



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats – ILE-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 en Île-de-France

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en Île-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 en Île-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 en Île-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 en Île-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 en Île-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. Évolution des métiers / fonctions et métiers / fonctions émergents

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, 1 109 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 19%** (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.

** Salarié.es 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 DROM. Des comparaisons par rapport à 2021 sont indiquées 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.

The background features a series of concentric, thin white circles centered on the left side of the page. In the middle of these circles is a large, white, stylized logo consisting of the number '00'. The first '0' is partially enclosed by a white arc on its left side, and the second '0' is partially enclosed by a white arc on its top side.

00

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

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

Quelques chiffres sur les effectifs

207 502 salariés

Dont

1/ **23 205 aides-soignants**,
11% des effectifs

2/ **21 868 infirmiers**,
11% des effectifs

3/ **12 163 accompagnants éducatifs et sociaux**,
6% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Près de 18 900

Salariés, **soit 9%** 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

6 200 POSTES

Dont 1 329 infirmiers et 1 004 aides-soignants

Taux de rotation des équipes

14%

Risques professionnels

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

57%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

157 000

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 207 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Île-de-France**. La région représente à elle seule **18%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé. C'est la région qui en compte le plus, avec près d'un cinquième des effectifs.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (toutes branches confondues) s'élève à **3,3%**, c'est le taux le plus faible en France métropolitaine.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la **filière Soins** compte **l'effectif régional le plus important**, avec 99 600 salariés, soit 48% des effectifs. Ils exercent majoritairement 2 métiers : **aide-soignant** avec 23 200 salariés (soit 11% de l'effectif national) et **infirmier** avec 21 900 salariés (soit 11% de l'effectif national).
- ▶ La **filière éducative et sociale** totalise, quant à elle, près de 50 000 salariés et les **fonctions support près de 48 000** salariés.
- ▶ Les projections indiquent **près de 18 900 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **9% 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'aides-soignants** (12 100) et **d'infirmiers** (10 600) dans la **branche SSSMS**. **3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **accompagnant éducatif et social** avec près de 9 100 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins** sont également en tête, avec 11 300 IDE, 11 100 **aides-soignants** et 7 200 **agents de service de soins**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 79%** (vs 78% au niveau national), avec des disparités par filière : **les femmes sont plus présentes dans la filière Soins (85%)** et **moins présentes dans la filière éducative et sociale (75%)** et **dans les fonctions support (71%)**.
- ▶ **20% des salariés ont 55 ans et plus** en Île-de-France (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent **18 900 départs en retraite à horizon 3 ans**. 22% d'entre eux exercent les métiers d'aide-soignant ou d'infirmier, qui sont déjà les filières avec le plus de postes à pourvoir.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est moindre dans la région Île-de-France** (10% vs 12% au niveau national). Dans le détail par filière, il est légèrement supérieur dans la filière Soins (11% vs 10%) et légèrement inférieur dans la filière éducative et sociale (9%) et dans les fonctions support (9%). De même, **la part de salariés à temps partiel est moindre en Île-de-France** (16% vs 23% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **6 200 postes sont à pourvoir**, dont **près d'un cinquième d'infirmiers**, 2^{ème} métier le plus représenté dans la région. Principale raison évoquée : la rémunération. Cette situation conduit à une **surcharge de travail** pour les équipes en place (72%), premier impact souligné.
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement recours **à des CDD/contrats-jours** (61%), **aux heures supplémentaires** (59%), **à l'intérim** (54%) ou bien se voient contraints à une **réorganisation du travail** (53%). En parallèle, ils mettent en place de **nombreuses démarches** (amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, collaboration avec les acteurs de l'emploi, recours à l'alternance pour former aux métiers...).
- ▶ A noter, **23 000 embauches réalisées** en 2024 (soit 7 500 de moins qu'en 2021), **74% d'entre elles pour compenser des départs**, et un **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turn-over, de **14%** (vs 12% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Plus de **157 000 actions de formation** ont été financées en 2024 en Île-de-France. C'est la 1^{ère} région en termes de formations réalisées avec 21% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé (poids supérieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches : 18%).
Même constat dans le détail où la région est sur-représentée pour les actions de formation sur l'ensemble des branches.
- ▶ **3 600 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 19% des contrats au plan national. 1 600 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant quasiment au même poids par rapport au national (18%).
- ▶ Selon les établissements, **65 000 salariés, soit 31% 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 : 75% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **12 000 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 6% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 39% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social et infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

01

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

A RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 207 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Île-de-France**. La région représente à elle seule **18%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé. C'est la région qui en compte le plus, avec près d'un cinquième des effectifs.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **3,3% de l'emploi salarié, un taux inférieur à la moyenne nationale** (4,3%). A noter, les 4 régions dans lesquelles cette contribution à l'emploi salarié est la plus élevée : Occitanie (5,7%), Nouvelle-Aquitaine (4,9%), Bourgogne-Franche-Comté (4,9%) et Hauts-de-France (4,9%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est plus faible dans la région** qu'au plan national (74% vs 77%), **contrairement à la Branche HP** (24% vs 22%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN ÎLE- 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 ÎLE-DE-FRANCE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	5 661	4 690	819	19***	133
Nombre de structures (SIREN)*	1 949	1 281	547	19	102
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	207 502	152 843	50 205	3 530	Donnée non disponible

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

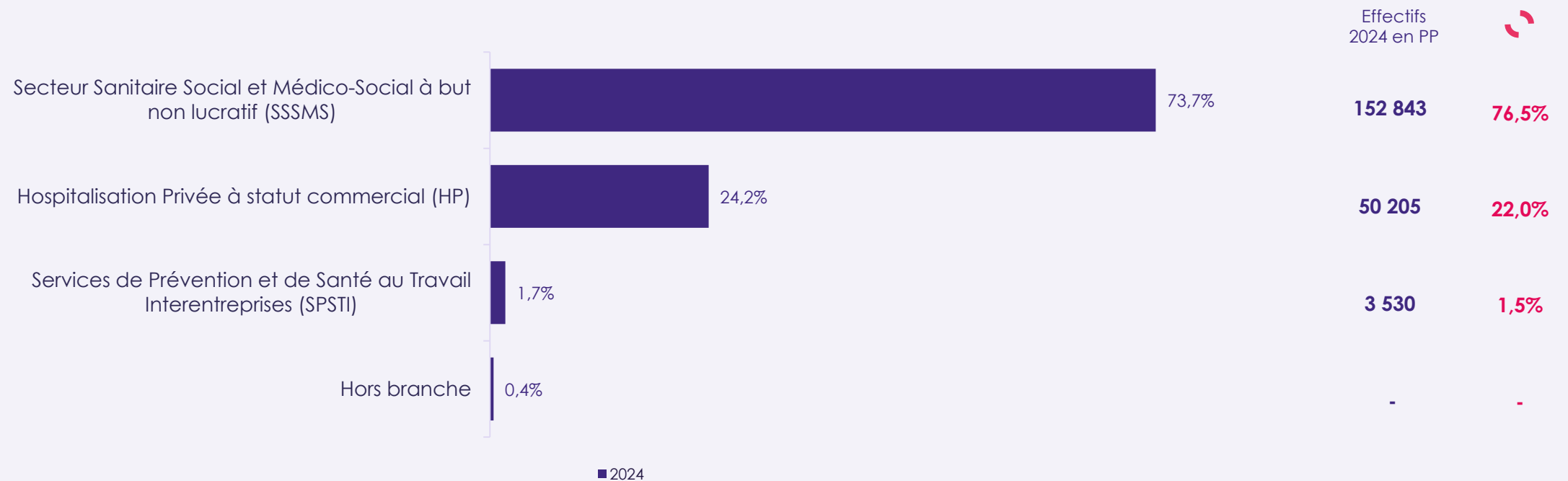
** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

**207 502 salariés en
Personnes Physiques (PP)**
*(hors travailleurs en situation
de handicap des Esat)*

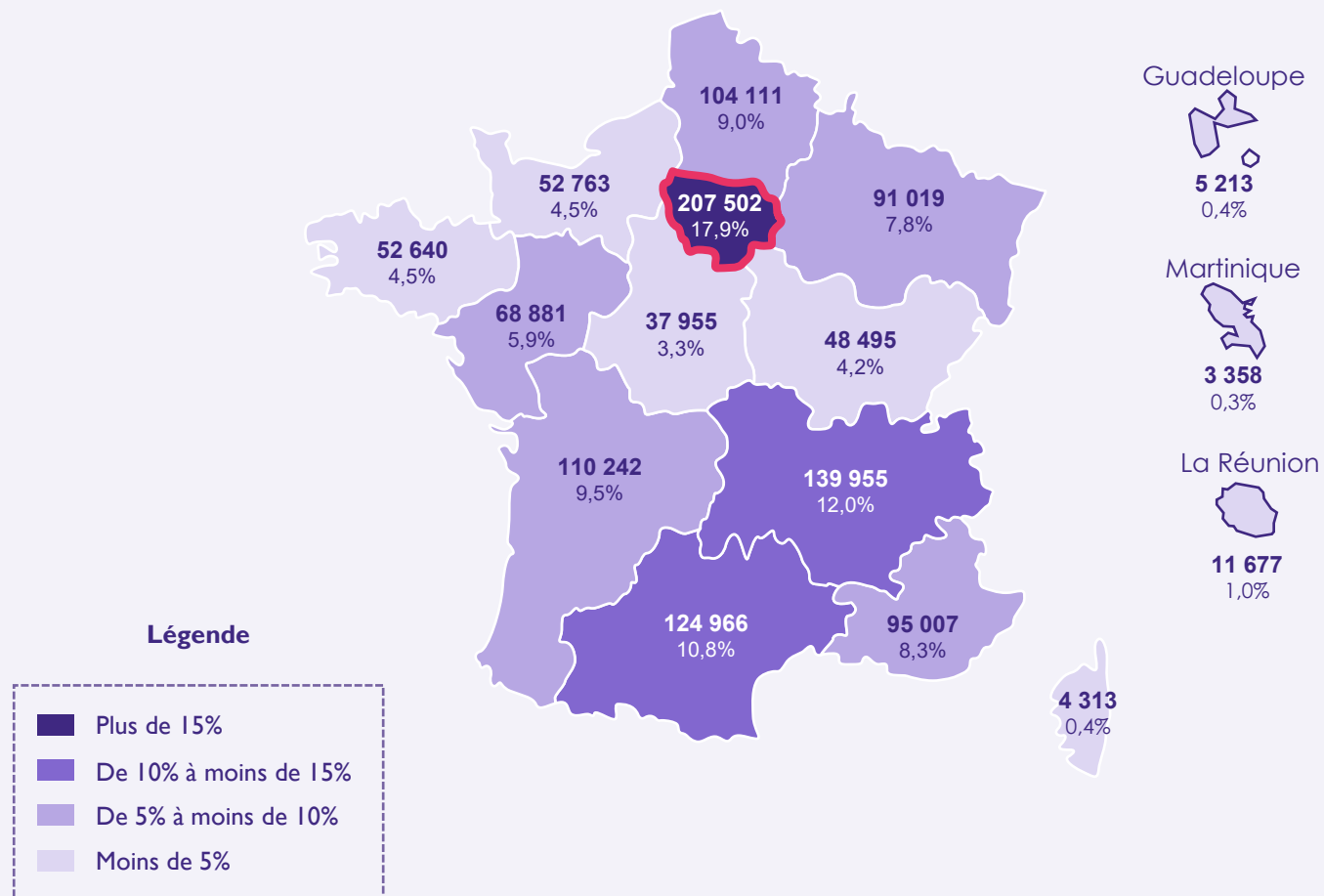


1.2

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



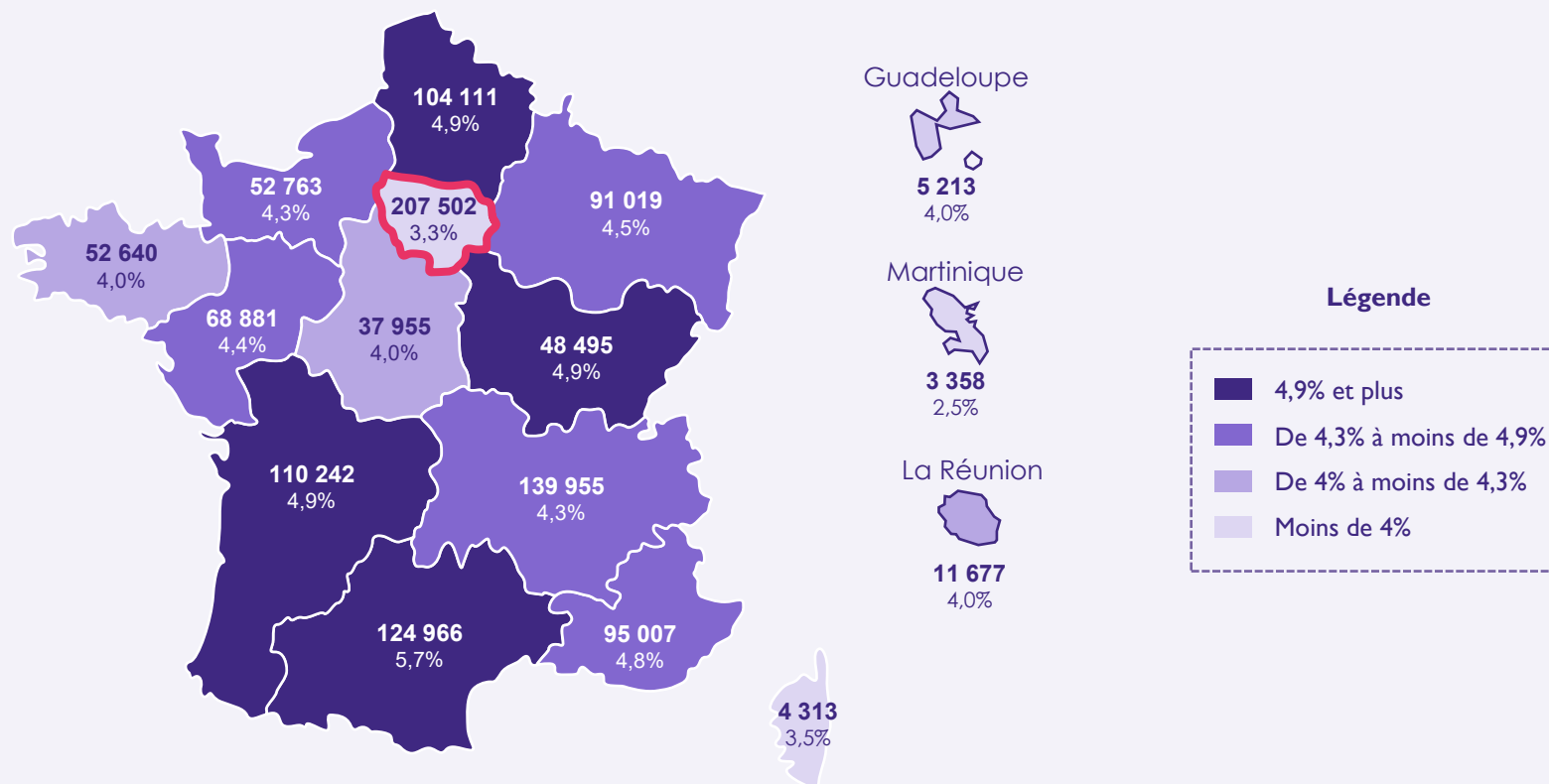
La région Île-de-France concentre **18% des effectifs nationaux** soit près de 208 000 salariés.

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

L'Île-de-France est la première région dans laquelle s'observent les plus fortes concentrations d'effectifs, loin devant l'**Auvergne-Rhône-Alpes** qui arrive en seconde position.

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 Île-de-France est la 1^{ère} région qui concentre le plus d'effectifs régionaux, elle est **la dernière région (en France métropolitaine) en termes de poids dans l'emploi régional (3,3%)**.



2

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

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

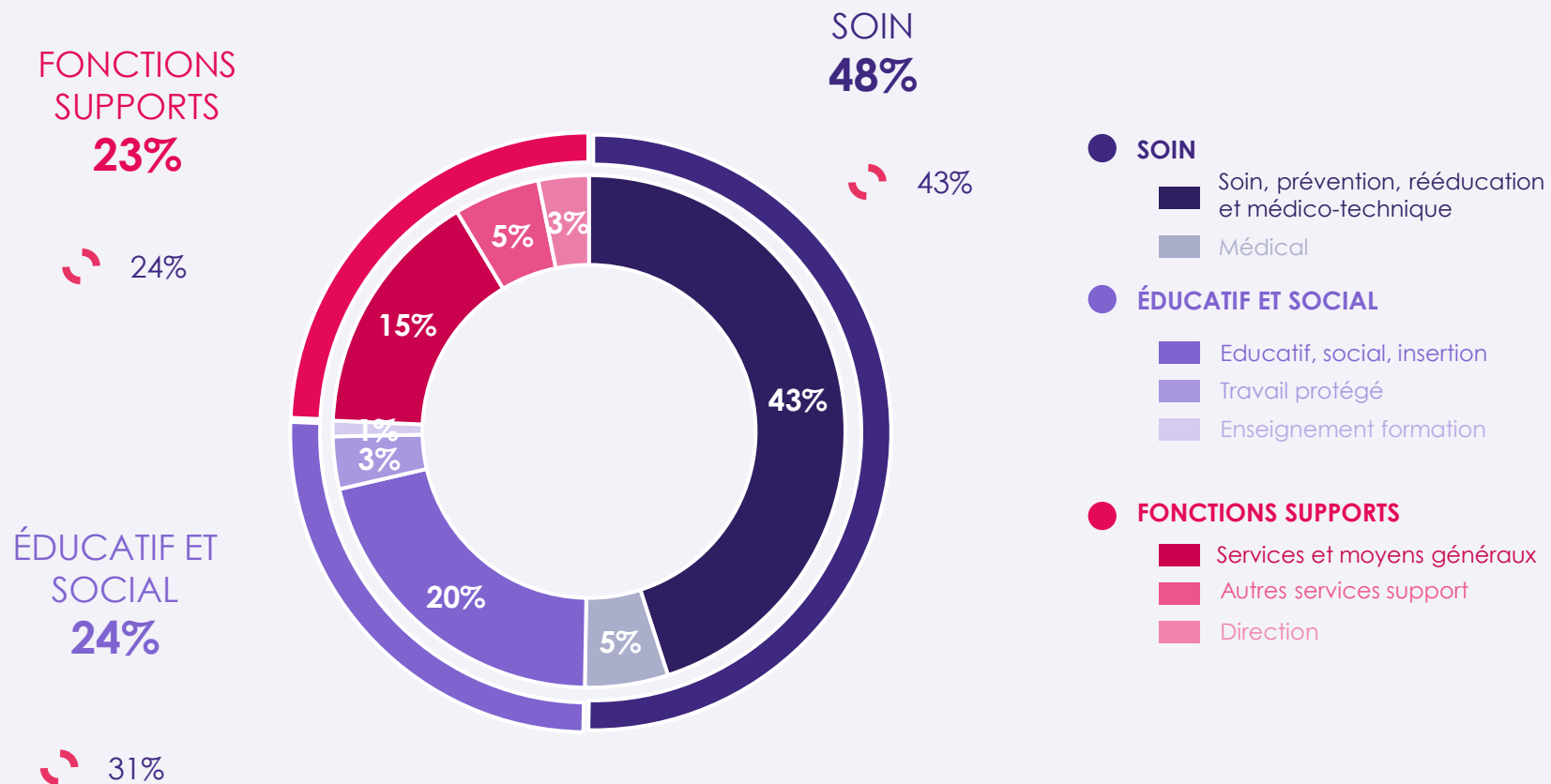
- La région Île-de-France compte une **proportion élevée d'emplois dans la filière Soins** par rapport à la moyenne nationale (48% vs 43%). Le métier **d'aide-soignant reste le 1^{er} métier le plus exercé dans la région** (11% vs 12%), devant les **IDE** (11% vs 10%) qui deviennent le **2^{ème} métier le plus exercé** en Île-de-France en 2024.
- A l'inverse, le **poids des emplois dans la filière éducative et sociale est moindre dans la région** (24% vs 31%), comme le montrent les effectifs des **accompagnants éducatifs et sociaux** (3^{ème} métier exercé en Île-de-France : 6% vs 7%) et des **éducateurs spécialisés** (4% vs 6%).
- La hiérarchie des métiers **évolue peu par rapport à 2021**, à l'exception des **agents des services hôteliers** rétrogradant de la 2^{ème} à la 8^{ème} place (2% vs 10% en 2021). En 4^{ème} place, on retrouve les **agents de services de soins** (5% vs 6% en 2021).
- Sur le plan socio-démographique, **les caractéristiques des salariés d'Île-de-France évoluent par rapport à 2021** : le **taux de féminisation augmente** (79% vs 77%), l'**âge moyen des salariés diminue** (42,1 ans en moyenne pour les femmes vs 43,1 ans en 2021), la **part des salariés en CDI diminue** (84% vs 85%), tout comme le **poids des salariés à temps partiel** (16% vs 19%).

