



BAROMÈTRE EMPLOI FORMATION 2022

RÉSULTATS & ENSEIGNEMENTS NATIONAUX

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



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

Au national, 5 019 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 20%** (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

Au national, collecte des données emploi de 3 746 établissements soit un **taux de participation de 15%** (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.

** Salarié.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

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

- **SSSMS** : Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social
- **HP** : Hospitalisation Privée à statut commercial
- **SPSTI** : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (y compris services dédiés au BTP)
- **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)

COMPOSITION DES TROIS SECTEURS D'ACTIVITÉ



Sanitaire

CCN de l'Hospitalisation Privée

CCN des centres de lutte
contre le cancer

Branche HP (60% des
établissements)



Médico-social

CCN des établissements et services pour
personnes inadaptées et handicapées

CCN du personnel des services
interentreprises de médecine du travail

CCN du Thermalisme

Branche SPSTI
Branche du Thermalisme
Hors branches
Branche SSSMS (60% des établissements)



Social

CCN des centres d'hébergement
et de réadaptation sociale et dans
les services d'accueil, d'orientation
et d'insertion pour adultes

Branche SSSMS (27% des
établissements)

Nota bene : description non exhaustive, seules les principales CCN et branches sont représentées

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 **26**
- 3** LE RECRUTEMENT ET LA MOBILITÉ DES SALARIÉS : QUELLE SITUATION ? **86**
- 4** LES COMPÉTENCES POUR DEMAIN : DYNAMIQUES DE FORMATION ET PISTES D' ACTIONS **128**

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. Branche SSSMS : Evolution des effectifs..... 18
3. Branche HP : Evolution des effectifs..... 21
4. Répartition géographique..... 23

Partie 2 : La structure et les dynamiques d'emploi du secteur de l'OPCO Santé..... 26

1. Caractéristiques détaillées de l'emploi..... 28
 - a. Caractéristiques globales de l'emploi dans le secteur..... 29
 - b. Caractéristiques détaillées de l'emploi par filière d'emploi..... 39
 - c. Caractéristiques détaillées de l'emploi par branche d'activité..... 46
2. Focus sur des situations à enjeux..... 53
 - a. La féminisation des emplois..... 54
 - b. Les cadres 57
 - c. Les séniors..... 61
 - d. Les salariés en CDD..... 66
 - e. Les salariés en temps partiel..... 71
3. Absences pour raisons de santé 76
4. Emploi des personnes en situation de handicap..... 83

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE (2/2)

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés : quelle situation ?..... 86

1. Recrutement : besoins, difficultés rencontrées et solutions mises en place..... 87
 - a. Difficultés et besoins en recrutement..... 89
 - b. Métiers les plus en tension et raisons invoquées..... 93
 - c. Répartition géographique des postes à pourvoir pour les métiers les plus en tension 104
 - d. Solutions et démarches adoptées pour pallier les difficultés de recrutement..... 110
2. Mobilité des salariés..... 114
3. Eclairage sur les tensions et besoins en main d'œuvre sur les principaux métiers du champ santé-social..... 122

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action..... 128

1. Les actions de formation financées par l'OPCO Santé..... 130
2. Souhaits des établissements pour mieux répondre aux besoins en formation..... 144
3. Focus sur l'alternance..... 149
4. Les formations diplômantes aux professionnels de santé et aux professions sociales..... 166

Annexe : 183

1. Liste des métiers par filière 184
2. Liste des principaux métiers des branches de l'OPCO Santé par catégorie socio-professionnelle 187
3. Liste des principales convention collectives (CCN) 189



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

Chiffres-clés 2021

Evolution des effectifs (*Branches Sanitaire Social et Médico-social à but non lucratif et Hospitalisation Privée à statut commercial*)

Répartition régionale

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser **plus d'1 350 000 salariés en Personnes Physiques (PP) et plus d'1 180 000 en Equivalents Temps Plein (ETP)**. La contribution du secteur de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié national s'élève à **5,3%**, dans un secteur Santé-Action sociale représentant, au global, **13,6%** de l'emploi salarié.
- ▶ **Près d'1 professionnel sur 5 exerce son activité en Île-de-France** (338 134 salariés soit près de 25% des effectifs), suit derrière la région Auvergne-Rhône-Alpes avec plus de 150 000 salariés, soit 11% des effectifs du secteur. **La contribution du secteur de l'OPCO Santé dans l'emploi dépasse les 5% dans 5 régions** : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Hauts-de-France, PACA et Bretagne.
- ▶ Le **secteur Médico-social constitue le principal employeur avec plus de 55% des effectifs nationaux** (près de 750 000 salariés en PP) exerçant en premier lieu dans des établissements et services pour **personnes âgées dépendantes** et/ou **adultes handicapés** : respectivement 322 000 & 176 000 salariés (en PP).
- ▶ Le **secteur Sanitaire** totalise quant à lui **plus de 375 000 salariés** (en PP / 28% des effectifs) et le **secteur Social plus de 175 000 salariés** (en PP / 13% des effectifs)

CHIFFRES CLÉS 2021 DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

RECENSEMENT DE 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 l'Action sociale). La statistique publique comptabilise quant à elle les établissements et les effectifs à partir des 11 CCN rattachées à l'OPCO Santé. Les effectifs des établissements appliquant une autre CCN (ou ne relevant pas d'une CCN) sont donc exclus de ce comptage (entre 5 et 10% des effectifs).
- ▶ **La particularité du Baromètre Emploi-Formation** : une partie du dénombrement des effectifs a été réalisée à partir des informations extraites du logiciel RH des établissements au 31/12/2021. Cette méthode – bien que plus exhaustive – peut présenter une sur représentation par rapport aux données d'emplois déclarées par les établissements. Par exemple, dans le cas d'une absence pour maladie (ou autre), sont comptabilisés dans le logiciel des établissements le.la salarié.e absent.e et son.sa remplaçant.e.

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

NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE

	SSSMS	HP	THERMALISME	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre de structures (SIREN)*	6 257	2 502	85	181	297
Nombre d'établissements (SIRET)*	20 540	3 718	132	613	386
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	1 040 306	275 371	4 021	18 600***	14 858

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2022

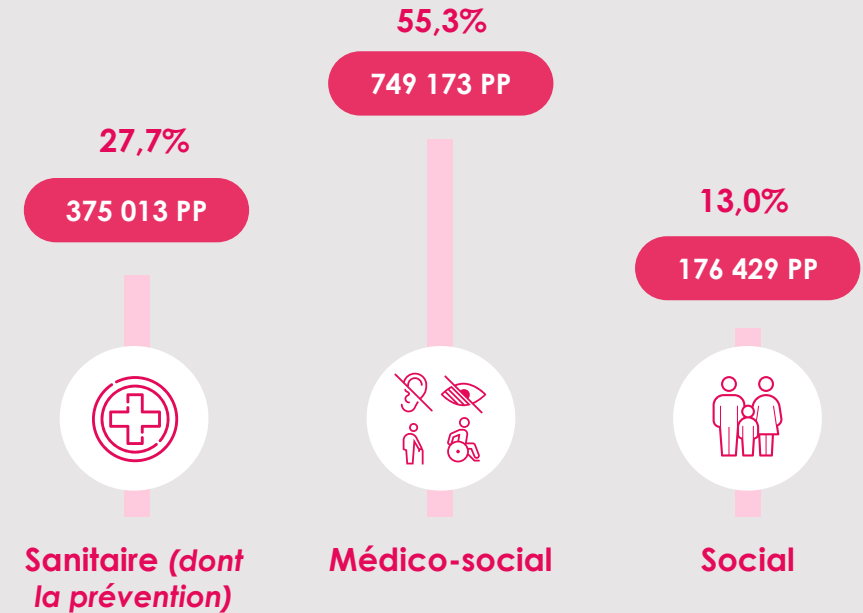
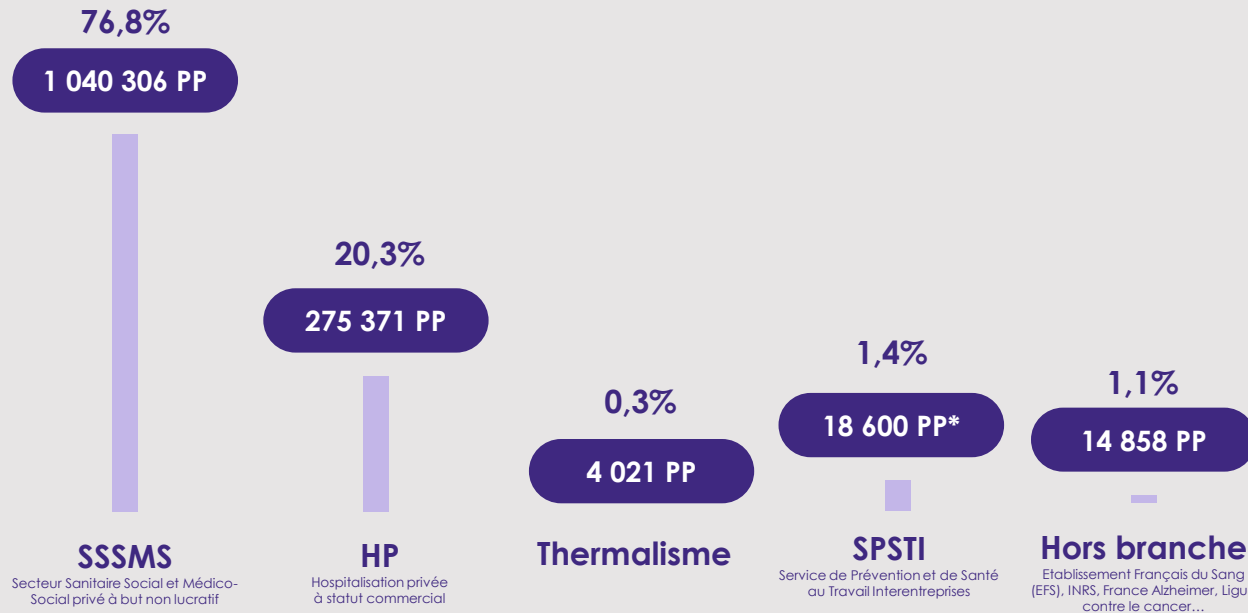
*** Source : Estimation réalisée à partir du rapport de branche Présanse et des données issues du Baromètre Emploi-formation de l'OPCO Santé / Y compris Services dédiés au BTP

EFFECTIFS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ RECENSÉS AU 31/12/2021

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ

1 354 451 salariés en Personnes Physiques (PP)
(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

1 183 890 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP)
(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)



* Estimation réalisée à partir du rapport de branche Présanse et des données issues du Baromètre Emploi-formation de l'OPCO Santé / Y compris Services dédiés au BTP

RÉPARTITION SECTORIELLE DES SALARIÉS

POIDS DES EFFECTIFS SALARIÉS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ DANS L'EMPLOI EN FRANCE

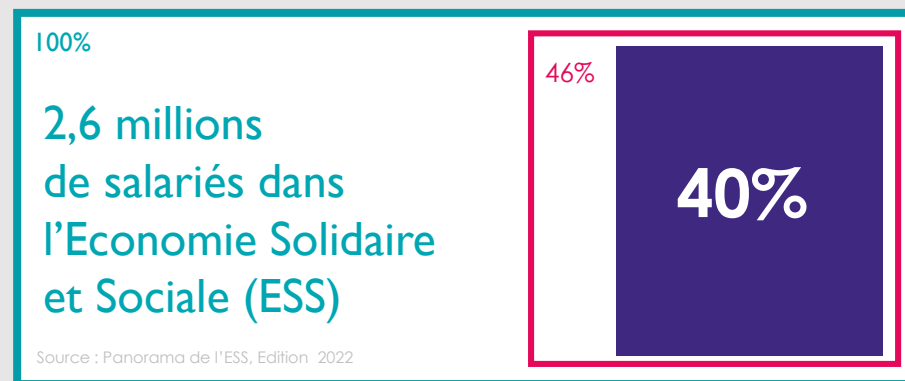


3,446 millions de salariés du secteur Santé-Action sociale* **↑ + 8,7%** vs 2017 (dont Aide à domicile)

1 354 451 salariés du secteur de l'OPCO Santé

* Activités pour la santé humaine / Hébergement médico-social / Action sociale sans hébergement

POIDS DES EFFECTIFS SALARIÉS DE LA BRANCHE SSSMS DANS L'EMPLOI DE L'ESS

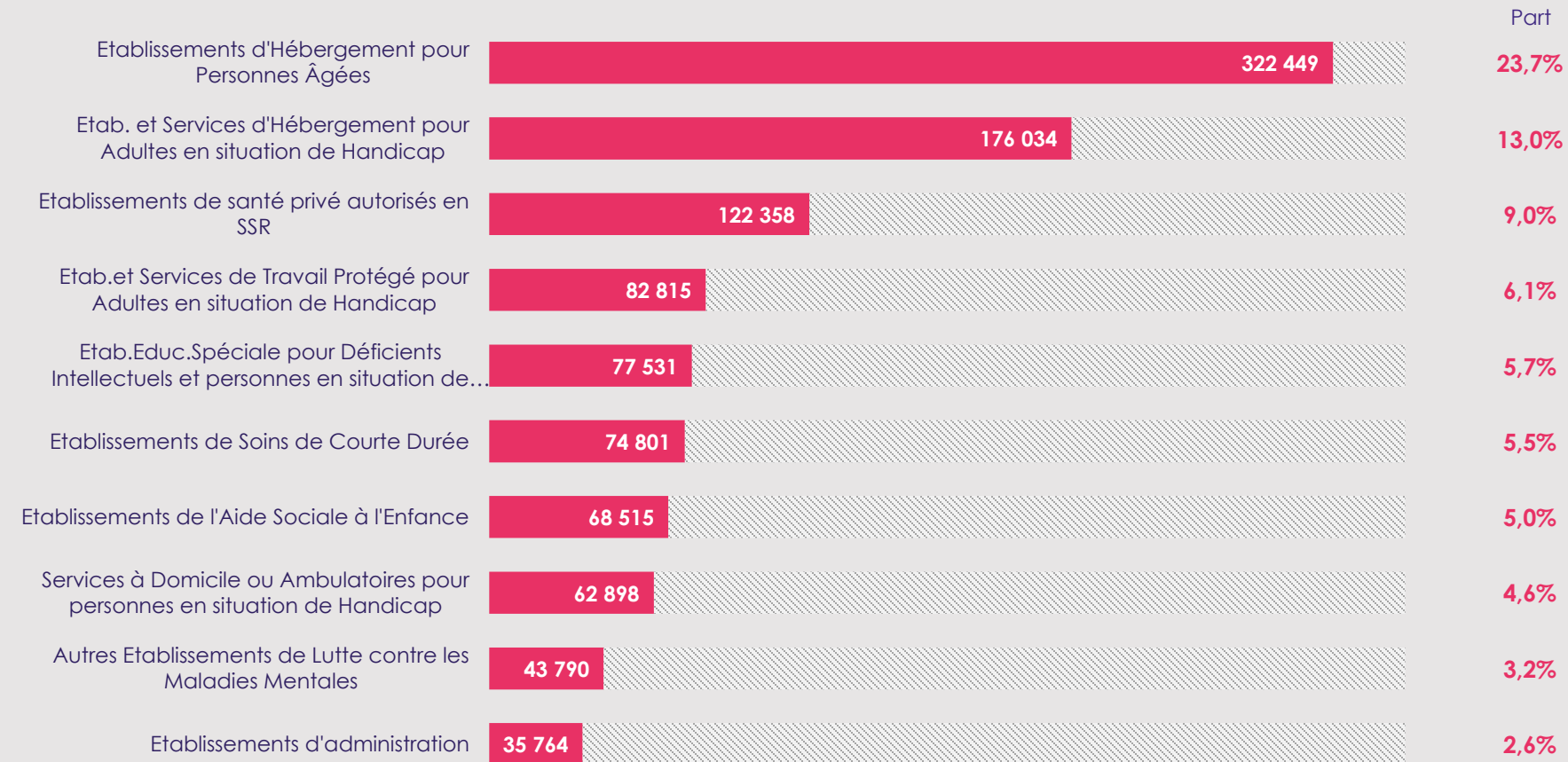


1,2 million de salariés du secteur Santé-Action sociale (dont Aide à domicile)

1 042 398 salariés du secteur privée à but non lucratif (SSSMS)

ACTIVITÉS QUI CONCENTRENT LE PLUS D'EMPLOIS EN 2021

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



Les **EHPAD** apparaissent comme les premiers employeurs du secteur de l'OPCO Santé avec plus de 300 000 salariés

Les établissements et services d'hébergement pour adultes en situation de handicap, les établissements de soins de courte durée et les établissements et services de travail protégé pour adultes en situation de handicap concentrent également d'importants effectifs salariés (>100 000 salariés)

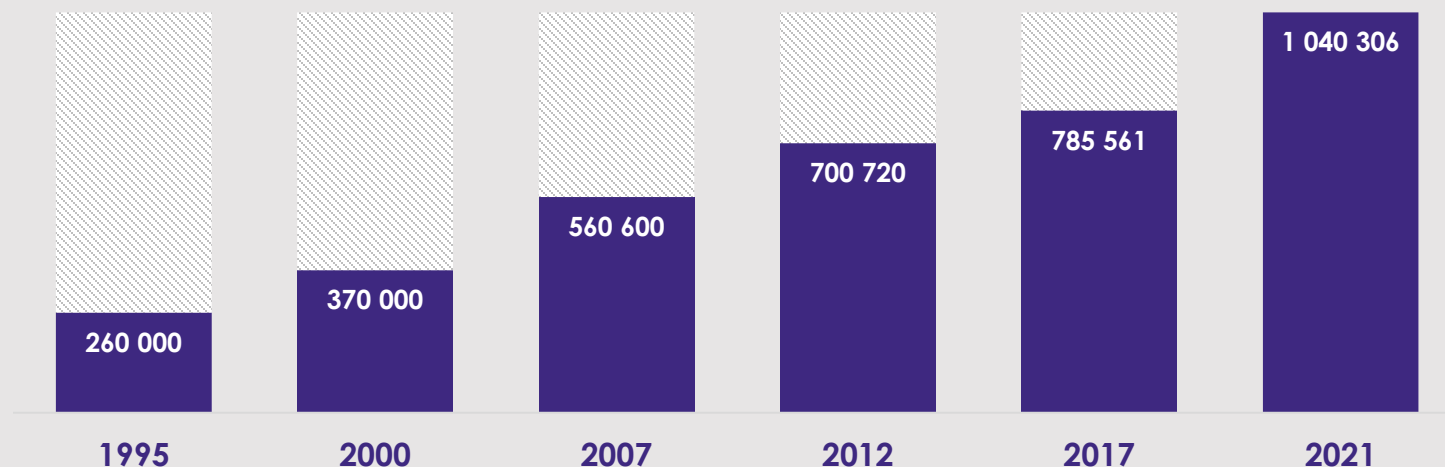
BRANCHE SSSMS : EVOLUTION DES EFFECTIFS

BRANCHE SSSMS : EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS ET NOMBRE MOYEN DE SALARIÉS DE 1995-2021

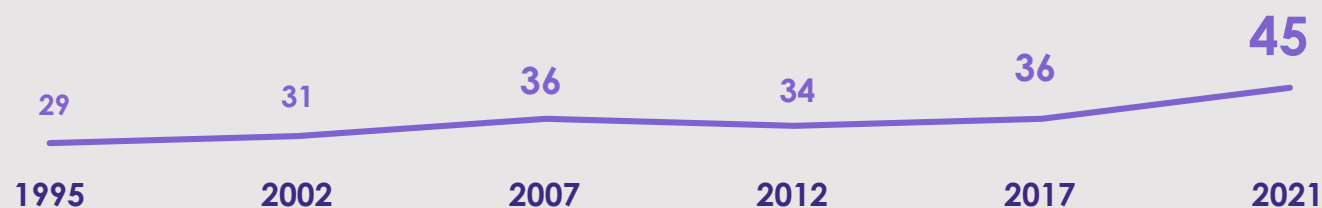
EVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE SSSMS PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF

Source : Enquête emploi UNIFAF 1995-2017 et Baromètre Emploi-Formation OPCO Santé 2022

EFFECTIFS EN PERSONNES PHYSIQUES



NOMBRE MOYEN DE SALAIRES PAR ETABLISSEMENT ENTRE 1995 et 2021



En 2021, la **branche SSSMS** dépasse le **million de salariés** (en personnes physiques)

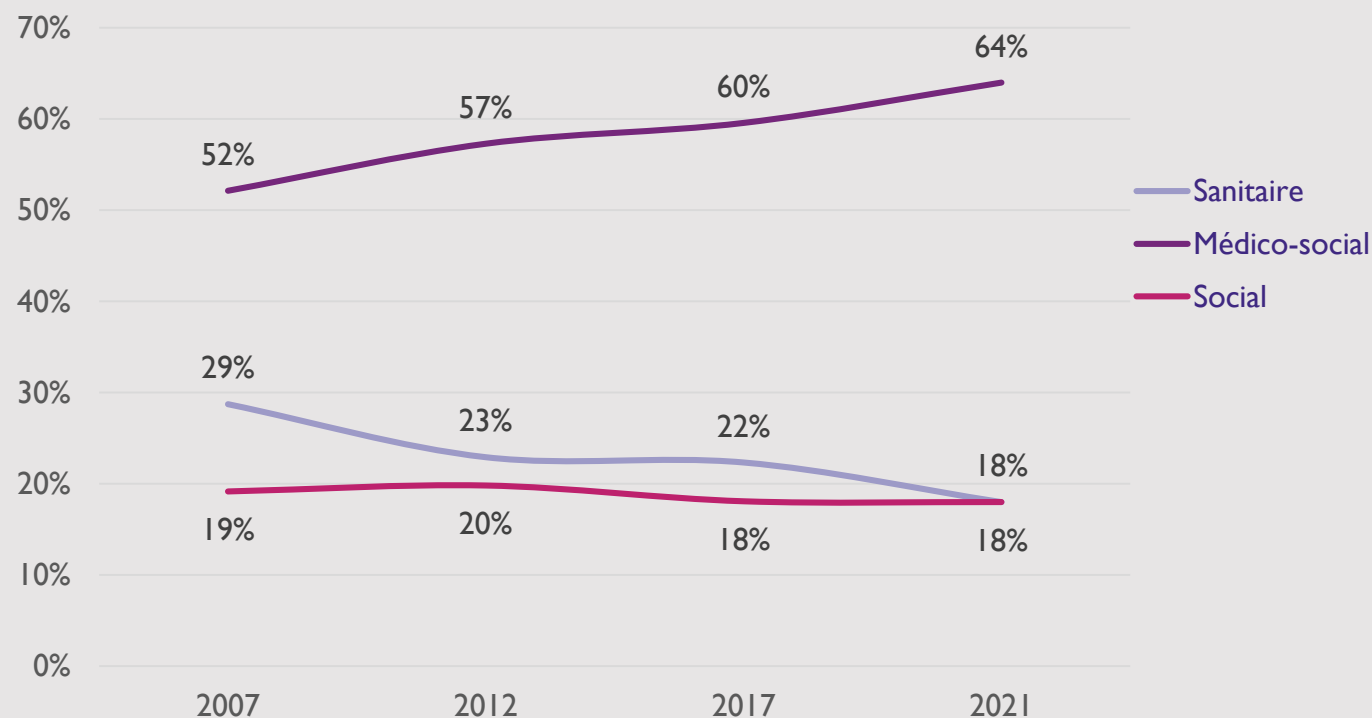
Une **augmentation de près de 250 000 salariés** (en PP) depuis 2017 soit près de 30%

Une évolution qui s'explique en mineur par **l'augmentation du nombre d'établissements** (+1 365) et en majeur par **l'augmentation du nombre moyen de salariés par établissement** (qui passe de 36 à 45)

BRANCHE SSSMS : EVOLUTION 2007-2021 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

EVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE SSSMS PRIVÉE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Enquête emploi UNIFAF 1995-2017 et Baromètre Emploi-Formation OPCO Santé 2022



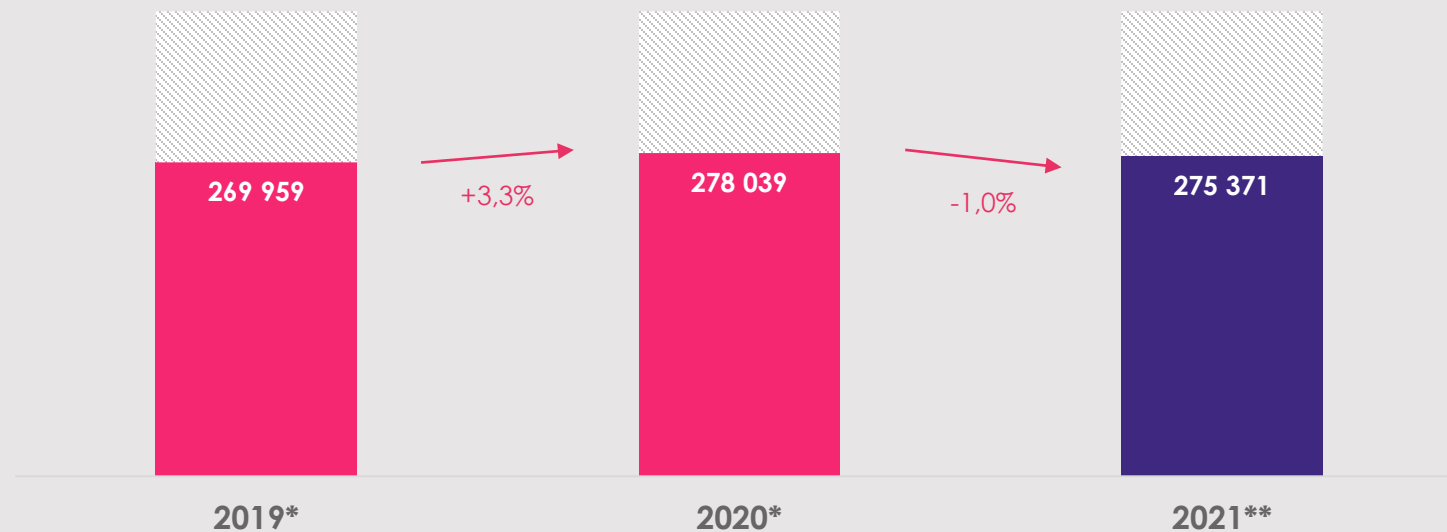
Les évolutions entrevues en termes de répartition des effectifs par secteurs d'activité se confirment voire s'amplifient cette année :

- La part des effectifs dans **le secteur Sanitaire continue de reculer** (18% soit -4pts par rapport à 2017)
- **Au profit du secteur Médico-social** (64% soit +4pts sur la même période à 64%)
- **Le secteur Social reste quant à lui stable** à 18%¹³

BRANCHE HP : EVOLUTION DES EFFECTIFS

BRANCHE HP : EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS 2019-2021

EFFECTIFS EN PERSONNES PHYSIQUES



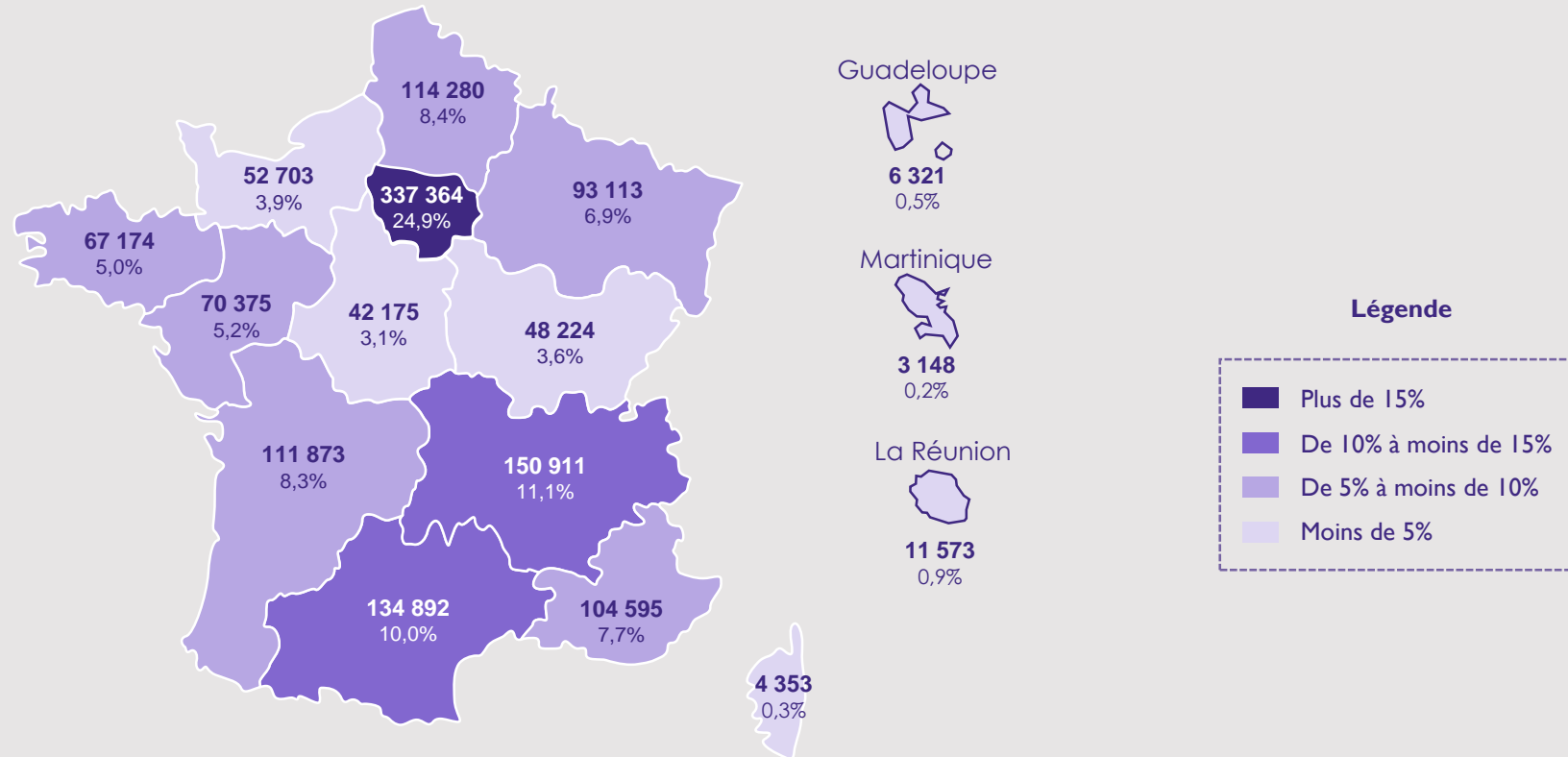
Au 31 décembre 2021, la branche de l'Hospitalisation Privée regroupe près de 273 000 salariés

Une relative stabilité comparativement au recensement des effectifs de la DSN 2019-2020

* Source : DSN, 2019-2020 / ** Source : Baromètre Emploi Formation du secteur de l'OPCO Santé 2022

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

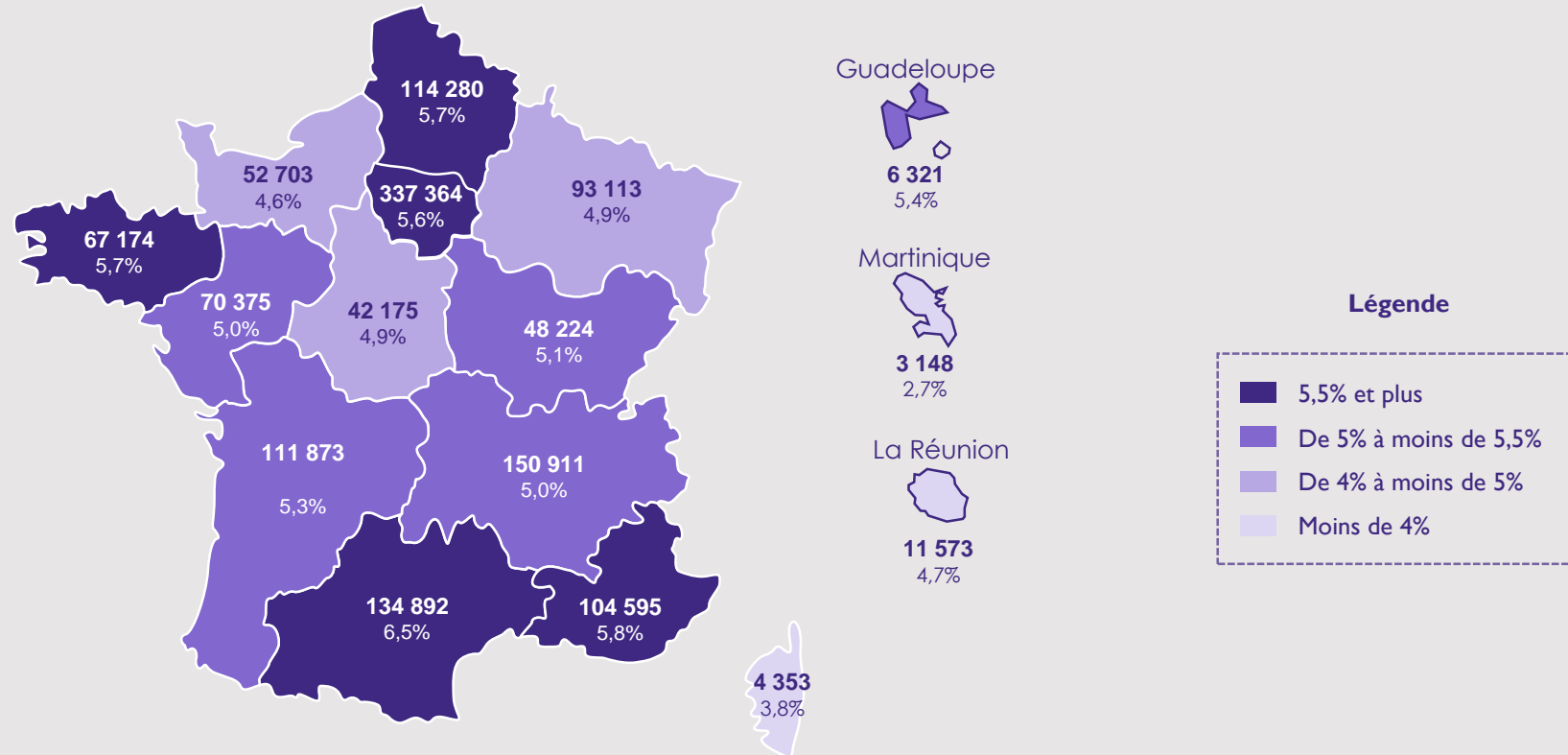
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION



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

Logiquement, les plus fortes concentrations d'effectifs s'observent dans les régions qui accueillent les plus grandes zones urbaines (Paris, Lyon, Marseille, Lille et Bordeaux) mais également en Occitanie.

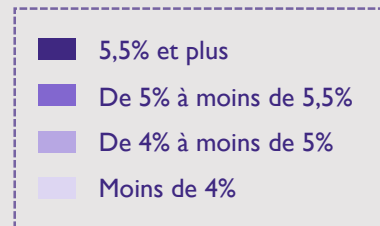
POIDS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTE DANS L'EMPLOI AU SEIN DES RÉGIONS



Au niveau national, le secteur de l'OPCO Santé représente environ **5,4% de l'emploi salarié** (tous secteurs d'activité confondus)

Un **poids dans l'emploi salariés français relativement homogène** entre les différents régions (entre 4,6% et 6,7% en France métropolitaine)

Légende



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

2

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

Caractéristiques détaillées de l'emploi dans le secteur

Focus sur des situations à enjeux

Emploi des personnes en situation de handicap

A RETENIR

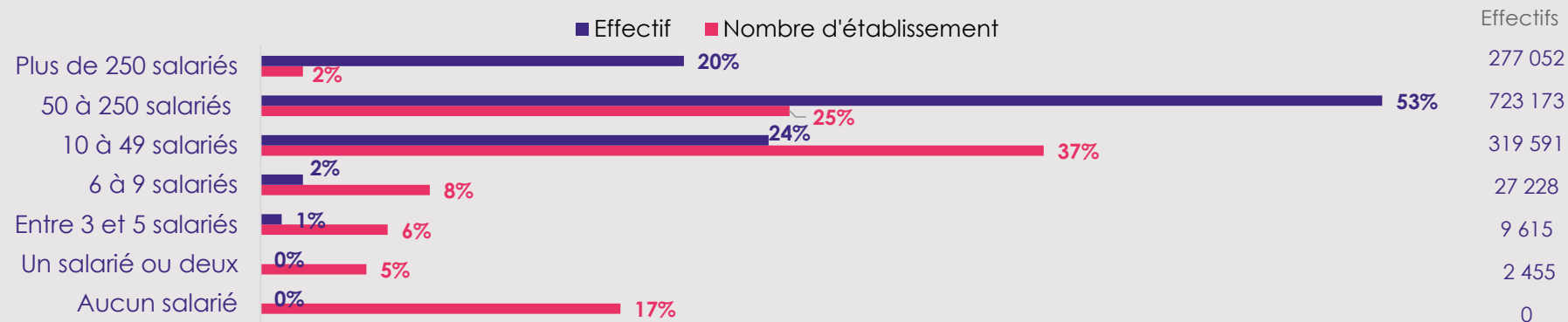
- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 laisse apparaître **une très grande diversité des emplois et métiers** occupés par les salariés du secteur de l'OPCO. Parmi les quelques 165 métiers proposés dans cette édition, **145 d'entre eux sont représentés dans les établissements**. On observe par ailleurs **un certain équilibre entre les 3 grandes filières** : Soins (40% des salariés), Educative et sociale (28%) et Fonctions supports (32%).
- ▶ Dans le détail, **7 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs** du secteur, au premier rang desquels les métiers d'**Aide-soignant** (12,4%), d'**Infirmier diplômé d'Etat** (8,3%) et d'**Ouvrier ou agent des services hôteliers** (8,2%).
- ▶ En termes de caractéristiques socio-professionnelles, la photographie au 31 décembre 2021 témoigne d'un **fort taux de féminisation** (78% de femmes) – moins élevé chez les cadres (69%) et d'une **part importante de salariés en milieu de carrière** (entre 30 et 45 ans). Le **taux d'encadrement** (1 cadre pour 7 salariés en moyenne) **apparaît quant à lui conforme** aux standards du secteur Santé-Action sociale (mais en retrait par rapport à d'autres secteurs du tertiaire).
- ▶ Concernant l'emploi des travailleurs handicapés, le Baromètre (source Agefiph-OETH) fait état de **43 000 personnes en situation de handicap** employés par les établissements du secteur, pour un **taux d'emploi national de 5,6%**.

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

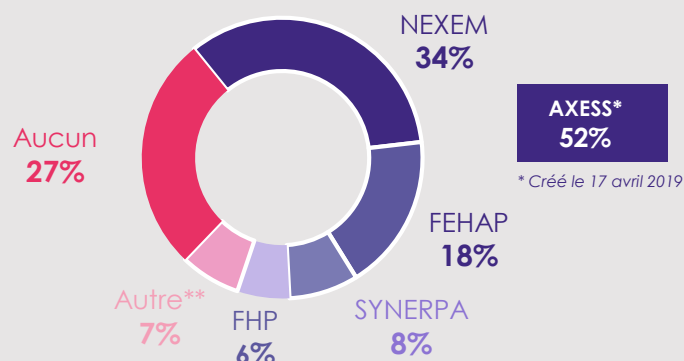
CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

DANS QUEL TYPE DE STRUCTURE TRAVAILLENT LES SALARIÉS DU SECTEUR ?

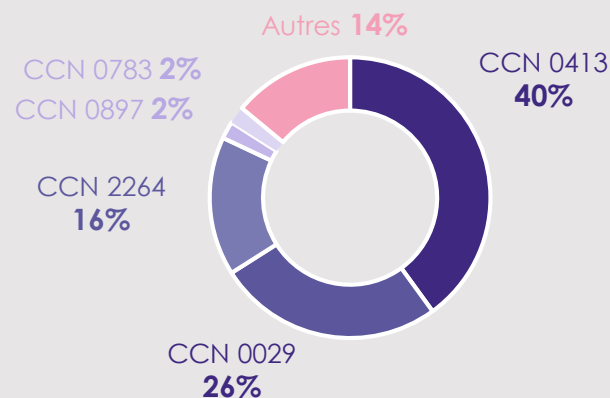
TAILLE DE L'ETABLISSEMENT



ORGANISATION PROFESSIONNELLE



CONVENTION COLLECTIVE



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



Si plus d'1 établissement employeur sur 3 (36%) compte moins de 10 salariés ou aucun salarié, **les effectifs se concentrent dans les établissements de 50 salariés et plus (73% des effectifs).**

Près des 3/4 des établissements (73%) déclarent adhérer à un syndicat employeur.

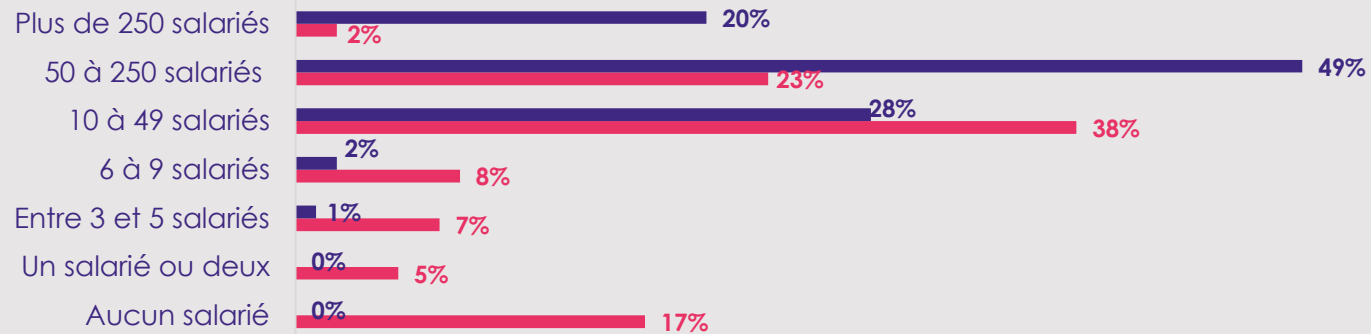
92% des établissements sont rattachés à au moins une convention collective

DANS QUEL TYPE DE STRUCTURE TRAVAILLENT LES SALARIÉS DU SECTEUR ?

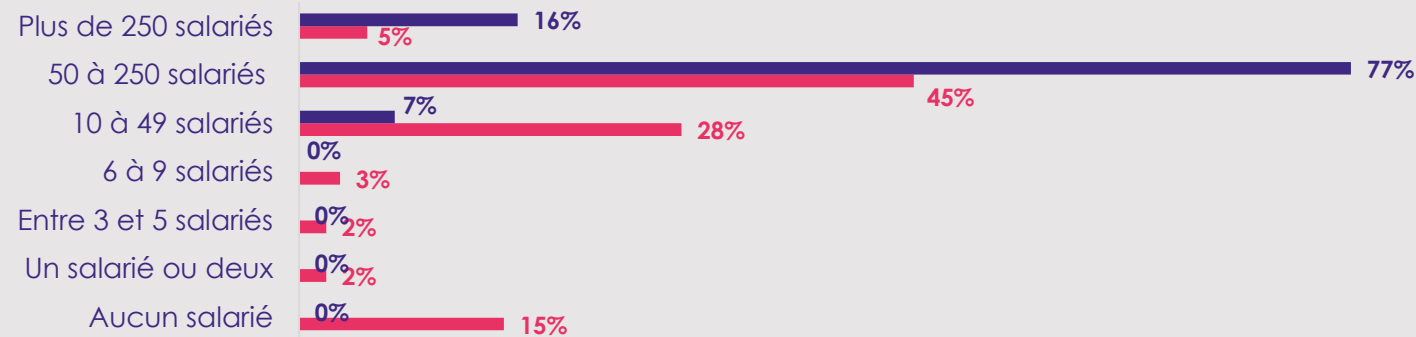
FOCUS PAR BRANCHE

REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

SSSMS



HP



■ Effectif ■ Nombre d'établissement

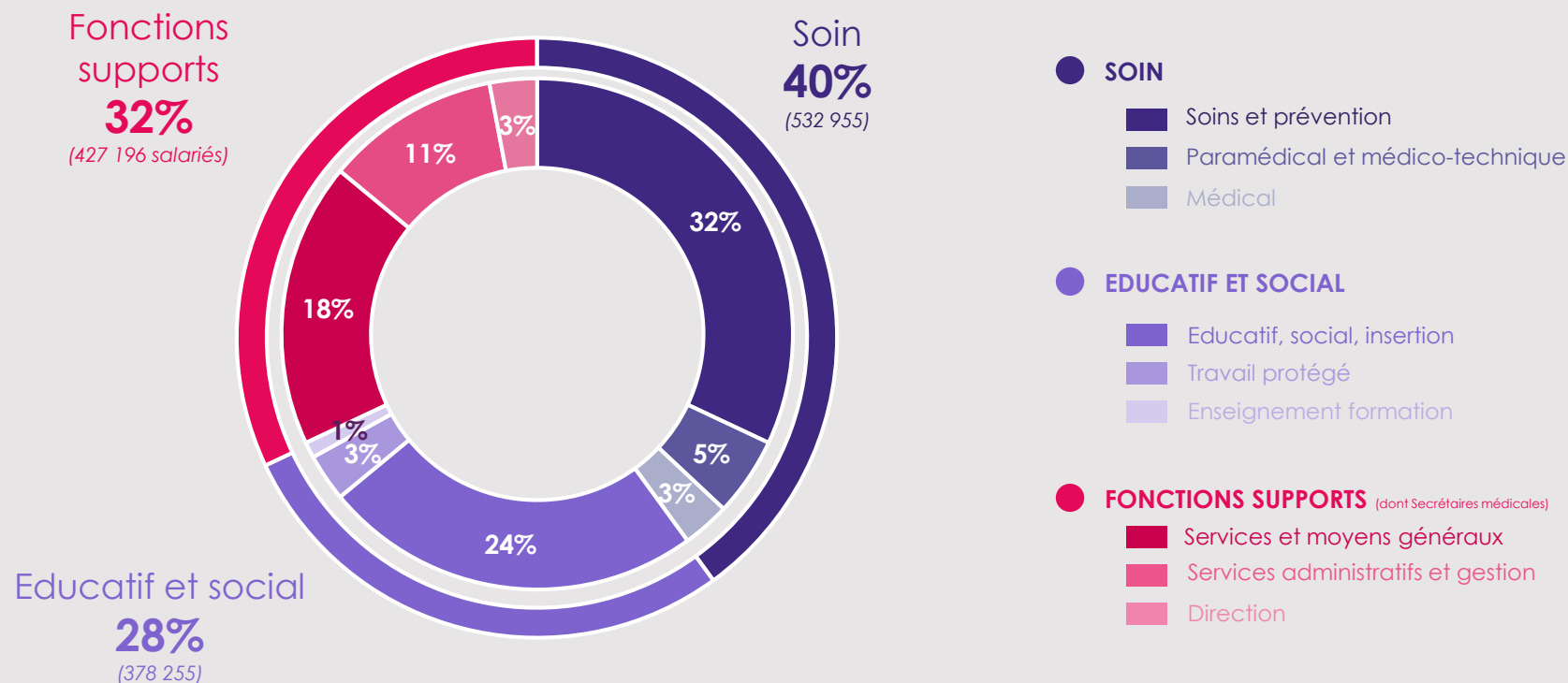


La **concentration des effectifs** est plus marquée dans la **Branche HP** où plus de 9 emplois sur 10 (93%) se trouvent dans les établissements de **50 salariés ou plus**.

