



Observatoire  
des métiers  
du soin et du lien



# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats – GRAND EST

## 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, formation et pistes d'action

## 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

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé dans la région Grand Est
2. Poids dans les effectifs et dans l'emploi salarié régional

### Partie 2 : La structure et les dynamiques d'emploi des branches de l'OPCO Santé

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

### Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés dans la région Grand Est : quelle situation ?

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

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

### Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action dans la région Grand Est

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

### Partie 5 : Focus sur 3 thématiques

1. Égalité femmes-hommes dans l'encadrement
2. Actions de prévention en matière de santé au travail et risques en matière de santé au travail
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, 486 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 20%** (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 aidés (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 two zeros, '00', with a white arc above the first zero and another white arc below the second zero.

**00**

# **SYNTHÈSE DES RÉSULTATS**

# CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION GRAND EST

## Quelques chiffres sur les effectifs

**91 019 salariés**

*Dont*

1/ **12 663 aides-soignants**,  
14% des effectifs

2/ **9 898 agents des services généraux**,  
11% des effectifs

3/ **7 379 éducateurs spécialisés**,  
8% des effectifs

## Départs en retraite à 3 ans

**Plus de 6 500**

Salariés, **soit 7,2%** 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

**2 860 POSTES**

*Dont 1 075 auxiliaires socio-éducatifs et 453 infirmiers*

Taux de rotation des équipes

**11%**

## Risques professionnels

Proportion d'établissements ayant des salariés exposés aux risques psychosociaux et charges émotionnelles

**88%**

**Actions de formation financées par l'OPCO Santé**

**59 300**

**Besoins de formation**

**38%**

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 91 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en région Grand Est. La région représente **7,8% des effectifs nationaux** et se positionne dans la tranche allant de 5% à moins de 10% des effectifs, avec 4 autres régions : Hauts de France, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine et PACA.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,5% de l'emploi salarié, poids légèrement supérieur à la moyenne nationale (4,3%)**. Elle se situe juste après la région PACA (4,8%) et devant les Pays de la Loire (4,4%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est plus élevé dans la région** qu'au plan national (87% vs 77%), **tandis que la Branche HP est plus en retrait (11% vs 22%)**.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la région compte une **proportion élevée d'emplois dans la filière Soin (42%)**, proche du poids au niveau national (43%), avec les AS concentrant 33% des effectifs de la filière. **La filière Éducative et sociale présente un poids moindre (29% vs 31% à l'échelle nationale)**, avec un emploi sur deux concentrés sur les éducateurs spécialisés et les AES.
- ▶ Les projections indiquent **plus de 6 500 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **7,2% des effectifs régionaux (6,3% en 2021)**. Ce constat s'inscrit dans un contexte où les branches connaissent **des difficultés structurelles de recrutement** dans les métiers du soin et socio-éducatifs.

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

- ▶ L'analyse par branche dans la région Grand Est met en évidence une **prédominance d'aides-soignants** (environ 12 100) **et d'agents des services généraux** (9 800) dans la **branche SSSMS**. **3<sup>ème</sup> métier** le plus souvent exercé : **éducateur spécialisé** avec près de 7 400 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont en tête**, avec environ 590 **agents de service de soins**, 530 **aides-soignants** et 400 **infirmiers**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 80%** (vs 78% au niveau national), avec des **femmes plus présentes dans la filière Soins (87%)** et **un peu moins dans la filière éducative et sociale (74%)**.
- ▶ **19% des salariés ont 55 ans et plus** en région Grand Est (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent **6 500 départs en retraite à horizon 3 ans**. Près d'un quart d'entre eux exerce les métiers d'agents des services généraux, d'aides-soignants ou encore d'accompagnateurs éducatifs et sociaux, qui sont déjà les filières avec le plus de postes à pourvoir.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD dans la région Grand Est est identique aux taux national (12%)**, avec un taux régional plus élevé dans les filières Soins et Fonctions Support (13%) que dans la filière Educative et sociale (8%). **27% des salariés sont en temps partiel**, taux supérieur de 4 points au taux national.

# SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **2 860 postes sont à pourvoir**, avec principalement 1 460 pour la filière Éducative et sociale et 1 310 pour la filière Soins. Les métiers les plus concernés sont les auxiliaires socio-éducatifs, IDE et AS. Principale raison évoquée : la pénurie de candidats avec le diplôme recherché. Cette situation conduit à de la **surcharge de travail** pour les équipes sur place (66%), en premier lieu, **dégrade la qualité des soins ou de l'accompagnement** (43%), augmente **le recours aux intérimaires et contractuels** (42%) et
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours à des CDD/contrats jour** (58% vs 41% en 2021). On note une forte augmentation du **recours aux faisant fonction** (+12 points par rapport à 2021), et au **recours à des libéraux et à des titulaires de diplômes étrangers** (respectivement +8 points et +9 points par rapport à 2021). Contrairement à la précédente édition, la réorganisation du travail n'est plus la démarche la plus souvent mise en œuvre. D'autres démarches plus structurelles sont également mises en œuvre : collaboration avec les acteurs de l'emploi, **amélioration de l'intégration de nouveaux arrivants** (+21 points par rapport à 2021), **l'animation de portes ouvertes** (+40 points par rapport à 2021), **le développement de l'accès à des formations diplômantes et à l'alternance**.
- ▶ **Près de 8 800 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit environ 3 500 de moins qu'en 2021, **à 78% pour compenser des départs**. À noter : le **taux de rotation du personnel** (turnover) est de **11%**, légèrement en deçà du taux de 12% au niveau national.

# SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- Plus de **59 300 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **en région Grand Est**. La région couvre ainsi **8%** des formations, poids similaire à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches.
- **Plus de 1 550 contrats d'apprentissage** ont été engagés en 2024 au plan régional, soit **8%** du total de contrats engagés nationalement. **770 établissements** ont été employeurs d'apprentis, correspondant à 9% de ces établissements sur le plan national.
- Selon les établissements, plus de **25 000 salariés**, soit **28%** 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 : **62%** ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que plus de **6 000 salariés ont besoin d'accéder à une formation diplômante ou certifiante**, soit **7%** de l'effectif régional. Ces besoins émanent de **38%** des établissements déclarant avoir au moins un salarié concerné. Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'**aide-soignant, IDE, accompagnant éducatif et social, et éducateur spécialisé**, traduisant un fort besoin de formation 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 DANS LA  
RÉGION GRAND EST**

# À RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 91 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en région Grand Est. La région représente **7,8% des effectifs nationaux** et se positionne dans la tranche allant de 5% à moins de 10% des effectifs, avec 4 autres régions : Hauts de France, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine et PACA.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,5% de l'emploi salarié, poids légèrement supérieur à la moyenne nationale** (4,3%). Elle se situe juste après la région PACA (4,8%) et devant les Pays de La Loire (4,4%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est plus élevé dans la région** qu'au plan national (87% vs 77%), **tandis que la Branche HP est plus en retrait** (11% vs 22%).



1.1

# CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ DANS LA RÉGION GRAND EST

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'écart 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<sup>er</sup> 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 GRAND EST

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	2 472	2 220	172	15***	65
Nombre de structures (SIREN)*	740	584	95	15	46
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	91 019	78 776	10 164	1 277	****

\* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

\*\* Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

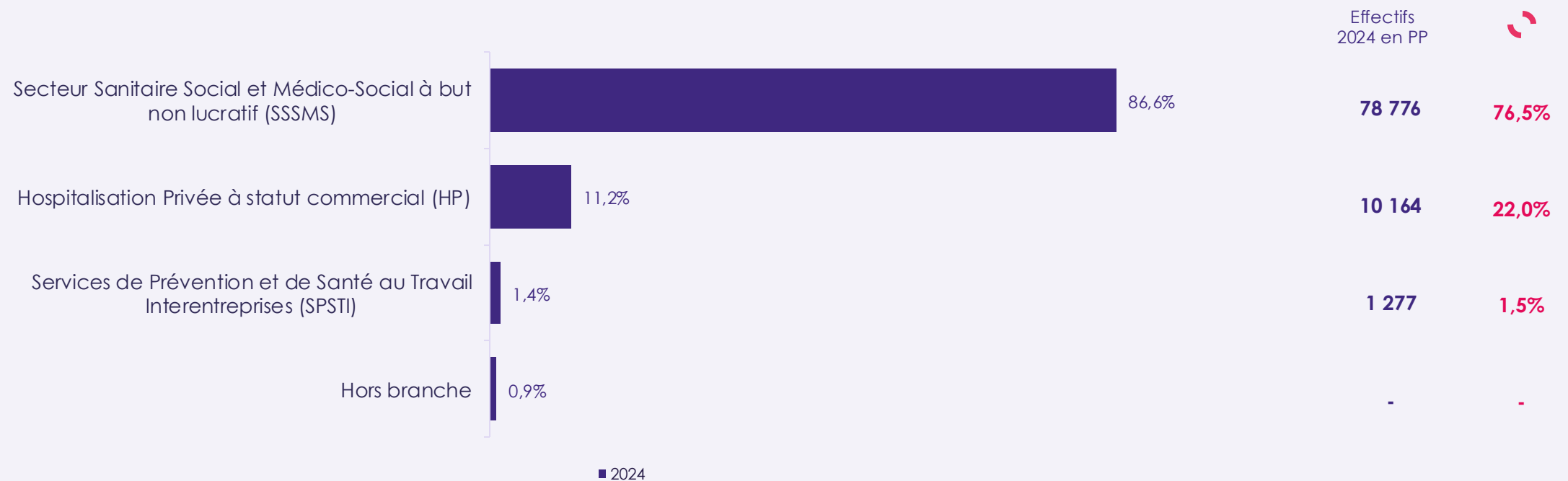
\*\*\* Données dans la Branche SPSTI recueillies par association (SIREN)

\*\*\*\* Bases faibles

# EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

## EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

**91 019 salariés en  
Personnes Physiques (PP)**  
*(hors travailleurs en situation  
de handicap des Esat)*

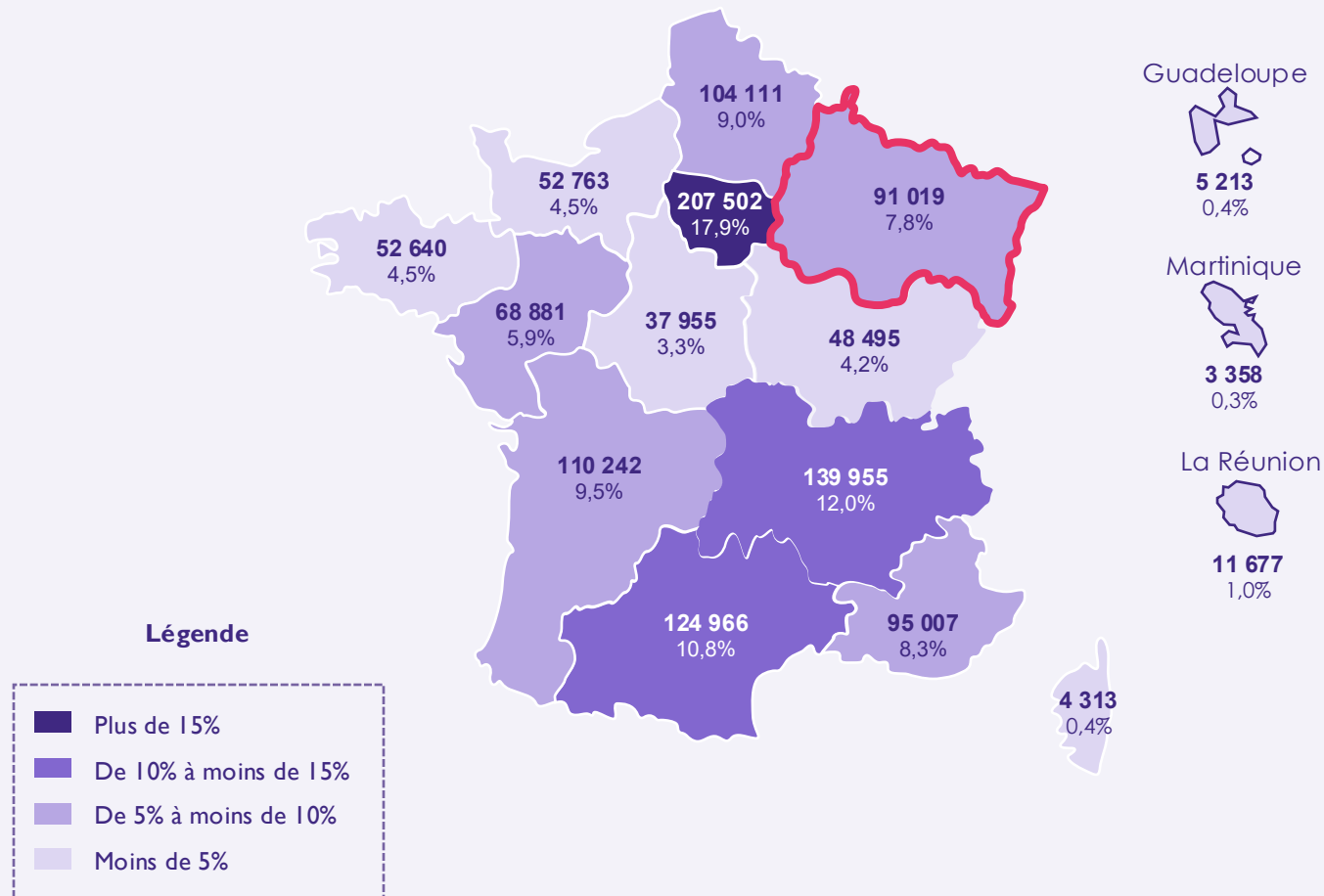


# 1.2

## 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



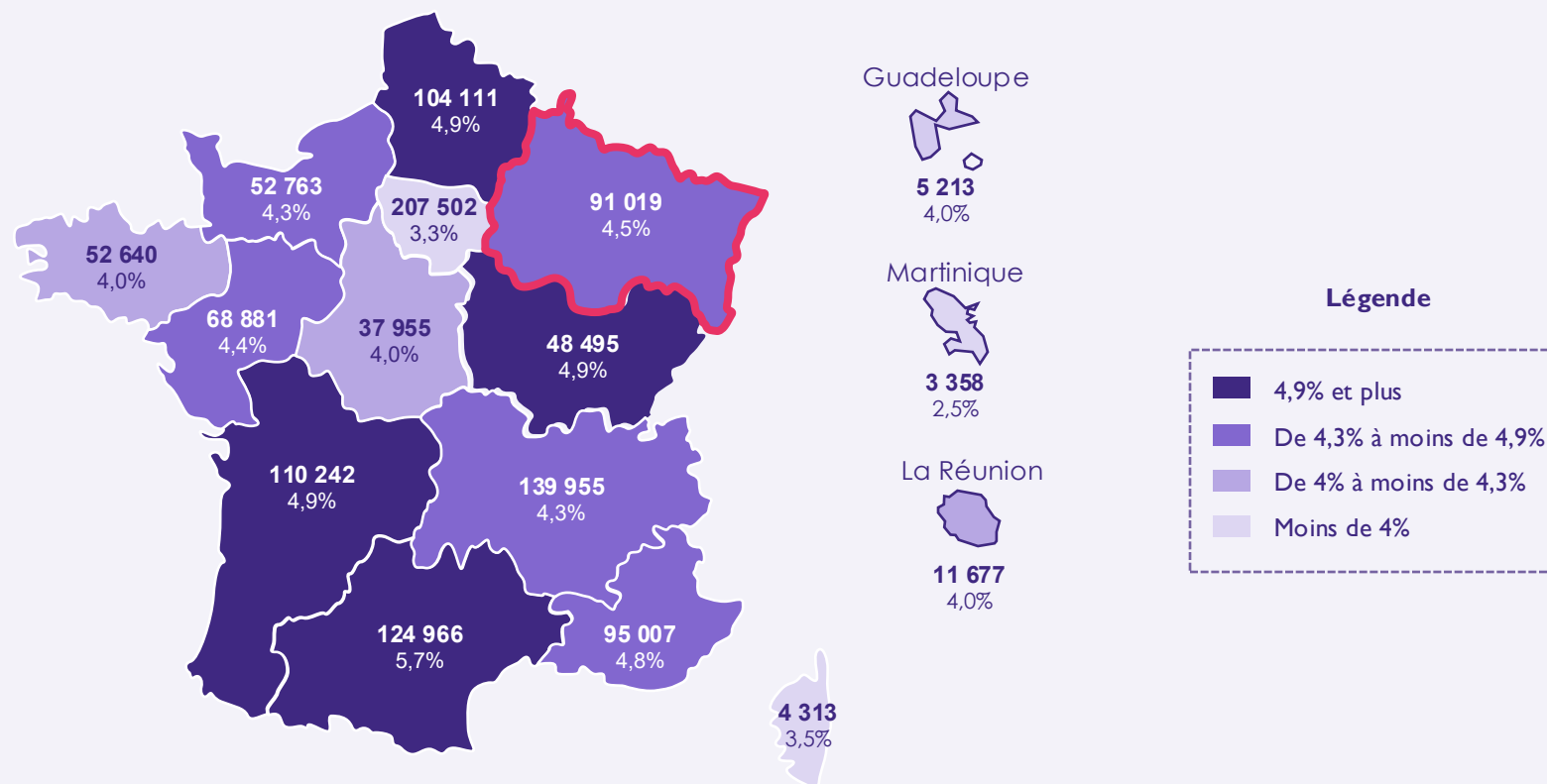
La région Grand Est concentre **7,8% des effectifs nationaux** soit plus de 91 000 salariés.

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

**La région Grand Est est positionnée dans la tranche allant de 5% à moins de 10% des effectifs**, avec 4 autres régions : Hauts de France, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine et PACA.

# 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).

**Avec un poids de 4,5% de l'emploi salarié régional, la région Grand Est** se positionne légèrement au-dessus de la moyenne nationale. Elle se situe juste après la région PACA (4,8%) et avant les Pays de La Loire (4,4%).



# 2

## LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ DANS LA RÉGION GRAND EST

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

# À RETENIR

- La région Grand Est compte une **proportion élevée d'emplois dans la filière Soin** (42% de l'emploi régional), proche du niveau national (43%). Au sein de la filière, les **aides-soignants** constituent de loin le **premier métier** avec 33% des effectifs, malgré une baisse de 5 pts par rapport à 2021. Suivent les **infirmiers** dont le poids est très proche de 2021 (18%, + 1 pt) et les **agents de service de soins** en diminution de 7 pts (10% vs 17%). À eux seuls, ces 3 métiers représentent 61% des effectifs de la filière Soin.
- La **filière Éducative et sociale** affiche un **poids moindre** (29%), inférieur au niveau national (31%) et au poids de 2021 (31%). Un emploi de la filière sur deux concerne les **éducateurs spécialisés en légère baisse** (28% vs 32% en 2021) et les **accompagnants éducatifs et sociaux** dont le poids a légèrement augmenté (20% vs 19%).
- Toutes filières confondues, les **2 premiers métiers représentent un quart des effectifs de la région Grand Est : Aide-soignant** (14%, comme en 2021) et **Agent des services généraux** (11%, en hausse de 4 pts). Viennent ensuite, avec moins de 10% de l'effectif chacun, les éducateurs spécialisés, les IDE et les AES.
- Sur le plan socio-démographique, comme à l'échelle nationale, **les caractéristiques des salariés de Grand Est apparaissent relativement stables par rapport à 2021 en termes d'âge et de genre**. Les **CDI** représentent désormais **85%** des effectifs, soit une baisse de 3 points par rapport à 2021, tandis que la part des salariés à **temps partiel est de 27%** contre seulement 24% en 2021.



