



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats – HAUT-DE-FRANCE

00

Synthèse des résultats

01

Les branches de l'OPCO Santé, actrices de poids dans l'emploi

02

La structure et les dynamiques d'emploi des branches de l'OPCO Santé

03

Recrutement et mobilité des salariés : quelle situation ?

04

Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'actions

05

Focus sur trois thématiques

06

ANNEXE : liste des métiers et effectifs associés

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE

Synthèse des principaux résultats

Partie 1 : Les branches de l'OPCO Santé, actrices de poids dans l'emploi dans les Hauts-de-France

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé dans les Hauts-de-France
2. Poids dans les effectifs et dans l'emploi salarié régional

Partie 2 : La structure et les dynamiques d'emploi du secteur de l'OPCO Santé dans les Hauts-de-France

1. Caractéristiques globales de l'emploi régional
2. Caractéristiques détaillées par filière d'emploi en région
3. Caractéristiques détaillées de l'emploi régional par branche
4. Absences pour raisons de santé et congés maternité/paternité en région
5. Zoom sur les fins de carrière en région

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés dans les Hauts-de-France : quelle situation ?

1. Difficultés et besoins de recrutement en région
2. Métiers les plus en tension en région et raisons invoquées
3. Actions mises en place pour pallier les difficultés de recrutement en région

4. Mobilité des salariés en région
5. Eclairage sur les tensions et besoins en main d'œuvre régionaux sur les principaux métiers du champ santé-social

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action dans les Hauts-de-France

1. Formations financées par l'OPCO Santé en région
2. Formations diplômantes aux professions de santé et aux professions sociales en région
3. Focus sur l'alternance en région
4. Besoins en formation diplômante ou certifiante des établissements et associations en région

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques pour les Hauts-de-France

1. Egalité femmes-hommes dans l'encadrement en région
2. Actions de prévention et risques en matière de santé au travail en région
3. Evolution des métiers / fonctions et métiers / fonctions émergents en région

Partie 6 : ANNEXE – Liste des métiers et effectifs associés

NOTRE ENGAGEMENT COLLECTIF SERA À LA HAUTEUR DES ENJEUX !

Depuis la création de l'OPCO Santé en 2019, l'Observatoire vient en soutien des adhérents et des partenaires sociaux pour observer, analyser et anticiper les évolutions qui touchent les établissements et les salariés. Les dernières années ont été marquées par des changements et bouleversements dans le champ de la santé et, plus largement, la société tout entière. **Aujourd'hui plus qu'hier, il s'avère indispensable de comprendre précisément les enjeux et les transformations à l'œuvre dans les secteurs sanitaires, sociaux, médico-sociaux privés, ainsi que dans le secteur de la prévention et de la santé au travail.**

Outil commun de données quantitatives, qualitatives, mais aussi d'analyse et de prospective, le baromètre emploi-formation est relancé en 2025 auprès de l'ensemble des secteurs couverts par l'OPCO Santé, soit plus de 30 000 établissements. Il constituera une source de données précieuse pour vous, adhérents, dans le pilotage de votre politique RH, mais également pour l'OPCO Santé, en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelles, dans la construction de ses politiques emploi formation pluriannuelles. Il contribuera également à mettre en évidence les besoins de nos secteurs vis-à-vis des partenaires institutionnels.

Avec ce Baromètre, nous vous invitons à vous **projeter et à anticiper les besoins d'un secteur et plus largement d'une société qui fait face à de nouveaux défis**. Comprendre ces évolutions et les partager, c'est inviter l'ensemble des acteurs concernés à se mettre en mouvement. Notre engagement collectif sera à la hauteur des enjeux ! ''



Pour la Commission de Coordination de l'OPCO Santé

Madame Isabelle Mangard, secrétaire, représentante du collège employeur

Madame Jane Brahim, secrétaire-adjointe, représentante du collège salarié

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : UN DISPOSITIF EN 3 VOLETS

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 :

Enquête quantitative

Une enquête établissements permettant de faire la photographie des emplois au 31 décembre 2024 (effectifs, entrées/sorties, difficultés de recrutement, santé / inaptitudes, formation, métiers en évolution / émergents, tendances et évolutions des organisations...) complétée du recueil des données emploi de l'établissement.

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)**.

Mode de recueil : **web/papier + relances téléphoniques** systématiques auprès des établissements non-répondants.

Dans la région, 640 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 25%** (sur base fiabilisée).

Représentativité de l'échantillon assurée par un **redressement statistique** sur les variables branche, IDCC et région d'implantation de l'établissement.

Compilation de données statistiques

Une **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 en termes de salariés formés, d'alternance, d'égalité salariale homme-femme, de transition professionnelle...

L'utilisation des données publiques pour cette enquête à plusieurs visées : permettre de vérifier les données fournies par les établissements dans le cadre de l'enquête, avoir un redressement viable et apporter des éléments chiffrés complémentaires à l'enquête afin de mettre en perspective les données recueillies et apporter des éléments d'analyse.

Approfondissements qualitatifs

Des **entretiens qualitatifs auprès d'experts et représentants des branches** (Fédérations et représentants des syndicats de salariés) afin d'éclairer les résultats et enseignements quantitatifs observés au travers des 2 autres volets.

Au total, ce sont **18 entretiens** qui ont été conduits **regroupant 24 participants autour de 3 thématiques** : les métiers en évolution et émergents, la prévention des risques professionnels et de la santé au travail & l'égalité F-H (parcours professionnel et d'accès aux fonctions d'encadrement et de direction).

* Pour le secteur du thermalisme, des centres de lutte contre le cancer et les SPSTI, l'exhaustivité des établissements a été invitée à participer au baromètre. Les organisations des SPSTI ont par ailleurs été interrogées au SIREN.

** Salariés en CDI, CDD, Alternance et Contrats aides (hors Salariés intérimaires).

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Le Baromètre Emploi-Formation 2025 a été administré sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans chacun des DOM. Des comparaisons par rapport à 2021 sont e à partir des résultats du Baromètre Emploi-Formation 2022 quand cela est possible.

Les résultats en termes d'effectifs sont exprimés en **Personnes Physiques (PP)** et non en Equivalents Temps Plein (ETP). Dans le cas contraire, cela sera indiqué sur la slide en question.

Les effectifs comptabilisent des salariés et non des emplois. Dans la mesure du possible, une personne travaillant dans plusieurs établissements a été comptabilisée une seule fois.

Les données sur les effectifs 2025 sont calculées en distinguant les salariés hors ESAT d'une part, et les travailleurs handicapés des ESAT d'autre part.

Les établissements qui n'ont pas pu être reclassés au sein d'une branche (*en raison d'une absence d'information dans la base 'adhérents' de l'OPCO Santé ou dans la base SIRENE de l'INSEE*) sont bien intégrés aux résultats nationaux et régionaux, ils ont en revanche été exclus des focus sectoriels.

Une participation supérieure à 10% sur l'ensemble des régions et sur une grande partie des secteurs offre un volume et une structure de réponses permettant une estimation robuste des effectifs salariés sur la quasi-totalité des zones géographiques et des activités économiques couvertes par l'OPCO Santé.

Un panorama des emplois couverts par les branches a pu être objectivé grâce à la collecte des données emploi à partir du logiciel RH des établissements pour une large majorité des établissements participants.

LES 3 BRANCHES CONSTITUTIVES DE L'OPCO SANTÉ ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHÉES

Dénomination des différentes Conventions Collectives Nationales (CCN) reprises dans ce rapport :

Branche SSSMS :

- **CCN 0029** : Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP, convention de 1951)
- **CCN 0413** : Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, NEXEM)
- **CCN 0783** : Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes
- **CCN 0405** : Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (Avenant du 16 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention)
- **CCN 2046** : Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999

Branche HP :

- **CCN 2264** : Convention collective nationale de l'hospitalisation privée (CCU, FHP, établissements pour personnes âgées, maison de retraite, établissements de suite et réadaptation, médicaux pour enfants et adolescents, UHP, sanitaires sociaux et médico-sociaux CRRR, hospitalisation privée à but lucratif FIEHP) (fusion entre la 2264 et la 2104)

Branche SPSTI :

- **CCN 0897** : Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

NOTE DE LECTURE

Certaines expressions ou groupes de mots sont utilisés tout au long du rapport sous forme d'acronymes pour faciliter la lecture des résultats :

- **SSSMS** : Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social à but non lucratif
- **HP** : Hospitalisation Privée à statut commercial (dont thermalisme)
- **SPSTI** : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

- **PP** : Personnes Physiques
- **ETP** : Equivalents Temps Plein
- **TH** : Travailleur Handicapé

- **AS** : Aide-soignant
- **IDE** : Infirmier en soins généraux
- **ES** : Educateur Spécialisé
- **ME** : Moniteur-Éducateur
- **AES** : Accompagnant Éducatif et Social
- **EJE** : Educateur de Jeunes Enfants

Concernant les métiers/ emplois de ce rapport, il est précisé :

- La catégorie « **Agent des services généraux** » comprend plusieurs emplois et métiers dont agent polyvalent, ouvrier de maintenance et agent de surveillance
- Bien qu'il soit indiqué dans le rapport que les données concernent les « **psychologues, hors psychologues du travail** », il est rappelé que le titre de psychologue est un titre unique et qu'il n'existe pas de titre par spécialité
- La catégorie d'emploi « **Travail protégé** » regroupe les moniteurs d'atelier; les agents commerciaux; les ouvriers de production/ manutentionnaires/caristes; les responsables de production/chefs d'atelier/ encadrants techniques.



00

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Quelques chiffres sur les effectifs

104 111 salariés

Dont

1/ **11 427 aides-soignants**,
11% des effectifs

2/ **10 106 infirmiers**,
10% des effectifs

3/ **8 933 agents des services généraux**,
9% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Près de 6 000

Salariés, **soit 6%** de l'effectif des établissements

Difficultés de recrutement et mobilité

Nombre de postes non pourvus sur les métiers en tension déclarés par les établissements qui rencontrent des difficultés de recrutement

1 500 POSTES

Dont 373 aides-soignants et 290 infirmiers

Taux de rotation des équipes

11%

Risques professionnels

Proportion d'établissements ayant des salariés exposés aux risques liés à l'activité physique

56%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

63 000

Besoins de formation

39%

Des établissements ont au moins un salarié nécessitant une formation diplômante

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : QUELQUES CHIFFRES-CLÉS (1/4)

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 104 000 salariés en Personnes Physiques (PP) dans les Hauts-de-France**. La région représente **9%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé *(la 1^{ère} région est l'Île-de-France qui compte près d'un cinquième des effectifs)*.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (toutes branches confondus) s'élève à **4,9%**.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la **filière Soins** compte **l'effectif régional le plus important**, avec 41 300 salariés, soit 40% des effectifs. Ils exercent majoritairement 2 métiers : **aide-soignant** avec 11 400 salariés (soit 11% de l'effectif national) et **infirmier** avec 10 100 salariés (soit 10% de l'effectif national).
- ▶ La **filière éducative et sociale** totalise, quant à elle, 37 200 salariés et les **fonctions support** 23 700 salariés.
- ▶ Les projections indiquent **près de 6 000 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **6% des effectifs** régionaux. Ce constat s'inscrit dans un contexte où les branches connaissent **des difficultés structurelles de recrutement**, notamment dans les métiers du soin et du médico-social.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : PROFIL DES SALARIÉS (2/4)

- ▶ L'analyse par Branche dans la région met en évidence une **prédominance d'agents des services généraux** (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance... : 8 600) **et d'éducateurs spécialisés** (8 300) dans la **branche SSSMS. 3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **accompagnant éducatif et social** avec près de 7 200 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont en tête**, avec 7 000 **infirmiers**, 4 400 **aides-soignants** et 2 400 **agents de service de soins**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 79%** (vs 77% au niveau national), avec des disparités par filière : **les femmes plus présentes dans la filière Soins** (87% vs 79% au niveau régional) et **moins présentes dans la filière éducative et sociale** (75% vs 79%) et **dans les fonctions support** (68% vs 79%).
- ▶ **17% des salariés ont 55 ans et plus** dans les Hauts-de-France (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent quasiment **6 000 départs en retraite à horizon 3 ans**. 16% d'entre eux exercent les métiers d'aide-soignant ou d'infirmier, qui sont déjà les filières avec le plus de postes à pourvoir.
- ▶ Si le **taux de salariés en CDD dans la région Hauts-de-France est identique à la moyenne nationale** (12%), il varie selon la filière : moindre dans la filière Soins (9% vs 10%) et plus élevé dans la filière éducative et sociale (15% vs 10%) et dans les fonctions support (13% vs 10%). Par ailleurs, **26% des salariés dans les Hauts-de-France sont en temps partiel** (vs 23% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **environ 1 500 postes sont à pourvoir**, dont **un quart d'aide-soignants**, 1er métier le plus représenté. Principale raison évoquée : la pénurie de candidats avec le diplôme recherché. Cette situation conduit à une **surcharge de travail** pour les équipes en place (69%), premier impact souligné.
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements optent majoritairement pour des **CDD/contrats-jours** (49%), ils ont également **recours à l'intérim** (38%), ainsi qu'aux **heures supplémentaires** (31%).
- ▶ **Plus de 14 000 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit 1 400 de plus qu'en 2021), **plus des ¾ pour compenser des départs**. A noter : un **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turn-over, de **11%** (vs 12% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Près de **63 000 actions de formation** ont été financées en 2024 dans les Hauts-de-France. La région couvre ainsi 9% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids équivalent à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches.
Dans le détail par branche, le poids des actions de formation au sein de la région est conforme à son poids dans l'effectif au plan régional.
- ▶ **1 560 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 8% des contrats au plan national. Près de 800 établissements ont été employeurs d'alternants, soit un poids légèrement supérieur par rapport au national (9%).
- ▶ Selon les établissements, **55 371 salariés, soit 54% des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025**. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 71% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **4 950 salariés ont besoin de suivre une formation, soit 5% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 39% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 3 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social et aide-soignant**, traduisant un fort besoin sur les métiers socio-éducatifs en plus des professions de santé.

01

**LES BRANCHES DE L'OPCO
SANTÉ, ACTRICES DE POIDS
DANS L'EMPLOI DANS LES
HAUTS-DE-FRANCE**

A RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 104 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** dans les Hauts-de-France. La région représente à elle seule **9% des effectifs nationaux** (la 1^{ère} région est l'Île-de-France, avec près d'un cinquième des effectifs du secteur).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,9% de l'emploi salarié, poids supérieur à la moyenne nationale** (4,3%). Pour comparaison, cette contribution à l'emploi salarié est la **2^{ème} plus élevée avec la Bourgogne-Franche-Comté et la Nouvelle-Aquitaine, juste derrière l'Occitanie (5,7%)**.
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est plus élevé dans la région** qu'au plan national (81,6% vs 76,5%), **et le poids de la Branche HP est au contraire plus faible** (16,7% vs 22,0%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECENSEMENT DES EFFECTIFS - PRÉCAUTIONS DE LECTURE

La comparaison des effectifs issus du Baromètre Emploi-Formation – notamment par branche – avec la statistique publique (mais également avec d'autres enquêtes) peut témoigner d'écarts qui s'expliquent à différents niveaux :

- ▶ **La date de référence** : la statistique publique est publiée presque 2 ans après la date de référence retenue. Ainsi, les données DSN (Déclaration Sociale Nominative - DARES) exploitées au cours du 1^{er} semestre 2025 sont des données au 31/12/2022 (vs 31/12/2024 pour le Baromètre Emploi-Formation 2025).
- ▶ **Le périmètre de référence** : le Baromètre Emploi-Formation 2025 s'adresse à l'ensemble des établissements adhérents à l'OPCO Santé, indépendamment de la Convention Collective Nationale (CCN) appliquée par l'établissement (qui peut-être hors Champ de la Santé et de l'Action sociale). La statistique publique comptabilise quant à elle les établissements et les effectifs à partir des 11 CCN rattachées à l'OPCO Santé. **Les effectifs des établissements appliquant une autre CCN (ou ne relevant pas d'une CCN) sont donc exclus de ce comptage (entre 5 et 10% des effectifs).**
- ▶ **La particularité du Baromètre Emploi-Formation 2025** : une partie du dénombrement des effectifs de cette vague a été réalisée à partir des informations extraites du logiciel RH des établissements au 31/12/2024. Lors de la précédente édition en 2022, **une sur-représentation des effectifs avait été relevée en raison de nombreux cas d'absences pour maladie au cours de l'année 2021 dans les établissements en pleine crise sanitaire. Ce phénomène avait créé des doublons de personnel pour un même poste. Ainsi, les effectifs réels sont difficilement comparables entre 2021 et 2024, c'est pourquoi, seules les évolutions en pourcentage seront indiquées dans ce rapport.**

NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	2 568	2 235	265	14***	54
Nombre de structures (SIREN)*	686	490	160	14	22
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	104 111	84 933	17 405	1 699	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

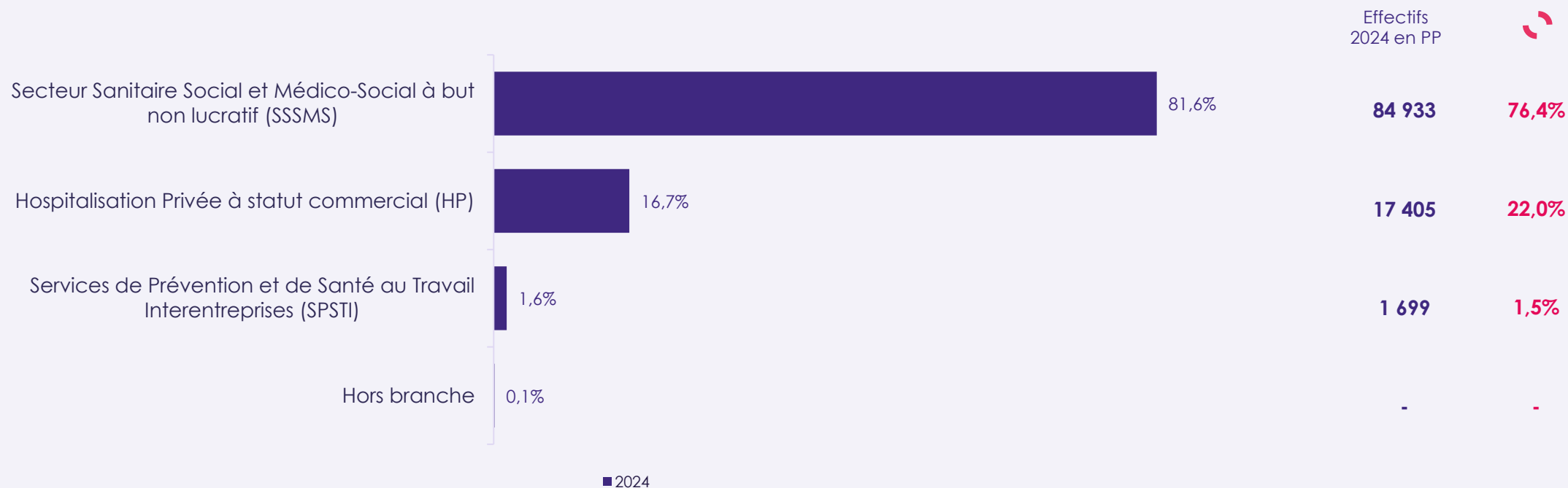
*** Données dans la Branche SPSTI recueillies par association (SIREN)

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

**104 111 salariés en
Personnes Physiques (PP)**
*(hors travailleurs en situation
de handicap des Esat)*

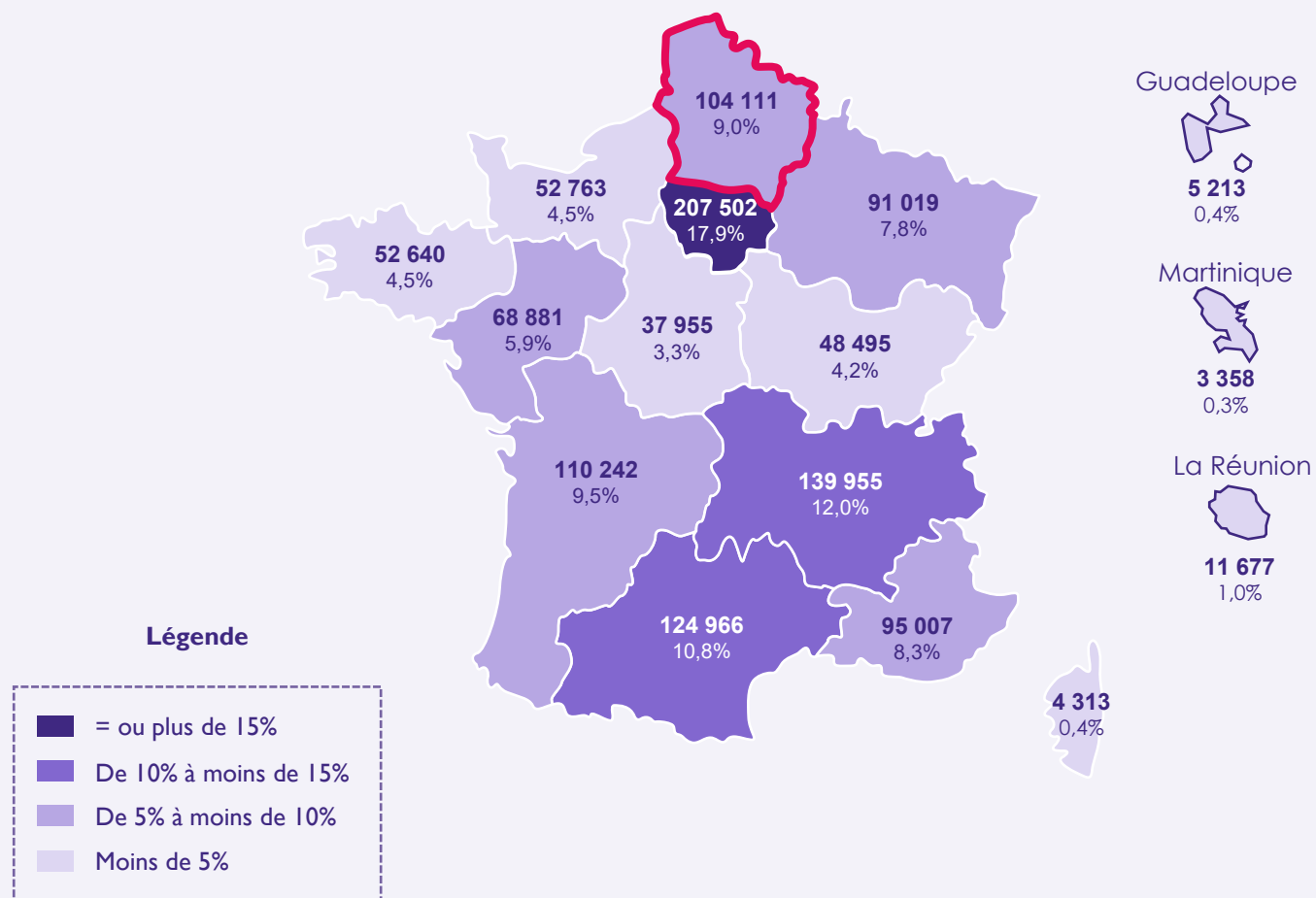


1.2

POIDS DANS LES EFFECTIFS ET DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025 et enquête emploi, chômage et revenus du travail INSEE-DARES 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION



