



PORTRAIT SECTORIEL

ACTION SOCIALE

DÉPARTEMENT VENDÉE

Données à fin décembre 2024

DOCUMENT ANNUEL
LIBRE DE DIFFUSION SOUS RÉSERVE DE LA MENTION
DE LA SOURCE "FRANCE TRAVAIL PAYS DE LA LOIRE"

DE QUOI PARLE T-ON ?



Hébergement social pour personnes malades mentales et toxicomanes



Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques



Hébergement social pour personnes en difficultés



Administration publique des services sociaux, autre que sécurité sociale



Services du feu et de secours



Action sociale sans hébergement pour personnes âgées ou handicapées



Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants



Autre action sociale sans hébergement



Distribution sociale de revenus

L'action sociale et médico-sociale se décline en plusieurs domaines d'intervention : aide aux personnes âgées, aide aux personnes en situation de handicap, actions en faveur de l'enfance, de la jeunesse et des familles, lutte contre les exclusions et la pauvreté. Les métiers de ce vaste secteur sont pour la plupart réglementés.

Depuis 2009, les effectifs du secteur travail social connaissent un rythme de croissance soutenu, notamment lié au vieillissement de la population et au départ à la retraite de nombreux professionnels de ce secteur.

Les perspectives **d'évolution** bien que favorables restent toutefois conditionnées aux politiques publiques et budgets mobilisables dans un contexte difficile.

Source : Carif-Oref Pays de la Loire

QUELS SONT LES ENJEUX ?

Le secteur de la cohésion sociale doit relever des défis liés à la reconnaissance, à l'attractivité des métiers, à la gestion de la diversité, à l'accompagnement sans rupture et à l'adaptation aux mutations sociales, pour continuer à construire une société plus inclusive, solidaire et résiliente.

Le secteur doit relever 5 enjeux majeurs

- ❖ Répondre aux besoins croissants des personnes en situation de fragilité
- ❖ Agir sur les difficultés de recrutement et de fidélisation de la main d'oeuvre
- ❖ Agir sur le manque d'attractivité des métiers (conditions de travail, manque de mobilité du personnel notamment dans le secteur rural)
- ❖ Rendre plus lisible les compétences recherchées et adapter les formations nécessaires
- ❖ Partager les initiatives organisationnelles de certains établissements et les faire connaître (par exemple : mutualisation des ressources, temps de travail)

Source : France Travail Portrait national

LA SITUATION DE L'EMPLOI ...

... SALARIÉ

À FIN DÉCEMBRE 2023



8 567
SALARIÉS



483
ÉTABLISSEMENTS

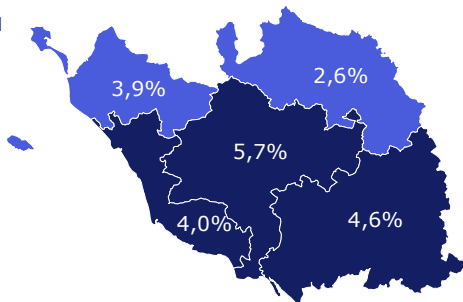
4ÈME
DÉPARTEMENT



4,3%

DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

PART DU SECTEUR
DANS L'EMPLOI
SALARIÉ



ÉVOLUTION ANNUELLE

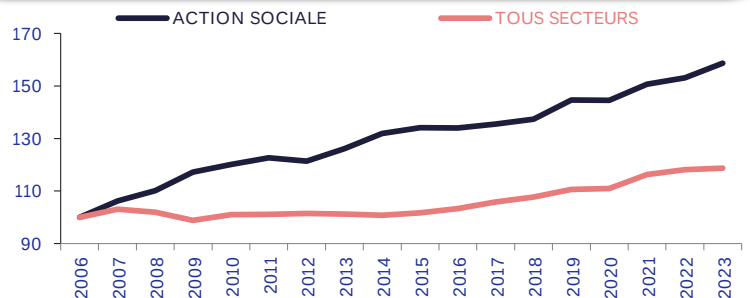
+3,6%

SECTEUR



+0,5%

TOUS SECTEURS



TOP 5

		EFFECTIF	PART
1	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées ou handicapées	4 219	49%
2	Hébergement social pour personnes malades mentales et toxicomanes	1 122	13%
3	Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants	965	11%
4	Autre action sociale sans hébergement	946	11%
5	Hébergement social pour personnes en difficultés	686	8%

