



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats - NORMANDIE

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'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 en Normandie

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en Normandie
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 en Normandie

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 Normandie : 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 Normandie

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 des établissements et associations en région

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques en Normandie

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 collègue employeur

Madame Jane Brahim, Secrétaire-adjointe, représentante collègue 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, 276 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.



00

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION NORMANDIE

Quelques chiffres sur les effectifs

52 763 salariés

Dont

1/ **6 034 éducateurs spécialisés**,
11% des effectifs

2/ **4 868 aides-soignants**,
9% des effectifs

3/ **4 678 infirmiers diplômés d'Etat**,
9% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Plus de 3 400

salariés, **soit 6,5%** 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

530 POSTES

*Dont 74 infirmiers
et 71 éducateurs spécialisés*

Taux de rotation des équipes

8%

Risques professionnels

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

70%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

30 400

Besoins de formation

35%

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 52 700 salariés en Personnes Physiques (PP) en Normandie**. La région représente **4,5%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé. La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (toutes branches confondues) s'élève à **4,3%**, poids identique à la moyenne nationale.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la **filière éducative et sociale** compte **l'effectif régional le plus important**, avec 21 100 salariés (soit 40% des effectifs contre 31% au niveau national), qui exercent majoritairement 2 métiers : **éducateur spécialisé** (6 000 salariés) et **animateur socio-éducatif** (2 600 salariés).
- ▶ La **filière Soin**, pour sa part, totalise 19 500 salariés, soit 37% des effectifs (vs 43% au niveau national), avec principalement des **aides-soignants** (4 900) et des **infirmiers** (4 700).
- ▶ Enfin, les **fonctions support** comptabilisent 10 500 salariés, soit 20% des effectifs, poids en deçà de la moyenne nationale (24%).
- ▶ Les projections indiquent **plus de 3 400 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **6,5% des effectifs** régionaux. Ce constat s'inscrit dans un contexte où **37% des établissements** déclarent **des difficultés de recrutement**, notamment dans les métiers éducatifs, sociaux et du soin.

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

- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 79%** (vs 78% au niveau national), avec des **femmes plus présentes dans la filière Soins** (87% des salariés de la filière) et, a contrario, **moins présentes dans la filière éducative et sociale** (74%) **et dans les fonctions support** (72%).
- ▶ **17% des salariés ont 55 ans et plus** en Normandie, soit 3 points en-dessous de la moyenne nationale (20%). Les projections indiquent **3 400 départs en retraite à horizon 3 ans**. Les **plus importants volumes de départs en retraite** concernant les **agents des services généraux** (370), les assistants familiaux (260), les éducateurs spécialisés (250) et les aides-soignants (240).
- ▶ Le **taux de salariés en CDI, égal à 86%** dans la région, soit 3 points de plus qu'au plan national, monte à 92% dans la branche HP. A noter, **21% des salariés en Normandie sont en temps partiel** (vs 23% au national).
- ▶ L'analyse par Branche dans la région met en évidence une **prédominance d'éducateurs spécialisés** (6 000) dans la **branche SSSMS**, loin devant les **agents des services généraux** (2 700) et les **animateurs socio-éducatifs** (2 500). A noter, les 2 autres **métiers** les plus exercés sont également des métiers socio-éducatifs : **moniteur éducateur** et **accompagnant éducatif et social**, avec près de 2 000 salariés chacun.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont largement en tête**, avec 3 400 **IDE**, 3 300 **aides-soignants** et 2 000 **agents de service de soins**.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ En Normandie, **environ 530 postes sont à pourvoir selon les établissements déclarant des difficultés de recrutement**, partagés pour moitié entre la filière Soins (principalement, IDE, orthophoniste et ergothérapeute) et la filière éducative et sociale (éducateurs spécialisés et auxiliaires socio-éducatifs, en premier lieu). Les difficultés de recrutement ont pour conséquence principale une **surcharge de travail** pour les équipes en place (71%).
- ▶ Pour pallier ces difficultés, les établissements ont notamment recours à des **CDD / contrats-jours** (43%), aux **heures supplémentaires** (36%) **ou à l'intérim** (31%). Ils entreprennent **différentes démarches** (amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, recours à l'alternance, collaboration avec les acteurs de l'emploi...).
- ▶ **5 000 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit 1 500 de moins qu'en 2021), **près des 2/3 pour compenser des départs**. En Normandie, le **taux de rotation du personnel** ou turn-over est moindre (8%) qu'au niveau national (12%).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Plus de **30 000 actions de formation** ont été financées en 2024 en Normandie. La région couvre ainsi **4%** de l'ensemble des formations financées par l'OPCO Santé, poids légèrement inférieur au poids de la Normandie dans l'effectif couvert par les branches (4,5%). Dans le détail par branche, le poids des actions de formation au sein de la région est en cohérence avec leur poids dans l'effectif régional.
- ▶ **700 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 en Normandie, soit 4% des contrats à l'échelle nationale. Près de 400 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport au national (4%).
- ▶ Selon les établissements, **environ 13 500 salariés, soit 26% des effectifs vont suivre ou ont suivi une formation en 2025**. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 76% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **plus de 2 000 salariés ont besoin de suivre une formation certifiante ou diplômante, soit 4% de l'effectif régional**. Ce besoin est partagé, puisque 35% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **La formation diplômante ou certifiante la plus visée** est celle de **cadre de santé** (45%). Viennent ensuite les formations d'**éducateur spécialisé, moniteur éducateur, IBODE et aide-soignant**, 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
NORMANDIE**

A RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **près de 53 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Normandie. La région représente **4,5% des effectifs nationaux** (la région Île-de-France est celle qui en compte le plus, avec près d'un cinquième des effectifs du secteur).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié de la région, tous secteurs confondus, s'élève à **4,3% de l'emploi salarié, poids identique à la moyenne nationale** (4,3%). Pour comparaison, les régions dans lesquelles la contribution des Branches à l'emploi salarié est la plus élevée sont : **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 (72% vs 77%), **contrairement à la Branche HP, plus importante au plan régional** (24% vs 22%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN NORMANDIE

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 NORMANDIE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	1 455	1 211	186	10***	48
Nombre de structures (SIREN)*	478	322	121	10	25
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	52 763	38 148	12 827	922	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

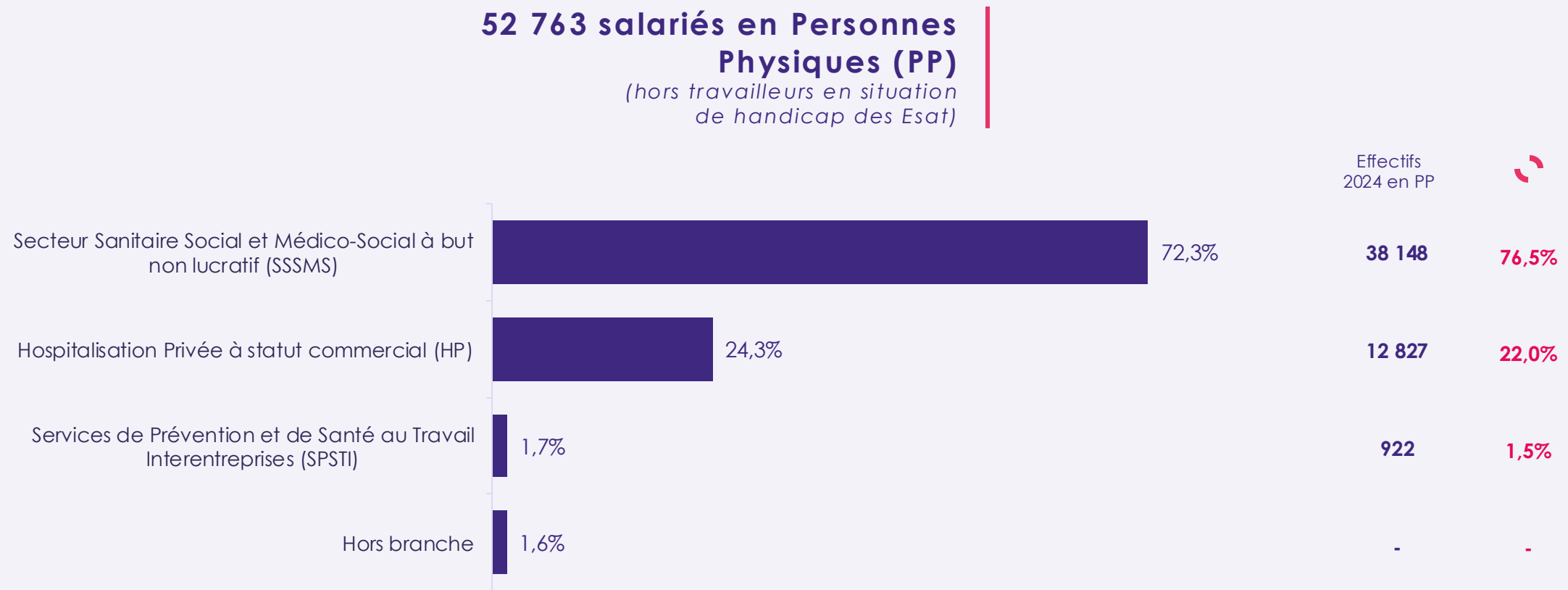
** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

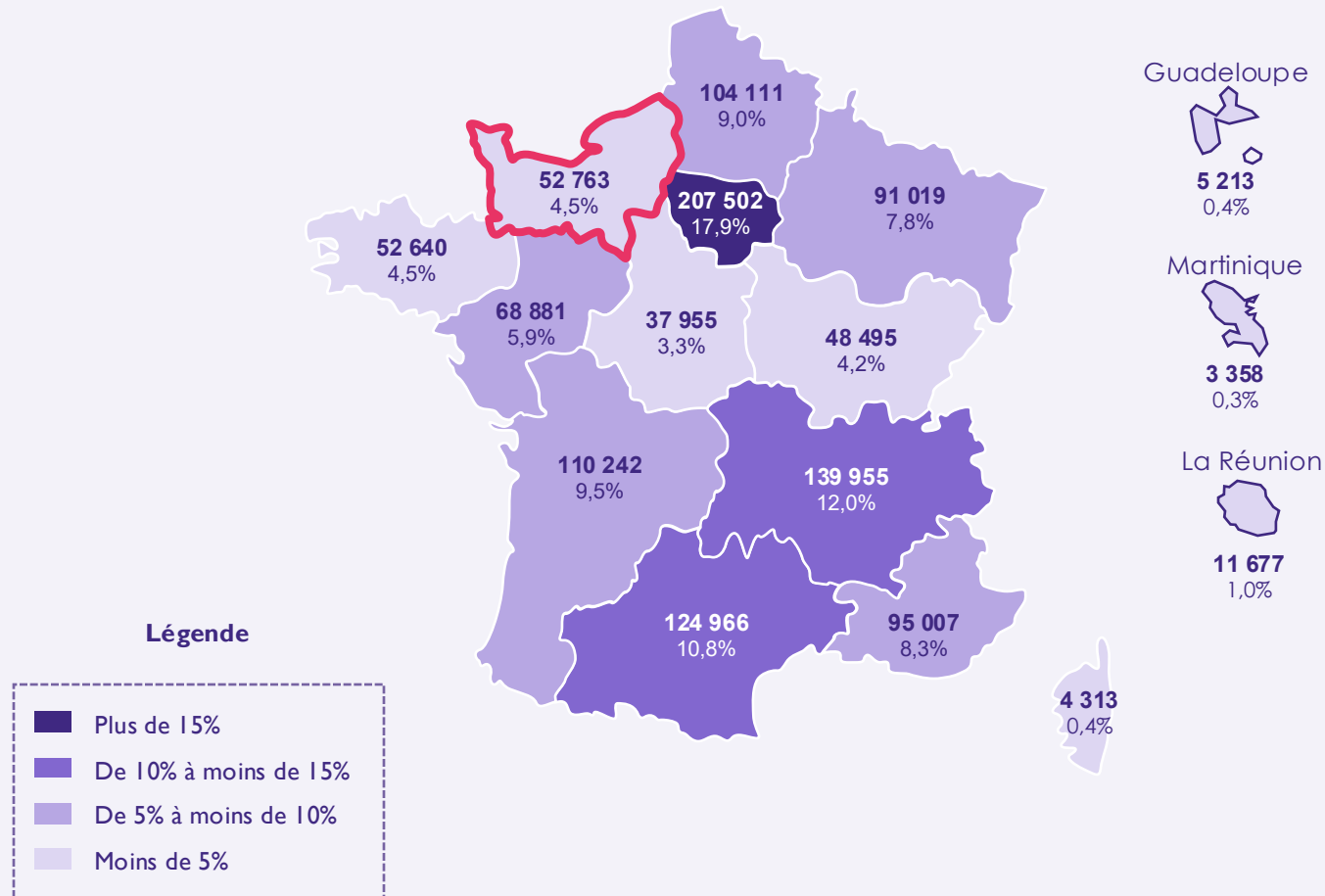


1.2

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



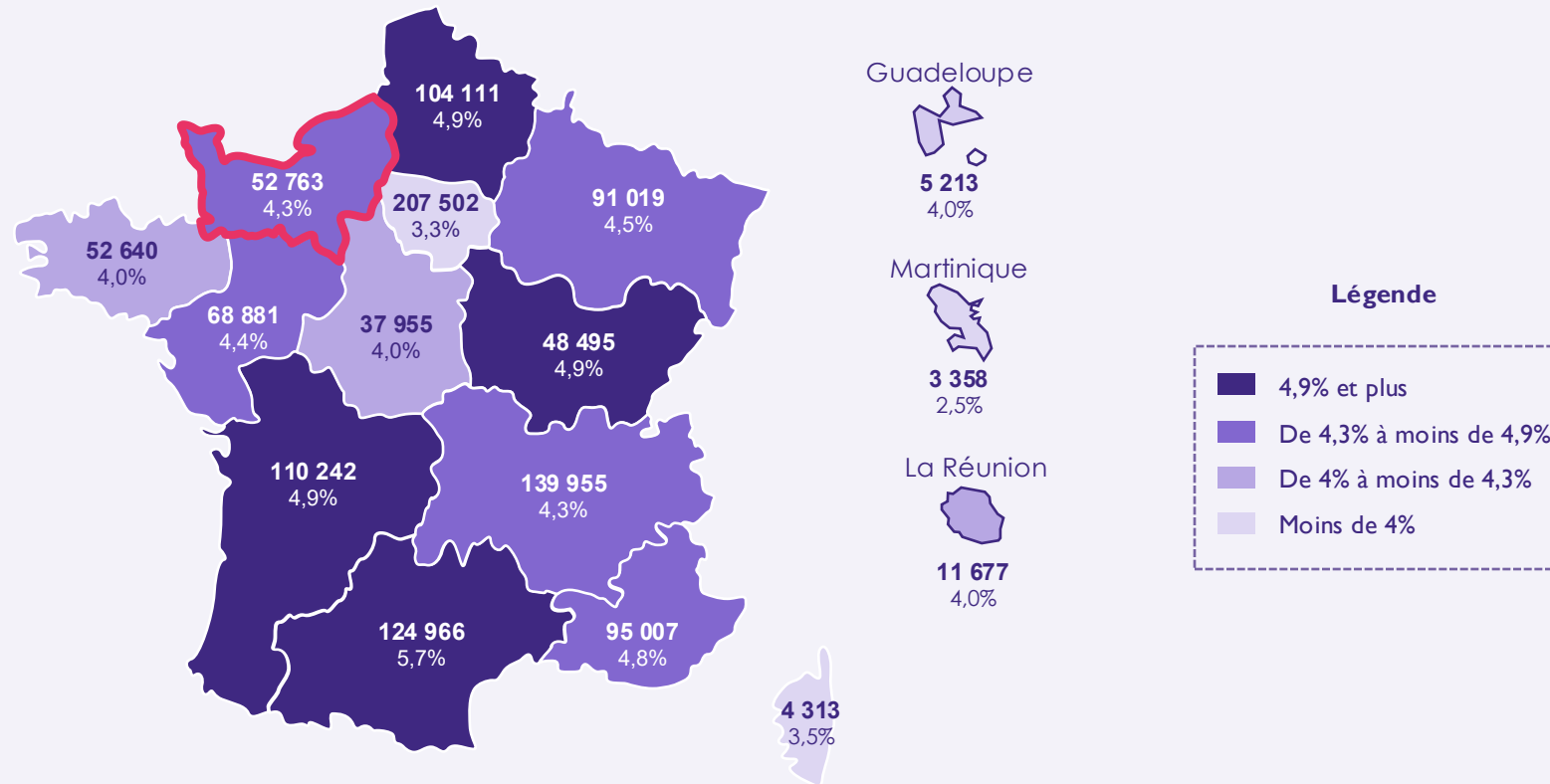
La région Normandie concentre **4,5% des effectifs nationaux** soit près de 53 000 salariés.

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

Avec la Bretagne, le Centre-Val-de-Loire et la Bourgogne-Franche-Comté, **la Normandie** fait partie des régions de la France métropolitaine dans laquelle s'observent les plus faibles concentrations d'effectifs.

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).

Bien que la Normandie fasse partie des régions métropolitaines ayant les effectifs régionaux (branches de l'OPCO Santé) les moins élevés, son poids dans l'emploi salarié total est de 4,3%, identique à la moyenne nationale.