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

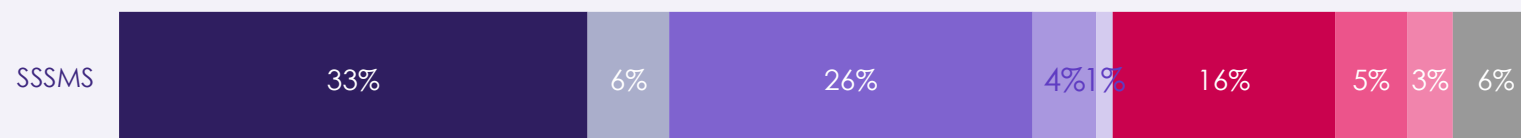
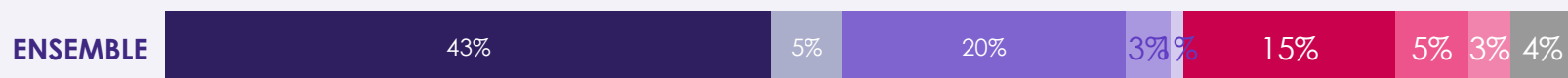
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



On relève une **prédominance des emplois de la filière Soins** en Île-de-France (**48%**) et un **moindre poids de la filière Éducatif et social** (**24%**).

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 Soins** plus marqué dans la branche **HP** (deux tiers des emplois) et moindre dans la branche **SSSMS** (33%).
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** (31%) pour la **branche SSSMS**.

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS

			%	Rappel 2021	
Aide-soignant	23 205	11%	13%	12%	
Infirmier	21 868	11%	8%	10%	
Accompagnant éducatif et social	12 163	6%	8%	7%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	10 701	5%	6%	6%	
Educateur spécialisé	9 109	4%	5%	6%	
Agent des services généraux*	8 361	4%	5%	7%	
Responsable de service	5 418	3%	-	2%	
Autre spécialiste sans précision	5 121	2%	-	1%	
Agent des services hôteliers	4 988	2%	10%	3%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	4 561	2%	-	2%	
Autre services support	4 052	2%	-	1%	
Secrétaire ou assistant de direction	4 004	2%	2%	2%	
Ouvrier de production	3 937	2%	2%	2%	
Directeur	3 911	2%	3%	2%	
Moniteur éducateur	3 614	2%	2%	3%	
Comptable	2 870	1%	-	1%	
Secrétaire médical	2 834	1%	1%	1%	
Cadre de santé	2 792	1%	1%	1%	
Auxiliaire socio-éducatif	2 615	1%	-	1%	
Assistant RH	2 605	1%	3%	1%	

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

Plus d'1 salarié sur 10 en Île-de-France exercent le métier d'IDE (11%, en baisse de 2 points par rapport à 2021), c'est toujours le premier relevant des branches de l'OPCO Santé.

En deuxième et troisième place : le métier d'**Infirmier** (11% vs 8% en 2021) et d'**Accompagnant éducatif et social** (6% vs 8% en 2021).

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

SEXE



79%

78%

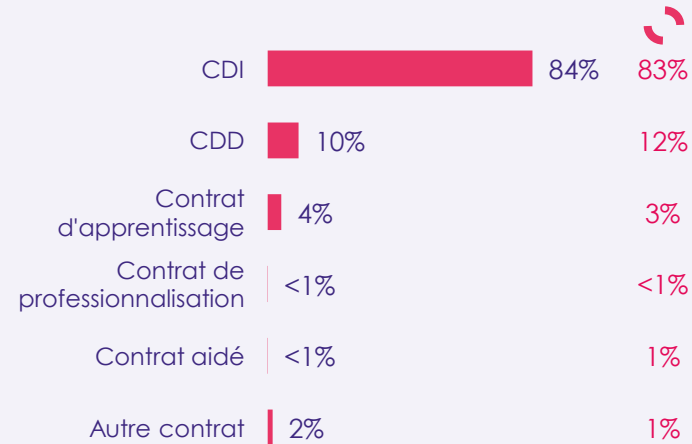
Taux de féminisation 2021 : 77%



21%

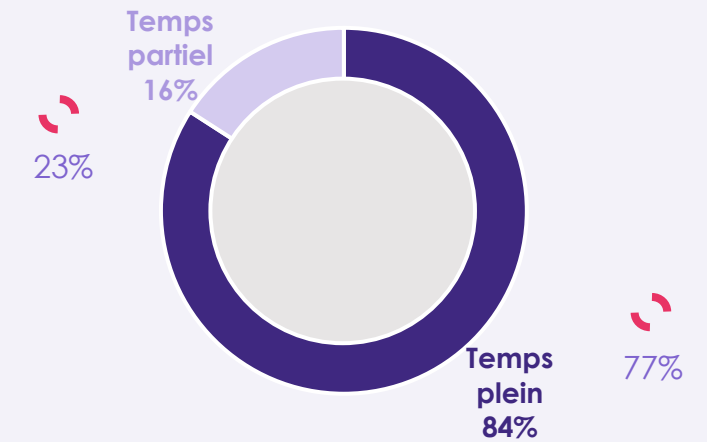
22%

TYPE DE CONTRAT



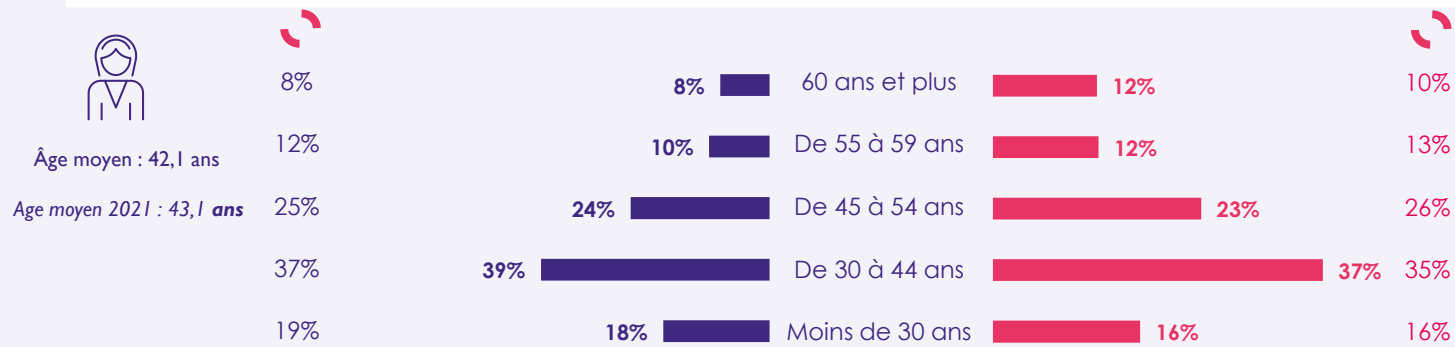
Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 19%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,1 ans

Age moyen 2021 : 43,1 ans



Âge moyen : 43,4 ans

Age moyen 2021 : 45,0 ans

RQTH

5,2%
des effectifs
-
10 719 salariés
5,8%

Rappels nationaux

2.2

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES PAR FILIÈRE D'EMPLOI EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

Soins :
48% des effectifs régionaux

		%	Rappel 2021
Aide-soignant	23 205	23%	32%
Infirmier	21 868	22%	18%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	10 701	11%	16%
Autre spécialiste sans précision	5 121	5%	-
Psychologue (hors psychologue du travail)	4 561	5%	-
Secrétaire médical	2 834	3%	2%
Cadre de santé	2 792	3%	2%
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	2 092	2%	-
Auxiliaire de puériculture	1 893	2%	1%
Psychomotricien	1 847	2%	3%
Manipulateur en radiologie	1 729	2%	-
Brancardier	1 703	2%	-
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	1 700	2%	-
Masseur Kinésithérapeute	1 526	2%	2%
Médecin généraliste	1 466	1%	2%
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	1 370	1%	-
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	1 162	1%	1%
Ergothérapeute	1 143	1%	1%
Osthéopathe	1 110	1%	7%
Sage femme	1 045	1%	-

Plus de la moitié des effectifs (56%) de la filière Soins en Île-de-France sont concentrés sur 3 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021 :

- **Aide-soignant**, dont le poids est en forte baisse (23% vs 32%)
- **IDE**, en hausse (22% vs 18%)
- **Agent de service de soins**, en baisse (11% vs 16%).

Les métiers de **psychologue, d'infirmier spécialisé (IBODE, IPA), de manipulateur en radiologie et de brancardier** apparaissent désormais dans le top 20 des métiers exercés.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



85%

79%

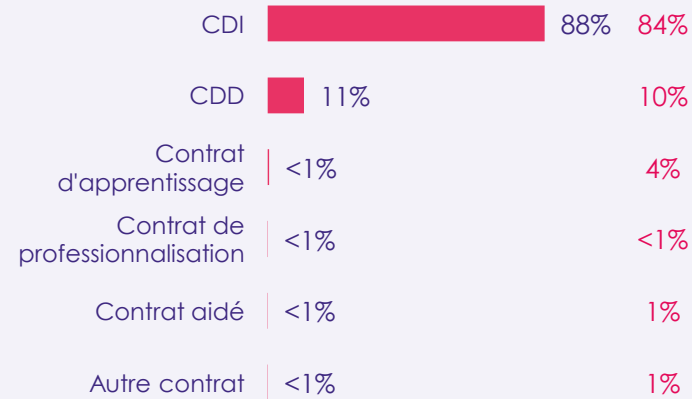
Taux de féminisation 2021 : 85%



15%

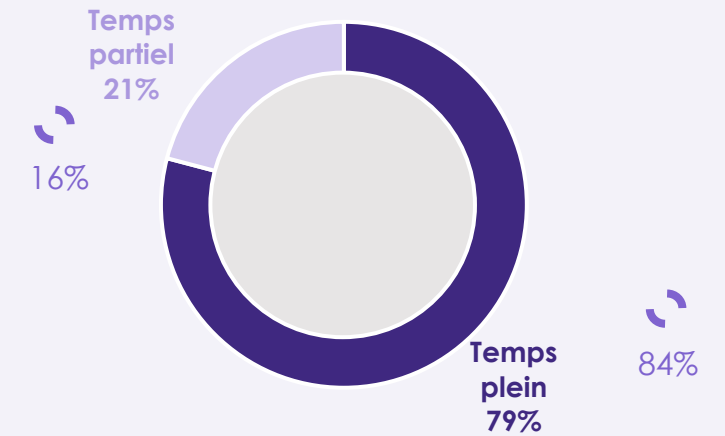
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

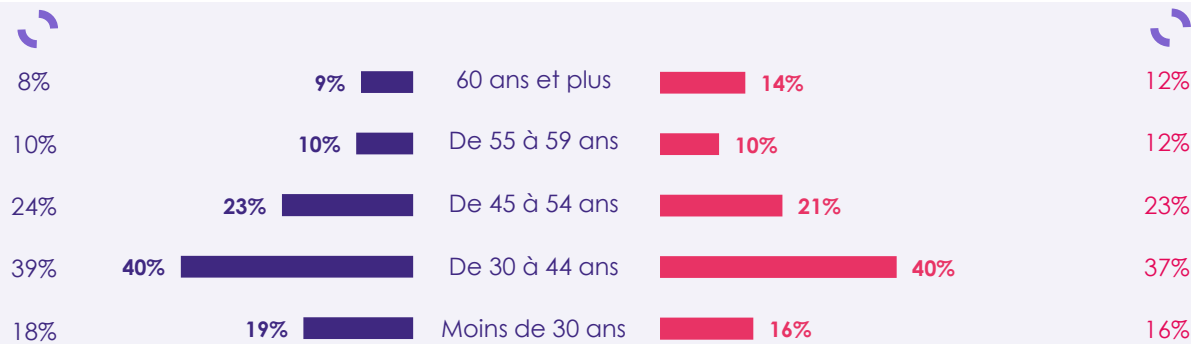


Part de temps partiel en 2021 : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,9 ans
Age moyen 2021 : 42,7 ans



RQTH



Âge moyen : 43,5 ans
Age moyen 2021 : 46,1 ans

2,8%
des effectifs

-
5,2% toutes filières
en Île-de-France

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
24% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021*
Accompagnant éducatif et social	12 163	24%	31%	
Educateur spécialisé	9 109	18%	19%	
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste...	3 937	8%	6%	
Moniteur éducateur	3 614	7%	8%	
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	2 615	5%	1%	
Animateur socio-éducatif	2 590	5%	4%	
Moniteur d'atelier	2 243	4%	5%	
Surveillant de nuit qualifié	1 470	3%	3%	
Assistant familial	1 421	3%	-	
Enseignant (professeur spécialisé)	1 415	3%	2%	
Maître de maison	1 326	3%	2%	
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 301	3%	3%	
Educateur de jeunes enfants	1 275	3%	1%	
Educateur sportif	889	2%	2%	
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	721	1%	1%	
Technicien de l'intervention sociale et familiale	582	1%	-	
Educateur technique spécialisé	504	1%	1%	
Conseiller en économie sociale et familiale	489	1%	1%	
Coordinateur de parcours de santé/social	380	1%	-	
Responsable de production /Chef d'atelier	332	1%	-	

Si le poids des **Accompagnants éducatifs et sociaux**, principal métier de la filière, est en net recul (24% vs 31%), le poids des **Éducateurs spécialisés**, 2^{ème} principal métier de la filière est stable (18% vs 19%).

La hiérarchie des 3^{ème} et 4^{ème} métiers s'inverse par rapport à 2021 :

- **Ouvriers de production** sont en hausse (8% vs 6%)
- **Moniteurs éducateurs** en léger retrait (7% vs 8%).

A noter la progression des **auxiliaires socio-éducatifs** (5% vs 1%), des **assistants familiaux** qui entrent dans le Top 20 (3%) et celle des **éducateurs de jeunes enfants** (3% vs 1%).

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

SEXE



75%

79%

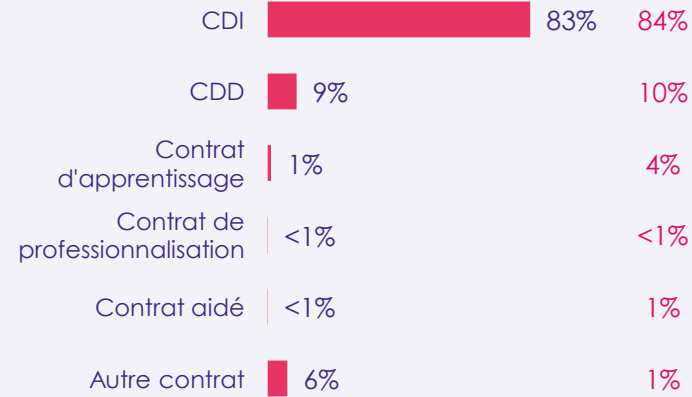
Taux de féminisation 2021 : 74%



25%

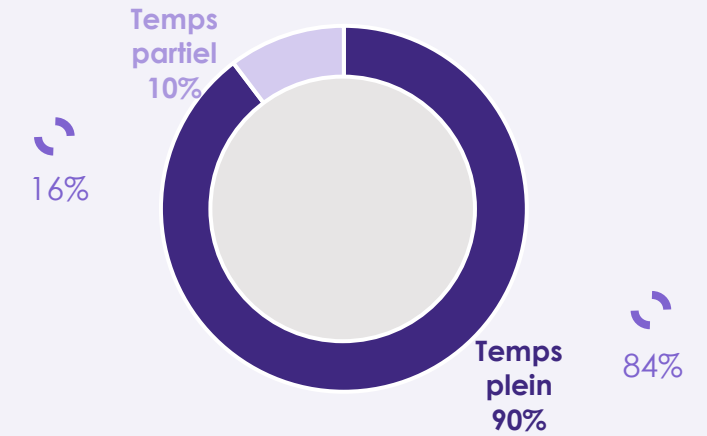
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 90%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



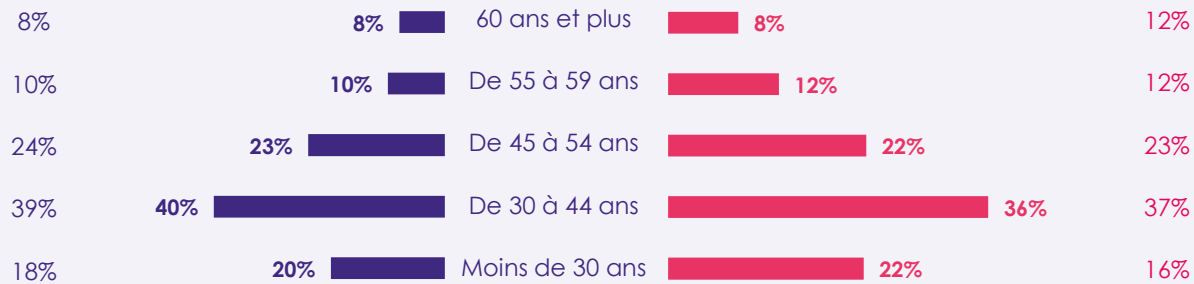
Part de temps partiel en 2021 : 11%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,6 ans

