



ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

RÉUNION THÉMATIQUE CARTE DES FORMATIONS

*Métiers du soin et des services à la
personne*

Éléments de diagnostic sur : Le secteur de la santé, du médico-social et social et des métiers associés

Novembre 2024

Directeur de la publication : Christophe USSELIO LA VERNA
Responsable de la rédaction : Amandine FORMONT
Réalisation : Observatoire Régional Emploi Formation



ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

**LE LIEU
RESSOURCE
RÉGIONAL
SUR
L'ORIENTATION,
LA FORMATION
ET L'EMPLOI**

SOMMAIRE

Éléments de cadrage / Méthodologie.....	p.4
Synthèse	p.7
Pour aller plus loin.....	p.8
Approche Secteur.....	p.9
Les établissements	p.10
Les emplois.....	p.10
Les dynamiques de recrutement.....	p.13
Approche Formation.....	p.15
L'offre de formation qualifiante des domaines Santé, Action sociale, Services aux personnes.....	p.15
Approche Métier.....	p.16
Zoom sur la FAP Aides-soignants.....	p.16
Zoom sur la FAP Aides à domicile.....	p.18
Zoom sur la FAP Éducateurs spécialisés..	p.20
Zoom sur la FAP Infirmiers.....	p.22

Éléments de cadrage / Méthodologie

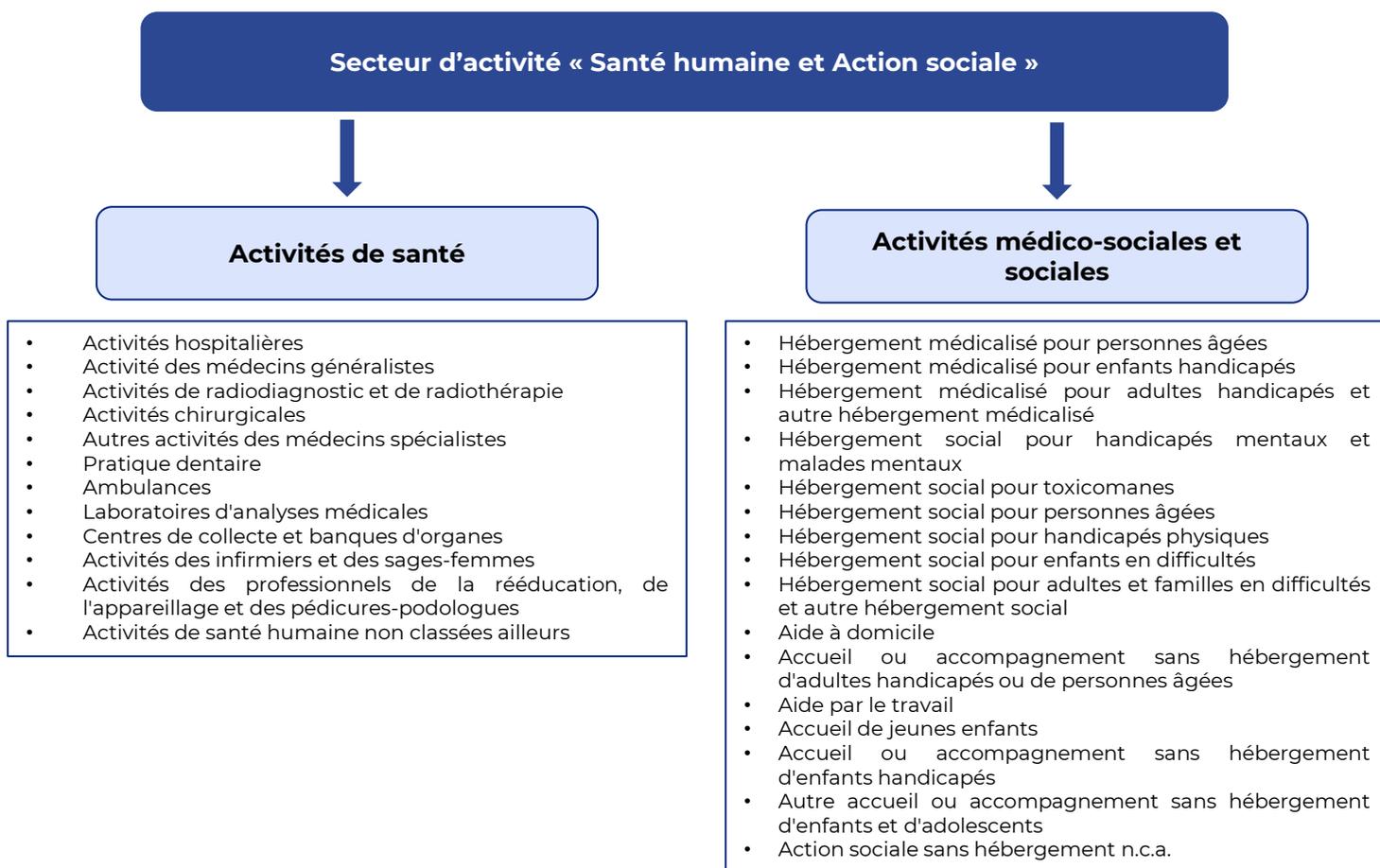
Périmètre secteur

Définition du périmètre couvert par le secteur

Le périmètre couvert par le secteur des activités pour la santé humaine, de l'hébergement médico-social et de l'action sociale englobe une diversité de prestations et de modes d'exercice. **Les activités pour la santé** incluent des services dispensés dans des structures publiques ou privées, en pratique libérale ou en établissement, sous la responsabilité de médecins ou de personnels paramédicaux. Cette division se concentre sur les unités de production et regroupe les activités des établissements hospitaliers de court ou long séjour, qui offrent des services d'hébergement tout en assurant le diagnostic et le traitement médical des patients. Elle intègre également les pratiques médicales et dentaires, qu'elles soient générales ou spécialisées, ainsi que des soins paramédicaux réalisés sous prescription médicale.

Les activités médico-sociales, quant à elles, couvrent les structures qui accueillent des personnes en difficulté, en associant hébergement, soins médicaux, surveillance et assistance. Ces services combinent des soins médicaux, souvent centrés sur les soins infirmiers, et des interventions sociales.

Enfin, **l'action sociale** regroupe les activités d'aide à domicile, l'accueil de jeunes enfants, et l'accompagnement des adultes handicapés ou des personnes âgées, ainsi que divers autres services sociaux sans hébergement.



Éléments de cadrage / Méthodologie

Périmètre **métier**

La nomenclature « Métier » utilisée dans ce document est la FAP-2009.

Les FAP (Famille d'Activités Professionnelles) regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches.

À chaque FAP sont associés des professions (PCS) et des codes ROME.

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous la composition des 4 FAP qui font l'objet d'un zoom en dernière partie dans le document.

	Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)
FAP 225 Aides-soignants	<ul style="list-style-type: none"> • PCS Aides-soignants • PCS Aides médico-psychologiques • PCS Auxiliaires de puériculture • PCS Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins d'hygiène, de confort du patient • Accompagnement médicosocial • Aide en puériculture • Assistance médico-technique • Aide aux soins animaux
FAP 225 Aides à domicile et aides ménagères	<ul style="list-style-type: none"> • PCS Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance auprès d'adultes • Intervention sociale et familiale
FAP 225 Infirmiers	<ul style="list-style-type: none"> • PCS Infirmiers en soins généraux • PCS Cadres infirmiers et assimilés • PCS Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices) • PCS : Puéricultrices • PCS : Infirmiers psychiatriques 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins infirmiers généralistes • Coordination de services médicaux ou paramédicaux • Soins infirmiers spécialisés en anesthésie • Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire • Soins infirmiers spécialisés en prévention • Soins infirmiers spécialisés en puériculture
FAP 225 Educateurs spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> • PCS Educateurs spécialisés • PCS Moniteurs éducateurs • PCS Cadres de l'intervention socio-éducative • PCS Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier • PCS Educateurs de jeunes enfants 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention socioéducative • Facilitation de la vie sociale • Encadrement technique en insertion professionnelle • Éducation de jeunes enfants

Éléments de cadrage / Méthodologie

Périmètre formation

Dans le cadre de l'analyse du secteur de la santé, du médico-social et social, les données de la formation professionnelle sont issues du système d'information de l'Observatoire Régional Formation-Emploi du GIP Alfa. Elles couvrent le champ de la formation initiale (scolaire et apprentissage) et la formation continue à destination des demandeurs d'emploi.

	Champ couvert par le périmètre ORFE	Champ non couvert
Formation initiale – Voie scolaire	<ul style="list-style-type: none"> Formation professionnelle (du CAP jusqu'à la licence professionnelle) réalisée en lycée 	<ul style="list-style-type: none"> Diplômes dispensés dans les instituts de formation de la région (Infirmier, sage-femme, moniteur-éducateur...)
Formation initiale – Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Formation professionnelle réalisée dans un OFA 	
Formation continue	<ul style="list-style-type: none"> Formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi, tous financeurs confondus 	

A savoir : Sur le champ du sanitaire et social, il existe un observatoire spécifique au GIP Alfa, qui produit des analyses métiers et formations sur le champ manquant du périmètre classique de l'ORFE et que vous pourrez retrouver sur le site du GIP Alfa.



Synthèse

Le secteur de la santé et de l'action sociale joue un rôle stratégique dans l'économie du Centre-Val de Loire, représentant environ **14% des emplois salariés régionaux**. Il regroupe une large variété d'activités, allant des soins médicaux aux services d'accompagnement social, et englobe à la fois des établissements de santé, tels que les hôpitaux et les cliniques, et des structures médico-sociales, comme les EHPAD et les services d'aide à domicile.

Ce secteur est confronté à une série de défis complexes, notamment **des dynamiques d'emploi hétérogènes et des tensions de recrutement marquées**. D'un côté, les activités médico-sociales ont connu une forte croissance, avec une augmentation de 18% du nombre d'établissements employeurs entre 2017 et 2022, et une hausse de 11% de l'emploi, ce qui contraste avec la stagnation des effectifs dans les activités de santé, qui ont subi une baisse de plus de 10% en raison de réorganisations hospitalières et de regroupements d'établissements.

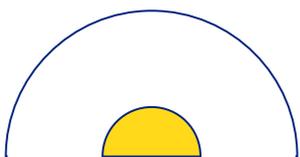
Les disparités territoriales jouent également un rôle non négligeable : certaines zones, comme Tours et Châteauroux, présentent une forte concentration d'emplois dans les activités de santé, tandis que d'autres, notamment le Loiret et certaines zones rurales, affichent une sous-représentation des activités médico-sociales et sociales. Ces écarts sont influencés par des facteurs démographiques, les besoins de la population et les choix d'organisation des services de soins et d'accompagnement. Sur le plan de l'emploi, le secteur souffre de difficultés de recrutement persistantes.

Les métiers les plus recherchés, **comme les infirmiers, aides-soignants, aides à domicile et éducateurs spécialisés, sont soumis à des tensions de recrutement importantes, avec 68% des projets de recrutement jugés difficiles**.

Cette situation est alimentée par des conditions de travail contraignantes (horaires décalés, forte charge de travail), un lien fort emploi-formation (métiers règlementés), et un manque de candidats qualifiés, particulièrement pour les professions paramédicales.

L'offre de formation, relativement bien structurée et soutenue par des efforts significatifs des instances publiques, doit cependant relever plusieurs enjeux majeurs pour faire face aux problématiques de recrutement très fortes du secteur.

En région Centre-Val de Loire, ces défis sont exacerbés par deux phénomènes structurants : **la désertification médicale et un vieillissement de la population encore plus marqué que la moyenne nationale**. Ces dynamiques accroissent la demande en professionnels de santé et d'accompagnement et amènent des questions sur la problématique de l'accès à des formations dans des territoires où l'offre de soins et d'emploi est déjà fragilisée.



Pour aller plus loin...

Apports complémentaires sur les principaux enjeux emploi-formation dans les domaines professionnels de la santé et de l'aide à la personne

Principaux enjeux dans le domaine de la santé

L'étude prospective nationale des métiers de la santé à l'horizon 2040*, menée par l'OPCO Santé, met en évidence des enjeux clés en matière d'emploi et de formation pour accompagner les transformations profondes du secteur.

Les évolutions technologiques induisent un besoin de nouvelles compétences pour des métiers tels que l'attaché en données cliniques, qui analysera les données de santé pour optimiser les parcours de soins, ou l'assistant sanitaire d'aide à la décision, capable d'utiliser l'Intelligence Artificielle pour appuyer les diagnostics et la prévention. **La transition vers des soins personnalisés et connectés fait émerger des postes** comme le responsable de plateformes numériques, coordinateur des interactions via des outils digitaux, et le technicien d'équipements de vie sociale et médicale, chargé de l'installation et de la maintenance des dispositifs connectés favorisant le maintien à domicile.

La gestion des parcours patients nécessite également des métiers à **forte dimension organisationnelle et relationnelle**, tels que le référent de parcours en établissement ou le responsable de parcours intégré à domicile, qui assureront la coordination des soins entre les différents acteurs.

Enfin, la montée en puissance de la prévention et du bien-être appelle des profils comme le coach en prévention et adhésion, dédié à la promotion de comportements favorables à la santé. **Ces mutations posent des défis pour l'emploi et la formation** : il s'agira d'anticiper les besoins en compétences, de développer des formations adaptées aux nouvelles exigences du secteur, et de garantir l'attractivité de ces métiers dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et d'évolution des pratiques professionnelles.

*OPCO Santé (2021). *Les Rapports de l'Observatoire : Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040* (115 p).

Principaux enjeux dans le domaine de l'aide à la personne

Dans le secteur de l'aide à la personne, les défis sont tout aussi importants, portés par le vieillissement démographique et les évolutions des pratiques de soin. Les départs à la retraite, le turn-over et les conditions de travail peuvent fragiliser un secteur où une proportion importante de salariés est âgée. **La diversification des activités** (portage de repas, services à la petite enfance) et les **nouveaux besoins en accompagnement à domicile**, intensifiés par le développement de la médecine ambulatoire, nécessitent le renforcement des compétences. La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), associée aux réflexions sur les carrières, à des politiques de professionnalisation et à la réduction des disparités territoriales, semble constituer des leviers clés pour structurer ce secteur et améliorer son attractivité. **Ces enjeux sont notamment mis en lumière par les travaux des branches professionnelles.**

*UNIFORMATION (2024). *Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile, uniformation.fr.*

Approche Secteur

Un secteur marqué par des dynamiques d'emploi hétérogènes

En région Centre-Val de Loire, le secteur de la santé et de l'action sociale constitue un acteur économique structurant, regroupant **5089 établissements employeurs en 2022**. Parmi eux, 56% relèvent des activités de santé (hôpitaux, cliniques, cabinets médicaux), tandis que 44% sont dédiés aux activités médico-sociales et sociales (EHPAD, structures d'accueil, services d'aide à domicile). **Ce secteur emploie 126 652 salariés, soit près de 14% de l'ensemble des emplois salariés régionaux.**

La structuration de l'emploi révèle des dynamiques différenciées : **plus de la moitié des effectifs du secteur de la santé sont concentrés dans de grandes structures de plus de 500 salariés, principalement des centres hospitaliers**. À l'inverse, les activités médico-sociales et sociales s'organisent autour de structures de taille intermédiaire, comme les EHPAD.

