



BAROMÈTRE EMPLOI FORMATION 2022

RÉSULTATS & ENSEIGNEMENTS

Antilles (Guadeloupe et Martinique)

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 les Antilles

9 469
Salariés

<1%
des effectifs
en France



**Etab. Soins
courte durée**
Activité qui
concentre le plus
d'emplois



261
Établissements
dans la région



59%
des effectifs dans
le secteur
médico-social



6%
des effectifs dans
le secteur
sanitaire



3%
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 Guadeloupe et en Martinique, 37 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 14%** (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 Guadeloupe et en Martinique, collecte des données emploi de 28 établissements soit un **taux de participation de 11%** (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.

* En raison des bases statistiques de répondants trop faibles en Guyane et à Saint-Pierre et Miquelon, aucune donnée concernant chacun de ces 2 territoires n'est présentée dans ce rapport.

** Salariés.es en CDI, CDD, Alternance et Contrats aides (hors Salariés intérimaires),

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 ? 58
- 4 LES COMPÉTENCES POUR DEMAIN : DYNAMIQUES DE FORMATION ET PISTES D'ACTIONS 77

TABLE DES MATIÈRES DETAILLÉE (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

- 2. Focus sur des situations à enjeux..... 37
 - a. La féminisation des emplois..... 38
 - b. Les cadres 40
 - c. Les séniors..... 42
 - d. Les salariés en CDD..... 46
 - e. Les salariés en temps partiel..... 49
- 3. Absences pour raisons de santé et congés Maternité/paternité..... 52

TABLE DES MATIÈRES DETAILLÉE (2/2)

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés : quelle situation ?..... 58

1. Recrutement : besoins, difficultés rencontrées et solutions mises en place..... 59
 - a. Difficultés et besoins en recrutement..... 61
 - b. Métiers les plus en tension et raisons invoquées..... 65
 - c. Solutions et démarches adoptées pour pallier les difficultés de recrutement..... 70
2. Mobilité des salariés..... 73

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action.....77

1. Les actions de formation financées par l'OPCO Santé..... 79
2. Souhaits des établissements pour mieux répondre aux besoins en formation..... 84
3. Focus sur l'alternance..... 86

Annexe :92

1. Liste des métiers par filière 93
2. Liste des principaux métiers des branches de l'OPCO Santé par catégorie socio-professionnelle96
3. Liste des principales convention collectives (CCN)98



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 aux Antilles **plus de 9 469 salariés en Personnes Physiques (PP) et près de 8 188 en Equivalents Temps Plein (ETP)**. Les Antilles représentent 0,7% des effectifs nationaux du secteur de l'OPCO Santé (0,5% en Guadeloupe et 0,2% en Martinique).
- ▶ La contribution du secteur de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 5,4% en Guadeloupe et 2,7% en Martinique, dans un secteur Santé-Action sociale représentant, environ 15% de l'emploi salarié en France. **Cette contribution à l'emploi salarié dépasse les 5% dans 5 régions métropolitaines** : l'Île-de-France, l'Occitanie, les Hauts-de-France, la région PACA et la Bretagne.
- ▶ Le **secteur Médico-social constitue le principal employeur** avec **près de 59% des effectifs régionaux** (plus de 5 600 salariés en PP dans la région) exerçant en premier lieu dans des **services de soins de courte durée** (1 882 salariés en PP).
- ▶ Le **secteur Social** totalise quant à lui moins de **700 salariés** (en PP) et le **secteur Sanitaire un peu plus de 600 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'écarts qui s'expliquent à différents niveaux :

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

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

NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE

	SSSMS	HP	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre de structures (SIREN)*	101	31	5	6
Nombre d'établissements (SIRET)*	214	34	7	6
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	9 301	NC***	114	55

* 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

9 469 salariés en Personnes Physiques (PP)

(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

Effectif national : 1 354 451 PP

8 188 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP)

(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

Effectif national : 1 183 890 ETP

9 301 PP
98,2%

SSSMS
Secteur Sanitaire Social et Médico-Social privé à but non lucratif

114 PP
1,2%

SPSTI
Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

55 PP
0,6%

Hors branche
Etablissement Français du Sang et autres branches

5 624 PP
59,4%

602 PP
6,4%

Sanitaire (dont la prévention)



Médico-social

688 PP
3,1%

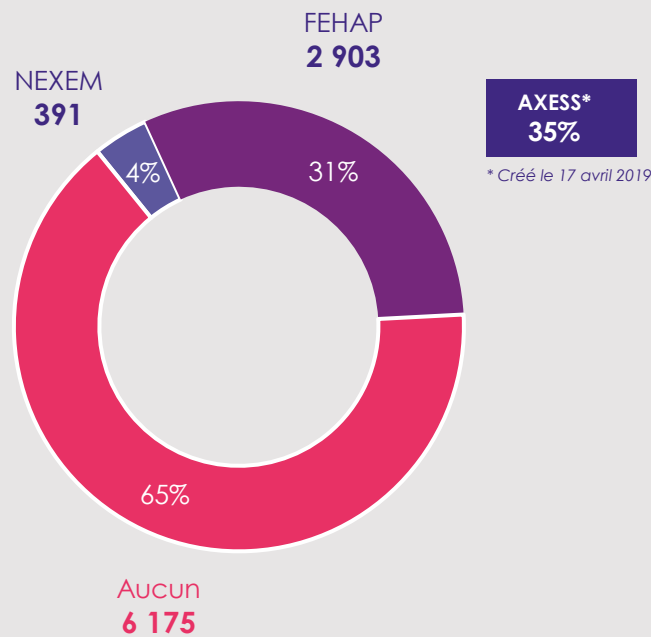


Social

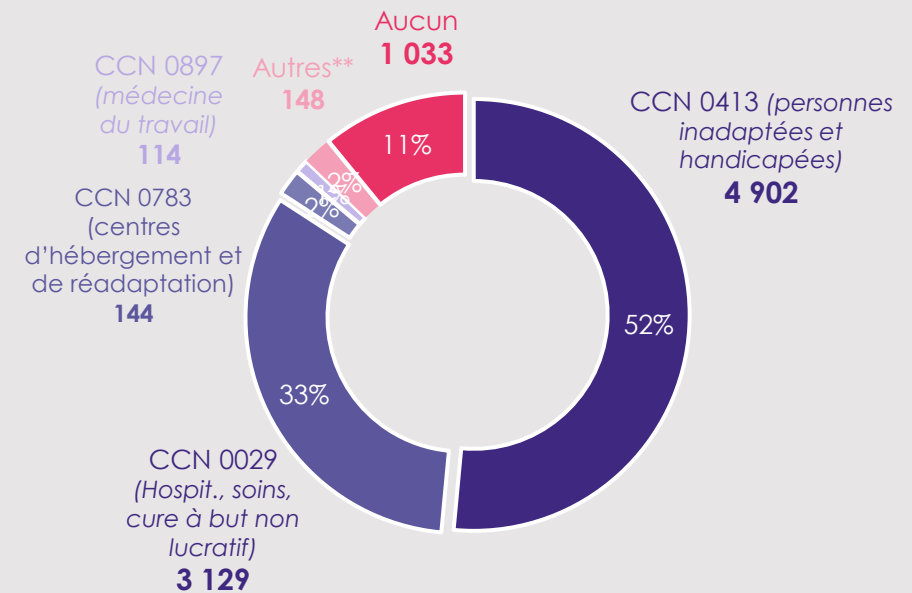
Non défini : 30,7%

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

PAR ORGANISATION PROFESSIONNELLE



PAR CONVENTION COLLECTIVE



**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 de Soins de Courte Durée	1 882	3,8%	2,7%
Etablissements d'Hébergement pour Personnes Âgées	1 464	13,7%	19,1%
Etab.et Services de Travail Protégé pour Adultes Handicapés	1 013	6,6%	6,6%
Etab.Educ.Spéciale pour Déficiants Mentaux et Handicapés	682	6,1%	4,6%
Etab. et Services d'Hébergement pour Adultes Handicapés	516	9,4%	12,8%
Etablissements de santé privé autorisés en SSR	453	2,4%	2,6%
Services de Maintien à Domicile pour Personnes Âgées	336	1,9%	0,4%
Etablissements pour Adultes et Familles en Difficulté	270	7,1%	4,8%
Dispensaires ou Centres de Soins	234	4,2%	3,1%
Dialyse Ambulatoire	207	1,9%	1,3%

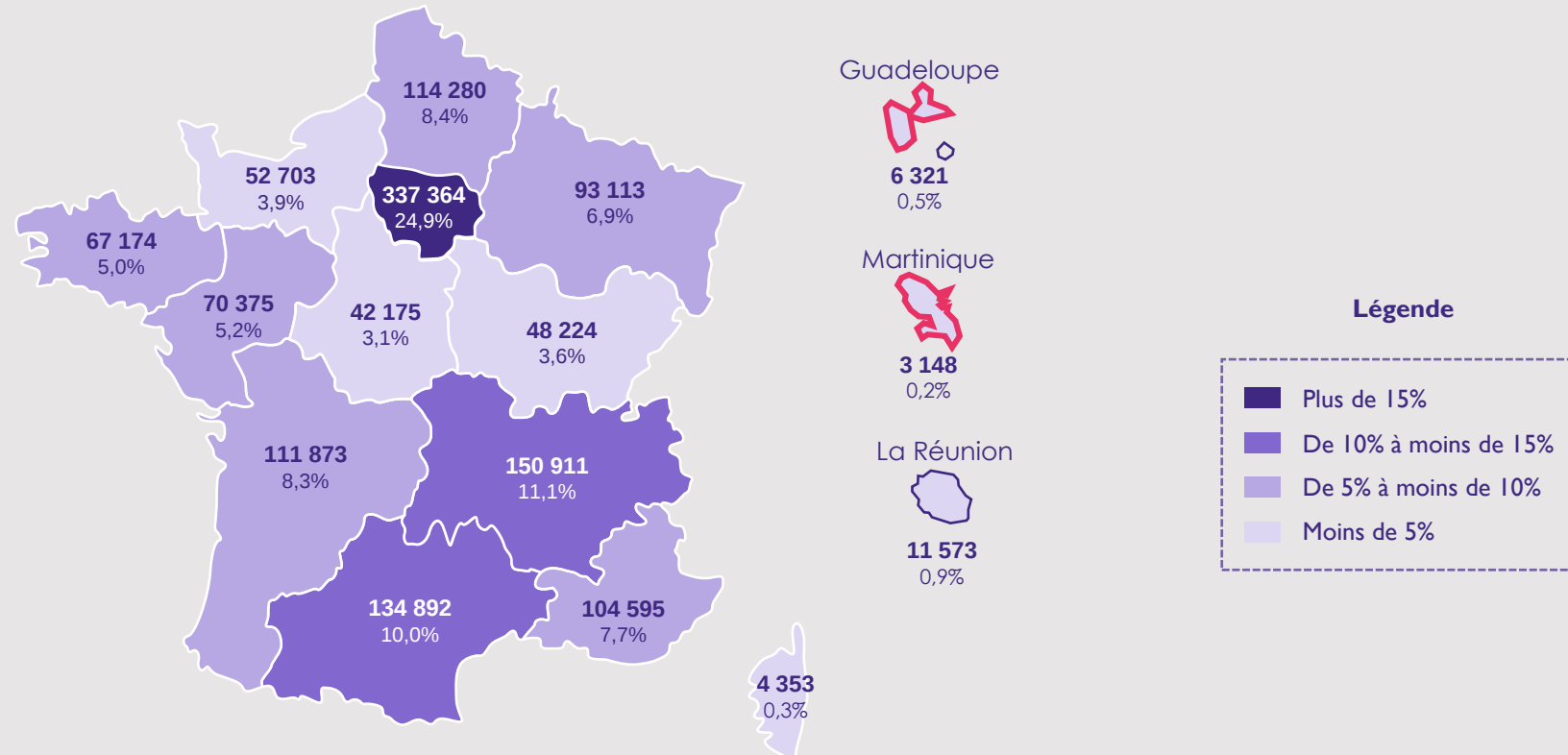


Les **établissements de soins de courte durée** apparaissent comme **les premiers employeurs** du secteur de l'OPCO Santé aux Antilles avec plus de 1 800 salariés.

Les EHPAD et établissements et les services de travail protégé pour adultes en situation de handicap concentrent également d'importants effectifs salariés aux Antilles (>1 000 salariés).

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION



Légende

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

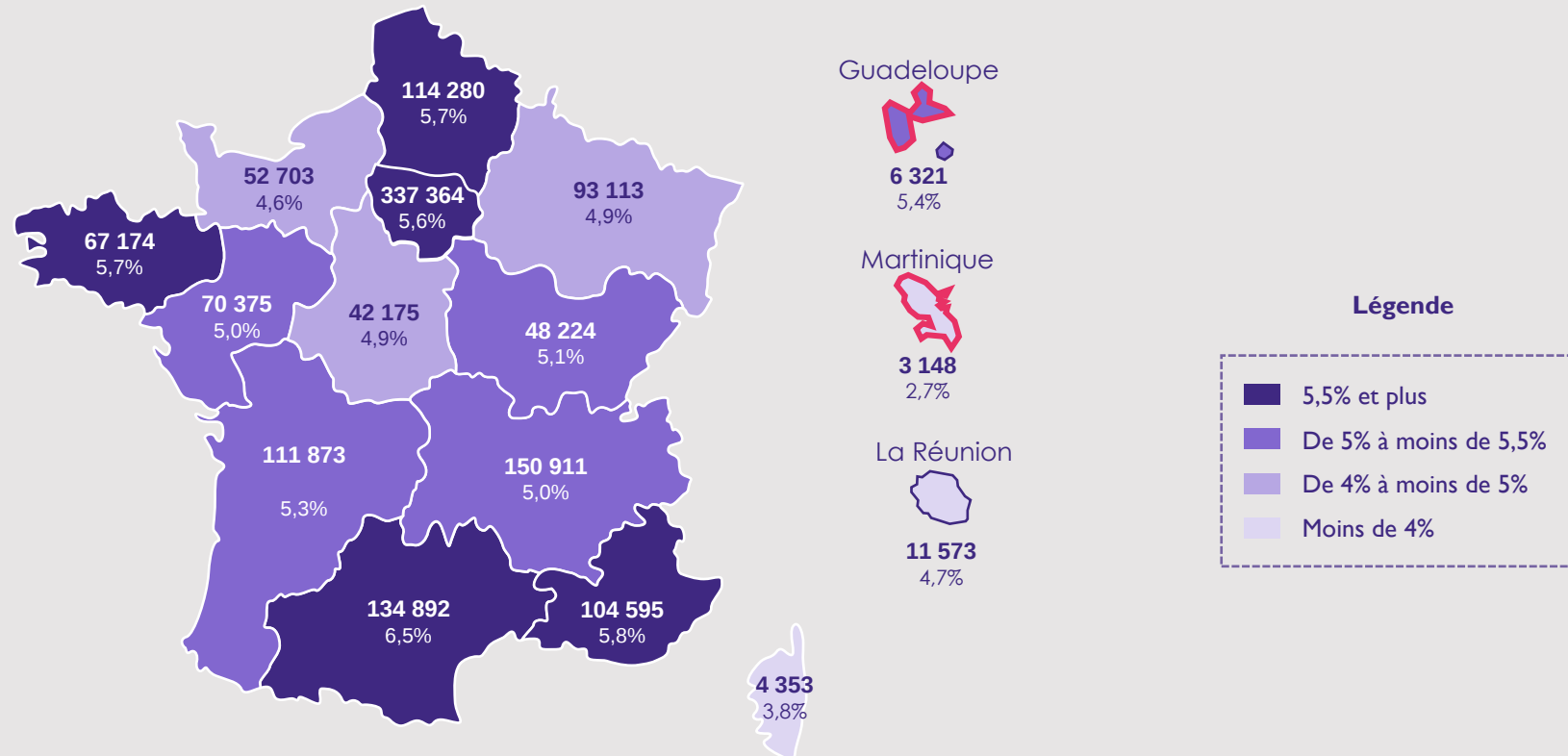


Le secteur de l'OPCO Santé présente **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin.

Logiquement, les plus fortes concentrations d'effectifs s'observent dans les régions qui accueillent les plus grandes zones urbaines et notamment l'IDF qui concentre près du quart des effectifs du secteur (24,9%).

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

Moyenne nationale : 5,3%



Légende

- 5,5% et plus
- De 5% à moins de 5,5%
- De 4% à moins de 5%
- Moins de 4%



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

Un **poids dans l'emploi salarié français relativement homogène** entre les différents régions: 5,4% en Guadeloupe proche de la moyenne nationale, un poids beaucoup plus faible en Martinique.