La Branche SSSMS présente quant à elle une répartition des emplois et des établissements proche de celle du secteur l'OPCO Santé en général.

RÉPARTITION DES FILIÈRES DANS L'EMPLOI DU SECTEUR

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET FAMILLES D'EMPLOI



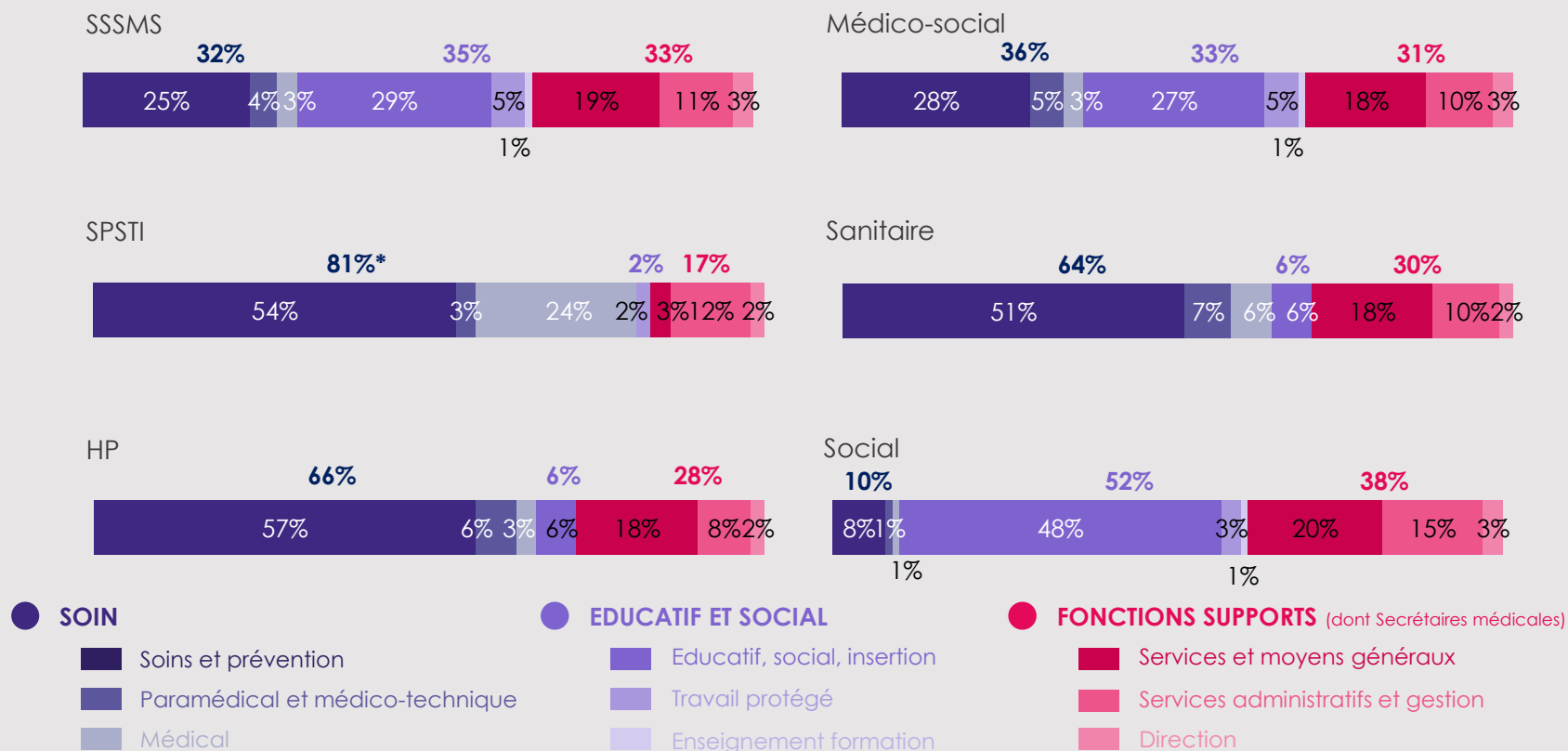
Une **répartition des emplois assez équilibrée** entre les 3 grandes filières :

- 40% des emplois sont dans la filière **Soin**
- 32% dans les **Fonctions supports**
- 28% dans la filière **Educative et sociale**.

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

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

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

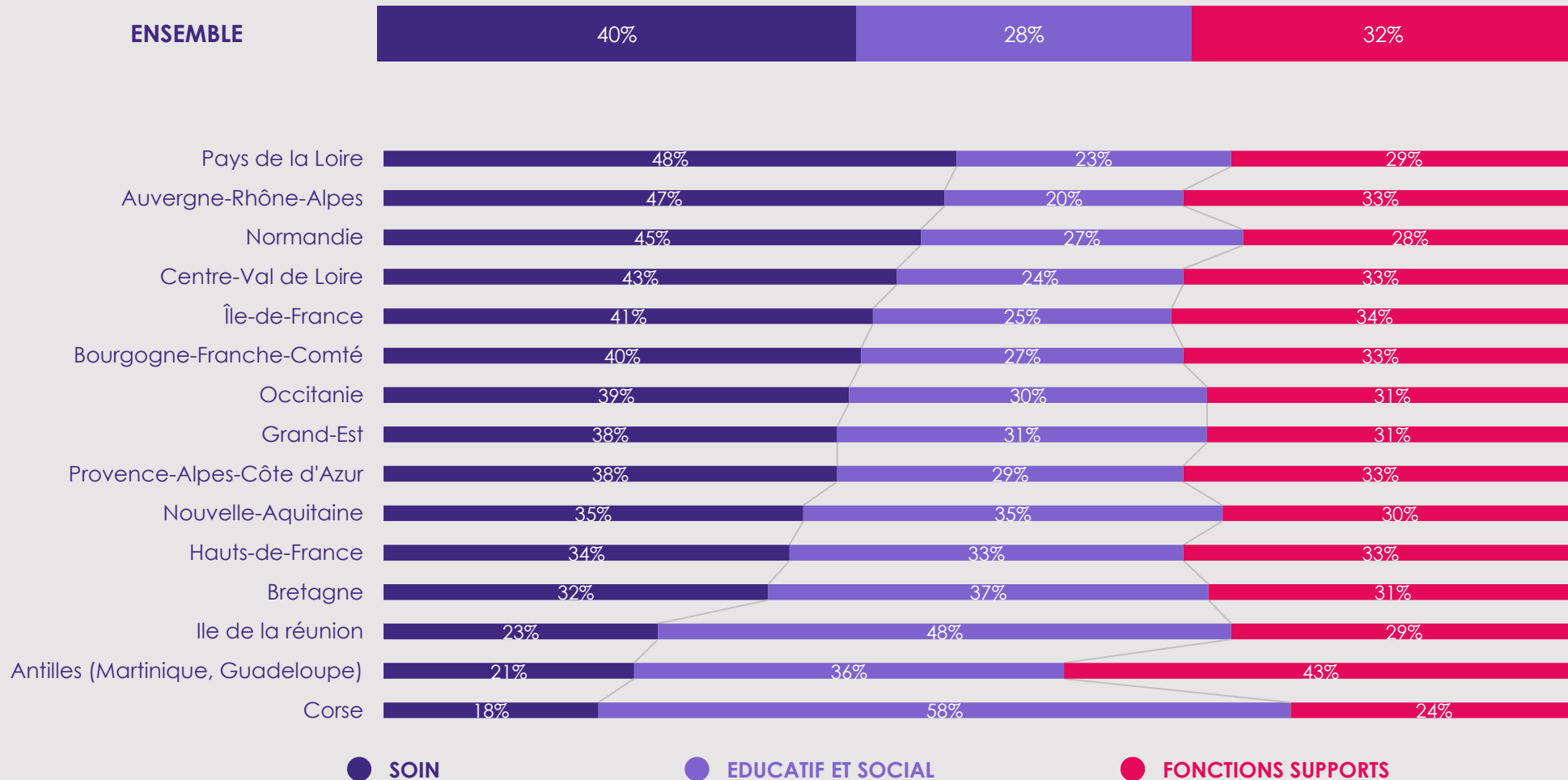


Cette même répartition par Branche laisse clairement apparaître les spécificités de chacune d'entre elles :

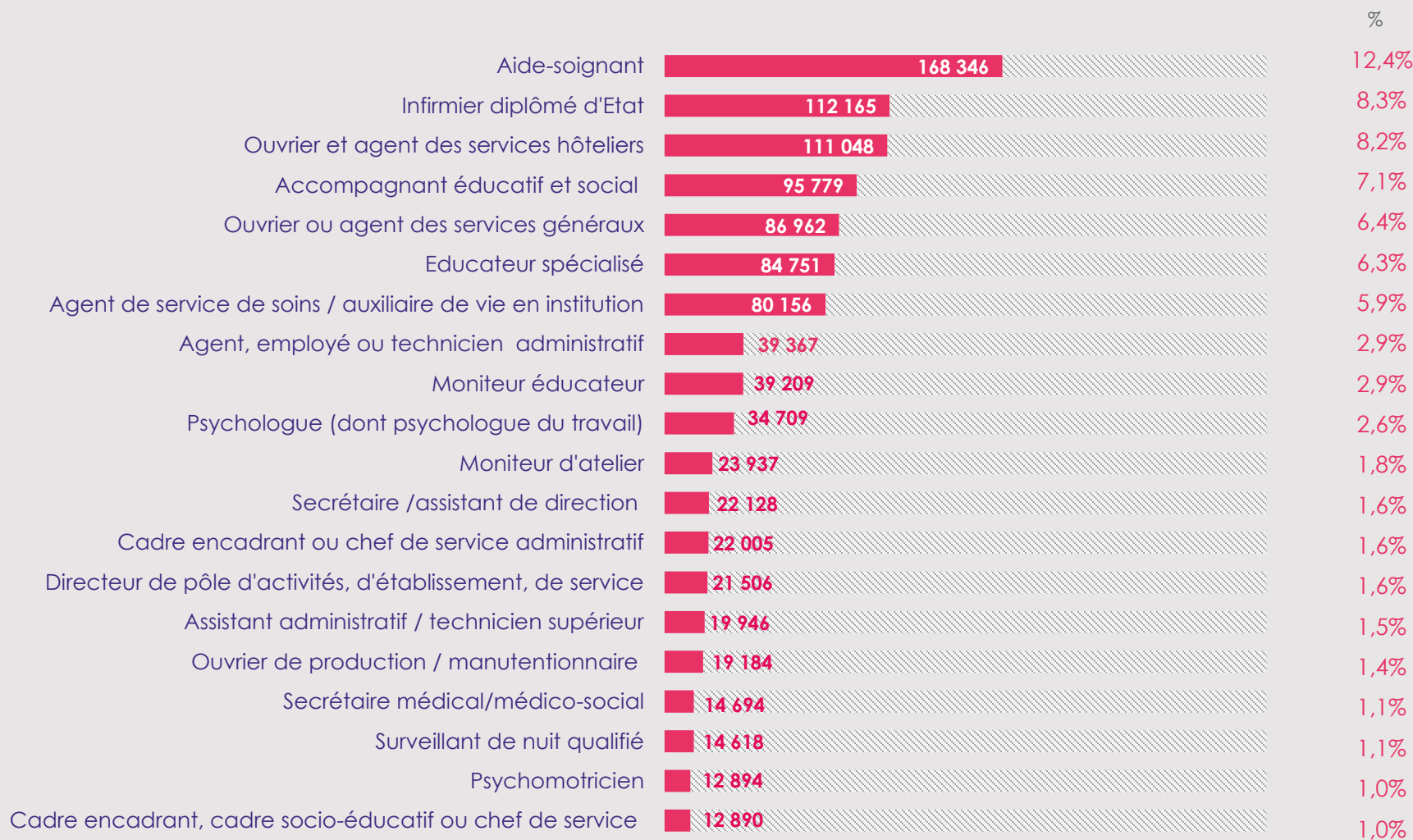
- Prédominance de la **filière Soins** dans la Branche **HP**
- Représentation plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** pour la Branche **SSSMS**
- Et poids des **emplois administratifs et de gestion** (dont **Secrétaire médicale**) plus important pour les **SPSTI**

* Conformément à la CCN des SPSTI, les secrétaires médicales ont été ici comptabilisées dans la famille des Soins et de la prévention

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



PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS

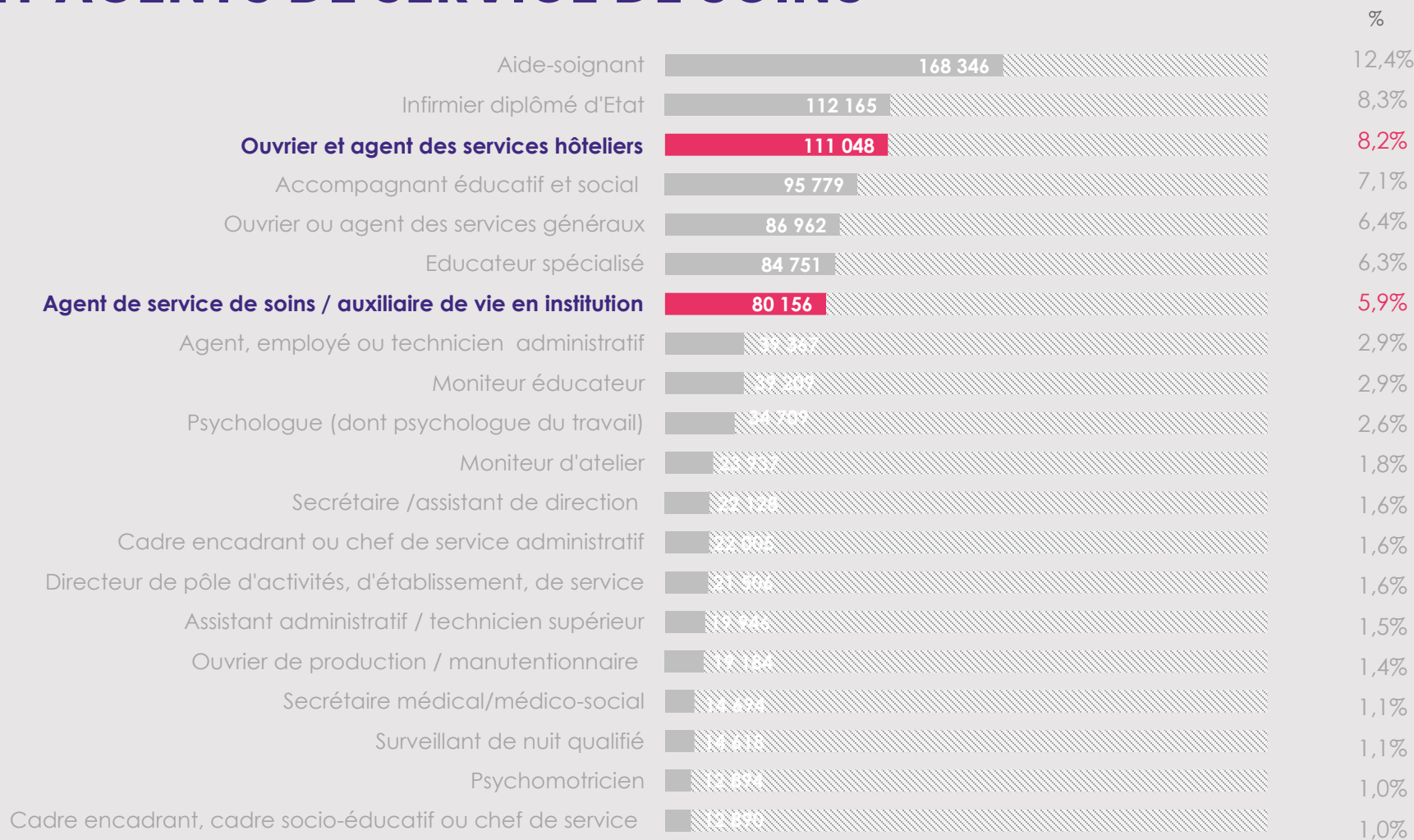


Plus d'1 salarié sur 10 (12%) exercent le métier d'**Aide-soignant**, principal emploi du secteur de l'OPCO Santé

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

Les métiers **sociaux-éducatifs** (Accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé...) sont également représentés dans ce TOP 20.

LE CAS SPÉCIFIQUE DES OUVRIER ET AGENTS DE SERVICES HÔTELIERS ET AGENTS DE SERVICE DE SOINS



Ces 2 appellations mettent en lumière le problème d'affectation des Agents des Services Hospitaliers (ASH).

En effet, ces derniers ne sont pas classés de la même manière dans le médico-social (où les tâches d'hôtellerie sont plus importantes) que dans le sanitaire (soins). Cela explique le poids plus important des ouvriers et agents de services hôteliers.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



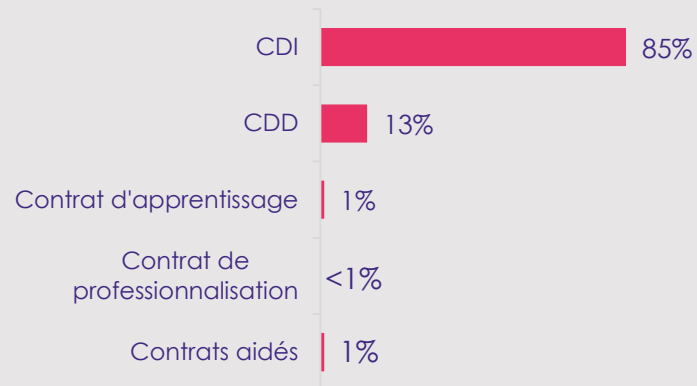
78%



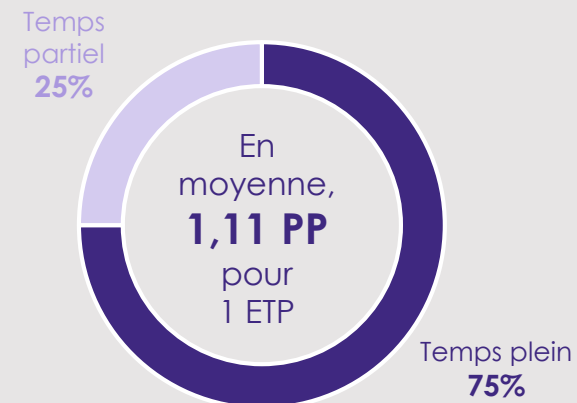
22%

Taux de féminisation Salarié.e.s français.es : 52%

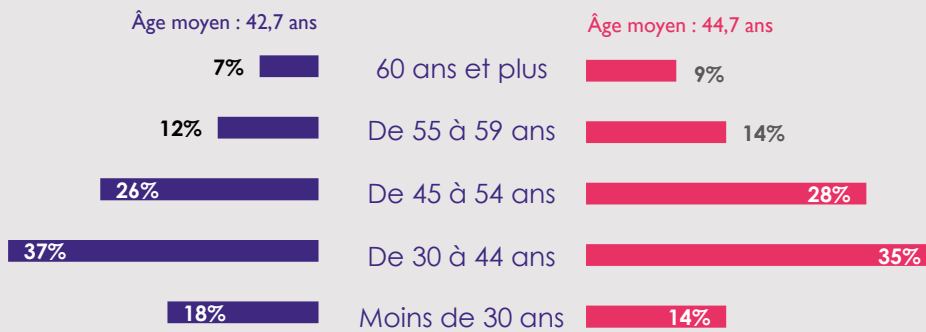
TYPE DE CONTRAT



QUOTITÉ DE TRAVAIL



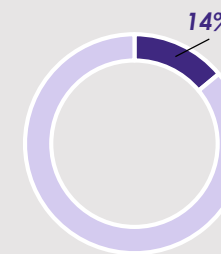
PYRAMIDE DES ÂGES



TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre* pour 7 salariés en moyenne

* Y compris Médecins



Taux d'encadrement moyen en France : 14%**

Taux d'encadrement Fonction Publique Hospitalière (hors personnel médical) : 5% / 1 cadre pour 21 agents***

** Source : APEC
*** Source : ANFH / Cartographier les métiers 2022

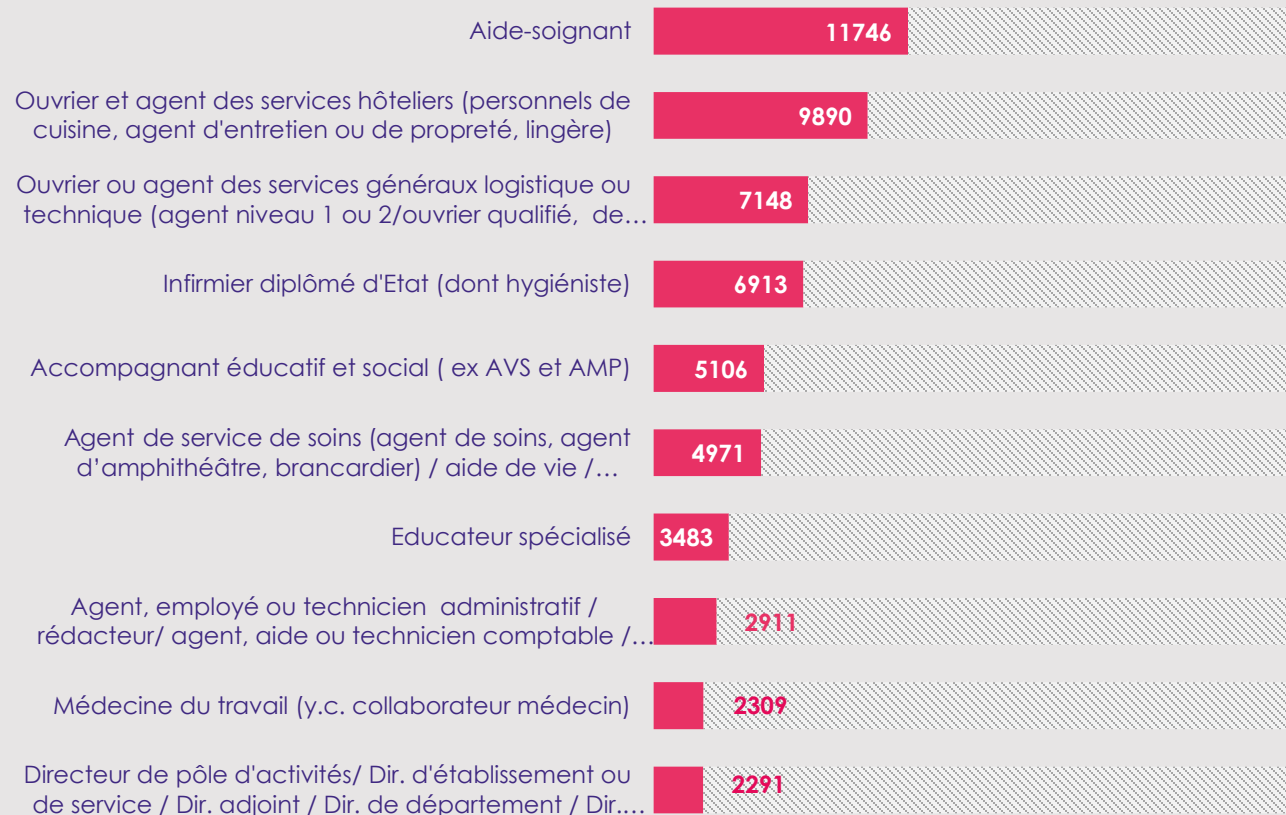
PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

102 902

DÉPARTS EN RETRAITE
À HORIZON 3 ANS

Au 31 décembre 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 103 000** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé à horizon 3 ans.

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



CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI PAR FILIÈRE D'EMPLOI

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DE LA FILIÈRE SOIN

532 955 SALARIÉS DU SECTEUR EXERCENT UN MÉTIER DU SOIN

		%
Aide-soignant	168 346	31,6%
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	112 165	21,0%
Agent de service de soins (agent de soins, brancardier)	80 156	15,0%
Psychologue (dont psychologue du travail)	34 709	6,5%
Psychomotricien	12 894	2,4%
Ergothérapeute	9 615	1,8%
Masseur Kinésithérapeute	9 111	1,7%
Cadre infirmier / cadre soignant / Encadrant d'unité..	8 202	1,5%
Autres médecins spécialistes	8 178	1,5%
Médecin chef de service / Médecin coordonnateur	7 192	1,3%
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	7 024	1,3%
Médecin généraliste	6 780	1,3%
Infirmier coordonnateur / infirmier principal	6 416	1,2%
Orthophoniste	5 740	1,1%
Psychiatrie généraliste	5 388	1,0%
Aide paramédicale / aide médico-technique	5 168	1,0%
Médecin du travail	4 607	0,9%
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	3 714	0,7%
Infirmier en santé du travail	3 159	0,6%
Autres thérapeutes	2 849	0,5%



3 métiers concentrent plus des 2 tiers des effectifs (67%) :

- **Aide-soignant :** 168 346 salariés / 31,6% des effectifs de la filière
- **Infirmier diplômé d'Etat :** 112 165 salariés / 21,0% des effectifs
- **Agent de service de soins :** 80 156 salariés / 15,0% des effectifs

On notera également le volume important de Psychologue en PP (34 709 salariés)

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER DE LA FILIÈRE SOIN

SEXE



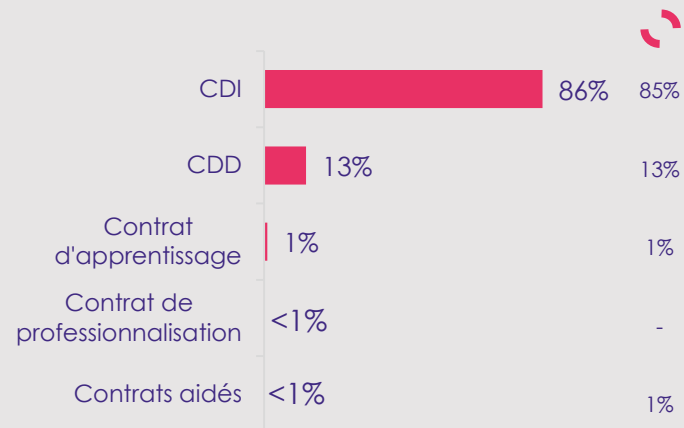
86%



14%

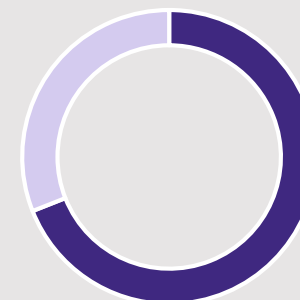
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
31%



Temps plein
69%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 41,6 ans

7%

60 ans et plus

Âge moyen : 44,3 ans

16%

De 55 à 59 ans

11%

De 45 à 54 ans

20%

De 30 à 44 ans

36%

Moins de 30 ans

17%

9%



12%

11%

26%

23%

37%

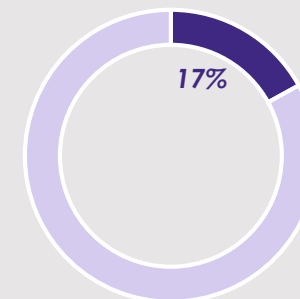
38%

18%

21%

14%

TAUX D'ENCADREMENT



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 14%

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

378 255 SALARIÉS DU SECTEUR EXERCENT UN MÉTIER ÉDUCATIF OU SOCIAL

		%
Accompagnant éducatif et social	95 779	25,3%
Educateur spécialisé	84 751	22,4%
Moniteur éducateur	39 209	10,4%
Moniteur d'atelier	23 937	6,3%
Ouvrier de production / manutentionnaire	19 184	5,1%
Cadre encadrant, cadre socio-éducatif	12 890	3,4%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	12 411	3,3%
Animateur / animateur socio-éducatif (niveau III)	9 302	2,5%
Animateur 1ère catégorie (annexe 10 CC66)	8 176	2,2%
Enseignant / enseignant spécialisé	7 326	1,9%
Auxiliaire socio-éducatif (niveau IV) / animateur..	7 162	1,9%
Educateur sportif (niveau III, niveau IV) / auxiliaire..	7 025	1,9%
Animateur 2ème catégorie (annexe 10 CC66)	6 515	1,7%
Conseiller en économie sociale et familiale	5 976	1,6%
Formateur / formateur IFSI	5 414	1,4%
Educateur technique spécialisé hors ESAT	4 684	1,2%
Assistant familial / assistant maternel de placement..	4 287	1,1%
Educateur de jeunes enfants / jardinière d'enfants..	4 232	1,1%
Mandataire judiciaire / délégué aux prestations sociales	3 290	0,9%
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	2 164	0,6%



2 métiers concentrent près de la moitié des effectifs (48%) :

- **Accompagnant éducatif et social** : 95 779 salariés / 25,3% des effectifs de la filière
- **Educateur spécialisé** : 84 751 salariés / 22,4% des effectifs

On notera également le volume important de **Moniteur éducateur** (39 209 salariés) et **Moniteur d'atelier** (23 937).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER ÉDUCATIF OU SOCIAL

SEXE



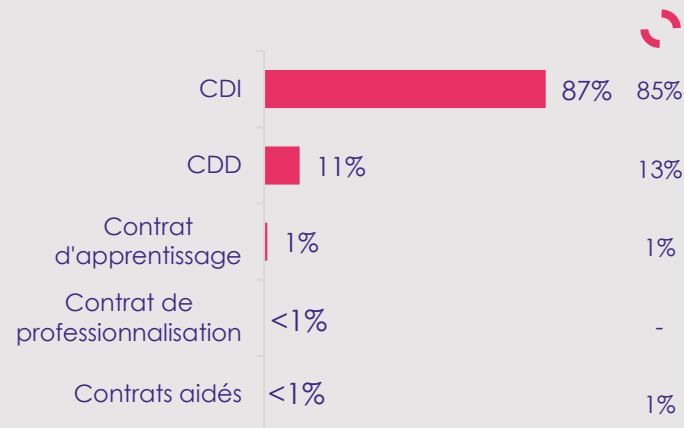
73%



27%

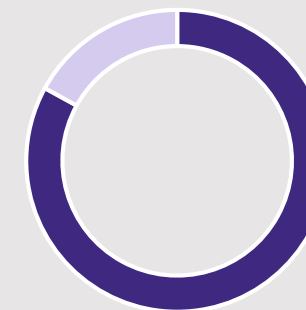
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : **78%**

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
17%



Temps plein
83%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : **25%**

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 41,9 ans

5%

60 ans et plus

Âge moyen : 43,9 ans

6%

De 55 à 59 ans

13%

De 45 à 54 ans

31%

De 30 à 44 ans

38%

Moins de 30 ans

13%



9%



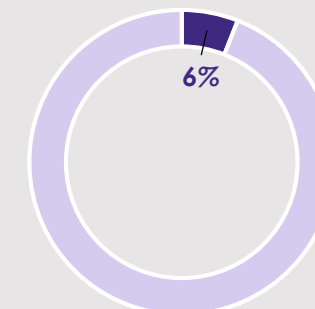
14%

28%

35%

14%

TAUX D'ENCADREMENT



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : **14%**

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

427 196 SALARIÉS DU SECTEUR EXERCENT UN MÉTIER AU SEIN DE FONCTIONS SUPPORT

		%
Ouvrier et agent des services hôteliers	111 048	26,0%
Ouvrier ou agent des services généraux	86 962	20,4%
Agent, employé ou technicien administratif	39 367	9,2%
Secrétaire / secrétaire de direction	22 128	5,2%
Cadre encadrant ou chef de service administratif	22 005	5,2%
Directeur de pôle d'activités, d'établissement ou de service	21 506	5,0%
Assistant administratif / technicien supérieur	19 946	4,7%
Secrétaire médical/médico-social	14 694	3,4%
Surveillant de nuit qualifié	14 618	3,4%
Employé, agent ou hôte d'accueil, d'admission	12 126	2,8%
Cadre fonctionnel (chef de projet, chargé de mission)	10 786	2,5%
Technicien / Coordonnateur des services généraux	9 173	2,1%
Maître de maison	8 819	2,1%
Directeur général / directeur général adjoint	6 304	1,5%
Autres Services, administration et gestion...	5 982	1,4%
Autres cadres de Direction / comité de Direction	5 619	1,3%
Technicien/ Coordonnateur des services hôteliers	5 221	1,2%
Cadre encadrant ou chef de service technique	3 574	0,8%
Cadre technique / responsable sécurité entretien	3 037	0,7%
Cadre informaticien	1 694	0,4%



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

- **Ouvrier et agent des services hôteliers** : 11 048 salariés / 26% des effectifs de la filière
- **Ouvrier ou agent des services généraux** : 86 962 salariés / 20,4% des effectifs
- **Agent, employé ou technicien administratif** : 39 367 salariés / 9,2% des effectifs

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

SEXE



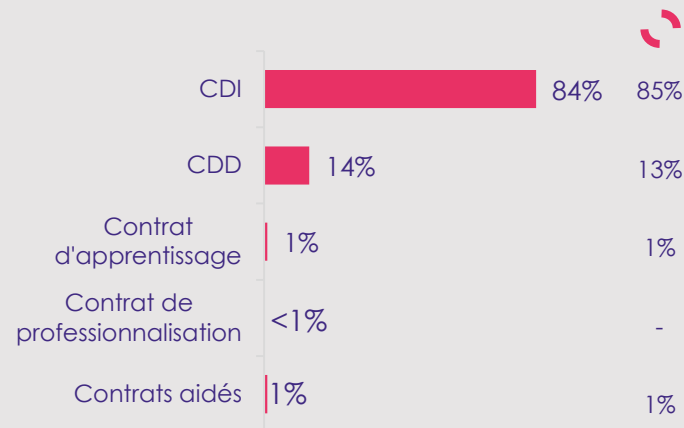
71%



29%

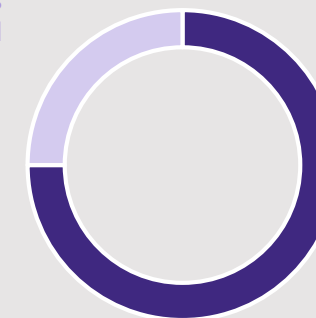
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : **78%**

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
25%



Temps plein
75%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : **25%**

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 45,3 ans

8%

60 ans et plus

Âge moyen : 45,7 ans

9%



9%

12%

16%

De 55 à 59 ans

17%

14%

26%

31%

De 45 à 54 ans

31%

28%

37%

33%

De 30 à 44 ans

31%

35%

18%

12%

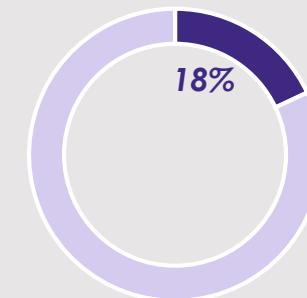
Moins de 30 ans

12%

14%

TAUX D'ENCADREMENT

18%



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : **14%**

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE SSSMS

		%
Aide-soignant	105 817	10,2%
Accompagnant éducatif et social	86 384	8,3%
Educateur spécialisé	84 496	8,1%
Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique	81 850	7,9%
Ouvrier et agent des services hôteliers	69 967	6,7%
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	68 119	6,5%
Agent de service de soins / auxiliaire de vie en institution	40 612	3,9%
Moniteur éducateur	39 092	3,8%
Agent, employé ou technicien administratif	33 041	3,2%
Psychologue (dont psychologue du travail)	29 832	2,9%
Moniteur d'atelier	23 937	2,3%
Ouvrier de production / manutentionnaire	19 182	1,8%
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion	18 337	1,8%
Assistant administratif / technicien supérieur	18 119	1,7%
Secrétaire /assistant de direction	16 858	1,6%
Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service	16 560	1,6%
Surveillant de nuit qualifié	14 520	1,4%
Cadre encadrant, cadre socio-éducatif ou chef de service	12 670	1,2%
Psychomotricien	11 709	1,1%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	11 101	1,1%



Plus d'1 salarié sur 10 (**10,2%**) exerce le métier d'**aide-soignant**

L'Accompagnant éducatif et social devient le **2ème métier** le plus représenté dans la branche (86 384 salariés / 8,3% des effectifs) devant Educateur spécialisé (84 496 salariés / 8,1%)

Bien que présentant un volume de salariés conséquent, le métier d'**IDE** semble **reculer en proportion** (6,5% / -0,9pt).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



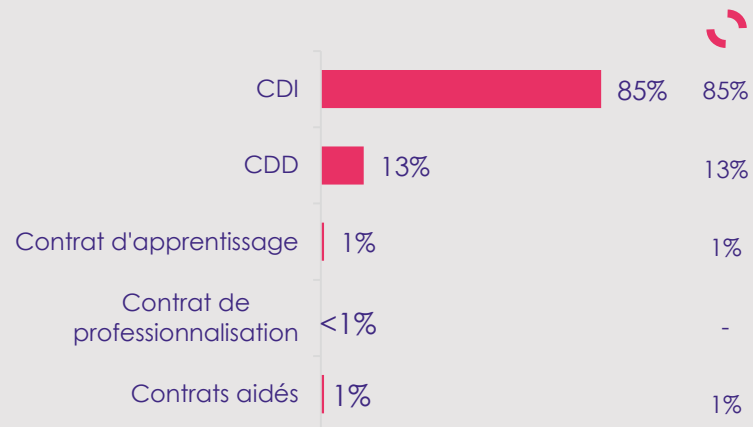
76%



24%

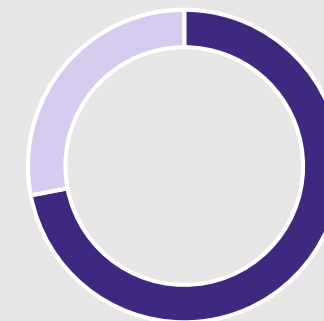
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : **78%**

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
28%



Temps plein
72%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : **25%**

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 43,0 ans

7%

60 ans et plus

Âge moyen : 44,9 ans

9%



9%

12%

12%

De 55 à 59 ans

15%

14%

26%

26%

De 45 à 54 ans

29%

28%

37%

37%

De 30 à 44 ans

34%

35%

18%

17%

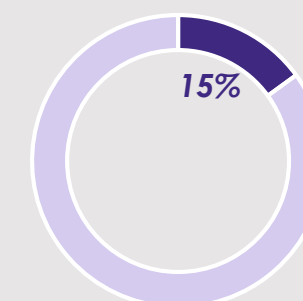
Moins de 30 ans

13%

14%

TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre pour
6,8
salariés en moyenne



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : **14%**

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE HP

		%
Aide-soignant	62 530	22,7%
Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste)	42 215	15,3%
Ouvrier et agent des services hôteliers	41 036	14,9%
Agent de service de soins / aide de vie / auxiliaire de vie	39 544	14,4%
Accompagnant éducatif et social	9 394	3,4%
Secrétaire /assistant de direction	4 647	1,7%
Psychologue (dont psychologue du travail)	4 600	1,7%
Aide paramédicale / aide médico-technique /	4 599	1,7%
Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service	4 355	1,6%
Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique	4 229	1,5%
Agent, employé ou technicien administratif / comptable / RH	4 205	1,5%
Autres Services, administration et gestion (documentaliste...)	4 091	1,5%
Masseur Kinésithérapeute	3 144	1,1%
Infirmier coordonnateur, principal, chef/ surveillant infirmier	3 139	1,1%
Autres médecins spécialistes	3 100	1,1%
Employé d'accueil et de communication / agent ou hôte d'accueil	2 785	1,0%
Ergothérapeute	2 755	1,0%
Cadre infirmier / cadre soignant / Encadrant d'unité de soins	2 632	1,0%
Animateur / animateur socio-éducatif (niveau III)	2 025	0,7%
Médecin généraliste	1 946	0,7%



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

- 62 530 Aides-soignants
- 42 215 IDE
- 39 544 Agents de services de soins / aides de vie / auxiliaires de vie.

A noter : les Ouvriers et agents des services hôteliers viennent compléter le podium avec près de 15% des effectifs (41 036 salariés).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



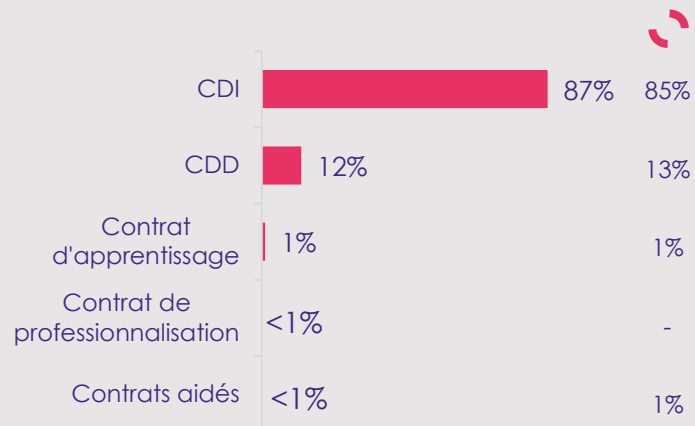
85%



15%

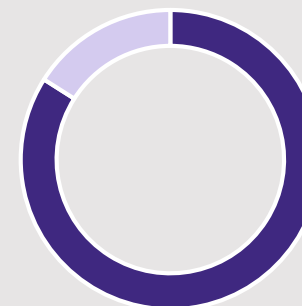
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
16%



Temps plein
84%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 41,7 ans

6%

60 ans et plus

Âge moyen : 42,8 ans

8%

9%



12%

11%

De 55 à 59 ans

12%

14%

26%

25%

De 45 à 54 ans

24%

28%

37%

38%

De 30 à 44 ans

37%

35%

18%

20%

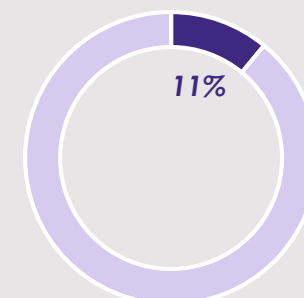
Moins de 30 ans

19%

14%

TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre pour
9,1
salariés en moyenne



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 14%

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE SPSTI

		%
Secrétaire médical/médico-social/assistant médical/ASST...	4643	25,0%
Médecin du travail	4301	23,1%
Infirmier en santé au travail (niveau I ou II)	2926	15,7%
ASST/Assistant en Santé au Travail	1642	8,8%
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	476	2,6%
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion	451	2,4%
Ergonome	398	2,1%
Technicien / Coordonnateur non cadre de personnels des services...	389	2,1%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	373	2,0%
Agent, employé ou technicien administratif	361	1,9%
Secrétaire / secrétaire de direction / assistant de direction	318	1,7%
ASST Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	250	1,3%
Cadre fonctionnel (chef de projet, chargé de mission ...)	201	1,1%
Directeur de pôle d'activités/ d'établissement ou de service	188	1,0%
Psychologue (dont psychologue du travail)	174	0,9%
Employé d'accueil et de communication	158	0,9%
Assistant administratif / technicien supérieur/ Coordinateur ou...	157	0,8%
Technicien informatique / informaticien non cadre	109	0,6%
Autres Services, administration et gestion (documentaliste...)	107	0,6%
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction	106	0,6%



La Branche des SPSTI présente une hiérarchie des effectifs par métiers qui lui est propre avec **bon nombre des métiers de la Prévention en haut de ce classement.**

Néanmoins, le quart des effectifs (**25%**) occupe le métier de **Secrétaire médical** (4 643 salariés), premier métier de la branche.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SPSTI

SEXE



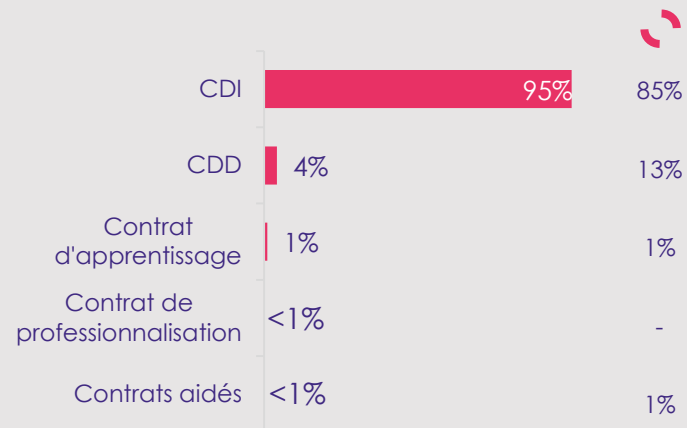
82%



18%

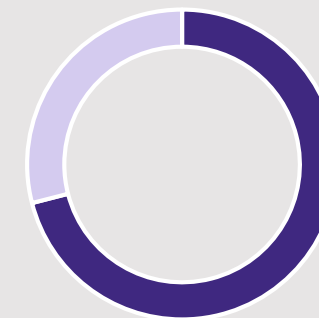
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : **78%**

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
29%



Temps plein
71%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : **25%**

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 45,6 ans

11%

60 ans et plus

Âge moyen : 49,4 ans

24%



9%

12%

12%

De 55 à 59 ans

15%

14%

26%

28%

De 45 à 54 ans

21%

28%

37%

42%

De 30 à 44 ans

34%

35%

18%

7%

Moins de 30 ans

6%

14%

TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre pour
2,7
salariés en moyenne



37%

Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : **14%**

FOCUS SUR DES SITUATIONS À ENJEUX

LA FÉMINISATION DES EMPLOIS

TAUX DE FÉMINISATION PAR FILIÈRE

RAPPEL TAUX DE FÉMINISATION GLOBAL

78%

SOIN

Soins et prévention

89%

Paramédical et médico-technique

84%

Médical

58%

EDUCATIF ET SOCIAL

Educatif, social et insertion

78%

Travail protégé

41%

Enseignement formation

70%

FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

64%

Services administratifs et gestion

85%

Direction

63%

QUELLE EST LA PART DE CADRES PARMIS LES SALARIÉES FEMMES ?