Sur la période 2017-2022, le tissu d'établissements employeurs s'est globalement renforcé (+8%, contre +6,5% tous secteurs confondus), principalement grâce à une forte croissance des activités médico-sociales et sociales (+18% d'établissements employeurs). Les activités de santé affichent une progression beaucoup plus modeste (+1%). Notons que la dynamique de création d'établissements en Centre-Val de Loire est légèrement supérieure à la moyenne nationale.

Cependant, l'évolution de l'emploi salarié dans ce secteur présente un bilan mitigé. Alors que l'emploi régional reste stable, il progresse de plus de 3% à l'échelle nationale. Cette stabilité masque des disparités : **l'emploi dans les activités médico-sociales et sociales a connu une hausse significative (+11%), tandis que celui des activités de santé a chuté de plus de 10%.**

Cette forte contraction dans les activités hospitalières s'explique notamment par des projets de regroupement de sites, des réorganisations territoriales de l'offre hospitalière et des difficultés financières rencontrées par plusieurs établissements. Parmi les exemples notables, citons la diminution des effectifs au centre hospitalier régional d'Orléans (2017-2018), au CHR de Tours (dans le cadre d'un projet de regroupement), la suspension de l'activité maternité à l'hôpital de Châteaudun, ou encore la baisse des effectifs au centre hospitalier de Vierzon. Ces suppressions de postes sont survenues principalement entre 2017 et 2019, soit avant la crise sanitaire de 2020-2021.

Identification de certaines disparités territoriales

Le secteur de la santé et de l'action sociale en région Centre-Val de Loire présente des disparités territoriales significatives, liées à la répartition des infrastructures hospitalières et médico-sociales. L'analyse de l'indice de spécificité, qui mesure la proportion de l'emploi local du secteur par rapport à la moyenne régionale, met en évidence des zones où ces activités sont particulièrement représentées.

Les bassins de Tours, Châteauroux, Dreux et l'Est du Loiret affichent ainsi une proportion d'emplois dans la santé supérieure à la moyenne régionale. **À l'inverse, cette spécificité est moindre dans les zones d'Orléans, Pithiviers, le Vendômois et Loches.**

En ce qui concerne les activités médico-sociales et sociales, l'indice de spécificité révèle une présence proportionnellement plus faible dans le département du Loiret, en particulier **dans les zones d'Orléans, Pithiviers et Gien, où l'emploi dans ce secteur reste en deçà de la moyenne régionale.**

Bien que dans la moyenne nationale, les activités pour la santé sont proportionnellement moins développées en Centre-Val de Loire que dans d'autres régions comme les Hauts-de-France, le Grand Est ou la Bourgogne-Franche-Comté. En revanche, la part de l'emploi associé au médico-social et social dans la région se situe au-dessus de la moyenne nationale.

Ces disparités reflètent des enjeux locaux d'aménagement du territoire et de répartition des services de santé et d'accompagnement social, influencés par la démographie, les besoins des populations et les choix stratégiques d'organisation de l'offre de soins et de services.

Approche Secteur

Les établissements

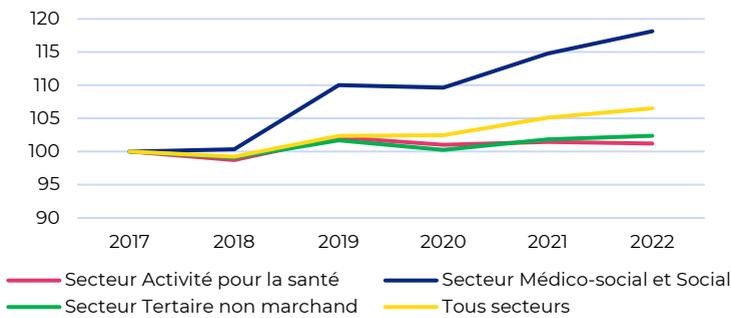
5 089

Etablissements dans le secteur « Santé humaine et action sociale »

- ➔ 56% dans les activités de santé
- ➔ 44% dans les activités médico-sociales et sociales

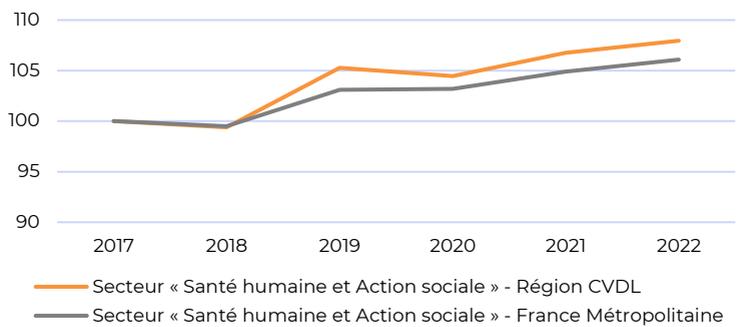
Poids des établissements du secteur
6,3%

Évolution des établissements et comparaison par secteur d'activité (base 100 en 2017)



Source : Flores 2022

Évolution des établissements du secteur en région et comparaison nationale (base 100 en 2017)



Les emplois

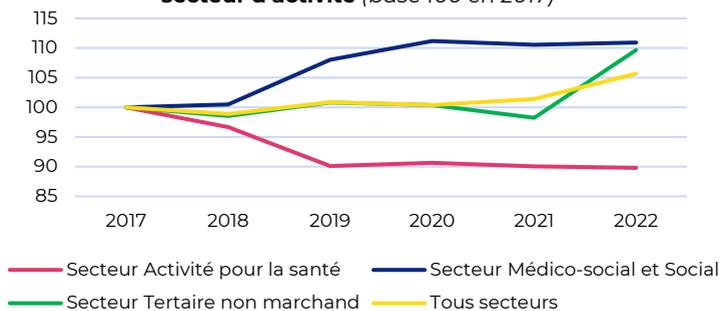
126 652

salariés dans le secteur « Santé humaine et action sociale »

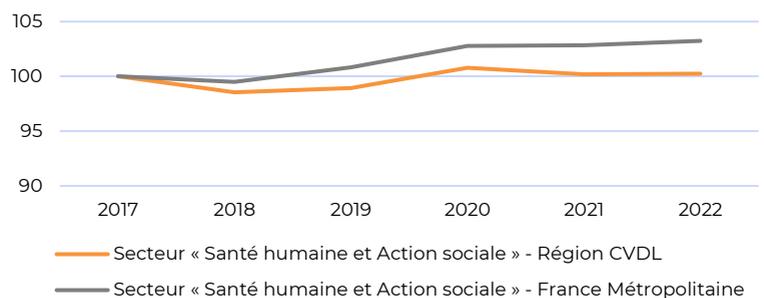
- ➔ 45% dans les activités de santé
- ➔ 55% dans les activités médico-sociales et sociales

