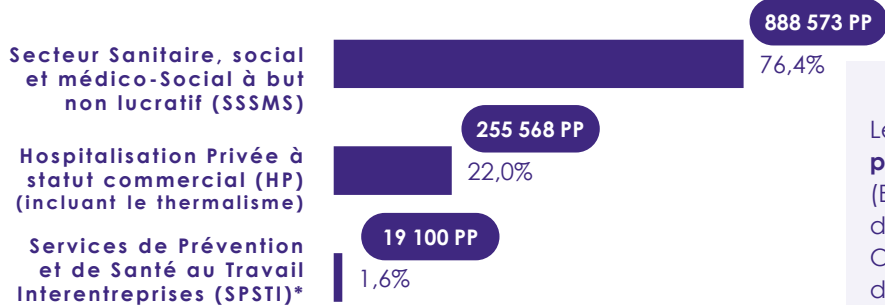


BAROMÈTRE EMPLOI FORMATION 2025

SYNTHÈSE NATIONALE

Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus d'1 163 000 salariés en Personnes Physiques (PP)**, travaillant au sein de 31 232 établissements (Siret) et 10 543 structures (Siren). **Acteurs-clés du champ de la santé et de l'action sociale**, les branches professionnelles qui composent l'OPCO Santé couvrent **30%** des effectifs de ce champ qui représente, au global, **14,4%** de l'emploi salarié en France.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS



Nota : outre ces 3 branches, le périmètre de l'OPCO Santé couvre des effectifs relevant des 779 établissements « hors branche » (EFS,...).

(*) Rapport de branche Présanse 2025

1 163 241 salariés en Personnes Physiques (PP)

1 063 202 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP)

(hors travailleurs en situation de handicap des Esat au nombre de 6 229)

PRINCIPALES ACTIVITÉS EXERCÉES

Les **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)** constituent le premier type d'activité, avec **206 000 salariés**.

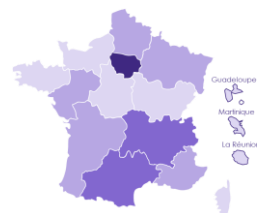
Outre les sièges, les établissements de **soins pluridisciplinaires**, les établissements privés de **soins médicaux et de réadaptation (SMR)** et les **instituts médicoéducatifs (IME)** concentrent aussi d'importants effectifs (> 45 000 salariés).

TOP 5 DES MÉTIERS PAR BRANCHE

Secteur Sanitaire, social et médico-social à but non lucratif	Hospitalisation Privée à statut commercial	Services de prévention et de santé au travail interentreprises*
Aide-soignant 90 763	Infirmier 51 290	Médecin du travail 3 686
Agent des services généraux (agt polyvalent, de surveillance, ouv.de maintenance...) 78 073	Aide-soignant 46 632	Secrétaire médical 3 629
Educateur spécialisé 69 974	Agent de service de soins / agent de service hospitalier 36 940	Infirmier en santé au travail 3 209
Accompagnant éducatif et social 66 246	Accompagnant éducatif et social 11 077	Assistant de l'équipe pluridisciplinaire 1 528
Infirmier 58 893	Agent des services hôteliers 10 298	Assistant en santé au travail/Conseiller en prévention des risques professionnels 1 184

(*) Rapport de branche Présanse 2025

Les établissements relevant des branches composant l'OPCO Santé présentent **un très bon maillage territorial** sur l'ensemble des régions métropolitaines et ultra-marines. Les plus fortes concentrations d'effectifs s'observent en **Ile-de-France (18%)** et dans deux régions du Sud de la France : **Auvergne-Rhône-Alpes (12%)** et **Occitanie (11%)**.