Age moyen 2021 : 41,7 ans



RQTH



Âge moyen : 41,6 ans

Age moyen 2021 : 43,4 ans

10,1%
des effectifs

5,2% toutes filières
en Île-de-France

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Supports :
23% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021**
Agent des services généraux*	8 361	17%	15%
Responsable de service	5 418	11%	-
Agent des services hôteliers, commis de cuisine, lingère...	4 988	10%	34%
Autre services support	4 052	8%	-
Secrétaire ou assistant de direction	4 004	8%	6%
Directeur (DG, DG adjoint, ...)	3 911	8%	8%
Comptable	2 870	6%	-
Assistant RH	2 605	5%	8%
Agent d'accueil (admission / standardiste)	2 594	5%	4%
Cadre encadrant, chef de service administratif ou de...	2 494	5%	9%
Autres cadres de Direction / membres CODIR	2 196	5%	2%
Cadre fonctionnel	894	2%	3%
Cuisinier	863	2%	-
Responsable technique	735	2%	-
Responsable hôtellerie	584	1%	1%
Technicien informatique	311	1%	-
Responsable SSI	299	1%	-
Chargé marketing communication	179	<1%	-
Directeurs des soins	149	<1%	-
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	117	<1%	-

Des évolutions marquantes au niveau des principaux métiers exercés dans les fonctions support :

- Les **Agents des services généraux** (agents polyvalents, ouvriers de maintenance, agents de surveillance...), en légère hausse (17% vs 15%), occupent désormais la 1^{ère} place dans ce classement
- Les **Responsables de service** sont deuxièmes (11%)
- À l'inverse, les **Agents des Services hôteliers** (agents de restauration, commis de cuisine, lingères...) passent de la 1^{ère} place en 2021 à la 3^{ème} place (10% vs 34%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



71%

79%

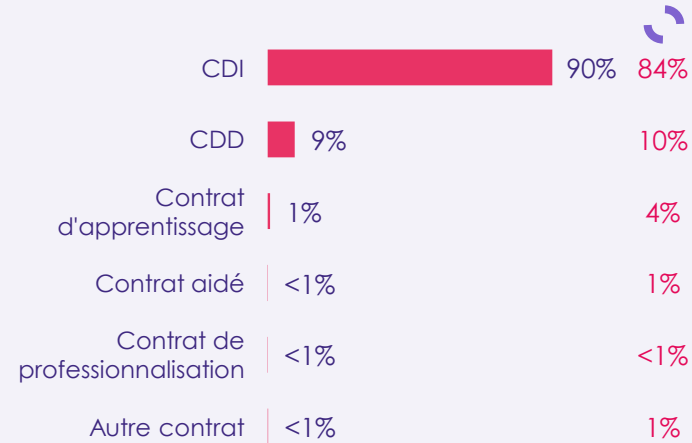
Taux de féminisation 2021 : 70%



29%

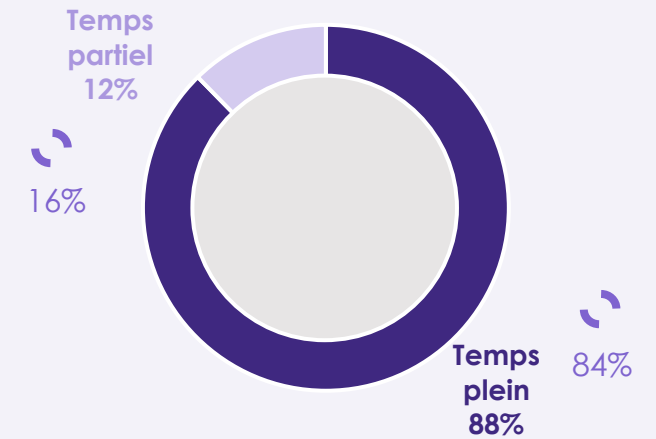
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 84%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



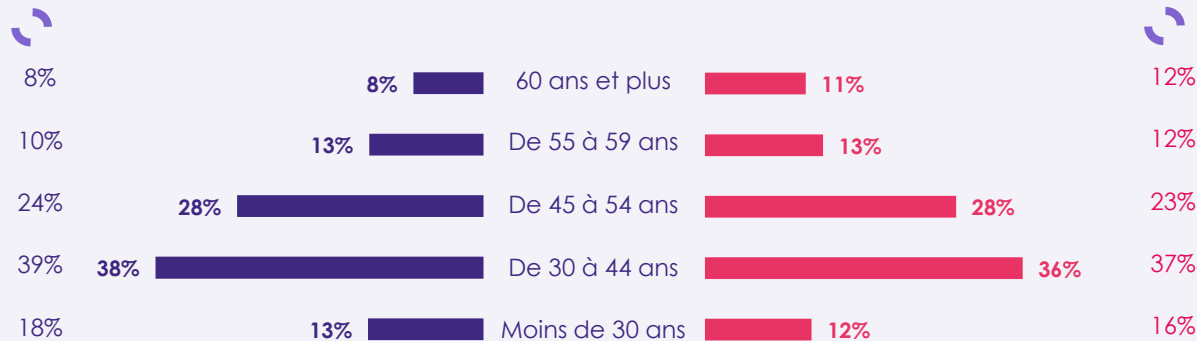
Part de temps partiel en 2021 : 19%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 43,9 ans

Age moyen 2021 : 45,0 ans



Âge moyen : 44,9 ans

Age moyen 2021 : 45,5 ans

RQTH

5,2%
des effectifs

5,2% toutes filières
en Île-de-France

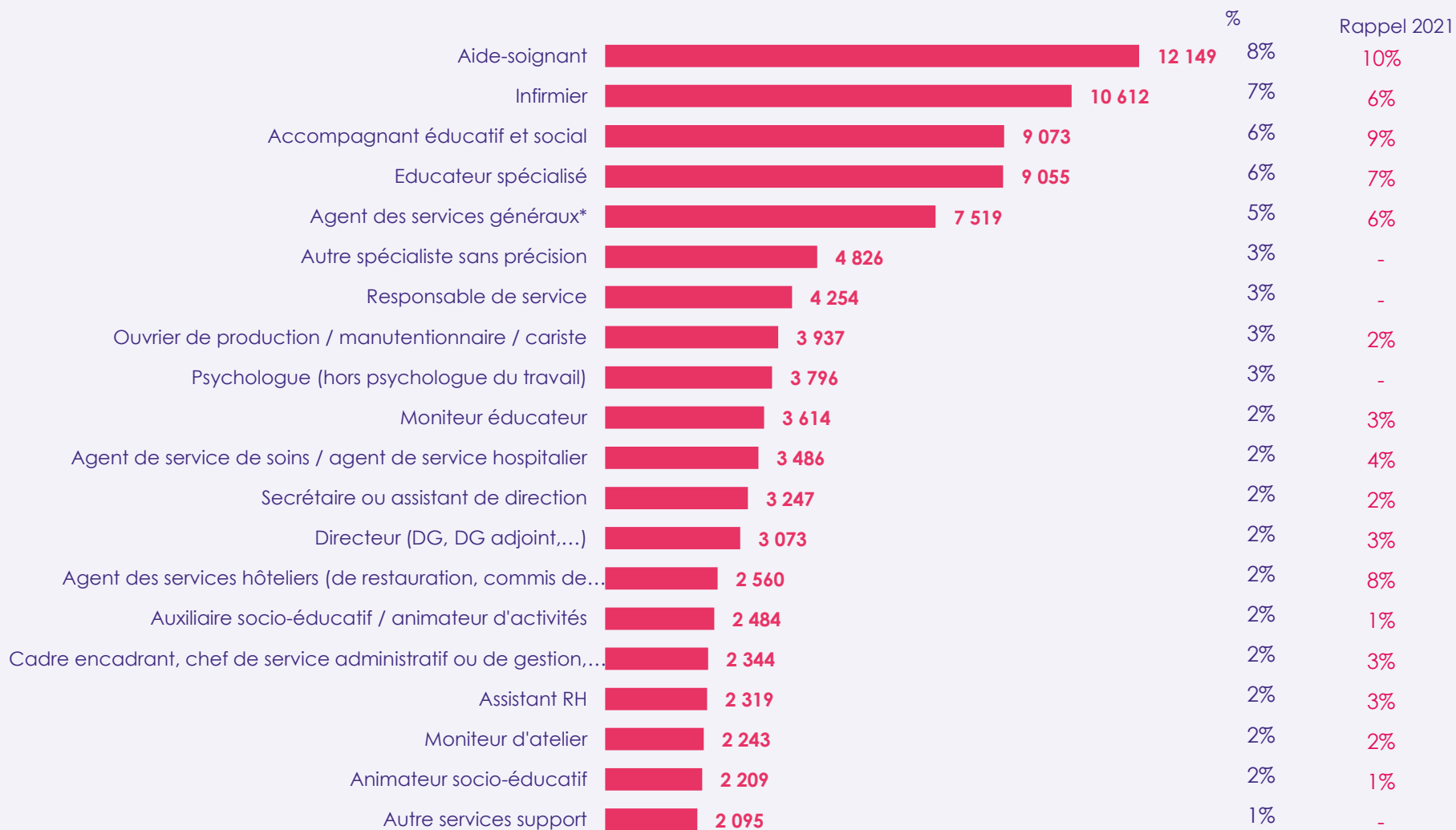


2.3

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI RÉGIONAL PAR BRANCHE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE SSSMS



Comme en 2021, les 2 principaux métiers exercés dans la branche SSSMS en Île-de-France sont **Aide-soignant (8%)** qui reste en première place malgré un score en léger retrait par rapport à 2021 (- 2 pts) et **IDE (7%)**, qui passe de la 4^{ème} à la 2^{ème} place (+ 1 pt). En net recul, les **accompagnants éducatifs et sociaux** sont relégués en 3^{ème} position (6% vs 9%).

A l'inverse, les métiers de **responsable de service** et de **psychologue** apparaissent désormais dans ce top 20 des principaux métiers.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



77%

79%

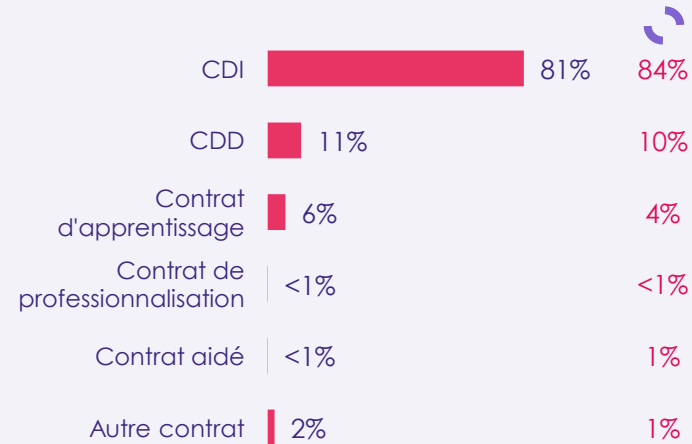
Taux de féminisation 2021 : 75%



23%

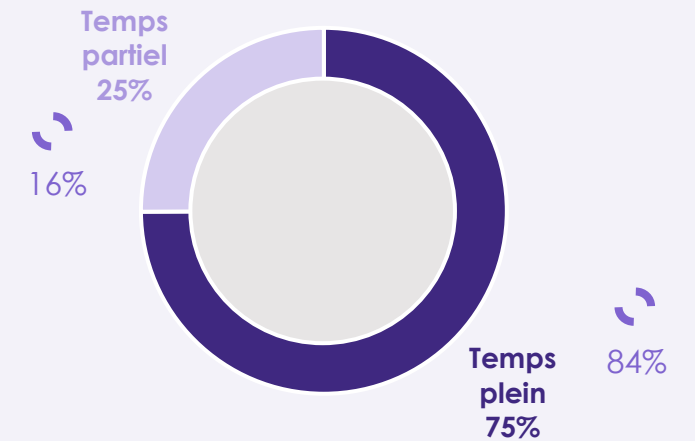
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 21%

PYRAMIDE DES ÂGES



8%

10%

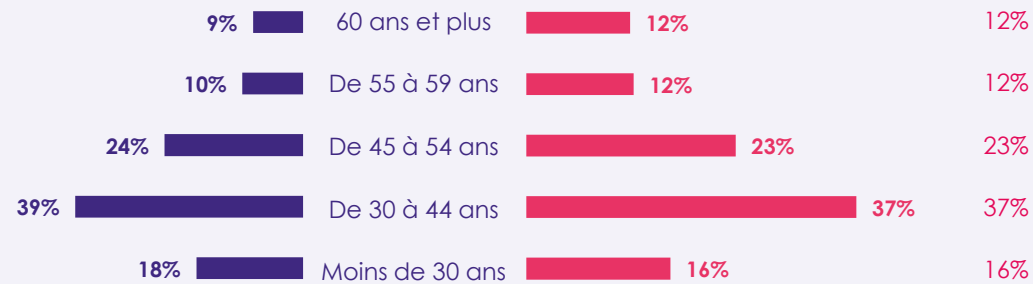
24%

39%

18%

Âge moyen : 42,2 ans

Age moyen 2021 : 43,3 ans



RQTH



Âge moyen : 43,5 ans
Age moyen 2021 : 45,3 ans

6,0%
des effectifs

-
5,2% toutes branches en
Île-de-France,
6,3% dans la branche
SSSMS en France

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021
Infirmier	11 256	18%	12%
Aide-soignant	11 057	18%	23%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	7 216	12%	13%
Accompagnant éducatif et social	3 089	5%	4%
Agent des services hôteliers (agent de restauration,...)	2 428	4%	17%
Autre services support	1 957	3%	-
Agent d'accueil (admission / standardiste)	1 572	3%	1%
Secrétaire médical	1 404	2%	-
Cadre de santé (cadre infirmier, soignant, encadrant)	1 377	2%	1%
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	1 264	2%	-
Brancardier	1 255	2%	-
Responsable de service	1 164	2%	-
Comptable	983	2%	-
Agent des services généraux*	842	1%	2%
Directeur (DG, DG adjoint,...)	838	1%	3%
Psychologue (hors psychologue du travail)	765	1%	-
Secrétaire ou assistant de direction	756	1%	2%
Agent de stérilisation	747	1%	-
Autres cadres de Direction / membres CODIR	716	1%	-
Masseur Kinésithérapeute	702	1%	1%

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : les seuls IDE et AS représentent 36% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des IDE a nettement progressé (12% à 18%) et passe devant celui des aides-soignants, en recul (de 23% à 18%).

Les **agents de services de soins** complètent le top 3, avec près de 12% des effectifs, poids en légère baisse (-1 pt).

D'autres **métiers** qui apparaissent dans ce top 20 : secrétaire médical, IBODE, brancardier, responsable de service, comptable.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



83%

79%

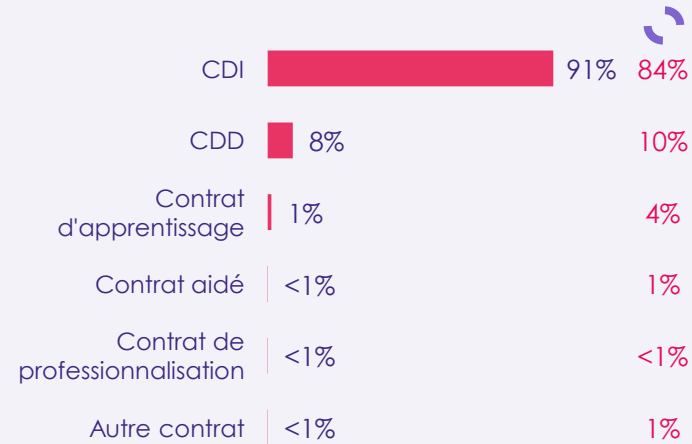
Taux de féminisation 2021 : **83%**



17%

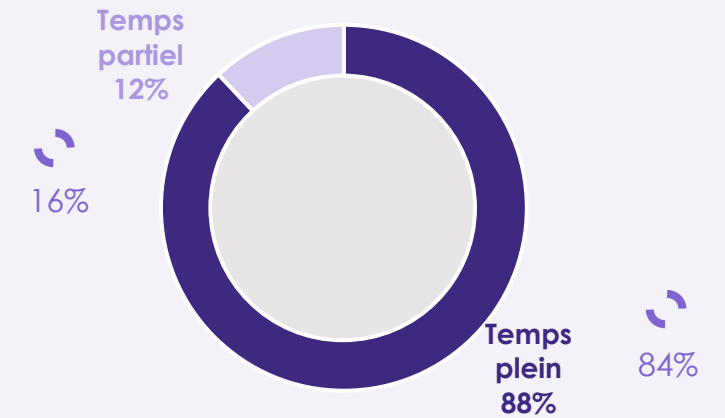
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : **87%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



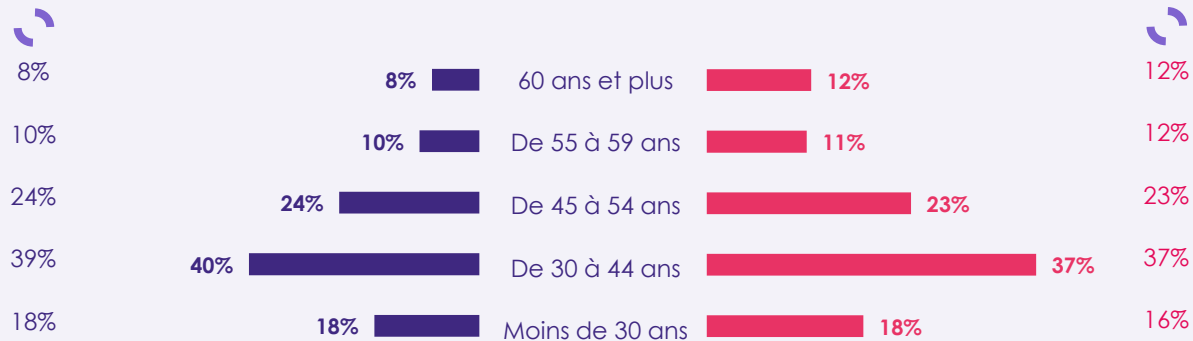
Part de temps partiel en 2021 : **12%**

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,1 ans

Age moyen 2021 : 42,5 ans



RQTH



Âge moyen : 43,13 ans

Age moyen 2021 : 43,8 ans

3,3%
des effectifs

-
5,2% toutes branches en
Île-de-France,
4,1% dans la branche
HP en France

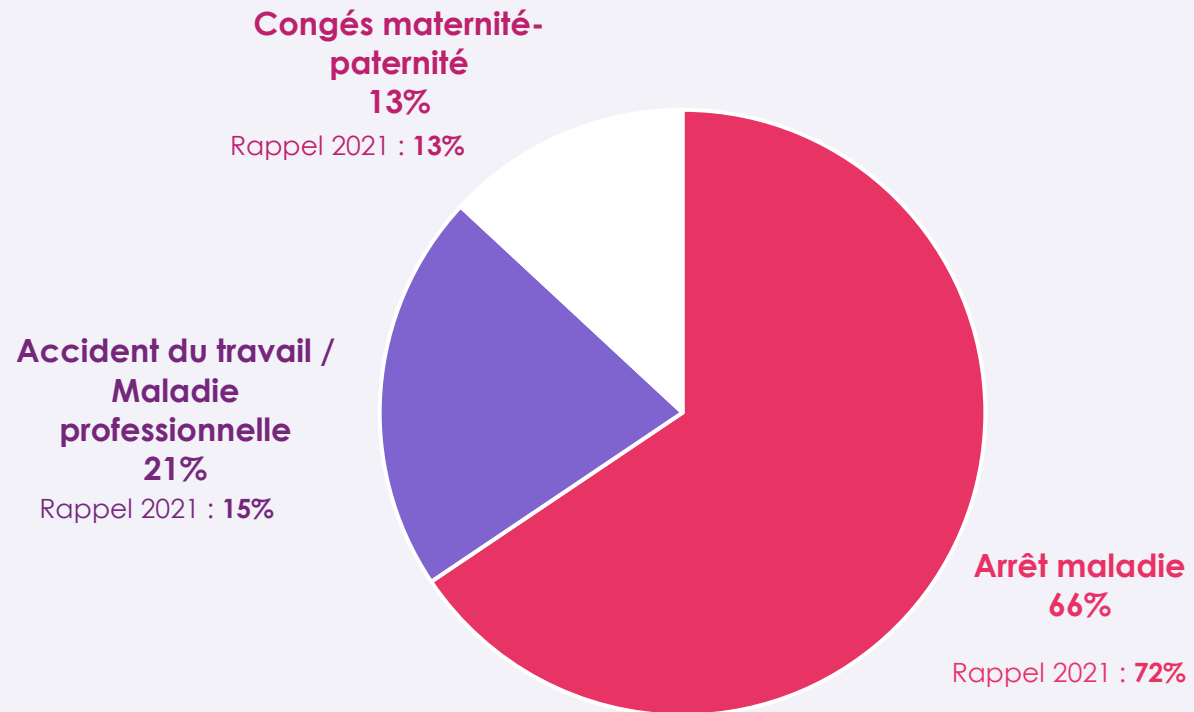
2.4

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 3,6 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021 année marquée par la crise sanitaire.