Poids des emplois du secteur
13,9%

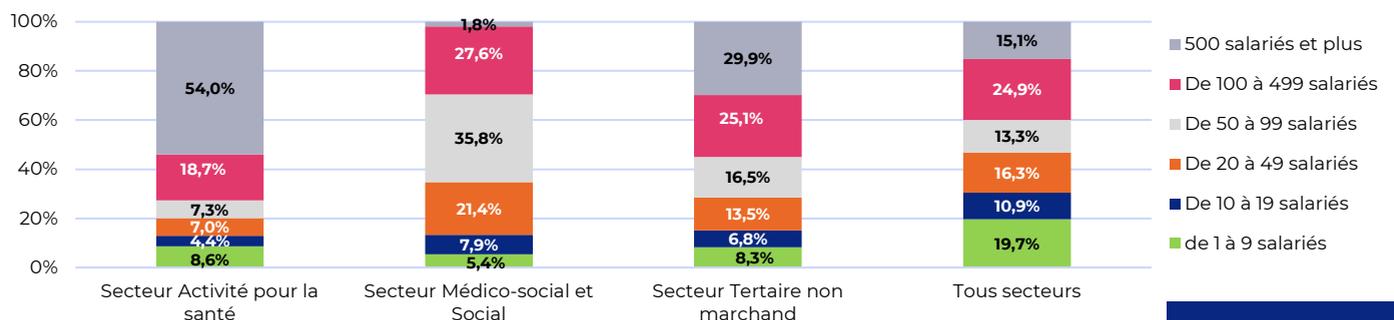
Évolution des effectifs salariés et comparaison par secteur d'activité (base 100 en 2017)



Évolution des effectifs salariés du secteur en région et comparaison nationale (base 100 en 2017)



Répartition des postes salariés par taille d'entreprise



Clé de lecture : 54% des salariés dans les activités de santé travaillent au sein d'un établissement de 500 salariés et plus

Source : Flores 2022

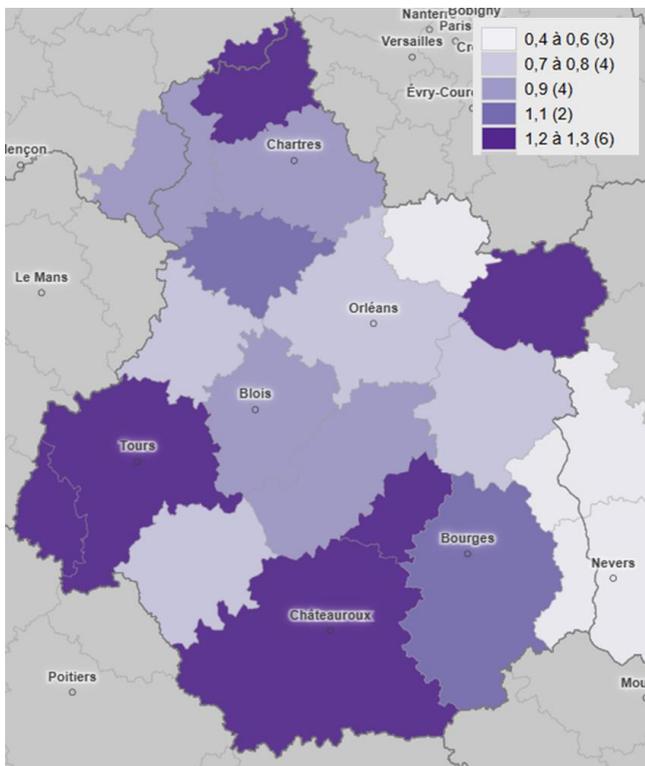
Approche Secteur

Les emplois

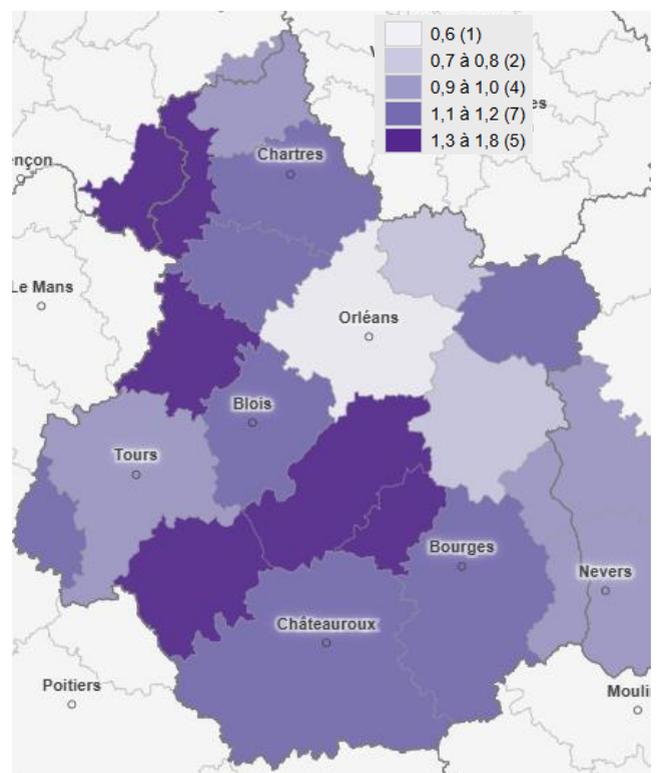
L'indice de spécificité par zone d'emploi mesure la proportion de l'emploi dans un secteur donné au sein d'une zone d'emploi, comparée à la proportion de ce même secteur au niveau régional. Un indice < 1 correspond à une part de l'emploi inférieur à la moyenne régionale.

L'indice de spécificité par région, quant à lui, compare la part de l'emploi dans un secteur spécifique au niveau régional à celle observée au niveau de la France métropolitaine. Un indice < 1 correspond à une part de l'emploi inférieur à la moyenne de la France métropolitaine

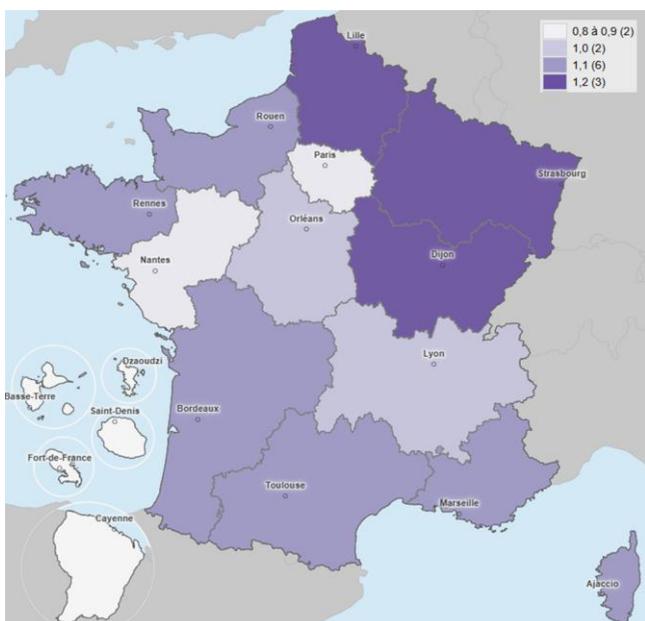
Indice de spécificité par zone d'emploi
Activités pour la santé



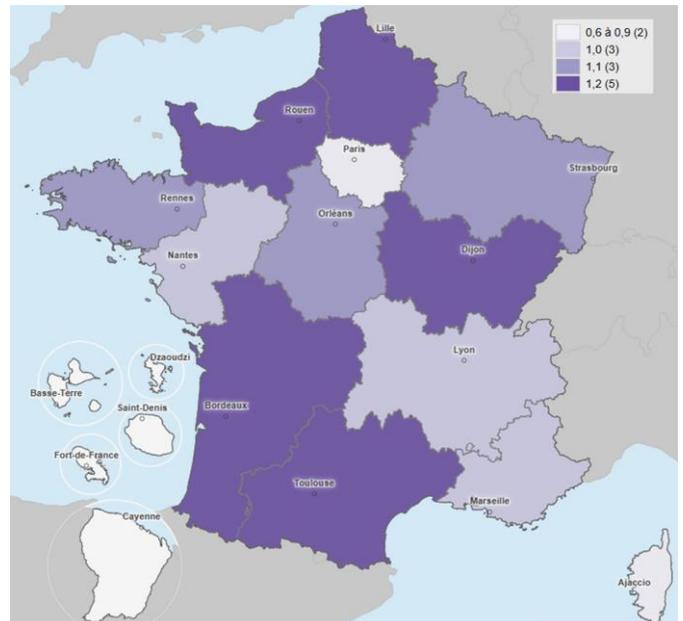
Indice de spécificité par zone d'emploi
Activités médico-sociales et sociales



Indice de spécificité par région
Activités pour la santé



Indice de spécificité par région
Activités médico-sociales et sociales



Approche Secteur

Les emplois

Quelles sont les principales familles professionnelles du secteur ?

Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale regroupe une grande diversité de métiers, répartis entre les activités de soins et les services médico-sociaux.

Dans les activités de santé, les principaux métiers sont les **infirmiers, qui représentent 22% des effectifs** et jouent un rôle central dans la prise en charge des patients, **les aides-soignants (21% des effectifs)**, qui les accompagnent au quotidien, et **les agents de services hospitaliers (10%)**, chargés de l'entretien des locaux et des tâches logistiques essentielles.

Dans les activités médico-sociales et sociales, on retrouve majoritairement **les aides à domicile et aides ménagères (16% des effectifs)**, qui accompagnent les personnes âgées ou en situation de dépendance, les **assistantes maternelles (15%)**, qui contribuent au développement des jeunes enfants, ainsi que **les aides-soignants (14%) et les éducateurs spécialisés (9%)**, ces derniers jouant un rôle clé auprès des publics en difficulté. Cette diversité de métiers reflète l'importance de ces professions dans la réponse aux besoins croissants de soins, d'accompagnement et de prise en charge des populations fragiles ou dépendantes.

TOP 5 des familles d'activités professionnelles sur les activités de santé

Libellé FAP	Poids de la FAP
FAP Infirmier	22%
FAP Aides-soignants	21%
FAP Agents de services hospitaliers	10%
FAP Médecins	9%
FAP Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	6%

Clé de lecture : 22% des salariés dans les activités de santé relèvent de la FAP « Infirmier »

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

TOP 5 des familles d'activités professionnelles sur les activités médico-sociales et sociales

Libellé FAP	Poids de la FAP
FAP Aides à domicile et aides ménagères	16%
FAP Assistantes maternelles	15%
FAP Aides-soignants	14%
FAP Agents de services hospitaliers	12%
FAP Educateurs spécialisés	9%

Clé de lecture : 16% des salariés dans les activités médico-sociales et sociales relèvent de la FAP « aide à domicile et aides ménagères »

Principaux employeurs dans les activités de santé

Activités hospitalières
 Activité des médecins généralistes
 Activités des infirmiers et des sages-femmes

Source : INSEE – RP 2021

Principaux employeurs dans les activités médico-sociales et sociales

Aide à domicile
 Accueil de jeunes enfants
 Hébergement médicalisé pour personnes âgées

Approche Secteur

Les dynamiques de recrutement

Un secteur particulièrement impacté par des tensions sur le marché du travail

Parmi les 18 000 offres d'emploi collectées* par France Travail dans ce secteur, **83% proviennent des activités médico-sociales et sociales**, contre 17% pour les activités de santé humaine.

Entre 2018 et 2023, **le nombre d'offres d'emploi dans ce secteur a progressé de près de 40%**, une dynamique plus forte que celle observée au niveau national (+26%). Cette croissance concerne à la fois les activités liées à la santé et celles du médico-social.

Ces offres sont **majoritairement des emplois durables** (contrats de plus de six mois), représentant 76% des offres dans le médico-social et 68% dans la santé humaine, contre 63% dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Les principaux métiers recherchés dans les activités de santé sont les infirmiers, les aides-soignants, les conducteurs de véhicules, les agents d'entretien et les secrétaires bureautiques.

Dans le médico-social, les postes d'aides à domicile et aides ménagères, employés de maison, aides-soignants, éducateurs spécialisés et infirmiers sont les plus demandés. Toutefois, le secteur affiche un taux de tension particulièrement élevé, avec **68% des projets de recrutement jugés difficiles**. Les familles professionnelles les plus concernées sont les infirmiers et aides-soignants pour la santé humaine, ainsi que les aides à domicile et éducateurs spécialisés pour le médico-social et l'action sociale.

Des difficultés de recrutements récurrentes et multifactorielles

Ces tensions s'expliquent par plusieurs facteurs: pour les aides-soignants et infirmiers, **le lien étroit entre emploi et formation** joue un rôle central, ces professions étant soumises à des quotas de formation réglementés qui limitent la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée.

À cela s'ajoutent des **conditions de travail souvent contraignantes**, notamment des horaires décalés et des rythmes intenses.

La forte intensité des embauches, qui oblige les employeurs à multiplier les recrutements pour un même poste, accentue également les difficultés. Pour les aides à domicile, la pénurie de main-d'œuvre est amplifiée par des conditions de travail exigeantes et un décalage géographique entre l'offre et la demande d'emploi, ce qui complexifie davantage le recrutement.

Ainsi, ces facteurs combinés expliquent la persistance des tensions dans ce secteur pourtant essentiel.

Approche Secteur

Les dynamiques de recrutement

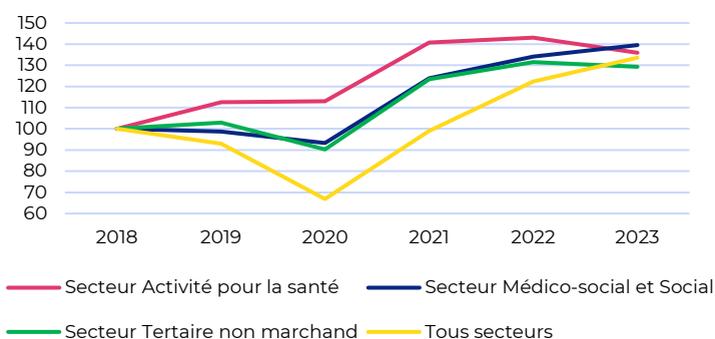
18 030

Offres d'emploi collectées* dans le secteur « Santé humaine et action sociale »

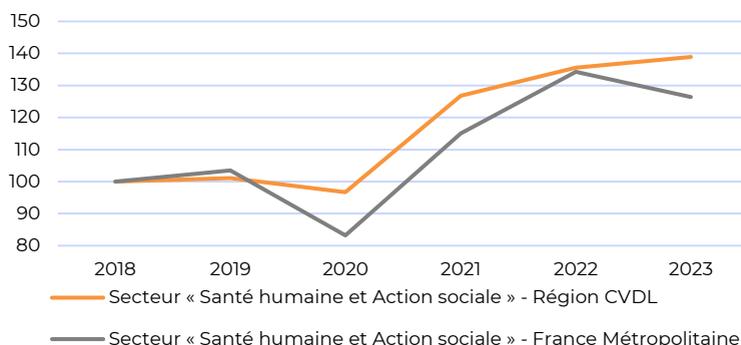
- ➔ 17% dans les activités de santé
- ➔ 83% dans les activités médico-sociales et sociales