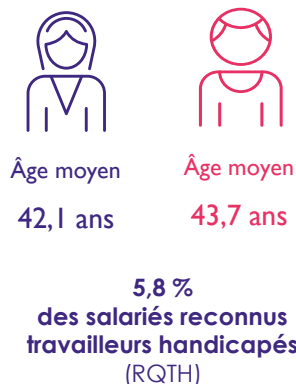


EMPLOI ET MOBILITÉ

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS

Par rapport au précédent Baromètre Emploi-Formation, l'édition 2025 fait apparaître **une stabilité globale** sur le plan socio-démographique, avec **quelques évolutions** :

- Les **femmes**, qui représentent **78% des effectifs**, ont un âge moyen de **42,1 ans**, proche de 2021, et les hommes de **43,7 ans**, en baisse d'1 an. Comme lors de l'édition 2021 du baromètre, **20%** des salariés ont **plus de 55 ans**.
- La part des salariés en **CDI** reste très élevée (83 %), confirmant la **stabilité des emplois** offerts par les établissements. **77%** des salariés sont à temps plein et le temps partiel, bien qu'en recul de 2 points par rapport à 2021, demeure significatif (**23%**), notamment dans la branche SSSMS et les SPSTI.
- Les salariés en **contrat d'apprentissage** représentent désormais **3%** des effectifs, en hausse de 2 points par rapport à 2021.



MOBILITÉ DES SALARIÉS

Plus de **133 000 embauches** en CDI ont été enregistrées en 2024 contre 156 000 en 2021. Les trois-quarts correspondent à des **remplacements** (77%), mais la part de **créations de poste** augmente (23%, soit + 9 pts), en particulier dans la branche **SPSTI** où l'on compte 30% de créations de poste du fait, notamment, de l'évolution des missions et organisations requises par la loi de 2021.

133 552 embauches en CDI

175 511 départs de CDI

12% de rotation du personnel*

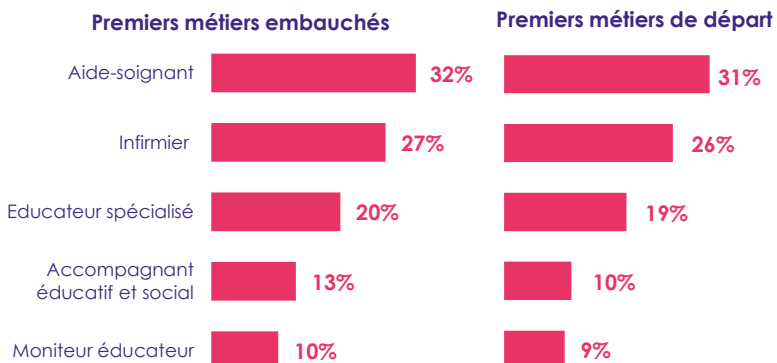
Dans le même temps, le nombre de **départs de CDI** a fortement augmenté, passant d'environ 145 000 en 2021 à plus de **175 000** en 2024. Les causes, elles, ne changent pas : **1 départ sur 2** (54%) est lié à une **démission** et **12%** relèvent de **départs en retraite**, soit le double de la moyenne française tous secteurs confondus (6%).

Malgré un recul d'1 point, le **taux de rotation du personnel*** de **12%** reste au-dessus de la moyenne des secteurs économiques en France (**10%** d'après l'INSEE en 2024).

(*) Taux de rotation = (entrées en CDI + sorties en CDI) / (2 x total des CDI)

Les métiers les plus concernés par les embauches ou par les départs sont similaires.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, une surreprésentation de **trois métiers** : aide-soignant, infirmier, éducateur spécialisé.



BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE ET RECRUTEMENT

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Près d'un établissement sur deux déclare des difficultés de recrutement.

On note une baisse des difficultés de recrutement dans les branches SSSMS et HP par rapport à 2021, année marquée par le contexte très spécifique de l'après Covid (besoins de remplacement massifs...). La branche SPSTI connaît, quant à elle, une hausse de ces difficultés.

