

La croissance des secteurs de la Santé et de l'Action sociale, en Provence – Alpes – Côte d'Azur

État des lieux emploi-formation dans les six départements de la région





Directrice de publication

Géraldine DANIEL

Réalisation et montage du document

Anaïs HERAUD

Clara HOLIÉ

Photos

@Pexel

Édito

Les questions de Santé et de prise en charge par l'Action sociale occupent une place prépondérante dans les préoccupations de nos concitoyens.

En effet, bien que la région Provence-Alpes-Côte d'Azur reste l'une des mieux dotées au regard du ratio population totale/nombre de professionnels de santé, les délais pour obtenir un rendez-vous avec ces professionnels, tout comme la distance à parcourir, tendent à s'allonger, du fait de besoins de santé en augmentation et de ressources souvent insuffisantes pour y répondre.

Le vieillissement de la population, l'augmentation des maladies chroniques, la précarité grandissante et l'isolement de certaines populations imposent une mobilisation accrue des professionnels de la santé et du social. Les difficultés s'accumulent et nécessitent des réformes profondes pour garantir un accompagnement à la hauteur des besoins des habitants. Les travailleurs sociaux, tout comme les soignants, sont confrontés à des conditions de travail de plus en plus éprouvantes, alors qu'ils assurent un rôle essentiel pour le bien-être collectif.

Afin de faire face aux enjeux démographiques et sociaux à venir, l'anticipation des besoins en compétences dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale est nécessaire.

Ce panorama dresse un état des lieux détaillé de l'emploi et de la formation pour chacun des six départements. Des disparités notables existent entre les territoires : des Bouches-du-Rhône, pôle régional majeur dans le domaine de la santé, aux Hautes-Alpes qui font face à des difficultés de recrutement marquées, en passant par les Alpes-Maritimes qui doivent répondre au vieillissement de la population. Les spécificités territoriales, les tensions sur certains métiers, mais aussi les opportunités de développement et les initiatives

innovantes qui émergent localement sont ici identifiées. Cette diversité appelle des réponses adaptées en matière de formation et d'accompagnement des professionnels de la santé et du social.

Ce document constitue une ressource et un outil d'aide à la décision pour l'ensemble des acteurs : décideurs publics, organismes de formation, établissements de santé et médico-sociaux, mais aussi pour les personnes en recherche d'orientation professionnelle. Il permettra d'éclairer les choix stratégiques en matière de développement de l'offre de formation et d'accompagnement des parcours professionnels. L'analyse de ces données par le Carif-Oref permet également de mettre en perspective les évolutions sur un temps long afin de distinguer les mouvements de fond des contingences conjoncturelles.

Je tiens à remercier l'ensemble de nos partenaires qui ont enrichi cette analyse de leur expertise. Cette intelligence collective est plus que jamais nécessaire pour construire les réponses aux défis qui nous attendent.

Géraldine Daniel

Directrice générale

Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Sommaire

Cartes / Métiers 2030

Chapitre 1 – Alpes-de-Haute-Provence

1. Le contexte bas-alpin	11
2. Les enjeux sociaux et sanitaires	12
3. Le contexte sociodémographique	14
4. L'emploi	16
5. Les effectifs en formation de la Santé et de l'Action sociale	19

Chapitre 2 – Hautes-Alpes

1. Le contexte haut-alpin	24
2. Les enjeux sociaux et sanitaires	25
3. Le contexte sociodémographique	27
4. L'emploi	29
5. Les effectifs en formation de la Santé et de l'Action sociale	32

Chapitre 3 – Alpes-Maritimes

1. Le contexte maraïpin	37
2. Les enjeux sociaux et sanitaires	38
3. Le contexte sociodémographique	40
4. L'emploi	42
5. Les effectifs en formation de la Santé et de l'Action sociale	45

Chapitre 4 – Bouches-du-Rhône

1. Le contexte bucco-rhodanien	50
2. Les enjeux sociaux et sanitaires	51
3. Le contexte sociodémographique	53
4. L'emploi	55
5. Les effectifs en formation de la Santé et de l'Action sociale	58

Chapitre 5 – Var


1. Le contexte varois	63
2. Les enjeux sociaux et sanitaires	64
3. Le contexte sociodémographique	66
4. L'emploi	68
5. Les effectifs en formation de la Santé et de l'Action sociale	71

Chapitre 6 – Vaucluse

1. Le contexte vauclusien	76
2. Les enjeux sociaux et sanitaires	77
3. Le contexte sociodémographique	79
4. L'emploi	81
5. Les effectifs en formation de la Santé et de l'Action sociale	84

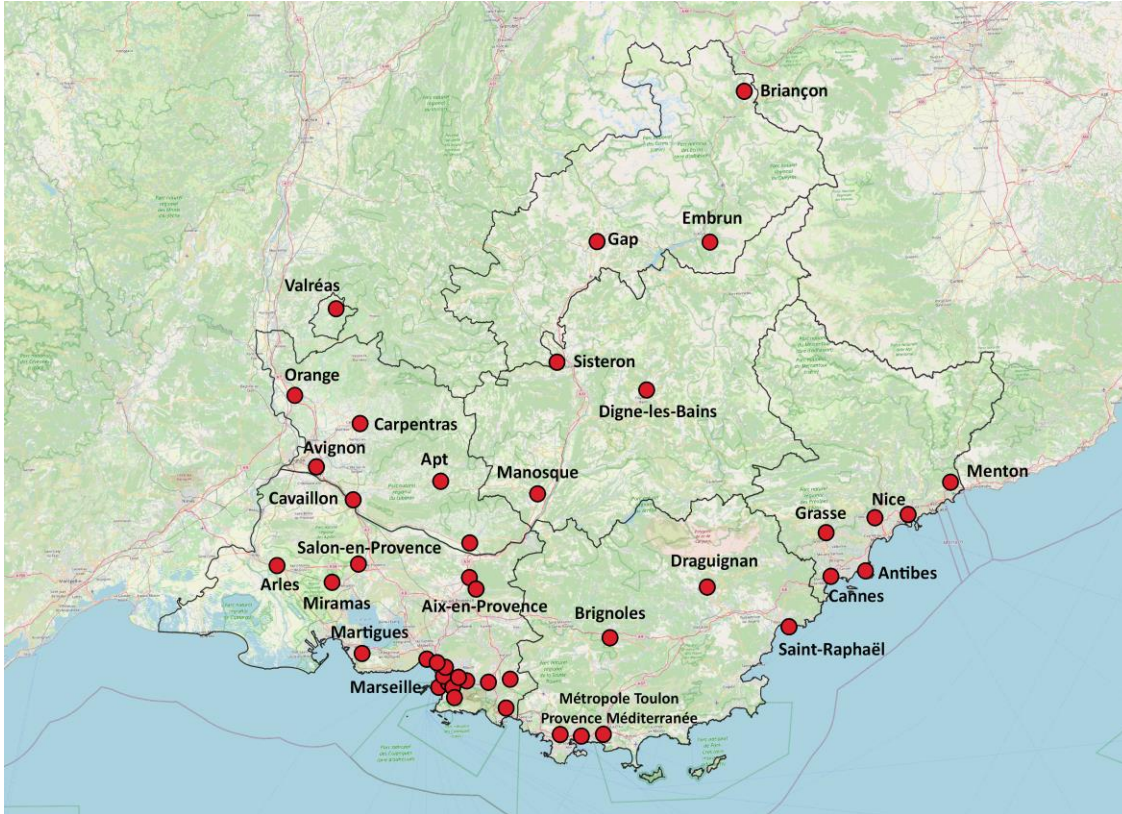
Annexes méthodologiques

89



Les données présentées dans le panorama portent sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale. Elles se focalisent sur un périmètre précis de métiers, défini avec le Service Formations Sanitaires et Sociales de la Direction Santé, Formations Sanitaires et Sociales de la Région et disponible en annexe.

Carte n°1 – Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé

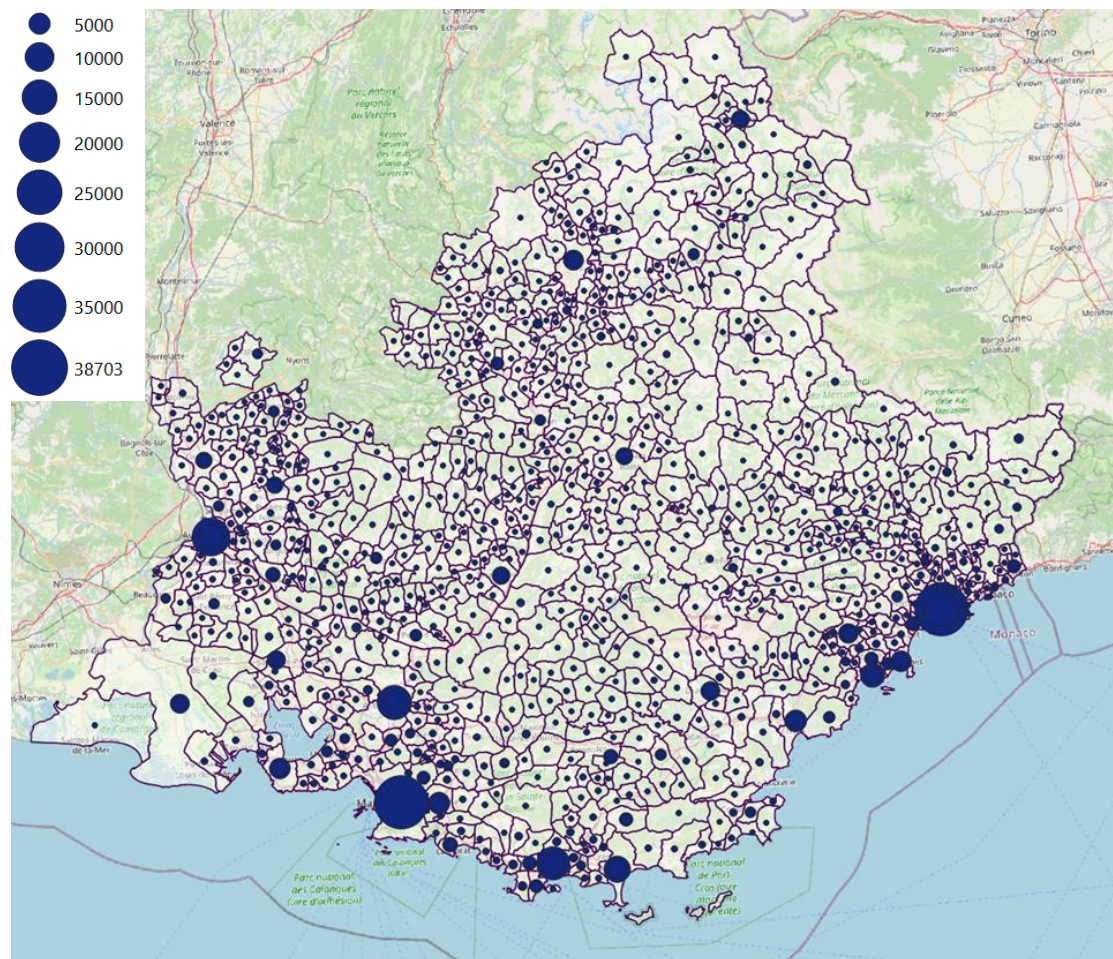


Carte n°2 – Localisation des sites de formation de l'Action sociale

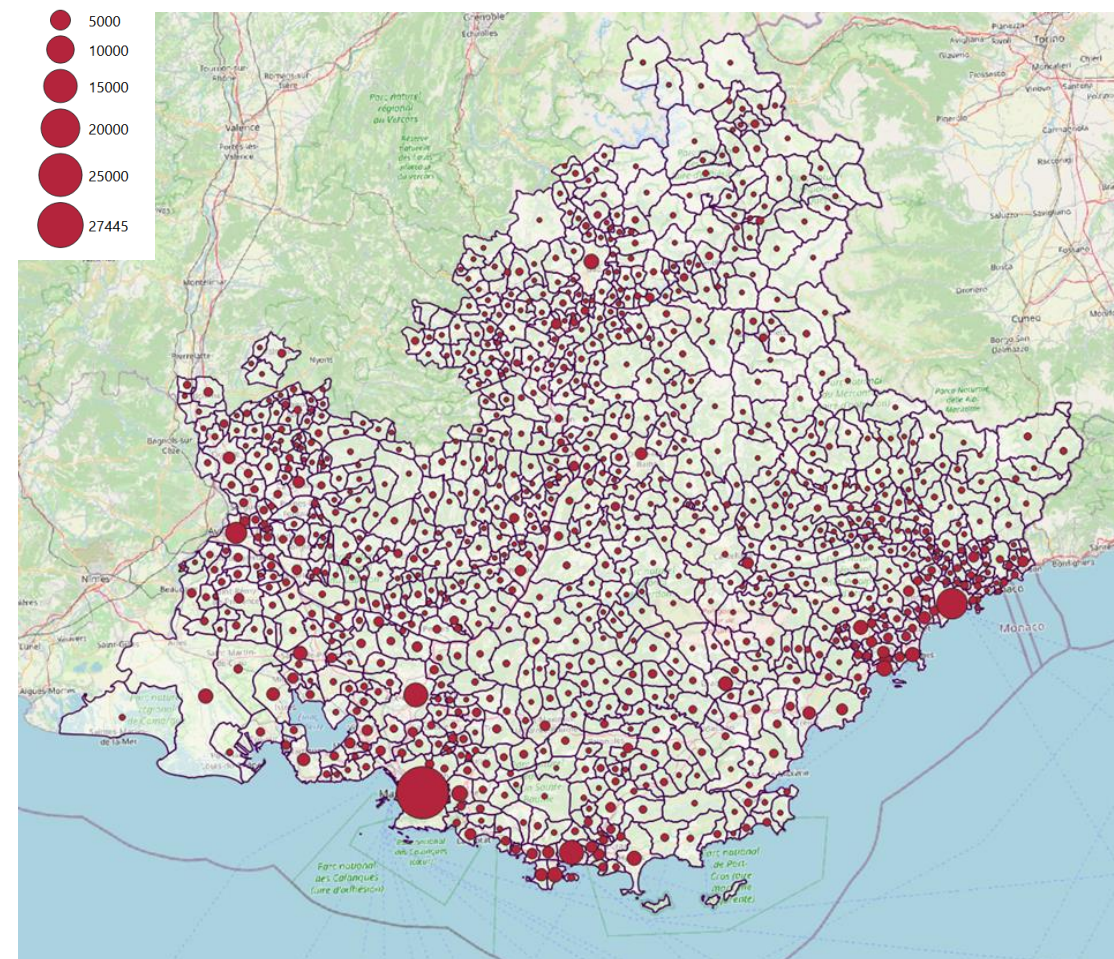


Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Carte n°3 – L'emploi salarié dans la Santé



Carte n°4 – L'emploi salarié dans l'Action sociale



Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Des besoins en recrutement importants dans la Santé et l'Action sociale

Les métiers de la Santé et de l'Action sociale étaient déjà confrontés à de fortes tensions de recrutement en 2019. À l'horizon 2030, les besoins de recrutement dans ces métiers devraient augmenter. Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont déjà des métiers où les besoins de recrutement sont importants en 2019 : les **aides à domicile** (28 000 postes à pourvoir), les **infirmiers, sages-femmes** (24 000) et les **aides-soignants** (22 000). Ces besoins de recrutement sont alimentés par les départs en retraite et les créations nettes d'emploi.

Malgré un volume de jeunes débutants élevé, les besoins non couverts sont importants dans les métiers d'aides-soignants et d'infirmiers, sages-femmes.

TABLEAU 1 – Nombre de postes à pourvoir dans les domaines de la Santé et de l'Action sociale à horizon 2030 et tension de recrutement sur ces emplois en 2019

	Postes à pourvoir	Niveau de tension en 2019
Employés de maison	7 000	5
Aides à domicile	28 000	5
Assistants maternels	7 000	5
Aides-soignants	22 000	4
Infirmiers, sages-femmes	24 000	4
Professions para-médicales	12 000	5
Professionnels de l'Action sociale et de l'orientation	7 000	4

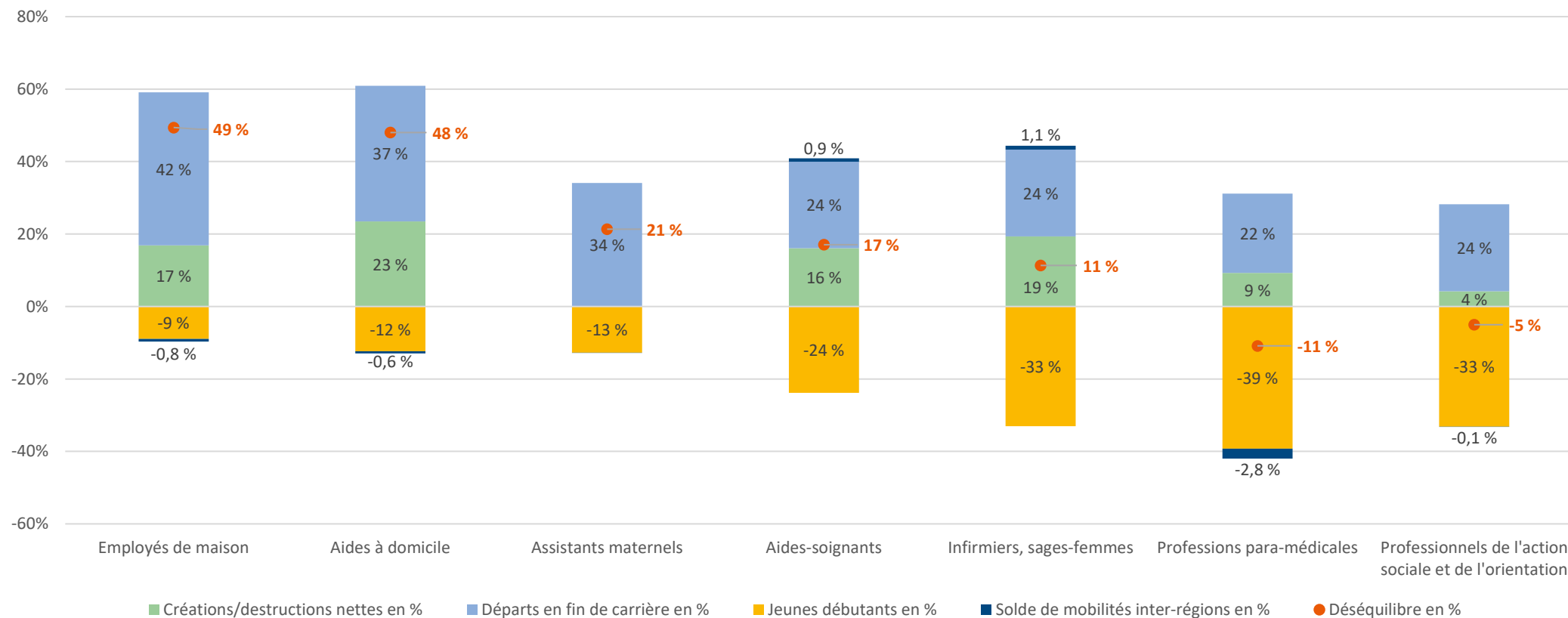
Source : Métier 2023, projections France Stratégie/Dares

Définition : le niveau de tension correspond à l'intensité des difficultés de recrutements. On dénombre cinq niveaux de tension, allant d'une tension très faible (niveau 1) à une très forte (niveau 5).

Note de lecture : à horizon 2030, 7 000 postes d'employés de maison seront à pourvoir. La tension est déjà forte en 2019 sur ces emplois.

Des besoins en recrutement importants dans la Santé et l'Action sociale

Graphique n°1 – Les déséquilibres potentiels pour huit métiers de la Santé et de l'Action sociale en PACA (en %)



Source : Métier 2030, projections France Stratégie/Dares

Note de lecture : entre 2019 et 2030, en Provence – Alpes – Côte d'Azur, le déséquilibre potentiel des aides à domicile s'établit à 48 % de l'emploi de 2019. Au total, ces besoins non couverts par l'arrivée des jeunes débutants (12 %) et des travailleurs en provenance d'autres régions (0,6 %) représenteraient un tiers des emplois actuels (61 %-13 % = 48 %).

Chapitre 1

Les Alpes-de-Haute-Provence

Le contexte bas-alpin

Si le département est très peu peuplé, sa population est néanmoins en hausse entre 2014 et 2020, l'arrivée de nouveaux habitants permettant de compenser la diminution naturelle de la population. Le territoire connaît un vieillissement important de sa population, l'indice de vieillissement est l'un des plus élevés de la région. Il dispose néanmoins d'un taux d'équipement en place d'accueil pour les personnes âgées important. Selon les projections de population réalisées par l'Insee, le vieillissement de la population devrait se poursuivre : la part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 26 % en 2018 à 36 % en 2050.

La proportion de personnes non scolarisées et sans diplôme est inférieure à la part régionale. La part de jeunes ni en emploi, ni en études est, quant à elle, légèrement supérieure à celle mesurée en région.

Le taux de chômage est proche de celui observé au niveau régional. La part de bénéficiaires de l'AAH est l'une des plus importantes de la région.

La démographie des professionnels du secteur de la Santé révèle des densités inférieures à celles observées à l'échelle régionale : seules les densités d'ergothérapeutes et de psychomotriciens sont supérieures à celles observées en région. Les densités d'orthophonistes, d'orthoptistes et d'opticiens sont particulièrement faibles au regard de celles observées à l'échelle régionale.

Les enjeux du territoire



Le vieillissement de la population active implique des **enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre** liés aux départs en retraite, plus particulièrement dans l'Action sociale où les actifs seniors en emploi sont très représentés. Afin d'éviter une pénurie de personnel qualifié, il est essentiel d'attirer des jeunes au sein de ces secteurs, impliquant de mener une réflexion sur l'attractivité des métiers (conditions de travail, rémunération), et d'adapter de l'offre de formation aux besoins locaux.



Les employeurs font face à des **difficultés de recrutement importantes**, trois métiers du champ de la Santé ou de l'Action sociale figurent par ailleurs au Top 10 des métiers en tension du département. Ces métiers sont souvent perçus comme exigeants, avec des conditions de travail difficiles (horaires décalés, charge émotionnelle, etc.), et peuvent dissuader l'arrivée de nouveaux candidats. Par ailleurs, les salaires sont souvent jugés insuffisants au regard des responsabilités et contraintes liées à ces métiers. Le département enregistre également un faible taux de sélectivité en formation, attestant de la difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent. **Un travail sur l'attractivité des métiers est à réaliser.**



Avec une proportion croissante de personnes âgées, la demande pour les soins de longue durée est amenée à augmenter. Cela se traduit par des besoins en professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) et du social (aides à domicile, assistants de service social, etc.). Le **vieillissement de la population** est potentiellement générateur d'emplois, notamment dans le secteur de la silver économie, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.



L'accès au soin est difficile en raison de la faible densité médicale, accentuée par l'**éloignement des centres hospitaliers et des services de santé de proximité.**

L'essentiel

- La **précarité sociale** reste un défi majeur, impactant profondément la qualité de vie des populations et l'accès aux soins essentiels et exacerbant ainsi les inégalités sanitaires.
- **L'offre de médecins spécialistes est très insuffisante**, ce qui compromet l'équité des soins et contribue à des inégalités de santé au sein de la population.
- **Le taux de mortalité dans la région dépasse celui des autres territoires**, en particulier pour les traumatismes et les pathologies liées à l'alcool. Il est essentiel de renforcer la prévention et les soins en matière de santé publique.
- **Les taux de couverture vaccinale figurent parmi les plus bas de la région**, ce qui constitue un enjeu de santé publique fort.

Des évolutions suivant les tendances régionales :

- **Le vieillissement démographique**, combiné à une augmentation de la proportion de familles monoparentales, constitue un défi social majeur, nécessitant des politiques adaptées pour soutenir ces populations vulnérables.
- **La baisse continue de la démographie médicale**, tant en nombre qu'en spécialité, menace l'accès à des soins de qualité.
- **L'augmentation de la mortalité** due aux maladies du système nerveux et aux cancers du poumon chez les femmes soulève des préoccupations sanitaires majeures, appelant à des stratégies renforcées de prévention, de dépistage et de soins.

Des écarts croissants avec la région :

- **Le vieillissement des professionnels de santé**, associé à une diminution marquée du nombre de médecins spécialistes, accentue les tensions sur l'accès aux soins spécialisés et génère des inégalités accrues dans la répartition des services médicaux.
- **L'augmentation de la mortalité prématurée et des pathologies liées à l'alcool**, en décalage avec les tendances régionales et nationales, met en évidence des besoins de prise en charge spécifique et une attention accrue à la prévention et aux soins relatifs à ces problématiques.

L'essentiel

Le territoire : expérimenter des solutions innovantes pour améliorer la mobilité et l'accès aux soins

Il est essentiel de développer des solutions novatrices, comme la télémédecine, afin de faciliter l'accès aux soins de santé et aux équipements dans les zones les plus isolées. Ces initiatives permettront de surmonter les obstacles géographiques et d'améliorer l'efficacité des services de santé dans les territoires reculés.