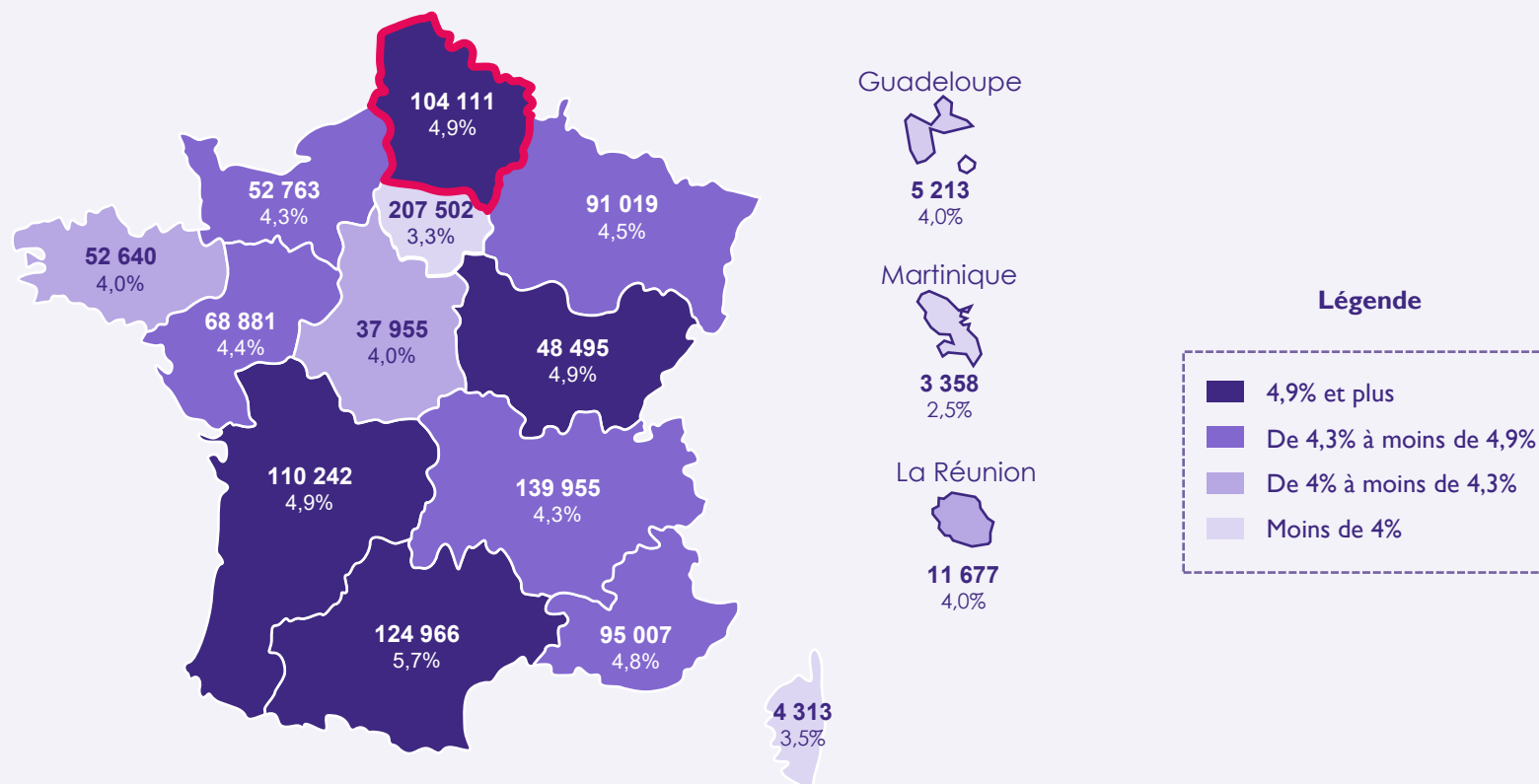
La région Hauts-de-France concentre **9% des effectifs nationaux** soit plus de 104 000 salariés.

Les branches qui composent l'OPCO Santé présentent **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin.

Les Hauts-de-France sont la cinquième région dans laquelle s'observent les plus fortes concentrations d'effectifs, derrière **l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, l'Occitanie et la Nouvelle-Aquitaine.**

POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

Moyenne nationale : **4,3%**



Au niveau national, les emplois couverts par l'OPCO Santé représentent environ **4,3% de l'emploi salarié total** (tous secteurs d'activité confondus).

Alors que la région Hauts-de-France est la 5^{ème} région qui concentre le plus d'effectifs régionaux (branches de l'OPCO Santé), elle est **la 2^{ème} région en termes de poids dans l'emploi régional, à égalité avec la Bourgogne-Franche-Comté et la Nouvelle-Aquitaine (4,9%)**, derrière l'Occitanie (5,7%).



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

- La région Hauts-de-France compte une **proportion moindre d'emplois dans la filière Soin** par rapport à la moyenne nationale (40% vs 43%). Pour autant, le métier **d'aide-soignant devient le 1^{er} métier le plus exercé dans la région** (11% vs 12% au niveau national), devant les Infirmiers (10% vs 9%). A l'inverse, le **poids des emplois dans la filière éducative et sociale est plus élevé dans la région** (36% vs 31%), comme le montrent les effectifs des **éducateurs spécialisés** (8% vs 6%) et des **accompagnants éducatifs et sociaux** (8% vs 7%).
- La hiérarchie des métiers **évolue fortement par rapport à 2021**, reléguant les **agents des services généraux** et les **éducateurs spécialisés** en 3^{ème} et 4^{ème} position. En 5^{ème} et 6^{ème} place figurent les accompagnants éducatifs et sociaux, plus nombreux (8% vs 5%) et les agents de services hôteliers (5%).
- Sur le plan socio-démographique, **les caractéristiques des salariés des Hauts-de-France évoluent peu par rapport à 2021** : le **taux de féminisation est stable** (79%), l'âge moyen des salariés reste **autour de 40 ans** (42,3 ans pour les hommes vs 44,1 en 2021), 9 salariés sur 10 sont en **CDI** (87% vs 84% en 2021) et près d'un salarié sur 3 est à **temps partiel**.

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI

FONCTIONS SUPPORTS
23%

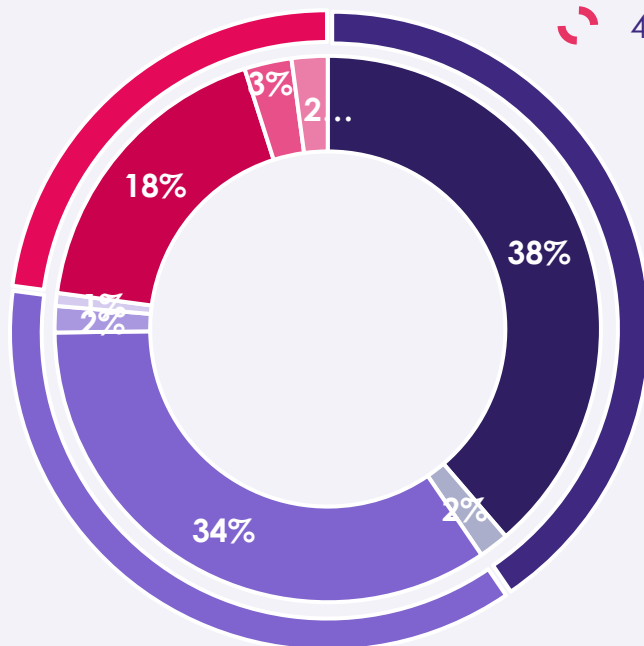
24%

SOIN
40%

43%

ÉDUCATIF ET SOCIAL
36%

31%

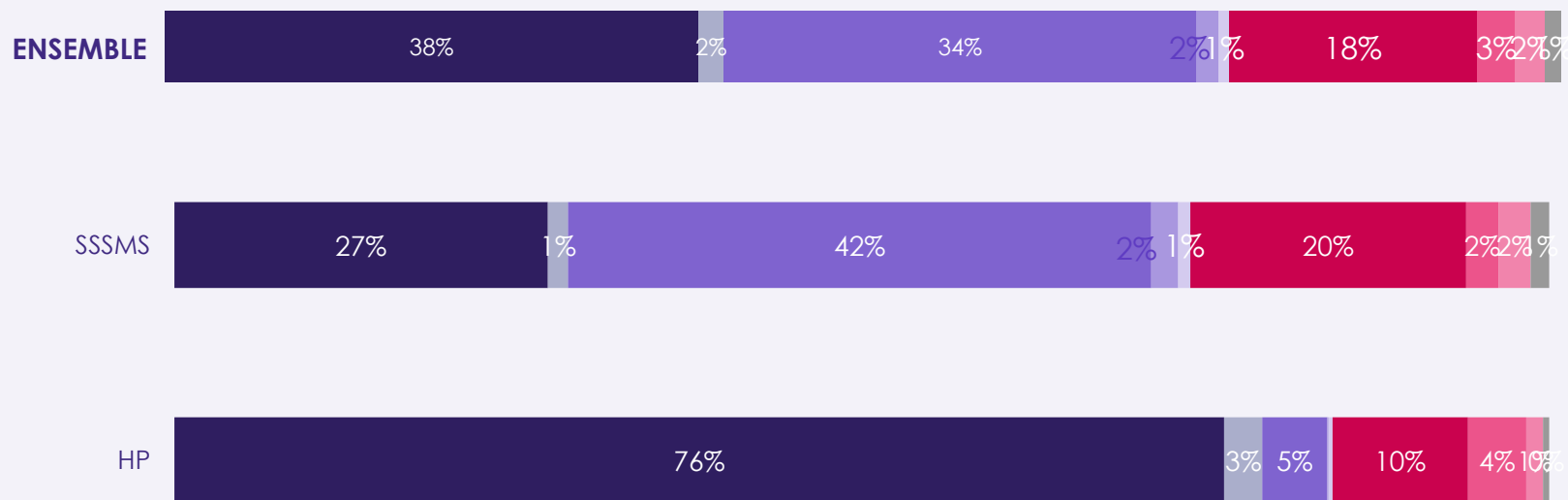


- SOIN
 - Soin, prévention, rééducation et médico-technique
 - Médical
- ÉDUCATIF ET SOCIAL
 - Educatif, social, insertion
 - Travail protégé
 - Enseignement formation
- FONCTIONS SUPPORTS
 - Services et moyens généraux
 - Autres services support
 - Direction

On relève une **prédominance des emplois de la filière Soins** dans les Hauts-de-France (40%) et un **moindre poids de la filière Éducatif et social (36%)** même si celui-ci est plus fort qu'au niveau national.

Non renseigné : 2%

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI - FOCUS PAR BRANCHE



Cette même répartition déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soin** plus marqué dans la branche **HP** (trois quarts des emplois) et moindre dans la branche **SSSMS** (27%).
- Présence prédominante des **emplois éducatifs et sociaux** (42%) pour la **branche SSSMS**.

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS

*La catégorie d'emploi d'agent des services généraux comprend plusieurs emplois et métiers dont agent polyvalent, ouvrier de maintenance et agent de surveillance.

		%	Rappel 2021	
Aide-soignant	11 427	11%	9%	12%
Infirmier	10 106	10%	7%	9%
Agent des services généraux*	8 933	9%	9%	7%
Educateur spécialisé	8 341	8%	10%	6%
Accompagnant éducatif et social	7 961	8%	5%	7%
Agent de service de soins / agent de service...	5 306	5%	5%	6%
Moniteur éducateur	5 198	5%	3%	3%
Secrétaire ou assistant de direction	2 558	2%	1%	2%
Surveillant de nuit qualifié	2 535	2%	1%	1%
Psychologue (hors psychologue du travail)	2 029	2%	-	2%
Responsable de service	1 995	2%	-	2%
Animateur socio-éducatif	1 808	2%	1%	2%
Cadre encadrant ou chef de service administratif	1 693	2%	2%	1%
Maître de maison	1 629	2%	-	1%
Directeur (directeur d'établissement, DG,...)	1 561	2%	2%	2%
Ergothérapeute	1 353	1%	-	1%
Agent des services hôteliers	1 327	1%	6%	3%
Educateur technique spécialisé	1 217	1%	-	1%
Psychomotricien	1 161	1%	1%	1%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 100	1%	1%	1%

11% des salariés dans les Hauts-de-France exercent le métier d'Aide-soignant, c'est désormais le premier relevant des branches de l'OPCO Santé.

En deuxième et troisième place : le métier d'Infirmier (10%, en hausse de 3 points par rapport à 2021) et d'Agent des services généraux (9%, comme en 2021).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



79%

78%

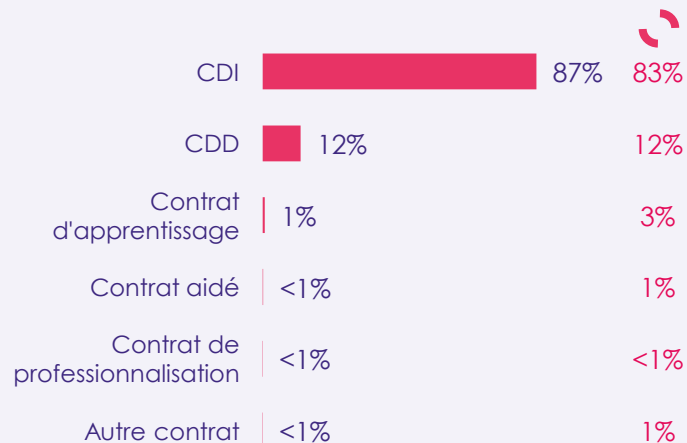
Taux de féminisation 2021 : 76%



21%

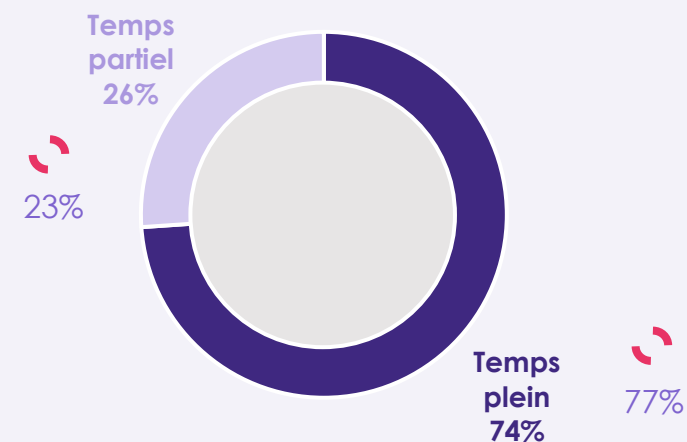
22%

TYPE DE CONTRAT



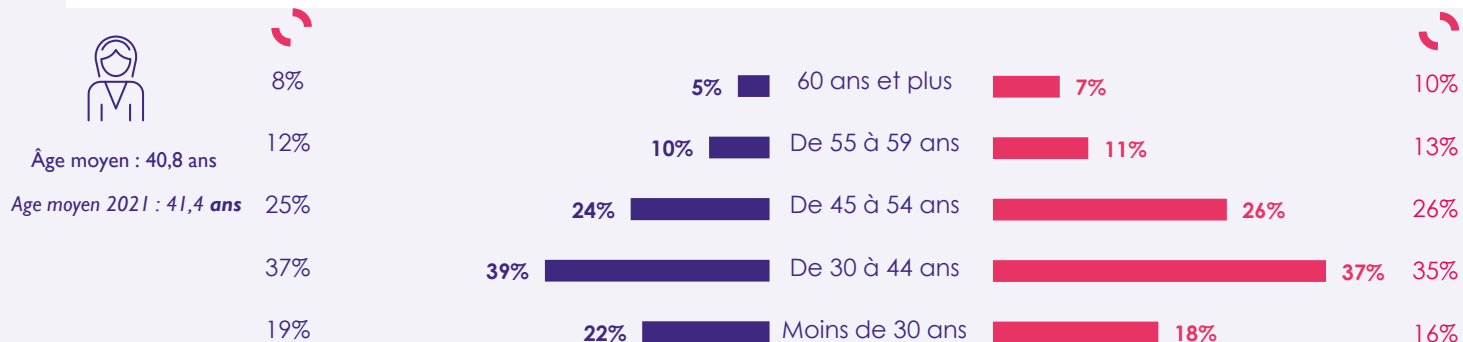
Part de CDI en 2021 : 84%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,8 ans

Age moyen 2021 : 41,4 ans



Âge moyen : 42,3 ans

Age moyen 2021 : 44,1 ans

RQTH

5,3%
des effectifs
-
5 468 salariés
5,8%

Rappels nationaux

2.2

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES PAR FILIÈRE D'EMPLOI EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

Soins :
40% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Aide-soignant	11 427	27%	26%
Infirmier	10 106	24%	21%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	5 306	13%	14%
Psychologue (hors psychologue du travail)	2 029	5%	-
Ergothérapeute	1 353	3%	1%
Psychomotricien	1 161	3%	3%
Cadre de santé	1 069	3%	2%
Secrétaire médical	902	2%	4%
Autre technicien médico-technique	893	2%	-
Masseur Kinésithérapeute	856	2%	1%
Ostéopathe	814	2%	7%
Médecin généraliste	684	2%	1%
Orthophoniste	680	2%	1%
Brancardier	507	1%	-
Auxiliaire de puériculture	437	1%	-
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	337	1%	-
Autre spécialiste sans précision	335	1%	-
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	333	1%	1%
Manipulateur en radiologie	291	1%	2%
Sage femme	268	1%	-

Près des 2/3 des effectifs (64%) de la filière Soins dans les Hauts-de-France sont concentrés sur 3 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021 :

- **Aide-soignant**, dont le poids est en légère hausse (27% vs 25%)
- **Infirmier**, en hausse (24% vs 21%)
- **Agent de service de soins**, stable (13% vs 14%).

Les métiers de **psychologue** notamment, de **brancardier** et d'**IBODE** apparaissent désormais dans le top 20 des métiers exercés.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



87%

79%

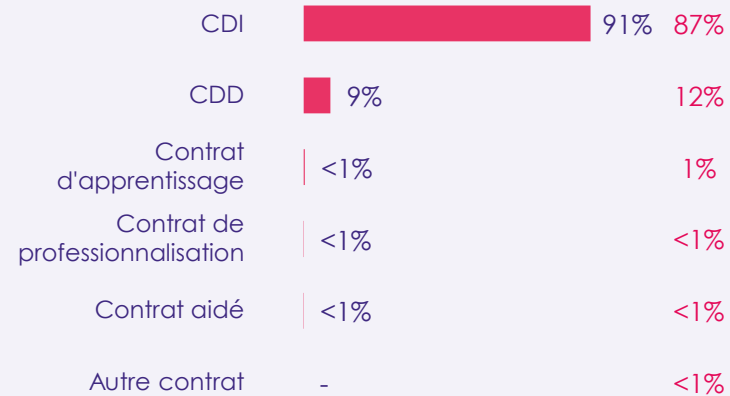
Taux de féminisation 2021 : 87%



13%

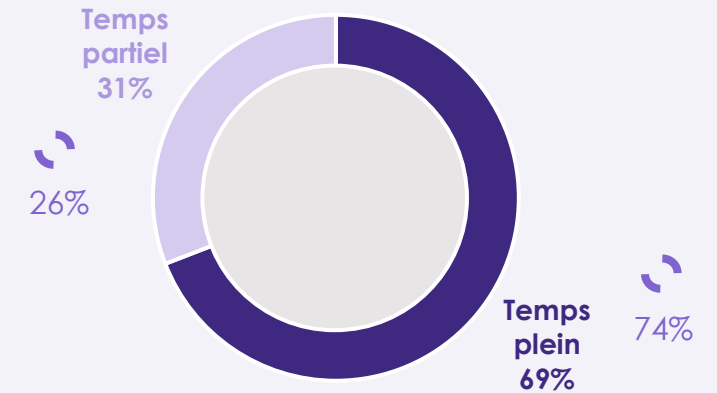
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

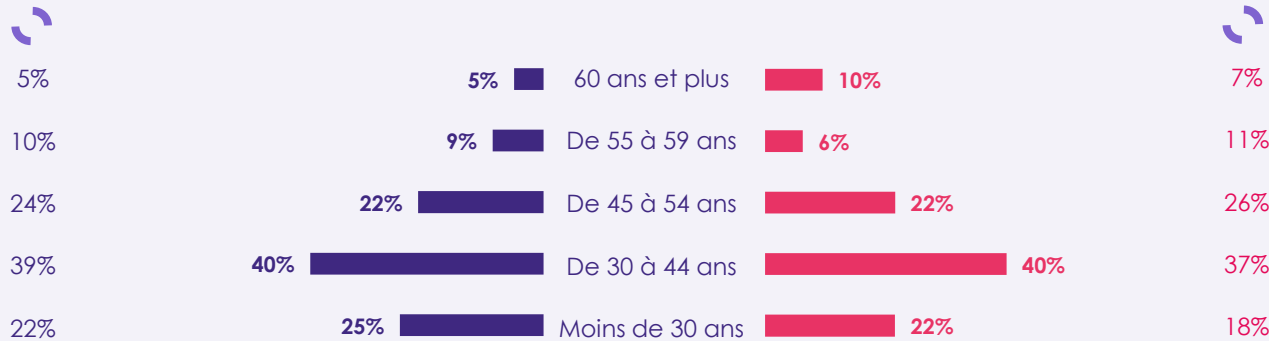


Part de temps partiel en 2021 : 30%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 39,6 ans
Age moyen 2021 : 39,1 ans



RQTH



Âge moyen : 40,7 ans
Age moyen 2021 : 42,3 ans

4,2%
des effectifs

5,3% toutes filières dans
les Hauts-de-France

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
36% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021*
Educateur spécialisé	8 341	22%	31%	
Accompagnant éducatif et social	7 961	21%	15%	
Moniteur éducateur	5 198	14%	8%	
Surveillant de nuit qualifié	2 535	7%	3%	
Animateur socio-éducatif	1 808	5%	3%	
Maître de maison	1 629	4%	1%	
Educateur technique spécialisé	1 217	3%	1%	
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 100	3%	3%	
Moniteur d'atelier	958	3%	6%	
Auxiliaire socio-éducatif	885	2%	2%	
Enseignant (professeur spécialisé)	702	2%	-	
Assistant aux projets et parcours de vie	698	2%	-	
Conseiller en insertion professionnelle	584	2%	1%	
Educateur de jeunes enfants	515	1%	1%	
Conseiller en économie sociale et familiale	482	1%	1%	
Ouvrier de production	455	1%	11%	
Educateur sportif	432	1%	1%	
Cadre socio-éducatif	420	1%	1%	
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	330	1%	-	
Coordinateur de parcours de santé/social	291	1%	-	

Si le poids des **Éducateurs spécialisés**, principal métier de la filière, est en **net recul** (22% vs 31%), le poids des 2 autres principaux métiers éducatifs est en hausse :

- **Accompagnant éducatif et social** (21% vs 15%)
- **Moniteur éducateur** (14% vs 8%).