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ EN NORMANDIE

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

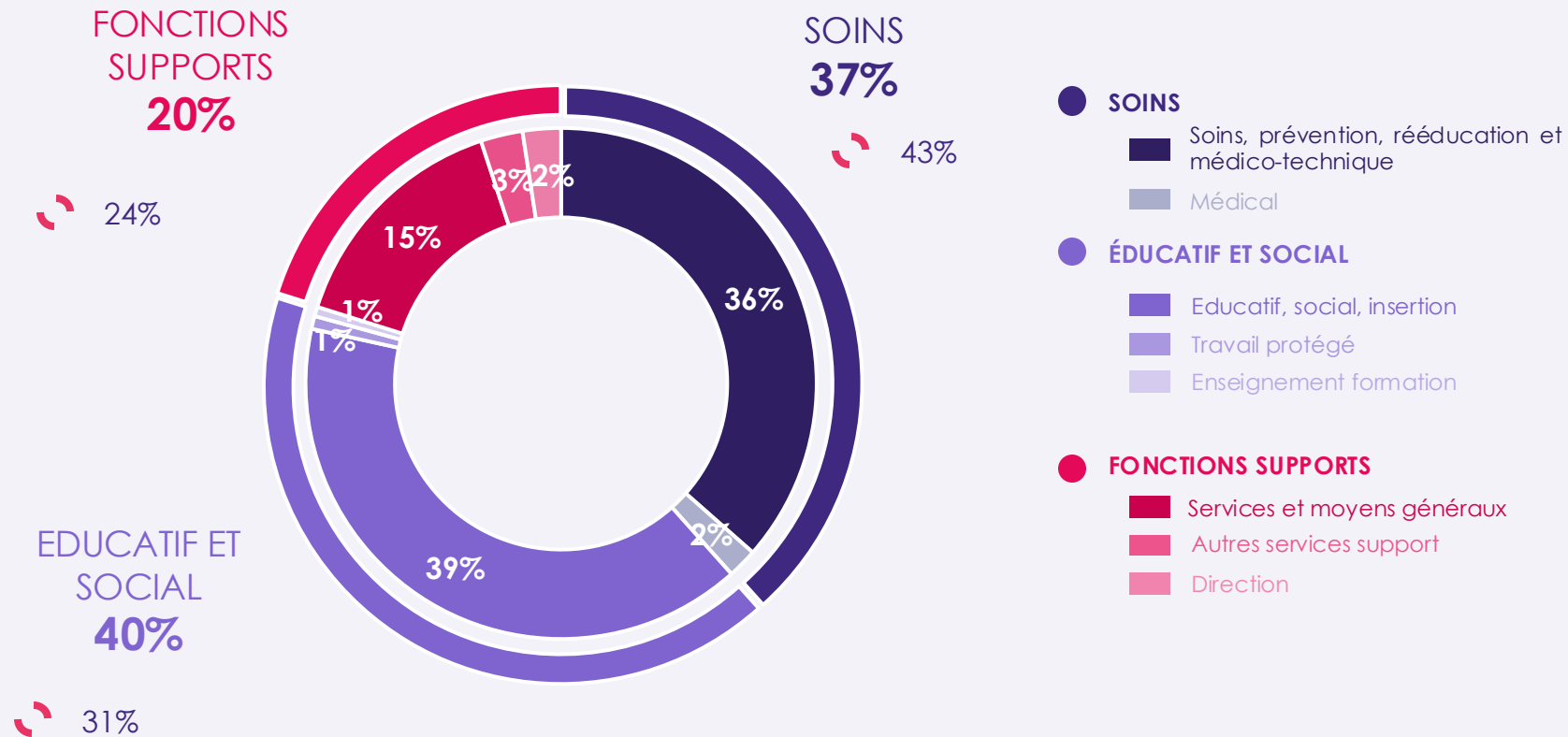
- La région Normandie compte une **proportion d'emplois dans la filière éducative et sociale plus importante que sur le plan national** (40% vs 31%). En témoigne le principal métier exercé dans la région : **éducateur spécialisé**, en nette hausse en 2024 (11% vs 6%). La filière **Soins** compte 37% des effectifs contre 43% au niveau national.
- Les caractéristiques des salariés de Normandie évoluent peu par rapport à 2021 **en termes d'âge et de genre**. Sur le plan contractuel, la part de salariés en **CDI** est en **légère hausse** (86% vs 85% en 2021) et supérieure à la moyenne nationale (83%). De même, le taux de **salariés à temps partiel** est moindre en 2024 (21% vs 25%).

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

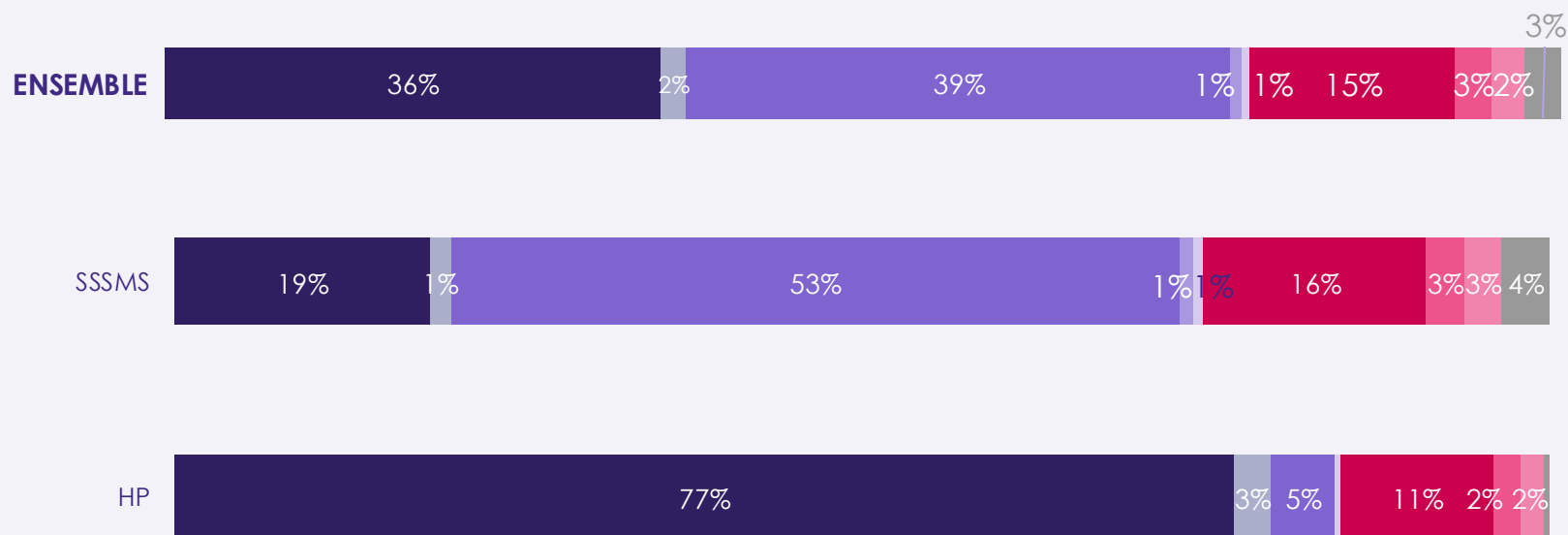
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



A l'inverse de la tendance nationale, on observe en Normandie une **prédominance des emplois de la filière Éducatif et social (40% vs 31%), plus nombreux que ceux de la filière Soins (37% vs 43%).**

Non renseigné : 3%

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



Nota : bases statistiques trop faibles pour la branche SPSTI



La répartition des effectifs par filière et famille d'emploi déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** plus marqué dans la branche **HP** (trois quarts des emplois) et moindre dans la branche **SSSMS** (moins de 20%).
- Majorité des **emplois éducatifs et sociaux** (53%) dans la branche **SSSMS**, filière qui ne représente que 5% des effectifs dans la branche **HP**.

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*	
Educateur spécialisé	6 034	11%	6%	6%
AS	4 868	9%	12%	12%
IDE	4 678	9%	14%	10%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	3 242	6%	9%	6%
Agent des services généraux*	2 932	6%	8%	7%
Animateur socio-éducatif	2 578	5%	1%	2%
AES	2 334	4%	7%	7%
Secrétaire ou assistant de direction	2 161	4%	2%	2%
Moniteur éducateur	2 032	4%	3%	3%
Surveillant de nuit qualifié	1 319	3%	1%	1%
Assistant familial	1 271	2%	1%	1%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 239	2%	-	2%
Directeur	981	2%	1%	2%
Cadre socio-éducatif	958	2%	1%	<1%
Maître de maison	727	1%	-	1%
Agent des services hôteliers	714	1%	5%	3%
Autre services support	672	1%	-	1%
Educateur technique spécialisé	646	1%	-	1%
Secrétaire médical	607	1%	1%	1%
Responsable de service	508	1%	-	2%

Plus d'un salarié sur dix en Normandie exercent le métier d'Éducateur spécialisé (11%, en hausse de 5 points par rapport à 2021). C'est désormais le premier métier exercé (vs le 6^{ème} en 2021).

En deuxième et troisième place, les 2 principaux métiers de la filière Soins sont en retrait : **Aide-soignant** (9% vs 12% en 2021) et **Infirmier diplômé d'État**, de façon plus marquée (9% vs 14% en 2021).

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

SEXE



79%

78%

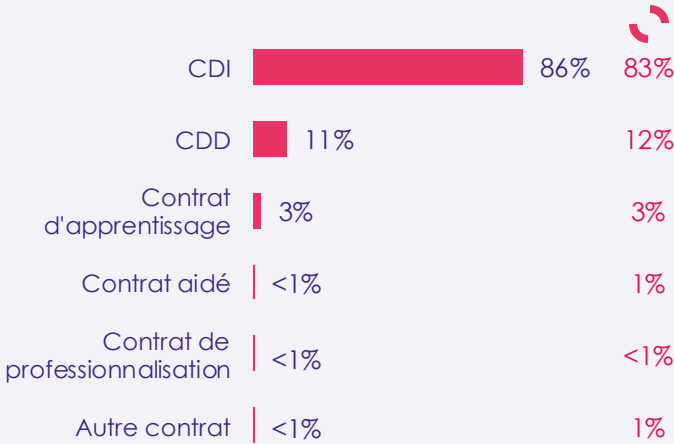
Taux de féminisation 2021 : 78%



21%

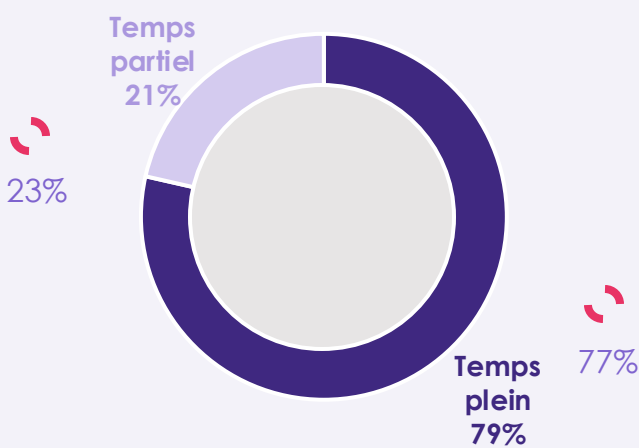
22%

TYPE DE CONTRAT



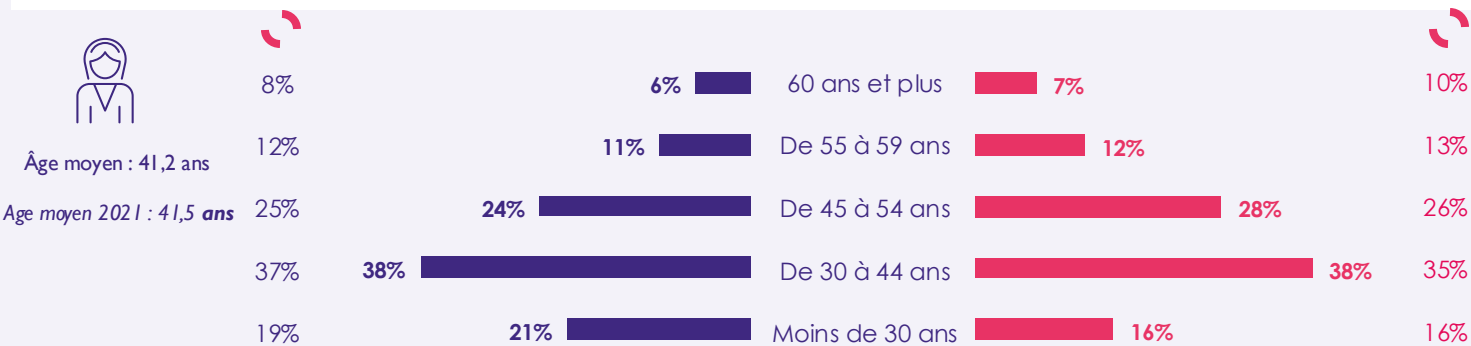
Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,2 ans

Age moyen 2021 : 41,5 ans



Âge moyen : 43,0 ans

Age moyen 2021 : 43,5 ans

RQTH

5,0%

des effectifs

2 617 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

Filière Soins :
37% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Aide-soignant	4 868	25%	26%
Infirmier	4 678	24%	32%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	3 242	17%	20%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 239	6%	-
Secrétaire médical	607	3%	2%
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	485	2%	-
Ergothérapeute	468	2%	1%
Cadre de santé	449	2%	2%
Masseur Kinésithérapeute	427	2%	1%
Brancardier	284	1%	-
Médecin généraliste	252	1%	1%
Manipulateur en radiologie	234	1%	-
Autre spécialiste sans précision	229	1%	-
Psychomotricien	199	1%	1%
Osthéopathe	196	1%	5%
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	182	1%	1%
Agent de stérilisation	181	1%	-
Infirmier anesthésiste (IADE)	120	1%	-
Psychiatrie généraliste	114	1%	-
Orthophoniste	101	1%	-

Les 2/3 des effectifs de la filière Soins en Normandie sont concentrés sur 3 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021 :

- **Aide-soignant**, stable en termes de poids dans la filière (25%),
- **Infirmier**, désormais en deuxième position avec un poids en forte baisse (24% vs 32%),
- **Agent de service de soins**, en légère diminution (17% vs 20%).

Parmi les principaux métiers qui apparaissent dans le top 20 en 2024 : **psychologue** (6%) et **IBODE** (2%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE

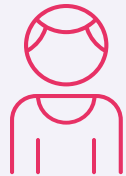


87%



79%

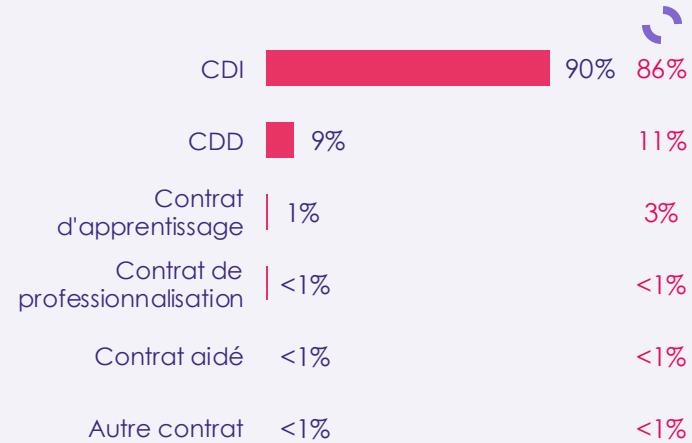
Taux de féminisation 2021 : 84%



13%

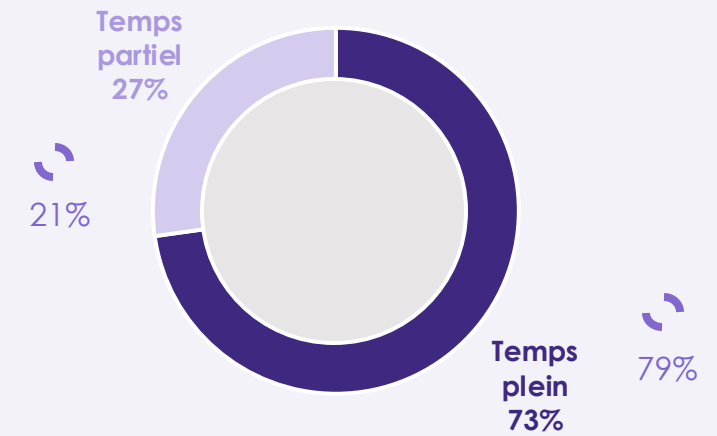
21%

TYPE DE CONTRAT



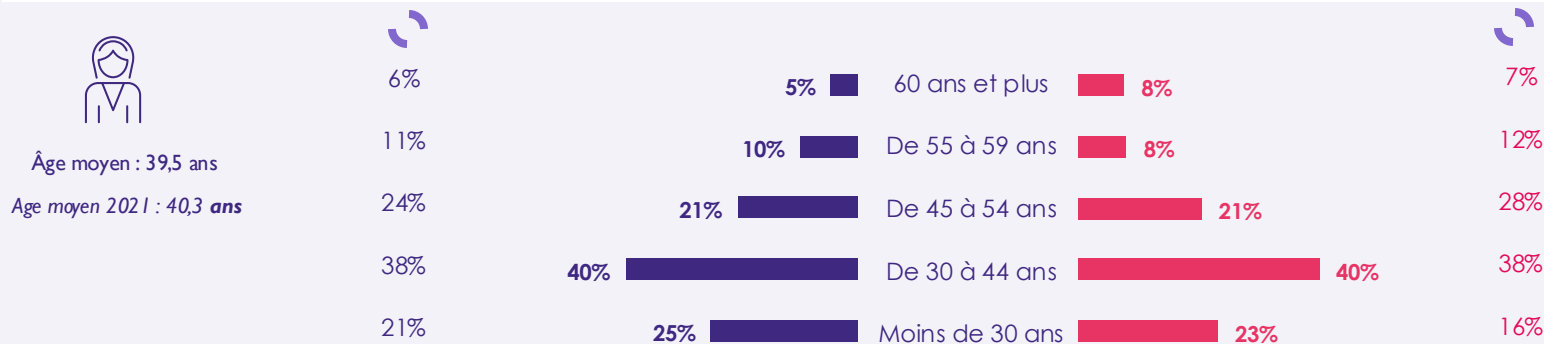
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 29%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 39,5 ans
Age moyen 2021 : 40,3 ans

Âge moyen : 40,4 ans
Age moyen 2021 : 41,6 ans

RQTH

3,7%
des effectifs
-
5,0% toutes filières
en Normandie

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
40% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Educateur spécialisé	6 034	28%	23%
Animateur socio-éducatif	2 578	12%	5%
Accompagnant éducatif et social	2 334	11%	26%
Moniteur éducateur	2 032	10%	12%
Surveillant de nuit qualifié	1 319	6%	3%
Assistant familial	1 271	6%	3%
Cadre socio-éducatif	958	5%	4%
Maître de maison	727	3%	1%
Educateur technique spécialisé	646	3%	1%
Conseiller en économie sociale et familiale	486	2%	2%
Educateur sportif	482	2%	2%
Educateur de jeunes enfants	359	2%	1%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	332	2%	2%
Enseignant (professeur spécialisé)	289	1%	1%
Mandataire judiciaire	225	1%	2%
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste	221	1%	4%
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	159	1%	1%
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	154	1%	-
Moniteur d'atelier	142	1%	4%
Conseiller en insertion professionnelle	127	1%	1%

La hiérarchie des principaux métiers éducatifs et sociaux évolue en 2024 :

- En forte hausse, **Educateur spécialisé** devient le métier le plus exercé (28% vs 23% en 2021),
- **Animateur socio-éducatif** progresse également, passant de la 4^{ème} à la 2^{ème} place (12% vs 5%),
- **Accompagnant éducatif et social**, en net recul, descend en 3^{ème} position (11% vs 26%),
- **Moniteur éducateur**, en léger retrait, occupe désormais la 4^{ème} place au sein de la filière (10% vs 12%).