La répartition selon le motif d'absence est très proche de 2021, les **2/3 de ces absences faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie**.

Le poids des absences pour **AT-MP** est en hausse de 6 points 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	2,34 millions 66%	761 068 21%	466 812 13%
Dont SSSMS	2,16 millions 67%	677 865 21%	402 021 12%
Dont HP	182 728 55%	83 203 25%	64 791 20%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Île-de-France, représente 75% du nombre total de jours d'absence (SSSMS en région Île-de-France) contre 83% 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

20%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **21%**

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)

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

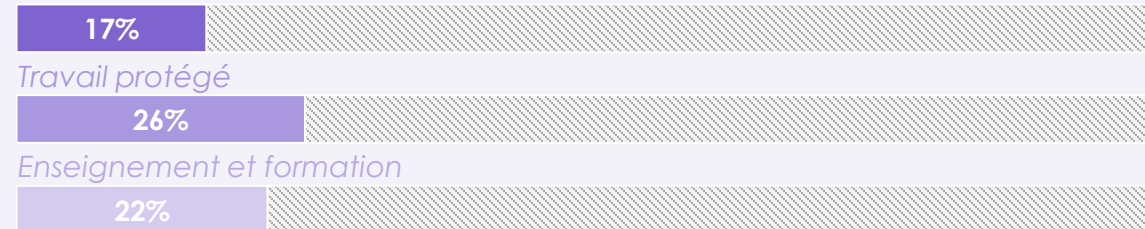
SOIN : 20% de 55 ans et plus ↻ 19%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



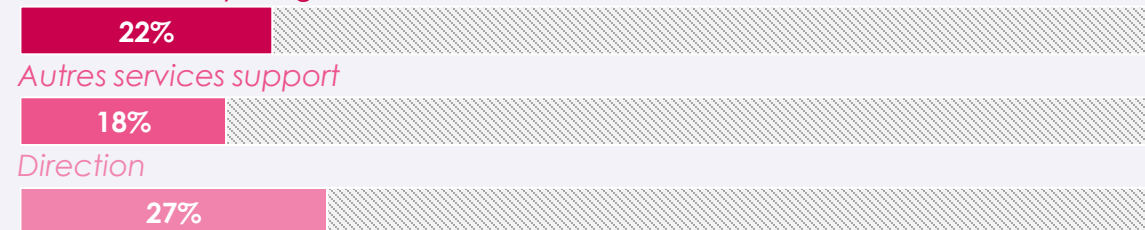
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 18% de 55 ans et plus ↻ 18%

Éducatif, social et insertion



FONCTIONS SUPPORTS : 22% de 55 ans et plus ↻ 25%

Services et moyens généraux



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



Parmi eux :

- 11% 55-59 ans
- 9% 60 ans et plus
- 7% 65 ans et plus

	Aide-soignant	Infirmier	Accompagnant éducatif et social	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Autre spécialiste sans précision	Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint...)	Responsable de service
	13,4%	7,5%	6,4%	6,4%	5,7%	3,3%	2,9%	2,8%	2,5%
Effectifs	5 420	3 060	2 609	2 579	2 327	1 328	1 178	1 120	1 033
Rappel 2021	13,0%	6,1%	6,5%	6,0%	5,5%	<1%	13,0%	3,6%	<1%

1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Île-de-France est âgé de plus de 55 ans (20%), 9% ont plus de 60 ans et 7% plus de 65 ans.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers/emplois d'**Aide-soignant**, d'**IDE**, d'**Accompagnant éducatif et social** et d'**Agent des services de soins**.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



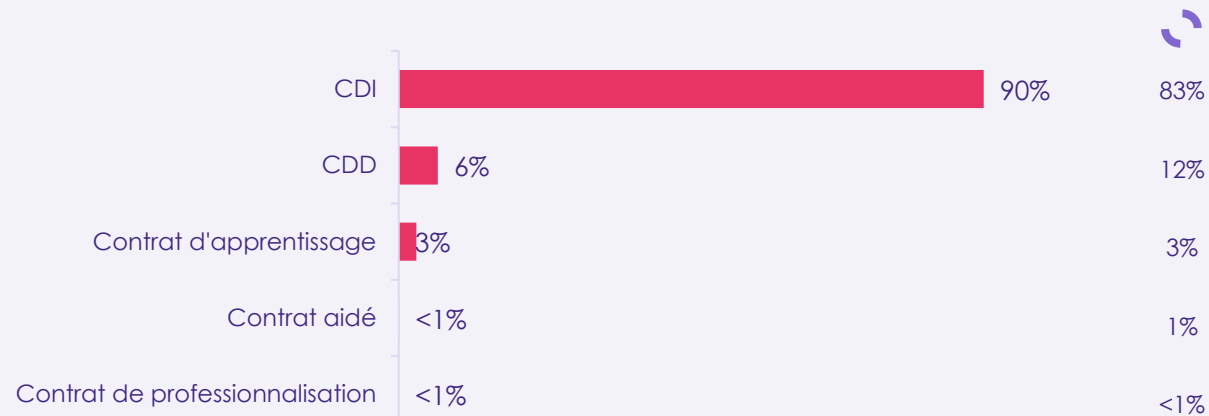
75%



25%

Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **79%**
Taux de féminisation 2021 : **73%**

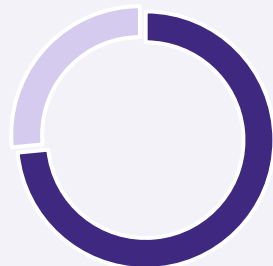
TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 8%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

Temps partiel
27%



Temps plein
73%

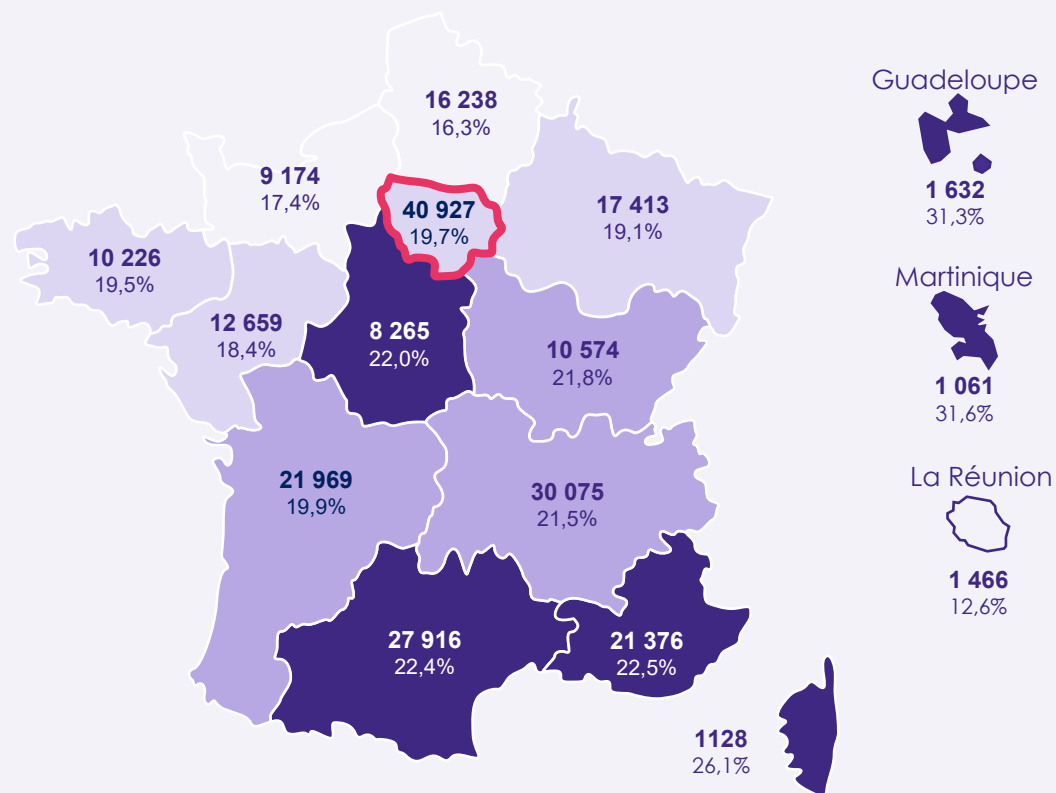
Rappel temps partiel tous âges confondus : **16%**
Part de temps partiel en 2021 : **25%**

RQTH

8,1%
des effectifs
-
5,2% tous âges
confondus en Île-de-
France

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

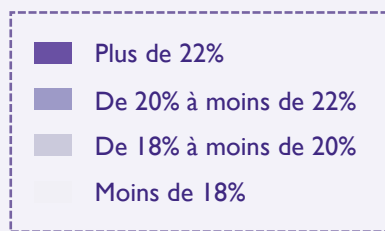
232 524 SALARIÉS DU SECTEUR ONT 55 ANS ET PLUS DANS LE SECTEUR (20% des salariés au niveau national)



Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **21%**

Légende



La région Île-de-France se situe **au niveau de la moyenne nationale** concernant le taux de seniors dans les effectifs.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Près de
18 900

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 18 900** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **9,1%** des effectifs (9,1% en 2021).

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

		Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Aide-soignant	2 616	11%	9%
Infirmier	1 643	8%	6%
Accompagnant éducatif et social	1 107	9%	7%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	1 069	10%	9%
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	895	11%	9%
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint,...)	585	15%	11%
Médecin généraliste	514	35%	16%
Assistant familial	449	32%	22%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN ÎLE-DE- FRANCE: QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- La **filière Soins** concentre la majorité des postes non pourvus, avec 3 951 postes sur les 6 172 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Les métiers d'**infirmier** (1 329 postes non pourvus) et d'**aide-soignant** (1 004) sont les plus difficiles à pourvoir. La **filière éducative et sociale** est aussi confrontée à des difficultés. Sur 1 662 postes non-pourvus, les métiers d'**éducateur spécialisé** (338), **moniteur-éducateur** (224) et **accompagnant éducatif et social** (222) sont les plus impactés.
- Une majorité d'établissements a recours à des **CDD / contrats-jours** (61%), aux **heures supplémentaires** (59%), à **l'intérim** (54%, soit 13 points de plus qu'au niveau national) ou alors se voient contraints de **réorganiser le travail** (53%, soit 32 points de plus qu'au niveau national) pour pallier les postes vacants.
- La majorité des établissements déploie également des **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions : amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (49%), collaboration avec des acteurs de l'emploi (45%), recours à l'alternance (39%).



3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension

**6 172
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 480 postes

SOIN : 3 951 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

3 445

Médical

506

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 1 662 postes

Éducatif, social et insertion

1 413

Travail protégé

234

Enseignement et formation

16

FONCTIONS SUPPORTS : 526 postes

Services et moyens généraux

188

Autres services support

189

Direction

149

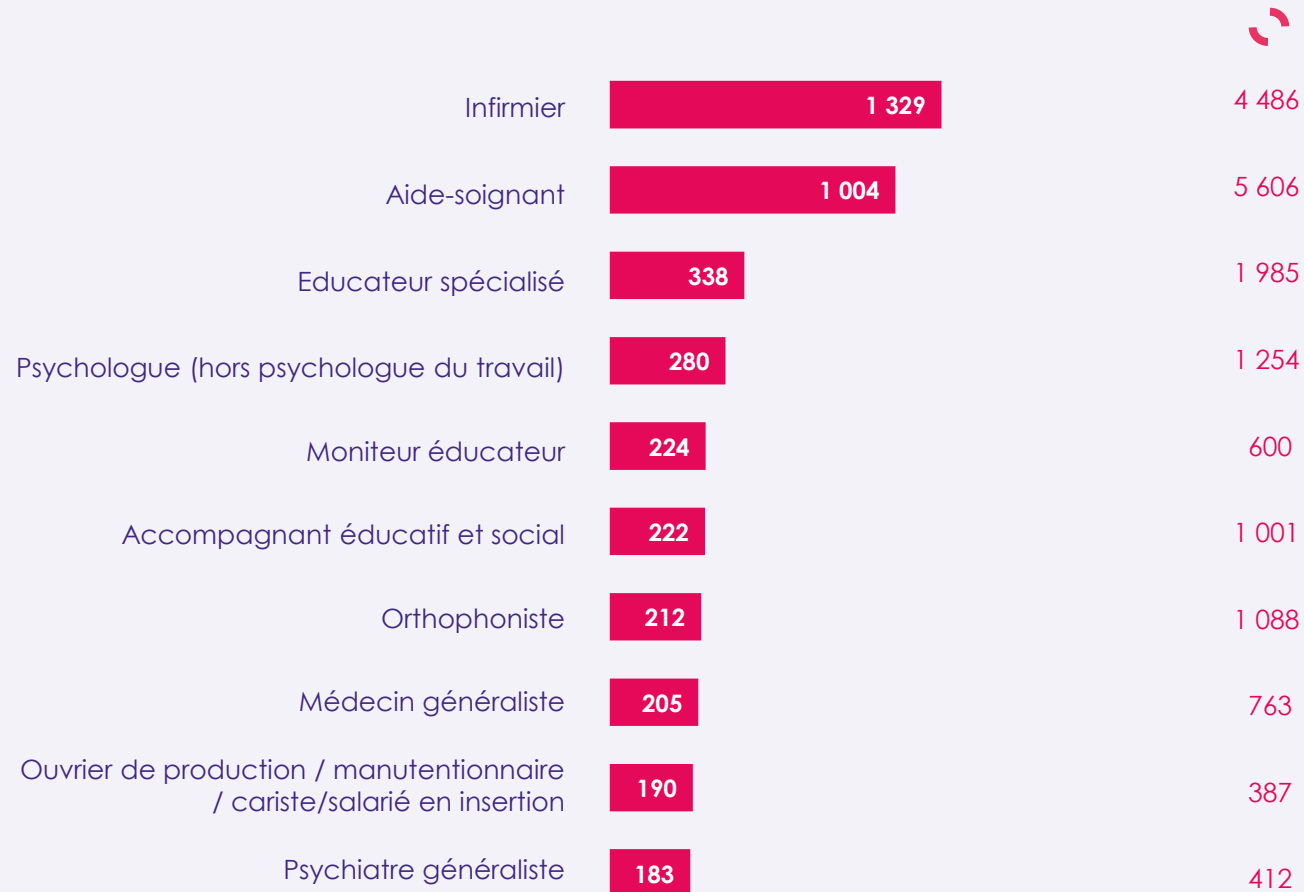
3.2

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIER S AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES À POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIF



Les deux métiers les plus en tension en Île-de-France sont le **IDE** et **aide-soignant** avec respectivement **1 330** et **1 000** postes à pourvoir. Ce sont aussi les deux métiers les plus exercés dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite les éducateurs spécialisés, avec 340 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)

	Infirmier	Aide-soignant	Educateur spécialisé	Moniteur éducateur	Accompagnant éducatif et social	Médecin généraliste
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	2	1	1	4	2	2
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	3	3	3	2	3	3
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	4	5	4	4	6	5
Situation géographique de l'établissement	5	4	5	6	3	4
Rémunération	1	2	2	1	1	1
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	6	6	6	3	3	-

Pour les métiers les plus exercés au sein des branches de l'OPCO Santé dans la région, **la rémunération, suivie de la pénurie de candidats avec le diplôme recherché** sont les principales explications aux difficultés de recrutement.

A noter, pour la majorité d'entre eux, la diplomation est obligatoire pour exercer.