Les autres métiers qui progressent le plus sont les **surveillants de nuit qualifiés** (7% vs 3%) ainsi que les **maîtres de maison** (4% vs 1%).

A l'inverse, les **ouvriers de production** enregistrent une forte baisse (1% vs 11%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

SEXE



75%

79%

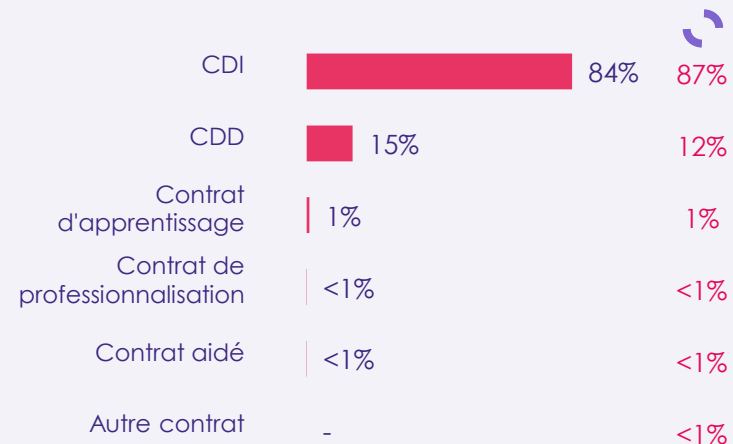
Taux de féminisation 2021 : 70%



25%

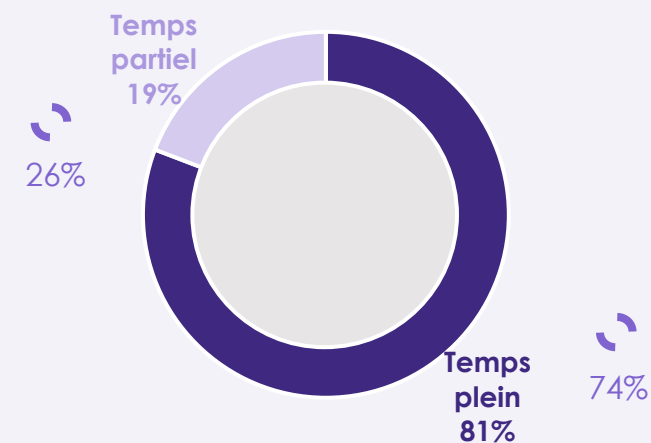
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



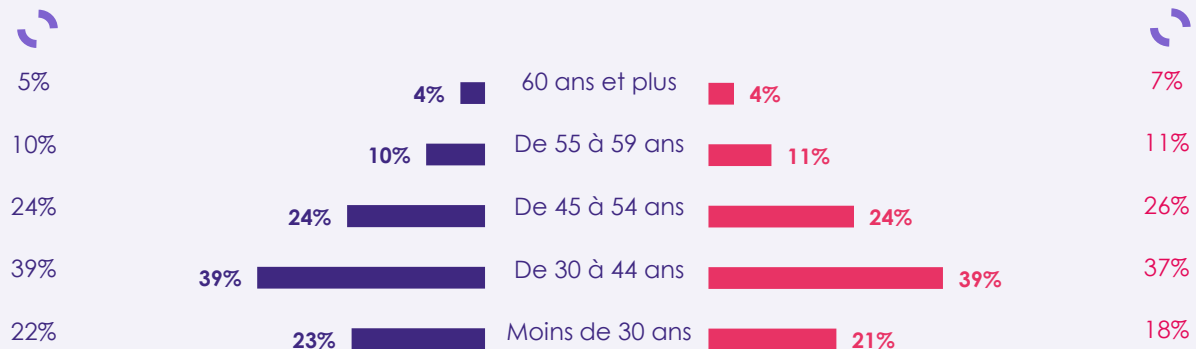
Part de temps partiel en 2021 : 14%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,3 ans

Age moyen 2021 : 41,4 ans



RQTH



Âge moyen : 40,8 ans

Age moyen 2021 : 44,5 ans

5,3%
des effectifs

5,3% toutes filières dans
les Hauts-de-France

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Supports :
23% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021**
Agent des services généraux*	8 933	38%	30%	
Secrétaire ou assistant de direction	2 558	11%	5%	
Responsable de service	1 995	8%	-	
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de...	1 693	7%	7%	
Directeur	1 561	7%	6%	
Agent des services hôteliers	1 327	6%	20%	
Autre services support	1 030	4%	-	
Comptable	1 001	4%	-	
Agent d'accueil	938	4%	3%	
Assistant RH	653	3%	14%	
Autres cadres de Direction /	609	3%	2%	
Cuisinier	354	2%	-	
Responsable technique	311	1%	-	
Chargé des relations usagers	119	1%	-	
Responsable hôtellerie	97	-	-	
Technicien informatique	87	-	-	
Responsable SSI	81	-	-	
Chargé marketing communication	50	-	-	
Responsable HSE	39	-	-	
Coordinateur de centre	31	-	-	

Dans les fonctions support, 2 métiers concentrent près de la moitié des effectifs dans les Hauts-de-France (49%), avec des poids en hausse par rapport à 2021 :

- **Agent des services généraux (38% vs 30%)* :** agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...
- **Secrétaire ou assistant de direction (11% vs 5%).**

Le métier de responsable de service devient le 3^{ème} métier le plus exercé (8%).

A noter le net recul des agents des services hôteliers au profit des agents de services généraux (6% vs 20% en 2021) et des assistants RH (3% vs 14%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



68%

79%

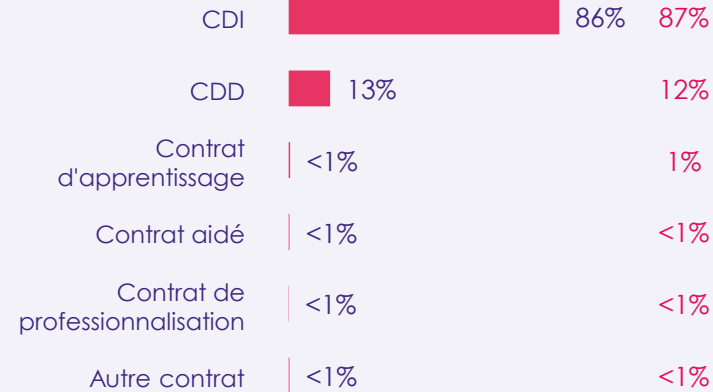
Taux de féminisation 2021 : 71%



32%

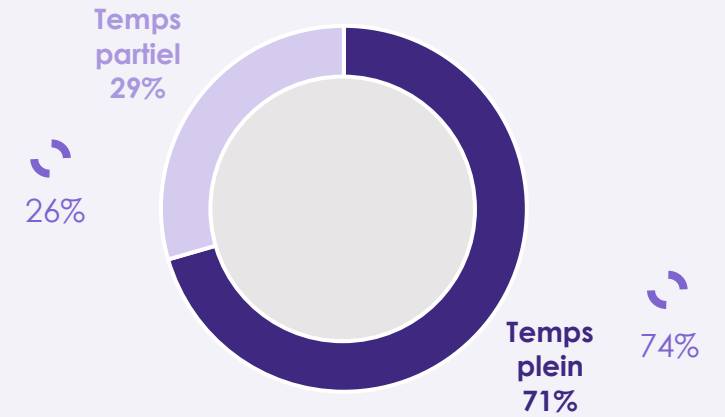
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 80%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



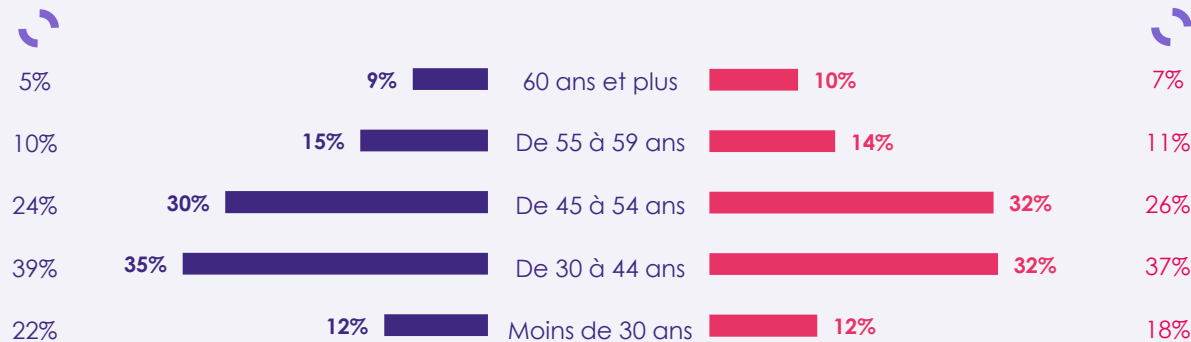
Part de temps partiel en 2021 : 31%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 44,9 ans

Age moyen 2021 : 44,8 ans



RQTH



Âge moyen : 45,3 ans

Age moyen 2021 : 44,8 ans

7,1%
des effectifs

5,3% toutes filières dans
les Hauts-de-France



2.3

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI RÉGIONAL PAR BRANCHE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

		%	Rappel 2021
Agent des services généraux*	8 637	11%	11%
Educateur spécialisé	8 331	10%	13%
Accompagnant éducatif et social	7 158	9%	5%
Aide-soignant	7 002	9%	5%
Moniteur éducateur	5 198	6%	3%
Infirmier	3 102	4%	5%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	2 891	4%	3%
Surveillant de nuit qualifié	2 535	3%	1%
Secrétaire ou assistant de direction	2 069	3%	1%
Animateur socio-éducatif	1 714	2%	1%
Responsable de service	1 713	2%	-
Cadre encadrant ou chef de service administratif	1 660	2%	2%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 644	2%	-
Maître de maison	1 611	2%	1%
Directeur	1 359	2%	2%
Educateur technique spécialisé	1 217	2%	1%
Ergothérapeute	1 198	1%	-
Psychomotricien	1 072	1%	1%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 025	1%	1%
Moniteur d'atelier	958	1%	3%

Comme en 2021, les 2 principaux métiers exercés par les salariés dans la branche SSSMS dans les Hauts-de-France sont **Agent des services généraux (11%, stable)** et **Aide-soignant qui recule à la seconde place (10% vs 13% en 2021)**.

Avec un poids de 9% chacun (en hausse de 4 points vs 2021), les **Accompagnants éducatifs et sociaux** et les **Aide-soignants** restent les 3^{èmes} métiers les plus représentés.

Les métiers de **responsable de service, psychologue et ergothérapeute** apparaissent désormais dans ce top 20 des principaux métiers.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



77%

79%

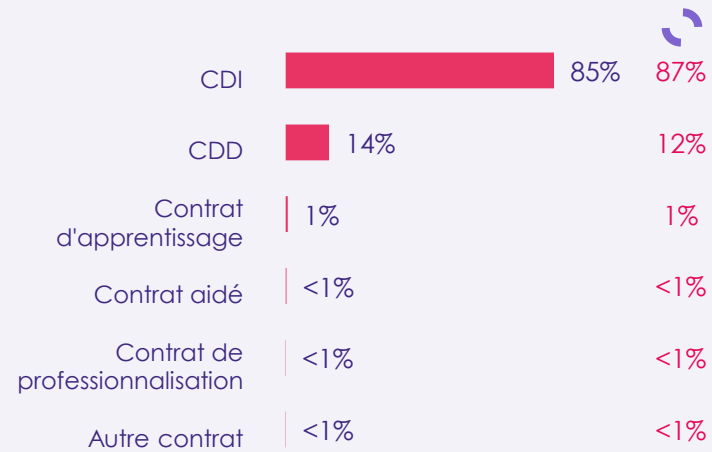
Taux de féminisation 2021 : 73%



23%

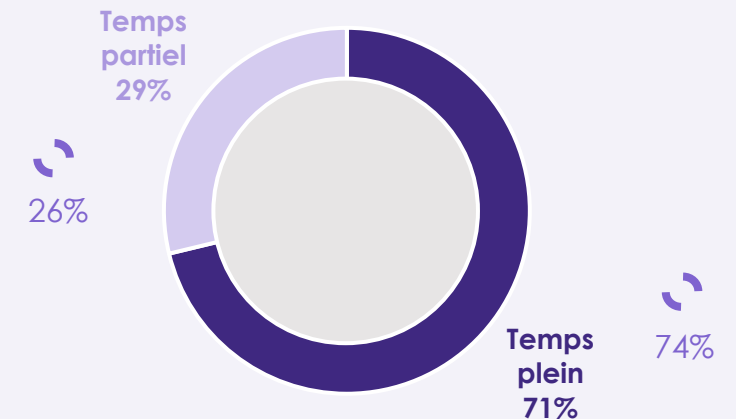
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 82%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



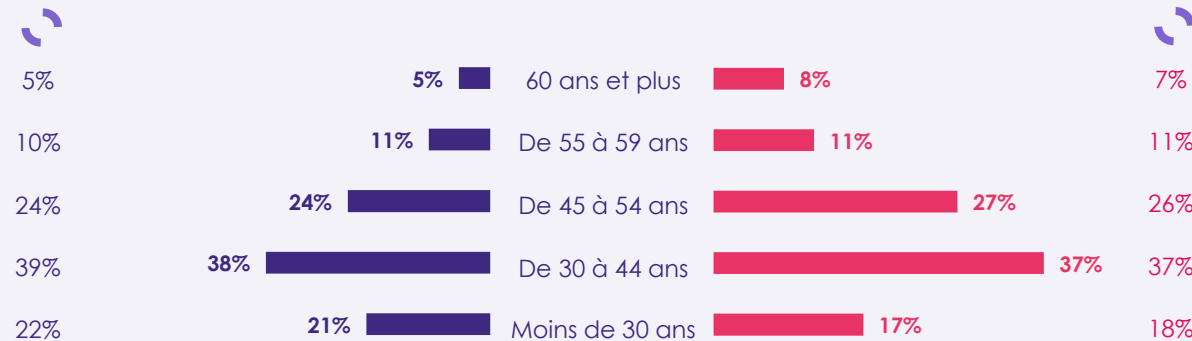
Part de temps partiel en 2021 : 27%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,0 ans

Age moyen 2021 : 41,8 ans



RQTH



Âge moyen : 42,9 ans

Age moyen 2021 : 44,5 ans

5,3%
des effectifs

5,3% toutes branches dans les Hauts-de-France, 6,4% dans la branche SSSMS en France

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

			%	Rappel 2021
Infirmier	7 004	30%	18%	
Aide-soignant	4 425	19%	25%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	2 415	10%	15%	
Accompagnant éducatif et social	803	3%	5%	
Autre services support	568	2%	-	
Secrétaire médical	507	2%	-	
Cadre de santé	507	2%	1%	
Brancardier	493	2%	-	
Secrétaire ou assistant de direction	489	2%	2%	
Agent des services hôteliers	446	2%	13%	
Agent d'accueil	404	2%	1%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	385	2%	-	
Comptable	352	2%	-	
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	329	1%	-	
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	296	1%	1%	
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	296	1%	1%	
Responsable de service	282	1%	-	
Sage femme	268	1%	-	
Auxiliaire de puériculture	249	1%	-	
Agent de stérilisation	235	1%	-	

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : les seuls Infirmiers et AS représentent 49% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des Infirmiers a nettement progressé (de 18% à 30%) et passe devant celui des aide-soignants, en recul (de 25% à 19%).

Les agents de services de soins complètent le top 3, avec 10% des effectifs, poids en baisse (15% en 2021).

De nouveaux métiers apparaissent dans ce top 20 : secrétaire médical, brancardier, psychologue ou comptable.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



83%

79%

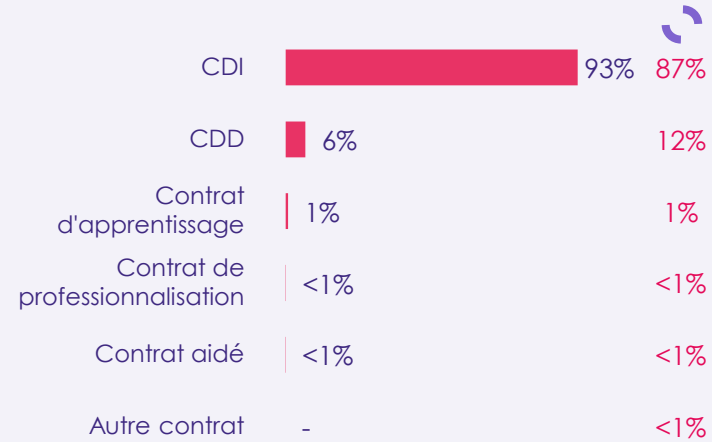
Taux de féminisation 2021 : **88%**



17%

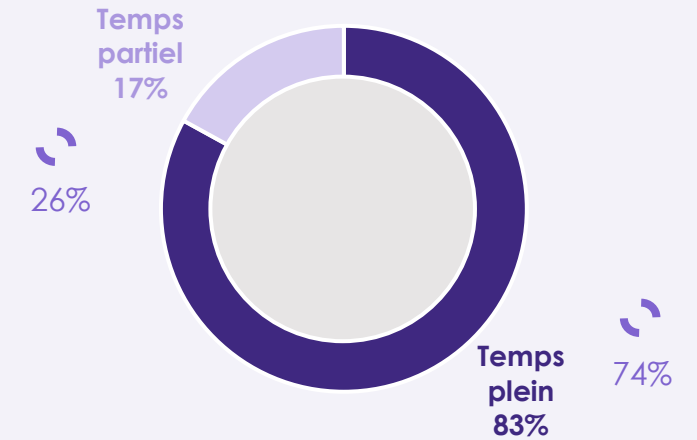
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : **90%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



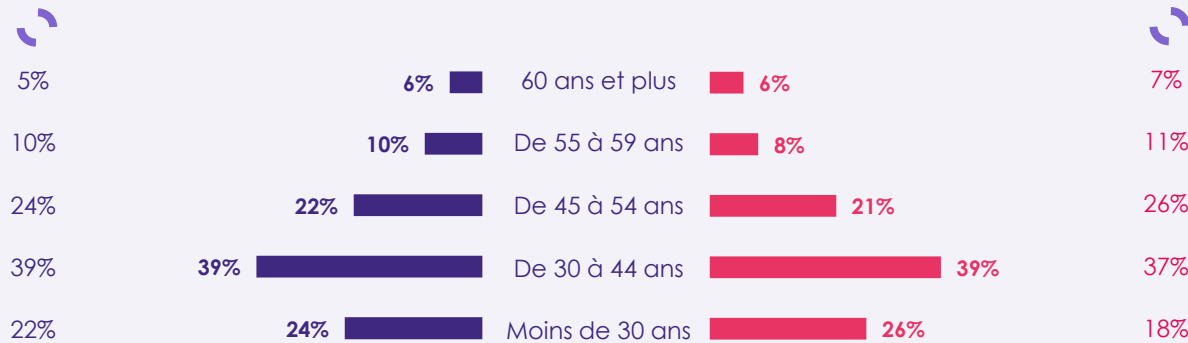
Part de temps partiel en 2021 : 18%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,3 ans

Age moyen 2021 : 39,6 ans



Âge moyen : 39,5 ans

Age moyen 2021 : 40,3 ans

RQTH

5,1%
des effectifs

-
5,3% toutes branches
dans les Hauts-de-
France, 4,0% dans la
branche HP en France

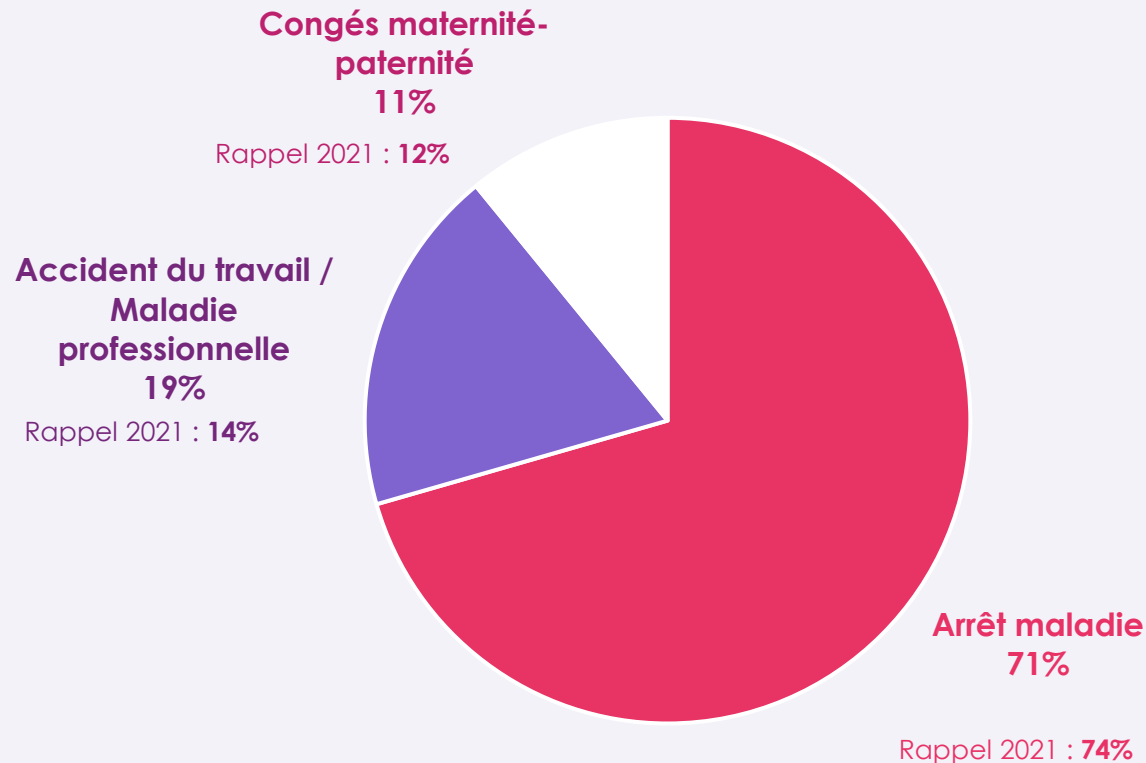
2.4

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

JOURS D'ABSENCE RECENSÉS PAR MOTIF

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE SELON LE MOTIF D'ABSENCE (% du nombre de jours d'absence)



Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **près de 4 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021 marquée par la crise sanitaire.