Autres métiers qui progressent le plus en 2024 : **surveillant de nuit qualifié** (6% vs 3%) et **assistant familial** (6% vs 3%).

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

SEXE



74%

79%

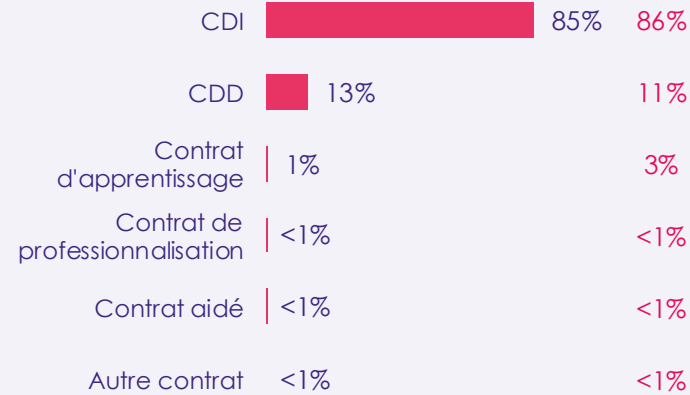
Taux de féminisation 2021 : 74%



26%

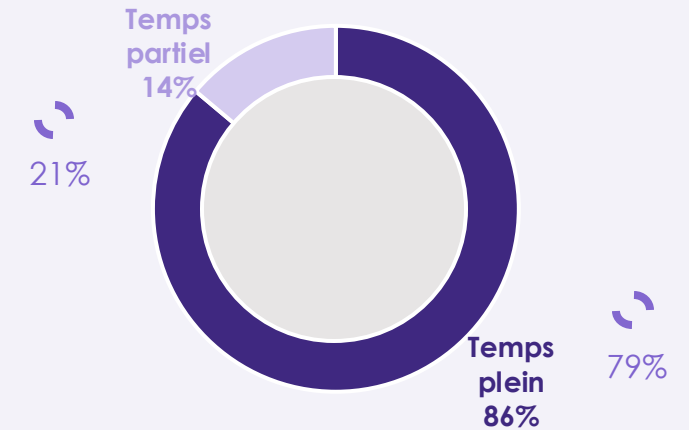
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 18%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,2 ans

Age moyen 2021 : 41,1 ans

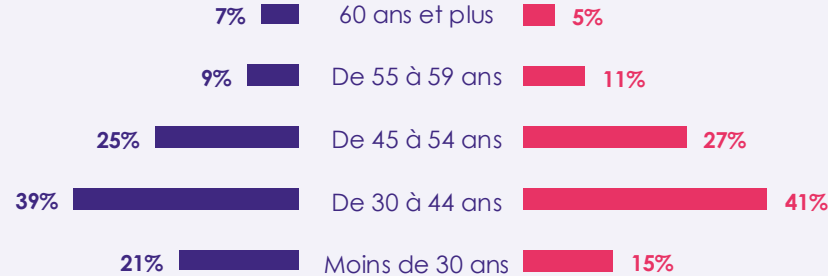
6%

11%

24%

38%

21%



7%

12%

28%

38%

16%

RQTH



Âge moyen : 42,4 ans

Age moyen 2021 : 43,9 ans

4,0%
des effectifs

5,0% toutes filières
en Normandie

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORTS

**Fonctions Supports :
20% des effectifs
régionaux**

		%	Rappel 2021*
Agent des services généraux**	2 932	28%	29%
Secrétaire ou assistant de direction	2 161	21%	9%
Directeur	981	10%	5%
Agent des services hôteliers	714	7%	17%
Autre services support	672	7%	-
Responsable de service	508	5%	-
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion...	473	5%	5%
Comptable	440	4%	-
Agent d'accueil	393	4%	6%
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction	248	2%	1%
Assistant RH	185	2%	9%
Cuisinier	171	2%	-
Responsable technique	140	1%	-
Technicien informatique	103	1%	-
Responsable hôtellerie	52	1%	1%
Cadre fonctionnel	43	<1%	3%
Responsable SSI	24	<1%	-
Data Manager	19	<1%	-
Chargé marketing communication	15	<1%	-
Directeurs des soins	6	<1%	-

Dans les fonctions Supports, deux métiers concentrent près de la moitié des effectifs en Normandie :

- **Agent des services généraux** (agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...), bien qu'en retrait, reste en tête (28%).
- **Secrétaire ou assistant de direction** devient le 2^{ème} métier le plus exercé, avec une hausse marquée (21% vs 9% en 2021).

En nette hausse, les **Directeurs** occupent désormais la 3^{ème} place au sein de cette filière (10% vs 5%).

A noter : la diminution des **Agents des services hôteliers** (agents de restauration, commis de cuisine, lingères...), qui reculent de la 2^{ème} à la 4^{ème} place (7% vs 17%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



72%

79%

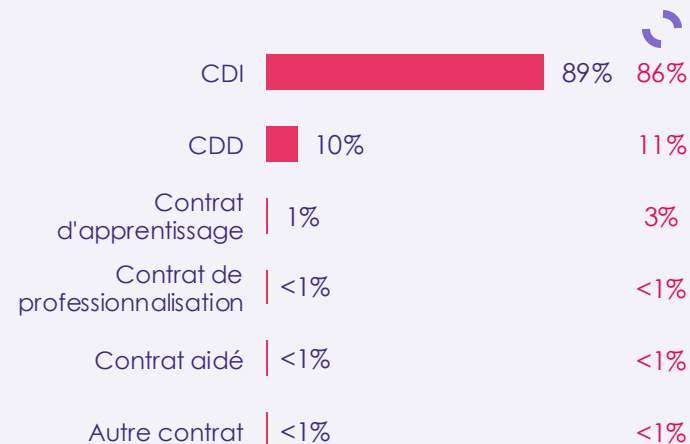
Taux de féminisation 2021 : 73%



28%

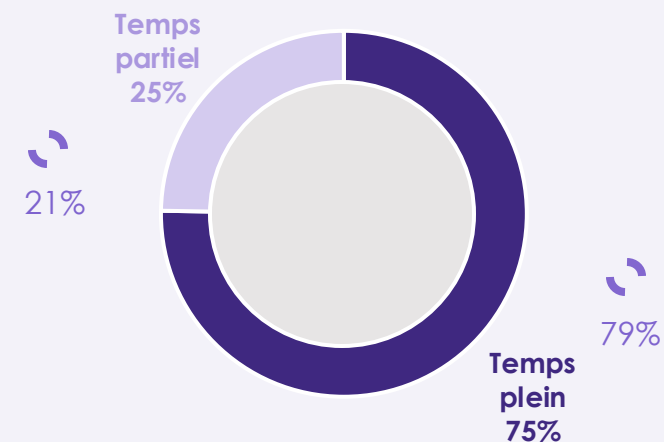
21%

TYPE DE CONTRAT



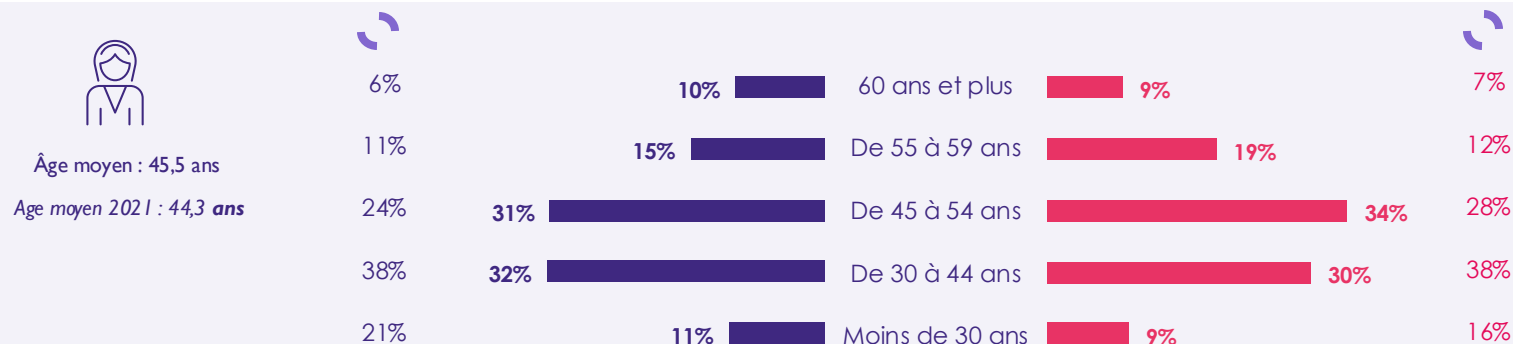
Part de CDI en 2021 : 83%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 45,5 ans
Âge moyen 2021 : 44,3 ans

Âge moyen : 46,4 ans
Âge moyen 2021 : 45,1 ans

RQTH

9,6%
des effectifs
-
5,0% toutes filières
en Normandie

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

		%	Rappel 2021
Educateur spécialisé	6 020	16%	8%
Agent des services généraux*	2 729	7%	10%
Animateur socio-éducatif	2 494	7%	2%
Moniteur éducateur	2 032	5%	4%
Accompagnant éducatif et social	1 959	5%	9%
Secrétaire ou assistant de direction	1 856	5%	3%
Aide-soignant	1 594	4%	9%
Surveillant de nuit qualifié	1 319	4%	1%
Assistant familial	1 271	3%	1%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	1 261	3%	8%
Infirmier	1 232	3%	13%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 089	3%	-
Cadre socio-éducatif	958	3%	1%
Directeur	792	2%	1%
Maître de maison	705	2%	-
Educateur technique spécialisé	646	2%	-
Autre services support	527	1%	-
Conseiller en économie sociale et familiale	486	1%	1%
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion...	411	1%	2%
Educateur sportif	367	1%	1%

Dans la branche SSSMS, la hiérarchie des principaux métiers exercés évolue fortement en 2024 : 16% des salariés exercent désormais le métier d'**éducateur spécialisé** (+8 pts), largement en tête devant les **agents des services généraux** (7%) et les **animateurs socio-éducatifs** (7%).

Avec des poids de 5% chacun, les métiers de **moniteur éducateur, AES et secrétaire ou assistant de direction** viennent compléter ce classement.

A noter : le net recul des principaux métiers du soin par rapport à 2021 : **infirmier diplômé d'État** (3% vs 13%), **aide-soignant** (4% vs 9%) et **agent de service de soins** (3% vs 8%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



77%



79%

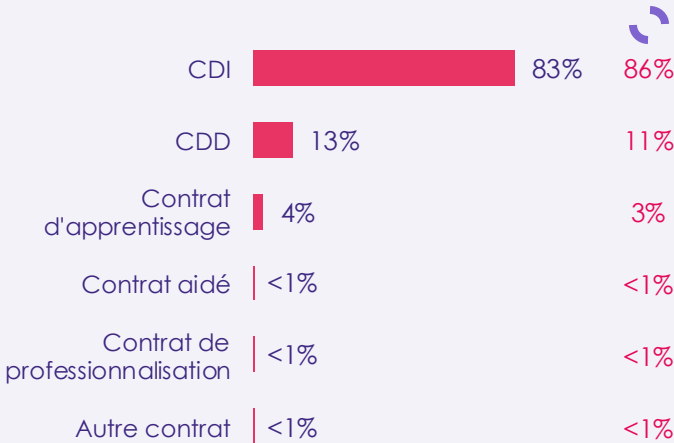
Taux de féminisation 2021 : 76%



23%

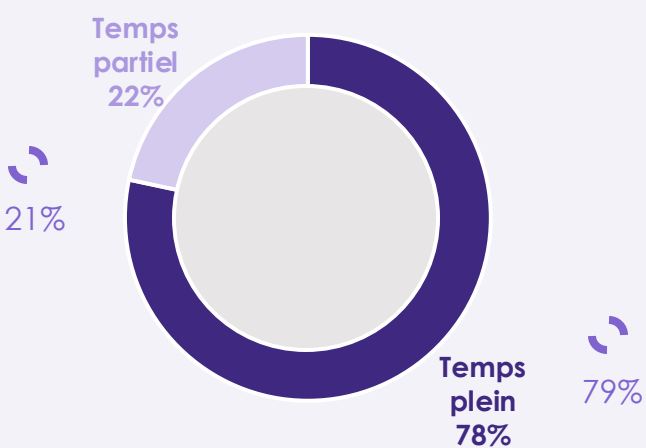
21%

TYPE DE CONTRAT



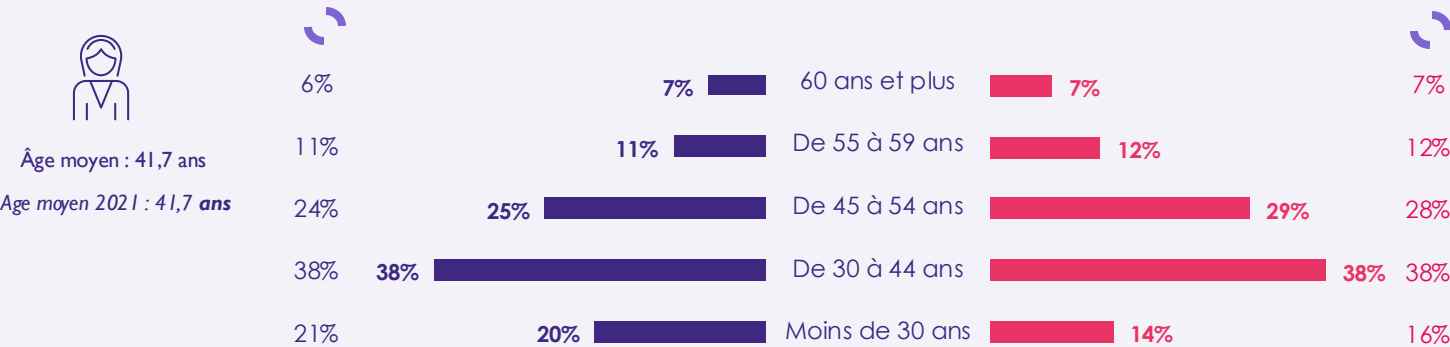
Part de CDI en 2021 : 83%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 26%

PYRAMIDE DES ÂGES



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

Âge moyen : 43,6 ans
Age moyen 2021 : 43,9 ans

RQTH

5,2%
des effectifs
-
5,0% toutes
branches dans la
région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021
Infirmier	3 446	23%	20%
Aide-soignant	3 274	21%	23%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	1 981	13%	14%
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	459	3%	-
Agent des services hôteliers	384	3%	12%
Accompagnant éducatif et social	375	2%	2%
Secrétaire médical	366	2%	-
Agent d'accueil	326	2%	1%
Masseur Kinésithérapeute	326	2%	2%
Secrétaire ou assistant de direction	304	2%	2%
Cadre de santé	304	2%	1%
Brancardier	265	2%	-
Ergothérapeute	234	2%	1%
Agent des services généraux*	203	1%	1%
Médecin généraliste	194	1%	-
Directeur	190	1%	1%
Agent de stérilisation	181	1%	-
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	154	1%	1%
Psychologue (hors psychologue du travail)	150	1%	-
Responsable de service	150	1%	-

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : les seuls **IDE** et **AS** représentent 44% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des infirmiers a progressé (de 20% à 23%) et passe devant celui des aides-soignants, en recul (de 23% à 21%).

Les **agents de services de soins** occupent toujours la 3^{ème} place, avec 13% des effectifs (vs 14% en 2021).

Parmi les nouveaux métiers qui apparaissent dans ce top 20 : **IBODE**, (3%), **secrétaire médical** (2%) et **brancardier** (2%).