La population : soutenir le maintien de l'autonomie des personnes âgées

Un des enjeux majeurs consiste à accompagner le vieillissement de la population en mettant en place des dispositifs adaptés qui favorisent le maintien de l'autonomie des personnes âgées. Cela inclut des services de soutien à domicile, des programmes de prévention et d'éducation à la santé pour cette tranche d'âge.

L'offre de soins et la prévention :

- **Anticiper la baisse de la démographie médicale** : il est crucial de prévoir les impacts de la diminution du nombre de professionnels de santé sur les territoires et de réfléchir à des solutions pour rendre ces territoires plus attractifs pour les jeunes praticiens. Des incitations financières, des avantages en nature et des améliorations des conditions de travail pourraient contribuer à l'attractivité des territoires.
- **Renforcer la prévention** : il convient de mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention renforcées, en promouvant la vaccination, en encourageant les dépistages réguliers, particulièrement auprès des populations les plus précaires. Cela permettrait d'améliorer l'accès aux soins et de limiter l'impact des maladies évitables.

L'état de santé : se concentrer sur la prévention des traumatismes et des comportements à risque

Un objectif majeur serait de renforcer la prévention des traumatismes, en particulier les suicides, les accidents de la route et ceux survenant dans la vie courante. Parallèlement, des efforts doivent être déployés pour lutter contre les conduites à risque telles que l'alcoolisme et le tabagisme, en mettant en place des campagnes de sensibilisation et des programmes d'accompagnement.

Les spécificités territoriales : renforcer les ressources locales

- **Maintenir les acquis** : il est fondamental de préserver les progrès réalisés dans les territoires et de renforcer les ressources locales, qu'il s'agisse des infrastructures, des professionnels de santé ou des services publics, afin de garantir un accès équitable aux soins.
- **Prioriser les territoires les plus vulnérables** : les interventions doivent se concentrer en priorité sur les territoires où la situation est la plus défavorable. Il est important de cibler les zones avec les plus grands besoins en matière de soins de santé, d'infrastructures et de soutien social pour réduire les inégalités territoriales.

Démographie



Population en 2020
165 451 personnes
soit **3,2 %** de la pop. régionale



Évolution de la population
entre 2014 et 2020
+ 0,4 %/an (comme en région)
dont : solde naturel* : **+ 0,7 %**
dont solde migratoire** : **- 0,3 %**



Densité
24 hab./km²
dans le département
et **162 hab./km²** dans la région



Les femmes
85 300 personnes
soit **51,6 %** dans le département
et **52,2 %** dans la région



Taux de natalité
8,7 %
dans le département
et **11,3 %** dans la région



Familles monoparentales
112 743 ménages
soit **10,1 %** dans le département
et **10,9 %** dans la région



Les plus de 75 ans
20 797 personnes
soit **12,6 %** dans le département
et **11,4 %** dans la région



Les moins de 20 ans
34 665 personnes
soit **21,0 %** dans le département
et **22,3 %** dans la région



Indice de vieillissement***
126
pour le département
et **104** dans la région



Jeunes ni en emploi, ni en études
âgés de 15 à 29 ans
4 401 personnes
soit **20,1 %** dans le département
et **19,5 %** dans la région



Population non scolarisée sans diplôme parmi les 15-64 ans
20,7 %
pour le département
et **21,5 %** dans la région

Pauvreté – Minimas sociaux



Taux de pauvreté monétaire
17,1 %
dans le département
et **17,4 %** dans la région



Part des allocataires de l'AAH
4,5 %
pour le département
et **3,6 %** dans la région



Les personnes couvertes par le RSA
7 900 personnes couvertes
soit **4,8 %** dans le département
et **5,8 %** dans la région



Part des bénéficiaires de l'APA
7,2 %
pour le département
et **7,2 %** dans la région



Taux d'équipement en place pour 1 000 personnes de 75 ans ou plus
134 pour le département
et **110** dans la région

Sources : Insee, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021 ; CNAF (Allstat FR6), CCMSA, données à fin décembre 2022 et 2023, arrondies à la dizaine ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Finess, Statistique annuelle des établissements (SAE) ; Insee, Estimations de population – Traitement Carif-Oref PACA.

Définition

* Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. On parle d'accroissement naturel ou d'excédent naturel lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès.

** Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année.

*** Nbre de pers. de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Marché du travail



Taux de chômage T2 2024

7,9 %
dans le département
et **7,8 %** dans la région



Taux d'actifs

52,0 %
dans le département
et **53,6 %** dans la région



Taux d'actifs en emploi

45,1 %
dans le département
et **46,6 %** dans la région



Part de salariés

80,7 %
dans le département
et **84,7 %** dans la région

Source : Insee – Taux de chômage (2024), Indicateurs clefs de la DREETS (2023)

TABLEAU 1 - Démographie des professionnels de santé

	Effectif	Densité de professionnels de santé pour 100 000 hab.	
		Département	Région
Ergothérapeutes	34	20,5	17,6
Infirmiers	1 996	1 206,4	1 471,7
Masseurs-kinésithérapeutes	291	175,9	218,4
Orthophonistes	54	32,6	42,5
Orthoptistes	8	4,8	8,7
Opticiens	74	44,7	57,6
Psychomotriciens	52	31,4	22,4
Sage-femmes	58	35,1	36,4

Source : Système national des données de santé (SNDS) ; Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Si le département est **très peu peuplé**, sa population est néanmoins en hausse entre 2014 et 2020, l'arrivée de nouveaux habitants permettant de compenser la diminution naturelle de la population. Le territoire connaît un **vieillissement important** de sa population, l'indice de vieillissement est l'un des plus élevés de la région. Il dispose toutefois d'un taux d'équipement en place d'accueil pour les personnes âgées important. Selon les projections de population réalisées par l'Insee, le vieillissement de la population devrait se poursuivre : la part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 26 % en 2018 à 36 % en 2050.

La proportion de personnes non scolarisées et sans diplôme est inférieure à la part régionale. La part de **jeunes ni en emploi, ni en études** est quant à elle légèrement supérieure à celle mesurée en région.

Le taux de chômage est proche de celui observé au niveau régional. La part de **bénéficiaires de l'AAH** est l'une des plus importantes de la région.

La **démographie des professionnels de santé révèle des densités inférieures à celles observées à l'échelle régionale** : seules les densités d'ergothérapeutes et de psychomotriciens sont supérieures à celles observées en région. Les densités d'orthophonistes, d'orthoptistes et d'opticiens sont particulièrement faibles au regard de celles observées à l'échelle régionale.

4. L'emploi

TABLEAU 2 – Le poids des établissements employeurs dans les Alpes-de-Haute-Provence et en région

Établissements	Département	Répartition en %	Région	Répartition en %
Santé	234	3,0 %	8 019	3,6 %
Social	210	2,7 %	4 326	2,0 %
Total SASO	444	5,6 %	12 345	5,6 %
Autres secteurs	7 449	94,4 %	207 837	94,4 %
Total tous secteurs	7 893	100,0 %	220 182	100,0 %

Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale **représentent 5,6 % des établissements employeurs** des Alpes-de-Haute-Provence, soit une proportion équivalente à celle observée en région.

Le département enregistre la **part d'établissements de l'Action sociale la plus élevée de la région**. Les établissements de la Santé sont quant à eux moins représentés qu'en région.

Avec **2 740 embauches dans le secteur de la Santé humaine et l'Action sociale** au 2^e trimestre 2024, les Alpes-de-Haute-Provence concentrent **2 % des embauches de la région dans ces secteurs**.

Source : AcoSS & MSA, Données pour la période T2 2024

TABLEAU 3 - Les projets de recrutement en 2024 dans les Alpes-de-Haute-Provence

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Évolution 2019-2024
Aides-soignants	270	77,8 %	14,8 %	+ 17 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	60	16,7 %	0,0 %	ND
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	110	72,7 %	0,0 %	+ 22 %
Infirmiers et sages-femmes	80	50,0 %	0,0 %	Stable
Professionnels de l'action sociale	20	50,0 %	0,0 %	Stable
Total tous projets du département	10 210	64,2 %	56,3 %	+ 5 %

Source : France Travail – Enquête besoins en main-d'œuvre (BMO) 2024 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les besoins en main-d'œuvre des employeurs de la Santé se sont accentués entre 2019 et 2024 avec une **forte hausse des projets de recrutement d'aides-soignants** : les employeurs font état de fortes difficultés de recrutement sur ces postes avec **plus de trois recrutements sur quatre jugés difficiles**. Pour les infirmiers, un recrutement sur deux est jugé difficile *a priori*.

Dans le secteur de l'Action sociale, on observe des **difficultés de recrutement importantes**. Elles sont néanmoins moins marquées que dans les autres départements de la région, sauf pour les postes d'éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs (72,7 % de recrutements jugés difficiles), qui enregistrent par ailleurs une hausse des projets de recrutement entre 2019 et 2024.

TABLEAU 4 - Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Alpes-de-Haute-Provence

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	1 020	+ 0,2 %	79 %	6 %	41 %	100 %	79 %	26 %
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	1 413	+ 1,0 %	91 %	5 %	36 %	100 %	82 %	23 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	204	- 0,1 %	29 %	s	s	100 %	s	s
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	197	- 0,7 %	74 %	s	9 %	48 %	s	46 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	52	+ 3,3 %	s	s	21 %	61 %	51 %	s
Auxiliaires de puériculture	163	+ 0,8 %	97 %	s	s	100 %	85 %	18 %
Cadres infirmiers et assimilés	169	- 2,0 %	84 %	s	s	100 %	83 %	30 %
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	1 395	+ 0,8 %	84 %	3 %	38 %	72 %	66 %	27 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	43	- 12,1 %	70 %	s	41 %	100 %	100 %	s
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	365	+ 6,2 %	45 %	s	s	11 %	8 %	5 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	79	+ 8,0 %	71 %	S	S	66 %	66 %	s
Préparateurs en pharmacie	278	+ 2,1 %	s	s	s	100 %	91 %	40 %
Puéricultrices	12	- 11,0 %	100 %	s	s	100 %	100 %	s
Sages-femmes (libérales ou salariées)	25	- 9,2 %	100 %	s	s	s	s	s
Techniciens médicaux	161	- 4,2 %	82 %	6 %	53 %	100 %	93 %	21 %
Total Santé	5 576	+ 0,6 %	75 %	3 %	29 %	84 %	67 %	23 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 330	- 2,5 %	95 %	5 %	54 %	100 %	79 %	68 %
Aides médico-psychologiques	299	+ 13,3 %	89 %	s	47 %	100 %	50 %	54 %
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	540	- 1,7 %	94 %	4 %	34 %	100 %	73 %	21 %
Assistants de service social	217	+ 3,0 %	100 %	s	s	100 %	90 %	23 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	125	+ 1,9 %	83 %	s	30 %	100 %	s	s
Conseillers en économie sociale familiale	72	+ 2,9 %	s	s	68 %	100 %	s	s
Éducateurs de jeunes enfants	54	+ 0,6 %	100 %	s	s	100 %	52 %	s
Éducateurs spécialisés	389	+ 3,0 %	68 %	6 %	39 %	100 %	78 %	25 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	31	- 10,7 %	s	s	51 %	100 %	100 %	s
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	170	- 4,3 %	92 %	12 %	66 %	100 %	81 %	65 %
Moniteurs éducateurs	108	+ 2,1 %	61 %	17 %	26 %	100 %	67 %	s
Total Social	3 335	- 0,3 %	87 %	4 %	43 %	100 %	71 %	43 %
Total métiers de la Santé et du Social	8 911	+ 0,3 %	79 %	4 %	34 %	90 %	68 %	31 %
Total actifs tous métiers	63 445	+ 0,5 %	49 %	8 %	37 %	81 %	66 %	20 %

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Alpes-de-Haute-Provence

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient plus de **8 900 personnes, soit 14 % des actifs occupés du département**. Les métiers les plus représentés dans le secteur de la Santé sont les infirmiers en soins généraux (25 %, 28 % en région), les aides-soignants (25 %, 21 % en région) et les agents de service hospitalier (18 %, 16 % en région). Dans l'Action sociale, ce sont les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (40 %, 42 % en région), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (16 %, 19 % en région) et les éducateurs spécialisés (12 %, 9 % en région). Depuis 2014, **le nombre d'emplois dans la Santé a augmenté** de 0,6 % (+ 1,4 % en région), porté par une hausse du nombre d'opticiens lunetiers et audioprothésistes (+ 8,0 %) et de masseurs-kinésithérapeutes (+ 6,2 %). À l'inverse, le nombre de techniciens médicaux et de cadres infirmiers et assimilés a diminué. **L'emploi dans l'Action sociale a diminué** de - 0,3 % (+ 0,8 % en région) du fait de la réduction du nombre des employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers.

Les **femmes** sont davantage représentées dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (79 % pour 49 %), elles ont un poids plus important dans le champ de l'Action sociale (87 %). Certains métiers concentrent une part très importante de femmes, c'est le cas des assistantes de service social (100 %), des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (95 %) et des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (94 %) dans le secteur de l'Action sociale, et des puéricultrices (100 %), des sages-femmes (100 %) et des auxiliaires de puériculture (97 %) dans le secteur de la Santé.

Les **jeunes de moins de 25 ans** semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale ; ils représentent 4 % des actifs en emploi du département (8 % pour l'ensemble des métiers). Seuls les métiers de moniteurs-éducateurs et d'employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers se démarquent de cette tendance avec des parts de travailleurs de moins de 25 ans respectivement de 17 % et 12 %. La possibilité d'obtenir le diplôme de moniteur-éducateur par la voie de l'apprentissage peut en constituer un facteur explicatif. Les **actifs en emploi de plus de 50 ans** sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 29 % des actifs en emploi, contre 37 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (43 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers de conseillers en économie sociale et familiale (68 % de 50 ans et plus), d'employés de maisons et personnels de ménage chez des particuliers (66 %) et d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (54 %).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à **temps partiel** (43 %, 20 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (68 %) ou employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (65 %).



5. Les effectifs en formation de l'Action sociale et de la Santé en 2022

TABLEAU 5 - Les formations aux métiers de la Santé dans les Alpes-de-Haute-Provence

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Ambulancier	41		40	41	41 %	43	37	86 %	2 %	1,0
Niveau 4 - Baccalauréat										
Aide-soignant	89	6	113	89	75 %	80	74	92 %	26 %	1,3
Niveau 6 - Bac +3										
Infirmier diplômé d'État	176		62	61	85 %	56	46	82 %	3 %	2,4
Total Santé	306	6	215	191	71 %	179	157	88 %	10 %	1,4

Source : Conseil régional, Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de la Santé dans les Alpes-de-Haute-Provence

Trois formations dans la Santé sont dispensées dans le département des Alpes-de-Haute-Provence : ambulancier (niveau CAP-BEP), aide-soignant (niveau Bac) et infirmier diplômé d'État (niveau Bac + 3). Elles rassemblent **306 personnes**, dont 176 qui préparent un diplôme d'État d'infirmier. Les femmes sont majoritaires au sein des formations de la Santé puisqu'elles représentent 71 % des effectifs inscrits en 1^{re} année. Elles sont moins présentes au sein de la formation d'ambulancier (41 %). Ce constat s'observe dans l'ensemble des départements de la région où cette formation est dispensée.

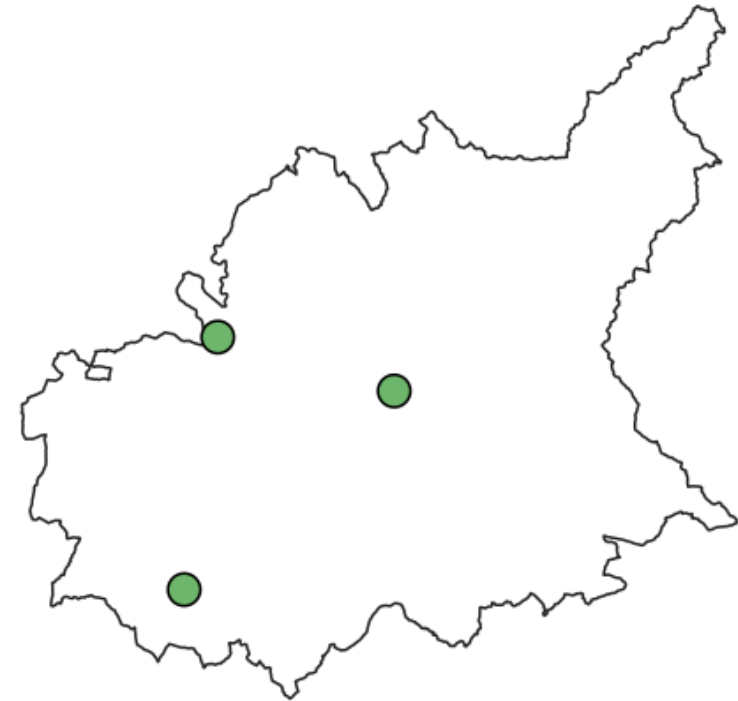
Les formations dans la Santé dispensées dans le département enregistrent des **taux de réussite élevés** (88 %). Ce taux est encore plus important pour la formation d'aide-soignant où 92 % des candidats inscrits au diplôme l'ont obtenu. À noter cependant, que plus d'un quart des inscrits ont interrompu leur formation (26 %). Cette part est minoritaire au sein des formations d'ambulancier (2 %) et d'infirmier (3 %).

Globalement, **les taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles**. Cela peut traduire une difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent. La formation d'infirmier est soumise à une pression plus importante que les autres avec 2,4 candidats pour une place en formation.

L'attractivité des formations d'infirmier et d'aide-soignant représente un enjeu important pour le département à plusieurs niveaux :

- Les employeurs font état de très fortes difficultés de recrutement sur les postes d'infirmiers et d'aides-soignants avec respectivement 50 % et 78 % des projets de recrutement jugés difficiles. Ces métiers figurent dans le Top 10 des métiers en tension du département.
- Les infirmiers et les aides-soignants du département sont vieillissants (38 % d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus parmi les infirmiers, 36 % pour les aides-soignants). Les jeunes âgés de moins de 25 ans sont quant à eux très peu représentés au sein de ces emplois (3 % pour les infirmiers, 5 % pour les aides-soignants). L'anticipation et l'accompagnement du renouvellement de la main-d'œuvre constituent donc des défis majeurs pour le département.

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

TABLEAU 6 - Les formations aux métiers de l'Action sociale dans les Alpes-de-Haute-Provence

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %)	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Accompagnant éducatif et social	18		113			18	11			
Assistant familial			25							
Niveau 4 - Baccalauréat										
Moniteur-éducateur	42		55			30	19			
Niveau 6 - Bac +3										
Éducateur de jeunes enfants	17		15							
Éducateur spécialisé	24	9	15	24	92 %	s	s	S	8 %	1,5
Total Action sociale	101	9	223	24	92 %	s	s	s	8 %	1,5

Source : Conseil régional – Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees – Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

CARTE 2 - Localisation des sites de formation dans le domaine de l'Action sociale

Les formations aux métiers de l'Action sociale dans les Alpes-de-Haute-Provence

Dans le champ de l'Action sociale, **seule la formation d'éducateur spécialisé (niveau Bac + 3) est dispensée dans le département**. Elle accueille 101 personnes, tous niveaux confondus (dont 9 apprentis). L'essentiel des personnes formées sont des femmes (92 %). Le taux de sélectivité pour la formation d'éducateur spécialisé est relativement faible, avec 1,5 candidat pour une place en formation, pouvant indiquer une attractivité à renforcer. Avec un taux de réussite élevé (92 %), ces formations démontrent leur efficacité, mais pourraient bénéficier d'une capacité d'accueil élargie.

L'attractivité de la formation d'éducateur spécialisé représente un enjeu important pour le département à plusieurs niveaux :

- Les employeurs font état de très fortes difficultés de recrutement avec 73 % des projets de recrutement jugés difficiles. Ce métier est par ailleurs le 2^e métier le plus en tension du département.
- Les éducateurs spécialisés sont vieillissants (39 % d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus). Dans le même temps, les jeunes âgés de moins de 25 ans sont très peu représentés au sein de ces emplois (6 %). L'anticipation et l'accompagnement du renouvellement de la main-d'œuvre constituent donc des défis majeurs pour le département.



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Zoom sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence

En 2022, dans les Alpes-de-Haute-Provence, sur les six métiers observables dans le domaine professionnel Santé, Action sociale, culturelle et sportive, quatre sont en tension. Parmi eux, trois relèvent du champ de la Santé ou de l'Action sociale, ils figurent par ailleurs au Top 10 des métiers en tension du département.



Le métier d'infirmier est le plus en tension dans le département (tous métiers confondus).

En 2019, 1 240 salariés exercent ce métier dans le département.

840 offres d'emploi et 70 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

L'ensemble des recrutements sont jugés difficiles *a priori* pour ce métier.

Le lien **emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par l'intensité d'embauche et de la non-durabilité de l'emploi.



Le métier d'éducateur spécialisé est le deuxième métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 680 salariés exercent ce métier dans le département.

520 offres d'emploi et 130 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

86 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

L'intensité d'embauche, le **lien emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les trois principaux facteurs de tension sur ce métier.

Le métier d'aide-soignant est le 7^e métier le plus en tension dans le département. Ce métier présente une tension persistante dans le département, puisqu'il est en tension depuis au moins 10 ans.



En 2019, 1 960 salariés exercent ce métier dans le département.

650 offres d'emploi et 300 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

96 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le lien **emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier.

Source : *Quels métiers en tension en 2022 dans les départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? État des lieux et facteurs de tension - Panorama n° 8, juillet 2024, par Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud*

Données mobilisées : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

La méthodologie de l'analyse des métiers est disponible dans l'annexe n°2.

Chapitre 2

Les Hautes-Alpes

Le contexte haut-alpin

Le département des Hautes-Alpes, très peu peuplé, voit sa population faiblement augmenter entre 2014 et 2020. Le département fait par ailleurs face à un vieillissement important de sa population.

Le département enregistre le taux de pauvreté le plus faible de la région et concentre peu de personnes non scolarisées sans diplôme. Les bénéficiaires des aides sociales (APA ou RSA) sont moins représentés qu'en région. En revanche, la part de bénéficiaires de l'AAH est supérieure à celle observée en région.

Le taux de chômage est également le plus faible de la région et la part de non-salariés parmi les actifs en emploi est particulièrement importante.

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent 4,8 % des établissements des Hautes-Alpes, soit une proportion inférieure à celle observée en région (5,6 %). La part d'établissements de l'Action sociale est la plus faible de la région.

Les besoins en main-d'œuvre des employeurs de la Santé sont importants et en hausse dans les Hautes-Alpes. Plus du tiers des recrutements dans ce secteur sont jugés difficiles sur ces postes, soit une part inférieure à celles observées dans les autres départements de la région. Les besoins en main-d'œuvre dans l'Action sociale sont plus mesurés en volume. Les employeurs font néanmoins état de fortes difficultés de recrutement.

Les enjeux du territoire



Le **vieillissement de la population active** implique des enjeux liés au **renouvellement de la main-d'œuvre** du fait des départs en retraite, plus particulièrement dans les métiers de l'Action sociale où les seniors sont très représentés. Afin d'éviter une pénurie de personnel qualifié, il est essentiel d'attirer les jeunes au sein de ces secteurs, impliquant une réflexion sur l'attractivité des métiers (conditions de travail, rémunération), et adapter de l'offre de formation aux besoins locaux.



Les employeurs font face à des **difficultés de recrutement importantes**, les trois métiers les plus en tension du département relèvent du champ de la Santé ou de l'Action sociale. Ces métiers sont souvent perçus comme exigeants, avec des conditions de travail difficiles (horaires décalés, charge émotionnelle, etc.), et peuvent dissuader l'arrivée de nouveaux candidats. Par ailleurs, les salaires sont souvent jugés insuffisants au regard des responsabilités et contraintes liées à ces métiers. Le département enregistre également un faible taux de sélectivité en formation, attestant de la difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent. **Un travail sur l'attractivité des métiers est à réaliser.**



Avec une proportion croissante de personnes âgées, la demande pour les soins de longue durée est amenée à augmenter. Cela se traduit par des besoins en professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) et du social (aides à domicile, assistants de service social, etc.). Le **vieillissement de la population** est potentiellement générateur d'emplois, notamment dans le secteur de la silver économie, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.



L'accès au soin y est difficile en raison de la faible densité médicale, accentuée par l'**éloignement des centres hospitaliers et des services de santé de proximité**, plus particulièrement en zone montagnaise.



La forte fréquentation touristique en hiver génère une **demande saisonnière importante pour les services d'urgence et les soins**, nécessitant une capacité d'adaptation du système de santé local. Un enjeu clé d'accompagnement des actifs réside dans la gestion de la saisonnalité, comme le montre le potentiel de partenariats entre stations de ski et destinations balnéaires pour offrir des emplois complémentaires et continus aux travailleurs saisonniers de la santé.