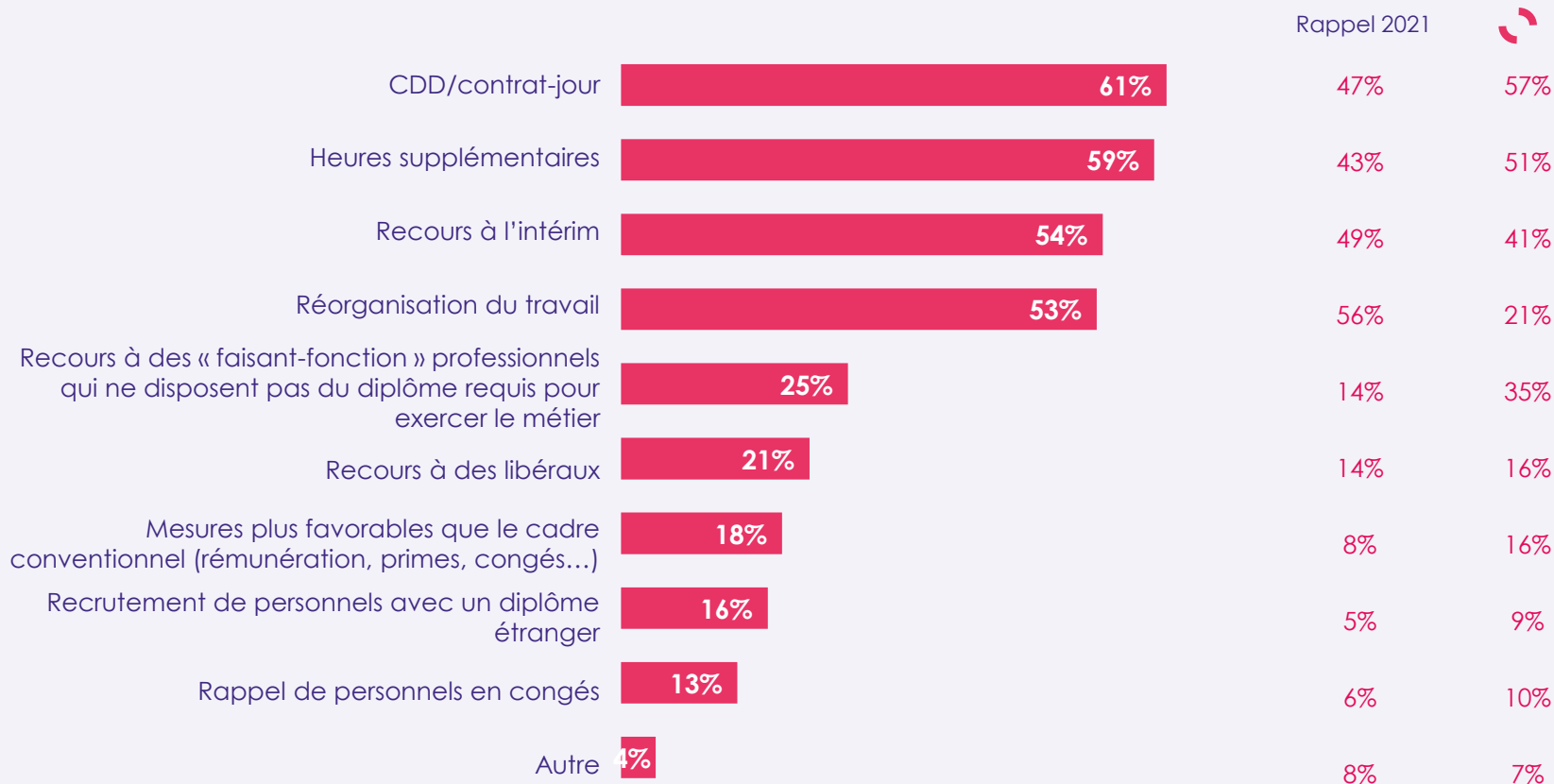
3.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ACTIONS DÉPLOYÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



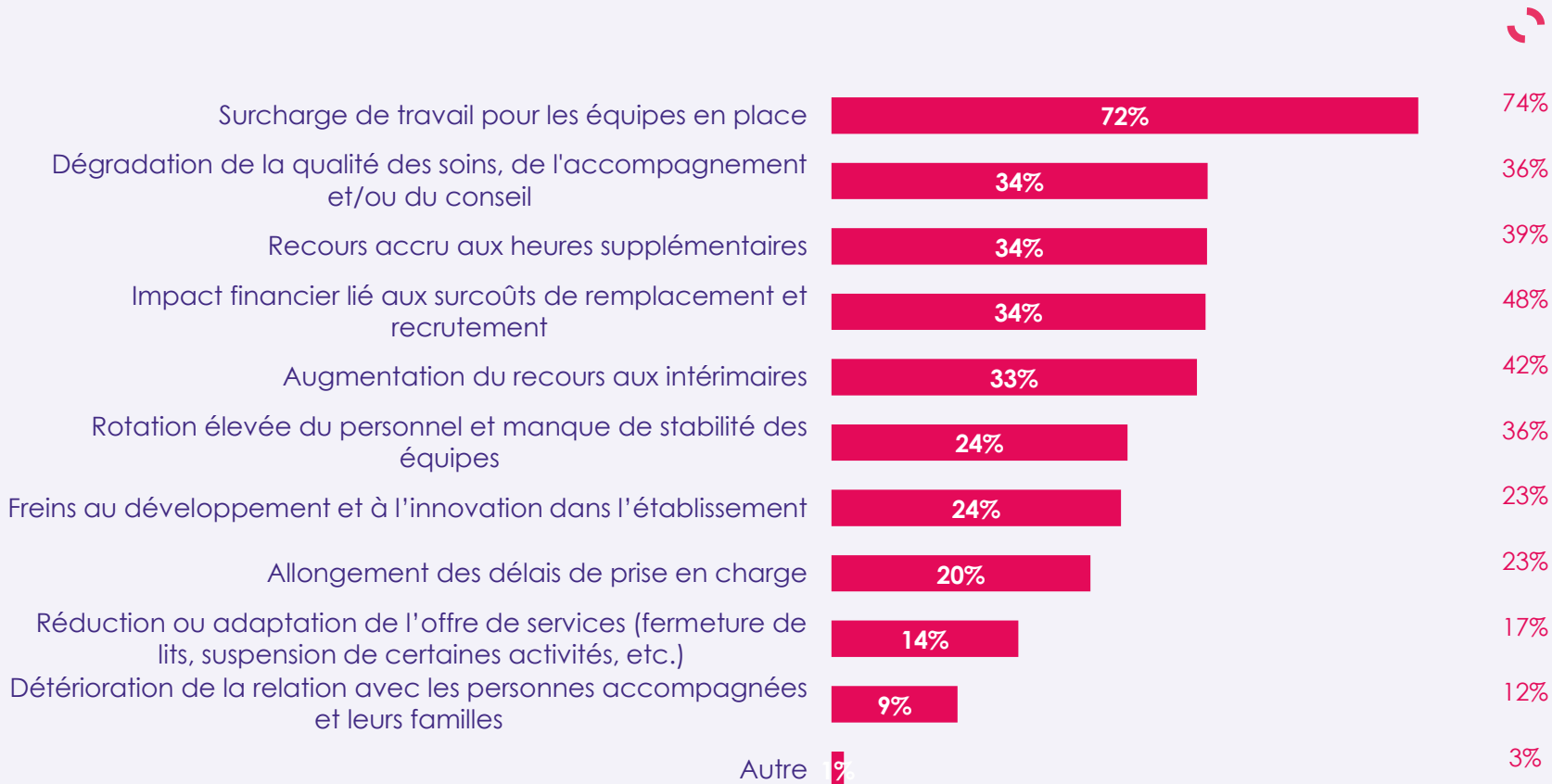
Les **CDD/contrats-jours** deviennent la première action mise en place en **Île-de-France** face aux difficultés de recrutement (61% vs 47% en 2021), juste devant les **heures supplémentaires**, en forte hausse également (59% vs 43%).

Viennent ensuite le recours à l'intérim, davantage utilisé en 2024 (54% vs 49%) et une réorganisation du travail, moins souvent mise en place (53% vs 56%).

Par rapport à 2021, les établissements d'Île-de-France sont plus nombreux à déclarer avoir recours à **des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier** (les « faisant fonction » : 25% vs 14%).

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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



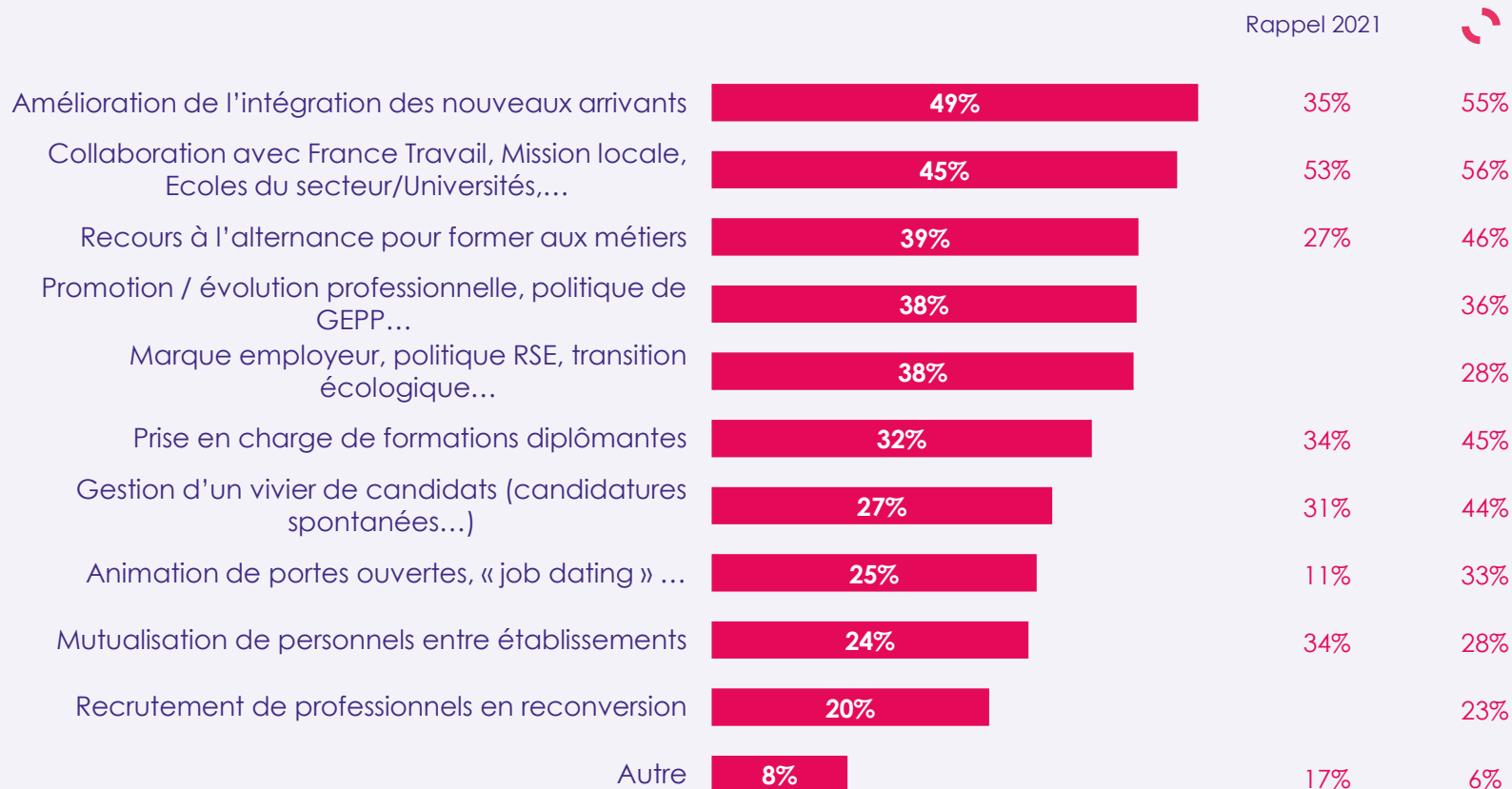
Les difficultés de recrutement ont pour impact une surcharge de travail pour les équipes en place (72%).

Environ 1 établissement sur 3 concerné par ces difficultés relève :

- la dégradation de la qualité des soins, de l'accompagnement et/ou du conseil,
- le recours accru aux heures supplémentaires
- l'impact financier lié aux surcoûts de remplacement et de recrutement,
- l'augmentation du recours aux intérimaires.

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



L'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants devient la démarche la plus déployée en Île-de-France pour faire face aux difficultés de recrutement (49% vs 35% en 2021).

Vient ensuite la collaboration avec France Travail, les Missions locales, en recul par rapport à 2021 (45% vs 53%).

Deux démarches sont en forte hausse :

- le recours à l'alternance (39% vs 27%),
- L'animation de portes ouvertes, « job dating » (25% vs 11%).

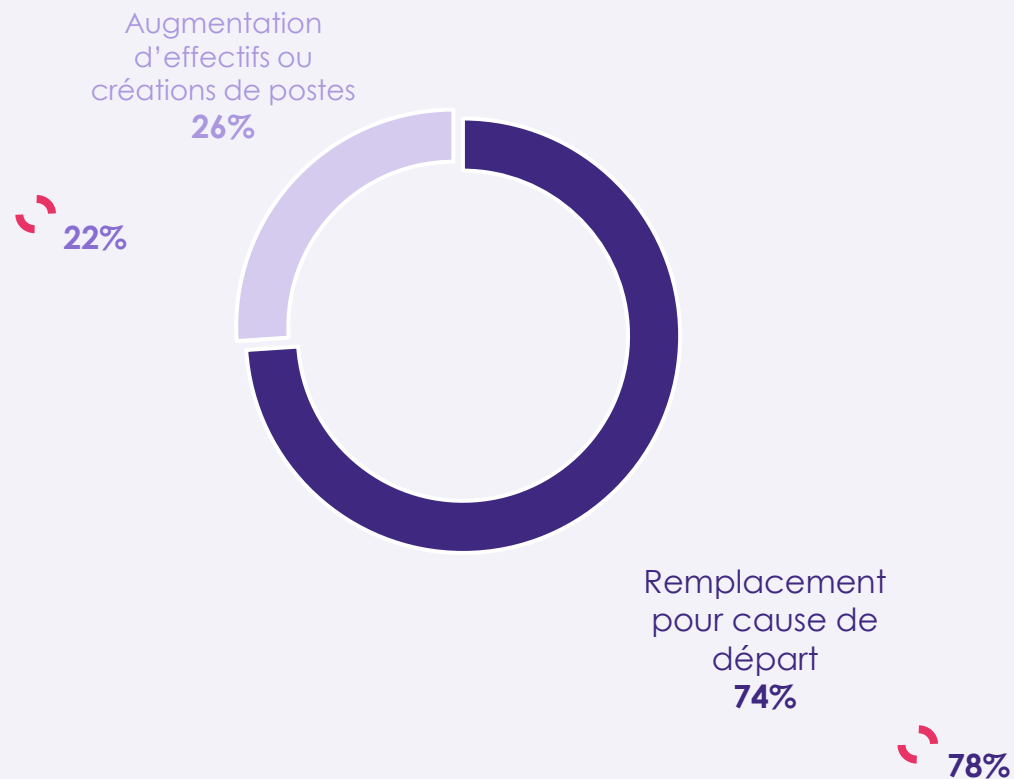


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

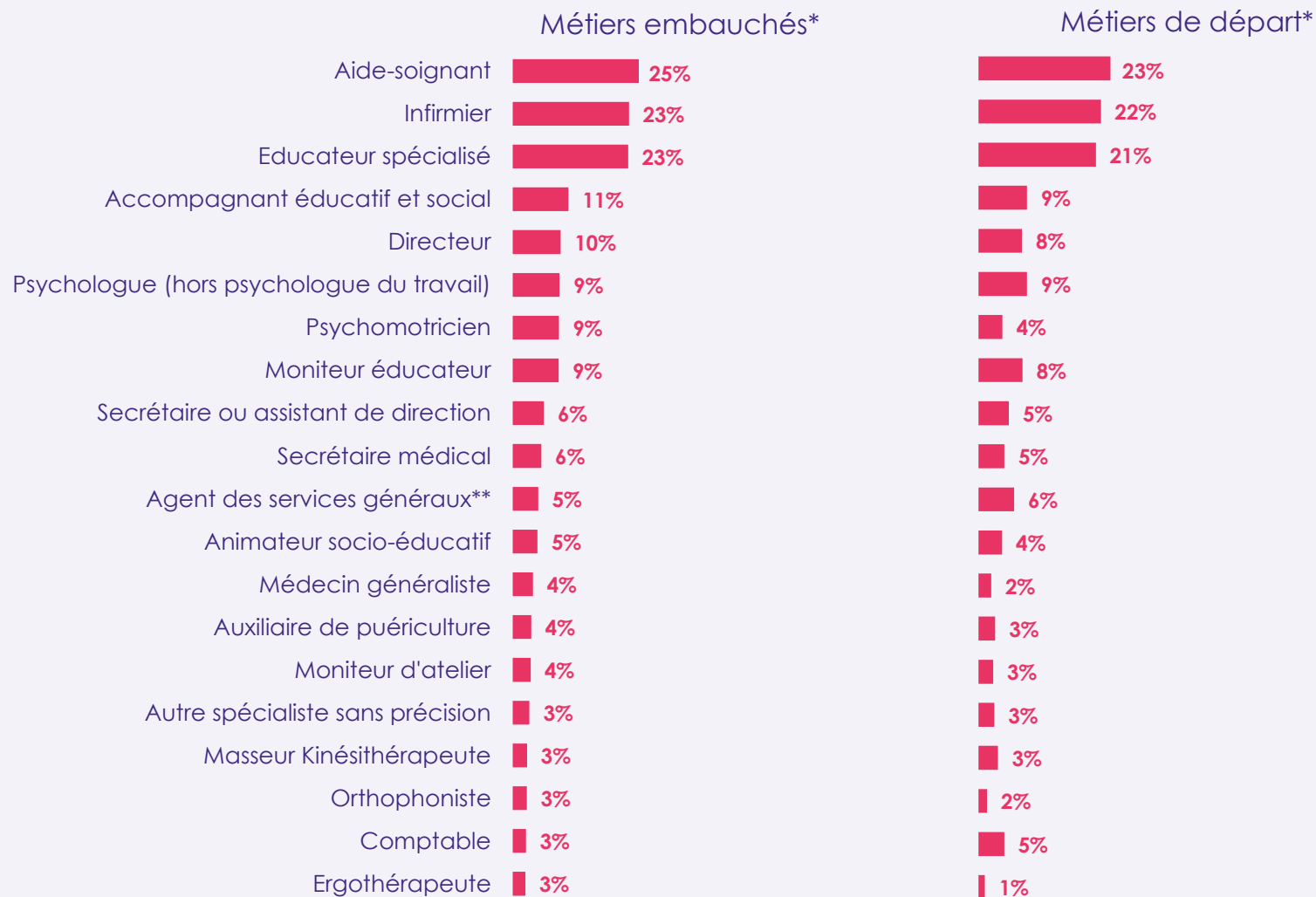
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches sont principalement le fait de remplacements (74%), mais la part de créations de postes représente 26% des embauches.