A noter : le recul très net des **agents des services hôteliers** en 2024 (3% vs 12%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



83%

79%

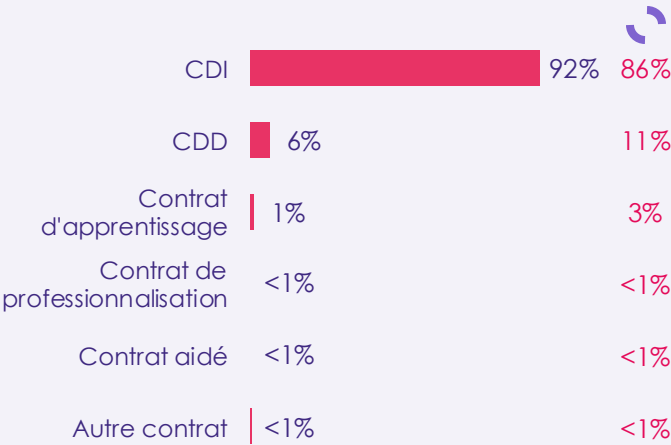
Taux de féminisation 2021 : 86%



17%

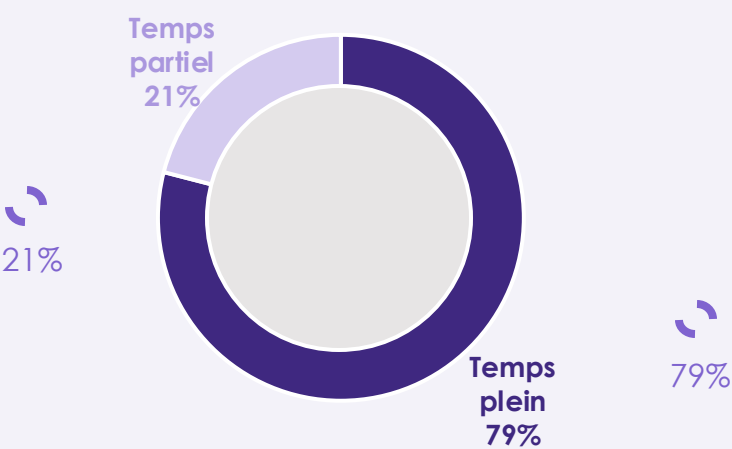
21%

TYPE DE CONTRAT



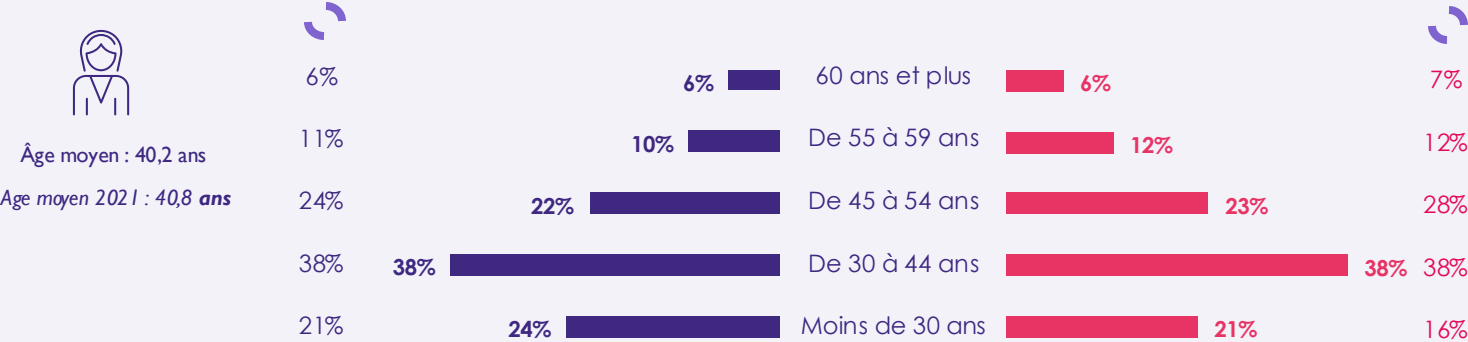
Part de CDI en 2021 : 91%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 19%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,2 ans
Age moyen 2021 : 40,8 ans

Âge moyen : 41,1 ans
Age moyen 2021 : 41,0 ans

RQTH

4,5%
des effectifs
-
5,0% toutes
branches dans la
région



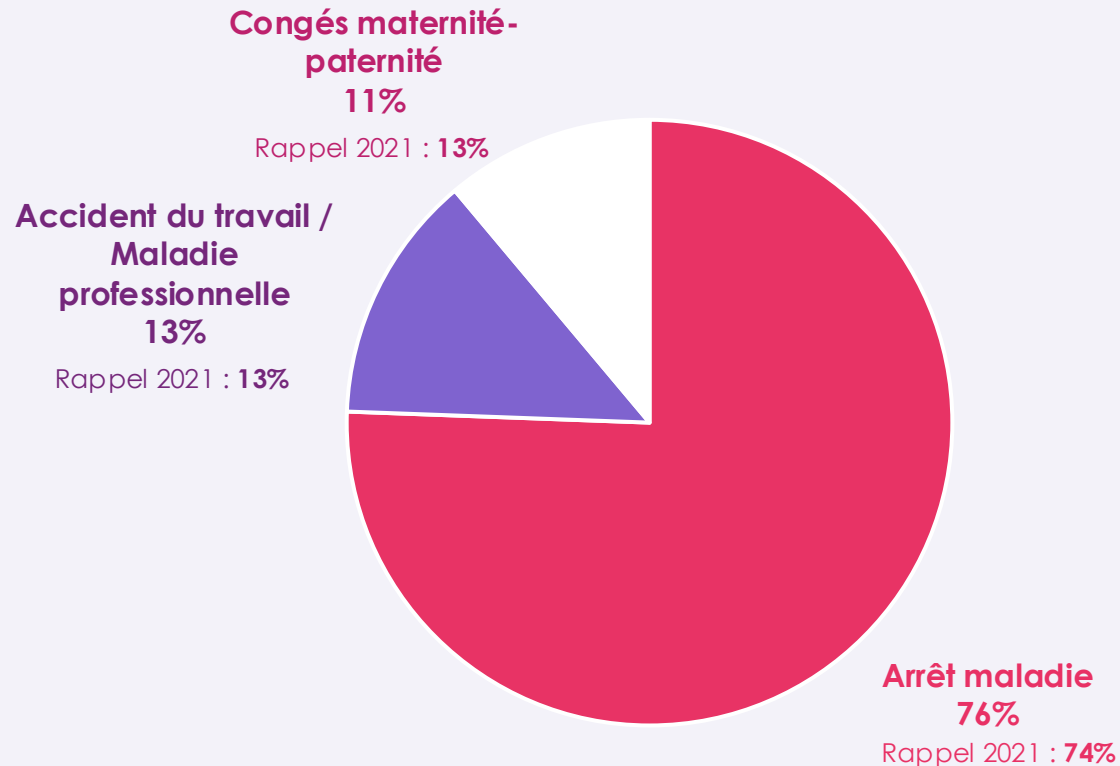
2.4

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 million 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 **3/4 de ces absences (76%)** faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie.

Le poids des absences pour **congés maternité-paternité** est en recul de 2 pts 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	730 187 76%	128 552 13%	107 325 11%
Dont SSSMS	648 570 77%	115 003 14%	75 437 9%

Nota : base statistique insuffisante pour les branches HP et SPSTI.

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



2.5

ZOOM SUR LES SALARIÉS EN FIN DE CARRIÈRE EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

Proportion de 55 ans
et plus

17%

Moyenne nationale : **20%**

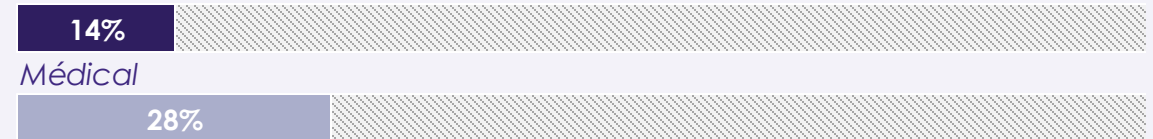
Rappel 2021 régional : **17%**

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

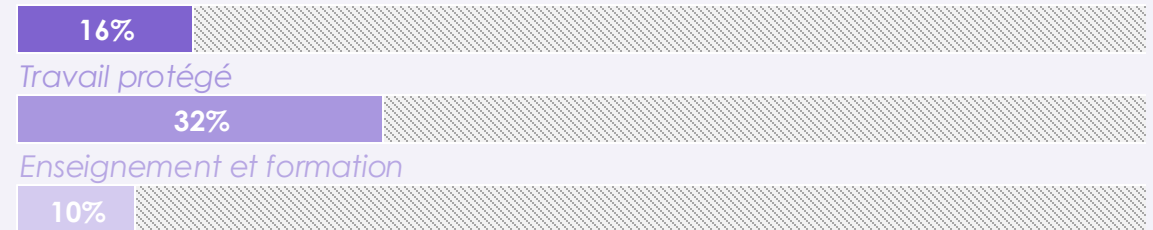
SOIN : 15% de 55 ans et plus ↻ **19%** Rappel 2021: **16%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



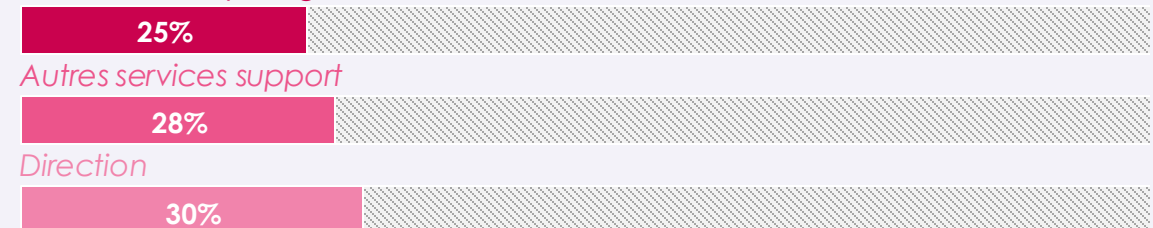
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 16% de 55 ans et plus ↻ **18%** Rappel 2021: **14%**

Éducatif, social et insertion



FONCTIONS SUPPORTS : 26% de 55 ans et plus ↻ **24%** Rappel 2021: **21%**

Services et moyens généraux



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR

17%

SENIORS SALARIÉS

Rappel 2021 : 17%

20%

Parmi eux :

11% 55-59 ans

6% 60 ans et plus

Près d'1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Normandie est âgé de plus de 55 ans (17%). Parmi eux, 6% ont 60 ans et plus, et 6% 65 ans et plus.

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

	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Aide-soignant	Educateur spécialisé	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Assistant familial	Infirmier	Secrétaire ou assistant de direction	Surveillant de nuit qualifié	Directeur	Accompagnant éducatif et social
	10,3%	9,0%	7,0%	6,3%	5,8%	4,8%	4,4%	4,0%	3,5%	3,1%
Effectifs	937	823	638	579	528	437	401	368	323	281
Rappel 2021	10,9%	8,8%	3,1%	9,3%	2,6%	9,9%	2,0%	1,0%	2,0%	5,8%

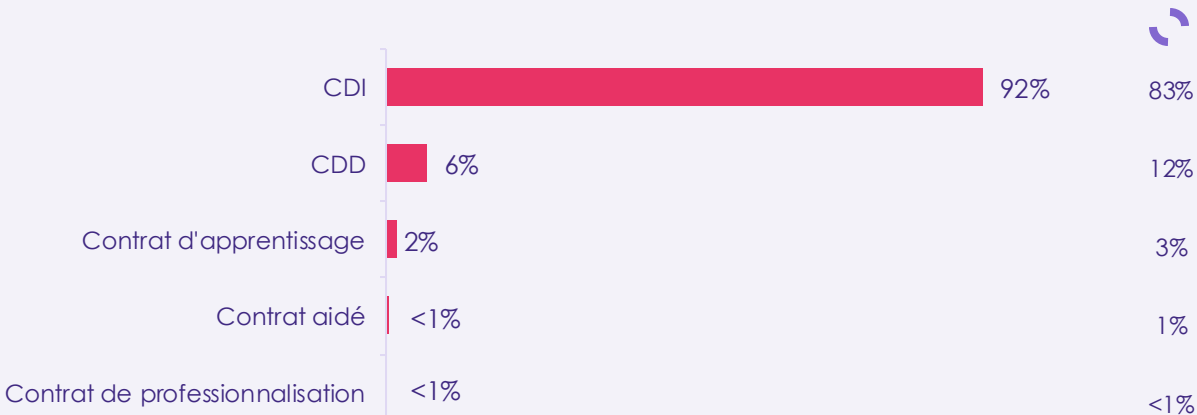
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



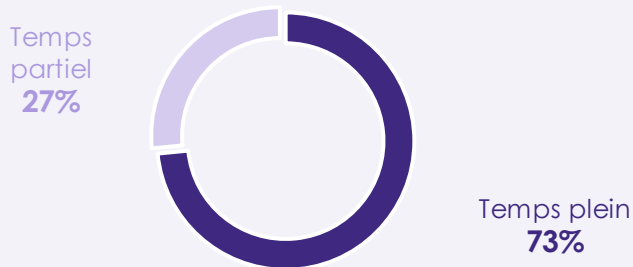
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : 79%
Taux de féminisation 2021 : 74%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : 6%

QUOTITE DE TRAVAIL



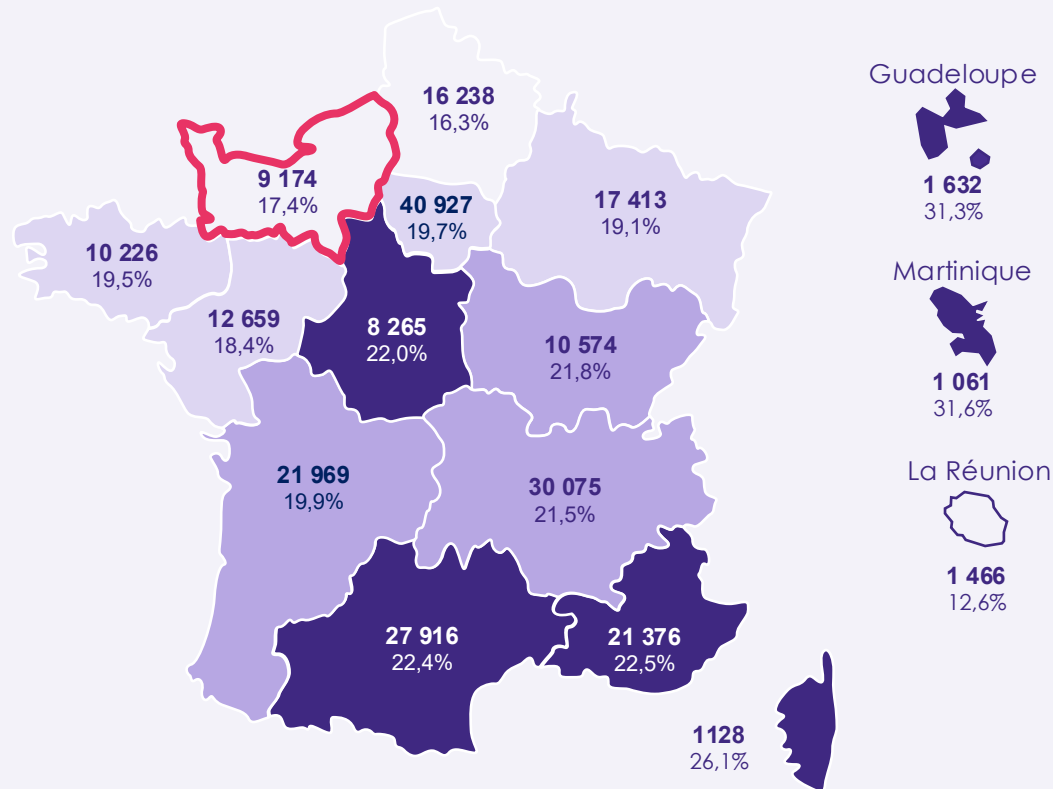
Rappel temps partiel tous âges confondus : 21%
Part de temps partiel en 2021 : 30%

RQTH

9,5%
des effectifs
-
5,0% tout âge confondu
dans la région

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

232 524 SALARIÉS ONT 55 ANS ET PLUS AU NIVEAU NATIONAL (20% des salariés)



Moyenne nationale : **20%**
Rappel 2021 national : **20%**

Légende

- Plus de 22%
- De 20% à moins de 22%
- De 18% à moins de 20%
- Moins de 18%

La région Normandie se situe **au-dessous de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (17,4% contre 20% au national).

Avec les Hauts-de-France et la Réunion, elle est fait partie des 3 régions avec la plus faible part de salariés de 55 ans et plus.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

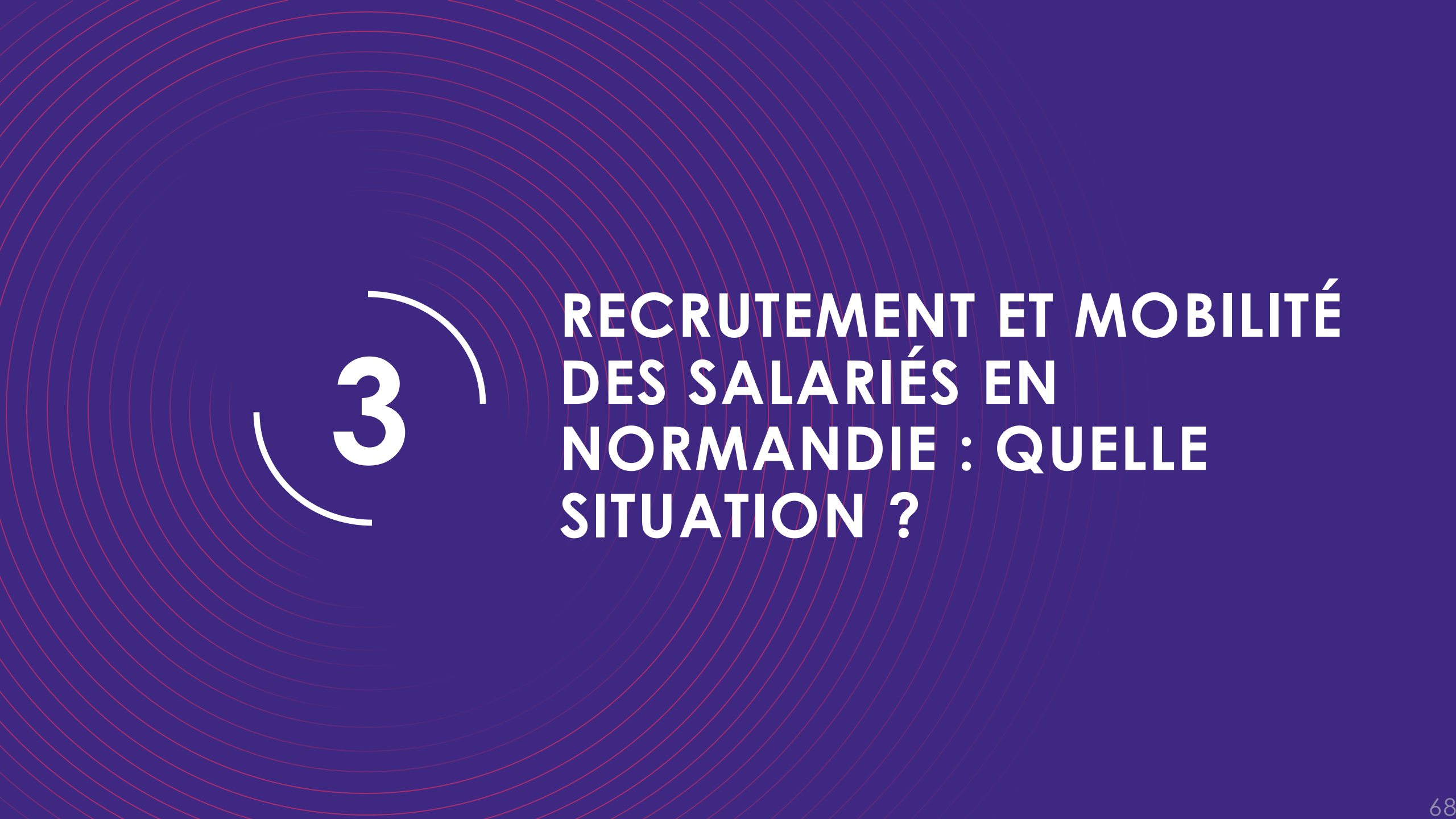
Plus de
3 400

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 3 400** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé en Normandie à horizon 3 ans, soit **6,5%** des effectifs (5,5% 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...)	365		12%	12%
Assistant familial	258		20%	15%
Educateur spécialisé	250		4%	4%
Aide-soignant	236		5%	4%
Surveillant de nuit qualifié	182		14%	13%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	161		5%	5%
Secrétaire ou assistant de direction	151		7%	6%
Infirmier	144		3%	3%
Agent des services hôteliers	100		14%	13%
Directeur	99		10%	8%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN NORMANDIE : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- **529 postes** sont à pourvoir en Normandie, principalement au sein de la **filière Soins (253 postes)** et de la **filière éducative et sociale (251 postes)**, comme le montrent les principaux métiers en tension : **infirmiers diplômés d'État** (74), **éducateurs spécialisés** (71) et **auxiliaires socio-éducatifs** (61 postes non pourvus).
- Pour faire face à ces postes vacants, différentes actions sont mises en place par les établissements, dont le recours aux **CDD / contrats-jours** (43%, soit 14 points de moins qu'au niveau national), à des **heures supplémentaires** (36%, soit 15 points de moins qu'au niveau nation), à **l'intérim** (31%, soit 10 points de moins qu'au niveau national) ou encore à des « **faisant fonction** » (30%).
- En parallèle, la majorité des établissements déploie **différentes démarches pour pallier ces difficultés de recrutement** : amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (70%), recours à l'alternance (53%), collaboration avec des acteurs de l'emploi (51%) ou animation de portes ouvertes et « job dating » (51%).