2. Enjeux sociaux et sanitaires

L'essentiel

- **Population vieillissante** : la population départementale est plus âgée qu'en région, ce qui pose des défis importants en termes de soins et de prise en charge du vieillissement, nécessitant une adaptation des services et des infrastructures.
- **Faibles taux de chômage et de pauvreté** : le territoire affiche des taux de chômage et de pauvreté parmi les plus faibles de la région, un point positif qui témoigne d'une stabilité économique relative, mais qui ne doit pas masquer d'autres défis sociaux.
- **Problématique de l'habitat et de la précarité énergétique** : l'habitat dégradé et la précarité énergétique restent des enjeux majeurs, touchant une partie significative de la population et affectant leur qualité de vie, nécessitant des actions pour améliorer l'habitat et la gestion énergétique.
- **État de santé globalement favorable** : l'état de santé général est plus favorable que celui de la région, mais une surmortalité due aux traumatismes (suicides, accidents de la vie courante et de la route) persiste, soulignant des besoins spécifiques en matière de prévention et de soins d'urgence.

Des évolutions alignées sur les tendances régionales :

- **Vieillesse démographique et évolution des structures familiales** : comme dans la région, la population vieillit et la proportion de familles monoparentales augmente, qui implique une réflexion sur la mise en œuvre de politiques de soutien familial et l'adaptation des services sociaux.
- **Augmentation de la mortalité par cancers du poumon et maladies du système nerveux** : la hausse de la mortalité liée aux cancers du poumon chez les femmes et aux maladies du système nerveux suit les tendances régionales, ce qui appelle à renforcer les actions de prévention et de dépistage.

Des évolutions spécifiques au territoire :

- **Ralentissement de la croissance démographique** : le territoire connaît un ralentissement démographique, avec une perte d'attractivité et un vieillissement accru de la population. Il est crucial d'inverser cette tendance pour maintenir la dynamique économique et sociale.
- **Évolution modérée du nombre de médecins généralistes** : bien que le nombre de médecins généralistes diminue, cette baisse est moins marquée que dans d'autres départements, un facteur positif qui permet de mieux maintenir l'accès aux soins de premiers recours.
- **Augmentation du nombre de médecins spécialistes** : le département est le seul de la région à enregistrer une augmentation significative du nombre de médecins spécialistes (+ 35 %), ce qui constitue un atout pour améliorer l'accès aux soins spécialisés et réduire les inégalités d'accès dans ce domaine.

L'essentiel

Le territoire : développer des solutions innovantes pour améliorer la mobilité et l'accès aux soins

Il est essentiel de mettre en place des solutions innovantes, comme la télémédecine, afin de faciliter l'accès aux équipements et aux soins de santé dans les zones les plus isolées. Ces solutions permettront de surmonter les défis géographiques, offrant ainsi une prise en charge plus équitable et accessible, notamment pour les populations rurales ou éloignées des centres de santé.

La population : soutenir le maintien de l'autonomie des personnes âgées

Il est primordial de favoriser le maintien à domicile des personnes vieillissantes et d'accompagner leur autonomie. Cela inclut des services de soutien à domicile, des dispositifs adaptés à leurs besoins de santé, ainsi que des programmes de prévention pour améliorer leur qualité de vie et prévenir la perte d'autonomie.

L'offre de soins et de prévention : réduire les inégalités d'accès et renforcer l'offre

Il est nécessaire de lutter contre les inégalités territoriales d'accès aux soins, notamment en renforçant les infrastructures de santé existantes et en développant des services de proximité. Des actions de prévention ciblées doivent également être mises en place pour améliorer la santé des populations, en garantissant un accès équitable à la médecine générale et spécialisée, quelle que soit la localisation géographique.

L'état de santé : accentuer la prévention des traumatismes et des comportements à risque

Il est crucial de mettre l'accent sur la prévention des traumatismes, notamment les suicides, des accidents de la route et ceux de la vie courante, qui représentent des enjeux majeurs en termes de santé publique. Des campagnes de sensibilisation et des programmes de soutien psychologique sont nécessaires pour réduire ces risques et améliorer la sécurité de la population. Parallèlement, des actions doivent être menées pour limiter les comportements à risque tels que l'abus d'alcool et le tabagisme.

Les spécificités territoriales : maintenir les acquis et renforcer les ressources

- **Maintenir les acquis** : il est essentiel de préserver et de renforcer les ressources des territoires, en garantissant la pérennité des infrastructures de santé et en améliorant les services existants pour répondre aux besoins croissants de la population.
- **Intervenir dans les territoires les plus vulnérables** : les actions doivent être prioritaires dans les territoires présentant les situations les moins favorables, comme le territoire de Serre-Ponçon et le pays du Buëch, où les défis d'accès aux soins et de précarité sont particulièrement marqués. Il convient d'y concentrer les efforts pour améliorer les conditions de vie et l'accès à des soins de qualité.

3. Le contexte sociodémographique

Démographie



Population en 2020

140 284 personnes
soit **2,8 %** de la pop. régionale



Évolution de la population entre 2014 et 2020

+ 0,1 %/an (+ 0,4 %/an en région)
dont : solde naturel* : **+ 0,7 %**
dont solde migratoire** : **- 0,3 %**



Densité

25 hab./km²
dans le département
et **162 hab./km²** dans la région



Les femmes

72 181 personnes
soit **51,2 %** dans le département
et **52,2 %** dans la région



Taux de natalité

8,8 %
dans le département
et **11,3 %** dans la région



Familles monoparentales

5 971 ménages
soit **8,7 %** dans le département
et **10,9 %** dans la région



Les plus de 75 ans

16 623 personnes
soit **12,6 %** dans le département
et **11,4 %** dans la région



Les moins de 20 ans

29 478 personnes
soit **21,0 %** dans le département
et **22,3 %** dans la région



Indice de vieillissement***

120
pour le département
et **104** dans la région



Jeunes ni en emploi, ni en études

âgés de 15 à 29 ans
2 911 personnes
soit **15,7 %** dans le département
et **19,5 %** dans la région



Population non scolarisée sans diplôme parmi les 15-64 ans

17,6 %
pour le département
et **21,5 %** dans la région

Pauvreté – Minimas sociaux



Taux de pauvreté monétaire

14,7 %
dans le département
et **17,4 %** dans la région



Part des allocataires de l'AAH

4,5 %
pour le département
et **3,6 %** dans la région



Les personnes couvertes par le RSA

5 260 personnes couvertes
soit **3,7 %** dans le département
et **5,8 %** dans la région



Part des bénéficiaires de l'APA

6,9 %
pour le département
et **7,2 %** dans la région



Taux d'équipement en place pour 1 000 personnes de 75 ans ou plus

128 pour le département
et **110** dans la région

Sources : Insee, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021 ; CNAF (Allstat FR6), CCMSA, données à fin décembre 2022 et 2023, arrondies à la dizaine ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Finess, Statistique annuelle des établissements (SAE) ; Insee, Estimations de population – Traitement Carif-Oref PACA.

Définition

* Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. On parle d'accroissement naturel ou d'excédent naturel lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès.

** Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année.

*** Nbre de pers. de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Marché du travail



Taux de chômage T2 2024

6,2 %
dans le département
et **7,8 %** dans la région



Taux d'actifs

54,4 %
dans le département
et **53,6 %** dans la région



Taux d'actifs en emploi

49,1 %
dans le département
et **46,6 %** dans la région



Part de salariés

80,3 %
dans le département
et **84,7 %** dans la région

Source : Insee – Taux de chômage (2024), Indicateurs clefs de la DREETS (2023)

TABLEAU 1 - Démographie des professionnels de santé

	Effectif	Densité de professionnels de santé pour 100 000 hab.	
		Département	Région
Ergothérapeutes	53	37,7	17,6
Infirmiers	2 827	2 010,6	1 471,7
Masseurs-kinésithérapeutes	552	392,6	218,4
Orthophonistes	73	51,9	42,5
Orthoptistes	10	7,1	8,7
Opticiens	76	54,1	57,6
Psychomotriciens	53	37,7	22,4
Sage-femmes	67	47,7	36,4

Source : Système national des données de santé (SNDS) ; Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Ce département a une **faible densité** de population, à l'instar des Alpes-de-Haute-Provence, avec lequel il est souvent comparé. L'**indice de vieillissement est élevé** dans le département, lequel dispose d'un taux d'équipement en place d'accueil pour les personnes âgées important. Selon les projections de population réalisées par l'Insee, le vieillissement de la population devrait se poursuivre. La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 24 % en 2018 à 39 % en 2050.

La proportion de personnes non scolarisées et sans diplôme est inférieure à la moyenne régionale. La part de jeunes ni en emploi, ni en études est également inférieure à la part régionale.

Les haut-alpins sont moins concernés par le chômage et la pauvreté qu'en région, la part de personnes sans diplôme demeure très faible. Les actifs en emploi ont moins souvent le statut de salarié. La part de bénéficiaires des aides sociales (APA ou RSA) est inférieure à celle observée en région.

La **démographie des professionnels de santé révèle des densités supérieures à celles observées à l'échelle régionale**, plus particulièrement concernant les masseurs-kinésithérapeutes et les sages-femmes. Seuls les infirmiers sont moins représentés qu'en région.

TABLEAU 2 – Le poids des établissements employeurs dans les Hautes-Alpes et en région

Établissements	Département	Répartition en %	Région	Répartition en %
Santé	207	2,6 %	8 019	3,6%
Social	170	2,2 %	4 326	2,0%
Total SASO	377	4,8 %	12 345	5,6%
Autres secteurs	7 486	95,2 %	207 837	94,4%
Total tous secteurs	7 863	100,0 %	220 182	100,0%

Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent 4,8 % des établissements employeurs des Hautes-Alpes, soit une proportion inférieure à celle observée en région (5,6 %). La part d'établissements de l'Action sociale est la plus faible de la région. Les établissements de la Santé sont quant à eux plus représentés qu'en région.

Avec 3 200 embauches dans le secteur de la Santé humaine et de l'Action sociale au 2^e trimestre 2024, les Hautes-Alpes concentrent **2 %** des embauches de la région dans ces secteurs.

Source : AcoSS & MSA, Données pour la période T2 2024

TABLEAU 3 - Les projets de recrutement en 2024 dans les Hautes-Alpes

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Évolution 2019-2024
Aides-soignants	480	37,5 %	50,0 %	+ 66 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	40	75,0 %	0,0 %	ND
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	40	100,0 %	0,0 %	+ 33 %
Infirmiers et sages-femmes	190	36,8 %	0,0 %	+ 27 %
Professionnels de l'action sociale	60	100,0 %	0,0 %	+ 50 %
Total tous projets du département	10 890	55,7 %	62,0 %	- 12 %

Source : France Travail – Enquête besoins en main-d'œuvre (BMO) 2024 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les besoins en main-d'œuvre des employeurs de la Santé sont importants dans les Hautes-Alpes. En effet, les postes d'aides-soignants ont un poids important dans les projets de recrutement du département (4,4 % des projets de recrutement contre 2,5 % en région), ils sont par ailleurs en hausse entre 2019 et 2024. Les postes d'infirmiers et sages-femmes ont également un poids important dans les projets de recrutement du département. Plus du tiers des recrutements sont jugés difficiles sur ces postes, soit une part inférieure à celles observées dans les autres départements de la région. L'analyse des besoins en main-d'œuvre met en évidence une plus forte dépendance à la main-d'œuvre saisonnière pour les emplois d'aides-soignants avec 50 % de projets de recrutement saisonniers. Les difficultés de recrutement sur les postes d'assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile sont marquées dans le département (75,0 %).

Les besoins en main-d'œuvre dans l'Action sociale sont plus mesurés en volume : les postes de professionnels de l'Action sociale et d'éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs représentent 0,9 % des projets de recrutement du département (contre 1,1 % en région). Les difficultés de recrutement sont très fortes sur ces deux postes avec l'ensemble des projets de recrutement jugés comme difficiles.

TABLEAU 4 - Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Hautes-Alpes

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	1 038	- 0,8 %	70 %	7 %	51 %	100 %	82 %	26 %
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	1 383	+ 0,9 %	90 %	5 %	39 %	100 %	80 %	32 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	159	+ 2,8 %	15 %	S	S	100 %	S	s
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	283	+ 1,8 %	85 %	s	s	42 %	s	34 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	45	+ 1,4 %	s	S	S	65 %	58 %	s
Auxiliaires de puériculture	235	+ 4,3 %	100 %	s	s	100 %	62 %	46 %
Cadres infirmiers et assimilés	183	+ 2,6 %	81 %	s	38 %	100 %	91 %	21 %
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	1 568	+ 0,5 %	88 %	3 %	29 %	79 %	67 %	33 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	72	- 2,9 %	64 %	s	34 %	100 %	93 %	s
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	448	+ 4,1 %	62 %	s	s	15 %	12 %	16 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	81	+ 1,1 %	46 %	s	s	57 %	51 %	s
Préparateurs en pharmacie	207	- 0,1 %	s	s	s	100 %	83 %	34 %
Puéricultrices	22	- 13,2 %	100 %	s	s	100 %	100 %	s
Sages-femmes (libérales ou salariées)	46	+ 8,0 %	93 %	s	21 %	s	s	s
Techniciens médicaux	220	+ 8,7 %	84 %	13 %	39 %	100 %	89 %	28 %
Total Santé	5 988	+ 1,0 %	77 %	4 %	29 %	84 %	65 %	28 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 158	- 0,3 %	94 %	4 %	51 %	100 %	78 %	63 %
Aides médico-psychologiques	323	+ 8,7 %	87 %	s	41 %	100 %	49 %	67 %
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	557	- 2,1 %	99 %	5 %	44 %	100 %	66 %	24 %
Assistants de service social	185	+ 4,1 %	s	s	39 %	100 %	84 %	44 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	116	+ 9,6 %	80 %	s	54 %	100 %	86 %	s
Conseillers en économie sociale familiale	49	- 0,2 %	100 %	s	s	100 %	s	s
Éducateurs de jeunes enfants	45	- 4,8 %	100 %	s	s	100 %	60 %	s
Éducateurs spécialisés	347	+ 2,7 %	62 %	7 %	27 %	100 %	78 %	29 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	43	- 3,0 %	s	s	52 %	100 %	100 %	s
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	85	- 9,9 %	90 %	s	36 %	100 %	66 %	48 %
Moniteurs éducateurs	102	+ 0,7 %	71 %	15 %	27 %	100 %	77 %	s
Total Social	3 010	+ 0,5 %	82 %	4 %	42 %	100 %	72 %	43 %
Total métiers de la Santé et du Social	8 998	+ 0,9 %	79 %	4 %	33 %	89 %	67 %	33 %
Total actifs tous métiers	58 302	stable	48 %	8 %	35 %	80 %	61 %	22 %

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Hautes-Alpes

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient près de **9 000 personnes, soit 15,4 % des actifs occupés du département.**

Les emplois les plus représentés dans le secteur de la Santé sont les infirmiers en soins généraux (26 %, 28 % en région), les aides-soignants (23 %, 21 % en région) et les agents de service hospitalier (17 %, 16 % en région). Dans l'Action sociale, ce sont les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (38 %, 42 % en région), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (19 %, comme en région) et les éducateurs spécialisés (12 %, 9 % en région).

Depuis 2014, **le nombre d'emplois dans la Santé a augmenté** de + 1,0 % (+ 1,4 % en région), porté par une hausse du nombre de techniciens médicaux (+ 8,7 %), d'auxiliaires de puériculture (+ 4,3 %) et de masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (+ 4,1 %). À l'inverse, le nombre d'infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices) a diminué.

L'emploi dans l'Action sociale a augmenté de + 0,5 % (+ 0,8 % en région) du fait de la hausse du nombre de cadres de l'intervention socio-éducative (+ 9,6 %) et des aides médico-psychologiques (+ 8,7 %).

Les **femmes** sont davantage représentées dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (79 % pour 48 % dans l'ensemble des métiers), elles ont un poids plus important dans le champ de l'Action sociale (82 %). Certains métiers concentrent une majorité de femmes, c'est le cas des conseillers en économie sociale familiale, des éducateurs de jeunes enfants (100 %), des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (99 %) et des Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (94 %) dans le secteur de l'Action sociale, et des puéricultrices et des auxiliaires de puériculture (100 %), des sages-femmes (93 %) et des aide-soignantes (90 %) dans le secteur de la Santé.

Les **jeunes de moins de 25 ans** semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale, ils représentent 4 % des actifs en emploi du département (8 % tous métiers). Seuls les métiers de moniteurs-éducateurs et techniciens médicaux se démarquent de cette tendance avec des parts de travailleurs de moins de 25 ans respectivement de 15 % et 13 %. Les **actifs en emploi de plus de 50 ans** sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 29 % des actifs en emploi, contre 35 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (42 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers de cadres de l'intervention socio-éducative (54 % de 50 ans et plus), d'éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier (52 %), d'aide à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales et d'agents de service hospitalier (51 %).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à **temps partiel** (43 %, 22 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment chez les aides médico-psychologiques (67 %) et les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (63 %).



5. Les effectifs en formation de l'Action sociale et de la Santé en 2022

TABLEAU 5 - Les formations aux métiers de la Santé dans les Hautes-Alpes

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 4 - Baccalauréat										
Aide-soignant	90	s	107	90	81 %	59	59	100 %	16 %	1,4
Auxiliaire de puériculture	51		45	51	94 %	35	26	74 %	18 %	1,4
Niveau 6 - Bac +3										
Infirmier diplômé d'État	275		99	96	84 %	76	75	99 %	5 %	1,5
Total Santé	416	s	251	237	85 %	170	160	94 %	9 %	1,4

Source : Conseil régional, Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de la Santé dans les Hautes-Alpes

Trois formations dans la Santé sont dispensées dans le département des Hautes-Alpes : aide-soignant, auxiliaire de puériculture (niveau Bac) et infirmier diplômé d'État (niveau Bac +3). Elles rassemblent **416 personnes**, dont 275 qui préparent un diplôme d'État d'infirmier.

Les **femmes** sont majoritaires au sein des formations de la Santé puisqu'elles représentent 85 % des effectifs inscrits en 1^{re} année.

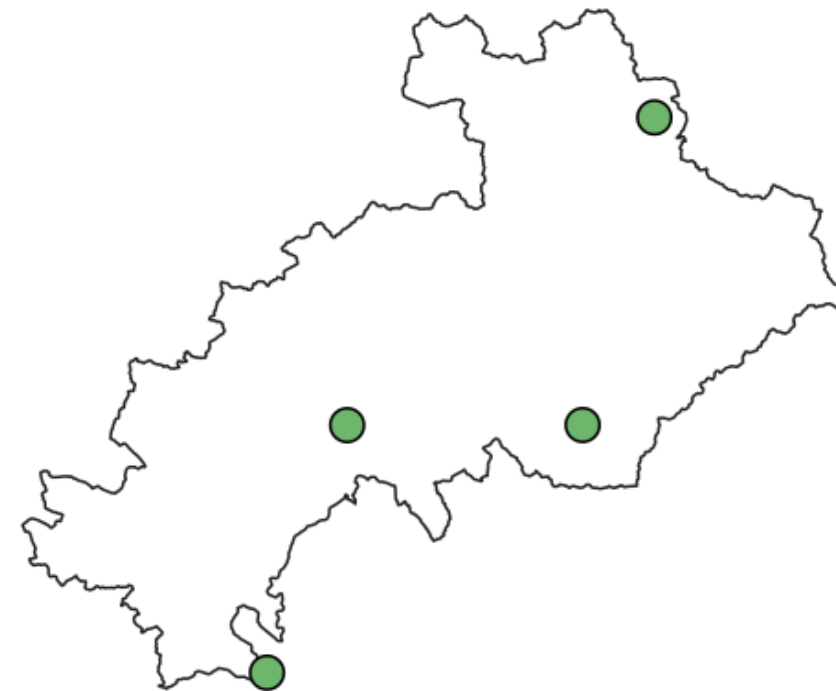
Les formations dans la Santé dispensées dans le département enregistrent des **taux de réussite très élevés** (94 %), notamment pour les formations d'aide-soignant (100 %) et d'infirmier (99 %). Ce taux est plus faible pour la formation d'auxiliaire de puériculture qui enregistre par ailleurs 18 % d'interruptions de formation. Les interruptions sont également fréquentes dans la formation d'aide-soignant (16 %) mais minoritaires dans celle d'infirmier (5 %).

Globalement, **les taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles**. Cela peut traduire une difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent : le taux de sélectivité dans les formations de la Santé est de 1,4 candidat pour une place en formation.

L'attractivité des formations d'infirmier et d'aide-soignant représente un enjeu important pour le département à plusieurs niveaux :

- Bien que les difficultés de recrutement semblent limitées sur ces métiers dans le département, ils figurent au Top 2 des métiers en tension du département.
- Les infirmiers et les aides-soignants du département sont vieillissants (29 % d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus parmi les infirmiers, 39 % pour les aides-soignants). Les jeunes âgés de moins de 25 ans sont quant à eux très peu représentés au sein de ces emplois (3 % pour les infirmiers, 7 % pour les aides-soignants). L'anticipation et l'accompagnement du renouvellement de la main-d'œuvre constituent donc des défis majeurs pour le département.

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

TABLEAU 6 - Les formations aux métiers de l'Action sociale dans les Hautes-Alpes

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Accompagnant éducatif et social	26		127	26	73 %	28	27	96 %	19 %	1,1
Assistant familial			25							
Niveau 4 - Baccalauréat										
Moniteur-éducateur	33		60	16	69 %	13	12	92 %	9 %	3,7
Total Action sociale	59		212	42	71 %	41	39	95 %	14 %	2,1

1 Source : Conseil régional – Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees – Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

*le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de l'Action sociale dans les Hautes-Alpes

Dans le champ de l'Action sociale, **deux formations** sont dispensées dans le département : accompagnant éducatif et social (niveau CAP-BEP) et moniteur-éducateur (niveau Bac). Elles regroupent **59 personnes**, tous niveaux confondus.

Les **femmes** sont majoritaires au sein des deux formations, on recense 73 % de femmes dans la formation d'accompagnant éducatif et social et 69 % dans celle de moniteur-éducateur.

Les deux formations enregistrent des **taux de réussite importants**, les interruptions sont néanmoins plus fréquentes dans la formation d'accompagnant éducatif et social (19 %, contre 9 % dans la formation de moniteur-éducateur). La formation de moniteur éducateur est soumise à une tension plus importante que celle d'accompagnant éducatif et social (3,7 candidats pour une place en formation, contre 1,1).

L'attractivité de la formation d'éducateur spécialisé représente un enjeu important pour le département à plusieurs niveaux :

- Les employeurs font état de très fortes difficultés de recrutement, avec la totalité des projets de recrutement jugés difficiles. Ce métier est par ailleurs le 3e métier le plus en tension du département.
- Les éducateurs spécialisés sont vieillissants (27 % d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus), les jeunes de moins de 25 ans ont également un poids important dans les actifs exerçant ce métier. Le taux de sélectivité pour cette formation est important (3,7 candidats pour une place en formation), traduisant un intérêt important pour cette formation.

CARTE 2 - Localisation des sites de formation dans le domaine de l'Action sociale



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Zoom sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale en tension dans les Hautes-Alpes

Dans les Hautes-Alpes, sur les six métiers observables dans le domaine professionnel Santé, Action sociale, culturelle et sportive, quatre sont en tension. Les trois métiers les plus en tension dans le département relèvent du champ de la Santé ou de l'Action sociale.



Le métier d'**infirmier** est le plus en tension dans le département (tous métiers confondus).

En 2019, 1 500 salariés exercent ce métier dans le département.

1 290 offres d'emploi et 80 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

L'ensemble des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier en 2024.

Le **lien emploi-formation**, l'**intensité d'embauche** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les trois principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par la non-durabilité de l'emploi.



Le métier d'**aide-soignant** est le 2^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 2 030 salariés exercent ce métier dans le département.

1 160 offres d'emploi et 310 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

98 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation**, l'**intensité d'embauche** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les trois principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par des conditions contraignantes de travail.



Le métier d'**éducateur spécialisé** est le 3^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 620 salariés exercent ce métier dans le département.

380 offres d'emploi et 150 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

90 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

L'**intensité d'embauche** et le **lien emploi-formation** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par la non-durabilité de l'emploi.

Source : *Quels métiers en tension en 2022 dans les départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? État des lieux et facteurs de tension -*

Panorama n° 8, juillet 2024, par Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud

Données mobilisées : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ;

France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

La méthodologie de l'analyse des métiers est disponible dans l'annexe n°2.

Chapitre 3

Les Alpes-Maritimes

Le contexte maralpin

Le département des Alpes-Maritimes est le deuxième département le plus peuplé de la région. Il est habité par de nombreuses personnes âgées de plus de 75 ans, l'indice de vieillissement est élevé dans le département. Il demeure néanmoins inférieur à celui observé dans les départements limitrophes. La part de bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est supérieure à celle observée en région. Le département bénéficie d'un taux d'équipement en places pour personnes âgées supérieur à celui observé au niveau régional.

Les habitants sont moins concernés par le chômage et la pauvreté qu'en région, les inégalités sont néanmoins très marquées dans ce département.

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent 5,6 % des établissements des Alpes-Maritimes, soit une proportion équivalente à celle observée en région. Le département enregistre la part d'établissements de l'Action sociale la plus faible de la région.

Les besoins en main-d'œuvre des employeurs de la Santé sont importants dans les Alpes-Maritimes. Les employeurs font état de fortes difficultés de recrutement sur les postes d'aides-soignants et d'infirmiers et sages-femmes, supérieures à celles constatées en région. Les difficultés de recrutement sont plus importantes dans le secteur de l'Action sociale.