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



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

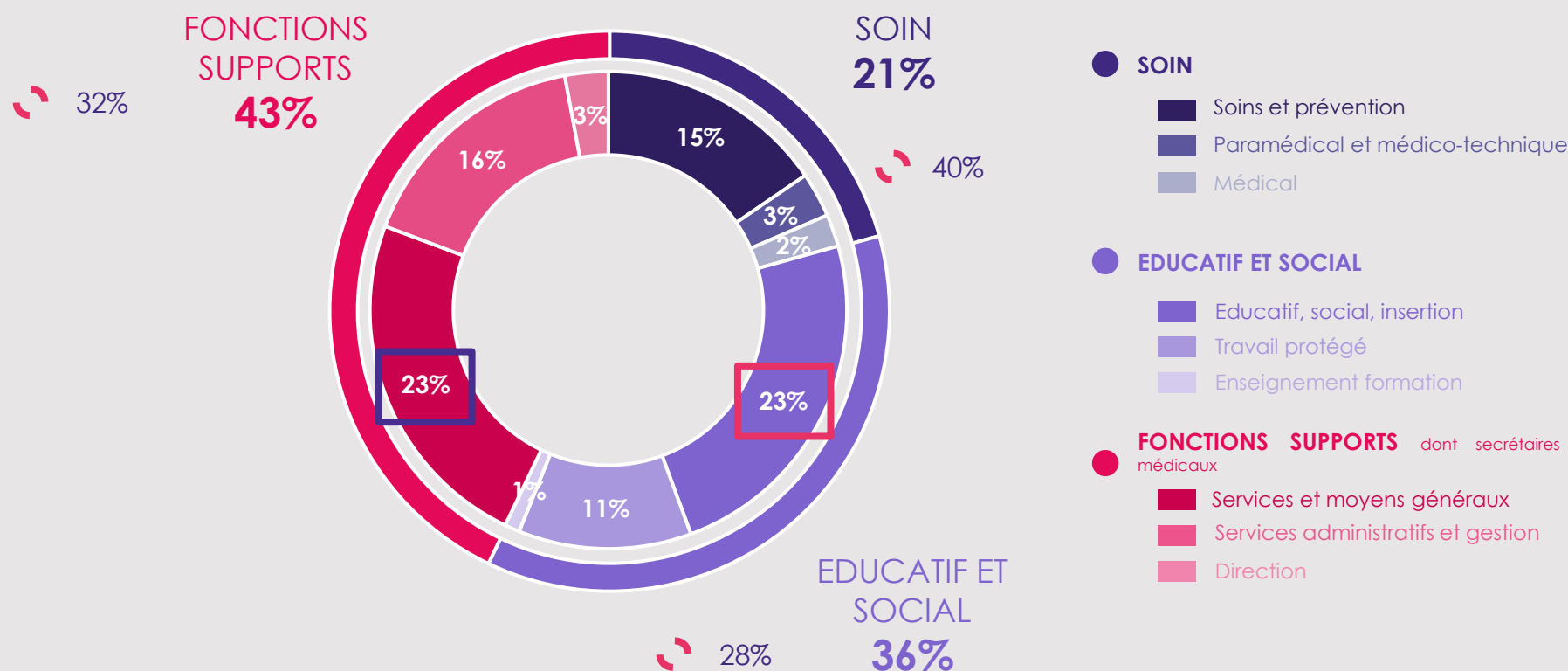
- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 laisse apparaître **une très grande diversité des emplois et métiers** occupés par les salariés du secteur de l'OPCO Santé. On observe aux Antilles **une prédominance de la filière Fonctions Support par rapport aux 2 autres filières** : Fonctions Supports (42% des salariés), Educative et sociale (36%) et Fonctions supports (20% soit 12 points que la moyenne nationale).
- ▶ Dans le détail, **5 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs** du secteur, au premier rang desquels les métiers **d'Ouvriers ou agents des services techniques** (13%), d'**Aide-soignant** (10%), d'**Educateur spécialisé** (9%) d'**Employé ou agent des services administratifs** (9%) et d'**Ouvrier de production** (7,7%).
- ▶ En termes de caractéristiques socio-professionnelles, la photographie régionale 2021 témoigne d'un **fort taux de féminisation** (78% de femmes comme en France) et d'une **part importante de salariés en milieu de carrière** (entre 30 et 45 ans). Le **taux d'encadrement** (1 cadre pour 8,5 salariés en moyenne) **apparaît quant à lui conforme** aux standards du secteur Santé-Action sociale (mais en retrait par rapport à d'autres secteurs du tertiaire).

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

RÉPARTITION DES FILIÈRES DANS L'EMPLOI DU SECTEUR

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET FAMILLES D'EMPLOI



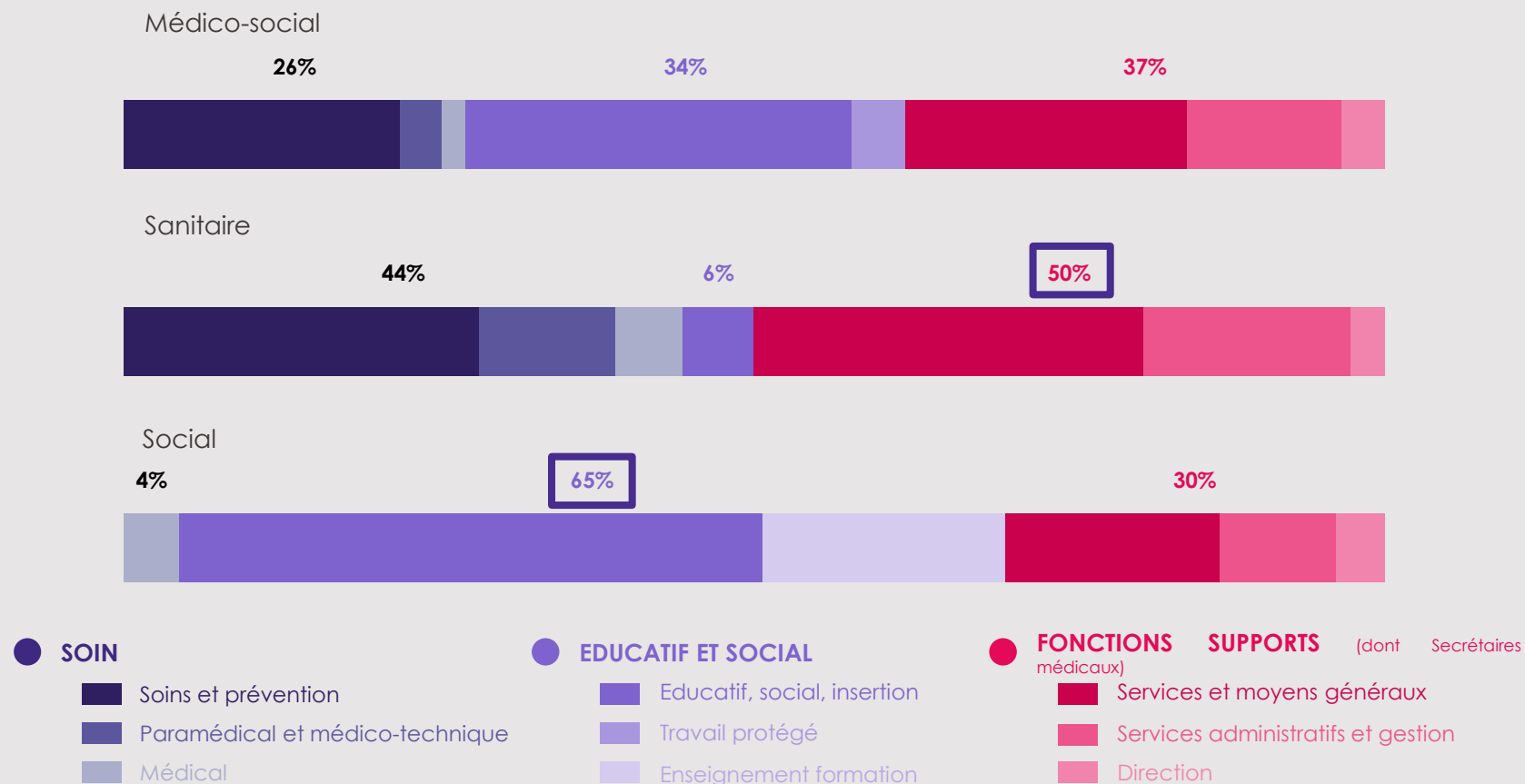
Une **prédominance des métiers des Fonctions supports** dans l'emploi global :

- **42%** dans les **Fonctions supports**
- **36%** dans la filière **Educative et sociale**
- **41%** des emplois sont dans la filière **Soin**

On notera tout de même la part importante des emplois **éducatifs, sociaux et d'insertion** avec près d'un quart des effectifs pour cette seule famille de métiers.

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

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

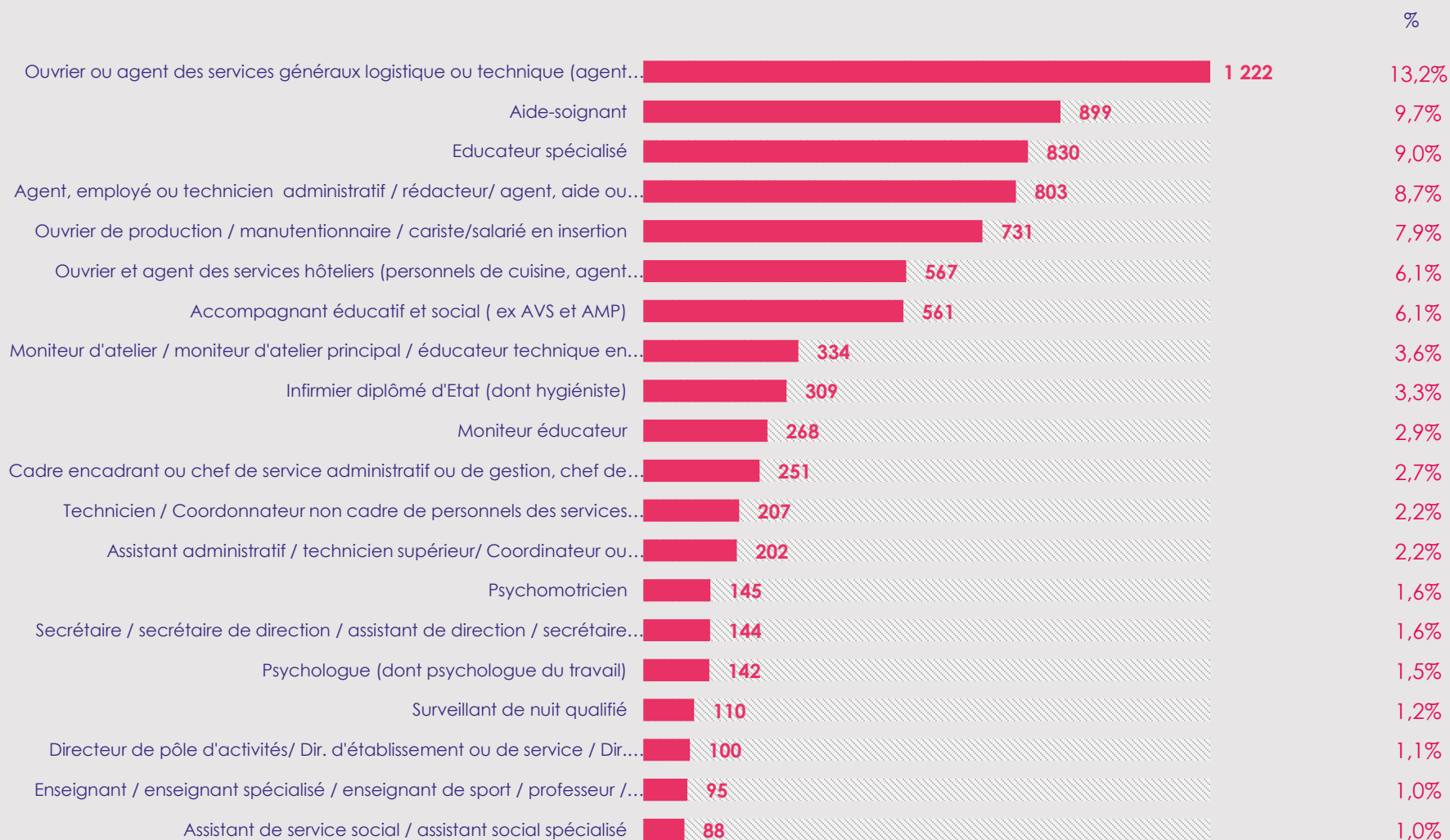


Cette même répartition par secteur d'activité laisse clairement apparaître les spécificités de chacune d'entre elles :

- Prédominance de la **filière fonctions support** dans le secteur **Sanitaire**
- Représentation plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** pour le **secteur social**

De plus, on observe une **proportion de métiers du Soins plus importante dans le secteur Sanitaire.**

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS



Plus d'1 salarié sur 10 (13,2%) exercent le métier d'ouvrier ou agent des services généraux, contrairement aux autres régions qui placent en tête des métiers du Soins.

Suivent dans la hiérarchie les métiers d'**AS**, 1^{er} au niveau national, et d'**éducateur spécialisé**.

Les métiers d'employé administratif et les ouvriers de production arrivent juste ensuite.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



78%



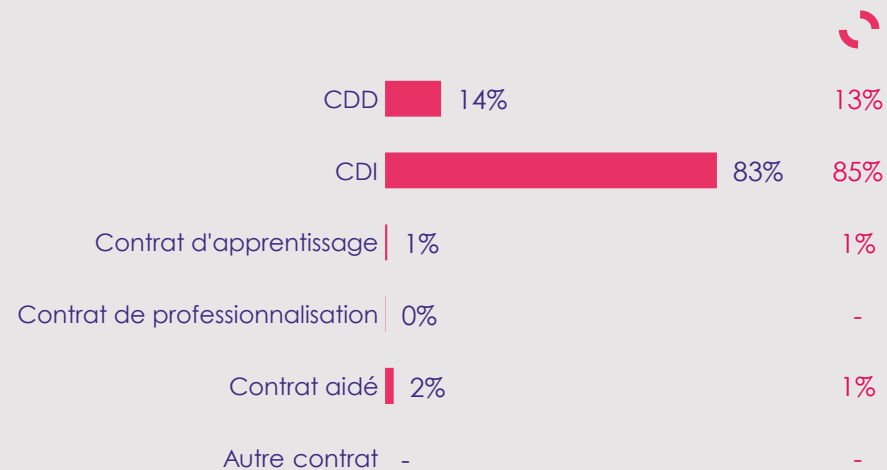
78%



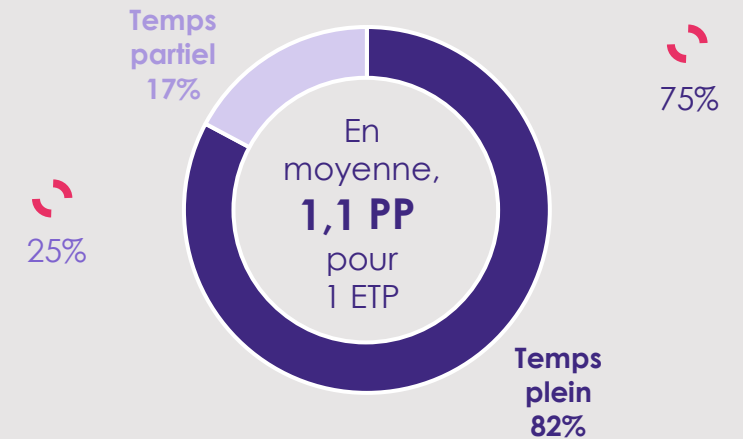
22%

22%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



18%

37%

26%

19%

Âge moyen : 47,4 ans

7%

33%

27%

33%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 48,8 ans

8%

24%

34%

34%



14%

35%

28%

23%

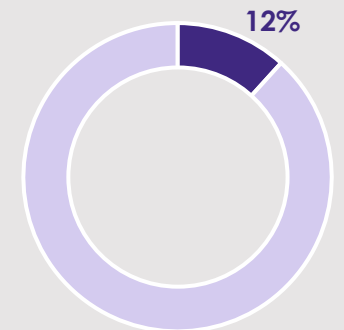


TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre
pour 8,5
salariés en
moyenne



14%

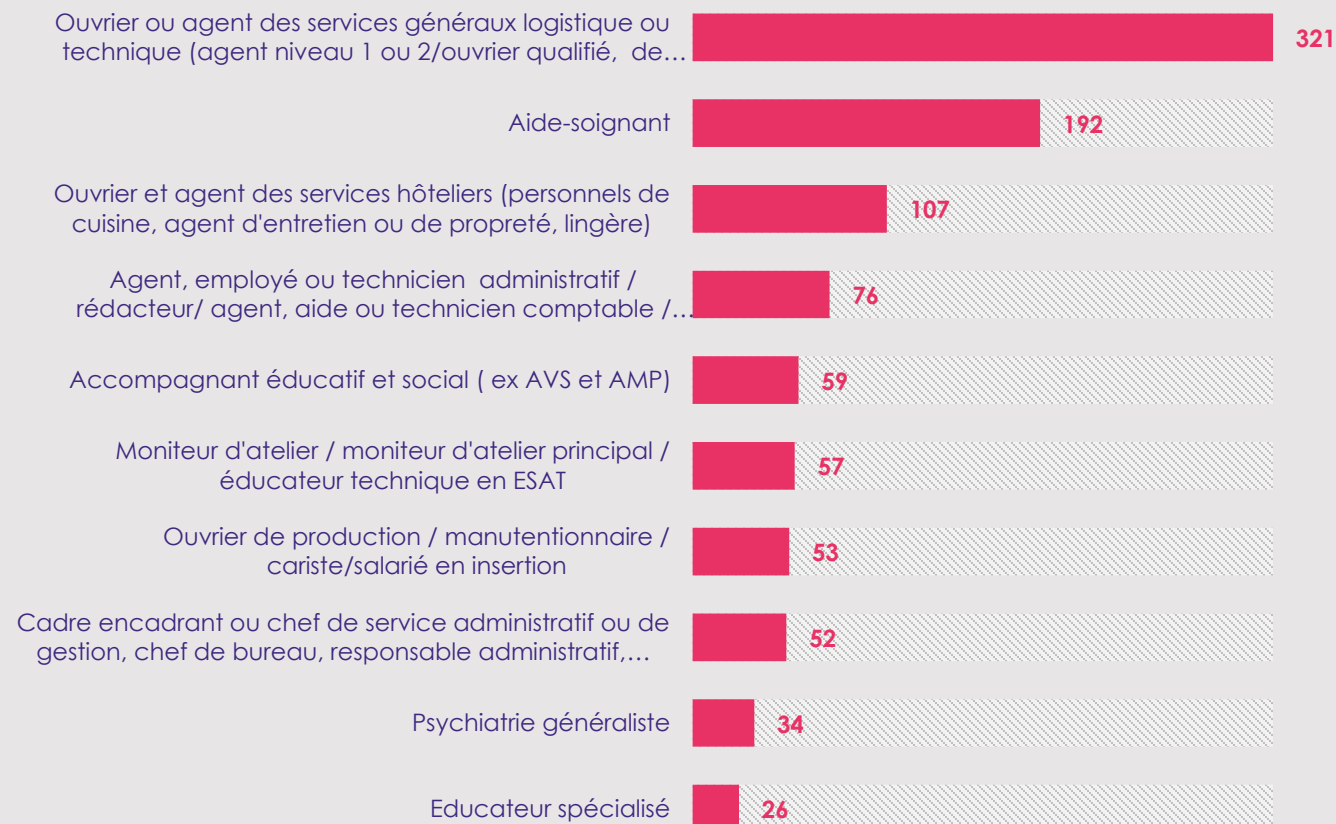


PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

1 310

DÉPARTS EN RETRAITE
À HORIZON 3 ANS

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

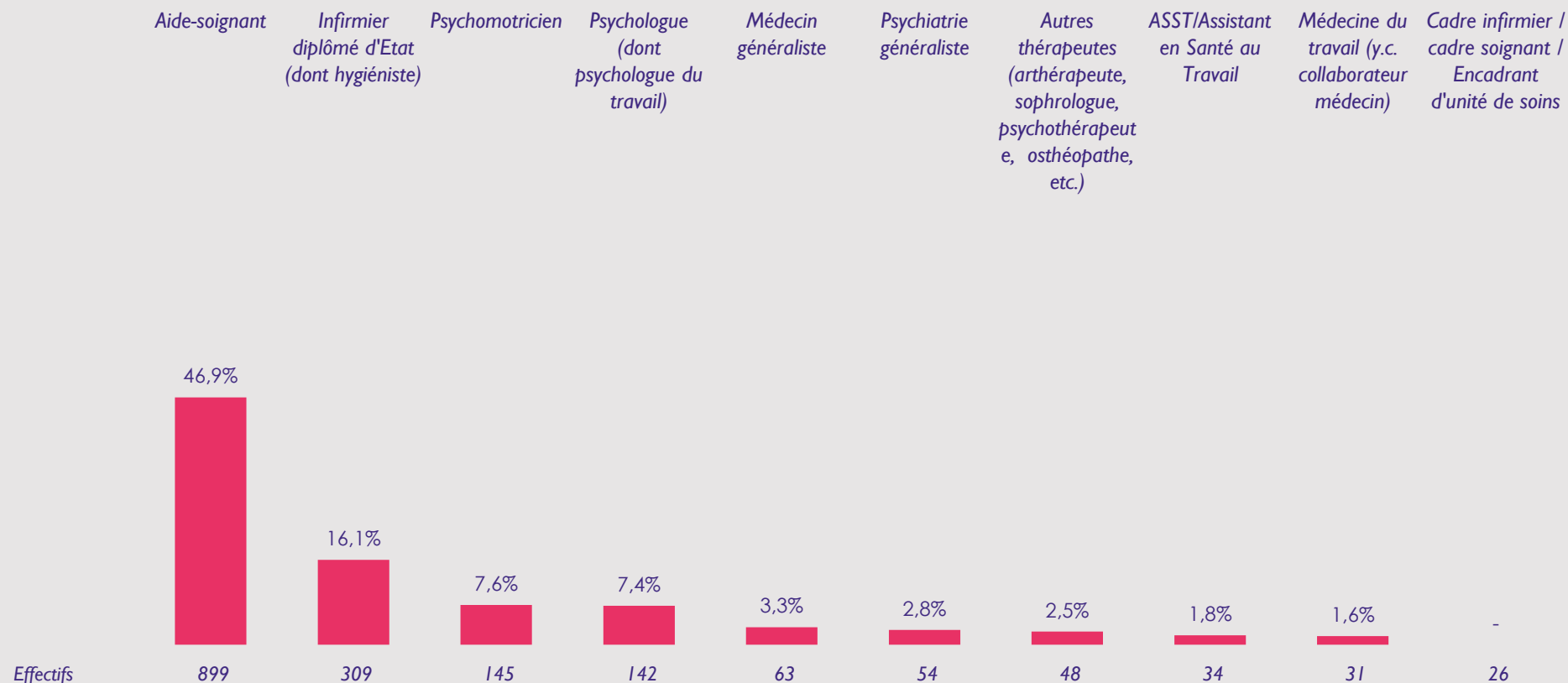


En 2021, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **62,9 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 1 310** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé aux Antilles d'ici fin 2024.