3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension

**529
POSTES**

Total national toutes
branches confondues :
26 480 postes

SOIN : 253 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

■ 201

Médical

| 52

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 251 postes

Éducatif, social et insertion

■ 226

Travail protégé

| 25

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 25 postes

Services et moyens généraux

| 10

Autres services support

Direction

— 15

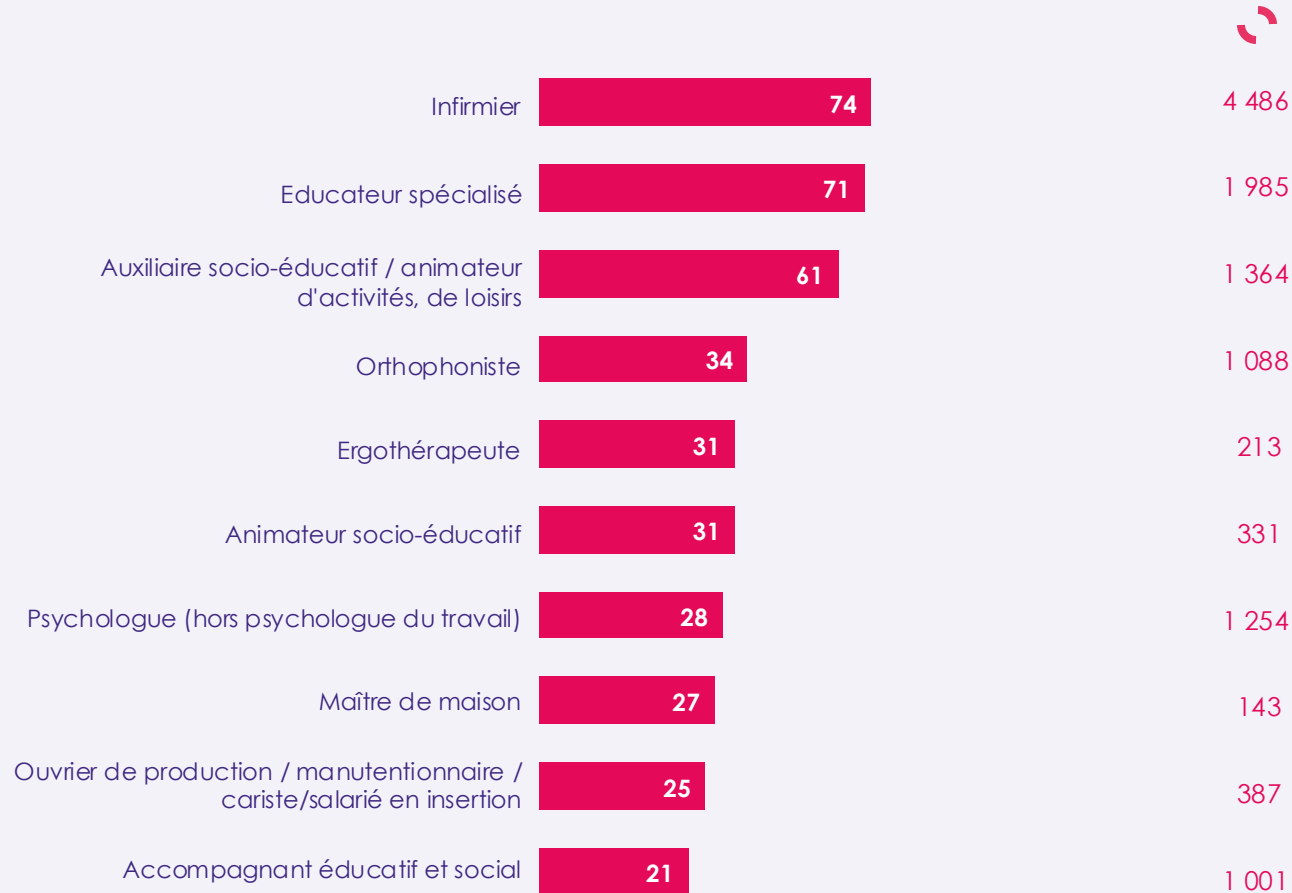
3.2

MÉTIRS 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



Infirmier	74	4 486
Educateur spécialisé	71	1 985
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	61	1 364
Orthophoniste	34	1 088
Ergothérapeute	31	213
Animateur socio-éducatif	31	331
Psychologue (hors psychologue du travail)	28	1 254
Maître de maison	27	143
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	25	387
Accompagnant éducatif et social	21	1 001

Les deux métiers les plus en tension en Normandie sont **infirmiers et éducateurs spécialisés** avec chacun plus de **70 postes à pourvoir**. Ce sont aussi deux des trois métiers les plus exercés dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite les **auxiliaires socio-éducatifs**, avec plus de 60 postes non pourvus.

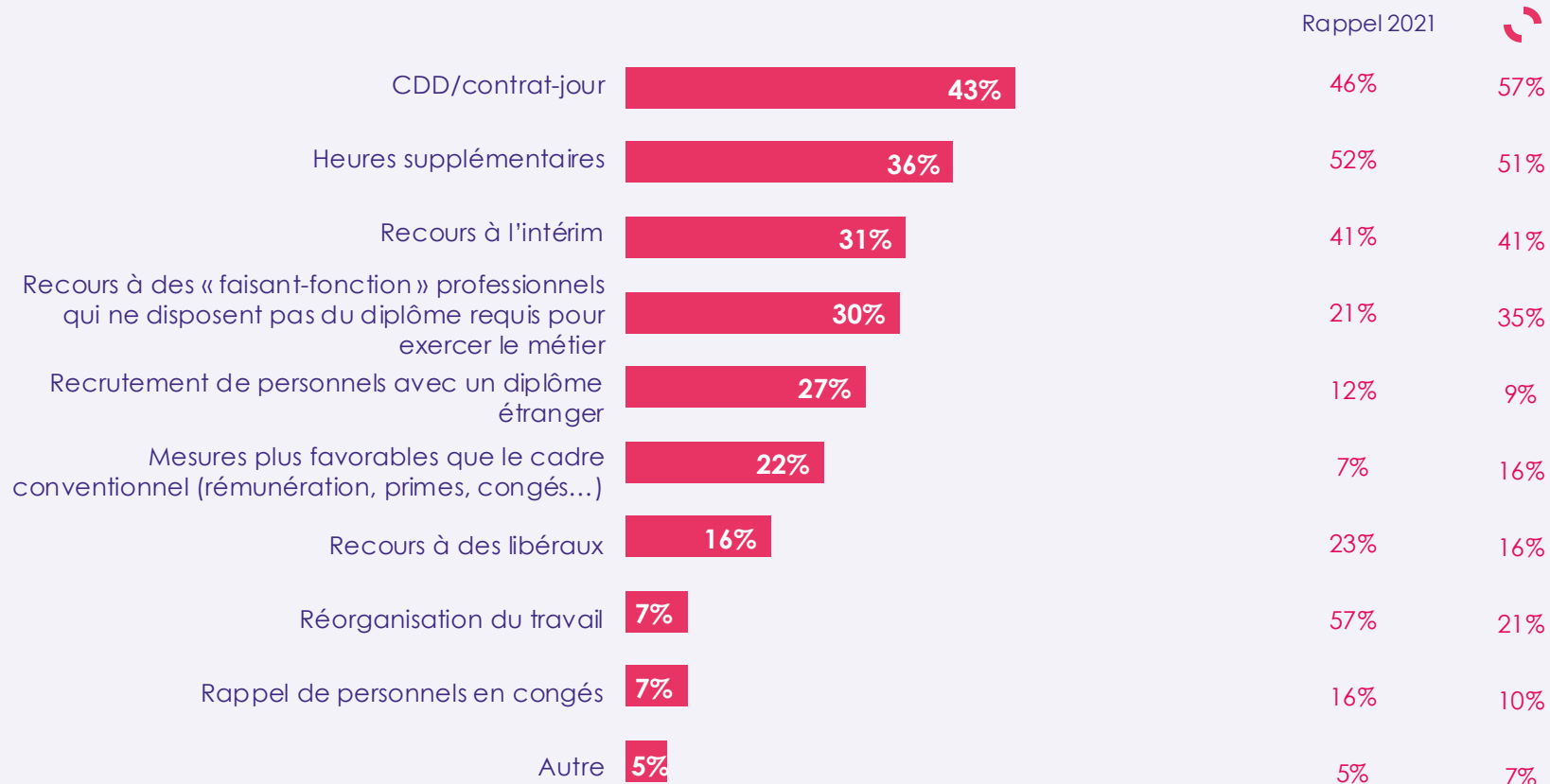
3.3

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)



En 2024, les **CDD / contrats-jours** (43%) deviennent la première action mise en place en Normandie face aux difficultés de recrutement.

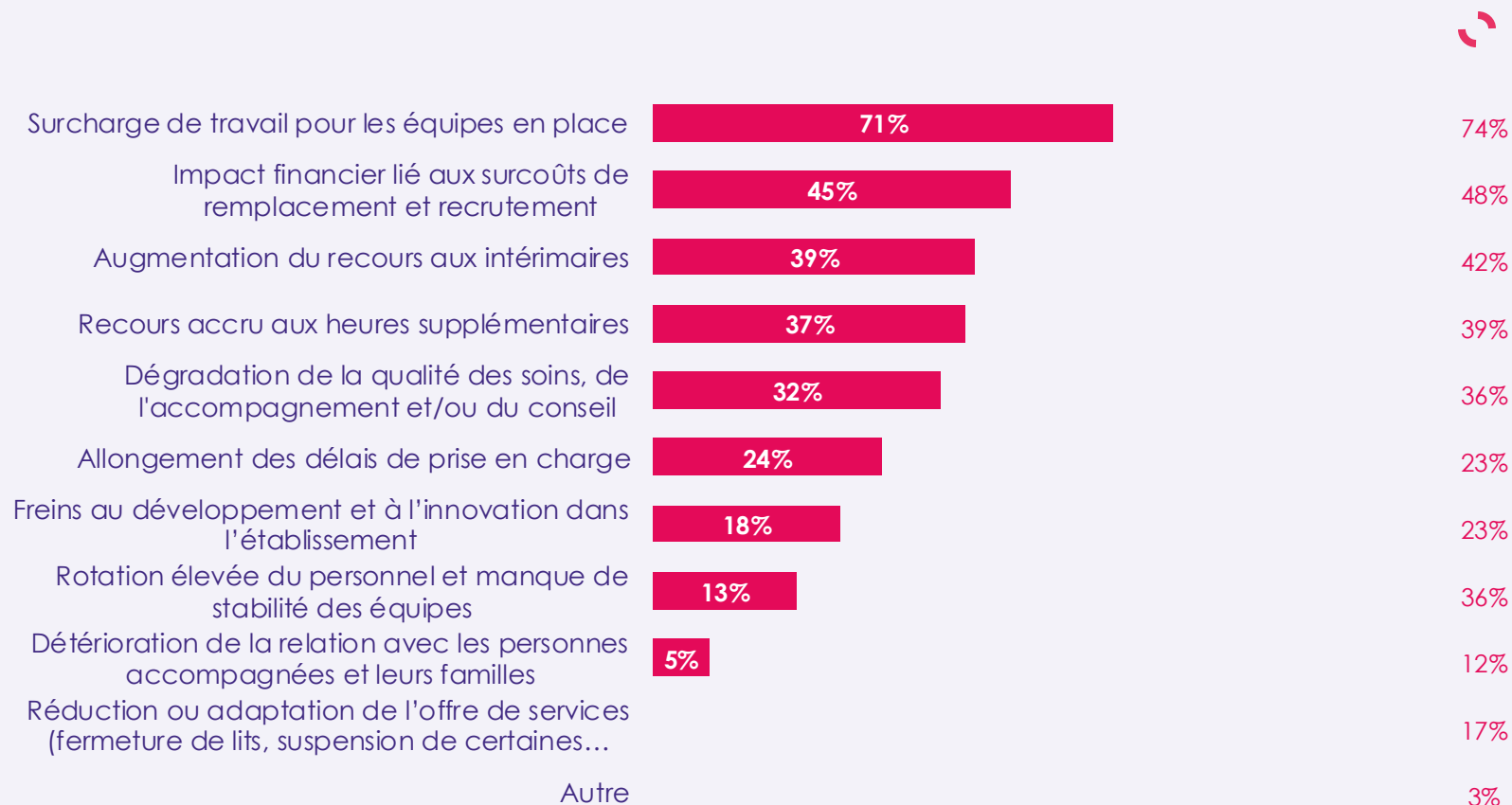
Viennent ensuite le recours aux **heures supplémentaires** (36%) et à l'**intérim** (31%). Pour autant, les établissements sont moins nombreux à avoir adopté ces solutions qu'en 2021.

Dans un contexte de tensions budgétaires et de difficultés de recrutement, le **recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis ou ayant un diplôme étranger** progresse fortement (resp. 30% vs 21% en 2021 et 27% vs 12% en 2021).

Près d'1/4 des établissements (22%) propose également des **mesures plus favorables que le cadre conventionnel** pour parvenir à recruter.

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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



Les difficultés de recrutement ont pour principal impact une surcharge de travail pour les équipes en place (71%).

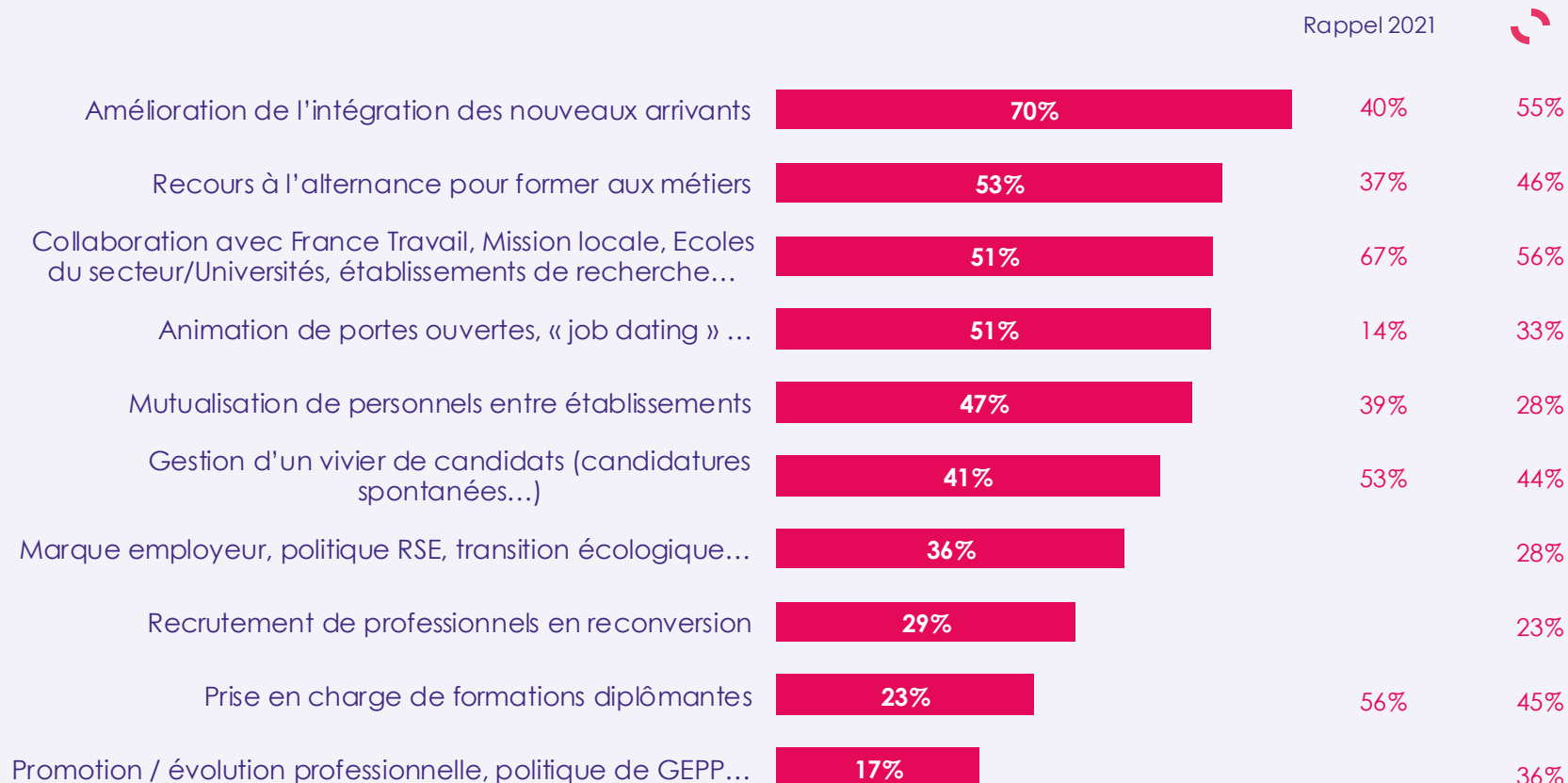
Autres conséquences des difficultés de recrutement en 2024 :

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

La problématique de rotation élevée du personnel et de manque de stabilité des équipes apparaît moindre que sur le plan national (13% vs 36%).