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

**24%**

(31% en 2021)\*

24%

## SOIN

**42%**

(38% en 2021)

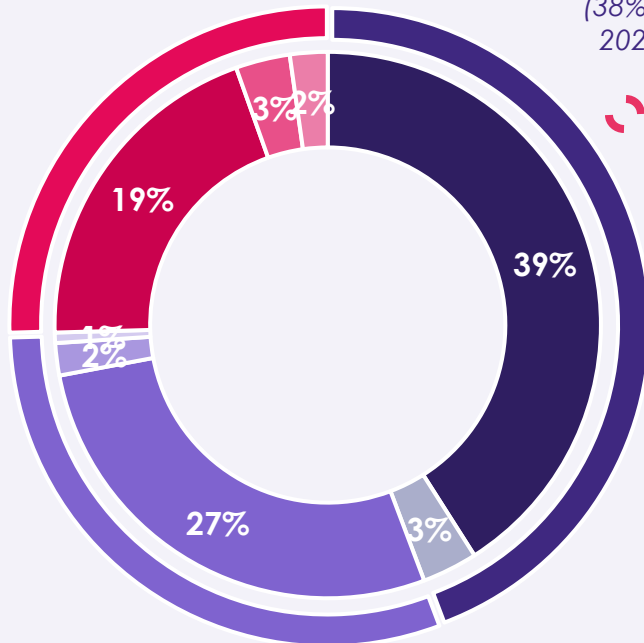
43%

## ÉDUCATIF ET SOCIAL

**29%**

(31% en 2021)

31%



### SOIN

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

Médical

### ÉDUCATIF ET SOCIAL

Éducatif, social, insertion

Travail protégé

Enseignement formation

### FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux

Autres services support

Direction

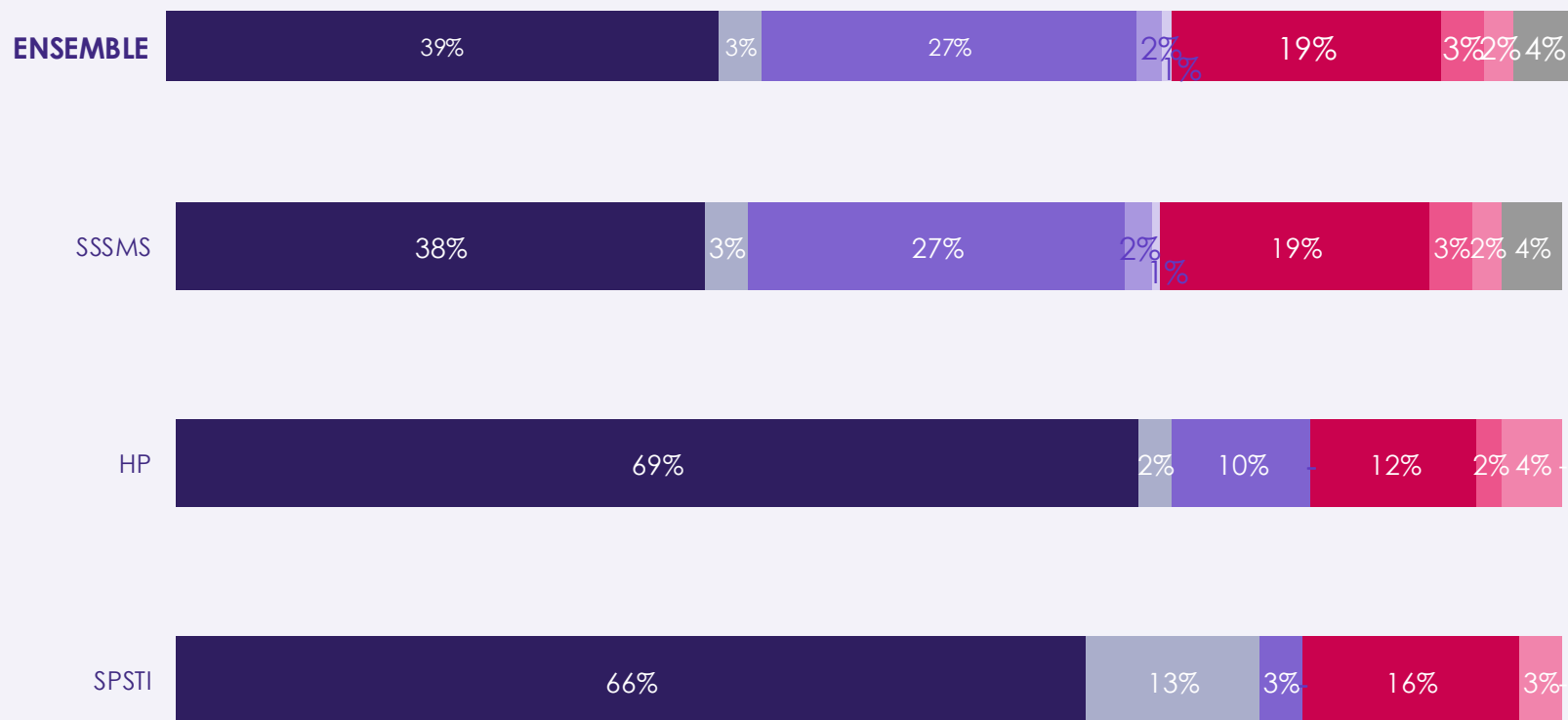
Une large **prédominance des emplois de la filière Soins** en région Grand Est (**42%**) proche du niveau national (**43%**) et en progression au regard de 2021 (**38%**).

À l'inverse, un **moindre poids de la filière Éducatif et social** (**29%** vs **31%** sur le plan national), qui a perdu quelques points par rapport à 2021 (**31%**).

Non renseigné : 4%

\*Liste des métiers différente vs 2021

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



La répartition par filière déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soin** plus marqué dans la branche **HP** et dans la branche **SPSTI** (environ deux tiers des emplois) et moindre dans la branche **SSSMS** (38%).
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** dans la **branche SSSMS** (30%) contre 10% dans la **branche HP** et 3% pour la **branche SPSTI**.

# 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	12 663	14%	14%	12%	
Agent des services généraux*	9 898	11%	7%	7%	
Educateur spécialisé	7 379	8%	10%	6%	
IDE	6 769	7%	7%	9%	
AES	5 338	6%	6%	7%	
Agent de service de soins	3 733	4%	6%	6%	
Responsable de service	2 027	2%	-	2%	
Ergothérapeute	1 964	2%	1%	1%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 660	2%	-	2%	
Moniteur éducateur	1 629	2%	3%	3%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 570	2%	2%	2%	
Secrétaire médical	1 469	2%	2%	1%	
Directeur	1 413	2%	1%	2%	
Autre services support	1 373	2%	-	1%	
Autre spécialiste sans précision	1 268	1%	-	1%	
Auxiliaire socio-éducatif	1 259	1%	1%	1%	
Cadre encadrant ou chef de service administratif...	1 150	1%	1%	1%	
Psychomotricien	1 089	1%	1%	1%	
Comptable	1 079	1%	-	1%	
Educateur sportif	1 057	1%	1%	1%	

Dans la région Grand Est, 2 métiers se démarquent, représentant à eux seuls un quart des effectifs :

- **Les Aides-soignants** : environ 12 700, soit 14% des effectifs,
- **Les Agents des services généraux (agents polyvalents, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)** : près de 9 900, soit 11%.

Viennent ensuite les métiers d'Éducateur spécialisé (8%), IDE (7%) et AES (6%).

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

## SEXE



80%

78%

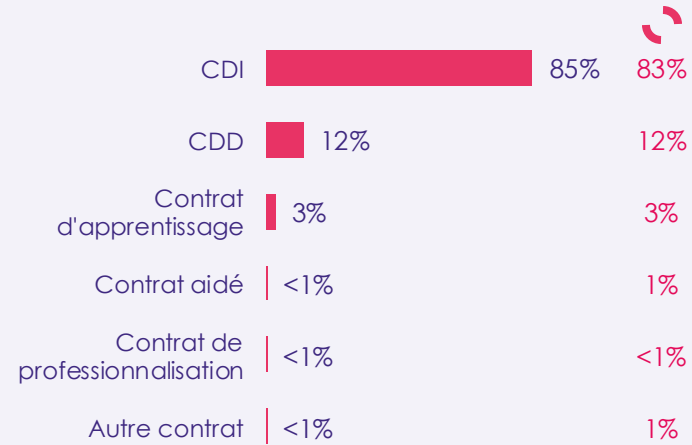
Taux de féminisation 2021 : **78%**



20%

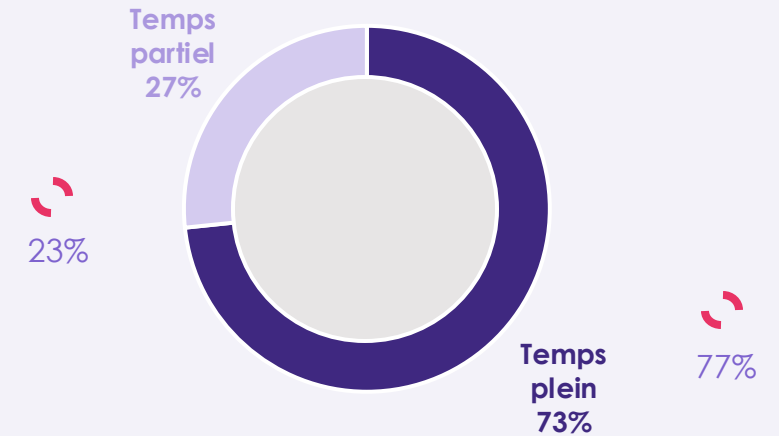
22%

## TYPE DE CONTRAT



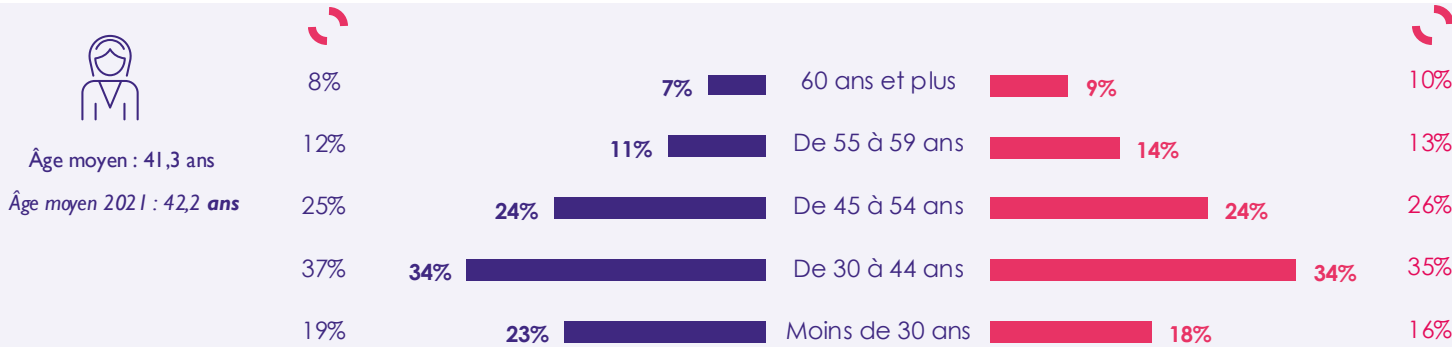
Part de CDI en 2021 : **88%**

## QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **24%**

## PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,3 ans  
Âge moyen 2021 : 42,2 ans

Âge moyen : 43,1 ans  
Âge moyen 2021 : 43,9 ans

## RQTH

**4,9%**  
des effectifs  
-  
4 454 salariés  
5,8%

# 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 :**  
42% des effectifs régionaux

			%	Rappel 2021
AS	12 663	33%	38%	
IDE	6 769	18%	17%	
Agent de service de soins	3 733	10%	17%	
Ergothérapeute	1 964	5%	2%	
Psychologue	1 660	4%	-	
Secrétaire médical	1 469	4%	2%	
Autre spécialiste sans précision	1 268	3%	-	
Psychomotricien	1 089	3%	2%	
Masseur Kinésithérapeute	989	3%	1%	
Osthéopathe	800	2%	7%	
Médecin généraliste	793	2%	1%	
Cadre de santé	785	2%	2%	
Manipulateur en radiologie	495	1%	-	
Orthophoniste	447	1%	1%	
Préparateur en pharmacie	385	1%	1%	
Autre technicien médico-technique	331	1%	-	
Brancardier	271	1%	-	
IPA	254	1%	-	
Diététicien / nutritionniste	188	<1%	1%	
Sage femme	176	<1%	-	

**La moitié des effectifs de la filière Soins en région Grand Est sont concentrés sur 2 métiers :**

- **AS**, qui perd quelques points (33% vs 37% en 2021), mais reste le métier le plus représenté,
- **IDE**, plutôt stable (18% vs 17% en 2021).

Vient ensuite le métier **d'Agent de service de soins** avec 10% des effectifs de la filière, soit en baisse de 6 pts par rapport au précédent baromètre.

Le poids de chacun des autres métiers ne va pas au-delà de 5% de l'effectif, situation des Ergothérapeutes (5%).

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

## SEXE



87%

80%

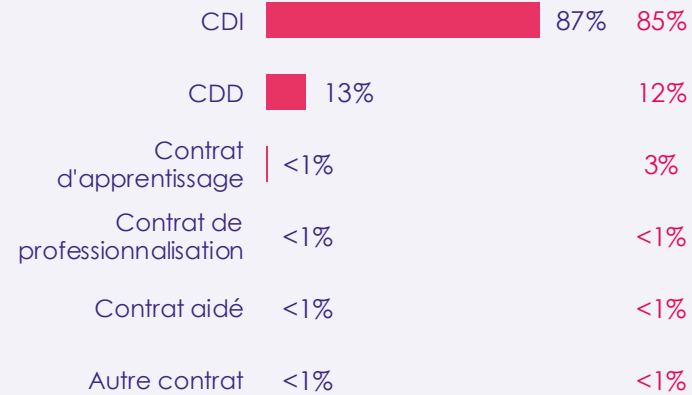
Taux de féminisation 2021 : **87%**



13%

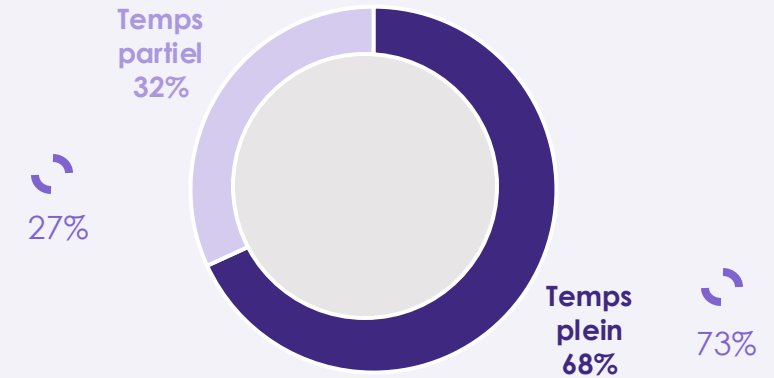
20%

## TYPE DE CONTRAT



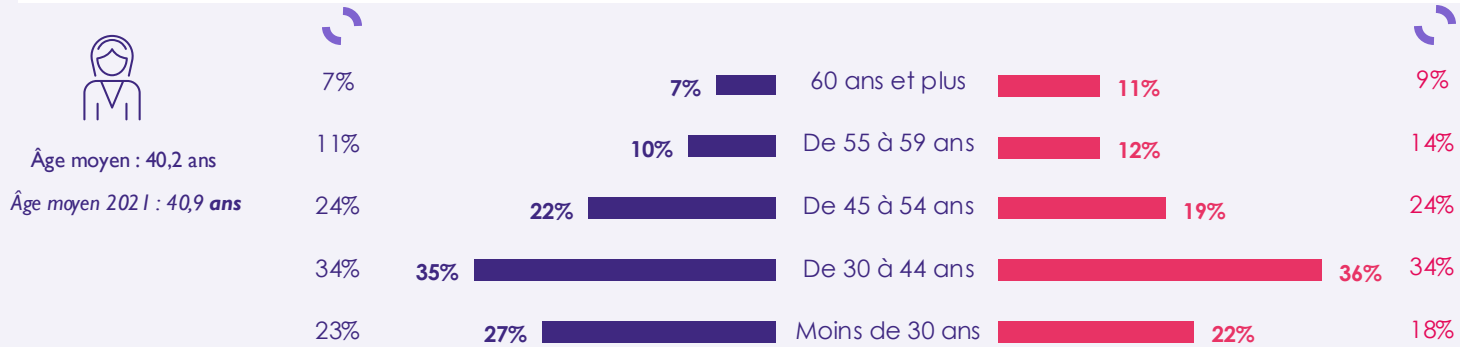
Part de CDI en 2021 : **88%**

## QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **29%**

## PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,2 ans

Âge moyen 2021 : 41,7 ans

## RQTH

**3,9%**  
des effectifs

-  
4,9% toutes filières  
dans la région

# PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :  
29% des effectifs  
régionaux

			%	Rappel 2021*
Educateur spécialisé	7 379	28%	32%	
AES	5 338	20%	19%	
Moniteur éducateur	1 629	6%	11%	
Auxiliaire socio-éducatif	1 259	5%	3%	
Educateur sportif	1 057	4%	2%	
Surveillant de nuit qualifié	982	4%	3%	
Educateur de jeunes enfants	957	4%	2%	
Ouvrier de production	788	3%	-	
Mandataire judiciaire	731	3%	-	
Moniteur d'atelier	712	3%	5%	
Animateur socio-éducatif	686	3%	3%	
Educateur technique spécialisé	681	3%	1%	
Assistant de service social	581	2%	3%	
Maître de maison	564	2%	2%	
Employé de crèche ou de halte-garderie	529	2%	2%	
Enseignant (professeur spécialisé)	470	2%	3%	
Educateur scolaire	430	2%	-	
CESF	424	2%	2%	
TISF	335	1%	-	
Cadre socio-éducatif	218	1%	6%	

Le poids des 2 principaux métiers Éducatifs et sociaux est stable par rapport à 2021 (48% vs 51%), avec une répartition toutefois légèrement différente. Alors que les **Éducateurs spécialisés** reculent de 4 points, celui des Accompagnants éducatifs et sociaux gagne 1 point.

Suivent les métiers de Moniteur-éducateur et Auxiliaire socio-éducatif, seuls autres métiers représentant au moins 5% des effectifs de la filière.