La répartition selon le motif d'absence varie par rapport à 2021 :

- **Plus d'absences pour des AT/MP (19% vs 14%)**
- **Moins d'absences faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie (71% vs 74%)**

Quant au poids des congés maternité-paternité, il est en baisse de 1 point par rapport au précédent baromètre.

ABSENCES EN NOMBRE DE JOURS PAR MOTIF ET PAR BRANCHE

- TABLEAU SYNTHÉTIQUE

	Absences pour maladie	Absences pour AT/MP	Absences à la suite d'un congé maternité/paternité
Secteur de l'OPCO Santé	2,82 millions 71%	740 979 19%	435 314 11%
Dont SSSMS	2,68 millions 70%	737 595 19%	399 977 10%
Dont HP	108 832 78%	2 457 2%	29 043 21%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Hauts-de-France, représente 71% du nombre total de jours d'absence (SSSMS en région Hauts-de-France) contre 74% en 2021.



2.5

ZOOM SUR LES SALARIÉS EN FIN DE CARRIÈRE EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

Proportion de 55 ans
et plus

17%

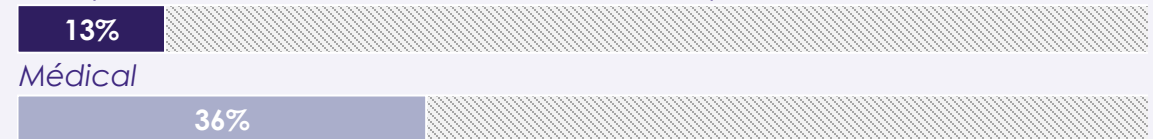
Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **16%**

Au 31 décembre 2024, les salariés âgés de 55 ans et plus
représentaient **16,8%*** de l'emploi salarié en France
(+/-5 millions de travailleurs âgés de 55 ans et plus en France)

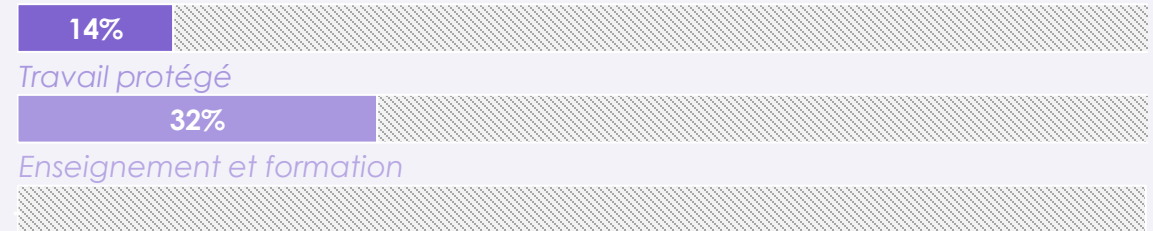
SOIN : 14% de 55 ans et plus ↻ 19%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



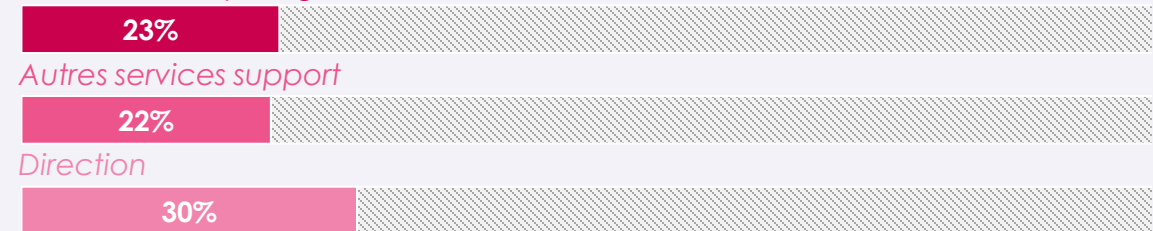
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 14% de 55 ans et plus ↻ 18%

Éducatif, social et insertion



FONCTIONS SUPPORTS : 23% de 55 ans et plus ↻ 25%

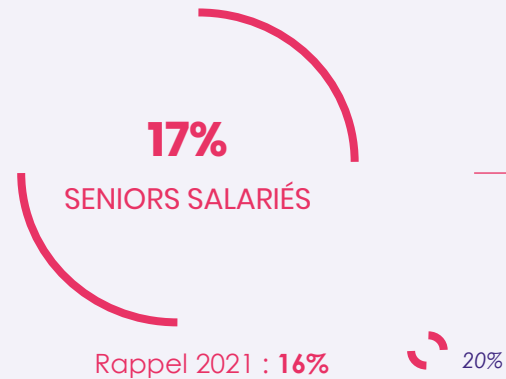
Services et moyens généraux



* Source : INSEE, Les seniors et le marché du travail, Tableaux de bord trimestriels

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



Parmi eux :

- 10% 55-59 ans
- 6% 60 ans et plus
- 5% 65 ans et plus

Près d'1 salarié sur 6 des branches de l'OPCO Santé dans les Hauts-de-France est âgé de plus de 55 ans (17%), 6% ont plus de 60 ans et 5% plus de 65 ans.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers/emplois d'Agent des services généraux, d'Aide-soignant et d'AES.

	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Aide-soignant	Accompagnant éducatif et social	Infirmier	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Surveillant de nuit qualifié	Educateur spécialisé	Maître de maison	Secrétaire ou assistant de direction	Moniteur éducateur
	13,8%	9,0%	7,6%	7,1%	5,7%	4,3%	4,1%	3,8%	3,3%	3,1%
Effectifs	2 233	1 454	1 240	1 145	930	694	671	613	530	496
Rappel 2021	11,8%	5,6%	5,1%	3,3%	3,8%	1,9%	4,9%	1,1%	2,2%	1,9%

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



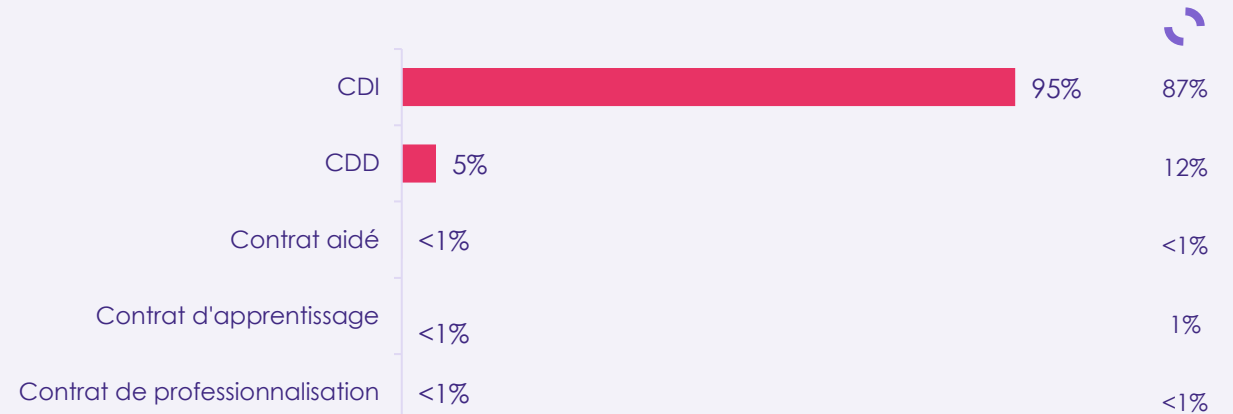
76%



24%

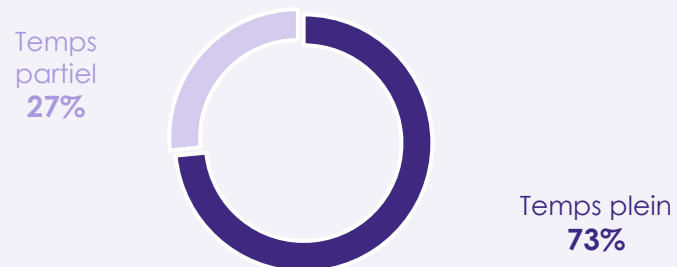
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : 79%
Taux de féminisation 2021 : 71%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 8%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Rappel temps partiel tous âges confondus : 26%
Part de temps partiel en 2021 : 31%

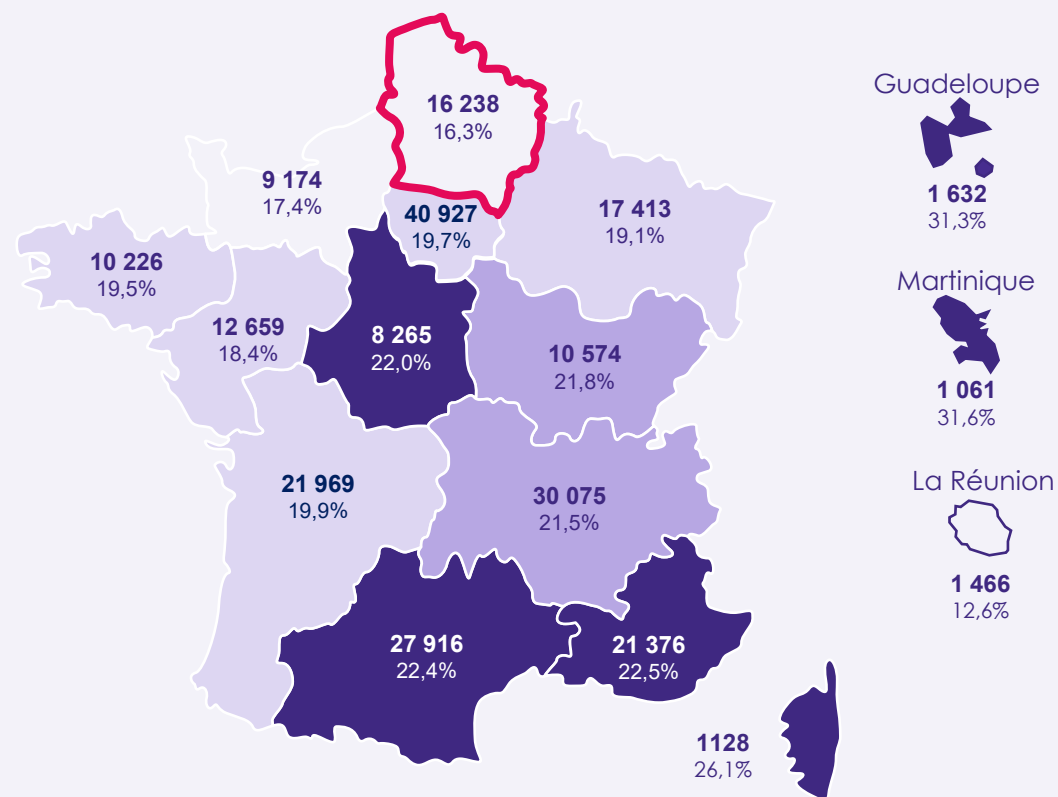
RQTH

12,3%
des effectifs

-
5,3% tous âges confondus
dans les Hauts-de-France,
9,0% pour les 55 ans et plus
en France

PART DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

232 524 SALARIÉS DU SECTEUR ONT 55 ANS ET PLUS DANS LE SECTEUR (20% des salariés au niveau national)



Moyenne nationale : 20%

Rappel 2021 : 16%

Légende

- = ou plus de 22%
- De 20% à moins de 22%
- De 18% à moins de 20%
- Moins de 18%

Avec un taux de 16,8% de seniors dans les effectifs (contre 20% au niveau national), la région Hauts-de-France est la région dans laquelle la part de salariés de 55 ans et plus est la plus faible.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Près de
5 900

Départs en retraite
à horizon 3 ans

En 2024, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **63 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 5 900** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit 5,9% des effectifs (5,6% en 2021).

TOP 10 DES MÉTIERS/EMPLOIS AVEC LES PLUS FORTS VOLUMES DE DÉPARTS EN RETRAITE À 3 ANS

Métier/emploi	Volume	Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	883	10%	10%
Aide-soignant	534	5%	4%
Infirmier	432	4%	4%
Accompagnant éducatif et social	385	5%	5%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	341	6%	6%
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	266	17%	12%
Surveillant de nuit qualifié	256	10%	9%
Médecin généraliste	252	37%	19%
Maître de maison	240	15%	13%
Secrétaire ou assistant de direction	194	8%	7%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- La **filière Soins** concentre la majorité des postes non pourvus, avec 1 146 postes sur les 1 539 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Les métiers d'**aide-soignant** (373 postes non pourvus), d'**infirmier** (290) et d'**orthophoniste** (130) sont les plus difficiles à pourvoir. La **filière éducative et sociale** est aussi confrontée à des difficultés. Sur 262 postes non-pourvus, le métier de **moniteur-éducateur** (97) est le plus impacté.
- Une majorité d'établissements a recours à des **CDD** (49%), **à l'intérim** (38%) ou à des **heures supplémentaires** (31% vs 51% au niveau national) pour pallier les postes vacants. **Le recours aux « faisant-fonction » est moins pratiqué qu'au niveau national** (21% vs 35%)
- La majorité des établissements déploie également des **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions : collaboration avec des acteurs de l'emploi (59%), amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (58%), gestion d'un vivier de candidats, notamment via les candidatures spontanées (56%).



3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension

**1 539
POSTES**

Moyenne nationale toutes branches
confondues : **26 479 postes**

SOIN : 1 146 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

1 033

Médical

113

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 262 postes

Éducatif, social et insertion

251

Travail protégé

11

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 128 postes

Services et moyens généraux

3

Autres services support

44

Direction

81

3.2

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIERS AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES À POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIF



Aide-soignant	373	5 606
Infirmier	290	4 486
Orthophoniste	130	1 088
Moniteur éducateur	97	600
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	81	416
Psychologue (hors psychologue du travail)	74	1 254
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	73	1 364
Auxiliaire de puériculture	50	238
Médecin du travail	45	241
Comptable	44	184

Le métier le plus en tension dans les Hauts-de-France est le **métier d'Aide-soignant** avec près de 400 postes à pourvoir. C'est aussi l'un des deux métiers les plus exercés dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite les Infirmiers, avec 290 postes non pourvus.

RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION- RÉCAPITULATIF

CAUSES PAR METIER – EXPRIMÉES EN CLASSEMENT (de 1 la principale cause à 6 la moins citée)

	Aide-soignant	Infirmier	Orthophoniste	Moniteur éducateur	Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur...)	Psychologue (hors psychologue du travail)
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	1	1	2
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	3	4	3	1	1	1
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	4	5	5	-	4	4
Situation géographique de l'établissement	4	3	-	3	-	4
Rémunération	2	2	2	3	1	4
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	6	-	3	-	4	2

Pour les métiers les plus exercés au sein des branches de l'OPCO Santé dans la région, la pénurie de candidats avec le diplôme recherché ou le profil / l'expérience recherchés est la principale explication aux difficultés de recrutement (pour la majorité d'entre eux la diplomation est obligatoire pour exercer) que ce soit dans la région ou au niveau national.

Concernant les directeurs le recrutement est freiné en priorité (1^{ère} cause du classement) par une rémunération insuffisante.



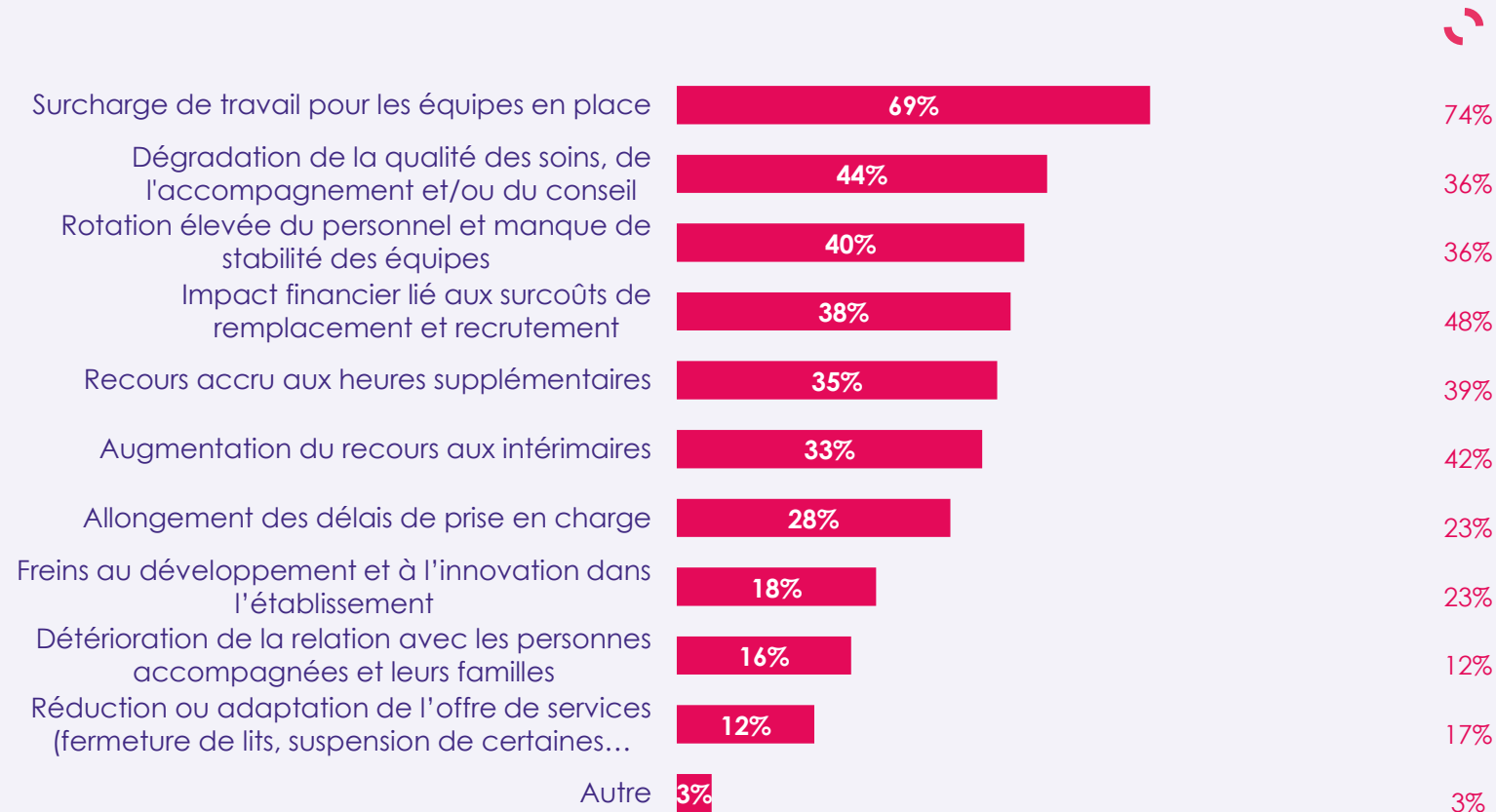
3.3

ACTIONS MISES EN OEUVRE POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS (% ÉTABLISSEMENTS)