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

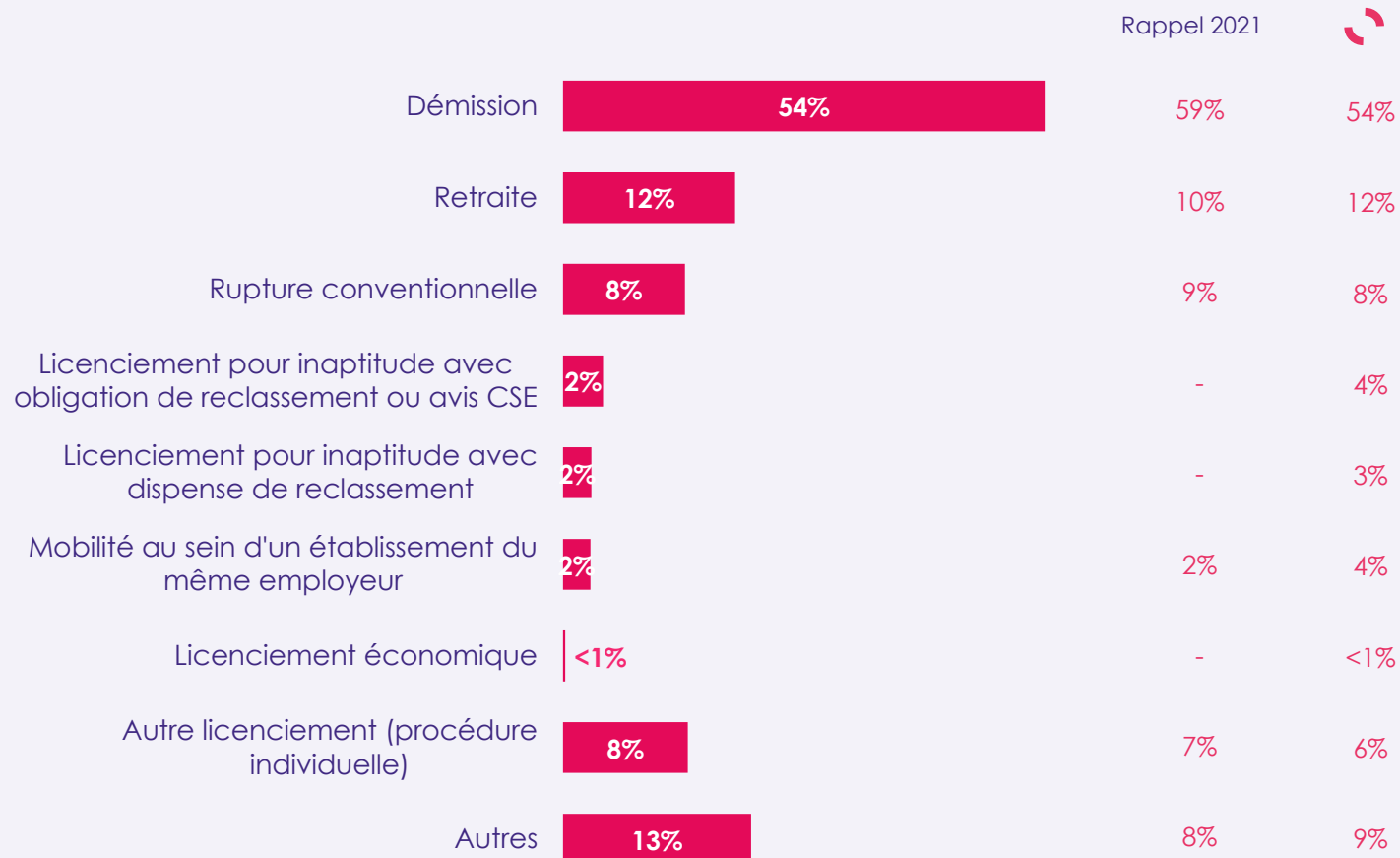


Les métiers qui constituent des embauches ou des départs sont globalement les mêmes.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur de trois métiers : **AS, IDE et éducateur spécialisé.**

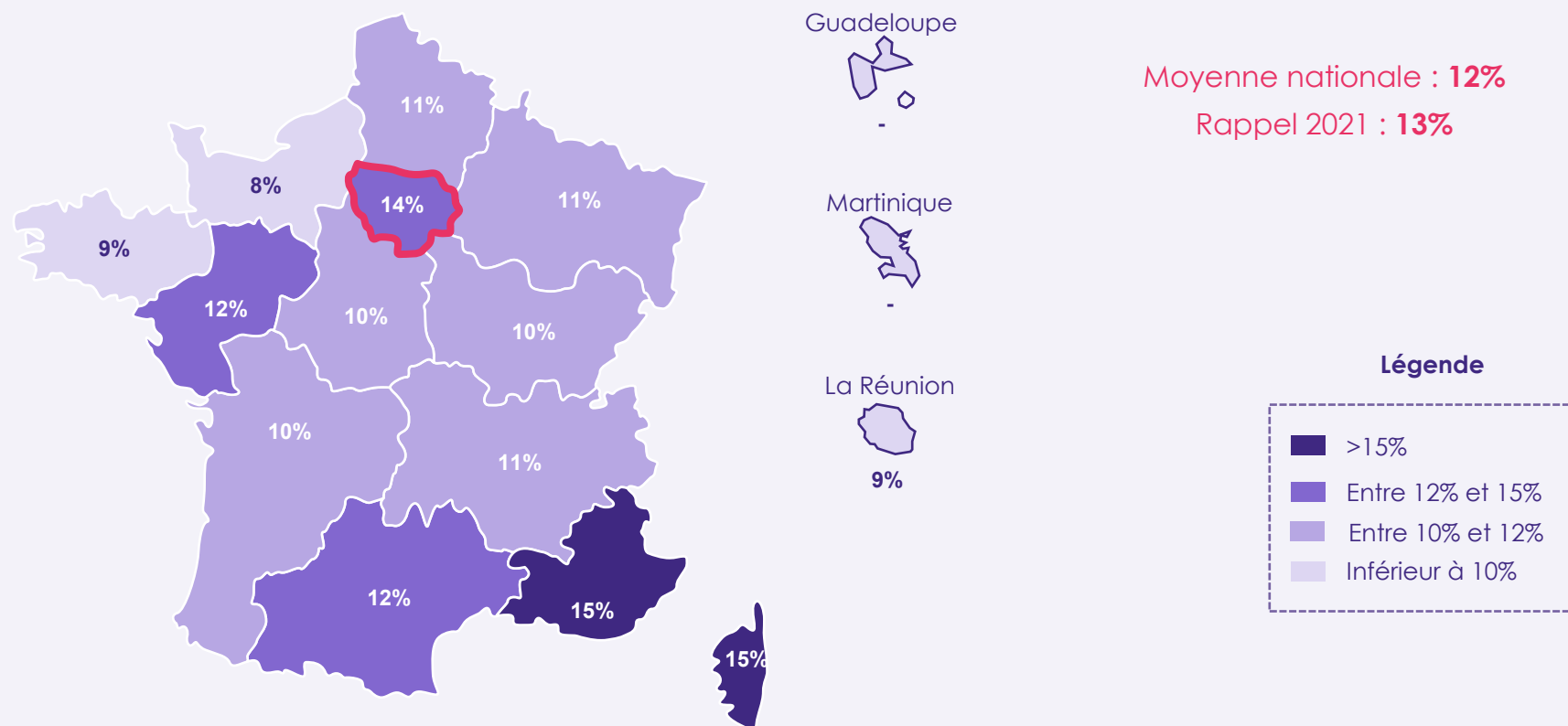
Le métier d'AS par exemple représente 25% des embauches et 23% des départs.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (54%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 12% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



L'Île-de-France affiche un taux de rotation à 14%, soit le 2^{ème} pourcentage le plus élevé parmi l'ensemble des régions, derrière PACA et la Corse (15% chacune).

* 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 Île-de-France.

En proportion, les intentions de recrutement de médecins baissent également fortement.

	Aides-soignants	Infirmiers et sages-femmes	Agents de services hospitaliers	Educateurs 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 EN ÎLE-DE-
FRANCE**

A RETENIR

- Plus de **157 000 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **en Île-de-France** : c'est le **taux le plus élevé** au niveau national. La région couvre ainsi **21%** des formations, poids légèrement supérieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (18%).
Dans le détail par branche, la région est **sur-représentée pour les actions de formation sur l'ensemble des branches**.
- **3 600 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 au plan régional, soit **19%** du total de contrats engagés nationalement. Là encore, il s'agit du **taux le plus élevé** en France. **1 600 établissements** ont été employeurs d'alternants, correspondant quasiment au même poids par rapport au national (18%).
- Selon les établissements, **65 000 salariés, soit 31% 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 : 75% ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que **12 000 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 6% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 39% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social et infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

4.1

FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

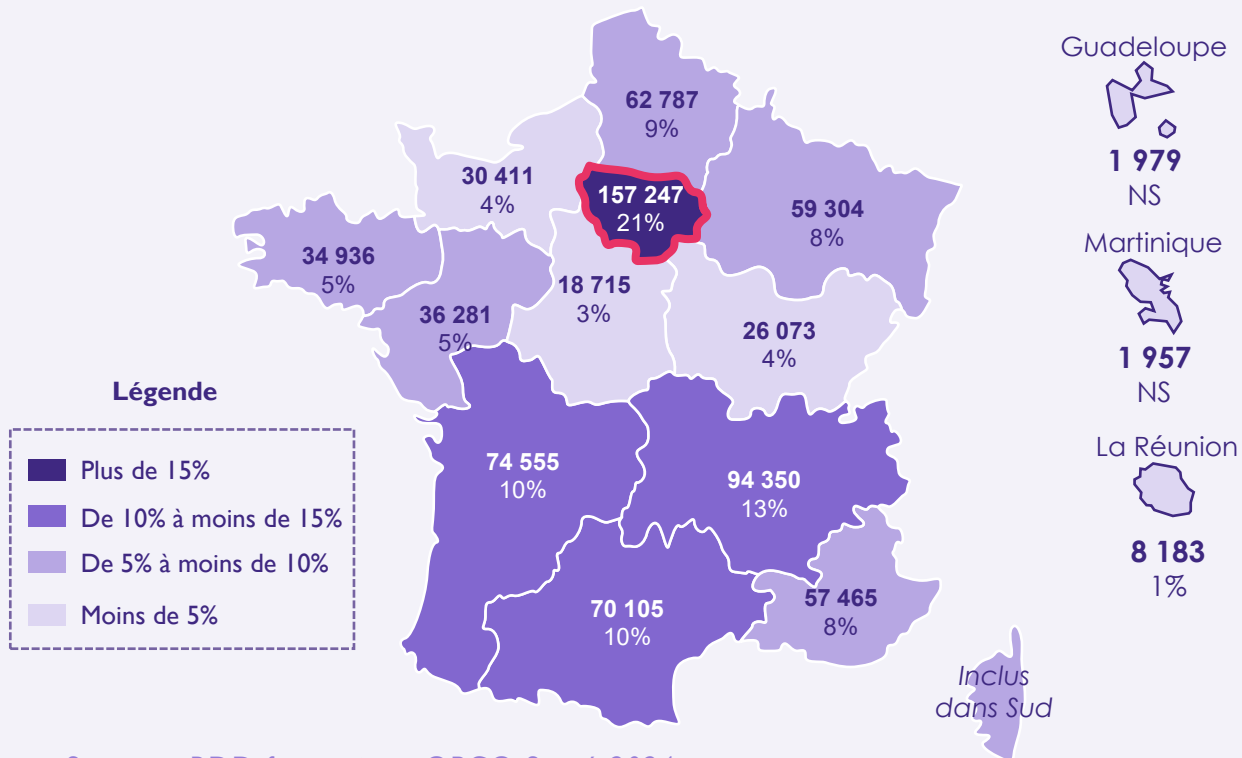
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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.

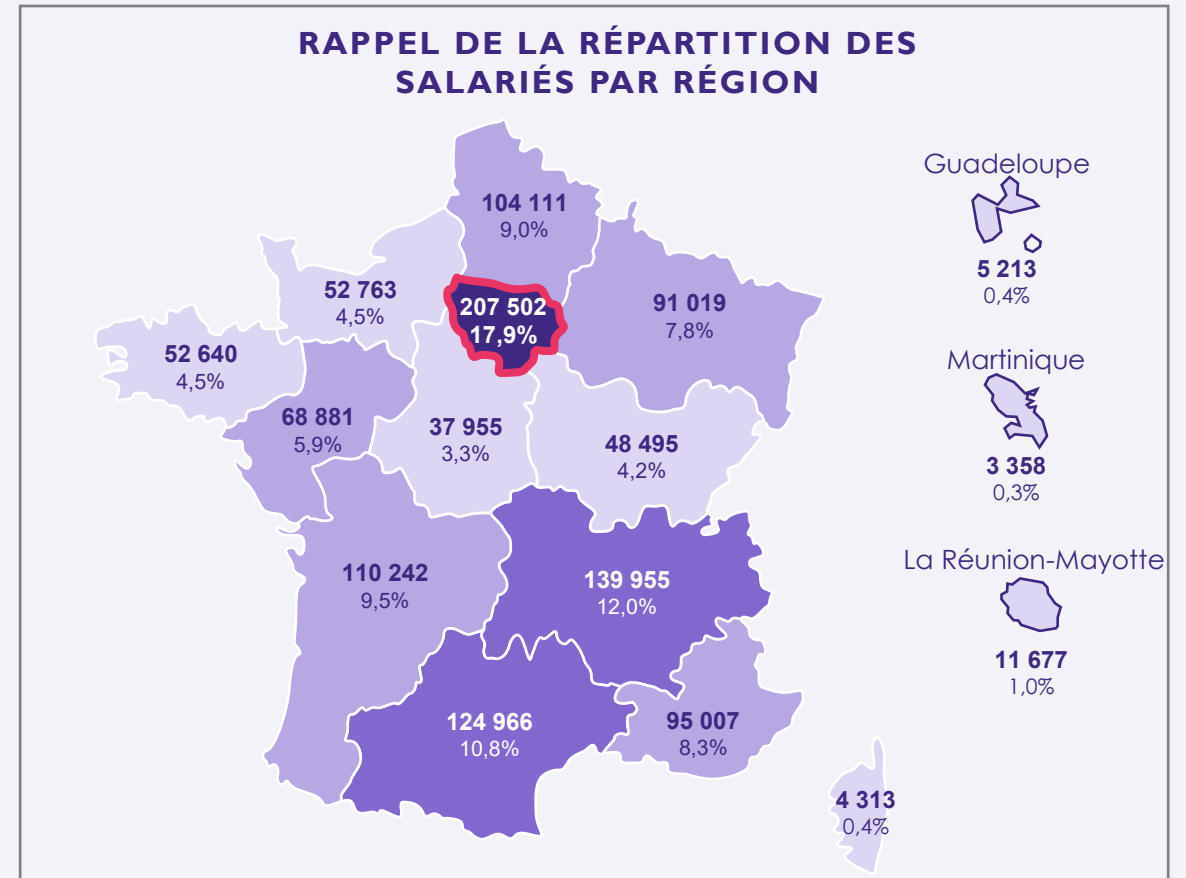
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

La région Île-de-France se distingue par sa première position dans le nombre d'actions de formation réalisées. C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, l'Île-de-France étant là aussi la première 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

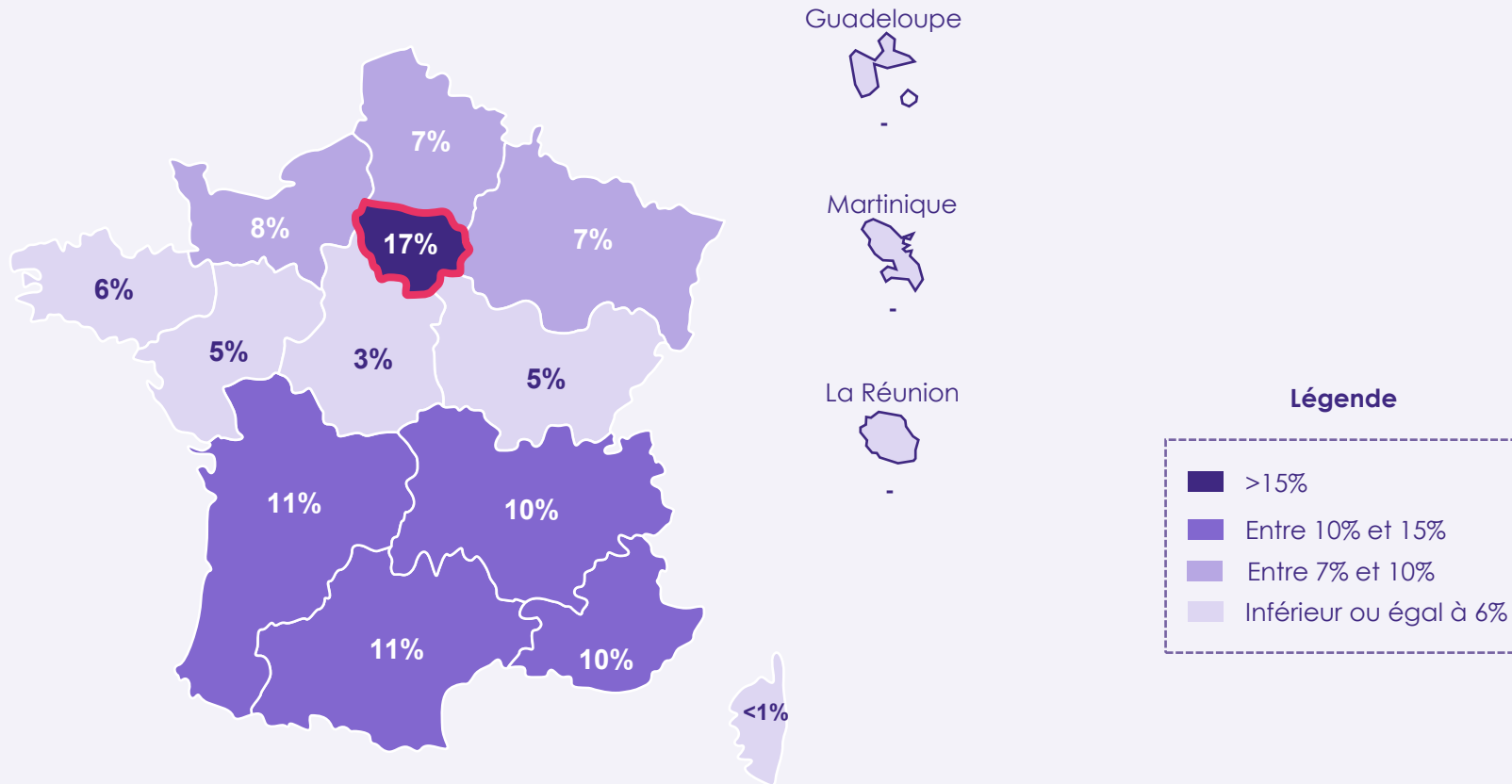
REGIONS	SSSMS	HP	SPSTI	Hors branches
AUVERGNE-RHONE-ALPES	10,9%	5,4%	13,8%	11,6%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	4,2%	1,0%	5,1%	7,5%
BRETAGNE	4,6%	1,3%	1,5%	1,9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	2,8%	6,1%	2,0%	2,5%
GRAND EST	9,7%	1,1%	6,1%	2,5%
HAUTS-DE-FRANCE	9,7%	4,3%	9,6%	3,5%
ÎLE-DE-FRANCE	19,5%	28,3%	14,8%	26,8%
NORMANDIE	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 : 19,5% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région IDF.

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

La région Île-de-France représente 28,3% des actions de formation dans la branche HP là où son poids est de 19% dans les effectifs de la branche.

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région Île-de-France représente 18% des effectifs et 17% des bénéficiaires des formations diplômantes : c'est la région qui concentre le plus de bénéficiaires en proportion.