TAUX DE CADRES
PARMI LES FEMMES

13%

SOIN

Soins et prévention

11%

Paramédical et médico-technique

7%

Médical

88%

EDUCATIF ET SOCIAL

Educatif, social et insertion

4%

Travail protégé

2%

Enseignement formation

33%

FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

3%

Services administratifs et gestion

19%

Direction*

96%

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

LES CADRES

PART DES CADRES PAR FILIÈRE

AU NIVEAU NATIONAL

**1 CADRE POUR
7 SALARIÉS***

SOIN

Soins et prévention

11%

Paramédical et médico-technique

8%

Médical

89%

EDUCATIF ET SOCIAL

Educatif, social et insertion

5%

Travail protégé

2%

Enseignement formation

37%

FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

3%

Services administratifs et gestion

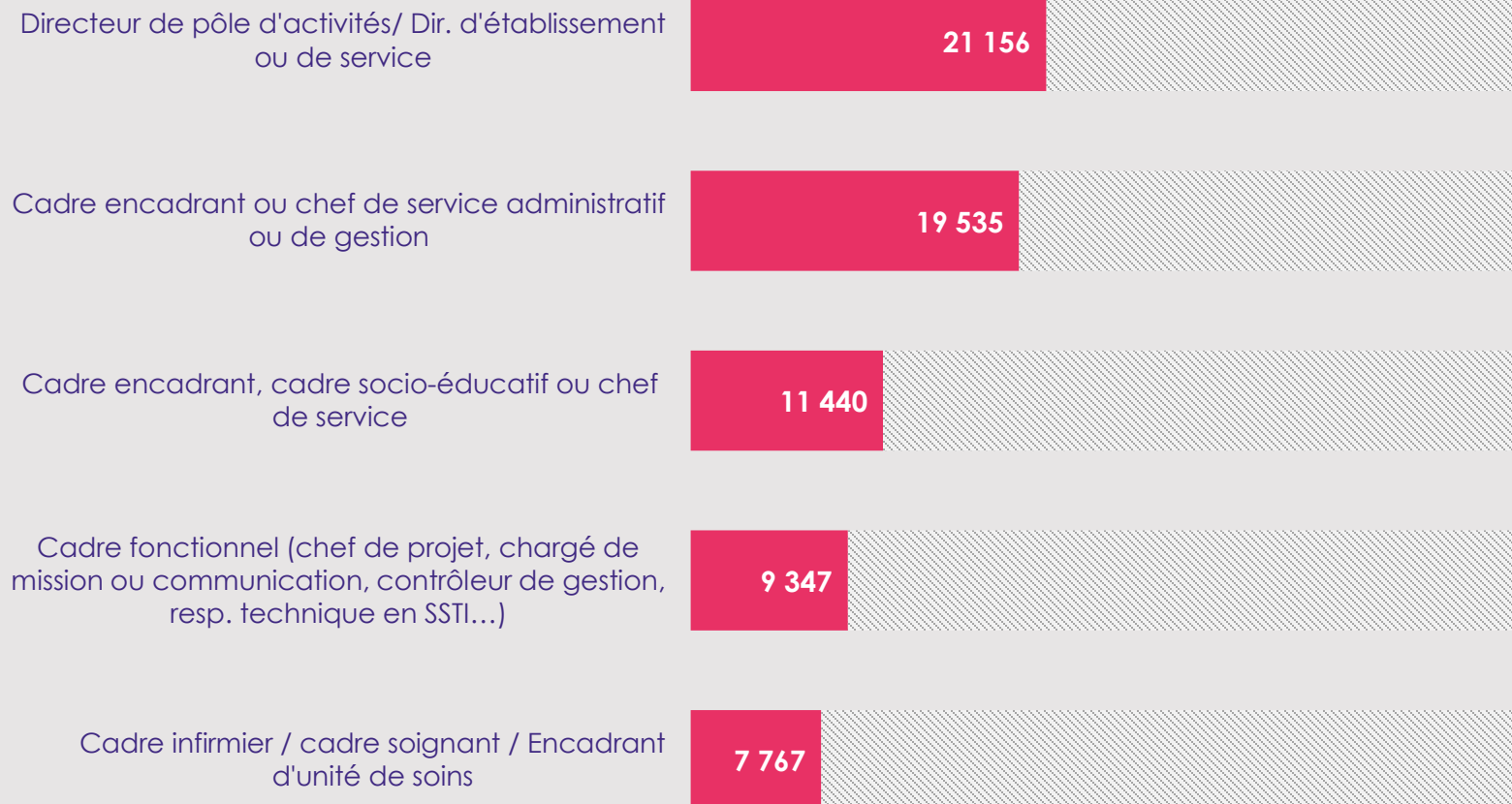
23%

Direction

97%

* Y compris Personnel médical

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES CADRES (HORS PERSONNELS MÉDICAUX)



Les métiers qui présentent les plus importants volumes de cadres sont les **métiers de Direction puis l'encadrement administratif ou de gestion.**

A noter : cette hiérarchie ne tient pas compte des personnels médicaux souvent recensés en tant que cadre dans ce Baromètre.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS CADRES

SEXE



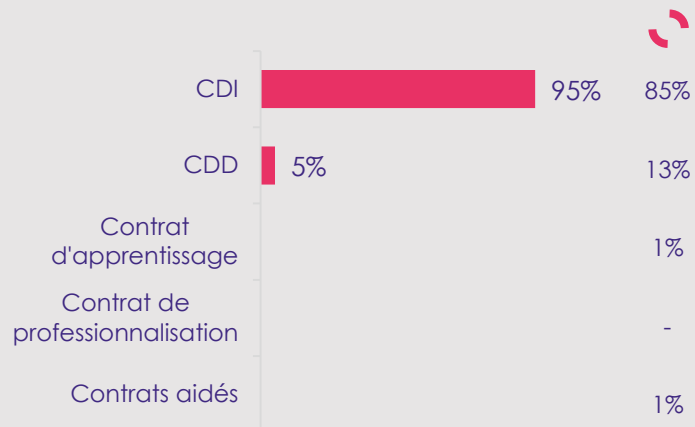
69%



31%

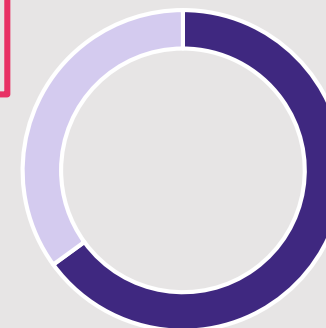
Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
35%



Temps plein
65%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 45,4 ans

10%

60 ans et plus

Âge moyen : 49,4 ans

19%



9%

12%

13%

De 55 à 59 ans

16%

14%

26%

29%

De 45 à 54 ans

30%

28%

37%

40%

De 30 à 44 ans

31%

35%

18%

9%

Moins de 30 ans

4%

14%

LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

PROPORTION
DES 55 ANS ET PLUS
AU NIVEAU NATIONAL

20%

Au 31 décembre 2021, les salariés âgés de 55 ans et plus
représentaient **20%*** de l'emploi salarié en France
(+/-5 millions de travailleurs âgés de 55 ans et plus en France)

* Source : INSEE, Les seniors et le marché du travail, Tableaux de bord trimestriels

SOIN

Soins et prévention

17%

Paramédical et médico-technique

14%

Médical

43%

EDUCATIF ET SOCIAL

Educatif, social et insertion

15%

Travail protégé

25%

Enseignement formation

24%

FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

26%

Services administratifs et gestion

21%

Direction

29%

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

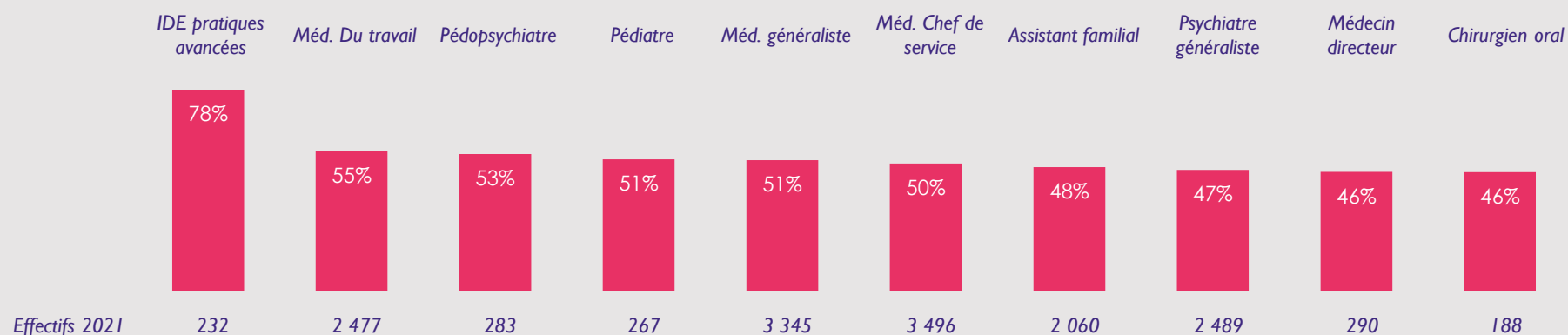
PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR



Parmi eux :

- 8% ont plus de 60 ans
- 6% ont plus de 65 ans

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



*Parmi les métiers comptant plus de 200 salariés quel que soit l'âge



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

Le métier d'IDE en pratiques avancées est celui qui présente le plus fort taux de seniors (78%), devant plusieurs spécialités médicales

Les métiers d'Assistant familial et Médecin Directeur complètent de ce TOP 10.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



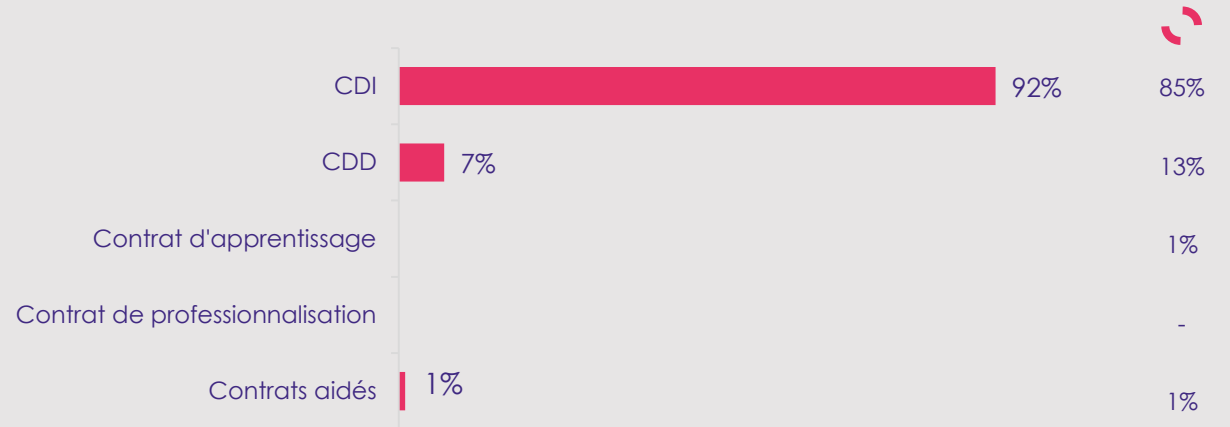
74%



26%

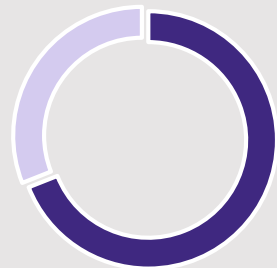
 Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL

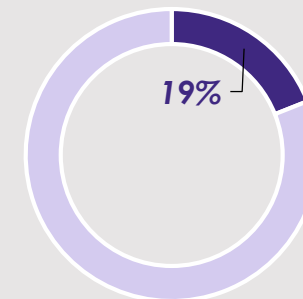
Temps partiel
31%




Temps plein
69%

 Rappel temps partiel toutes branches confondues : 25%

PART DE CADRES PARI MI LES SALARIÉS DE PLUS DE 55 ANS



 Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 14%

LES SALARIÉS EN CDD

PART DES SALARIÉS EN CDD PAR FILIÈRE

PROPORTION
DES SALARIÉS EN CDD

13%

SOIN

Soins et prévention

15%

Paramédical et médico-technique

6%

Médical

10%

EDUCATIF ET SOCIAL

Educatif, social et insertion

11%

Travail protégé

11%

Enseignement formation

13%

FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

19%

Services administratifs et gestion

8%

Direction

2%

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN CDD

Métier	Taux de CDD (%)	Effectifs
Médiateur familial	44,1%	163
Ingénieur de recherche / ingénieur hygiène-sécurité	34,4%	149
ASST Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	33,7%	144
Auxiliaire socio-éducatif	31,1%	2226
Oncologue médical	29,6%	616
Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique	27,1%	23 553
Agent de service de soins auxiliaire de vie en institution	24,3%	19 440
Ouvrier de production / manutentionnaire	19,2%	3 681
Anesthésiste - Réanimateur chirurgical	18,9%	42
Employé d'accueil et de communication	18,7%	2271



13% des salariés du secteur de l'OPCO Santé sont en CDD (7% en France**).

Parmi le TOP 10 des métiers présentant les plus forts taux de CDD, **4 présentent des taux supérieurs ou proches de 30%** :

- Médiateur familial
- Ingénieur de recherche / ingénieur hygiène-sécurité / chimiste
- ASST
- Auxiliaire socio-éducatif

*Parmi les métiers comptant plus de 200 salariés quel que soit l'âge

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

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EN CDD

SEXE



77%



23%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

PYRAMIDE DES ÂGES



7%

Âge moyen : 37,2 ans

5%

60 ans et plus

Âge moyen : 38,6 ans

6%

De 55 à 59 ans

8%

De 45 à 54 ans

19%

De 30 à 44 ans

35%

Moins de 30 ans

32%

12%

6%

26%

19%

37%

33%

18%

38%



9%

14%

28%

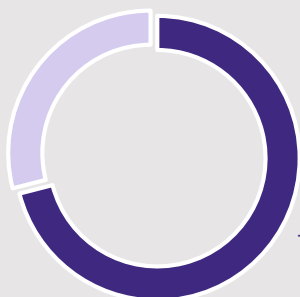
35%

14%



QUOTITE DE TRAVAIL

Temps partiel
29%



Temps plein
71%

Rappel temps partiel toutes branches confondues : 25%

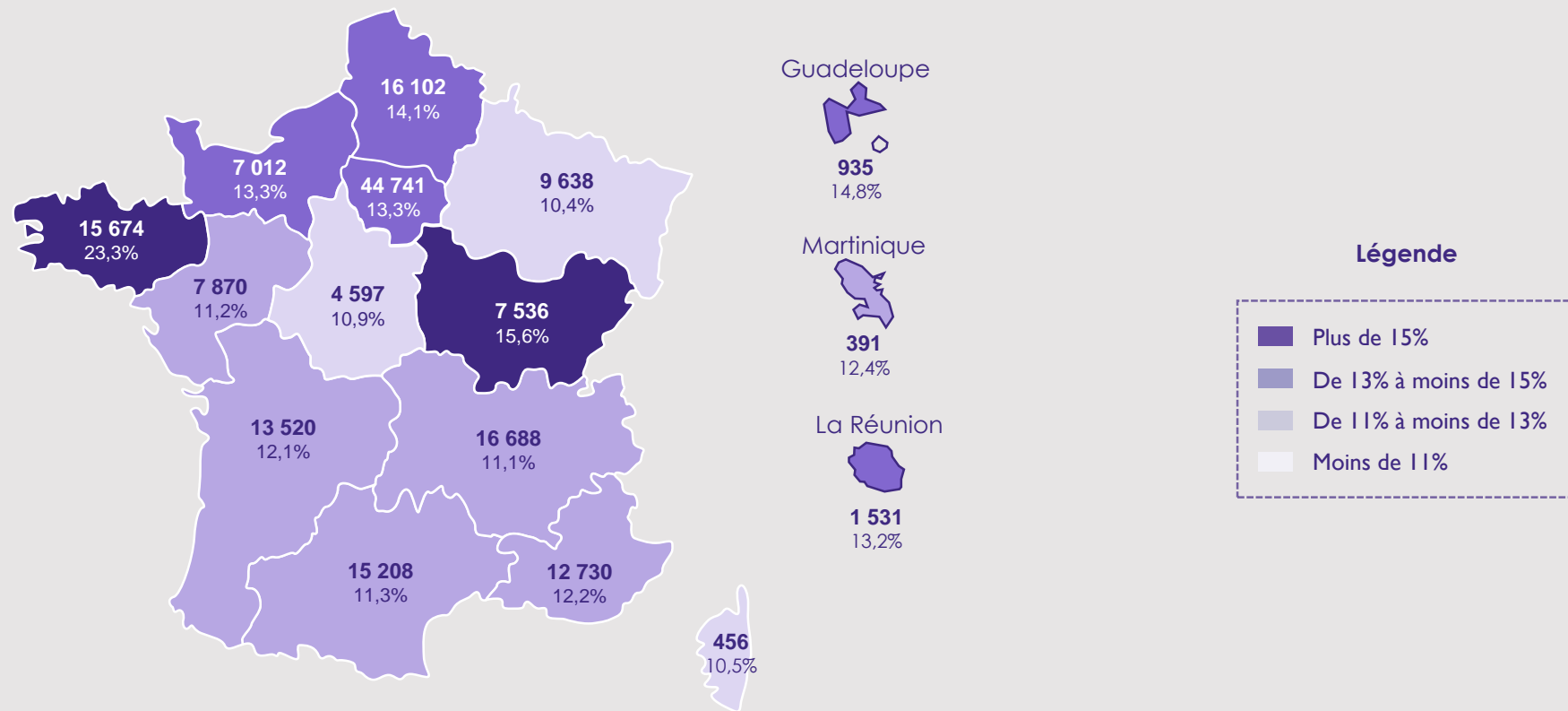
PART DE CADRES PARI MI LES SALARIÉS EN CDD

6%

Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 14%

PART DES SALARIÉS EN CDD AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

174 726 SALARIÉS SONT EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LE SECTEUR (soit 13% des salariés)

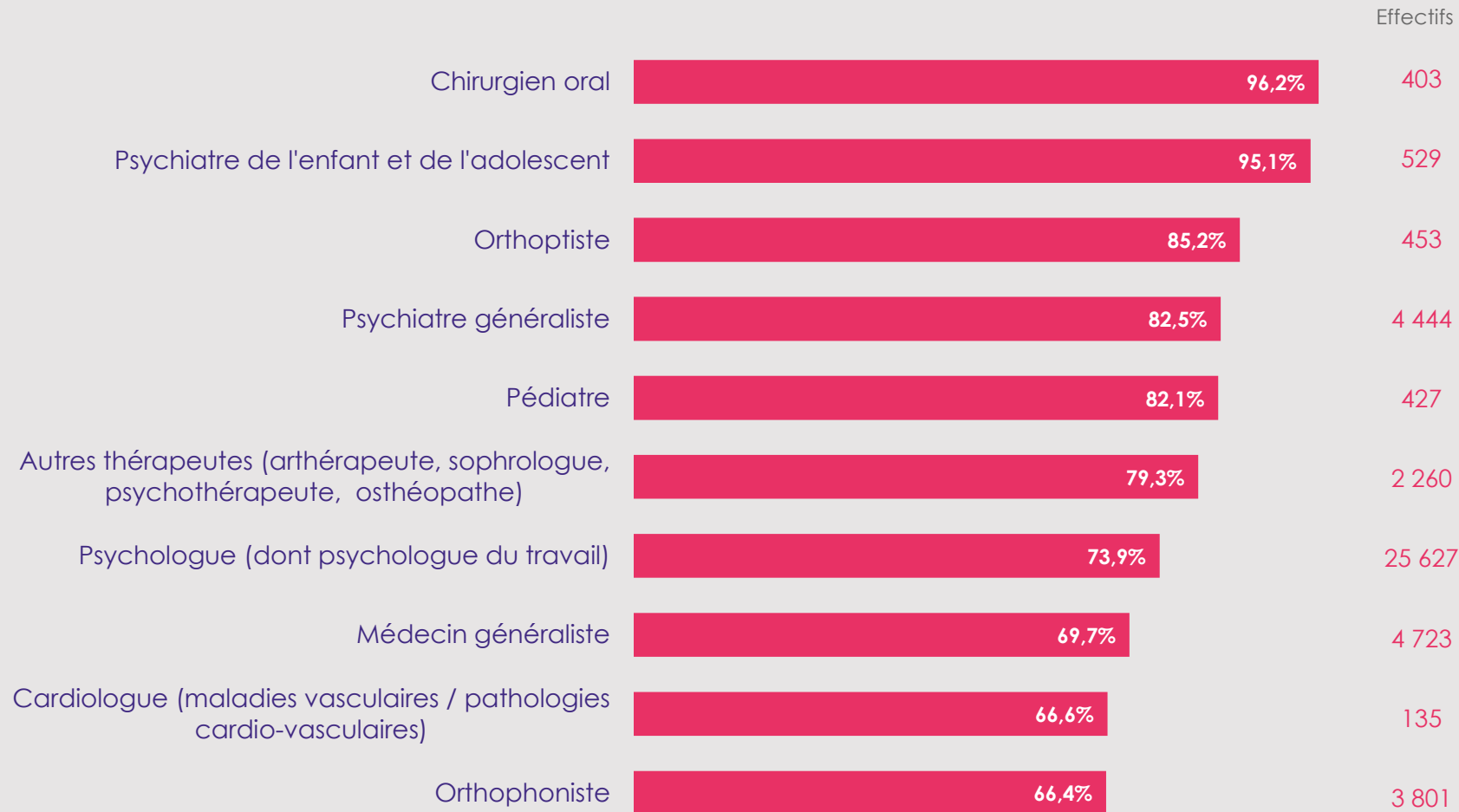


La part des salariés en CDD est **assez homogène entre les différentes régions**

On notera seulement la sur représentation de cette forme de contrat en Bretagne et en Bourgogne-Franche Comté

LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL



1 salarié sur 4 de l'OPCO Santé est 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.

*Parmi les métiers comptant plus de 200 salariés quel que soit le temps de travail

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

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

SEXE



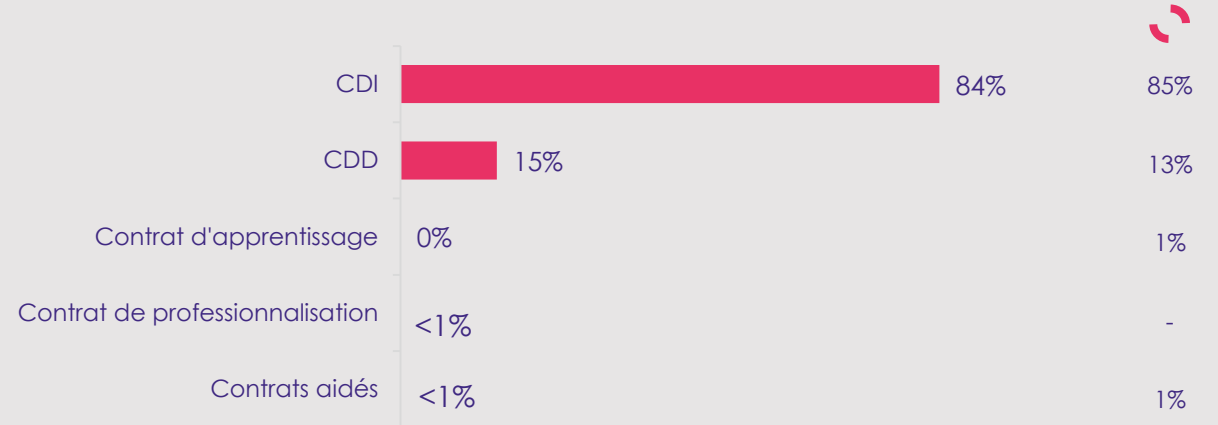
83%



17%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT

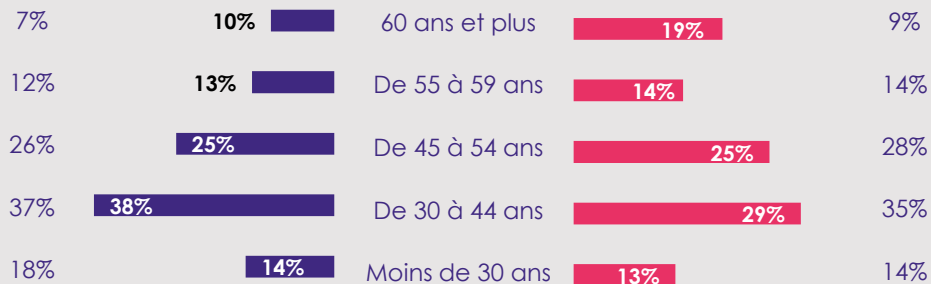


PYRAMIDE DES ÂGES

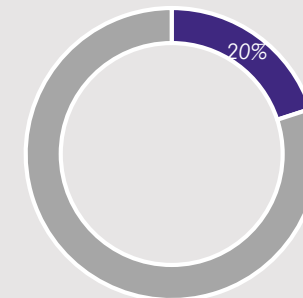


Âge moyen : 44,0 ans

Âge moyen : 47,0 ans



PART DE CADRES PARI MI LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 14%

PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL PAR FILIÈRE

PROPORTION
DES SALARIÉS EN TEMPS
PARTIEL

25%

SOIN

Soins et prévention

26%

Paramédical et médico-technique

43%

Médical

60%

EDUCATIF ET SOCIAL

Educatif, social et insertion

17%

Travail protégé

13%

Enseignement formation

26%

FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

28%

Services administratifs et gestion

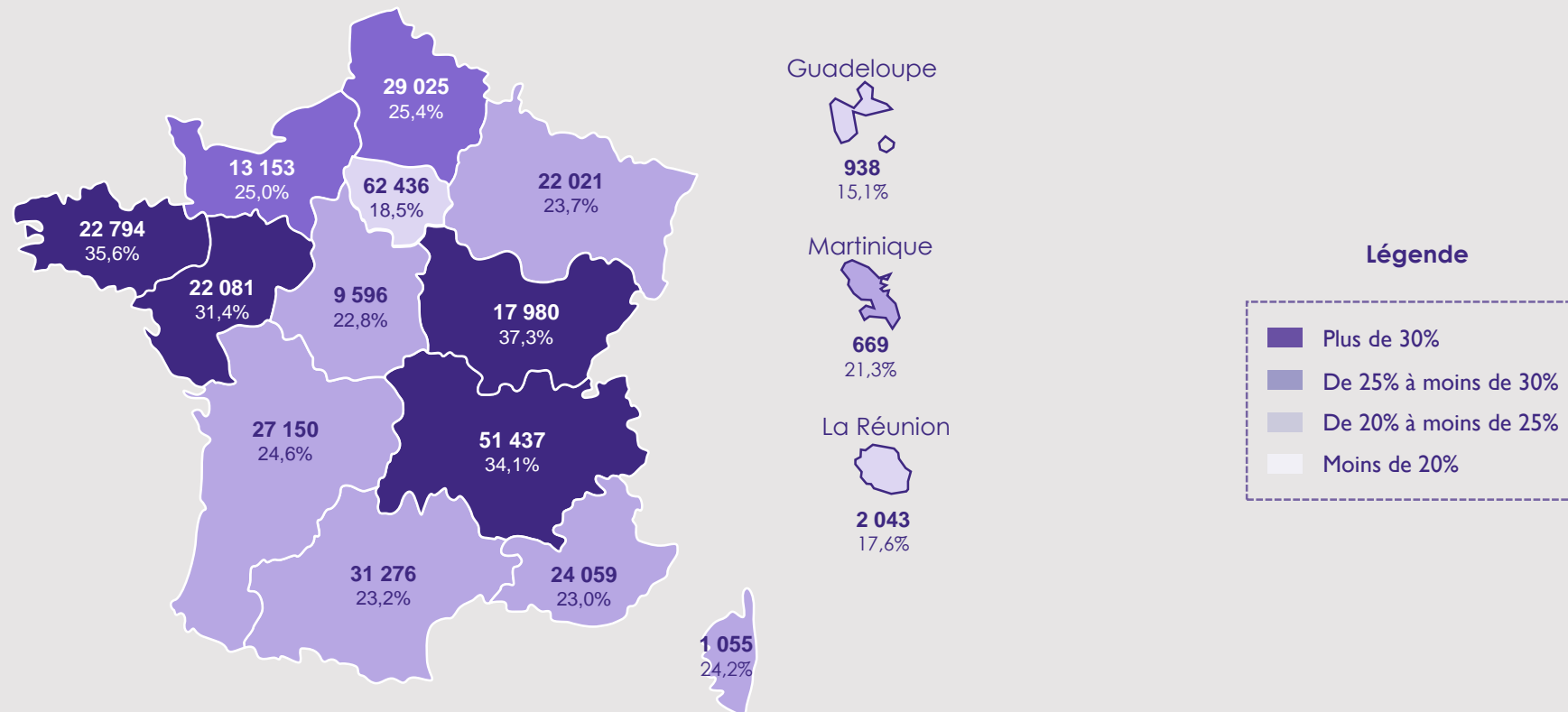
23%

Direction

12%

PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

337 759 SALARIÉS SONT EN TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR (soit 25% des salariés)



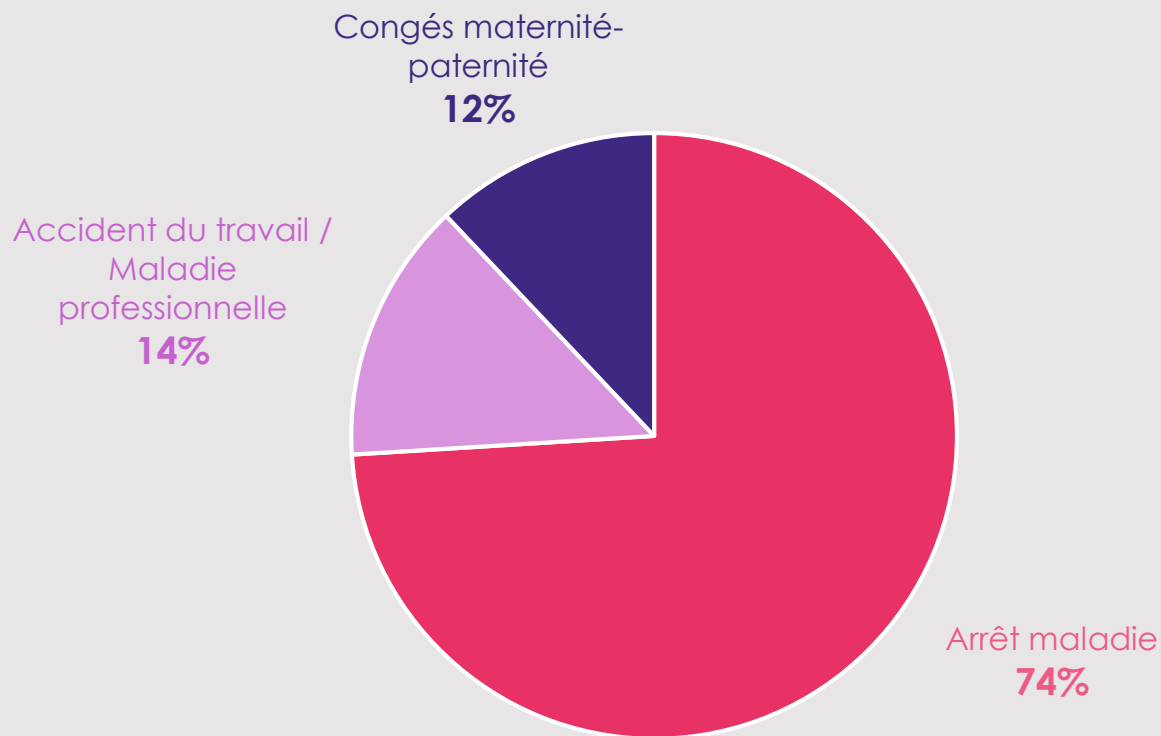
ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser **près de 35 millions de jours d'absence en 2021. Près des trois quarts (74%) de ces absences sont dues à un arrêt maladie. 14%** font suite à un accident du 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 (notamment suite à une maladie professionnelle, un accident du travail et/ou un congé maternité/paternité) laisse apparaître **une légère 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 accident 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 35 millions de jours d'absence** des salariés du secteur de l'OPCO Santé.

Près des 3 quarts (74%) de ces jours d'absence sont dus à un arrêt maladie.

14% font suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et 12% un congé maternité / paternité

Un répartition très homogène par secteur d'activité

ABSENCES EN NOMBRE DE JOURS – TABLEAU SYNTHÉTIQUE

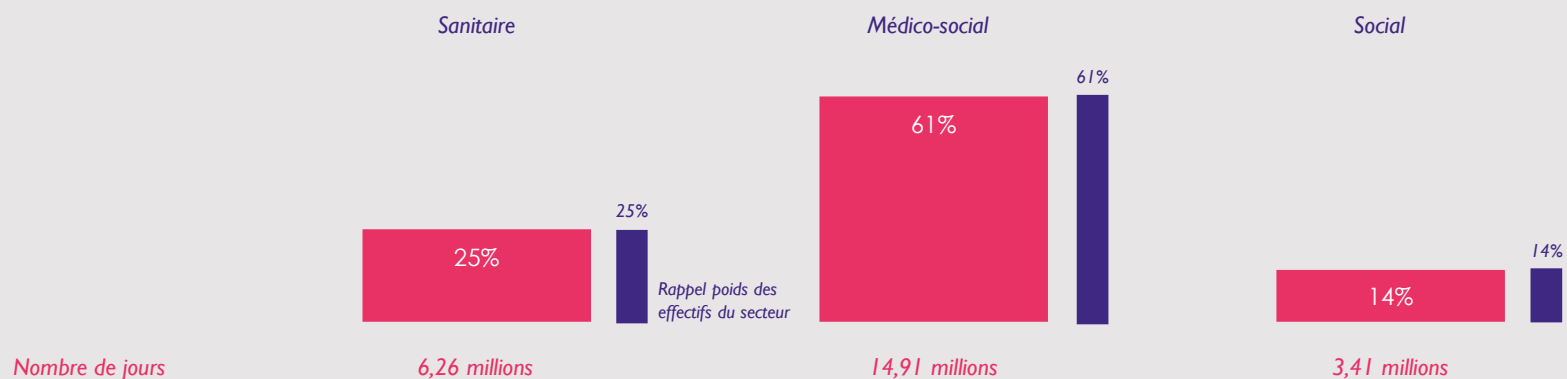
	Absences pour maladie	Absences pour AT/MP	Absences suite à un congé maternité/paternité
Secteur de l'OPCO Santé	25,55 millions 74%	4,64 millions 14%	4,16 millions 12%
SSSMS	19,15 millions 75%	3,34 millions 13%	2,98 millions 12%
HP	5,9 millions 72%	1,256 millions 15%	1,08 million 13%
Thermalisme	48 976 71%	12 941 19%	7 052 10%
SPSTI	381 745 81%	14 736 3%	75 967 16%
Hors branche	60 382 73%	10 256 12%	11 812 15%

LES ABSENCES POUR MALADIE

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

**25,55 MILLIONS DE JOURS D'ABSENCE
POUR MALADIE**

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



La répartition du nombre de jours d'absence pour maladie **correspond parfaitement à la répartition des effectifs** par secteur d'activité : 25% dans le secteur Sanitaire, 61% dans le Médico-social et 14% dans le Social

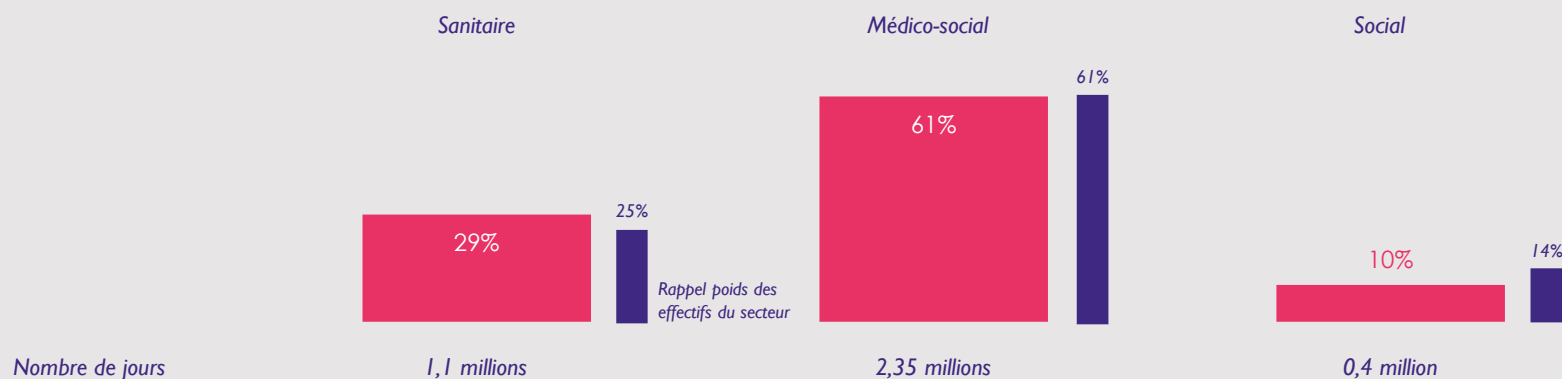
Nous n'observons donc **pas de prévalence d'un secteur** ou d'un autre sur cet indicateur.

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

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR AT/MP DANS LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

4,64 MILLIONS DE JOURS D'ABSENCE
SUITE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

PART ET NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR AT/MP PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



La répartition du nombre de jours d'absence suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle laisse apparaître **une légère prévalence du secteur Sanitaire** (29% des jours d'absence recensés vs 25% des effectifs)

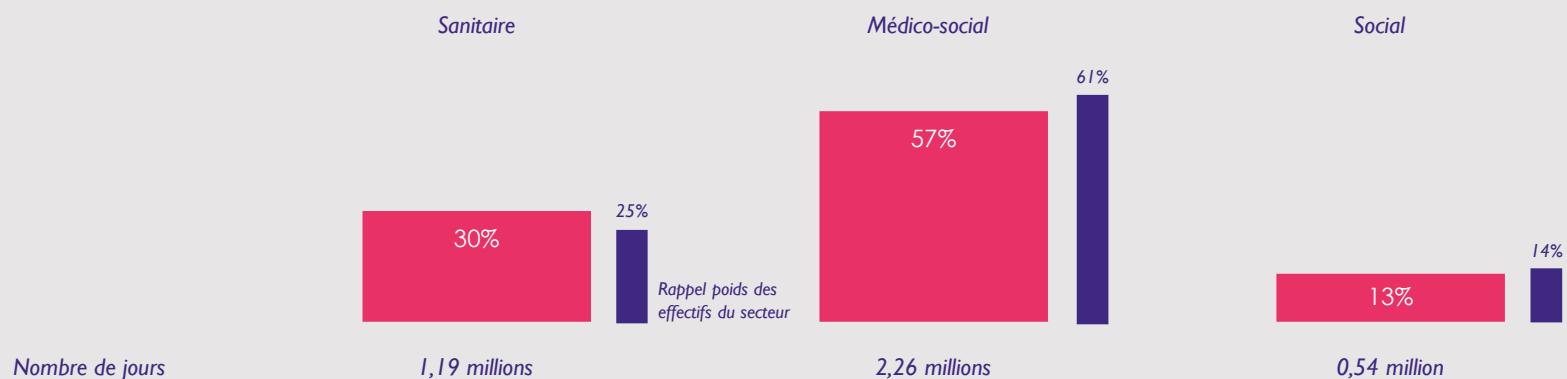
A l'inverse, **le secteur Social semble moins touché**

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

4,16 MILLIONS DE 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

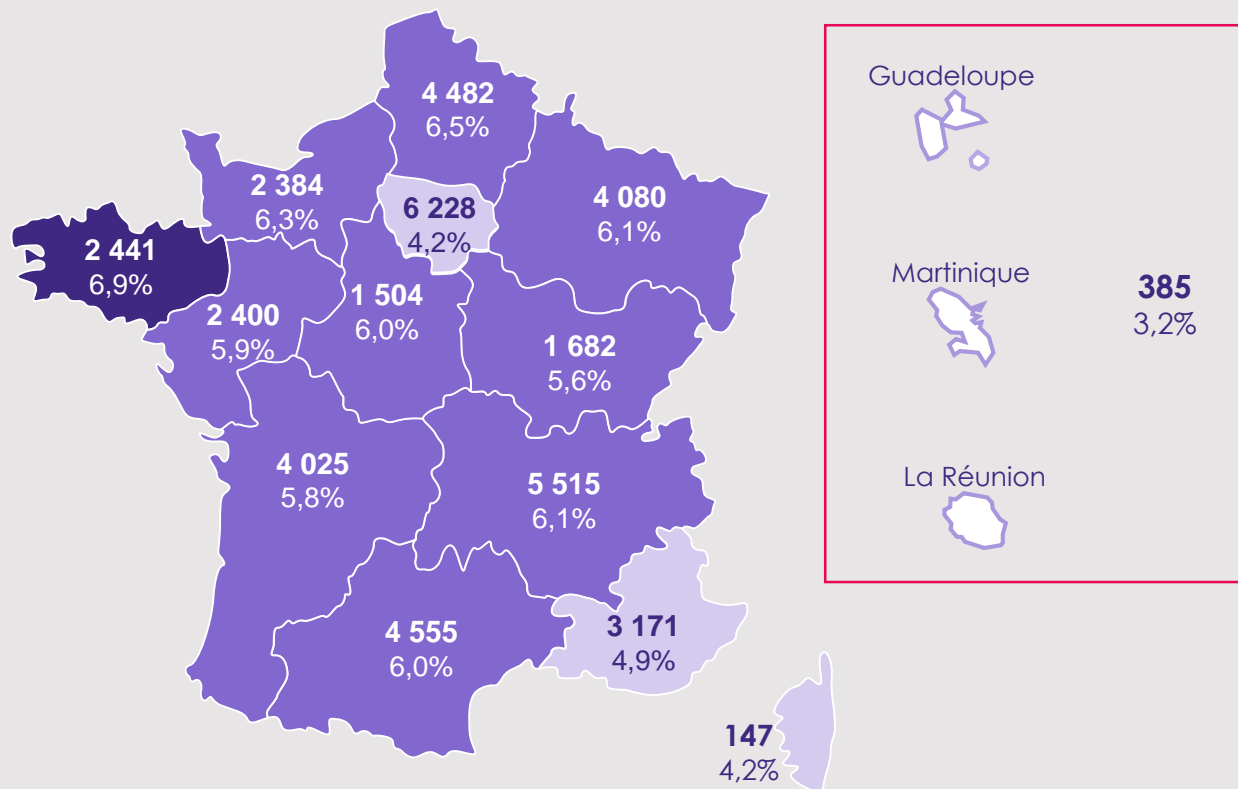


Une nouvelle fois, une prévalence du secteur Sanitaire dans les jours d'absence suite à un congé maternité / paternité qui s'explique ici par un taux de féminisation plus important.

EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

SOURCE AGEFIPH-OETH 2019

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



Légende

- Plus de 6,5%
- De 5,6% à moins de 6,5%
- De 5% à moins de 5,5%
- Moins de 5%

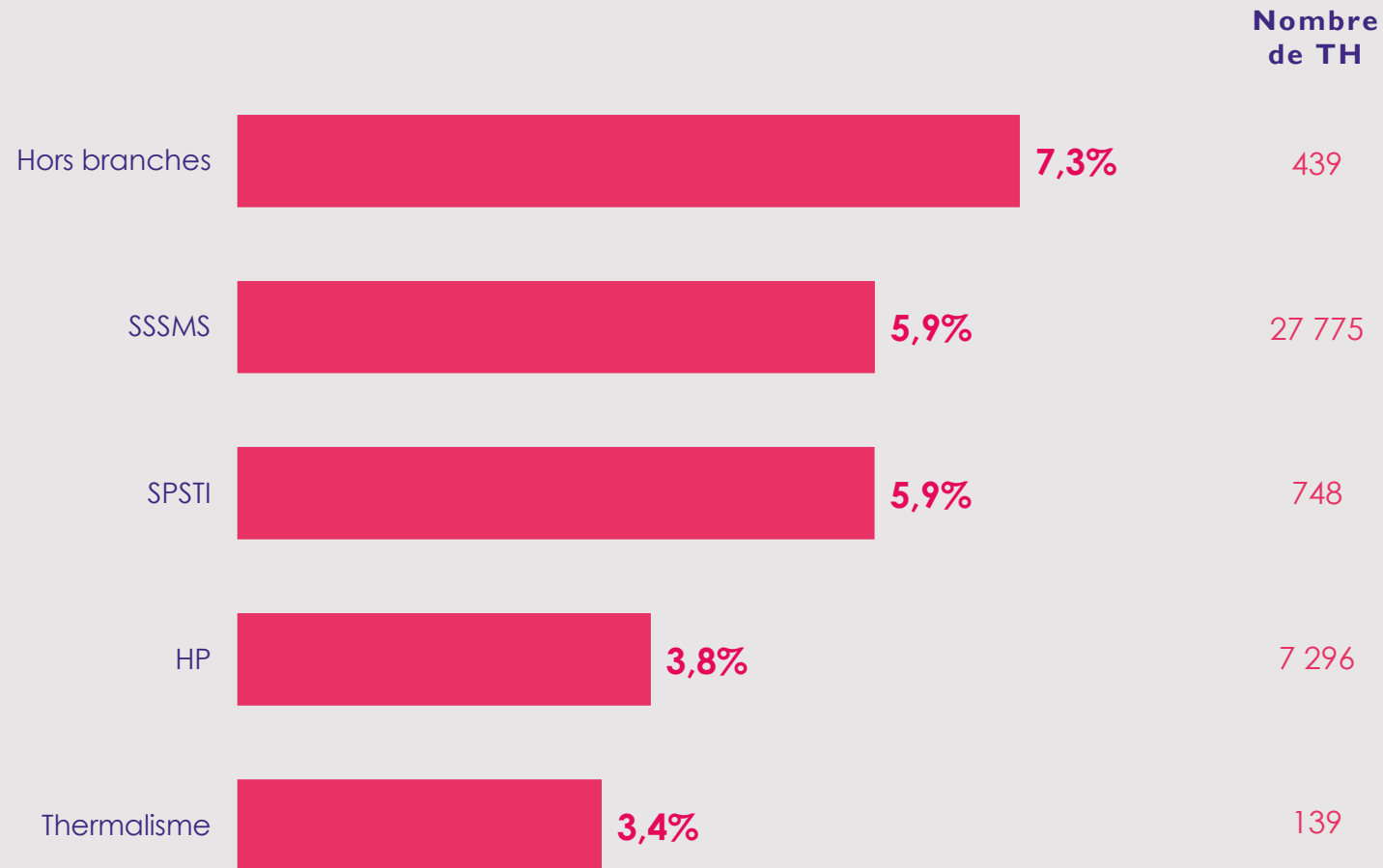


Plus de **43 000** travailleurs en situation de handicap employés par les établissements des branches pour un taux d'emploi national de **5,6%**

La région Bretagne présente un taux d'emploi de personnes en situation de handicap plus de deux fois supérieur aux départements et régions d'Outre-mer par exemple

* 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

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



Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap **varie du simple au double entre les différentes branches.**

Les entreprises dites « hors branches » emploient près de 450 personnes en situation de handicap pour un effectif assujéti de 6 100 personnes (soit le taux d'emploi le plus élevé de 7,3%).

3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS : QUELLE SITUATION ?