Poids des offres collectées* du secteur
11,2%

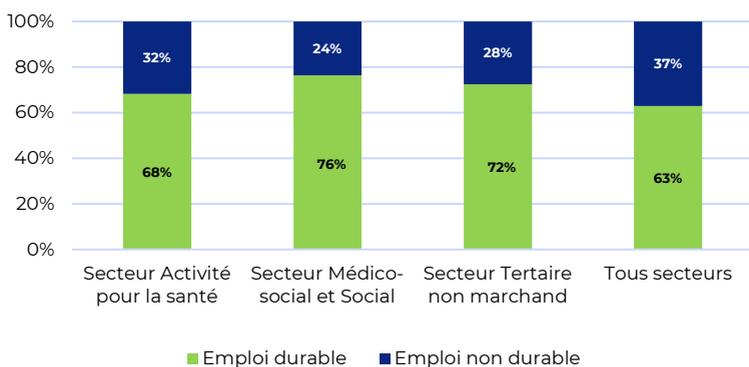
Évolution des offres collectées* et comparaison par secteur d'activité (base 100 en 2018)



Évolution des offres collectées* du secteur en région et comparaison nationale (base 100 en 2018)



Répartition des offres d'emploi collectées* par type



Principaux métiers recherchés – FAP dans les activités de santé

1. Infirmiers
2. Aides-soignants
3. Conducteurs de véhicules légers
4. Agents de services hospitaliers
5. Secrétaires bureautiques et assimilés

Principaux métiers recherchés – FAP dans les activités médico-sociales et sociales

1. Aides à domicile et aides ménagères
2. Employés de maison et personnels de ménage
3. Aides-soignants
4. Educateurs spécialisés
5. Infirmiers

14 990

projets de recrutement en 2024 pour le secteur

68% jugés difficiles (62% Moyenne régionale tout secteur)

Approche Formation

L'offre de formation qualifiante des domaines Santé, Action sociale, Services aux personnes

A la rentrée 2023, 2 482 apprenants sont inscrits en dernière année de formation initiale dans les domaines de l'action sociale, de la santé et des services aux particuliers en région Centre-Val de Loire. L'apprentissage concerne 29% des inscrits sur ces trois domaines de formation.

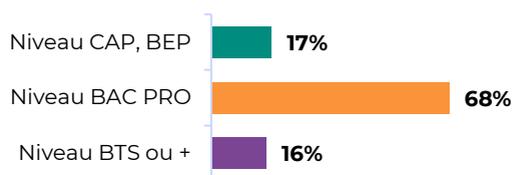
Sur le versant de la formation continue qualifiante, 2 865 demandeurs d'emploi ont suivi une formation relevant de ces filières en 2022, dont 44% dans le domaine des services aux particuliers et aux collectivités.

Domaines de formation	Nombre d'apprenants inscrits en dernière année de formation initiale - rentrée 2023			Nombre de demandeurs d'emploi formés en formation continue tous financements en 2022
	Total Formation initiale	Dont scolaire	Dont apprentis	Total Formation continue qualifiante
Action sociale	441	318	123	536
Santé	925	596	329	1 082
Services aux particuliers et aux collectivités	1 116	846	270	1 247
Ensemble des 3 domaines	2 482	1 760	722	2 865

Périmètre retenu : formation professionnelle de niveau CAP/BEP à Licence Pro

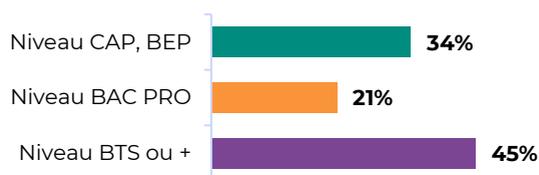
➤ La formation professionnelle **voie scolaire**

68% des **1 760** inscrits en dernière année de formation professionnelle - voie scolaire suivent une formation de **niveau BAC PRO**.



➤ La formation professionnelle en **apprentissage**

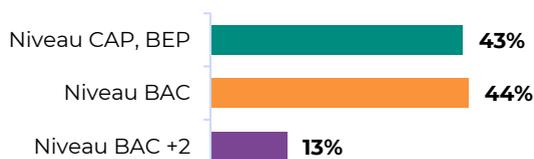
45% des **722** inscrits en dernière année de formation professionnelle en apprentissage suivent une formation de **niveau BTS ou plus**.



➤ La formation professionnelle **continue qualifiante**

2 865 Sortants de formation continue qualifiante en 2022*

44% des **2 865** inscrits suivent une formation de **niveau BAC**.



*Bénéficiaires d'une formation continue, tous financements confondus, et sortis de formation en 2022. Formation professionnelle continue qualifiante à destination principalement des demandeurs d'emploi.

Approche Métier

FAP Aides-soignants

Famille d'Activités Professionnelles

27 180

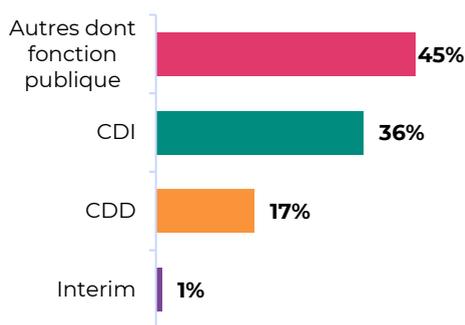
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

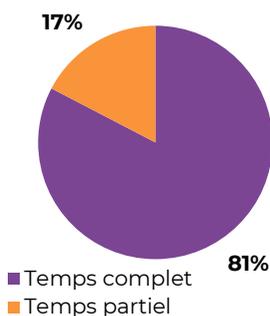
92%

Caractéristiques des métiers

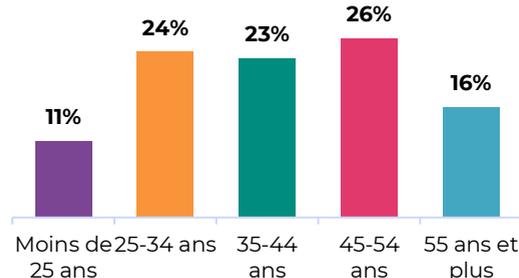
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

- 1 Activités pour la santé
- 2 Activités médico-sociales et sociales
- 3 Administration publique

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

7 930

Offres d'emploi diffusées* en 2023

58%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

78% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

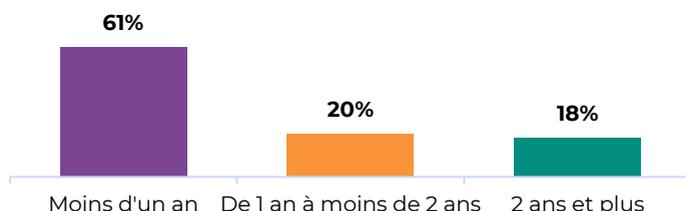
Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

- 1 Activités médico-sociales et sociales
- 2 Activités pour la santé
- 3 Activités de services administratifs et de soutien (Agence d'interim)

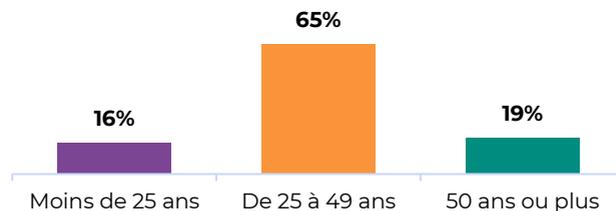
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail et sur les offres transmises par des sites partenaires. Ainsi, le nombre d'offres publiées ici correspond à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site france-travail.fr