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



4.2

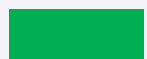
FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES EN RÉGION

Source : DREES 2023

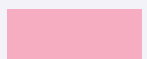
FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(1/4)

RÉGION	Infirmiers		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		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

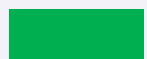
 Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

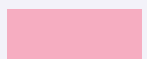
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(4/4)

Région	Conseillers en économie sociale et familiale		CAFERUIS		Mandataires judiciaires à la protection des majeurs		Techniciens intervention sociale et familiale		CAFDES		Educateurs techniques spécialisés	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
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

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 ÎLE-DE-FRANCE

3 562
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 4 382

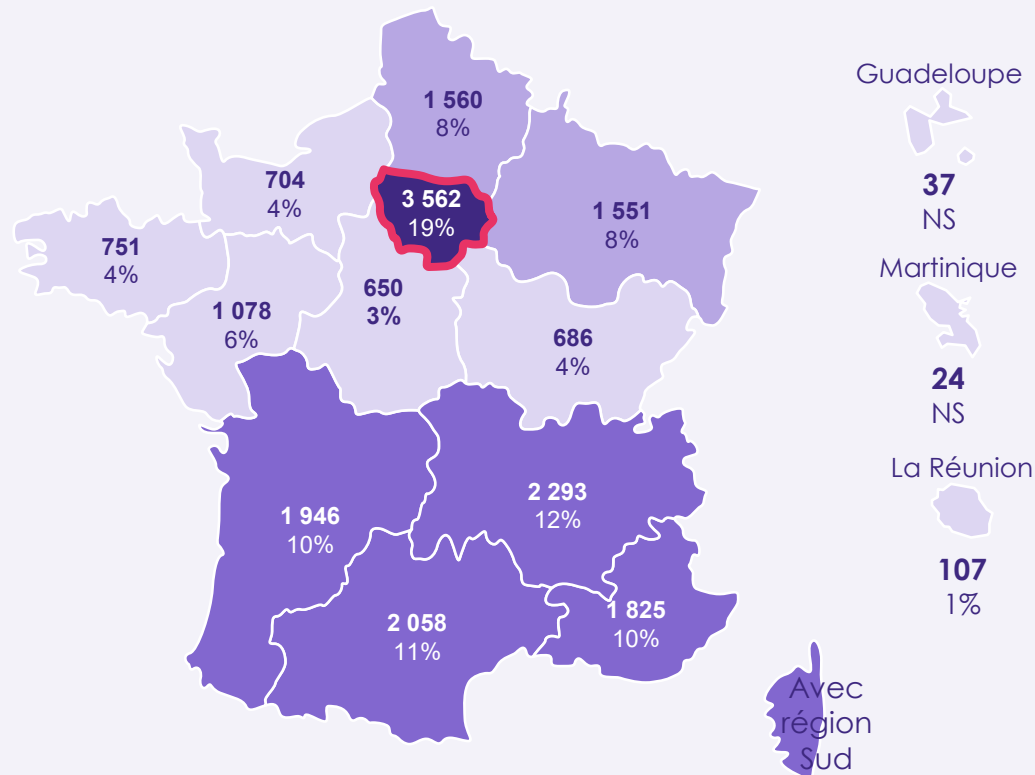
- La répartition des contrats d'alternance en Île-de-France s'effectue comme suit : **83% en apprentissage (2 956 contrats), 11% en professionnalisation (375 contrats) et 6% en PRO-A (231 contrats)** (vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)
- **19% des alternants du secteur sont présents en Île-de-France** (vs 22% en 2023)
- **41% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 31% dans des établissements de 10 à 49 salariés**

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

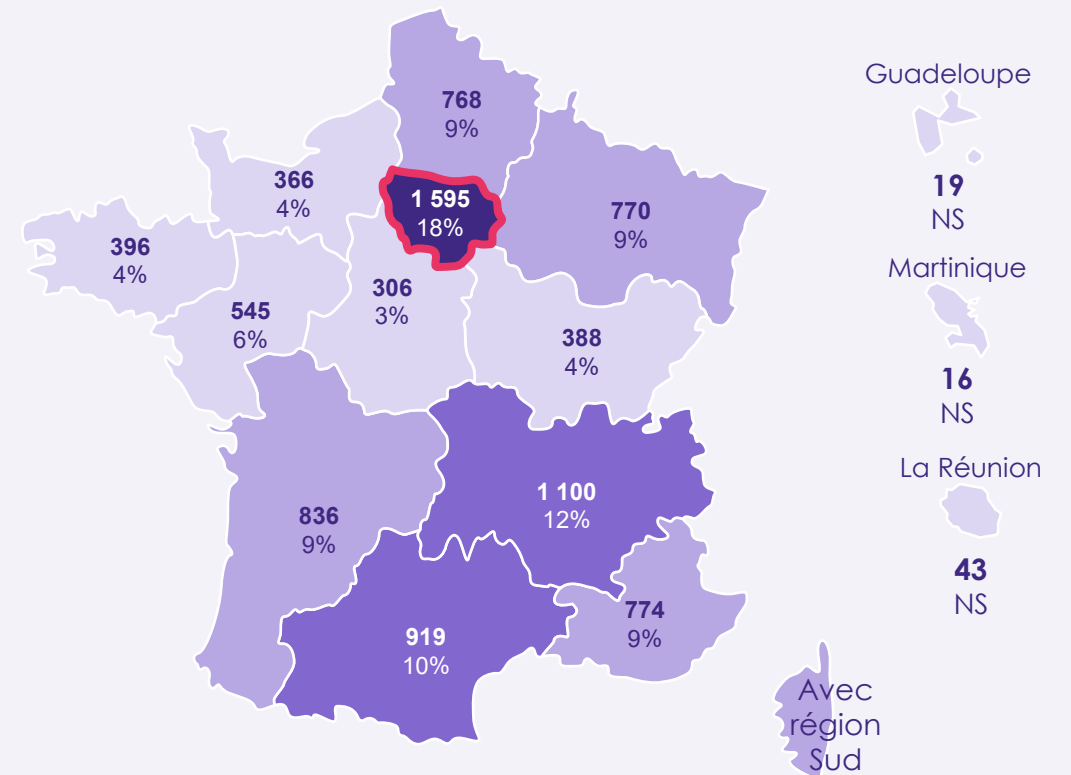
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Île-de-France est **celle qui accueille le plus d'alternants**, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (18%).

RÉPARTITION REGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION REGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



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

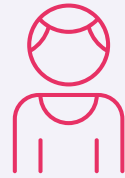
Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

SEXE



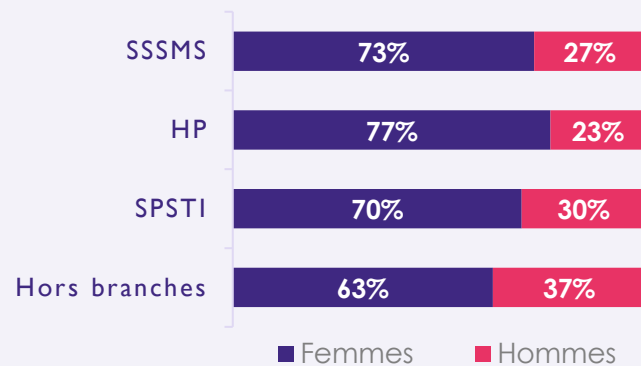
74%



26%

Taux de féminisation national : 77%

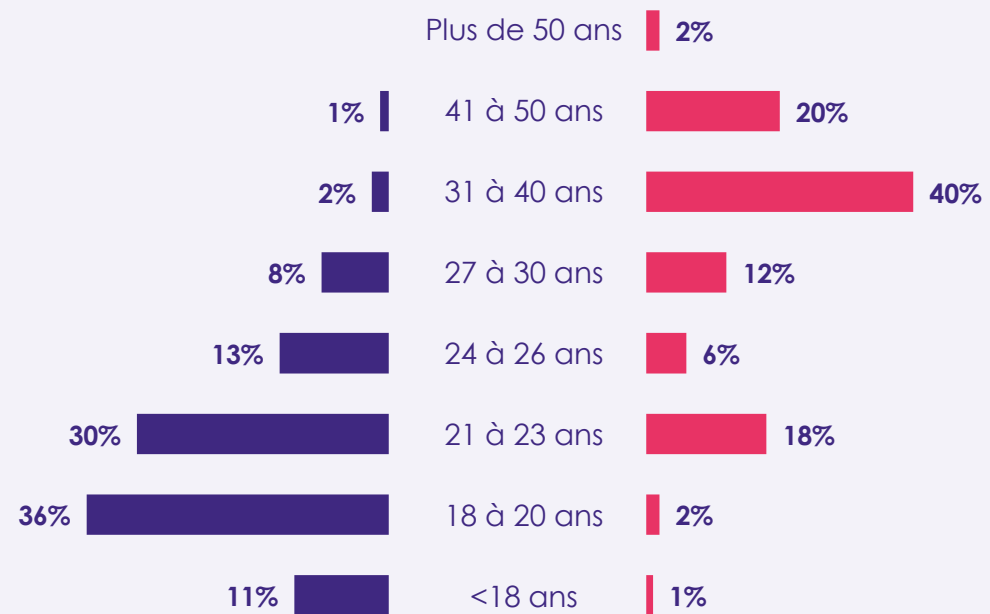
SEXE PAR BRANCHE



ÂGE

Contrats d'apprentissage

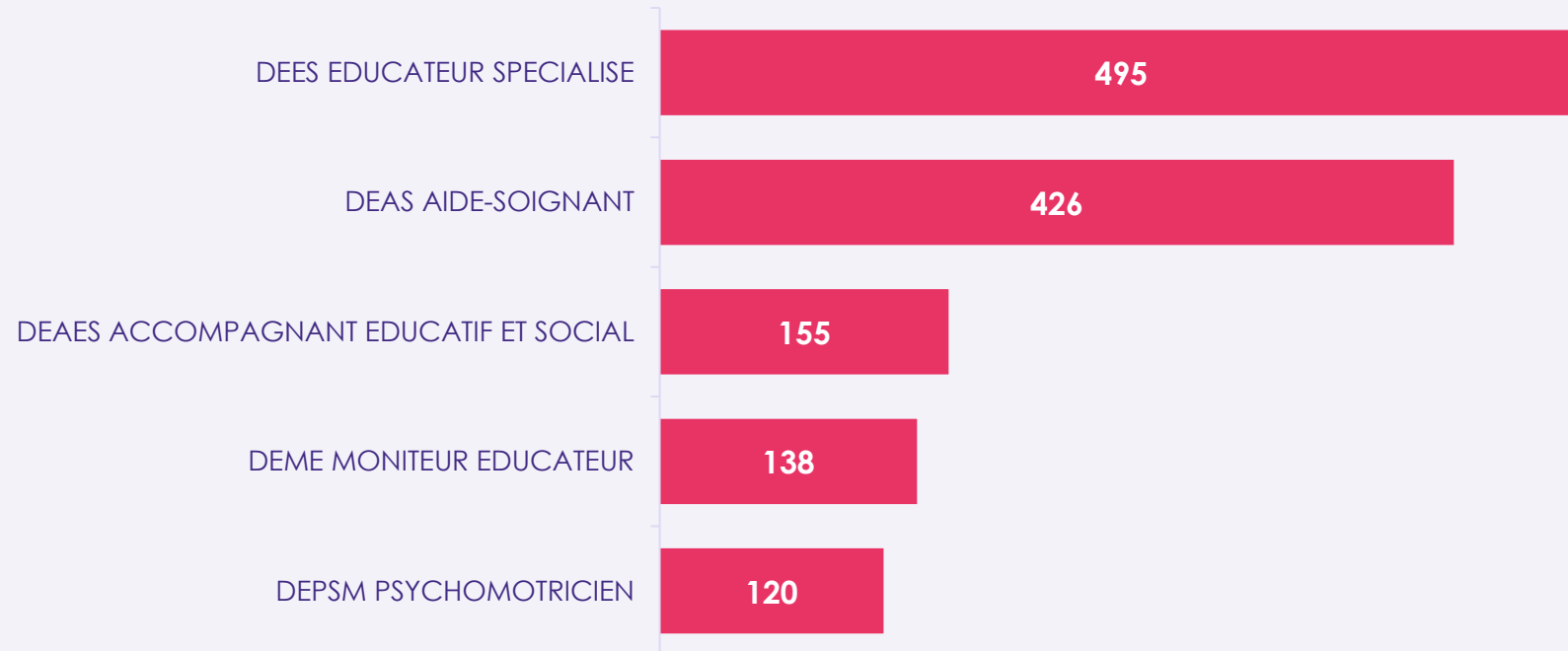
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN ÎLE-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 les métiers d'aide-soignant et d'éducateur spécialisé sont les métiers qui présentent le plus grand volume de recrutement en tension en région Île-de-France.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024



4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

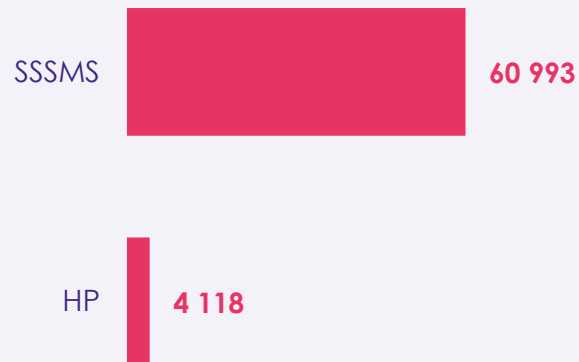
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

PLUS DE 65 000

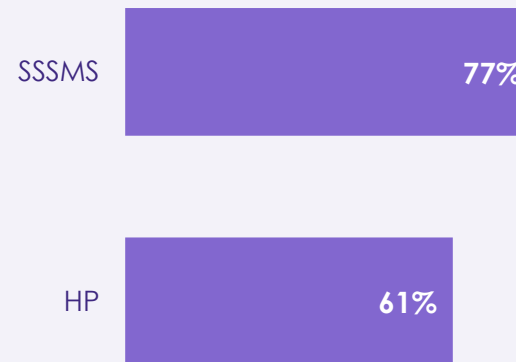
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,

SOIT **31%** DES EFFECTIFS



75%

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



Selon les établissements, **plus de 65 000 salariés, soit 31% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. en Île-de-France. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **75% ont au moins un salarié en formation.**

La répartition par branche montre **un fort engagement des établissements dans les branches SSSMS et HP.**

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

PRÈS DE 12 000

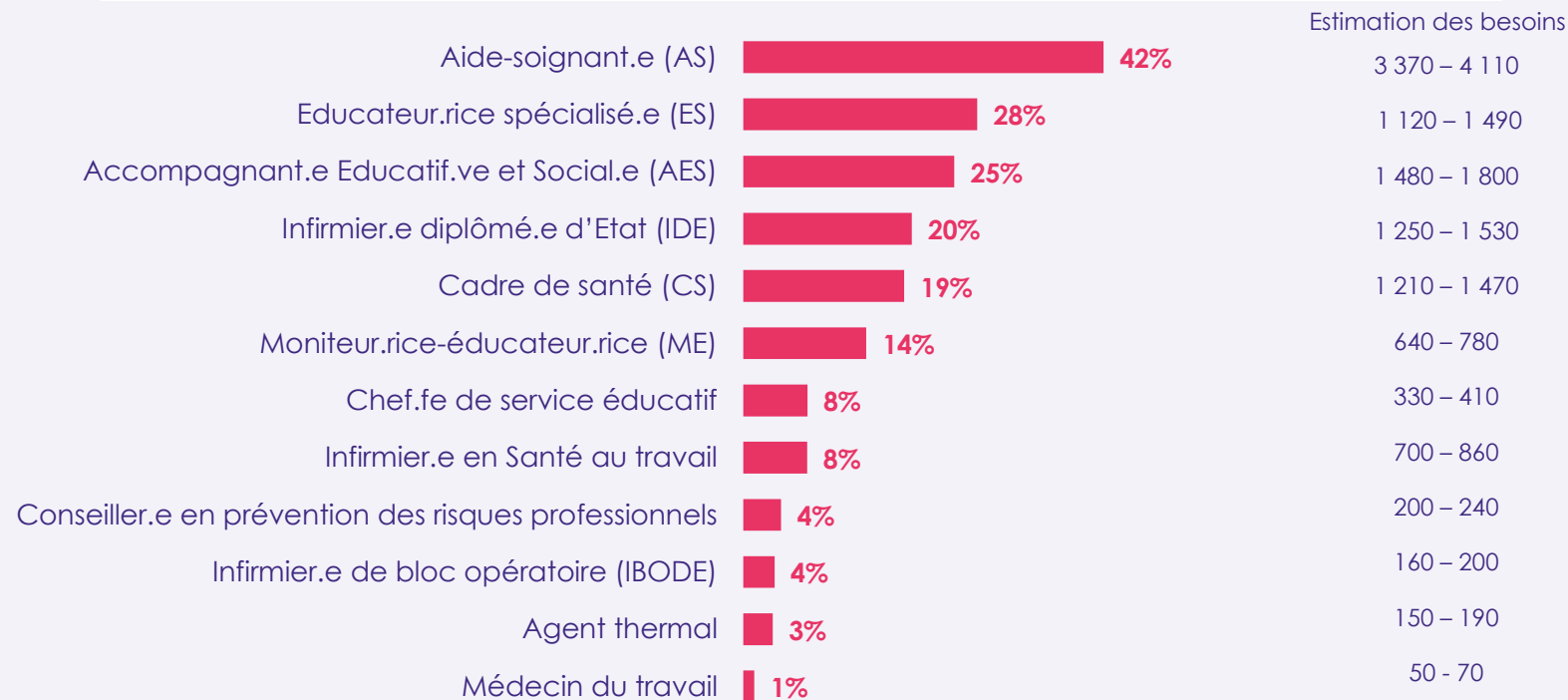
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 6% 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 12 000 salariés en Ile-de-France ont un besoin de formation diplômante ou certifiante, soit 17% 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'aide-soignant, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social et infirmier, traduisant un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

05

FOCUS SUR THÉMATIQUES POUR L'ÎLE-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*

68%

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 de la région, 68% 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 : 88% 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*

68%

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, 68% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 78% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 88% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 65% 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 : 85% de femmes cadres ↻ **84%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 89% de femmes cadres ↻ **74%**

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

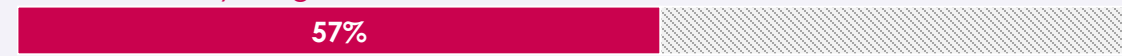
(non-renseigné)

Enseignement et formation

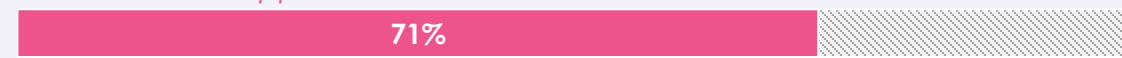
(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 57% 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*

68%

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

Moyenne de femmes cadres
toutes branches confondues :
68%

* Note de lecture : Au sein de la région, 68% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 32% des responsables de production / chefs d'atelier sont des femmes.