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



2 métiers concentrent près des 2 tiers des effectifs du Soins (63%) :

- **Aide-soignant :** 899 salariés / 46,9% des effectifs de la filière
- **Infirmier diplômé d'Etat :** 309 salariés / 16,1% des effectifs

On notera également le volume important de **Psychomotricien** (145 salariés) et de **Psychologue** en PP (142 salariés)

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER DE LA FILIÈRE SOIN

SEXE



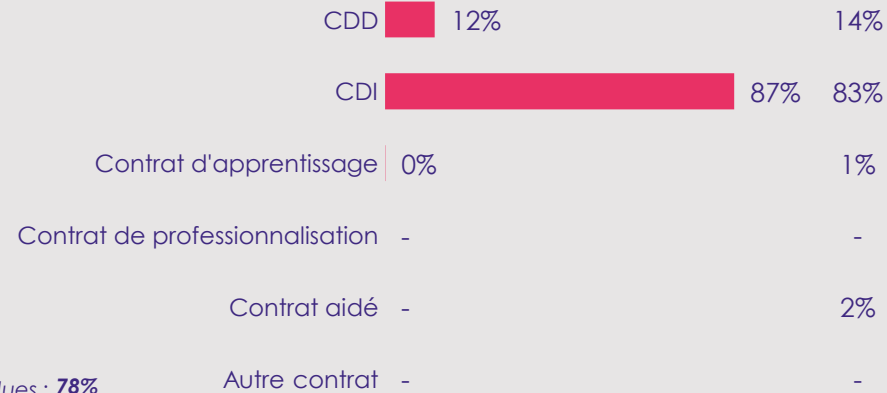
91%



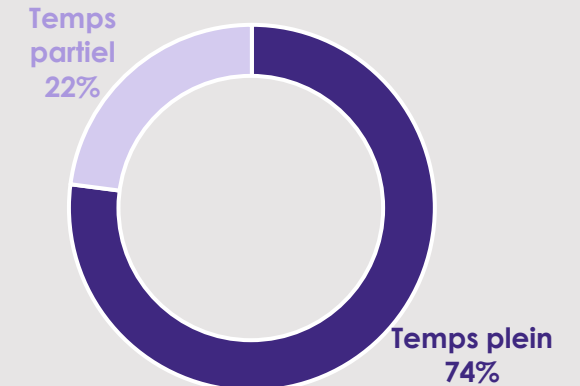
9%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : **78%**

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



Rappel temps partiel toutes branches confondues : **17%**

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

33%

27%

33%

Âge moyen : 45,1 ans

11%

41%

16%

31%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 49,9 ans

16%

16%

21%

46%



8%

24%

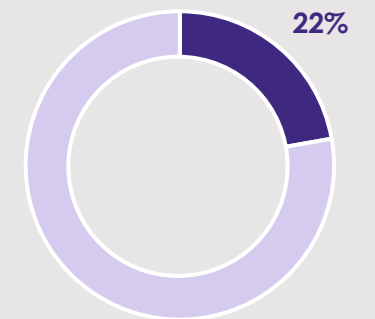
34%

34%



TAUX D'ENCADREMENT

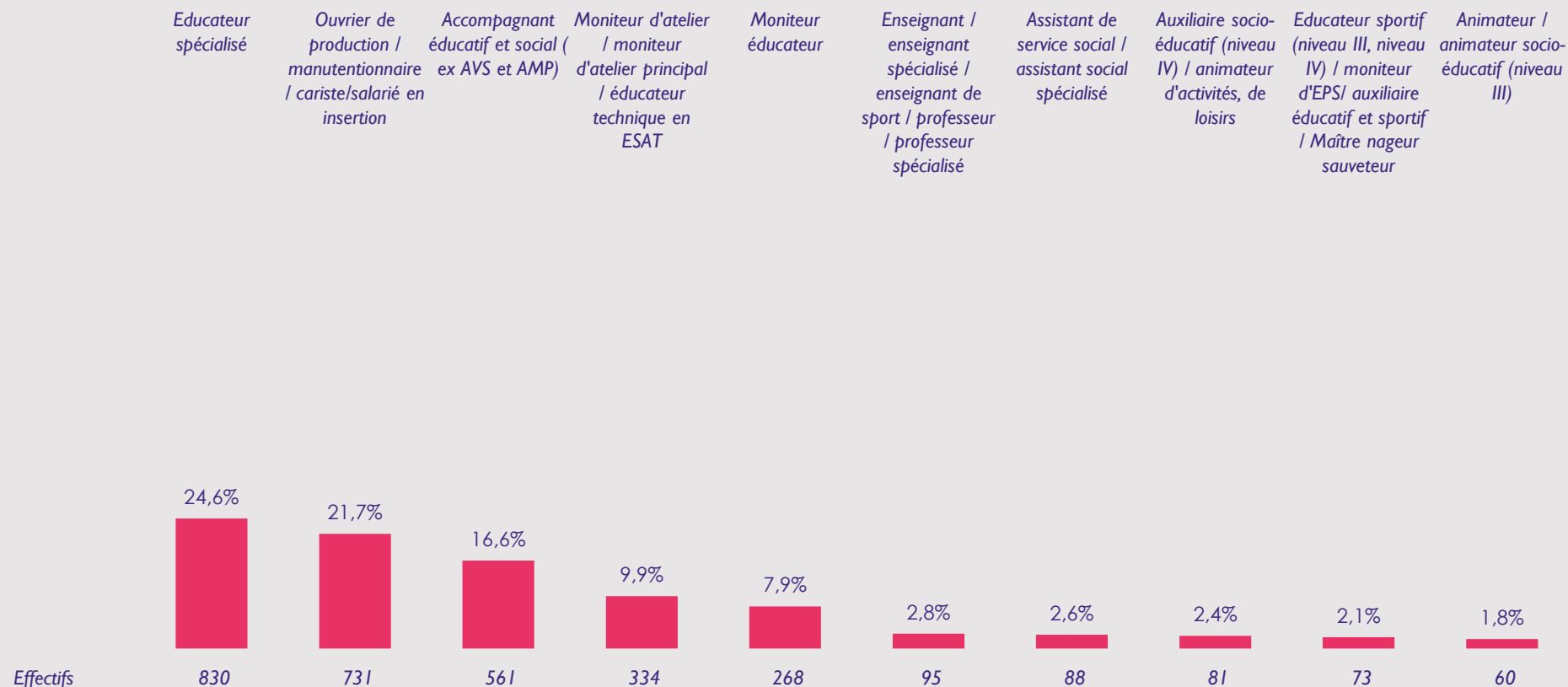
1 cadre
pour **4,5**
salariés en
moyenne



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues :

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 (46%) :

- **Educateur spécialisé : 830** salariés / 24,6% des effectifs
- **Ouvriers de production et salariés en insertion : 731** salariés / 21,7% des effectifs de la filière

On notera également le volume important de **AES** (561 salariés) et **Moniteur d'atelier** (334).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER ÉDUCATIF OU SOCIAL

SEXE



78%



22%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT

CDD 23%



14%

CDI 77%

83%

Contrat d'apprentissage -

1%

Contrat de professionnalisation -

-

Contrat aidé -

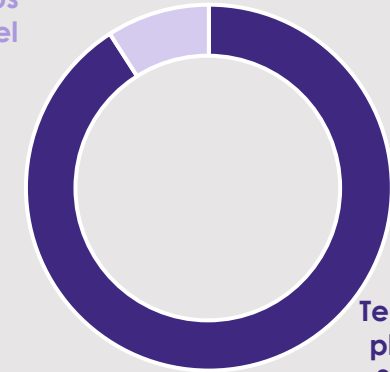
2%

Autre contrat -

-

QUOTITE DE TRAVAIL

Temps
partiel
9%



Temps
plein
90%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : 17%

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 47,1 ans

6%

Moins de 30 ans

Âge moyen : 45,6 ans

13%



8%

33%

31%

30 à 44 ans

36%

24%

27%

34%

45 à 54 ans

26%

34%

33%

29%

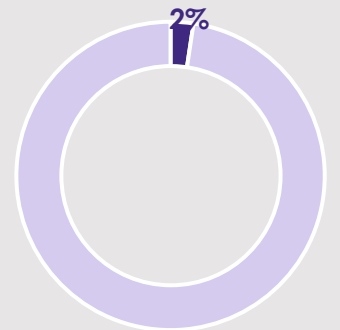
55 ans et plus

25%

34%

TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre
pour
41,9
salariés en
moyenne

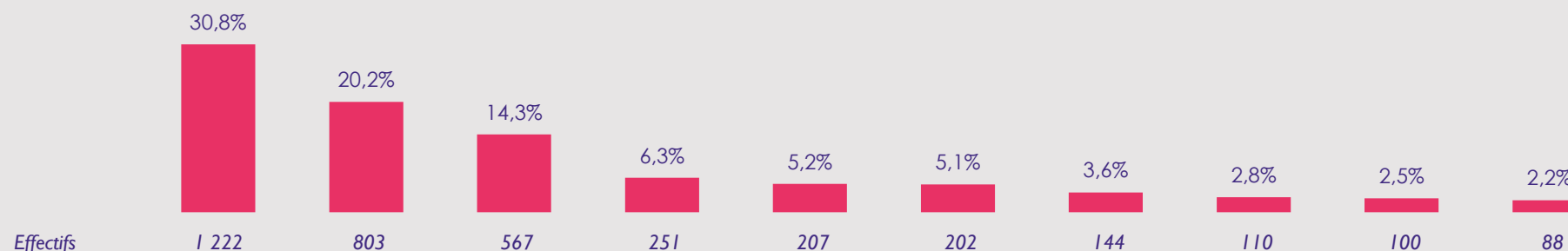


Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 8,5

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...)	Agent, employé ou technicien administratif / rédacteur/ agent, aide ou technicien comptable / technicien RH et paie	Ouvrier et agent des services hôteliers (personnels de cuisine, agent d'entretien ou de propreté, lingère)	Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion, chef de bureau, responsable administratif, financier, de département, de(s) service(s), gestionnaire RH...	Technicien / Coordonnateur non cadre de personnels des services généraux (achat, hygiène-sécurité, logistique, technique, qualité...) / Chargé des services généraux	Assistant administratif / technicien supérieur/ Coordinateur ou coordonnateur non cadre de personnels adm, de centre...	Secrétaire / secrétaire de direction / assistant de direction / secrétaire administratif	Surveillant de nuit qualifié	Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service / Dir. adjoint / Dir. de département / Dir. des services centraux / Dir. d'exploitation	Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF, directeur des soins...)
---	---	--	--	--	---	--	------------------------------	---	---



2 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs de la filière (51%) :

- **Ouvrier et agent des services logistiques** : 1 222 salariés / 30,8% des effectifs de la filière
- **Employé ou agent administratif** : 803 salariés / 20,2% des effectifs

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

SEXE



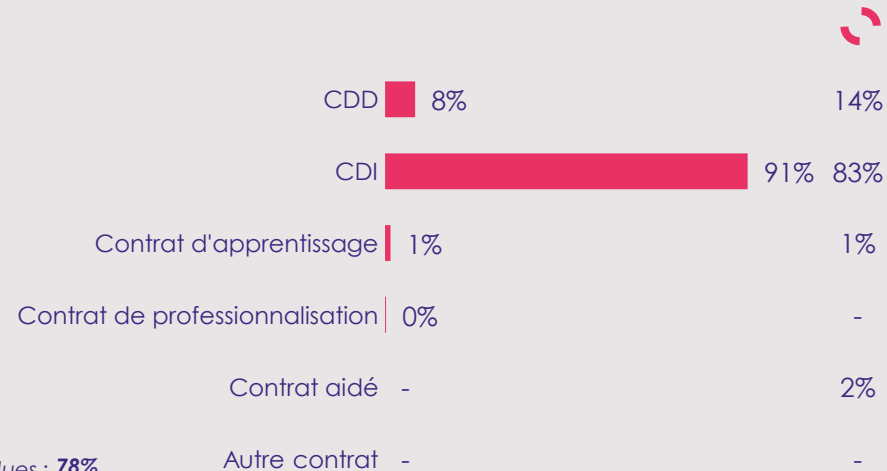
73%



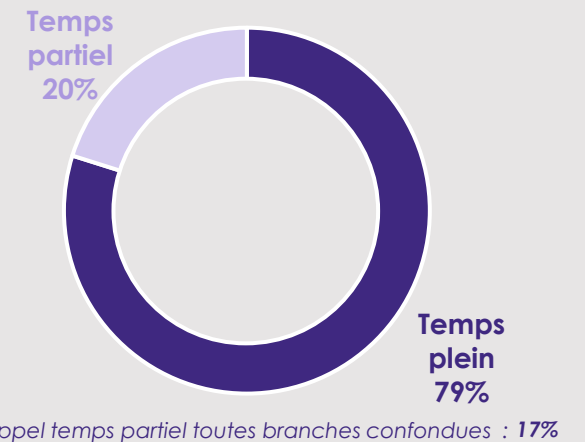
27%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