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

## SEXE



74%

80%

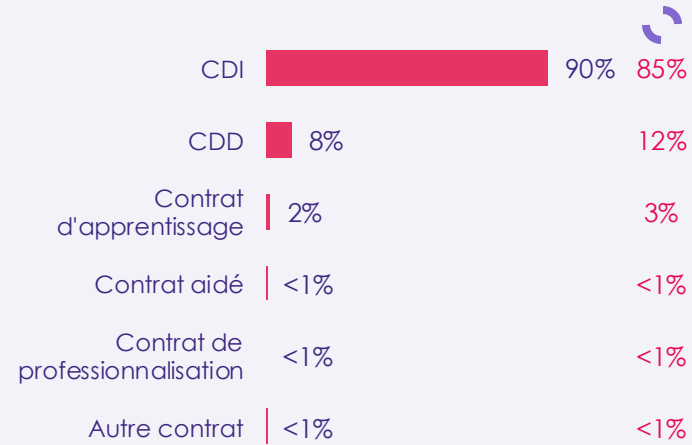
Taux de féminisation 2021 : 75%



26%

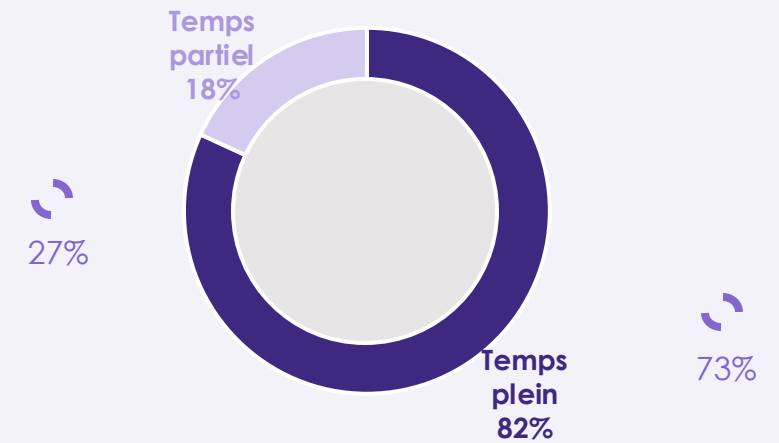
20%

## TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 90%

## QUOTITÉ DE TRAVAIL

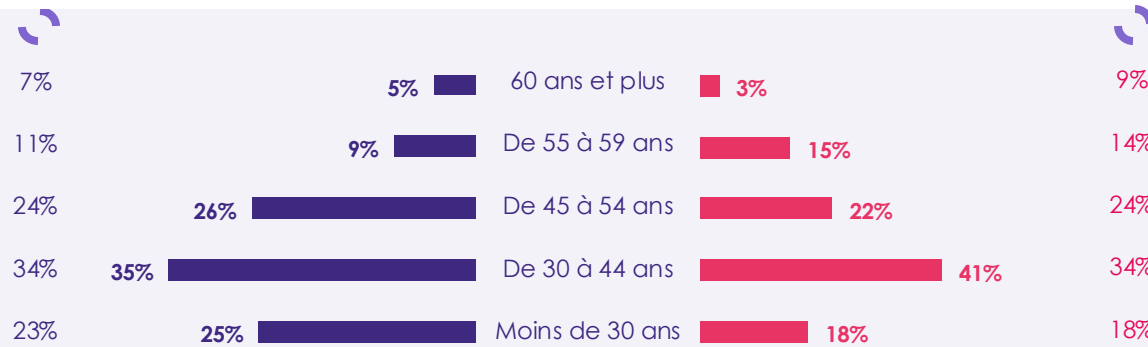


Part de temps partiel en 2021 : 15%

## PYRAMIDE DES ÂGES



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



Âge moyen : 41,5 ans  
Âge moyen 2021 : 42,9 ans

## RQTH

**4,8%**  
des effectifs  
-  
4,9% toutes filières  
dans la région

# PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORTS

**Fonctions Supports :**  
24% des effectifs régionaux

			%	Rappel 2021*
Agent des services généraux*	9 898	45%	26%	
Responsable de service	2 027	9%	-	
Secrétaire ou assistant de direction	1 570	7%	5%	
Directeur	1 413	6%	7%	
Autre services support	1 373	6%	-	
Cadre encadrant, chef de service administratif ou de gestion	1 150	5%	4%	
Comptable	1 079	5%	-	
Agent des services hôteliers	684	3%	33%	
Cuisinier	575	3%	-	
Responsable technique	489	2%	-	
Autres cadres de Direction	484	2%	1%	
Agent d'accueil	466	2%	3%	
Assistant RH	258	1%	10%	
Responsable hôtellerie	221	1%	1%	
Technicien informatique	137	1%	-	
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement	88	<1%	2%	
Cadre fonctionnel	51	<1%	1%	
Directeurs des soins	39	<1%	-	
Responsable HSE	31	<1%	2%	
Responsable SSI	24	<1%	-	

**En Grand Est, les Agents de services généraux représentent à eux seuls 45% des effectifs des fonctions Supports, poids en hausse de 19 pts par rapport à 2021 et nettement supérieur à l'échelle nationale (30%).**

Ce métier se place ainsi loin devant les autres, suivi en 2<sup>e</sup> position par les **Responsables de service** qui représentent 9% des effectifs.

Les autres métiers atteignant au moins 9% des effectifs sont celui de Secrétaire/assistant de direction, Directeur, Cadre encadrant ou chef de service administratif, et Comptable.

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

## SEXE



76%

80%

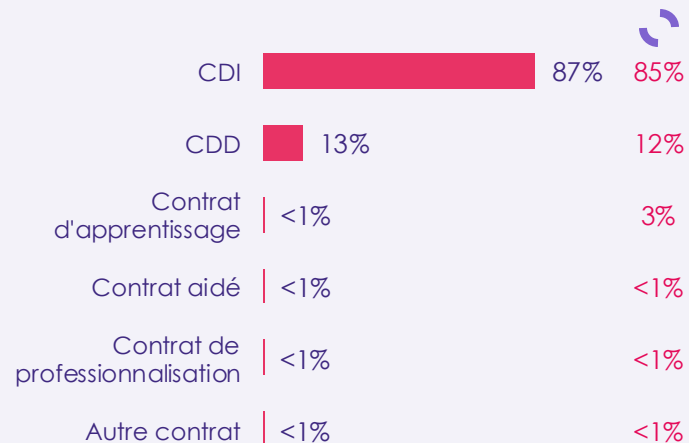
Taux de féminisation 2021 : 71%



24%

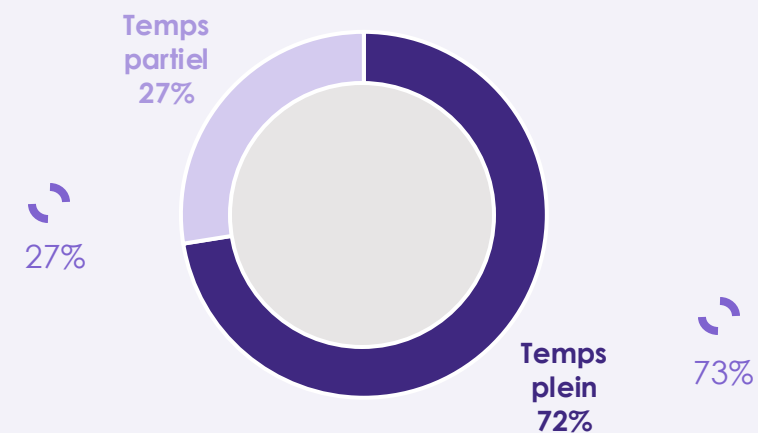
20%

## TYPE DE CONTRAT



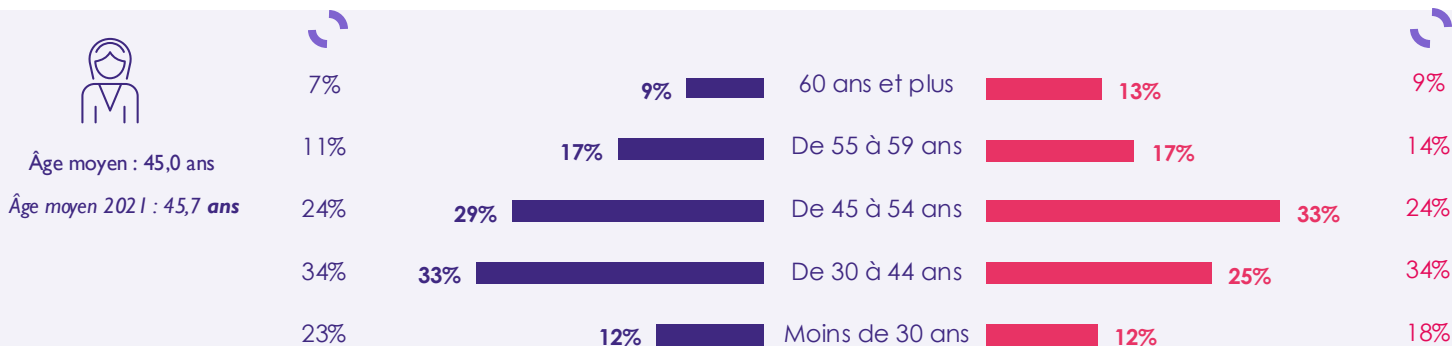
Part de CDI en 2021 : 85%

## QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 25%

## PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 46,3 ans

Âge moyen 2021 : 45,9 ans

## RQTH

**6,4%**  
des effectifs  
-  
4,9% toutes filières  
dans la région



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
Aide-soignant	12 133	14%	14%	
Agent des services généraux*	9 840	11%	8%	
Educateur spécialisé	7 379	8%	11%	
IDE	6 368	7%	6%	
AES	5 149	6%	6%	
Agent de service de soins	3 144	4%	6%	
Responsable de service	1 968	2%	-	
Ergothérapeute	1 946	2%	1%	
Psychologue	1 637	2%	-	
Moniteur éducateur	1 629	2%	4%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 511	2%	2%	
Secrétaire médical	1 457	2%	1%	
Autre services support	1 343	2%	-	
Directeur	1 325	2%	2%	
Autre spécialiste sans précision	1 262	1%	-	
Auxiliaire socio-éducatif	1 259	1%	1%	
Cadre encadrant ou chef de service...	1 150	1%	1%	
Psychomotricien	1 089	1%	1%	
Comptable	1 062	1%	-	
Educateur sportif	1 057	1%	1%	

Plus d'1 salarié sur 10 dans la branche SSSMS en région Grand Est exerce le métier d'**Aide-soignant (14%)**, de même que pour le métier d'**Agent de services généraux (11%)**.

Si le métier d'AS apparaît stable, celui d'Agent des services généraux progresse passant de 8% en 2021 à 11% (+3 pts).

À l'inverse, le métier d'Éducateur spécialisé pèse 8% de l'effectif de la branche et recule de 3 pts.

Les autres métiers restent relativement stables, notamment les 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> métier que sont IDE et AES.

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

## SEXE



80%

80%

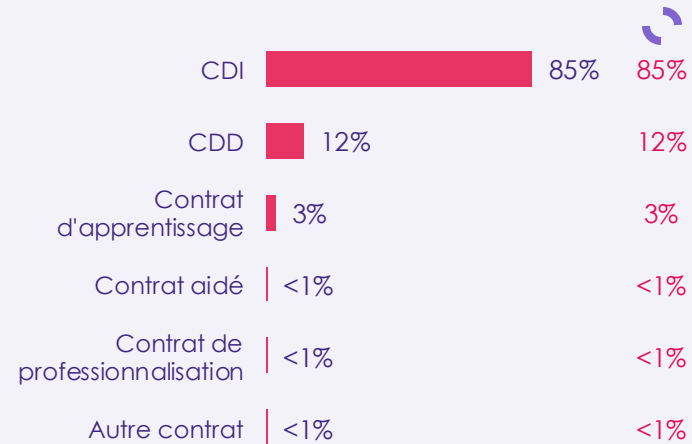
Taux de féminisation 2021 : **78%**



20%

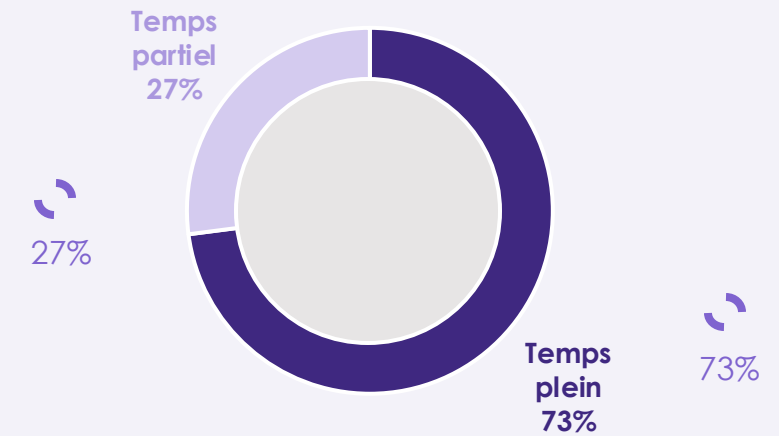
20%

## TYPE DE CONTRAT



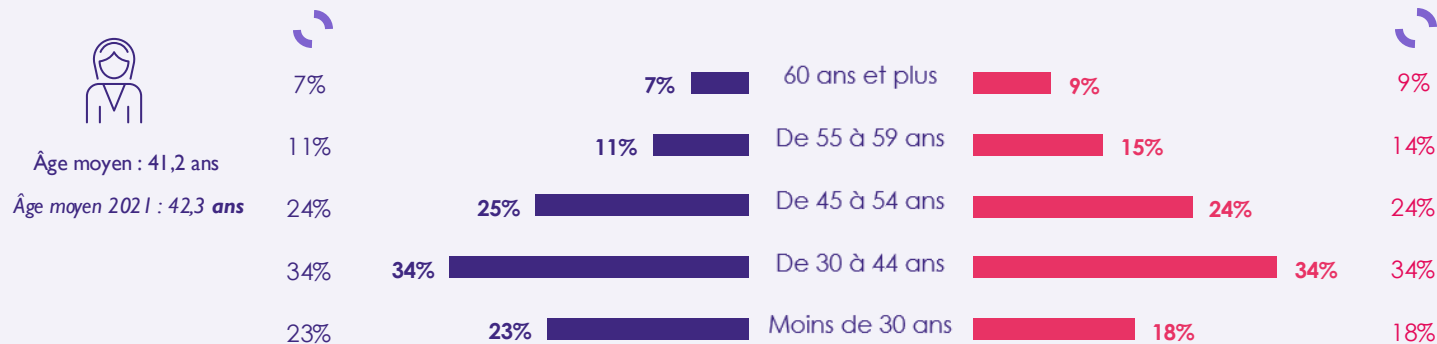
Part de CDI en 2021 : **88%**

## QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **24%**

## PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,2 ans

Âge moyen 2021 : 42,3 ans



Âge moyen : 43,1 ans

Âge moyen 2021 : 44,0 ans

## RQTH

**4,9%**  
des effectifs  
-  
4,9% toutes filières  
dans la région

# PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021
Agent de service de soins	589	23%	18%
Aide-soignant	530	20%	29%
IDE	401	15%	11%
AES	188	7%	3%
Agent d'accueil	77	3%	1%
Directeur	71	3%	2%
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	59	2%	1%
Cuisinier	53	2%	-
Brancardier	47	2%	-
Animateur socio-éducatif	41	2%	1%
Autres cadres de Direction	41	2%	-
Responsable de service	41	2%	-
Cadre de santé	29	1%	1%
Infirmier anesthésiste (IADE)	29	1%	-
Autre services support	29	1%	-
Agent des services hôteliers	24	1%	15%
Secrétaire ou assistant de direction	24	1%	1%
Infirmier coordonnateur	24	1%	1%
Préparateur en pharmacie	24	1%	-
Responsable hôtellerie	24	1%	1%

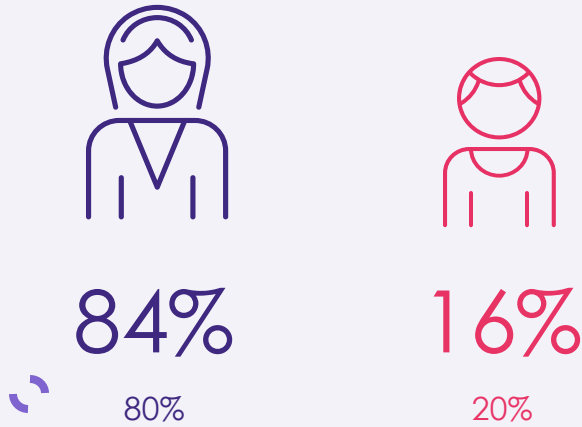
La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : à eux seuls, **Agents de service de soins, Aides-soignants et IDE** représentent plus de 6 salariés sur 10 (58%). Par rapport à 2021, le poids des AS a régressé (-9 pts), tandis que celui des Agents de service de soins (+5 pts) et des IDE a progressé (+4 pts).

À noter : le métier d'Accompagnant éducatif et social progresse également passant de 3% en 2021 à 7% aujourd'hui.

Les autres métiers sont davantage en retrait, avec un poids n'allant pas au-delà de 3%.

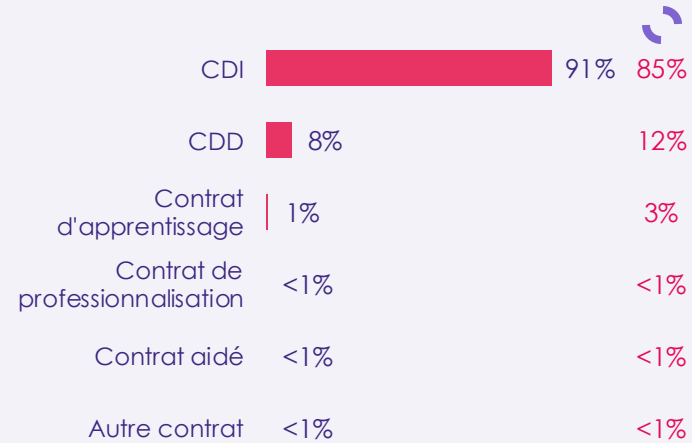
# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

## SEXE



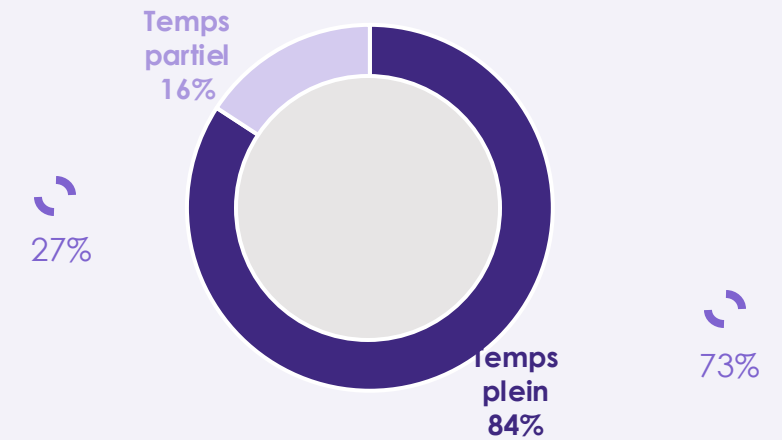
Taux de féminisation 2021 : **86%**

## TYPE DE CONTRAT



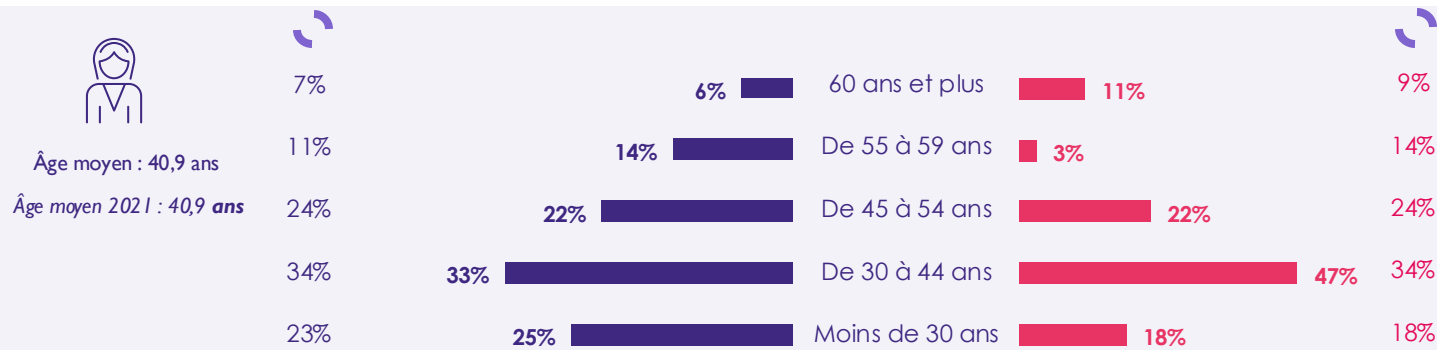
Part de CDI en 2021 : **88%**

## QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **15%**

## PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,9 ans

Âge moyen 2021 : 40,9 ans



Âge moyen : 41,0 ans

Âge moyen 2021 : 41,9 ans

## RQTH

**5,6%**  
des effectifs  
-  
4,9% toutes filières  
dans la région

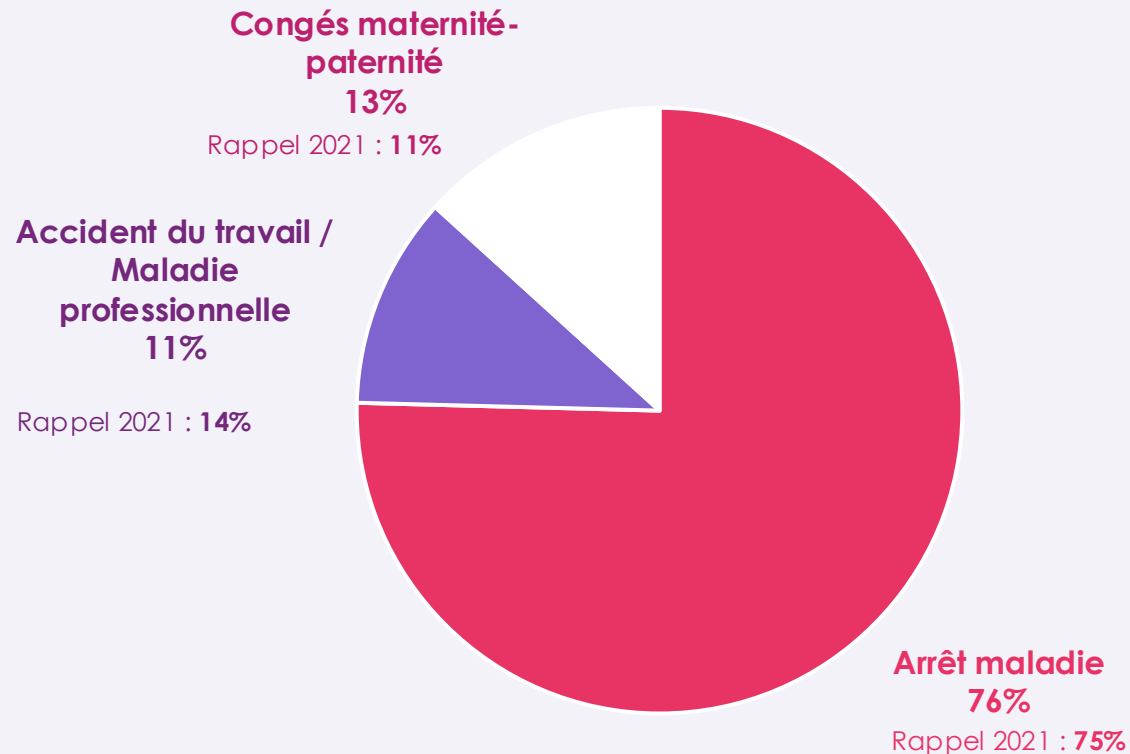
# 2.4

## **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 d'1,5 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé en Grand Est, un chiffre deux fois moins élevé qu'en 2021, année marquée par la crise sanitaire.