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 pour faire face aux difficultés de recrutement (70% vs 40% en 2021).

Viennent ensuite plusieurs démarches en progression : le **recours à l'alternance** (53% vs 37%), **l'animation de portes ouvertes, « job dating »** (51% vs 14%) et **la mutualisation de personnels** entre établissements (47% vs 39%).

La **collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles** reste importante, mais en retrait (51% vs 67%), de même que **la gestion d'un vivier de candidats** (41% vs 53%).

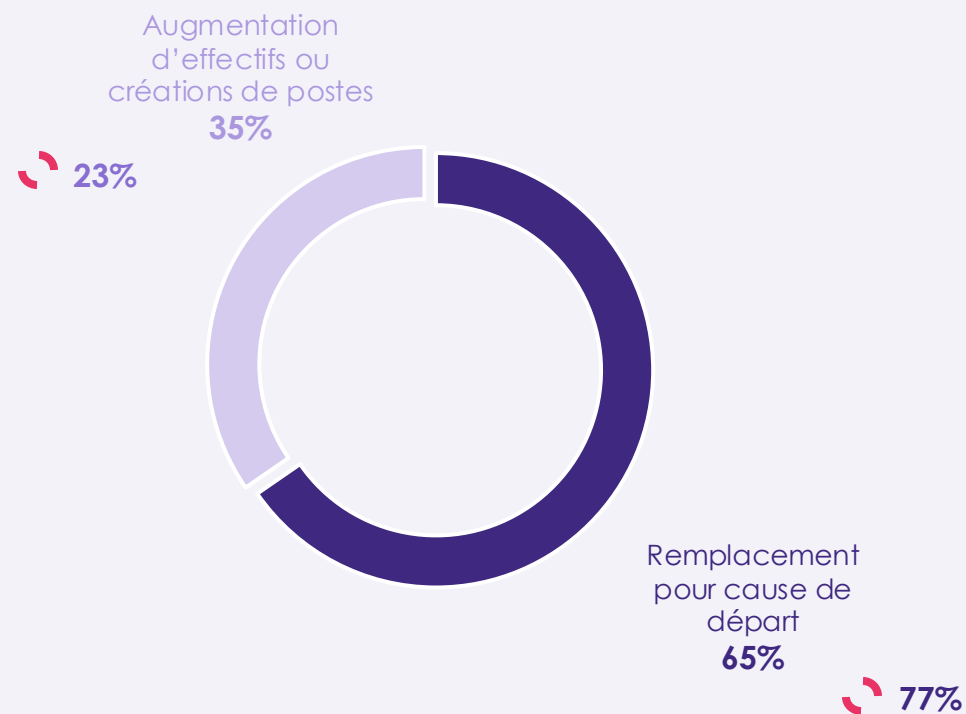
A noter : la part en recul concernant la prise en charge de formations diplômantes (23% vs 56%), inférieure à la moyenne nationale (45%).

3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

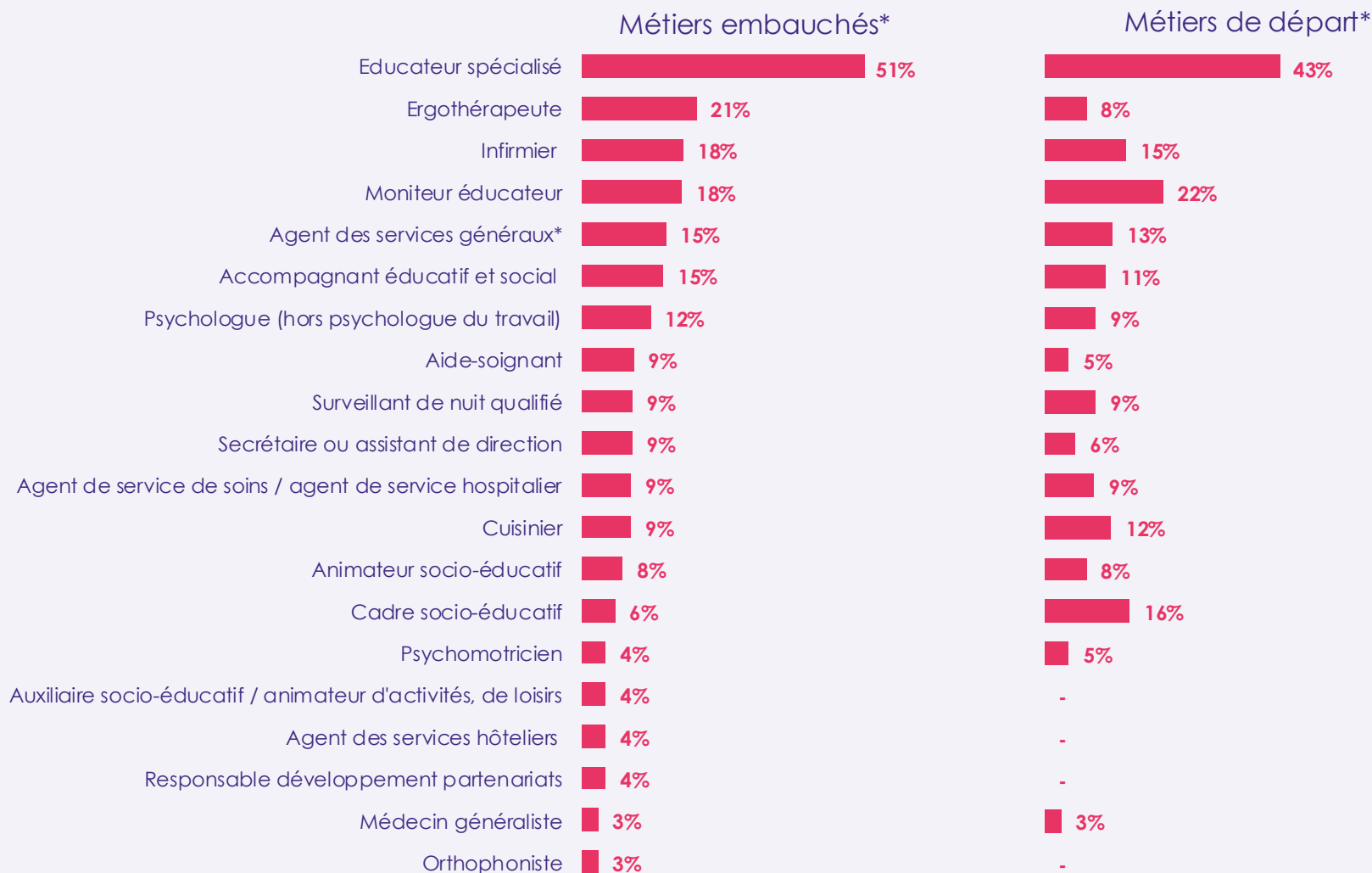
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches sont principalement le fait de remplacements (65%), mais la part de créations de poste représente toutefois 34% des embauches, part supérieure à la moyenne nationale (22%).

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

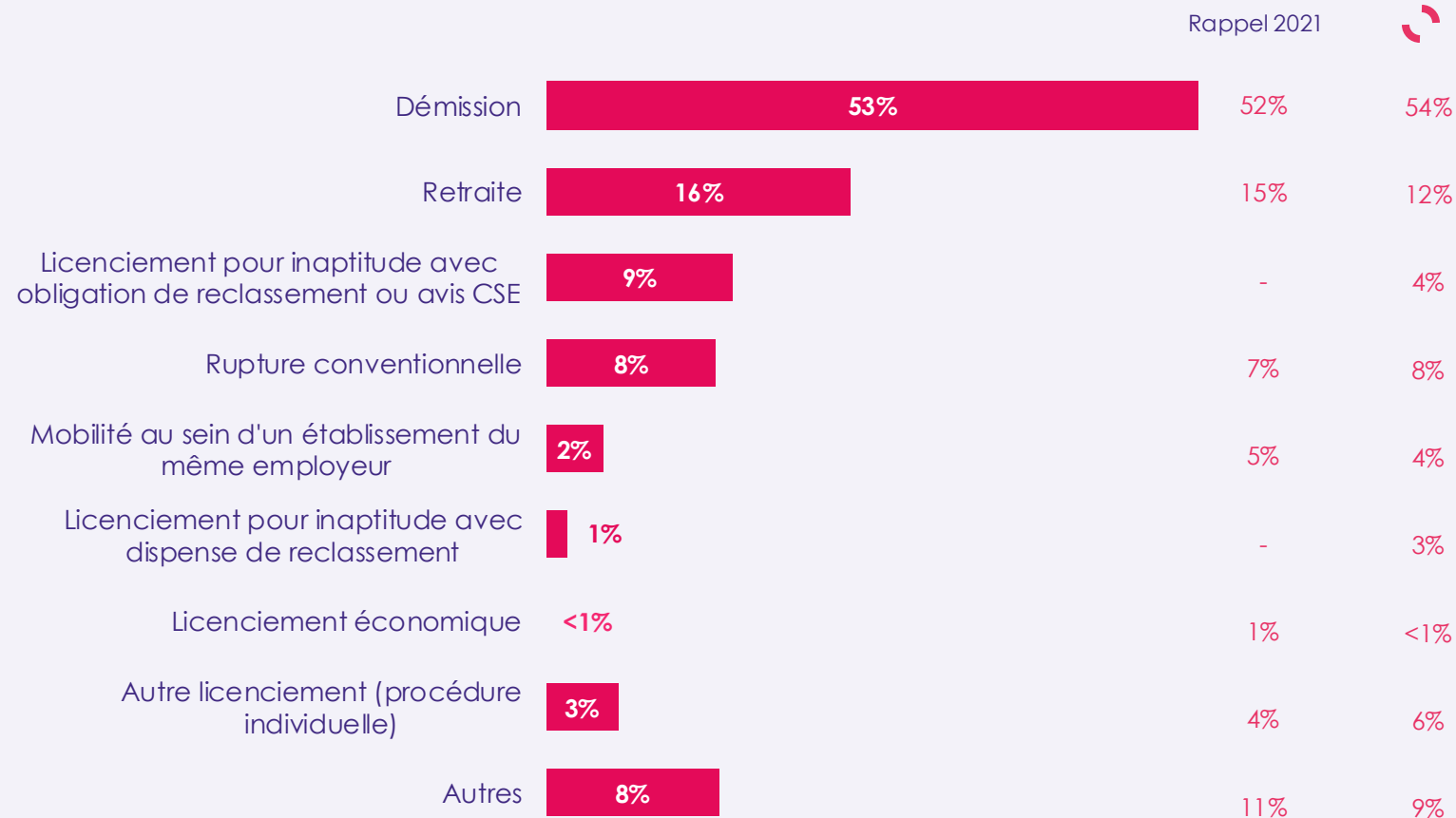


La comparaison des métiers faisant l'objet d'embauches ou de départs met en évidence des similarités et certaines différences.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, le poids majeur du principal métier exercé en Normandie : **éducateur spécialisé**, cité par 51% des établissements en embauche et 43% en départ.

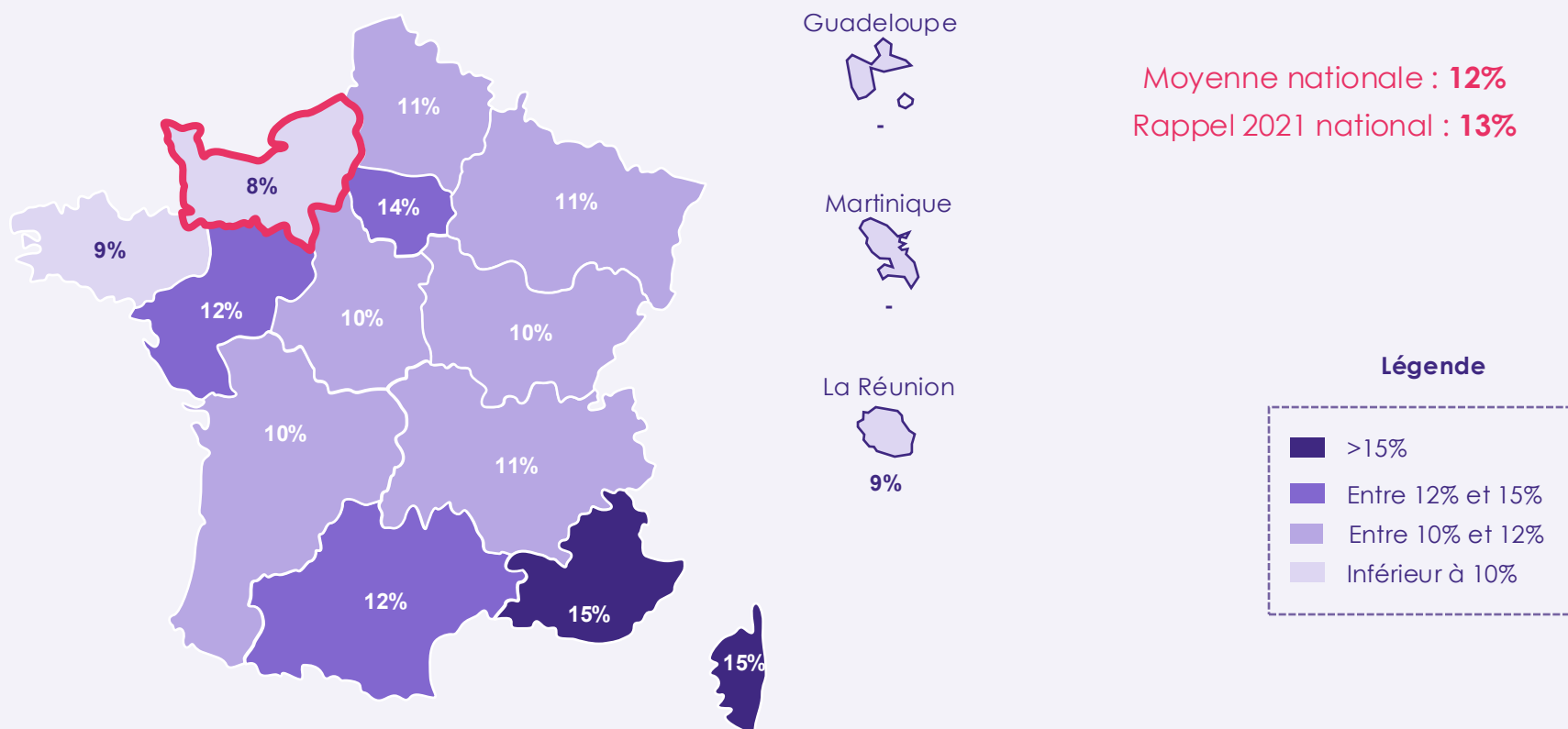
Notons que le métier d'**ergothérapeute** est le deuxième métier le plus cité dans les recrutements, rang nettement plus élevé qu'en matière de départ. Au contraire des cadres socio-éducatifs, des moniteurs éducateurs et des cuisiniers, de rang plus élevé en départ qu'en embauche.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les principales causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (53%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 16% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



La Normandie affiche un taux de rotation à 8%, soit le pourcentage le plus faible de l'ensemble des régions.

Ce constat régional se vérifie également au niveau de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et dans les autres secteurs économiques. La DARES l'explique par un marché du travail peu mobile.

* 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 des intentions de recrutement diffusées par France travail pour 2025 (cf ci-dessous) par rapport aux intentions 2022 (cf page suivante) laisse apparaître **une nette diminution, en volume, des intentions de recrutement d'AS, infirmiers et éducateurs spécialisés (baisse la plus forte) en Normandie.**

	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

Nota : 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 NORMANDIE

A RETENIR

- Plus de **30 400 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **en Normandie**. La région couvre ainsi **4%** des formations, poids légèrement inférieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (4,5%).
- **704 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 dans la région, soit **4%** du total de contrats engagés nationalement. **370 établissements** ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids que celui des établissements de Normandie par rapport au national (4%).
- **13 500 salariés**, soit **26%** 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 : **76%** ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que **plus de 2 000 salariés ont besoin d'accéder à une formation diplômante ou certifiante**, soit **4%** de l'effectif régional. **Plus d'1 établissement sur 3** déclare avoir au moins un salarié concerné. Les 4 formations les plus visées sont celles de **cadre de santé, éducateur spécialisé, moniteur éducateur et IBODE**, 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

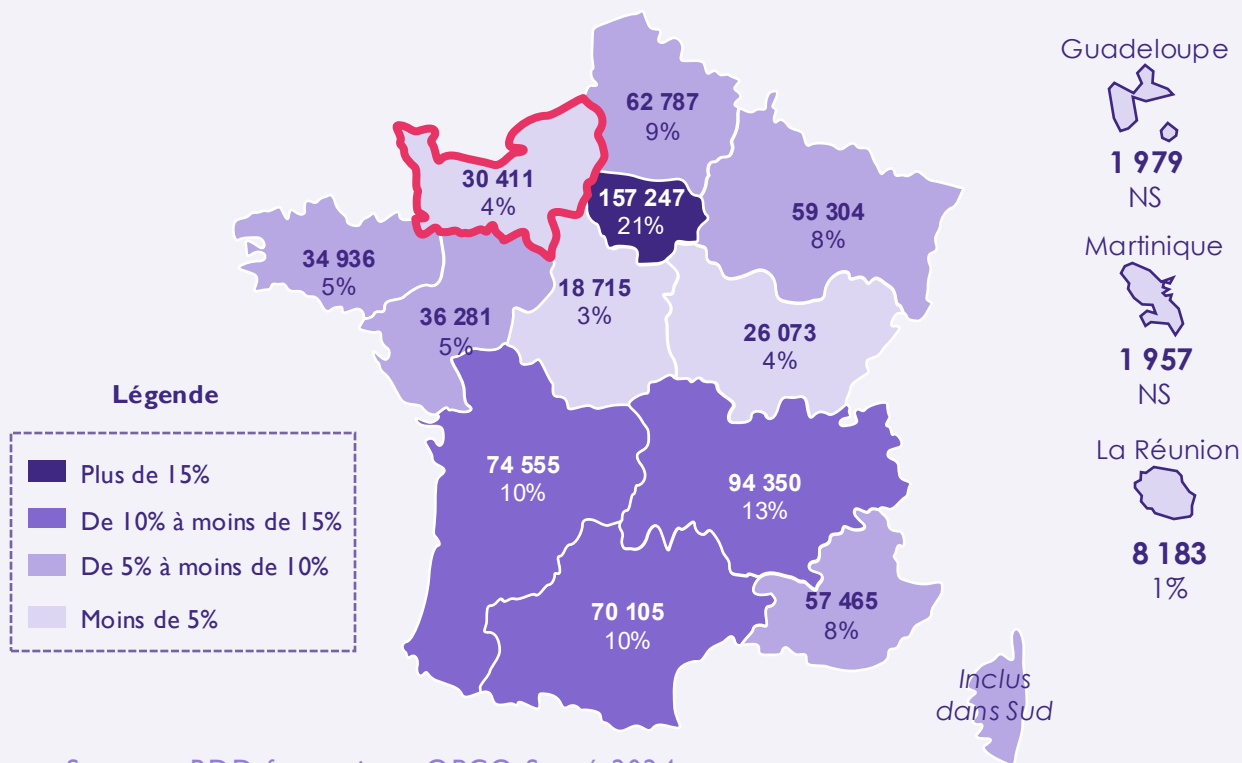
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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.