Les enjeux du territoire



Le **vieillissement de la population active** implique des enjeux liés au **renouvellement de la main-d'œuvre** pour faire face aux départs en retraite dans le secteur de l'Action sociale où les séniors sont très représentés. Afin d'éviter une pénurie de personnel qualifié, il est essentiel d'attirer des jeunes au sein de ces secteurs, impliquant une réflexion sur l'attractivité des métiers (conditions de travail, rémunération), et d'adapter l'offre de formation aux besoins locaux.



Avec une proportion croissante de personnes âgées, la demande pour les soins de longue durée est amenée à augmenter. Cela se traduit par des besoins en professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) et du social (aides à domicile, assistants de service social, etc.). Le **vieillissement de la population** est potentiellement générateur d'emplois, notamment dans le secteur de la silver économie, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.



Le littoral maralpin concentre la majorité des services médico-sociaux. Les **zones montagneuses et l'arrière-pays connaissent un accès plus limité à ces services**. Les efforts pour attirer des professionnels de santé dans ces zones sont essentiels.



Les employeurs font face à des **difficultés de recrutement importantes**, deux métiers du champ de la Santé ou de l'Action sociale figurent par ailleurs au Top 10 des métiers en tension du département. Ces métiers sont souvent perçus comme exigeants, avec des conditions de travail difficiles (horaires décalés, charge émotionnelle, etc.), et peuvent dissuader l'arrivée de nouveaux actifs. Par ailleurs, les salaires sont parfois jugés insuffisants au regard des responsabilités et contraintes liées à ces métiers. Les capacités d'accueil en formation sont importantes dans le département, et le taux de sélectivité est mesuré, à l'exception de la formation de sage-femme qui est soumise à une très forte pression. **Un travail sur l'attractivité des métiers et des formations est à réaliser.**

L'essentiel

- **Problématique de l'habitat** : les difficultés liées à l'habitat, telles que le vieillissement du bâti, la précarité énergétique ou la vétusté de certaines infrastructures, demeurent un enjeu majeur. Elles affectent directement la qualité de vie et la santé des habitants, nécessitant des solutions durables en matière de logement.
- **Vulnérabilité aux risques naturels** : le territoire reste particulièrement exposé aux risques naturels, comme les inondations, les incendies ou les glissements de terrain, ce qui requiert une gestion proactive de ces risques pour protéger les populations et les infrastructures.
- **Population vieillissante** : la population est plus âgée que la moyenne régionale, ce qui nécessite des ajustements dans l'offre de soins et des services adaptés pour accompagner le vieillissement de manière autonome et saine.
- **Profil socio-économique de la population** : bien que la population soit généralement plus qualifiée et aisée qu'à l'échelle régionale, des inégalités sociales importantes subsistent, créant des disparités d'accès aux services et aux soins, notamment pour les personnes les plus vulnérables.
- **Ressources médicales développées** : le département est le mieux doté en professionnels médicaux et paramédicaux de la région, un atout majeur pour garantir une couverture sanitaire adéquate, bien qu'il faille encore mieux répartir ces ressources selon les besoins spécifiques locaux.
- **État de santé globalement favorable** : l'état de santé de la population est dans l'ensemble meilleur que la moyenne régionale, à l'exception du Haut Pays, où des problèmes de santé spécifiques pourraient nécessiter des interventions ciblées.
- **Problématique des infections sexuellement transmissibles (IST)** : malgré les progrès réalisés, la gestion des infections sexuellement transmissibles reste un défi, avec des enjeux importants pour la prévention, le dépistage et la sensibilisation des populations à risque.

Des évolutions alignées sur la tendance régionale :

- **Baisse de la démographie médicale** : le phénomène de la baisse du nombre de médecins et de professionnels de santé est présent dans ce département, bien qu'il soit moins prononcé que dans d'autres. Il est essentiel de prendre des mesures pour attirer de nouveaux praticiens et retenir ceux déjà présents.
- **Augmentation de la mortalité par cancers du poumon et maladies du système nerveux** : comme dans d'autres départements, la mortalité par cancers du poumon chez les femmes et par maladies du système nerveux connaît une hausse, appelant à renforcer les actions de prévention, de dépistage et de soins pour ces pathologies.

Des problématiques en expansion :

- **Maladies vectorielles** : l'augmentation des maladies vectorielles, en particulier les maladies transmises par les moustiques, devient une préoccupation croissante. Avec le changement climatique et la propagation de nouvelles espèces, ces maladies nécessitent une surveillance accrue et des stratégies de prévention efficaces.

L'essentiel

Le territoire : développer des solutions innovantes pour améliorer la mobilité et l'accès aux soins

Il est essentiel de mettre en place des solutions innovantes, telles que la télémédecine, pour faciliter l'accès aux équipements et aux soins de santé dans les territoires les plus isolés. Ces initiatives permettront de surmonter les obstacles géographiques et d'offrir à la population des services de santé équitables, en particulier dans les zones rurales ou éloignées des centres médicaux.

La population : soutenir le maintien de l'autonomie des personnes âgées

Afin d'accompagner le vieillissement de la population, il est crucial de favoriser le maintien de l'autonomie des personnes âgées. Des politiques et des services adaptés doivent être développés pour permettre aux personnes vieillissantes de rester autonomes et de vivre dans leur environnement familial le plus longtemps possible, en améliorant leur qualité de vie et en assurant leur sécurité.

L'offre de soins et la prévention :

- **Anticiper la baisse de la démographie médicale** : il est important de prévoir la diminution du nombre de professionnels de santé et de mettre en place des stratégies pour rendre les territoires plus attractifs pour les médecins et les autres professionnels médicaux. Cela pourrait inclure des incitations financières, des améliorations des conditions de travail et une meilleure répartition des ressources de santé.
- **Renforcer la prévention et encourager la vaccination** : des efforts doivent être déployés pour renforcer les actions de prévention, en particulier en matière de vaccination et de dépistages. Celles-ci doivent cibler toute la population, en accordant une attention particulière aux groupes sociaux précaires, qui sont souvent moins engagés dans les démarches de santé préventive.

L'état de santé : renforcer la prévention des traumatismes et des comportements à risque

Il est crucial de mettre l'accent sur la prévention des traumatismes, notamment les suicides, les accidents de la route et de la vie courante. Parallèlement, il est essentiel de lutter contre les conduites à risque telles que l'alcoolisme, le tabagisme et les comportements sexuels à risque, à travers des campagnes de sensibilisation, des programmes de soutien et des politiques publiques ciblées.

Les spécificités territoriales : maintenir les acquis et renforcer les ressources

- **Maintenir les acquis et renforcer les ressources** : il est fondamental de préserver les avancées réalisées et de renforcer les ressources humaines et matérielles dans les territoires, en garantissant une répartition équitable des services de santé et en améliorant les infrastructures locales pour soutenir les besoins croissants de la population.
- **Intervenir en priorité dans les territoires les plus vulnérables** : les actions doivent être priorisées dans les territoires les moins favorisés, tels que l'arrière-pays et les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ces zones rencontrent des défis particuliers en termes d'accès aux soins, de conditions de vie et de soutien social, ce qui nécessite une attention particulière pour réduire les inégalités sociales et sanitaires.

3. Le contexte sociodémographique

Démographie



Population en 2020
1 097 410 personnes
 soit **21,5 %** de la pop. régionale



Les plus de 75 ans
138 736 personnes
 soit **12,6 %** dans le département
 et **11,4 %** dans la région



Évolution de la population
 entre 2014 et 2020
+ 0,2 %/an (+ 0,4 %/an en région)
 dont : solde naturel* : **+ 0,2 %**
 dont solde migratoire** : **0,0 %**



Les moins de 20 ans
269 869 personnes
 soit **21,2 %** dans le département
 et **22,3 %** dans la région



Densité
255 hab./km²
 dans le département
 et **162 hab./km²** dans la région



Indice de vieillissement***
116
 pour le département
 et **104** dans la région



Les femmes
578 876 personnes
 soit **52,7 %** dans le département
 et **52,2 %** dans la région



Jeunes ni en emploi, ni en études
 âgés de 15 à 29 ans
30 281 personnes
 soit **17,7 %** dans le département
 et **19,5 %** dans la région



Taux de natalité
10,7 %
 dans le département
 et **11,3 %** dans la région



Population non scolarisée
 sans diplôme parmi les 15-64 ans
20,6 %
 pour le département
 et **21,5 %** dans la région



Familles monoparentales
56 152 ménages
 soit **10,6 %** dans le département
 et **10,9 %** dans la région

Pauvreté – Minimas sociaux



Taux de pauvreté monétaire
16,4 %
 dans le département
 et **17,4 %** dans la région



Part des allocataires de l'AAH
4,1 %
 pour le département
 et **3,6 %** dans la région



Les personnes couvertes par le RSA
35 800 personnes couvertes
 soit **3,2 %** dans le département
 et **5,8 %** dans la région



Part des bénéficiaires de l'APA
8,2 %
 pour le département
 et **7,2 %** dans la région



Taux d'équipement en place pour 1 000 personnes de 75 ans ou plus
115 pour le département
 et **110** dans la région

Sources : Insee, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021 ; CNAF (Allstat FR6), CCMSA, données à fin décembre 2022 et 2023, arrondies à la dizaine ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Finess, Statistique annuelle des établissements (SAE) ; Insee, Estimations de population – Traitement Carif-Oref PACA.

Définition

* Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. On parle d'accroissement naturel ou d'excédent naturel lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès.

** Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année.

*** Nbre de pers. de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Marché du travail



Taux de chômage T2 2024

6,7 %
dans le département
et **7,8 %** dans la région



Taux d'actifs

54,4 %
dans le département
et **53,6 %** dans la région



Taux d'actifs en emploi

47,7 %
dans le département
et **46,6 %** dans la région



Part de salariés

83,4 %
dans le département
et **84,7 %** dans la région

Source : Insee – Taux de chômage (2024), Indicateurs clefs de la DREETS (2023)

TABLEAU 1 - Démographie des professionnels de santé

	Effectif	Densité de professionnels de santé pour 100 000 hab.	
		Département	Région
Ergothérapeutes	156	14,2	17,6
Infirmiers	14 329	1 305,7	1 471,7
Masseurs-kinésithérapeutes	2 470	225,1	218,4
Orthophonistes	484	44,1	42,5
Orthoptistes	86	7,8	8,7
Opticiens	604	55,0	57,6
Psychomotriciens	161	14,7	22,4
Sage-femmes	379	34,5	36,4

Source : Système national des données de santé (SNDS) ; Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d’Azur.

Les Alpes-Maritimes est le deuxième département le plus densément peuplé de la région. L'**indice de vieillissement y est élevé**, il demeure néanmoins inférieur à celui observé dans les départements limitrophes, la part de bénéficiaires de l’APA est supérieure à celle observée en région. Selon les projections de population réalisées par l’Insee, le vieillissement de la population devrait se poursuivre. La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 24 % en 2018 à 31 % en 2050.

La proportion de personnes non scolarisées et sans diplôme est inférieure à la moyenne régionale. La part de jeunes ni en emploi, ni en études est également inférieure à la part régionale.

Les habitants sont moins concernés par le chômage et la pauvreté qu’en région, les **inégalités sont néanmoins très marquées** dans ce département.

La **densité des professionnels** dans le département est faible dans le département, en effet, seuls les orthophonistes sont plus représentés dans le département qu’en région.

4. L'emploi

TABLEAU 2 – Le poids des établissements employeurs dans les Alpes-Maritimes et en région

Établissements	Département	Répartition en %	Région	Répartition en %
Santé	2 111	4,1 %	8 019	3,6%
Social	802	1,5 %	4 326	2,0%
Total SASO	2 913	5,6 %	12 345	5,6%
Autres secteurs	48 902	94,4 %	207 837	94,4%
Total tous secteurs	51 815	100,0 %	220 182	100,0%

Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent **5,6 % des établissements employeurs des Alpes-Maritimes**, soit une proportion équivalente à celle observée en région.

Le département enregistre la part d'établissements de l'Action sociale la plus élevée de la région. Les établissements de la Santé sont quant à eux moins représentés qu'en région.

Avec **30 810 embauches dans le secteur de la Santé humaine et de l'Action sociale** au 2^e trimestre 2024, les Alpes-Maritimes concentrent **22 % des embauches de la région** dans ces secteurs.

Source : AcoSS & MSA, Données pour la période T2 2024

TABLEAU 3 - Les projets de recrutement en 2024 dans les Alpes-Maritimes

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Évolution 2019-2024
aides-soignants	1 400	79,3 %	5,0 %	-3 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	470	40,4 %	42,6 %	ND
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	490	89,8 %	0,0 %	+ 11 %
Infirmiers et sages-femmes	1 010	91,1 %	2,0 %	+ 17 %
Professionnels de l'action sociale	230	69,6 %	0,0 %	+ 156 %
Total tous projets du département	52 610	64,9 %	33,9 %	- 13 %

Source : France Travail – Enquête besoins en main-d'œuvre (BMO) 2024 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les besoins en main-d'œuvre des employeurs de la Santé sont importants dans les Alpes-Maritimes. Les employeurs font état de fortes difficultés de recrutement sur les postes d'aides-soignants (79,3 % de recrutements jugés difficiles) et d'infirmiers et de sages-femmes (91,1 %), supérieures à celles constatées en région.

Dans le secteur de l'Action sociale, les besoins en main-d'œuvre sont plus limités en volume. Si les employeurs font état de fortes difficultés de recrutement, elles sont néanmoins plus mesurées que dans le secteur de la Santé. On observe cependant une très forte hausse des projets de recrutement sur les postes de professionnels de l'Action sociale (+ 156 %).

TABLEAU 4 - Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Alpes-Maritimes

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	5 612	+ 1,7 %	75 %	7 %	39 %	100 %	84 %	16 %
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	7 197	+ 1,6 %	88 %	7 %	34 %	100 %	86 %	11 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	609	+ 0,1 %	26 %	5 %	23 %	100 %	92 %	2 %
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	1 819	+ 4,2 %	78 %	7 %	27 %	29 %	26 %	22 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	335	- 4,5 %	30 %	3 %	45 %	43 %	37 %	s
Auxiliaires de puériculture	1 844	+ 0,8 %	100 %	11 %	22 %	100 %	78 %	16 %
Cadres infirmiers et assimilés	800	- 0,9 %	86 %	s	s	100 %	99 %	4 %
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	8 456	+ 1,5 %	85 %	5 %	19 %	70 %	65 %	11 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	375	stable	82 %	s	46 %	100 %	97 %	18 %
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	1 957	+ 1,9 %	53 %	4 %	38 %	17 %	16 %	12 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	673	+ 0,6 %	46 %	9 %	21 %	71 %	63 %	9 %
Préparateurs en pharmacie	1 453	- 1,8 %	89 %	10 %	21 %	100 %	90 %	15 %
Puéricultrices	422	+ 3,9 %	98 %	7 %	23 %	100 %	91 %	26 %
Sages-femmes (libérales ou salariées)	393	+ 1,0 %	93 %	s	s	82 %	68 %	29 %
Techniciens médicaux	1 579	+ 0,1 %	71 %	11 %	25 %	100 %	94 %	13 %
Total Santé	33 525	+ 1,3 %	80 %	7 %	28 %	82 %	73 %	13 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8 975	+ 0,3 %	94 %	4 %	54 %	100 %	83 %	56 %
Aides médico-psychologiques	1 399	+ 12,0 %	92 %	4 %	37 %	100 %	55 %	52 %
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	3 705	- 0,5 %	99 %	6 %	43 %	100 %	84 %	22 %
Assistants de service social	1 128	+ 2,5 %	92 %	4 %	34 %	100 %	87 %	22 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	616	+ 4,9 %	68 %	s	s	100 %	96 %	9 %
Conseillers en économie sociale familiale	180	- 4,5 %	95 %	s	s	100 %	91 %	16 %
Éducateurs de jeunes enfants	305	+ 2,6 %	94 %	10 %	26 %	100 %	80 %	13 %
Éducateurs spécialisés	1 662	+ 0,3 %	68 %	7 %	26 %	100 %	84 %	12 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	225	+ 3,8 %	54 %	s	42 %	100 %	100 %	s
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	2 795	- 3,5 %	88 %	1 %	49 %	100 %	85 %	47 %
Moniteurs éducateurs	292	+ 2,1 %	76 %	5 %	18 %	100 %	79 %	7 %
Total Social	21 283	+ 0,4 %	90 %	4 %	44 %	100 %	82 %	40 %
Total métiers de la Santé et du Social	54 808	+ 0,9 %	84 %	6 %	34 %	89 %	76 %	23 %
Total actifs tous métiers	441 582	+ 0,4 %	49 %	7 %	35 %	84 %	73 %	16 %

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Alpes-Maritimes

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient près de **55 000 personnes, soit 12,4 % des actifs occupés du département.**

Les emplois les plus représentés dans le secteur de la Santé sont les infirmiers en soins généraux (25 %, 28 % en région), les aides-soignants (21 %, 21 % en région) et les agents de service hospitalier (17 %, 16 % en région). Dans l'Action sociale, ce sont les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (42 %, comme en région), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (17 %, 19 % en région) et les éducateurs spécialisés (13 %, 9 % en région).

Depuis 2014, le **nombre d'emplois dans la Santé a augmenté** de + 1,3 % (+ 1,4 % en région), porté par une hausse du nombre des autres spécialistes de la rééducation (+ 4,2 %) et de puéricultrices (+ 3,9%). À l'inverse, le nombre d'autres spécialistes de l'appareillage médical et de préparateurs en pharmacie a diminué.

L'emploi dans l'Action sociale a augmenté de + 0,4 % (+ 0,8 % en région), du fait de la hausse des aides médico-psychologiques (+ 12,0 %) et des cadres de l'intervention sociale (+ 4,9 %).

Les **femmes** sont davantage représentées dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (84 % pour 49 % dans l'ensemble des métiers), elles ont un poids plus important dans le champ de l'Action sociale (90 %). Certains métiers concentrent une part très importante, de femmes, c'est le cas des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (99 %), des conseillères en économie sociale familiale (95 %) et des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (94 %) dans le secteur de l'Action sociale, et des auxiliaires de puériculture (100 %), des puéricultrices (98 %) et des sages-femmes (93 %) dans le secteur de la Santé.

Les **jeunes de moins de 25 ans** semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale, ils représentent 6 % des actifs en emploi du département (7 % tous métiers). Certains métiers attirent néanmoins une part plus importante de jeunes : c'est notamment le cas des éducateurs de jeunes enfants (10 % de jeunes) dans l'Action sociale et des techniciens médicaux et des auxiliaires de puériculture (11 %) dans la Santé. La possibilité d'obtenir le diplôme de moniteur éducateur par la voie de l'apprentissage y participe. Les **actifs en emploi de plus de 50 ans** sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 28 % des actifs en emploi, contre 35 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (44 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers d'aide à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (54 %).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à **temps partiel** (40 %, 16 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment des actifs en emploi qui sont aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (56 %).



5. Les effectifs en formation de l'Action sociale et de la Santé en 2022

TABLEAU 5 - Les formations aux métiers de la Santé dans les Alpes-Maritimes

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Ambulancier	57		72	57	35 %	58	51	88 %	4 %	1,0
Niveau 4 - Baccalauréat										
Aide-soignant	545	22	580	545	87 %	453	395	87 %	18 %	1,7
Auxiliaire de puériculture	175		125	148	99 %	150	134	89 %	13 %	2,9
Niveau 6 - Bac +3										
Cadre de Santé	35		60	35	83 %	37	36	97 %	0 %	2,0
Infirmier diplômé d'État	1 780	26	586	619	87 %	396	373	94 %	9 %	2,3
Infirmier en bloc opératoire	40		30	23	87 %	29	29	100 %	0 %	1,4
Infirmier en puériculture	36		40	36	97 %	31	21	68 %	8 %	3,2
Niveau 7 et 8 - Bac +5 ou supérieur										
Infirmier anesthésiste	41		20	21	57 %	20	20	100 %	7 %	2,0
Masseur-Kinésithérapeute	288	s	97	113	61 %	57	57	100 %	1 %	1,0
Sage-femme	101		30	11	100 %	24	24	100 %	5 %	28,5
Total Santé	3 098	50	1640	1 608	84 %	1 255	1 140	91 %	10 %	2,2

Source : Conseil régional, Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de la Santé dans les Alpes-Maritimes

Dix formations dans la Santé sont dispensées dans le département des Alpes-Maritimes : ambulancier (niveau CAP-BEP), aide-soignant, auxiliaire de puériculture (niveau Bac), cadre de santé, infirmier diplômé d'État, infirmier en bloc opératoire, infirmier en puériculture (Bac +3), infirmier anesthésiste, masseur kinésithérapeute et sage-femme (Bac +5 ou plus). Elles rassemblent 3 098 inscrits ; dont 1 780 qui préparent un diplôme d'État d'infirmier, 545 un diplôme d'aide-soignant et 288 un diplôme de masseur-kinésithérapeute.

Les **femmes** sont très représentées au sein des formations de la Santé puisqu'elles représentent 84 % des effectifs inscrits en 1^{re} année. Elles sont moins présentes au sein de la formation d'ambulancier (35 %), ce constat s'observe dans l'ensemble des départements de la région où cette formation est dispensée.

Les formations dans la Santé dispensées dans le département enregistrent des **taux de réussite élevés** (91 %). Ce taux atteint même 100 % pour mes formations d'infirmier en bloc opératoire, d'infirmier anesthésiste, de masseur-kinésithérapeute et de sage-femme. Les interruptions sont par ailleurs peu fréquentes au sein de ces formations, allant de 0 % pour la formation de cadre de Santé à 7 % pour celle d'infirmier anesthésiste. La formation d'aide-soignant enregistre le taux de réussite le plus faible parmi les formations de Santé dispensées dans le département (87 %) ; les interruptions sont par ailleurs plus fréquentes (18 %).

Globalement, les **taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles** (2,2 candidats pour une place en formation), bien que supérieurs à ceux observés au sein des départements limitrophes. Certaines formations sont soumises à une pression plus importante, traduisant une forte attractivité. C'est le cas de la formation de sage-femme où l'on recense 28,5 candidats pour une place en formation et, dans une moindre mesure, des infirmiers en puériculture (3,2) et des auxiliaires de puériculture (2,9).

L'attractivité des formations d'infirmier et de sages-femmes représente un enjeu important pour le département à plusieurs niveaux :

- Les employeurs font état de très fortes difficultés de recrutement pour ces métiers, avec 91,1 % des projets de recrutement jugés difficiles. Ce métier est par ailleurs le 5^e le plus en tension du département.
- Les aides-soignants du département sont vieillissants (34 % d'actifs en emploi âgés de 50 ans et plus parmi les infirmiers, 36 % pour les aides-soignants). Les jeunes âgés de moins de 25 ans sont quant à eux très peu représentés au sein de ces emplois (7 % des actifs en emploi). L'anticipation et l'accompagnement du renouvellement de la main-d'œuvre constituent donc des défis majeurs pour le département.
- Le métier de spécialiste de l'appareillage médical est également en tension forte dans le département, or cette formation n'y est pas dispensée.

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

TABLEAU 6 - Les formations aux métiers de l'Action sociale dans les Alpes-Maritimes

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %)	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Accompagnant éducatif et social	209	7	204	156	86 %	73	71	97 %	20 %	1,3
Niveau 4 - Baccalauréat										
Moniteur éducateur	135	52	105	89	70 %	57	54	95 %	10 %	1,2
Technicien de l'intervention sociale et familiale	14	s	70	10	90 %	7	7	100 %	29 %	1,5
Niveau 5 - Bac +2										
Assistant familial	45		30	14	79 %	29	29	100 %	2 %	0,0
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	25			25	76 %	18	17	94 %	20 %	1,0
Niveau 6 - Bac +3										
Assistant de service social	159	30	105	63	94 %	41	41	100 %	3 %	1,6
Caferuis	52		50	30	77 %	19	12	63 %	10 %	1,0
Conseiller en économie sociale et familiale	20		30	20	95 %	23	17	74 %	5 %	1,8
Éducateur de jeunes enfants	143	44	95	55	95 %	47	47	100 %	12 %	1,3
Éducateur spécialisé	245	92	160	91	86 %	73	67	92 %	9 %	1,3
Educateur technique spécialisé			35							
Niveau 7 et 8 - Bac +5 ou supérieur										
Cafdes	16	s	20	9	56 %	s	s	75 %	6 %	1,0
Ingénierie sociale	5		35	s	s	s	s	s	s	s
Total Action sociale	1 068	229	939	563	84 %	394	367	93 %	11 %	1,3

Source : Conseil régional – Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees – Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de l'Action sociale dans les Alpes-Maritimes

Dans le champ de l'Action sociale, **douze formations** sont dispensées dans le département : accompagnant éducatif et social (niveau CAP-BEP), moniteur-éducateur, technicien de l'intervention sociale et familiale familial (niveau Bac), assistant, mandataire judiciaire à la protection des majeurs (niveau Bac +2), assistant de service social familial, caferuis, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé (niveau Bac +3), cafdes et ingénierie sociale (niveau Bac +5 et plus). Elles rassemblent **1 068 personnes**, dont 245 qui préparent un diplôme d'éducateur spécialisé et 209 un diplôme d'accompagnant éducatif et social. Les femmes sont majoritaires dans les formations de l'Action sociale (84 % des inscrits). Quatre formations dispensées dans le département sont exclusivement féminines : technicien de l'intervention sociale et familiale ; assistant familial ; assistant de service social ; éducateur de jeunes enfants.

