



BAROMÈTRE EMPLOI FORMATION 2022

RÉSULTATS & ENSEIGNEMENTS Occitanie

Un projet réalisé par



OPCO
SANTÉ

NOTRE ENGAGEMENT COLLECTIF SERA A LA HAUTEUR DES ENJEUX !

“ Depuis la création de l’OPCO Santé en 2019, l’Observatoire vient en soutien des adhérents et des partenaires sociaux pour OBSERVER, ANALYSER ET ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS QUI TOUCHENT LES ÉTABLISSEMENTS ET LES SALARIÉS. Les deux dernières années ont été marquées par des changements et bouleversements dans le champ de la santé et, plus largement, la société tout entière. Aujourd’hui plus qu’hier, il s’avère indispensable de COMPRENDRE PRÉCISÉMENT LES ENJEUX ET LES TRANSFORMATIONS À L’ŒUVRE dans les secteurs sanitaires, sociaux, médico-sociaux privés, ainsi que dans les secteurs de la prévention et de la santé au travail.

Outil commun de données statistiques, qualitatives, d’analyse et de prospective, le Baromètre Emploi-Formation est lancé en 2022 auprès de l’ensemble de nos secteurs. Il constituera UNE SOURCE DE DONNÉES PRÉCIEUSE pour vous, adhérents, dans le pilotage de votre politique RH, mais également pour l’OPCO Santé, en lien avec les commissions paritaires nationales de l’emploi et de la formation professionnelles, dans LA CONSTRUCTION DE SES POLITIQUES EMPLOI FORMATION PLURIANNUELLES. Il contribuera également à METTRE EN ÉVIDENCE LES BESOINS DE NOS SECTEURS vis-à-vis des partenaires institutionnels.

Avec ce Baromètre, nous vous invitons à VOUS PROJETER ET À ANTICIPER LES BESOINS D’UN SECTEUR ET PLUS LARGEMENT D’UNE SOCIÉTÉ qui fait face à de nouveaux défis. Comprendre ces évolutions et les partager, c’est inviter l’ensemble des acteurs concernés à se mettre en mouvement. Notre engagement collectif sera à la hauteur des enjeux ! ”



Pour la Commission de Coordination de l’OPCO Santé

Monsieur Laurent Terme, Secrétaire

Monsieur Jean-Marc Le Ravallec, Secrétaire-adjoint

LE BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION 2022 EN QUELQUES MOTS ET CHIFFRES

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

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



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

134 892
Salariés

10%
des effectifs
en France



Les EHPAD
Activité qui
concentre le plus
d'emplois



2 485
Établissements
dans la région



58%
des effectifs dans
le secteur
médico-social



26%
des effectifs dans
le secteur
sanitaire



15%
des effectifs dans
le secteur social

NOTE METHODOLOGIQUE : UN DISPOSITIF EN 3 VOLETS

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

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

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

Enquête Etablissements

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

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

En Occitanie, 531 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 21%** (sur base fiabilisée).

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

Collecte des données emplois

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

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

En Occitanie, collecte des données emploi de 315 établissements soit un **taux de participation de 13%** (sur base fiabilisée)

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

Compilation de données publiques

L'utilisation des données publiques pour cette enquête a plusieurs visées : permettre de vérifier les données fournies par les établissements dans le cadre de l'enquête, avoir un redressement viable et apporter des éléments chiffrés complémentaires à l'enquête.

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

NOTE METHODOLOGIQUE : PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Une participation supérieure à 10% sur l'ensemble des régions et une grande partie des secteurs offre un volume et une structure de réponses permettant **une estimation robuste des effectifs salariés sur la quasi-totalité des zones géographiques et des activités économiques couvertes par l'OPCO Santé.**

Un panorama des emplois au sein du secteur **objectivé** par la collecte des données emploi à partir du logiciel RH pour une large majorité des établissements participants.

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

Les résultats en termes d'effectifs sont exprimés en **Personnes Physiques (PP)** et non en Equivalents Temps Plein (ETP). Dans le cas contraire, cela sera indiqué sur la slide en question.

Les effectifs comptabilisent des salariés et non des emplois. Dans la mesure du possible, une personne travaillant dans plusieurs établissements a été comptabilisée une seule fois.

Les données sur les effectifs sont calculées hors travailleurs handicapés dans les ESAT.

Les établissements qui n'ont pas pu être reclassés au sein d'un secteur d'activité (*en raison d'une absence d'information dans la base adhérents de l'OPCO Santé ou dans la base SIRENE de l'INSEE*) sont bien intégrés aux résultats nationaux et régionaux, ils ont en revanche été exclus des focus sectoriels.

NOTE DE LECTURE

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

- **SSSMS** : Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social
- **HP** : Hospitalisation Privée à statut commercial
- **SPSTI** : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
- **PP** : Personnes Physiques
- **ETP** : Equivalents Temps Plein
- **TH** : Travailleur Handicapé
- **AS** : Aide-soignant
- **IDE** : Infirmier en soins généraux

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

- **CCN 0029** : Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP, convention de 1951)
- **CCN 0413** : Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, SNAPEI)
- **CCN 0783** : Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes
- **CCN 0897** : Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail
- **CCN 2264** : Convention collective nationale de l'hospitalisation privée (CCU, FHP, établissements pour personnes âgées, maison de retraite, établissements de suite et réadaptation, médicaux pour enfants et adolescents, UHP, sanitaires sociaux et médico-sociaux CRRR, hospitalisation privé à but lucratif FIEHP) (fusion entre la 2264 et la 2104)

SOMMAIRE

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

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE (1/2)

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

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

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

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

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

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE (2/2)

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

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

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

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

Annexe : 123

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



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

Chiffres-clés 2021

Répartition régionale

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser en Occitanie **près de 135 000 salariés en Personnes Physiques (PP) et près de 118 215 en Equivalents Temps Plein (ETP)**. L'Occitanie représente la 3^e région concentrant le plus d'effectif avec 10% des effectifs nationaux du secteur de l'OPCO Santé (derrière la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 11% des effectifs du secteur)
- ▶ La contribution du secteur de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 5,3%, dans un secteur Santé-Action sociale représentant, environ 6,5% de l'emploi salarié. **Cette contribution à l'emploi salarié dépasse les 5,5% dans 5 régions** : l'Occitanie donc, mais également l'Île-de-France , Hauts-de-France, PACA et Bretagne.
- ▶ Le **secteur Médico-social constitue le principal employeur** avec **près de 58% des effectifs régionaux** (près de 106 000 salariés en PP) exerçant en premier lieu dans des EHPAD avec 23 000 salariés.
- ▶ Le **secteur Sanitaire** totalise quant à lui **près de 35 000 salariés** (en PP) et le **secteur Social** avec **près de 20 000 salariés** (en PP).

CHIFFRES CLÉS 2021 DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

RECENSEMENT DES EFFECTIFS – PRÉCAUTIONS DE LECTURE

La comparaison des effectifs issus du Baromètre Emploi-Formation – notamment par branche – avec la statistique publique (mais également avec d'autres enquêtes) peut témoigner d'écart qui s'expliquent à différents niveaux :

- ▶ **La date de référence** : la statistique publique est publiée presque 2 ans après la date de référence retenue. Ainsi, les données DSN (Déclaration Sociale Nominative - DARES) exploitées au cours du 1^{er} semestre 2022 sont des données au 31/12/2019 (vs 31/12/2021 pour le Baromètre Emploi-Formation 2022).
- ▶ **Le périmètre de référence** : le Baromètre Emploi-Formation 2022 s'adresse à l'ensemble des établissements adhérents à l'OPCO Santé, indépendamment de la Convention Collective Nationale (CCN) appliquée par l'établissement (qui peut-être hors Champ de la Santé et de l'Action sociale). La statistique publique comptabilise quant à elle les établissements et les effectifs à partir des 11 CCN rattachées à l'OPCO Santé. **Les effectifs des établissements appliquant une autre CCN (ou ne relevant pas d'une CCN) sont donc exclus de ce comptage (entre 5 et 10% des effectifs).**
- ▶ **La particularité du Baromètre Emploi-Formation** : une partie du dénombrement des effectifs a été réalisée à partir des informations extraites du logiciel RH des établissements au 31/12/2021. **Cette méthode – bien que plus exhaustive – peut présenter une sur représentation par rapport aux données d'emplois déclarées par les établissements.** Par exemple, dans le cas d'une absence pour maladie (ou autre), sont comptabilisés dans le logiciel des établissements le.la salarié.e absent.e et son.sa remplaçant.e.

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

NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE

	SSSMS	HP	THERMALISME	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre de structures (SIREN)*	776	351	21	18	25
Nombre d'établissements (SIRET)*	1 946	423	38	50	28
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	105 685	27 201	965	NC***	1 041

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2022

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

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

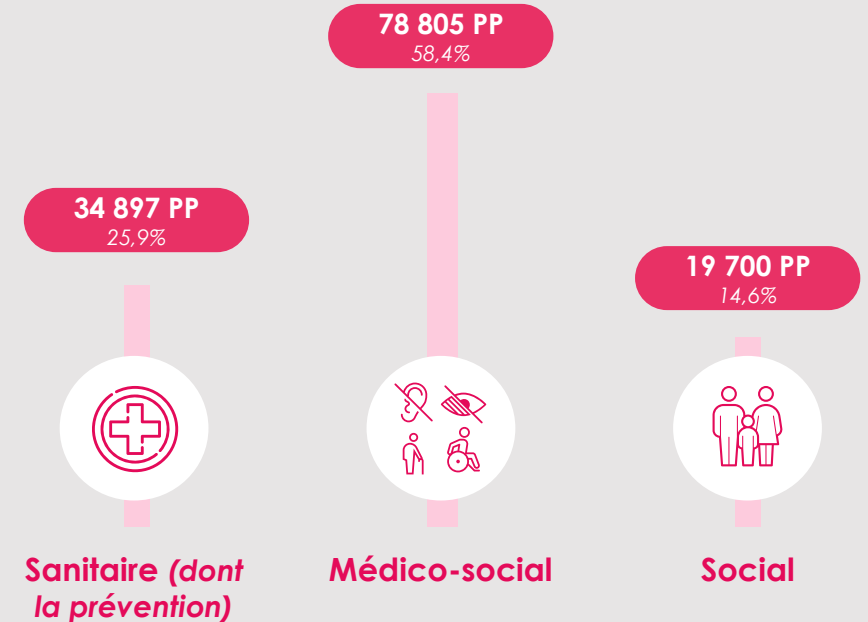
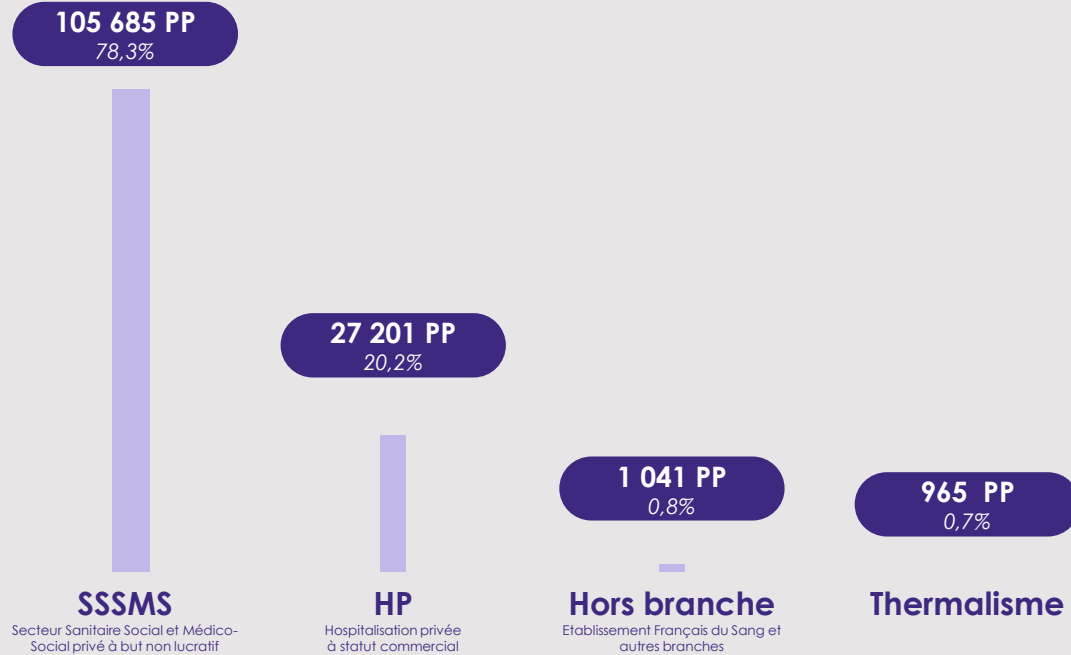
EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ

134 892 salariés en Personnes Physiques (PP)
(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

Effectif national : 1 354 451 PP

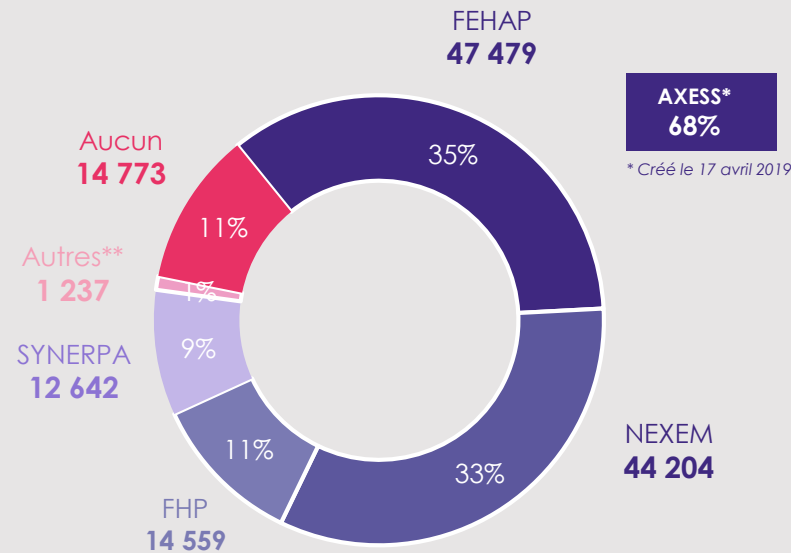
118 215 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP)
(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

Effectif national : 1 183 890 ETP

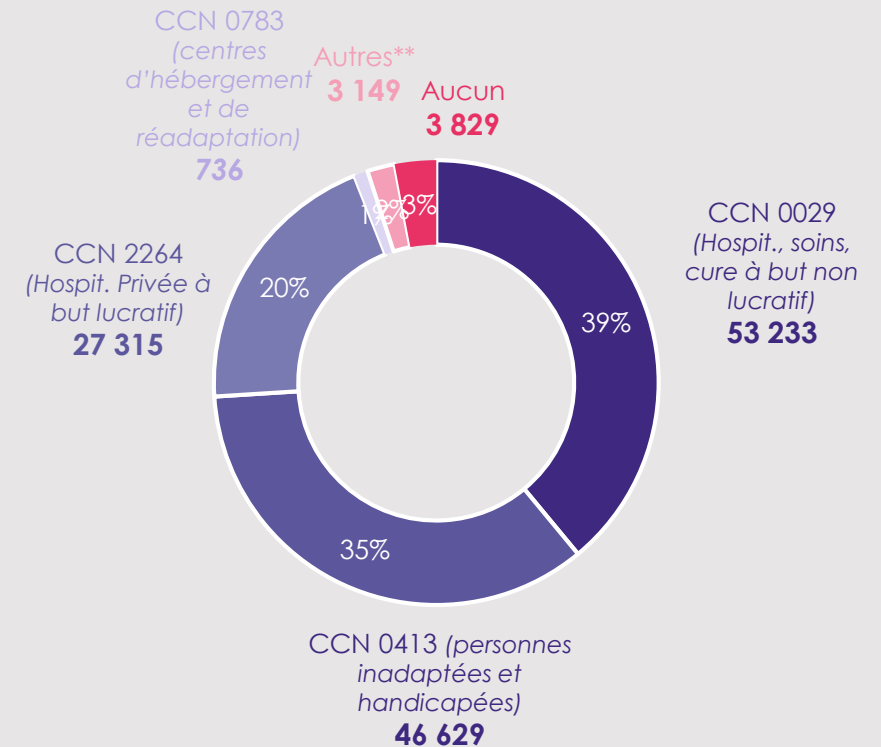


EFFECTIFS RÉGIONAUX DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ RECENSÉS AU 31/12/2021 (2/2)

PAR ORGANISATION PROFESSIONNELLE



PAR CONVENTION COLLECTIVE



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

**y.c. 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	23 033	21,2%	19,1%
Etab. et Services d'Hébergement pour Adultes Handicapés	19 515	12,2%	12,8%
Etablissements de Soins de Courte Durée	10 979	2,3%	2,7%
Etablissements de santé privé autorisés en SSR	10 093	3,7%	2,6%
Etab.et Services de Travail Protégé pour Adultes Handicapés	8 739	6,3%	6,6%
Etablissements de l'Aide Sociale à l'Enfance	6 810	4,0%	5,1%
Etablissements et services multi-clientèles	6 793	5,6%	3,3%
Autres Etablissements de Lutte contre les Maladies Mentales	5 512	2,7%	2,0%
Services à Domicile ou Ambulatoires pour Handicapés	5 457	4,5%	5,4%
Etablissements d'administration	3 704	3,1%	3,5%

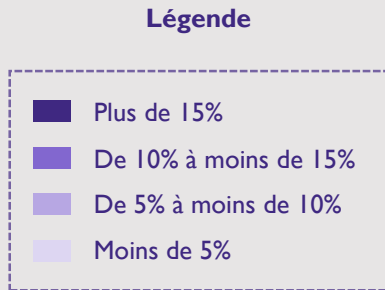
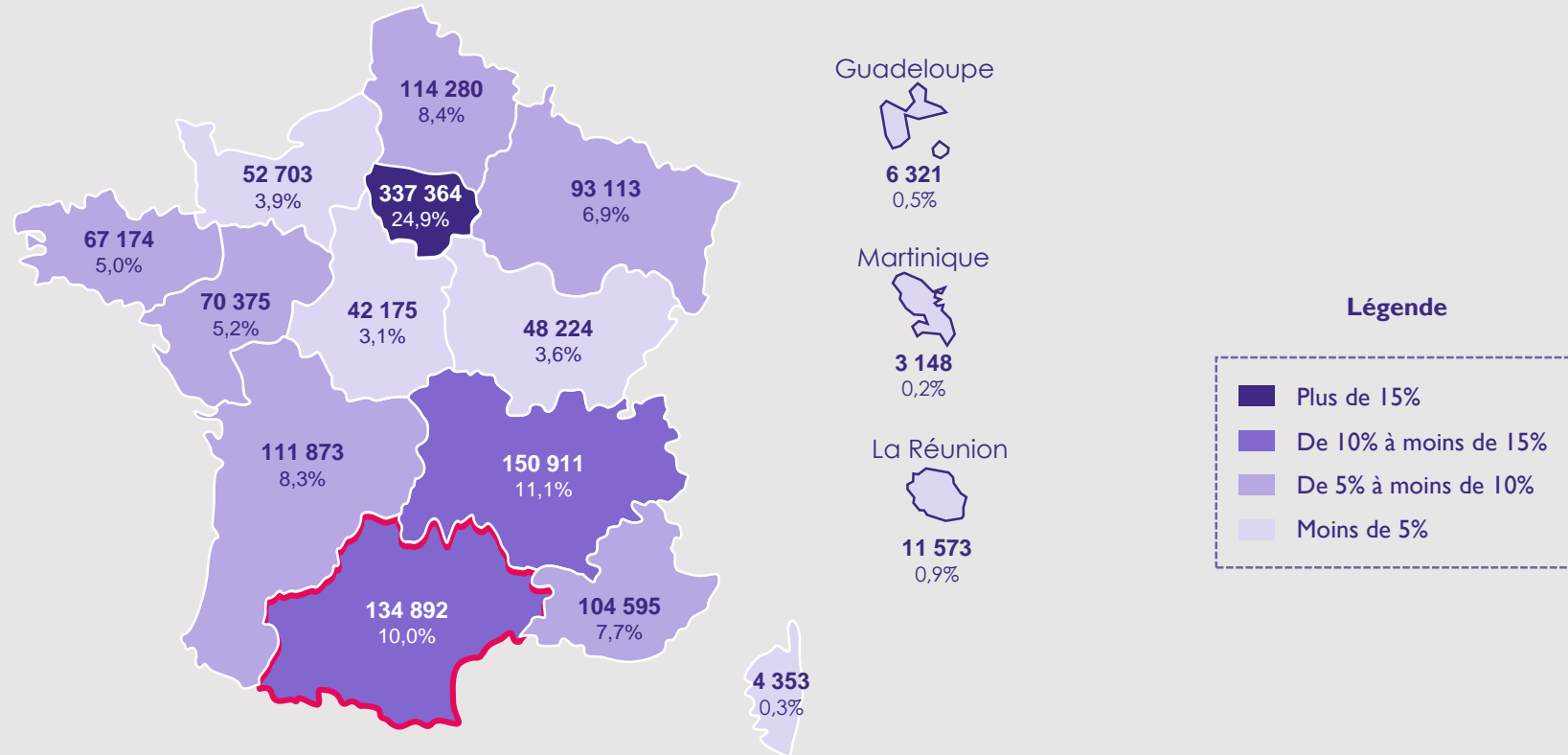


Les établissements d'hébergement pour personnes âgées apparaissent comme les premiers employeurs du secteur de l'OPCO Santé en Occitanie avec plus de 23 000 salariés

Les établissements et services d'hébergement pour adultes en situation de handicap et les établissements de soins de courte durée concentrent également d'importants effectifs salariés en Occitanie (>30 000 salariés)

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

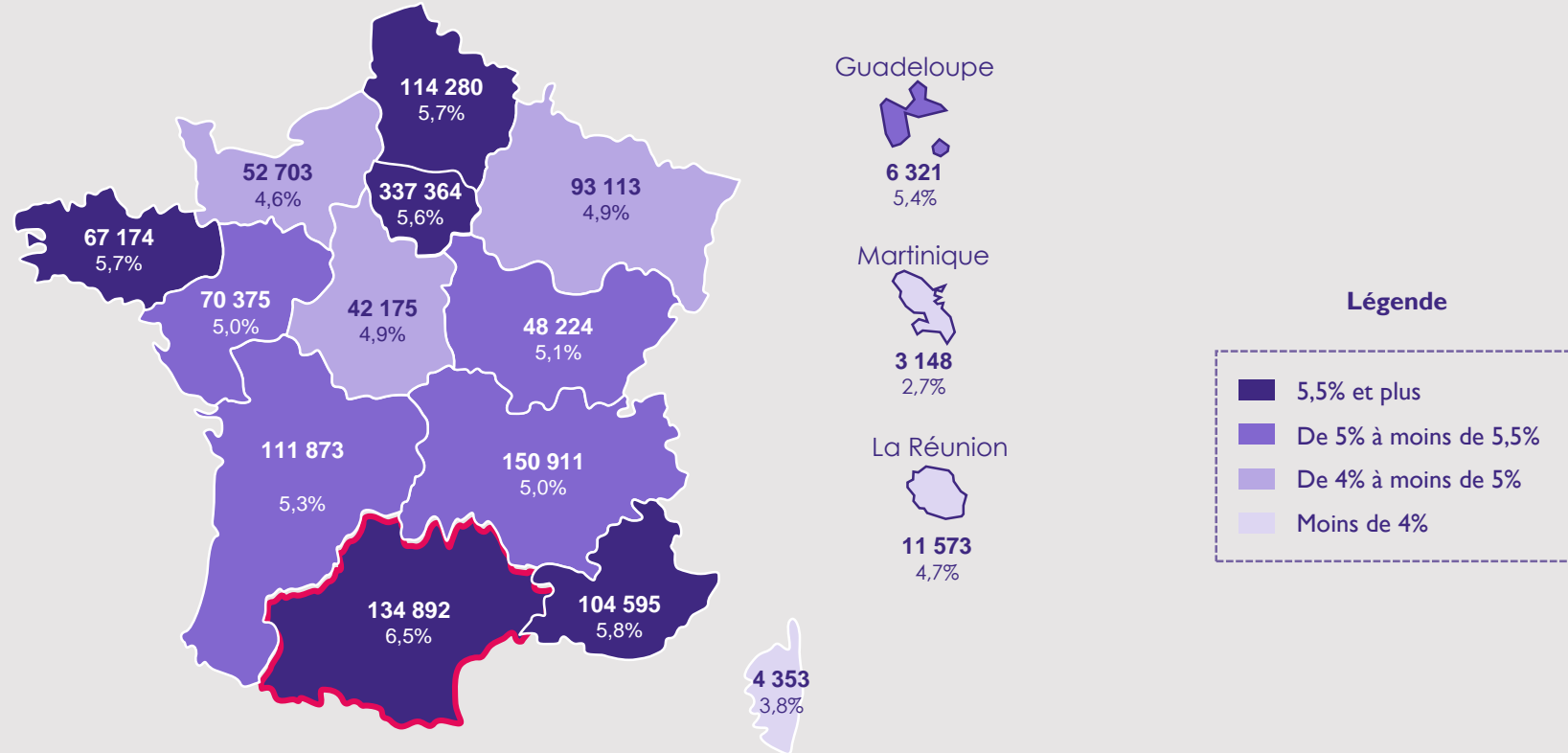


Le secteur de l'OPCO Santé présente **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin

L'Occitanie détient un dixième des effectifs soit la 3^e région concentrant le plus de salariés de l'OPCO santé

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 (6,5% en Occitanie, plus élevé que 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

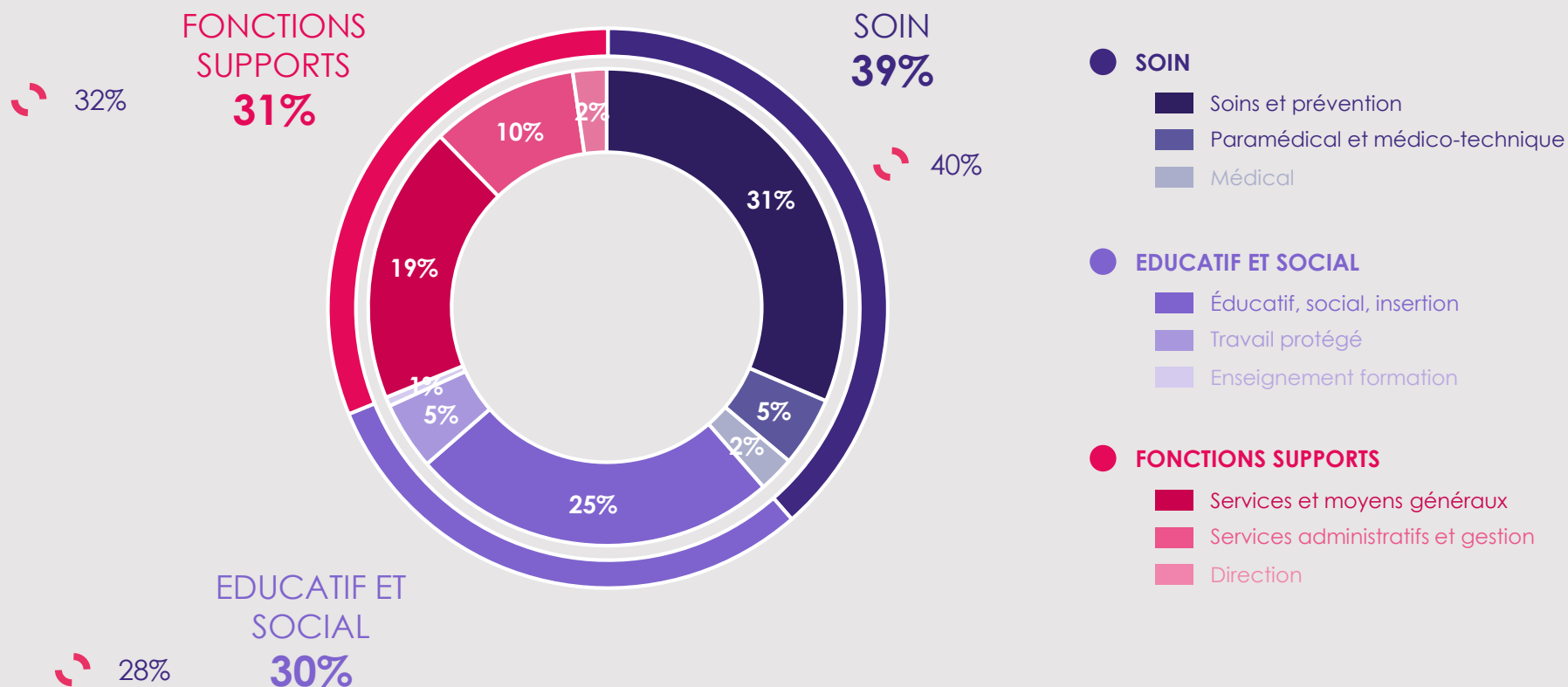
- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 laisse apparaître **une très grande diversité des emplois et métiers** occupés par les salariés du secteur de l'OPCO. On observe en Occitanie **une légère prédominance de la filière Soins par rapport aux 2 autres filières** : Soins (38% des salariés), Educative et sociale (30%) et Fonctions supports (31%).
- ▶ Dans le détail, **7 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs** du secteur, au premier rang desquels les métiers d'**Aide-soignant** (12,5%), d'**Ouvrier ou agent des services généraux** (10,8%) et d'**IDE** (9,6%).
- ▶ En termes de caractéristiques socio-professionnelles, la photographie Occitanie 2021 témoigne d'un **fort taux de féminisation** (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 9 salariés en moyenne) **apparaît quant à lui conforme** aux standards du secteur Santé-Action sociale.
- ▶ Concernant l'emploi des travailleurs handicapés, le Baromètre (source Agefiph-OETH) fait état de **4 555 personnes en situation de handicap** employées par les établissements du secteur en Occitanie, pour un **taux d'emploi national de 6% (au-dessous de la moyenne nationale de 5,6%)**.