... INTÉRIMAIRE

ALERTE : Les données sur l'emploi intérimaire ne prennent pas en compte les personnes domiciliées hors de la région, même si le contrat est réalisé par un établissement régional.

EN DÉCEMBRE 2024



4 252
CONTRATS INTÉRIMAIRES
SUR 12 MOIS

ÉVOLUTION ANNUELLE

-32,2%

SECTEUR



-5,0%

TOUS SECTEURS



2,0%

DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE DÉPARTEMENTAL

4 jours

EN MOYENNE



-14 jours

/ TOUS SECTEURS

TOP 3

		CONTRATS	PART
1	Aides-soignants	1 930	45%
2	Agents de service hospitaliers	444	10%
3	Cadres de l'intervention socio-éducative	440	10%

UN SECTEUR QUI RECRUTE AVEC ...

... DES PROJETS DE RECRUTEMENT

EN 2025



1 667

PROJETS DE RECRUTEMENT

ÉVOLUTION ANNUELLE

-2,9%

SECTEUR



-11,5%

TOUS SECTEURS



4,6%

DES PROJETS DÉPARTEMENTAUX



46,1%

D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

SECTEUR

TOUS SECTEURS

PROJETS
SAISONNIERS
ÉVOL. ANNUELLE

26,9%

+5,6 pt(s)

46,9%

DIFFICULTÉS
RECRUTEMENT
ÉVOL. ANNUELLE

73,0%

-9,3 pt(s)