À l'exception des formations caferuis et cafdes, les formations de l'Action sociale enregistrent des **taux de réussite très élevés** (93%). Les **interruptions de formation sont néanmoins assez fréquentes** dans le département, elles sont supérieures à 20 % dans trois formations (technicien de l'intervention sociale et familiale ; accompagnant éducatif et social ; mandataire judiciaire à la protection des majeurs).

Globalement, les **taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles** avec 1,3 candidat pour une place en formation. Cela peut traduire une difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent.

Les actifs en emploi dans l'Action sociale sont vieillissants (44 % sont âgés de 50 ans ou plus). **L'anticipation et l'accompagnement du renouvellement de la main-d'œuvre constituent donc des défis majeurs pour le département.**

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de l'Action sociale



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Zoom sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale en tension dans les Alpes-Maritimes

Dans les Alpes-Maritimes, sur les onze métiers observables dans le domaine professionnel Santé, Action sociale, culturelle et sportive, onze sont en tension. Parmi eux, deux figurent au Top 10 des métiers les plus en tension du département.



Le métier d'**infirmier** est le 4^e métier le plus en tension dans le département (tous métiers confondus).

En 2019, 7 420 salariés exercent ce métier dans le département.

3 970 offres d'emploi et 380 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

90 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par l'intensité d'embauche.



Le métier de **spécialiste de l'appareillage médical** est le 6^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 640 salariés exercent ce métier dans le département.

660 offres d'emploi et 110 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

81 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et l'**intensité d'embauche** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par le manque de main-d'œuvre disponible.



Le métier de **professionnel de l'action sociale** est le 26^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 1 350 salariés exercent ce métier dans le département.

480 offres d'emploi et 150 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

87 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** est le principal facteur de tension sur ce métier. Il est suivi par le manque de main-d'œuvre disponible.

Source : Quels métiers en tension en 2022 dans les départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? État des lieux et facteurs de tension - Panorama n° 8, juillet 2024, par Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud

Données mobilisées : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

La méthodologie de l'analyse des métiers est disponible dans [l'annexe n°2](#).

Chapitre 4

Les Bouches-du-Rhône

Le contexte bucco-rhodanien

Le département des Bouches-du-Rhône concentre plus de 40 % de la population régionale. Il concentre une population plus jeune qu'en région, il enregistre l'indice de vieillissement le plus bas de la région. La part de personnes âgées de 75 ans ou plus est faible relativement à celle observée en région.

Les habitants sont davantage concernés par le chômage et la pauvreté. La part des personnes sans diplôme est la plus élevée de la région après le Vaucluse, il en est de même pour la part de bénéficiaires du RSA.

Les besoins en main-d'œuvre dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale sont importants. Comme en région, les employeurs bucco-rhodaniens font état de fortes difficultés de recrutement, et plus particulièrement sur les postes d'éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs.

Les enjeux du territoire



Avec de **fortes disparités** entre les zones urbaines et les zones plus rurales, il y a **des besoins différenciés**. Les **quartiers défavorisés** de Marseille, qui concentrent une population en **difficulté socio-économique**, avec des besoins accrus en matière d'accompagnement social.



Bien que le département accueille une population plus jeune qu'en région, la proportion croissante de personnes âgées va augmenter la demande pour les soins de longue durée. Cela se traduit par des besoins en professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) et du social (aides à domicile, assistants de service social, etc.). Le **vieillissement de la population** est potentiellement générateur d'emplois, notamment dans le secteur de la silver économie, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.



Le **taux de natalité** est dynamique, ce qui renforce les difficultés de recrutement du secteur de la petite enfance. Les formations d'auxiliaire de puériculture semblent par ailleurs peu attractives, ce qui risque de renforcer ces tensions à moyen terme.



Les employeurs font face à des **difficultés de recrutement importantes**, deux métiers du champ de la Santé ou de l'Action sociale figurent par ailleurs au TOP 15 des métiers en tension du département. Ces métiers sont souvent perçus comme exigeants, avec des conditions de travail difficiles (horaires décalés, charge émotionnelle, etc.), et peuvent dissuader l'arrivée de nouveaux actifs. Par ailleurs, les salaires sont parfois jugés insuffisants au regard des responsabilités et contraintes liées à ces métiers. Les capacités d'accueil en formation sont importantes dans le département, et le taux de sélectivité est mesuré, à l'exception de la formation de sage-femme qui est soumise à une très forte tension. **Le Ségur de la Santé (accords signés le 13 juillet 2020)**, a déjà permis une revalorisation des carrières, l'organisation des soins sur les territoires et l'investissement dans la santé. Il comporte également un volet formation qui a permis une augmentation de près de 20 % des capacités des filières aide-soignante et infirmière. **Un travail sur l'attractivité des formations et, in fine, des métiers est donc à continuer.**

L'essentiel

- **Risques sanitaires liés à l'environnement** : le territoire continue de faire face à des risques sanitaires majeurs dus à l'environnement, tels que les risques naturels (inondations, incendies) et les effets des changements climatiques. Ces risques sont aggravés par des conditions de logement dégradées et une pollution atmosphérique qui affecte la Santé des populations.
- **Pauvreté et inégalités sociales marquées** : la pauvreté et les inégalités sociales restent profondément ancrées, notamment à Marseille, où ces disparités sont particulièrement visibles et impactent l'accès aux soins et la qualité de vie des plus précaires.
- **Dotation en professionnels de santé** : bien que le département bénéficie d'un nombre important de professionnels médicaux, des inégalités territoriales persistent dans l'accès aux soins, particulièrement dans certaines zones rurales ou quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- **Surmortalité significative** : le département présente une surmortalité notable par rapport à la région pour diverses pathologies, notamment les maladies de l'appareil respiratoire, du système nerveux et les cancers du poumon chez les hommes. Ces chiffres soulignent la nécessité de renforcer la prévention et les soins ciblés pour ces pathologies.
- **Sous-mortalité pour certaines pathologies** : paradoxalement, on observe une sous-mortalité pour les suicides et les pathologies liées à l'alcool par rapport à la moyenne régionale. Cependant, cela peut dissimuler des problématiques de santé mentale et de consommation qui nécessitent une attention particulière en matière de prévention et de traitement.
- **Consommation de médicaments psychotropes** : la consommation importante de médicaments psychotropes est un indicateur d'une prévalence élevée des troubles psychiatriques, ce qui souligne l'urgence d'une meilleure prise en charge de la santé mentale et la nécessité d'interventions adaptées.
- **Inégalités territoriales et sociales de santé** : les inégalités en matière de santé sont exacerbées par des facteurs sociaux et territoriaux, avec certaines populations vivant dans des conditions précaires et ayant facilement moins accès à des soins de qualité.

Des évolutions alignées avec la tendance régionale :

- **Baisse de la démographie médicale** : comme dans d'autres départements, la baisse du nombre de médecins et de professionnels de santé se poursuit, créant des tensions supplémentaires sur l'accès aux soins, surtout dans les zones les plus isolées.
- **Augmentation des maladies chroniques** : l'augmentation de la prévalence des maladies chroniques, telles que le diabète et les maladies cardiovasculaires, est une tendance qui se renforce, mettant en évidence le besoin de stratégies de prévention à long terme et de gestion des pathologies chroniques pour améliorer la qualité de vie.
- **Augmentation de la mortalité par cancers du poumon et maladies du système nerveux** : la hausse de la mortalité par cancers du poumon chez les femmes et les maladies du système nerveux suit les tendances observées au niveau régional, nécessitant des actions renforcées dans les domaines de la prévention, du dépistage précoce et de la prise en charge des patients.

L'essentiel

Le territoire : prévenir les risques sanitaires environnementaux

Il est crucial de mettre en place des actions de prévention face aux risques sanitaires liés à la pollution de l'air, à l'habitat dégradé et aux risques naturels (inondations, incendies, etc.). Des mesures de sensibilisation et des interventions ciblées doivent être développées pour protéger la santé de la population, notamment dans les zones les plus exposées à ces facteurs de risque environnementaux.

La population : favoriser le maintien de l'autonomie des personnes âgées et renforcer la prévention auprès des jeunes

Le maintien de l'autonomie des personnes vieillissantes doit être soutenu par des politiques et services adaptés, permettant aux aînés de conserver leur indépendance et de vivre dans un environnement sécurisé. Parallèlement, il est important de renforcer la prévention auprès des enfants et des jeunes, notamment sur les risques sanitaires, les comportements à risque et les pathologies émergentes.

L'offre de soins et la prévention :

- **Anticiper la baisse de la démographie médicale** : afin de face à la diminution prévue du nombre de professionnels de santé, il est essentiel d'élaborer des stratégies pour attirer et maintenir les médecins et autres professionnels dans les territoires, tout en améliorant l'attractivité des zones de soins moins desservies.
- **Renforcer la prévention et promouvoir la vaccination et le dépistage** : des actions de prévention ciblées, notamment la promotion de la vaccination et du dépistage, doivent être renforcées pour toutes les populations, avec un accent particulier sur les publics précaires qui rencontrent des obstacles dans l'accès aux soins de prévention.

L'état de santé : renforcer la prise en charge des maladies chroniques et réduire la mortalité évitable

Il est nécessaire de mettre l'accent sur la prévention, le dépistage et le parcours de soins pour les maladies chroniques afin de mieux accompagner les patients tout au long de leur traitement. Par ailleurs, des efforts doivent être intensifiés pour réduire la mortalité évitable, notamment en agissant sur les cancers, les accidents de la circulation et de la vie courante, grâce à des campagnes de prévention, de sensibilisation et une meilleure gestion des urgences.

Les spécificités territoriales : maintenir les acquis et intervenir dans les zones les plus vulnérables

- **Maintenir les acquis et renforcer les ressources des territoires** : il est crucial de maintenir et de développer les ressources sanitaires existantes dans les territoires, en veillant à ce que les infrastructures et les services de santé soient durables et adaptés aux besoins croissants de la population.
- **Intervenir en priorité dans les territoires les plus vulnérables** : des interventions ciblées doivent être mises en place en priorité dans les zones présentant les situations les moins favorables, telles que l'agglomération marseillaise et l'étang de Berre. Ces territoires connaissent des défis spécifiques liés à la pauvreté, à la pollution et à un accès limité aux soins de santé, nécessitant une attention particulière pour réduire les inégalités sociales et sanitaires.

3. Le contexte sociodémographique

Démographie



Population en 2020
2 048 070 personnes
 soit **40,2 %** de la pop. régionale



Évolution de la population
 entre 2014 et 2020
+ 0,3 %/an (+ 0,4 % en région)
 dont : solde naturel* : **+ 0,4 %**
 dont solde migratoire** : **0,0 %**



Densité
403 hab./km²
 dans le département
 et **162 hab./km²** dans la région



Les femmes
1 070 189 personnes
 soit **52,3 %** dans le département
 et **52,2 %** dans la région



Taux de natalité
12,6 %
 dans le département
 et **11,3 %** dans la région



Familles monoparentales
112 743 ménages
 soit **12,0 %** dans le département
 et **10,9 %** dans la région

Source : Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d’Azur.



Les plus de 75 ans
203 655 personnes
 soit **9,9 %** dans le département
 et **11,4 %** dans la région



Les moins de 20 ans
480 243 personnes
 soit **23,4 %** dans le département
 et **22,3 %** dans la région



Indice de vieillissement***
88
 pour le département
 et **104** dans la région



Jeunes ni en emploi, ni en études
 âgés de 15 à 29 ans
70 212 personnes
 soit **19,4 %** dans le département
 et **19,5 %** dans la région



Population non scolarisée
 sans diplôme 15-64 ans
22,0 %
 pour le département
 et **21,5 %** dans la région

Pauvreté – Minimas sociaux



Taux de pauvreté monétaire
18,5 %
 dans le département
 et **17,4 %** dans la région



Part des allocataires de l’AAH
3,2 %
 pour le département
 et **3,6 %** dans la région



Les personnes couvertes par le RSA
154 850 personnes couvertes
 soit **7,5 %** dans le département
 et **5,8 %** dans la région



Part des bénéficiaires de l’APA
7,1 %
 pour le département
 et **7,2 %** dans la région



Taux d’équipement en place pour 1 000 personnes de 75 ans ou plus
111 pour le département
 et **110** dans la région

Sources : Insee, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021 ; CNAF (Allstat FR6), CCMSA, données à fin décembre 2022 et 2023, arrondies à la dizaine ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Direction de la recherche, des études, de l’évaluation et des statistiques (Drees), Finess, Statistique annuelle des établissements (SAE) ; Insee, Estimations de population – Traitement Carif-Oref PACA.

Définition

* Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d’une période. On parle d’accroissement naturel ou d’excédent naturel lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès.

** Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l’année.

*** Nbre de pers. de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Marché du travail



Taux de chômage T2 2024

8,4 %
dans le département
et **7,8 %** dans la région



Taux d'actifs

54,3 %
dans le département
et **53,6 %** dans la région



Taux d'actifs en emploi

47,1 %
dans le département
et **46,6 %** dans la région



Part de salariés

87,4 %
dans le département
et **84,7 %** dans la région

Source : Insee – Taux de chômage (2024), Indicateurs clefs de la DREETS (2023)

TABLEAU 1 - Démographie des professionnels de santé

	Effectif	Densité de professionnels de santé pour 100 000 hab.	
		Département	Région
Ergothérapeutes	364	17,8	17,6
Infirmiers	33 731	1 647,0	1 471,7
Masseurs-kinésithérapeutes	4 441	216,8	218,4
Orthophonistes	994	48,5	42,5
Orthoptistes	222	10,8	8,7
Opticiens	1 221	59,6	57,6
Psychomotriciens	556	27,1	22,4
Sage-femmes	771	37,6	36,4

Source : Système national des données de santé (SNDS) ; Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Le département des Bouches-du-Rhône se démarque par une **forte densité de population**, il concentre par ailleurs une proportion importante de jeunes. Selon les projections de population réalisées par l'Insee, la population bucco-rhodanienne devrait connaître un vieillissement moins prononcé que dans le reste de la région. La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 20 % en 2018 à 26 % en 2050.

Le département accueille une population plus précaire qu'en région : les ménages sont davantage concernés par la pauvreté et la monoparentalité. La population non scolarisée sans diplôme est légèrement plus représentée qu'en région. La part de jeunes ni en emploi, ni en études est quant à elle proche de la part régionale.

Les habitants sont davantage confrontés au **chômage et à la pauvreté** que dans le reste de la région. Par ailleurs, la part de personnes sans diplôme est supérieure à celle observée au niveau régional. La part de bénéficiaires du RSA est également la plus élevée de la région.

La démographie des professionnels de santé révèle des densités supérieures à celles observées à l'échelle régionale, plus particulièrement concernant les sages-femmes et les infirmiers. Seuls les pédicures-podologues sont moins représentés qu'en région.

TABLEAU 2 – Le poids des établissements employeurs dans les Bouches-du-Rhône et en région

Établissements	Département	Répartition en %	Région	Répartition en %
Santé	3 107	3,8 %	8 019	3,6 %
Social	1 745	2,1 %	4 326	2,0 %
Total SASO	4 852	5,9 %	12 345	5,6 %
Autres secteurs	77 395	94,1 %	207 837	94,4 %
Total tous secteurs	82 247	100,0 %	220 182	100,0 %

Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent **5,9 % des établissements employeurs des Bouches-du-Rhône**, soit une proportion légèrement supérieure à celle observée en région (5,6 %). Le département concentre à lui seul 39 % des structures de santé de la région, c'est le département le **mieux doté en structures de santé**.

Avec **61 810 embauches dans le secteur de la Santé humaine et de l'Action sociale** au 2^e trimestre 2024, les Bouches-du-Rhône concentrent 44 % des embauches de la région dans ces secteurs.

Source : AcoSS & MSA, Données pour la période T2 2024

TABLEAU 3 - Les projets de recrutement en 2024 dans les Bouches-du-Rhône

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Évolution 2019-2024
Aides-soignants	2 440	70,5 %	4,5 %	- 8 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	1 370	43,1 %	49,6 %	ND
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	740	93,2 %	6,8 %	+ 42 %
Infirmiers et sage-femmes	1 190	73,9 %	8,4 %	- 6 %
Professionnels de l'action sociale	420	71,4 %	2,4 %	+ 91 %
Total tous projets du département	88 650	61,6 %	28,8 %	- 5 %

Source : France Travail – Enquête besoins en main-d'œuvre (BMO) 2024 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les besoins en main-d'œuvre dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale sont importants. En lien avec son poids démographique, le département concentre une part très importante des projets de recrutement de la région. Comme en région, les employeurs bucco-rhodaniens font état de fortes difficultés de recrutement, et plus particulièrement sur les postes d'éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs, où 93,2 % des recrutements sont jugés difficiles.

Les difficultés de recrutement sur les postes d'assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile sont moins marquées dans le département (43,1 %). Entre 2014 et 2020, on observe une baisse des projets de recrutement d'aides-soignants (- 8 %) et d'infirmiers-sages-femmes (-6 %).

TABLEAU 4 - Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Bouches-du-Rhône

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	9 373	-0,1%	78 %	7 %	41 %	100 %	82 %	24 %
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	12 018	1,4%	90 %	10 %	31 %	100 %	83 %	18 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	1 499	1,7%	19 %	6 %	25 %	100 %	88 %	4 %
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	3 307	2,6%	79 %	8 %	21 %	34 %	28 %	23 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	807	1,2%	35 %	11 %	34 %	64 %	56 %	6 %
Auxiliaires de puériculture	3 510	2,0%	98 %	10 %	25 %	100 %	86 %	21 %
Cadres infirmiers et assimilés	1 912	0,8%	87 %	2 %	47 %	100 %	97 %	7 %
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	19 580	2,3%	83 %	6 %	27 %	69 %	62 %	14 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	788	-0,7%	80 %	2 %	37 %	100 %	95 %	20 %
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	3 510	1,7%	52 %	7 %	31 %	17 %	13 %	13 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	1 343	3,0%	59 %	20 %	14 %	78 %	68 %	16 %
Préparateurs en pharmacie	2 453	-2,0%	89 %	7 %	23 %	100 %	91 %	20 %
Puéricultrices	832	1,9%	97 %	9 %	22 %	100 %	93 %	20 %
Sages-femmes (libérales ou salariées)	860	1,8%	98 %	5 %	21 %	84 %	74 %	30 %
Techniciens médicaux	3 475	1,1%	74 %	9 %	30 %	100 %	93 %	14 %
Total Santé	65 268	1,4%	80 %	8 %	30 %	82 %	71 %	17 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	14 125	-0,5%	95 %	5 %	47 %	100 %	83 %	60 %
Aides médico-psychologiques	3 793	23,5%	91 %	4 %	33 %	100 %	45 %	63 %
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	7 703	-1,0%	98 %	9 %	40 %	100 %	83 %	31 %
Assistants de service social	2 293	0,9%	93 %	3 %	33 %	100 %	89 %	21 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	1 265	1,8%	67 %	3 %	33 %	100 %	92 %	12 %
Conseillers en économie sociale familiale	533	0,2%	90 %	3 %	22 %	100 %	92 %	17 %
Éducateurs de jeunes enfants	591	1,9%	97 %	11 %	24 %	100 %	81 %	19 %
Éducateurs spécialisés	3 786	2,4%	70 %	7 %	25 %	100 %	82 %	17 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	318	3,2%	41 %	s	s	100 %	94 %	6 %
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	1 913	-5,4%	92 %	3 %	57 %	100 %	81 %	55 %
Moniteurs éducateurs	693	-0,6%	67 %	6 %	19 %	100 %	83 %	15 %
Total Social	37 015	0,9%	90 %	6 %	39 %	100 %	80 %	43 %
Total métiers de la Santé et du Social	102 283	1,2%	84 %	7 %	33 %	88 %	74 %	26 %
Total actifs tous métiers	795 291	0,7%	49 %	8 %	32 %	87 %	74 %	17 %

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans les Bouches-du-Rhône

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient **102 283 personnes, soit 12,9 % des actifs occupés du département**. Les emplois les plus représentés dans le secteur de la Santé sont les infirmiers en soins généraux (30 %, 28 % en région), les aides-soignants (18 %, 21 % en région) et les agents de service hospitalier (14 %, 16 % en région). Dans l'Action sociale, ce sont les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (38 %, 42 % en région), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (21 %, 19 % en région) et les aides médico-psychologiques (10 %, 9 % en région).

Depuis 2014, **le nombre d'emplois dans la Santé a augmenté** de + 1,4 % (comme en région), porté par une hausse du nombre d'opticiens lunetiers et audioprothésistes (+ 3,0 %) et d'autres spécialistes de la rééducation (+ 2,6 %). À l'inverse, le nombre de préparateurs en pharmacie a diminué.

L'emploi dans l'Action sociale a augmenté de + 0,9 % (+ 0,8 % en région), du fait de la forte hausse du nombre d'aides médico-psychologiques (+ 23,5 %). La diminution du nombre d'assistantes maternelles (- 1,0 %), combinée à un vieillissement notable de cette profession par rapport à la moyenne (+ 40 %), accentue considérablement les défis du secteur de la petite enfance.

Les **femmes** sont davantage représentées dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (84 % pour 49 % dans l'ensemble des métiers), elles ont un poids plus important dans le champ de l'Action sociale (90 %). Certains métiers concentrent une part très importante de femmes, c'est le cas des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (98 %), des éducatrices de jeunes enfants (97 %) et des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (95 %) dans le secteur de l'Action sociale, et des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (98 %), des éducateurs de jeunes enfants (97 %) et des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (95 %) dans le secteur de la Santé.

Les **jeunes de moins de 25 ans** semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale, ils représentent 7 % des actifs en emploi du département (8 % tous métiers). Certains métiers attirent néanmoins une part plus importante de jeunes : c'est notamment le cas des opticiens lunetiers et audioprothésistes, où près d'un actif en emploi sur cinq a moins de 25 ans, et dans une moindre mesure des éducateurs de jeunes enfants et des autres spécialistes de l'appareillage médical (11 %), la possibilité d'obtenir ce diplôme par la voie de l'apprentissage favorisant la présence de jeunes actifs. **Les actifs âgés 50 ans et plus** sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 30 % des actifs en emploi, contre 32 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (39 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers de cadres infirmiers et assimilés et d'aide à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (47 % d'actifs âgés de 50 ans ou plus).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à **temps partiel** (43 %, 17 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment des actifs en emploi qui sont aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (60 %).



5. Les effectifs en formation de l'Action sociale et de la Santé en 2022

TABLEAU 5 - Les formations aux métiers de la Santé des Bouches-du-Rhône

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %)	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Ambulancier	77	8	92	77	32 %	88	88	100 %	9 %	2,5
Niveau 4 - Baccalauréat										
Aide-soignant	1 220	68	1 289	1 220	87 %	963	868	90 %	21 %	2,2
Auxiliaire de puériculture	423	57	318	421	98 %	336	285	85 %	12 %	2,4
Niveau 5 - Bac +2										
Préparateur en pharmacie hospitalière	38	7	60	38	95 %	57	43	75 %	8 %	1,4
Psychomotricien	334	88	100	100	90 %	104	104	100 %	2 %	0,0
Niveau 6 - Bac +3										
Cadre de Santé	110		175	110	80 %	124	124	100 %	1 %	1,5
Ergothérapeute	91		30	30	83 %	32	29	91 %	8 %	7,5
Infirmier de bloc opératoire	87	s	60	39	82 %	42	42	100 %	6 %	1,0
Infirmier diplômé d'État	4 089	88	1 578	1 478	81 %	1 127	1 079	96 %	5 %	2,2
Infirmier en puériculture	60	s	80	60	100 %	58	58	100 %	0 %	1,7
Manipulateur d'électro- radiologie médicale	157	152	55	65	62 %	40	40	100 %	5 %	3,8
Pédicure- podologue	72		30	29	86 %	s	s	0 %	4 %	1,0
Niveau 7 et 8 - Bac +5 ou supérieur										
Infirmier anesthésiste	85		52	52	67 %	33	33	100 %	0 %	3,3
Masseur-Kinésithérapeute	627	55	170	188	54 %	169	149	88 %	2 %	9,4
Sage-femme	143		36	35	97 %	48	36	75 %	2 %	38,2
Total Santé	7 613	530	4 125	3 942	83 %	3 221	2 978	92 %	8 %	2,9

Source : Conseil régional, Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de la Santé des Bouches-du-Rhône

Quinze formations dans la Santé sont dispensées dans le département des Bouches-du-Rhône : ambulancier (niveau CAP-BEP), aide-soignant, auxiliaire de puériculture (niveau Bac), préparateur en pharmacie, psychomotricien (niveau Bac + 2), cadre de Santé, ergothérapeute, infirmier de bloc opératoire, infirmier diplômé d'État, infirmier en puériculture, manipulateur d'électro-radiologie médicale, pédicure-podologue (niveau Bac +3), infirmier anesthésiste, masseur kinésithérapeute et sage-femme (niveau Bac+ 5 ou plus). Elles rassemblent 7 613 personnes ; dont 4 089 qui préparent un diplôme d'État d'infirmier, 1220 un diplôme d'aide-soignant et 627 un diplôme de masseur-kinésithérapeute.