La répartition selon le motif d'absence reste similaire à celle de 2021. Les **3/4 de ces absences font toujours suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie.**

# 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
<b>Secteur de l'OPCO Santé</b>	<b>1,15 millions</b> <b>76%</b>	<b>171 865</b> <b>11%</b>	<b>202 491</b> <b>13%</b>
Dont SSSMS	989 774 <b>77%</b>	147 832 <b>12%</b>	155 345 <b>12%</b>
Dont HP	157 188 <b>69%</b>	23 934 <b>11%</b>	46 045 <b>20%</b>

\* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Grand Est représente 77% du nombre total de jours d'absence dans cette branche.



**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

**19%**

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **19%**

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

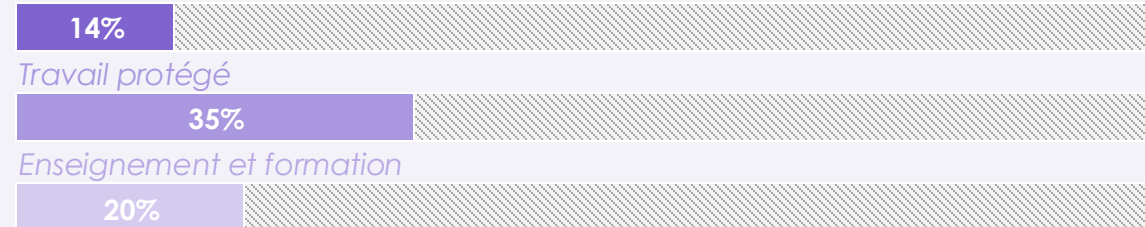
**SOIN : 18% de 55 ans et plus** ↻ **19%** Rappel 2021: **18%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



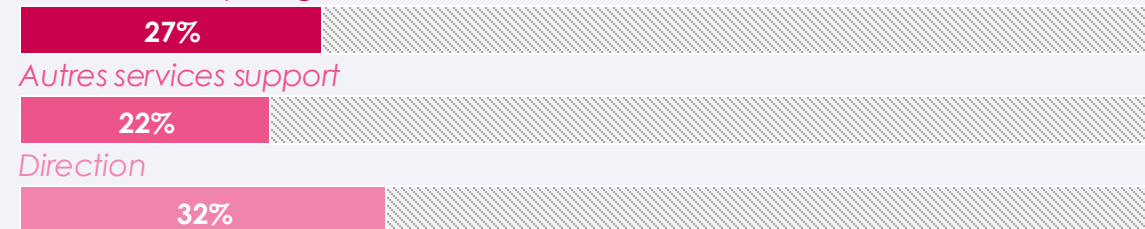
**ÉDUCATIF ET SOCIAL : 15% de 55 ans et plus** ↻ **18%** Rappel 2021: **14%**

Éducatif, social et insertion



**FONCTIONS SUPPORTS : 27% de 55 ans et plus** ↻ **25%** Rappel 2021: **26%**

Services et moyens généraux



# PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

## PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



Parmi eux :

- 12% 55-59 ans
- 7% 60 ans et plus
- 6% 65 ans et plus



Près d'1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en région Grand Est est âgé de plus de 55 ans et plus (19%), comme sur le plan national. Parmi eux, 6% ont 65 ans et plus.

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

	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Aide-soignant	Accompagnant éducatif et social	IDE	Éducateur spécialisé	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Secrétaire médical	Directeur
	17,3%	12,1%	6,6%	5,4%	5,4%	3,7%	3,3%	3,0%
Effectifs	3 001	2 095	1 149	937	935	643	570	524
Rappel 2021	11,5%	12,8%	4,7%	4,7%	5,6%	6,5%	0,9%	3,2%

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

## SEXE



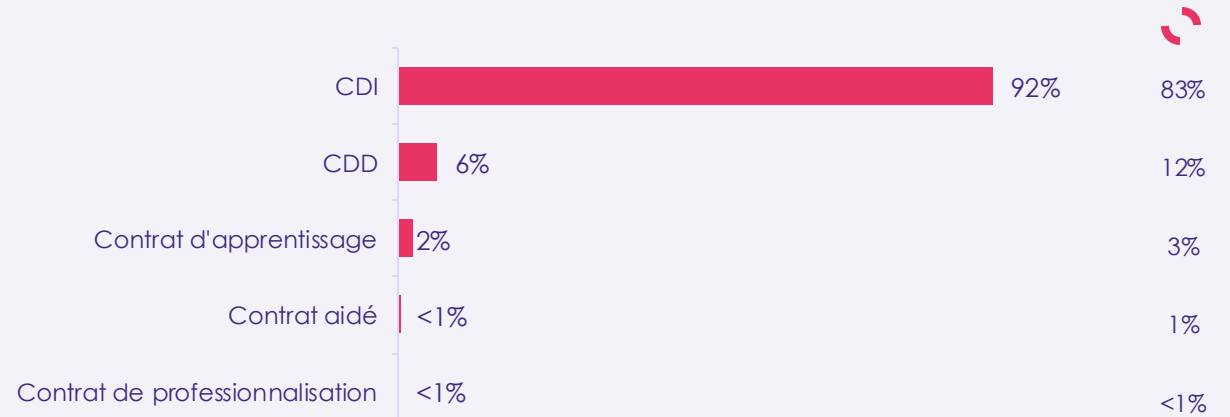
76%



24%

Rappel taux de féminisation tous âges confondus : 80%  
Taux de féminisation 2021 : 75%

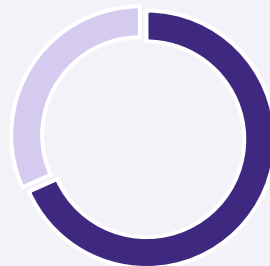
## TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : 6%

## QUOTITÉ DE TRAVAIL

Temps partiel  
27%



Temps plein  
73%

Rappel temps partiel tous âges confondus : 27%  
Part de temps partiel en 2021 : 31%

## RQTH

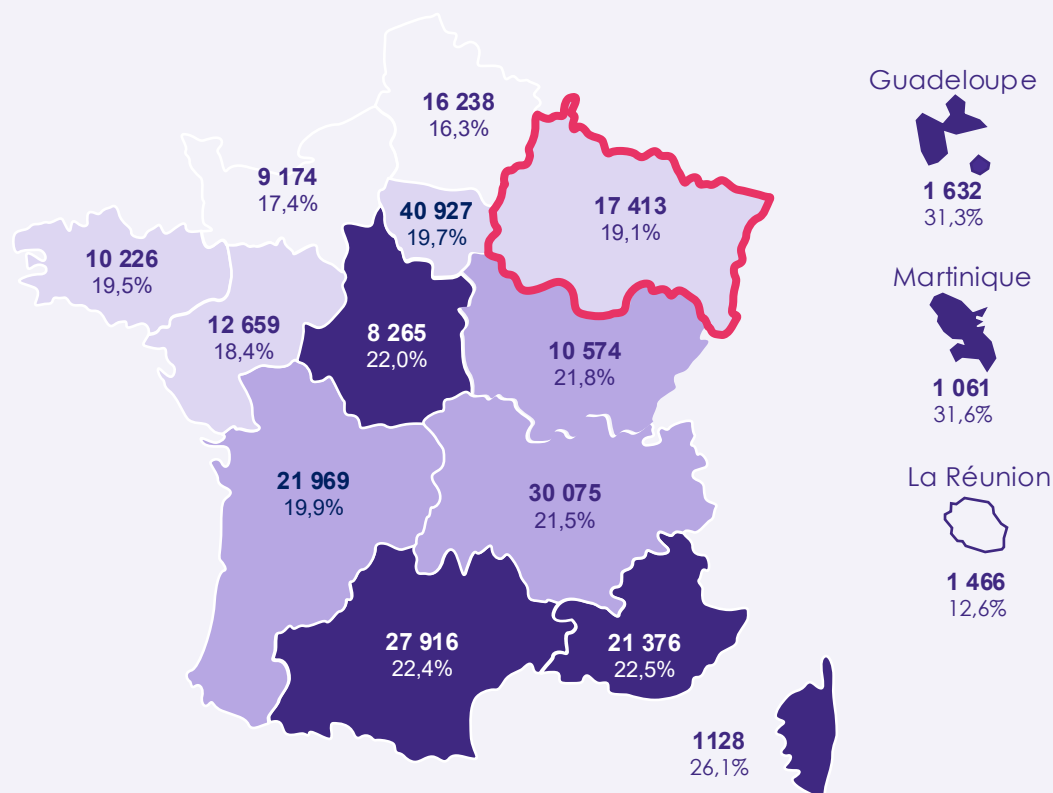
8,7%  
des effectifs

-  
4,9% toutes filières  
dans la région

Rappels nationaux

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

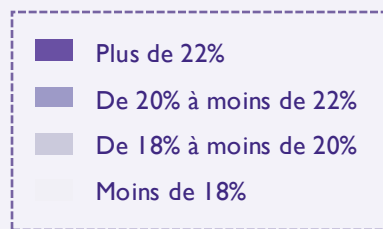
17 400 SALARIÉS DU GRAND EST ONT 55 ANS ET PLUS DANS LE SECTEUR (20% des salariés au niveau national)



Moyenne nationale : 20%

Rappel 2021 : 20%

## Légende



La région Grand Est se situe **légèrement en dessous de la moyenne nationale concernant le taux de salariés seniors dans les effectifs** (19% contre 20% au national).

Elle est ainsi, au niveau de l'Hexagone, la 4<sup>e</sup> région à avoir le moins de salariés seniors, après Hauts-de-France, Normandie et Pays de la Loire.

# PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Plus de  
**6 500**

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 **plus de 6 500** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **7,2%** des effectifs (6,3% 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
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	1 217	12%	9%
Aide-soignant	689	5%	5%
AES	368	7%	7%
IDE	362	5%	5%
Autre spécialiste sans précision	353	24%	12%
Directeur	339	32%	18%
Médecin généraliste	254	17%	16%
Secrétaire médical	249	2%	2%
Educateur spécialisé	176		



3

# RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION GRAND EST : QUELLE SITUATION ?

# À RETENIR

- Pour ces établissements en difficulté, **environ 2 860 postes sont non pourvus**, avec principalement 1 460 pour la **filière Éducative et sociale** et 1 310 pour la **filière Soins**. Les métiers les plus impactés sont les IDE et les aides-soignants.
- Pour pallier les postes vacants, 6 établissements sur 10 ont recours à des **CDD/contrats jour** (58%), contre seulement 4 sur 10 en 2021. Le recours aux **heures supplémentaires** (44%), bien qu'en baisse (-5 pts), reste la deuxième solution la plus utilisée, devant le **recours à l'intérim** (37%, en baisse de 2 pts) et **à des « faisant-fonction »** (35%, en forte hausse de 13 pts).
- De plus en plus d'établissements déploient **des démarches plus structurelles pour faire face à ces tensions**, en premier lieu la collaboration avec des acteurs de l'emploi (71%), l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (59%), la gestion de viviers de candidats (50%) et l'animation de portes ouvertes ou « job dating » (50%).

# 3.1

## DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

# RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Besoins en recrutement

**2 860  
POSTES**

Moyenne nationale toutes  
branches confondues :  
**26 480 postes**

## SOIN : 1 312 POSTES

*Soin, prévention, rééducation et médico-technique*

**1 188**

*Médical*

**124**

## ÉDUCATIF ET SOCIAL : 1 461 POSTES

*Éducatif, social et insertion*

**1 377**

*Travail protégé*

**84**

*Enseignement et formation*

## FONCTIONS SUPPORTS : 89 POSTES

*Services et moyens généraux*

**52**

*Autres services support*

**2**

*Direction*

**35**



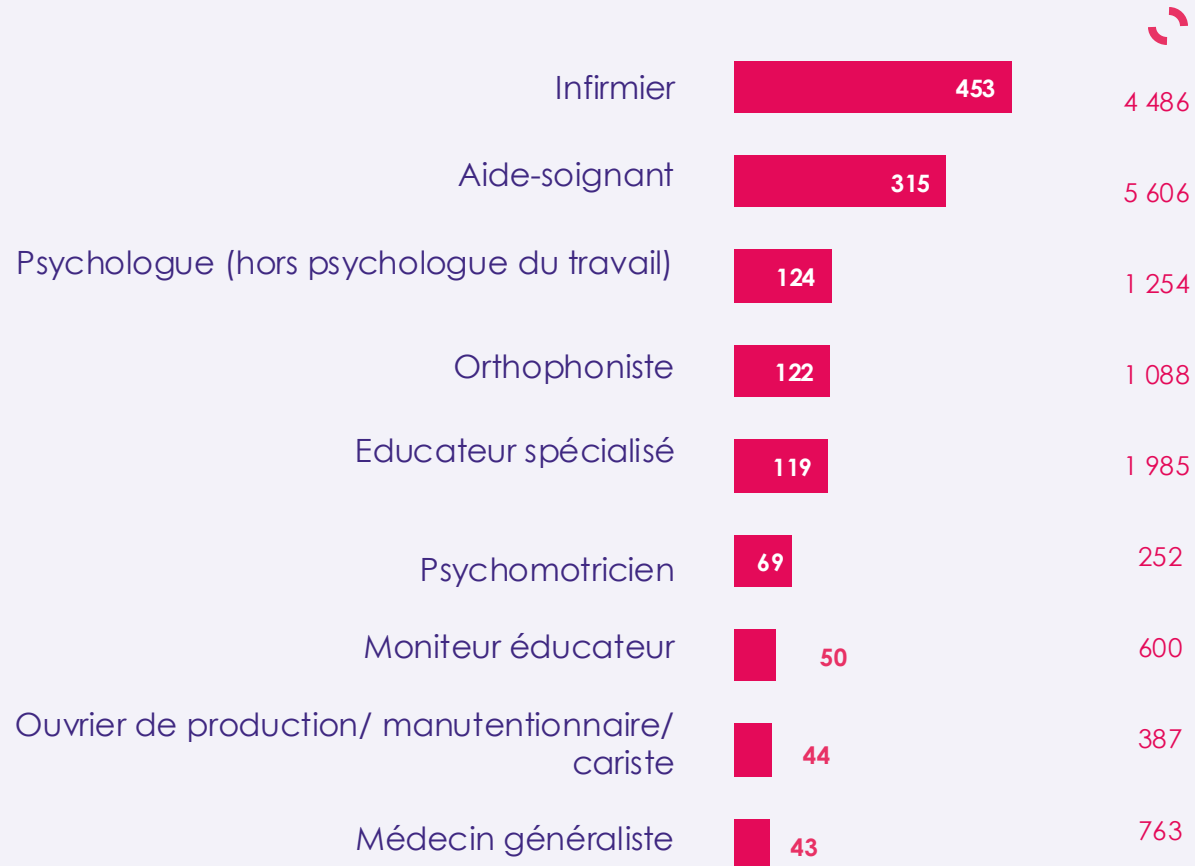
**3.2**

# **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 A POURVOIR PAR MÉTIER\* EN EFFECTIF



Les métiers les plus en tension en Grand Est sont **les Infirmiers** (450 postes à pourvoir) et les **Aides-Soignants** (315).

A noter, comme au national, l'arrivée des Psychologues dans ce classement.

# RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION- RÉCAPITULATIF

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

	Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	Infirmier	Aide-soignant	Psychologue (hors psychologue du travail)	Orthophoniste	Éducateur spécialisé	Psychomotricien	Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	2	1	1	1	1	1
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	1	3	6	2	4	4	3	2
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	-	5	3	-	3	2	4	4
Situation géographique de l'établissement	-	6	5	-	-	-	-	-
Rémunération	1	2	1	2	1	3	2	3
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	-	4	3	-	-	-	4	-

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** est la principale explication aux difficultés de recrutement que ce soit dans la région ou au niveau national.

La **rémunération** est aussi la principale cause évoquée pour les métiers d'Auxiliaire socio-éducatif et d'Orthophoniste, et pour les AS.