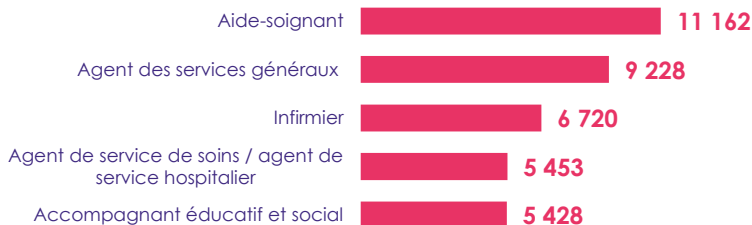
Cette diminution apparente des tensions ne doit pas masquer les problématiques nouvelles des établissements. Ils soulignent désormais que les obstacles ne tiennent pas uniquement à la capacité à trouver des candidats, mais aussi à la possibilité de financer les postes ouverts. **La pression budgétaire** se traduit concrètement par des arbitrages contraints : malgré des postes à pourvoir, certains recrutements sont différés ou annulés, faute de ressources financières suffisantes.

Parmi les établissements déclarant des difficultés, une part importante **recourt à des CDD** (57%) et des **heures supplémentaires** (51%). Le **recours à l'intérim** reste important mais est en baisse sur trois ans (41%, - 6pts), contrairement au **recours à des professionnels qui ne disposent du diplôme requis** (35%, +15pts).

A horizon 3 ans

plus de 90 000 départs en retraite viendront accentuer les besoins sur des métiers soignants ou éducatifs et sociaux présentant déjà, pour nombre d'entre eux, des volumes élevés de postes non pourvus.

TOP 5 DES MÉTIERS AVEC LES PLUS FORTS VOLUMES DE DÉPARTS EN RETRAITE À 3 ANS



Principales causes des difficultés de recrutement

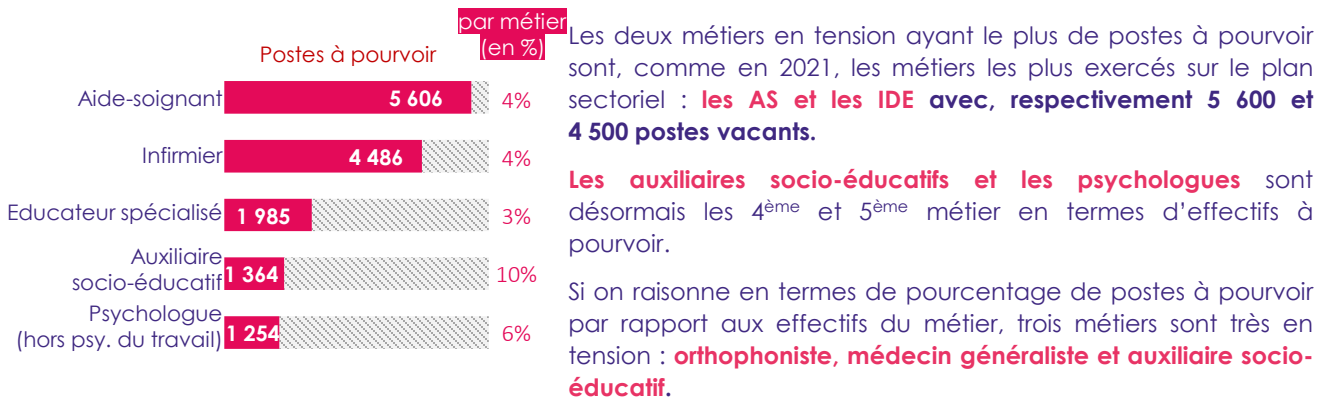


1
Pénurie de candidats
avec le diplôme recherché



2
Rémunération

MÉTIERS AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS



FORMATION ET ALTERNANCE

BESOINS EN FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES

Les résultats du Baromètre Emploi-Formation témoignent de besoins importants de formation, tout en mettant en évidence l'engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés.

3/4

des établissements déclarent
avoir au moins un salarié en cours
de formation en 2025.

Les besoins en formation diplômante
ou certifiante exprimés par 44% des
établissements sont particulièrement
concentrés sur les métiers les plus en
tension : **aides-soignants,
accompagnants éducatifs et sociaux,
éducateurs spécialisés, infirmiers...**

ESTIMATION DES BESOINS EN FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES

	Estimation (fourchette)
Aide-soignant	17 000 – 20 750
Accompagnant Educatif et Social	8 700 – 10 750
Educateur spécialisé	7 800 – 9 550
Infirmier	8 300 – 10 200
Moniteur-éducateur	4 800 – 5 900
Cadre de santé	4 150 – 5 100
Chef de service éducatif	3 400 – 4 150
Infirmier de bloc opératoire	4 100 – 5 000
Cons. prévention des risques prof.	1 250 – 1 500
Infirmier en santé au travail	1 300 – 1 650
Médecin du travail	400 – 500
Agent thermal	200 - 250

FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

En 2024, **1 salarié sur 2** a bénéficié d'une formation et **près de 728 000 actions de formation** ont été financées par l'OPCO Santé pour un montant total de **619 millions d'euros**. La représentation des établissements de **moins de 50 salariés** est **2 fois plus importante** (54%) que leur poids en termes de salariés (27%), illustrant le rôle déterminant de l'OPCO Santé vis-à-vis de ces structures, avec des fonds dédiés.

727 818
actions de formation
financées
par l'OPCO Santé
en 2024 pour
619 M€

LE SUCCÈS DE L'ALTERNANCE

Avec **18 720 contrats d'alternance** engagés en 2024, soit **plus du double de 2021**, l'alternance s'affirme comme un **levier majeur de formation et d'attractivité** pour les branches et établissements de l'OPCO Santé. Pour s'ajuster aux besoins, trois dispositifs ont été mobilisés : **14 666 contrats d'apprentissage**, **1 901 contrats de professionnalisation** et **2 153 Pro-A**.

Près de 22 000 actions de formation diplômantes ont été financées. Sur le top 5 des diplômes, trois ont nettement progressé par rapport au Baromètre 2021, soulignant la **réponse de l'OPCO Santé aux besoins particulièrement élevés des établissements concernant les aides-soignants, infirmiers et éducateurs spécialisés**.

FOCUS THEMATIQUES

FOCUS N° 1 – ÉGALITÉ FEMME-HOMME DANS L'ENCADREMENT

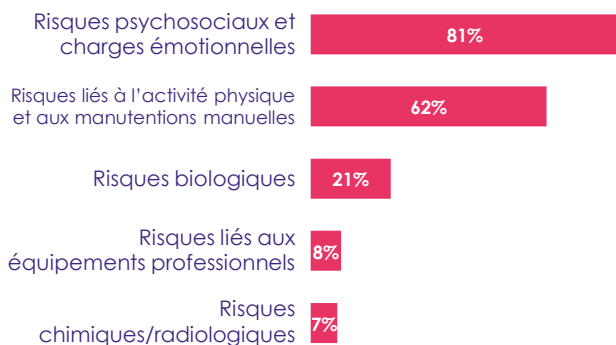
Sur le périmètre de l'OPCS Santé, **68% des cadres en poste sont des femmes**, alors qu'elles représentent **78%** de l'effectif global. Selon la branche et la fonction, l'écart constaté entre la féminisation de la branche et celle des cadres est plus ou moins marqué. Parmi les métiers présentant les plus faibles taux de féminisation, on retrouve notamment les postes de **chefferie de service, direction et direction générale**, reflet d'un certain « plafond de verre » dans l'accès à ces niveaux hiérarchiques.

	SSSMS	HP	SPSTI
	Taux de féminisation de la branche 69%	Taux de féminisation de la branche 83%	Taux de féminisation de la branche 82%
	Taux de féminisation des cadres 68%	Taux de féminisation des cadres 73%	Taux de féminisation des cadres 67%
Exemples de métiers à enjeu de féminisation	Directeur (directeur d'établissement, DG, DGA...) 61%	Responsable de service 54%	Directeur 57%
		Médecin-chef de service 67%	Autres cadres de Direction (DRH, DAF...) 38%

A noter : la féminisation est plus marquée pour les fonctions de coordination de proximité, telles que les coordinateurs de parcours de santé (86%) ou les infirmiers coordonnateurs (88%).

FOCUS N°2 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Principaux risques professionnels auxquels sont exposés les salariés (en % d'établissements)



Les premiers risques auxquels sont exposés les salariés sont désormais les **risques psychosociaux (RPS)** pour les **branches SSSMS et SPSTI**, hormis pour la **Branche HP** pour laquelle les établissements positionnent les RPS (70%) derrière les **risques physiques** (TMS, chutes...) à 79%.

Les représentants des branches soulignent notamment que **les difficultés de recrutement** (postes vacants, turn-over, recours à l'intérim), désormais aggravées par **les contraintes budgétaires qui pèsent sur l'organisation et la charge de travail** (sous-effectifs, glissement de tâches), constituent les principales causes de la **hausse des risques psychosociaux**.

Avec un peu plus d'1 établissement sur 2 déclarant être engagé dans des actions de prévention, la prévention des risques professionnels progresse, mais reste un enjeu majeur d'accompagnement au bénéfice des établissements et de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

FOCUS THEMATIQUES

FOCUS N° 3 – MÉTIERS EN ÉVOLUTION ET MÉTIERS ÉMERGENTS

Dans chaque branche, **différents métiers évoluent et d'autres émergent** pour :

- répondre aux **exigences réglementaires** (coordination de parcours, prévention des risques professionnels, inclusion...),
- prendre en compte **l'évolution des publics accompagnés** (ex : vieillissement de la population, nouvelles pathologies et problématiques sociales...) **et des référentiels-métiers** (ex : infirmier en pratiques avancées),
- renforcer les **outils numériques, la gestion et la protection des données** (ex : cybersécurité).

PRINCIPAUX MÉTIERS EN ÉVOLUTION ET MÉTIERS ÉMERGENTS PAR BRANCHE

« Un métier en évolution se définit comme un métier qui existait déjà, mais dont les compétences ont fortement évolué. »

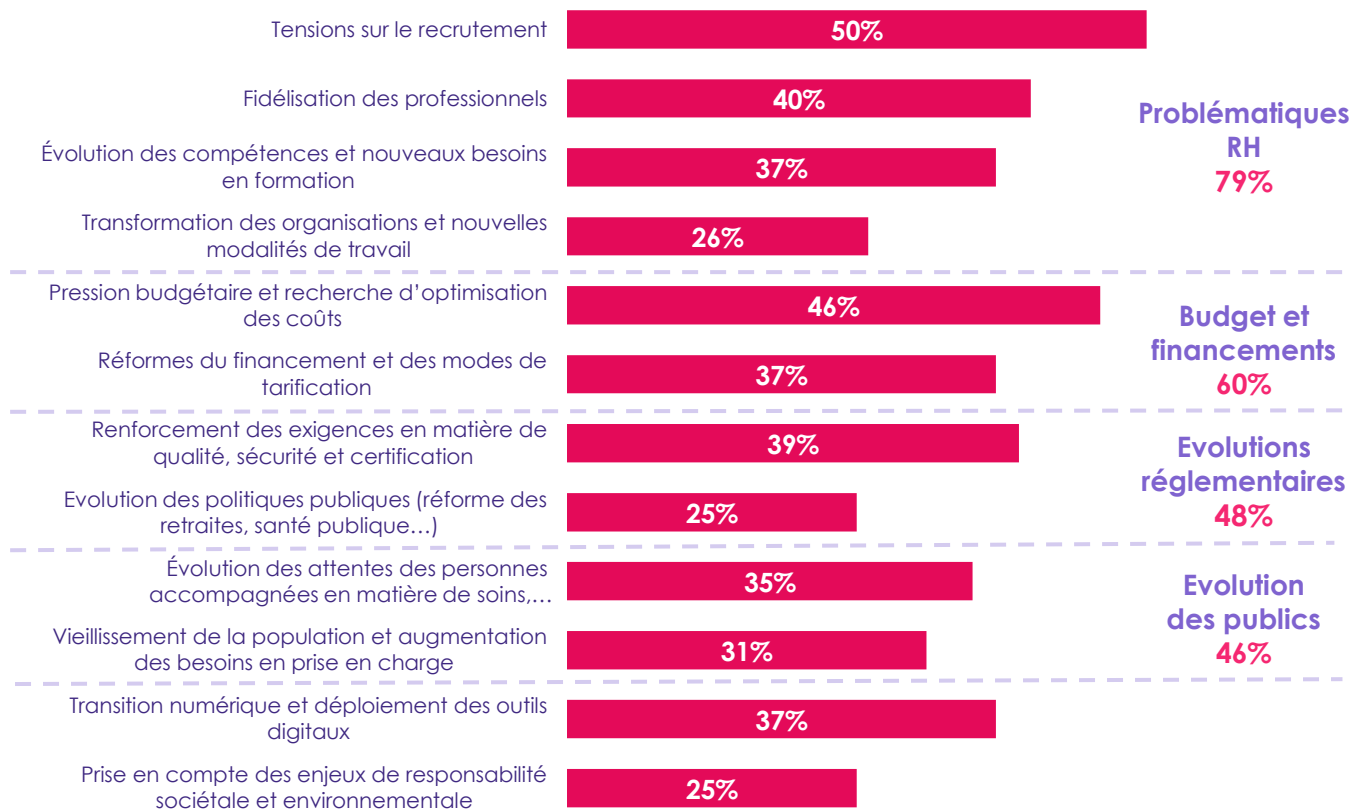
SSSMS		HP		SPSTI	
Educateur spécialisé	28%	Cadre de santé	17%	Infirmier en santé au travail	61%
Aide-soignant	14%	Infirmier	17%	Assistant en Santé au Travail / Conseiller en prévention des risques pro.	26%
Infirmier	11%	Technicien informatique	14%	Formateur	18%
Moniteur éducateur	10%	Infirmier en pratiques avancées (IPA)	10%	Médecin du travail	12%
Référent ou coordinateur (de parcours, soins...)	31%	Infirmier en pratiques avancées (IPA)	24%	Conseiller en prévention des risques professionnels	
Métiers liés à la data, IA ou cybersécurité	16%	Resp. Qualité, Sécurité, Environnement...	18%	Responsable Qualité, Sécurité, Environnement	
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	14%	Référent technique	18%	Délégué à la protection des données (DPO)	
Resp. Qualité, Sécurité, Environnement...	6%	Référent bientraitance	18%	Chargé de communication	