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

RÉPARTITION DES FILIÈRES DANS L'EMPLOI DU SECTEUR

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET FAMILLES D'EMPLOI



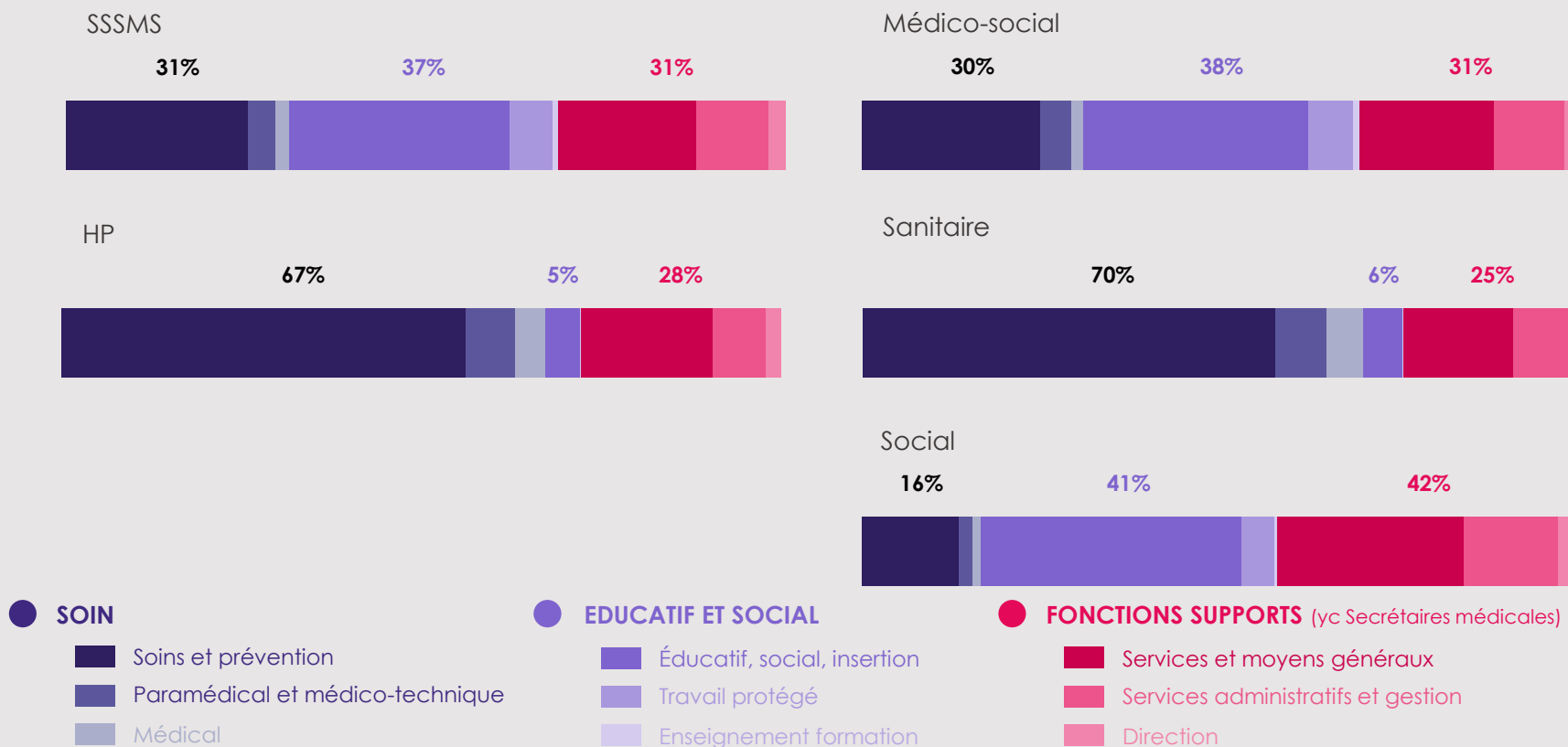
Une **légère** prédominance de la filière **Soins** :

- **38%** des emplois sont dans la filière **Soin**
- **31%** dans les **Fonctions supports**
- **30%** dans la filière **Educative et sociale**.

On notera tout de même la part importante des emplois des **Soins et de la prévention** avec le 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**
- Enfin, une présence relativement importante des **fonctions supports** dans le secteur **Social**

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS

TOP 20 DES PRINCIPAUX METIERS

		%
Aide-soignant	16 732	12,5%
Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique (agent...)	14 530	10,8%
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	12 903	9,6%
Accompagnant éducatif et social (ex AVS et AMP)	11 954	8,9%
Ouvrier et agent des services hôteliers (personnels de cuisine, agent...)	8 584	6,4%
Agent de service de soins (agent de soins, agent d'amphithéâtre,...)	7 206	5,4%
Educateur spécialisé	5 408	4,0%
Moniteur éducateur	5 129	3,8%
Agent, employé ou technicien administratif / rédacteur/ agent, aide ou...	4 230	3,2%
Moniteur d'atelier / moniteur d'atelier principal / éducateur technique en...	3 700	2,8%
Psychologue (dont psychologue du travail)	3 248	2,4%
Assistant administratif / technicien supérieur/ Coordinateur ou...	2 945	2,2%
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	2 153	1,6%
Animateur 1ère catégorie (annexe 10 CC66)	2 000	1,5%
Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service / Dir...	1 978	1,5%
Secrétaire / secrétaire de direction / assistant de direction / secrétaire...	1 426	1,1%
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion, chef de...	1 395	1,0%
Animateur 2ème catégorie (annexe 10 CC66)	1 344	1,0%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 265	0,9%
Auxiliaire socio-éducatif (niveau IV) / animateur d'activités, de loisirs	1 240	0,9%



Plus d'1 salarié sur 10 (12,5%) exercent le métier d'Aide-soignant, principal métier du secteur de l'OPCO Santé en Occitanie.

Suivent dans la hiérarchie les métiers d'ouvrier ou agent des services généraux et les IDE.

Les métiers d'AES et d'ouvrier ou agent des services hôteliers arrivent juste ensuite.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



77%



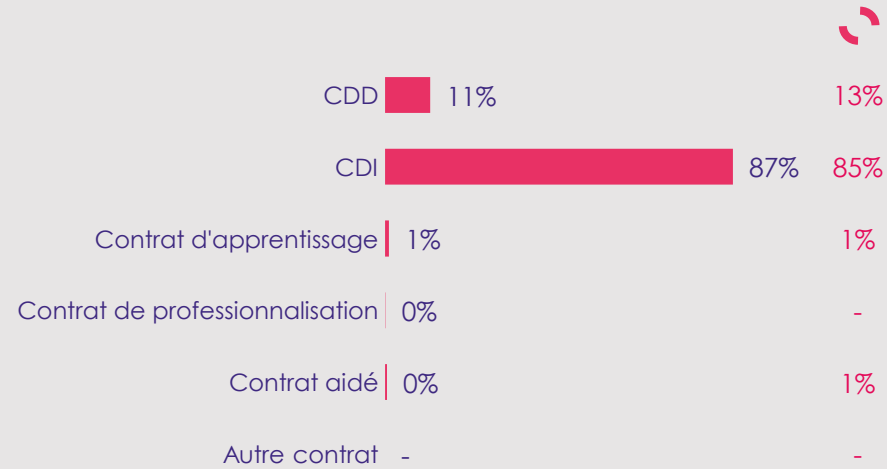
78%



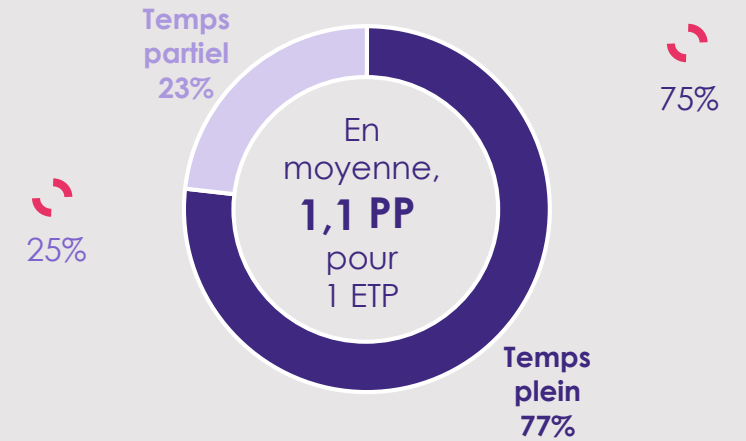
23%

22%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



18%

37%

26%

19%

Âge moyen : 43,9 ans

15%

36%

28%

21%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 45,1 ans

14%

33%

30%

24%



14%

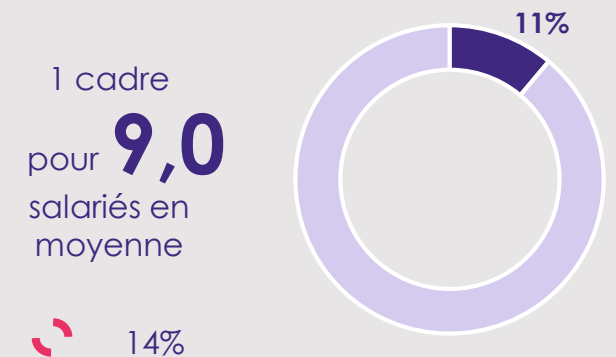
35%

28%

23%



TAUX D'ENCADREMENT



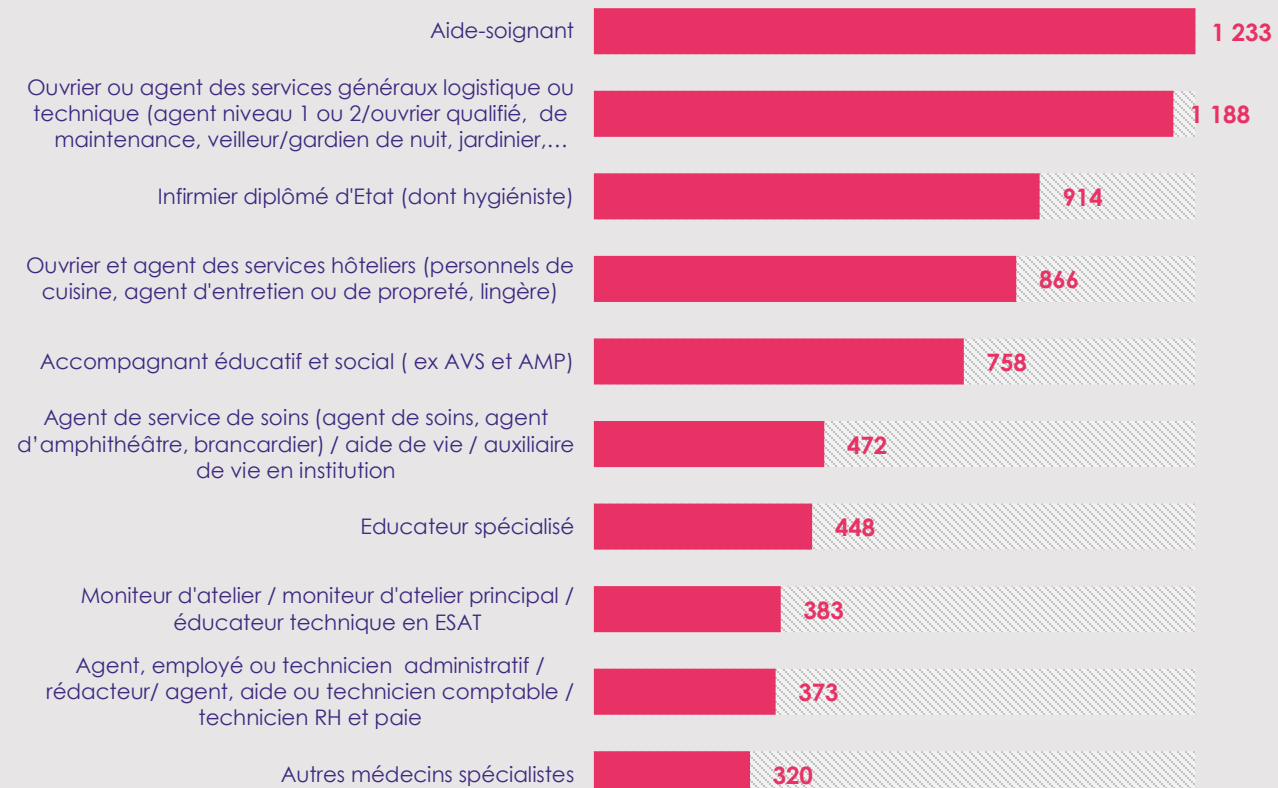
PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

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

10 877

DÉPARTS EN RETRAITE
À HORIZON 3 ANS

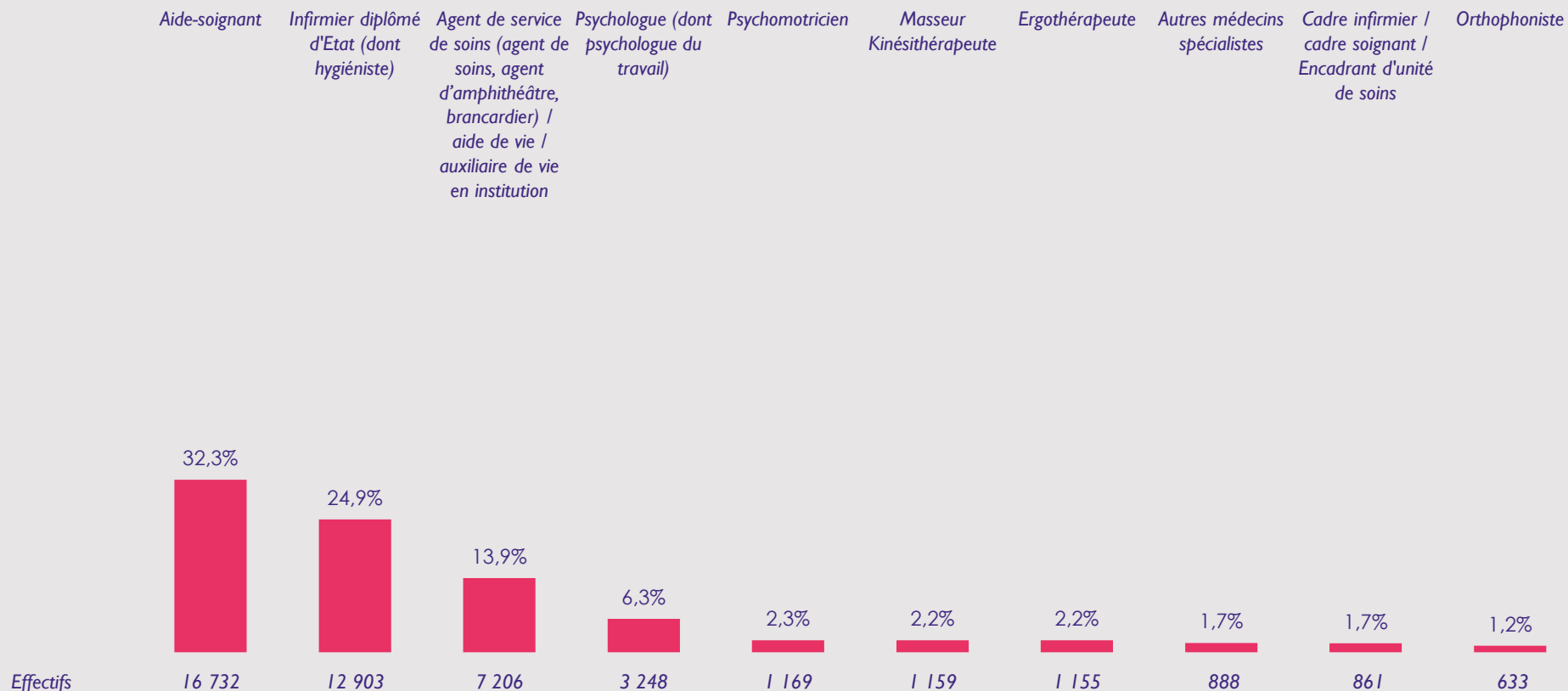
En 2021, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **62,9 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 10 877** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé en OCCITANIE d'ici fin 2024.



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 près des 2 tiers des effectifs (71%) :

- **Aide-soignant** : 16 732 salariés / 32,3% des effectifs de la filière
- **Infirmier diplômé d'Etat** : 12 903 salariés / 24,9% des effectifs
- **Agent de service de soins** : 7 206 salariés / 13,9% des effectifs

On notera également le volume important de **Psychologue** en PP (3 248 salariés)

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER DE LA FILIÈRE SOIN

SEXE



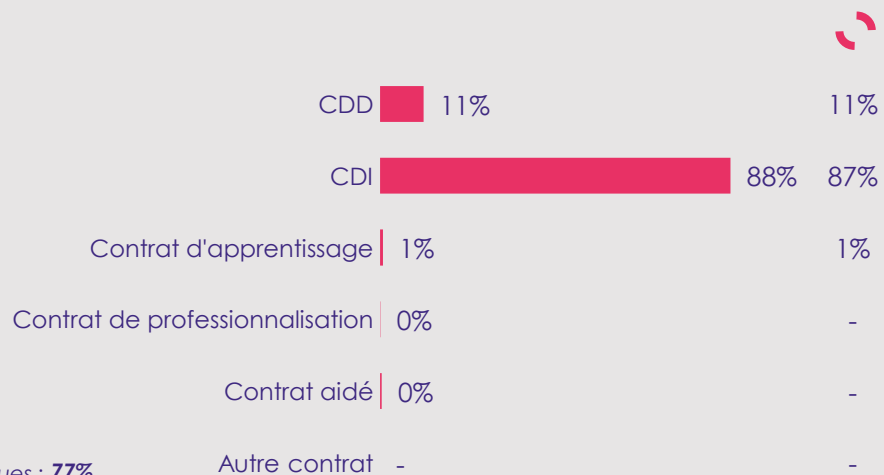
86%



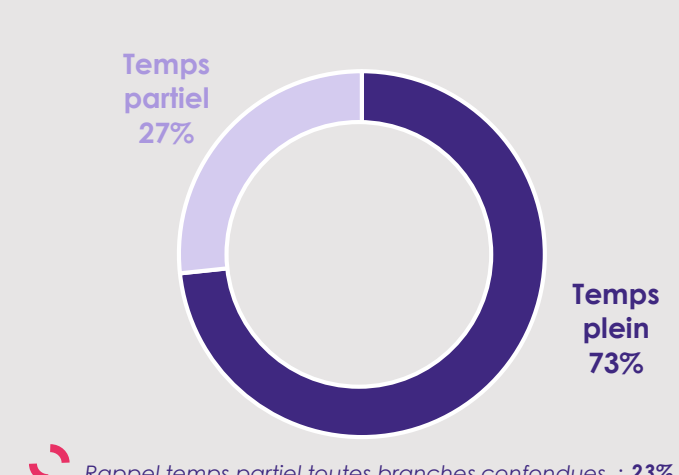
14%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

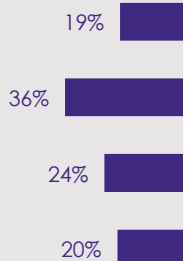


PYRAMIDE DES ÂGES



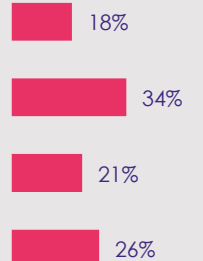
15%
36%
28%
21%

Âge moyen : 42,7 ans



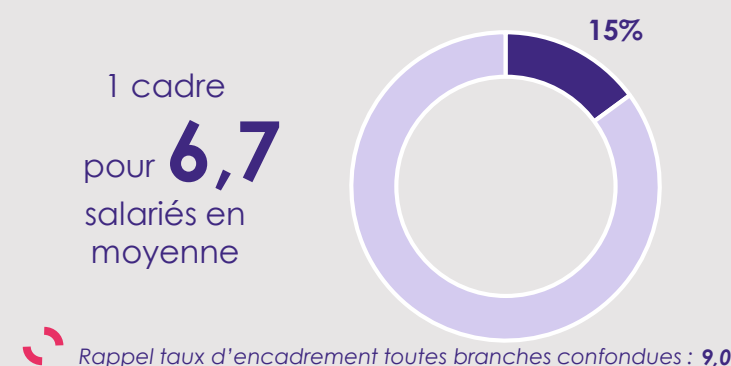
Âge moyen : 44,4 ans

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



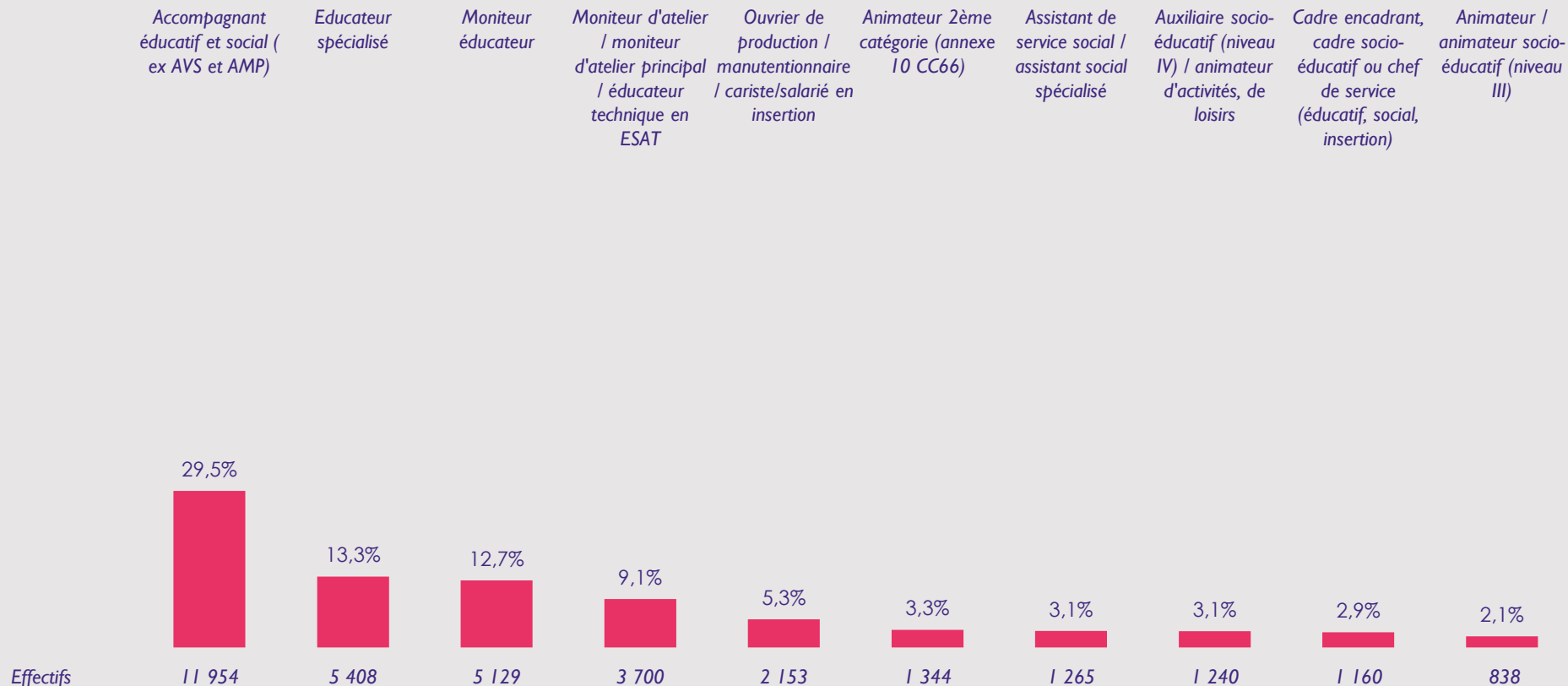
14%
33%
30%
24%

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 près de la moitié des effectifs (43%) :

- **Accompagnant éducatif et social** : 11 954 salariés / 29,5% des effectifs de la filière
- **Educateur spécialisé** : 5 408 salariés / 13,3% des effectifs

On notera également le volume important de **Moniteur éducateur** (5 129 salariés) et **Moniteur d'atelier** (3 700).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER ÉDUCATIF OU SOCIAL

SEXE



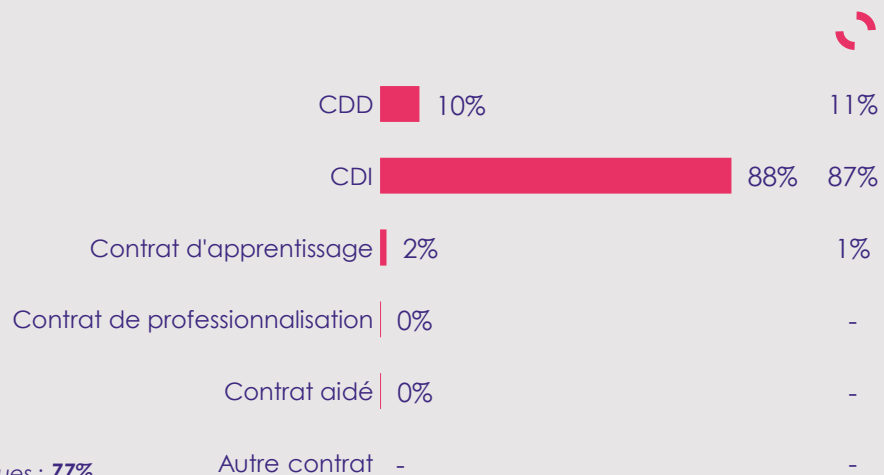
74%



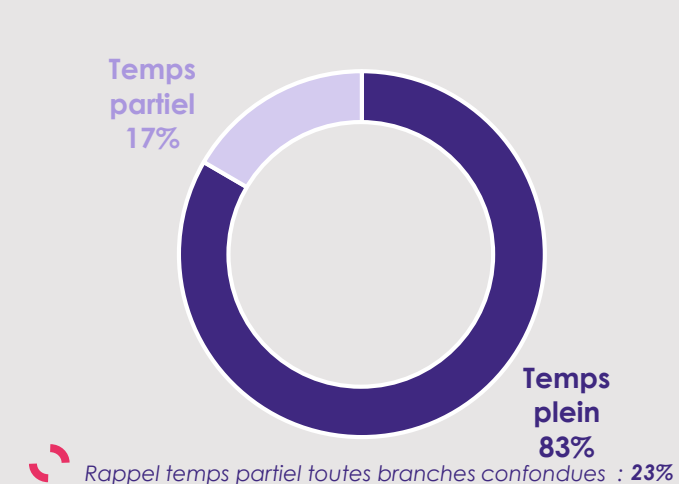
26%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

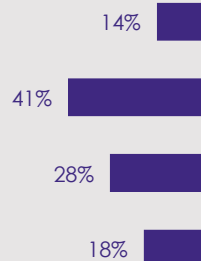


PYRAMIDE DES ÂGES



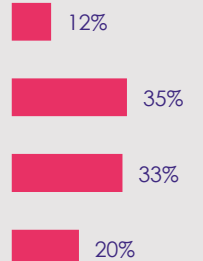
15%
36%
28%
21%

Âge moyen : 43,3 ans



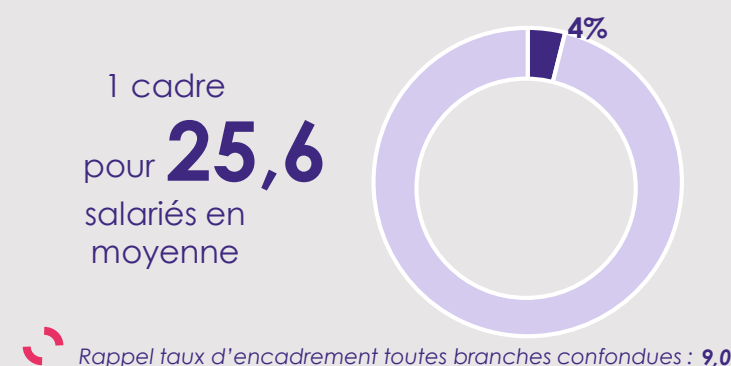
Âge moyen : 44,9 ans

12% Moins de 30 ans
35% 30 à 44 ans
33% 45 à 54 ans
20% 55 ans et plus



14%
33%
30%
24%

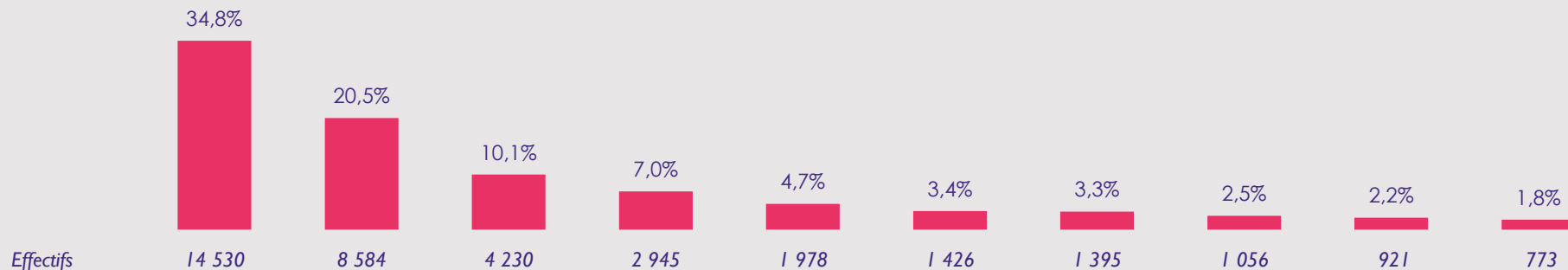
TAUX D'ENCADREMENT



PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE

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...)	Ouvrier et agent des services hôteliers (personnels de cuisine, agent d'entretien ou de propreté, lingère)	Agent, employé ou technicien administratif / rédacteur/ agent, aide ou technicien comptable / RH et paie	Assistant administratif / technicien supérieur / Coordinateur ou coordonnateur non cadre de personnels adm, de centre...	Directeur de pôle d'activités / Dir. d'établissement ou de service / Dir. adjoint / Dir. de département / Dir. des services centraux / Dir. d'exploitation	Secrétaire / secrétaire de direction / assistant de direction / secrétaire administratif	Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion, chef de bureau, responsable administratif, financier, de département, de(s) service(s), gestionnaire RH...	Employé d'accueil et de communication / agent ou hôte d'accueil / admission / standardiste / employé de vie associative	Cadre fonctionnel (chef de projet, chargé de mission ou communication, contrôleur de gestion, resp. technique en SSTI...)	Secrétaire médical/médico-social/assistant médical/ASST Secrétaire médical
---	--	--	--	--	--	--	---	---	---



2 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs de la filière (55%) :

- **Ouvrier et agent des services généraux : 14 530 salariés / 34,8% des effectifs de la filière**
- **Ouvrier ou agent des services hôteliers : 8 584 salariés / 20,5% des effectifs**

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

SEXE



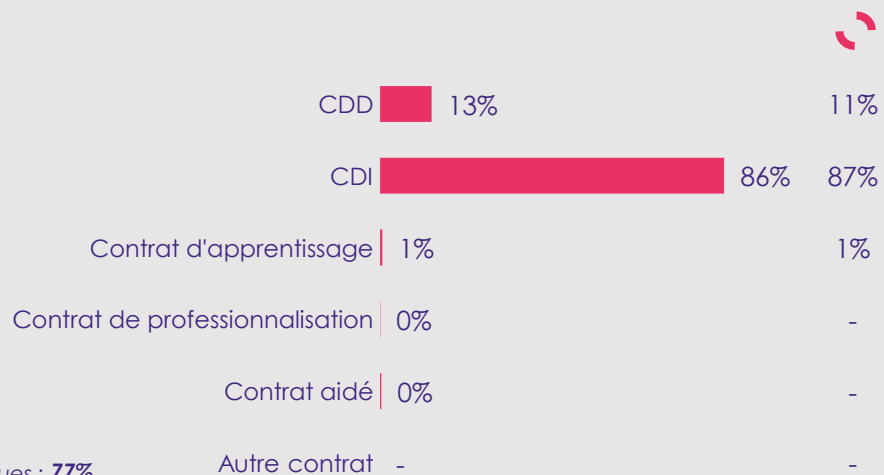
70%



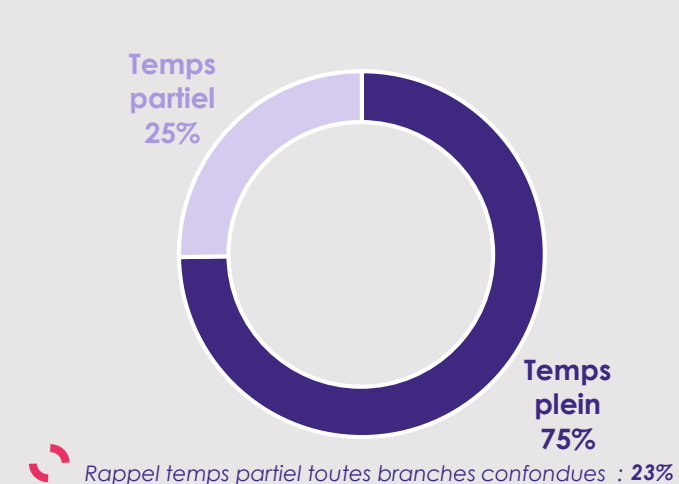
30%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

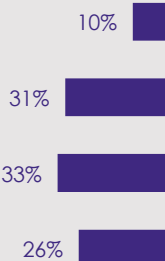


PYRAMIDE DES ÂGES



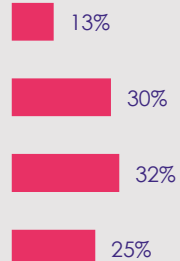
15%
36%
28%
21%

Âge moyen : 46,5 ans



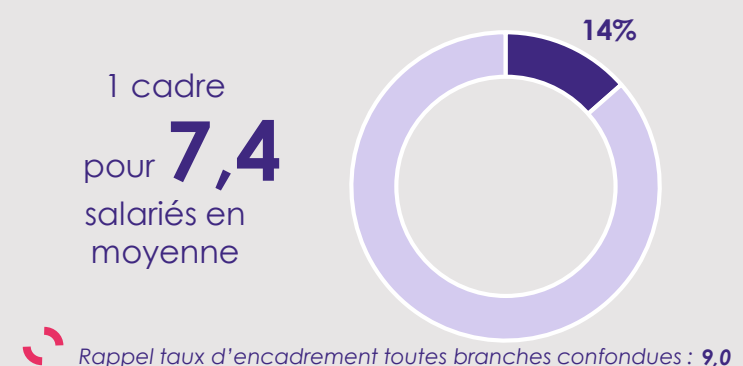
Âge moyen : 45,7 ans

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



14%
33%
30%
24%

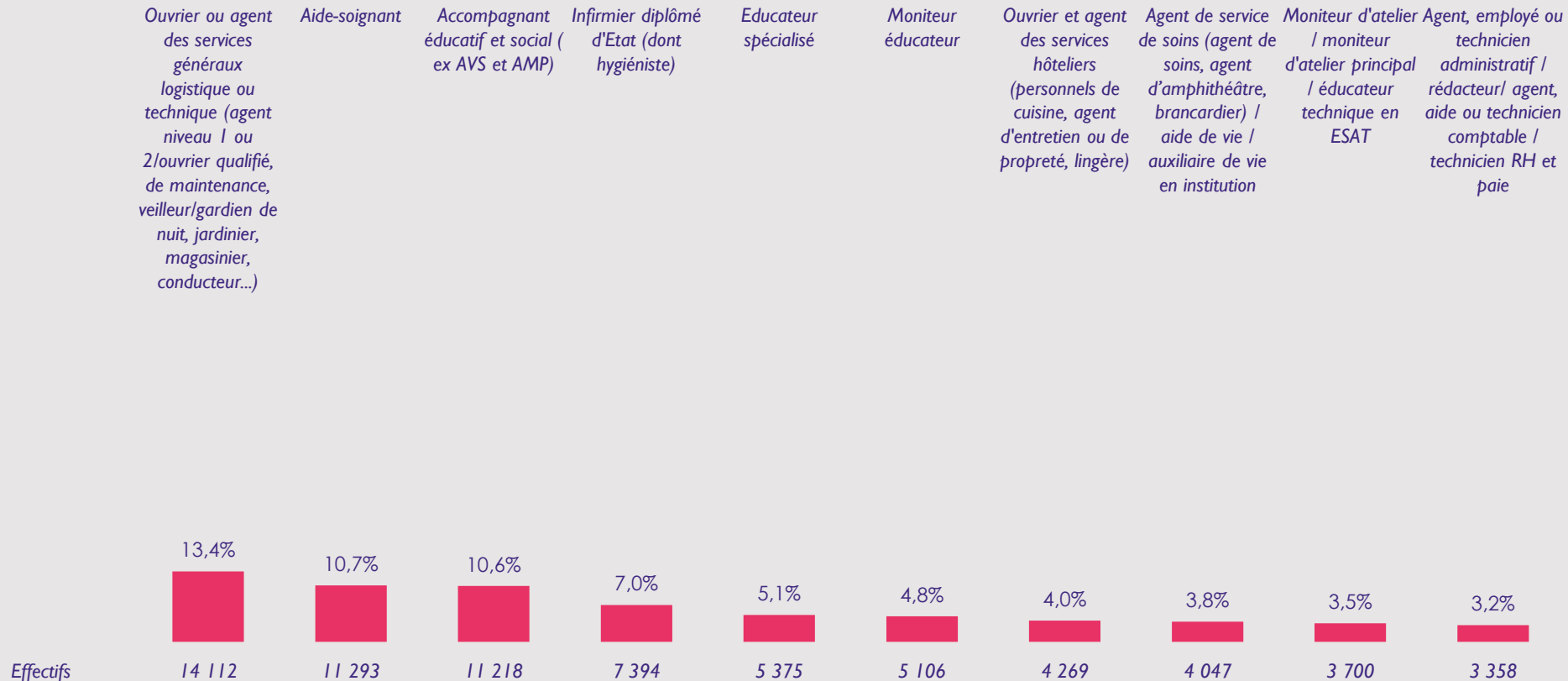
TAUX D'ENCADREMENT




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 (13,4%) exerce le métier d'Ouvrier/Agent de services généraux logistique

L'Aide-soignant devient le 2ème métier le plus représenté dans la branche en Occitanie (11 293 salariés / 10,7% des effectifs) devant Accompagnant éducatif (11 218 salariés / 10,6%)

Bien que présentant un volume de salariés conséquent, le métier d'IDE semble être plus en retrait que dans les autres branches en proportion (7%)

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



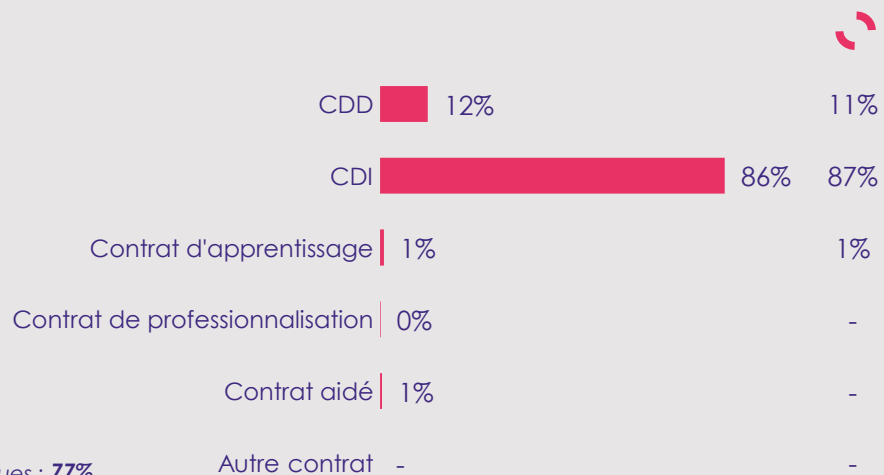
75%



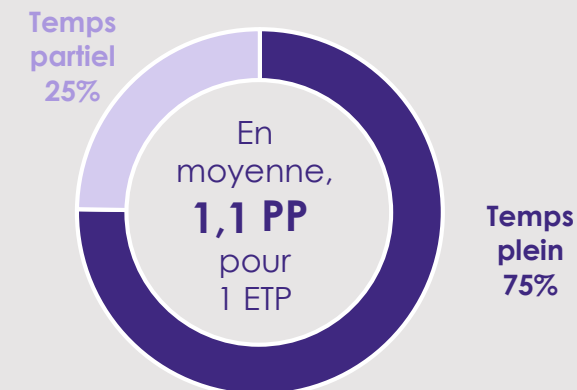
25%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

TYPE DE CONTRAT

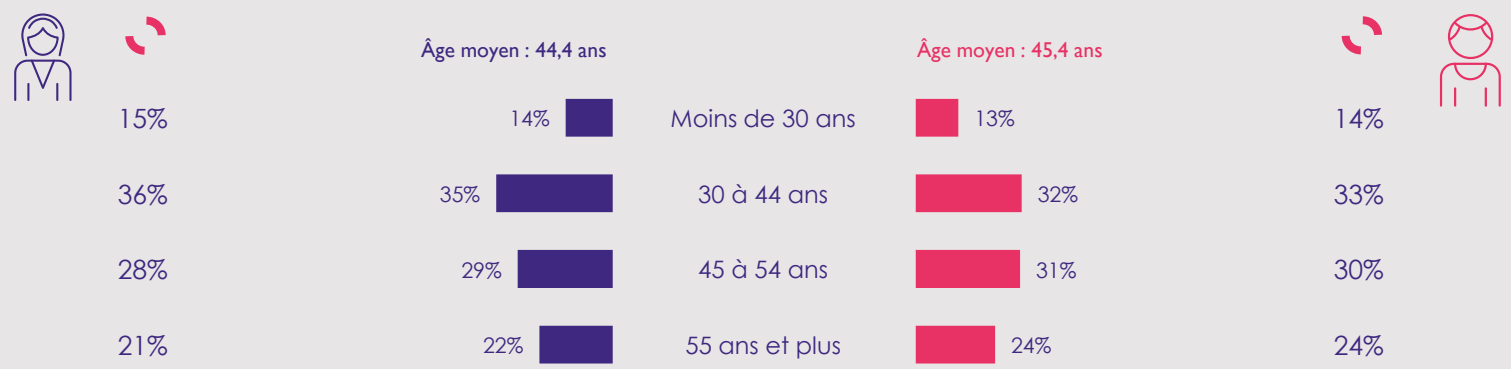


QUOTITE DE TRAVAIL

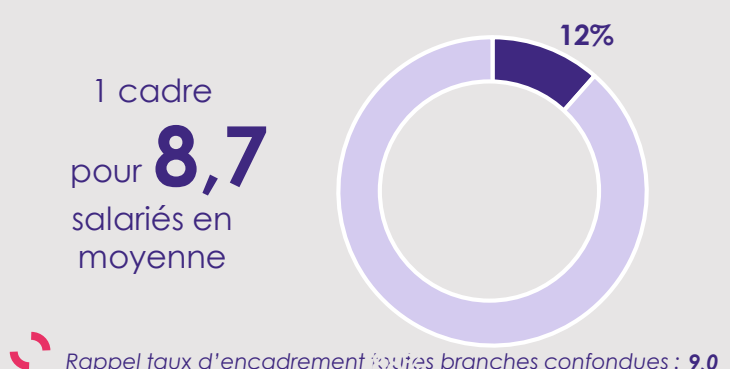


Rappel temps partiel toutes branches confondues : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



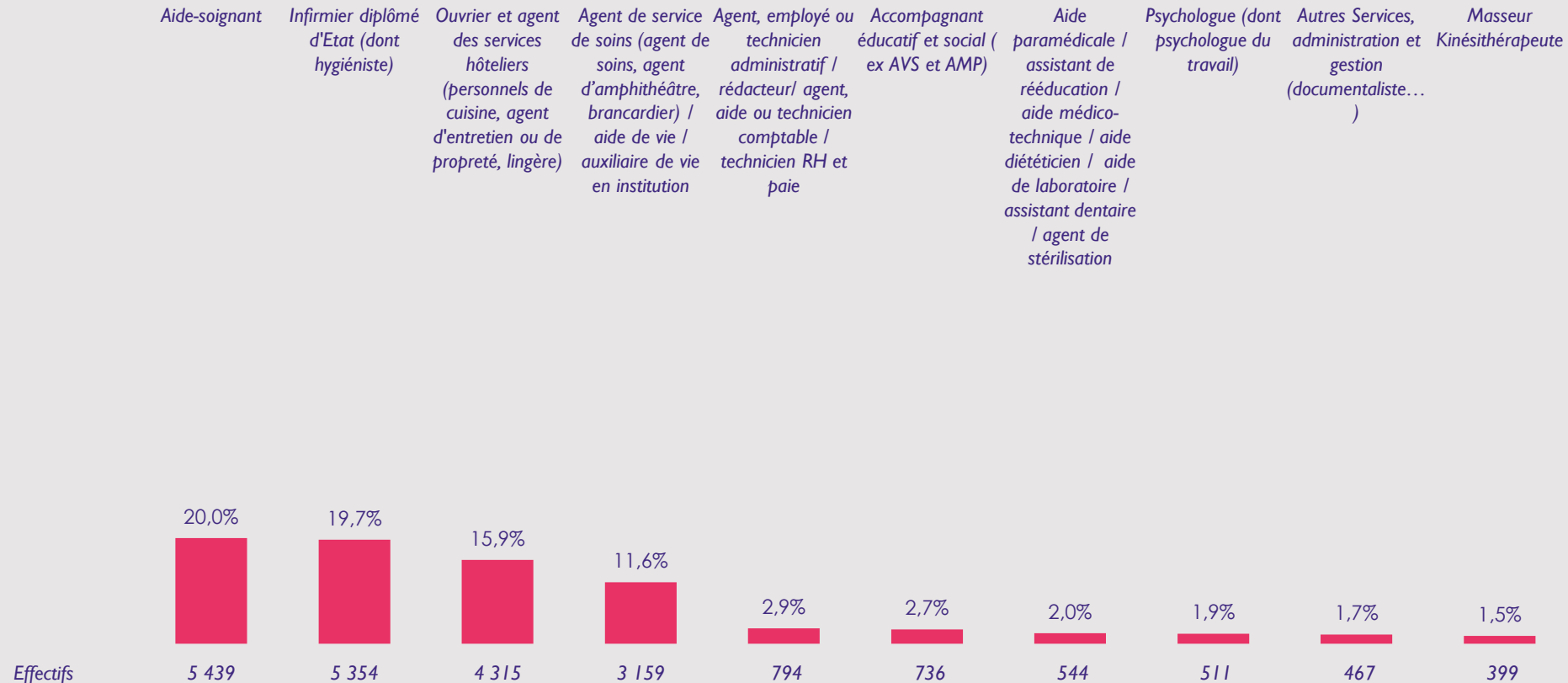
TAUX D'ENCADREMENT



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 9,0

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 :

- 5 439 Aides-soignants
- 5 354 IDE
- 4 315 Ouvriers et agents des services hôteliers

A noter : les Agents de service de soins viennent compléter le podium avec plus de 11,6% des effectifs (3 159 salariés).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



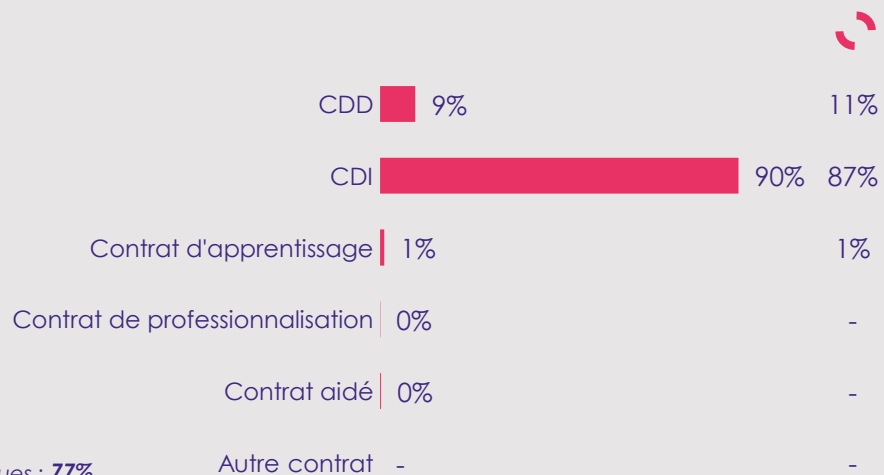
86%



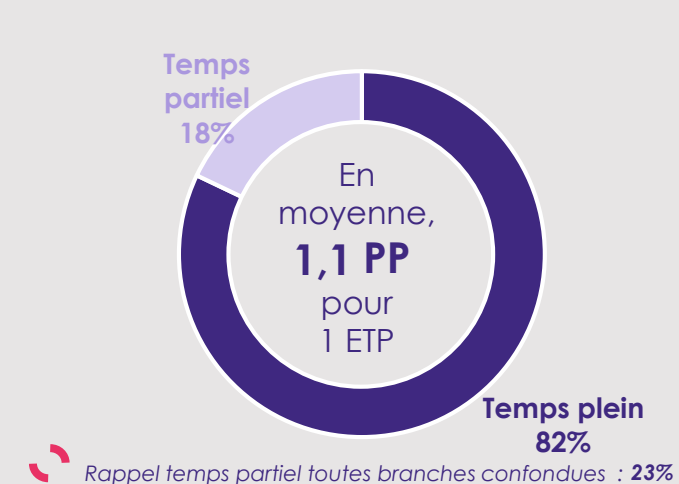
14%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

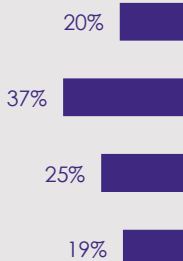


PYRAMIDE DES ÂGES



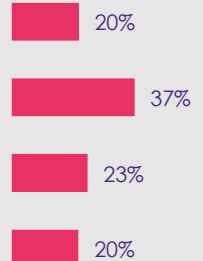
15%
36%
28%
21%

Âge moyen : 42,4 ans



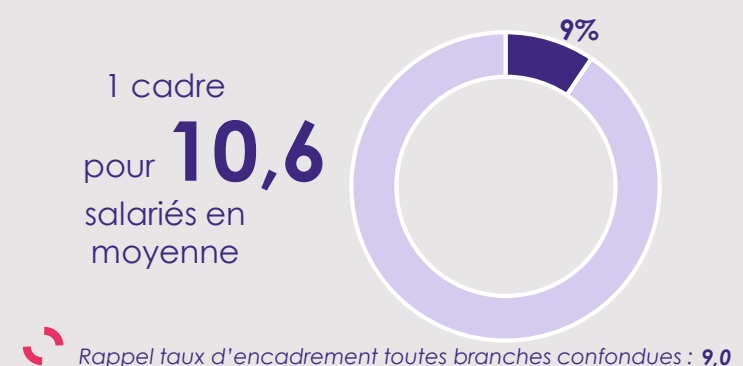
Âge moyen : 42,6 ans

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



14%
33%
30%
24%

TAUX D'ENCADREMENT



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 : 86% de femmes  **86%**

Soins et prévention



Paramédical et médico-technique



Médical



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

Éducatif, social, insertion



Travail protégé



Enseignement formation



FONCTIONS SUPPORTS : 70% de femmes  **71%**

Services et moyens généraux



Services administratifs et gestion



Direction



QUELLE EST LA PART DE CADRES PARMIS LES SALARIÉES FEMMES ?

TAUX DE FÉMINISATION
PARMI LES CADRES

10%

Moyenne nationale : **13%**

*Note de lecture : Au sein des fonctions de direction, 95% des femmes en poste sont des cadres

SOIN : 13% de femmes cadres

15%

Soins et prévention

11%

Paramédical et médico-technique

6%

Médical

83%

EDUCATIF ET SOCIAL : 3% de femmes cadres

5%

Éducatif, social, insertion

3%

Travail protégé

Enseignement formation

FONCTIONS SUPPORTS : 13% de femmes cadres

16%

Services et moyens généraux

Services administratifs et gestion

15%

Direction

95%

LES CADRES

PART DES CADRES PAR FILIÈRE

AU NIVEAU RÉGIONAL

**1 CADRE POUR
9,0 SALARIÉS (11%)***

Moyenne nationale :
1 CADRE POUR 7 SALARIÉS

* Y compris Personnel médical

SOIN : 15% de cadres

17%

Soins et prévention

11%

Paramédical et médico-technique

6%

Médical

89%

EDUCATIF ET SOCIAL : 4% de cadres

6%

Éducatif, social, insertion

4%

Travail protégé

Enseignement formation

FONCTIONS SUPPORTS : 14% de cadres

18%

Services et moyens généraux

Services administratifs et gestion

18%

Direction

96%

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS CADRES

SEXE



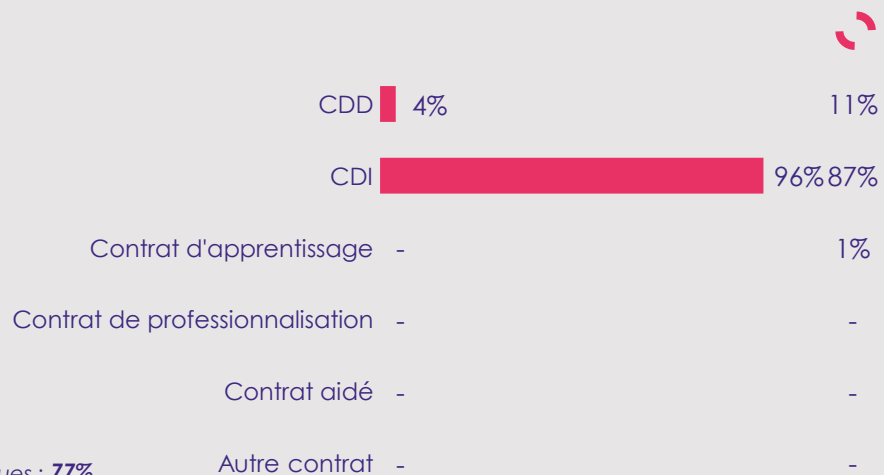
72%



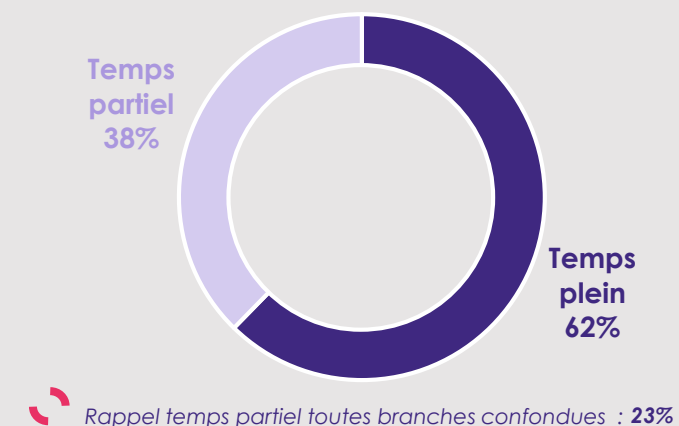
28%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

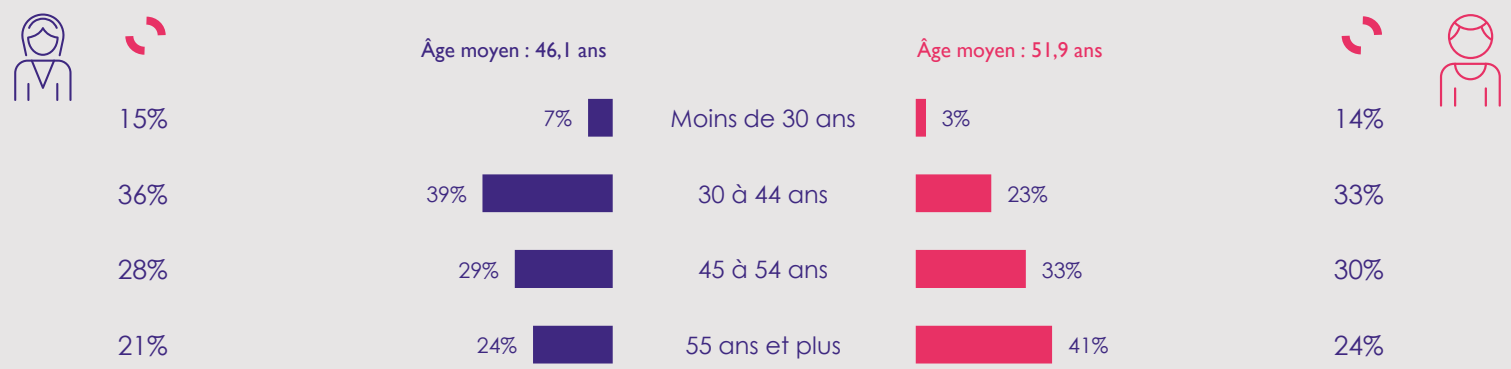
TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

PROPORTION
DE SENIORS

22%

Moyenne nationale : **20%**

SOIN : 21% de seniors

19%

Soins et prévention

20%

Paramédical et médico-technique

15%

Médical

47%

EDUCATIF ET SOCIAL : 18% de seniors

17%

Éducatif, social, insertion

17%

Travail protégé

27%

Enseignement formation

FONCTIONS SUPPORTS : 26% de seniors

25%

Services et moyens généraux

27%

Services administratifs et gestion

22%

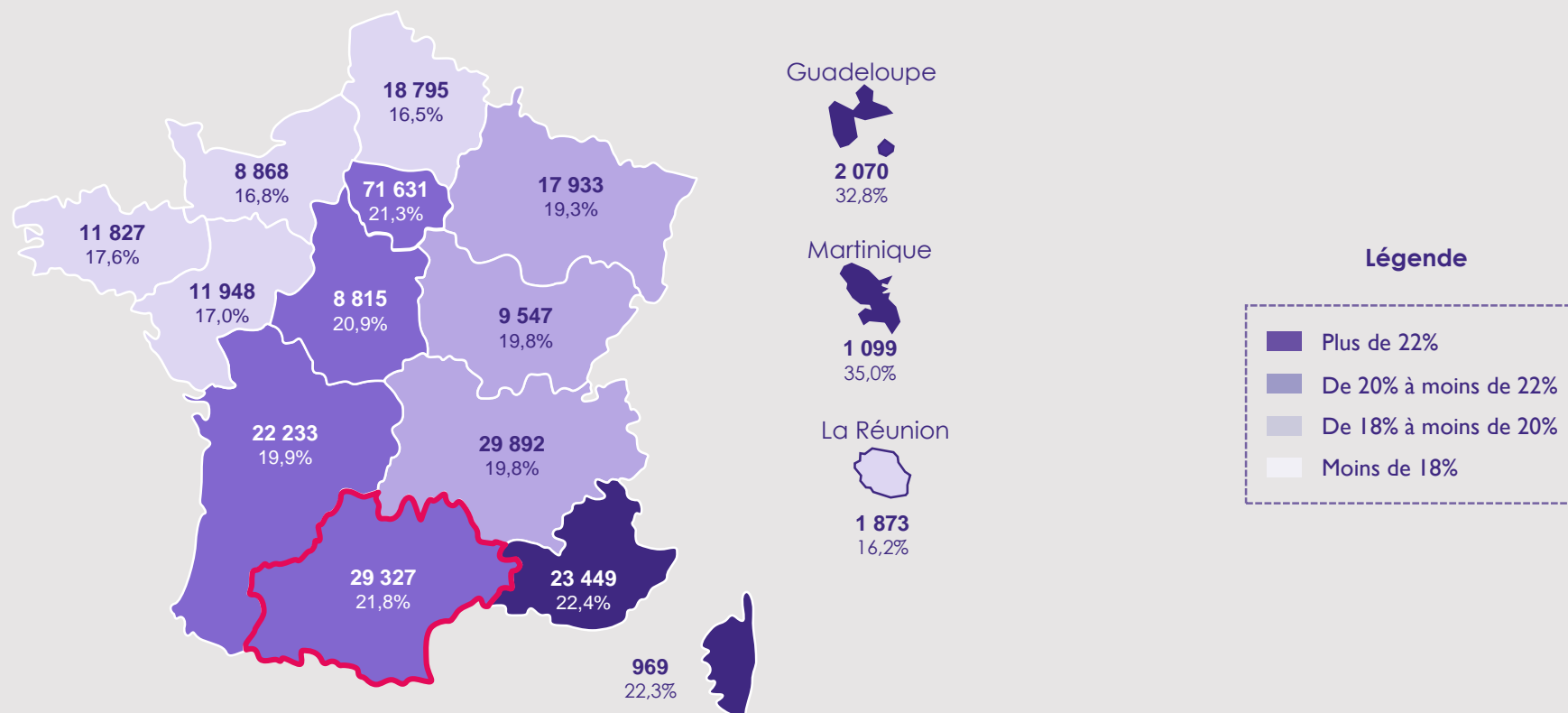
Direction

37%

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

29 327 SALARIÉS DU SECTEUR ONT 55 ANS ET PLUS EN OCCITANIE

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%

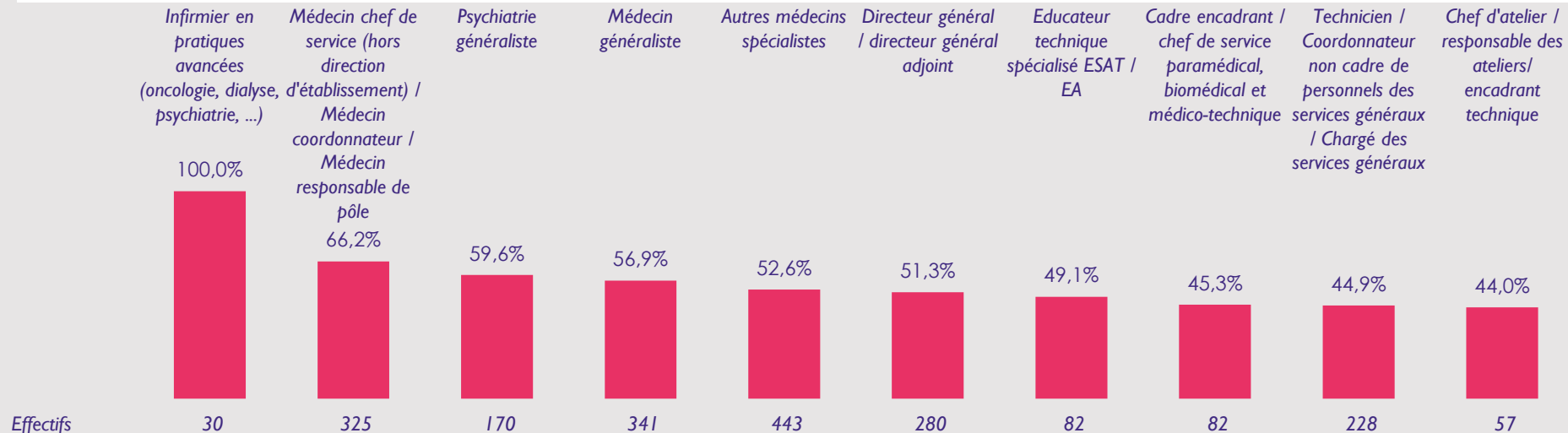
La région Occitanie apparaît très proche de la moyenne nationale sur cet indicateur.

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



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



Plus d'1 salarié sur 5 du secteur de l'OPCO Santé en Occitanie est âgé de plus de 55 ans. Dans le détail, 8% ont plus de 60 ans et 7% plus de 65 ans

Les métiers d'**Infirmier en pratiques avancées**, de **Médecin chef de service**, et de **Psychiatre généraliste** sont ceux qui présentent les plus forts taux de seniors en Occitanie.

LES SALARIÉS EN CDD

PART DES SALARIÉS EN CDD PAR FILIÈRE

PROPORTION
DES SALARIÉS EN CDD

11%

Moyenne nationale : **13%**

SOIN : 11% de salariés en CDD

Soins et prévention

12%

Paramédical et médico-technique

4%

Médical

7%

EDUCATIF ET SOCIAL : 10% de salariés en CDD

Éducatif, social, insertion

10%

Travail protégé

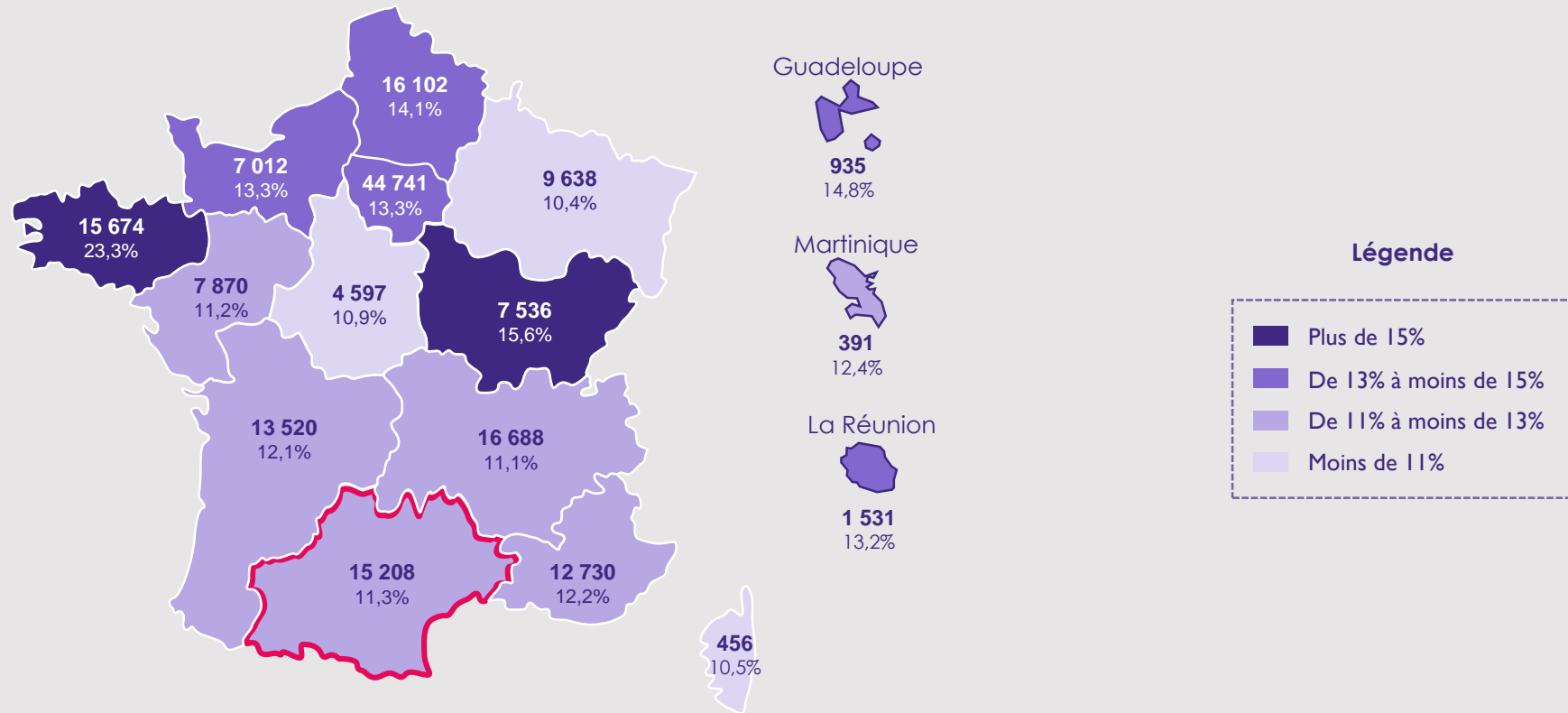
8%

Enseignement formation

PART DES SALARIÉS EN CDD AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

15 208 SALARIÉS SONT EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LE SECTEUR EN OCCITANIE

Moyenne nationale : 13%



La région Occitanie dispose d'un taux inférieur (11,3%) à la moyenne nationale quant aux CDD.

Globalement; nous pouvons souligner des niveaux assez hétérogènes entre les différentes régions.

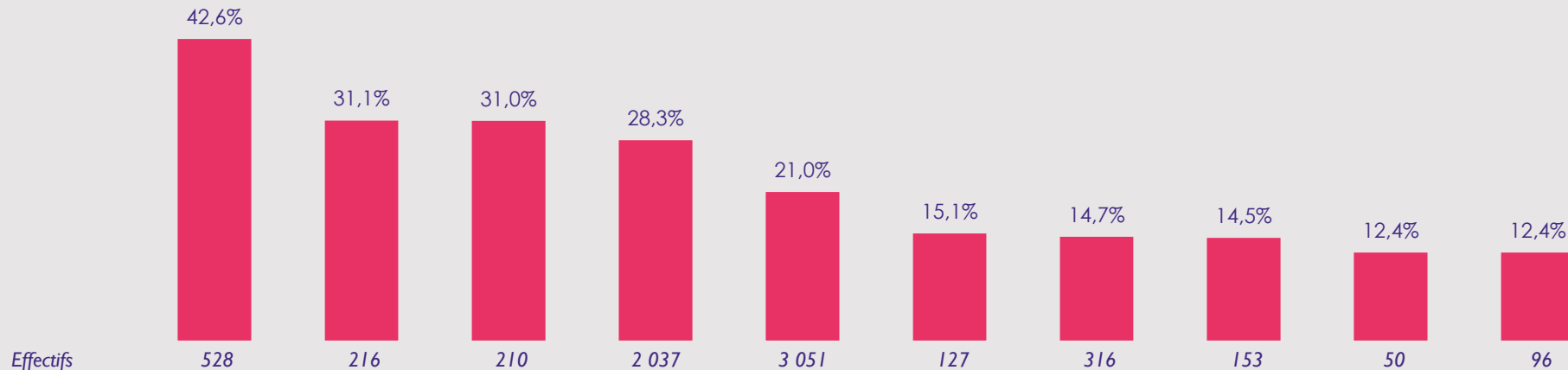
Légende

- 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

Auxiliaire socio-éducatif (niveau IV) / animateur d'activités, de loisirs	Enseignant / enseignant spécialisé / enseignant de sport / professeur / professeur spécialisé	Surveillant de nuit qualifié	Agent de service de soins (agent de soins, agent d'amphithéâtre, brancardier) / aide de vie / auxiliaire de vie en institution	Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique (agent niveau I ou 2/ouvrier qualifié, de maintenance, veilleur/gardien de nuit, jardinier, magasinier, conducteur...)	Animateur / animateur socio-éducatif (niveau III)	Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	Employé d'accueil et de communication / agent ou hôte d'accueil / admission / standardiste / employé de vie associative	Educateur technique hors ESAT / hors EA - Moniteur d'Atelier hors ESAT / hors EA/hors SIAE	Secrétaire médical/médico-social/assistant médical/ASST Secrétaire médical
---	---	------------------------------	--	---	---	---	---	--	--



11,3% des salariés du secteur de l'OPCO Santé en Occitanie sont en CDD (7% en France).**

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

- Auxiliaire socio-éducatif
- Enseignant
- Surveillant de nuit

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

LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL PAR FILIÈRE

PROPORTION
DES SALARIÉS EN TEMPS
PARTIEL
23%

Moyenne nationale : **25%**

SOIN : 27% de temps partiel  **31%**

Soins et prévention

21%

Paramédical et médico-technique

42%

Médical

66%

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

Éducatif, social, insertion

17%

Travail protégé

14%

Enseignement formation

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

Services et moyens généraux

27%

Services administratifs et gestion

24%

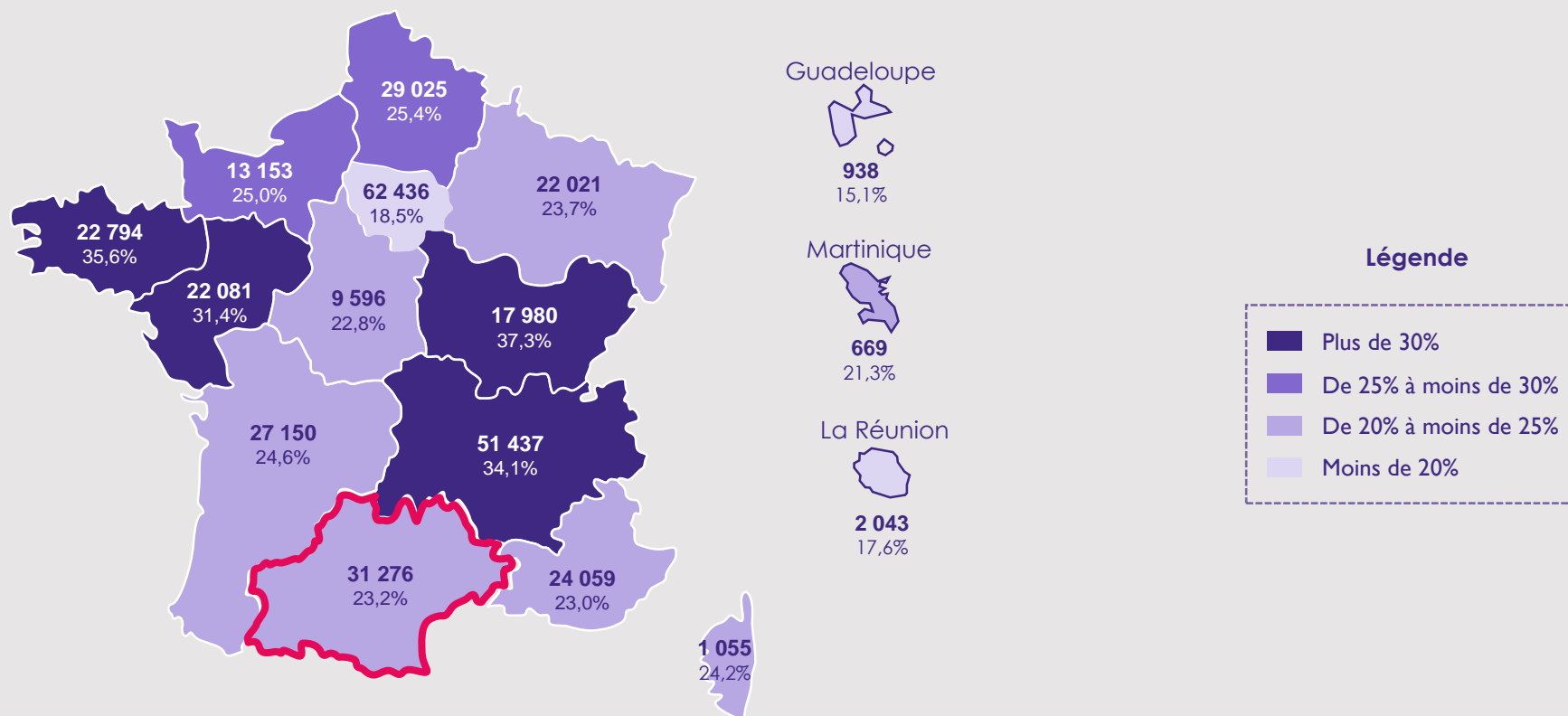
Direction

15%

PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

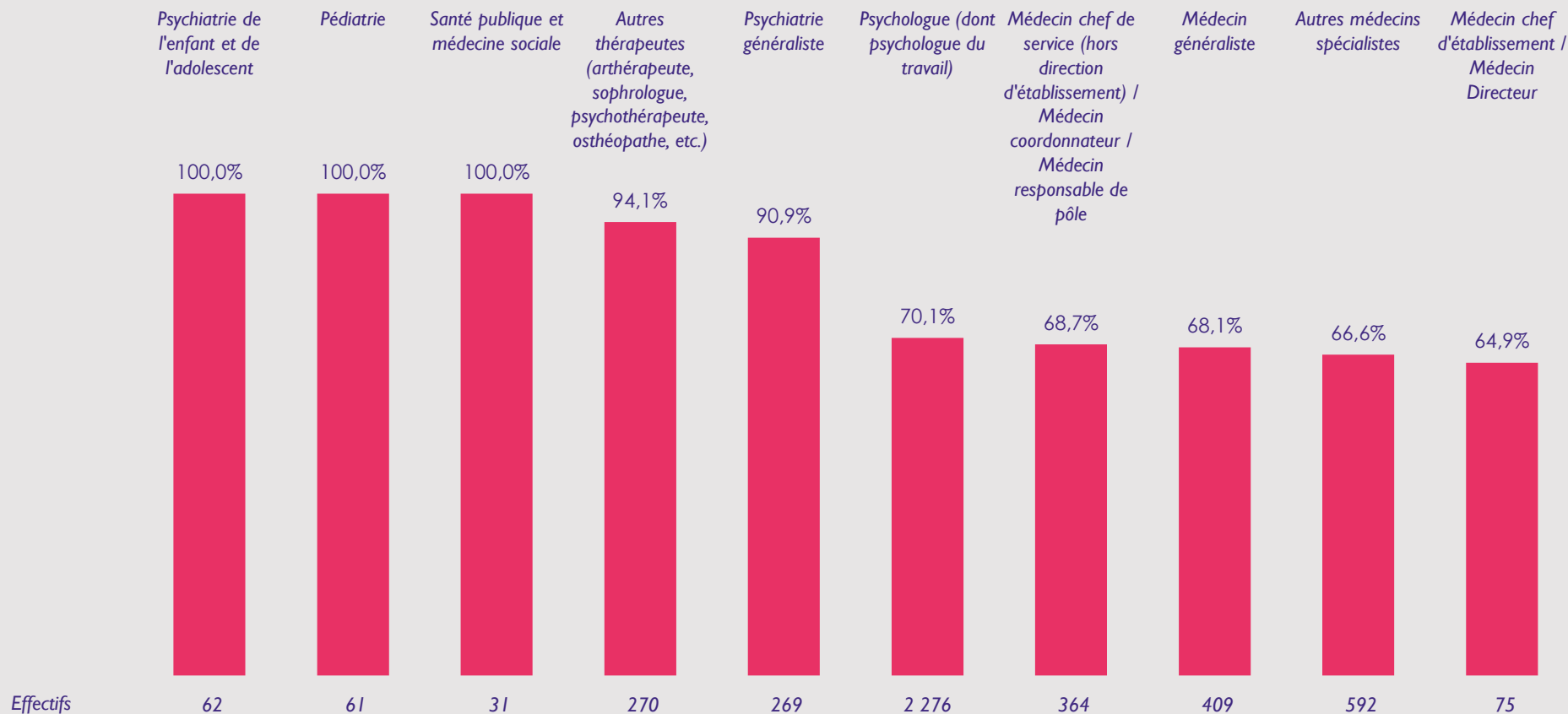
31 276 SALARIÉS SONT EN TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR EN OCCITANIE

Moyenne nationale : 25%



PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL



23,2% des salariés de l'OPCO Santé en Normandie sont à temps partiel (18% en France).**

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

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

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

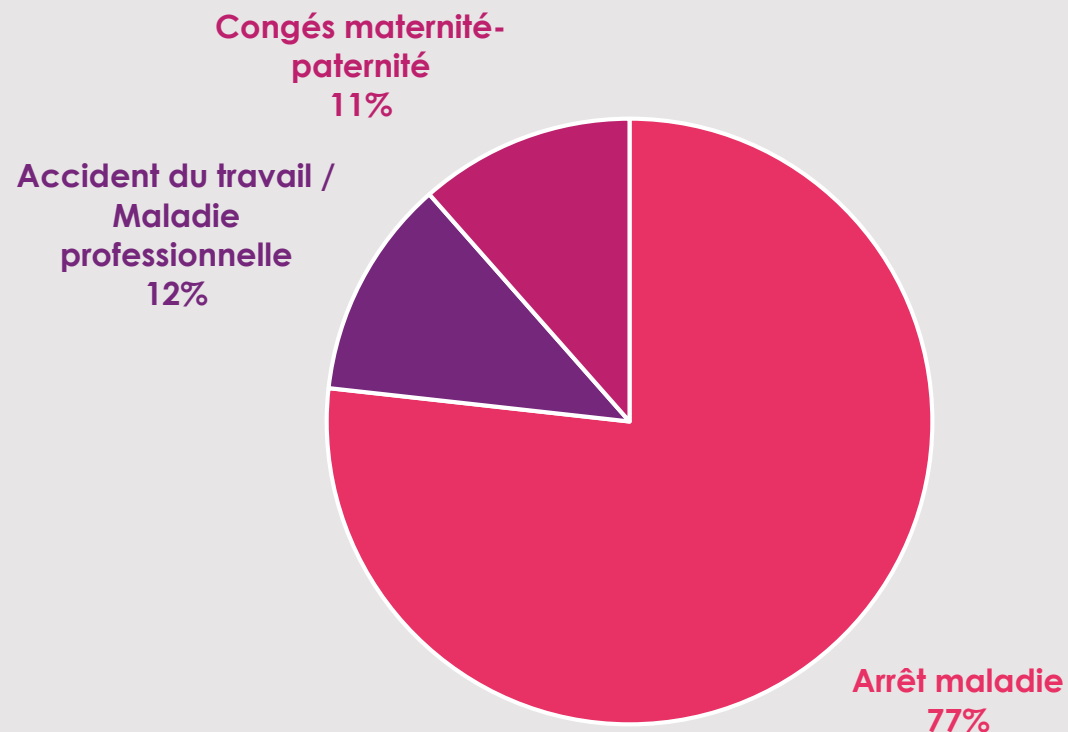
ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser **plus de 3 millions de jours d'absence en 2021 en Occitanie. Plus des trois quarts (77%) de ces absences sont dues à un arrêt maladie. 12%** font suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et **11%** un congé maternité / paternité. Une répartition qui apparaît très homogène entre les différents secteurs d'activité.
- ▶ De manière générale, la répartition du nombre de jours d'absence en Occitanie (notamment suite à une maladie professionnelle, un accident du travail et/ou un congé maternité/paternité) laisse apparaître **une prévalence du secteur Médico-social**, là où le secteur Social semble davantage préservé.
- ▶ Ces écarts à la moyenne peuvent notamment s'expliquer par **une exposition plus importante aux maladies professionnelles et/ou accidents du travail** dans le secteur **Médico-social**, ainsi que par un **poids plus élevé des congés maternité** (restant plus importants en volume de jours d'absence que les congés paternité) en lien avec un taux de féminisation plus élevé.