10 METIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FAIBLES TAUX DE FEMINISATION TOUTES BRANCHES CONFONDUES (dans l'ordre croissant)**



METIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE FEMINISATION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

100% des coordinateurs de centre
94% des coordinateurs de parcours de santé
94% des directeurs de soins



5.2

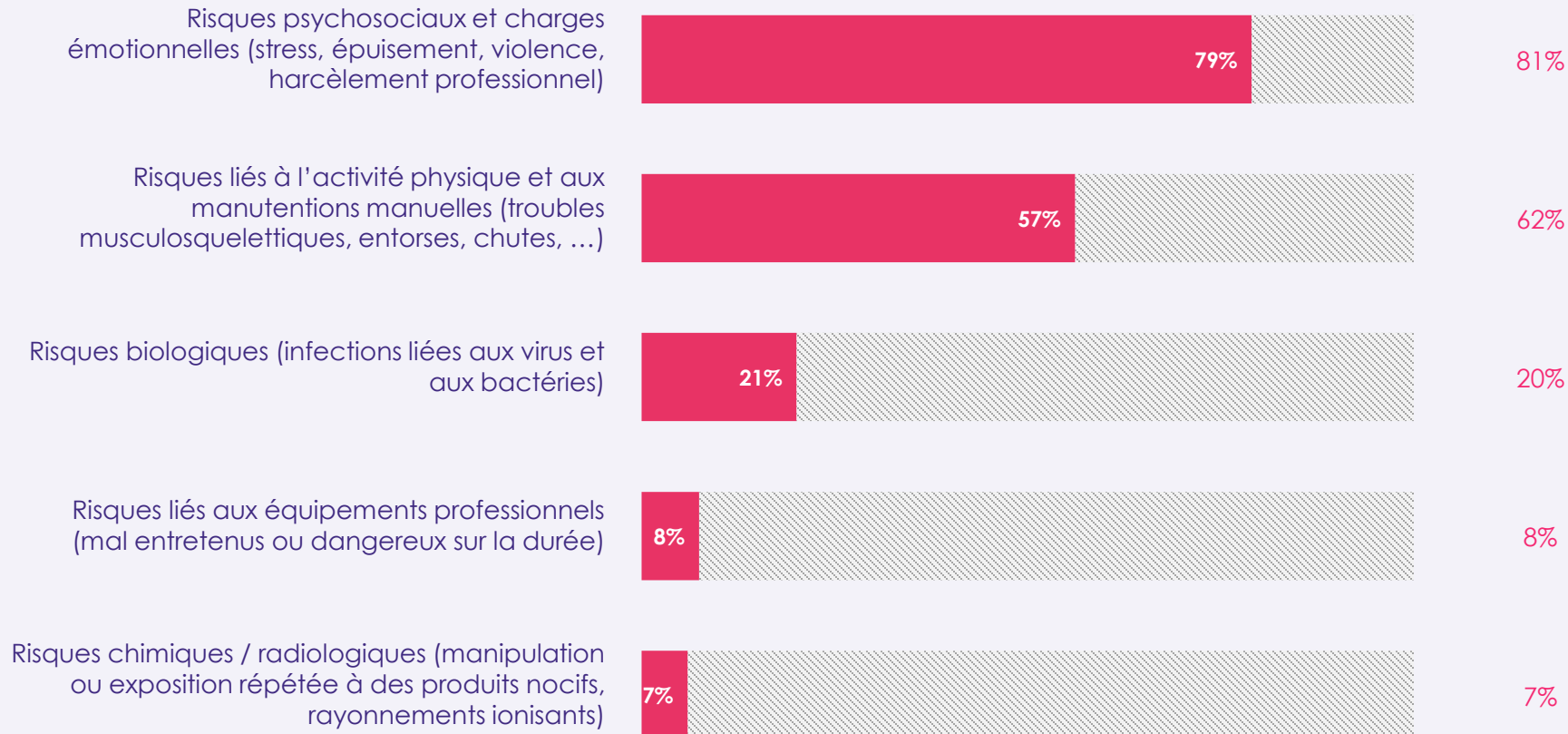
ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS EN ÎLE-DE-FRANCE

52%

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

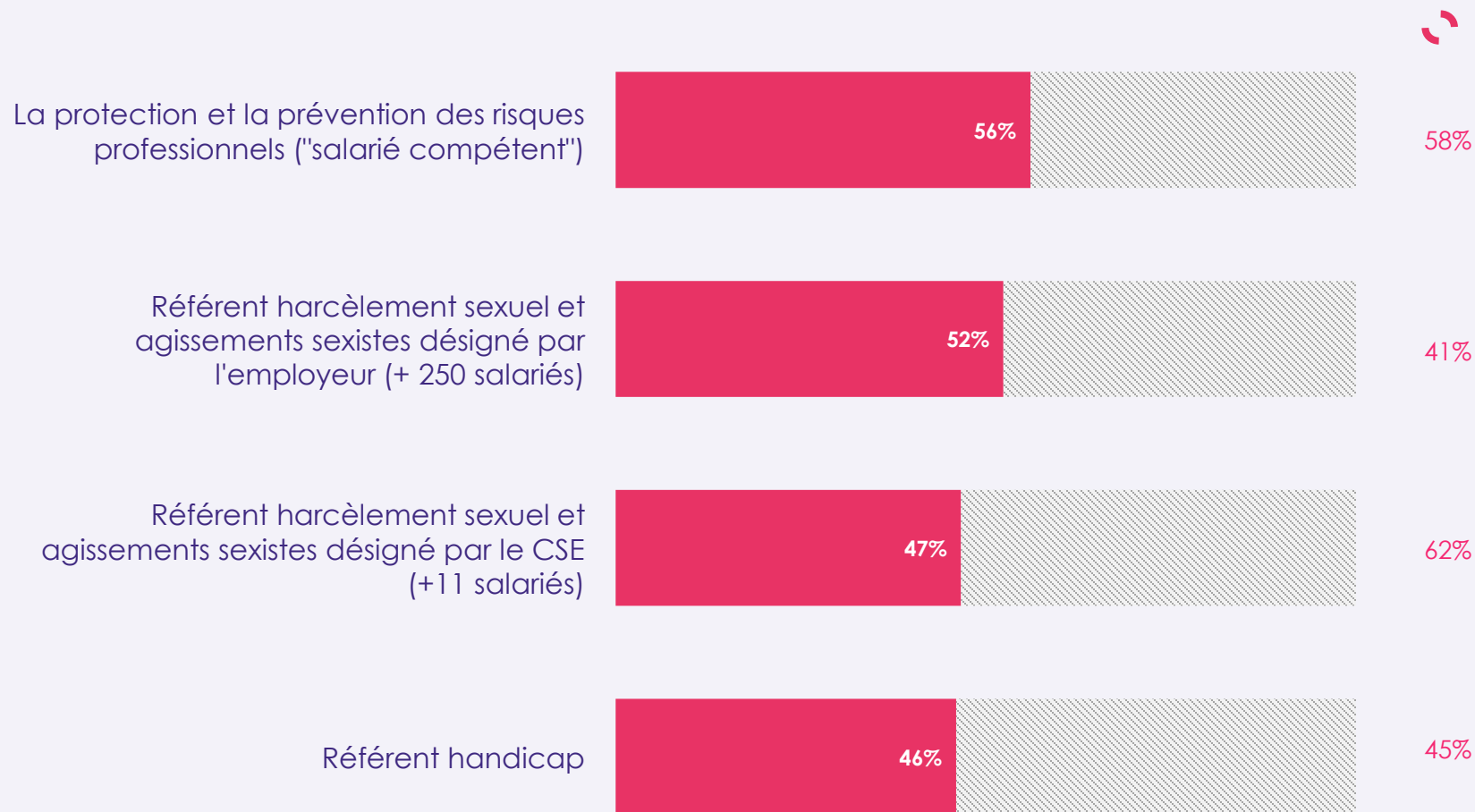


En Île-de-France, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- les risques psychosociaux et charges émotionnelles
- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière moins marquée qu'au niveau national (- 5 points).

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

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN ÎLE-DE-FRANCE



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, est exprimée par près de 6 établissements sur 10.

En matière de **référénts**, 52% des établissements comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés) et 47% un tel référent désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés).

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 EN IDF

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

20%

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

22%

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

13%

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

MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

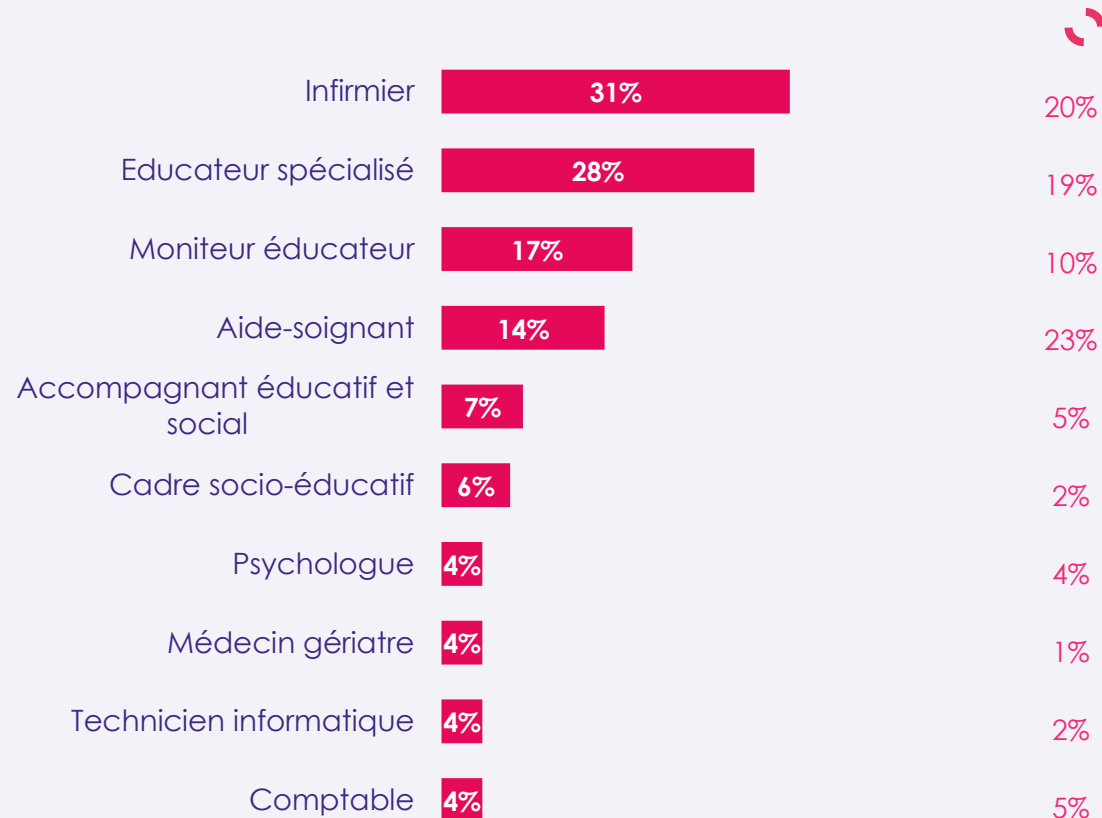
20%

« 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)



Un établissement sur cinq estime avoir des métiers/fonctions en progression (20%).

Dans la région, le métier le plus en progression est celui d'infirmier, bien plus qu'au niveau national (31% vs 20%) devant éducateurs spécialisés (28% vs 19% au national).

On retrouve aussi une forte progression des moniteurs éducateurs (17%) et des aides-soignants (14%).

MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

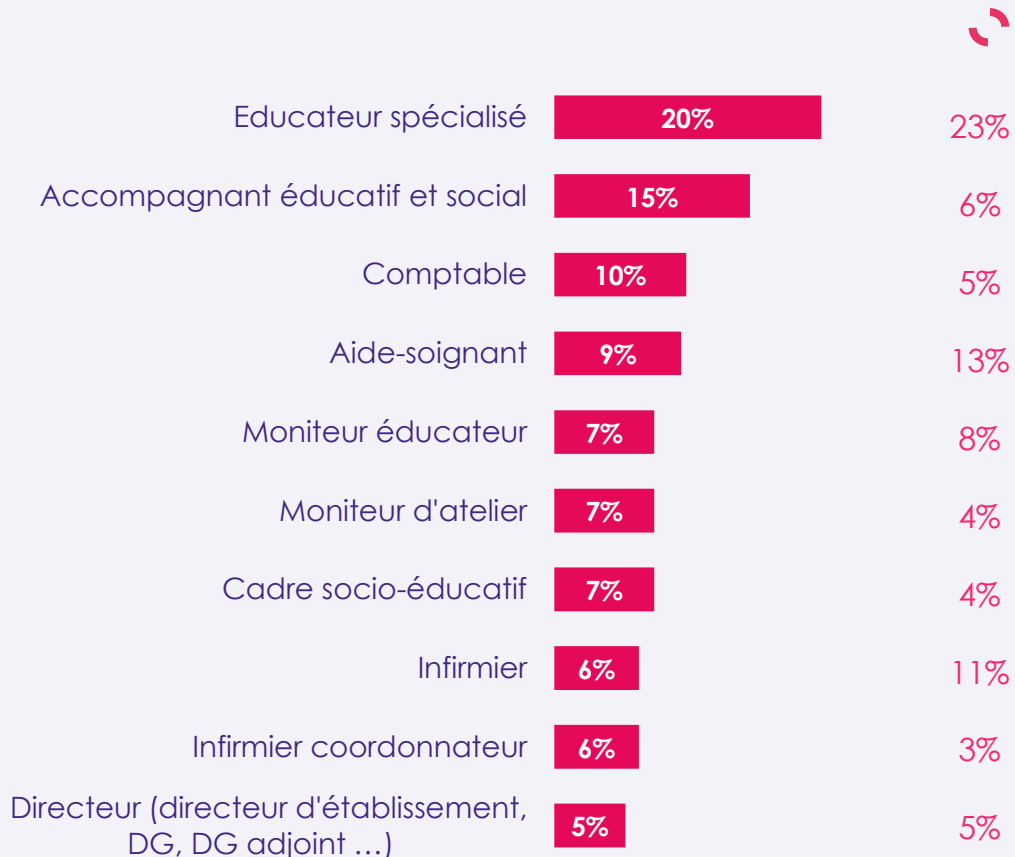
(dans l'ordre du nombre de citations)

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

22%

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

Moyenne nationale : **26%**



Plus d'un établissement sur
cinq estime avoir des
métiers/fonctions en
évolution (22% vs 26% au
niveau national).

Dans la région, le métier le
plus en évolution est
éducateur spécialisé (20%),
identique à la moyenne
nationale.

Parmi les autres métiers cités,
on retrouve les accompagnants
éducatifs et sociaux (15%) et
les comptables (10%).

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions
émergents

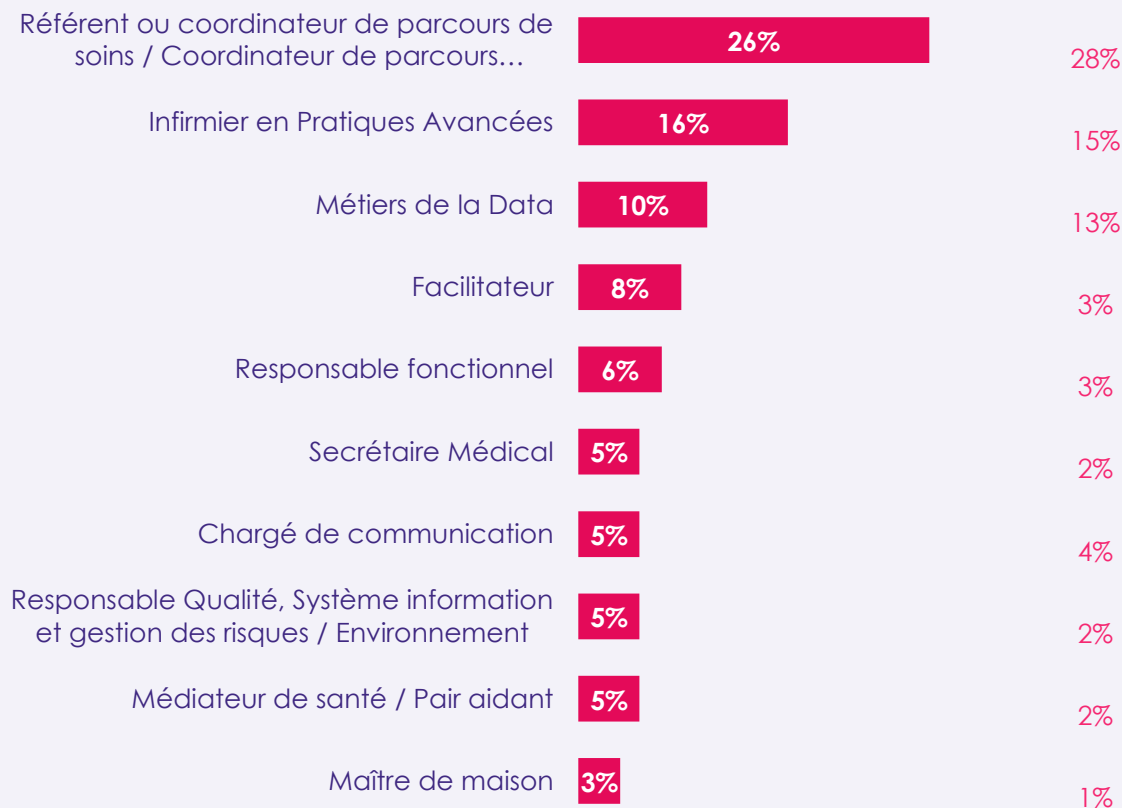
13%

« 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)



Une minorité
d'établissements identifie
des métiers/fonctions
émergents dans ses équipes
(13%).

La hiérarchie des 3
principaux
métiers/fonctions
émergents dans la région
est la même qu'au niveau
national, avec en premier le
métier de **coordinateur ou
référent de parcours de
soins** (26%), en deuxième le
métier d'**infirmier en
pratiques avancées** (16%), et
enfin les **métiers de la Data**
(10%).



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	10 352
Anatomie-cytologie-pathologique	9
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	18
Autre spécialiste sans précision	5 121
Biologiste médical	298
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	27
Chirurgien	111
Chirurgien-dentiste	43
Collaborateur médecin	295
Endocrinologue	11
Généticien	83
Médecin du travail	37
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	7
Médecin généraliste	1 466
Médecin gériatre	77

Médecin interniste et/ou polyvalent	7
Médecin nucléaire	247
Néphrologue	27
Neuropsychiatre	84
Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	166
Ophthalmologue	1
Oto-rhino-laryngologue et chirurgien cervico-faciale	42
Pédiatre	56
Pharmacien	370
Pneumologue	14
Psychiatre	581
Radiologue	64
Radiothérapeute	46
Sage femme	1 045

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	88 896
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	10 701
Agent de stérilisation	754
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	435
Aide-soignant	23 205
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	29
Assistant de Soins en Gérontologie (ASG)	109
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	25
Audioprothésiste	11
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	785
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	108
Auxiliaire de puériculture	1 893
Brancardier	1 703
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	2 792
Diététicien (nutritionniste)	674
Ergonome	9
Ergothérapeute	1 143
Gestionnaire de lits	9
Infirmier anesthésiste (IADE)	775
Infirmier coordonnateur	266
Infirmier	21 868

Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	1 700
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	2 092
Infirmier en santé au travail	16
Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice	244
Ingénieur de recherche chimiste	216
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	194
Manipulateur en radiologie	1 729
Masseur Kinésithérapeute	1 526
Orthophoniste	873
Orthoptiste	59
Osthéopathe	1 110
Pédicure / podologue	7
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	1 370
Psychologue (hors psychologue du travail)	4 561
Psychologue du travail	24
Psychomotricien	1 847
Secrétaire médical	2 834
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	1 162
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	37

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	41 707
Accompagnant éducatif et social	12 163
Animateur socio-éducatif	2 590
Assistant aux projets et parcours de vie	11
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 301
Assistant familial	1 421
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	2 615
Cadre socio-éducatif	296
Conseiller en économie sociale et familiale	489
Conseiller en insertion professionnelle	272
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	133
Coordinateur de parcours de santé/social	380
Educateur de jeunes enfants	1 275
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	721
Educateur spécialisé	9 109
Educateur sportif	889
Educateur technique spécialisé	504
Employé de crèche ou de halte-garderie	121
Maître de maison	1 326
Mandataire judiciaire	286
Médiateur social	125
Moniteur éducateur	3 614
Surveillant de nuit qualifié	1 470
Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)	582
Technicien en économie sociale et familiale	7
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	8

Travail protégé	6 526
Agent commercial ou technico-commercial	14
Moniteur d'atelier	2 243
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	3 937
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	332

Enseignement et formation	1 943
Enseignant (professeur spécialisé)	1 415
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	272
Responsable pédagogique / chef de projet formation	256

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	28 541
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	2 594
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	8 361
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	4 988
Conseiller environnement et développement durable	24
Coordinateur de centre	7
Cuisinier	863
Data Manager	108
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	117
Responsable de service	5 418
Responsable hôtellerie	584
Responsable HSE	39
Responsable SSI	299
Responsable technique	735
Secrétaire ou assistant de direction	4 004
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	90
Technicien informatique	311

Autres services support	13 210
Assistant RH	2 605
Autres services support	4 052
Cadre fonctionnel	2 494
Chargé des relations usagers	49
Chargé marketing communication	179
Comptable	2 870
Contrôleur de gestion	894
Responsable développement partenariats	69

Direction	7 140
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	2 196
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint,...)	3 329
Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)	34
Directeurs des soins	149
Médecin coordonnateur	582
Médecin DIM	10
Médecin-chef de service	840