Les femmes sont très représentées au sein des formations de la Santé puisqu'elles représentent 83 % des effectifs inscrits en 1^{re} année. Elles sont moins présentes au sein de la formation d'ambulancier (32 %), ce constat s'observe dans l'ensemble des départements de la région où cette formation est dispensée. Elles sont également moins nombreuses dans la formation de manipulateur d'électroradiologie médicale (62 %).

Les formations dans la Santé dispensées dans le département enregistrent des taux de réussite élevés (92 %). Ce taux atteint même 100 % pour six des formations dispensées dans le département (ambulancier, psychomotricien, cadre Santé, infirmier en bloc opératoire, infirmier en puériculture, infirmier anesthésiste et manipulateur d'électroradiologie médicale). Les interruptions sont par ailleurs peu fréquentes au sein de ces formations, allant de 0 % pour les formations d'infirmier anesthésiste et d'infirmier en puériculture à 9 % pour la formation d'ambulancier. En revanche, les interruptions sont fréquentes dans la formation d'aide-soignant, avec près d'un inscrit sur cinq qui interrompt sa formation.

Les taux de sélectivité dans les formations dispensées sont importants relativement aux autres départements de la région : on recense 2,9 candidats pour une place en formation. Les formations soumises à la plus forte tension sont celles de sage-femme (38,2), de masseur-kinésithérapeute (9,4) et d'ergothérapeute (7,5). Cela implique une réflexion sur le dimensionnement de l'offre dans ces formations.

Quatre formations enregistrent des taux de sélectivité faibles, compris entre 0 et 1,4 candidat pour une place en formation, pouvant traduire leur faible attractivité : psychomotricien, infirmier de bloc opératoire, pédicure-podologue et préparateur en pharmacie hospitalière.

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

TABLEAU 6 - Les formations aux métiers de l'Action sociale des Bouches-du-Rhône

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Accompagnant éducatif et social	222	160	693	216	88 %	152	144	95 %	15 %	1,2
Niveau 4 - Baccalauréat										
Moniteur éducateur	268	99	195	163	71 %	102	99	97 %	10 %	1,7
Technicien de l'intervention sociale et familiale	60	14	134	22	91 %	29	28	97 %	15 %	1,9
Niveau 5 - Bac +2										
Assistant familial	142		50	66	80 %	44	42	95 %	16 %	0,0
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	28			28	96 %	27	25	93 %	7 %	1,7
Niveau 6 - Bac +3										
Assistant de service social	282	23	195	94	94 %	72	66	92 %	9 %	1,5
Caferuis	109		135	77	70 %	57	43	75 %	2 %	1,1
Conseiller en économie sociale et familiale	67	22	100	67	91 %	55	49	89 %	10 %	1,8
Éducateur de jeunes enfants	193	81	105	72	97 %	61	53	87 %	17 %	1,3
Éducateur spécialisé	537	185	273	207	74 %	146	134	92 %	6 %	1,8
Éducateur technique spécialisé	20	s	60	7	43 %	6	6	100 %	15 %	1,0
Médiateur familial	17		45	12	100 %	s	s	s	s	1,0
Niveau 7 et 8 - Bac +5 ou supérieur										
Cafdes	31	s	50	20	80 %	13	9	69 %	6 %	1,2
Ingénierie sociale	51		55	17	53 %	16	15	94 %	2 %	1,6
Total Action sociale	2 027	588	2 090	1 068	82 %	780	713	91 %	10 %	1,4

Source : Conseil régional – Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees – Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de l'Action sociale des Bouches-du-Rhône

Dans le champ de l'Action sociale, quatorze formations sont dispensées dans le département : accompagnant éducatif et social, moniteur-éducateur, technicien de l'intervention sociale et familiale (niveau Bac), assistant familial, mandataire judiciaire à la protection des majeurs (niveau Bac +2), assistant de service social, caferuis, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, médiateur familial (niveau Bac +3), cafdes et Ingénierie sociale (niveau Bac +5). Elles rassemblent 2 027 personnes (tous niveaux confondus), dont 537 qui préparent un diplôme d'éducateur spécialisé, 245 un diplôme d'éducateur spécialisé et 209 un diplôme d'accompagnant éducatif et social.

Les femmes sont majoritaires dans les formations de l'Action sociale (82 % des inscrits). Elles sont moins représentées au sein des formations d'éducateurs techniques spécialisés (43 %) et d'ingénierie sociale (53 %).

À l'exception des formations caferuis et cafdes, les formations de l'Action sociale enregistrent des taux de réussite élevés (91 %).

Globalement, les taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles avec 1,4 candidat pour une place en formation. Cela peut traduire une difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent.

L'attractivité des formations de l'Action sociale représente un enjeu important pour le département afin d'anticiper et d'accompagner le renouvellement de la main-d'œuvre.

CARTE 2 - Localisation des sites de formation dans le domaine de l'Action sociale



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023
- Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Zoom sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale en tension dans les Bouches-du-Rhône

Dans les Bouches-du-Rhône, sur les douze métiers observables dans le domaine professionnel Santé, Action sociale, culturelle et sportive, dix sont en tension. Parmi eux, deux figurent au Top 15 des métiers les plus en tension du département.



Le métier de **technicien médical et préparateur** est le 12^e métier le plus en tension dans le département (tous métiers confondus).

En 2019, 5 900 salariés exercent ce métier dans le département.

2 780 offres d'emploi et 470 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

85 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par des conditions de travail contraignantes.



Le métier d'**infirmier** est le 14^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 16 580 salariés exercent ce métier dans le département.

7 030 offres d'emploi et 980 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

76 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre disponible** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier.



Le métier **autres professionnels paramédicaux** est le 29^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 1 650 salariés exercent ce métier dans le département.

1 140 offres d'emploi et 360 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

87 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et l'**intensité d'embauches** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par le manque de main-d'œuvre disponible.

Source : Quels métiers en tension en 2022 dans les départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? État des lieux et facteurs de tension - Panorama n° 8, juillet 2024, par Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud

Données mobilisées : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

La méthodologie de l'analyse des métiers est disponible dans [l'annexe n°2](#).

Chapitre 5

Le Var

Le contexte varois

Le Var est le troisième département le plus densément peuplé de la région. Ce département fait face à un vieillissement important de sa population : il enregistre l'indice de vieillissement le plus élevé de la région ; les personnes âgées de 75 ans ou plus sont plus représentées qu'en région. Ce département enregistre par ailleurs le taux d'équipement en places pour personnes âgées le plus faible de la région.

Les bénéficiaires des prestations sociales (RSA et APA) sont peu présents dans le département.

Le taux de chômage est en dessous du niveau régional et le statut de non-salarié est plus fréquent dans ce territoire.

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent 5,5 % des établissements du Var, soit une proportion équivalente à celle observée en région. Cette part est faible au regard des besoins sanitaires croissants liés au vieillissement de la population varoise.

Les difficultés de recrutement sont plus marquées dans le secteur de la Santé que de l'Action sociale. Les projets de recrutement sont néanmoins en baisse dans le secteur de la Santé, alors qu'ils augmentent fortement dans celui de l'Action sociale.

Les enjeux du territoire



Le **vieillissement de la population active** implique des enjeux liés au **renouvellement de la main-d'œuvre** du fait des départs en retraite, plus particulièrement dans l'Action sociale où les actifs seniors en emploi sont très représentés. Afin d'éviter une pénurie de personnel qualifié, il est essentiel d'attirer de jeunes actifs au sein de ces secteurs, impliquant une réflexion sur l'attractivité des métiers (conditions de travail, rémunération), et l'adaptation de l'offre de formation aux besoins locaux.



Avec une proportion croissante de personnes âgées, la demande pour les soins de longue durée est amenée à augmenter. Cela se traduit par des besoins en professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) et du social (aides à domicile, assistants de service social, etc.). Le **vieillissement de la population** est potentiellement générateur d'emplois, notamment dans le secteur de la silver économie, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.



Le littoral varois concentre la majorité des services médico-sociaux. L'arrière-pays connaît un accès plus limité à ces services. Les efforts pour **attirer des professionnels de santé** dans ces zones sont essentiels.



Les employeurs font face à des **difficultés de recrutement importantes**, cinq métiers du champ de la Santé ou de l'Action sociale figurent par ailleurs au TOP 30 des métiers en tension du département. Ces métiers sont souvent perçus comme exigeants, avec des conditions de travail difficiles (horaires décalés, charge émotionnelle, etc.), et peuvent dissuader l'arrivée de nouveaux actifs. Par ailleurs, les salaires sont parfois jugés insuffisants au regard des responsabilités et contraintes liées à ces métiers. Le département enregistre également un faible taux de sélectivité en formation, attestant de la difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent. **Un travail sur l'attractivité des métiers est à réaliser.**

L'essentiel

- **Attractivité du département** : la population départementale augmente plus rapidement qu'à l'échelle régionale, en grande partie grâce à la forte activité touristique du département, qui soutient la dynamique démographique locale.
- **Population âgée** : la population est particulièrement vieillissante, notamment sur le littoral, ce qui pose des enjeux en matière de services de santé, d'adaptation de l'habitat et de maintien de l'autonomie des personnes âgées.
- **Mortalité évitable élevée** : la mortalité évitable demeure préoccupante, avec une surmortalité par rapport à la région dans des domaines tels que les cancers, les suicides et les noyades. De plus, la consommation de médicaments psychotropes reste élevée, ce qui peut être un indicateur d'une santé mentale fragile et d'une nécessité de renforcer la prise en charge psychologique.

Des évolutions qui suivent la tendance régionale :

- **Vieillissement de la population et hausse des familles monoparentales** : comme dans la région, le vieillissement de la population continue de s'intensifier, accompagnée d'une augmentation de la proportion de familles monoparentales, engendrant des besoins accrus en matière de services sociaux et de santé adaptés.
- **Augmentation de la mortalité pour certaines pathologies** : l'augmentation de la mortalité par maladies du système nerveux et cancers du poumon chez les femmes suit la tendance régionale, soulignant la nécessité de renforcer les actions de prévention et de dépistage pour ces pathologies.
- **Baisse de la mortalité prématurée** : en revanche, des progrès ont été réalisés, notamment avec une baisse de la mortalité prématurée par cancers et pour les maladies de l'appareil circulatoire, témoignant de l'efficacité des politiques de santé publique mises en place.

Des évolutions plus favorables que dans la région :

- **Une hausse du nombre de médecins spécialistes** : bien que la baisse du nombre de médecins généralistes soit également une réalité dans le département, elle est moins forte que dans le reste de la région. De plus, le département a vu une augmentation du nombre de médecins spécialistes, ce qui est un facteur positif pour l'accès aux soins spécialisés.
- **Baisse de la mortalité par maladies respiratoires** : contrairement à la tendance régionale, le département présente une sous-mortalité par rapport à la région pour les maladies de l'appareil respiratoire. Ce résultat positif pourrait être attribué à des actions de prévention et à des facteurs environnementaux plus favorables dans certaines zones.

L'essentiel

Le territoire : prévenir les risques sanitaires liés à l'environnement

Il est essentiel de développer des stratégies de prévention face aux risques sanitaires liés à l'environnement. Cela inclut la gestion des risques naturels (inondations, incendies, etc.), l'amélioration de l'habitat pour réduire les impacts sanitaires, ainsi que la prévention des maladies vectorielles, notamment celles liées à des facteurs environnementaux comme le changement climatique et les conditions sanitaires locales.

La population : accompagner l'autonomie des personnes vieillissantes et renforcer la prévention pour les jeunes

L'accompagnement du vieillissement et le maintien de l'autonomie des personnes âgées doivent être renforcés par des dispositifs adaptés, visant à préserver leur qualité de vie tout en répondant aux défis liés à leur santé. Parallèlement, il est crucial de mettre en œuvre des actions de prévention ciblées pour les enfants et les jeunes, afin de les protéger des risques sanitaires, les comportements à risque et les maladies émergentes.

L'offre de soins et la prévention :

- **Anticiper la baisse de la démographie médicale** : la baisse de la démographie médicale représente un défi majeur pour l'accès aux soins, et il est nécessaire de réfléchir à des solutions pour rendre les territoires plus attractifs pour les professionnels de santé, en particulier dans les zones rurales et périurbaines.
- **Renforcer les actions de prévention et promouvoir la vaccination et le dépistage** : il est crucial de renforcer les campagnes de prévention, de promouvoir la vaccination et de favoriser les actions de dépistage, en particulier pour les populations les plus vulnérables et précaires. Ces actions permettront de réduire les risques de maladies évitables et d'améliorer la santé globale de la population.

L'état de santé : renforcer la prise en charge des maladies chroniques et réduire la mortalité évitable

Des efforts doivent être déployés pour renforcer la prévention, le dépistage et l'accompagnement des patients atteints de maladies chroniques. La réduction de la mortalité évitable, qu'il s'agisse de cancers, de suicides, de noyades ou d'accidents de la circulation, doit rester une priorité en intensifiant les mesures de prévention, de dépistage précoce et d'éducation à la Santé.

Les spécificités territoriales : maintenir et renforcer les ressources des territoires les plus vulnérables

- **Maintenir les acquis et renforcer les ressources** : il est essentiel de conserver et de développer les acquis sanitaires existants dans les territoires, tout en renforçant les ressources humaines et matérielles pour améliorer l'accès aux soins et la qualité de vie des habitants.
- **Intervenir en priorité dans les territoires les moins favorables** : les interventions de santé publique doivent se concentrer en priorité sur les zones où les besoins sont les plus importants, comme l'arrière-pays varois ou le golfe de Saint-Tropez, qui connaissent des défis particuliers en matière d'accès aux soins, de vieillissement de la population et de risques environnementaux.

3. Le contexte sociodémographique

Démographie



Population en 2020

1 085 189 personnes
soit **21,3 %** de la pop. régionale



Évolution de la population

entre 2014 et 2020
+ 0,7 %/an (+ 0,4 % en région)
dont : solde naturel* : **- 0,1 %**
dont solde migratoire** : **+ 0,8 %**



Densité

182 hab./km²
dans le département
et **162 hab./km²** dans la région



Les femmes

564 226 personnes
soit **52,0 %** dans le département
et **52,2 %** dans la région



Taux de natalité

9,8 %
dans le département
et **11,3 %** dans la région



Familles monoparentales

51 668 ménages
soit **9,9 %** dans le département
et **10,9 %** dans la région



Les plus de 75 ans

139 343 personnes
soit **12,8 %** dans le département
et **11,4 %** dans la région



Les moins de 20 ans

225 238 personnes
soit **20,8 %** dans le département
et **22,3 %** dans la région



Indice de vieillissement***

127
pour le département
et **104** dans la région



Jeunes ni en emploi, ni en études

âgés de 15 à 29 ans
32 052 personnes
soit **20,5 %** dans le département
et **19,5 %** dans la région



Population non scolarisée

sans diplôme 15-64 ans
20,7 %
pour le département
et **21,5 %** dans la région

Pauvreté – Minimas sociaux



Taux de pauvreté monétaire

15,6 %
dans le département
et **17,4 %** dans la région



Part des allocataires de l'AAH

3,8 %
pour le département
et **3,6 %** dans la région



Les personnes couvertes par le RSA

62 870 personnes couvertes
soit **5,7 %** dans le département
et **5,8 %** dans la région



Part des bénéficiaires de l'APA

6,5 %
pour le département
et **7,2 %** dans la région



Taux d'équipement en place pour

1 000 personnes de 75 ans ou plus
96 pour le département
et **110** dans la région

Sources : Insee, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021 ; CNAF (Allstat FR6), CCMSA, données à fin décembre 2022 et 2023, arrondies à la dizaine ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Finess, Statistique annuelle des établissements (SAE) ; Insee, Estimations de population – Traitement Carif-Oref PACA.

Définition

* Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. On parle d'accroissement naturel ou d'excédent naturel lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès.

** Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année.

*** Nbre de pers. de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Source : Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Marché du travail



Taux de chômage T2 2024

7,1 %
dans le département
et **7,8 %** dans la région



Taux d'actifs

51,3 %
dans le département
et **53,6 %** dans la région



Taux d'actifs en emploi

44,5 %
dans le département
et **46,6 %** dans la région



Part de salariés

82,5 %
dans le département
et **84,7 %** dans la région

Source : Insee – Taux de chômage (2024), Indicateurs clefs de la DREETS (2023)

TABLEAU 1 - Démographie des professionnels de santé

	Effectif	Densité de professionnels de santé pour 100 000 hab.	
		Département	Région
Ergothérapeutes	175	16,1	17,6
Infirmiers	15 279	1 408,0	1 471,7
Masseurs-kinésithérapeutes	2 519	232,1	218,4
Orthophonistes	373	34,4	42,5
Orthoptistes	73	6,7	8,7
Opticiens	601	55,4	57,6
Psychomotriciens	242	22,3	22,4
Sage-femmes	346	31,9	36,4

Source : Système national des données de santé (SNDS) ; Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Le Var est le troisième département le plus peuplé de la région, mais se démarque des départements littoraux voisins par une plus faible densité de population. La proportion de personnes âgées de 75 ans ou plus y est importante et **l'indice de vieillissement est le plus élevé de la région**. Selon les projections de population réalisées par l'Insee, le vieillissement de la population devrait se poursuivre. La part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 26 % en 2018 à 34 % en 2050.

La proportion de personnes non scolarisées et sans diplôme est inférieure à la moyenne régionale. La part **de jeunes ni en emploi, ni en études** est quant à elle supérieure à la part régionale.

Les bénéficiaires des prestations sociales (APA et RSA) sont moins présents qu'en région, le taux de chômage y est plus faible. Le département enregistre **une faible densité de professionnels de santé**. Seuls les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes et les pédicures-podologues sont plus représentés qu'en région.

4. L'emploi

TABLEAU 2 - Le poids des établissements employeurs dans les Bouches-du-Rhône et en région

Établissements	Département	Répartition en %	Région	Répartition en %
Santé	1 517	3,4 %	8 019	3,6%
Social	933	2,1 %	4 326	2,0%
Total SASO	2 450	5,5 %	12 345	5,6%
Autres secteurs	42 292	94,5 %	207 837	94,4%
Total tous secteurs	44 742	100,0 %	220 182	100,0%

Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent **5,5 % des établissements employeurs** du Var, soit une proportion équivalente à celle observée en région. Cette part est faible au regard des besoins sanitaires croissants liés au vieillissement de la population varoise.

Avec **28 310 embauches dans le secteur de la Santé humaine et de l'Action sociale** au 2^e trimestre 2024, le Var concentre **20 % des embauches de la région** dans ces secteurs.
Source : AcoSS & MSA, Données pour la période T2 2024

TABLEAU 3 - Les projets de recrutement en 2024 dans les Bouches-du-Rhône

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Évolution 2019-2024
Aides-soignants	910	62,6 %	4,4 %	- 26 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	540	70,4 %	33,3 %	ND
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	230	73,9 %	4,3 %	+ 10 %
Infirmiers et sage-femmes	380	65,8 %	5,3 %	stable
Professionnels de l'action sociale	110	81,8 %	0,0 %	+ 57 %
Total tous projets du département	51 230	60,9 %	50,9 %	3 %

Source : France Travail – Enquête besoins en main-d'œuvre (BMO) 2024 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Bien que les besoins en main-d'œuvre dans l'Action sociale soient importants, les projets de recrutement relevant de ce secteur ont un poids limité parmi ceux du département et relativement au reste du territoire régional. Les employeurs font état de difficultés de recrutement importantes, avec plus de 70 % des recrutements jugés difficiles.

Dans le secteur de la Santé, les besoins en main-d'œuvre sont plus importants en volume, ils pèsent néanmoins peu dans les projets de recrutement du département relativement à l'échelle régionale (2,5 % des projets de recrutement, contre 4,8 % en région). Les difficultés de recrutement sont moins marquées au sein de ce secteur, bien qu'elles demeurent importantes, notamment sur les postes d'assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile (70,4 %).

On observe néanmoins une forte hausse entre 2019 et 2024 des projets de recrutement de professionnels de l'Action sociale (+ 57,1 %), qui risque de renforcer les tensions de recrutement sur ces postes. En lien avec le vieillissement de la population varoise, les projets de recrutement dans ce secteur ne devraient cesser de croître.

TABLEAU 4 - Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans le Var

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	5 034	+ 1,4 %	82 %	7 %	40 %	100 %	77 %	26 %
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	7 358	+ 1,2 %	89 %	8 %	33 %	100 %	85 %	16 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	808	+ 1,5 %	28 %	4 %	29 %	100 %	95 %	5 %
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	1 584	+ 3,2 %	77 %	5 %	20 %	30 %	27 %	22 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	354	+ 3,8 %	41 %	s	s	48 %	42 %	7 %
Auxiliaires de puériculture	1 553	+ 1,4 %	100 %	7 %	20 %	100 %	86 %	23 %
Cadres infirmiers et assimilés	936	+ 2,7 %	86 %	3 %	51 %	100 %	96 %	9 %
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	9 396	+ 1,6 %	83 %	4 %	30 %	65 %	59 %	13 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	339	+ 0,0 %	68 %	s	41 %	100 %	94 %	14 %
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	2 045	+ 3,7 %	51 %	4 %	29 %	13 %	11 %	8 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	672	+ 5,8 %	63 %	12 %	17 %	73 %	66 %	11 %
Préparateurs en pharmacie	1 522	- 1,1 %	90 %	11 %	24 %	100 %	87 %	28 %
Puéricultrices	342	+ 2,8 %	100 %	6 %	28 %	100 %	94 %	32 %
Sages-femmes (libérales ou salariées)	390	+ 5,6 %	97 %	5 %	26 %	75 %	61 %	30 %
Techniciens médicaux	1 301	+ 0,8 %	73 %	6 %	32 %	100 %	94 %	10 %
Total Santé	33 634	+ 1,7 %	81 %	6 %	31 %	80 %	69 %	17 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	10 922	+ 0,9 %	95 %	4 %	51 %	100 %	83 %	65 %
Aides médico-psychologiques	1 511	+ 16,6 %	94 %	2 %	45 %	100 %	51 %	60 %
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	3 656	- 0,7 %	98 %	6 %	41 %	100 %	82 %	26 %
Assistants de service social	1 207	+ 2,4 %	96 %	2 %	33 %	100 %	88 %	29 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	471	- 2,1 %	69 %	s	s	100 %	95 %	8 %
Conseillers en économie sociale familiale	232	- 0,5 %	93 %	s	s	100 %	93 %	26 %
Éducateurs de jeunes enfants	305	+ 3,4 %	s	10 %	19 %	100 %	83 %	19 %
Éducateurs spécialisés	1 769	+ 2,5 %	74 %	5 %	25 %	100 %	88 %	16 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	240	+ 5,2 %	30 %	s	56 %	100 %	85 %	s
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	1 236	- 4,7 %	95 %	2 %	65 %	100 %	74 %	54 %
Moniteurs éducateurs	382	- 1,5 %	75 %	7 %	19 %	100 %	80 %	21 %
Total Social	21 931	+ 1,0 %	91 %	4 %	44 %	100 %	81 %	48 %
Total métiers de la Santé et du Social	55 565	+ 1,4 %	85 %	5 %	36 %	88 %	74 %	29 %
Total actifs tous métiers	408 949	+ 1,1 %	48 %	8 %	34 %	83 %	71 %	16 %

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans le Var

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient **55 565 personnes, soit 13,6 % des actifs occupés du département.**

Les emplois les plus représentés dans le secteur de la Santé sont les infirmiers en soins généraux (28 %, 28 % en région), les aides-soignants (22 %, 21 % en région) et les agents de service hospitalier (15 %, 16 % en région). Dans l'Action sociale, ce sont les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (50 %, 42 % en région), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (17 %, 19 % en région) et les éducateurs spécialisés (8 %, 9 % en région).

Depuis 2014, **le nombre d'emplois dans la Santé a augmenté** de + 1,7 % (+ 1,4 % en région), porté par une hausse du nombre d'opticiens lunetiers et audioprothésistes (+ 5,8 %) et de sages-femmes (+ 5,6%). À l'inverse, le nombre de préparateurs en pharmacie a diminué.

L'emploi dans l'Action sociale a augmenté de + 1,0 % (+ 0,8 % en région), du fait de la forte hausse du nombre d'aides médico-psychologiques.

Les **femmes** sont davantage représentées dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (85 % pour 48 % dans l'ensemble des métiers), elles ont un poids plus important dans le champ de l'Action sociale (91 %). Certains métiers concentrent une part très importante de femmes, c'est le cas des puéricultrices, des auxiliaires de puériculture (100 %) et des sages-femmes (97 %) dans le secteur de la Santé, et des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil, des puéricultrices (98 %), des assistantes de service social (96 %) et des employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (95 %) dans le secteur de l'Action sociale.