7%

33%

27%

33%

Âge moyen : 48,9 ans

5%

29%

27%

39%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 50,0 ans

5%

20%

43%

33%



8%

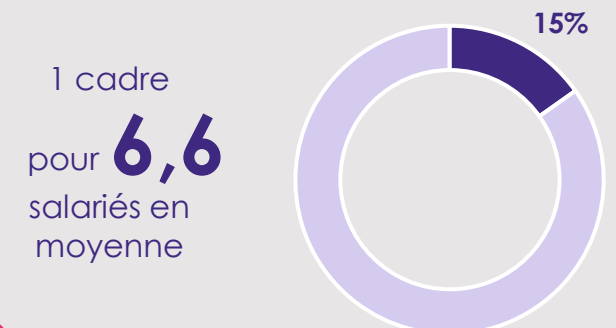
24%

34%

34%



TAUX D'ENCADREMENT



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 8,5

FOCUS SUR DES SITUATIONS À ENJEUX

LA FÉMINISATION DES EMPLOIS

TAUX DE FÉMINISATION PAR FILIÈRE

RAPPEL TAUX DE
FÉMINISATION GLOBAL

78%

Moyenne nationale : **78%**

SOIN : 91% de femmes  **86%**

Soins et prévention

95%

Paramédical et médico-technique

94%

Médical

EDUCATIF ET SOCIAL : 78% de femmes  **73%**

Éducatif, social, insertion

87%

Travail protégé

58%

Enseignement formation

FONCTIONS SUPPORTS : 73% de femmes  **71%**

Services et moyens généraux

60%

Services administratifs et gestion

90%

Direction

89%

LES CADRES

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS CADRES

SEXE



85%



15%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : **78%**

TYPE DE CONTRAT

CDD 3%

14%

CDI 97%

83%

Contrat d'apprentissage - 1%

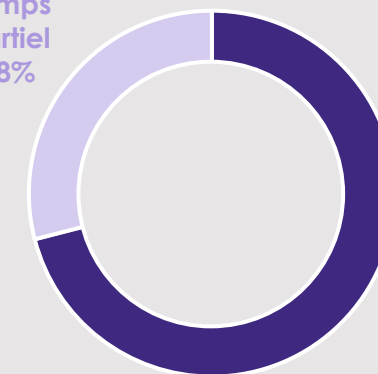
Contrat de professionnalisation - -

Contrat aidé - 2%

Autre contrat - -

QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
28%



Temps plein
69%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : **17%**

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 47,4 ans

5%

Moins de 30 ans

Âge moyen : 56,4 ans

1%

8%



33%

40%

30 à 44 ans

8%

24%

27%

24%

45 à 54 ans

32%

34%

33%

30%

55 ans et plus

59%

34%

Au niveau régional

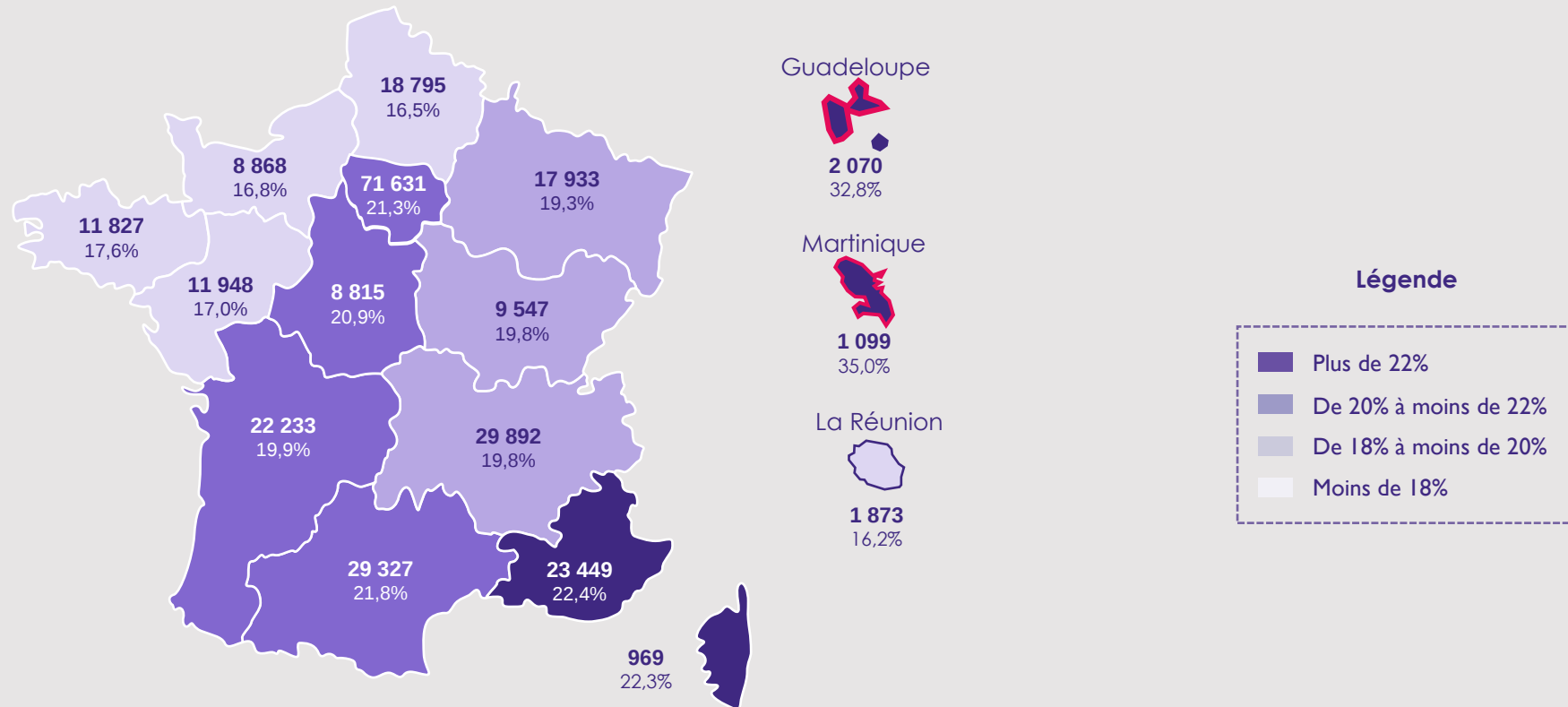
**1 cadre pour
8,5 salariés (12%)***

Moyenne nationale :
1 CADRE POUR 7 SALARIÉS

LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)

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

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%

Les Antilles ont les taux de salariés de plus de 55 ans les plus élevés : plus de 30% sur les deux territoires.

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

PROPORTION
DE SENIORS

34%

Moyenne nationale : 20%

SOIN : 33% de seniors

19%

Soins et prévention

34%

EDUCATIF ET SOCIAL : 28% de seniors

17%

Éducatif, social, insertion

27%

Travail protégé

28%

FONCTIONS SUPPORTS : 37% de seniors

25%

Services et moyens généraux

45%

Services administratifs et gestion

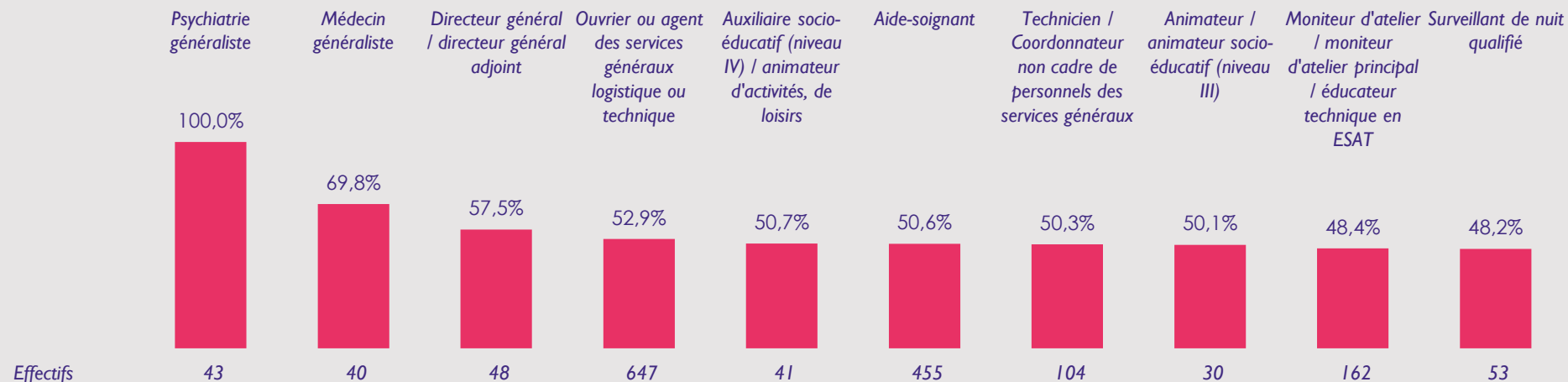
25%

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR



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



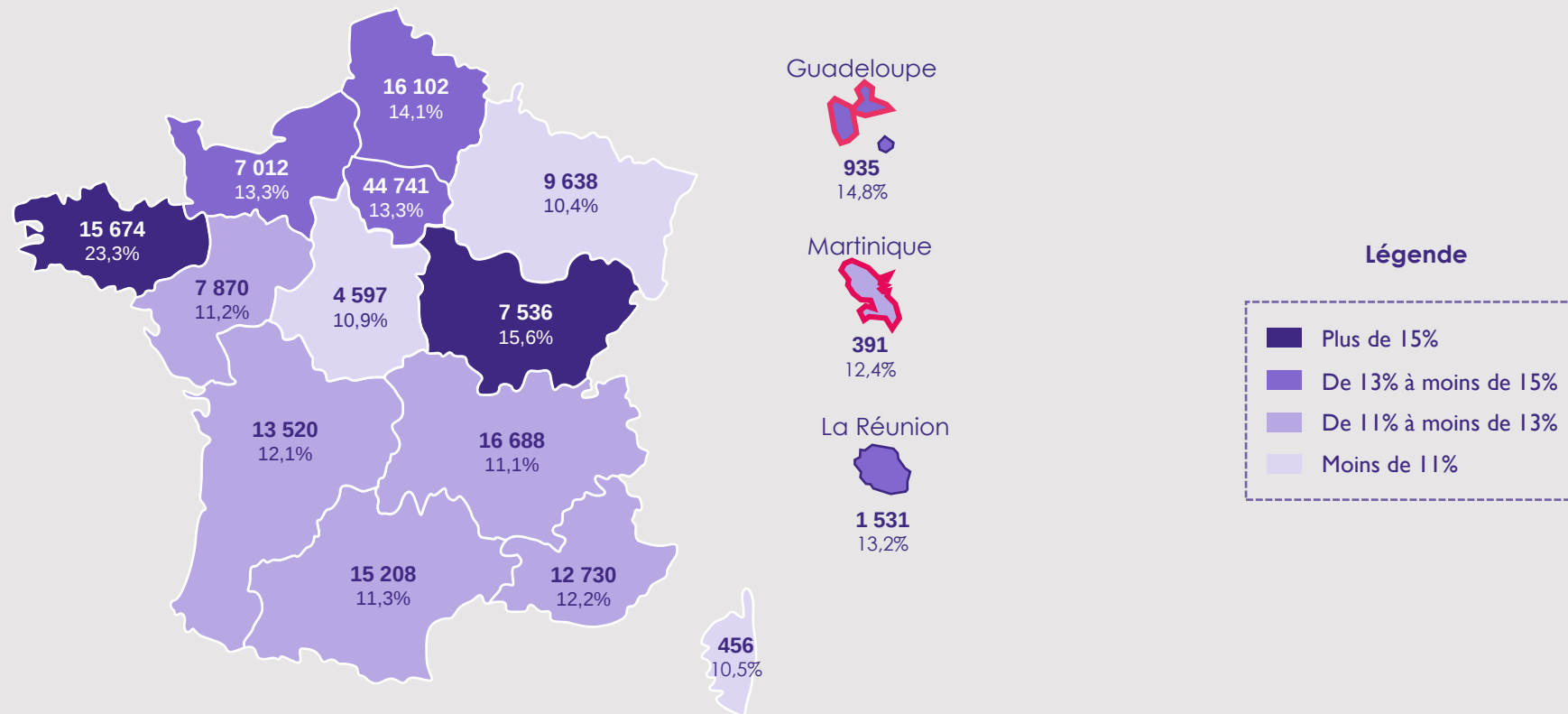
Plus d'1 salarié sur 3 du secteur de l'OPCO Santé aux Antilles est âgé de plus de 55 ans, 14% ont plus de 60 ans et 12% plus de 65 ans

Les métiers de **Psychiatre**, de **Médecin Généraliste**, et de **Directeurs / DG** sont ceux qui présentent les plus forts taux de plus de 55 ans aux Antilles.

LES SALARIÉS EN CDD

PART DES SALARIÉS EN CDD AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

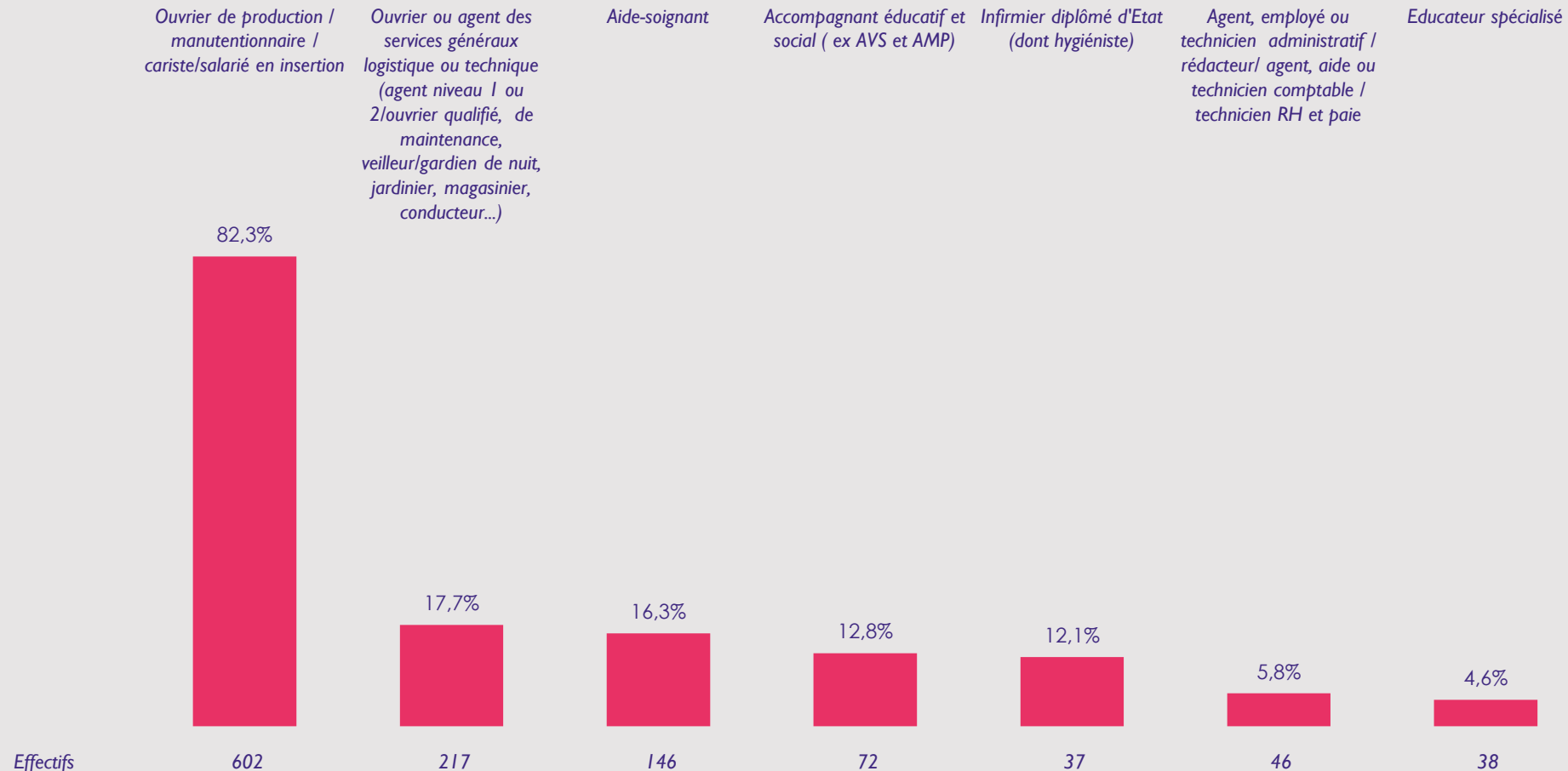
Moyenne nationale : **13%**



La Martinique et la Guadeloupe s'inscrivent dans la tendance nationale au niveau de la part des CDD malgré des niveaux assez homogènes entre les différentes régions.

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN CDD

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS EN CDD



Plus de 13% des salariés du secteur de l'OPCO Santé aux Antilles 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 cette moyenne :**

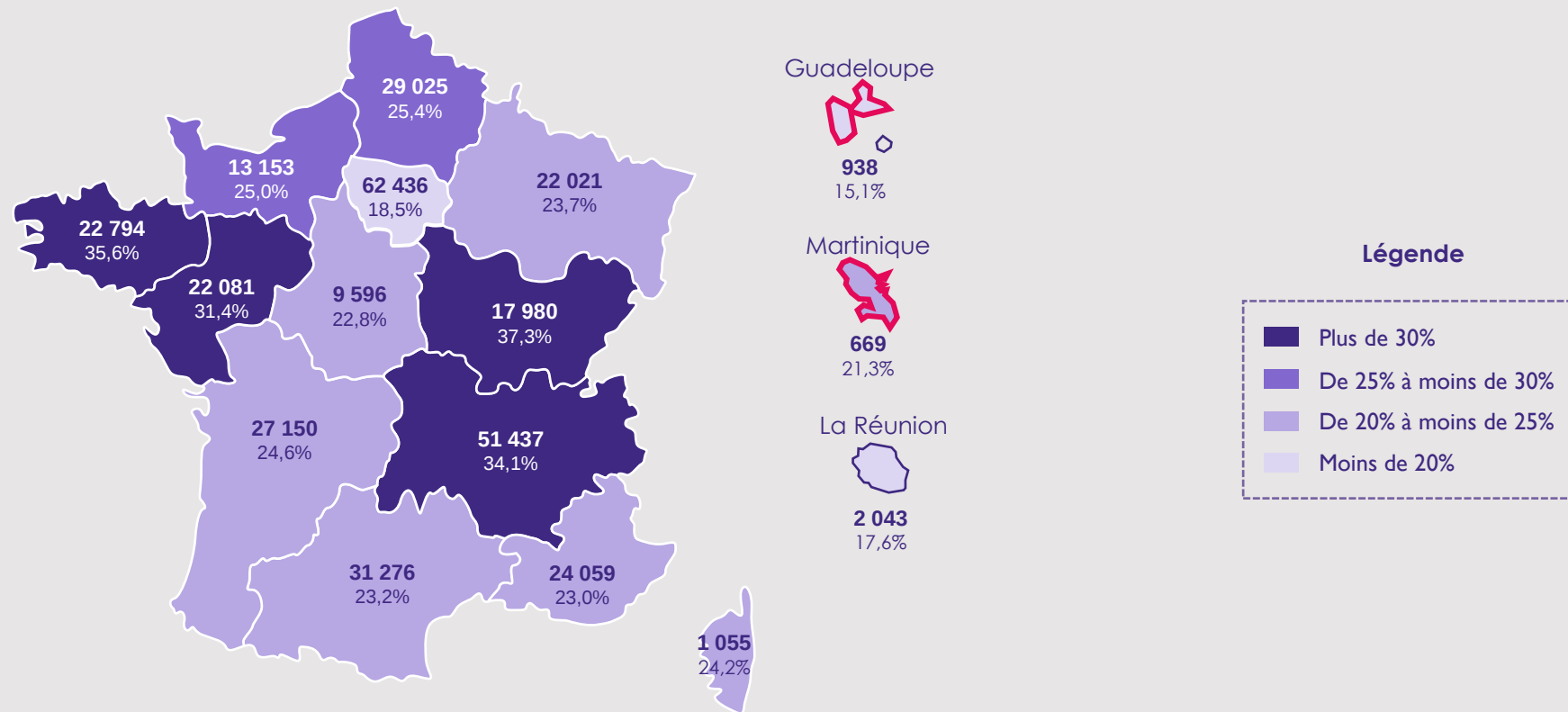
- Ouvrier de production
- Ouvrier des services généraux logistique ou technique
- Aide-soignant