Besoins en recrutement, difficultés et solutions

Mobilité des salariés

Eclairage sur les tensions et besoins sur les principaux métiers

RECRUTEMENT : BESOINS, DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET SOLUTIONS MISES EN PLACE

A RETENIR

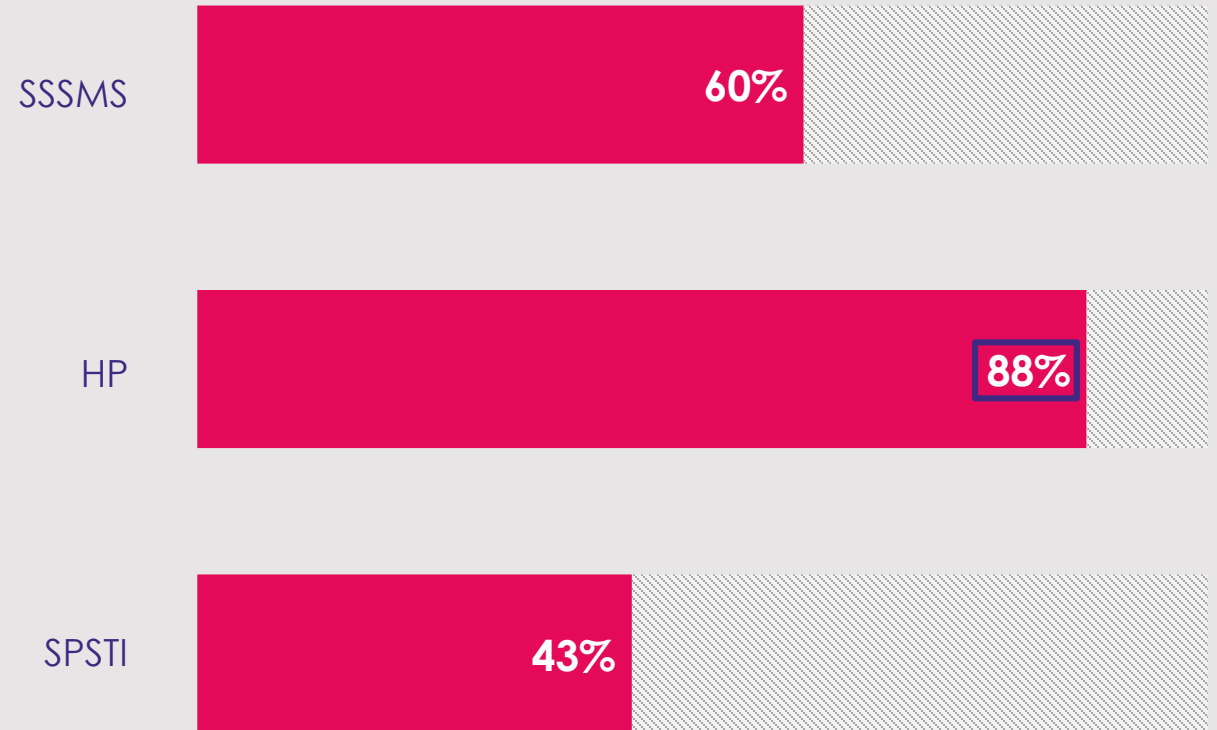
- ▶ **Près des deux tiers des établissements** du secteur de l'OPCO Santé rencontrent **des difficultés dans le recrutement de leurs salariés** (64%). Ces difficultés sont plus significatives pour la branche de l'Hospitalisation Privée où la quasi-totalité des établissements déclarent être concernés (88%). D'ailleurs, **les besoins en recrutement se concentrent plus particulièrement dans les métiers du soin** : ils représentent 46 000 des 72 000 postes vacants. L'Île-de-France et la région PACA sont les régions les plus touchées par ces tensions.
- ▶ **Deux métiers de la filière Soins - infirmier en soins généraux et aide-soignant - concentrent à eux seuls 30 000 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 **orthophonistes** (41,9% des postes actuels) et les **médecins généralistes** (33,8%). 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** (61%) devant le recours à des **contrats courts**, à des **heures supplémentaires** ou à **l'intérim**, dans des proportions identiques (47%). Dans le même temps, **61% des établissements développent des collaborations avec Pôle Emploi, les Missions locales ou les écoles.** On note un fort recours aux outils et solutions pour faire face de la part de la branche HP où les difficultés de recrutement sont conjoncturellement les plus fortes.

DIFFICULTÉS ET BESOINS EN RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

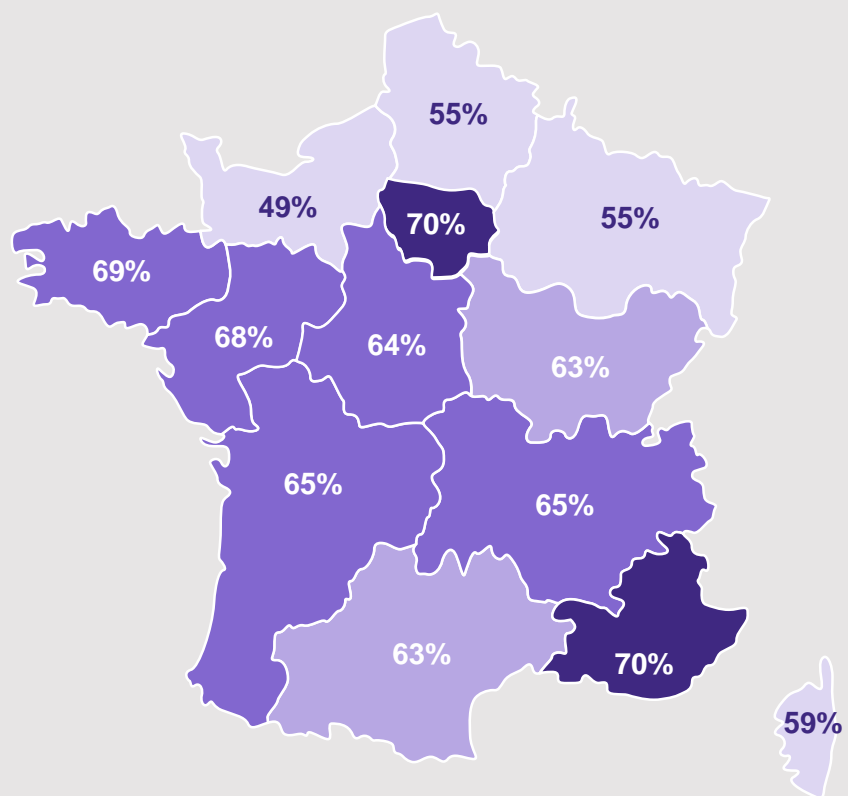
64%

DES ÉTABLISSEMENTS
DÉCLARENT AVOIR DES
DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT



PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION

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



Guadeloupe



49%

Martinique



50%

La Réunion



70%

Légende

- Plus de 70% des établissements
- De 64% à moins de 70%
- De 58% à moins de 64%
- Moins de 58%

NOTA :

Nous n'observons pas de lien particulier entre taux de chômage régional et difficultés de recrutement des établissements.

Par ailleurs, les établissements des départements frontaliers en régions Hauts-de-France et Grand Est ne se démarquent pas particulièrement sur cet indicateur.



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

Ce taux est significativement plus élevé dans trois régions :

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

BESOINS DE RECRUTEMENT PAR FILIÈRE

BESOINS EN RECRUTEMENT

72 096 POSTES

NON POURVUS / A POURVOIR

L'enquête sur les Besoins en Main d'Œuvre de Pôle emploi (BMO) recense **3 046 000 projets de recrutement tous secteurs confondus** pour 2022, 368 720 pour le secteur Santé Action Sociale.

Le secteur de l'OPCO Santé pèse donc pour un peu plus de **2%** des projets de recrutement tous secteurs confondus et **19,5%** des projets de recrutement du secteur Santé Action sociale

SOIN : 46 296 postes

Postes à pourvoir / effectif total (en %)

Soins et prévention

34 325

8%

Paramédical et médico-technique

6 280

9%

Médical

5 691

12%

EDUCATIF ET SOCIAL : 19 826 postes

Educatif, social et insertion

16 734

5%

Travail protégé

2 688

6%

Enseignement formation

404

3%

FONCTIONS SUPPORTS : 5 974 postes (dont secrétaire médicale)

Services et moyens généraux

3 512

1%

Services administratifs et gestion

2 204

1%

Direction

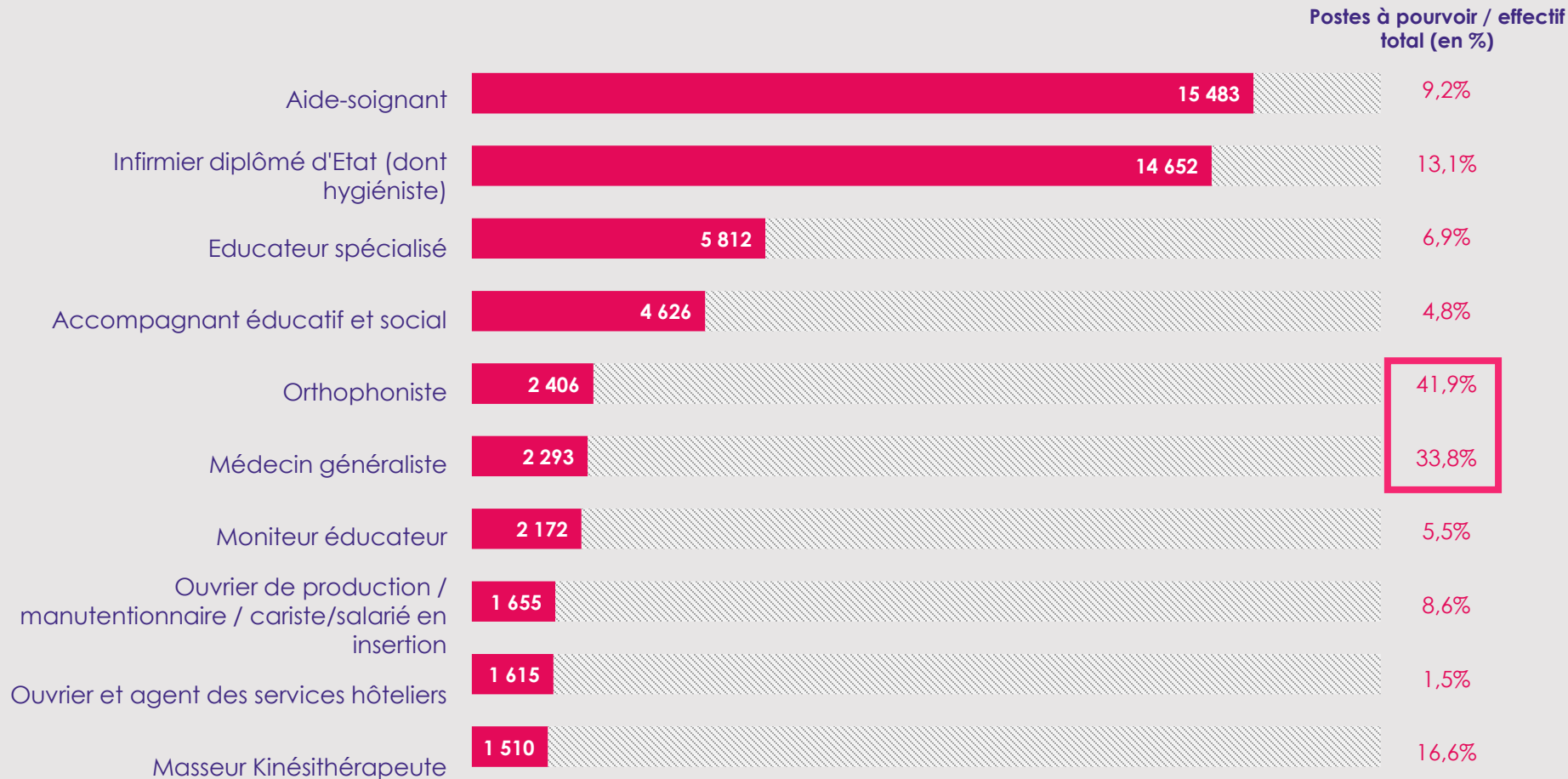
258

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

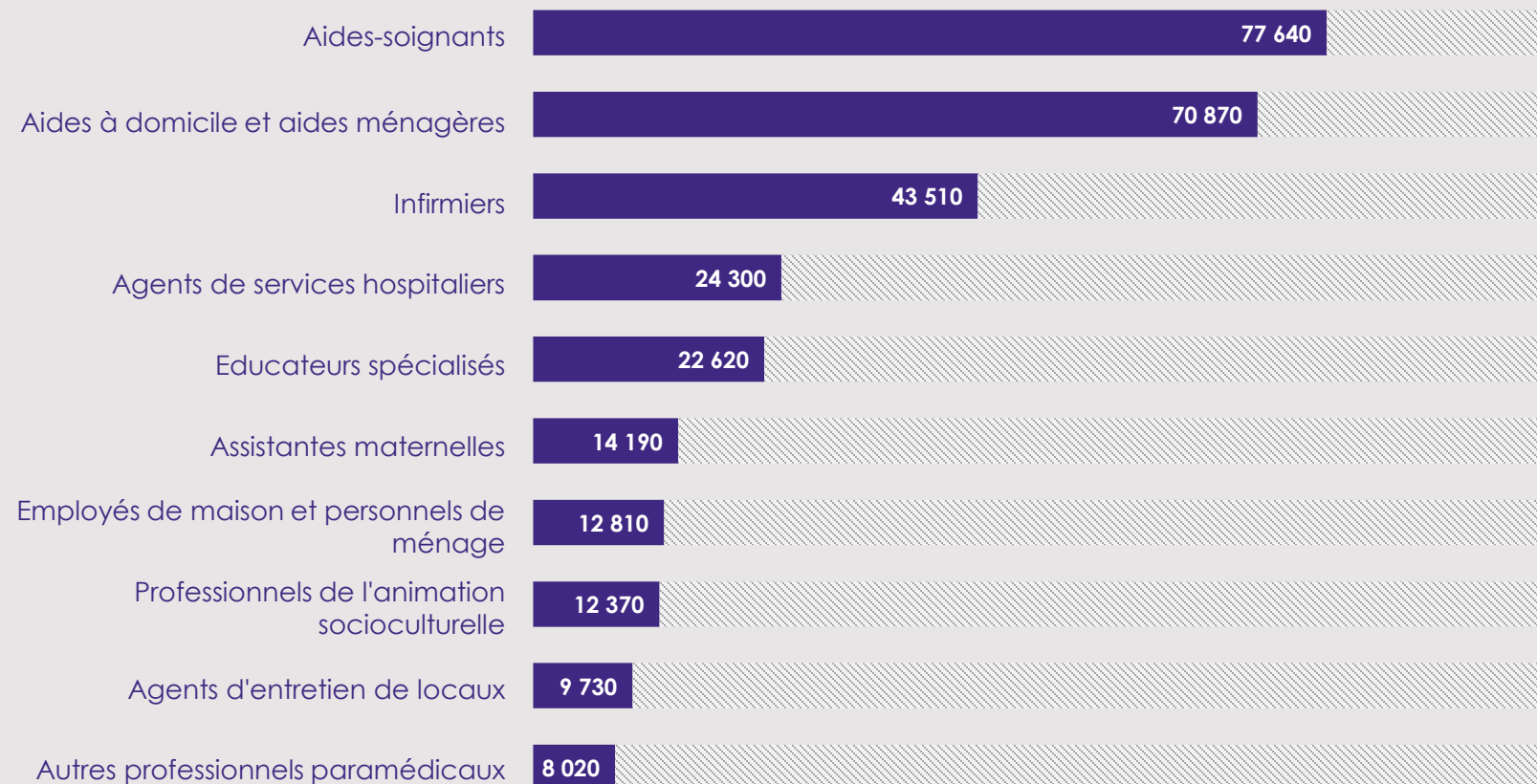


Les deux métiers en tension avec le plus de postes à pourvoir sont aussi les métiers les plus exercés dans le secteur : les AS et les IDE avec, respectivement 15 000 postes vacants.

Si ces 2 métiers ne présentent pas les taux de postes à pourvoir / effectifs totaux parmi les plus élevés (respectivement 9,2% et 13,1%), ceux-ci semblent en sensible augmentation depuis 5 ans

COMPARAISON AVEC L'ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE DE PÔLE EMPLOI – SECTEUR SANTÉ, ACTION SOCIALE DANS SON ENSEMBLE

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

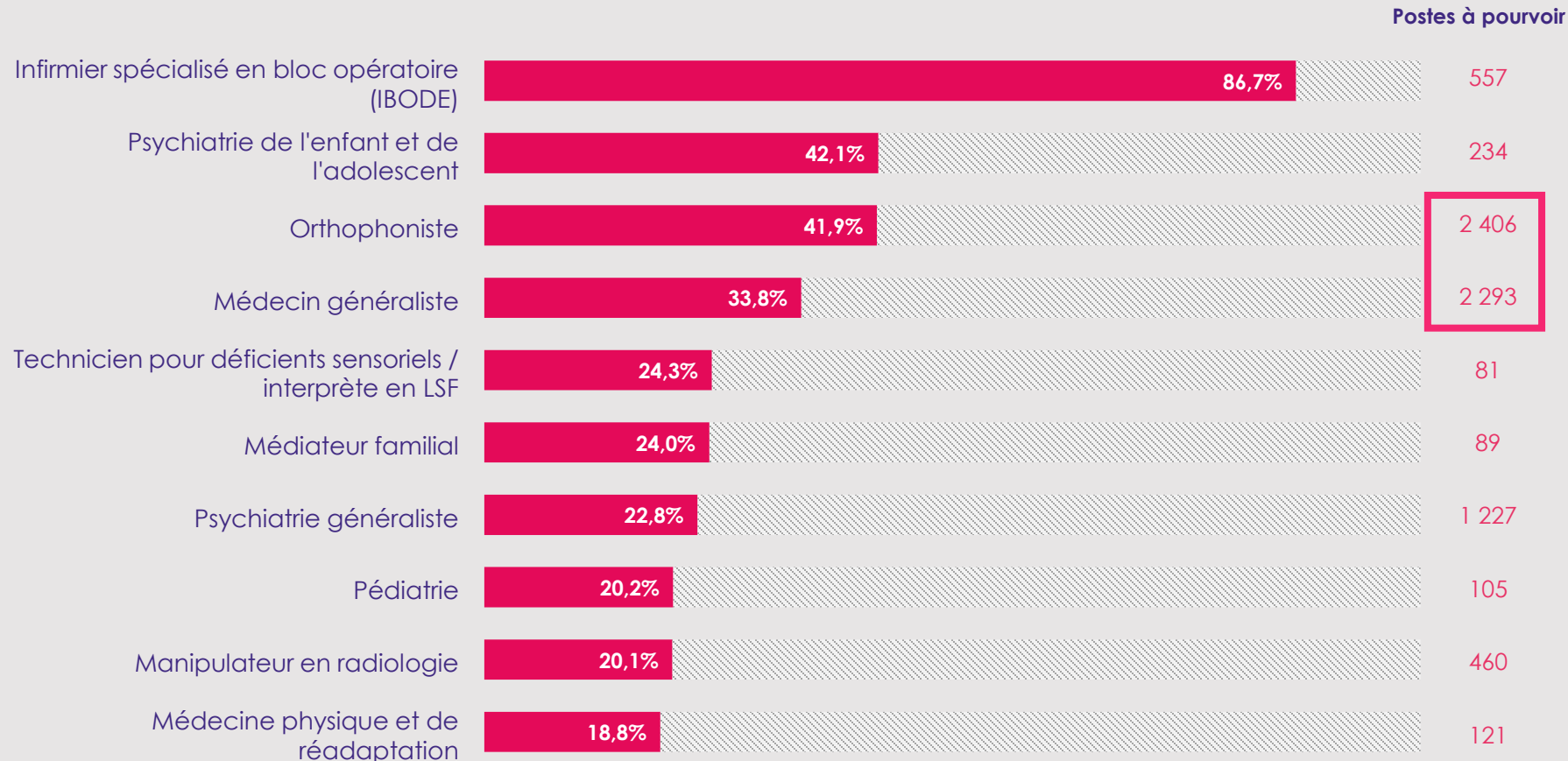


Le TOP 10 des projets de recrutement par métier du secteur Santé Action Sociale (BMO 2022) témoigne d'**une hiérarchie très proche de celle du secteur de l'OPCO Santé** : Aides-soignants, Infirmiers et Educateurs spécialisés apparaissent ainsi dans le TOP 5.

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

MÉTIERS AVEC LES TAUX DE POSTES A POURVOIR LES PLUS FORTS

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



**Parmi les métiers comptant plus de 200 salariés dans le secteur



En termes de poids des postes à pourvoir ramené au nombre de professionnels en poste, ce sont les IBODE (86,7%) qui sont les plus en tension, loin devant les pédopsychiatres (42,1%).

En forte tension aussi, les orthophonistes et les médecins généralistes combinent un effectif et un taux de postes vacants important. Ce même constat est observé dans la Fonction Publique Hospitalière*.

* Source : ANFH, Cartographier les métiers, 2022

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	Infirmier diplômé d'Etat	Educateur spécialisé	Accompag. éducatif et social	Orthophon.	Médecin généraliste	Moniteur éducateur	Ouvrier de production*	Agent des services hôteliers	Masseur kiné.
Pénurie de candidats sur le diplôme recherché	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2
Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	4	4	3	3	4	5	3	2	2	6
Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité de l'établissement	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3
Situation géographique de l'établissement	5	5	6	5	5	4	5	5	5	4
Rémunération	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1
Autres conditions contractuelles	6	4	5	6	6	6	6	6	6	5



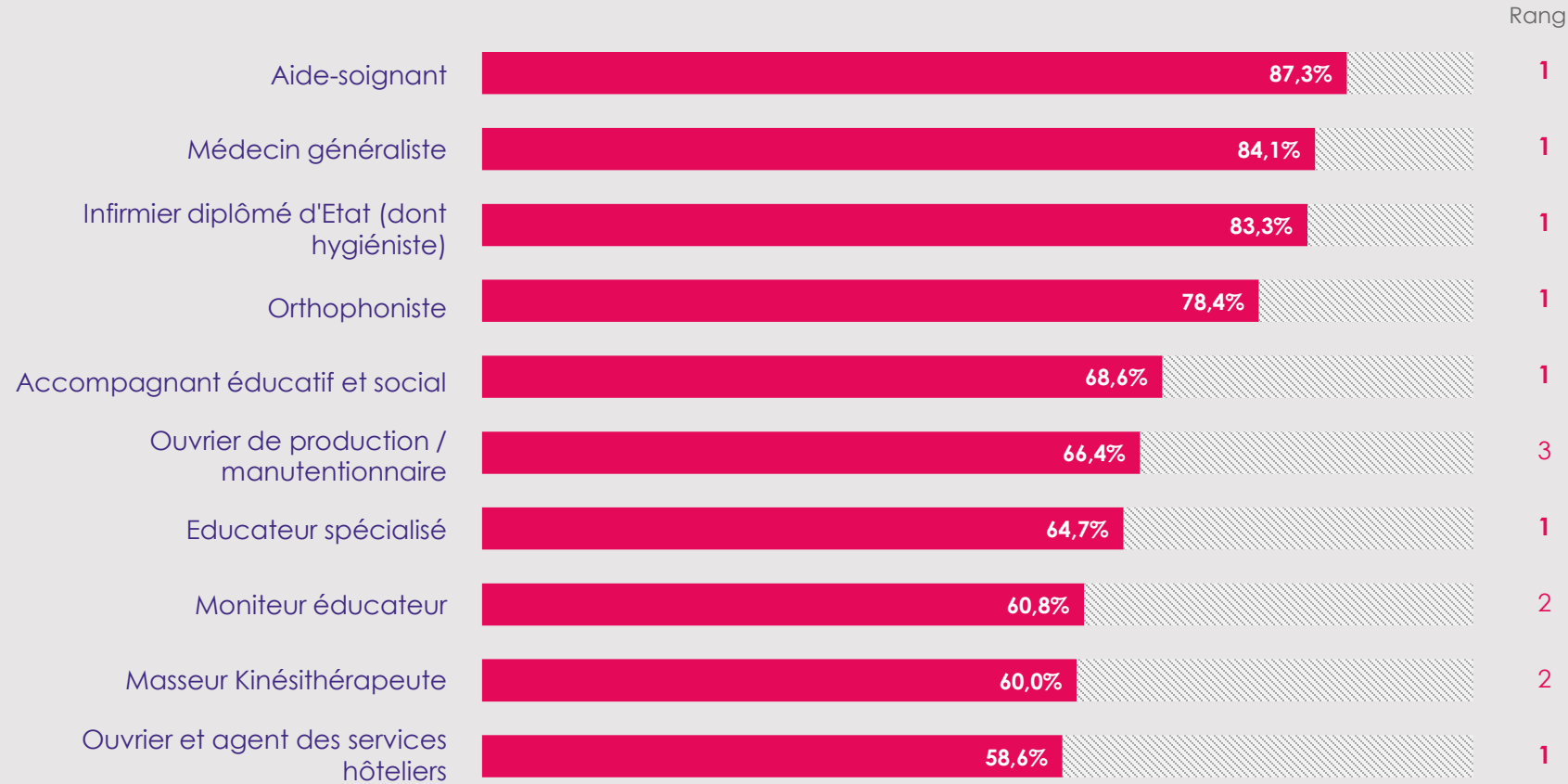
Pour la plupart des métiers les plus exercés, la **pénurie de candidats avec le diplôme recherché** est la principale explication aux difficultés de recrutement.

La **rémunération** est la cause première pour **trois métiers** : **moniteur éducateur, ouvrier de production et masseur-kinésithérapeute.**

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

FOCUS SUR LA PÉNURIE DE CANDIDATS SUR LE DIPLÔME RECHERCHÉ

'PÉNURIE DE CANDIDATS SUR LE DIPLÔME RECHERCHÉ' (EN % DES RAISONS ÉVOQUÉES)

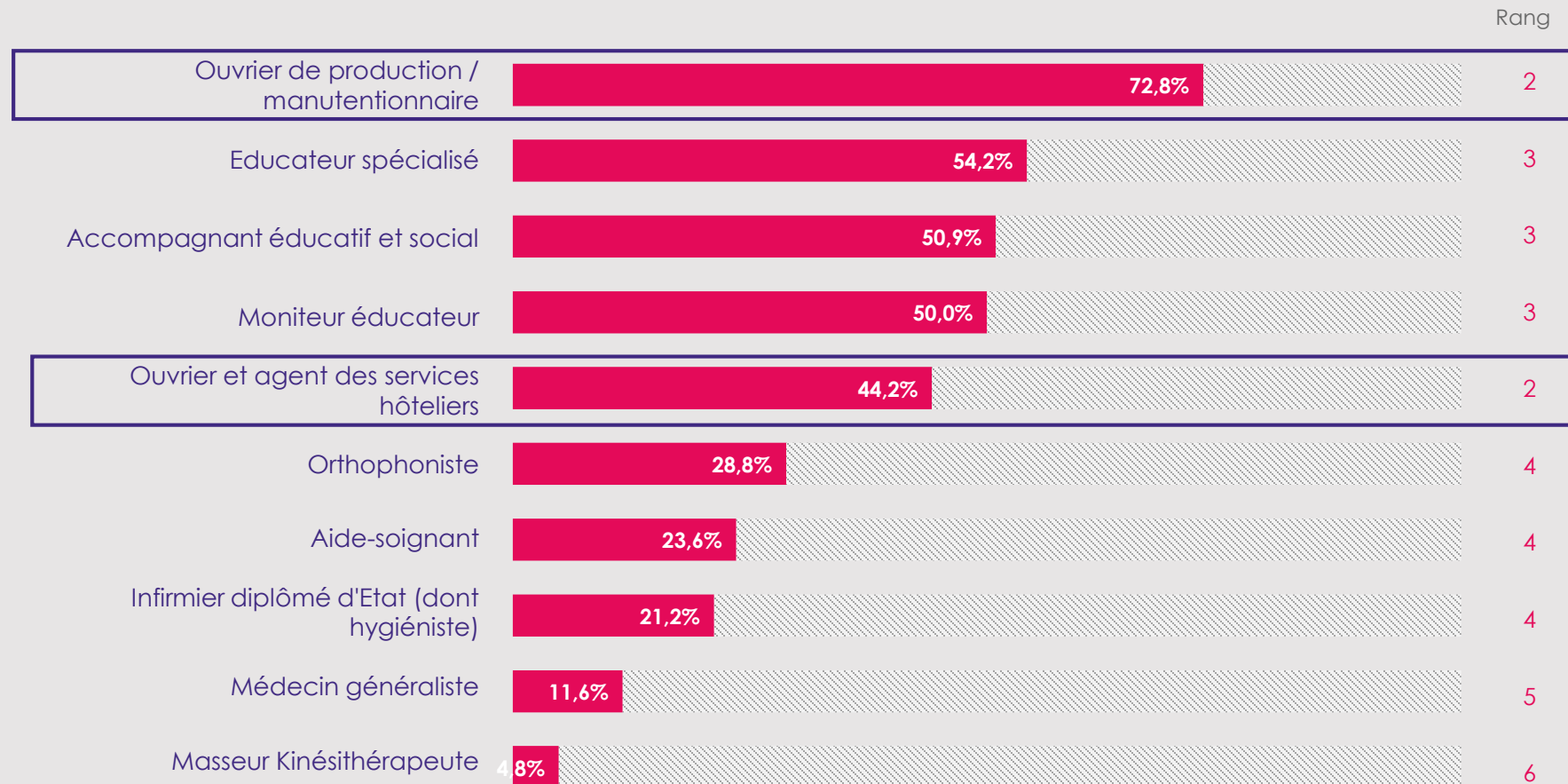


La pénurie de candidats avec le diplôme recherché est particulièrement vraie pour les métiers du soin : aide-soignant (87,3%), médecin généraliste (84,1%) et IDE (83,3%).

Note de lecture : 87,3% des établissements qui ont des difficultés à recruter des aides-soignants estiment que c'est en partie en raison d'une pénurie de candidats avec le diplôme recherché.

FOCUS SUR LA PÉNURIE DE CANDIDATS AVEC LE PROFIL OU L'EXPÉRIENCE RECHERCHÉ

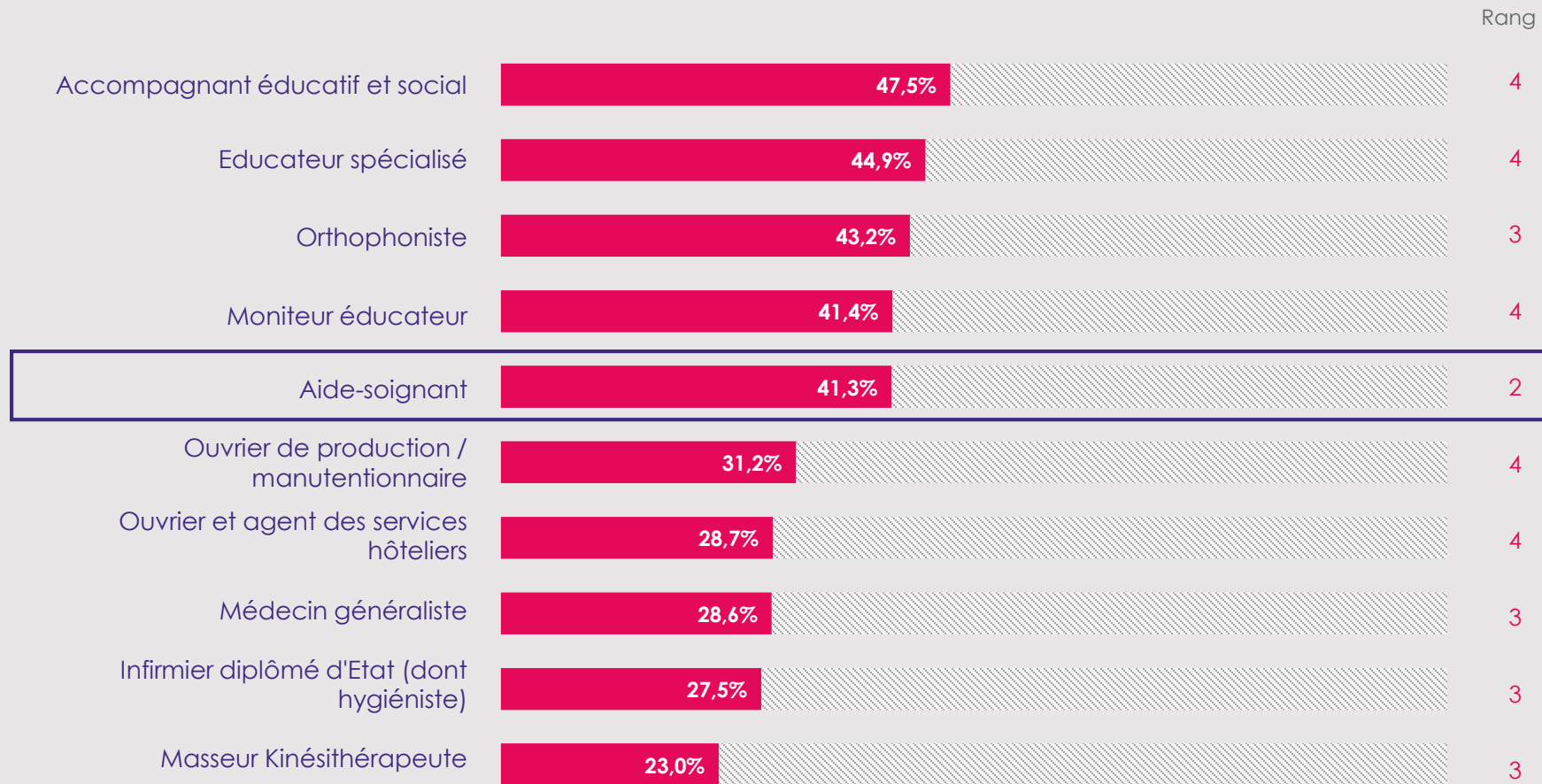
'DÉFICIT DE CANDIDATS AVEC LE PROFIL OU L'EXPÉRIENCE RECHERCHÉ' (EN % DES RAISONS ÉVOQUÉES)



Les établissements rencontrent plus de difficultés à recruter des candidats avec assez d'expérience ou le profil nécessaire pour **les métiers ouvriers** : c'est le cas pour 72,8% des établissements recherchant des ouvriers de production.

FOCUS SUR LE DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ

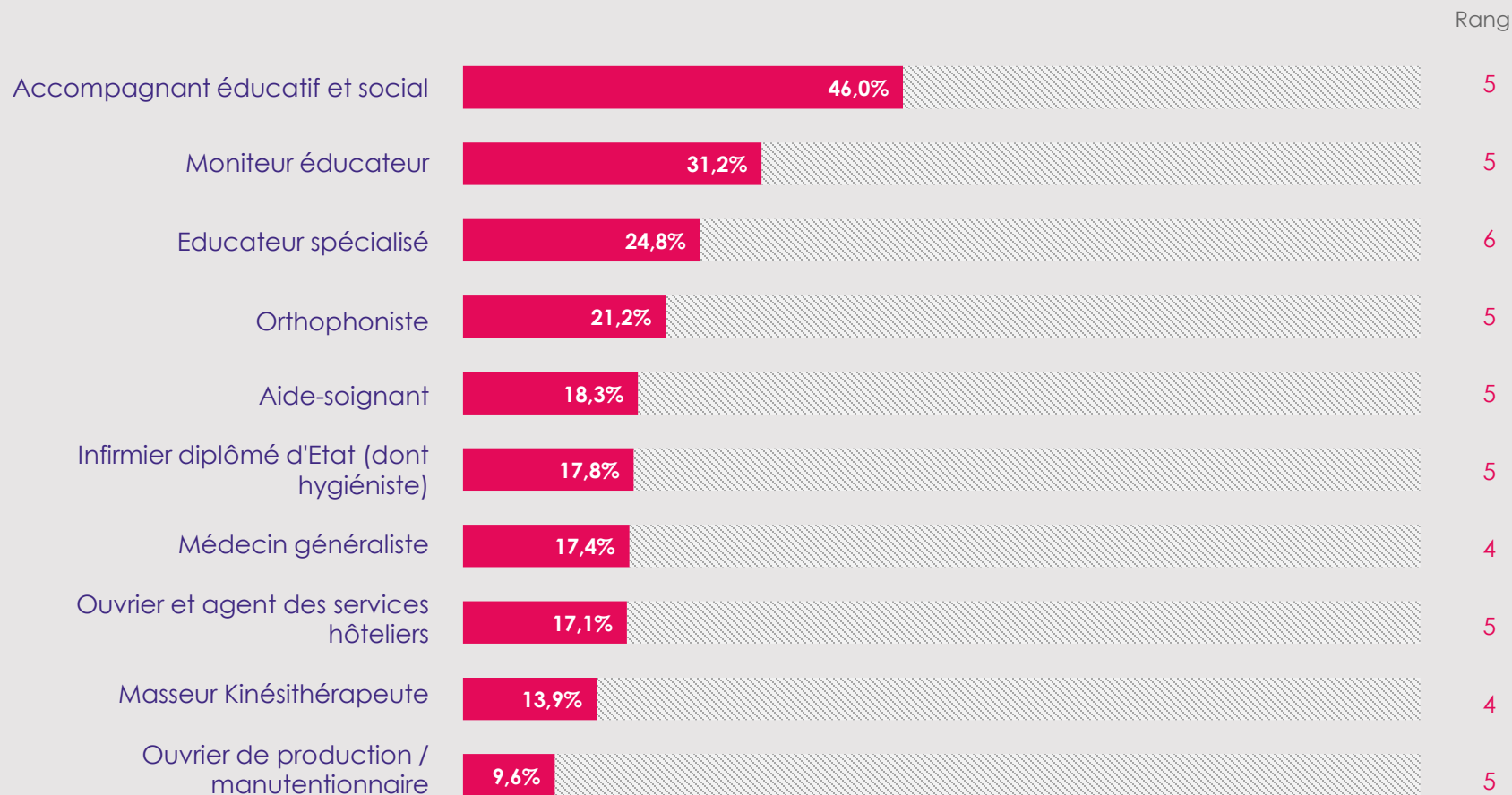
'DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR OU DE L'ACTIVITÉ' (EN % DES RAISONS ÉVOQUÉES)



Le déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité est particulièrement présent dans les **problématiques de recrutement des métiers éducatifs** : AES (47,5%) et éducateur spécialisé (44,9%).

FOCUS SUR LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE

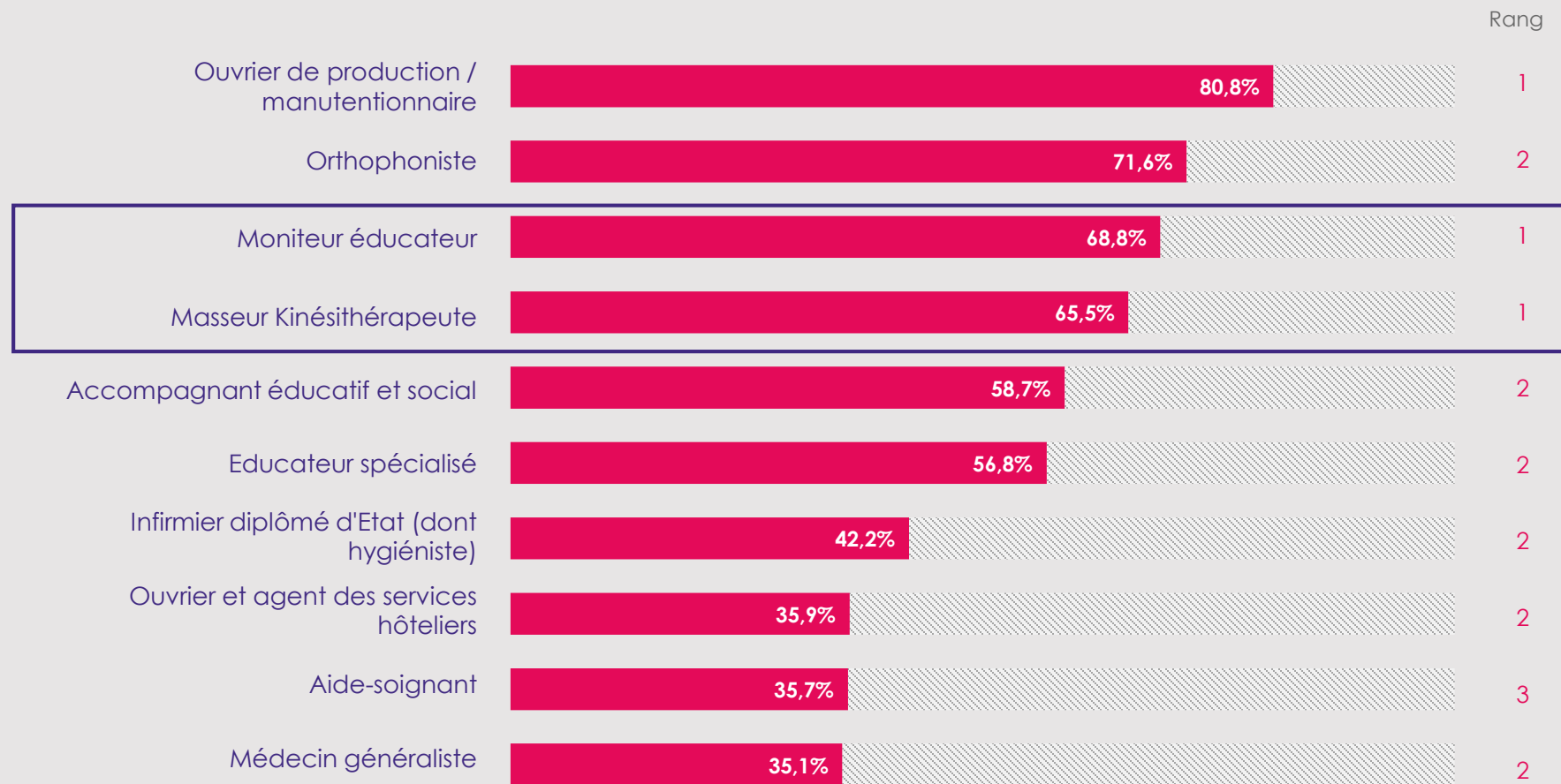
'SITUATION GÉOGRAPHIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT' (EN % DES RAISONS ÉVOQUÉES)



La situation géographique de l'établissement a un impact pour près d'un établissement sur deux (46%) ayant des difficultés à recruter des **accompagnants éducatifs et sociaux**.

FOCUS SUR LA RÉMUNÉRATION

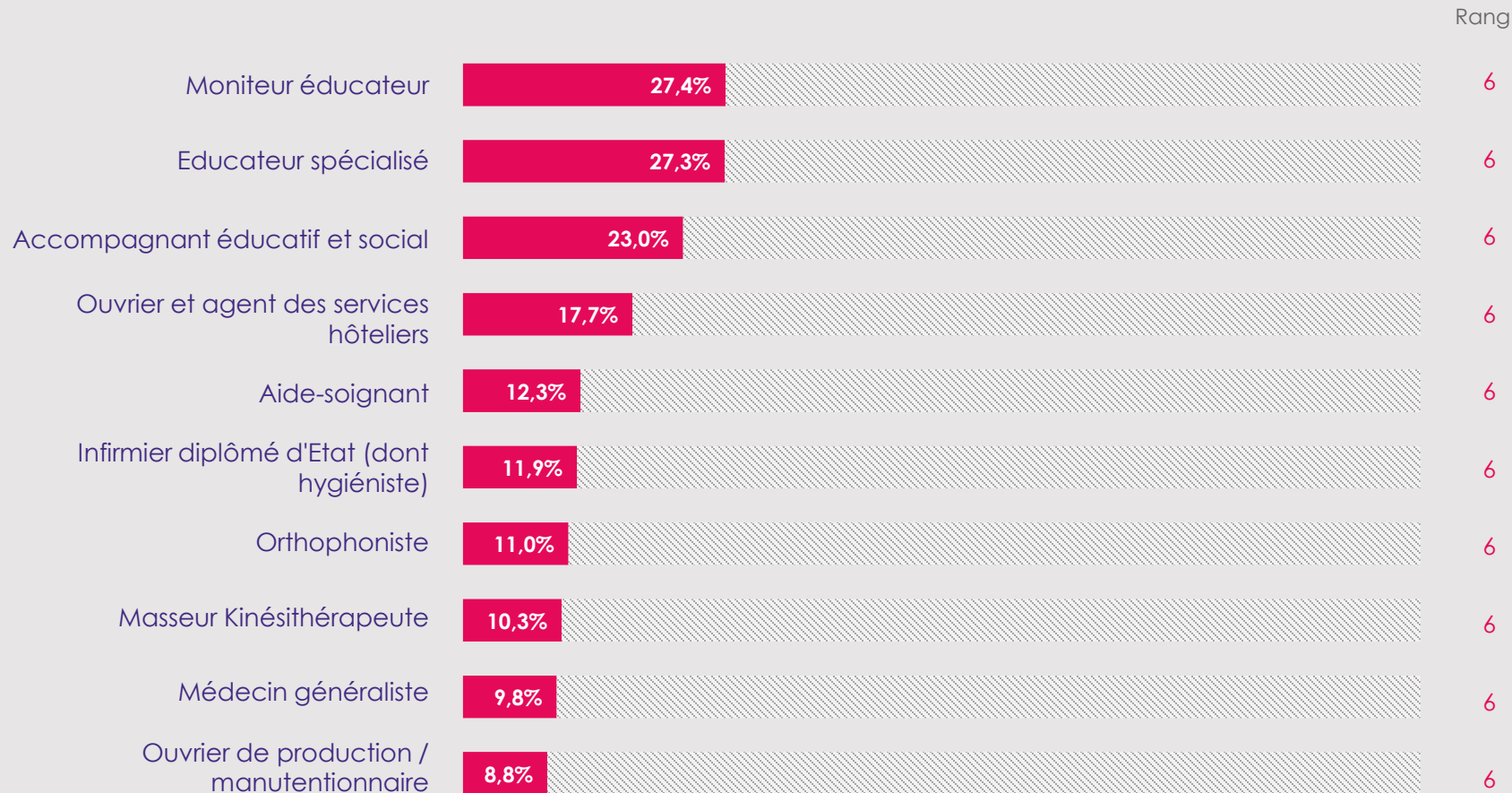
'RÉMUNÉRATION' (EN % DES RAISONS ÉVOQUÉES)



La rémunération est un des principaux freins dans les recrutements des métiers les plus en tension quel que soit la qualification et la catégorie socio-professionnelle : 80,8% des établissements à la recherche d'ouvriers de production, par exemple.

FOCUS SUR LES AUTRES CONDITIONS CONTRACTUELLES

'AUTRES CONDITIONS CONTRACTUELLES (DURÉE DU CONTRAT, TEMPS PARTIEL, HORAIRES...) (EN % DES RAISONS ÉVOQUÉES)

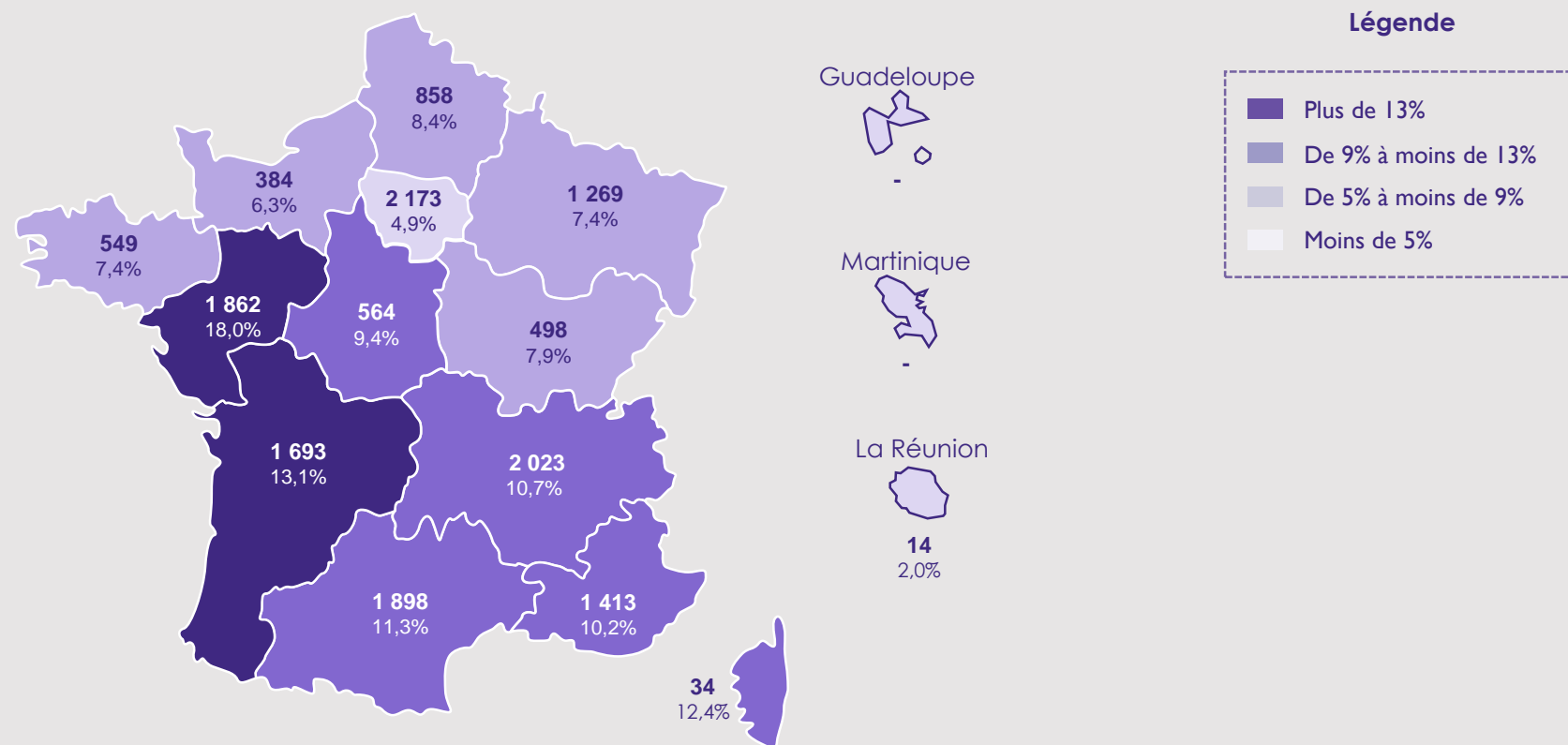


D'autres conditions contractuelles telles que la durée du contrat ou les horaires peuvent avoir un impact sur les difficultés de recrutement des établissements. C'est le cas d'un quart des établissements recherchant des **moniteurs éducateurs** ou des **éducateurs spécialisés** (27%).

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

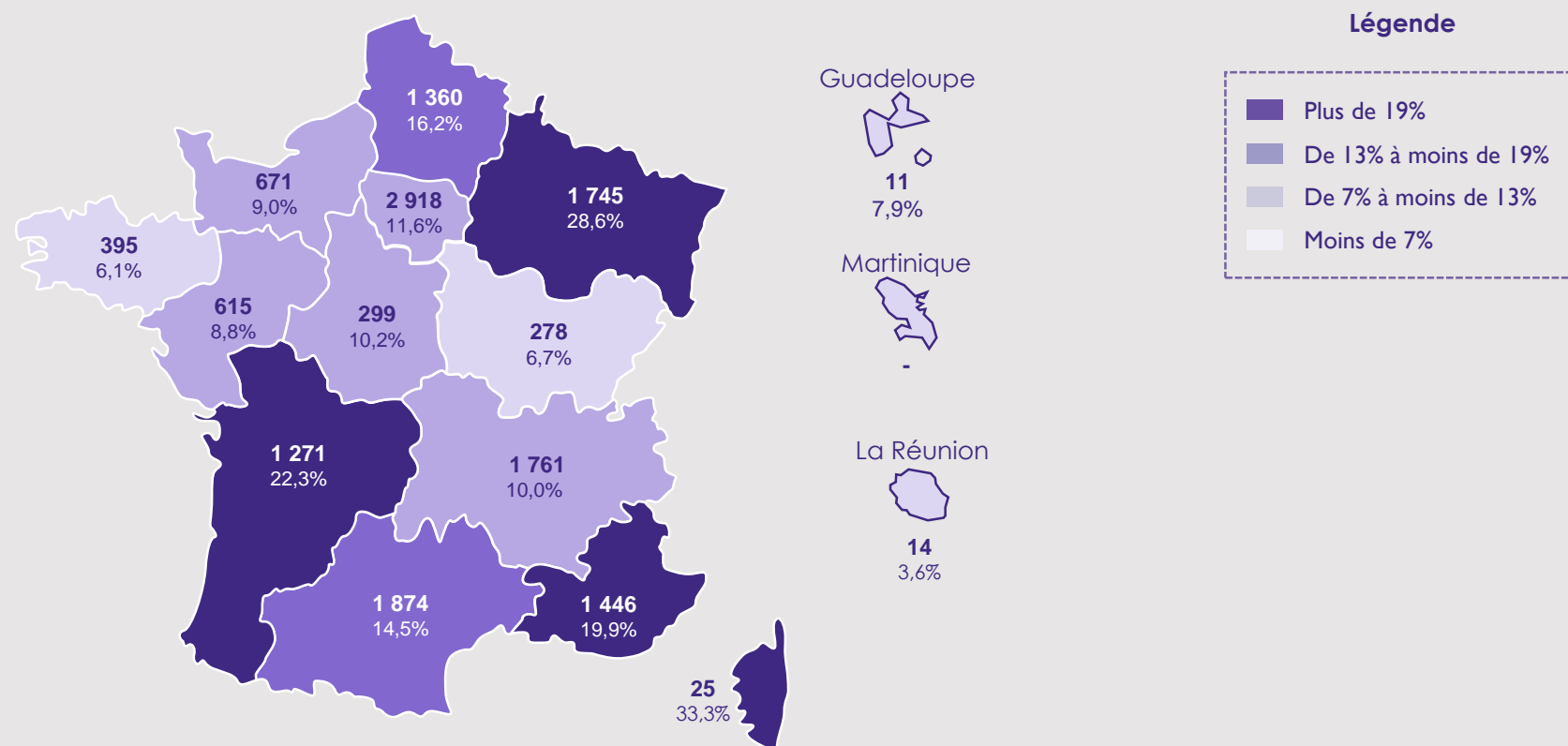
POIDS DES POSTES D'AIDE-SOIGNANT A POURVOIR PAR RÉGION

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



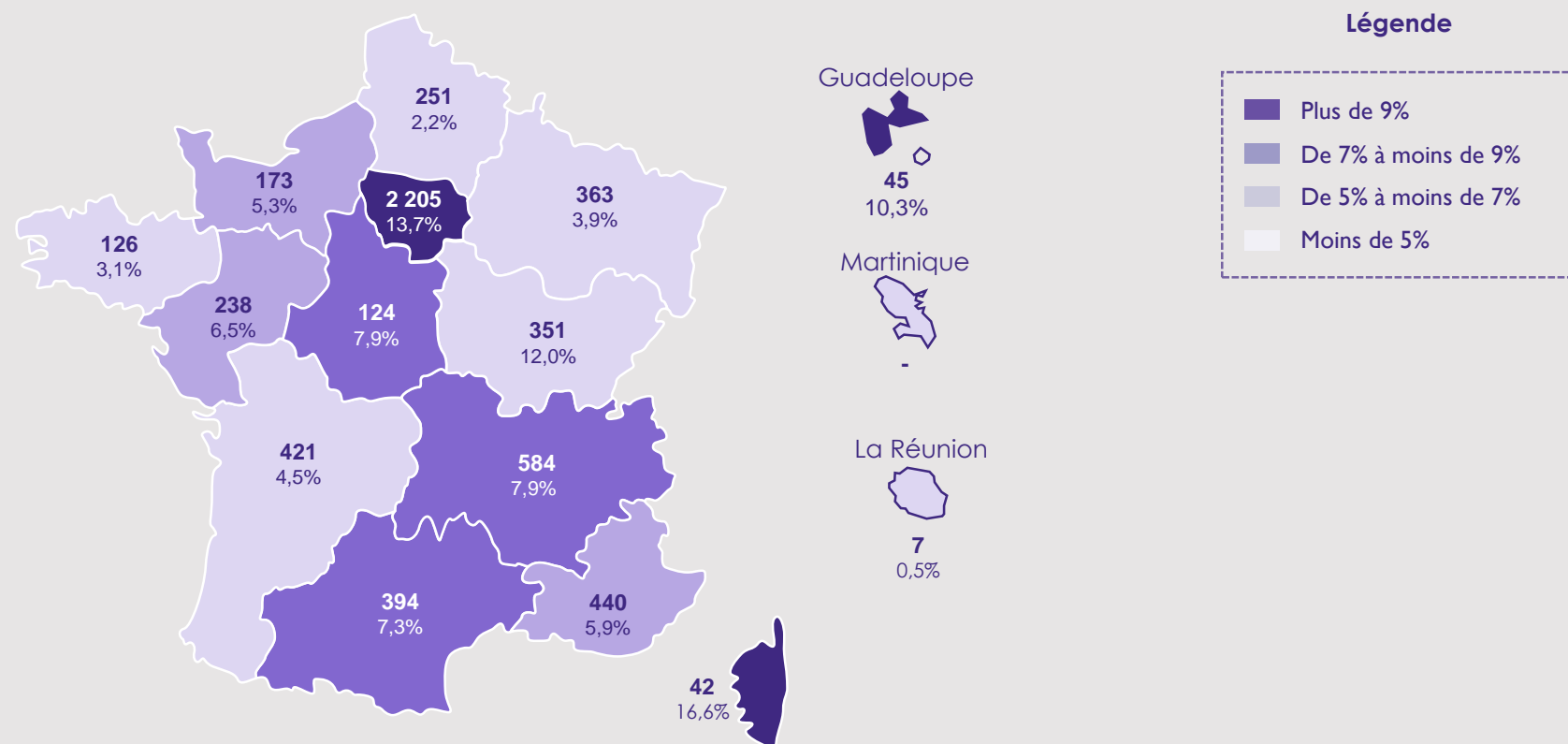
POIDS DES POSTES D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX A POURVOIR PAR RÉGION

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.



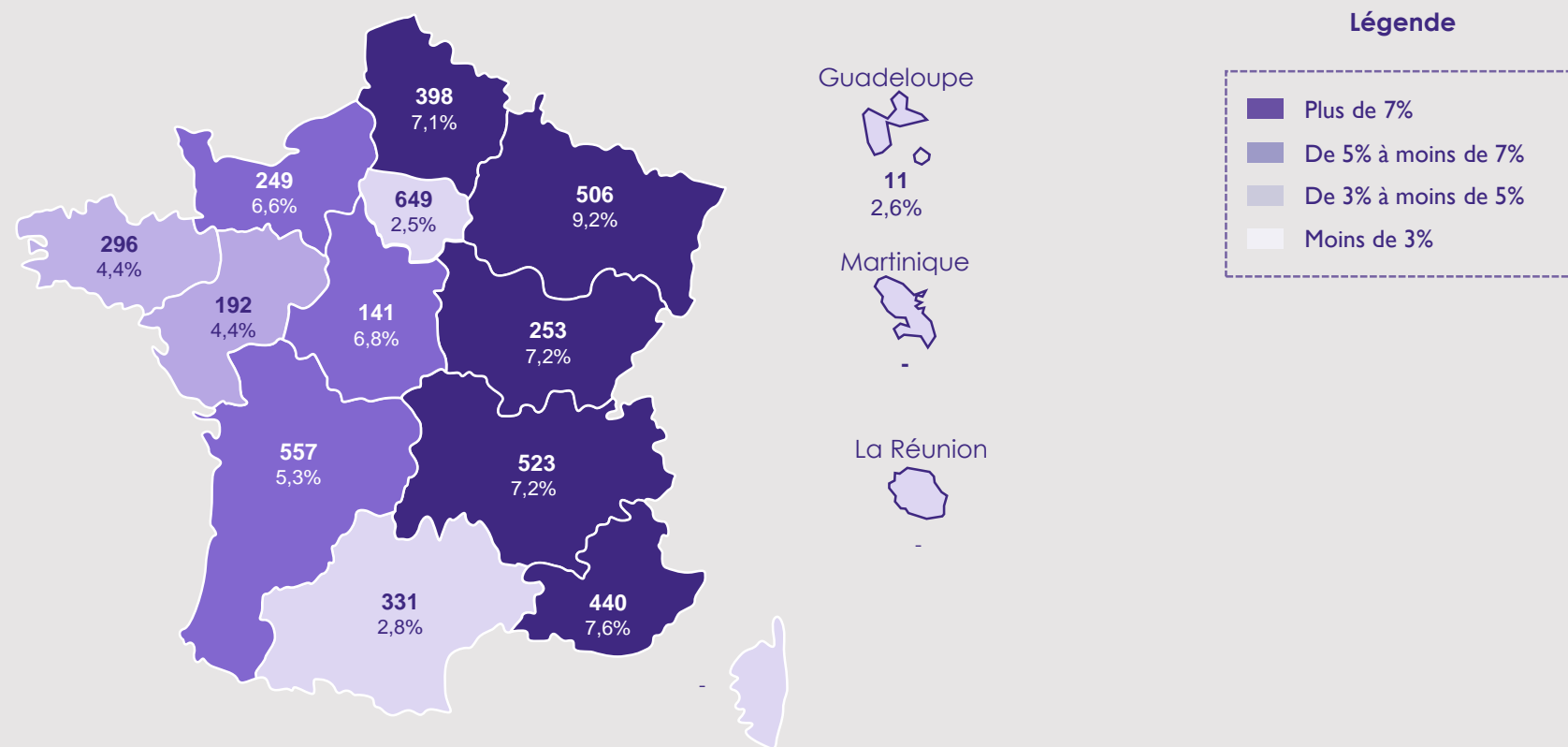
POIDS DES POSTES D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ A POURVOIR PAR RÉGION

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



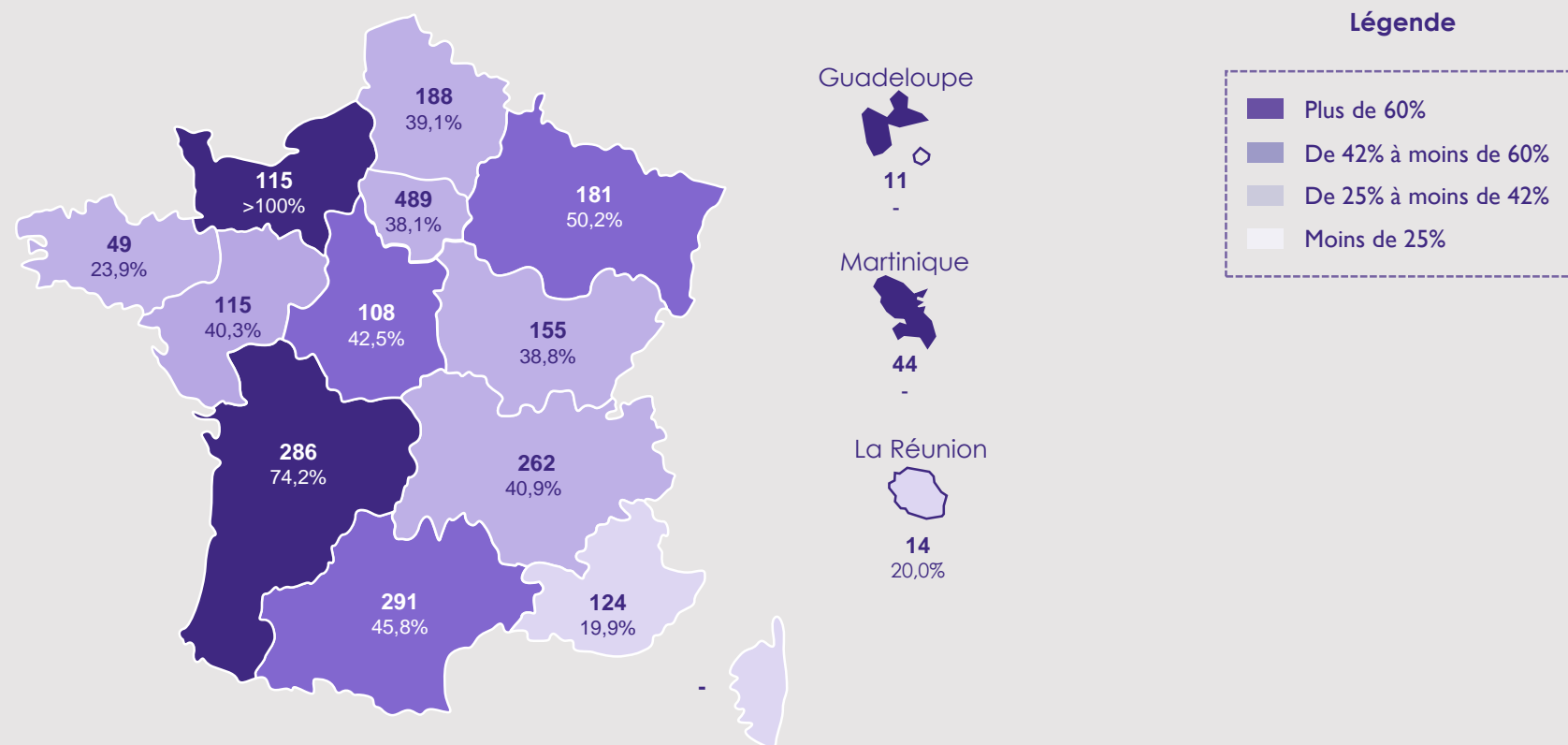
POIDS DES POSTES D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL A POURVOIR PAR RÉGION

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



TAUX DE POSTES A POURVOIR D'ORTHOPHONISTE PAR RÉGION

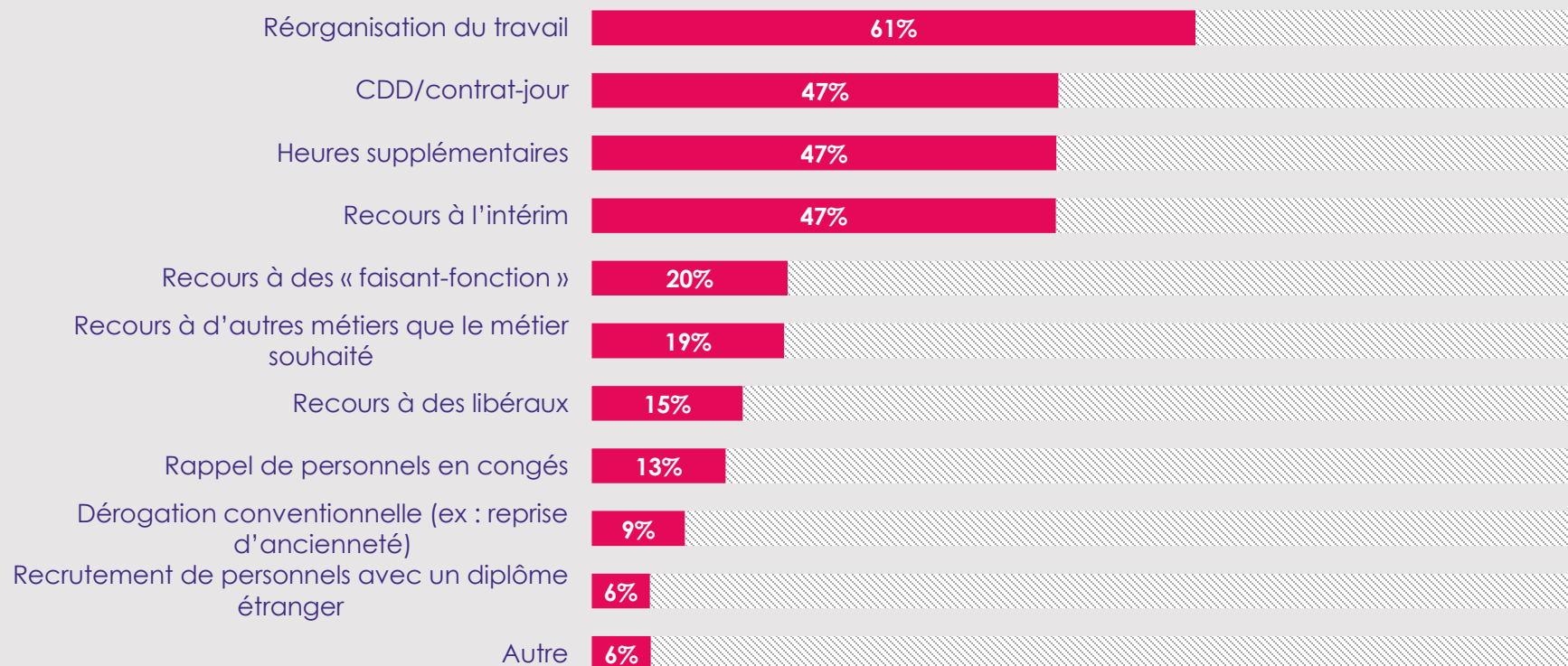
AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 2 405 ORTHOPHONISTES POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 41,9% DES POSTES ACTUELS



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 (61% des établissements).

Près de la moitié des établissements (47%) mobilisent aussi comme solutions le recrutement de CDD ou contrats-jour, le recours à des heures supplémentaires ou l'intérim.

SOLUTIONS POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

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

	TOUTES TAILLES	Entre 2 et 5 salariés	Entre 6 et 10 salariés	Entre 11 et 50 salariés	Entre 51 et 250 salariés	Plus de 250 salariés
Réorganisation du travail	61%	59%	57%	60%	62%	58%
CDD/contrat-jour	47%	24%	30%	41%	57%	68%
Heures supplémentaires	47%	34%	34%	41%	55%	64%
Recours à l'intérim	47%	20%	20%	41%	57%	75%
Recours à des « faisant-fonction »	20%	12%	8%	19%	23%	24%
Recours à d'autres métiers que le métier souhaité	19%	11%	17%	20%	20%	21%
Recours à des libéraux	15%	8%	9%	15%	17%	21%
Rappel de personnels en congés	13%	6%	6%	10%	17%	29%
Dérogation conventionnelle (ex : reprise d'ancienneté)	9%	3%	4%	6%	13%	23%
Recrutement de personnels avec un diplôme étranger	6%	1%	2%	3%	9%	16%
Autre	6%	12%	11%	5%	5%	6%

 Valeurs significativement supérieures à la moyenne



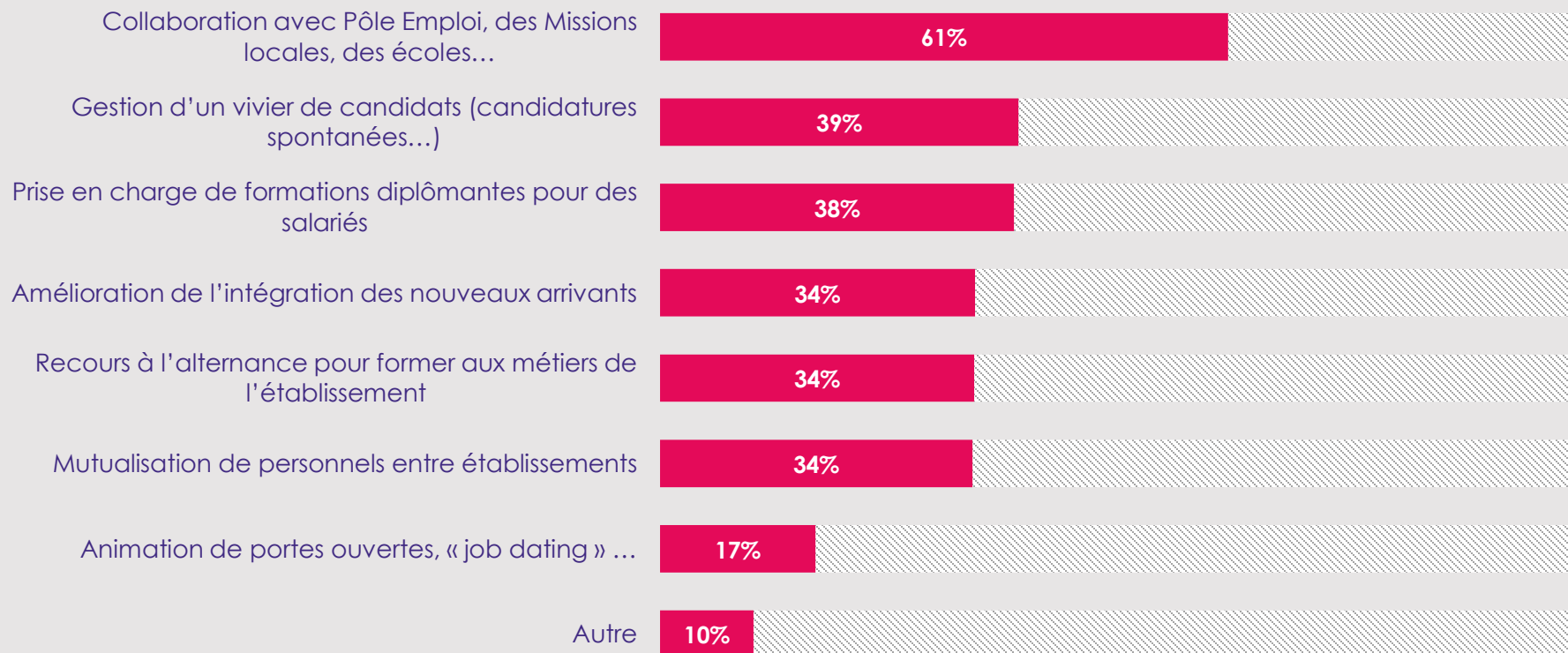
Les plus grands établissements (plus de 50 salariés) multiplient les recours à tous les dispositifs pour faire face aux problèmes de recrutement.

En tête :

- Le recours à l'intérim pour 75% des établissements de plus de 250 salariés
- Le recours aux CDD/contrats-jour pour 73% des entreprises de 51 à 250 salariés.

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 (61%).

Plus d'un tiers des établissements ont recours également à d'autres démarches : gestion d'un vivier de candidats, prise en charge de formations diplômantes...

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – PAR BRANCHE

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

	TOUTES BRANCHES	SSSMS	HP	SPSTI
Collaboration avec Pôle Emploi, des Missions locales, des écoles...	61%	61%	70%	18%
Gestion d'un vivier de candidats (candidatures spontanées...)	39%	36%	57%	37%
Prise en charge de formations diplômantes pour des salariés	38%	36%	56%	61%
Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants	34%	31%	60%	39%
Recours à l'alternance pour former aux métiers de l'établissement	34%	32%	51%	20%
Mutualisation de personnels entre établissements	34%	34%	40%	14%
Animation de portes ouvertes, « job dating » ...	17%	14%	41%	2%
Autre	10%	10%	8%	27%

 Valeurs significativement supérieures à la moyenne



La branche de l'Hospitalisation privée est celle qui développe le plus de démarches différentes pour faire face à des difficultés majeures de recrutement.

Les établissements de la branche SPSTI prennent plus largement que les autres en charge des formations diplômantes pour leurs salariés (61%).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

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

	TOUTES TAILLES	Entre 2 et 5 salariés	Entre 6 et 10 salariés	Entre 11 et 50 salariés	Entre 51 et 250 salariés	Plus de 250 salariés
Collaboration avec Pôle Emploi, des Missions locales, des écoles...	61%	59%	56%	60%	64%	62%
Gestion d'un vivier de candidats (candidatures spontanées...)	39%	24%	32%	33%	47%	54%
Prise en charge de formations diplômantes pour des salariés	38%	18%	17%	32%	48%	65%
Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants	34%	25%	24%	29%	41%	53%
Recours à l'alternance pour former aux métiers de l'établissement	34%	22%	22%	27%	42%	63%
Mutualisation de personnels entre établissements	34%	24%	32%	34%	33%	45%
Animation de portes ouvertes, « job dating »	17%	6%	10%	13%	21%	36%
Autre	10%	14%	11%	10%	10%	12%

 Valeurs significativement supérieures à la moyenne

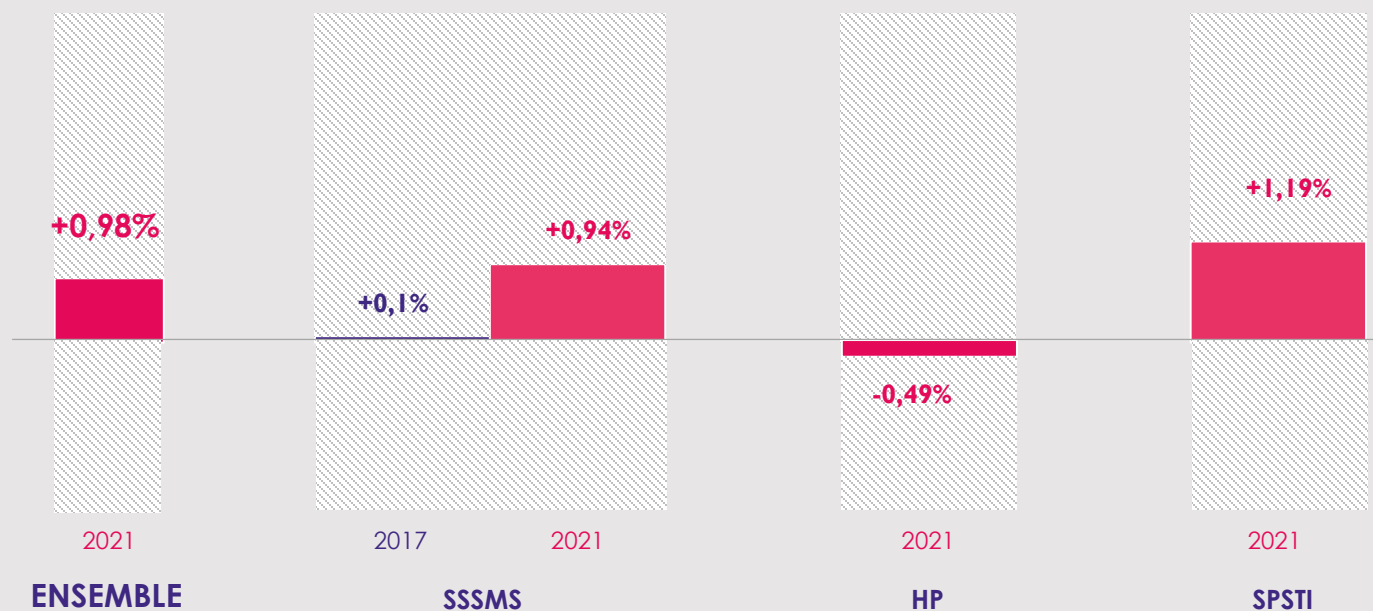


Les plus grands établissements (plus de 50 salariés) multiplient les recours à toutes ces démarches pour faire face aux problèmes de recrutement.

En tête, la prise en charge de formations diplômantes pour 65% des établissements de plus de 250 salariés et pour 48% des entreprises de 51 à 250 salariés.

MOBILITÉ DES SALARIÉS

FLUX DE PERSONNELS EN CDI PAR BRANCHE



Les effectifs du secteur ont, en moyenne, augmenté de 0,98% en un an en 2021.

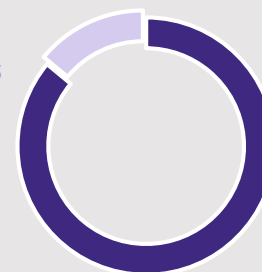
Seule la branche de l'Hospitalisation Privée a connu une baisse de ses effectifs (-0,49%).

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES

DES EMBAUCHES PRINCIPALEMENT LIÉES À DES REMPLACEMENTS POUR CAUSE DE DÉPART



Augmentation
d'effectifs ou
créations de postes
14%

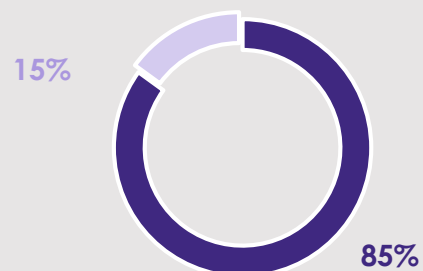


Plus de 150 000
embauches ont été
enregistrées en 2021.

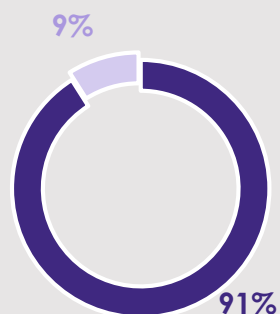
Celles-ci sont
principalement le fait
de remplacements
(86%).

TYPE D'EMBAUCHES SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

SSSMS



HP



SPSTI



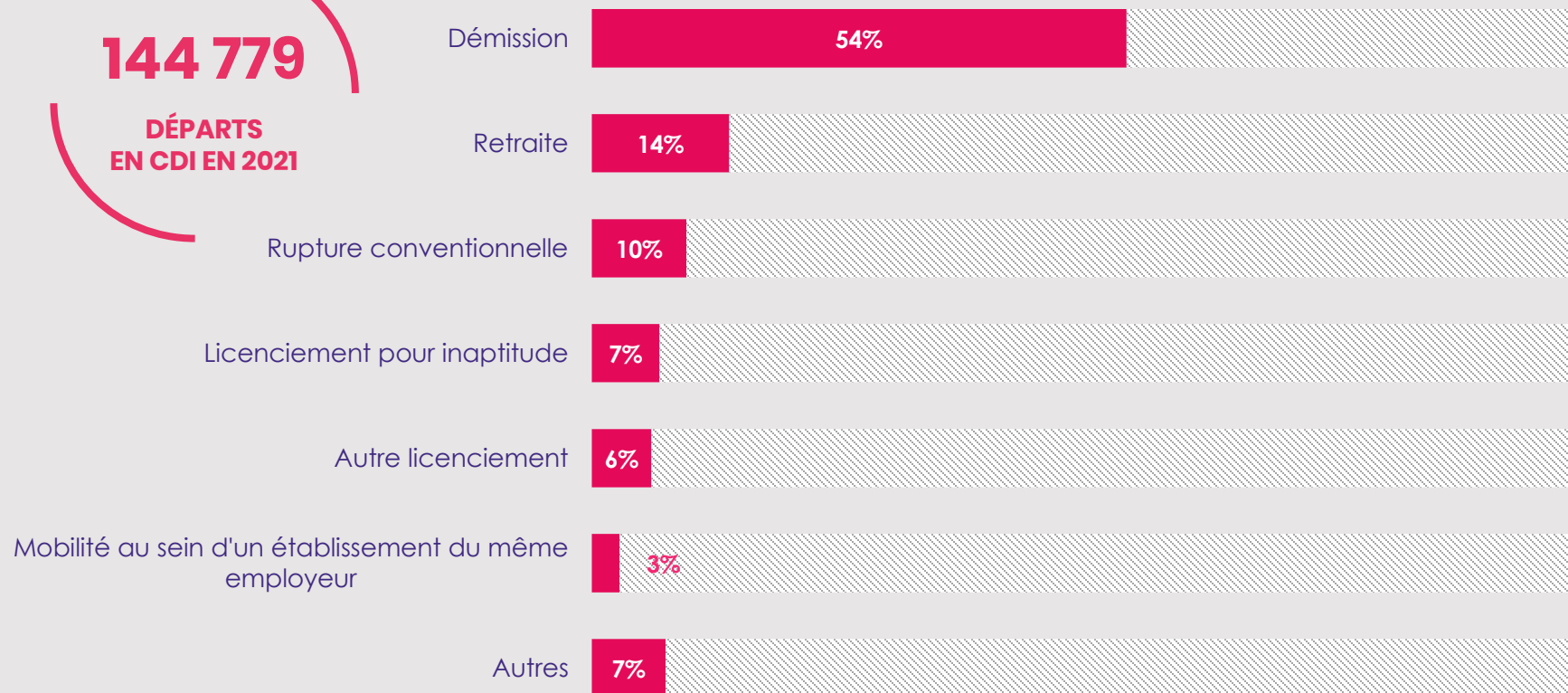
Remplacement
pour cause de
départ

Augmentation
d'effectifs ou
créations de postes

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI

144 779

DÉPARTS
EN CDI EN 2021



Plus d'un départ sur deux (54%) est lié à **une démission**, tandis que les départs en retraite ne représentent que 14% d'entre eux.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI PAR BRANCHE

	TOUTES BRANCHES	SSSMS	HP	SPSTI
Démission	54%	52%	58%	44%
Retraite	14%	15%	10%	27%
Rupture conventionnelle	10%	11%	6%	11%
Licenciement pour inaptitude	7%	7%	7%	6%
Autre licenciement	6%	6%	6%	3%
Mobilité au sein d'un même établissement employeur	3%	3%	2%	1%
Autre	7%	6%	12%	10%

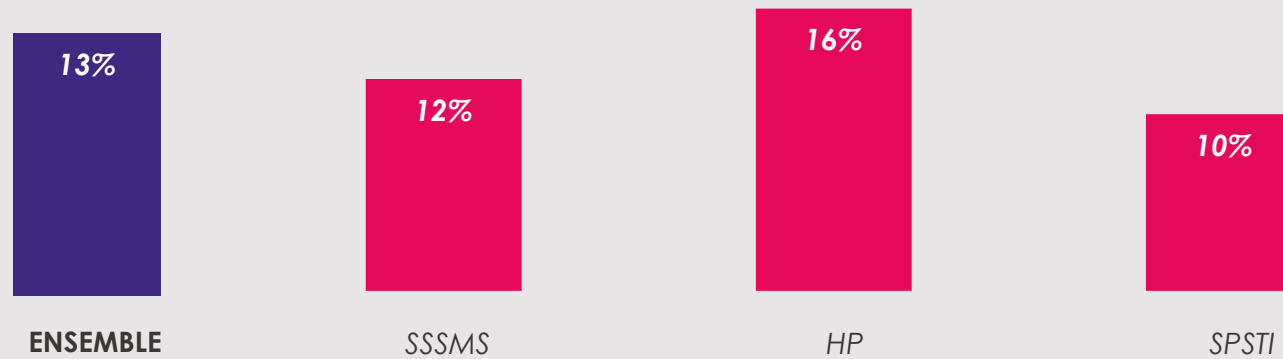


L'Hospitalisation privée présente un taux de démission plus élevé que les autres branches (58% / +4 pts par rapport à la moyenne toutes branches).

Les SPSTI se démarquent avec un taux de départ en retraite plus élevé.

TAUX DE MOBILITÉ PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

UN TAUX DE MOBILITÉ ÉLEVÉ POUR LA BRANCHE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE



* 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 ».



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

La branche de l'Hospitalisation Privée affiche un *turn-over* de 16% ce qui peut être considéré comme un taux élevé.

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. La nomenclature des métiers est variable selon les sources utilisées (Pôle emploi ou DARES).

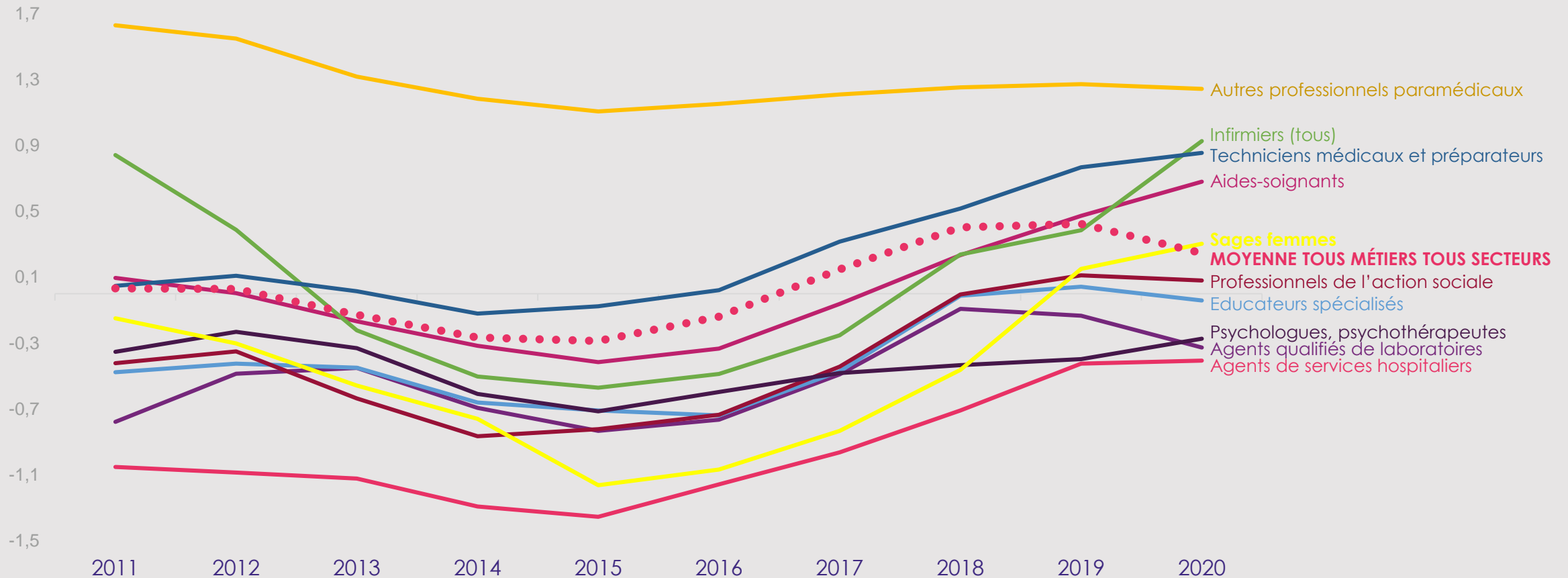
Sources : enquête BMO de Pôle Emploi (2022) et étude métiers en tension de la DARES (2021)

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.

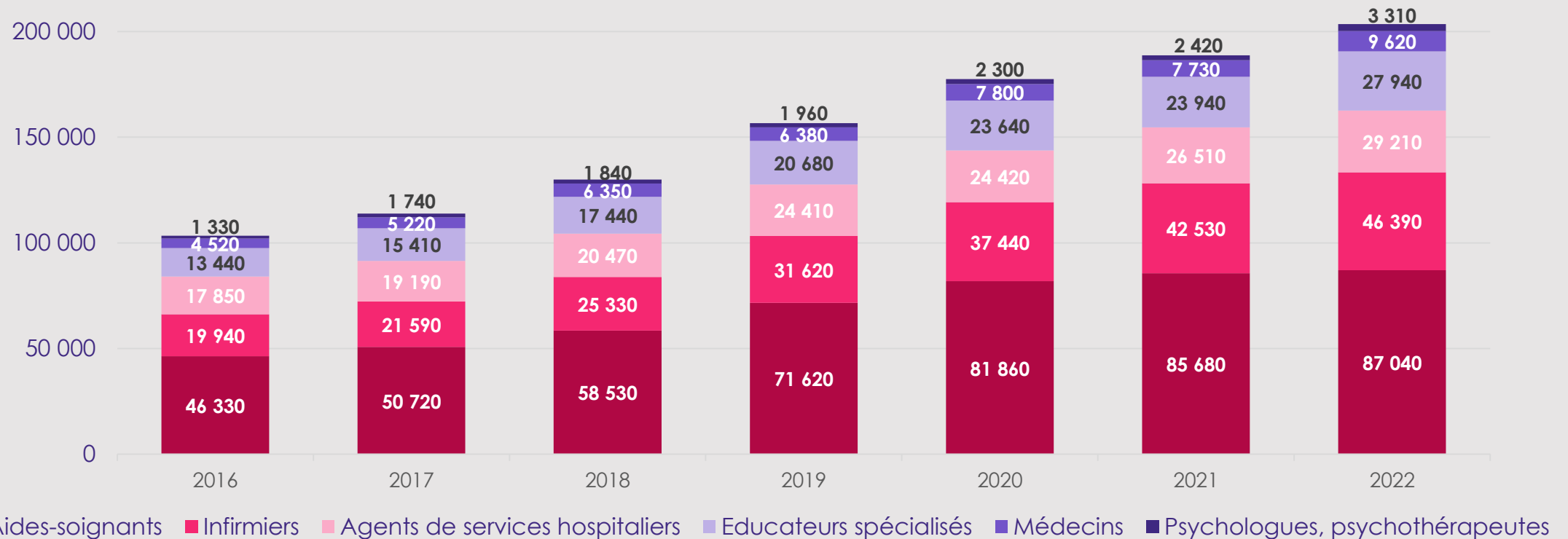
L'ÉVOLUTION DES INDICES DE TENSION SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL

L'indice de tension est un ratio d'analyse proposé par la DARES (Ministère du Travail). Il regroupe des variables multiples (intensité d'embauches, lien formation-emploi, conditions de travail contraignantes...) permettant d'identifier des familles professionnelles présentant des difficultés conjoncturelles de recrutement (plus l'indice est élevé, plus la tension est forte). Disponible pour certains métiers ou familles de métiers du champ Santé-Social, l'évolution de l'indice met en évidence une hausse marquée des tensions pour les infirmiers et les aides-soignants.



L'ÉVOLUTION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT DÉCLARÉES PAR LES EMPLOYEURS 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.