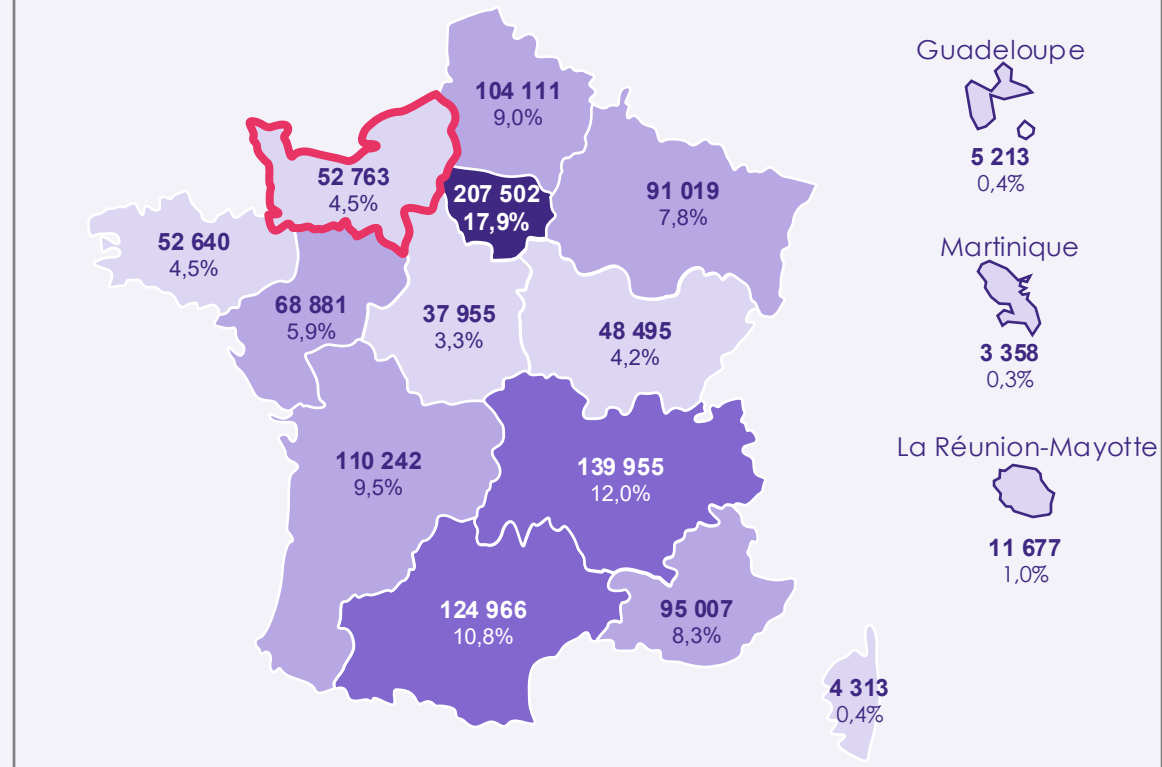
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

Avec la Bourgogne-Franche-Comté, la région Normandie est l'avant-dernière région métropolitaine (juste avant le Centre-Val-de-Loire) en termes **d'actions de formation réalisées** (4%). Cette proportion apparaît en ligne avec le poids des effectifs, la Normandie totalisant 4,5% des salariés des branches couvertes par l'OPCO Santé.

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-COMTE	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%
ILE DE FRANCE	19,5%	28,3%	14,8%	26,8%
NORMANDIE	4,5%	1,8%	6,2%	7,4%
NOUVELLE-AQUITAINE	9,4%	14,1%	12,3%	3,8%
OCCITANIE	9,9%	19,1%	9,3%	5,6%
PAYS DE LA LOIRE	5,7%	4,3%	5,9%	16,3%
SUD et CORSE	6,9%	13,0%	12,8%	10,6%
DROM COM	2,3%	0,2%	0,6%	0,0%

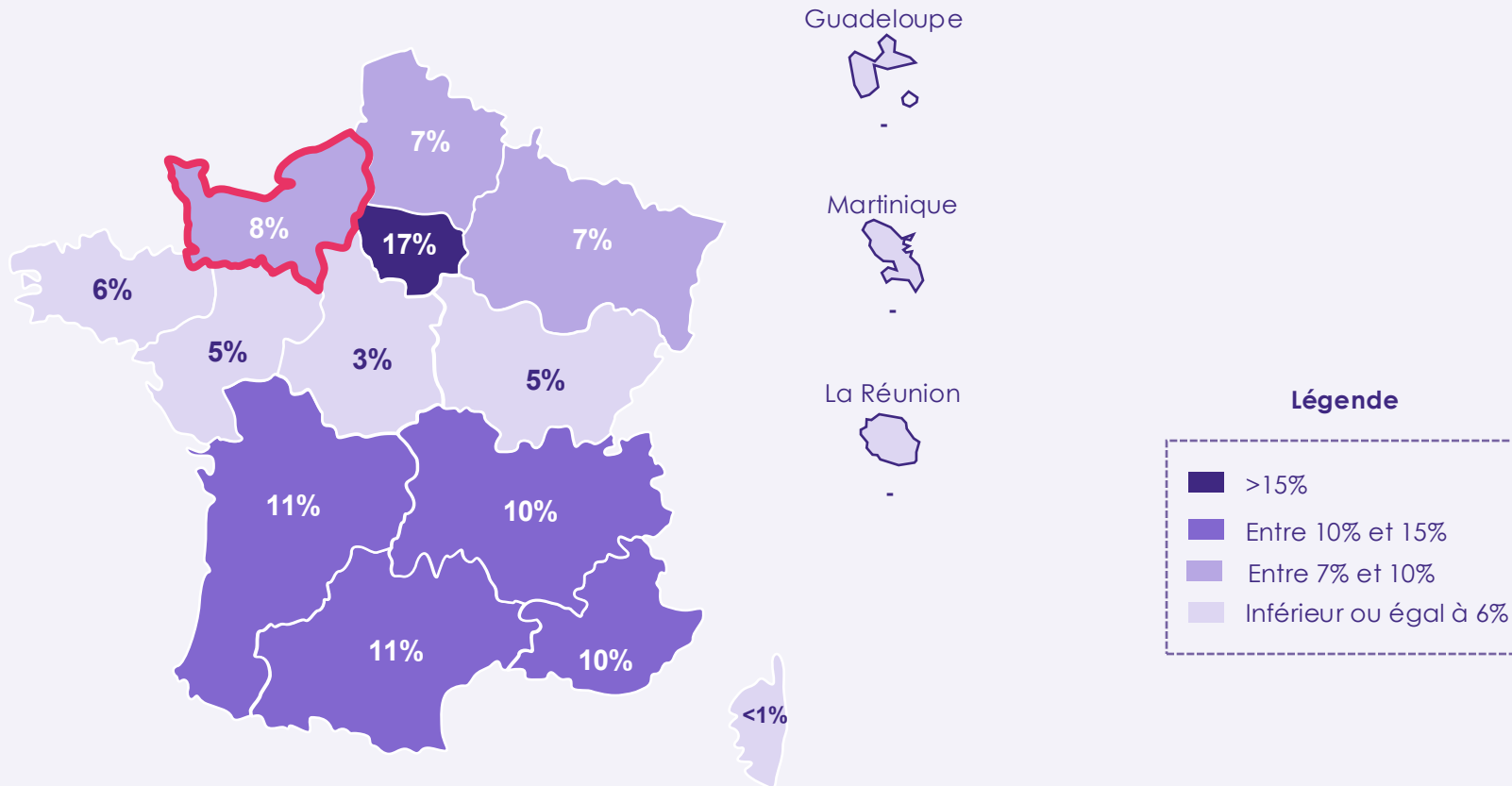
Note de lecture et constats

Note de lecture : 4,5% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en Normandie.

En Normandie, le poids des actions de formation dans les différentes branches est proportionnel à leur poids dans l'effectif au niveau régional.

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

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région Normandie représente 8% des bénéficiaires des formations diplômantes, alors qu'elle ne compte que 4,5% des effectifs.

La répartition géographique des bénéficiaires 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 diplômés d'Etat		Aides-soignants		Masseurs Kinésithérapeutes		Cadres de Santé		Psychomotriciens	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	3 060	13%	2 901	12%	314	11%	185	13%	134	13%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	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%
ILE-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-COMTE	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%
ILE-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 ENTÈRE	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-COMTE	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%
ILE-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	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	166	12%	94	9%	72	13%	57	13%	19	11%	9	8%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	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%
ILE-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 NORMANDIE

704
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 554

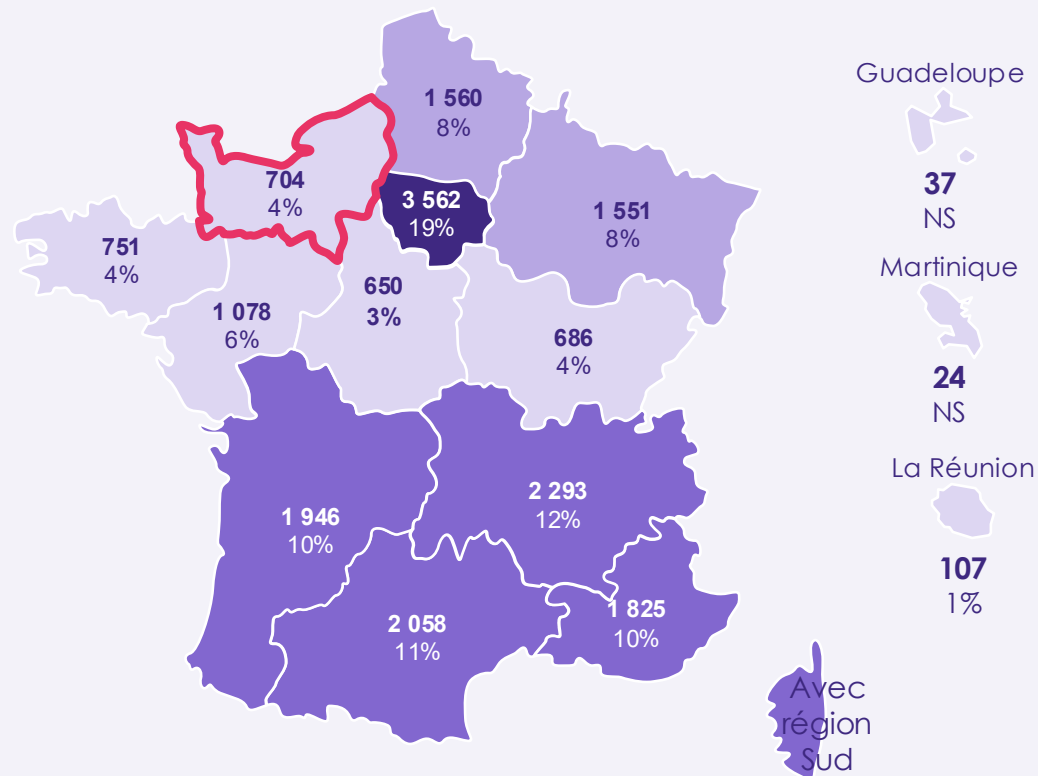
- La répartition des contrats d'alternance en Normandie s'effectue comme suit : 77% en apprentissage (539 contrats), 7% en professionnalisation (46 contrats) et 17% en PRO-A (119 contrats) *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé).*
- 4% des alternants du secteur sont présents en Normandie *(vs 3% en 2023).*
- 47% 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

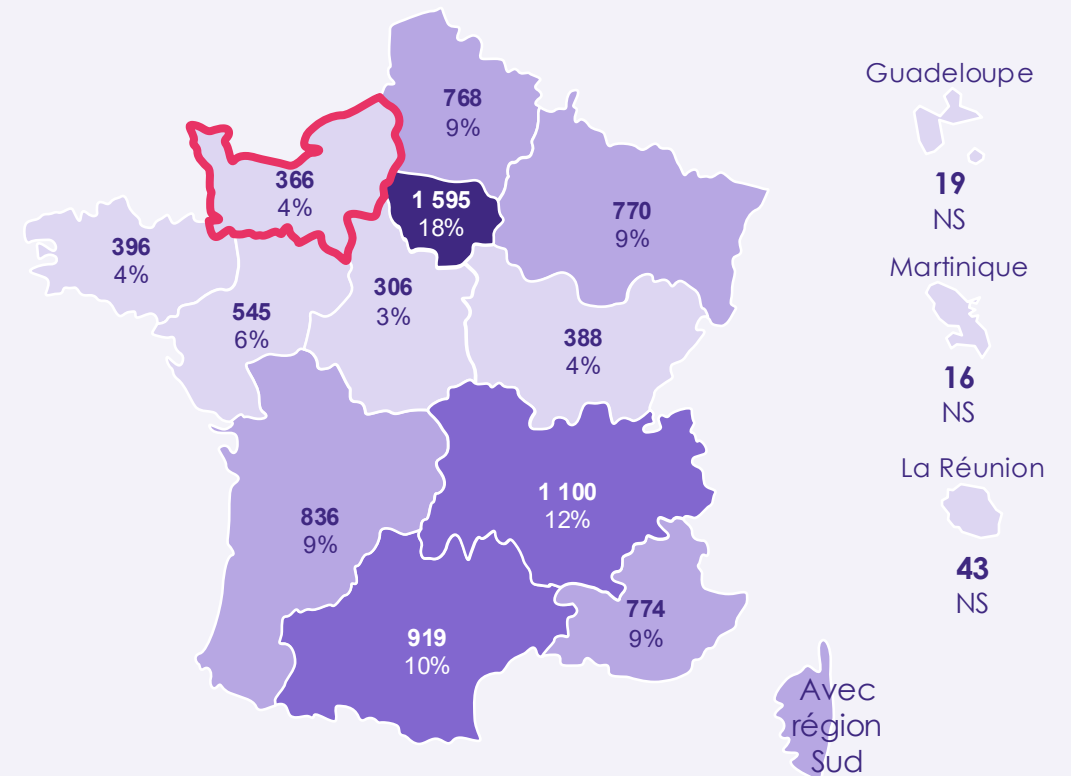
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Normandie fait partie des quatre régions métropolitaines accueillant le moins d'alternants (4%) et d'établissements employeurs d'alternants (4%).

RÉPARTITION REGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION REGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



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

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN NORMANDIE

SEXE



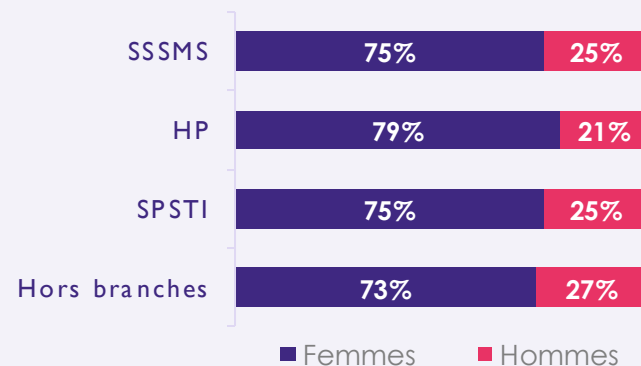
76%



24%

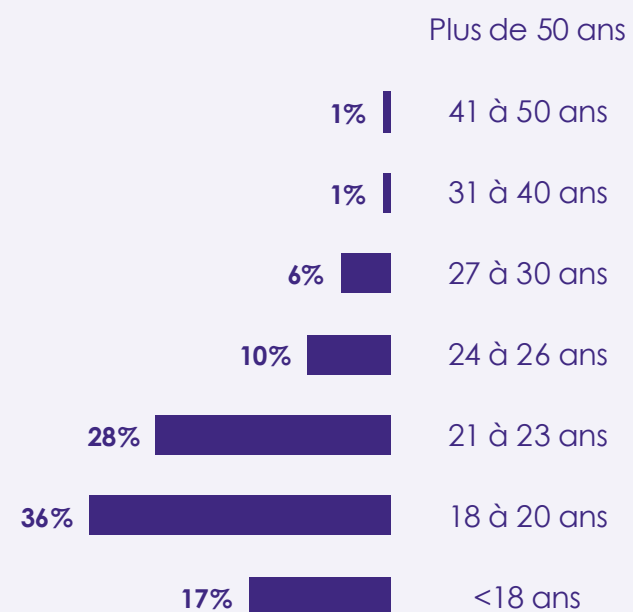
Taux de féminisation national : 77%

SEXE PAR BRANCHE

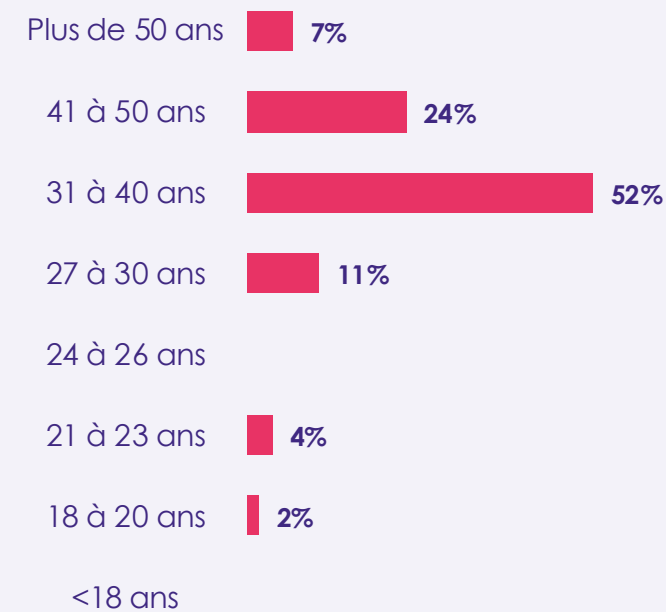


ÂGE

Contrats d'apprentissage



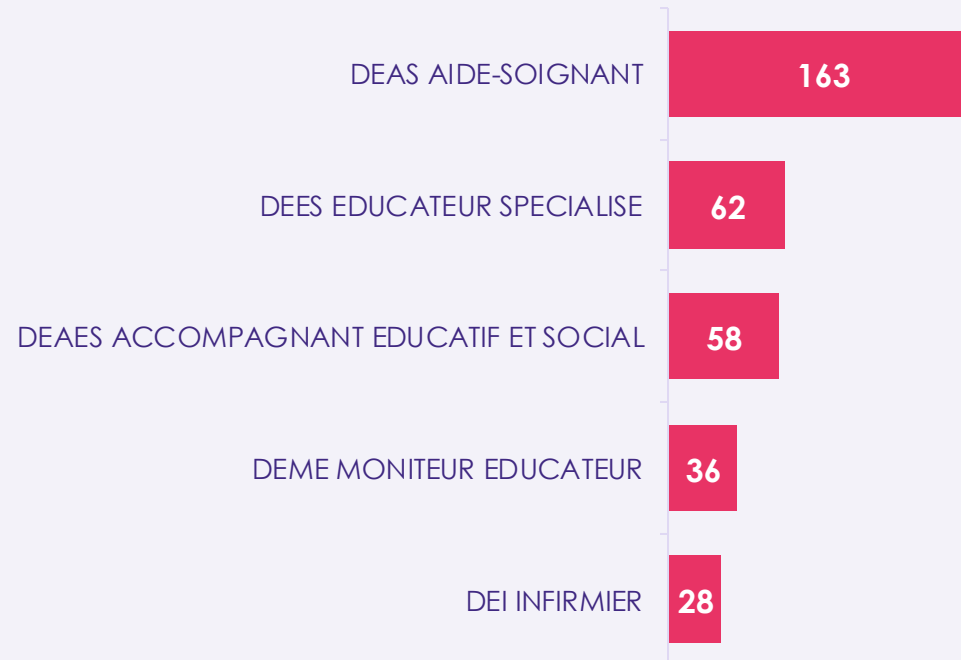
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN NORMANDIE

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. Le métier d'éducateur spécialisé est le deuxième présentant le plus grand volume de recrutement en tension en Normandie.