« Un métier émergent se définit comme un métier qui n'existait pas avant et qui apparaît dans l'établissement. »

Note de lecture : 28% des établissements de la branche SSSMS estiment que le métier d'éducateur spécialisé est en évolution et 31% que les métiers de référent et coordinateur sont émergents.

TENDANCES ET ACTUALITÉS IMPACTANT LES ORGANISATIONS

Tendances et actualités qui impactent le plus les organisations (question posée uniquement aux sièges)



Note de lecture : 50% des sièges estiment que les tensions sur le recrutement font partie des facteurs qui impactent le plus les organisations.

NOTE METHODOLOGIQUE

Un Baromètre complet permettant de dresser un état des lieux objectif et produire une analyse sur les emplois, les formations et les mutations que connaît le secteur, au travers de trois volets complémentaires :

- D'une **enquête établissements** permettant de faire la photographie des emplois du secteur au 31 décembre 2024. Interrogation d'un échantillon d'établissements adhérents réputés actifs au 31 décembre 2024 : questionnaire établissement + recueil des données emploi via export du logiciel RH de l'établissement (ou saisie en ligne/papier pour les établissements de moins de 26 salariés. Au national, 6 612 établissements ont participé à l'enquête soit un taux de participation de 21% (sur base fiabilisée).
- De la **compilation de données statistiques** issues de la statistique publique et des données formation de l'OPCO Santé (mise en perspective avec le Baromètre 2022 lorsque cela est possible) permettant de mesurer les grandes évolutions quantitatives du secteur en termes de salariés formés, d'alternance, d'égalité salariale homme-femme, de transition professionnelle...
- D'**approfondissements qualitatifs** via des entretiens auprès d'experts et représentants de la branche (Fédérations et représentants des syndicats de salariés) afin d'éclairer les résultats et enseignements quantitatifs observés au travers des 2 autres volets.