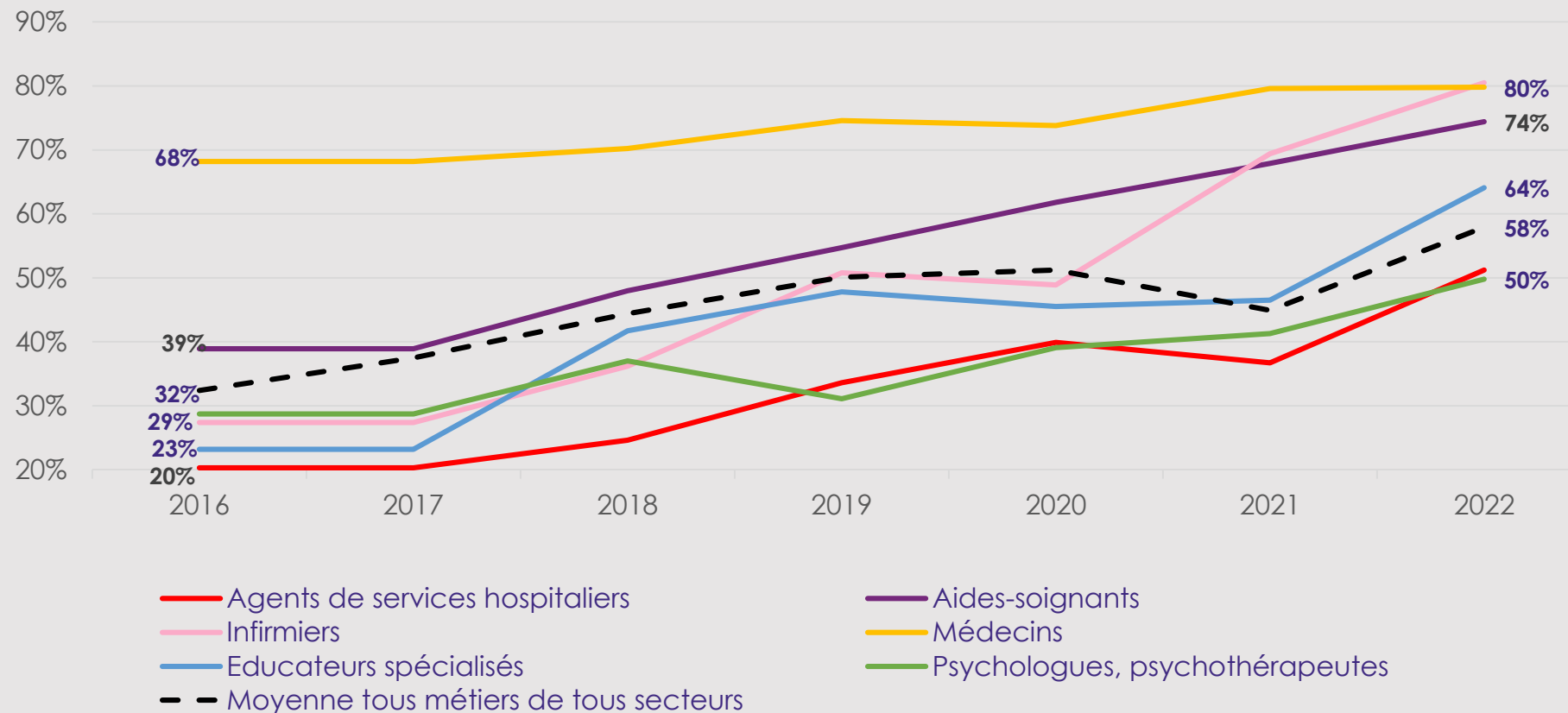
Note de lecture : Il y a en 2022, 87 040 intentions de recrutement d'aide-soignants (en nombre de postes) en France dans tous les secteurs.

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION SUR LES PRINCIPAUX 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

L'ÉVOLUTION DE LA PART DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL

La part de recrutements jugés difficiles est calculée sur une donnée déclarative des répondants à l'enquête Besoin en main d'œuvre (BMO) de Pôle emploi. Disponible pour plusieurs métiers ou familles de métiers du champ Santé-Social, son évolution traduit les fluctuations des difficultés de recrutement des employeurs ces dernières années.



Hormis pour les médecins, la part de recrutements jugés difficiles a plus que doublé en 7 ans sur les métiers suivis dans l'enquête de Pôle Emploi.

Elle a été multipliée par près de 2,5 sur les métiers d'agent de service hospitalier et d'infirmier.



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 pour un montant de **360 M€** ; en 2021, ce sont **574 000 départs en formation** qui ont été financés, pour **519 M€** au total.
- ▶ La **représentation plus marquée** des actions de formation à destination des établissements de **moins de 50 salariés** (42%), par rapport à leur poids en salariés (27%), illustre **le rôle déterminant de l'OPCO Santé dans le soutien à la formation vis-à-vis des petites structures**.
- ▶ Les **formations diplômantes** (DE Aide-soignant, DE Accompagnant éducatif et social, DE Educateur spécialisé...) représentent **6% des actions de formation** financées en 2020. La hausse du nombre de formations sur la plupart des diplômes entre 2020 et 2021 reflète les efforts de l'OPCO Santé pour dynamiser l'accès aux diplômes dans un contexte post crise COVID.
- ▶ **Un quart des établissements (26%) au global** éprouvent des **difficultés à répondre aux besoins en formation** et souhaiteraient avant tout, pour mieux y répondre, bénéficier de **financements supplémentaires** et **remplacer plus facilement** les salariés partis en formation.
- ▶ Avec **8 922 contrats d'alternance** en 2020 et **11 894** engagés en 2021, l'alternance s'affirme comme **un levier-clé de formation et de recrutement** dans le secteur de l'OPCO Santé. **Un établissement sur deux envisage d'y avoir recours** en 2022, avec 18 898 alternants potentiels.

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

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

*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 FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

358 000

ACTIONS DE FORMATION
FINANCÉES PAR
L'OPCO SANTÉ EN 2020 POUR
UN MONTANT DE **360 M€**

Dont :

- **88%** des actions de formation sur le **Plan de développement des compétences**
- **Près de 20 500 actions de formation diplômantes, soit 6%** des actions
- **74% de femmes bénéficiaires**
- **95%** de départs pour le secteur **SSSMS**



En 2021, **574 000 départs en formation** ont été financés par l'OPCO Santé pour un montant de **519 M€** et **762 demandeurs d'emploi** ont bénéficié d'une **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)**

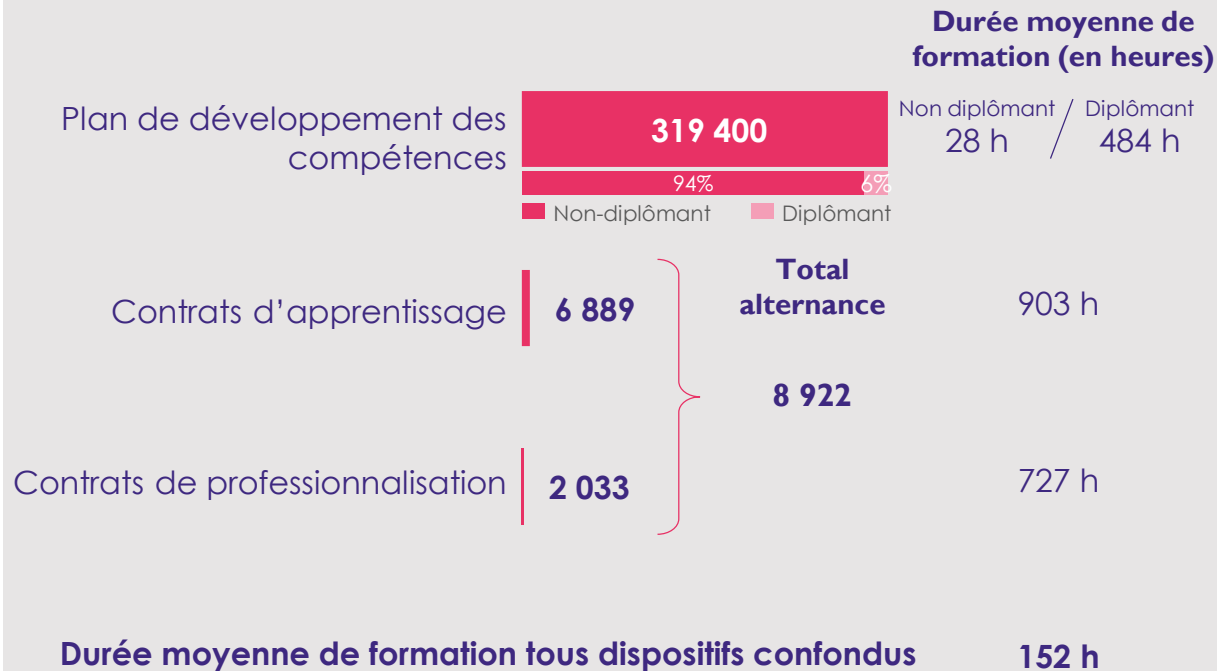
Par ailleurs, le **dispositif Pro-A** conjugué avec le Plan de relance a permis **1 285 entrées en formation en 2021**

Source Rapport d'activité OPCO Santé 2021

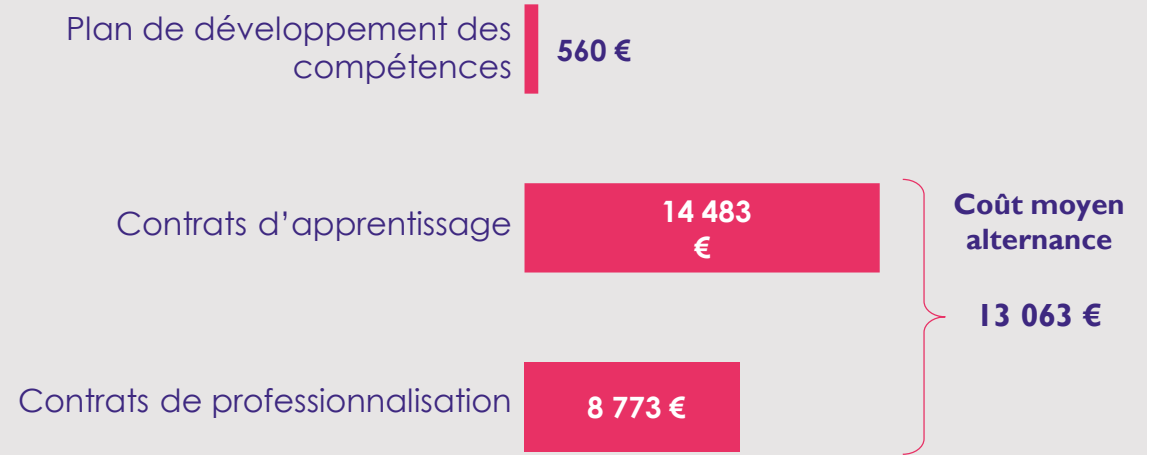
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

ACTIONS DE FORMATION PAR DISPOSITIF

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR DISPOSITIF – EN NOMBRE D’ACTIONS



COÛT MOYEN PRIS EN CHARGE* PAR DISPOSITIF



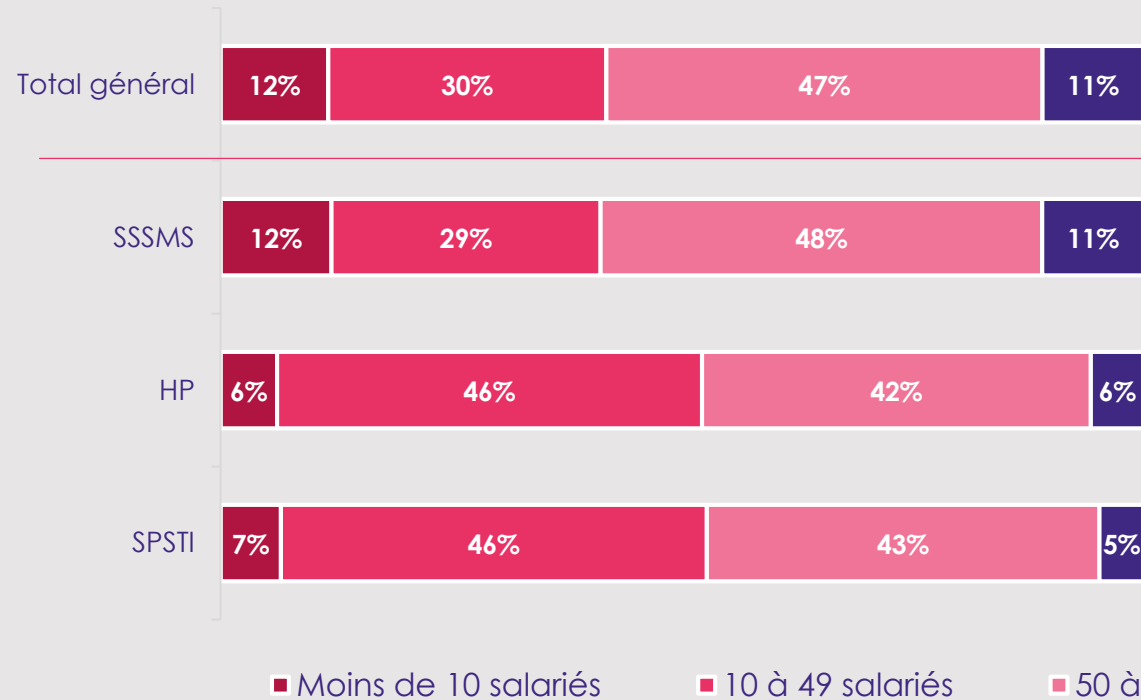
*Somme de l'ensemble des coûts pris en charge (formation, salaire, déplacement...) sur l'année 2020

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

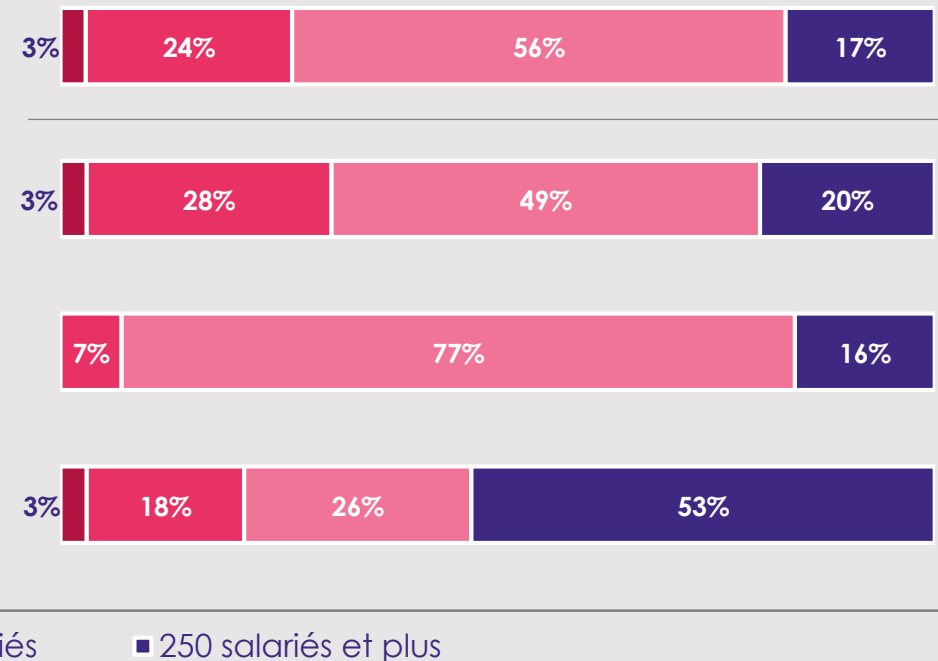
ACTIONS DE FORMATION PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

La **représentation plus marquée des actions de formation pour les établissements de moins de 50 salariés (42%)**, par rapport à leur poids en salariés (27%), illustre le rôle déterminant de l'OPCO Santé dans le soutien à la formation vis-à-vis des petites structures et particulièrement des moins de 50 salariés.

REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

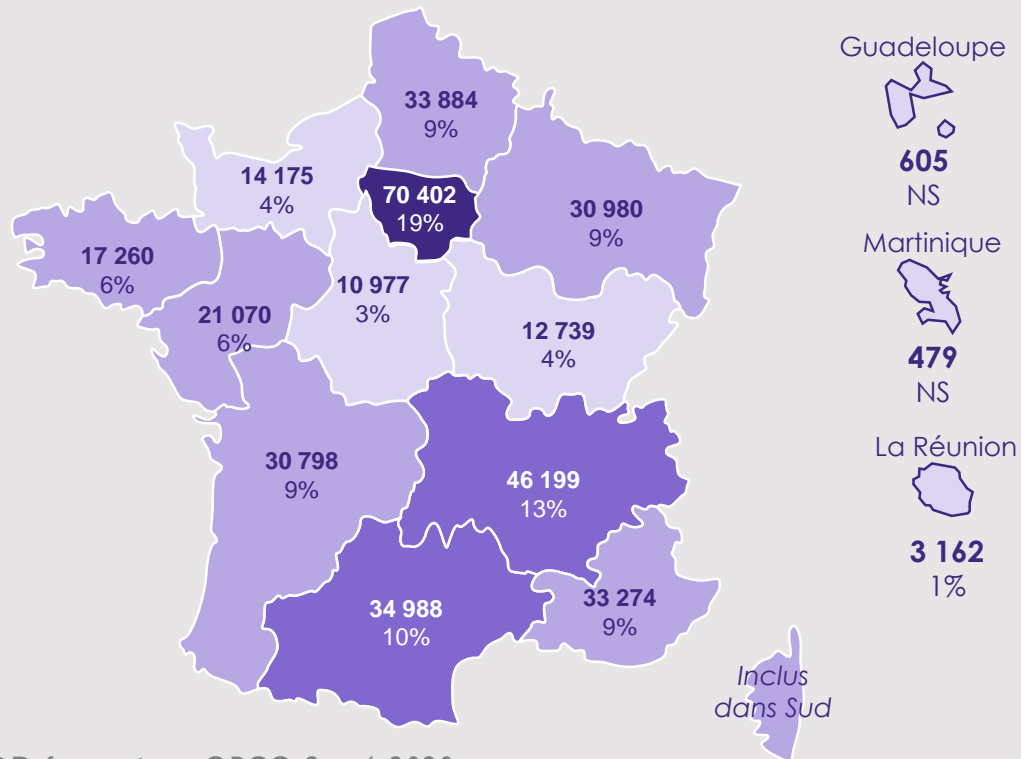
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

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

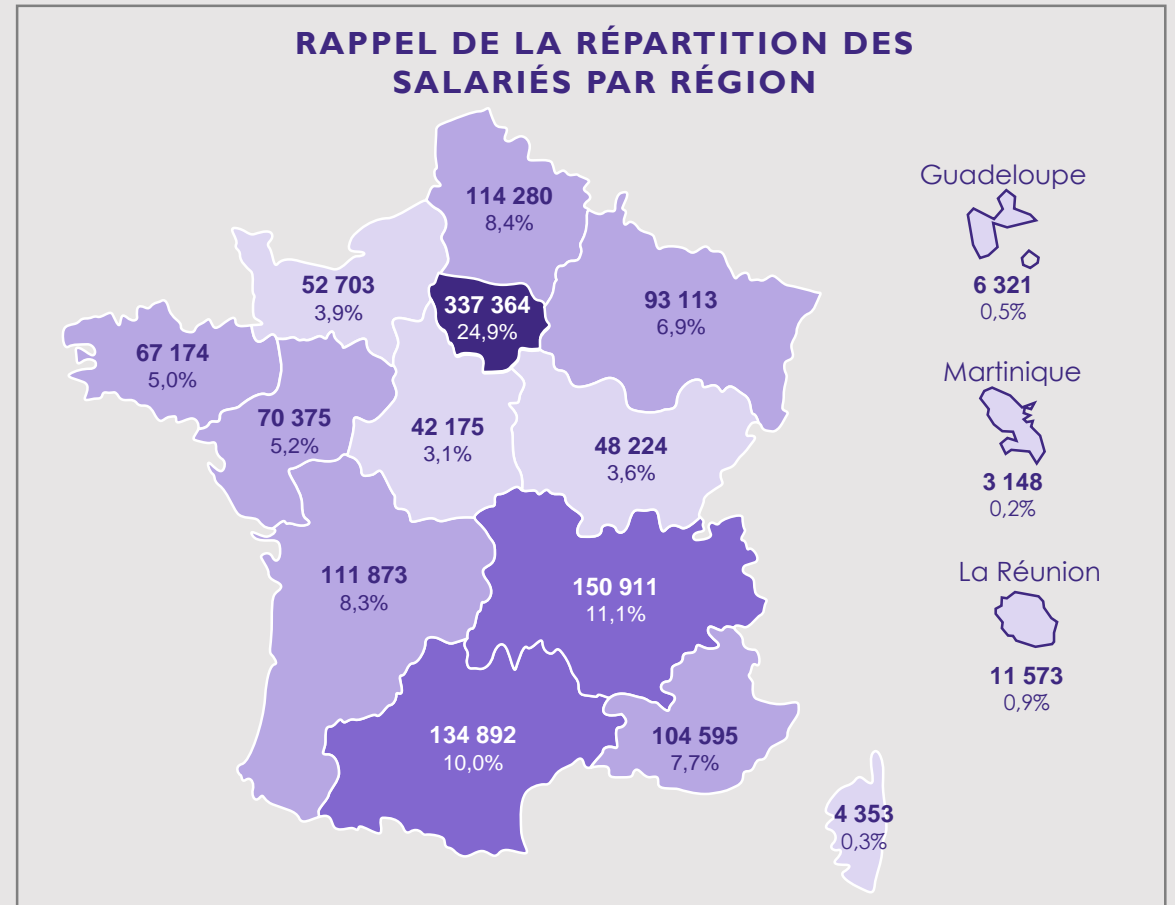
Légende

- 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 PAR REGION ET SECTEUR

REGIONS	SSSMS	HP	Thermalisme	SSTI	Hors branches
AUVERGNE-RHONE-ALPES	13,0%	4,9%	38,4%	16,5%	9,1%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	3,9%	1,7%	2,0%	3,9%	4,9%
BRETAGNE	5,0%	0,4%	0,4%	4,8%	2,4%
CENTRE-VAL DE LOIRE	2,4%	16,5%	0,0%	1,8%	7,4%
GRAND EST	9,2%	1,0%	0,9%	3,7%	5,5%
HAUTS-DE-FRANCE	9,0%	1,8%	0,0%	15,4%	5,2%
ILE DE FRANCE	19,6%	15,8%	6,7%	7,3%	33,5%
NORMANDIE	3,9%	1,6%	0,4%	7,5%	1,7%
NOUVELLE-AQUITAINE	8,6%	8,2%	22,5%	9,6%	6,2%
OCCITANIE	9,7%	25,6%	24,3%	14,2%	4,5%
PAYS DE LA LOIRE	6,0%	2,2%	0,0%	1,6%	7,5%
SUD et CORSE	8,5%	19,7%	4,5%	13,3%	7,6%
DROM COM	1,4%	0,6%	0,0%	0,1%	4,6%

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES

SEXE



74%



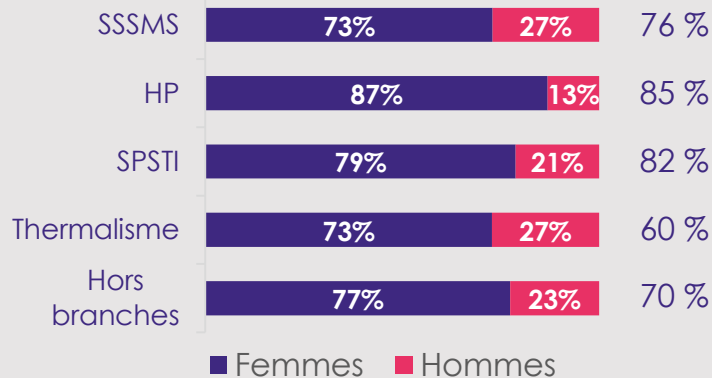
26%

Chiffres salariés

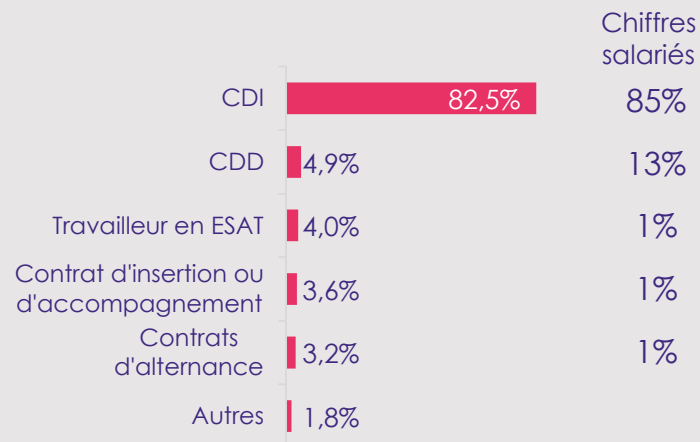
78%

22%

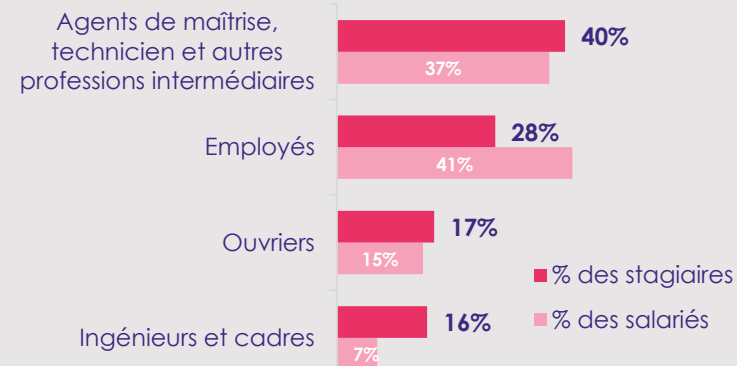
% de femmes salariées



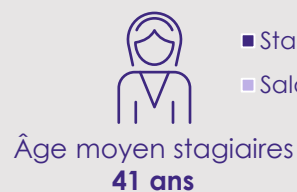
TYPE DE CONTRAT



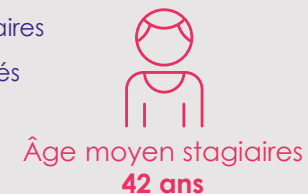
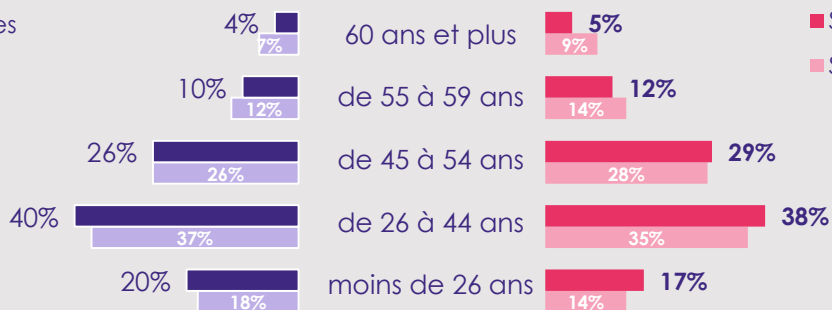
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



ÂGE

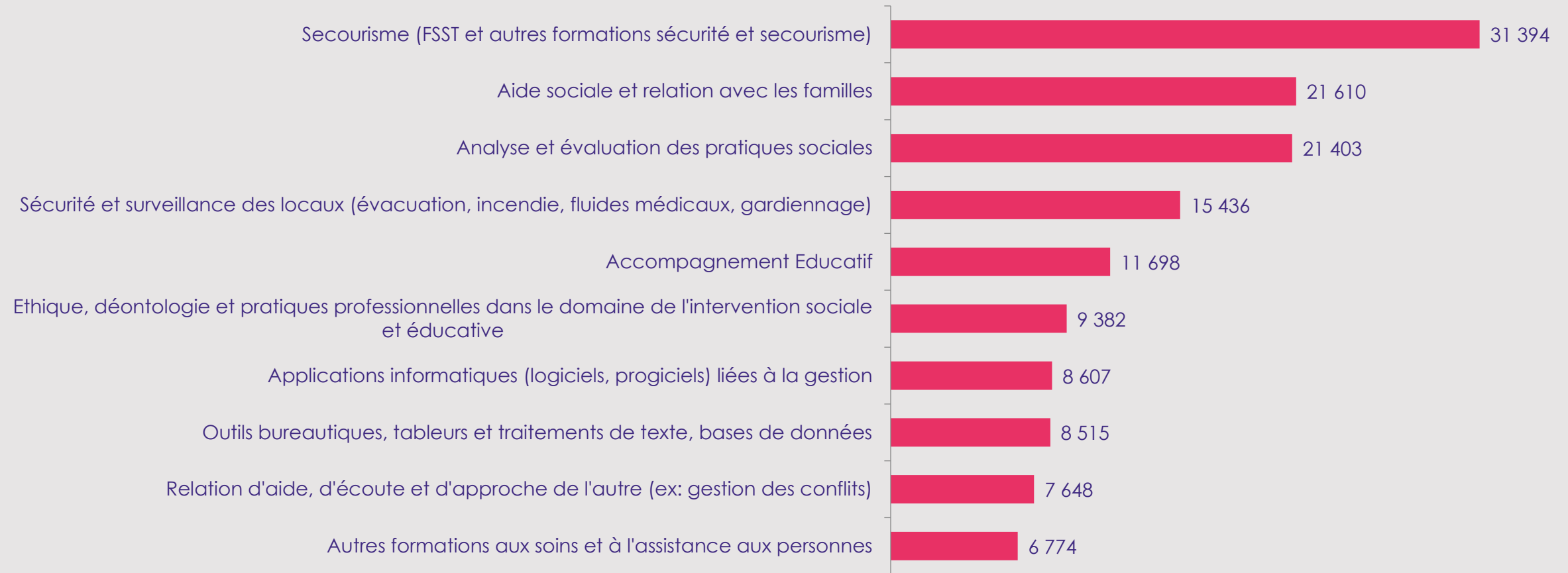


■ Stagiaires
■ Salariés



Source : BDD formations OPCO Santé 2020 & INSEE DSN – Détail des métiers par CSP en annexe

PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION DES ACTIONS DE FORMATION

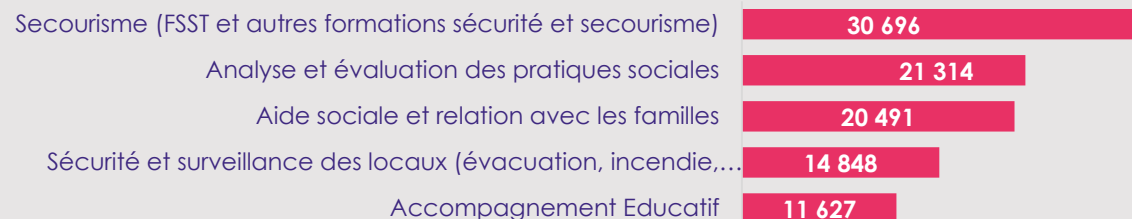


Nota : Sur l'ensemble des actions de formation, diplômantes et non diplômantes

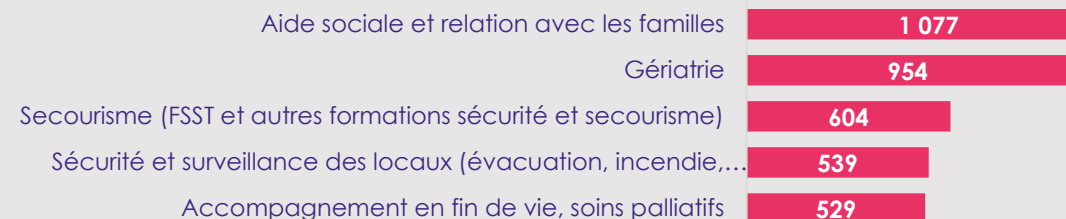
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION PAR SECTEUR

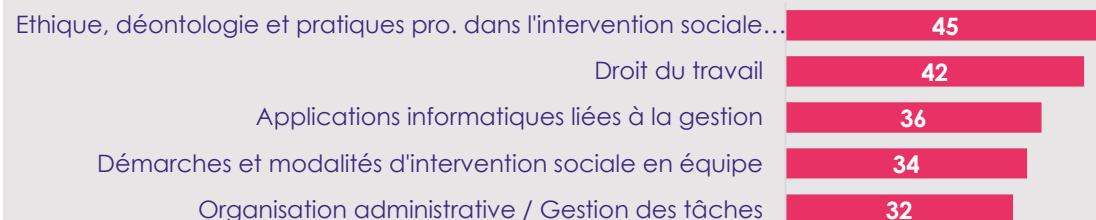
SSSMS



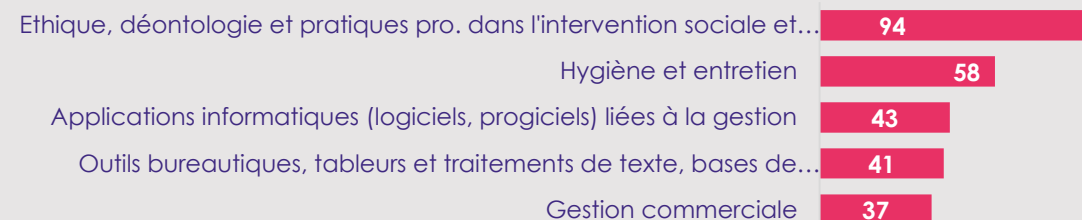
HP



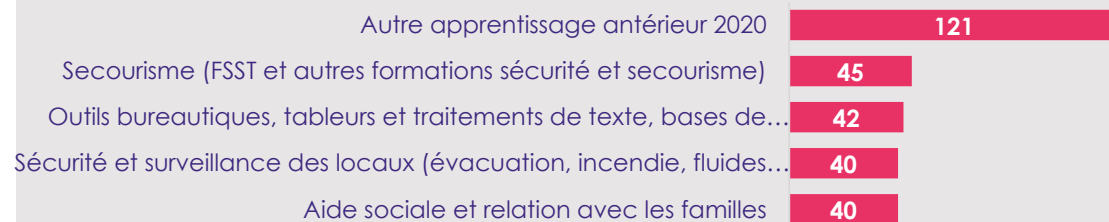
SPSTI



THERMALISME



HORS BRANCHES



Les domaines de formation qui ressortent pour chaque secteur reflètent leurs activités principales et illustrent aussi les efforts de montée en compétences qui sont faits. Il est par exemple intéressant de voir le poids du domaine « Aide sociale et relation avec les familles » dans le secteur HP.

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

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

ZOOM SUR LES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES

PRINCIPALES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES EN 2020 ET 2021

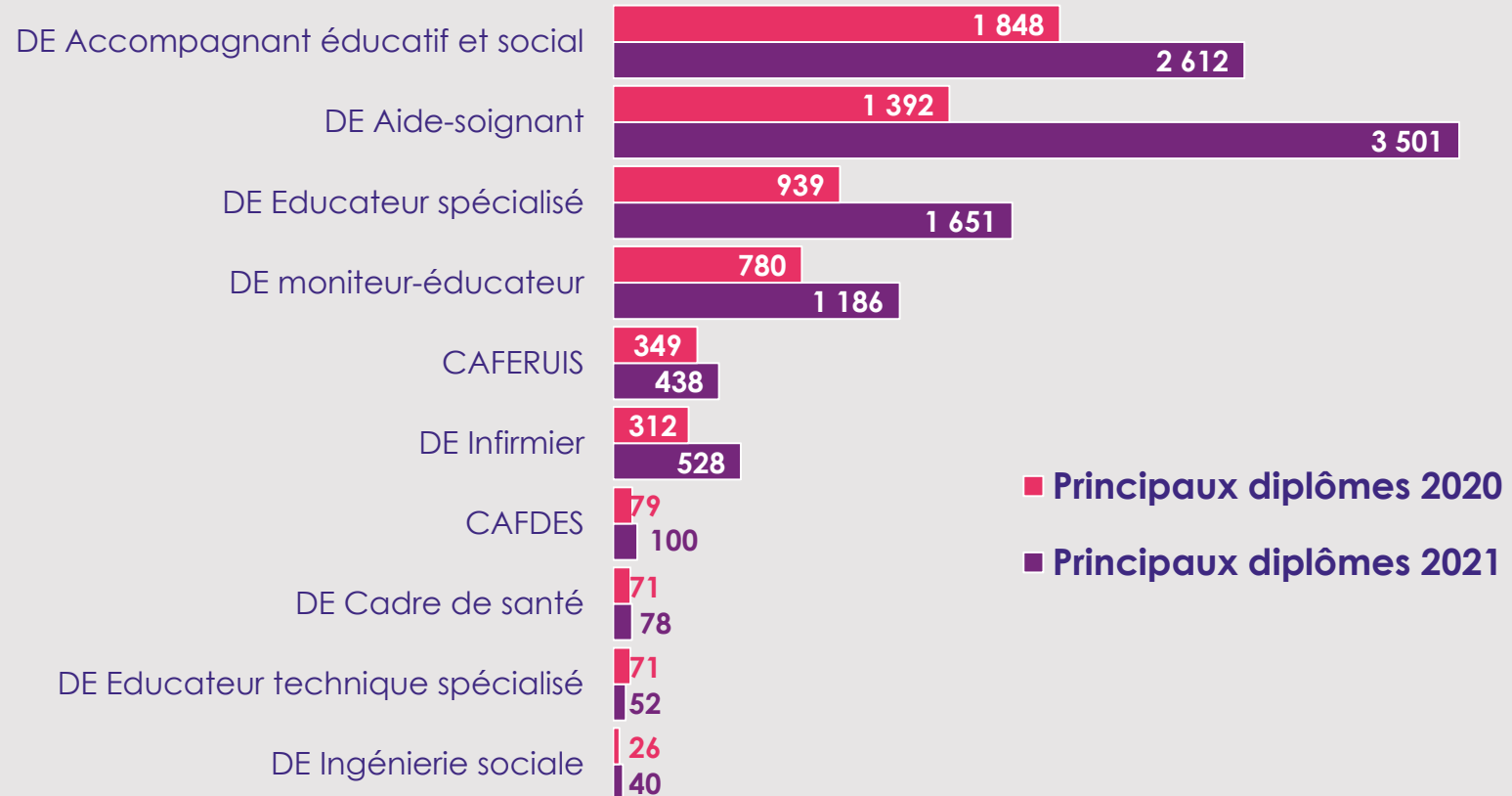


En 2020, près de **20 500 actions de formation diplômantes** ont été engagées, cela représente **6% des actions de formation***. La hausse du nombre de formations sur la plupart des diplômes entre 2020 et 2021 est le reflet des efforts de l'OPCO Santé pour dynamiser l'accès aux diplômes dans un contexte post crise COVID.

*hors certification à la fonction tutorale (3 520 actions)

Source : Rapports d'activité OPCO Santé 2020 et 2021

PRINCIPALES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES EN 2020 ET 2021



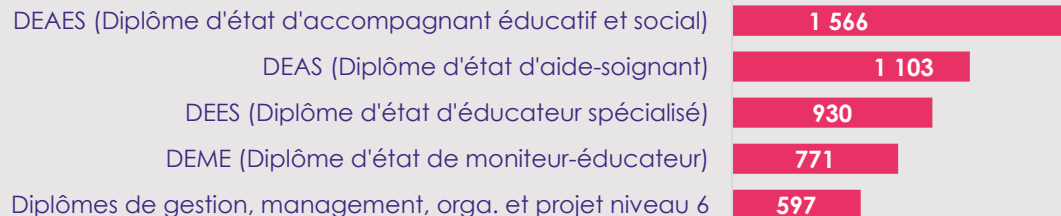
En 2020, près de **20 500 actions de formation diplômantes** ont été engagées, cela représente **6% des actions de formation***. La hausse du nombre de formations sur la plupart des diplômes entre 2020 et 2021 est le reflet des efforts de l'OPCO Santé pour dynamiser l'accès aux diplômes dans un contexte post crise COVID.

*hors certification à la fonction tutorale (3 520 actions)

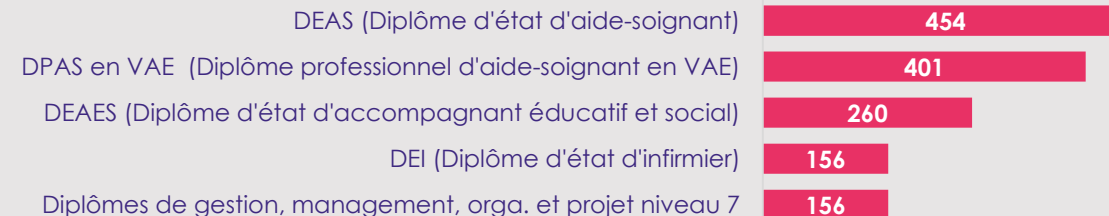
Source : Rapports d'activité OPCO Santé 2020 et 2021

TOP 5 DES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES PAR SECTEUR

SSSMS

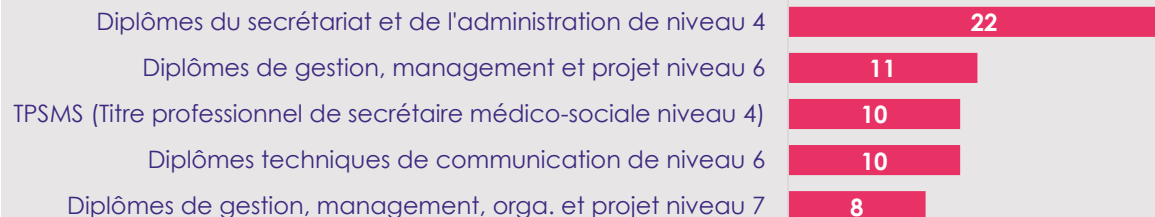


HOSPITALISATION PRIVÉE

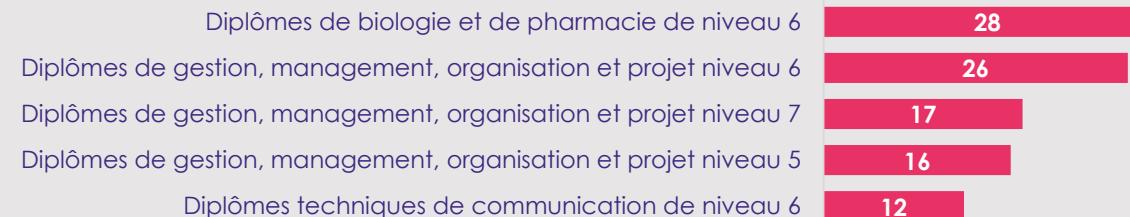


Nota : données sur le secteur du Thermalisme non significatives

SPSTI



HORS BRANCHES



Rappel de la nomenclature des niveaux de qualification

Niveau	3 (anciennement V)	4 (anciennement IV)	5 (anciennement III)	6 (anciennement II et III)	7 (anciennement I)	8 (anciennement I)
Type de diplôme	CAP, BEP...	Bac, BP, BT...	BTS, DEUG, DUT...	Licence, Maîtrise, Master 1...	Master 2, DESS, Diplôme d'ingénieur...	Doctorat

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS CONTINUES DIPLOMANTES

SEXE



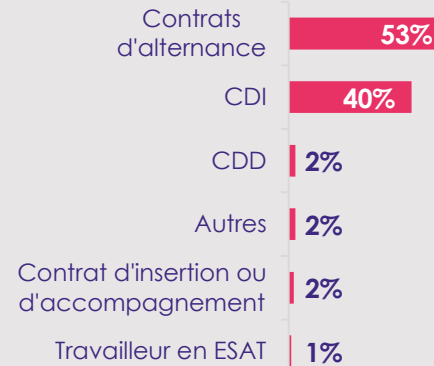
81%

Rappel : les femmes
représentent **78% des
salariés**

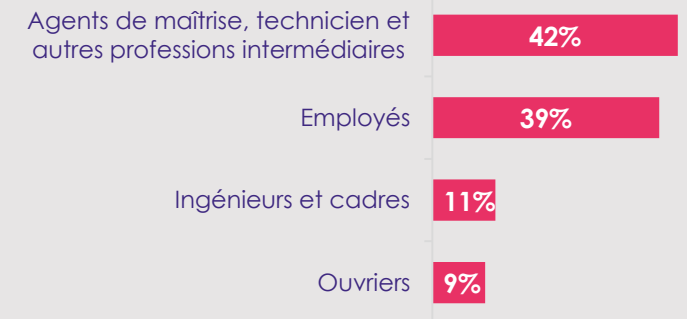


19%

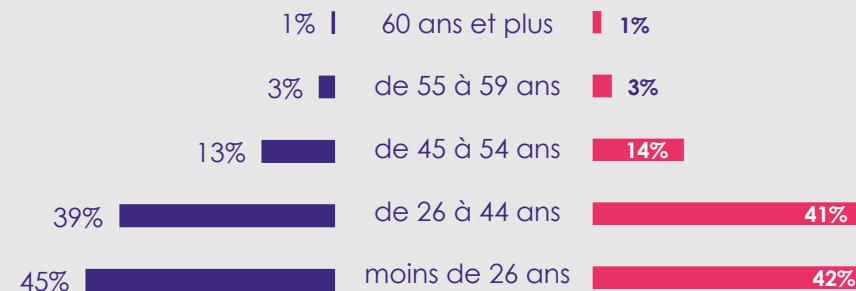
TYPE DE CONTRAT



CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



ÂGE



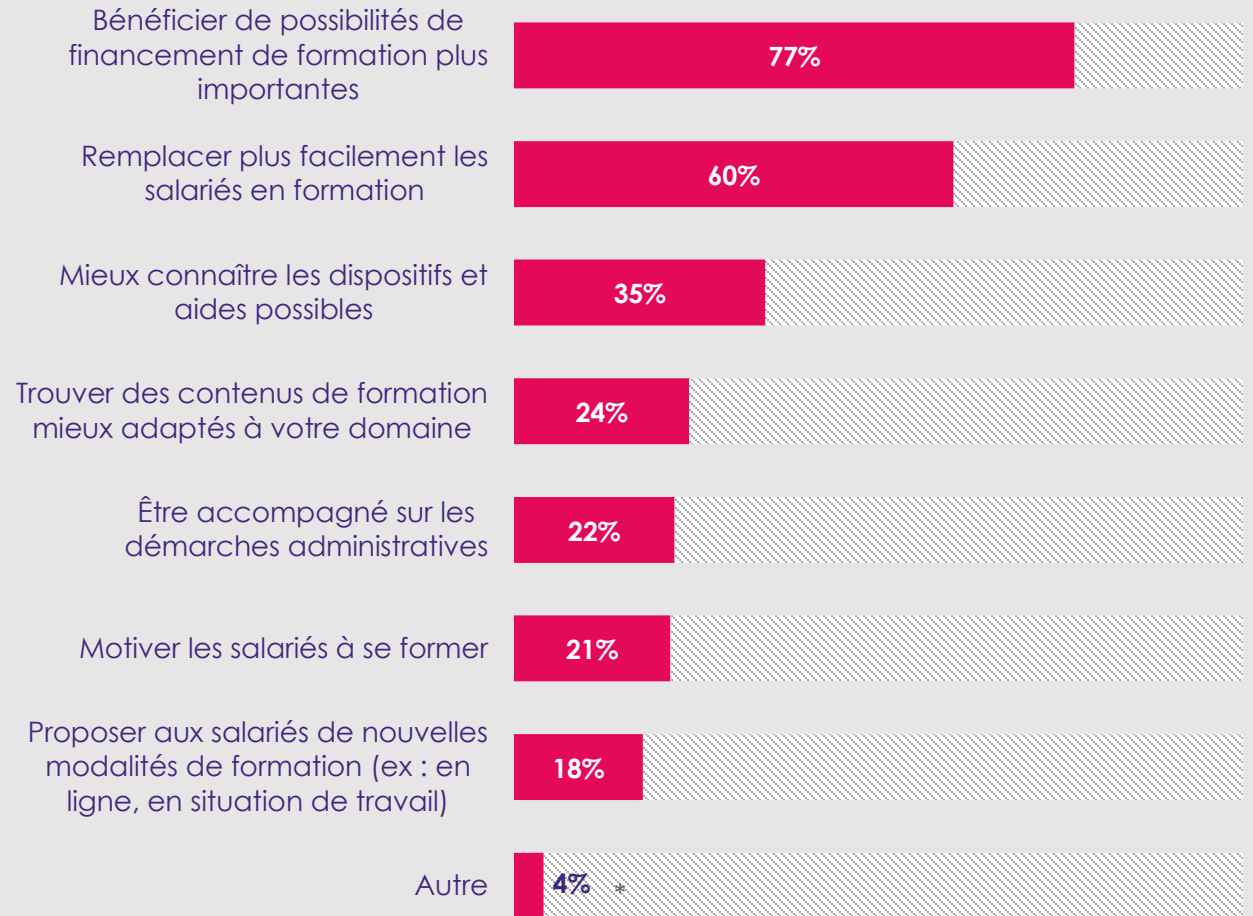
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

Source : Baromètre BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

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

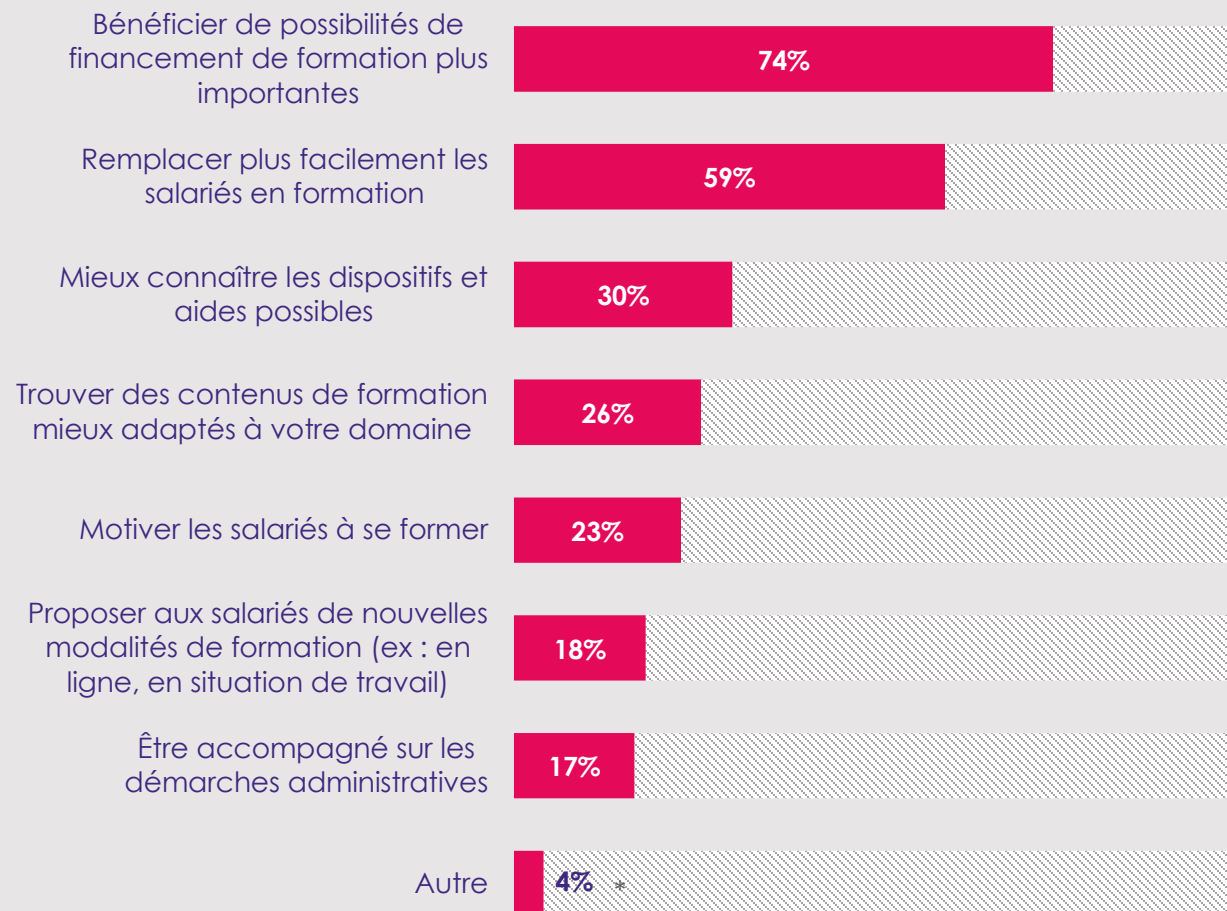



* Les souhaits exprimés dans la rubrique « Autre » portent principalement sur les budgets et financements ainsi que la proximité géographique des formations.