56,9%

... DES EMBAUCHES

EN DÉCEMBRE 2024



22 879

DPAE HORS INTÉRIM

SUR 12 MOIS

1 907
PAR MOIS

ÉVOLUTION ANNUELLE

+20,1%

SECTEUR



+3,6%

TOUS SECTEURS



7,4%

DES DPAE DÉPARTEMENTALES

80%

EN CDD < UN MOIS

67% *



83%

50% *



17%

50% *

MOINS DE 26 ANS

29%

37% *

50 ANS ET PLUS

27%

22% *

* TOUS SECTEURS

... DES OFFRES D'EMPLOI

EN DÉCEMBRE 2024



3 117

OFFRES D'EMPLOI

SUR 12 MOIS

ÉVOLUTION ANNUELLE

-19,6%

SECTEUR



-6,6%

TOUS SECTEURS



5,8%

DES OFFRES DÉPARTEMENTALES



OFFRES
DURABLES

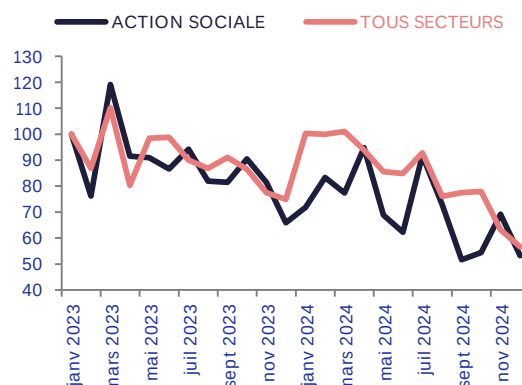
83%

60% *

TEMPS
PLEIN

49%

86% *



* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

MAI 2025

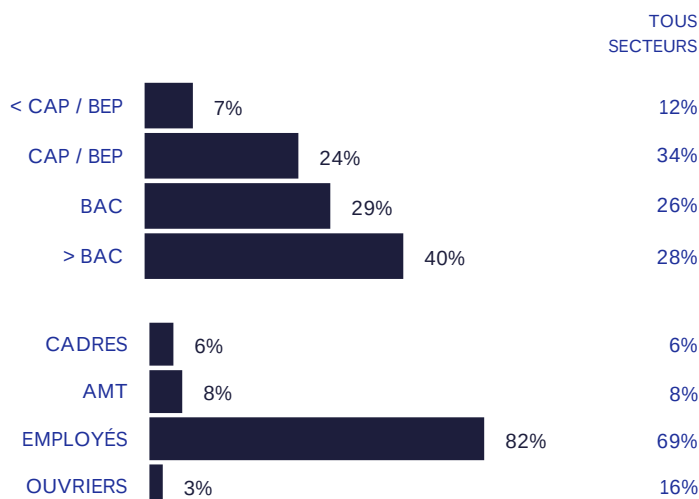
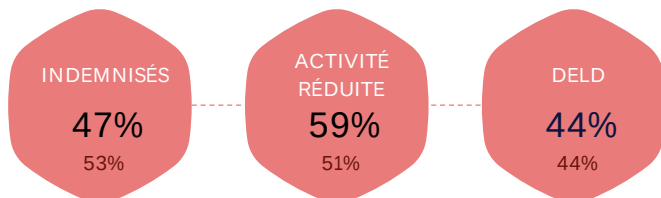
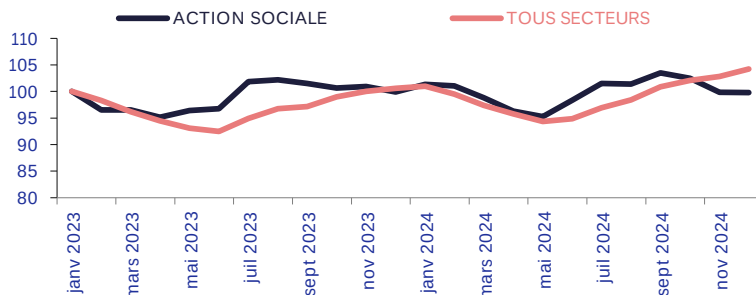
- 3

UNE DEMANDE D'EMPLOI ...

... EN BAISSSE

SUR LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES UNIQUEMENT
Métiers les plus représentatifs du secteur, soit par leur part prédominante dans ce secteur, soit par le descriptif du métier (en relation directe avec la typologie du secteur).

EN DÉCEMBRE 2024



* TOUS SECTEURS

... QUI SE FORME

EN DÉCEMBRE 2024



EN JUIN 2024



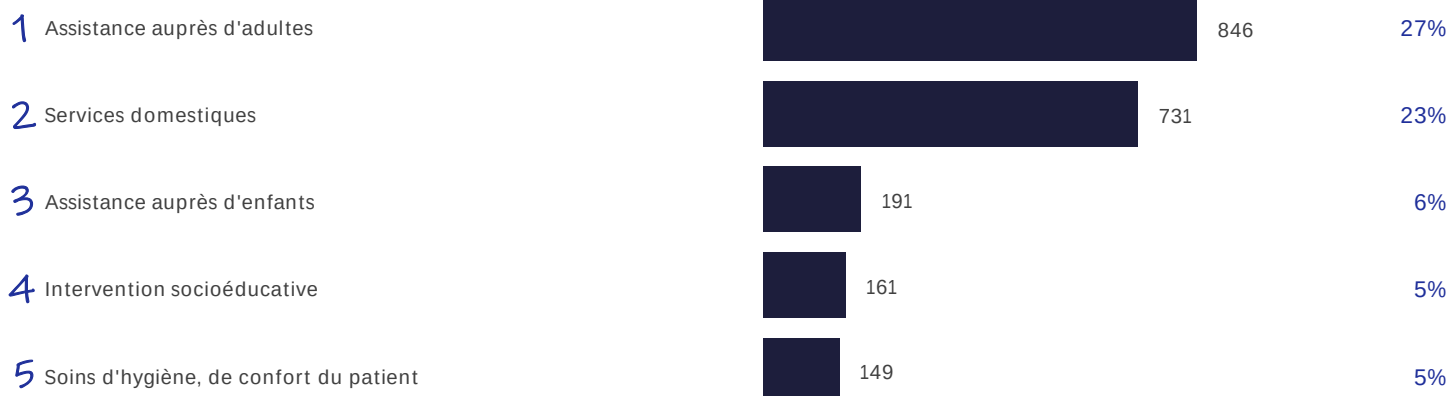
* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