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

LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

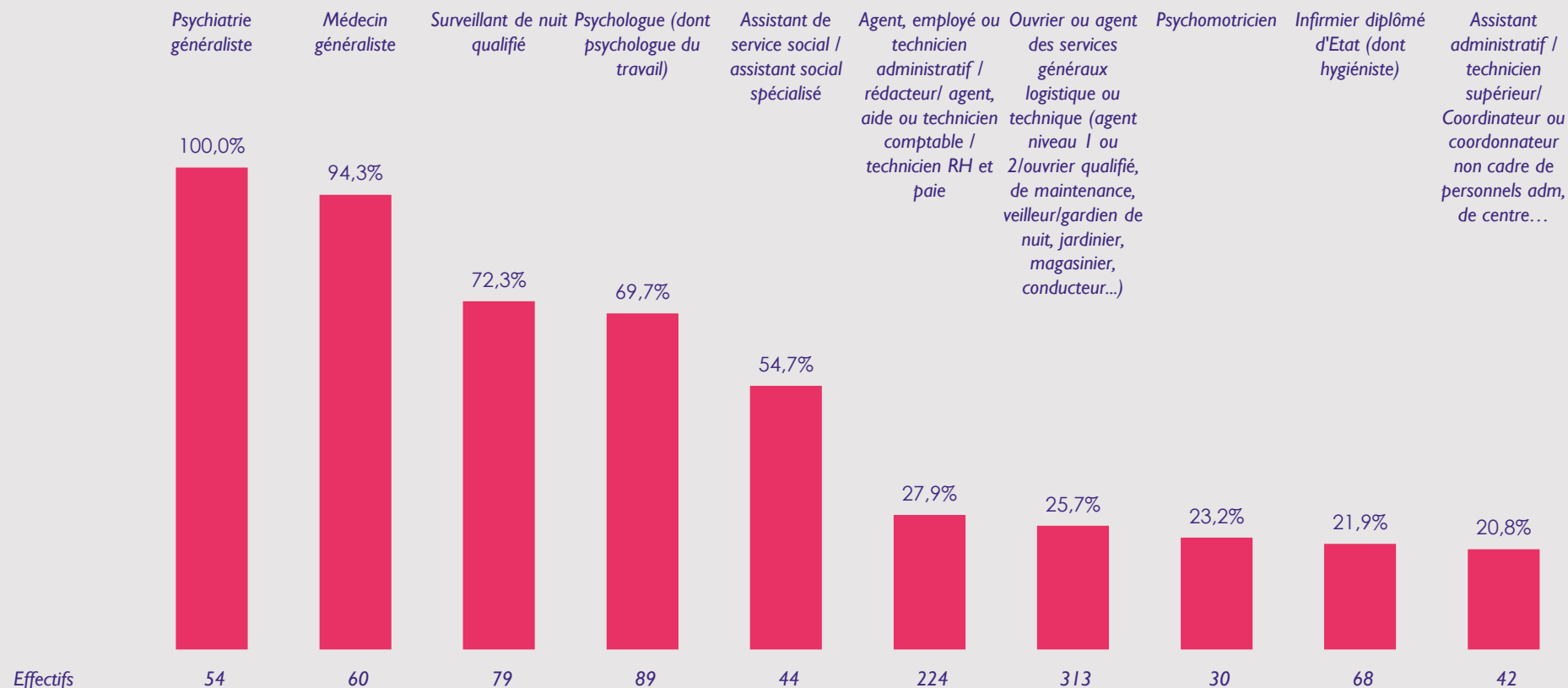
PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

Moyenne nationale : **25%**



PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL



15% des salariés de l'OPCO Santé en Guadeloupe, 21% en Martinique 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)

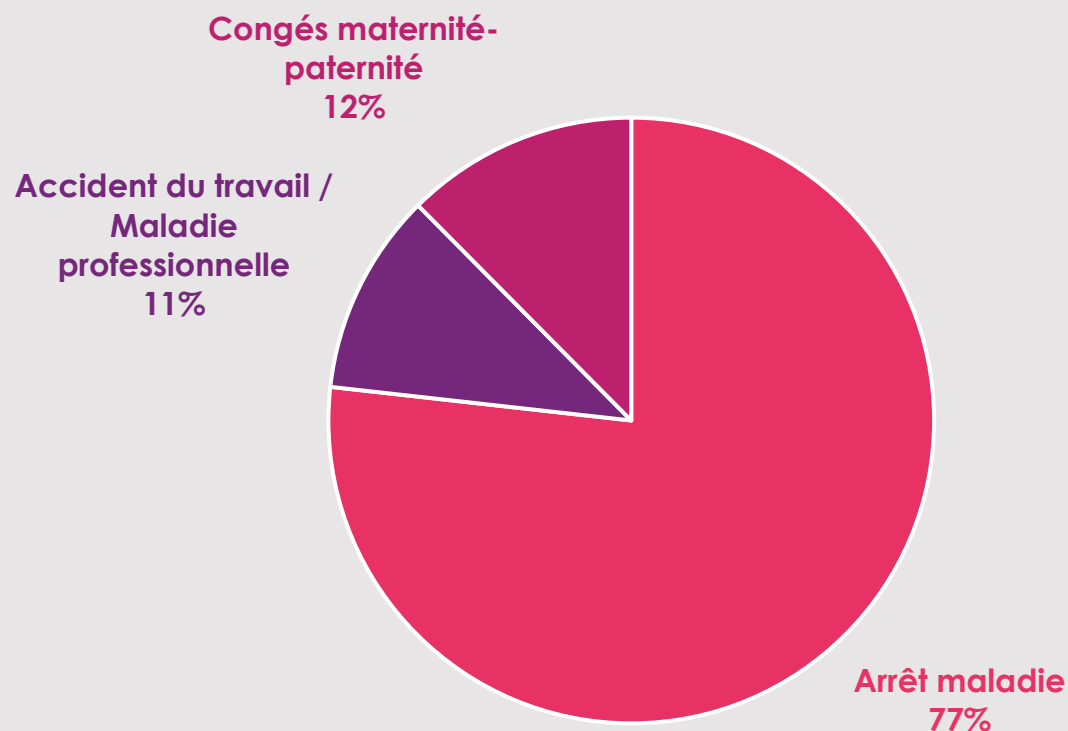
ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser **plus de 200 000 jours d'absence en 2021 aux Antilles. Plus des trois quarts (77%) de ces absences sont dues à un arrêt maladie. 11%** font suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et **12%** 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 Antilles (notamment suite à une maladie professionnelle, un accident du travail et/ou un congé maternité/paternité) laisse apparaître **une prévalence du secteur Sanitaire**, 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 **Sanitaire**, 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)



Le Baromètre Emploi-Formation 2022 recense **près de 200 000 jours d'absence** des salariés du secteur de l'OPCO Santé aux Antilles (sur 35 millions en France).

Près des 3 quarts (77%) de ces jours d'absence sont dus à un arrêt maladie.

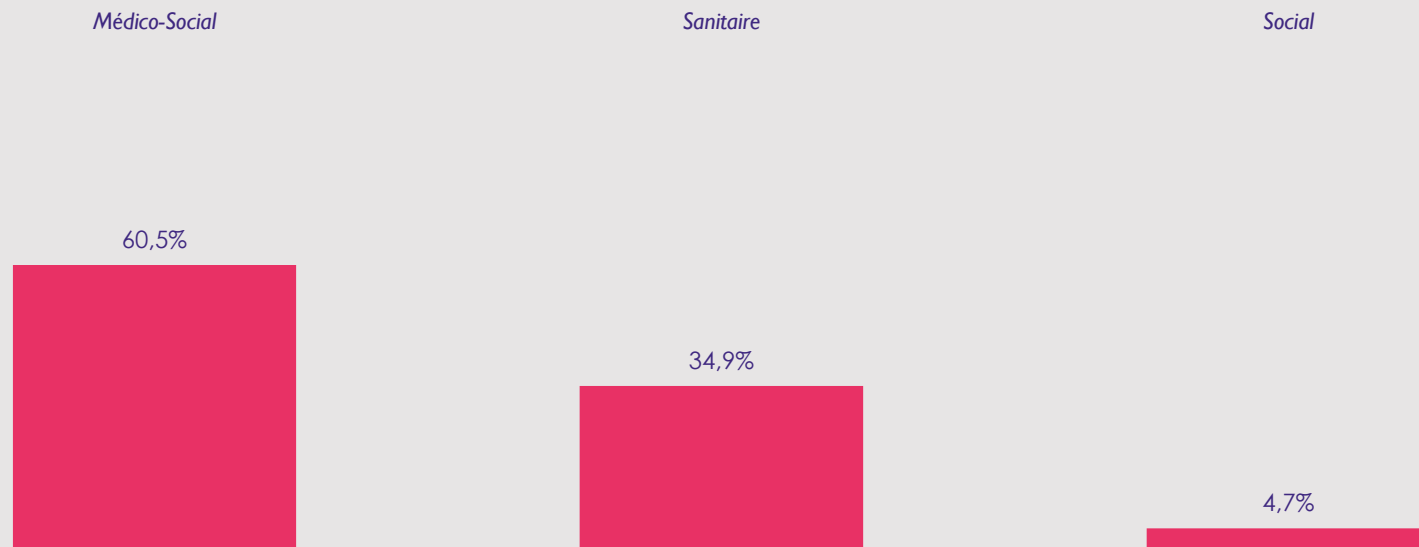
11% font suite à un accident ou une maladie professionnelle et 12% un congé maternité / paternité.

LES ABSENCES POUR MALADIE

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

**160 000 JOURS D'ABSENCE
POUR MALADIE**

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



La répartition du nombre de jours d'absence pour maladie **est différente de la répartition des effectifs** par secteur d'activité : 60% dans le secteur Sanitaire, 35% dans le Médico-social et 5% dans le Social

Aux Antilles, nous observons **une prévalence du secteur Sanitaire** par rapport à son poids réel.

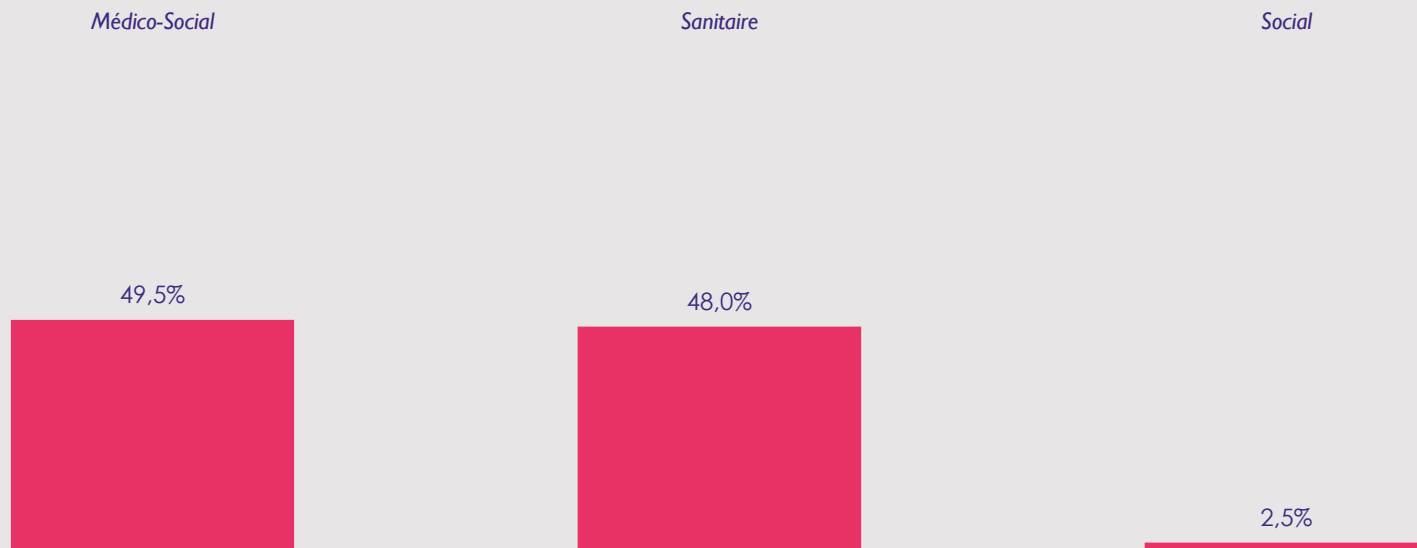
LES ABSENCES SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (AT/MP)

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

22 026 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 :

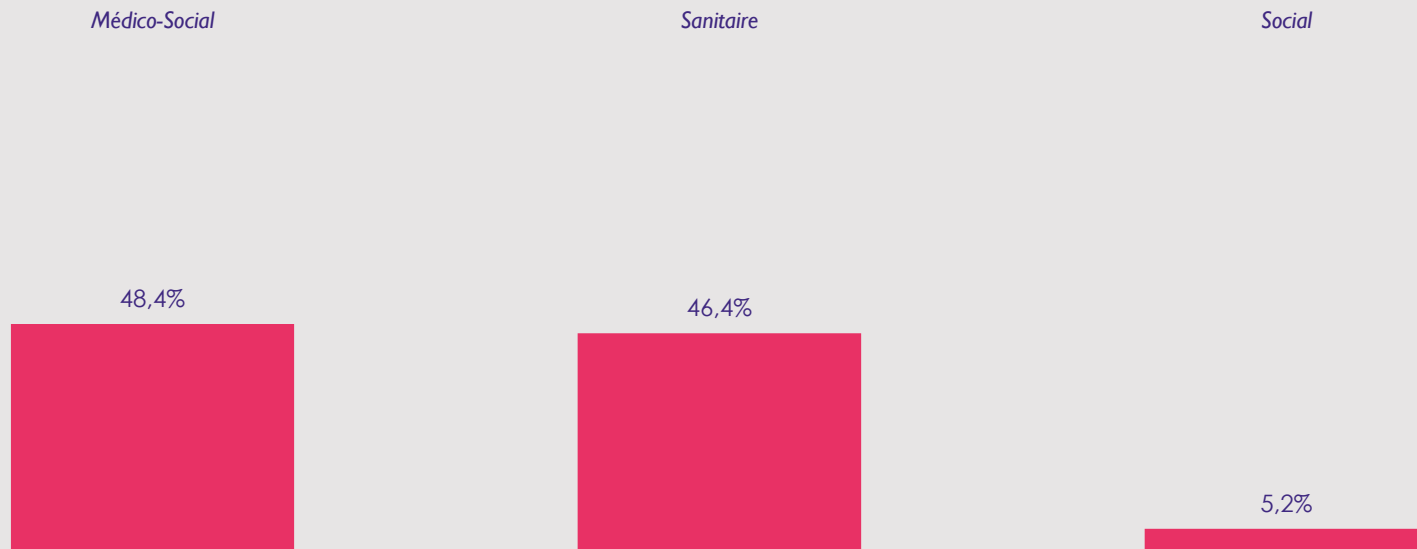
- **Prévalence du secteur Sanitaire** qui représente 48% des jours d'absence suite à un accident de travail pour une minorité des effectifs salariés du secteur d'OPCO Santé aux Antilles
- **Secteur Social qui semble plus préservé** : 3% des jours d'absence pour 6% des effectifs

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

25 359 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 Sanitaire** dans les jours d'absence suite à un congé maternité / paternité qui s'explique ici par un **taux de féminisation plus important.**



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

- ▶ **La moitié des établissements** du secteur de l'OPCO Santé dans la région rencontrent **des difficultés dans le recrutement de leurs salariés** (50%). Ces difficultés sont plus significatives pour la branche de l'Hospitalisation Privée où la quasi-totalité des établissements déclarent être concernés (90%). D'ailleurs, **les besoins en recrutement se concentrent plus particulièrement dans les métiers du soin** : ils représentent plus de 269 des près de 466 postes vacants. Ces besoins apparaissent comme importants en regard aux volumes de personnes en poste dans la région. comme l'une des régions les plus touchées par ces tensions (47% des personnels médicaux, 10% des postes soins-prévention).
- ▶ **Trois métiers de la filière Soins – Médecin généraliste, auxiliaire de puériculture et orthophoniste - concentrent à eux seuls près de 170 postes vacants.** Si on rapporte le nombre de postes vacants au nombre de postes actuels sur le territoire, **deux de ces trois métiers sont les plus en tension** : les **orthophonistes** et les **médecins généralistes** avec autant de postes vacants que de postes pourvus. Les principales causes identifiées pour ces deux métiers sont **la pénurie de candidats avec le diplôme recherché et la rémunération.**
- ▶ Pour pallier ces difficultés, **les réorganisations du travail sont privilégiées** (53%) devant le recours à **des contrats courts**, ou encore à l'intérim. Dans le même temps, **40% des établissements développent des collaborations avec Pôle Emploi, les Missions locales ou les écoles, et mutualisent leur personnel avec d'autres établissements.**

DIFFICULTÉS ET BESOINS EN RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

50%

DES ÉTABLISSEMENTS
DÉCLARENT AVOIR DES
DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT

Moyenne nationale : **64%**

SSSMS

68%

HP

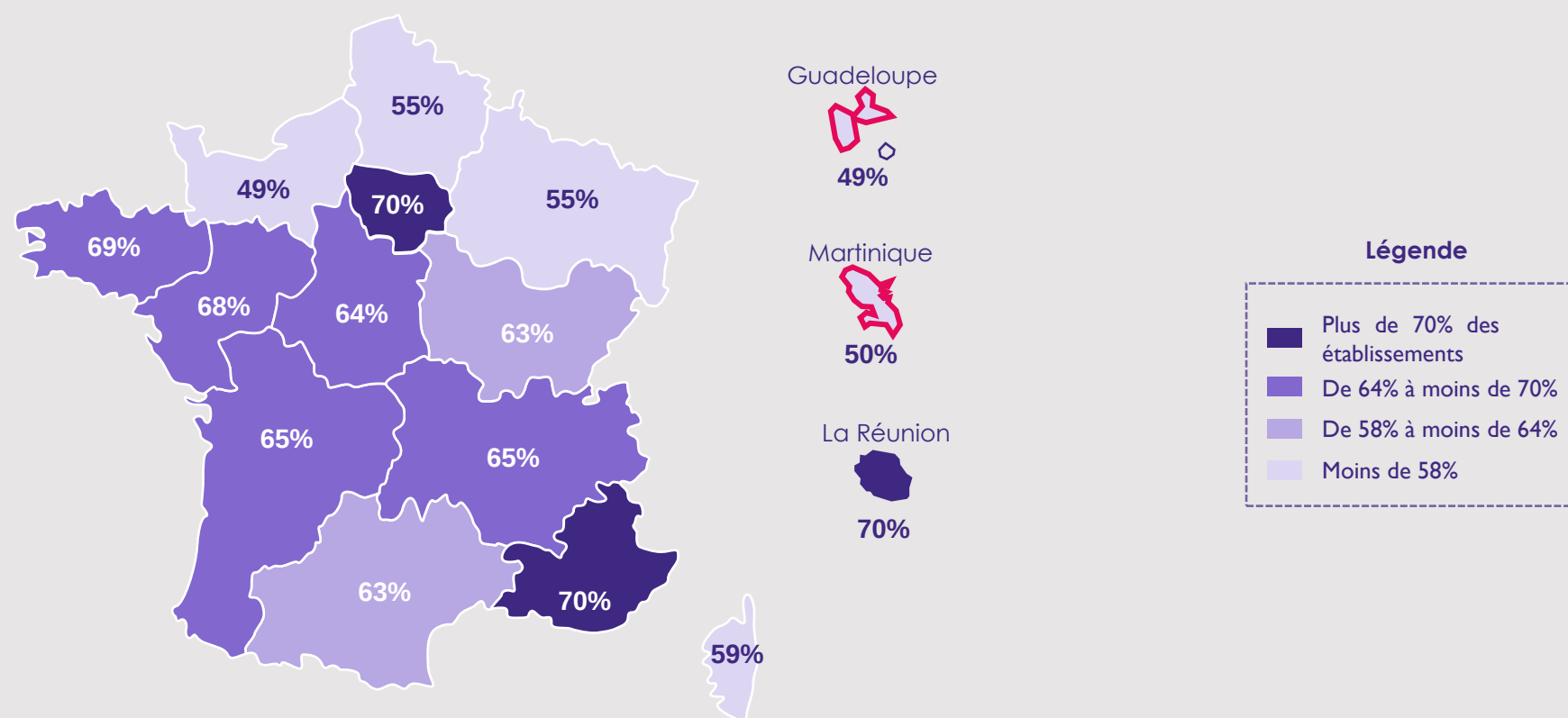
90%

SPSTI

16%

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.