Les **jeunes de moins de 25 ans** semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale, ils représentent 5 % des actifs en emploi du département (8 % pour l'ensemble des métiers). Certains métiers attirent néanmoins une part plus importante de jeunes : c'est notamment le cas des opticiens-lunetiers et audioprothésistes (12 % d'actifs âgés de moins de 25 ans), des préparateurs en pharmacie (11 %) et des éducateurs de jeunes enfants (10 %). La possibilité d'obtenir le diplôme par la voie de l'apprentissage peut favoriser la présence de jeunes dans ces emplois. **Les actifs âgés de 50 ans et plus** sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 31 % des actifs en emploi, contre 34 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (44 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers d'employés de maisons et personnels de ménage chez des particuliers (65 %) et d'éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'ateliers (56 %).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à **temps partiel** (29 %, 16 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment des actifs en emploi qui sont aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (65 %).



5. Les effectifs en formation de l'Action sociale et de la Santé en 2022

TABLEAU 5 - Les formations aux métiers de la Santé du Var

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %)	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Ambulancier	67		80	67	27 %	78	69	88 %	6 %	1,1
Niveau 4 - Baccalauréat										
Aide-soignant	530	87	503	530	87 %	424	388	92 %	12 %	1,5
Auxiliaire de puériculture	125		120	125	100 %	114	110	96 %	7 %	1,4
Niveau 5 - Bac +2										
Psychomotricien	118		40	42	93 %	38	36	95 %	13 %	1,8
Niveau 6 - Bac +3										
Ergothérapeute	90		30	30	90 %	36	33	92 %	6 %	1,0
Infirmier diplômé d'État	1 164	19	380	400	83 %	319	314	98 %	8 %	2,0
Manipulateurs d'électro radiologie médicale	40	8	40	40	85 %	s	s	s	s	1,3
Total Santé	2 134	114	1 193	1 234	84 %	1 009	950	94 %	9 %	1,5

Source : Conseil régional, Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de la Santé du Var

Sept formations dans la Santé sont dispensées dans le département du Var : ambulancier (niveau CAP-BEP), aide-soignant, auxiliaire de puériculture (niveau Bac), psychomotricien (niveau Bac +2), ergothérapeute, infirmier diplômé d'État et manipulateur d'électroradiologie médicale (niveau Bac +3). Elles rassemblent 2 134 personnes, dont 1 164 qui préparent un diplôme d'État d'infirmier.

Les femmes sont très représentées au sein des formations de la Santé puisqu'elles représentent 84 % des effectifs inscrits en 1^{re} année. Elles sont moins présentes au sein de la formation d'ambulancier (27 %), ce constat s'observe dans l'ensemble des départements de la région où cette formation est dispensée.

Les formations dans la Santé dispensées dans le département enregistrent des taux de réussite élevés (94 %). Ce taux est plus faible pour la formation d'ambulancier, avec 88 % des candidats présentés au diplôme qui l'ont obtenu ; les interruptions sont néanmoins moins fréquentes que dans les formations de psychomotricien (13 %) et d'aide-soignant (12 %). Globalement, les taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles, avec 1,5 candidat pour une place de formation, pouvant traduire une difficulté à attirer des candidats alors que les besoins en emploi existent.

L'attractivité des formations de la Santé représente un enjeu important pour le département. En effet, les difficultés de recrutement dans ce secteur risquent de s'accroître si le volume de personnes formées se réduit. Certains métiers concentrent une part importante d'actifs seniors en emploi, c'est notamment le cas des cadres infirmiers et assimilés où plus d'un actif sur deux est âgé de 50 ans ou plus. L'anticipation et l'accompagnement du renouvellement de la main-d'œuvre constituent donc des défis majeurs pour le département.

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

TABLEAU 6 - Les formations aux métiers de l'Action sociale du Var

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Accompagnant éducatif et social	82	10	203	82	89 %	92	92	100 %	26 %	1,1
Niveau 4 - Baccalauréat										
Moniteur éducateur	91	37	75	53	74 %	40	40	100 %	11 %	1,4
Niveau 5 - Bac +2										
Assistant familial	s		80	s	0 %	14	13	93 %	0 %	0,0
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	24			24	83 %	27	19	70 %	17 %	1,1
Niveau 6 - Bac +3										
Assistant de service social	118	11	75	49	86 %	34	30	88 %	21 %	1,1
Caferuis	32		25	13	77 %	12	12	100 %	3 %	1,3
Éducateur de jeunes enfants	76	29	65	39	97 %	s	s	s	8 %	1,6
Éducateur spécialisé	173	66	70	62	89 %	40	40	100 %	6 %	1,0
Total Action sociale	596	153	593	322	86 %	259	246	95 %	13 %	1,2

Source : Conseil régional – Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees – Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

CARTE 2 - Localisation des sites de formation dans le domaine de l'Action sociale

Les formations aux métiers de l'Action sociale du Var

Dans le champ de l'Action sociale, huit formations sont dispensées dans le département : accompagnant éducatif et social (niveau CAP-BEP), moniteur-éducateur (niveau Bac), assistant familial, mandataire judiciaire à la protection des majeurs (niveau Bac +2), assistant de service social, caferuis, éducateur de jeunes enfants et éducateur spécialisé (niveau Bac +3). Elles rassemblent 596 personnes (tous niveaux confondus).

Les formations de l'Action sociale enregistrent des taux de réussite importants (95 %). Ce taux est plus mesuré pour la formation de mandataire judiciaire à la protection des majeurs (70 %). Les interruptions sont également plus fréquentes dans cette formation (17 %).

L'attractivité des formations de l'Action sociale représente un enjeu important pour le département afin d'anticiper et d'accompagner le renouvellement de la main-d'œuvre (44 % d'actifs âgés de 50 ans ou plus).



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Zoom sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale en tension dans le Var

Dans le Var, sur les onze métiers observables dans le domaine professionnel Santé, Action sociale, culturelle et sportive, dix sont en tension. Parmi eux, cinq figurent au Top 30 des métiers les plus en tension du département. .



Le métier d'**infirmier** est le 7^e métier le plus en tension dans le département (tous métiers confondus).

En 2019, 7 660 salariés exercent ce métier dans le département.

5 240 offres d'emploi et 490 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

71 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation**, le **manque de main-d'œuvre disponible** et l'**intensité d'embauche** sont les trois principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par la non-durabilité de l'emploi.



Le métier de **spécialiste de l'appareillage médical** est le 19^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 680 salariés exercent ce métier dans le département.

230 offres d'emploi et 100 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

75 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** est le principal facteur de tension sur ce métier. Il est suivi par l'intensité d'embauches et le manque de main-d'œuvre disponible.



Le métier de **professionnel de l'Action sociale** est le 22^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 1 390 salariés exercent ce métier dans le département.

590 offres d'emploi et 150 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

81 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** est le principal facteur de tension sur ce métier. Il est suivi par le manque de main-d'œuvre disponible.

Source : Quels métiers en tension en 2022 dans les départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? État des lieux et facteurs de tension - Panorama n° 8, juillet 2024, par Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud

Données mobilisées : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

La méthodologie de l'analyse des métiers est disponible dans [l'annexe n°2](#).

Chapitre 6

Le Vaucluse

Le contexte vauclusien

Le Vaucluse concentre une population plus jeune qu'en région, il enregistre l'indice de vieillissement le plus bas de la région après les Bouches-du-Rhône. La part de personnes de 75 ans ou plus est faible relativement à celle observée en région.

Le département enregistre les taux de chômage et de pauvreté les plus élevés de la région ; la part de personnes sans diplôme est supérieure à celle observée au niveau régional. Pour autant, le recours aux aides sociales (RSA et APA) est relativement faible comparativement aux besoins sociaux.

Bien que les besoins en main-d'œuvre dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale soient importants, les postes relevant de ces secteurs ont un poids limité dans les projets de recrutement du département relativement au reste du territoire régional. Les employeurs vauclusiens font état de fortes difficultés à recruter au sein de ces deux secteurs, avec plus de trois recrutements sur quatre jugés comme difficiles.

Les enjeux du territoire



Le Vaucluse est marqué par une population en **difficulté socio-économique**, avec des **besoins élevés en matière d'accompagnement social**, notamment dans certaines zones comme Avignon et ses environs.



L'accès aux soins est inégal dans le département, les zones rurales enregistrent une faible densité médicale. Les efforts pour **attirer des professionnels de santé** dans ces zones sont essentiels.



Bien que le département accueille une population plus jeune qu'en région, la proportion croissante de personnes âgées va augmenter la demande pour les soins de longue durée. Cela se traduit par des besoins en professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers, etc.) et du social (aides à domicile, assistants de service social, etc.). **Le vieillissement de la population** est potentiellement générateur d'emplois, notamment dans le secteur de la silver économie, afin d'assurer la prise en charge de la fragilité et de la dépendance.



Les employeurs font face à des **difficultés de recrutement importantes**, trois métiers du champ de la Santé ou de l'Action sociale figurent par ailleurs au Top 30 des métiers en tension du département. Ces métiers sont souvent perçus comme exigeants, avec des conditions de travail difficiles (horaires décalés, charge émotionnelle, etc.), et peuvent dissuader l'arrivée de nouveaux actifs. Par ailleurs, les salaires sont parfois jugés insuffisants au regard des responsabilités et contraintes liées à ces métiers. Les formations du social sont soumises à une très forte tension dans le département. **Un travail sur l'attractivité des métiers est à réaliser.**

L'essentiel

- **Pauvreté et populations fragiles** : les populations vulnérables sont plus représentées dans le département qu'à l'échelle de la région, renforçant les inégalités sociales et sanitaires.
- **Indicateurs de mortalité et de morbidité défavorables** : les indicateurs de mortalité et de morbidité restent moins favorables que la moyenne régionale, indiquant des disparités dans l'accès aux soins et dans les conditions de vie des habitants.
- **Inégalités territoriales** : des inégalités persistantes existent au sein du territoire. La situation est plus favorable dans le Lubéron, tandis que les zones du Haut Vaucluse et l'agglomération d'Avignon rencontrent des défis plus importants en matière de santé publique et d'accès aux soins.

Des évolutions qui suivent la tendance régionale :

- **Viellissement de la population et hausse des familles monoparentales** : comme dans la région, le vieillissement de la population se poursuit, accompagné d'une augmentation de la proportion de familles monoparentales, ce qui génère de nouveaux besoins en matière de services sociaux et de santé.
- **Augmentation de la mortalité par cancers du poumon chez les femmes** : une tendance à la hausse de la mortalité par cancers du poumon chez les femmes est observée, ce qui reflète un besoin urgent d'actions de prévention ciblées et de programmes de dépistage dans la population féminine.

Des écarts qui se creusent avec la région :

- **Baisse de la démographie médicale et vieillissement des professionnels** : la baisse du nombre de professionnels de santé, en particulier des médecins, est plus marquée dans ce territoire que dans le reste de la région, exacerbant les problèmes d'accès aux soins. De plus, le vieillissement des professionnels de santé aggrave cette situation, nécessitant des solutions pour attirer et retenir les jeunes médecins.
- **Augmentation des accidents de la route** : contrairement à la tendance régionale, le nombre d'accidents de la route dans ce territoire a augmenté, ce qui requiert des actions renforcées en matière de sécurité routière, de prévention et de sensibilisation.
- **Baisse de la mortalité prématurée** : bien que la mortalité prématurée par cancers et maladies de l'appareil circulatoire ait diminué, la baisse reste moins rapide que dans le reste de la région, indiquant qu'il reste des efforts importants à fournir pour réduire cette mortalité évitable.

L'essentiel

Le territoire : prévenir les risques sanitaires liés à l'habitat ancien dégradé, ainsi qu'aux risques naturels

Il est crucial de mettre en place des mesures pour prévenir les risques sanitaires liés à l'habitat, notamment en rénovant les bâtiments anciens et dégradés qui peuvent représenter un danger pour la santé publique. En parallèle, des actions de prévention face aux risques naturels (inondations, incendies, etc.) doivent être renforcées, afin de protéger la population des dangers environnementaux.

La population : favoriser et accompagner l'autonomie des personnes vieillissantes, renforcer la prévention auprès des enfants et des jeunes

L'autonomie des personnes âgées doit être un axe central des politiques de santé et de services sociaux. Il est nécessaire de développer des dispositifs d'accompagnement pour cette population vieillissante. Par ailleurs, des actions de prévention adaptées doivent être mises en place pour les enfants et les jeunes, afin de les sensibiliser aux comportements de santé responsables et de prévenir les risques sanitaires dès le plus jeune âge.

L'offre de soins et la prévention :

- **Anticiper la baisse de la démographie médicale** : la diminution du nombre de médecins, particulièrement dans les zones rurales et périurbaines, nécessite une réflexion sur les moyens d'attirer et de retenir les professionnels de santé dans ces territoires. Des mesures incitatives et un meilleur accompagnement des jeunes praticiens sont essentiels pour garantir une offre de soins suffisante.
- **Renforcer les actions de prévention, promouvoir la vaccination et le dépistage** : il est impératif d'intensifier les campagnes de prévention, notamment auprès des publics précaires, pour promouvoir la vaccination et les dépistages, permettant ainsi de prévenir les maladies évitables et d'améliorer la prise en charge précoce des pathologies.

L'état de Santé : renforcer la prévention, le dépistage et le parcours de prise en charge globale des maladies chroniques, réduire la mortalité évitable

Il est nécessaire de renforcer la prévention des maladies chroniques, en mettant l'accent sur le dépistage précoce et le parcours de soin intégré, afin d'assurer une prise en charge plus globale et efficace des patients. Par ailleurs, des actions spécifiques doivent être mises en place pour réduire la mortalité évitable, notamment les cancers, les accidents de la circulation et les accidents de la vie courante.

Les spécificités territoriales : maintenir les acquis et renforcer les ressources dans les territoires les plus vulnérables

- **Maintenir les acquis et renforcer les ressources** : il est essentiel de maintenir les acquis sanitaires existants et d'investir pour renforcer les ressources humaines et matérielles dans les territoires les moins bien dotés, afin de garantir une offre de soins équitable sur l'ensemble du territoire.
- **Intervenir en priorité dans les territoires les plus vulnérables** : une attention particulière doit être portée aux territoires présentant les situations les moins favorables, tels que le Haut Vaucluse et le Grand Avignon, où les inégalités sociales et d'accès aux soins sont plus marquées. Les politiques publiques doivent viser à réduire ces écarts et à améliorer l'accès aux services de santé pour ces populations.

3. Le contexte sociodémographique

Démographie



Population en 2020

561 941 personnes
soit **11,0 %** de la pop. régionale



Évolution de la population entre 2014 et 2020

+ 0,2 %/an (+ 0,4 % en région)
dont : solde naturel* : **+ 0,2 %**
dont solde migratoire** : **0,0 %**



Densité

158 hab./km²
dans le département
et **162 hab./km²** dans la région



Les femmes

292 271 personnes
soit **52,0 %** dans le département
et **52,2 %** dans la région



Taux de natalité

11,6 %
dans le département
et **11,3 %** dans la région



Familles monoparentales

26 760 ménages
soit **10,4 %** dans le département
et **10,9 %** dans la région



Les plus de 75 ans

59 680 personnes
soit **10,6 %** dans le département
et **11,4 %** dans la région



Les moins de 20 ans

132 275 personnes
soit **23,5 %** dans le département
et **22,3 %** dans la région



Indice de vieillissement***

96
pour le département
et **104** dans la région



Jeunes ni en emploi, ni en études

âgés de 15 à 29 ans
19 605 personnes
soit **22,8 %** dans le département
et **19,5 %** dans la région



Population non scolarisée

sans diplôme 15-64 ans
24,6 %
pour le département
et **21,5 %** dans la région

Pauvreté – Minimas sociaux



Taux de pauvreté monétaire

19,9 %
dans le département
et **17,4 %** dans la région



Part des allocataires de l'AAH

3,7 %
pour le département
et **3,6 %** dans la région



Les personnes couvertes par le RSA

32 600 personnes couvertes
soit **5,8 %** dans le département
et **5,8 %** dans la région



Part des bénéficiaires de l'APA

6,8 %
pour le département
et **7,2 %** dans la région



Taux d'équipement en place pour 1 000 personnes de 75 ans ou plus

96 pour le département
et **110** dans la région

Sources : Insee, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA – Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021 ; CNAF (Allstat FR6), CCMSA, données à fin décembre 2022 et 2023, arrondies à la dizaine ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Finess, Statistique annuelle des établissements (SAE) ; Insee, Estimations de population – Traitement Carif-Oref PACA.

Définition

* Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. On parle d'accroissement naturel ou d'excédent naturel lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès.

** Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année.

*** Nbre de pers. de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Marché du travail



Taux de chômage T2 2024

9 %
dans le département
et **7,8 %** dans la région



Taux d'actifs

54,6 %
dans le département
et **53,6 %** dans la région



Taux d'actifs en emploi

46,3 %
dans le département
et **46,6 %** dans la région



Part de salariés

83,0 %
dans le département
et **84,7 %** dans la région

Source : Insee – Taux de chômage (2024), Indicateurs clefs de la DREETS (2023)

TABEAU 1 - Démographie des professionnels de santé

	Effectif	Densité de professionnels de santé pour 100 000 hab.	
		Département	Région
Ergothérapeutes	115	20,5	17,6
Infirmiers	6 877	1 223,8	1 471,7
Masseurs-kinésithérapeutes	864	153,8	218,4
Orthophonistes	188	33,5	42,5
Orthoptistes	46	8,2	8,7
Opticiens	363	64,6	57,6
Psychomotriciens	78	13,9	22,4
Sage-femmes	233	41,5	36,4

Source : Système national des données de santé (SNDS) ; Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Ce département accueille une part élevée de **jeunes de moins de 20 ans**, il enregistre l'indice de vieillissement le plus faible de la région après les Bouches-du-Rhône. Selon les projections de population réalisées par l'Insee, le département devrait connaître un vieillissement de sa population : la part des personnes âgées de plus de 65 ans devrait passer de 22 % en 2018 à 50 % en 2050.

Le Vaucluse enregistre les proportions les plus importantes de personnes non scolarisées sans diplôme et de jeunes ni en emploi, ni en études de la région.

Les **problématiques sociales sont très présentes** : le département enregistre les taux de chômage et de pauvreté les plus élevés de la région. Le recours aux aides sociales (RSA et APA) est relativement faible comparativement aux besoins sociaux.

La densité des professionnels de santé est faible dans le département. Les infirmiers et les masseurs-kinésithérapeutes sont très peu représentés relativement au reste du territoire régional. Les densités de sages-femmes, d'opticiens et d'ergothérapeutes sont néanmoins supérieures à celles observées en région.

4. L'emploi

TABLEAU 2 – Le poids des établissements employeurs dans les Bouches-du-Rhône et en région

Établissements	Département	Répartition en %	Région	Répartition en %
Santé	843	3,3 %	8 019	3,6%
Social	466	1,8 %	4 326	2,0%
Total SASO	1 309	5,1 %	12 345	5,6%
Autres secteurs	24 313	94,9 %	207 837	94,4%
Total tous secteurs	25 622	100,0 %	220 182	100,0%

Source : Insee, Flores 2021 - Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

TABLEAU 3 - Les projets de recrutement en 2024 dans les Bouches-du-Rhône

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Évolution 2019-2024
Aides-soignants	660	75,8 %	6,1 %	+ 14 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	140	64,3 %	0,0 %	ND
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	250	76,0 %	4,0 %	+ 127 %
Infirmiers et sage-femmes	280	75,0 %	10,7 %	- 3 %
Professionnels de l'Action sociale	60	83,3 %	0,0 %	+ 20 %
Total tous projets du département	34 060	60,3 %	50,4 %	- 5 %

Source : France Travail – Enquête besoins en main-d'œuvre (BMO) 2024 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Les établissements de la Santé et de l'Action sociale représentent **5,1 % des établissements employeurs** du Vaucluse, soit une proportion légèrement inférieure à celle observée en région (5,6 %).

Avec **12 050 embauches dans le secteur de la Santé humaine et de l'Action sociale** au 2^e trimestre 2024, le Vaucluse concentre **9 %** des embauches de la région dans ces secteurs.

Source : AcoSS & MSA, Données pour la période T2 2024

Bien que les besoins en main-d'œuvre dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale soient importants, les postes relevant de ces secteurs ont un poids limité dans les projets de recrutement du département relativement au reste du territoire régional (3,7 % des projets de recrutement du Vaucluse, contre 4,9 % en région). Les employeurs vauclusiens font état de fortes difficultés à recruter au sein de ces deux secteurs, avec plus de trois recrutements sur quatre jugés comme difficiles.

Entre 2019 et 2024, on observe une hausse des projets de recrutement d'aides-soignants (+ 14 %), tandis qu'ils sont en baisse pour les métiers d'infirmier et de sage-femme.

TABLEAU 4 - Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans le Vaucluse

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	2 798	+ 0,1 %	85 %	7 %	40 %	100 %	73 %	32 %
aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	3 367	+ 2,1 %	93 %	7 %	34 %	100 %	82 %	22 %
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	579	+ 5,0 %	31 %	3 %	27 %	100 %	85 %	7 %
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	745	+ 2,1 %	80 %	4 %	7 %	25 %	22 %	30 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	78	- 13,2 %	45 %	s	50 %	33 %	33 %	s
Auxiliaires de puériculture	765	+ 3,5 %	98 %	6 %	19 %	100 %	81 %	25 %
Cadres infirmiers et assimilés	396	+ 2,0 %	85 %	s	s	100 %	92 %	18 %
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	3 835	+ 1,6 %	86 %	5 %	18 %	65 %	60 %	19 %
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	167	+ 8,0 %	80 %	s	48 %	100 %	100 %	10 %
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	861	+ 2,5 %	50 %	s	S	8 %	7 %	16 %
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	282	+ 1,8 %	57 %	s	s	74 %	66 %	18 %
Préparateurs en pharmacie	669	- 0,9 %	94 %	9 %	19 %	100 %	91 %	36 %
Puéricultrices	143	- 0,4 %	99 %	9 %	s	100 %	88 %	39 %
Sages-femmes (libérales ou salariées)	179	+ 0,9 %	98 %	s	s	75 %	58 %	26 %
Techniciens médicaux	667	+ 2,5 %	72 %	7 %	34 %	100 %	94 %	23 %
Total Santé	15 529	+ 1,5 %	83 %	6 %	25 %	82 %	68 %	23 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4 838	+ 0,5 %	97 %	5 %	51 %	100 %	81 %	67 %
Aides médico-psychologiques	1 090	+ 17,0 %	95 %	3 %	33 %	100 %	53 %	55 %
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	2 127	- 1,3 %	99 %	6 %	43 %	100 %	80 %	28 %
Assistants de service social	621	+ 2,2 %	s	s	s	100 %	89 %	28 %
Cadres de l'intervention socio-éducative	302	+ 4,4 %	83 %	s	42 %	100 %	0 %	28 %
Conseillers en économie sociale familiale	105	+ 0,1 %	s	s	s	100 %	97 %	17 %
Éducateurs de jeunes enfants	147	+ 0,3 %	0 %	8 %	28 %	100 %	79 %	39 %
Éducateurs spécialisés	951	+ 1,4 %	71 %	5 %	25 %	100 %	79 %	20 %
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	189	+ 13,0 %	47 %	s	s	100 %	98 %	14 %
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	741	- 6,0 %	93 %	2 %	60 %	100 %	75 %	65 %
Moniteurs éducateurs	282	+ 2,9 %	76 %	8 %	18 %	100 %	79 %	13 %
Total Social	11 394	+ 1,0 %	85 %	4 %	41 %	100 %	76 %	48 %
Total métiers de la Santé et du Social	26 924	+ 1,3 %	84 %	5 %	31 %	89 %	72 %	34 %
Total actifs tous métiers	214 071	0,5%	48%	8%	34%	83%	69%	19%

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale par métier dans le Vaucluse

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient près de 27 000 personnes, soit 12,6 % des actifs occupés du département.

Les emplois les plus représentés dans le secteur de la Santé sont les infirmiers en soins généraux (25 %, 28 % en région), les aides-soignants (22 %, 21 % en région) et les agents de service hospitalier (18 %, 16 % en région). Dans l'Action sociale, ce sont les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (42 %, comme en région), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (19 %, 19 % en région) et les aides médico-psychologiques (10 %, 9 % en région).

Depuis 2014, le **nombre d'emplois dans la santé a augmenté** de + 1,5 % (+ 1,4 % en région), porté par une hausse du nombre d'infirmiers spécialisés (+ 8,0 %), d'ambulanciers (+ 5,0 %) et d'auxiliaires de puériculture (+ 3,5 %). À l'inverse, le nombre de préparateurs en pharmacie a diminué.

L'emploi dans l'Action sociale a augmenté de + 1,0 % (+ 0,8 % en région), notamment du fait de la hausse du nombre des aides médico-psychologiques (+ 17,0 %).

Les femmes sont davantage représentées dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (84 % pour 48 % dans l'ensemble des métiers). Certains métiers concentrent une part très importante de femmes, c'est le cas des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil (99 %), des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (97 %) et des aides médico-psychologiques (95 %) dans le secteur de l'Action sociale, et des puéricultrices (99 %), des sages-femmes et des auxiliaires de puériculture (98 %) dans le secteur de la Santé.

Les jeunes de moins de 25 ans semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale, ils représentent 5 % des actifs en emploi du département (8 % pour l'ensemble des métiers). Certains métiers attirent néanmoins une part plus importante de jeunes : c'est notamment le cas des puéricultrices (9 %), des éducateurs de jeunes enfants et des moniteurs éducateurs (8 %). La possibilité d'obtenir le diplôme par la voie de l'apprentissage peut favoriser la présence de jeunes dans ces emplois. Les actifs âgés de plus de 50 ans sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 25 % des actifs en emploi, contre 34 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (41 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers d'employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (60 % d'actifs âgés de plus de 50 ans) et d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (51 %).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à temps partiel (48 %, 19 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment des actifs en emploi qui sont aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (67 %) ou employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (65 %).



5. Les effectifs en formation de l'Action sociale et de la Santé en 2022

TABLEAU 5 - Les formations aux métiers de la Santé du Var

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %)	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Ambulancier	75		100	75	47 %	79	66	84 %	8 %	1,6
Niveau 4 - Baccalauréat										
Aide-soignant	539	16	410	539	93 %	342	311	91 %	10 %	2,0
Auxiliaire de puériculture	58		50	58	97 %	39	28	72 %	26 %	2,0
Niveau 6 - Bac +3										
Infirmier diplômé d'État	440	s	154	156	83 %	131	127	97 %	11 %	1,8
Total Santé	1 112	17	714	828	87 %	591	532	90 %	11 %	1,9

Source : Conseil régional, Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de la Santé du Vaucluse

Quatre formations dans la Santé sont dispensées dans le département du Vaucluse : ambulancier (niveau CAP-BEP), aide-soignant, auxiliaire de puériculture (niveau Bac) et infirmier diplômé d'État (niveau Bac +3). Elles rassemblent 1 112 personnes (tous niveaux confondus), dont 539 qui préparent un diplôme d'aide-soignant et 440 un diplôme d'infirmier.

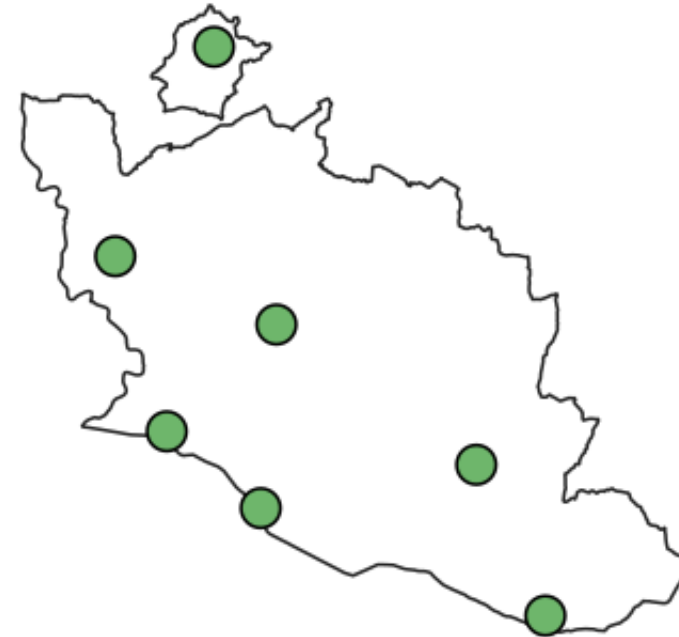
Les femmes sont très représentées au sein des formations de la Santé puisqu'elles représentent 87 % des effectifs inscrits en 1^{re} année. Elles sont moins présentes au sein de la formation d'ambulancier (47 %), ce constat s'observe dans l'ensemble des départements de la région où cette formation est dispensée.

Le taux de réussite dans les formations de la Santé est important (90 %). La formation d'auxiliaire de puériculture affiche un taux de réussite plus faible (72 %), les interruptions sont également plus fréquentes (26 %).

Les formations dans la Santé dispensées dans le département enregistrent des taux de réussite élevés (90 %). Ce taux est plus faible pour la formation d'auxiliaire de puériculture (72 %) où les interruptions sont par ailleurs plus fréquentes que dans les autres formations de Santé dispensées dans le département. Globalement, les taux de sélectivité dans les formations dispensées sont faibles (1,9 candidat pour une place en formation), pouvant traduire une attractivité limitée de ces formations dans le département.

L'attractivité des formations de la Santé représente un enjeu important pour le département. En effet, les difficultés de recrutement dans ce secteur risquent de s'accroître si le volume de personnes formées se réduit.

CARTE 1 - Localisation des sites de formation dans le domaine de la Santé



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

TABLEAU 6 - Les formations aux métiers de l'Action sociale du Vaucluse

	Effectifs toutes années de formation confondues	Apprentis ¹	Effectifs correspondant aux capacités d'accueil ou aux quotas en 1 ^{re} année ¹	Effectifs en 1 ^{re} année de formation en 2022	Part des femmes en 1 ^{re} année	Nombre de présentés au diplôme en 2022	Nombre de diplômés en 2022	Taux de réussite (en %)	Part des interruptions (hors reports/effectifs toutes années (en %))	Sélectivité à l'entrée en formation (taux de pression) *
Niveau 3 - CAP-BEP										
Accompagnant éducatif et social	66	14	192	66	85 %	60	60	100 %	14 %	1,5
Niveau 4 - Baccalauréat										
Moniteur éducateur	102	31	75	58	79 %	49	47	96 %	11 %	2,3
Technicien de l'intervention sociale et familiale	12		35	12	75 %	s	s	s	8 %	1,0
Assistant Familial			45							
Niveau 6 - Bac +3										
Assistant de service social	72	6	60	30	97 %	31	30	97 %	8 %	23,8
Caferuis	50		85	50	74 %	58	46	79 %	2 %	1,6
Conseiller en économie sociale et familiale	17	10	22	17	100 %	13	13	100 %	6 %	1,2
Éducateur de jeunes enfants	61	24	47	27	96 %	32	32	100 %	2 %	11,9
Éducateur spécialisé	91	60	60	35	71 %	27	27	100 %	3 %	78,3
Niveau 7 et 8 - Bac +5 ou supérieur										
Cafdes	14		20	8	25 %	9	8	89 %	0 %	1,5
Ingénierie sociale	8		25	s	s	6	6	100 %	0 %	8,0
Total Action sociale	493	145	666	303	82 %	285	269	94 %	7 %	5,0

Source : Conseil régional – Année 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Source : Drees – Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

* Le taux de pression à l'entrée en formation est un indicateur sur la difficulté (ou pas) à intégrer une formation. Il est calculé comme suit : nombre de candidats/nombre de personnes admises en formation. Plus le taux est élevé, plus l'accès à la formation est difficile compte-tenu du grand nombre de candidats.

Les formations aux métiers de l'Action sociale du Vaucluse

Dans le champ de l'Action sociale, dix formations sont dispensées dans le département : accompagnant éducatif et social (niveau CAP-BEP), moniteur-éducateur, technicien de l'intervention sociale et familiale, assistant de service social, caferuis, conseiller en économie sociale et familiale (niveau Bac), éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé (niveau Bac +3), cafdes et ingénierie sociale (niveau Bac +5 ou plus). Elles regroupent 493 personnes, dont 102 qui préparent un diplôme de moniteur éducateur. Les apprentis sont bien représentés parmi les effectifs inscrits, et plus particulièrement dans les formations de conseiller en économie sociale et familiale, d'éducateur de jeunes enfants et d'éducateur spécialisé, favorisant l'arrivée d'une main-d'œuvre jeune sur le marché du travail.

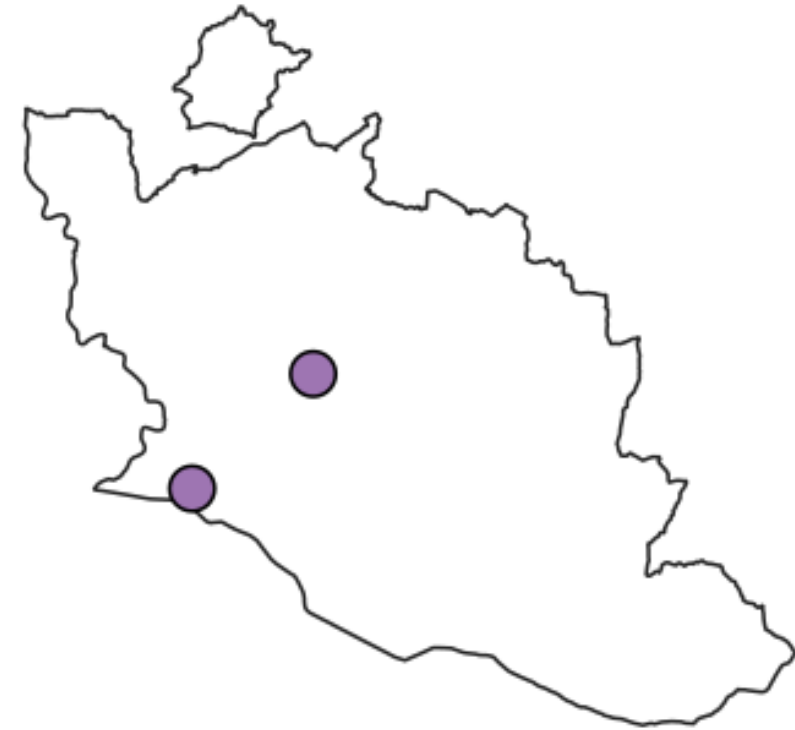
Les femmes sont majoritaires au sein des formations de l'Action sociale (82 %). La moitié des formations dispensées dans le département sont composées uniquement de femmes.

Les formations de l'Action sociale enregistrent des taux de réussite importants (94 %). Globalement, les interruptions sont peu fréquentes dans le département (7 %). Elles sont plus courantes dans les formations d'accompagnement social et éducatif (14 %) et de moniteur éducateur (11 %).

À l'exception de quatre formations qui sont soumises à une forte tension, les taux de sélectivité dans les formations de l'Action sociale sont relativement faibles. Les formations d'éducateurs spécialisés (78,3 candidats pour une place en formation), d'assistant de service social (23,8), d'éducateur de jeunes enfants (11,9) et d'ingénierie sociale (8,0), sont soumises à une forte pression.

La forte tension qui s'observe dans les formations de l'Action sociale implique une réflexion sur le dimensionnement de l'offre, afin de répondre aux besoins d'accompagnement d'une partie de la population vauclusienne. Le personnel de l'Action sociale étant vieillissant, il est également nécessaire d'anticiper et d'accompagner le renouvellement de la main-d'œuvre.

CARTE 2 - Localisation des sites de formation dans le domaine de l'Action sociale



Source : Base régionale de l'offre de formation (BROF) en 2023 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Zoom sur les métiers de la Santé et de l'Action sociale en tension dans le Vaucluse

Dans le Vaucluse, sur les 10 métiers observables dans le domaine professionnel Santé, Action sociale, culturelle et sportive, 7 sont en tension. Parmi eux, 3 figurent au Top 30 des métiers les plus en tension du département.



Le métier d'**infirmier** est le 4^e métier le plus en tension dans le département (tous métiers confondus).

En 2019, 3 390 salariés exercent ce métier dans le département.

2 250 offres d'emploi et 190 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

84 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre** disponible sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier.



Le métier de **technicien médical et préparateur** est le 26^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 1 290 salariés exercent ce métier dans le département.

180 offres d'emploi et 90 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

88 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et le **manque de main-d'œuvre** disponible sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par des conditions de travail contraignantes.



Le métier **autres professionnels paramédicaux** est le 29^e métier le plus en tension dans le département.

En 2019, 270 salariés exercent ce métier dans le département.

350 offres d'emploi et 90 demandeurs d'emploi sont recensés dans le département.

50 % des recrutements sont jugés difficiles pour ce métier.

Le **lien emploi-formation** et l'**intensité d'embauches** sont les deux principaux facteurs de tension sur ce métier. Ils sont suivis par le manque de main-d'œuvre disponible et la non-durabilité de l'emploi.

Source : Quels métiers en tension en 2022 dans les départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? État des lieux et facteurs de tension - Panorama n° 8, juillet 2024, par Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud

Données mobilisées : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

La méthodologie de l'analyse des métiers est disponible dans [l'annexe n°2](#).

Annexe n°1 : liste des métiers de la Santé et de l'Action sociale analysés dans le cadre du panorama départemental

Santé	
431B	Infirmiers psychiatriques
431C	Puéricultrices
431D	Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)
431E	Sages-femmes (libérales ou salariées)
431F	Infirmiers en soins généraux, salariés
431G	Infirmiers libéraux
432A	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux
432B	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés
432C	Autres spécialistes de la rééducation, libéraux
432D	Autres spécialistes de la rééducation, salariés
433A	Techniciens médicaux
433B	Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)
433C	Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)
433D	Préparateurs en pharmacie
525D	Agents des services hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)
526A	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)
526C	Auxiliaires de puériculture
526E	Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)
431A	Cadres infirmiers et assimilés

Action sociale	
434A	Cadres de l'intervention socio-éducative
434B	Assistants de service social
434C	Conseillers en économie sociale familiale
434D	Educateurs spécialisés
434E	Moniteurs éducateurs
434F	Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier
434G	Educateurs de jeunes enfants
526D	Aides médico-psychologiques
563A	Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
563B	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
563C	Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers

Annexe n°2 : tableau de synthèse par département

département	Contexte						Actifs sur 4 métiers							
	population 2020	Evolution 2024-2020	indice vieillissement 2020	indice vieillissement 2019	taux de natalité 2020	taux de natalité 2019	salariés AS	evolution annuelle	salariés IDE	evolution	salariés AP	evolution	salariés EJE	evolution
Alpes de haute provence	165 451	0,4%	126	118,1	8,7	8,2	1413	1,0	1395	0,8	163	0,8	54	0,6
Hautes Alpes	140 284	0,1%	120	106,5	8,8	9,2	1383	0,9	1568	0,5	235	4,3	45	-4,8
Alpes Maritimes	1 097 410	0,2%	116	114	10,7	10,7	7197	1,6	8456	1,5	1844	0,8	305	2,6
Bouche du Rhones	2 048 070	0,3%	88	84	12,6	12,4	12018	1,4	19580	2,3	3510	2,0	591	1,9
Var	1 085 189	0,7%	127	120,4	9,8	9,9	7358	1,2	9396	1,6	1553	1,4	305	3,4
Vaucluse	561 941	0,2%	96	89,2	11,6	11,2	3367	2,1	3835	1,6	765	1,6	147	0,3
Région	5 098 345	0,4%	104	99,6	11,3	11,1	32736	1,4	44230	1,8	8070	1,8	1447	1,8

Sources : Insee – RPLR 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.
 Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.
 Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

département	Nombre de diplômés sur 4 métiers																
	diplômés 2022	AS	interruption	diplômés AS 2018	interruption	Diplômés IDE 2022	interruption	diplômés IDE 2018	interruption	diplômés AP 2022	interruption	diplômés AP 2018	interruption	diplômés EJE 2022	interruption	diplômés EJE 2018	interruption
Alpes de haute provence	74		26%	74	4%	46	3%	43	5%								
Hautes Alpes	59		16%	71	4%	75	5%	71	1%	26	18%	35	2%				
Alpes Maritimes	395		18%	350	4%	373	9%	464	2%	134	13%	154	0%	47	12%	50	0%
Bouche du Rhones	868		21%	949	5%	373	5%	1134	2%	285	12%	284	1%	53	17%	53	8%
Var	388		12%	423	2%	373	8%	415	2%	110	7%	123	3%				
Vaucluse	311		10%	223	3%	373	11%	143	0%	28	26%	57	0%	32	2%	13	0%
Région	2095		17%	2090		2014	7%	2270		583	13%	653		132	12%	116	

Source : Conseil régional, Année 2022 ; Drees, Enquêtes Écoles 2022 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur.

valeur la plus forte

valeur la plus faible

Annexe n°3 : répartition par métiers et caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale en PACA

	Effectifs	Variation 2014-2020 (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 25 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des salariés (en %)	Part des emplois stables* (en %)	Part du temps partiel (en %)
Agents de service hospitalier (de la fonction publique ou du secteur privé)	24 873	0,6%	79%	7%	41%	100%	81%	24%
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	32 737	1,4%	90%	8%	33%	100%	84%	17%
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	3 859	1,8%	24%	5%	26%	100%	90%	5%
Autres spécialistes de la rééducation (salariés et libéraux)	7 935	2,9%	79%	7%	23%	32%	27%	24%
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	1 670	-0,7%	35%	8%	37%	55%	48%	7%
Auxiliaires de puériculture	8 070	1,8%	99%	9%	23%	100%	83%	21%
Cadres infirmiers et assimilés	4 397	0,9%	86%	2%	49%	100%	96%	9%
Infirmiers en soins généraux (salariés et libéraux)	44 231	1,8%	84%	5%	29%	68%	62%	15%
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	1 783	-0,4%	77%	2%	40%	100%	96%	18%
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (salariés et libéraux)	9 186	2,5%	52%	5%	33%	15%	13%	12%
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	3 129	2,9%	57%	15%	18%	74%	66%	14%
Préparateurs en pharmacie	6 582	-1,4%	90%	9%	23%	100%	89%	24%
Puéricultrices	1 773	1,8%	98%	8%	24%	100%	93%	26%
Sages-femmes (libérales ou salariées)	1 893	2,1%	96%	4%	23%	80%	69%	30%
Techniciens médicaux	7 403	1,0%	74%	9%	30%	100%	93%	15%
Total Santé	159 520	1,4%	80%	7%	31%	82%	71%	17%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	41 348	0,1%	95%	4%	50%	100%	83%	62%
Aides médico-psychologiques	8 416	17,9%	92%	3%	37%	100%	49%	59%
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	18 289	-0,9%	98%	7%	41%	100%	82%	27%
Assistants de service social	5 652	1,8%	94%	3%	34%	100%	88%	24%
Cadres de l'intervention socio-éducative	2 896	2,2%	71%	2%	38%	100%	93%	12%
Conseillers en économie sociale familiale	1 171	-0,6%	91%	3%	26%	100%	91%	20%
Éducateurs de jeunes enfants	1 448	1,8%	96%	11%	24%	100%	79%	19%
Éducateurs spécialisés	8 904	1,9%	70%	7%	26%	100%	83%	17%
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	1 046	4,1%	41%	0%	0%	100%	95%	7%
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	6 940	-4,6%	91%	2%	56%	100%	80%	53%
Moniteurs éducateurs	1 860	0,3%	71%	8%	20%	100%	80%	15%
Total Social	97 969	0,8%	91%	5%	42%	100%	80%	44%
Total métiers de la Santé et du Social	257 489	1,2%	84%	6%	36%	89%	74%	28%
Total actifs tous métiers	1 981 639	0,7%	49%	8%	33%	85%	72%	17%

Part des emplois sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire) parmi les salariés.

Source : Insee – RP au lieu de résidence 2018-2022, millésimé 2020 – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur. Champ : actifs en emploi (salariés et non-salariés), PCS 486.

Les données à l'échelle à l'échelle régionale sont disponibles dans l'annexe n°1, s = secret statistique.

Annexe n°3 : répartition par métiers et caractéristiques des actifs en emploi de la Santé et de l'Action sociale en PACA

En 2020, les secteurs de la Santé et de l'Action sociale emploient près de 257 500 personnes. Depuis 2014, le nombre d'emplois dans la Santé a augmenté de + 1,4 %, porté par une hausse du nombre d'opticiens-lunetiers et d'audioprothésistes (+ 2,9 %), d'autres spécialistes de la rééducation (+ 2,9 %) et de masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (+ 2,5 %). À l'inverse, le nombre de préparateurs en pharmacie a diminué. L'emploi dans l'Action sociale a augmenté de + 0,8 %, porté par une forte hausse du nombre d'aides médico-psychologiques (+ 17,9 %). Les employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers ont diminué sur la période (- 4,6 %).

Les femmes sont majoritaires dans les secteurs de la Santé et de l'Action sociale (84 % pour 49 % dans l'ensemble des métiers). Elles sont moins représentées parmi les ambulanciers (24 %), les autres spécialistes de l'appareillage médical (35 %), et les éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier (41 %).

Les jeunes de moins de 25 ans semblent peu attirés par les métiers de la Santé et de l'Action sociale, ils représentent 6 % des actifs en emploi du département (8 % pour l'ensemble des métiers). Certains métiers attirent néanmoins une part plus importante de jeunes : c'est notamment le cas des opticiens lunetiers et audioprothésistes (15 %), des éducateurs de jeunes enfants (11 %). Les actifs âgés de plus de 50 ans sont moins nombreux dans le secteur de la Santé : ils représentent 31 % des actifs en emploi, contre 33 % tous métiers confondus. Ils sont davantage représentés dans le secteur de l'Action sociale (42 % des actifs en emploi). La main-d'œuvre est particulièrement vieillissante dans les métiers d'employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (56 % d'actifs âgés de plus de 50 ans) et d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (50 %).

Si les emplois de ces secteurs sont globalement stables, les actifs du secteur de l'Action sociale sont davantage à temps partiel (44 %, 17 % tous métiers confondus), plus particulièrement quand ils sont peu diplômés : c'est le cas notamment des actifs en emploi qui sont aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (62 %) ou employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (53 %).



La démographie des professionnels de Santé

Depuis 2024, une nouvelle méthodologie permet de mesurer les effectifs en emploi dans les champs de la Santé et de l'Action sociale. Elle mobilise la base tous salariés (BTS) de l'Insee et le système national des données de la Santé (SNDS), qui permet de recenser les professionnels libéraux, en remplacement du répertoire Adeli, en cours de décommissionnement.

Des écarts peuvent ainsi être constatés avec le précédent panorama départemental produit par le Carif-Oref PACA.

L'analyse des métiers en tension

Les données sur les tensions présentées dans ce document sont issues du **dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail**, développé et consolidé au national par la Dares (service études du ministère du Travail) et France Travail.

Ce dispositif permet d'avoir pour chaque métier :

- **Un indicateur synthétique de tension**, qui prend en compte les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs (d'après l'enquête *Besoins en main-d'œuvre*, BMO), le rapport entre offres d'emploi diffusées et demandes d'emploi ainsi que le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi (en catégories A, B, C).
- **Des indicateurs complémentaires** éclairant les facteurs de tension (conditions de travail, conditions d'emploi, manque de main-d'œuvre, lien emploi-formation... cf. détail ci-contre).

L'analyse des tensions est déclinée sur la région et les départements, lorsque la couverture des données est suffisante pour rendre l'approche statistique la plus fiable possible (seuils quantitatifs appliqués sur les nombres d'offres d'emploi, de projets de recrutement et de demandeurs d'emploi).

Pour en savoir plus sur le calcul de ces indicateurs, cf. [Note méthodologique de la Dares](#).

Les cinq facteurs pris en compte dans ce diagnostic :

- **Lien emploi-formation** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de spécialités de formation initiale ou continue susceptibles d'alimenter le métier concerné est restreint → **Intrinsèque au métier**
- **Conditions de travail contraignantes** : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs contraintes est importante (contraintes physiques, travail répétitif, morcellement des journées de travail...) → **Intrinsèque au métier/Lié à l'offre**
- **Intensité d'embauches** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important (au regard de l'emploi) → **Lié à l'offre**
- **Non-durabilité de l'emploi** : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courte durée ou à temps partiel ou saisonniers → **Lié à l'offre**
- **Manque de main-d'œuvre disponible** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible (au regard de l'emploi) → **Lié à la demande**

Annexe n°4 : précautions méthodologiques

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP, 2009). Cette nomenclature permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Dares, France Travail...). Elle comporte 22 domaines professionnels qui se subdivisent en 225 familles professionnelles détaillées (niveau le plus fin, utilisé sous la terminologie « métiers »).

Certains métiers (par exemple : indépendants dans le domaine agricole, dirigeants d'entreprise, médecins et assimilés) et trois domaines professionnels au complet (artisanat ; administration publique, professions juridiques, armée et police ; politique, religion) sont exclus de l'analyse des tensions, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées.

Par ailleurs, la Dares et France Travail considèrent que l'analyse n'est pas possible pour un métier (sur un département donné) si pour l'année celui-ci renvoie à moins de 30 offres d'emploi, 30 demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie A (DEFM A) en moyenne et 30 projets de recrutements. Le nombre de métiers observables varie donc d'un département à l'autre (cf. tableau ci-contre).

	Nombre de métiers en tension	Nombre de métiers observables
Alpes-de-Haute-Provence	37	50
Hautes-Alpes	33	44
Alpes-Maritimes	89	121
Bouches-du-Rhône	121	150
Var	89	108
Vaucluse	74	101
Provence - Alpes - Côte d'Azur	140	175

Bremond F., Gay-Fragneaud P., [140 métiers en tension en région, en 2022](#), Carif-Oref PACA, juin 2024



La croissance des secteurs de la Santé et de l'Action sociale, en Provence – Alpes – Côte d'Azur État des lieux emploi-formation dans les six départements de la région

La Santé et l'Action sociale sont-ils toujours les secteurs phares en Provence - Alpes – Côte d'Azur ? Comment se caractérisent les emplois, les contingents de formés sur les territoires ?

Observe-t-on des évolutions différentes d'un département à l'autre ?

Une déclinaison des informations au niveau départemental est pertinente dans un souci d'opérationnalité pour les acteurs en charge de l'emploi et de la formation dans ces secteurs.,

Cette publication a bénéficié d'un financement de



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail communication@cariforef.fr