Source : Baromètre BVA

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

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

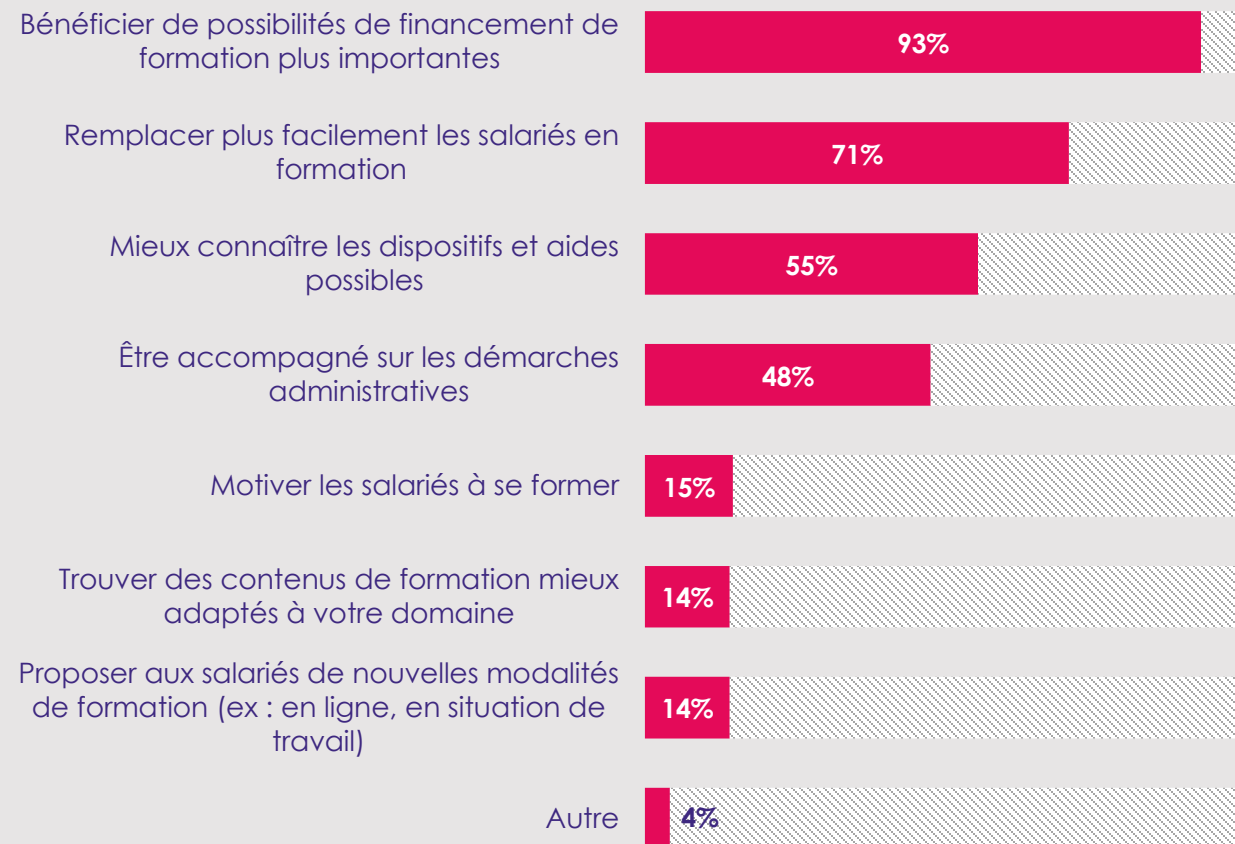



* Les souhaits exprimés dans la rubrique « Autre » portent principalement sur les budgets et financements ainsi que la proximité géographique des formations.

Source : Baromètre BVA

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

46%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À REpondre
AUX BESOINS
EN FORMATION



*

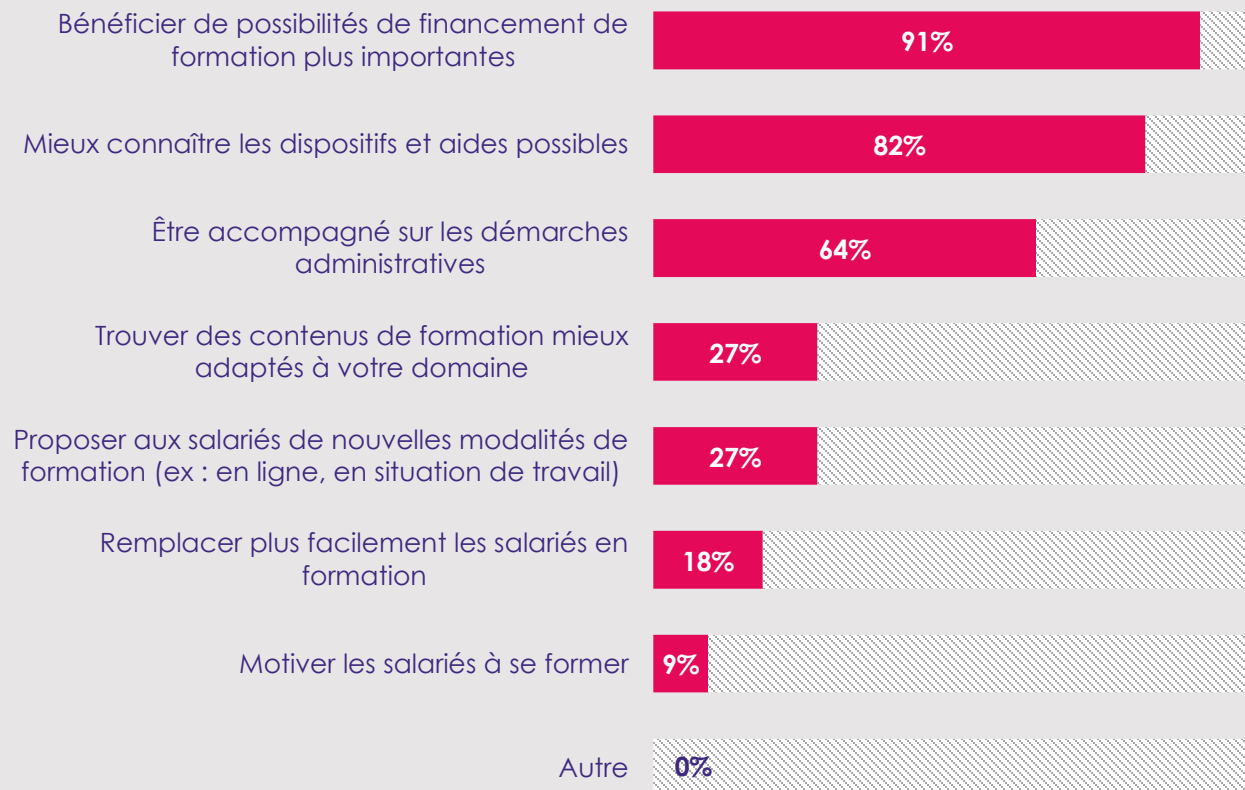
* Les souhaits exprimés dans la rubrique « Autre » portent principalement sur les budgets et financements ainsi que la proximité géographique des formations.

Source : Baromètre BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX REpondre AUX BESOINS EN FORMATION – BRANCHE SPSTI

23%

DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À REpondre
AUX BESOINS
EN FORMATION



*

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

Source : Baromètre BVA

FOCUS SUR L'ALTERNANCE

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

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

CHIFFRES CLÉS SUR LES CONTRATS D'ALTERNANCE ENGAGÉS EN 2020

8 922
CONTRATS
D'ALTERNANCE
ENGAGÉS EN 2020

- **77% de contrats d'apprentissage et 23% de contrats de professionnalisation**
- **73 % des alternants dans le secteur du SSSMS**
- **49% des alternants accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés**

Source : BDD formations OPCO Santé 2020



En 2021, 14 655 contrats d'alternance ont été engagés

10 679 contrats d'apprentissage, **2 216** contrats de professionnalisation, **439** Pro A, **1 321** Contrats Plan de relance

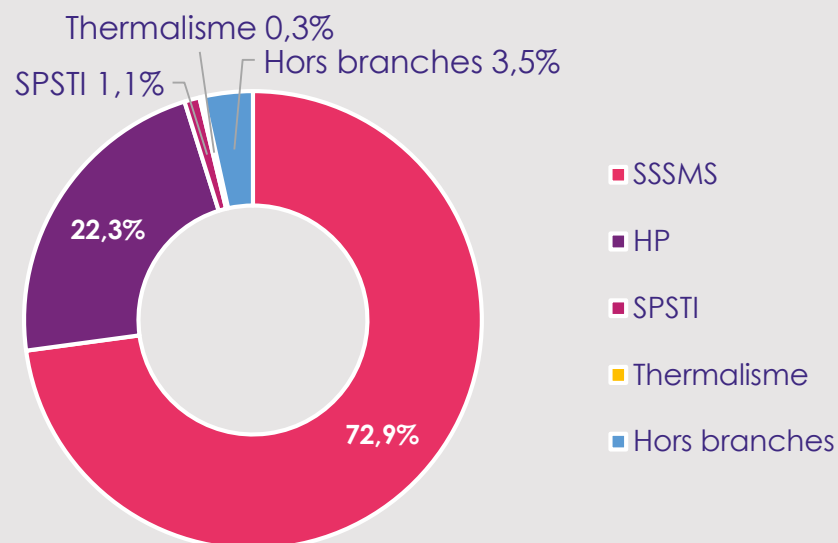
« Les dispositifs de l'alternance s'installent durablement comme une des solutions aux fortes tensions de recrutement »

Jean-Pierre Delfino, Directeur général de l'OPCO Santé

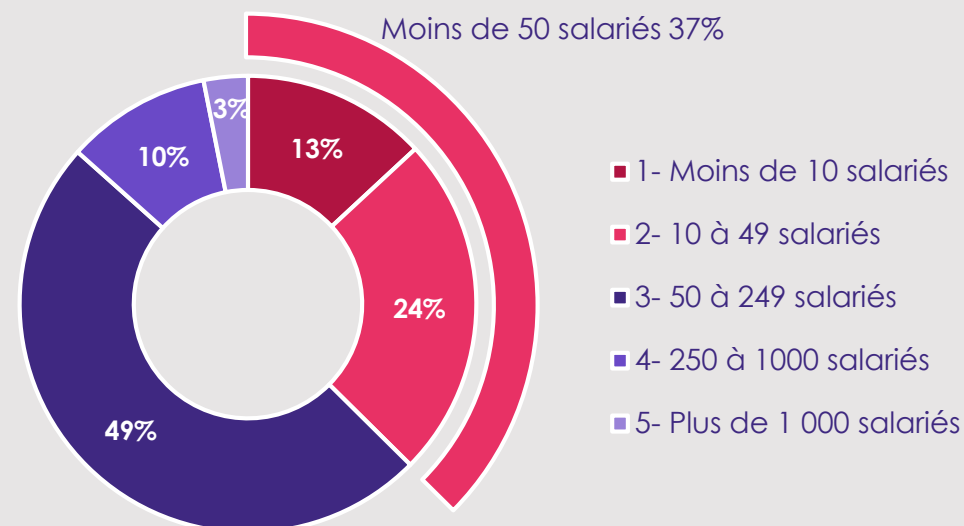
Source : Rapport 2021 OPCO Santé

CONTRATS ENGAGÉS EN 2020 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



Entre 2020 et 2021 le poids de chaque secteur dans le volume de contrats d'apprentissage et de professionnalisation est resté identique.

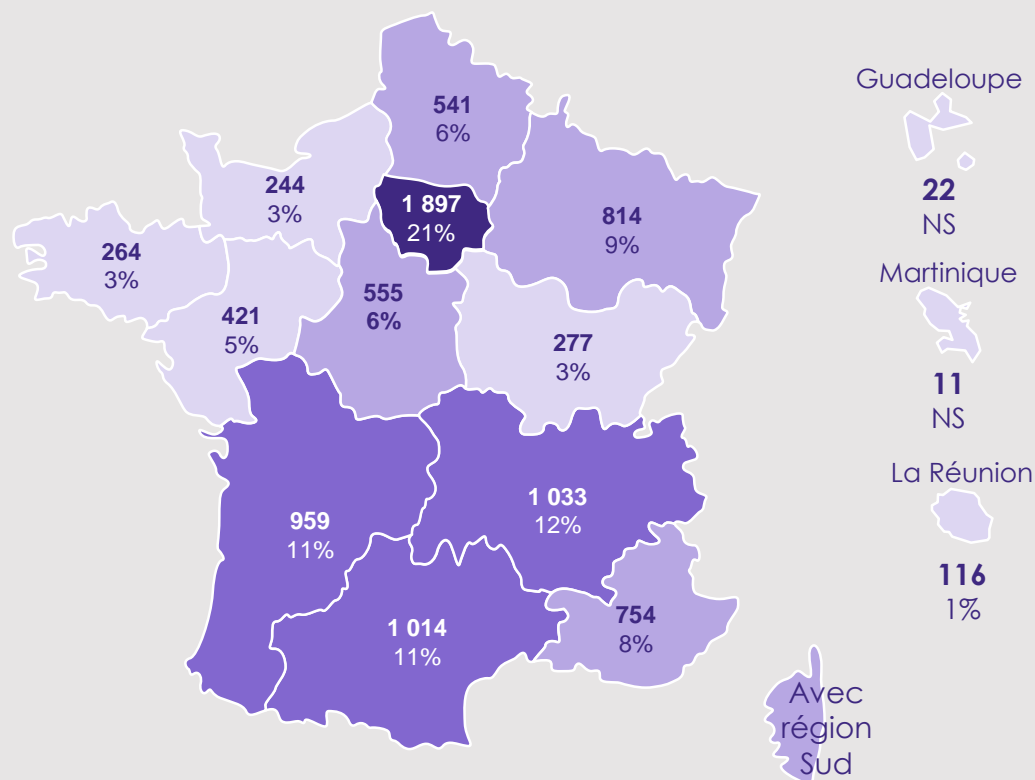
Toutefois la hausse du volume de contrats est particulièrement notable pour le secteur du Thermalisme (+119%) et SPSTI (+68%).

Sources : BDD formations OPCO Santé 2020 et Base SIRENE

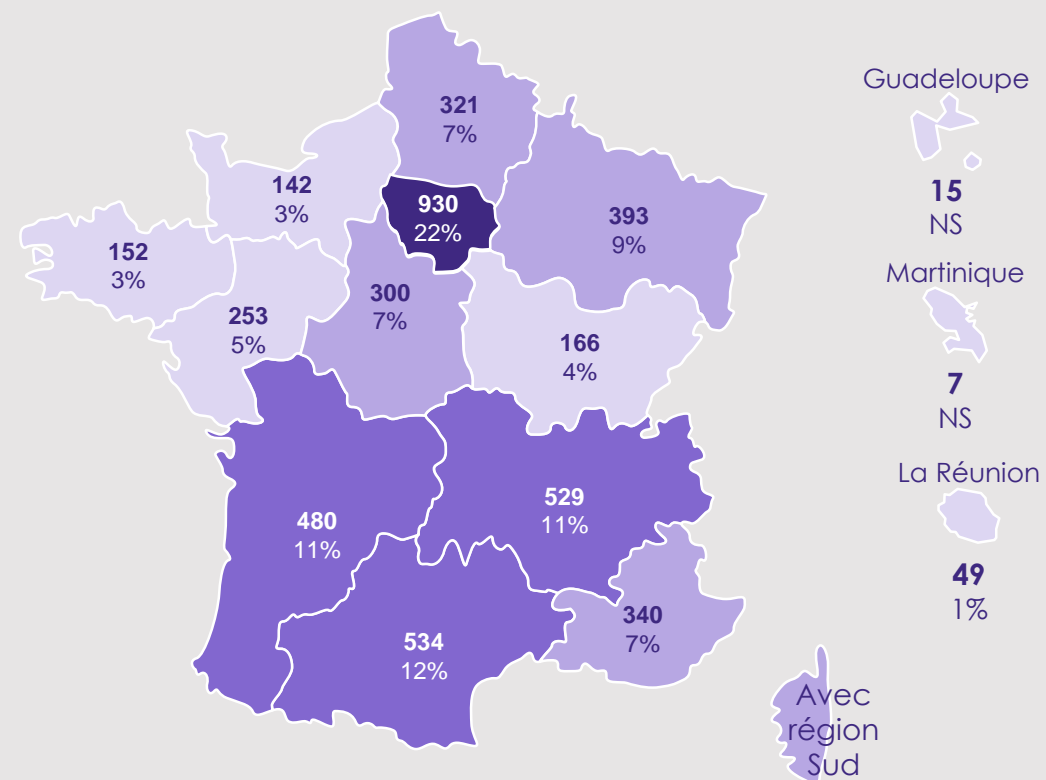
LA RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

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

PROFIL DES ALTERNANTS

SEXE

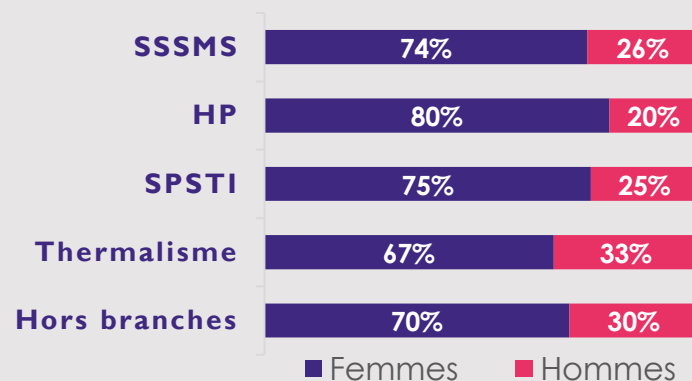


75%



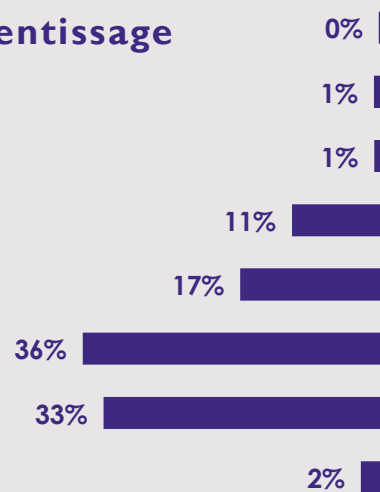
25%

SEXE PAR SECTEUR

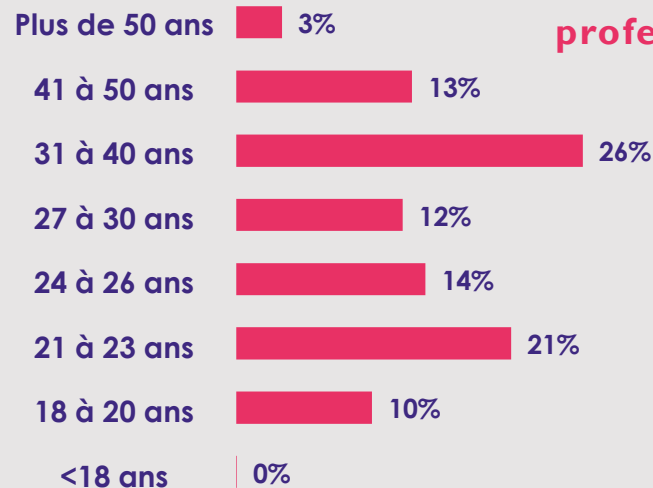


ÂGE

Contrats d'apprentissage



Contrats de professionnalisation

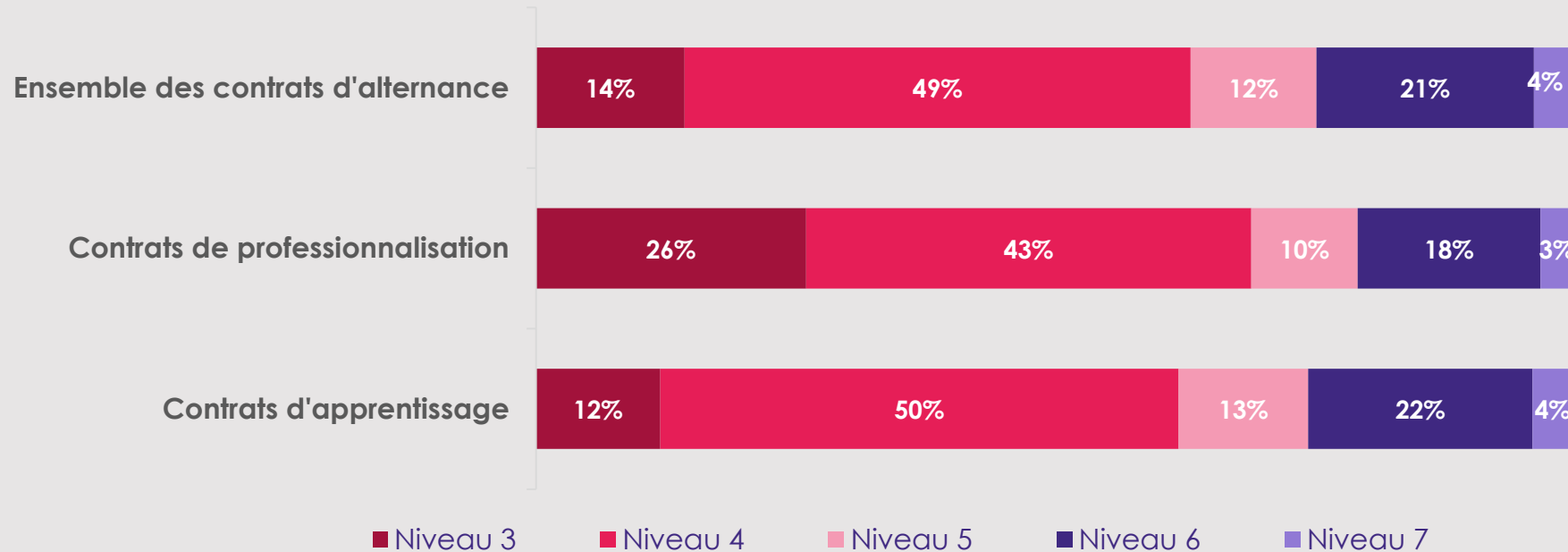


Dans chacun des secteurs nous observons une **féménisation légèrement moindre par rapport aux effectifs de salariés**. Les femmes représentent 78% des salariés des branches de l'OPCO Santé et dans la branche HP elles représentent 85% des salariés.

La **pyramide des âges par type de contrat** reflète leurs **conditions d'accessibilité**. Ainsi les contrats d'apprentissage ne sont pas accessibles (sauf quelques exceptions) aux plus de 30 ans.

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

NIVEAU DE QUALIFICATION À L'ENTRÉE EN ALTERNANCE



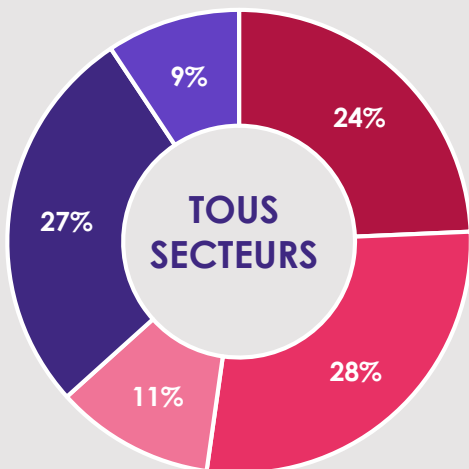
Près d'un alternant sur deux entre en alternance avec un niveau bac ou équivalent (niveau 4)

Les alternants démarrant des contrats de professionnalisation sont globalement moins qualifiés que la moyenne (69% de niveau bac ou infra-bac).

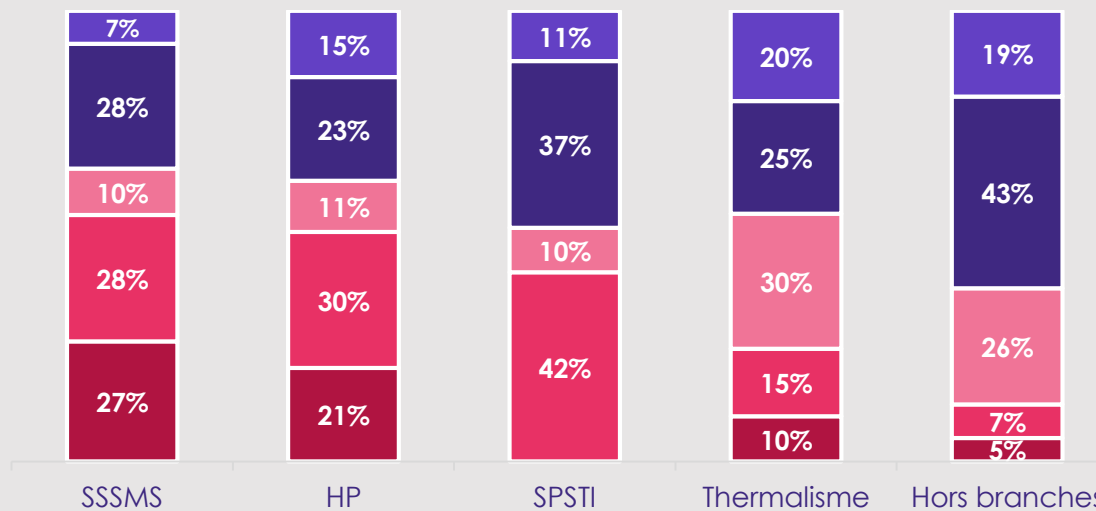
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

NIVEAUX DE DIPLÔMES VISÉS PAR LES ALTERNANTS

RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LE NIVEAU VISÉ



- Niveau 3
- Niveau 4
- Niveau 5
- Niveau 6
- Niveau 7



NIVEAU VISÉ SELON LE TYPE DE CONTRAT

Contrats de professionnalisation



Contrats d'apprentissage



- Niveau 3
- Niveau 4
- Niveau 5
- Niveau 6
- Niveau 7

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

FOCUS SUR L'ALTERNANCE EN 2021 ET SUR LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT 2022 ET 2023

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

EVOLUTION 2020 – 2021 DU NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION ENGAGÉS

		SSSMS	THERMALISME	HP	SPSTI	HORS BRANCHE	TOTAL
CONTRATS D'APPRENTISSAGE	2020	4 665	22	1 861	57	274	6 879
	2021	7 186	49	2 930	105	409	10 679
	% évolution	54%	123%	57%	84%	49%	55%
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	2020	1 702	4	248	36	43	2 033
	2021	1 789	8	339	51	29	2 216
	% évolution	5%	100%	37%	42%	-33%	9%
CONTRATS D'APPRENTISSAGE + DE PROFESSIONNALISATION	2020	6 367	26	2 109	93	317	8 912
	2021	8 975	57	3 269	156	438	12 895
	% évolution	41%	119%	55%	68%	38%	45%

TOP 10 DES FORMATIONS PAR SECTEUR EN 2021 EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE 1/2



SSSMS

1. **DE Educateur Spécialisé** – 1 245 contrats
2. **DE Aide Soignant** – 1 045 contrats
3. **DE Accompagnant Educatif et Social** – 805 contrats
4. **DE Moniteur Educateur** – 705 contrats
5. **Diplômes du management des organisations**
– 422 contrats
6. **Diplôme du secrétariat et de l'administration**
– 390 contrats
7. **Diplôme des ressources humaines** – 319 contrats
8. **Diplômes du soin et de l'assistance aux personnes**
– 261 contrats
9. **Diplômes informatiques** – 234 contrats
10. **Diplômes des finances, comptabilité et paie**
– 233 contrats



HP

1. **DE Aide Soignant** – 856 contrats
2. **Diplômes du management des organisations**
– 338 contrats
3. **DE Infirmier** – 217 contrats
4. **Diplômes de cuisine** – 197 contrats
5. **Diplômes du soin et de l'assistance aux personnes**
– 191 contrats
6. **Diplômes du secrétariat et de l'administration**
– 189 contrats
7. **Diplômes des ressources humaines** – 160 contrats
8. **DE Accompagnant Educatif et Social** – 129 contrats
9. **DE Psychomotricien** – 84 contrats
10. **Diplômes informatiques** – 75 contrats

TOP 10 DES FORMATIONS PAR SECTEUR EN 2021

EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE 2/2



SPSTI

1. **Diplômes du secrétariat et de l'administration**
– 33 contrats
2. **Diplômes du management des organisations**
– 17 contrats
3. **Diplômes des ressources humaines** – 14 contrats
4. **Diplômes informatiques** – 13 contrats
5. **Diplômes techniques de communication** – 7 contrats
6. **Diplômes du développement commercial, marketing** – 7 contrats
7. **Diplômes des finances, comptabilité et paie**
– 5 contrats
8. **Diplômes des métiers de la forme et de la santé**
– 4 contrats
9. **Diplômes de la législation et du droit** – 2 contrats
10. **Diplômes du domaine technique** – 1 contrat



Thermalisme

1. **Diplômes de l'esthétique** – 11 contrats
2. **Diplômes du développement commercial, marketing** – 9 contrats
3. **Diplômes du management des organisations**
– 7 contrats
4. **Praticien SPA** – 5 contrats
5. **Diplômes informatiques** – 4 contrats
6. **Tourisme** – 3 contrats
7. **Diplômes du secrétariat et de l'administration**
– 2 contrats
8. **BP JEPS** – 1 contrat
9. **Diplômes des finances, comptabilité et paie** – 1 contrat
10. **Diplômes des ressources humaines** – 1 contrat

TOP 10 DES FORMATIONS PAR SECTEUR EN 2021 EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 1/2



SSSMS

1. **DE Accompagnement Educatif et Social** – 713 contrats
2. **DE Moniteur Educateur** – 188 contrats
3. **DE Aide Soignant** – 150 contrats
4. **DE Educateur Spécialisé** – 109 contrats
5. **Diplômes des ressources humaines** – 99 contrats
6. **Diplôme d'Assistant Dentaire** – 82 contrats
7. **Diplôme de secrétariat et de l'administration** – 64 contrats
8. **Moniteur d'atelier** – 30 contrats
9. **DE Auxiliaire de Puériculture** – 26 contrats
10. **Diplômes des ressources humaines** – 25 contrats



HP

1. **DE Accompagnement Educatif et Social** – 123 contrats
2. **Diplômes du management des organisations** – 84 contrats
3. **DE Aide Soignant** – 33 contrats
4. **Diplôme de secrétariat et de l'administration** – 18 contrats
5. **Diplômes des ressources humaines** – 12 contrats
6. **BPJEPS** – 5 contrats
7. **Préparateur en pharmacie** – 5 contrats
8. **DE Psychomotricien** – 4 contrats
9. **Diplômes de la cuisine** – 4 contrats
10. **Diplômes informatiques** – 3 contrats

TOP 10 DES FORMATIONS PAR SECTEUR EN 2021 EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 2/2



SPSTI

1. **Diplôme de secrétariat et de l'administration**
- 41 contrats
2. **Diplômes du domaine technique (bâtiment, hygiène, etc.)** - 4 contrats
3. **Diplômes de la gestion des ressources humaine**
- 3 contrats
4. **Diplômes de la législation et du droit** - 1 contrat
5. **Diplômes informatiques** - 1 contrat
6. **Diplômes de la communication** - 1 contrat



Thermalisme

1. **Diplômes des métiers de la forme** - 3 contrats
2. **Diplômes de la communication** - 2 contrat
3. **Diplômes du management des organisations**
- 1 contrat
4. **Diplômes du domaine technique (bâtiment, hygiène, etc.)** - 1 contrat
5. **BPJEPS** - 1 contrat

TOP DES FORMATIONS 2021 PAR SECTEUR EN PRO A (PROMOTION OU RECONVERSION)



SSSMS

1. **DE Moniteur Educateur** – 86 dossiers
2. **Surveillant de nuit** – 71 dossiers
3. **Maitresse de maison** – 44 dossiers
4. **DE Educateur Spécialisé** – 33 dossiers
5. **DE Infirmier** – 15 dossiers
6. **Cléa** – 14 dossiers
7. **Diplômes du secrétariat et de l'administration** – 7 dossiers



HP

1. **DE Infirmier** – 26 dossiers
2. **VAE DE Aide Soignant** – 19 dossiers
3. **DE infirmier de Bloc Opératoire** – 12 dossiers
4. **DE Aide Soignant** – 9 dossiers
5. **Diplôme du management des organisations** – 8 dossiers
6. **DE Accompagnant Educatif et Social** – 5 dossiers
7. **VAE DE Accompagnant Educatif et Social** – 4 dossiers



SPSTI

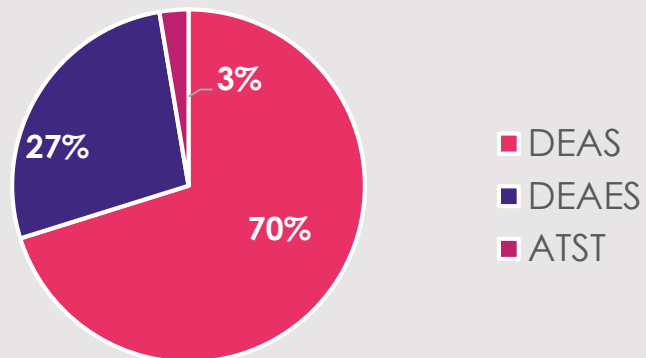
1. **Assistant Technique en Santé au Travail** – 8 dossiers
2. **Diplôme de la qualité** – 2 dossiers
3. **Diplôme du secrétariat et de l'administration** – 1 dossier

DIPLÔMES VISES ET RÉPARTITION PAR SECTEUR : PLAN DE RELANCE

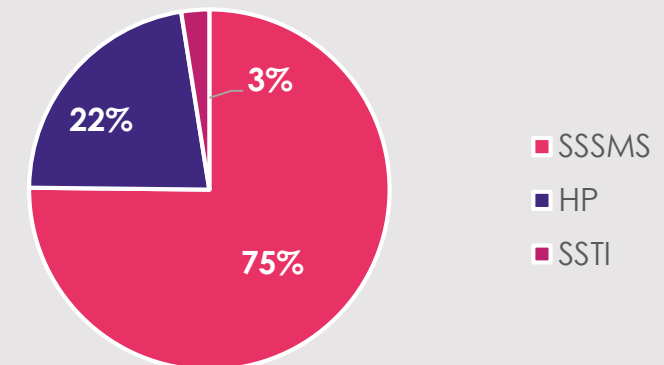
Le Plan de Relance finance 3 formations :

- le diplôme d'Etat d'Aide Soignant – DEAS
- le diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social – DEAES
- le diplôme d'Assistant Technique en Santé au Travail – ATST

Répartition du nombre de contrat par diplômes



Répartition du nombre de contrat par secteur



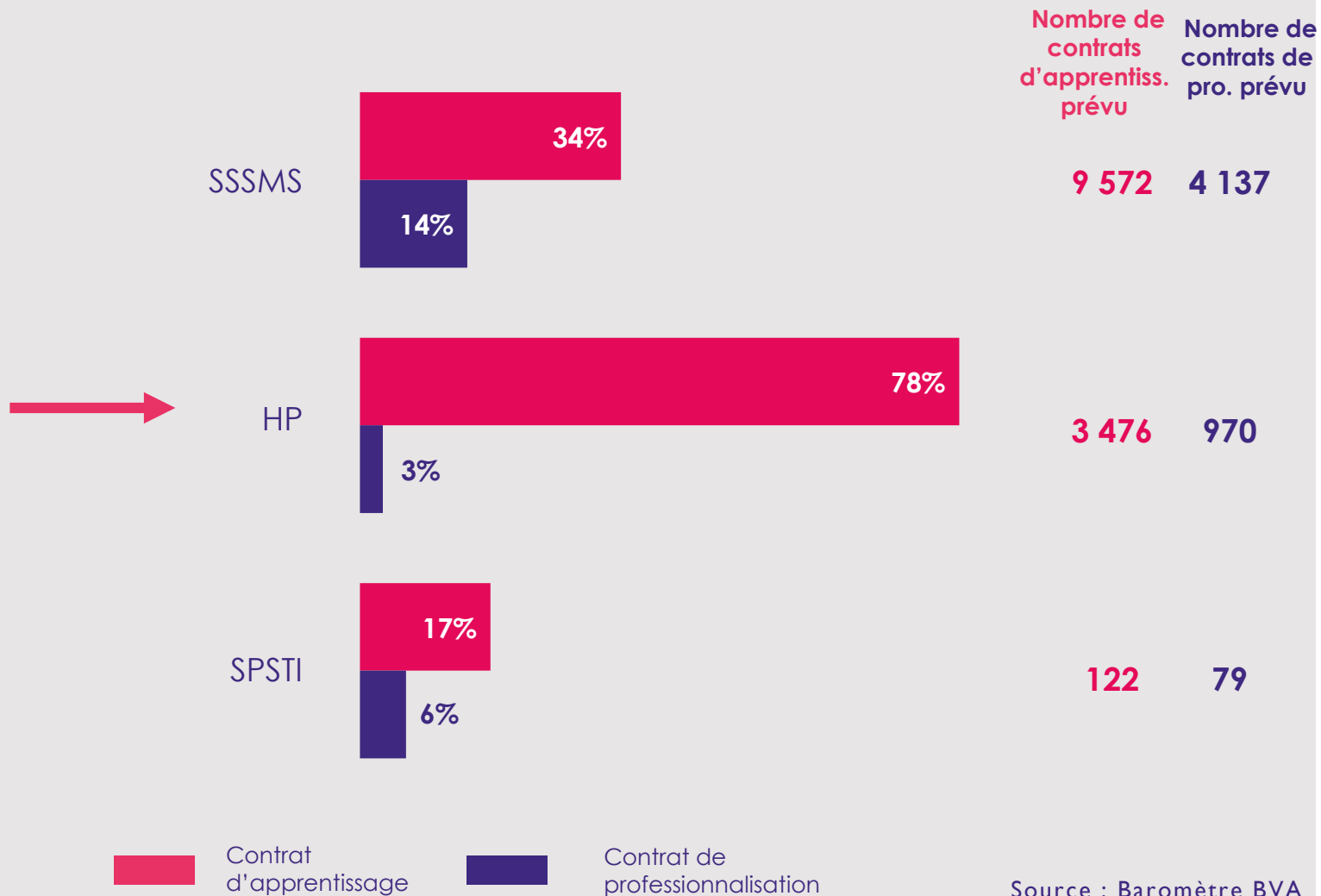
Nota : Les diplômes d'Etat d'Aide-Soignant et d'Auxiliaire de Puériculture ont vu leur réingénierisation entrer en vigueur en septembre 2021. Ils sont passés d'un niveau 3 à un niveau 4.

INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2022

41%
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** EN 2022
POUR UN TOTAL DE **13 683 ALTERNANTS***

12%
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** EN 2022
POUR UN TOTAL DE **5 254 ALTERNANTS***

*y compris dans les branches Thermalisme et Hors Branche non présentées ici



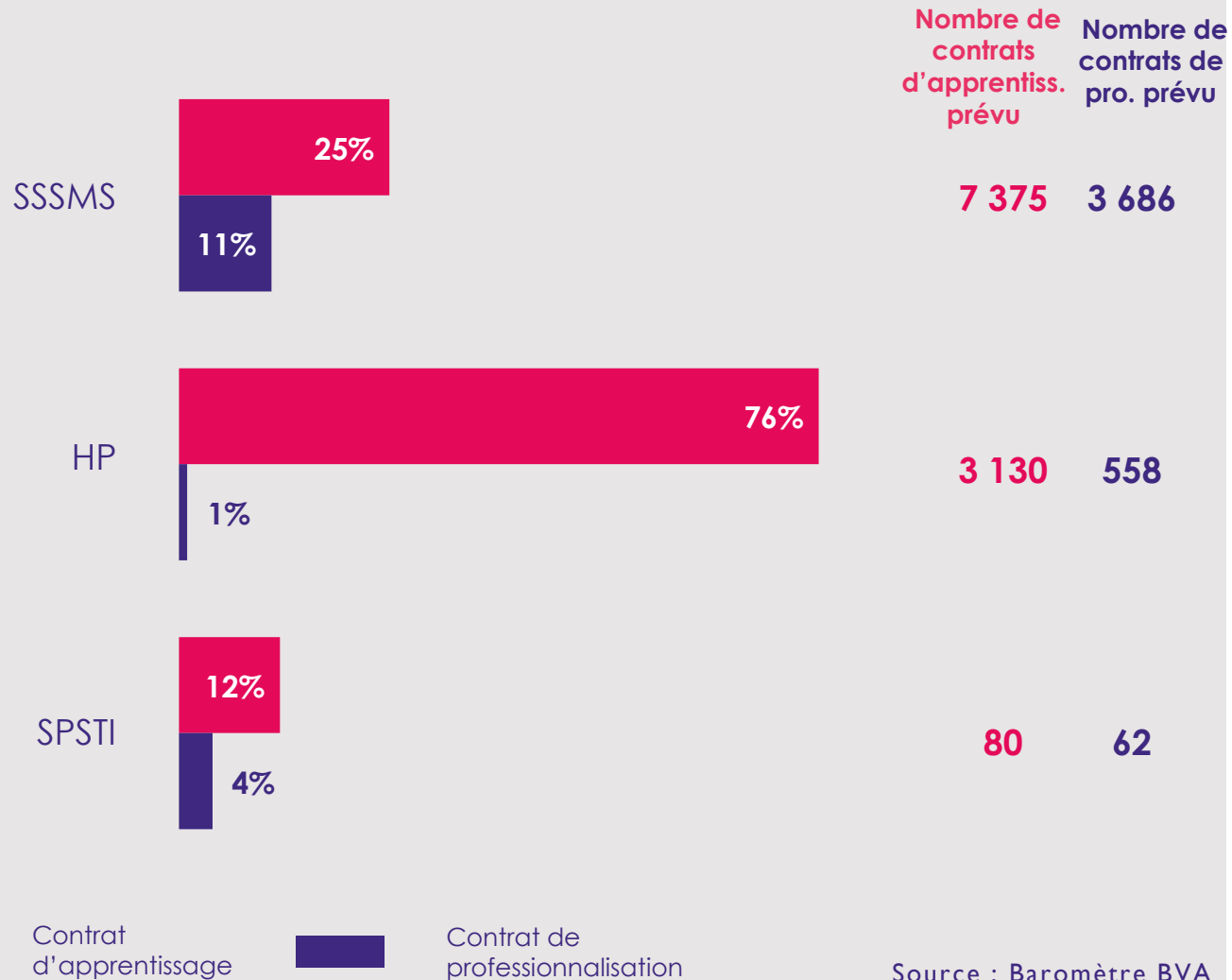
INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2023

32%
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** EN 2023
POUR UN TOTAL DE **10 884 ALTERNANTS***

9%
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** EN 2023
POUR UN TOTAL DE **4 354 ALTERNANTS***

NOTA :

Ces chiffres plus en retrait pour 2023 que pour 2022 s'expliquent avant tout par une plus grande difficulté de projection que peuvent avoir les établissements au titre de l'année 2023.