Les Antilles semblent un peu plus préservées en raison d'une Branche HP moins présente qu'en Métropole.

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

466 POSTES

A POURVOIR

SOIN : 269 postes

Postes à pourvoir /
effectif total (en %)

Soins et prévention

99

10%

Paramédical et médico-technique

71

12%

Médical

99

47%

EDUCATIF ET SOCIAL : 170 postes

Educatif, social et insertion

127

6%

Travail protégé

42

4%

Enseignement formation

0

0%

FONCTIONS SUPPORTS : 28 postes

Services et moyens généraux

0

<1%

Services administratifs et gestion

28

2%

Direction

0

<1%

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 %)
Médecin généraliste	71	100%
Educateur spécialisé	57	6,8%
Auxiliaire de puériculture	57	-
Orthophoniste	42	100%
Moniteur d'atelier / moniteur d'atelier principal / éducateur technique en ESAT	42	12,7%
Agent, employé ou technicien administratif / rédacteur/ agent, aide ou technicien comptable / technicien RH et paie	28	-
Psychologue (dont psychologue du travail)	28	19,9%
Educateur technique spécialisé hors ESAT / hors EA/hors SIAE	28	83,6%
Educateur de jeunes enfants / jardinière d'enfants spécialisée	28	100%
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	14	4,6%

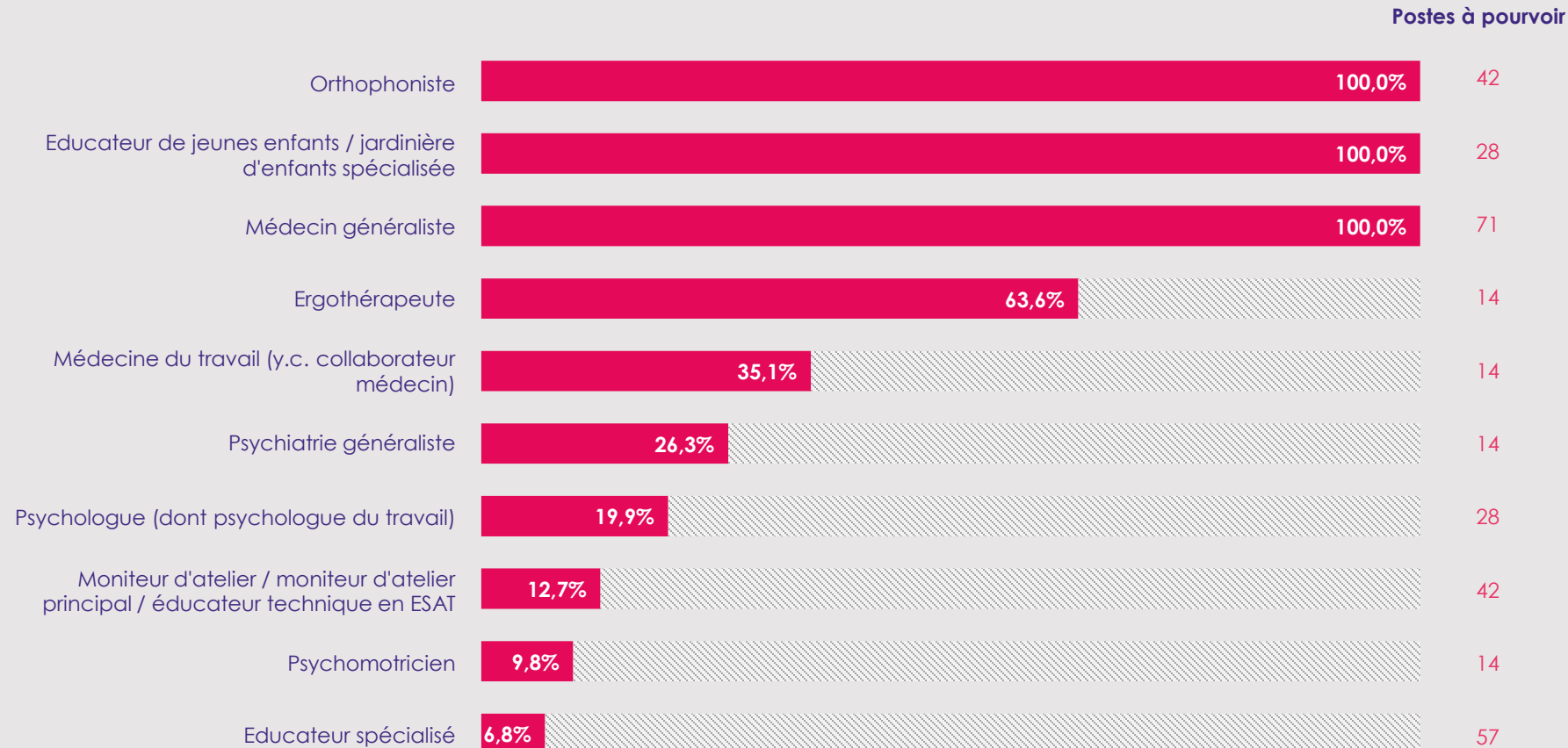


Le métier le plus en tension en Guadeloupe et en Martinique est le métier de **médecin généraliste**, suivi par les **éducateurs spécialisés** et les **auxiliaires de puériculture**, avec chacun plus de 50 postes à pourvoir.

Ensuite, on trouve des métiers en tension dans le secteur du soin (**les orthophonistes (42) et les psychologues (28)**) ainsi que dans le secteur éducatif et social, notamment **les moniteurs d'atelier avec 42 postes à pourvoir**.

MÉTIER S AVEC LES TAUX DE POSTES A POURVOIR LES PLUS FORTS

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



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



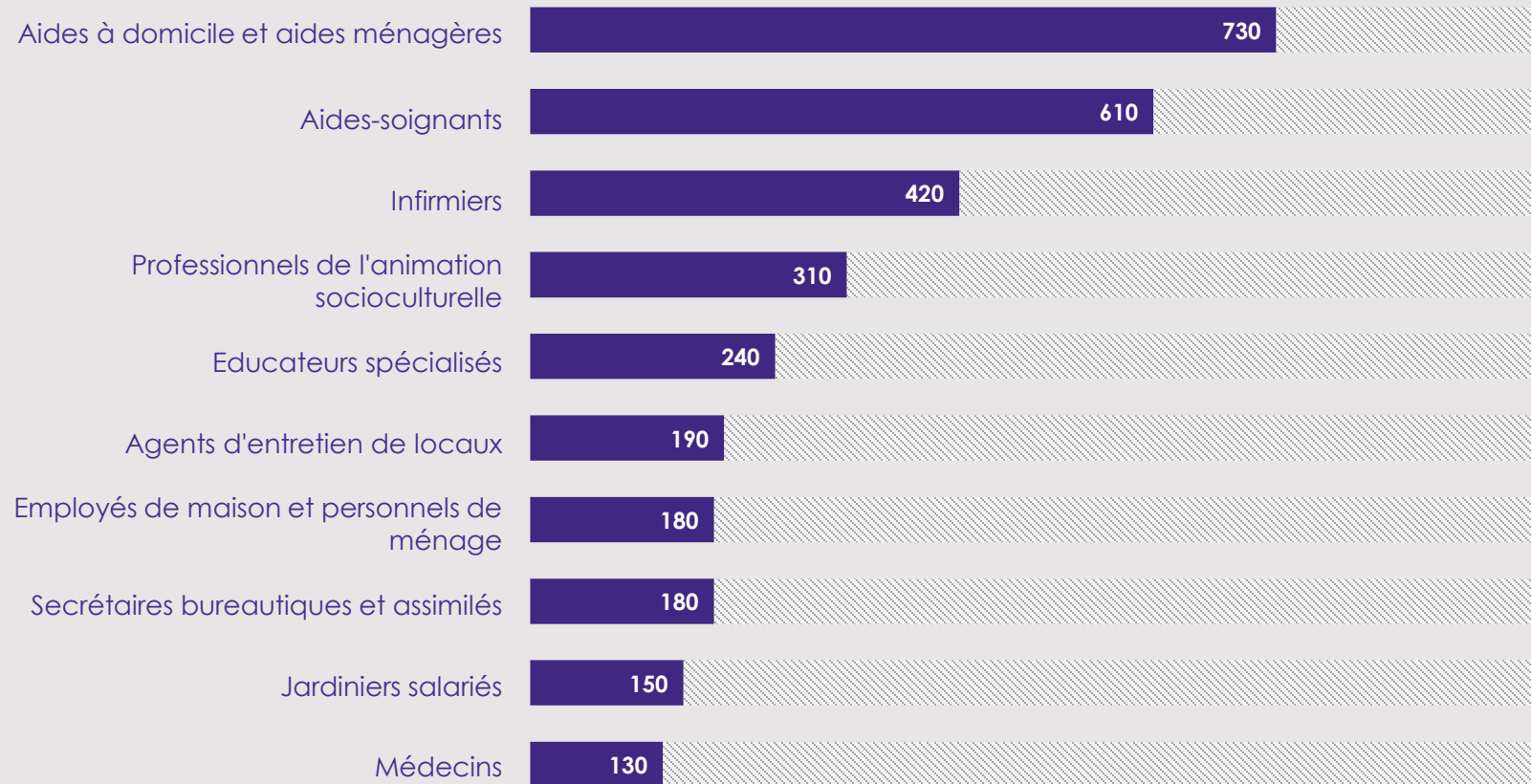
En termes de poids des postes à pourvoir ramené au nombre de professionnels en poste (>100%), ce sont les orthophonistes qui sont le plus en tension, au même titre que les médecins généralistes et les éducateurs de jeunes enfants.

En forte tension aussi, les ergothérapeutes (63,6%) et les médecins du travail (35,1%) ont un taux de postes vacants important.

COMPARAISON AVEC L'ENQUÊTE BMO DE PÔLE EMPLOI – SECTEUR SANTÉ, ACTION SOCIALE AUX ANTILLES



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 et Infirmiers apparaissent ainsi dans le TOP 5.

Les Aides à domicile et aides ménagères (hors champ de l'OPCO Santé) arrivent en tête de ce TOP 5 spécifiquement dans les Antilles.

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 / aide médico-technique	Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service	Ouvrier ou agent des services généraux logistiques 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	2	1	1	1	1	1	1	1
Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité de l'établissement	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
Situation géographique de l'établissement	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2
Rémunération	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	6	2	3	6	6	6	2	6	6	2



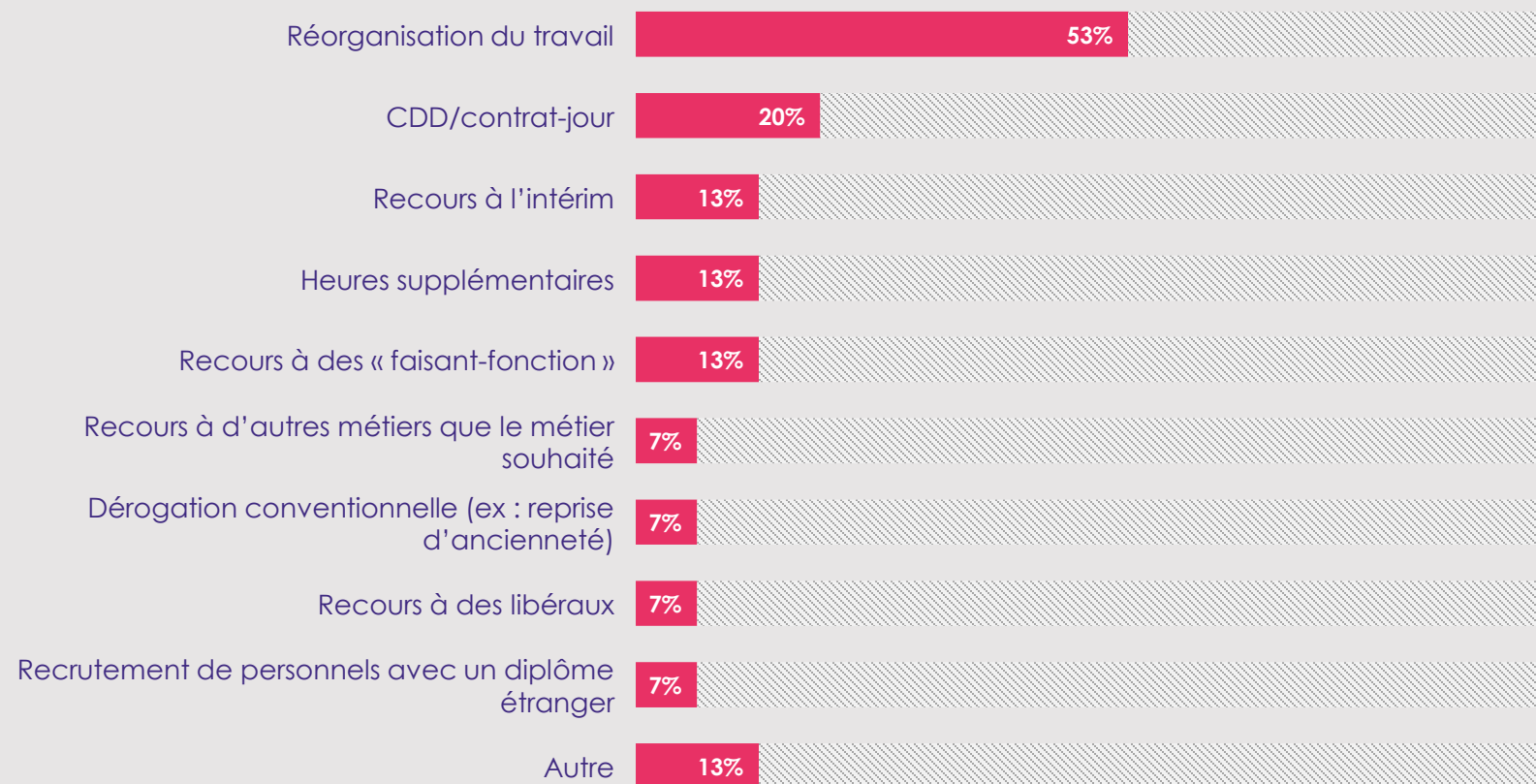
Pour la plupart des métiers les plus exercés, la **pénurie de candidats avec le diplôme recherché** est la principale explication aux difficultés de recrutement.

La **rémunération** apparaît comme point un point beaucoup plus sensible aux Antilles pour deux métiers : **éducateur spécialisé et IDE**.

SOLUTIONS ET DÉMARCHES ADOPTÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

SOLUTIONS ADOPTÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT ADOPTÉ CES DIFFÉRENTES SOLUTIONS (% établissements)

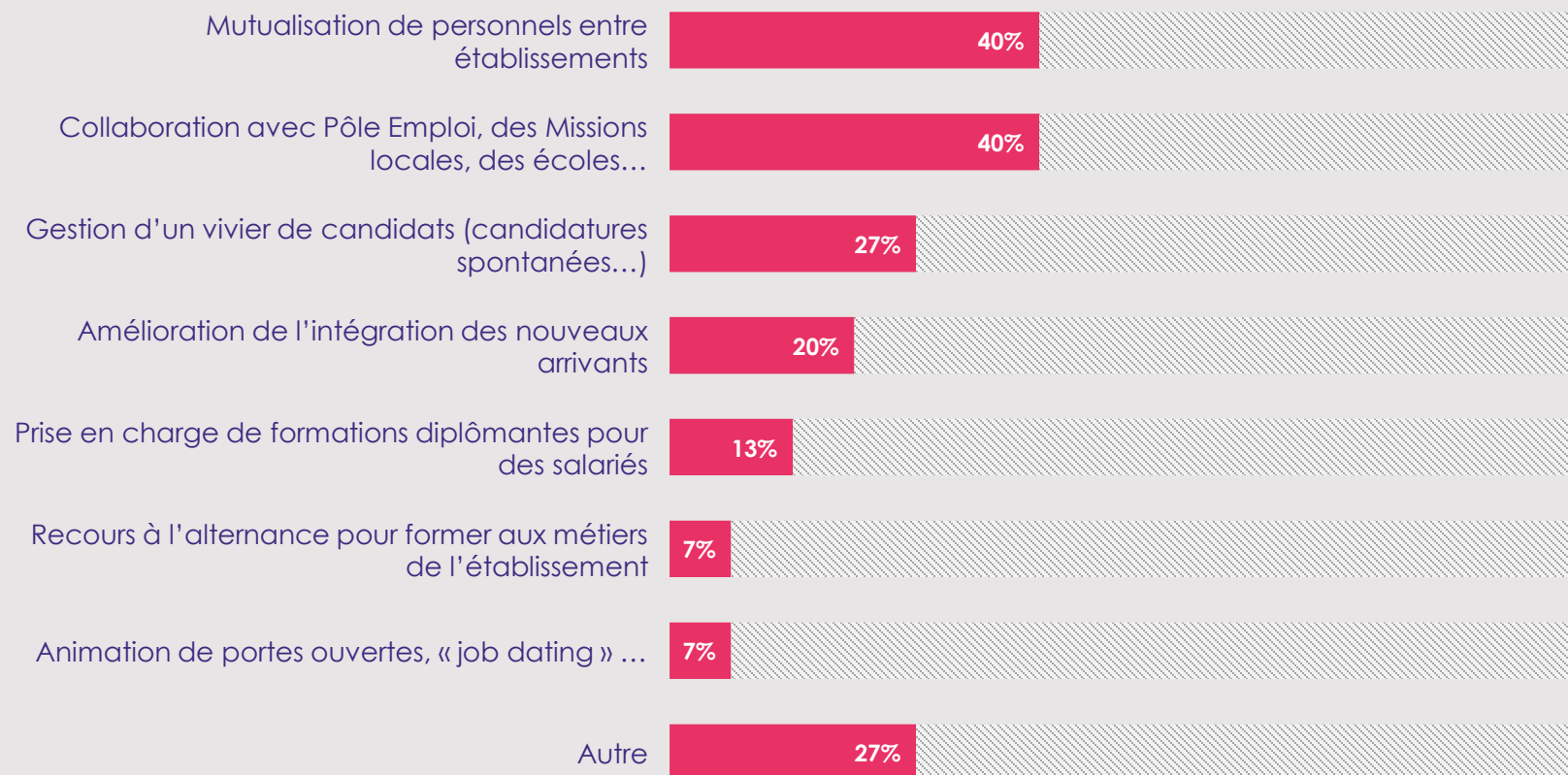


La réorganisation du travail est la première solution mise en place face aux difficultés de recrutement (53% des établissements aux Antilles).