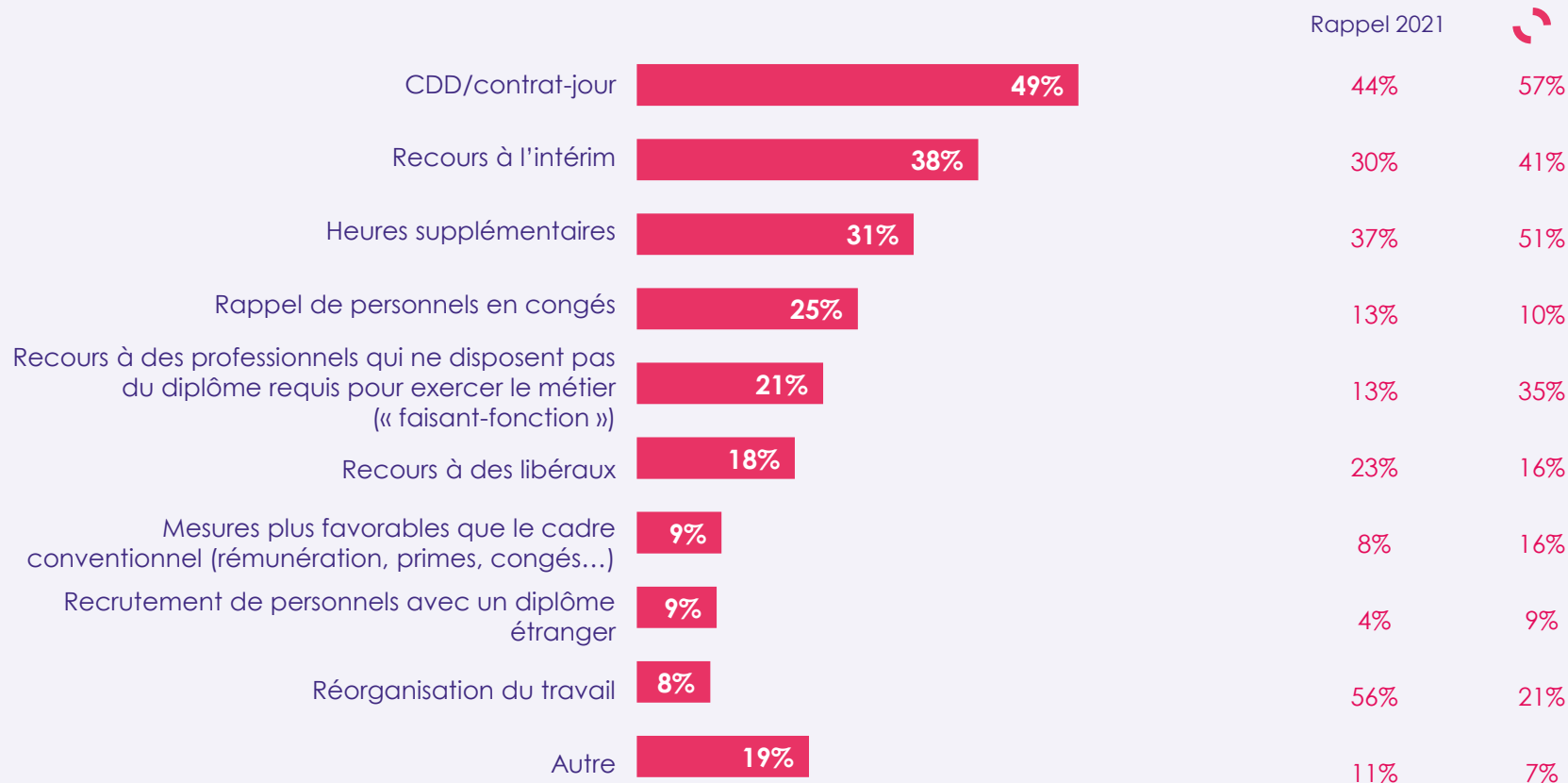
Les difficultés de recrutement ont pour impact une surcharge de travail pour les équipes en place (69%, en recul de 5 pts vs 2021).

Environ 4 établissements sur 10 concernés par ces difficultés relèvent, plus qu'en 2021 de :

- la dégradation de la qualité des soins, de l'accompagnement et/ou du conseil,
- une rotation élevée du personnel et un manque de stabilité des équipes.

ACTIONS DÉPLOYÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT ADOPTÉ CES DIFFÉRENTES SOLUTIONS (% établissements)



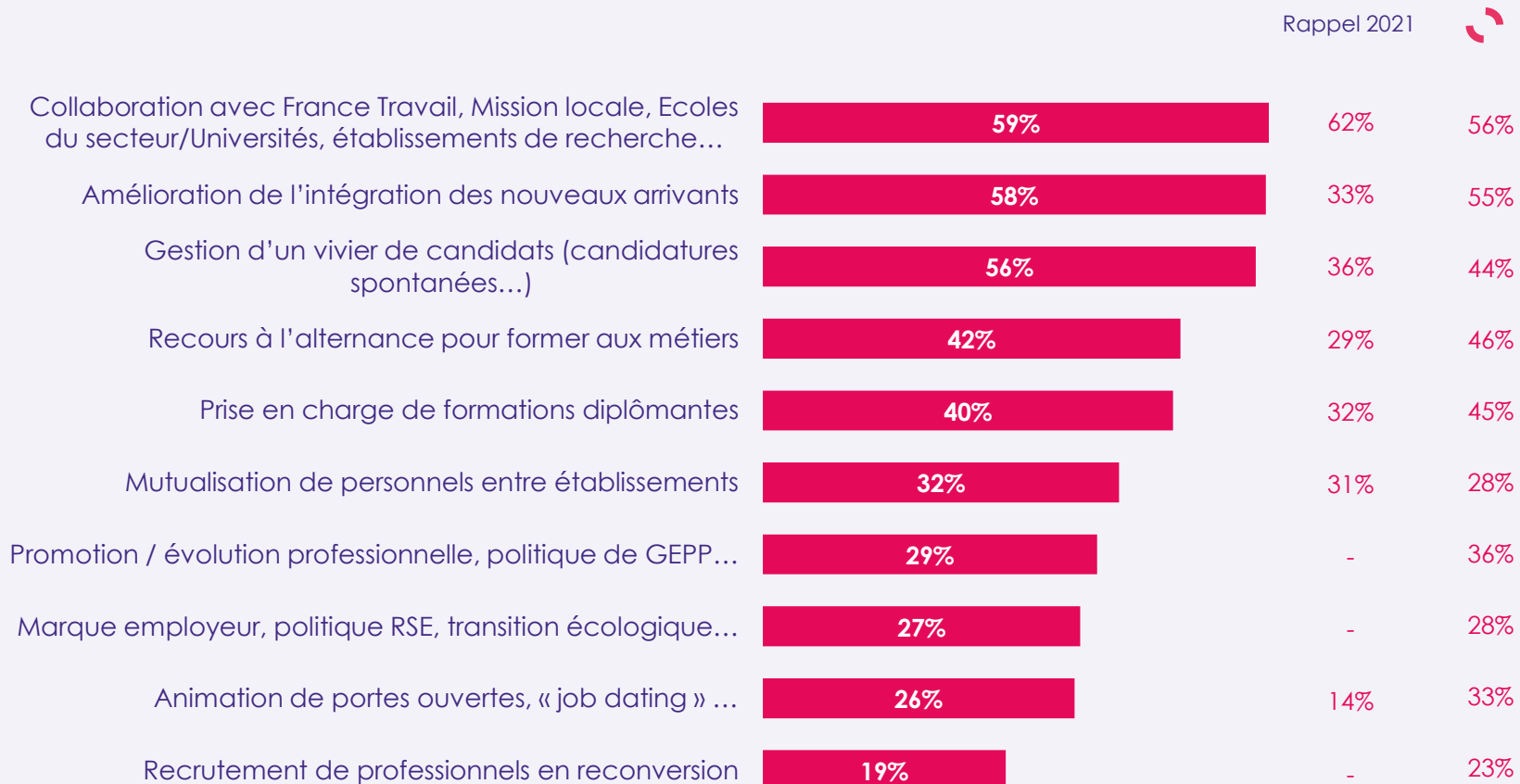
Les CDD/contrats-jours demeurent la première action mise en place dans les Hauts-de-France face aux difficultés de recrutement (49% vs 44% en 2021).

Vient ensuite le recours à l'intérim, davantage utilisé en 2024 (38% vs 30%) et les heures supplémentaires, mais en proportion moindre (31% vs 37%).

Comparativement à 2021, les établissements dans les Hauts-de-France ont davantage rappelé des personnes en congés et ont davantage eu recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier.

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT MIS EN ŒUVRE CES DIFFÉRENTES DÉMARCHES (% établissements)



La collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles reste la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement, (59%, en retrait de 3 pts vs 2021).

Viennent ensuite, en forte hausse, l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants en forte hausse (58% vs 33%), la gestion d'un vivier de candidats (56% vs 36%) et la prise en charge de formations diplômantes (40% vs 32%).

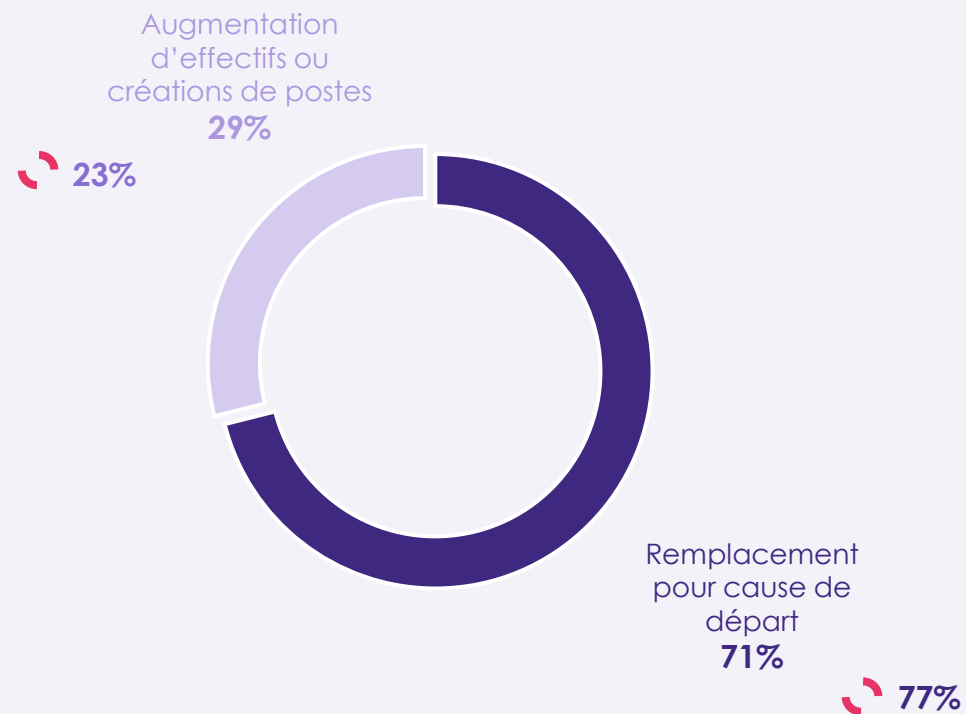


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

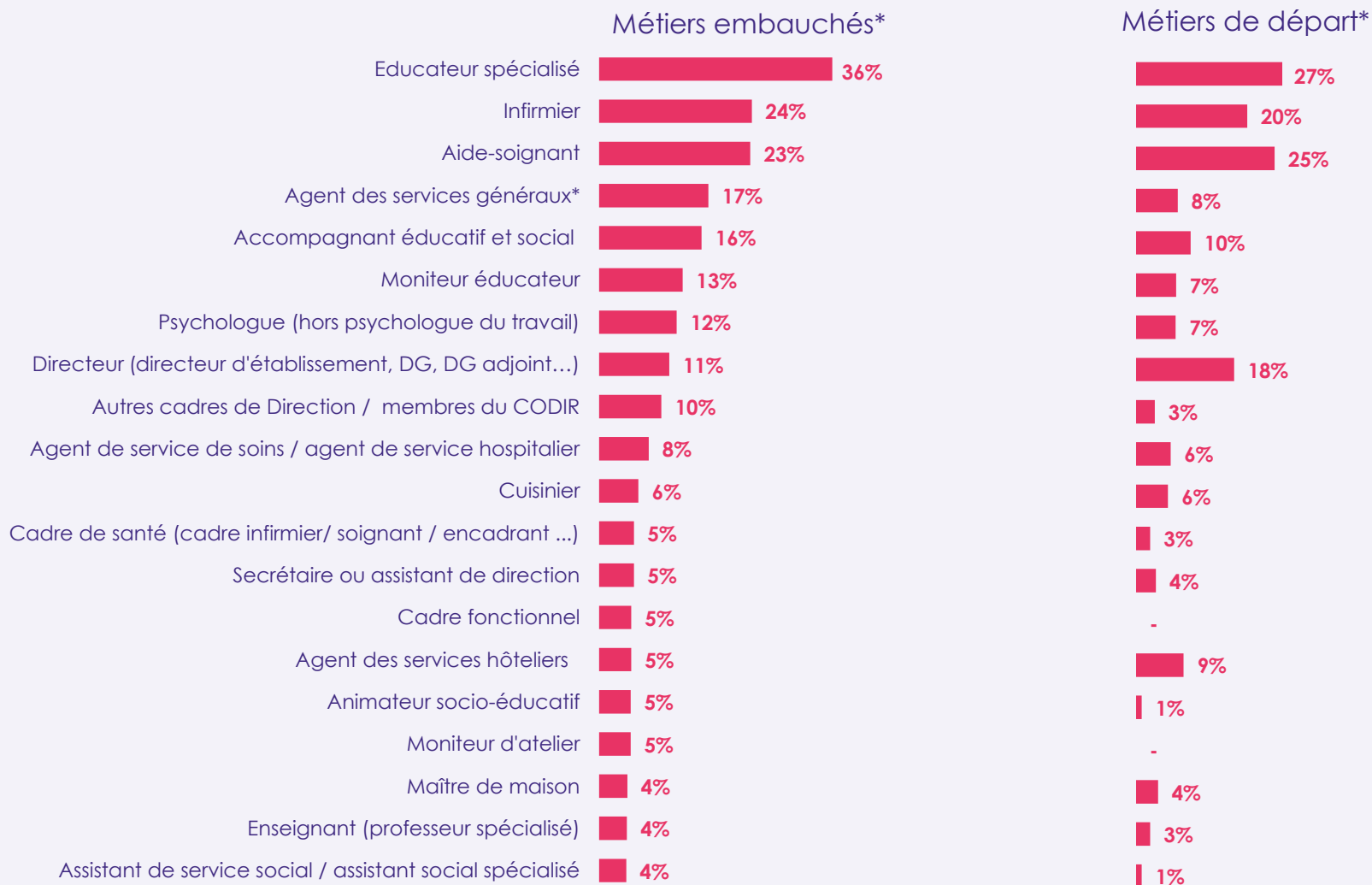
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches sont principalement le fait de remplacements (71%), mais la part de créations de poste représente 29% des embauches ce qui est plus marqué qu'ailleurs sur le territoire.

COMPARAISON DES MÉTIERS/EMPLOIS EMBAUCHÉS ET MÉTIERS/EMPLOIS DE DÉPART



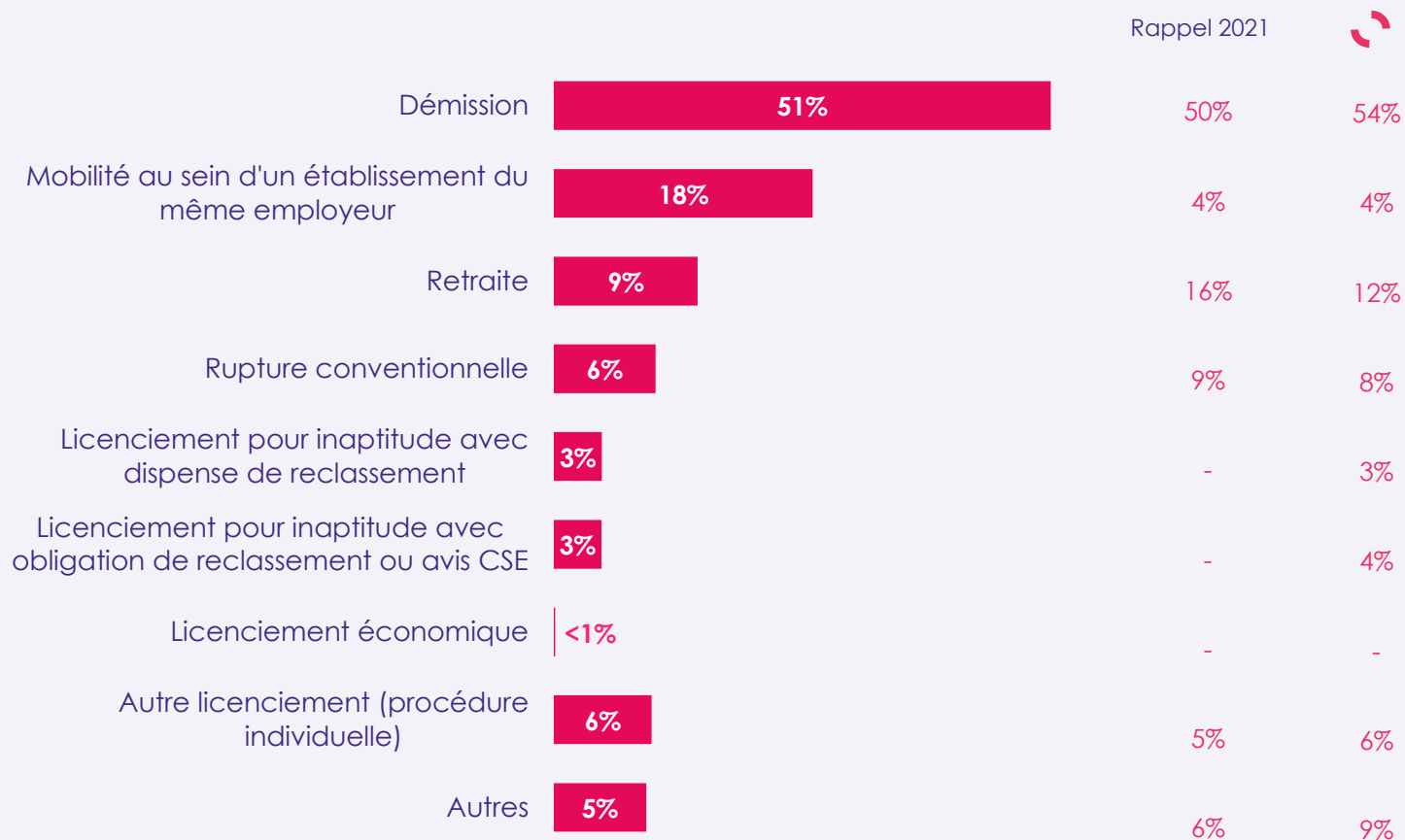
Les métiers qui constituent des embauches ou des départs sont globalement les mêmes.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur de trois métiers : **Educateur spécialisé, Infirmier et Aide-soignant.**

Le métier d'éducateur spécialisé par exemple représente 36% des embauches et 27% des départs.

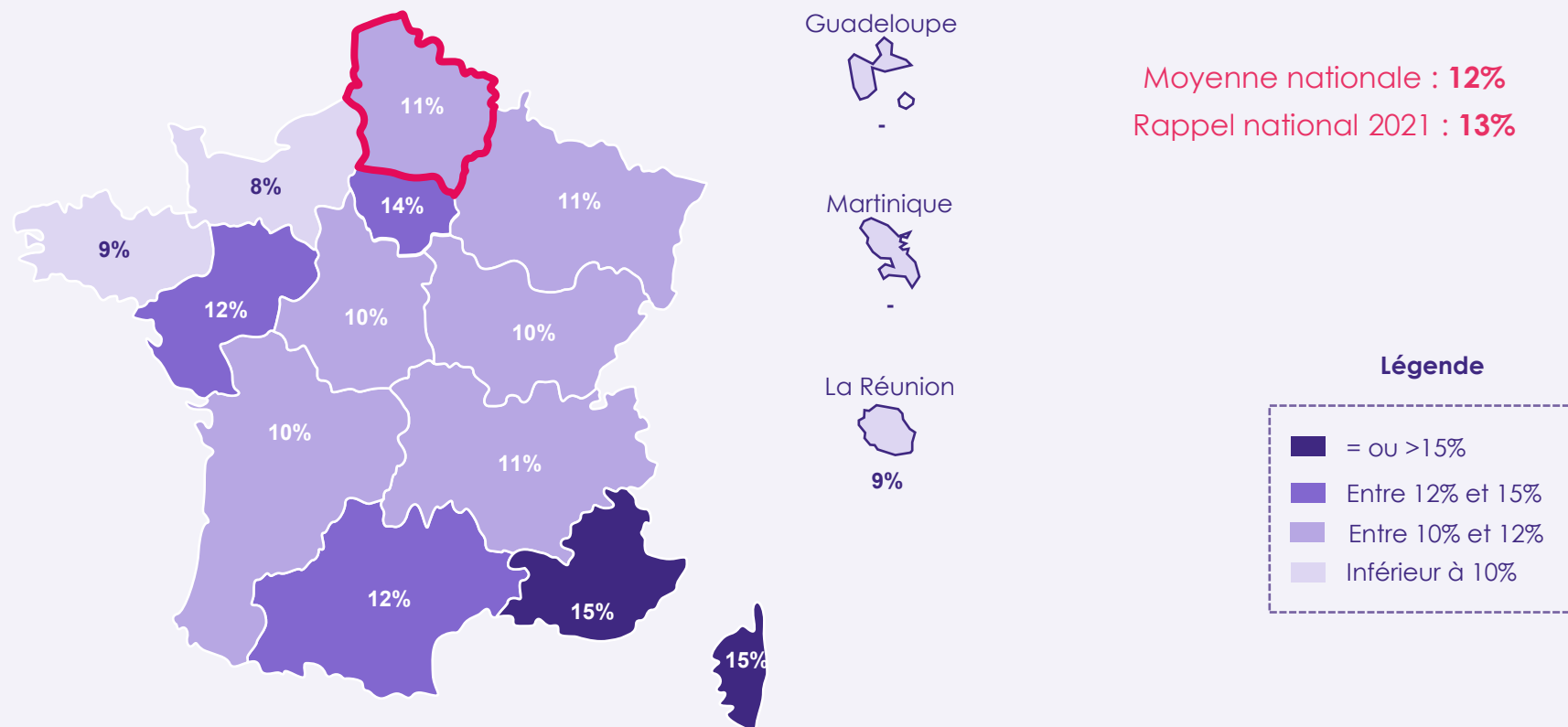
C'est auprès des directeurs que le déficit embauches / départs dans les Hauts-de-France est le plus élevé, avec 11% d'embauches pour 18% de départs.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs évoluent : si un départ sur deux (51%) reste lié à une démission, les mobilités au sein d'un établissement du même employeur constituent en 2024 la 2^{ème} cause de départ (18% vs 4% en 2021), reléguant en 3^{ème} position les départs en retraite (9% vs 17%).