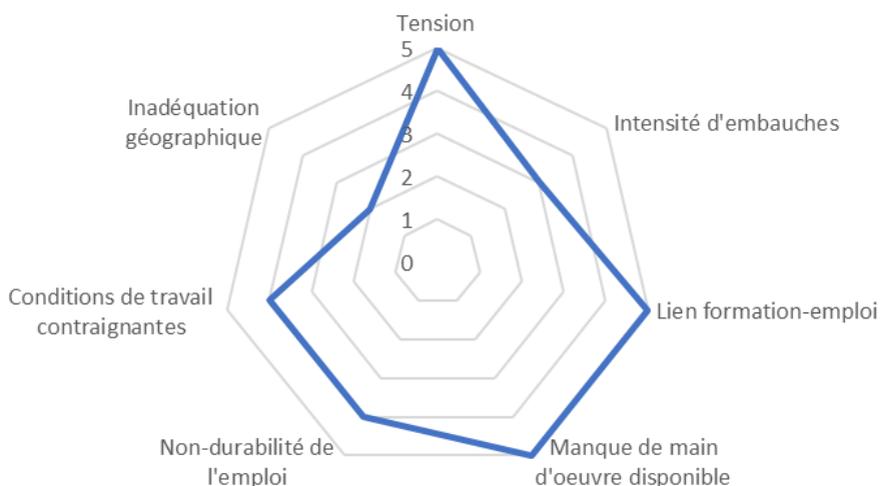
Approche Métier

FAP Aides-soignants

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Aides soignants - Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle peuvent s'expliquer par une combinaison de facteurs spécifiques. **Le lien fort entre formation et emploi** dans cette profession peut limiter les possibilités de recrutement, en exigeant des compétences spécifiques que peu de candidats possèdent. **À cela s'ajoute un manque de main-d'œuvre disponible**, accentuant la difficulté pour les employeurs à pourvoir les postes vacants.

Par ailleurs, **les conditions de travail perçues comme contraignantes**, comme les horaires décalés ou les efforts physiques importants, rendent les postes moins attractifs, aggravant les tensions. Enfin, **la non-durabilité** des emplois, avec une prévalence de contrats courts, contribue également à une dynamique de recrutement difficile dans cette famille professionnelle.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
- Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
- La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
- Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
- L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.

Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.

Approche Métier

FAP Aides à domicile

Famille d'Activités Professionnelles

15 648

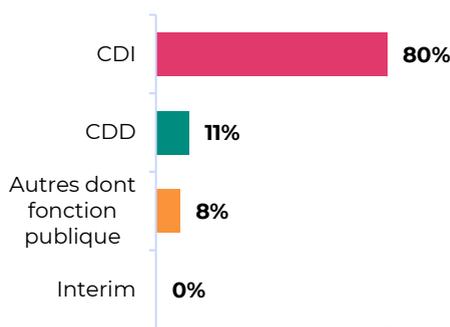
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

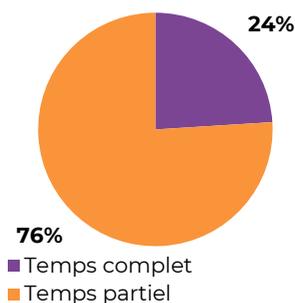
94%

Caractéristiques des métiers

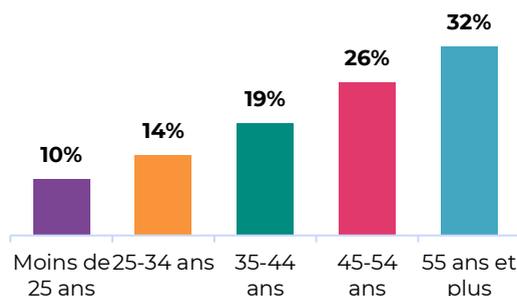
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

- 1 Activités médico-sociales et sociales
- 2 Autres activités de service
- 3 Activités de services administratifs et de soutien

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

6 910

Offres d'emploi diffusées en 2023



90%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

83% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

- 1 Activités médico-sociales et sociales
- 2 Autres activités de service
- 3 Activités de services administratifs et de soutien

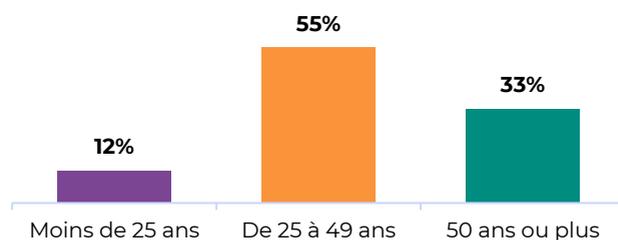
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail et sur les offres transmises par des sites partenaires. Ainsi, le nombre d'offres publiées ici correspond à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site francetravail.fr

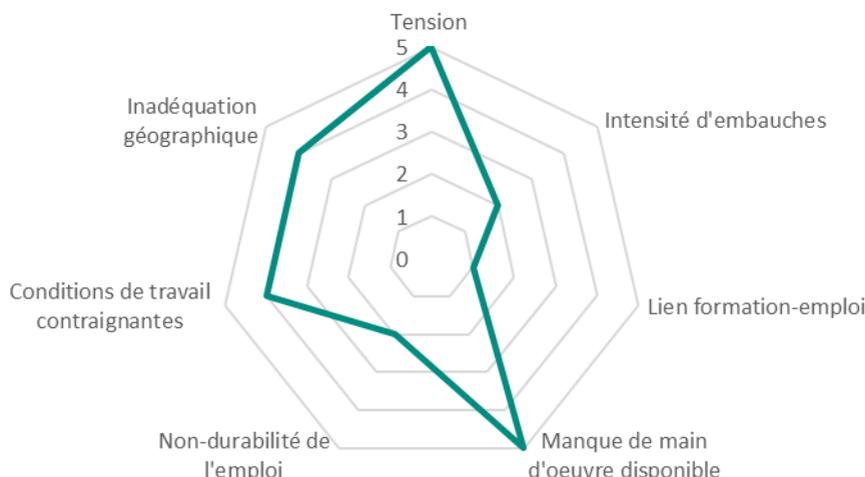
Approche Métier

FAP Aides à domicile

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Aides à domicile - Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle des aides à domicile résultent de plusieurs facteurs spécifiques. Le **manque de main-d'œuvre disponible** constitue un défi majeur, limitant les possibilités de recrutement dans un secteur en forte demande.

Par ailleurs, les **conditions de travail souvent jugées contraignantes**, incluant des horaires irréguliers, des efforts physiques importants et des interventions parfois morcelées sur la journée, réduisent l'attractivité des postes.

Enfin, **l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande** accentue ces tensions : bien que la main-d'œuvre puisse être disponible à l'échelle régionale, les écarts de répartition entre les zones d'emploi et les lieux de résidence des candidats compliquent les recrutements..

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
 - Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
 - La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
 - Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
 - Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
 - L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.
- Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.

Approche Métier

FAP Éducateurs spécialisés

Famille d'Activités Professionnelles

10 728

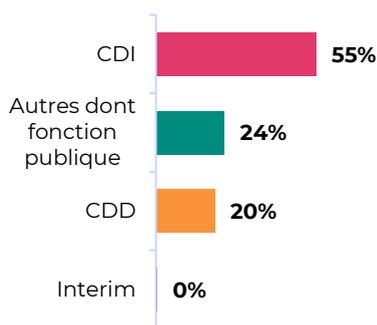
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

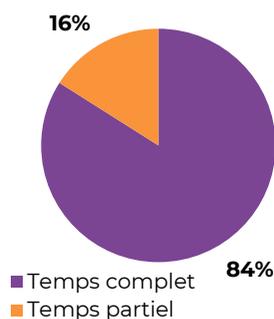
71%

Caractéristiques des métiers

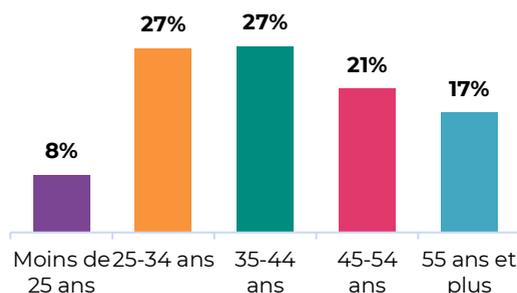
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