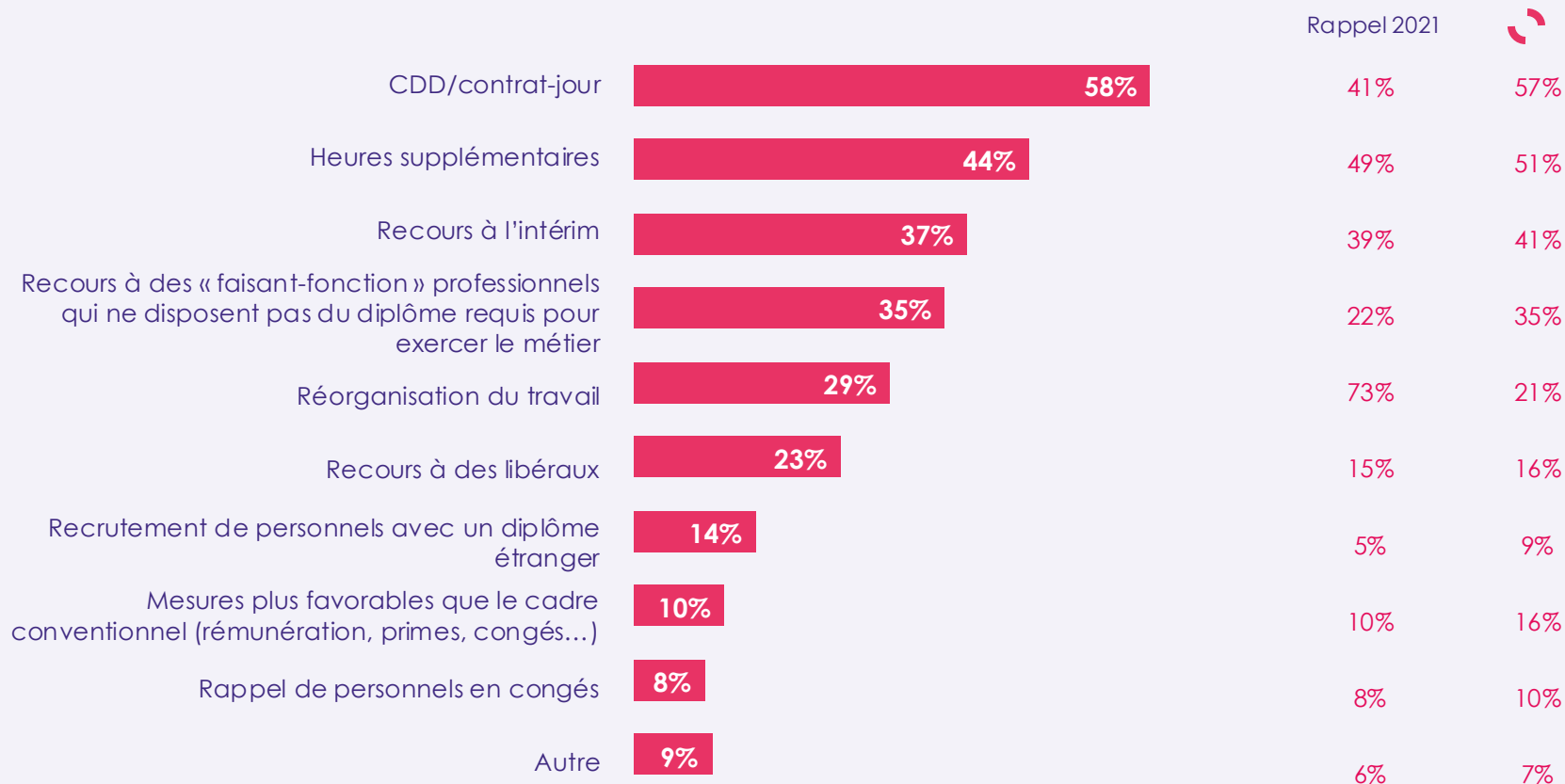
# 3.3

## ACTIONS MISES EN ŒUVRE 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)



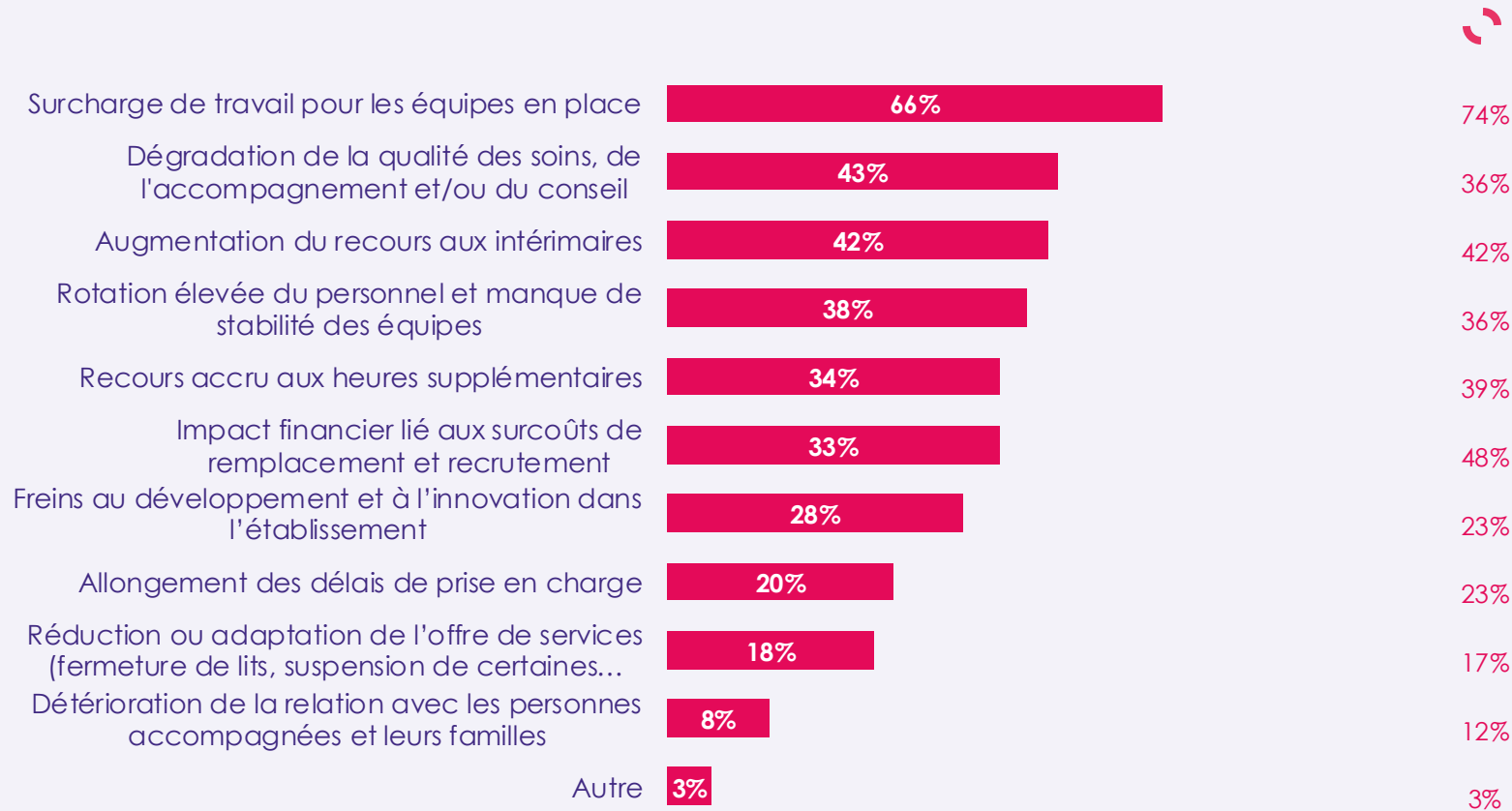
Dans un contexte de tensions budgétaires et de difficultés de recrutement, le **recours à des CDD/contrats jour est la principale action mise en œuvre en région Grand Est (58%). Un recours plus important qu'en 2021 (+17 pts).**

À l'inverse, si les heures supplémentaires sont toujours largement utilisées pour pallier les difficultés (44%, 2<sup>e</sup> solution la plus envisagée), le recours est moins fréquent qu'en 2021 (44% vs 49%).

**A noter le développement important du recours aux « faisant fonction »** passant de 22% en 2021 à 35% en 2024.

# IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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

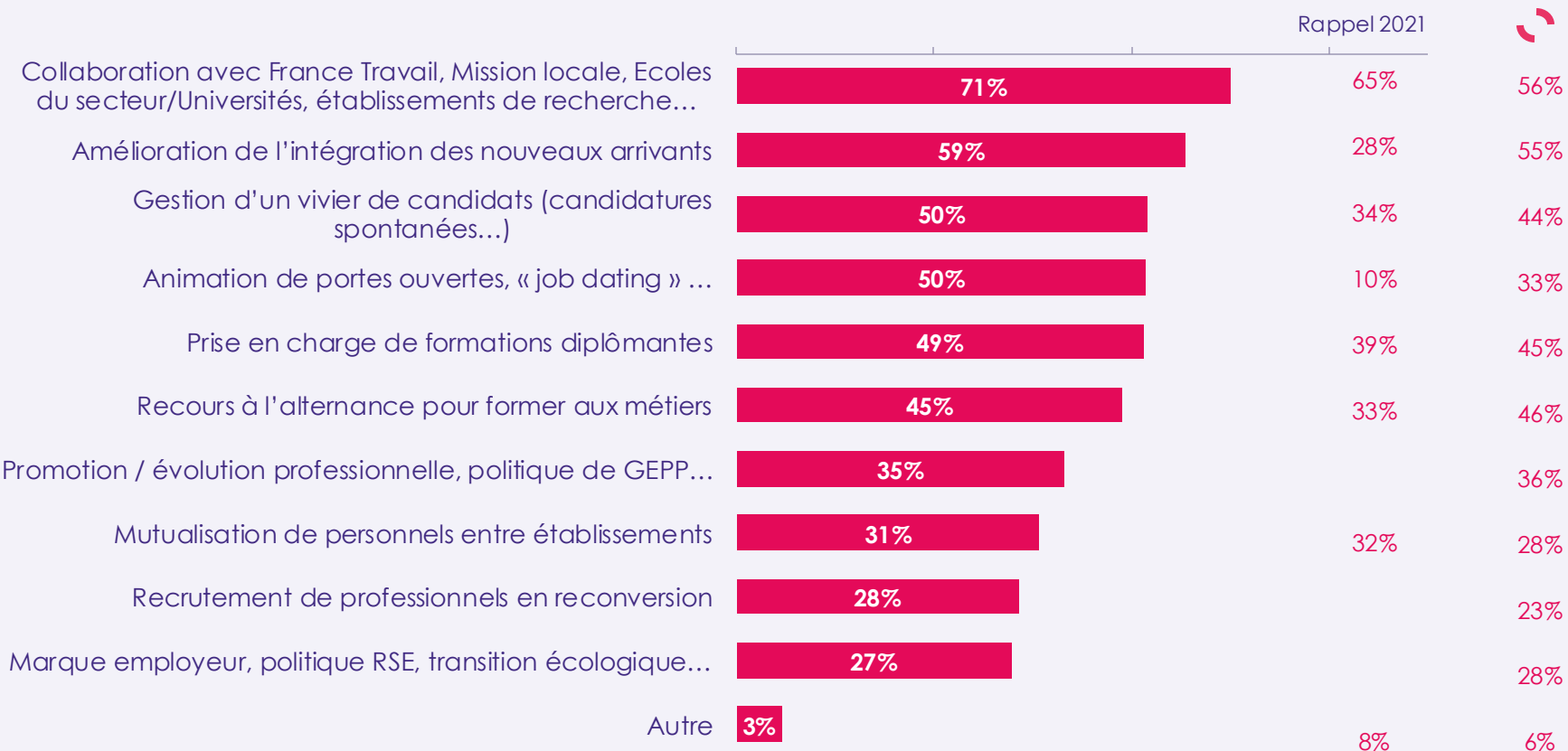


Pour les 2/3 des établissements (66%), les difficultés de recrutement ont un impact, en premier lieu, sur la surcharge de travail des équipes en place. Un résultat toutefois moins prononcé qu'à l'échelle nationale où les 3/4 des établissements font part de ces impacts sur la charge de travail.

4 établissements sur 10 observent également un impact sur la qualité des soins ou de l'accompagnement (43%) plus important qu'à l'échelle nationale, l'augmentation du recours aux intérimaires (42%), ainsi que la rotation élevée du personnel (38%).

# DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



La collaboration avec France travail, Missions locales ou établissements de formation est la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement (en hausse, 71% vs 65% en 2021).

Viennent ensuite pour plus de la moitié des établissements, part en nette augmentation, l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, la gestion de viviers de candidats ou encore l'animation de portes ouvertes, « job dating »...

De manière générale, les établissements sont de plus en plus nombreux à déployer différentes démarches pour améliorer leur attractivité et répondre à leurs besoins de recrutement.

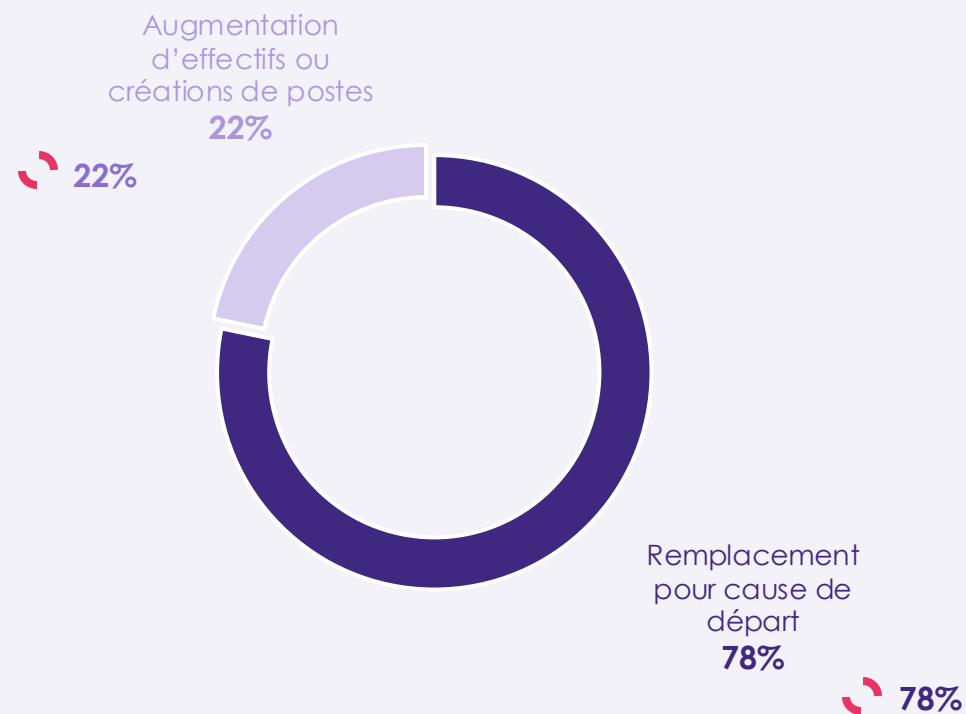


**3.4**

# **MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION**

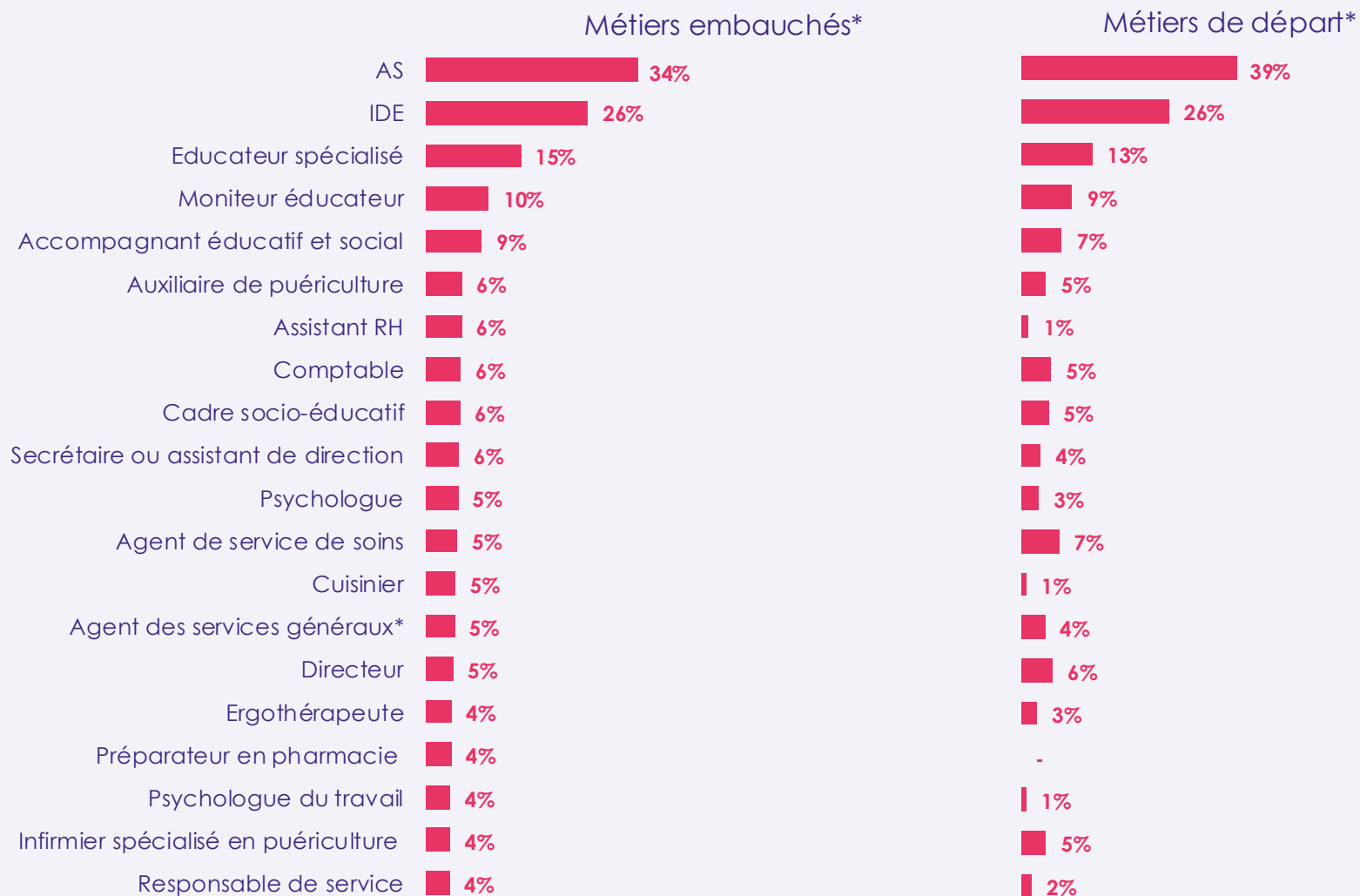
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

# TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches en Grand-Est sont principalement le fait de remplacements (78%), mais la part de créations de poste représente près d'un quart des embauches (22%).