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)



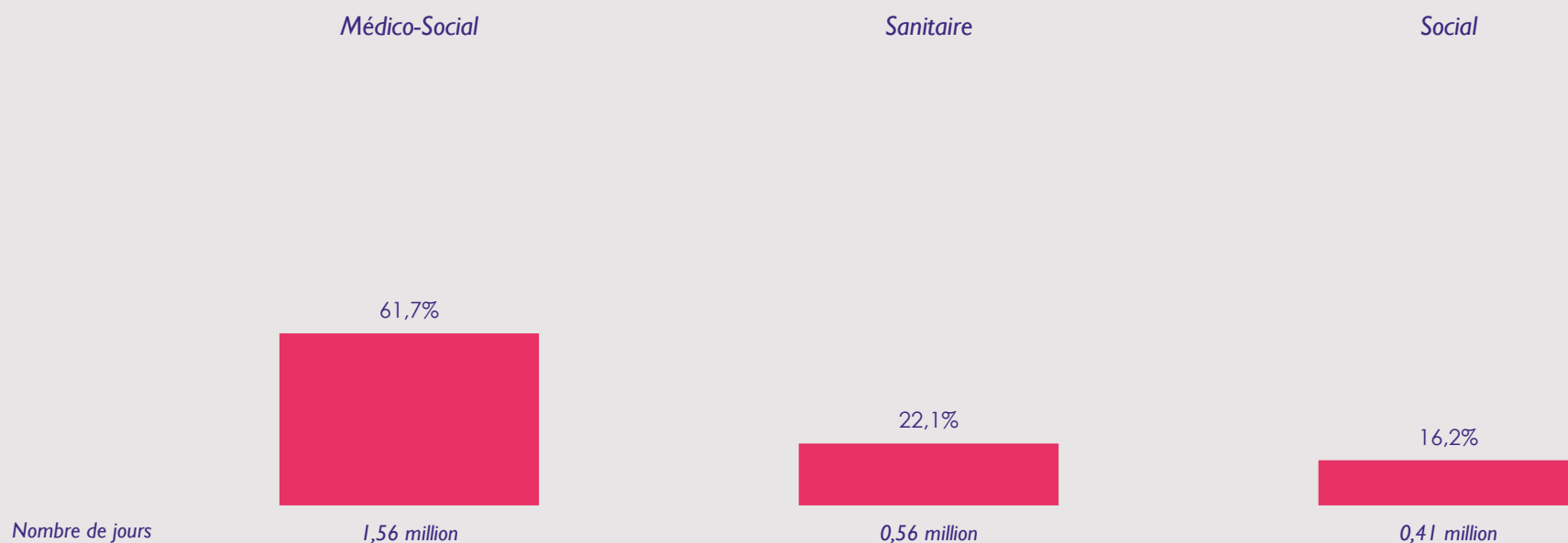
Plus des 3 quarts (77%) de ces jours d'absence sont dus à un arrêt maladie. 12% font suite à un accident ou une maladie professionnelle et 11% un congé maternité / paternité

LES ABSENCES POUR MALADIE

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

2,57 MILLIONS DE JOURS
POUR MALADIE

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



La répartition du nombre de jours d'absence pour maladie **est proche de la répartition des effectifs** par secteur d'activité : 62% dans le secteur Médico-social, 22% dans le Sanitaire et 16% dans le Social

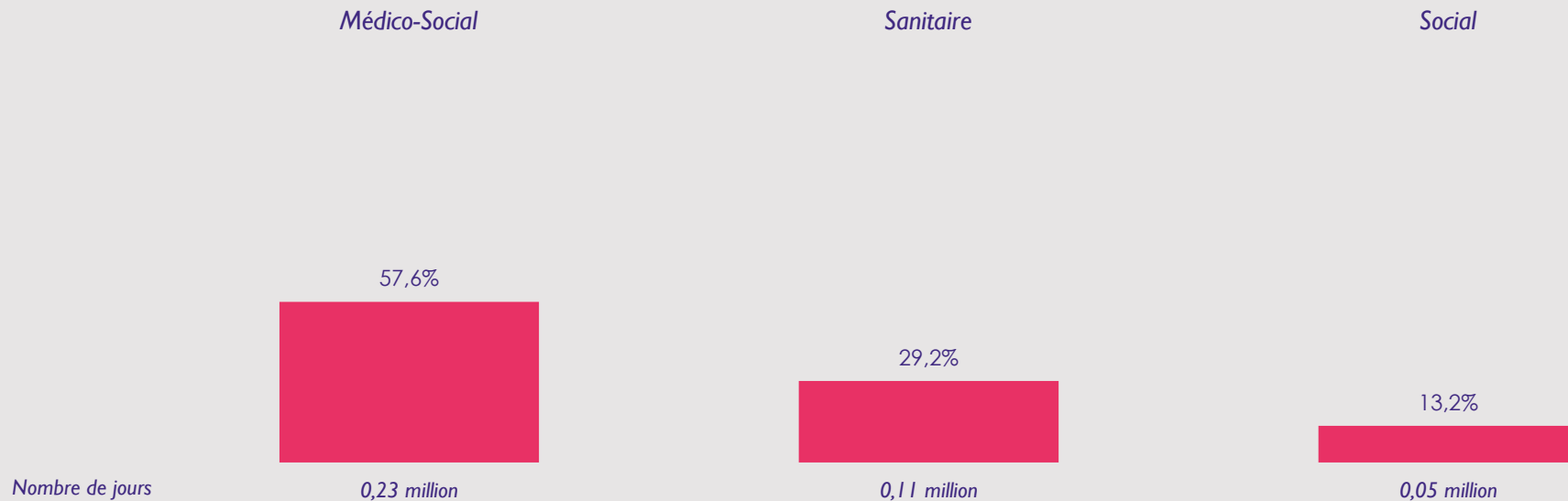
LES ABSENCES SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (AT/MP)

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

394 012 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 :

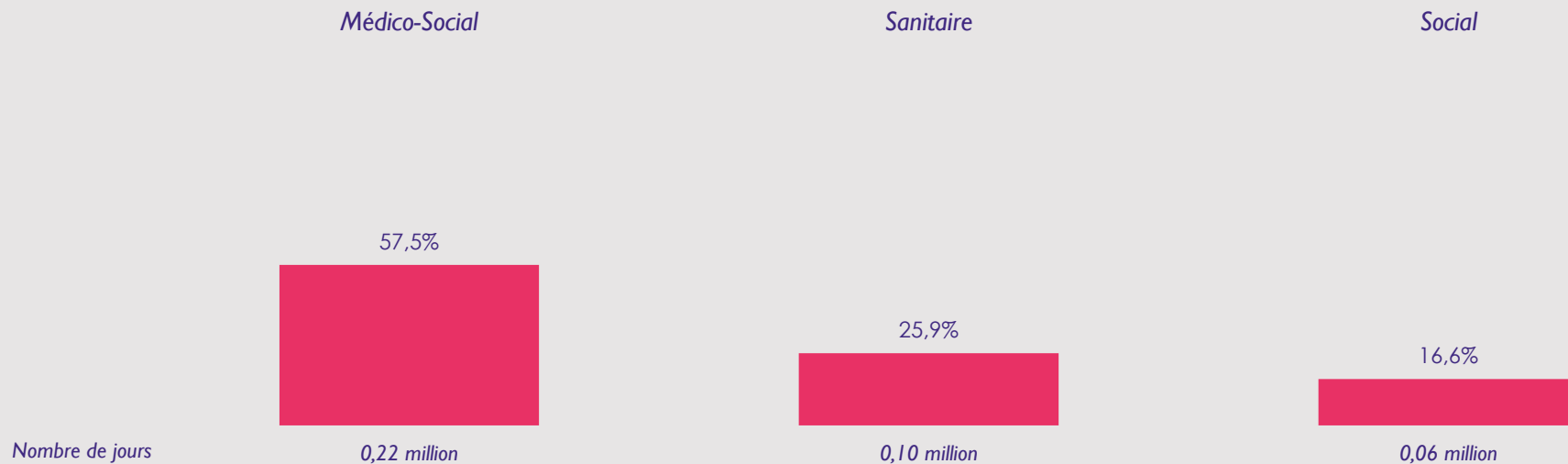
- **Prévalence du secteur Médico-social** qui représente 58% des jours d'absence suite à un accident de travail en Occitanie
- **Secteur Social qui semble plus préservé** : 13% des jours d'absence pour 10% des effectifs

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

385 605 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

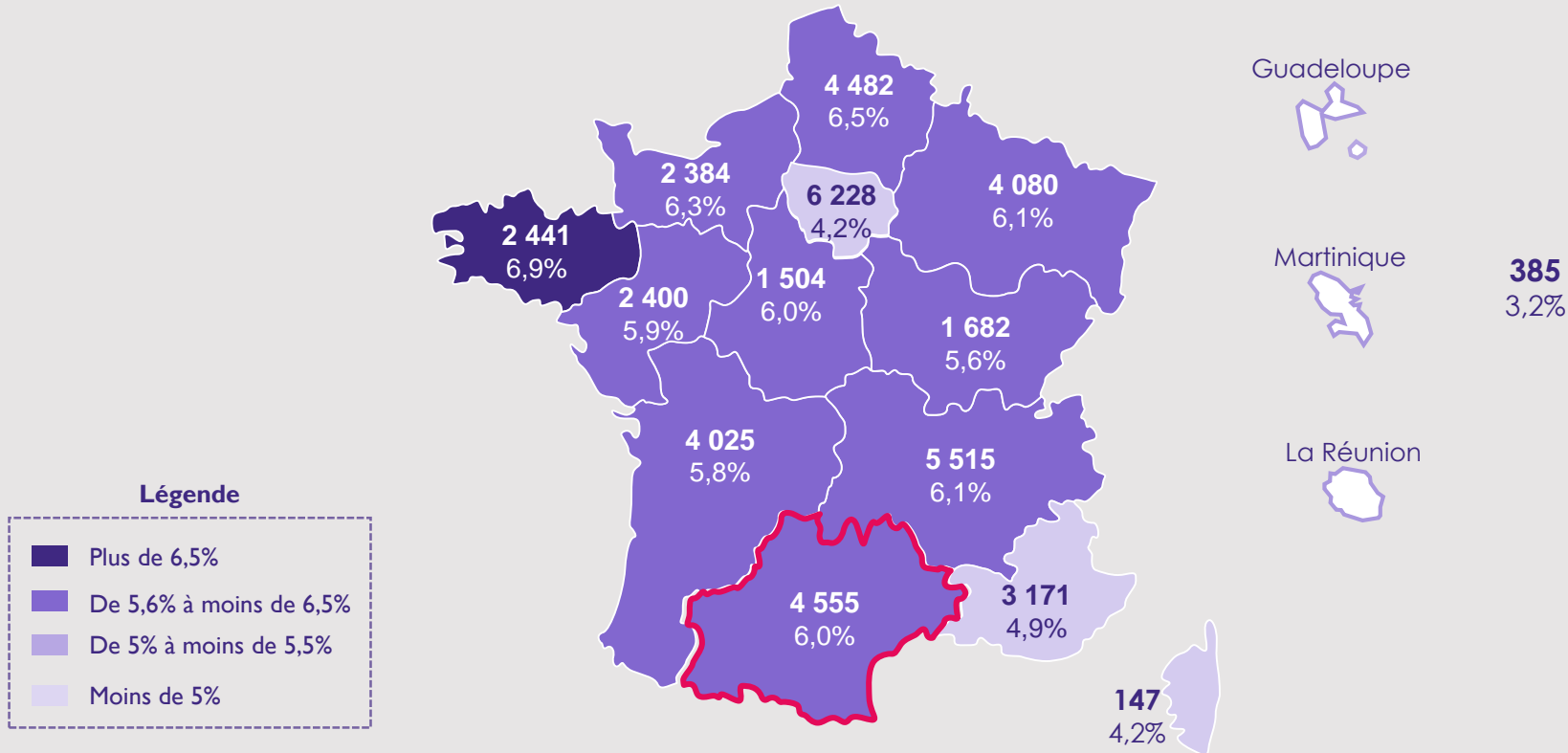


Une nouvelle fois, une prévalence du secteur Médico-social dans les jours d'absence suite à un congé maternité / paternité qui s'explique ici par un taux de féminisation plus important.

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 Occitanie présente un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 6% (soit 4 555 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

- ▶ **Plus des deux tiers des établissements** du secteur de l'OPCO Santé rencontrent **des difficultés dans le recrutement de leurs salariés** (63%). Ces difficultés sont plus significatives pour la branche de l'Hospitalisation Privée où une importante proportion des établissements déclarent être concernés (83%). D'ailleurs, **les besoins en recrutement se concentrent plus particulièrement dans les métiers du soin** : ils représentent plus de 4 000 des près de 7 200 postes vacants. L'Occitanie apparaît comme une région légèrement moins touchée par ces tensions comparativement à 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 **IBODE** (100% des postes actuels) et les **Chargé d'insertion** (70%). Les principales causes identifiées pour ces deux métiers sont **le déficit de candidat avec le profil/l'expérience/le diplôme recherché.**
- ▶ 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, **65% des établissements en Occitanie développent des collaborations avec Pôle Emploi, les Missions locales ou les écoles.**

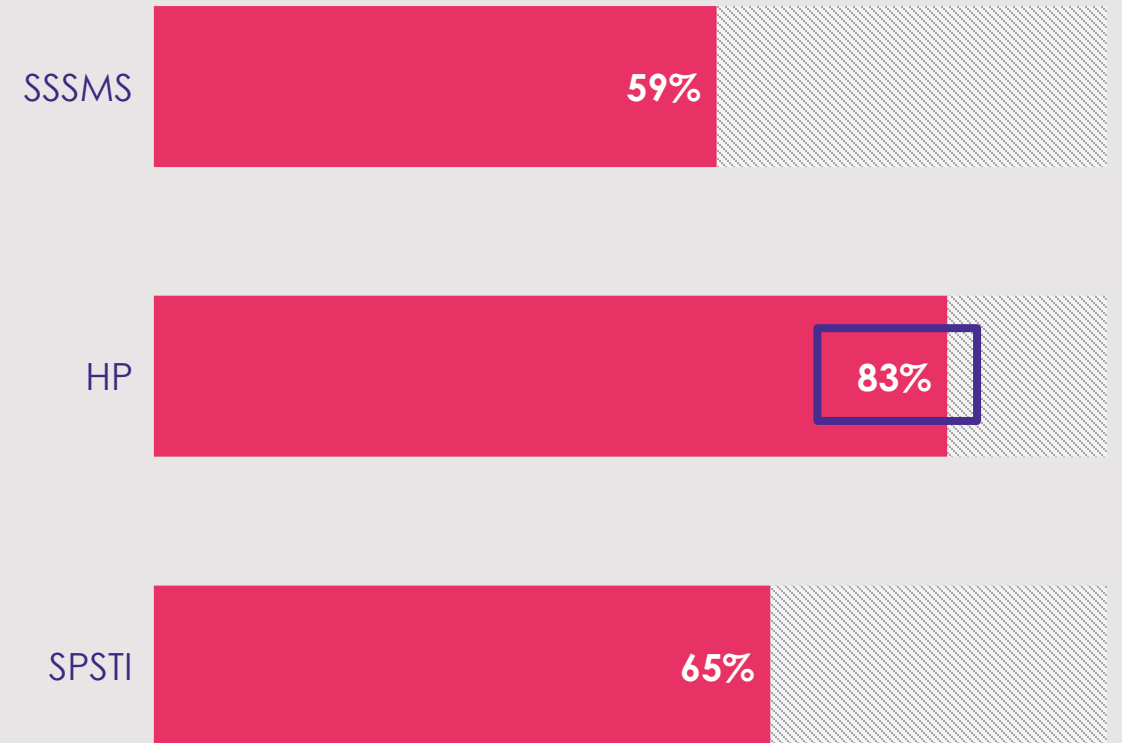
DIFFICULTÉS ET BESOINS EN RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

63%

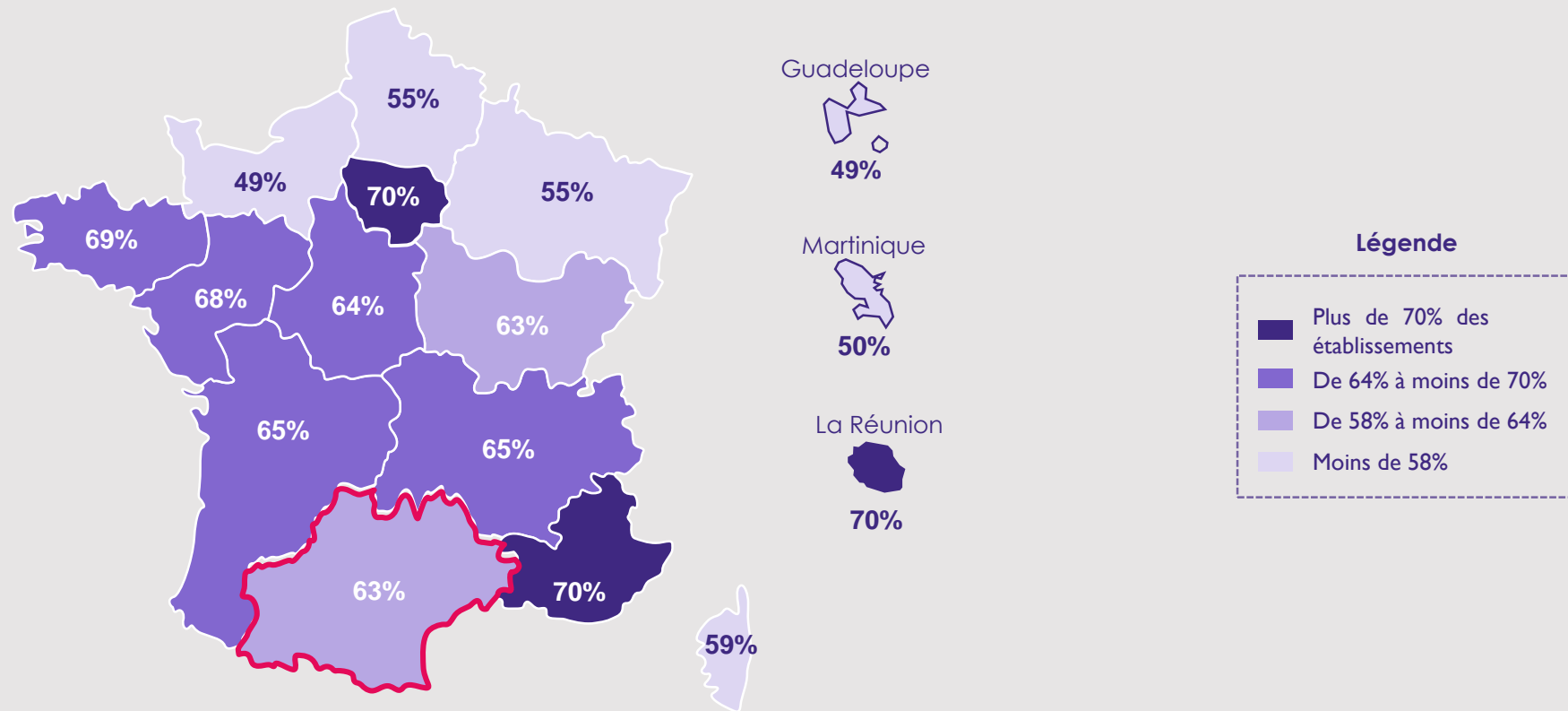
DES ÉTABLISSEMENTS
DÉCLARENT AVOIR DES
DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT

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 soit 63% des établissements.

L'Occitanie dispose d'un taux quasi-identique au niveau national.

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

7 159 POSTES

A POURVOIR

SOIN : 5 198 postes

Soins et prévention



Paramédical et médico-technique



Médical



Postes à pourvoir / effectif total (en %)

10%

10%

14%

EDUCATIF ET SOCIAL : 1 394 postes

Educatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement formation



FONCTIONS SUPPORTS : 567 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

		Postes à pourvoir / effectif total (en %)
Aide-soignant	1 898	11,3%
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	1 874	14,5%
Educateur spécialisé	394	7,3%
Accompagnant éducatif et social (ex AVS et AMP)	331	2,8%
Orthophoniste	291	45,8%
Moniteur éducateur	252	4,9%
Masseur Kinésithérapeute	228	19,6%
Ouvrier et agent des services hôteliers (personnels de cuisine, agent d'entretien ou de propreté, lingère)	197	2,3%
Psychiatrie généraliste	142	47,7%
Moniteur d'atelier / moniteur d'atelier principal / éducateur technique en ESAT	134	3,6%



En Occitanie, deux métiers apparaissent plus en tension que les autres : les AS et les IDE avec chacun près de 1 900 postes à pourvoir.

Ensuite, on trouve des métiers en tension dans la filière éducative et sociale ; notamment le métier d'éducateur spécialisé (394 PP), d'accompagnant éducatif et social (331 PP) ou de moniteur éducateur (252 PP).

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*

		Postes à pourvoir
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	100,0%	72
Chargé d'insertion / conseiller en insertion/intervenant d'insertion	69,9%	32
Psychiatrie généraliste	47,7%	142
Orthophoniste	45,8%	291
Masseur Kinésithérapeute	19,6%	228
Médecin généraliste	17,0%	102
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	14,5%	1874
Médecin chef de service (hors direction d'établissement) / Médecin coordonnateur	13,3%	71
Aide-soignant	11,3%	1 898
Formateur / formateur IFSI / formateur en travail social	7,4%	8

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



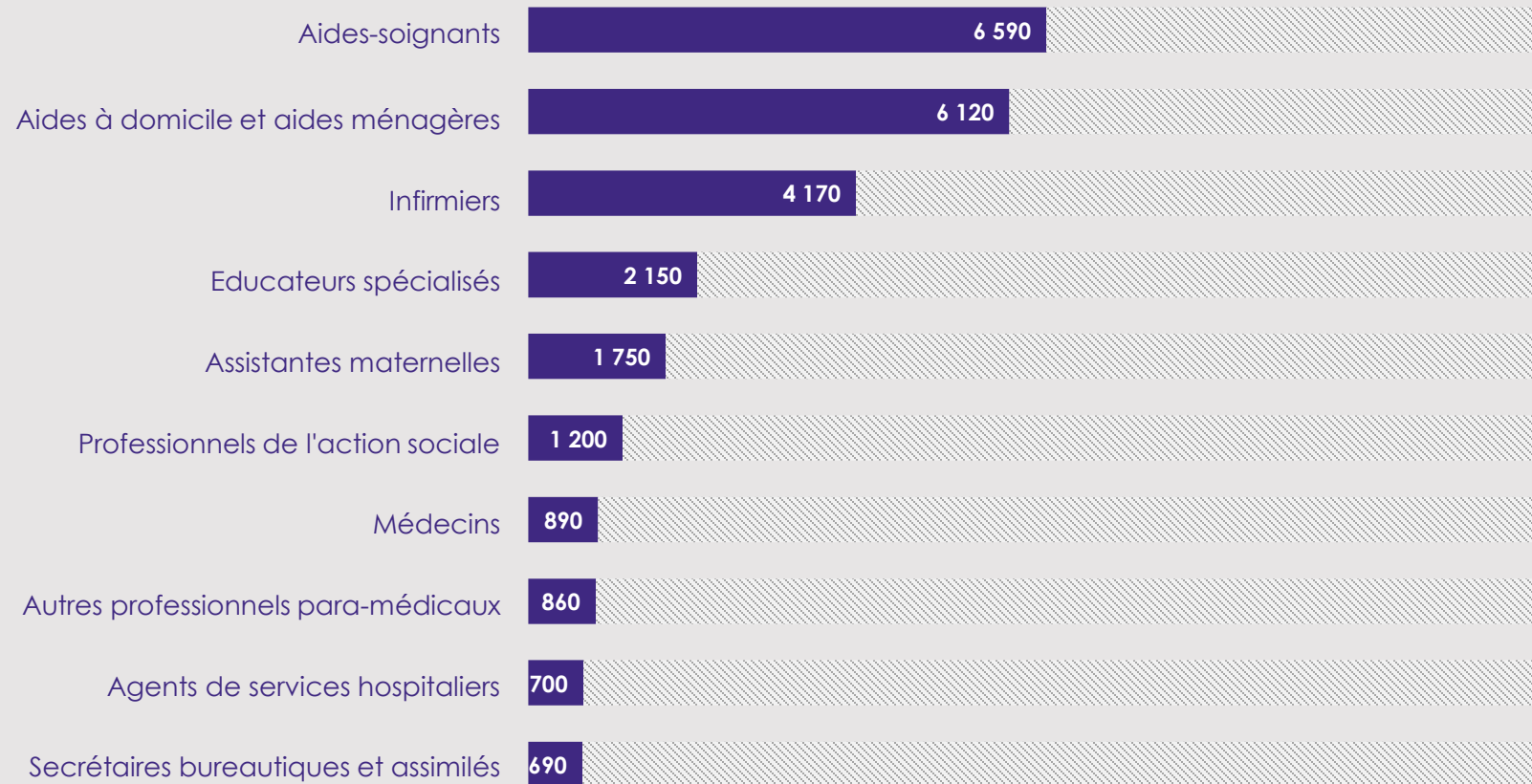
En termes de poids des postes à pourvoir ramené au nombre de professionnels en poste (>100%), ce sont les **IBODE qui sont les plus en tension, loin devant les chargés d'insertion (69,9%)**.

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

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



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, les Aides à domiciles et les Infirmiers apparaissent ainsi dans le TOP 5.

Les Educateurs spécialisés et les Assistantes maternelles complètent ce TOP 5.

RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION – RÉCAPITULATIF

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

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



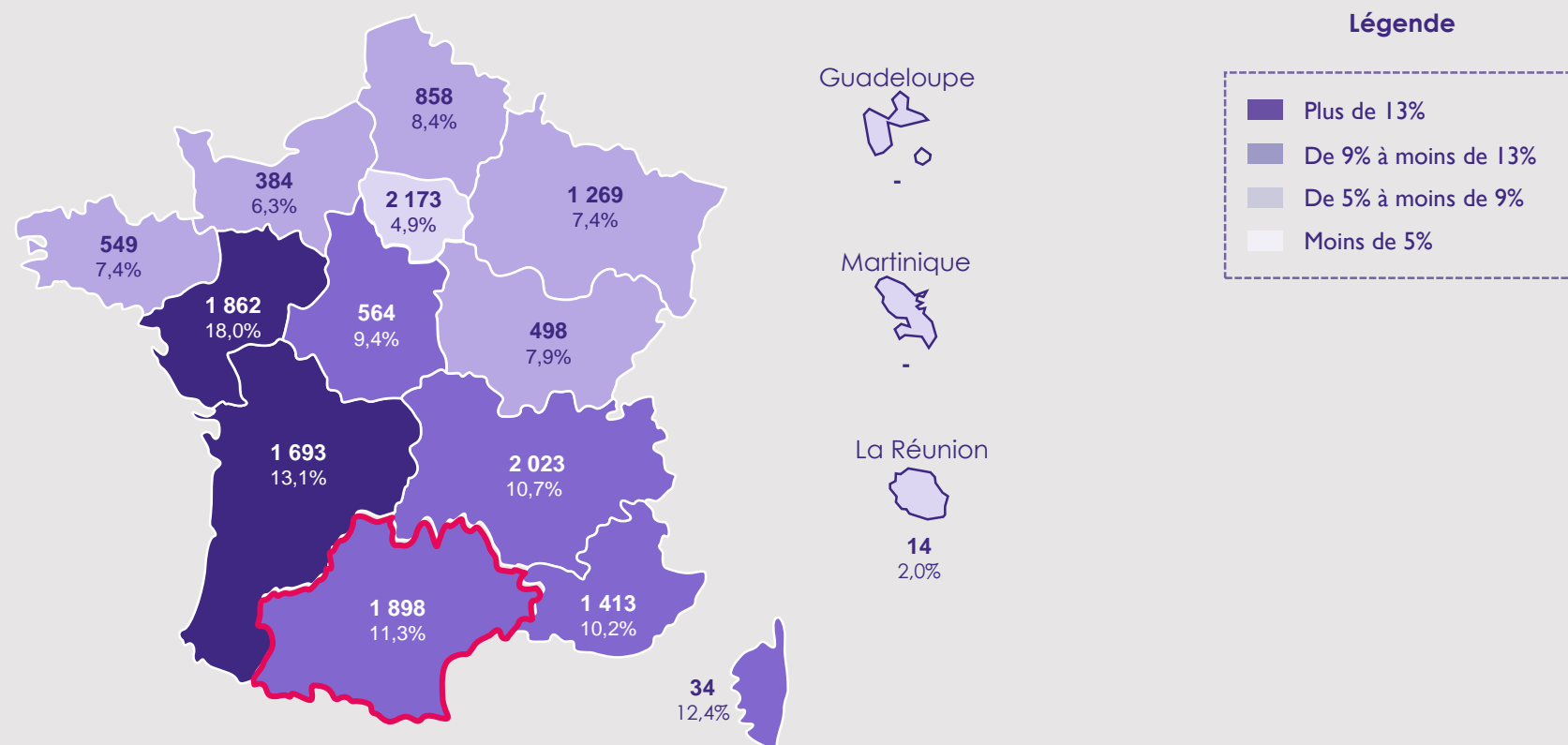
Pour la plupart des métiers les plus exercés, le déficit de candidats avec le profil ou l'expérience recherchés est la principale explication aux difficultés de recrutement.

La pénurie de candidats avec le diplôme recherché apparaît comme un second point important en Occitanie.