UN MARCHÉ DU TRAVAIL ...

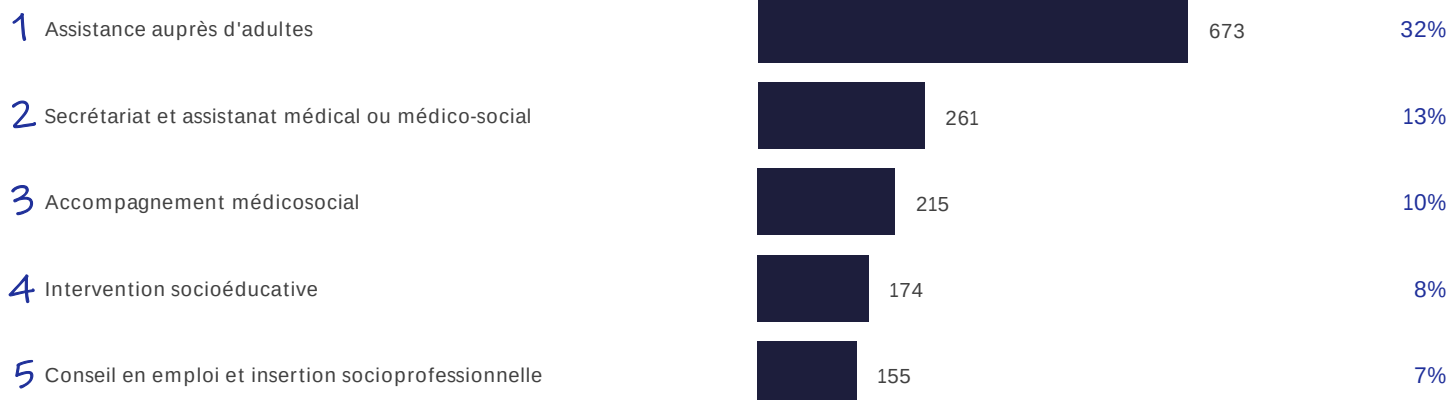
... SELON LE MÉTIER,

EN DÉCEMBRE 2024

TOP 5 DES MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS



TOP 5 DES MÉTIERS DÉTENUS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI



... LES COMPÉTENCES,

TOP 5 DES COMPÉTENCES



EN DÉCEMBRE 2024

RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

DÉTENUES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Normes d'hygiène et de propreté

1 Logiciel de traitement de texte

Effectuer les courses d'une personne

2 Accompagner les patients dans les gestes de la vie quotidienne

Surveiller l'état de santé d'une personne

3 Utilisation de logiciels de tableur

Dépoussiérer sols, meubles, objets, aérer, désodoriser pièces

4 Entretien, nettoyer un espace, un lieu, un local

Entretien, nettoyer un espace, un lieu, un local

5 Être à l'écoute, faire preuve d'empathie

... ET LE NIVEAU DE TENSION

EN DÉCEMBRE 2023

Un métier en tension présente un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Pour mesurer cette tension, plusieurs indicateurs sont calculés :

1 indicateur principal de tension qui permet de classer les métiers selon leur degré de tension.

7 indicateurs complémentaires visant à comprendre le ou les facteurs à l'origine d'une éventuelle tension détectée sur un métier :

INTENSITÉ D'EMBAUCHES



Concerne les métiers en plein développement. Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions.

CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRAIGNANTES



Des conditions de travail contraignantes peuvent accroître les tensions de recrutement pour les employeurs (contraintes physiques, rythme, travail répétitif, travail sur jours non ouvrables, en dehors des plages habituelles, morcellement des journées).

MAIN D'ŒUVRE DISPONIBLE



Peu de personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi sur ces métiers. Et une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions.

INADÉQUATION GÉOGRAPHIQUE



Les compétences détenues par les personnes ne se situent pas nécessairement là où les entreprises les recherchent. Cela peut engendrer des tensions localisées.

NON DURABILITÉ DE L'EMPLOI



Le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur l'attractivité et sur la tension. Plus l'indicateur est élevé, moins l'emploi est potentiellement attractif, plus les tensions sont accrues.

LIEN FORMATION - EMPLOI



Un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions.

NON ATTRACTIVITÉ SALARIALE



Le salaire constitue une composante importante de l'attractivité d'un métier. Cette dernière est la résultante d'une dimension objective (niveau de rémunération du métier par rapport aux rémunérations des personnes avec un profil similaire) et subjective (ressenti des individus par rapport à leur rémunération).

ÉCHELLE :

1	2	3	4	5
Fluide	Peu Tendu	Moyennement Tendu	Tendu	Très tendu

TOP 10 DES MÉTIERS EN TENSION

LIBELLÉ MÉTIER	INDICATEUR PRINCIPAL	INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES						
		Intensité d'embauches	Main d'Œuvre disponible	Non durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignante	Inadéquation géographique	Lien formation-emploi	Non attractivité salariale
Accompagnement médicosocial	5	5	4	4	2	3	5	5
Assistance auprès d'adultes	5	5	5	4	5	3	1	5
Intervention socioculturelle	4	5	2	5	2	1	1	5
Intervention socioéducative	2	3	5	3	2	1	5	5
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								

* ND : NON DISPONIBLE

NOMENCLATURES RETENUES

EMPLOI SALARIÉ, INTÉrimAIRE, PROJETS DE RECRUTEMENT
OFFRES D'EMPLOI, RECRUTEMENTS
8412Z - 8425Z - 8430Z & 872 - 873 - 879 & 88

DEMANDE D'EMPLOI, MÉTIERS EN TENSION

K1101 - K1102 - K1104 & K12 & K1301 - K1302 - K1305 - K1403 - K1801 - K1901 - M1609

DÉFINITIONS

OFFRE D'EMPLOI : Durable : Durée supérieure à 6 mois

DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM)

- Demandeurs d'emploi tenus d'être disponibles et d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi :

- Cat. A : Sans emploi
- Cat. B : Avec une activité réduite ≤78 heures
- Cat. C : Avec une activité réduite >78 heures

- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) :

Ancienneté du dépôt de la demande ≥ 1 an

SOURCES

EMPLOI SALARIÉ URSSAF
EMPLOI INTÉrimAIRE Déclaration sociale nominative - URSSAF
PROJETS RECRUTEMENT France Travail - Enquête Besoins en Main-d'œuvre
RECRUTEMENTS Déclaration Préalable à l'Embauche CCMSA - URSSAF
OFFRES D'EMPLOI France Travail - STatistique mensuelle Marché du Travail

DEMANDE D'EMPLOI France Travail - STatistique mensuelle Marché du Travail
FORMATIONS France Travail
MÉTIERS EN TENSION France Travail - DARES

MÉTIER EN TENSION :

L'indicateur principal de tension se décline en trois composantes :

- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par France Travail et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A

- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C

- La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs

Directeurs de la publication :

Catherine ADNOT-MALLET - Jean-Marc VIOLEAU

Responsable de la rédaction :

Vincent RAGOT

Conception et réalisation :

Service Statistiques, Études et Évaluation

Contact :

statsPDL@francetravail.fr

France Travail

1 rue de la Cale Crucy

44100 Nantes