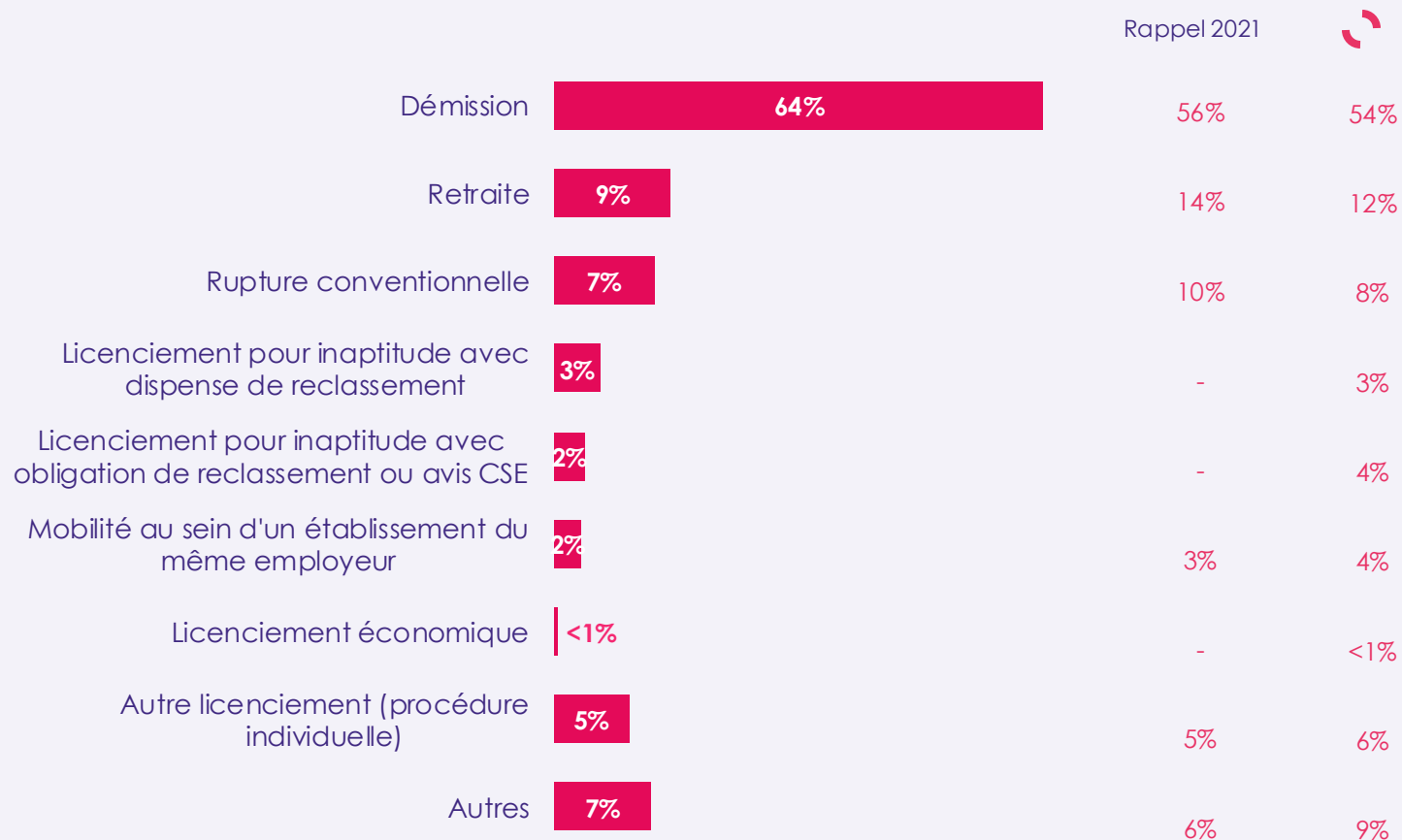
# COMPARAISON DES MÉTIERS/EMPLOIS EMBAUCHÉS ET MÉTIERS/EMPLOIS DE DÉPART



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

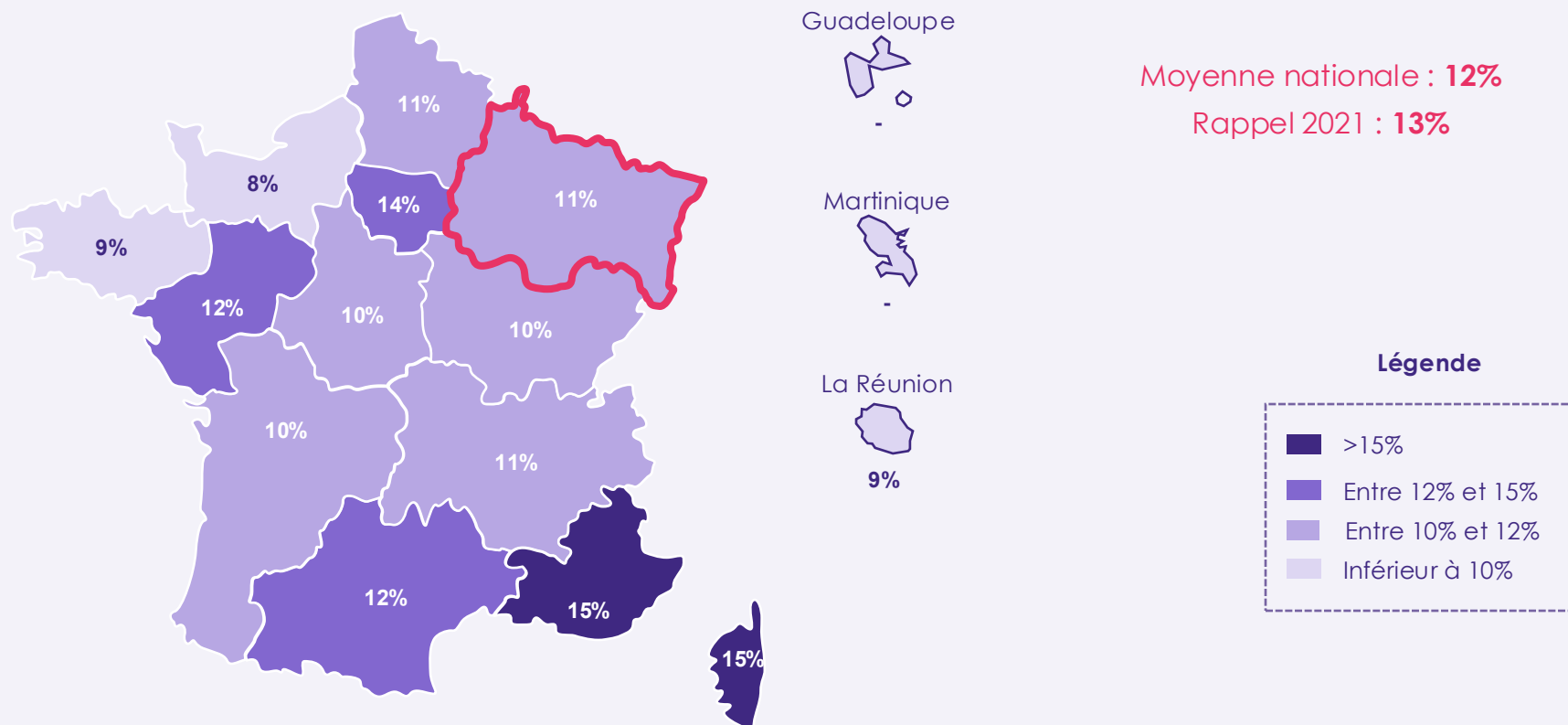
On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, le poids majeur de trois métiers : **IDE, AS et Educateur spécialisé.**

# RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les principales causes des départs ne changent pas : près de deux tiers des départs (64%) sont liés à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 9% d'entre eux soit -5 pts par rapport à 2021. Les ruptures conventionnelles ont baissé de 3 pts.

# TAUX DE ROTATION OU TURNOVER\* PAR RÉGION



La région Grand Est affiche un taux de rotation du personnel de 11%, légèrement inférieur à la moyenne nationale.

Ce sont PACA et Corse (15%) et Ile-de-France (14%) qui ont le turnover le plus élevé.

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

Le taux de rotation moyen, aussi appelé turnover, est compris entre 5 et 15%, un taux de mobilité supérieur à 15% est considéré comme élevé.



3.5

# ÉCLAIRAGE SUR LES TENSIONS ET BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE RÉGIONAUX

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 des intentions de recrutement diffusées par France travail pour 2025 (cf ci-dessous) et 2022 (cf page suivante) laisse apparaître **un recul marqué (en volume) des besoins en recrutement d'AS, infirmiers/sage-femmes, ASH et, dans une moindre mesure, des éducateurs spécialisés**, en région Grand Est.

	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
<b>GRAND EST</b>	<b>3 800</b>	<b>2 610</b>	<b>790</b>	<b>1 530</b>	<b>580</b>	<b>450</b>	<b>1 500</b>	<b>600</b>	<b>1 160</b>
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
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>56 040</b>	<b>36 850</b>	<b>16 200</b>	<b>20 430</b>	<b>8 600</b>	<b>3 420</b>	<b>9 910</b>	<b>8 450</b>	<b>15 290</b>

# 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	Éducateurs 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
<b>GRAND EST</b>	<b>6 260</b>	<b>4 130</b>	<b>1 890</b>	<b>1880</b>	<b>630</b>	<b>240</b>
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
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>87 050</b>	<b>46 400</b>	<b>29 230</b>	<b>27 940</b>	<b>9 610</b>	<b>3 320</b>

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 RÉGION  
GRAND EST**

# À RETENIR

- Plus de **59 300 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **en région Grand Est**. La région couvre ainsi **8%** des formations, poids similaire à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches.
- **Plus de 1 550 contrats d'apprentissage** ont été engagés en 2024 au plan régional, soit **8%** du total de contrats engagés nationalement. **770 établissements** ont été employeurs d'apprentis, correspondant à 9% de ces établissements sur le plan national.
- Selon les établissements, plus de **25 000 salariés**, soit **28%** 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 : **62%** ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que plus de **6 000 salariés ont besoin d'accéder à une formation diplômante ou certifiante**, soit **7%** de l'effectif régional. Ces besoins émanent de **38%** des établissements déclarant avoir au moins un salarié concerné. Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'**aide-soignant, IDE, accompagnant éducatif et social, et éducateur spécialisé**, traduisant un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

# 4.1

## FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

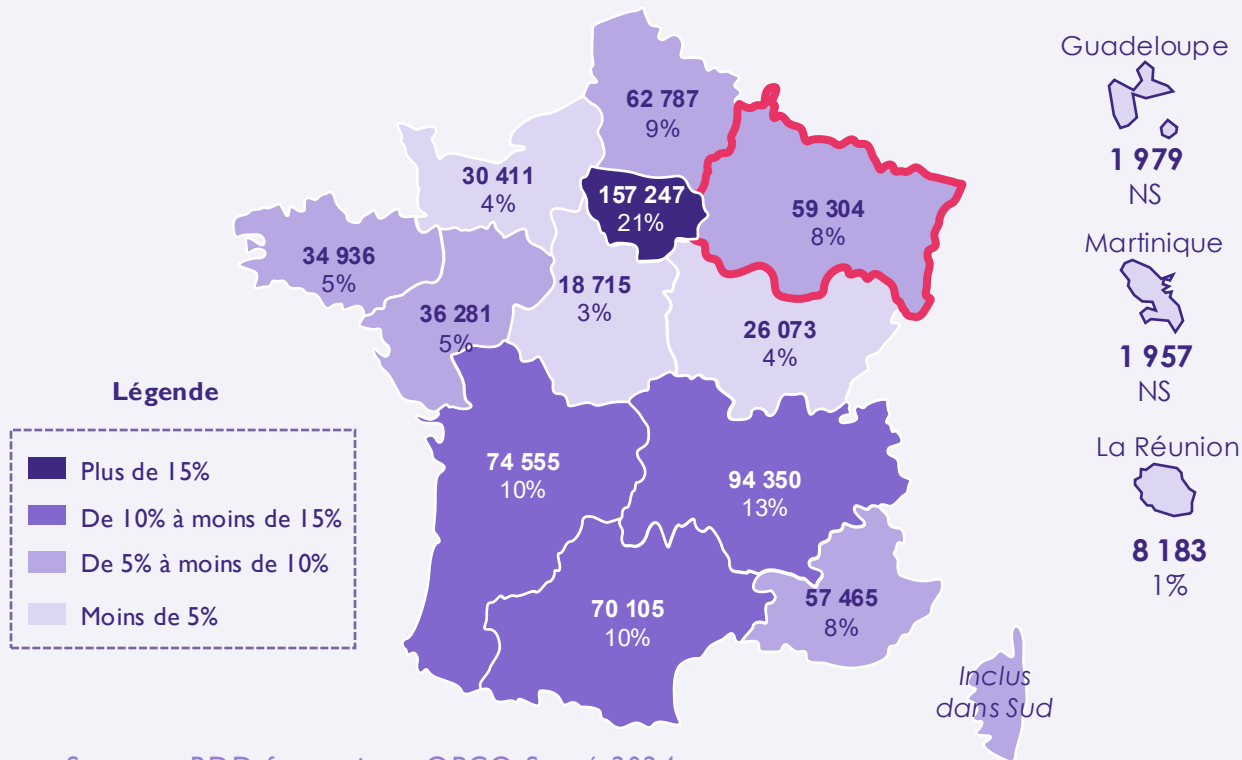
*Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé*

*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.*

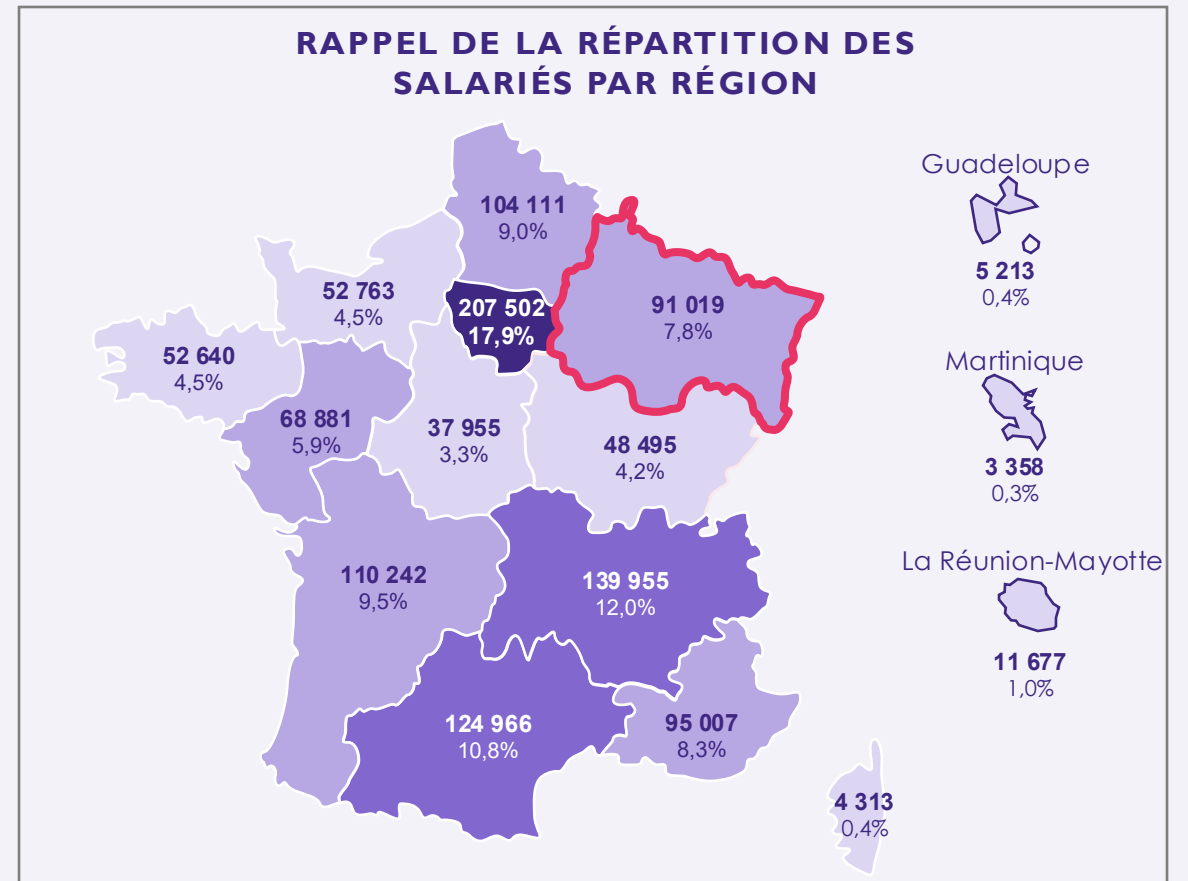
# ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

La région Grand Est est la **6ème région en nombre d'actions de formation réalisées**, ex-aequo avec PACA. Cette proportion est à rapprocher du poids des effectifs, la région représentant aussi près de 8% des salariés.

## 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

RÉGIONS	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%
<b>GRAND EST</b>	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 :** 9,7% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Grand Est.

En Grand Est, sur l'ensemble des branches, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif.

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





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%
<b>GRAND EST</b>	<b>2 229</b>	<b>9%</b>	<b>2 090</b>	<b>9%</b>	<b>221</b>	<b>7%</b>	<b>114</b>	<b>8%</b>	<b>22</b>	<b>2%</b>
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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>24 215</b>		<b>23 986</b>		<b>2 980</b>		<b>1 376</b>		<b>995</b>	



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%
<b>GRAND EST</b>	<b>103</b>	<b>11%</b>	<b>66</b>	<b>7%</b>	<b>78</b>	<b>11%</b>	<b>75</b>	<b>12%</b>	<b>64</b>	<b>11%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
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%
<b>FRANCE ENTÈRE</b>	<b>921</b>		<b>903</b>		<b>721</b>		<b>624</b>		<b>598</b>		<b>92</b>	



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)		Éducateurs spécialisés		Moniteurs éducateurs		Assistants de service social		Éducateurs 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%
<b>GRAND EST</b>	<b>427</b>	<b>7%</b>	<b>328</b>	<b>9%</b>	<b>131</b>	<b>5%</b>	<b>143</b>	<b>8%</b>	<b>168</b>	<b>10%</b>	<b>131</b>	<b>9%</b>
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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>5810</b>		<b>3549</b>		<b>2426</b>		<b>1749</b>		<b>1745</b>		<b>1 407</b>	



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		Éducateurs 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%
<b>GRAND EST</b>	<b>112</b>	<b>8%</b>	<b>71</b>	<b>7%</b>	<b>34</b>	<b>6%</b>	<b>34</b>	<b>7%</b>	<b>17</b>	<b>10%</b>	<b>21</b>	<b>18%</b>
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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>1392</b>		<b>1 043</b>		<b>554</b>		<b>456</b>		<b>175</b>		<b>120</b>	



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 GRAND EST

**1 551**  
**CONTRATS**  
**D'ALTERNANCE**  
**EN 2024**

Rappel 2023 : 1 594

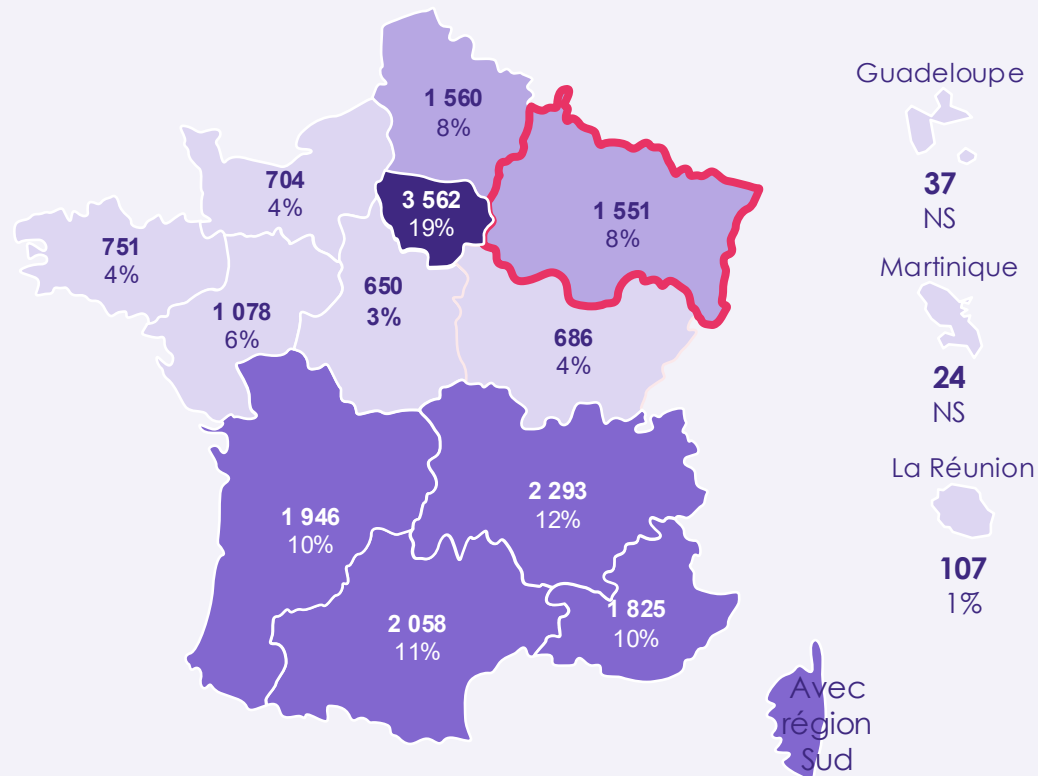
- La répartition des contrats d'alternance en Grand Est s'effectue comme suit : **81%** en apprentissage (1 251 contrats), **10%** en professionnalisation (158 contrats) et **9%** en PRO-A (142 contrats) *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)*
- **8%** des alternants du secteur sont présents en Grand Est *(vs 8% en 2023)*
- **39%** des alternants sont accueillis dans les établissements de **50 à 249 salariés** et **43%** dans des établissements de **10 à 50 salariés**.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

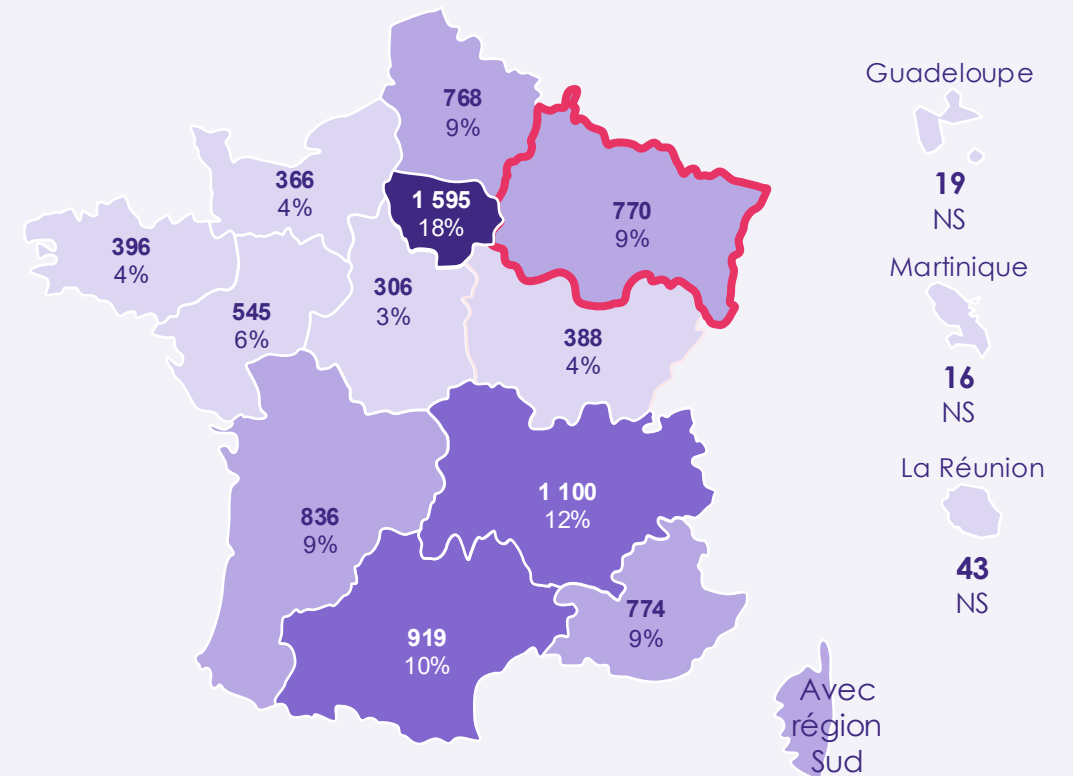
# RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Grand Est accueille **8% des alternants**, poids similaire à son poids dans l'effectif salarié des branches composant l'Opco Santé (9%). Elle compte **9% des établissements** employeurs d'alternants.

## RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



## RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



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

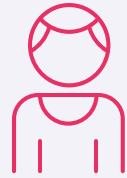
Source : BDD formations OPCO Santé 2024

# PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION GRAND EST

## SEXE



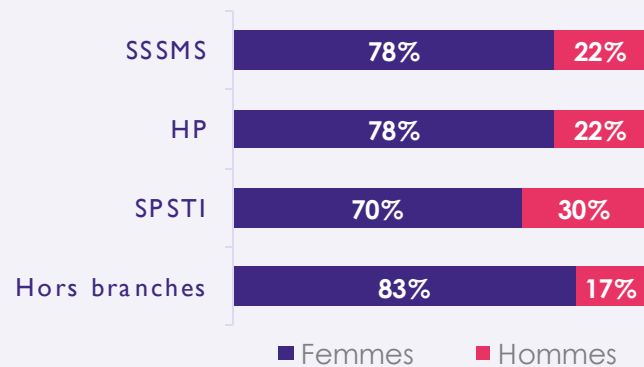
78%



22%

Taux de féminisation national : 77%

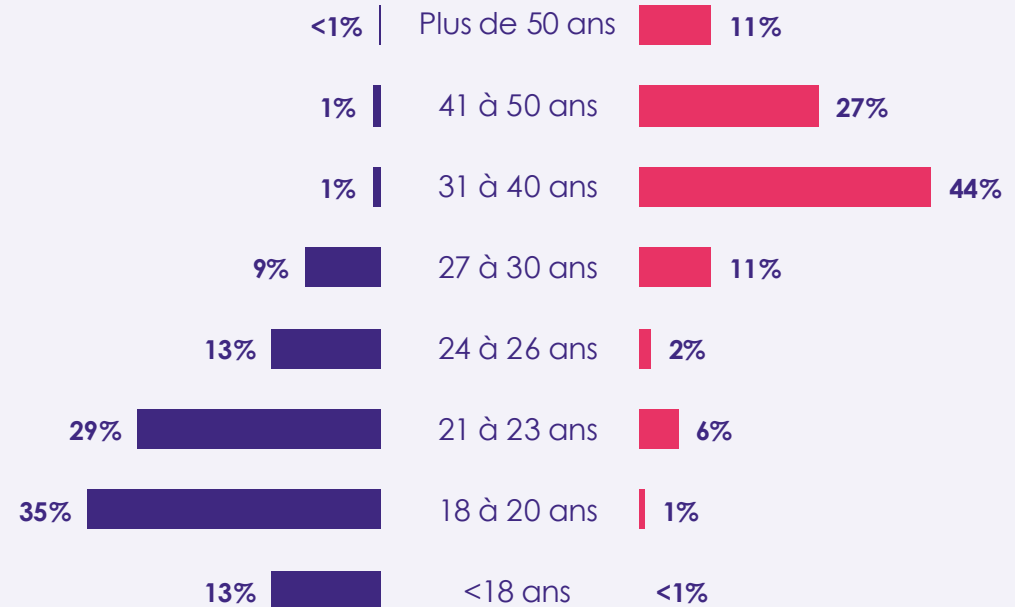
## SEXE PAR BRANCHE



## ÂGE

### Contrats d'apprentissage

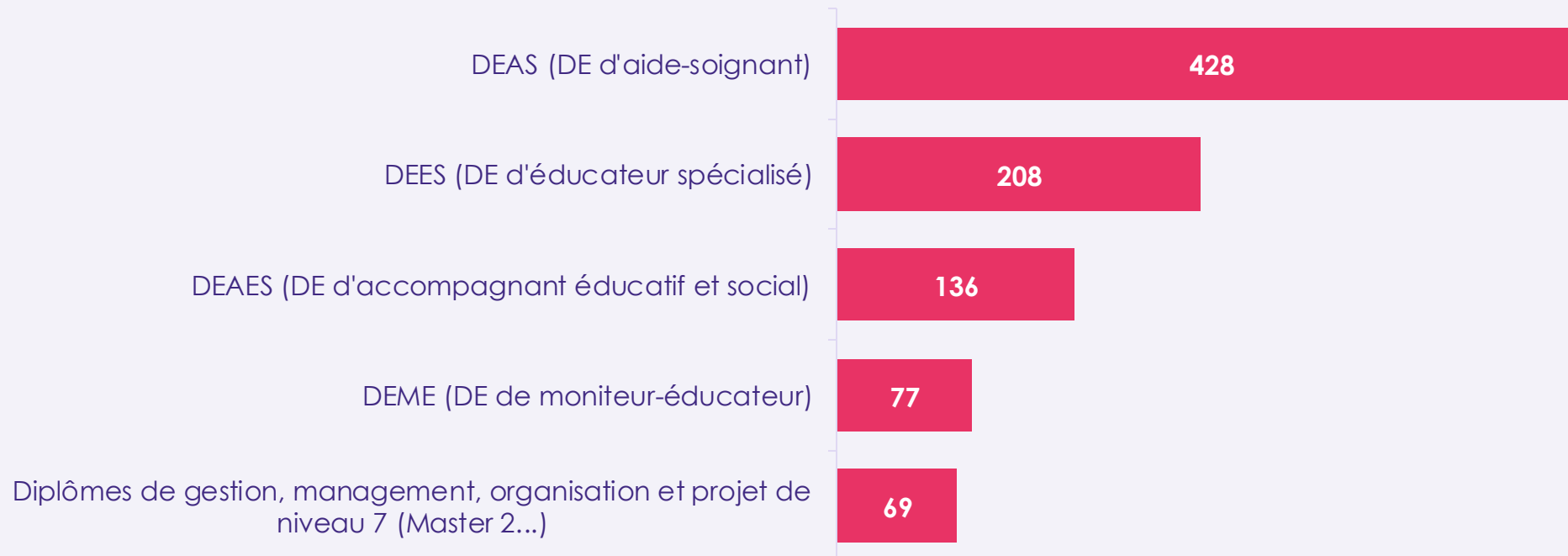
### Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

# PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN GRAND EST

## 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.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

# 4.4

## BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

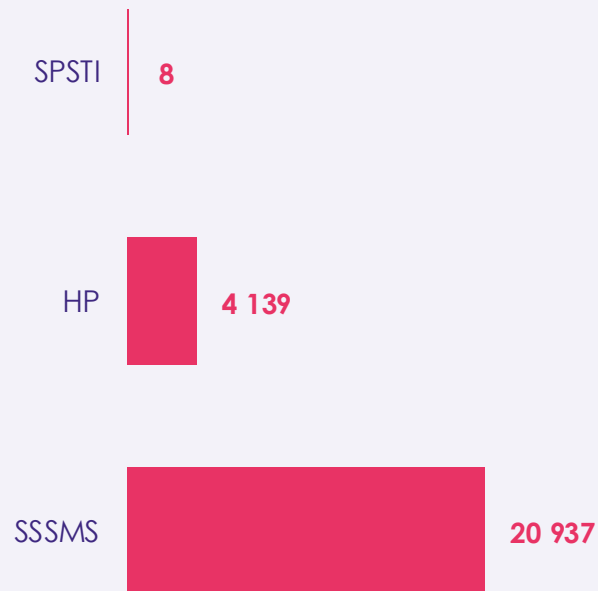
*Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

# DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

## Plus de 25 000

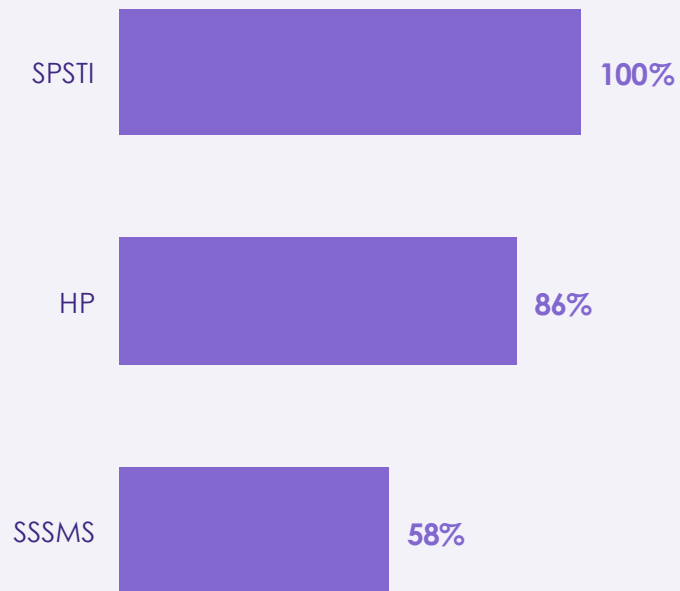
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI  
UNE FORMATION EN 2025,

SOIT **28%** DES EFFECTIFS DU  
SECTEUR



## 62%

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



Selon les établissements, **plus de 25 000 salariés, soit 28% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. en Grand Est. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **62% 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

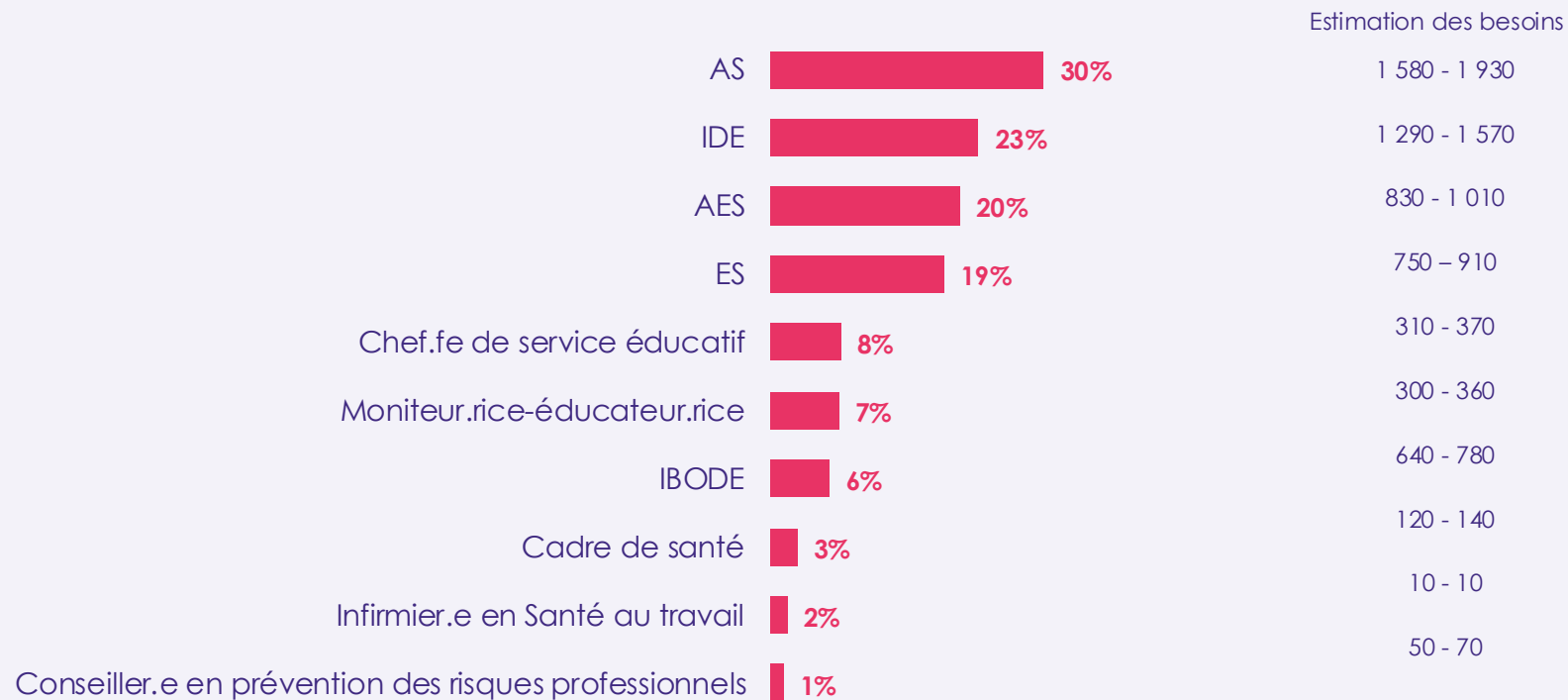
**Plus de 6 000**

**SALARIÉS NÉCESSITENT UNE FORMATION  
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,  
SOIT 7% DES EFFECTIFS DU SECTEUR**

**38%**

**DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN  
SALARIÉ NÉCESSITANT UNE FORMATION  
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE**

## SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **plus de 6 000 salariés en région Grand Est ont un besoin de formation diplômante ou certifiante, soit 7% des effectifs.**

Ce besoin émane de 4 établissements sur 10 (38%) déclarant avoir au moins un salarié concerné.

Les 4 formations diplômantes les plus demandées sont celles d'Aide-soignant, d'IDE, d'Accompagnant éducatif et social et d'Éducateur spécialisé, **traduisant un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.**

05

# FOCUS SUR 3 THÉMATIQUES POUR LA RÉGION GRAND EST :

- 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 DES 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 : **80%**

Taux de féminisation des  
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 : 77% de femmes cadres** ↻ **73%** Rappel 2021 : **88%**

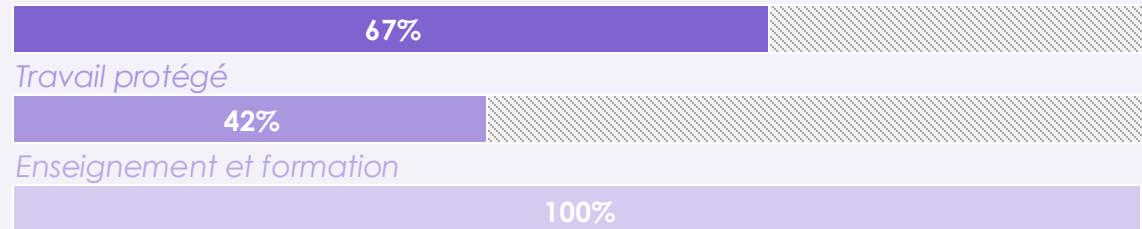
*Soin, prévention, rééducation et médico-technique*



*Médical*

**ÉDUCATIF ET SOCIAL : 67% de femmes cadres** ↻ **73%** Rappel 2021 : **74%**

*Éducatif, social et insertion*



*Travail protégé*

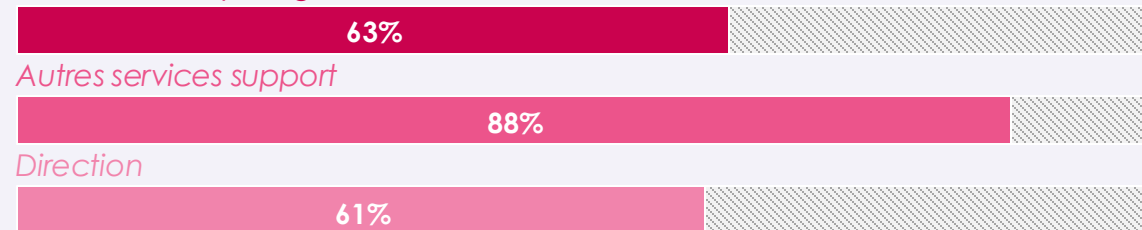
42%

*Enseignement et formation*

100%

**FONCTIONS SUPPORTS : 63% de femmes cadres** ↻ **71%** Rappel 2021 : **71%**

*Services et moyens généraux*



*Autres services support*

88%

*Direction*

61%

# PART DES 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 : **80%**

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

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

**SOIN : 76% 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 DES FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA BRANCHE HP DANS LA RÉGION

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

**73%**

Taux de féminisation de la branche dans la région : **84%**

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

\*Note de lecture : Au sein des établissements de la branche HP, 73% des cadres en poste sont des femmes.

**SOIN : 89% 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*

*(non-renseigné)*

*Travail protégé*

*(non-renseigné)*

*Enseignement et formation*

*(non-renseigné)*

**FONCTIONS SUPPORTS : 42% de femmes cadres**  **63%**

*Services et moyens généraux*



*Autres services support*



*Direction*



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

Taux de féminisation  
parmi les cadres de la  
région\*

**68%**

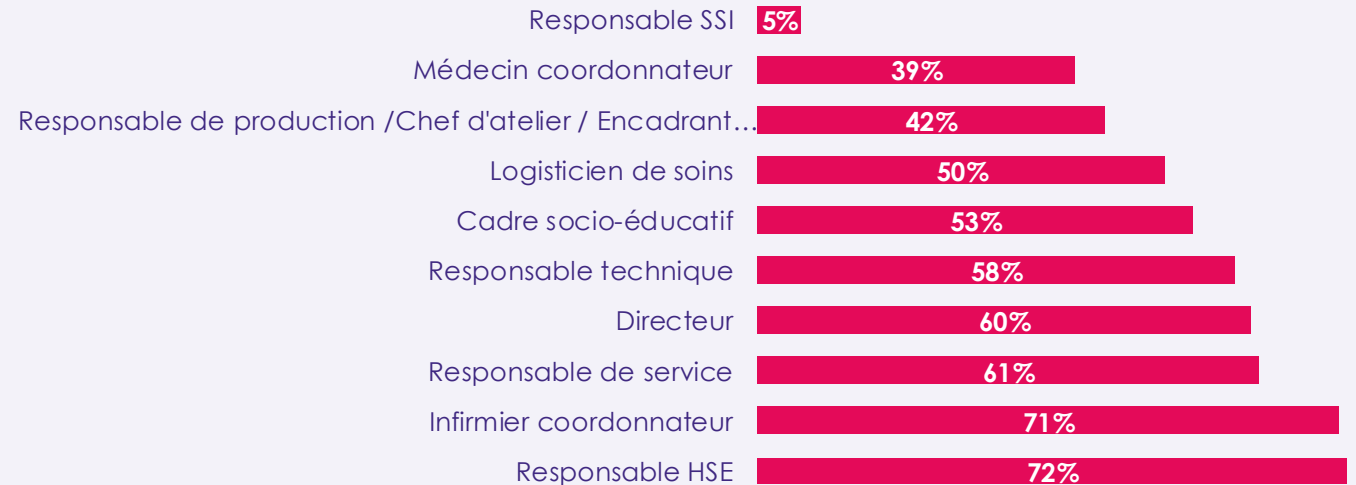
Taux de féminisation de la  
région : **80%**

Taux de féminisation des  
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 : 39% des médecins coordonnateurs 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