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

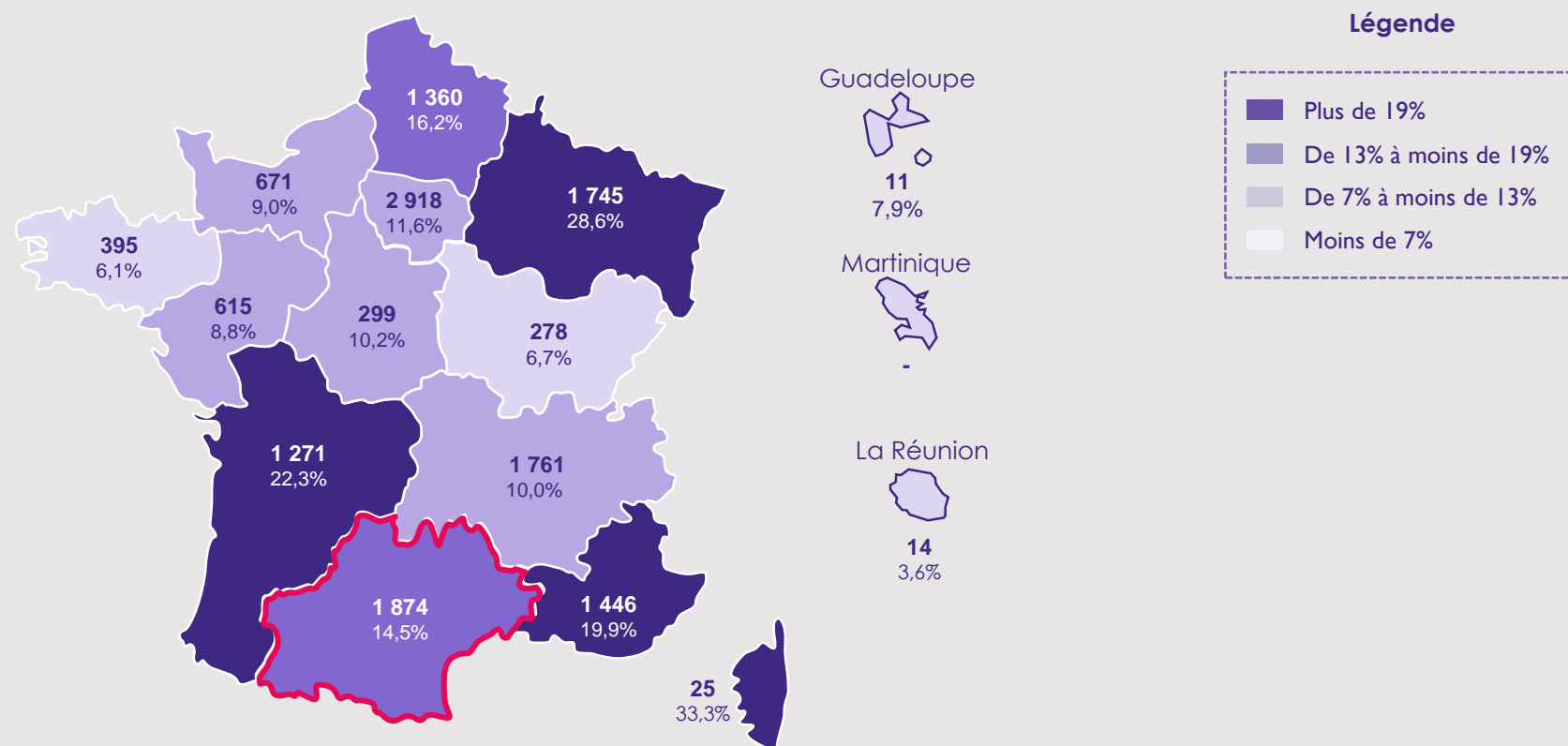
POIDS DES POSTES D'AIDE-SOIGNANT A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 15 481 AIDES-SOIGNANTS POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 9,2% DES POSTES. **1 898 EN OCCITANIE SOIT 11,3% DES POSTES.**



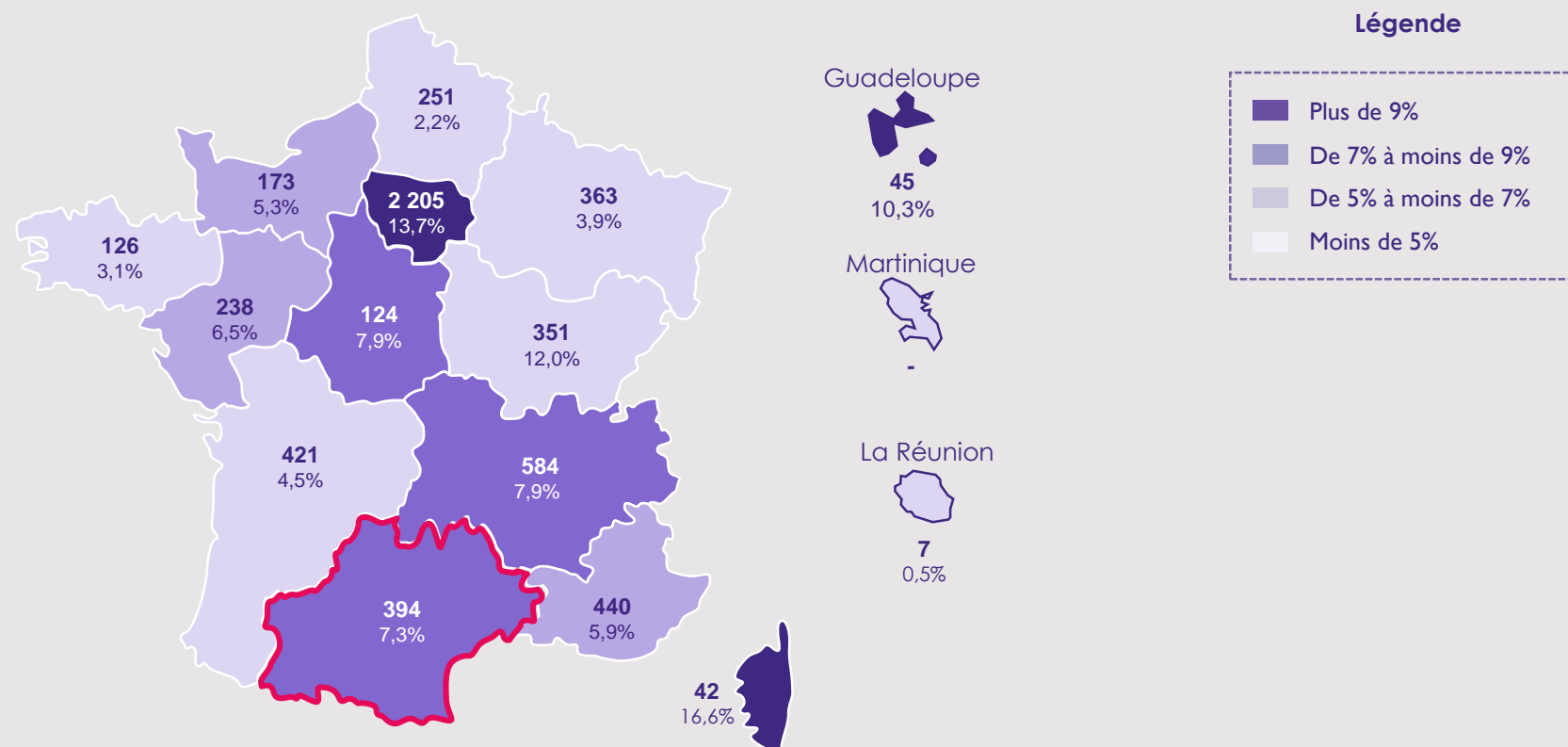
POIDS DES POSTES D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX A POURVOIR PAR RÉGION

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, **1 874 EN OCCITANIE SOIT 14,5% DES POSTES.**



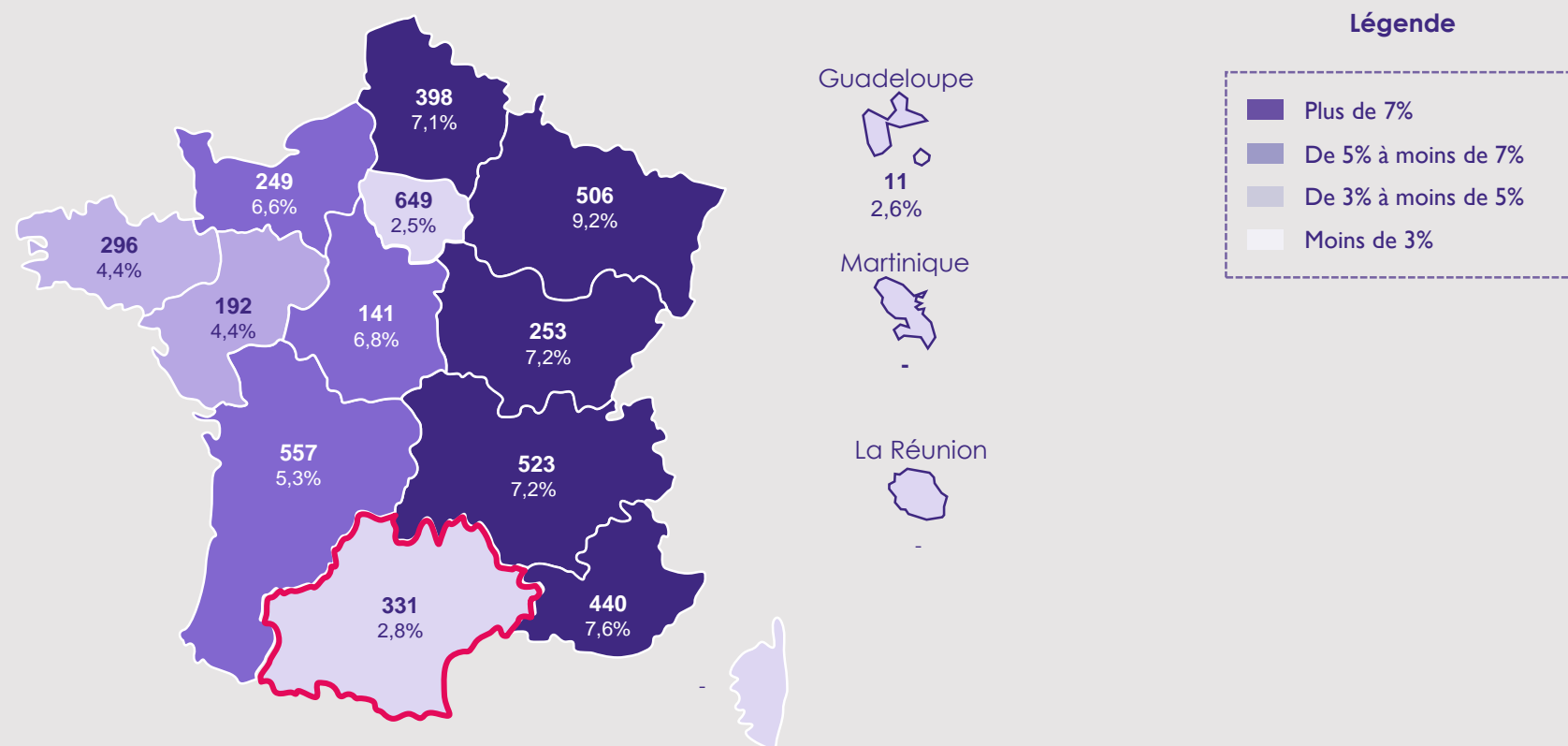
POIDS DES POSTES D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 5 812 ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 6,9% DES POSTES. **394 EN OCCITANIE SOIT 7,3% DES POSTES.**



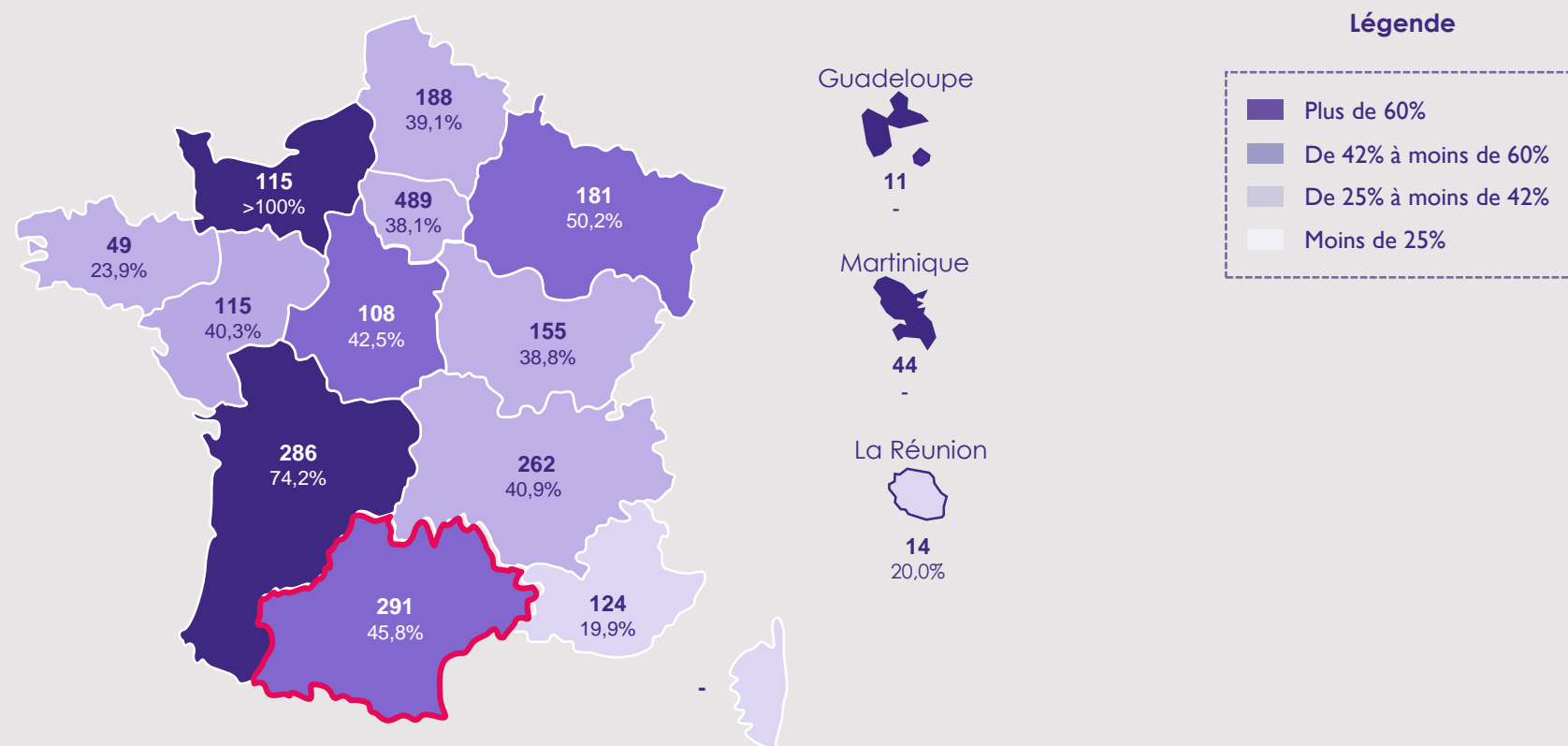
POIDS DES POSTES D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL A POURVOIR PAR RÉGION

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. **331 EN OCCITANIE SOIT 2,8% DES POSTES.**



TAUX DE POSTES A POURVOIR D'ORTHOPHONISTE PAR RÉGION

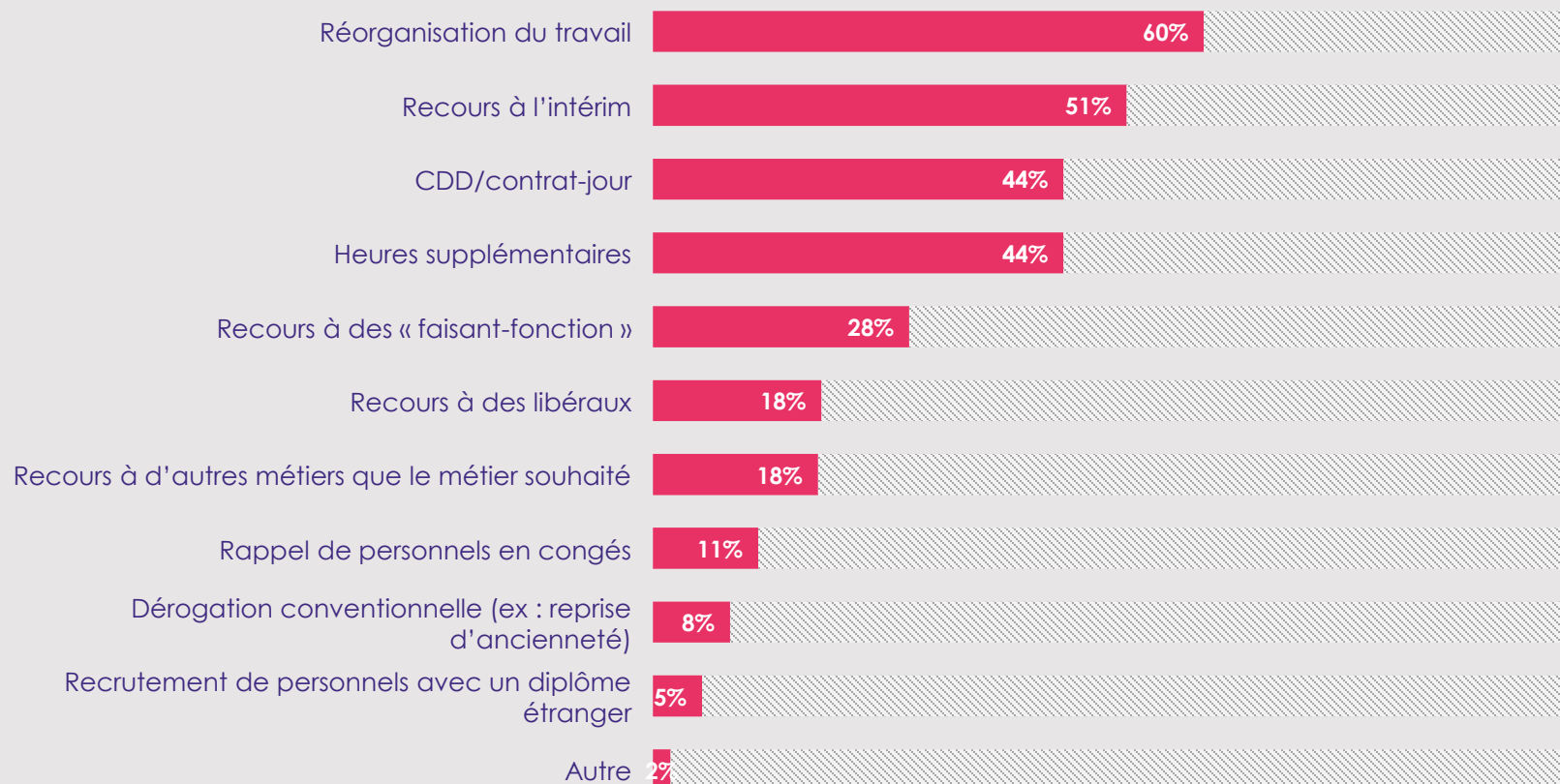
AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 2 405 ORTHOPHONISTES POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 41,9% DES POSTES ACTUELS. **291 EN OCCITANIE SOIT 45,8% DES POSTES.**



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...

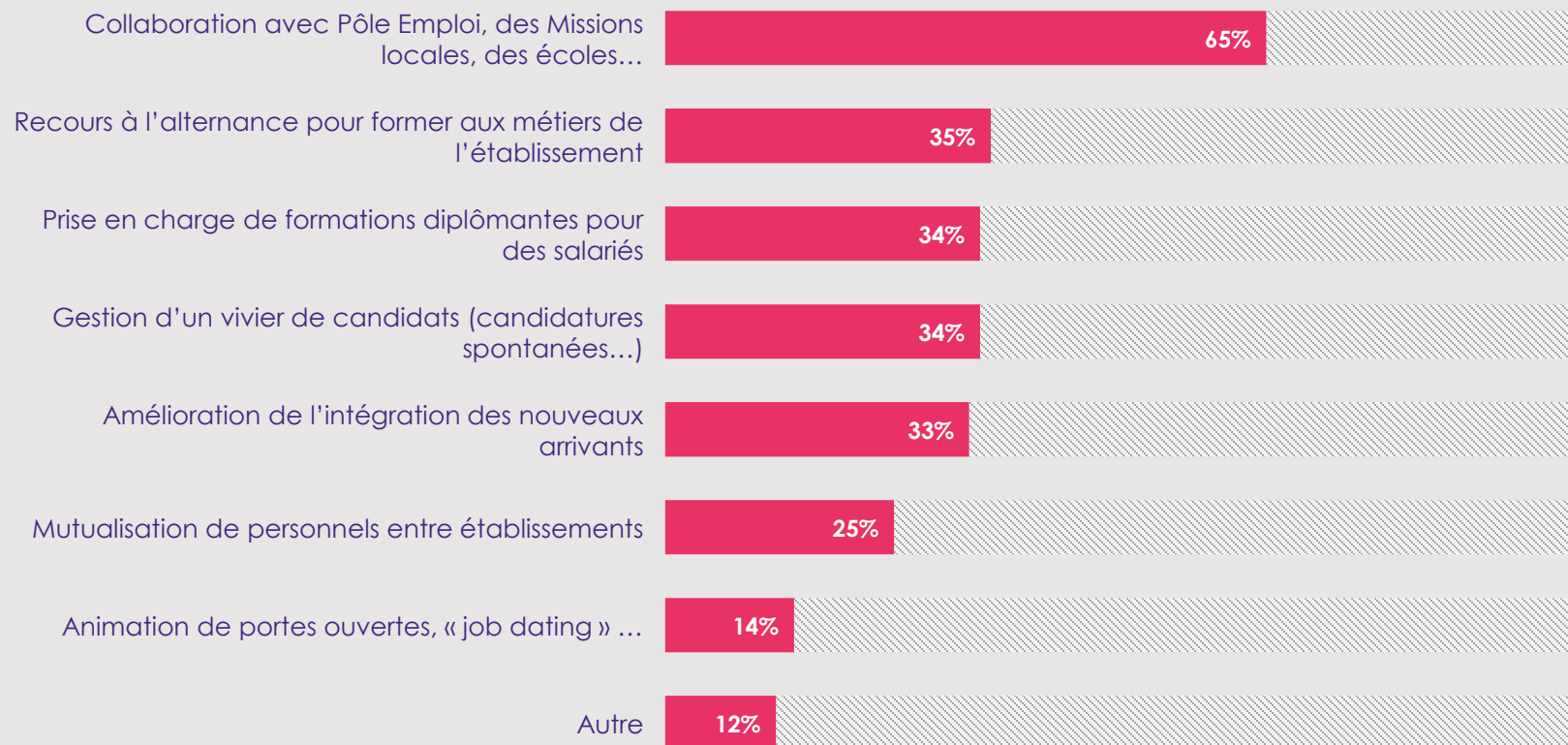


La réorganisation du travail est la première solution mise en place face aux difficultés de recrutement (60% des établissements en Occitanie).

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

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



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



La collaboration avec Pôle Emploi, Missions locales ou écoles est la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement (65%).

Plus d'un tiers des établissements a aussi recours à l'alternance (35%). D'autres démarches sont mises en place comme la prise en charge de formations diplômantes, la gestion d'un vivier de candidats...

MOBILITÉ DES SALARIÉS

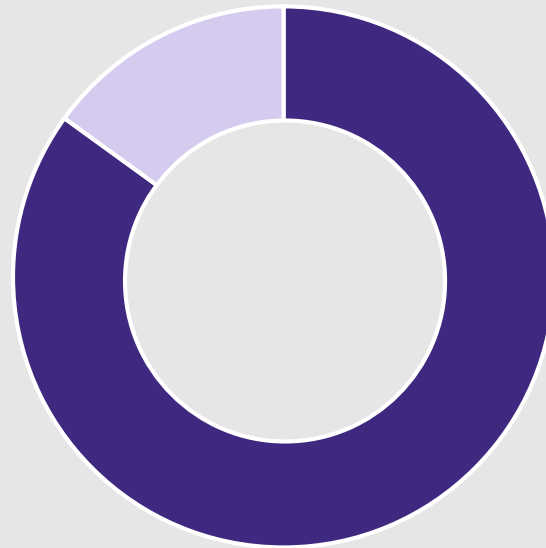
TYPOLOGIE DES EMBAUCHES

DES EMBAUCHES PRINCIPALEMENT LIÉES À DES REMPLACEMENTS POUR CAUSE DE DÉPART

15 741
EMBAUCHES EN CDI
EN 2021

Augmentation d'eff.
ou créations de
postes
15%

14%



Remplacement
pour départ
85%

86%

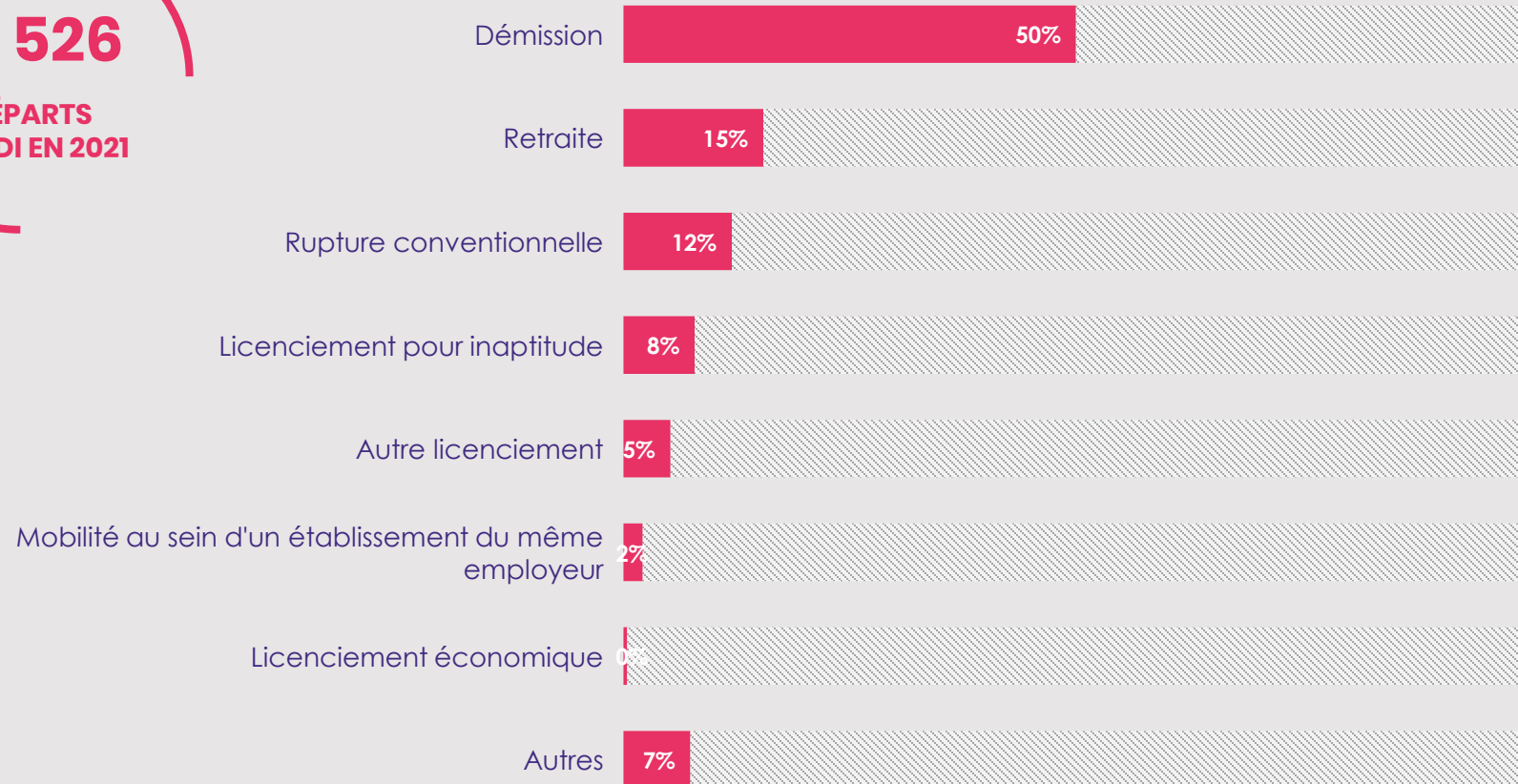


Près de 16 000 embauches ont été enregistrées en 2021.

Celles-ci sont principalement le fait de remplacements (85%).

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI

14 526
DÉPARTS
EN CDI EN 2021

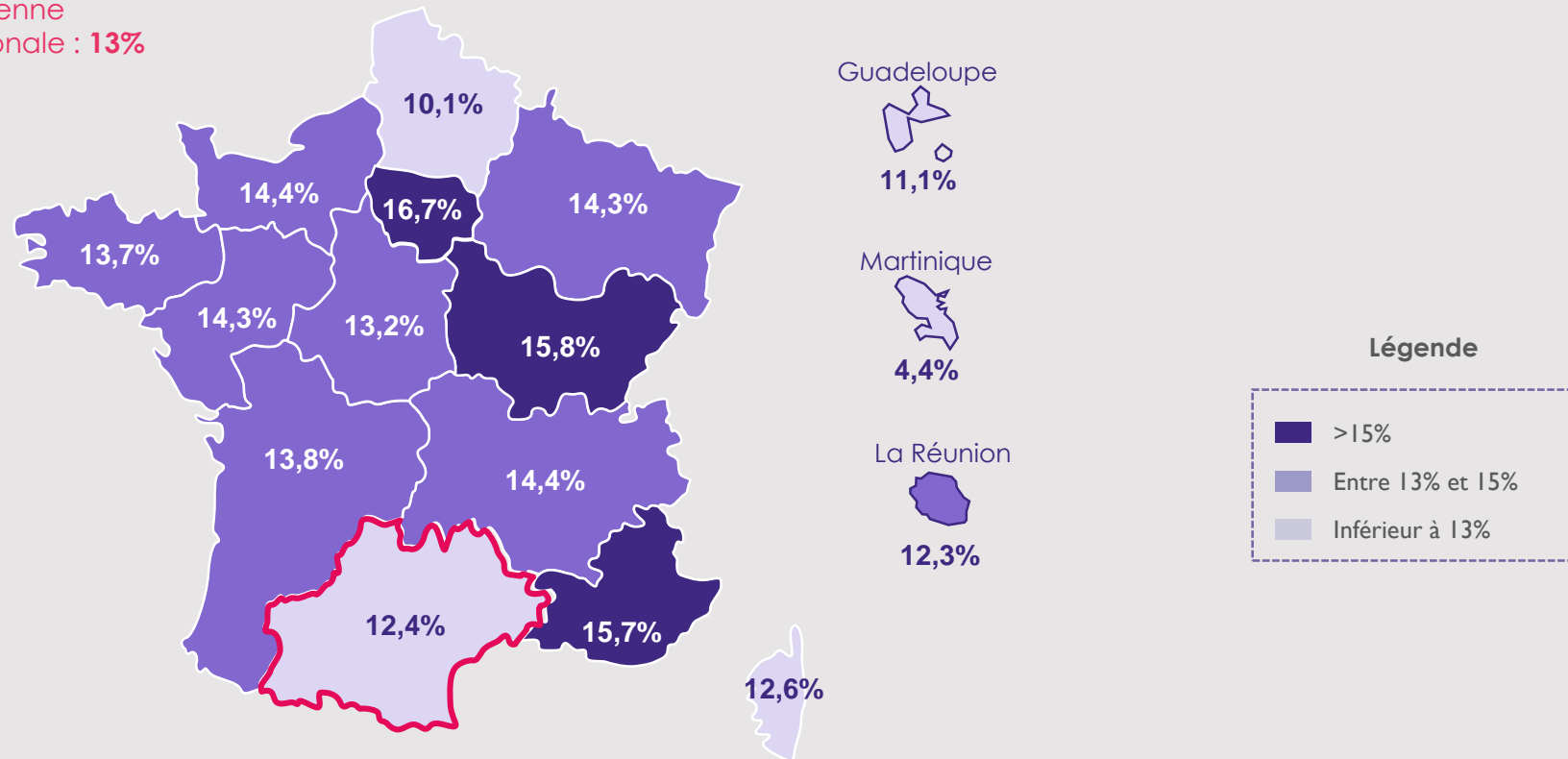


Un départ sur deux (50%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 15% d'entre eux.