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



La collaboration avec Pôle Emploi, Missions locales ou écoles est la démarche la plus déployée avec la mutualisation des personnels entre établissements pour faire face aux difficultés de recrutement (40%).

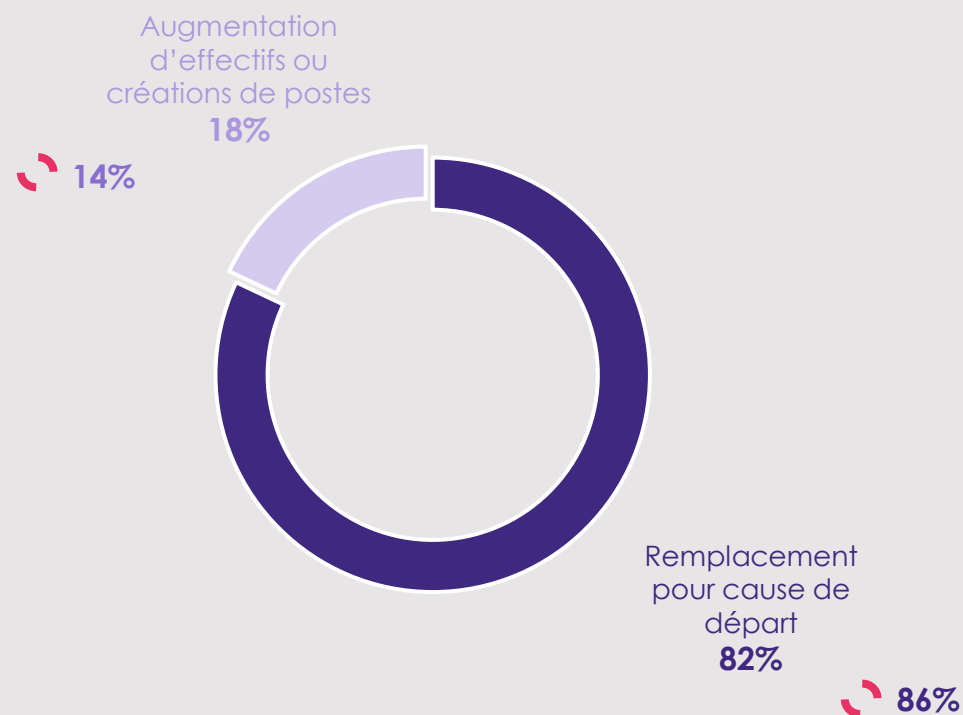
Plus d'un quart des établissements a recours également à une autre démarche : la gestion d'un vivier de candidats.

MOBILITÉ DES SALARIÉS

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES

DES EMBAUCHES PRINCIPALEMENT LIÉES À DES REMPLACEMENTS POUR CAUSE DE DÉPART

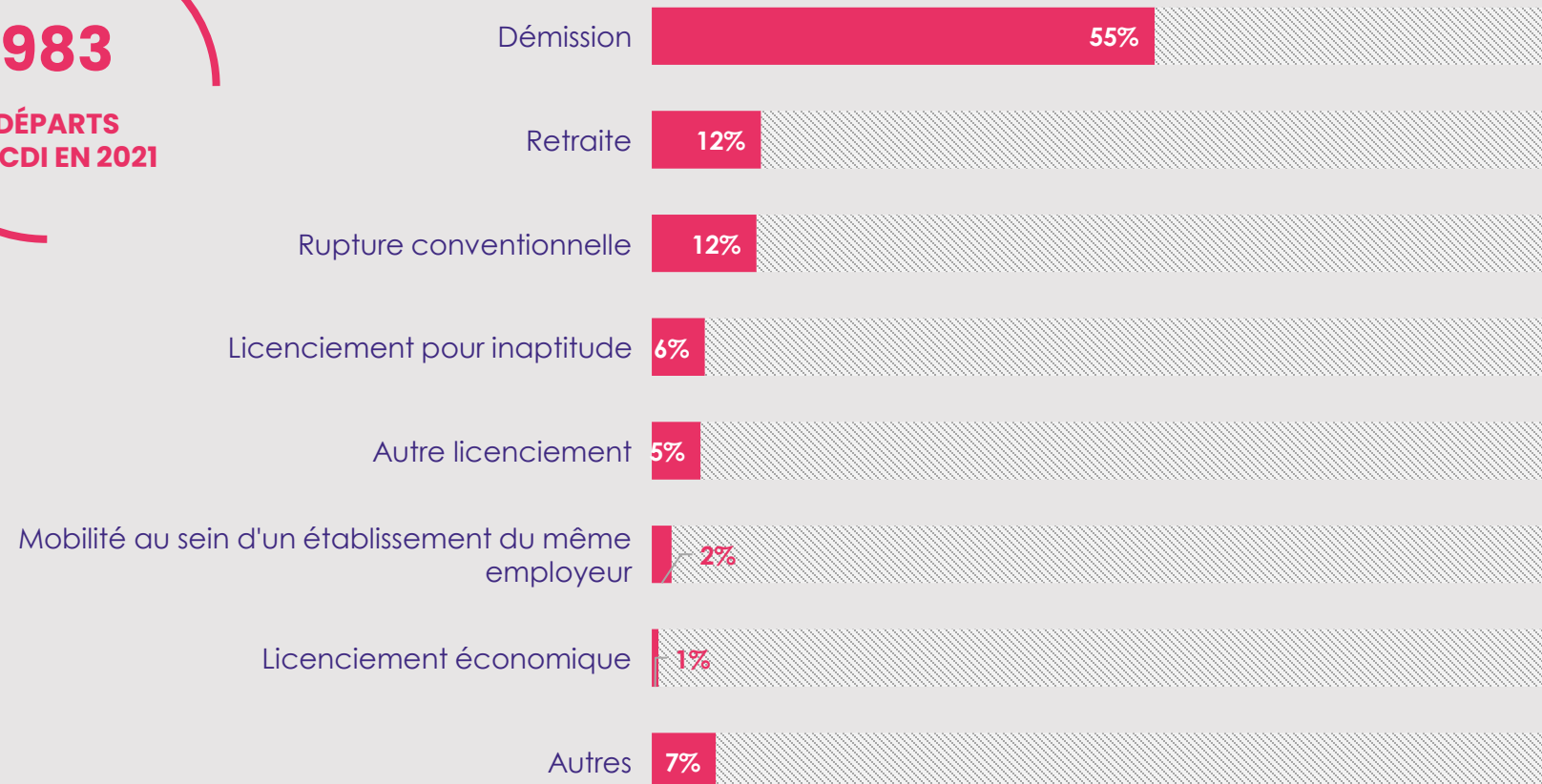
1 046
EMBAUCHES EN CDI
EN 2021



Plus de 1 000 embauches ont été enregistrées en 2021.

Celles-ci sont principalement le fait de remplacements (82%).

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI

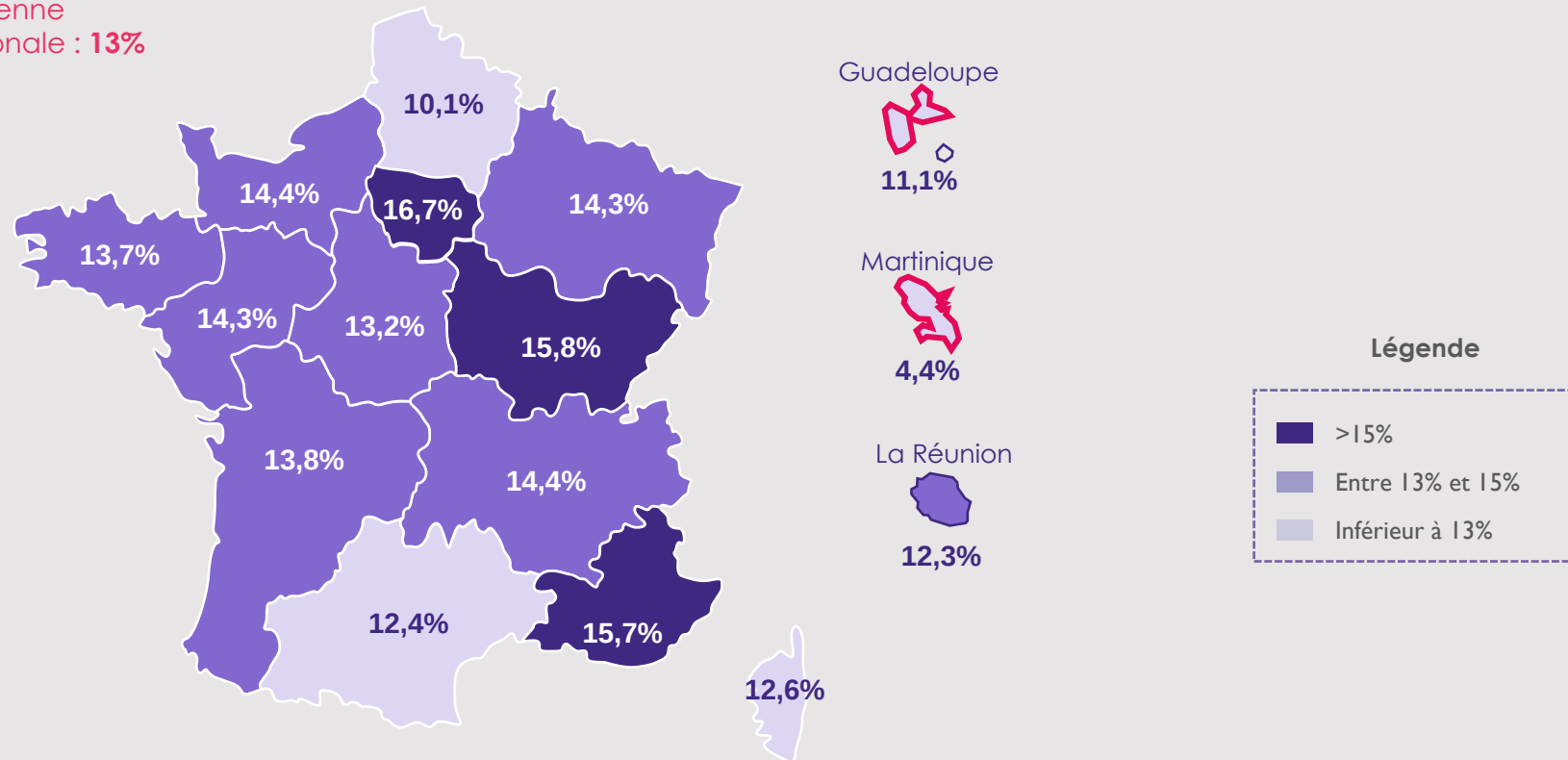
983**DÉPARTS
EN CDI EN 2021**

Plus d'un départ sur deux (55%) est lié à une **démission**, tandis que les départs en retraite ne représentent que 12% d'entre eux.

TAUX DE MOBILITÉ PAR RÉGION

UN TAUX DE MOBILITÉ BEAUCOUP MOINS ÉLEVÉ AUX ANTILLES QUE DANS LES RÉGIONS MÉTROPOLITAINES

Moyenne nationale : **13%**



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

La Guadeloupe et surtout la Martinique se démarquent avec un taux de turn-over sensiblement plus faible que dans les autres régions (4% et 11%)

* 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 ».



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.
- ▶ Les **formations diplômantes** (DE Aide-soignant, DE Accompagnant éducatif et social, DE Educateur spécialisé...) représentent **6% des actions de formation** financées en 2020 au niveau national. La hausse du nombre de formations sur la plupart des diplômes entre 2020 et 2021 reflète les efforts de l'OPCO Santé pour dynamiser l'accès aux diplômes dans un contexte post crise COVID.
- ▶ **Moins d'un établissement sur cinq aux Antilles (18%)** éprouvent des **difficultés à répondre aux besoins en formation** et souhaiteraient avant tout, pour mieux y répondre, bénéficier de **financements supplémentaires** et trouver des **contenus plus adaptés** à leurs domaines. **La motivation des salariées à se former est aussi un enjeu.**
- ▶ Avec **8 922 contrats d'alternance** en 2020 et **11 894** engagés en 2021 au niveau national, l'alternance s'affirme comme **un levier-clé de formation et de recrutement** dans le secteur de l'OPCO Santé. **Un établissement sur deux envisage d'y avoir recours** en 2022, avec 18 898 alternants potentiels. Ils sont un peu moins nombreux aux Antilles.

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

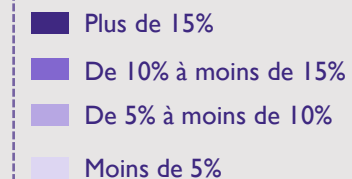
Sources : base de données 2020 des formations financées par l'OPCO Santé

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

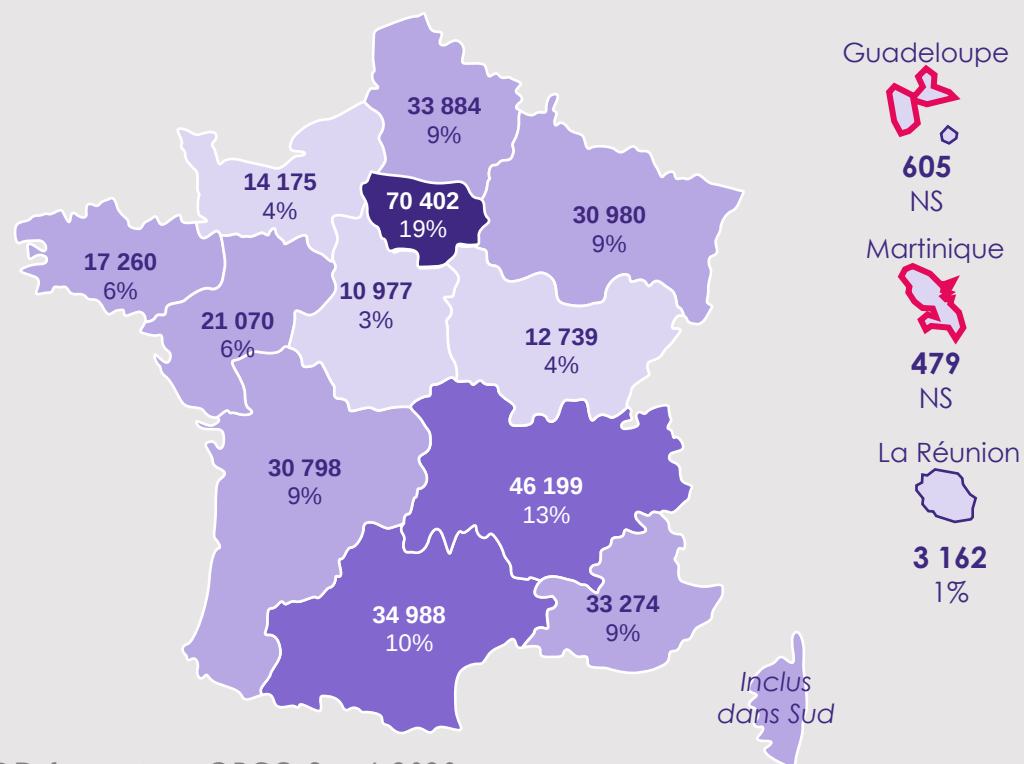
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

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

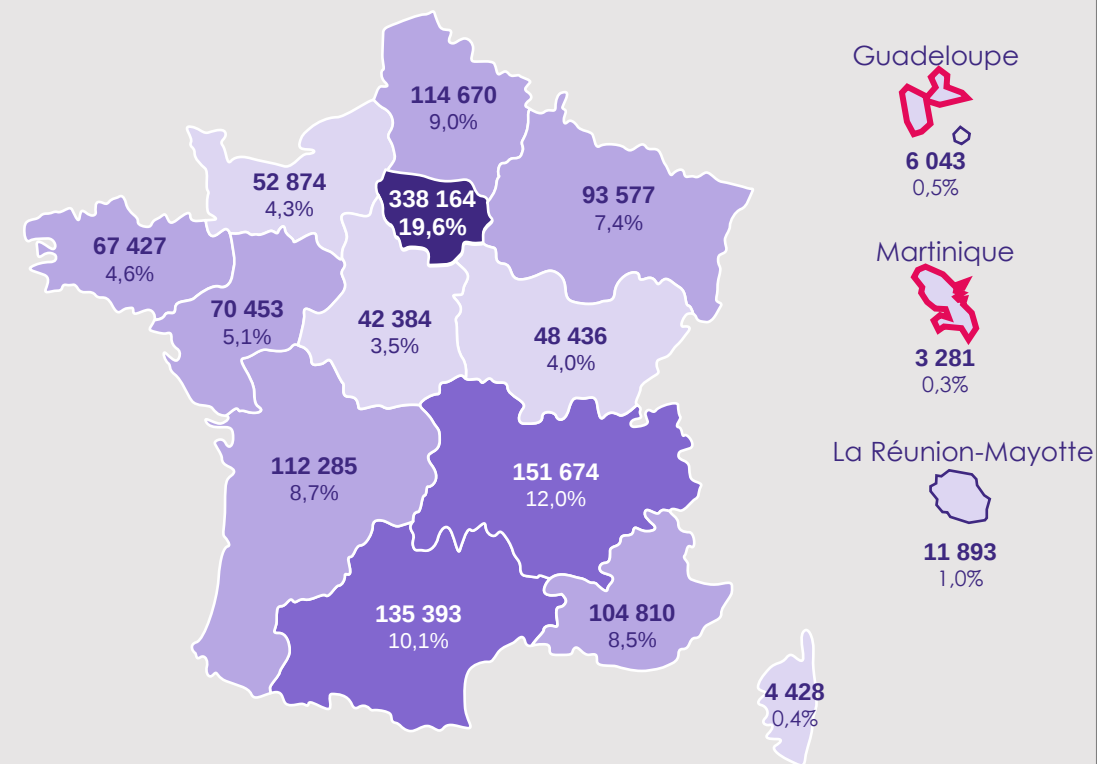
Légende



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



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ AUX ANTILLES

1 084

ACTIONS DE FORMATION
FINANCÉES PAR
L'OPCO SANTÉ EN 2020

Dont :

- **83%** des actions de formation sur le **Plan de développement des compétences**
- Plus de **80 actions de formation diplômantes**, soit **5%** des actions dans la région
- **67%** de **femmes** bénéficiaires
- **98%** de départs pour le secteur **SSSMS**