**99% des responsables hôtellerie**

**92% des coordinateurs de parcours de santé**

**88% des cadres fonctionnels**



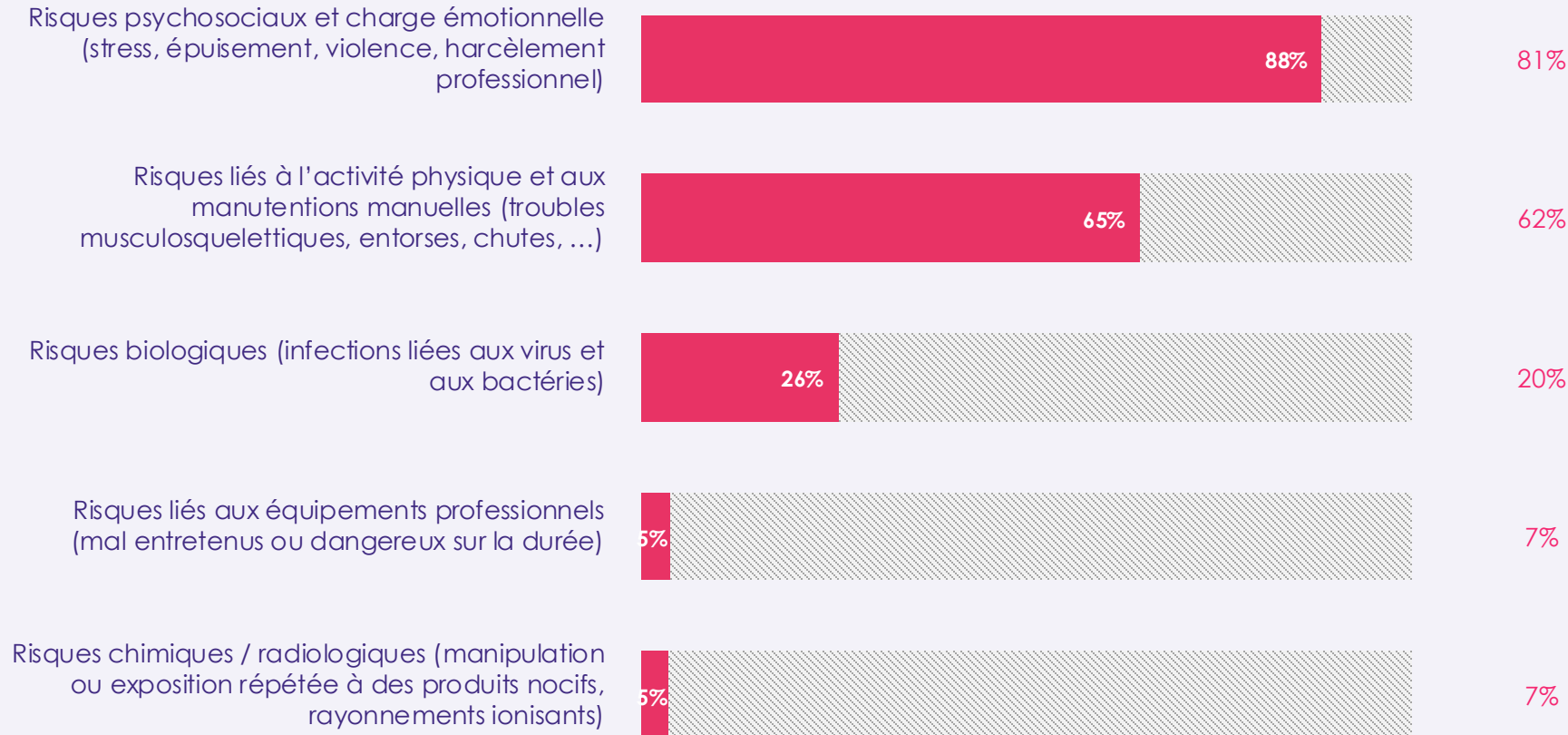
5.2

# 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 RÉGION GRAND EST

**48%**  
DES STRUCTURES ONT ENGAGÉ AU MOINS UNE ACTION DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL  
(55% AU NIVEAU NATIONAL)

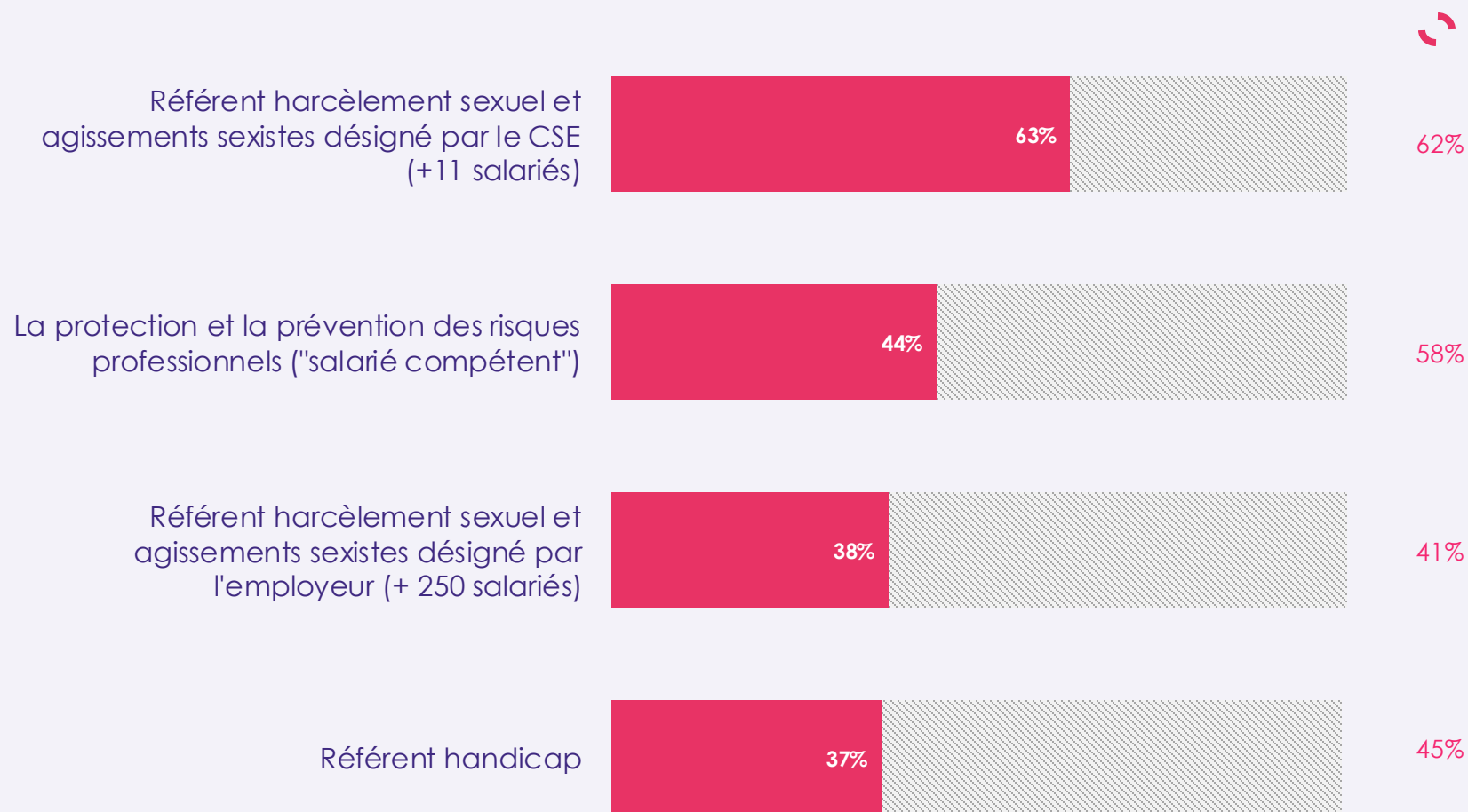


Dans la région Grand Est, les risques principaux auxquels sont exposés les salariés sont **les risques psychosociaux et charges émotionnelles exprimés par 88% des établissements.**

En 2<sup>e</sup> position arrivent les **risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles (65%).**

Face à ces risques, près de la moitié des structures (48% vs 55% au niveau national) ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail.

# DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN GRAND EST



En matière de **référents**, plus de 6 établissements sur 10 en Grand Est comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés) et un peu plus de 4 sur 10 un tel référent désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 11 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, est exprimée par seulement 4 établissements sur 10 contre 6 sur 10 sur le plan national.

Les **référents handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés par plus d'un tiers des établissements (37%).

5.3

# ÉVOLUTION DES MÉTIERS/FONCTIONS ET MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS EN RÉGION

*Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

# ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN GRAND EST

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, 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

**17%**

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

# MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

## 10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

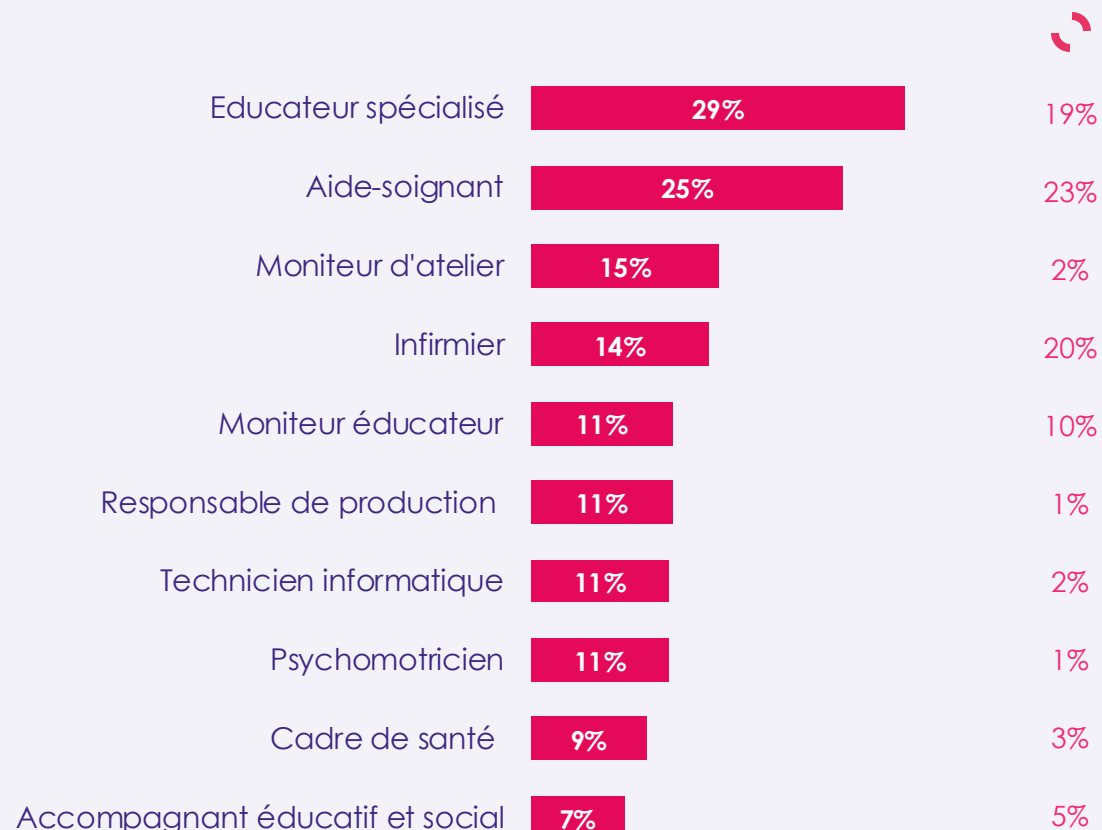
(dans l'ordre du nombre de citations)

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

**20%**

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

Moyenne nationale : **24%**



Un établissement sur cinq de la région Grand Est estime avoir des métiers/fonctions en progression (-4 pts par rapport au niveau national).

Les **métiers/fonctions les plus en progression** sont ceux d'Éducateur spécialisé (29% vs 19% sur le plan national), suivis des aides-soignants (25%).

# MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

## 10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

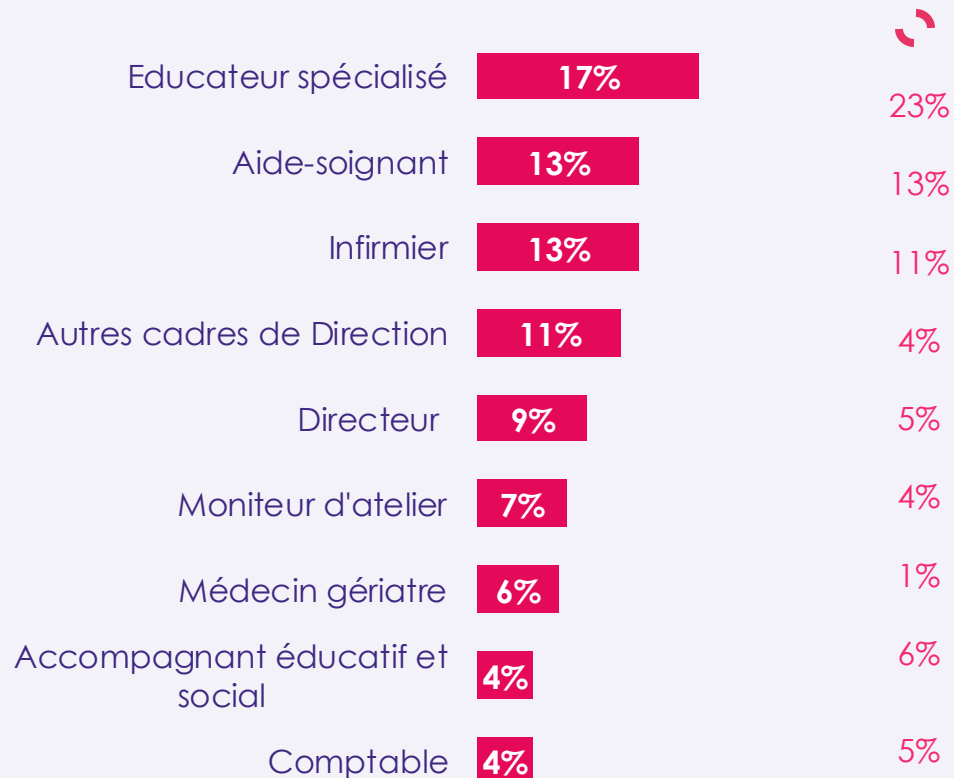
(dans l'ordre du nombre de citations)

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

**17%**

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

Moyenne nationale : **26%**



Alors qu'au niveau national,  
près d'un établissement sur  
quatre estime avoir des  
métiers en évolution, ils ne  
sont que **17% en Grand Est.**

Une évolution qui concerne les  
métiers/fonctions socio-  
éducatifs (Éducateurs spécialisés,  
moniteurs, AES...), mais aussi  
des professions de santé (AS,  
IDE...) et les fonctions  
managériales (Directeur, autres  
cadres de Direction...).

# MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion  
d'établissements  
déclarant avoir des  
métiers/fonctions  
émergents dans la  
région

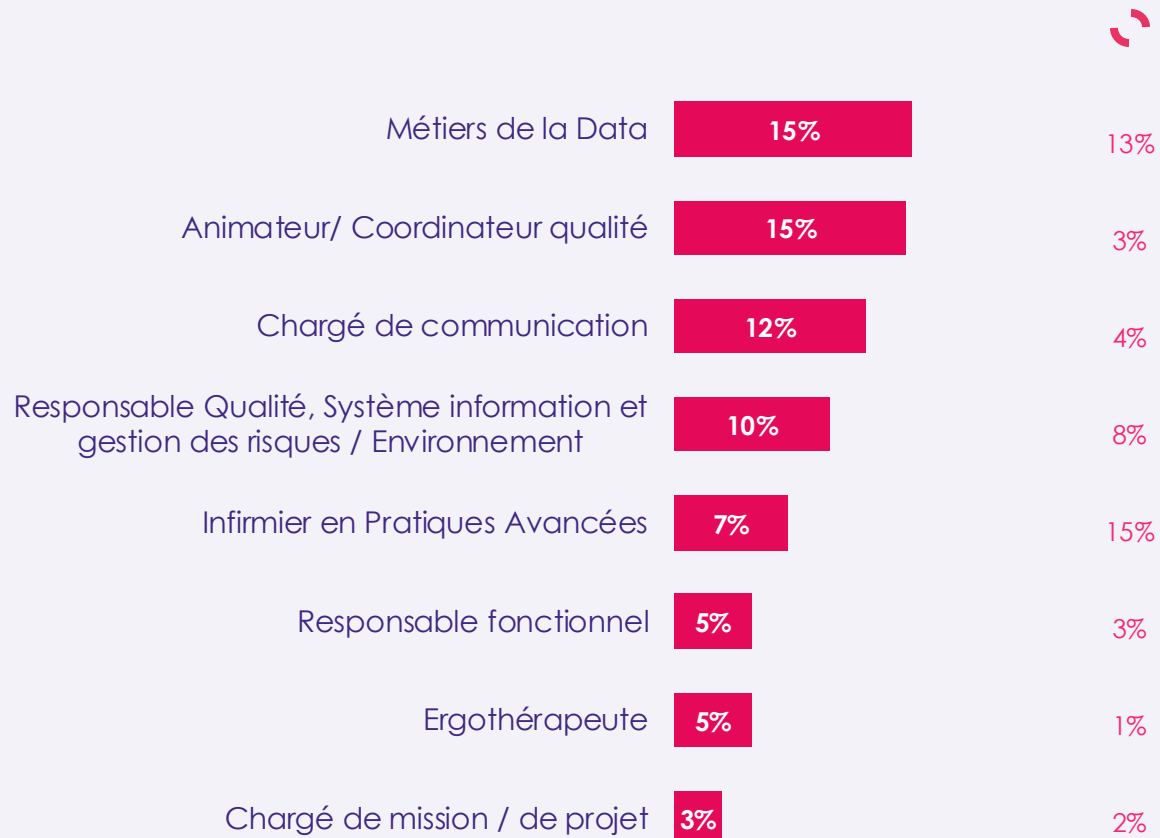
**13%**

« 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)



Seul 1 établissement sur 10  
identifie des  
métiers/fonctions  
émergents dans ses équipes  
(13% vs 14% sur le plan  
national).

Dans la région Grand Est,  
les métiers/fonctions  
émergents le plus cités  
concernent les métiers de  
de la data, de la qualité et  
de la communication.



06

## **ANNEXE**

*LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS*

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

Médical	2 854
Anatomie-cytologie-pathologique	5
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	20
Autre spécialiste sans précision	1 268
Biologiste médical	36
Chirurgien	4
Collaborateur médecin	18
Endocrinologue	18
Généticien	5
Médecin du travail	54

Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	42
Oto-rhino-laryngologue et chirurgien cervico-faciale	14
Pédiatre	6
Pharmacien	168
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	15
Psychiatre	99
Radiologue	13
Radiothérapeute	19
Sage femme	176

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	35 360
Agent de service de soins	3 733
Aide médico-technique et/ou paramédicale	74
Aide-soignant	12 663
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	18
Assistant de Soins en Gérontologie (ASG)	18
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	70
Autre technicien médico-technique	331
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	151
Auxiliaire de puériculture	158
Brancardier	271
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	785
Diététicien	188
Ergonome	54
Ergothérapeute	1 964
Gestionnaire de lits	26
Infirmier anesthésiste (IADE)	146
Infirmier coordonnateur	61
Infirmier	6 769

Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	79
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	1
Infirmier en santé au travail	45
Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice	7
Ingénieur de recherche chimiste	37
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	65
Manipulateur en radiologie	322
Masseur Kinésithérapeute	214
Orthophoniste	13
Orthoptiste	235
Ostéopathe	178
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	939
Psychologue (hors psychologue du travail)	1
Psychologue du travail	387
Psychomotricien	479
Secrétaire médical	35
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	36
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	35

# LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

<b>Éducatif, social et insertion</b>	<b>24 153</b>
Accompagnant éducatif et social	5 338
Animateur socio-éducatif	686
Assistant de service social / assistant social spécialisé	581
Auxiliaire socio-éducatif/ animateur d'activités, de loisirs	1 259
Cadre socio-éducatif	218
Conseiller en économie sociale et familiale	424
Conseiller en insertion professionnelle	70
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	168
Coordinateur de parcours de santé/social	124
Éducateur de jeunes enfants	957
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	430
Éducateur spécialisé	7 379
Éducateur sportif	1 057
Éducateur technique spécialisé	681
Employé de crèche ou de halte-garderie	529
Maître de maison	564
Mandataire judiciaire	731
Médiateur social	14
Moniteur éducateur	1 629
Surveillant de nuit qualifié	982
Technicien de l'intervention sociale et familiale	335

<b>Travail protégé</b>	<b>1 662</b>
Agent commercial ou technico-commercial	28
Moniteur d'atelier	712
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	788
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	135

<b>Enseignement et formation</b>	<b>536</b>
Enseignant (professeur spécialisé)	470
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	44
Responsable pédagogique / chef de projet formation	22

# LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	16 235
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	466
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	9 898
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	684
Cuisinier	575
Data Manager	2
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	20
Responsable de service	2 027
Responsable hôtellerie	221
Responsable HSE	31
Responsable SSI	24
Responsable technique	489
Secrétaire ou assistant de direction	1 570
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	88
Technicien informatique	137

Autres services support	3 949
Assistant RH	258
Autres services support	1 373
Cadre fonctionnel	1 150
Chargé des relations usagers	14
Chargé marketing communication	23
Comptable	1 079
Contrôleur de gestion	51

Direction	1 806
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	484
Directeur ( directeur d'établissement, DG, DG adjoint...)	1 110
Directeurs des soins	39
Médecin coordonnateur	304
Médecin DIM	7
Médecin-chef de service	209