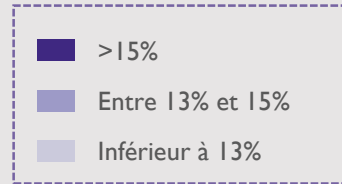
TAUX DE MOBILITÉ PAR RÉGION

UN TAUX DE MOBILITÉ LEGREMENT PLUS BAS EN OCCITANIE QU'AU NIVEAU NATIONAL, MAIS A UN NIVEAU ELEVE

Moyenne nationale : 13%



Légende



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

La région Occitanie se démarque avec taux de turn-over plus bas par rapport aux autres régions (12,4%)

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

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. Au niveau de l'Occitanie, ce sont près de 35 000 actions de formation en 2020, puis près de 114 000 départs en formation en 2021.
- ▶ Les **formations diplômantes** (DE Accompagnant éducatif et social, DE Aide-soignant, DE Educateur spécialisé...) représentent **6% des actions de formation** financées en 2020 sur le territoire. 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.
- ▶ **Près d'un quart des établissements en Occitanie (24%)** 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. Ces difficultés touchent **plus particulièrement** la branche **HP** (31%) que la branche **SSSMS** (23%).
- ▶ Avec **1 014 contrats d'alternance** en 2020 et **près de 2 000 établissements envisageraient de recruter** en 2022, l'alternance s'affirme comme **un levier-clé de formation et de recrutement** dans le secteur de l'OPCO Santé. Enfin, à l'avenir cette tendance se confirme avec **près de 1 500 établissements qui envisageraient l'alternance pour 2023**.

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

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

*NB : cet état des lieux couvre les actions de formation (y compris en alternance)
ayant donné lieu à un (co)financement de l'OPCO Santé.*

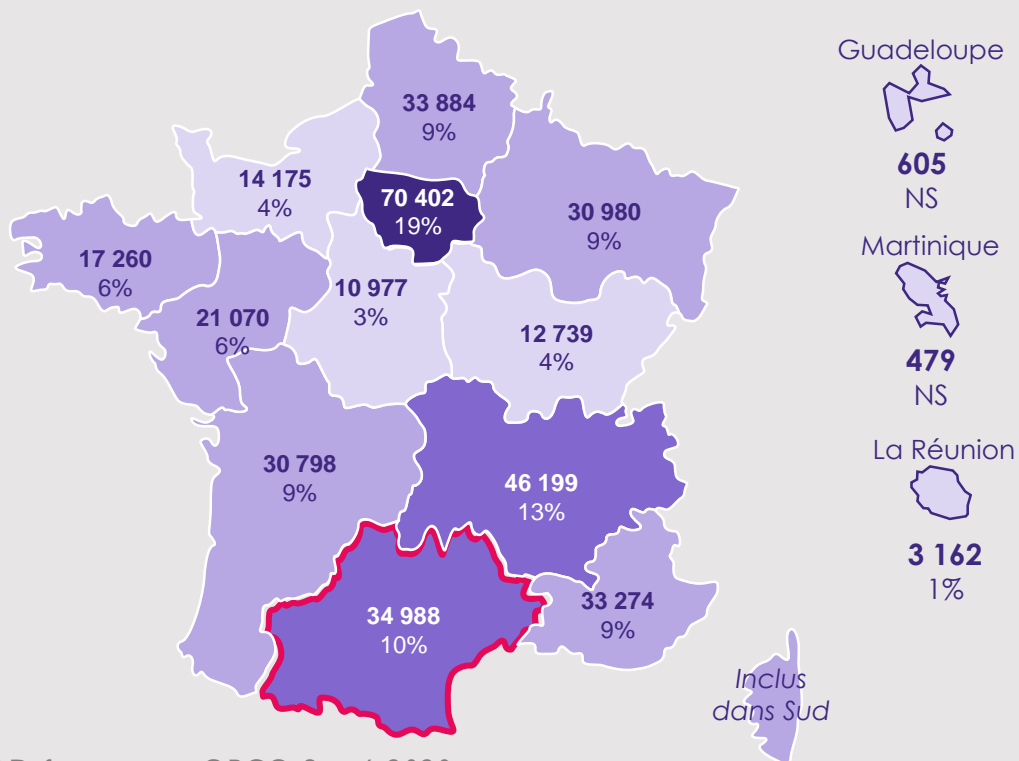
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

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

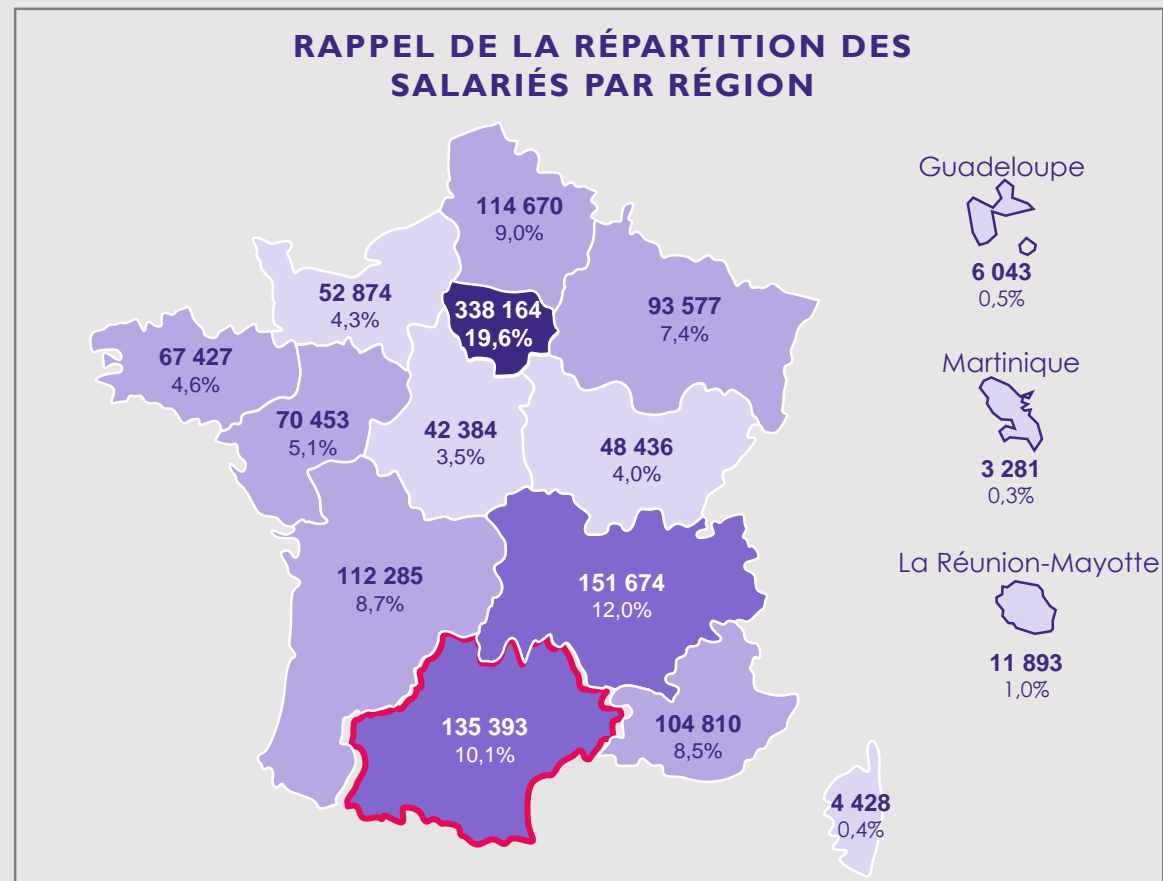
Légende

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

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



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

34 988

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 **2 120 actions de formation diplômantes, soit 6%** des actions dans la région
- **75% de femmes** bénéficiaires
- **89%** de départs pour le secteur **SSSMS**

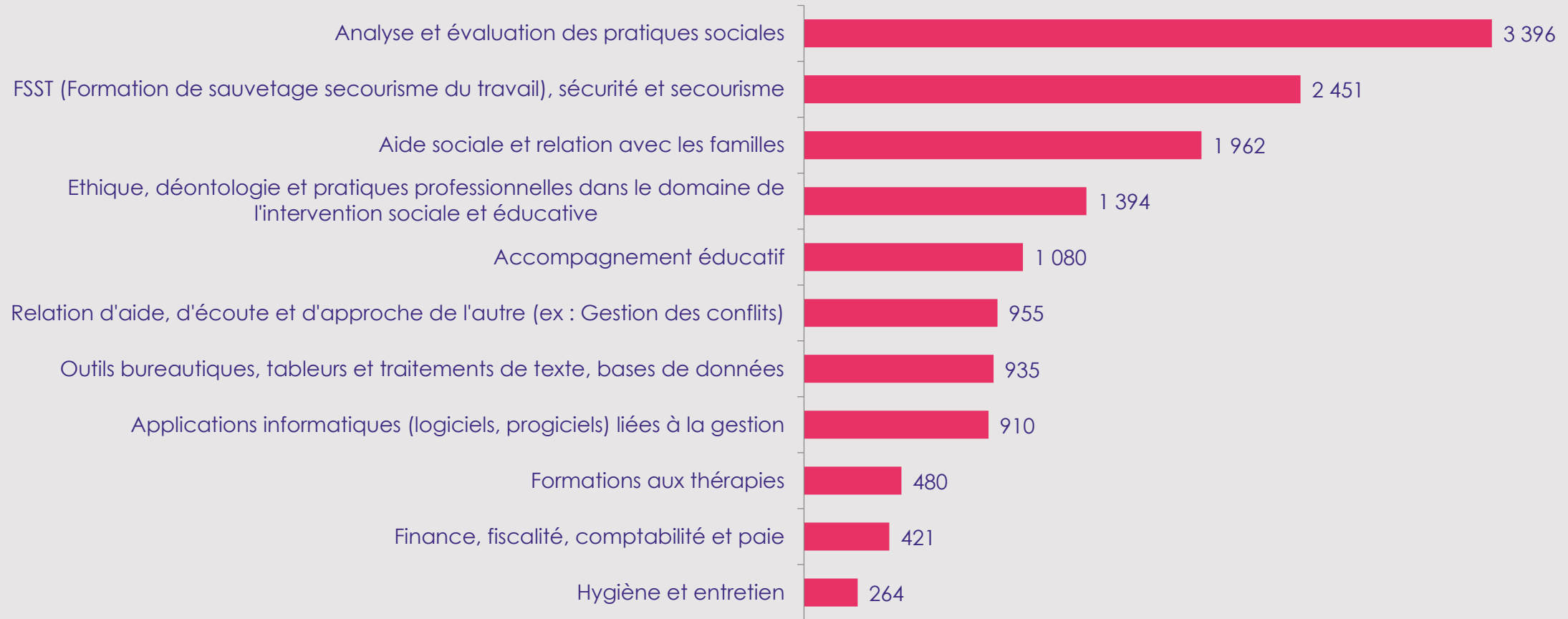


En 2021, **54 195 départs en formation** ont été financés par l'OPCO Santé.

Source Rapport d'activité OPCO Santé 2021

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

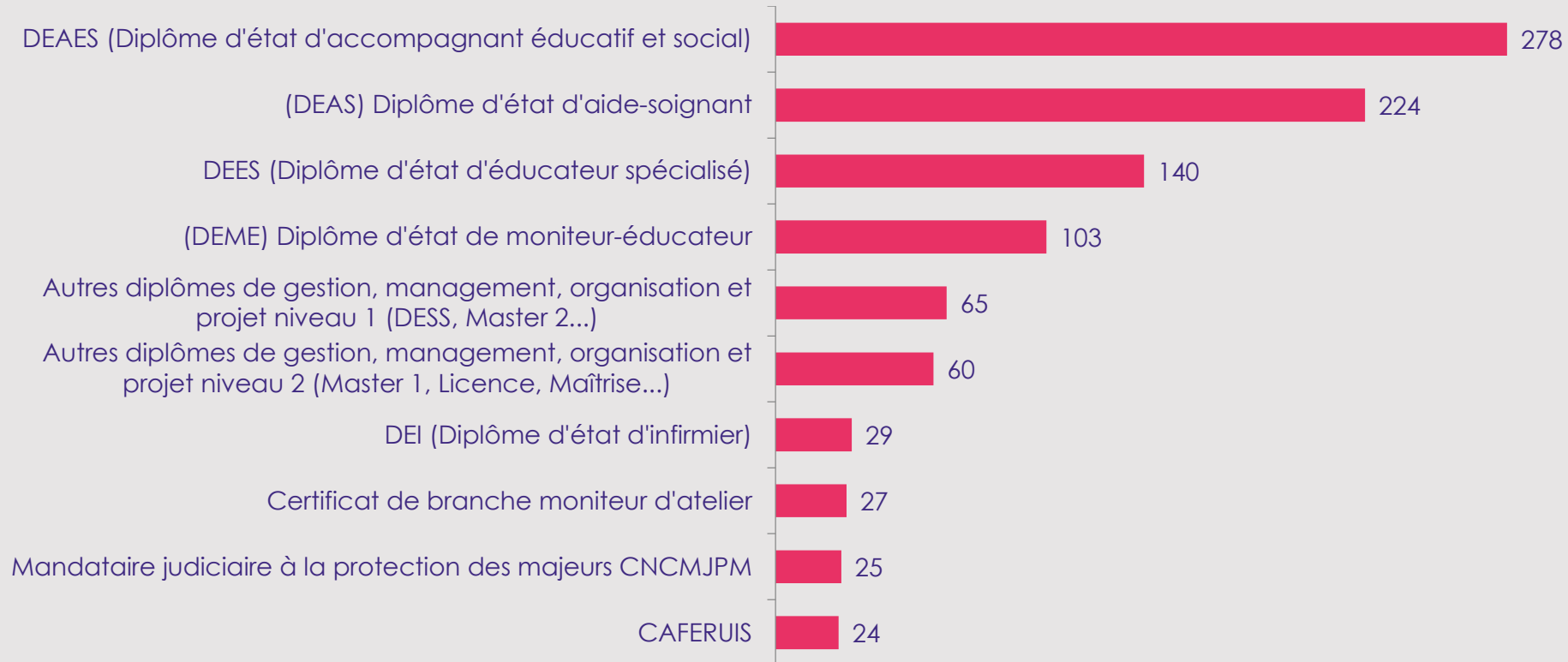


Nota : Sur l'ensemble des actions de formation, diplômantes et non diplômantes

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPALES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES

Près de **2 120 actions de formation diplômantes** financées en 2020 en Occitanie, soit 10% des actions diplômantes au niveau national



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

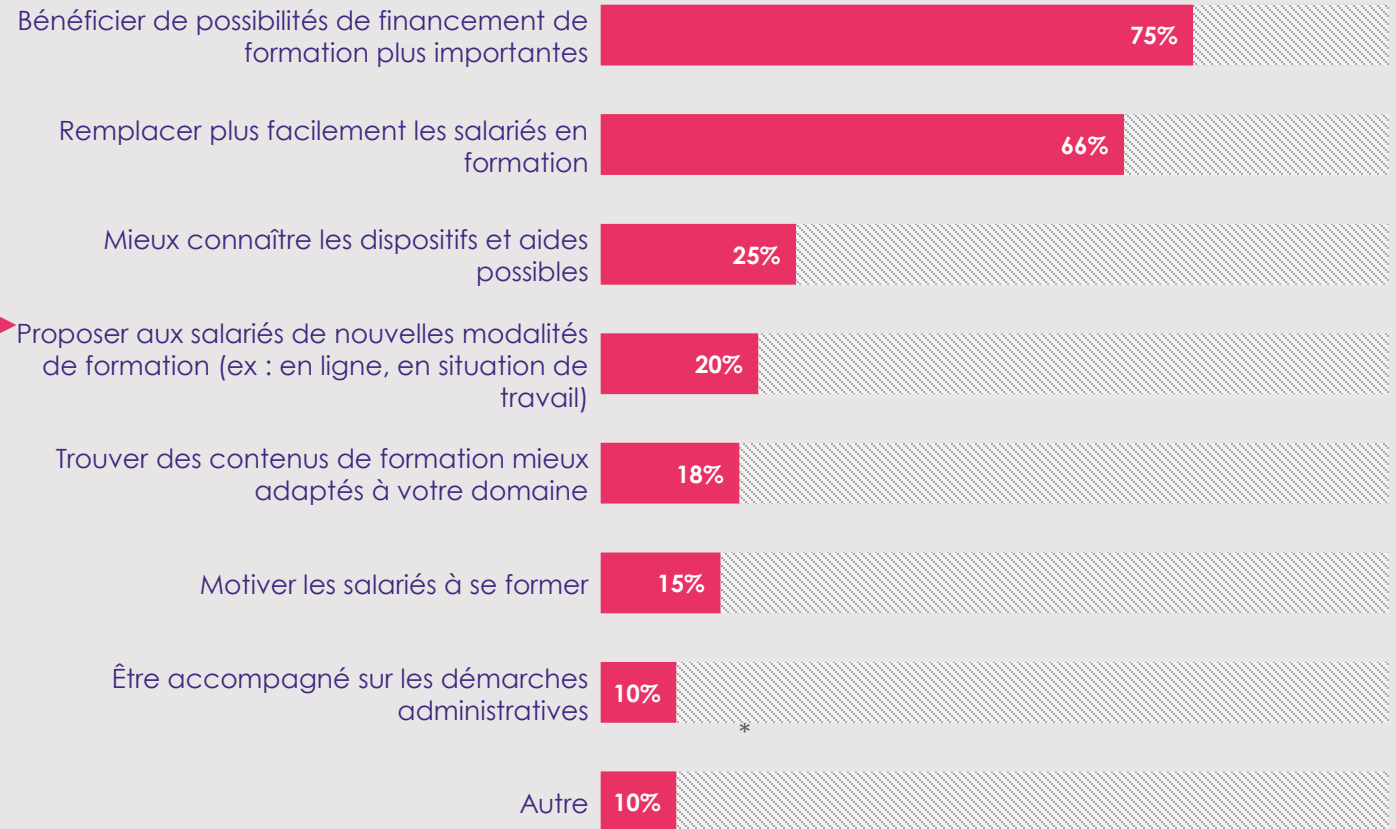
SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

Source : enquête BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

24%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION

Moyenne nationale : **26%**

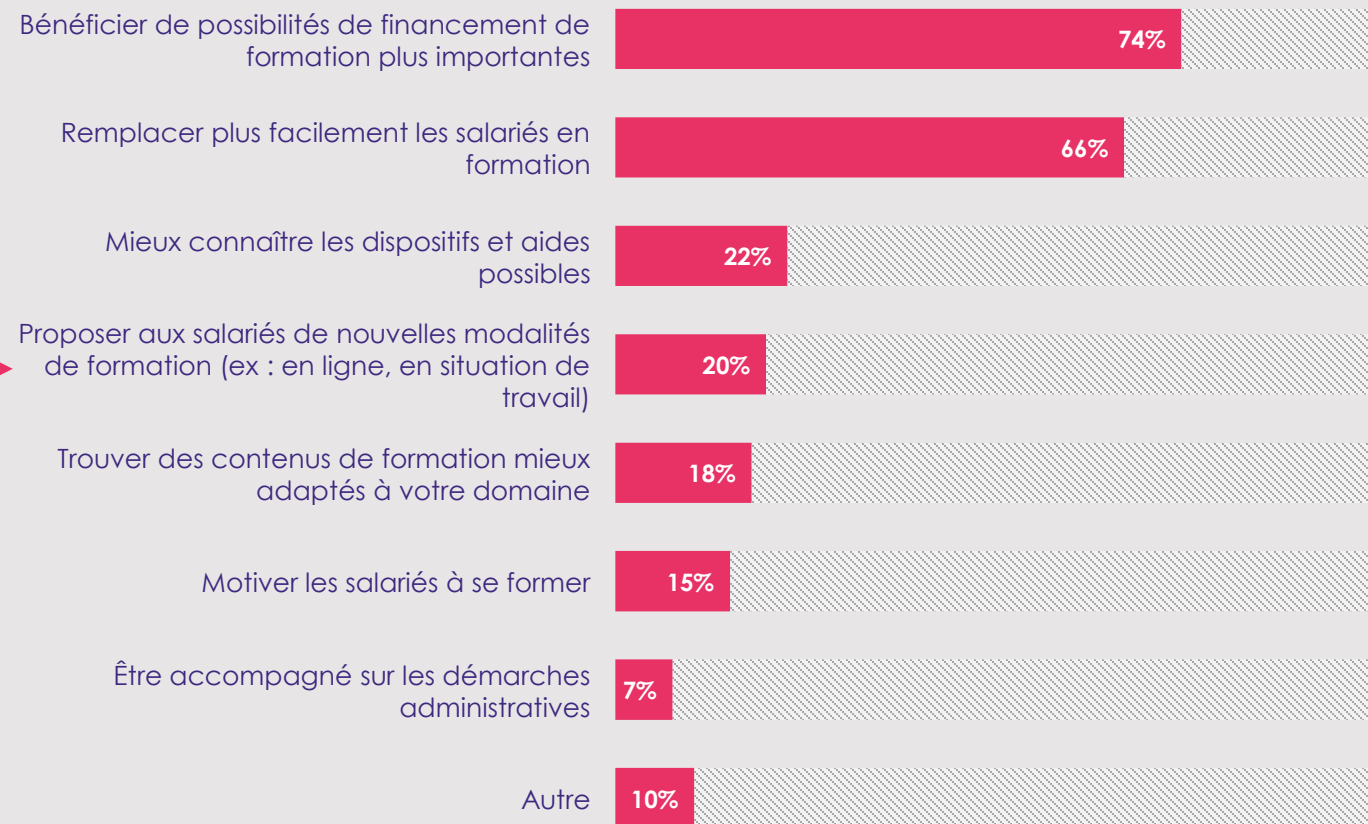


* Les souhaits exprimés dans la rubrique « Autre » portent principalement les budgets et financements et la proximité géographique des formations.

Source : Enquête BVA

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

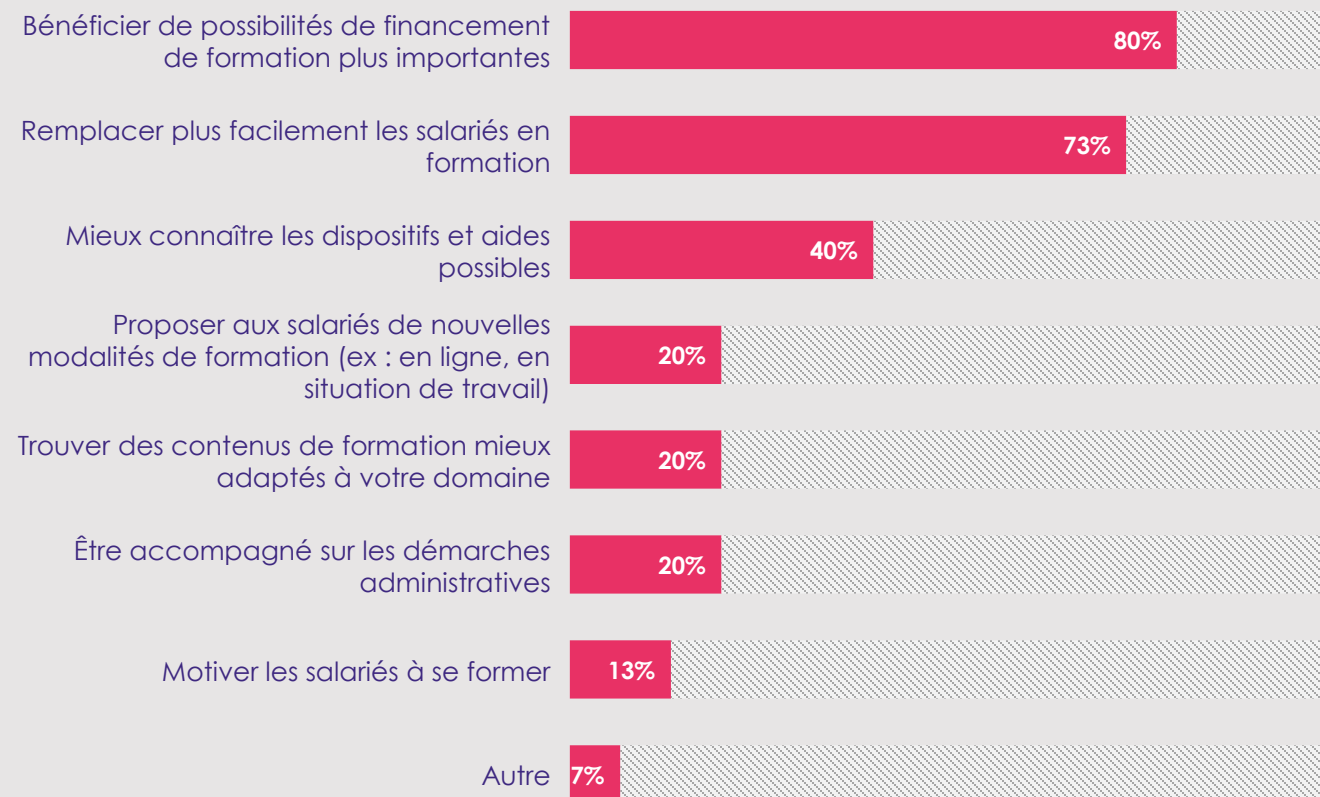
23%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION



Source : Enquête BVA

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

31%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION



Source : Enquête BVA

FOCUS SUR L'ALTERNANCE

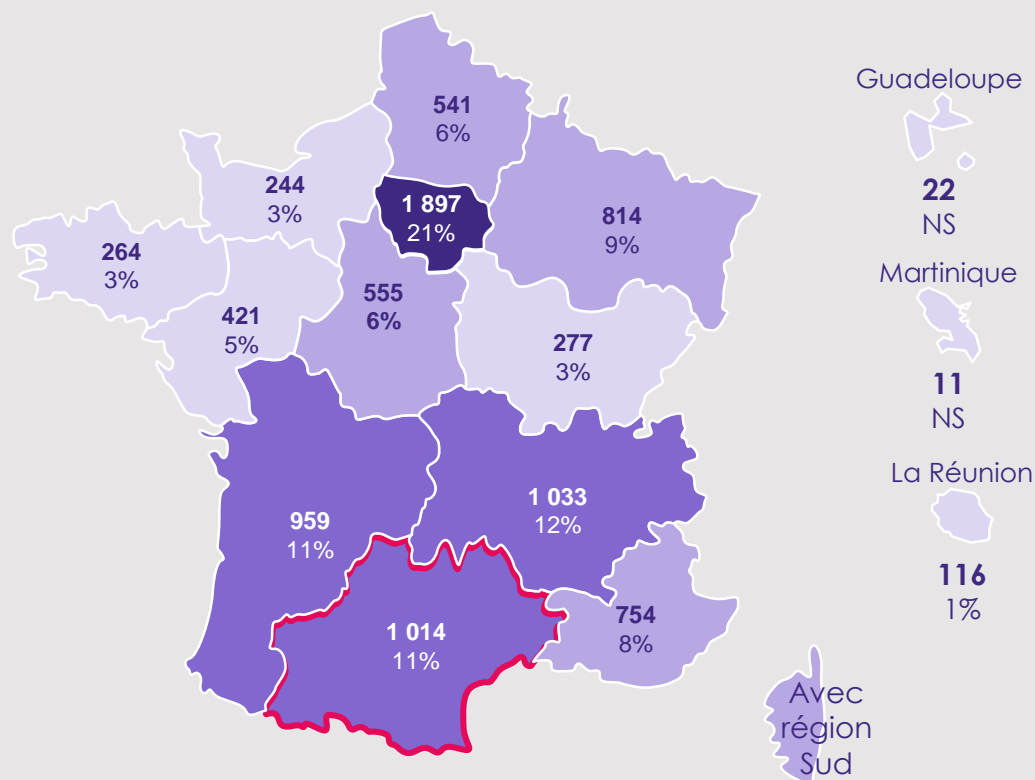
Sources : base de données 2020 des formations financées par l'OPCO Santé, enquête BVA, base SIRENE et Rapport d'activité 2021