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



Avec le Grand Est et l'Auvergne-Rhône-Alpes, les Hauts-de-France affichent un taux de rotation à 11%, soit le 4^{ème} pourcentage le plus élevé parmi l'ensemble des régions.

* Taux de rotation* = (entrées en CDI + sorties en CDI) / (2 x total des CDI).
Le taux de rotation* moyen est compris entre 5 et 15%, un taux de mobilité supérieur à 15% est considéré comme élevé.
Aussi appelé « turnover ».



3.5

ÉCLAIRAGE SUR LES TENSIONS ET BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE RÉGIONAUX SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL

Source : enquête BMO de France Travail (2025)

NOTA : les indicateurs en page suivante couvrent le champ Santé-Social dans son ensemble. Ainsi, les intentions de recrutement de la fonction publique hospitalière sont également couverts.

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL EN 2025 – 1/2

La comparaison avec les données 2022 laisse apparaître un recul marqué (en volume) des besoins en recrutement d'AS et d'ASH en région Hauts-de-France. En proportion, les intentions de recrutement de médecins baissent également fortement.

	Aides-soignants	Infirmiers et sages-femmes	Agents de services hospitaliers	Éducateurs spécialisés	Médecins	Psychologues, psychothérapeutes	Professionnels de l'animation	Agents d'entretien	Assistants maternels, auxiliaires de puériculture
ÎLE-DE-FRANCE	7 850	7 040	1 130	4 280	1 360	670	1 070	990	3 340
NOUVELLE AQUITAINE	6 910	4 840	3 060	1 680	1 160	310	970	1 240	1 130
PACA	4 760	2 720	1 210	1 020	820	170	990	480	2 780
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	6 830	4 010	1 550	2 820	740	310	900	480	1 670
OCCITANIE	5 220	3 490	1 140	2 030	820	290	620	690	1 180
HAUTS-DE-FRANCE	3 400	1 950	600	1 850	750	340	640	600	720
GRAND EST	3 800	2 610	790	1 530	580	450	1 500	600	1 160
PAYS DE LA LOIRE	3 840	2 100	1 920	1 410	540	160	880	600	710
BRETAGNE	3 840	1 930	1 690	740	360	120	190	600	490
NORMANDIE	3 140	1 810	1 460	780	450	180	330	390	530
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	3 280	1 890	560	870	430	150	290	220	410
CENTRE-VAL DE LOIRE	1 990	1 510	880	850	350	150	470	230	290
CORSE	160	160	60	100	30	10	20	30	60
DROM COM	1020	790	170	480	210	130	1040	1310	840
FRANCE ENTIÈRE	56 040	36 850	16 200	20 430	8 600	3 420	9 910	8 450	15 290

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL RAPPEL 2022 – 2/2

	Aides-soignants	Infirmiers	Agents de services hospitaliers	Educateurs spécialisés	Médecins	Psychologues, psychothérapeutes
ÎLE-DE-FRANCE	11 940	7 150	1 810	6290	1 970	760
NOUVELLE AQUITAINE	11 710	7 560	5 290	1880	1 240	390
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	10 150	4 750	3 540	3 340	1 230	300
SUD	9 000	3 440	2 740	2170	780	200
OCCITANIE	7 390	4 520	2 790	2100	760	270
HAUTS-DE-FRANCE	7 300	3 660	1 790	2890	500	270
GRAND EST	6 260	4 130	1 890	1880	630	240
PAYS DE LA LOIRE	6 240	2 510	2 480	1310	650	170
BRETAGNE	5 110	1 960	2 260	1370	390	130
NORMANDIE	3 600	2 140	1 610	1440	420	140
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	4 180	2 000	1 470	1140	380	160
CENTRE-VAL DE LOIRE	2 920	1 420	1 280	1110	410	130
DROM COM	1 250	1 160	280	1020	250	160
FRANCE ENTIÈRE	87 050	46 400	29 230	27 940	9 610	3 320

L'enquête Besoin en Main d'Œuvre est réalisée tous les ans par France Travail auprès de 2,4 millions d'établissements (446 000 répondants). Basée sur le déclaratif des entreprises, elle permet de mesurer l'évolution des intentions de recrutement sur plusieurs métiers ou familles de métiers du champ Santé social.



4

**LES COMPÉTENCES POUR
DEMAIN : DYNAMIQUES DE
FORMATION ET PISTES
D' ACTIONS DANS LES
HAUTS-DE-FRANCE**

A RETENIR

- Près de **63 000 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **dans les Hauts-de-France**. La région couvre ainsi **9%** des formations, poids identique à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches.
- Dans le détail par branche, le poids des actions de formation au sein de la région est proportionnel à son poids dans l'effectif au plan régional.
- **1 560 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 au plan régional, soit **8%** du total de contrats engagés nationalement. **770 établissements** ont été employeurs d'alternants, correspondant à un poids légèrement supérieur par rapport au poids national (9%).
- Selon les établissements, **55 371 salariés**, soit **54%** des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **71%** ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que **4 950 salariés ont besoin d'accéder à une formation diplômante**, soit **5%** de l'effectif régional. Ce besoin est largement partagé, puisque **39%** des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. Les 3 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'**éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et aide-soignant**, traduisant un fort besoin sur les métiers socio-éducatifs en plus des professions de santé.

4.1

FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

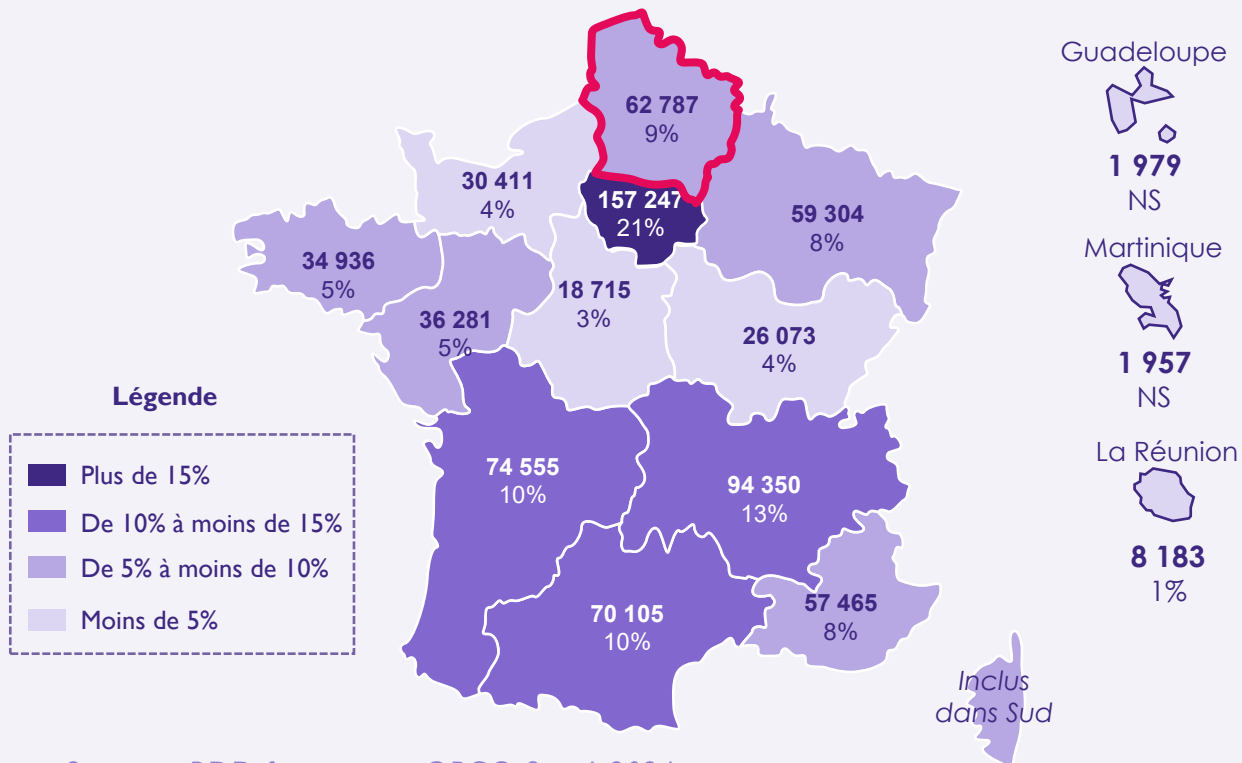
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

NB : cet état des lieux couvre les actions de formation (y compris en alternance) ayant donné lieu à un (co)financement de l'OPCO Santé.

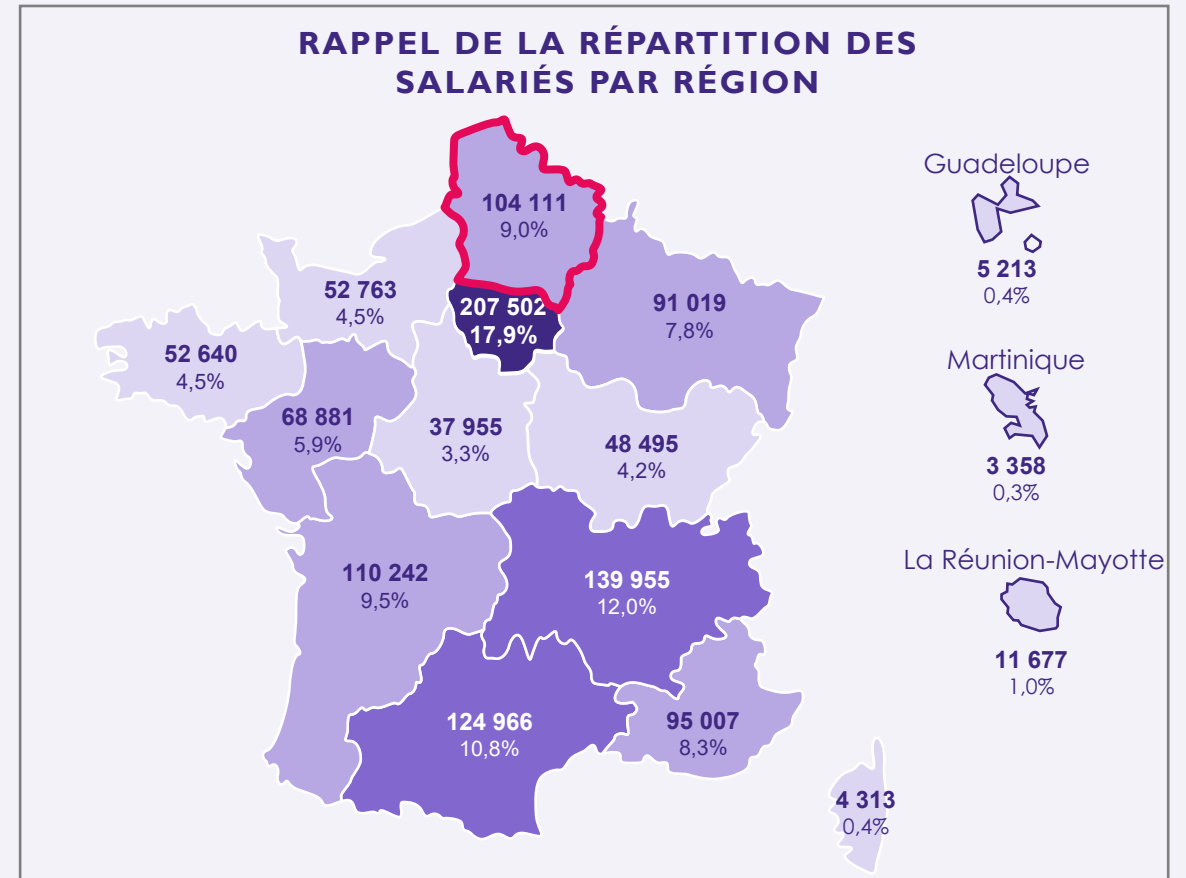
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

La région Hauts-de-France est la **cinquième région en nombre d'actions de formation réalisées**, derrière l'Île de France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie. C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, Hauts-de-France étant là aussi la cinquième région totalisant le plus grand nombre de salariés dans le secteur.

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION SELON LA RÉGION DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION ET PAR BRANCHE

REGIONS	SSSMS	HP	SPSTI	Hors branches
AUVERGNE-RHONE-ALPES	10,9%	5,4%	13,8%	11,6%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	4,2%	1,0%	5,1%	7,5%
BRETAGNE	4,6%	1,3%	1,5%	1,9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	2,8%	6,1%	2,0%	2,5%
GRAND EST	9,7%	1,1%	6,1%	2,5%
HAUTS-DE-FRANCE	9,7%	4,3%	9,6%	3,5%
ÎLE-DE-FRANCE	19,5%	28,3%	14,8%	26,8%
NORMANDIE	4,5%	1,8%	6,2%	7,4%
NOUVELLE-AQUITAINE	9,4%	14,1%	12,3%	3,8%
OCCITANIE	9,9%	19,1%	9,3%	5,6%
PAYS DE LA LOIRE	5,7%	4,3%	5,9%	16,3%
SUD et CORSE	6,9%	13,0%	12,8%	10,6%
DROM COM	2,3%	0,2%	0,6%	0,0%

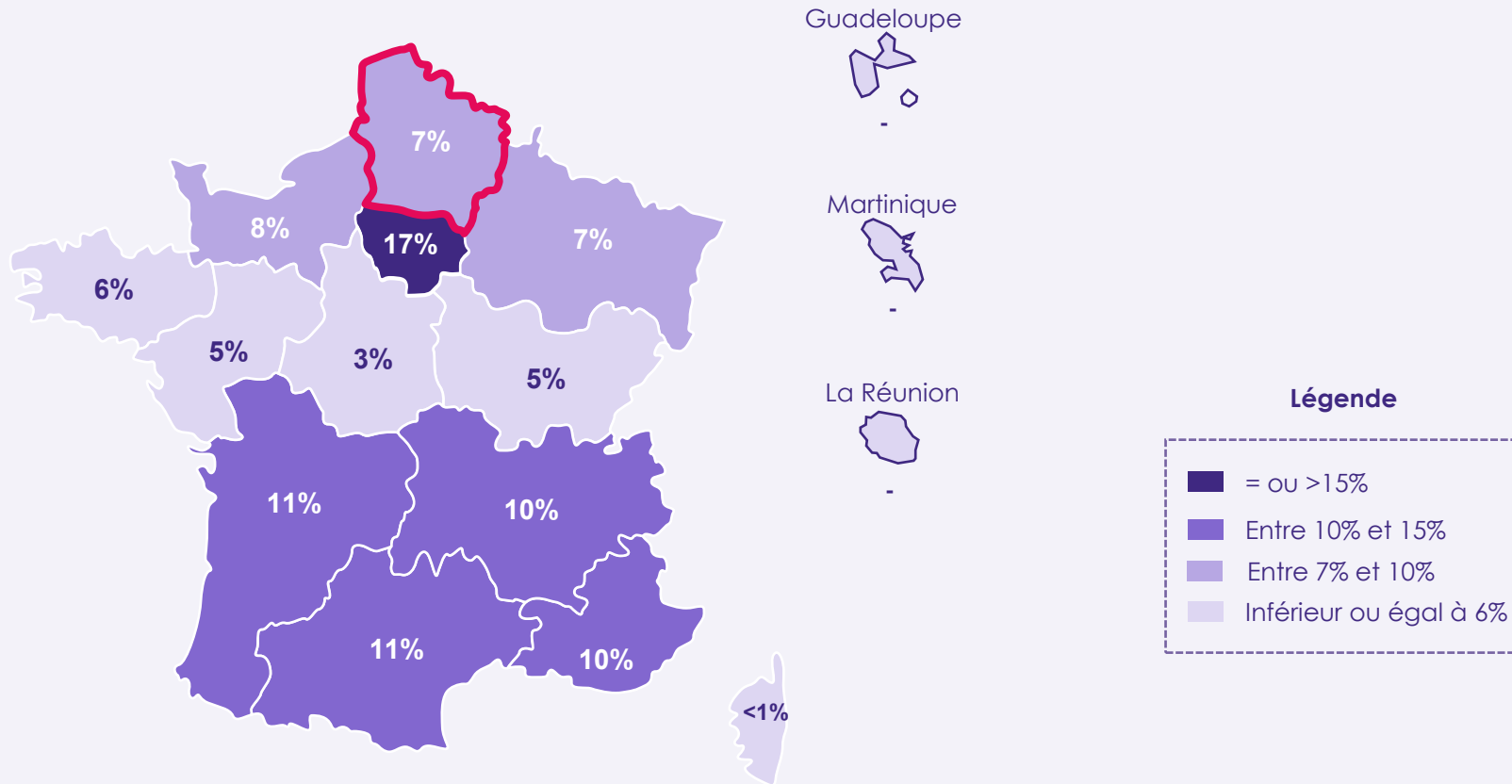
Note de lecture et constats

Note de lecture : 9,7% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Hauts-de-France.

La région Ile-de-France est la région la plus représentée parmi les actions de formation quel que soit la branche.

Dans les Hauts-de-France, sur l'ensemble des branches, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif au niveau régional.

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région Hauts-de-France représente 9% des effectifs et 7% des bénéficiaires de formations diplômantes.

La répartition géographique des bénéficiaires d'actions de formations diplômantes est proche de celle des effectifs des branches composant l'OPCO Santé.

La région IDF est celle qui concentre le plus de bénéficiaires en proportion (17%).

4.2

FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES EN RÉGION

Source : DREES 2023

FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(1/4)

RÉGION	Infirmiers diplômés d'Etat		Aides-soignants		Masseurs Kinésithérapeutes		Cadres de Santé		Psychomotriciens	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	3 060	13%	2 901	12%	314	11%	185	13%	134	13%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	1 122	5%	1 099	5%	153	5%	62	5%	0	0%
BRETAGNE	1 073	4%	1 616	7%	130	4%	61	4%	0	0%
CENTRE-VAL DE LOIRE	895	4%	1 061	4%	91	3%	47	3%	23	2%
CORSE	96	0%	107	0%	0	0%	0	0%	0	0%
GRAND-EST	2 229	9%	2 090	9%	221	7%	114	8%	22	2%
HAUTS-DE-FRANCE	2 555	11%	2 100	9%	311	10%	183	13%	74	7%
ÎLE-DE-FRANCE	4 440	18%	3 385	14%	739	25%	256	19%	415	42%
NORMANDIE	1 177	5%	1 387	6%	202	7%	61	4%	59	6%
NOUVELLE AQUITAINE	2 221	9%	2 387	10%	255	9%	120	9%	55	6%
OCCITANIE	1 770	7%	1 952	8%	182	6%	64	5%	48	5%
PAYS DE LA LOIRE	1 084	4%	1 648	7%	133	4%	67	5%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	2 082	9%	1 988	8%	203	7%	144	10%	146	15%
DROM COM	411	2%	265	1%	46	2%	12	1%	19	2%
FRANCE ENTIÈRE	24 215		23 986		2 980		1 376		995	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

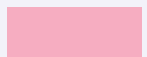
FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(2/4)

RÉGION	Sages-femmes		Ergothérapeutes		Infirmiers Anesthésistes		Infirmiers de bloc opératoire		Manipulateurs d'ERM		Techniciens en analyse biomédicales	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	127	14%	81	9%	76	11%	62	10%	87	15%	47	51%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	49	5%	31	3%	29	4%	23	4%	21	4%	0	0%
BRETAGNE	51	6%	73	8%	42	6%	60	10%	29	5%	0	0%
CENTRE-VAL DE LOIRE	29	3%	30	3%	38	5%	19	3%	27	5%	26	28%
CORSE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
GRAND-EST	103	11%	66	7%	78	11%	75	12%	64	11%	0	0%
HAUTS-DE-FRANCE	102	11%	101	11%	59	8%	67	11%	28	5%	19	21%
ÎLE-DE-FRANCE	142	15%	147	16%	155	21%	85	14%	138	23%	0	0%
NORMANDIE	49	5%	100	11%	33	5%	35	6%	23	4%	0	0%
NOUVELLE AQUITAINE	69	7%	82	9%	62	9%	37	6%	52	9%	0	0%
OCCITANIE	80	9%	101	11%	48	7%	63	10%	68	11%	0	0%
PAYS DE LA LOIRE	51	6%	18	2%	21	3%	23	4%	20	3%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	55	6%	57	6%	51	7%	62	10%	41	7%	0	0%
DROM COM	14	2%	16	2%	29	4%	13	2%	0	0%	0	0%
FRANCE ENTIÈRE	921		903		721		624		598		92	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



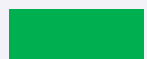
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

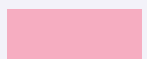
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(3/4)

Région	Accompagnants éducatif et social (AES)		Educateurs spécialisés		Moniteurs éducateurs		Assistants de service social		Educateurs de jeunes enfants		Assistants familiaux	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	793	14%	340	10%	296	12%	197	11%	175	10%	136	10%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	186	3%	95	3%	87	4%	59	3%	60	3%	81	6%
BRETAGNE	336	6%	168	5%	130	5%	102	6%	62	4%	128	9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	176	3%	154	4%	121	5%	62	4%	61	3%	65	5%
CORSE	26	0%	15	0%	11	0%	0	0%	0	0%	3	0%
GRAND-EST	427	7%	328	9%	131	5%	143	8%	168	10%	131	9%
HAUTS-DE-FRANCE	556	10%	435	12%	252	10%	237	14%	109	6%	170	12%
ÎLE-DE-FRANCE	811	14%	676	19%	308	13%	264	15%	566	32%	115	8%
NORMANDIE	262	5%	140	4%	118	5%	85	5%	41	2%	111	8%
NOUVELLE AQUITAINE	731	13%	371	10%	242	10%	164	9%	101	6%	107	8%
OCCITANIE	741	13%	318	9%	399	16%	118	7%	136	8%	149	11%
PAYS DE LA LOIRE	298	5%	137	4%	95	4%	80	5%	76	4%	71	5%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	294	5%	277	8%	181	7%	169	10%	131	8%	67	5%
DROM COM	160	3%	95	3%	55	2%	69	4%	59	3%	73	5%
FRANCE ENTIÈRE	5810		3549		2426		1749		1745		1 407	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(4/4)

Région	Conseillers en économie sociale et familiale		CAFERUIS		Mandataire judiciaire à la protection des majeurs		Techniciens intervention sociale et familiale		CAFDES		Educateurs techniques spécialisés	
Auvergne Rhône-Alpes	166	12%	94	9%	72	13%	57	13%	19	11%	9	8%
Bourgogne-Franche-Comté	57	4%	26	2%	14	3%	10	2%	9	5%	13	11%
Bretagne	100	7%	39	4%	9	2%	26	6%	10	6%	9	8%
Centre-Val de Loire	51	4%	8	1%	16	3%	21	5%	6	3%	14	12%
Corse	0	0%	5	0%	0	0%	11	2%	0	0%	0	0%
Grand-Est	112	8%	71	7%	34	6%	34	7%	17	10%	21	18%
Hauts-de-France	94	7%	94	9%	77	14%	58	13%	19	11%	6	5%
Île-de-France	153	11%	321	31%	89	16%	50	11%	25	14%	5	4%
Normandie	63	5%	47	5%	29	5%	22	5%	7	4%	13	11%
Nouvelle Aquitaine	179	13%	59	6%	55	10%	34	7%	12	7%	12	10%
Occitanie	166	12%	44	4%	79	14%	44	10%	21	12%	14	12%
Pays de la Loire	139	10%	53	5%	40	7%	21	5%	9	5%	0	0%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	84	6%	122	12%	40	7%	21	5%	16	9%	4	3%
Drom Com	28	2%	60	6%	0	0%	47	10%	5	3%	0	0%
France entière	1392		1 043		554		456		175		120	

 Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

 Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

4.3

FOCUS SUR L'ALTERNANCE EN RÉGION HAUTS-DE- FRANCE

Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé, base SIRENE et Rapport d'activité 2024

CHIFFRES CLÉS SUR LES CONTRATS D'ALTERNANCE ENGAGÉS EN 2024 EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

1 560
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 1 407

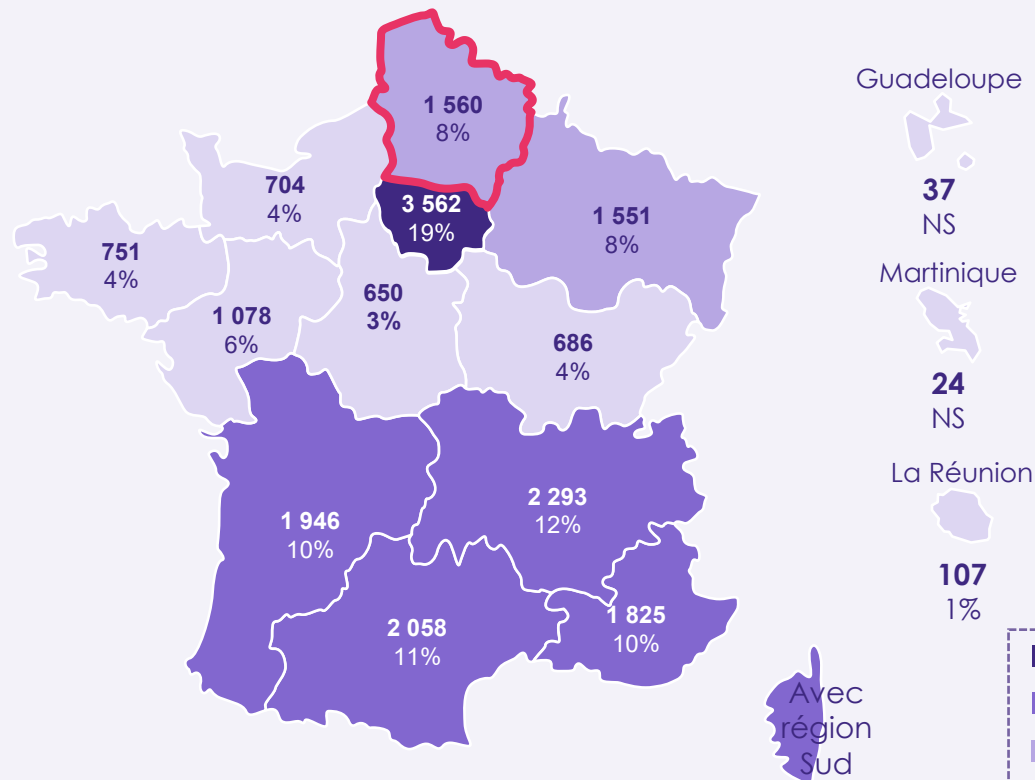
- **La répartition des contrats d'alternance dans les Hauts-de-France s'effectue comme suit : 82% en apprentissage (1 279 contrats), 8% en professionnalisation (121 contrats) et 10% en PRO-A (160 contrats)**
(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)
- **7% des alternants du secteur sont présents dans les Hauts-de-France** *(vs 8% en 2023)*
- **50% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 33% dans des établissements de 10 à 49 salariés**

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

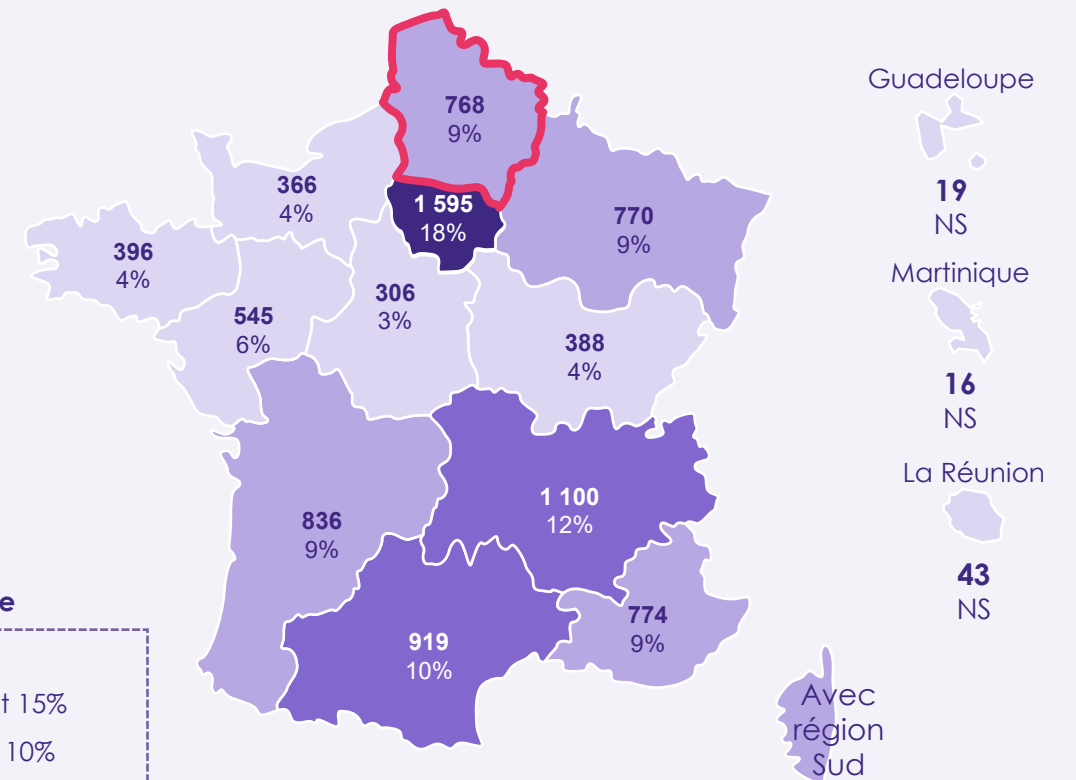
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Hauts-de-France est **la sixième à accueillir le plus d'alternants**, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (9%).

RÉPARTITION REGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION REGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



Légende

- = ou >15%
- Entre 10% et 15%
- Entre 7% et 10%
- Inférieur ou égal à 6%

Nota : Données sur les contrats d'alternance engagés en 2024

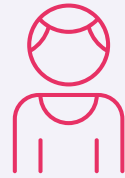
Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

SEXE



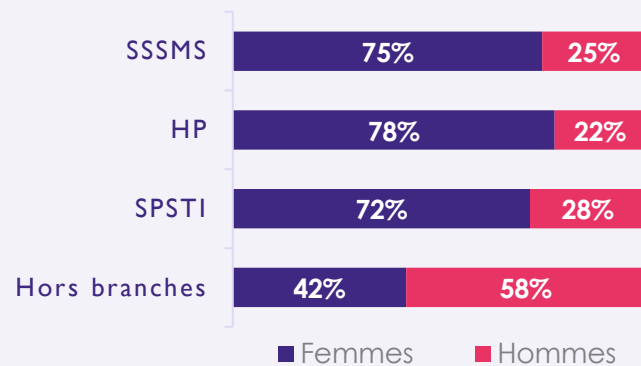
74%



26%

Taux de féminisation national : 77%

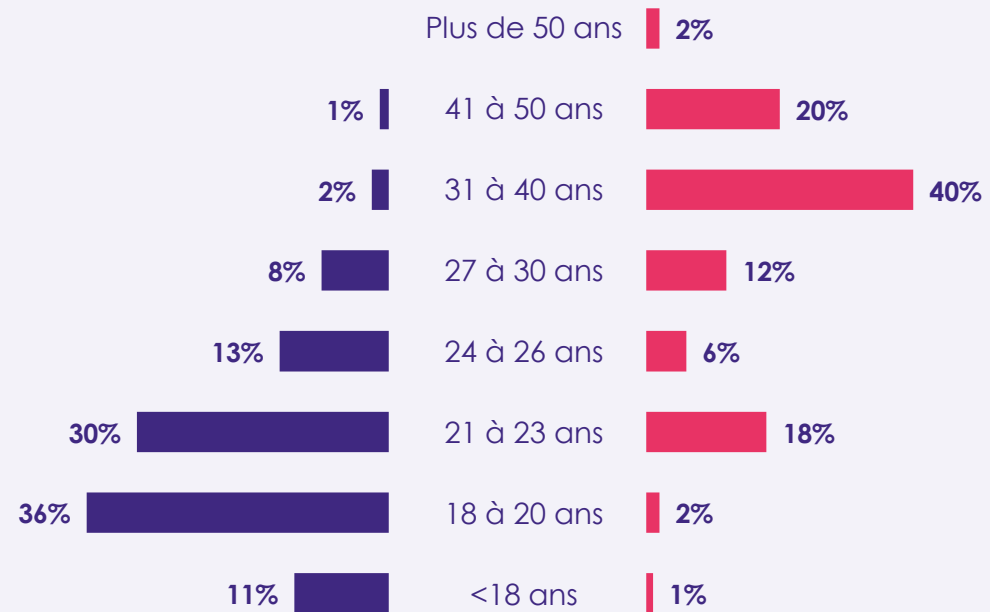
SEXE PAR BRANCHE



ÂGE

Contrats d'apprentissage

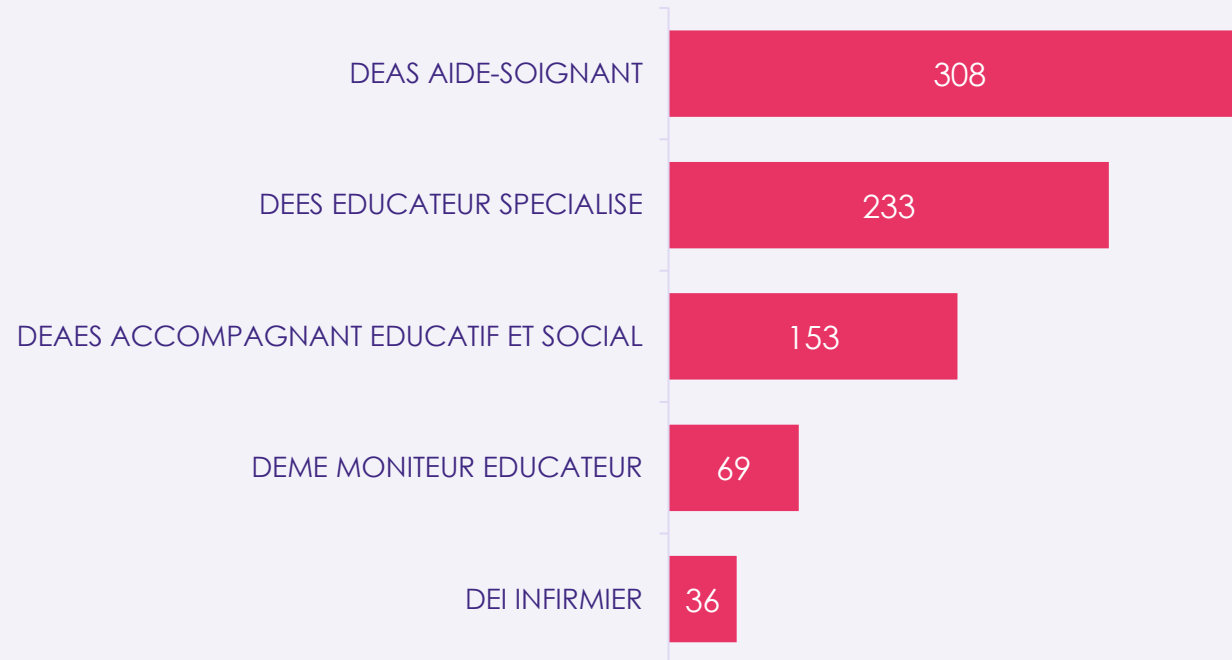
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Comme au national, les trois formations les plus suivies par les alternants sont le DEAS, le DEES et le DEAES. A noter que le métier d'aide-soignant est le métier qui présente le plus grand volume de recrutement en tension en région Hauts-de-France.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024



4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

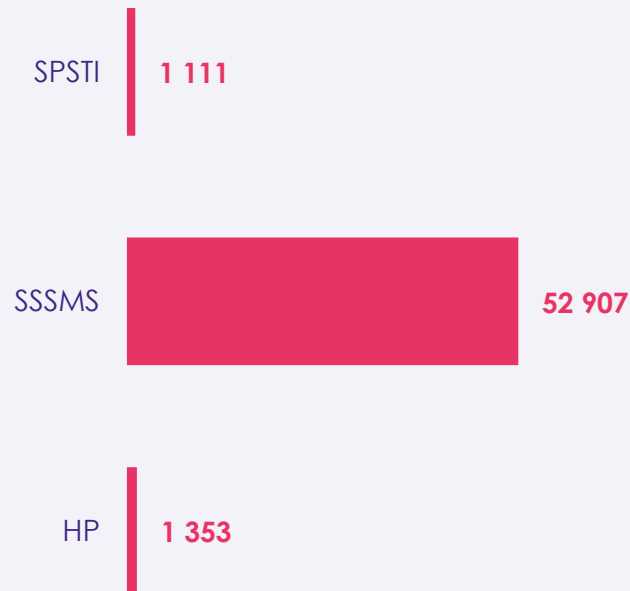
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

PLUS DE 55 000

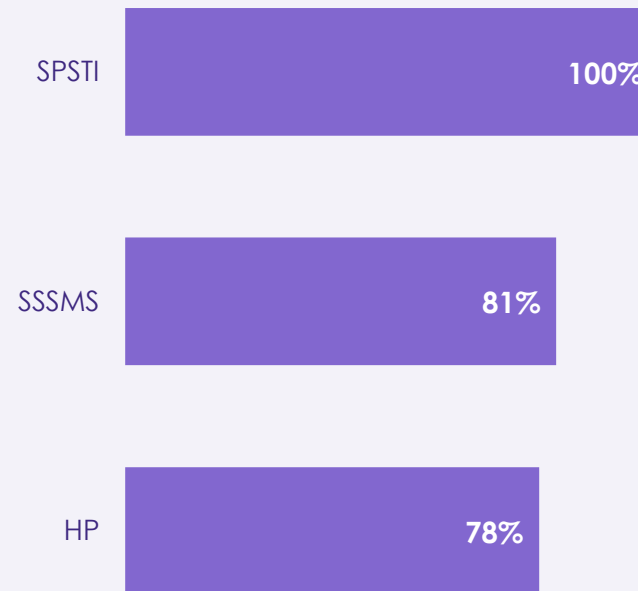
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,

SOIT **53%** DES EFFECTIFS



71%

DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN SALARIÉ QUI
A OU QUI VA SUIVRE UNE FORMATION EN 2025



Selon les établissements, **plus de 55 000 salariés, soit 53% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. dans les Hauts-de-France. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **71% ont au moins un salarié en formation.**

La répartition par branche montre **un fort engagement des établissements** quelle que soit la branche.

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

5000

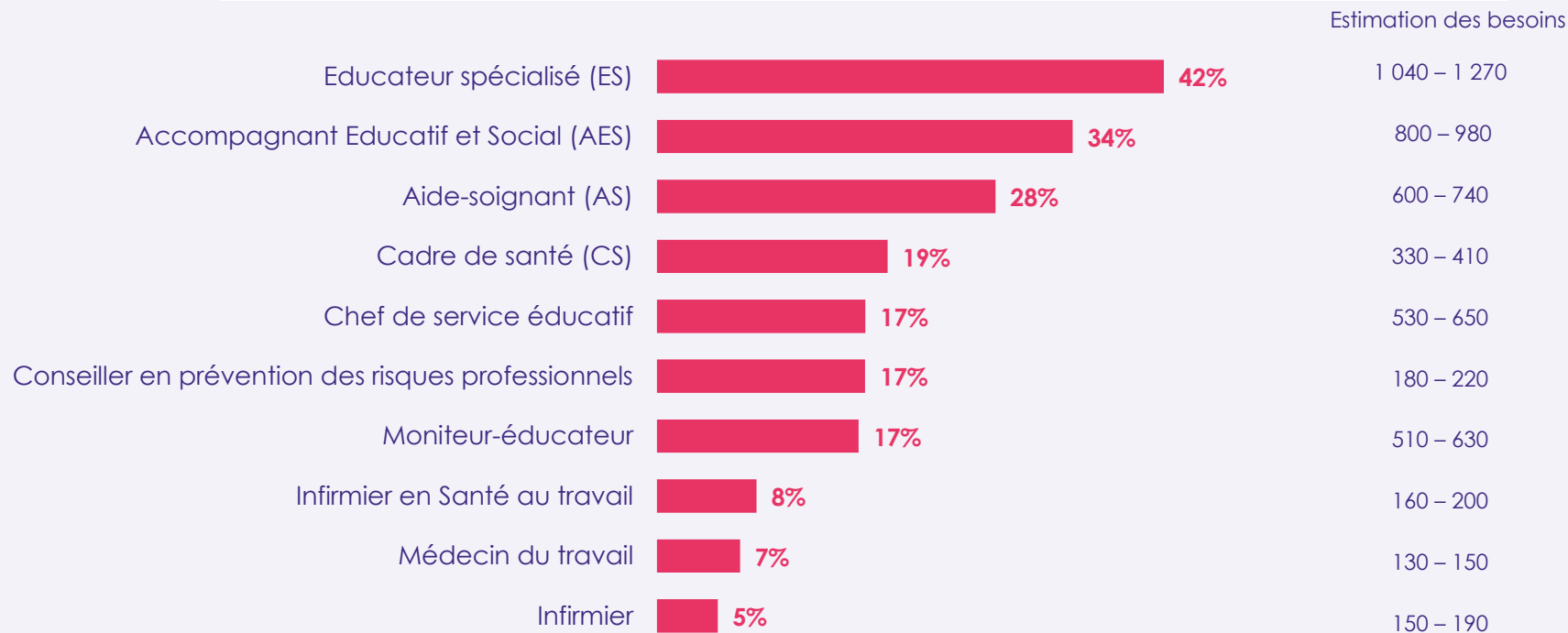
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 5% DES EFFECTIFS

39%

**DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN
SALARIÉ AYANT UN BESOIN DE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE**

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, près de 5000 salariés dans les Hauts-de-France ont un besoin de formation, soit 5% des effectifs.

Ce besoin est largement partagé, puisque 39% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social, aide-soignant et cadre de santé, traduisant un fort besoin de formation sur les métiers socio-éducatifs en plus des professions de santé.