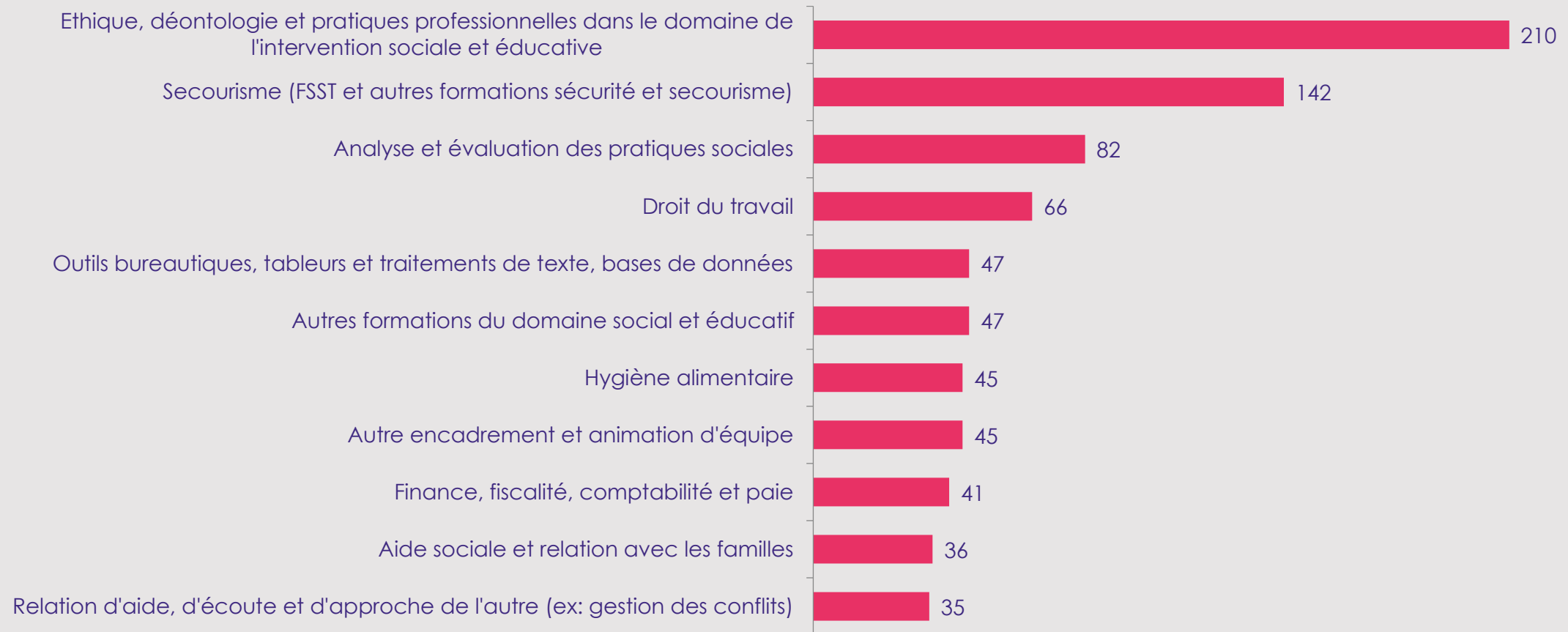


En 2021, 2 118 départs en formation ont été financés par l'OPCO Santé.

Source Rapport d'activité OPCO Santé 2021

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

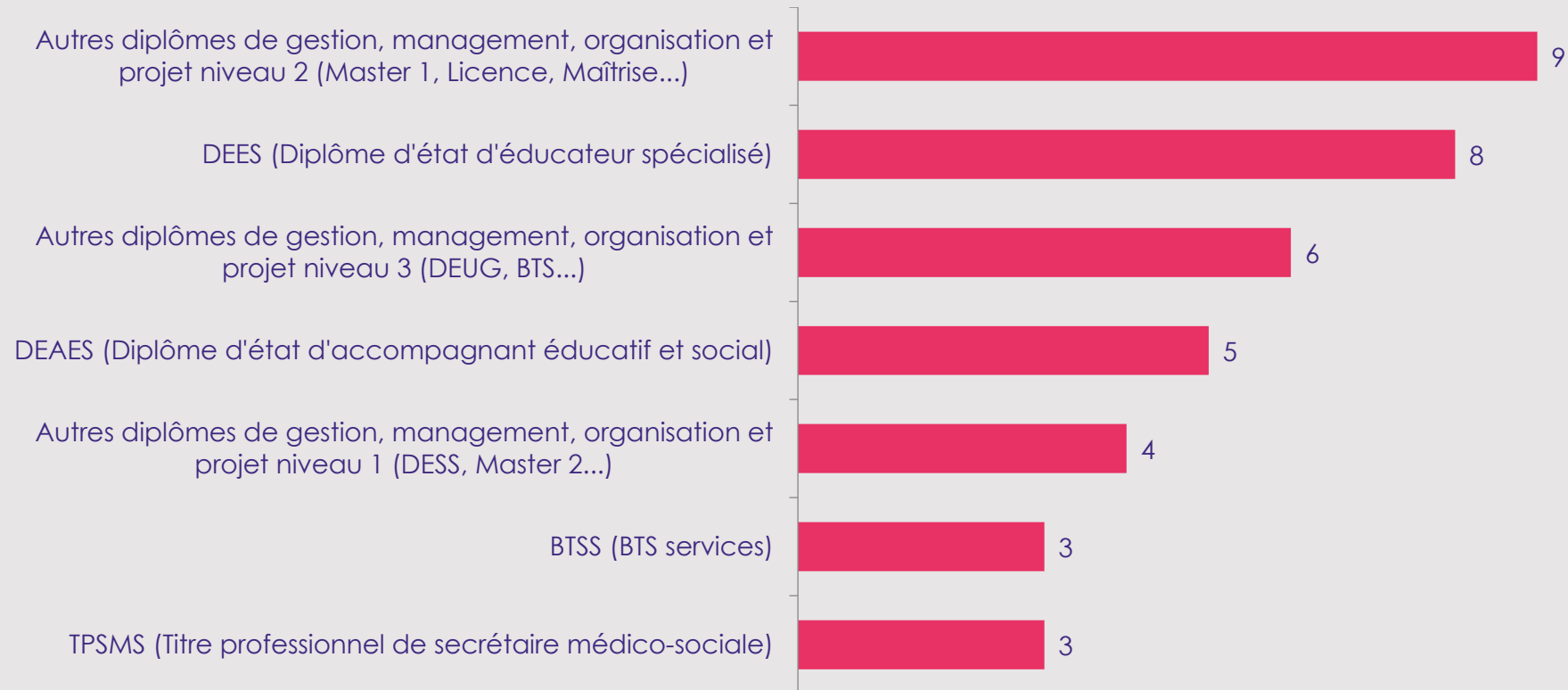


Nota : Sur l'ensemble des actions de formation, diplômantes et non diplômantes

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPALES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES

Près de **90 actions de formation diplômantes** financées en 2020 aux Antilles, soit moins de 1% des actions diplômantes totales au niveau national



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

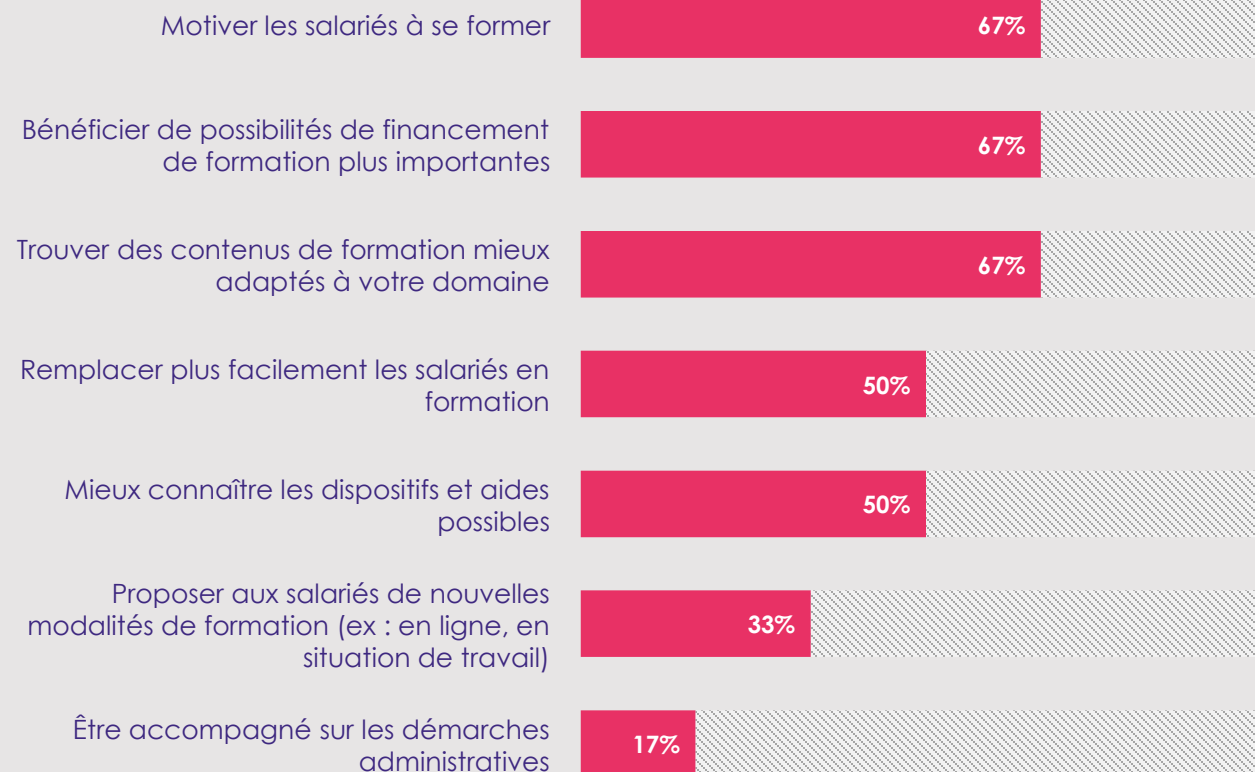
Source : enquête BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

18%

DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION

Moyenne nationale : 26%



Source : Enquête BVA

FOCUS SUR L'ALTERNANCE

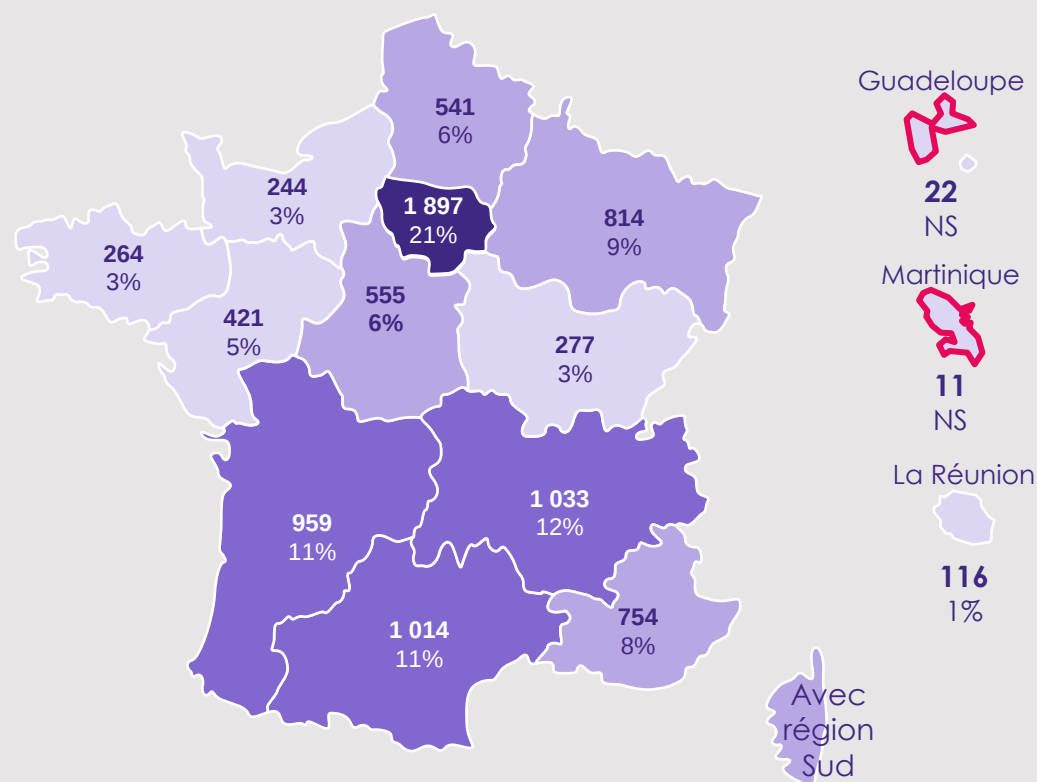
Sources : base de données 2020 des formations financées par l'OPCO Santé, enquête BVA, base SIRENE et Rapport d'activité 2021

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

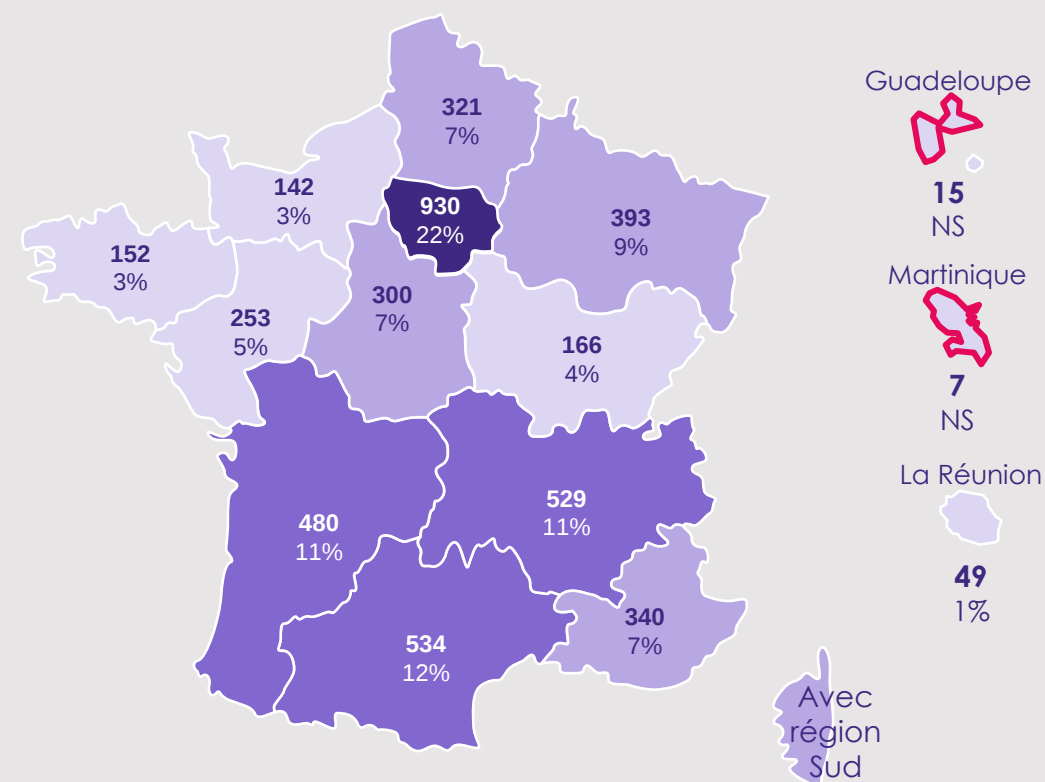
LA RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

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

33
CONTRATS
D'ALTERNANCE
ENGAGÉS EN 2020
AUX ANTILLES



- **80%** de contrats d'apprentissage et **20%** de contrats de professionnalisation
- **43%** des alternants dans la Branche de l'Hospitalisation Privée aux Antilles
- **37%** des alternants accueillis dans les établissements de **50 à 249 salariés**

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

TOP 10 DES DIPLÔMES VISÉS PAR LES ALTERNANTS

DEAES - Diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social

3

TPSMS - Titre professionnel de secrétaire médico-sociale

3

BTSS - BTS services

3

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2022

19%

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

POUR UN TOTAL DE
69 ALTERNANTS*

Moyenne nationale : **41%**

3%

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

POUR UN TOTAL DE
24 ALTERNANTS*

Moyenne nationale : **12%**

Source : Enquête BVA

INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2023

15%

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

POUR UN TOTAL DE
44 ALTERNANTS*

Moyenne nationale : **32%**

2%

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

POUR UN TOTAL DE
15 ALTERNANTS*

Moyenne nationale : **9%**

Source : Enquête BVA



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 vénérologue
Endocrinologue, diabétologue et maladies métaboliques
Gastro-entérologue et hépatologue
Gynécologue médicale
Gynécologue obstétrique / Obstétrique
Généticien médicale
Gériatre / Gériatologue
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 thermique
Neurochirurgien
Neurologue
Néphrologue
Oncologue médicale
Oncologue radiothérapique
Ophthalmologue
Oto-rhino-laryngologue et chirurgien cervico-faciale
Pneumologue
Pédiatrie
Spécialiste en radiodiagnostic et imagerie médicale
Radiologue (et imagerie médicale)
Radiothérapeute
Rhumatologue
Réanimateur médical
Spécialiste en Santé publique et médecine sociale
Stomatologue
Urologue
Autre spécialiste sans précision
Sage femme
Pharmacien / chirurgien-dentiste
Médecin chef de service (hors direction d'établissement) / Médecin coordonnateur / Médecin responsable de pôle
Médecin ou pharmacien biologiste

Paramédical et médicotechnique

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

LISTE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

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

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

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

LISTE DES MÉTIERS DES FONCTIONS SUPPORT

Services et moyens généraux

Ouvrier et agent des services hôteliers (personnels de cuisine, agent d'entretien ou de propreté, lingère)

Technicien/ Coordonnateur non cadre de personnels des services hôteliers (gouvernante, chef de buanderie...)

Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique (agent niveau 1 ou 2/ouvrier qualifié, de maintenance, veilleur/gardien de nuit, jardinier, magasinier, conducteur...)

Technicien / Coordonnateur non cadre de personnels des services généraux (achat, hygiène-sécurité, logistique, technique, qualité....) / Chargé des services généraux

Surveillant de nuit qualifié

Maître de maison

Cadre technique / responsable sécurité entretien maintenance / ingénieur hygiène-sécurité

Cadre encadrant ou chef de service technique / Responsable des services généraux

Services administration et gestion

Employé d'accueil et de communication / agent ou hôte d'accueil / admission / standardiste / employé de vie associative

Agent, employé ou technicien administratif / rédacteur/ agent, aide ou technicien comptable / technicien RH et paie

Assistant administratif / technicien supérieur/ Coordinateur 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, hôtesse d'accueil et d'information
Agents d'accueil non qualifiés
Standardistes, téléphonistes
Secrétaires
Employés qualifiés des services comptables ou financiers
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises
Employés administratifs non qualifiés
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
Manucures, esthéticiens
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
Employés des services divers

OUVRIERS

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

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES (CCN)

Convention Collective Nationale (CCN)

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

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

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

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

9999 - Absence de convention collective