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

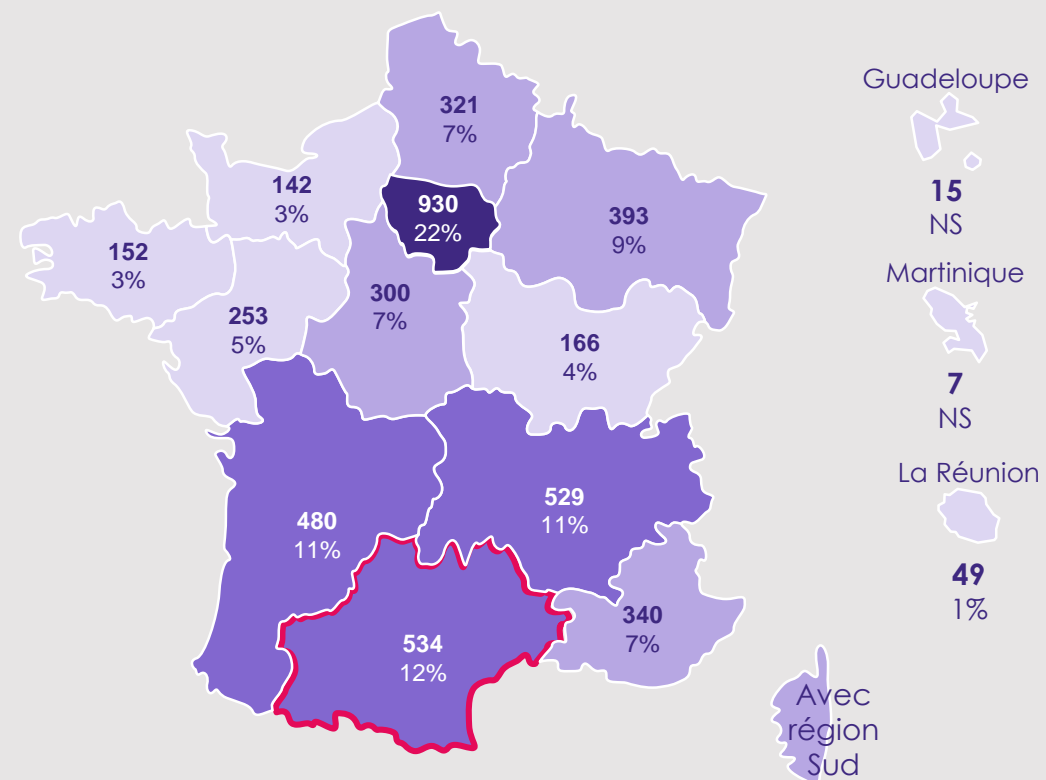
LA RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

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

1 014
CONTRATS
D'ALTERNANCE
ENGAGÉS EN 2020
EN OCCITANIE

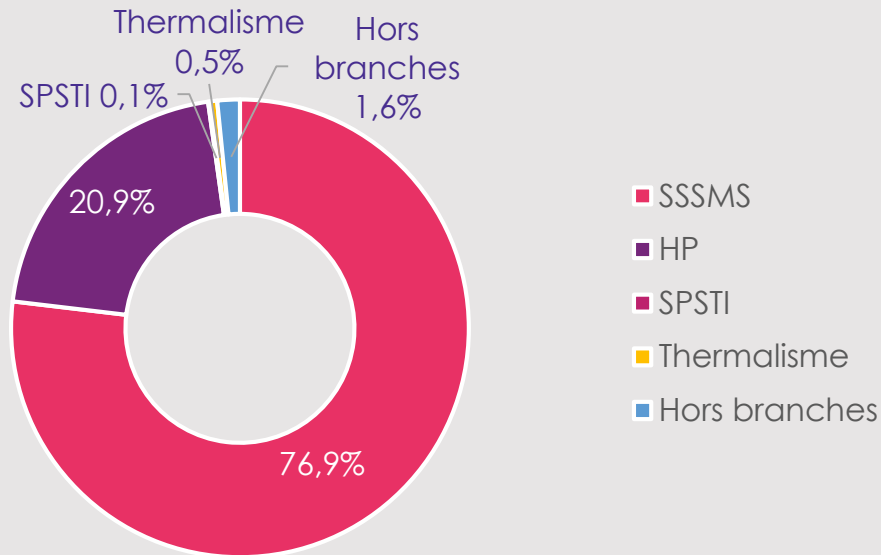


- **77% de contrats d'apprentissage et 23% de contrats de professionnalisation**
- **77 % des alternants dans le secteur du SSSMS en Occitanie**
- **56% des alternants accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés**

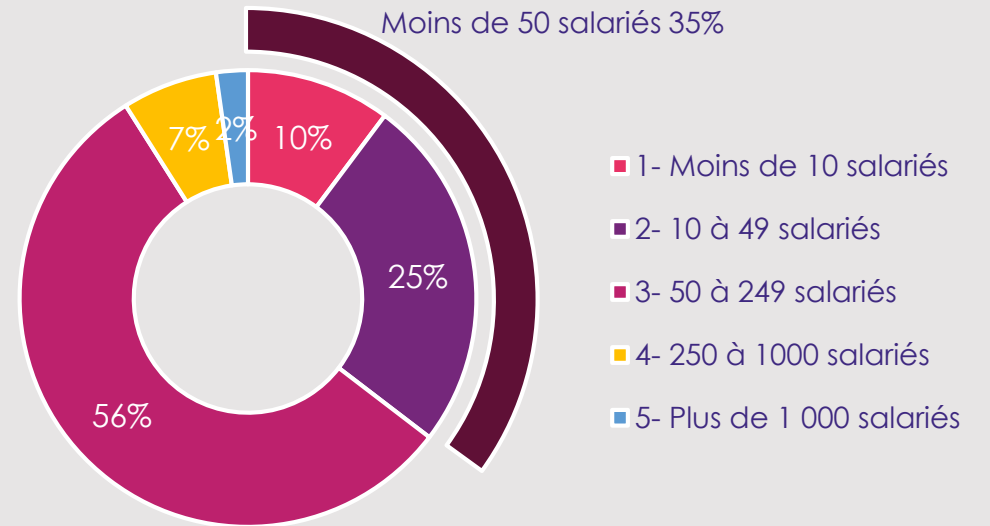
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

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

RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LE SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

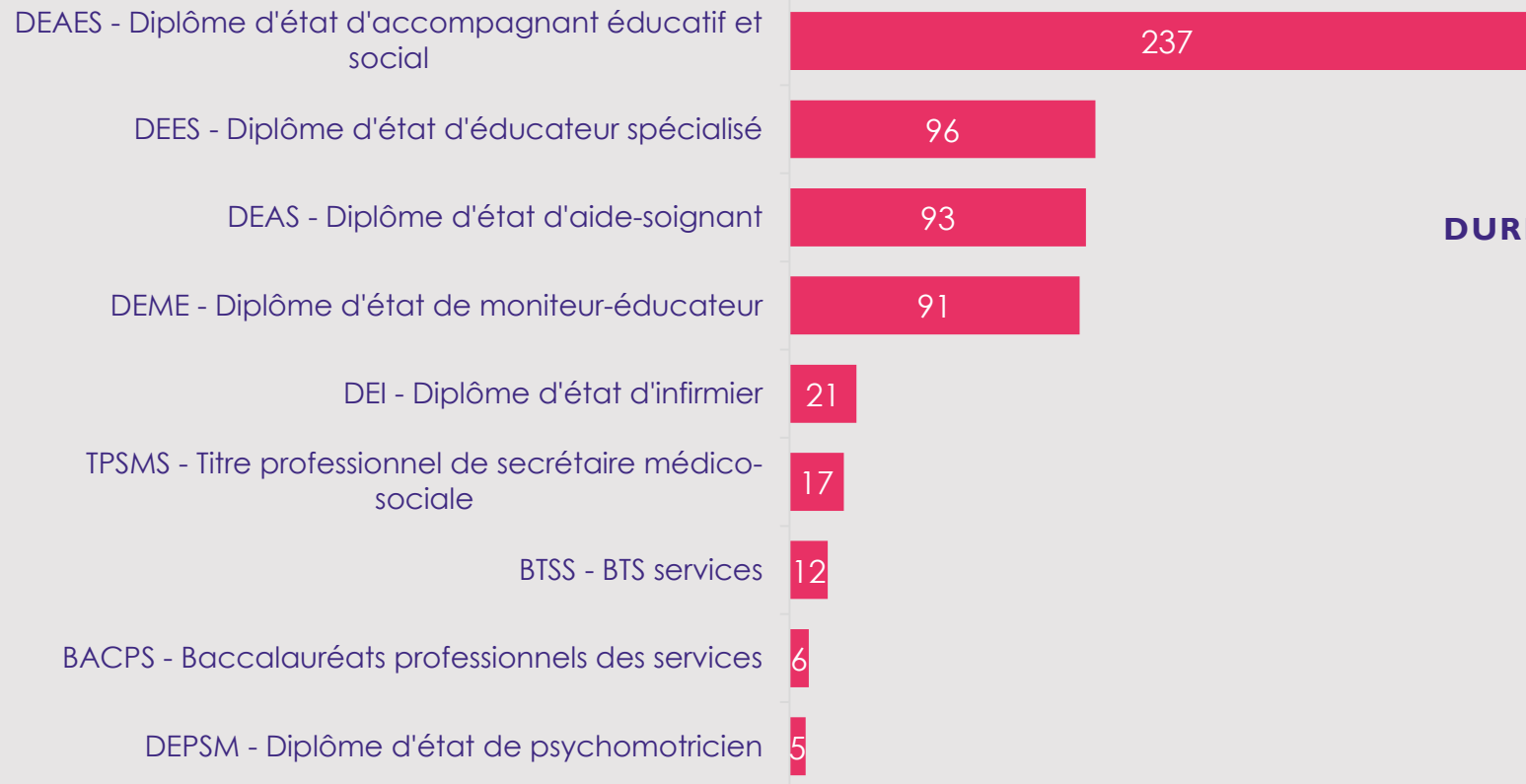


RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

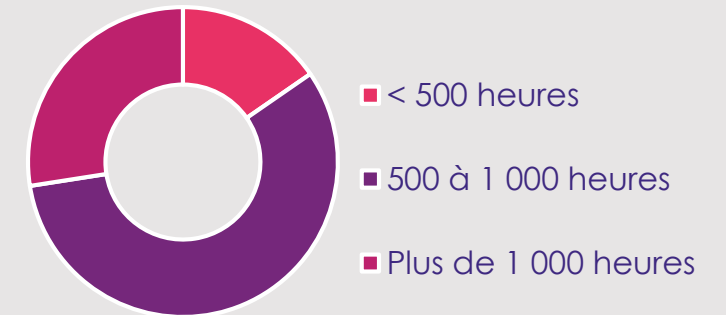


Sources : BDD formations OPCO Santé 2020 et Base SIRENE

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%**

43%

DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN **2022**

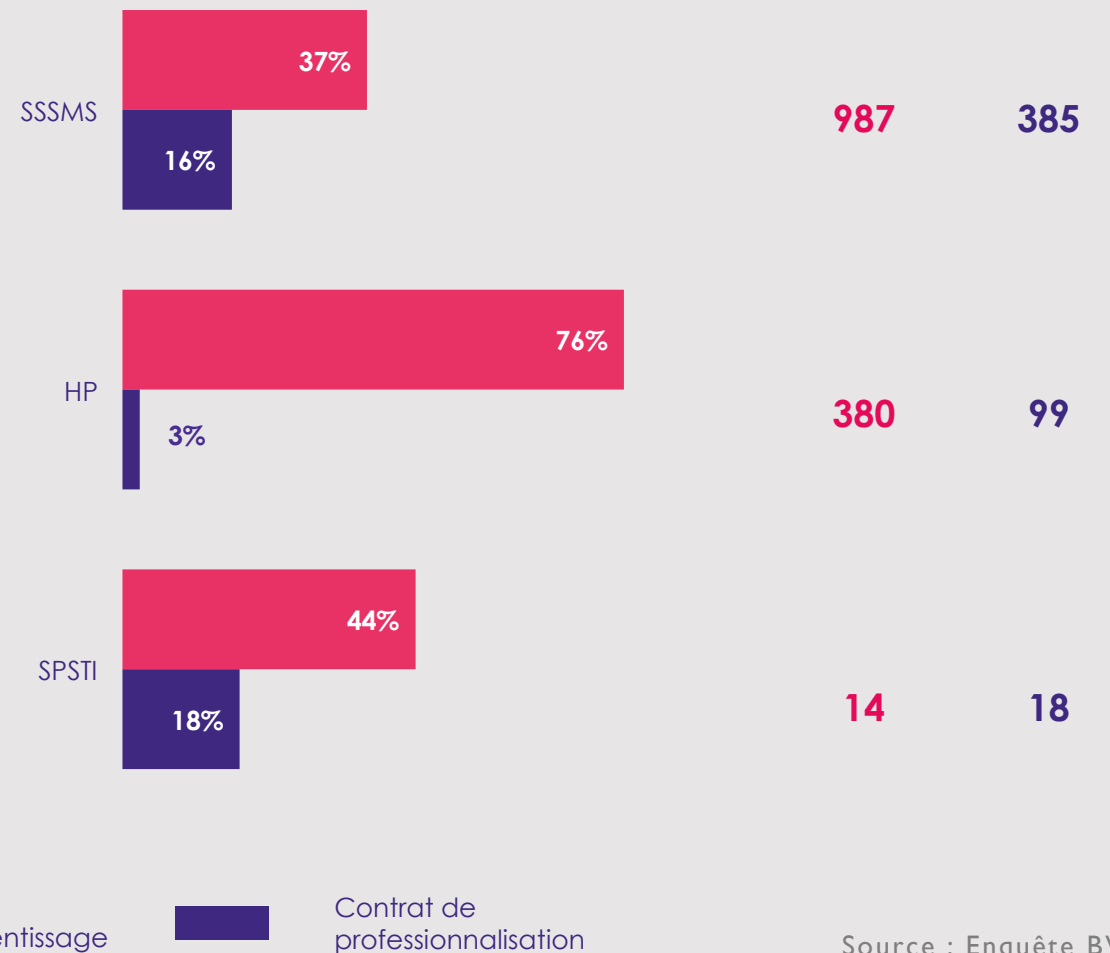
POUR UN TOTAL DE **1 416 ALTERNANTS**

14%

DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN **2022**

POUR UN TOTAL DE **508 ALTERNANTS**

Moyenne nationale : **12%**



Source : Enquête BVA

INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2023

Moyenne nationale : **32%**

36%

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

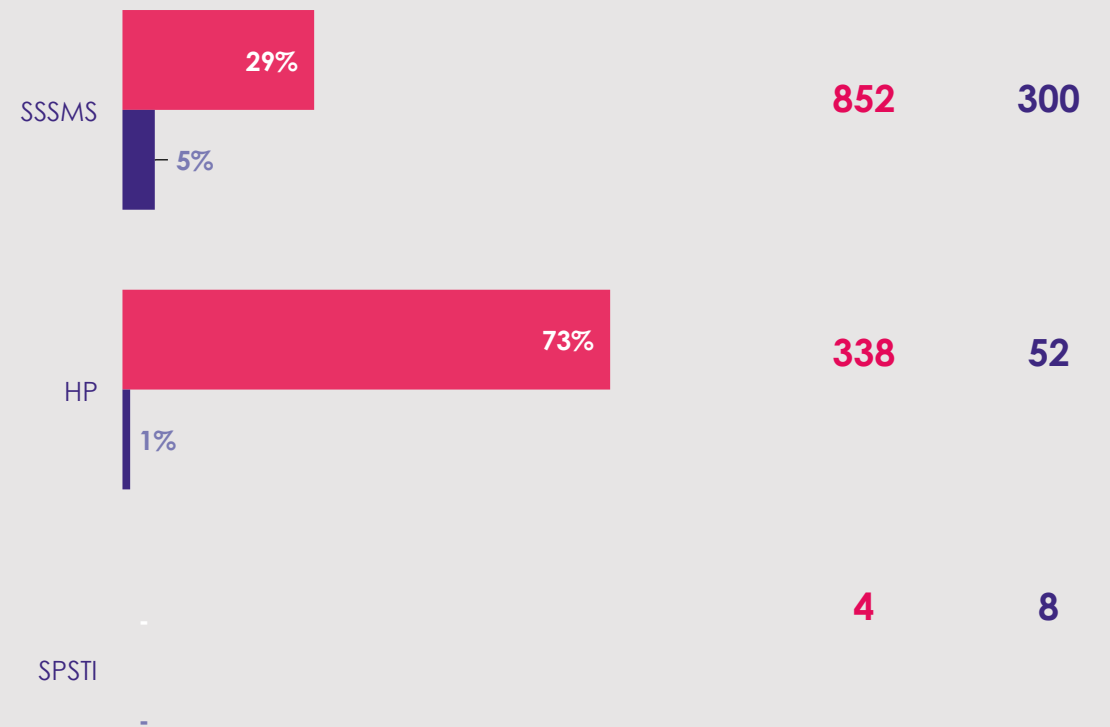
POUR UN TOTAL DE **1 216 ALTERNANTS**

4%

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

POUR UN TOTAL DE **364 ALTERNANTS**

Moyenne nationale : **9%**



■ Contrat d'apprentissage
 ■ Contrat de professionnalisation

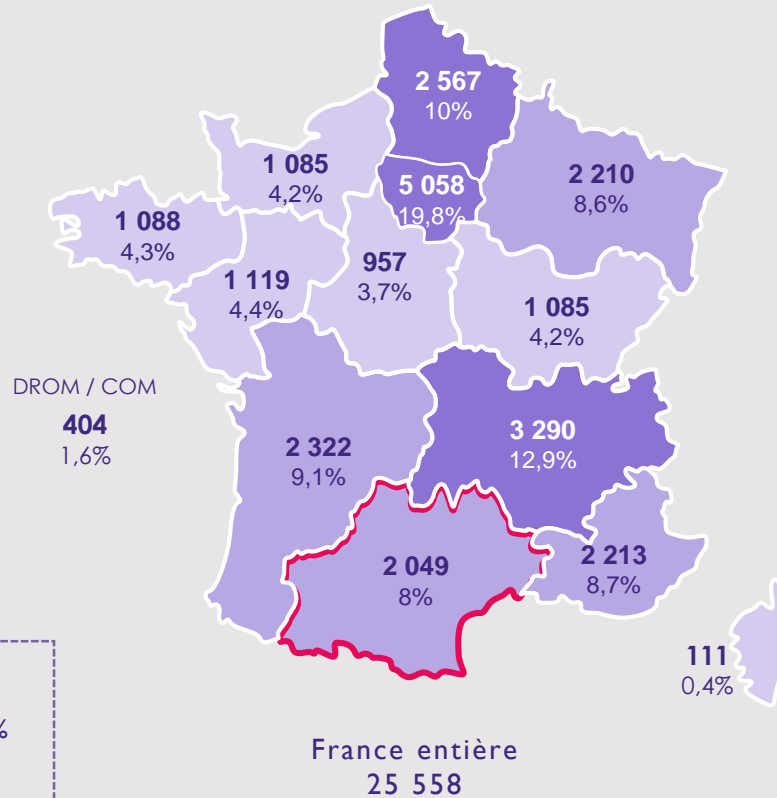
Source : Enquête BVA

FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES

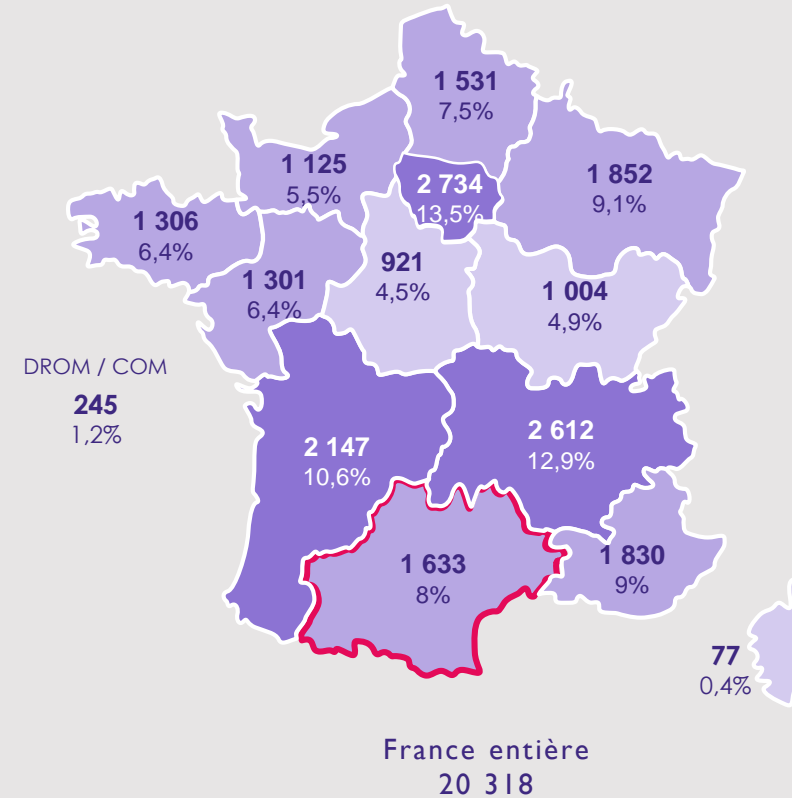
Source : Drees 2020

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

Infirmiers diplômés d'Etat



Aides-soignants



Légende

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

Source : DREES 2020

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

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

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

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

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

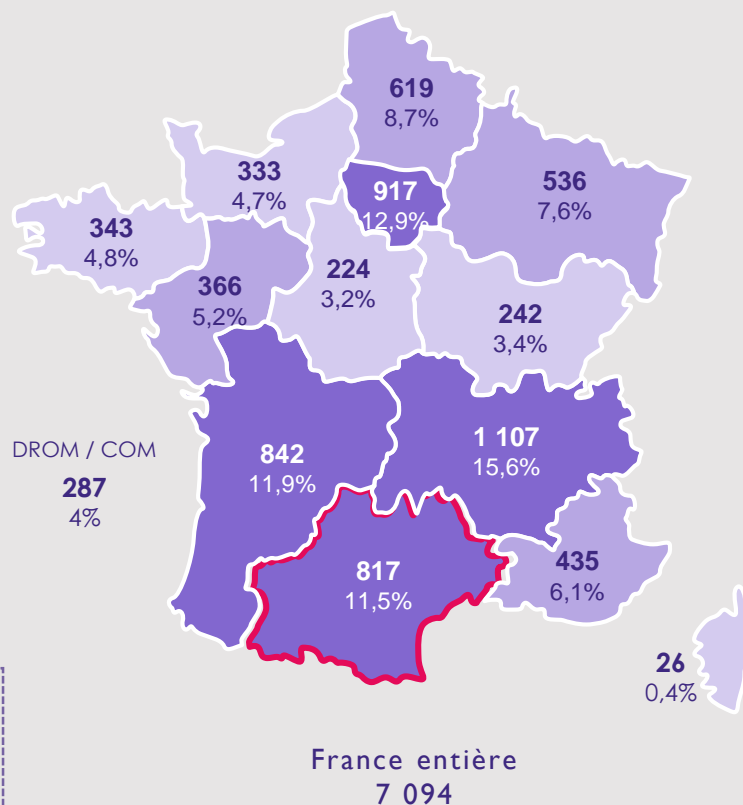
Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

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

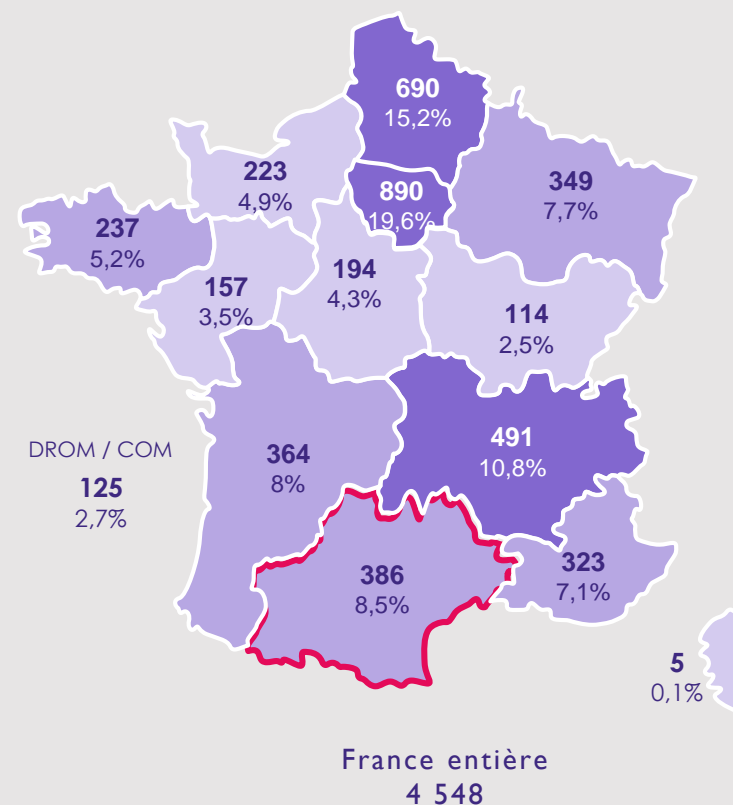
Accompagnants éducatif et social (AES)



Légende

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

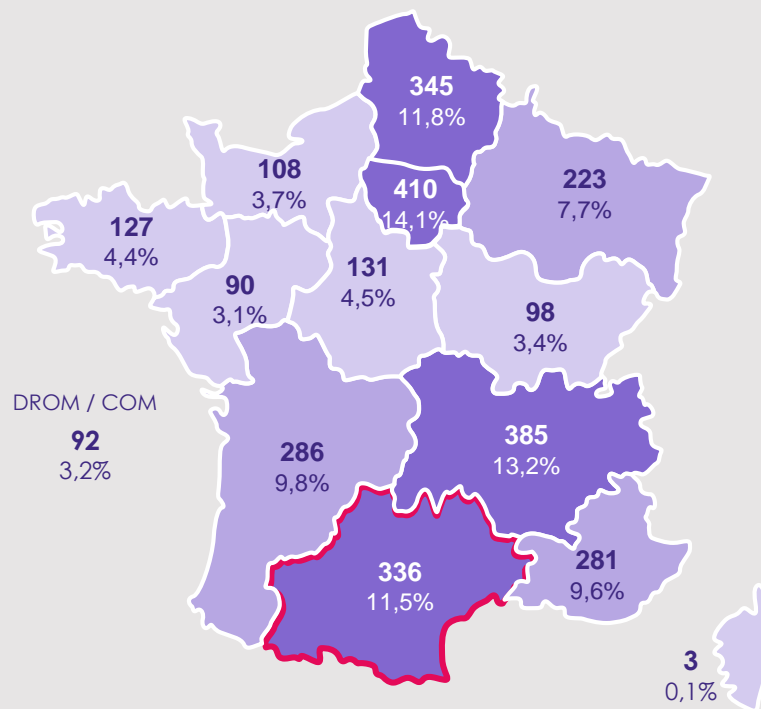
Éducateurs spécialisés



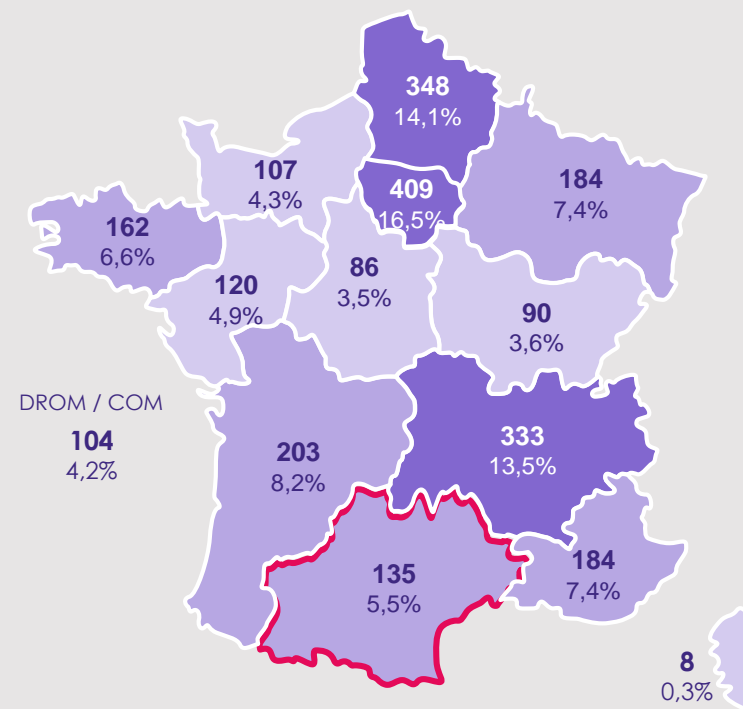
Source : DREES 2020

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%
FRANCE ENTIÈRE	7 094		4 548		2 915		2 473		1 904		1 490	

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

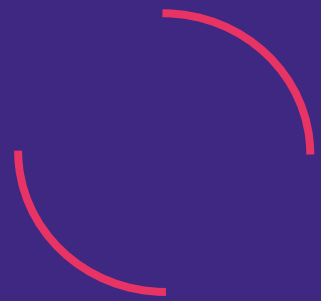
FORMATIONS SOCIALES : RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2020 (4/4)

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

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020



ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE SOIN

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

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

9999 - Absence de convention collective