05

FOCUS SUR 3 THÉMATIQUES POUR LES HAUTS-DE-FRANCE

:

- FÉMINISATION DES EMPLOIS, ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT
- ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE
SANTÉ AU TRAVAIL
- ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET MÉTIERS ÉMERGENTS



5.1

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

67%

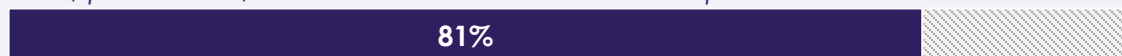
Taux de féminisation de la
région toutes branches
confondues : **79%**

Moyenne de femmes cadres
toutes branches confondues
au niveau national : **68%**

*Note de lecture : Au sein des fonctions de direction dans la région, 73% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 81% de femmes cadres ↻ 73%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 68% de femmes cadres ↻ 73%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 63% de femmes cadres ↻ 71%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA BRANCHE SSSMS DANS LA RÉGION

Taux de féminisation parmi les cadres de la branche SSSMS dans la région*

67%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **77%**

Taux de féminisation des cadres toutes branches confondues au niveau national : **68%**

*Note de lecture : Au sein de la branche SSSMS de la région, 67% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 80% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 67% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 64% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA BRANCHE HP DANS LA RÉGION

Taux de féminisation parmi les cadres de la branche HP dans la région*

70%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **83%**

Taux de féminisation des cadres toutes branches confondues au niveau national : **68%**

*Note de lecture : Au sein de la branche HP, 70% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 83% de femmes cadres ↻ 84%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 100% de femmes cadres ↻ 74%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 58% de femmes cadres ↻ 63%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA RÉGION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

67%

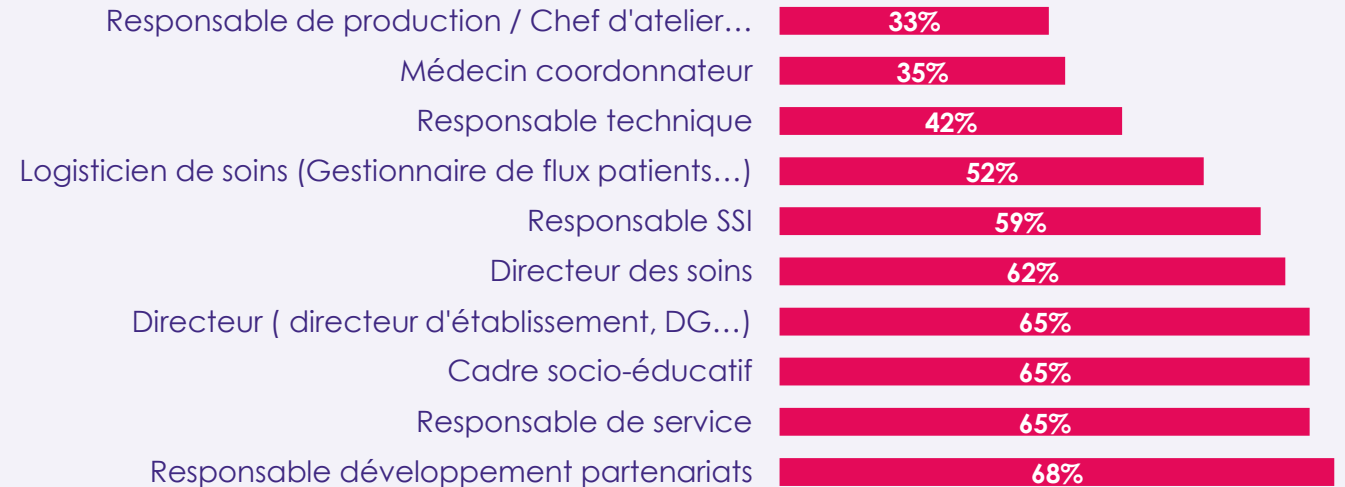
Taux de féminisation de la
région : **79%**

Moyenne de femmes cadres
toutes branches confondues :
68%

* Note de lecture : Au sein de la région, 67% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 33% des responsables de production / chefs d'atelier sont des femmes.

10 MÉTIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FAIBLES TAUX DE FÉMINISATION DANS LA BRANCHE (dans l'ordre décroissant)**



MÉTIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE FÉMINISATION DANS LA BRANCHE

100% des coordinateurs de centre

100% des responsables HSE

100% des responsables pédagogiques / chefs de projet formation



5.2

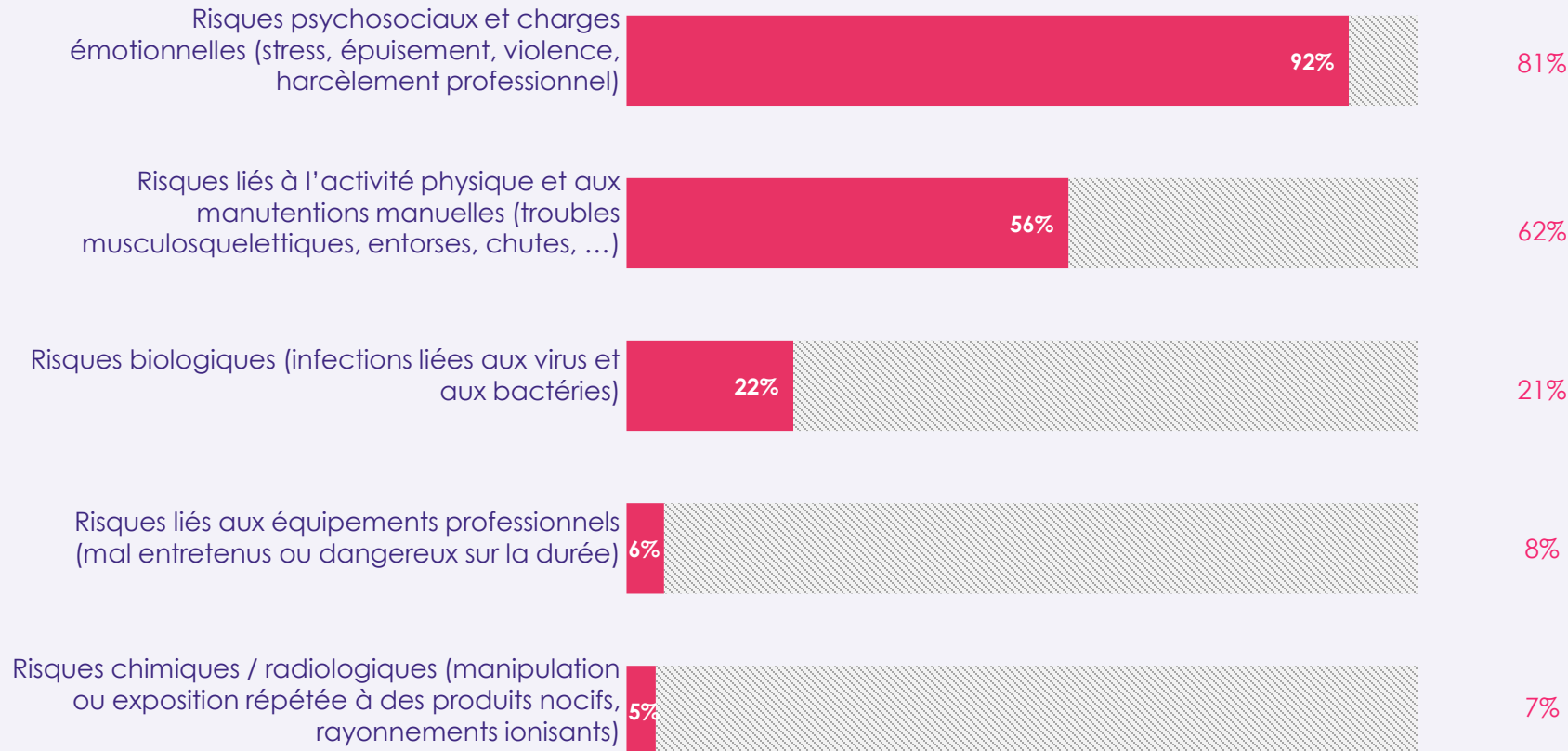
ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

49%

DES STRUCTURES ONT ENGAGÉ AU MOINS UNE ACTION DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL (55% AU NIVEAU NATIONAL)



Dans les Hauts-de-France, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- les risques psychosociaux et charges émotionnelles, de manière plus marquée qu'au niveau national + 11 points)
- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles.

Face à ces risques, la moitié des structures (49%) ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE



En matière de **référénts**, plus de 6 établissements sur 10 comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés), et 1 sur 3 un tel référent désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés).

La désignation d'un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels, pourtant obligatoire** quelle que soit la taille de l'employeur, n'est exprimée que par 56% des établissements.

Les **référénts handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés dans près de la moitié des établissements.



5.3

ÉVOLUTION DES MÉTIERS / FONCTIONS ET MÉTIERS / FONCTIONS ÉMERGENTS EN REGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

EVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS / FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Au-delà de la croissance de certains métiers / fonctions identifiés dans la partie 2 de ce rapport, il convient d'observer les évolutions qu'ils connaissent du fait des changements de l'environnement (réglementaire, social, technologiques...) et des nouveaux besoins des établissements et des personnes accompagnées, cela selon trois prismes :

Les métiers / fonctions
en progression

24%

des établissements /
associations concernés

« Un métier en forte progression se définit comme un métier qui existait et dont **les besoins sont en augmentation.** »

Les métiers / fonctions
en évolution

30%

des établissements /
associations concernés

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

Les métiers / fonctions
émergents

19%

des établissements /
associations concernés

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

Métiers / fonctions existants

Métiers / fonctions
inexistants jusque là

MÉTIERS / FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers / fonctions en
progression

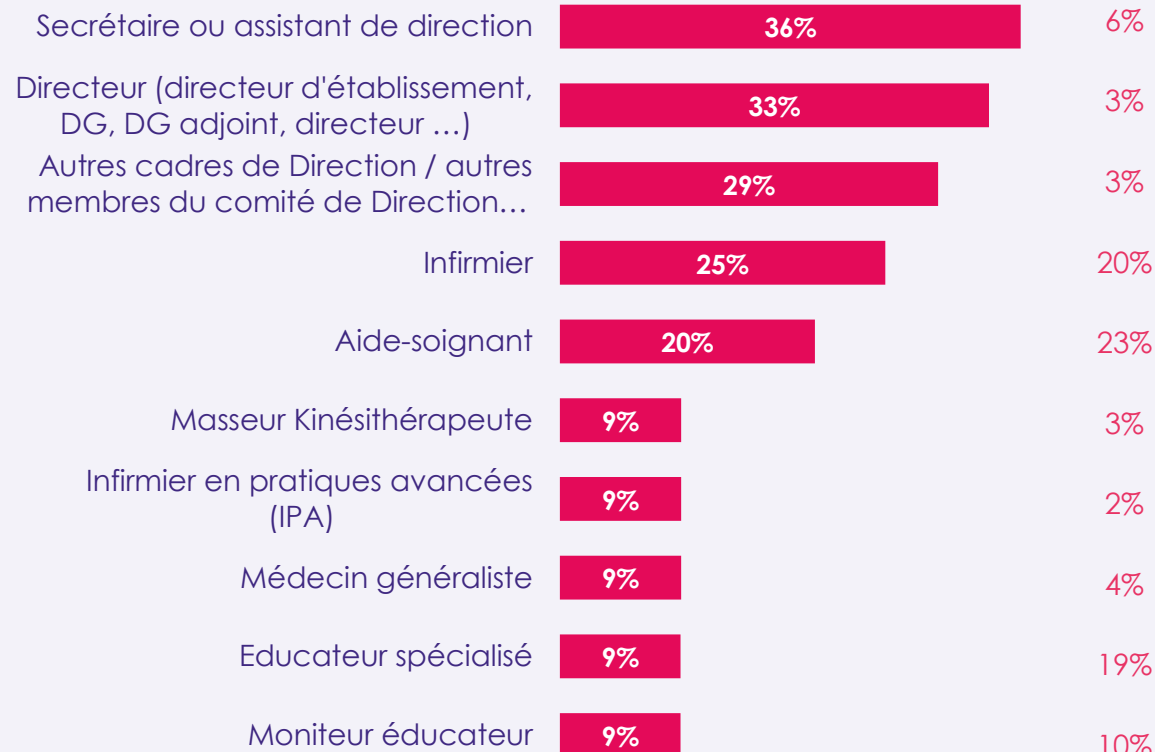
24%

« Un métier en forte progression se définit comme un métier qui existait et dont **les besoins sont en augmentation.** »

Moyenne nationale : **24%**

10 MÉTIERS / FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Comme au niveau national, **près d'un établissement sur quatre estime avoir des métiers / fonctions en progression (24%).**

Dans la région, le métier le plus en progression est celui de secrétaire (36%) devant les métiers / fonctions de direction (33%) à l'inverse des scores nationaux.

On retrouve aussi une **plus forte progression dans les Hauts-de-France par rapport à la moyenne nationale**, des autres cadres de direction (29%).

A l'inverse, la progression des aide-soignants y est **beaucoup plus mesurée qu'au niveau national (20% vs 23%).**

MÉTIER / FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers / fonctions en
évolution

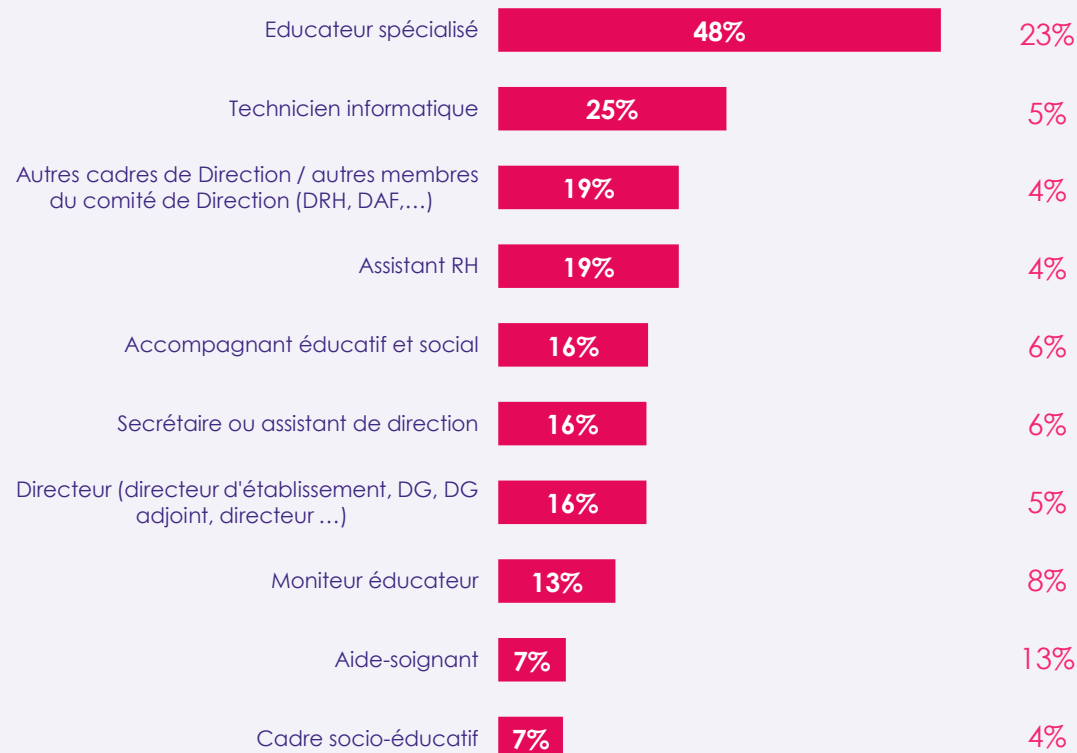
30%

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

Moyenne nationale : **26%**

10 MÉTIERS / FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Près d'un établissement sur trois (30%) estime avoir des métiers / fonctions en évolution, c'est au-dessus du niveau national (26%).

Dans la région, le métier le plus en évolution, de loin, est éducateur spécialisé, avec un score nettement supérieur au score national (48% vs 23%).

De manière générale, certains métiers / fonctions hors soins dans les Hauts-de-France enregistrent tous des **taux supérieurs à ceux mesurés au niveau national**, notamment les techniciens informatiques (25% vs 5%) et les assistants RH (19% vs 4%).

MÉTIER / FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers / fonctions
émergents

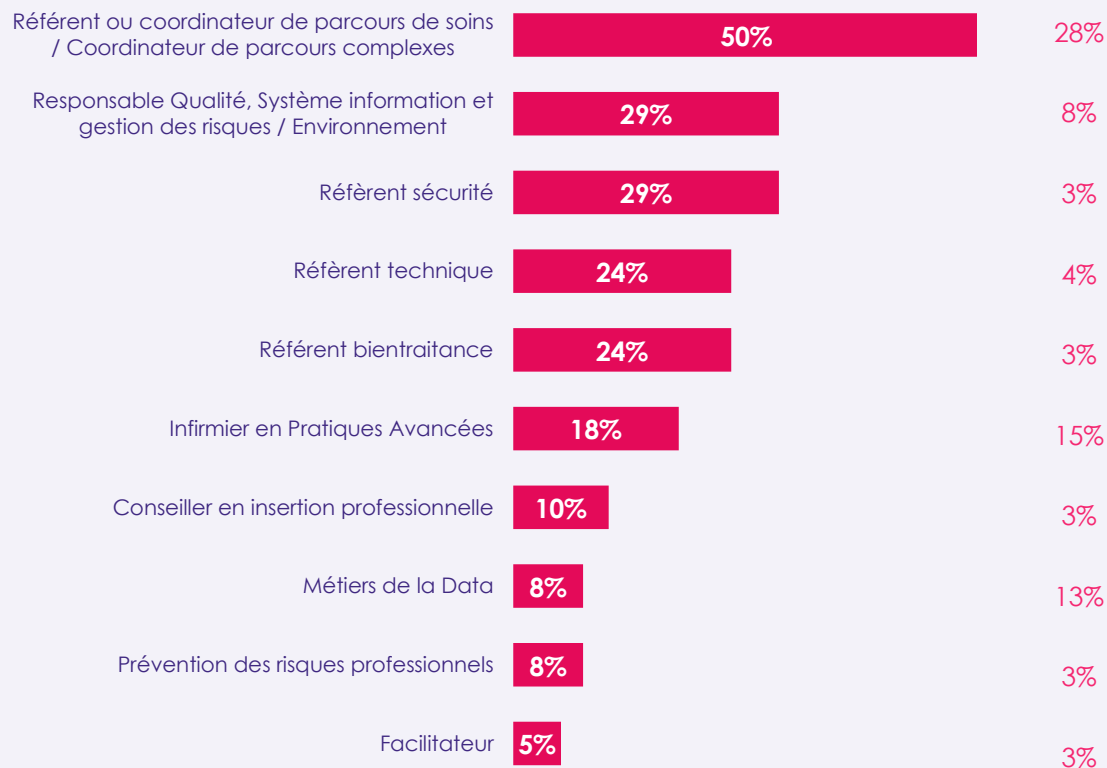
19%

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

Moyenne nationale : 14%

10 MÉTIERS / FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)



Moins d'un établissement sur 5 identifie des métiers / fonctions émergents dans ses équipes (19% vs 14% au niveau national).

Dans la région, le métier / fonction émergent le plus cité est le coordinateur ou réfèrent de parcours de soins (50%), avec un score près de deux fois supérieur au score national (28%).

Derrière, on retrouve les référents QHSE (29%), devant différents types de référents (sécurité, technique, bientraitance).



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOINS (1/2)

Médical	1 832
Autre spécialiste sans précision	335
Biologiste médical	17
Collaborateur médecin	9
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	25
Médecin généraliste	684
Médecin gériatre	9
Médecin nucléaire	65
Neurologue	5
Neuropsychiatre	40
Ophtalmologue	33
Oto-rhino-laryngologue et chirurgien cervico-faciale	33
Pédiatre	66
Pharmacien	97
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	99
Psychiatre	46
Sage femme	268

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOINS (2/2)

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	39 809
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	5 306
Agent de stérilisation	235
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	82
Aide-soignant	11 427
Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)	102
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	1
Audioprothésiste	11
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	893
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	113
Auxiliaire de puériculture	437
Brancardier	507
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	1 069
Diététicien (nutritionniste)	160
Ergonome	55
Ergothérapeute	1 353
Infirmier anesthésiste (IADE)	22
Infirmier coordonnateur	188

Infirmier	10 106
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	337
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	60
Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice	63
Ingénieur de recherche chimiste	1
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	63
Manipulateur en radiologie	291
Masseur Kinésithérapeute	856
Orthophoniste	680
Orthoptiste	95
Ostéopathe	814
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	333
Psychologue (hors psychologue du travail)	2 029
Psychologue du travail	11
Psychomotricien	1 161
Secrétaire médical	902
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	47

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	35 284
Accompagnant éducatif et social	7 961
Animateur socio-éducatif	1 808
Assistant aux projets et parcours de vie	698
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 100
Assistant familial	206
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	885
Cadre socio-éducatif	420
Conseiller en économie sociale et familiale	482
Conseiller en insertion professionnelle	584
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	266
Coordinateur de parcours de santé/social	291
Educateur de jeunes enfants	515
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	330
Educateur spécialisé	8 341
Educateur sportif	432
Educateur technique spécialisé	1 217
Employé de crèche ou de halte-garderie	12
Maître de maison	1 629
Médiateur social	107
Moniteur éducateur	5 198
Surveillant de nuit qualifié	2 535
Technicien de l'intervention sociale et familiale	168
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	99

Travail protégé	1 600
Moniteur d'atelier	958
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	455
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	187

Enseignement et formation	786
Enseignant (professeur spécialisé)	702
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	31
Moniteur / instructeur formations secouristes	10
Responsable pédagogique / chef de projet formation	43

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	16 779
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	938
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	8 933
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	1 327
Conseiller environnement et développement durable	16
Coordinateur de centre	31
Cuisinier	354
Data Manager	3
Responsable de service	1 995
Responsable hôtellerie	97
Responsable HSE	39
Responsable SSI	81
Responsable technique	311
Secrétaire ou assistant de direction	2 558
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	11
Technicien informatique	87

Autres services support	4 571
Assistant RH	653
Autres services support	1 030
Cadre fonctionnel	1 693
Chargé des relations usagers	119
Chargé marketing communication	50
Comptable	1 001
Contrôleur de gestion	21
Responsable développement partenariats	3

Direction	2 250
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	1 235
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	609
Médecin coordonnateur	326
Médecin-chef de service	65
Directeurs des soins	15