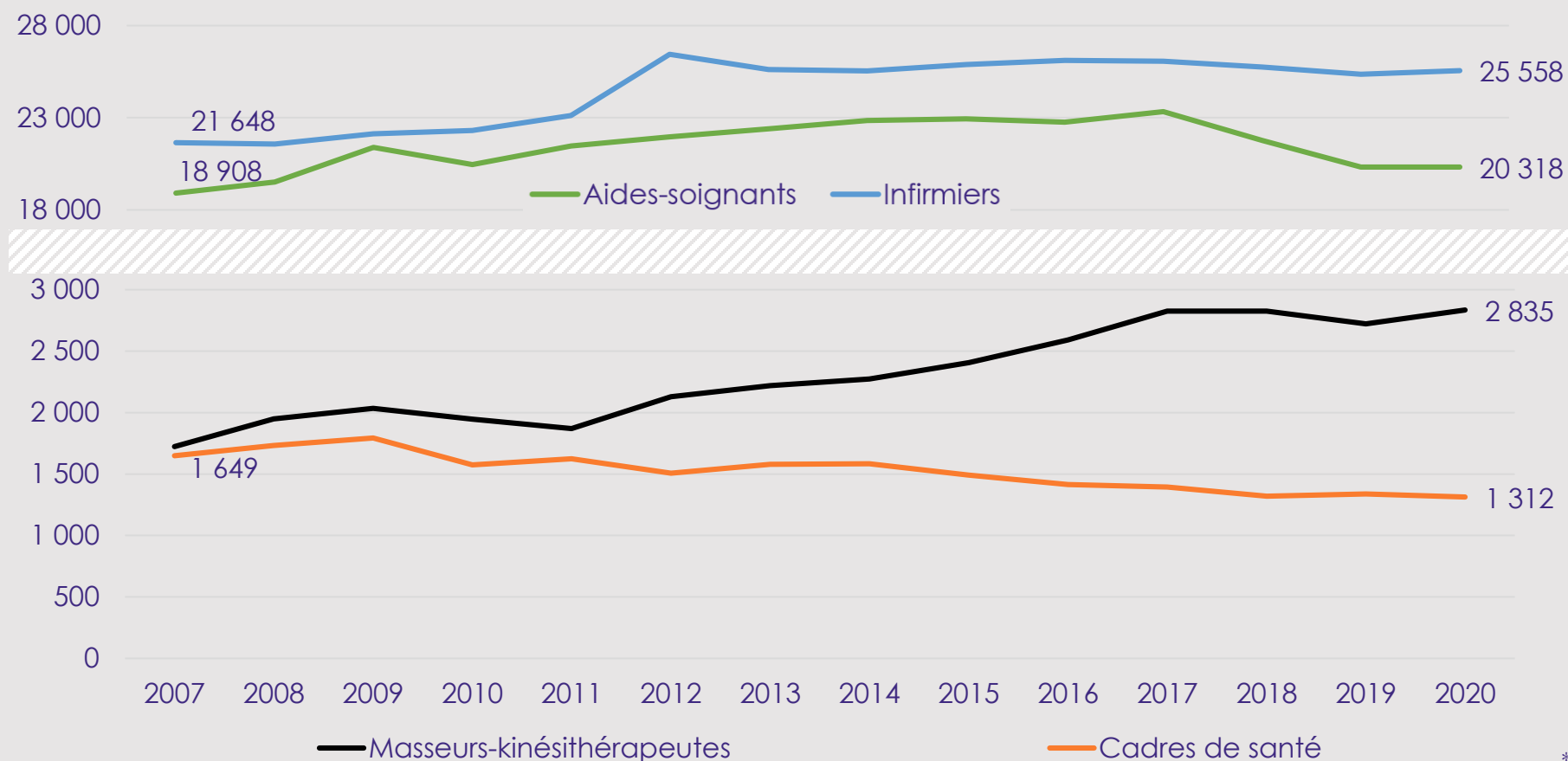


*y compris dans les branches Thermalisme et Hors Branche non présentées ici

FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES

Source : Drees 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : EVOLUTION DES DIPLÔMÉS DEPUIS 2007 (1/2)



Métiers en tension*

Infirmiers : 2nd métier le plus en tension en termes d'effectif à pourvoir

Aides-soignants : 1^{er} métier le plus en tension en termes d'effectif à pourvoir

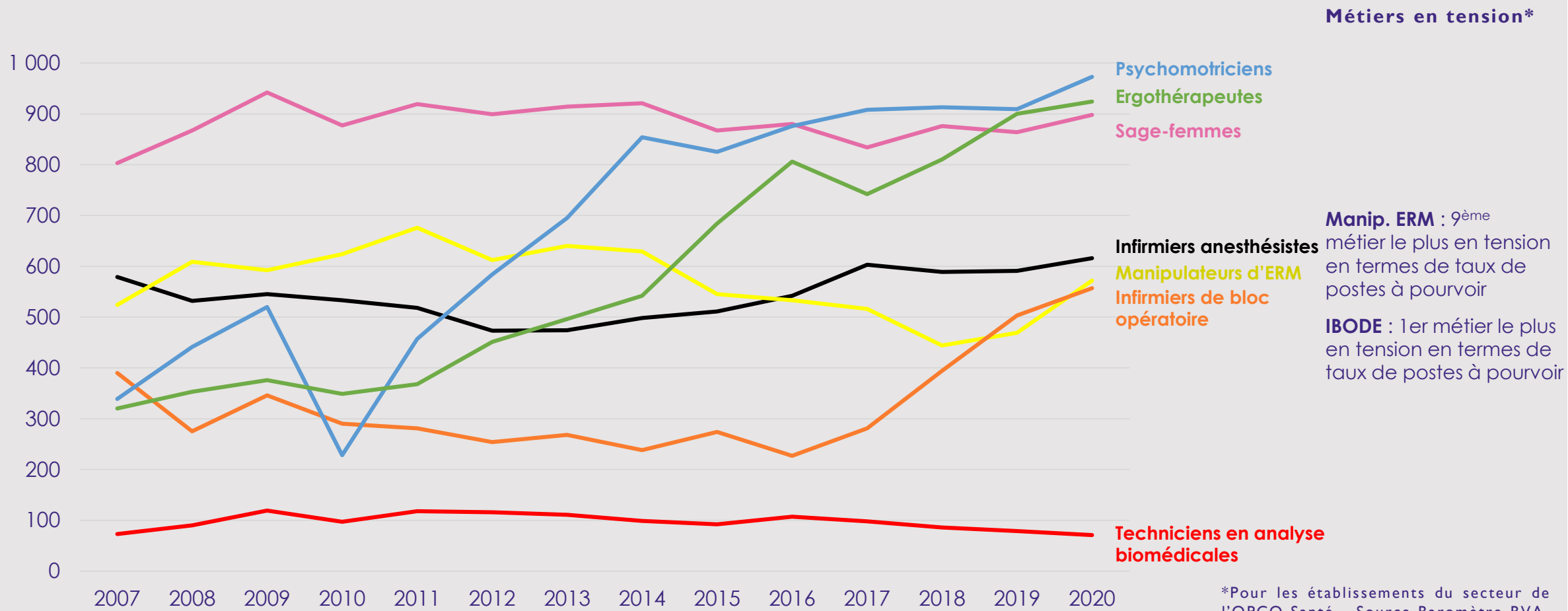
Masseurs-kinésithérapeutes : 10^{ème} métier le plus en tension en termes d'effectif à pourvoir

*Pour les établissements du secteur de l'OPCO Santé – Source Baromètre BVA

Nota : sur cette page et la suivante figurent 11 diplômes de professions de santé avec un nombre élevé de diplômés (sur les 16 diplômes suivis par la DREES). Pour faciliter la lecture, cette page présente les diplômes comptant plus de 1 000 diplômés par an, la page suivante présente les diplômes avec moins de 1 000 diplômés.

Source : DREES 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : EVOLUTION DES DIPLÔMÉS DEPUIS 2007 (2/2)



*Pour les établissements des branches de l'OCPO Santé – Source Baromètre BVA

*Pour les établissements du secteur de l'OPCO Santé – Source Baromètre BVA

Source : DREES 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : EFFECTIFS PAR DIPLÔME ET TAUX DE RÉUSSITE EN 2020

Près de 65 000 diplômés en 2020 sur les différents diplômes de santé

	NOMBRE DE DIPLÔMÉS	TAUX DE RÉUSSITE
Infirmiers diplômés d'Etat	25 558	96 %
Aides-soignants	20 318	92 %
Masseurs Kinésithérapeutes	2 835	97 %
Cadres de santé	1 312	99 %
Psychomotriciens	973	97 %
Ergothérapeutes	924	95 %
Sages-femmes	898	78 %
Infirmiers Anesthésistes	616	100 %
Manipulateurs d'ERM	572	98 %
Infirmiers de bloc opératoire	557	98 %
Techniciens en analyse biomédicales	71	98 %

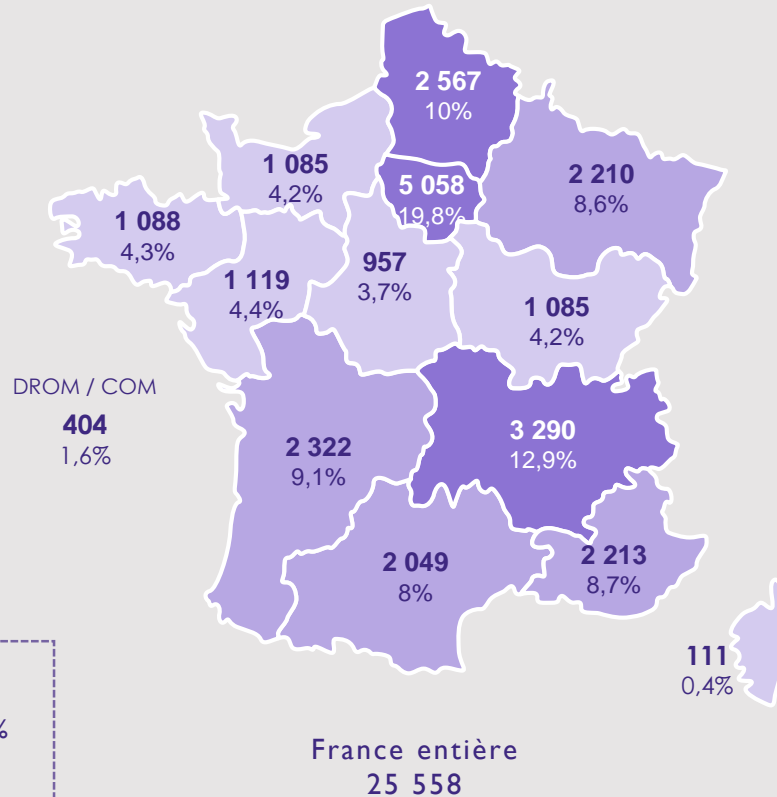
Il convient de noter que les taux de réussite n'ont pas connu d'évolution significative en 2020 par rapport aux années antérieures.

Source : DREES 2020 -

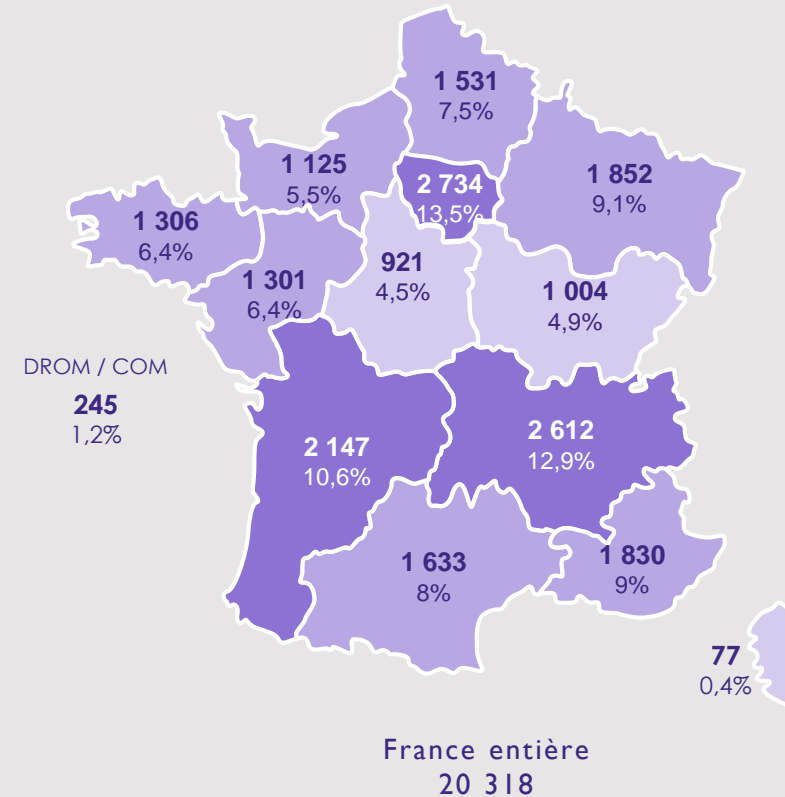
FORMATIONS EN SANTÉ : REPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR REGION EN 2020 (1/3)

Un tiers des infirmiers et un cinquième des aides-soignants sont diplômés en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes.

Infirmiers diplômés d'Etat



Aides-soignants



Légende

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

Source : DREES 2020

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

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

Source : DREES 2020

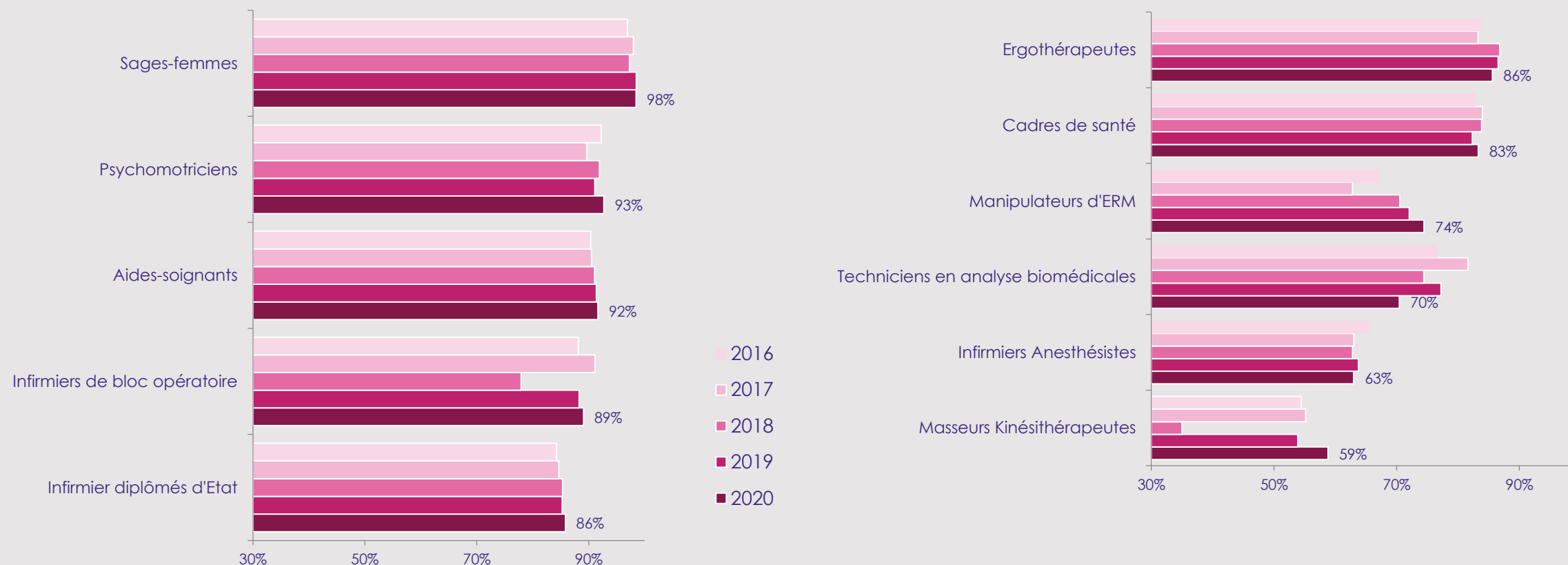
FORMATIONS EN SANTÉ : REPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR REGION EN 2020 (3/3)

RÉGION	Psychomotriciens		Ergothérapeutes		Sages-femmes		Infirmiers Anesthésistes		Manipulateurs d'ERM		Infirmiers de bloc opératoire		Techniciens en analyse biomédicales	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	63	6%	69	7%	118	13%	75	12%	85	15%	54	10%	41	58%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	0	0%	24	3%	23	3%	29	5%	23	4%	0	0%	0	0%
BRETAGNE	0	0%	71	8%	52	6%	35	6%	32	6%	34	6%	0	0%
CENTRE-VAL DE LOIRE	28	3%	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%	0	0%
GRAND-EST	23	2%	75	8%	114	13%	60	10%	61	11%	70	13%	0	0%
HAUTS-DE-FRANCE	69	7%	110	12%	104	12%	47	8%	25	4%	60	11%	15	21%
ILE-DE-FRANCE	435	45%	154	17%	139	15%	132	21%	113	20%	85	15%	0	0%
NORMANDIE	59	6%	91	10%	47	5%	24	4%	20	3%	36	6%	0	0%
NOUVELLE AQUITAINE	61	6%	93	10%	53	6%	57	9%	60	10%	24	4%	0	0%
OCCITANIE	50	5%	113	12%	86	10%	51	8%	65	11%	64	11%	0	0%
PAYS DE LA LOIRE	0	0%	15	2%	51	6%	21	3%	21	4%	0	0%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	158	16%	56	6%	54	6%	52	8%	35	6%	58	10%	0	0%
DROM COM	27	3%	20	2%	27	3%	14	2%	0	0%	31	6%	0	0%
FRANCE ENTIÈRE	973		924		898		616		572		557		71	

Source : DREES 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : EVOLUTION DE LA PART DE FEMMES PAR DIPLÔME

La part de femmes reste extrêmement élevée dans la plupart des diplômes des professions de santé et a eu tendance à augmenter ces dernières années. Avec des proportions généralement supérieures à 80%, l'enjeu d'attractivité de hommes sur ces formations est majeur pour réduire la tension au recrutement dans certaines professions.

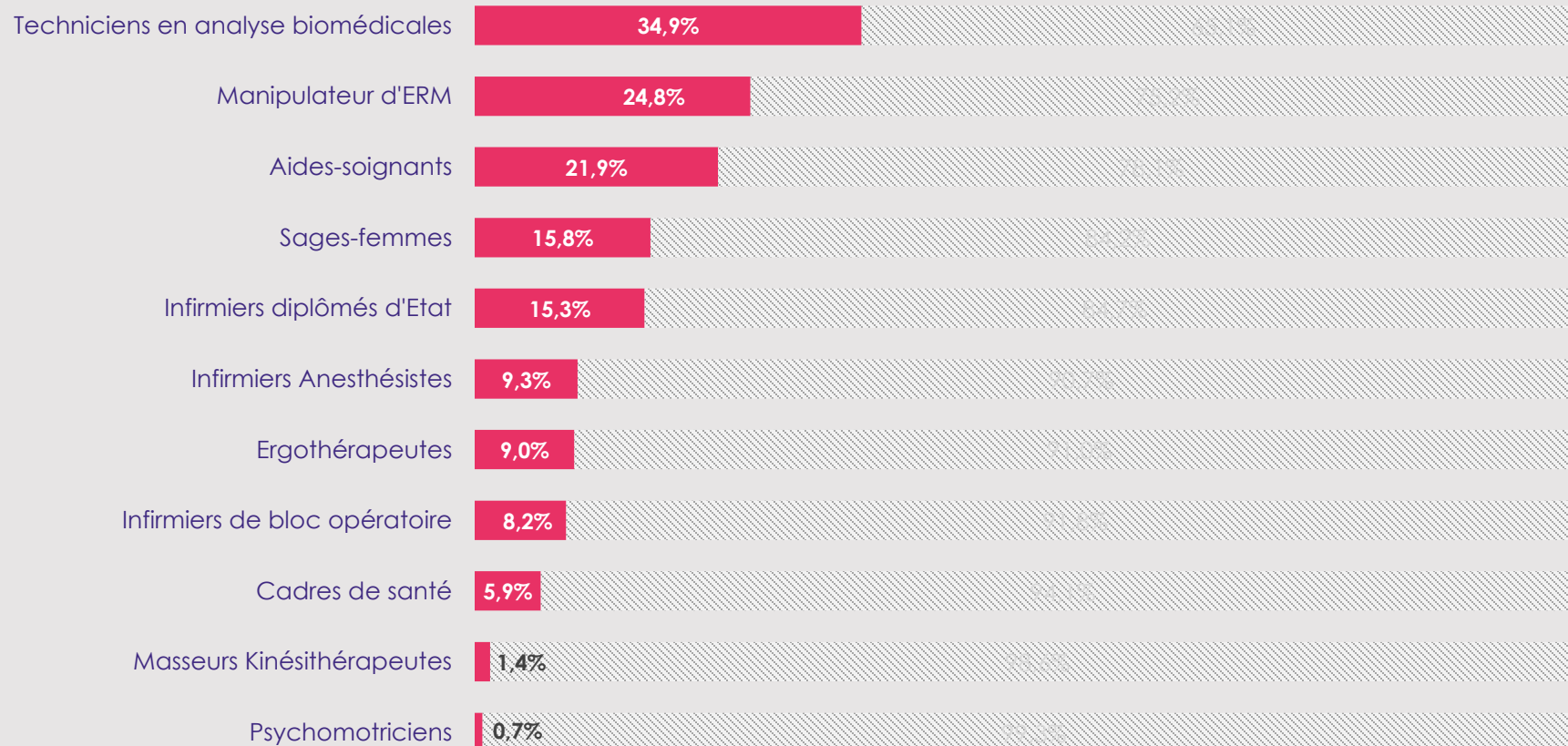


Nota : La baisse de la part de femmes chez les diplômés masseurs-kinésithérapeutes est un effet statistique due à l'allongement de la durée de formation de 3 ans à 4 ans à compter de la promotion qui a débuté sa formation en 2015.

Source : DREES 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : TAUX D'ABANDON BRUT PAR DIPLÔME EN 2020

Le taux d'abandon brut varie de moins de 1% à plus d'1/3 de l'effectif initial selon les diplômes, différences pouvant notamment trouver leur origine dans le processus et les conditions d'accès à la formation (ex : suppression du concours d'entrée, intégration dans Parcoursup), le positionnement entre formation initiale et formation continue, ou encore la difficulté du cursus de formation.

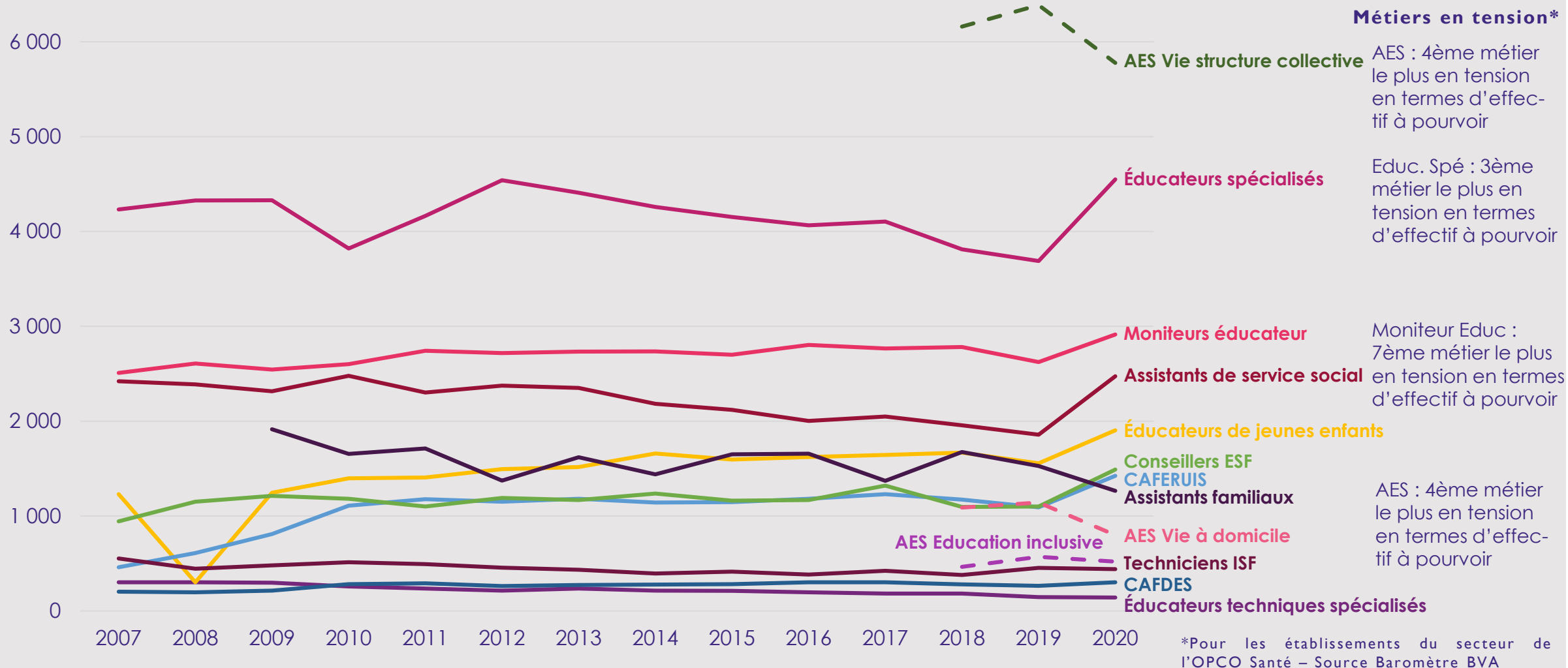


Le taux d'abandon brut est l'écart entre les inscrits en première année et les diplômés de la même cohorte. Les candidats non reçus à l'examen de première session sont comptabilisés dans le taux d'abandon brut. Ils peuvent néanmoins obtenir leur diplôme à la session suivante.

Note de lecture : Le taux d'abandon pour le DE infirmier est de 15,3%.

Source : DREES 2020

FORMATIONS SOCIALES : EVOLUTION DES DIPLÔMÉS DEPUIS 2007

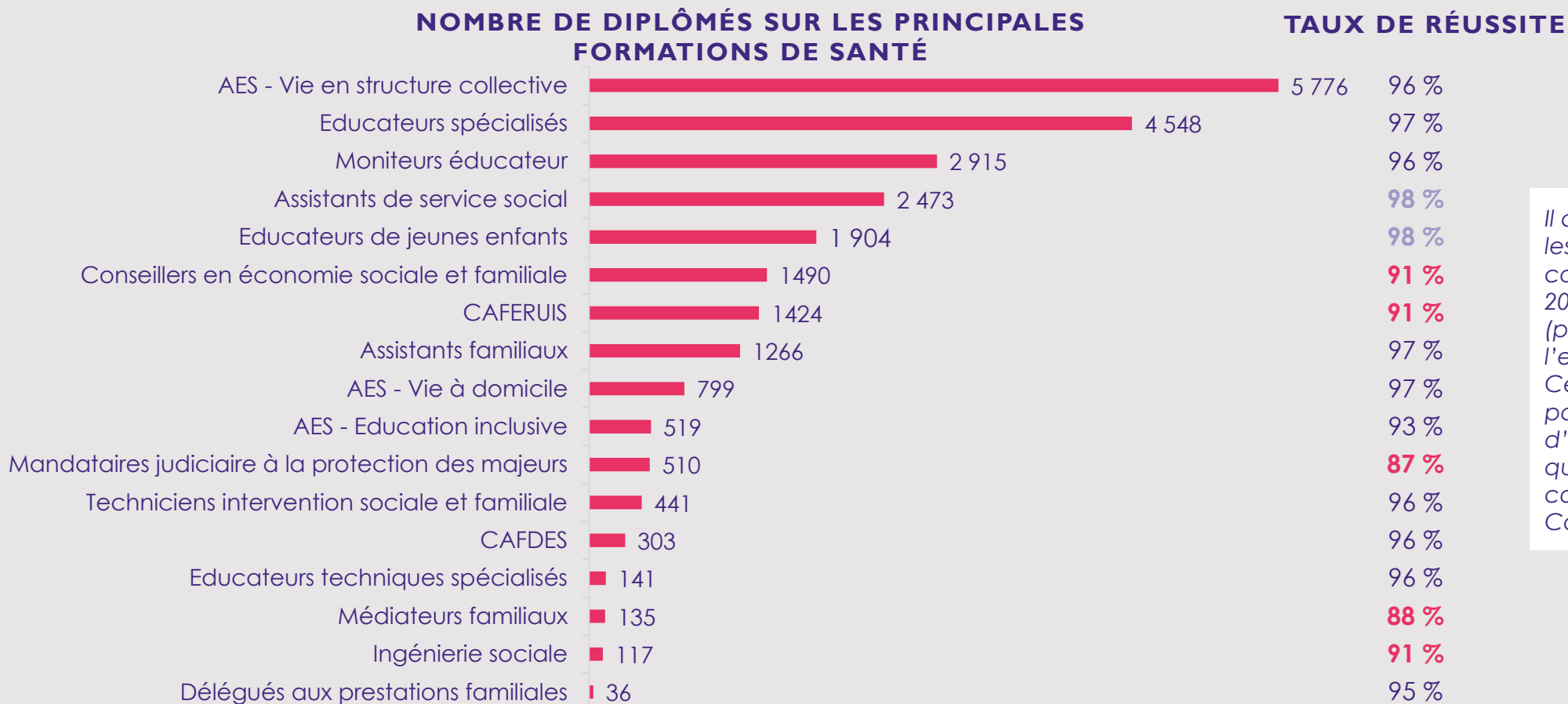


Nota : sur cette page figurent les 13 diplômes de professions sociales avec le plus de diplômés (sur les 18 diplômes suivis par la DREES).

Source : DREES 2020

FORMATIONS SOCIALES : EFFECTIFS DE DIPLÔMÉS ET TAUX DE RÉUSSITE PAR DIPLÔME EN 2020

Près de 25 000 diplômés en 2020 sur les différents diplômes du social



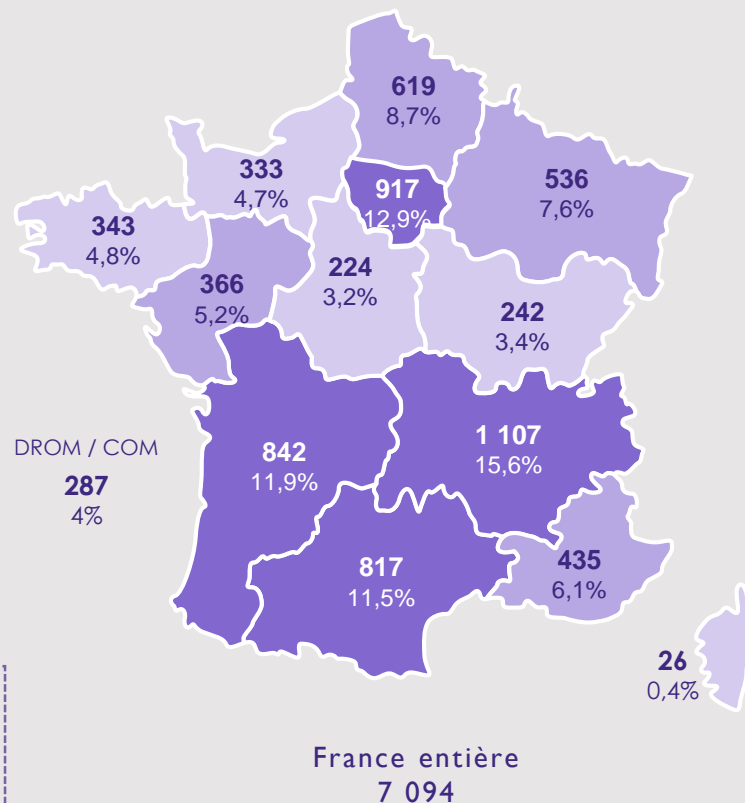
Il convient de noter que les taux de réussite ont connu une hausse entre 2019 et 2020 significative (près de 10 points sur l'ensemble des diplômes). Cette hausse s'explique par les conditions d'examens particulières qui ont eu lieu en 2020 au cœur de la crise de la Covid-19.

Source : DREES 2020

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

Un cinquième des éducateurs et moniteurs éducateurs ont été diplômés en Île-de-France en 2020, tandis que les diplômés AES sont nettement plus répartis au plan régional (1^{ère} région = AURA).

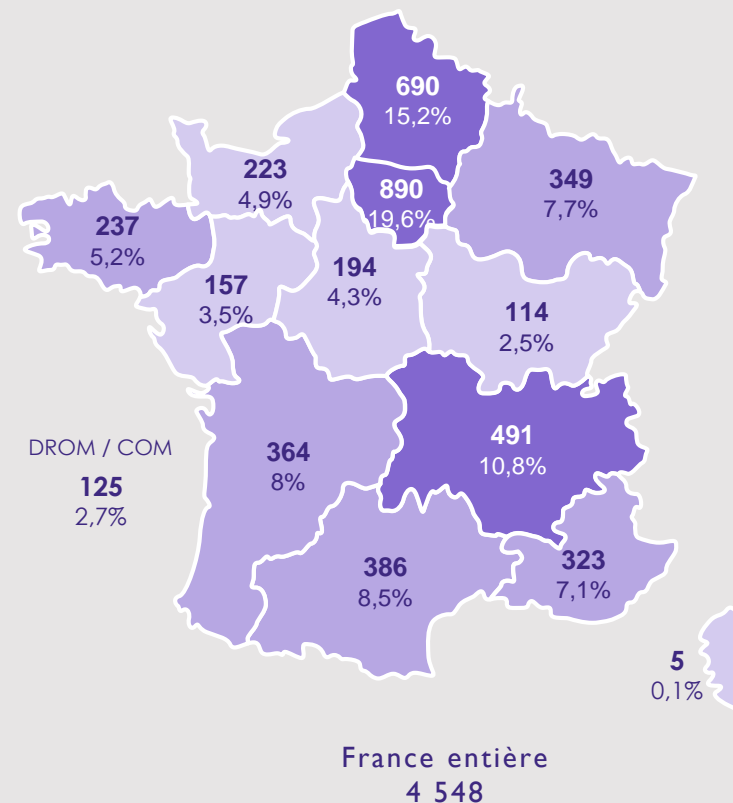
Accompagnants éducatif et social (AES)



Légende

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

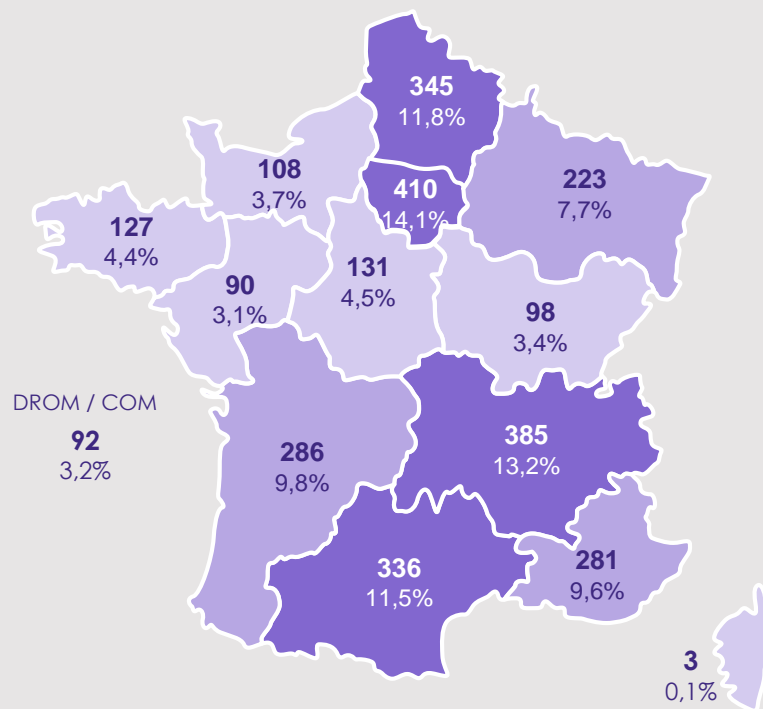
Éducateurs spécialisés



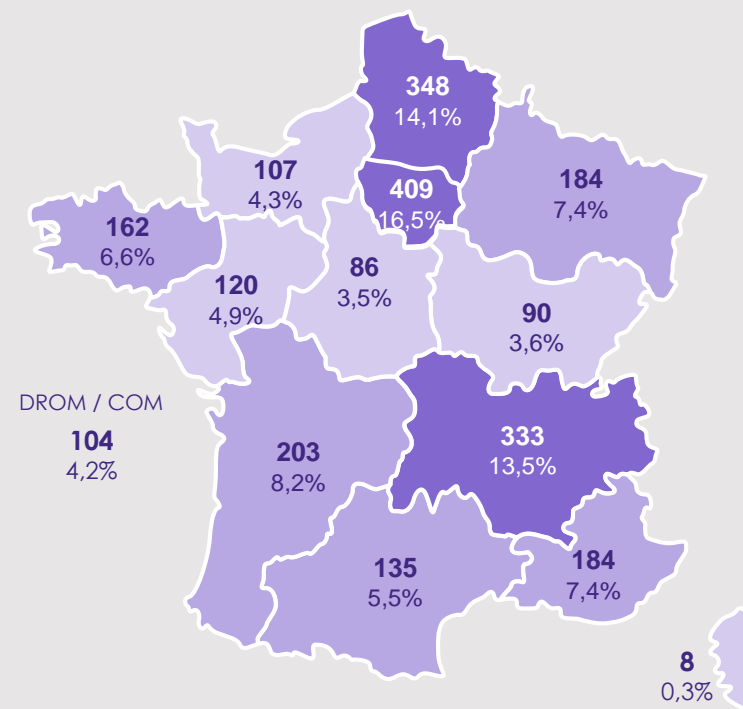
Source : DREES 2020

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

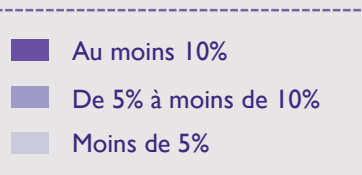
Moniteurs éducateurs



Assistants de service social



Légende



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	

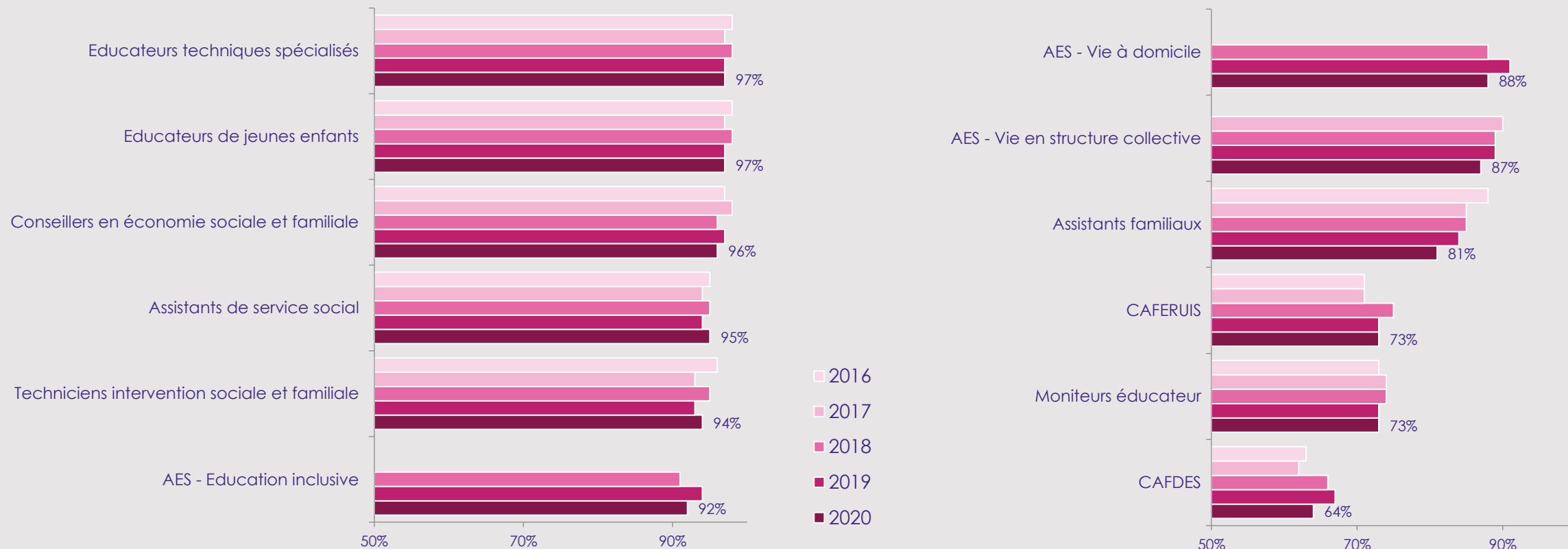
Source : DREES 2020

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	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
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	

Source : DREES 2020

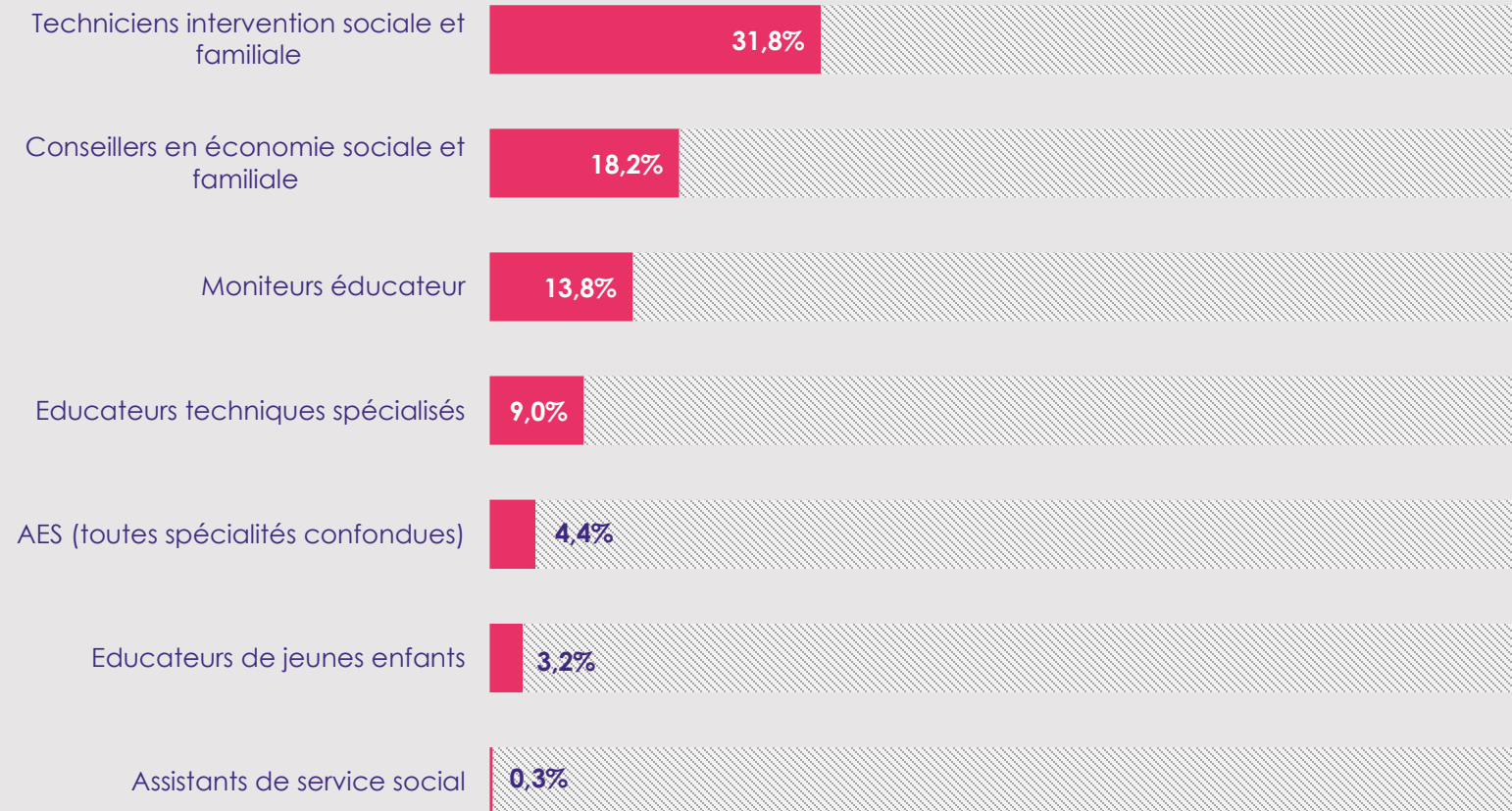
FORMATIONS SOCIALES : EVOLUTION DE LA PART DE FEMMES PAR DIPLÔME



La part de femmes reste extrêmement élevée dans la plupart des diplômes des professions sociales. Avec des proportions généralement supérieures à 80%, l'enjeu d'attractivité de hommes sur ces formations est crucial pour réduire la tension au recrutement dans certaines professions.

Source : DREES 2020

FORMATIONS SOCIALES : TAUX D'ABANDON BRUTS PAR DIPLÔME



Note de lecture : le taux d'abandon brut est l'écart entre les inscrits en première année et les diplômés de la même cohorte. Les candidats non reçus à l'examen de première session sont comptabilisés dans le taux d'abandon brut. Ils peuvent néanmoins obtenir leur diplôme à la session suivante.

Le taux d'abandon brut ne peut pas être reconstitué sur tous les diplômes faute de disponibilité de certaines données.

Source : DREES 2020



ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE SOINS

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 / 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/méxico-social/assistant médical/ASST Secrétaire médical

Technicien informatique / informaticien non cadre

Cadre informaticien (développeur, chef de projet informatique, analyste programmeur...)

Cadre fonctionnel (chef de projet, chargé de mission ou communication, contrôleur de gestion, resp. technique en SSTI...)

Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion, chef de bureau, responsable administratif, financier, de département, de(s) service(s), gestionnaire RH...

Autres Services, administration et gestion (documentaliste...)

ASST Assistant de l'équipe pluridisciplinaire

Direction

Directeur général / directeur général adjoint

Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service / Dir. adjoint / Dir. de département / Dir. des services centraux / Dir. d'exploitation

Médecin chef d'établissement / Médecin Directeur

Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)

Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF, directeur des soins...)

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

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

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

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

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

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

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES (CCN)

Convention Collective Nationale (CCN)
0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, SNAPEI)
0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP, convention de 1951)
2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée (CCU, FHP, établissements pour personnes âgées, maison de retraite, établissements de suite et réadaptation, médicaux pour enfants et adolescents, UHP, sanitaires sociaux et médico-sociaux CRRR, hospitalisation privé à but lucratif FIEHP) (fusion entre la 2264 et la 2104)
0897 - Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail
0783 - Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes
0405 - Convention collective nationale des établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISSS, FFESCPE, convention de 1965, enfants, adolescents)
2104 - Convention collective nationale du thermalisme
2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer (personnel non médical) (convention du 01/01/1999)
9999 - Absence de convention collective