- 1 Activités médico-sociales et sociales
- 2 Administration publique
- 3 Activités pour la santé

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

2 940

Offres d'emploi diffusées en 2023



66%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

72% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

- 1 Activités médico-sociales et sociales
- 2 Activités des sièges sociaux
- 3 Administration publique

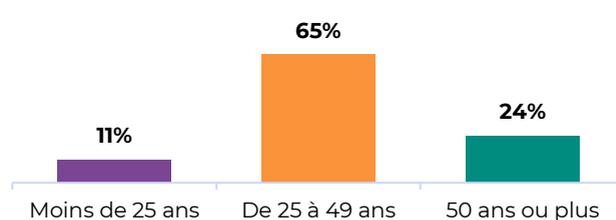
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail et sur les offres transmises par des sites partenaires. Ainsi, le nombre d'offres publiées ici correspond à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site francetravail.fr

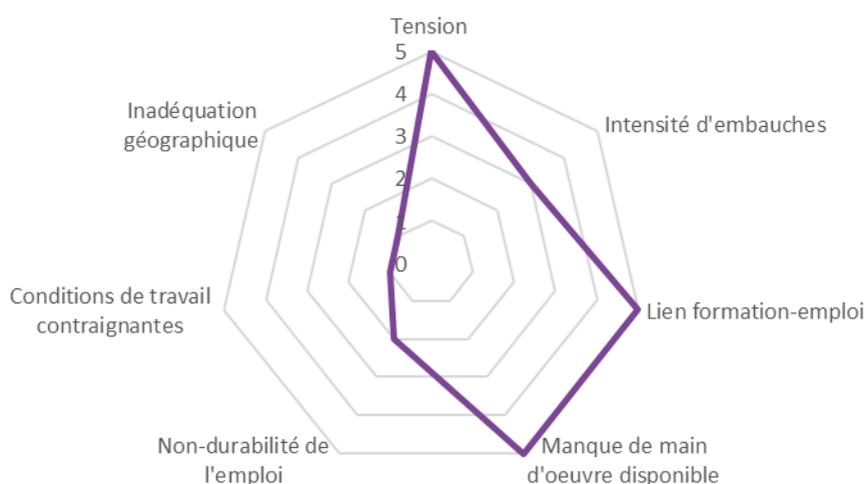
Approche Métier

FAP Éducateurs spécialisés

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Educateurs spécialisés - Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle des éducateurs spécialisés s'expliquent principalement par deux facteurs clés.

D'une part, **le fort lien formation-emploi**, bien qu'il puisse favoriser l'entrée dans la profession, limite le vivier de candidats aux seuls diplômés des formations spécifiques.

D'autre part, **le manque de main-d'œuvre disponible** constitue un obstacle majeur, particulièrement dans un contexte où les besoins en accompagnement éducatif et social sont en forte progression.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
- Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
- La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
- Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
- L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.

Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.

Approche Métier

FAP Infirmiers

Famille d'Activités Professionnelles

18 408

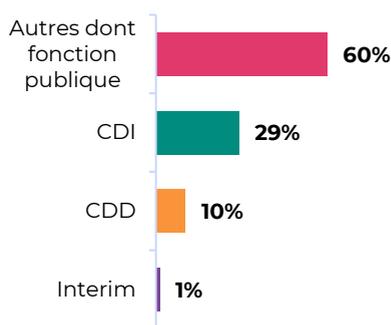
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

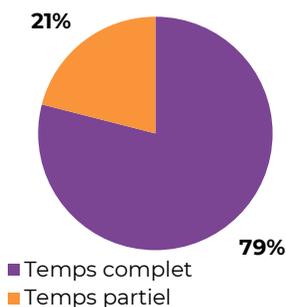
91%

Caractéristiques des métiers

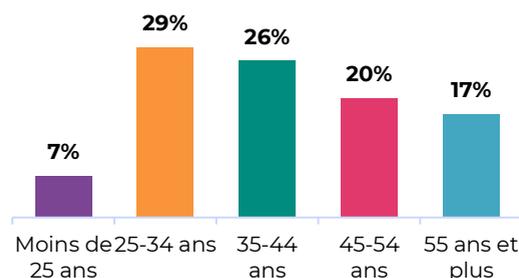
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

- 1 Activités pour la santé
- 2 Activités médico-sociales et sociales
- 3 Administration publique

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

10 140

Offres d'emploi diffusées en 2023



59%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

90% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

- 1 Activités médico-sociales et sociales
- 2 Activités de services administratifs et de soutien
- 3 Activités pour la santé

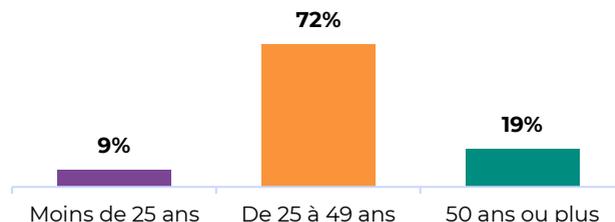
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail et sur les offres transmises par des sites partenaires. Ainsi, le nombre d'offres publiées ici correspond à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site francetravail.fr

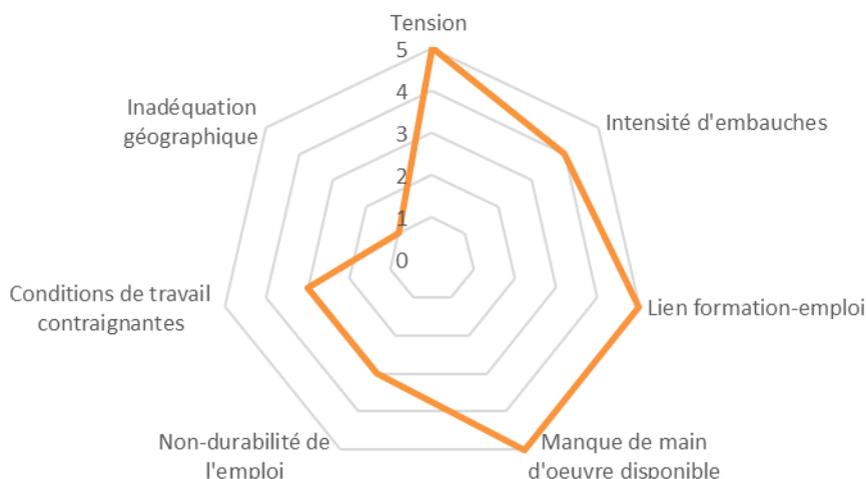
Approche Métier

FAP Infirmiers

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Infirmiers - Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle des infirmiers trouvent leur origine dans plusieurs facteurs clés.

Tout d'abord, **le fort lien formation-emploi** limite le vivier de candidats qualifiés, la profession nécessitant des diplômes spécifiques (notamment le diplôme d'État d'infirmier) pour exercer.

Ensuite, **le manque de main-d'œuvre disponible** accentue ces tensions, particulièrement dans un contexte de vieillissement de la population et d'accroissement des besoins en soins.

Enfin, **la forte intensité d'embauches, combinée à un besoin constant de renouvellement** des effectifs, contribue à amplifier les difficultés de recrutement.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
- Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
- La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
- Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
- L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.

Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

Le lieu ressource régional sur l'orientation, la formation et l'emploi

gipalfa.centre-valde Loire.fr



@GIP Alfa Centre-Val de Loire

RÉGION
CENTRE
VAL DE LOIRE

PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités