



# PORTRAIT SECTORIEL

## ACTION SOCIALE

### DÉPARTEMENT MAINE-ET-LOIRE

Données à fin décembre 2025

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



Action sociale sans hébergement pour personnes âgées ou handicapées



Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques



Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants



Hébergement social pour personnes en difficultés



Autre action sociale sans hébergement



Administration publique des services sociaux, autre que sécurité sociale

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.

Dans un contexte de vieillissement de la population et de départ à la retraite de nombreux professionnels du secteur, les besoins de recrutement sont importants pour favoriser le maintien à domicile notamment.

Les perspectives d'évolution bien que favorables restent toujours conditionnées aux politiques publiques.

*Source : Unifomat*

## QUELS SONT LES ENJEUX ?

Le secteur de la cohésion sociale reste un pilier de l'économie régionale, dynamique, mais connaît des tensions de recrutement avec des problématiques de turn over. L'augmentation des situations complexes pour les publics accompagnés et la dépendance aux politiques publiques génèrent des besoins en compétences spécifiques : le professionnel doit faire preuve de compétences techniques, relationnelles, numériques.

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 (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 (mutualisation des ressources, temps de travail ...)

*Source : France Travail Portrait national*

# LA SITUATION DE L'EMPLOI ...

## ... SALARIÉ

À FIN DÉCEMBRE 2024



15 395  
SALARIÉS



675  
ÉTABLISSEMENTS

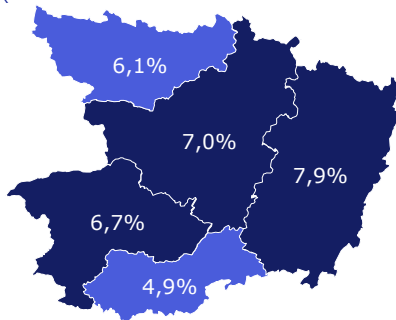
2ÈME  
DÉPARTEMENT



6,6%

DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

PART DU SECTEUR  
DANS L'EMPLOI  
SALARIÉ



### ÉVOLUTION ANNUELLE

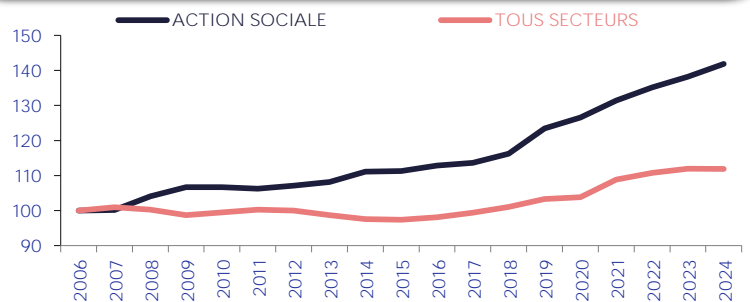
+2,6%

SECTEUR



0,0%

TOUS SECTEURS



### TOP 5

		EFFECTIF	PART
1	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées ou handicapées	6 177	40%
2	Autre action sociale sans hébergement	3 117	20%
3	Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants	2 711	18%
4	Hébergement social pour personnes en difficultés	1 454	9%
5	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 125	7%

## ... 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 2025



10 836  
CONTRATS INTÉRIMAIRES  
SUR 12 MOIS

### ÉVOLUTION ANNUELLE

+16,5%

SECTEUR



-2,5%

TOUS SECTEURS



4,4%

DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE DÉPARTEMENTAL

4 jours

EN MOYENNE



-11 jours

/ TOUS SECTEURS

### TOP 3

		CONTRATS	PART
1	Cadres de l'intervention socio-éducative	3 068	28%
2	Aides-soignants	2 464	23%
3	Aides médico-psychologiques	965	9%

# UN SECTEUR QUI RECRUTE AVEC ...

## ... DES PROJETS DE RECRUTEMENT

EN 2026



2 278

PROJETS DE RECRUTEMENT



6,6%

DES PROJETS DÉPARTEMENTAUX



43,0%

D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

### ÉVOLUTION ANNUELLE

-10,4%

SECTEUR



-11,4%

TOUS SECTEURS

	SECTEUR	TOUS SECTEURS
PROJETS SAISONNIERS	25,8%	42,1%
ÉVOL. ANNUELLE	+5,2 pt(s)	
DIFFICULTÉS RECRUTEMENT	65,4%	49,5%
ÉVOL. ANNUELLE	-4,0 pt(s)	

## ... DES EMBAUCHES

EN DÉCEMBRE 2025



36 085

DPAE HORS INTÉRIM

SUR 12 MOIS

3 007  
PAR MOIS



10,8%

DES DPAE DÉPARTEMENTALES

78%

EN CDD < UN MOIS

71% \*



### ÉVOLUTION ANNUELLE

+10,9%

SECTEUR



+0,6%

TOUS SECTEURS



82%

57% \*



18%

43% \*

MOINS DE 26 ANS	40%	39% *
50 ANS ET PLUS	18%	20% *

\* TOUS SECTEURS

## ... DES OFFRES D'EMPLOI

EN DÉCEMBRE 2025



4 491

OFFRES D'EMPLOI

SUR 12 MOIS



13,0%

DES OFFRES DÉPARTEMENTALES

	TOUS SECTEURS	TOUS SECTEURS
CADRES	1%	2%
AMT	3%	7%
EMPLOYÉS	91%	64%
OUVRIERS	5%	26%

OFFRES DURABLES

80%

65% \*

TEMPS PLEIN

47%

81% \*

### ÉVOLUTION ANNUELLE

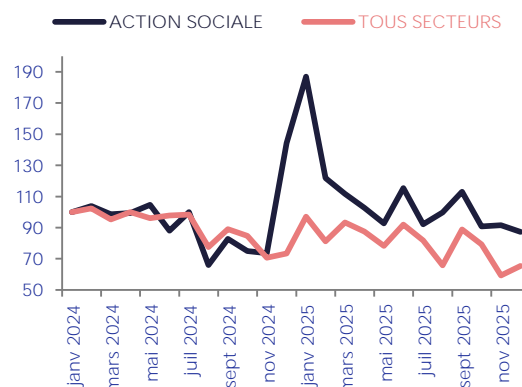
+14,9%

SECTEUR



-10,6%

TOUS SECTEURS



\* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

MAI 2026

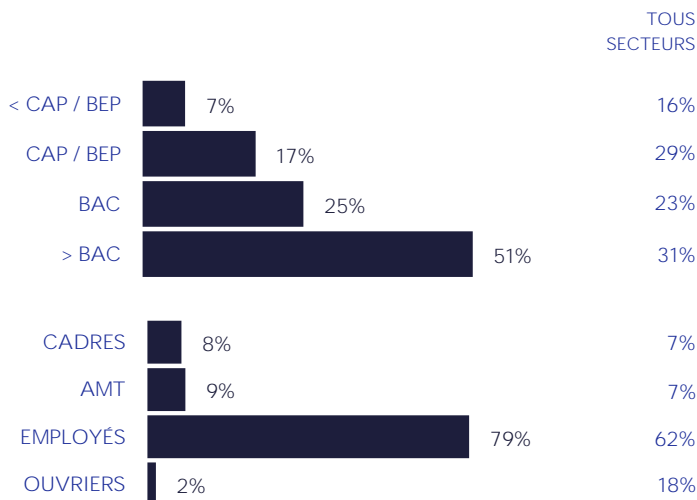
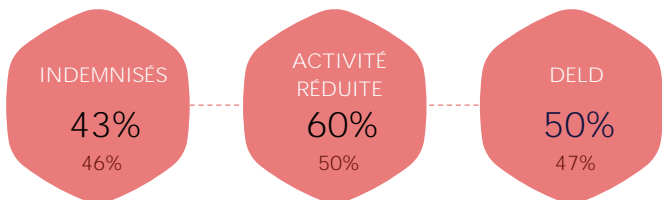
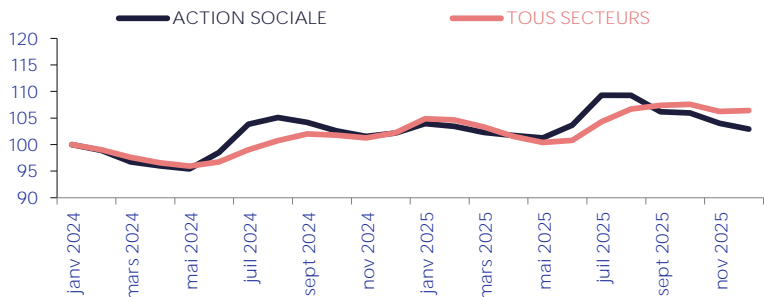
- 3

# UNE DEMANDE D'EMPLOI ...

SUR LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES (les plus représentatifs du secteur, soit par leur part prédominante dans ce secteur, soit par le descriptif du métier)

## ... EN HAUSSE

EN DÉCEMBRE 2025



\* TOUS SECTEURS

## ... QUI SE FORME

EN DÉCEMBRE 2025



EN DÉCEMBRE 2025



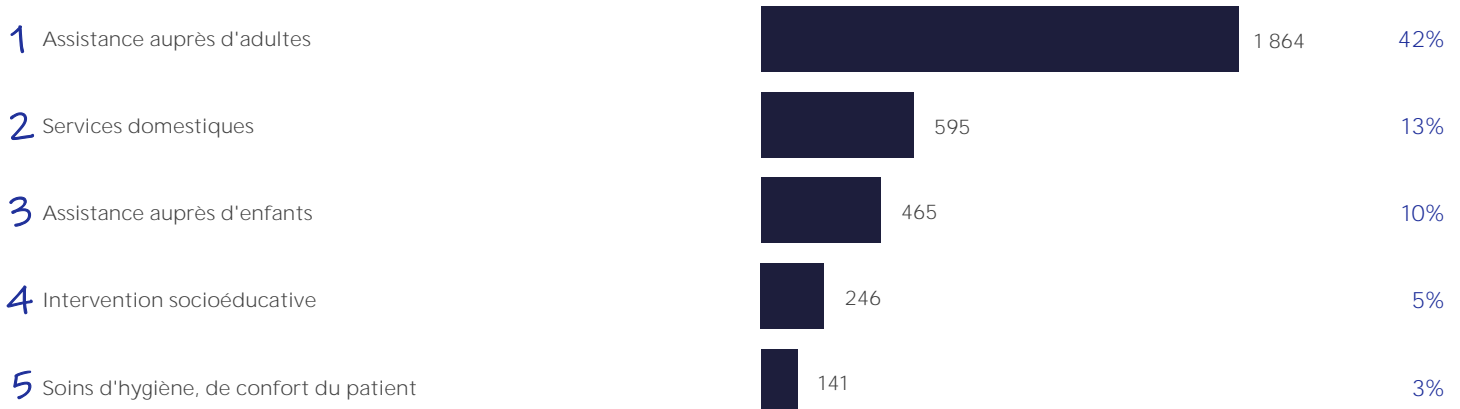
\* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

# UN MARCHÉ DU TRAVAIL ...

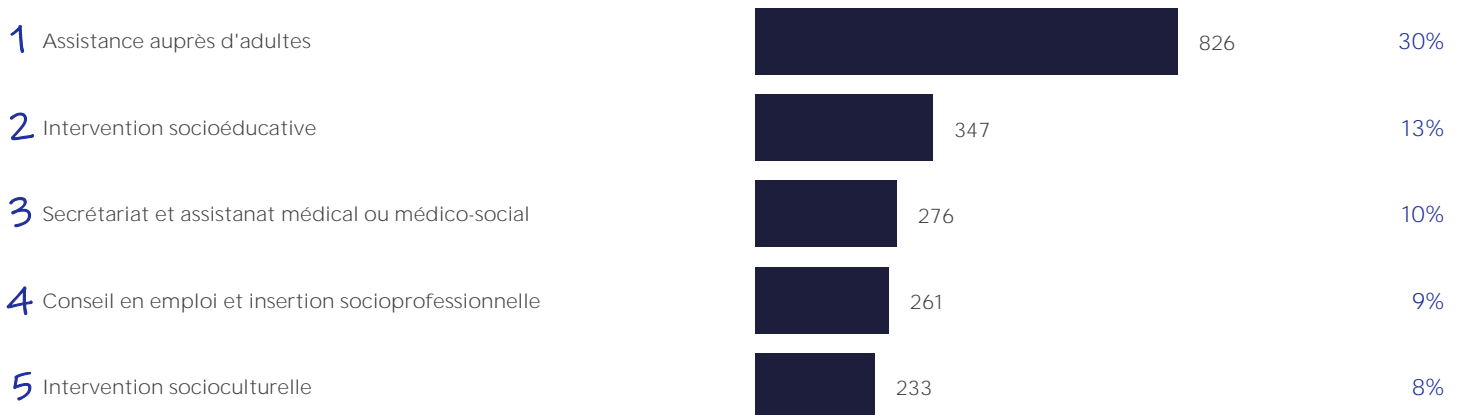
## ... SELON LE MÉTIER,

EN DÉCEMBRE 2025

### 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 2025

RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

DÉTENUES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

1	Veiller à l'hygiène corporelle des personnes	1	Logiciel de traitement de texte
2	Effectuer les courses d'une personne	2	Utilisation de logiciels de tableur
3	Préparer, aider à la prise des repas et la manipulation des couverts	3	Accueillir, orienter, renseigner un public
4	Accompagner les personnes dans les gestes de la vie quotidienne	4	Etre à l'écoute, faire preuve d'empathie
5	Aider une personne à s'habiller	5	Animer, coordonner une équipe

\* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

# ... ET LE NIVEAU DE TENSION

EN DÉCEMBRE 2024

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 CONTRAINANTES



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



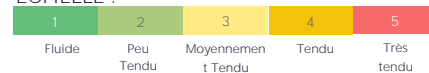
Un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions.

## 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 :



## 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
Assistance auprès d'adultes	5	4	5	2	5	4	1	5
Encadrement technique en insertion professionnelle	5	4	4	3	2	3	5	5
Intervention socioéducative	5	4	4	3	2	1	5	5
Accompagnement médicosocial	4	5	2	3	2	2	5	5
Action sociale	4	2	4	4	1	2	5	4
Intervention socioculturelle	4	5	1	4	2	2	1	5
Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle	1	3	3	3	1	4	3	4
Psychologie	1	2	4	3	1	3	5	5
Secrétariat et assistantat médical ou médico-social	1	3	2	3	1	2	3	4
ND*								

\* ND : NON DISPONIBLE

## NOMENCLATURES RETENUES

EMPLOI SALARIÉ, INTÉRIMAIRE, PROJETS DE RECRUTEMENT  
OFFRES D'EMPLOI, RECRUTEMENTS  
84122 & 872 - 873 - 879 & 88

## DEMANDE D'EMPLOI, MÉTIERS EN TENSION

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