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 BRANCHE SSSMS EN 2025

PLUS DE 13 500

**SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,**

SOIT 26% DES EFFECTIFS

SSSMS

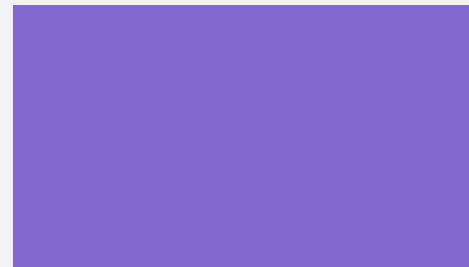


12 424

76%

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

SSSMS



89%

Selon les établissements, **13 500 salariés, soit 26% des effectifs**, vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 en Normandie. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **76% ont au moins un salarié bénéficiaire d'une formation en 2025.**

L'engagement de la **branche SSMS est particulièrement important**, avec 89% des établissements ayant au moins un salarié concerné.

Nota : base statistique insuffisante pour les branches HP et SPSTI.

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

PLUS DE 2 000

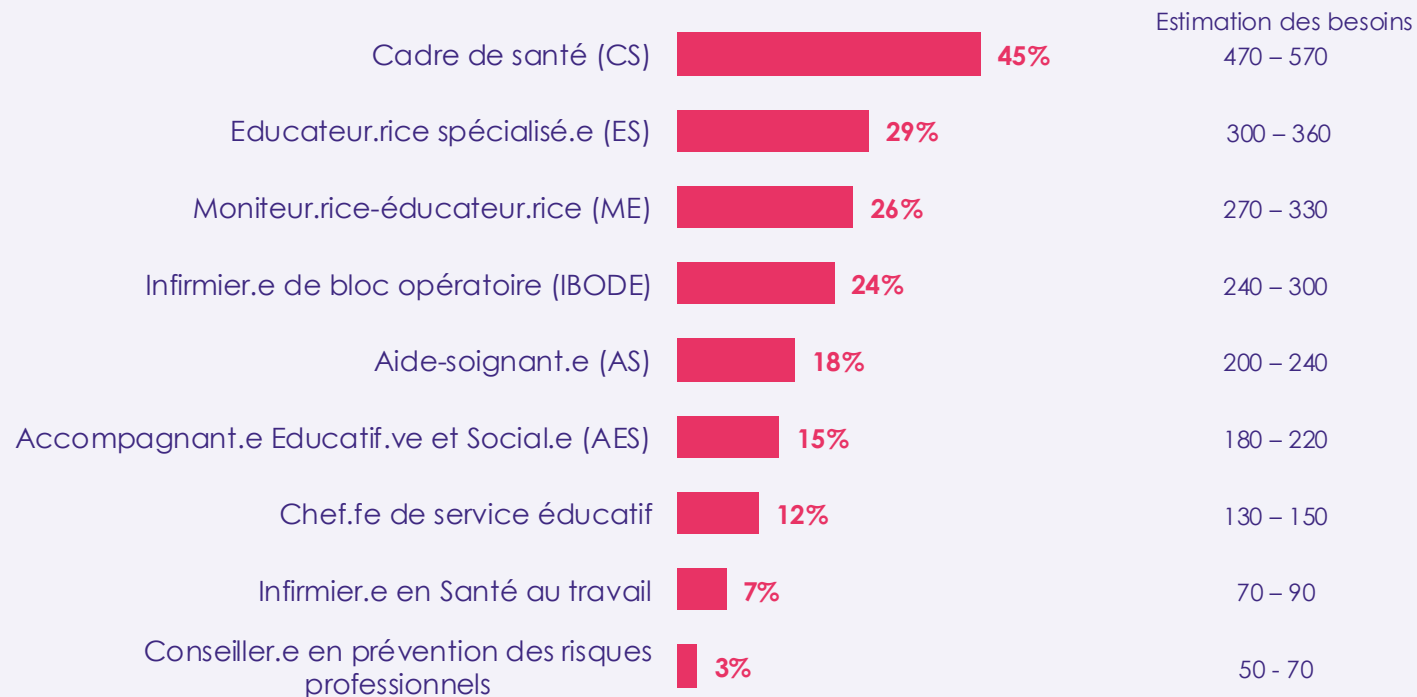
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE
FORMATION DIPLÔMANTE OU
CERTIFIANTE,**

SOIT 4% DES EFFECTIFS

35%

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

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, plus de 2 000 salariés en Normandie ont un besoin de formation certifiante ou diplômante, soit 4% des effectifs.

Ce besoin émane de plus d'un tiers des établissements (35%).

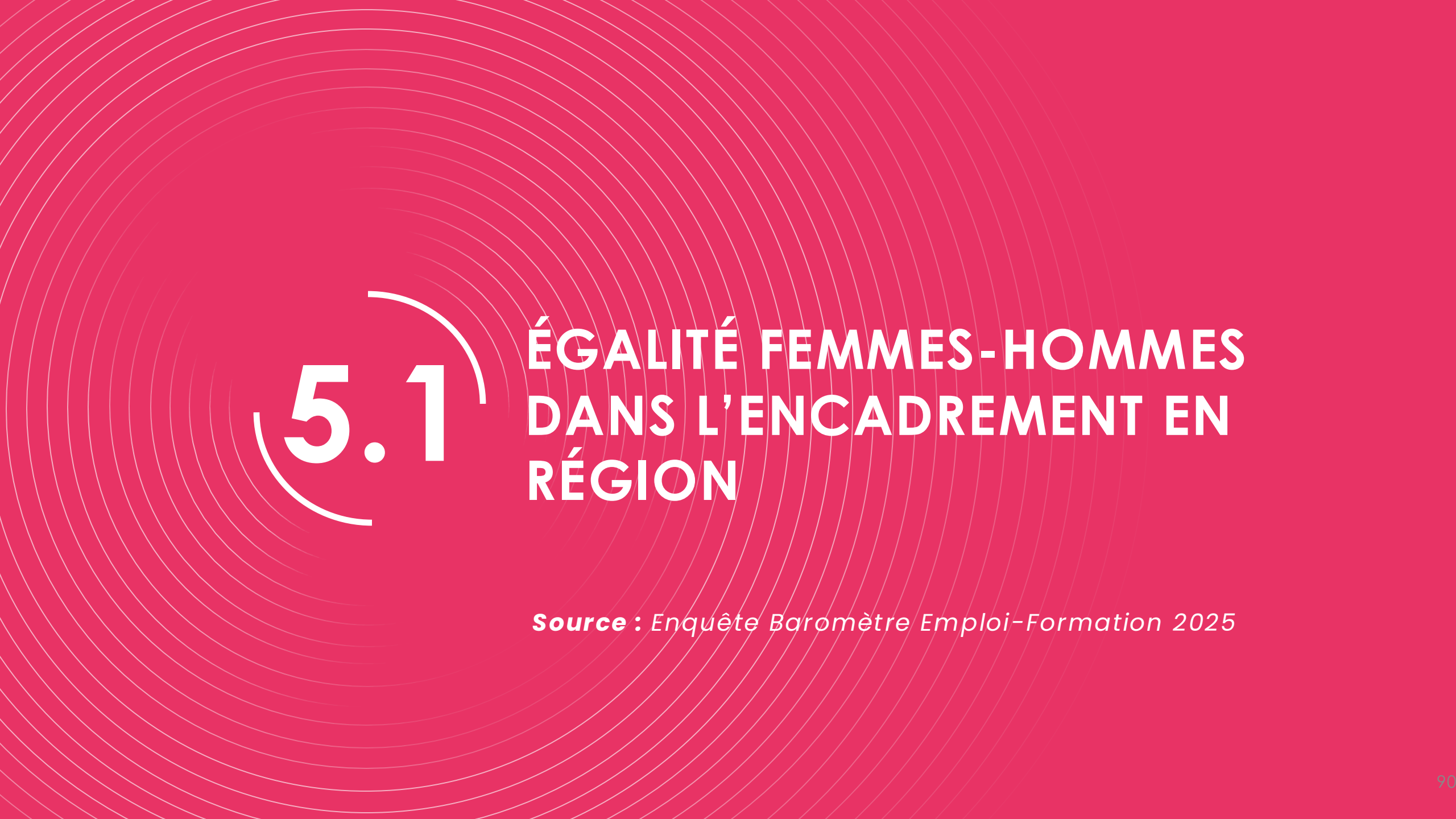
La formation la plus demandée est celle de **cadre de santé** (45%).

Les 3 autres formations les plus souhaitées, à savoir éducateur spécialisé, moniteur éducateur et IBODE, traduisent un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

05

FOCUS SUR 3 THEMATIQUES POUR LA NORMANDIE :

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



5.1

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT EN RÉGION

Source : *Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

67%

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

Taux de féminisation parmi
les cadres au niveau national :
68%

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

SOIN : 81% de femmes cadres ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 60% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 65% de femmes cadres ↻ 65%

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*

66%

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, 66% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 80% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 61% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 72% 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*

69%

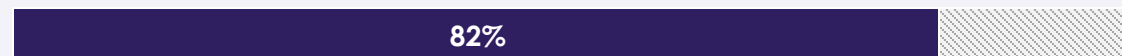
Taux de féminisation de la branche dans la région : 83%

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

*Note de lecture : au sein de la branche HP de la région, 69% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 82% de femmes cadres ↻ 84%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 40% de femmes cadres ↻ 74%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 52% de femmes cadres ↻ 63%

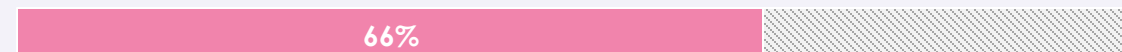
Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA RÉGION : DÉTAIL PAR MÉTIER

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

67%

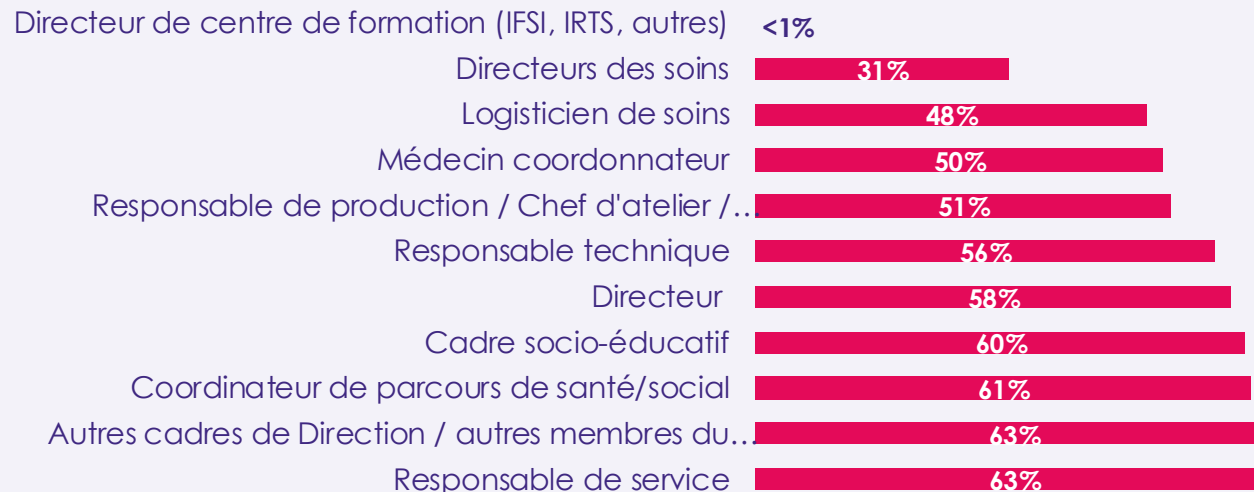
Taux de féminisation de la région :
79%

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

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

** Note de lecture graphique : 31% des directeurs des soins sont des femmes.

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

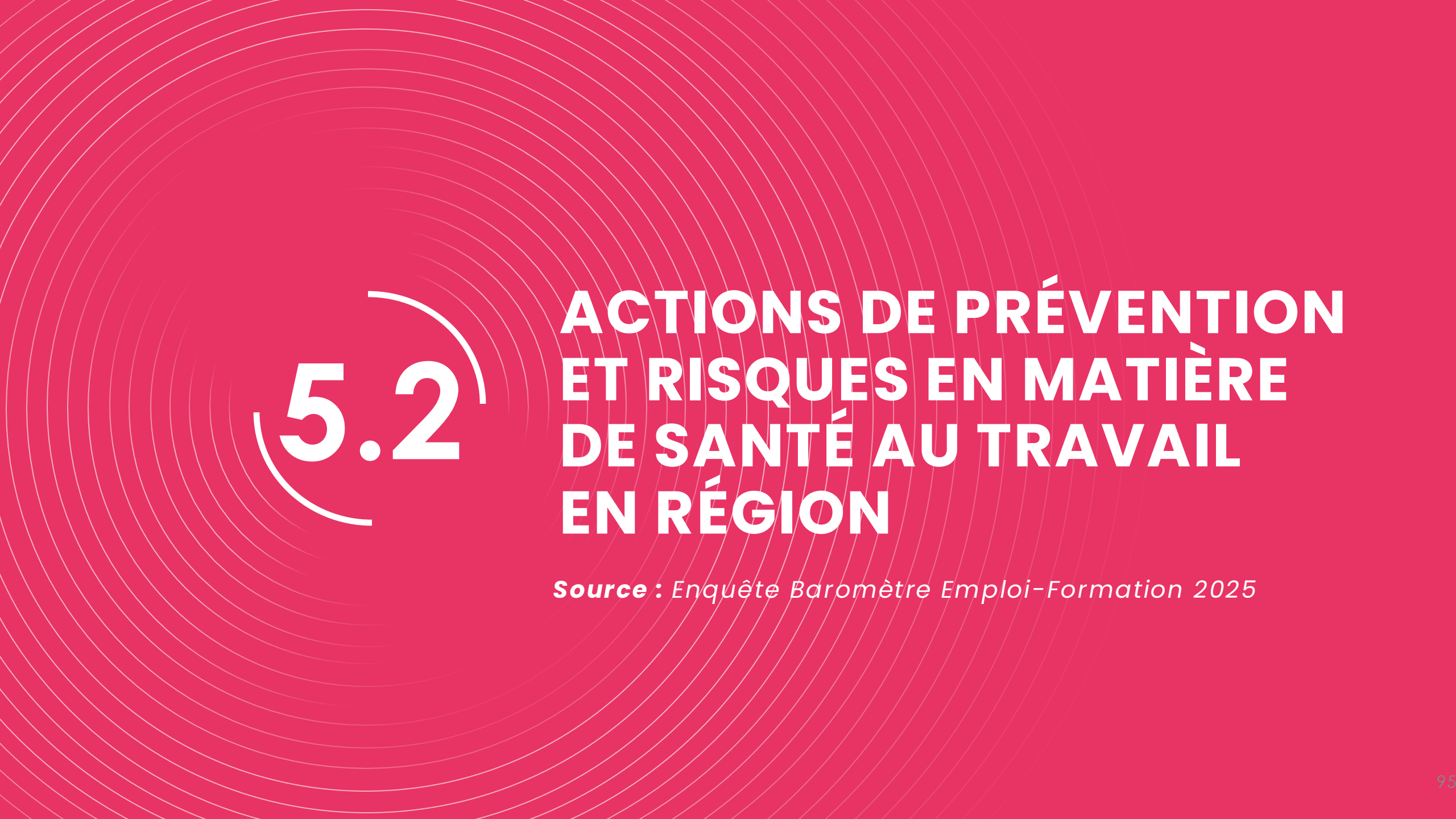


MÉTIER D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE FEMINISATION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

100% des responsables développement partenariats

100% des responsables HSE

100% des responsables pédagogiques / chefs de projet formation



5.2

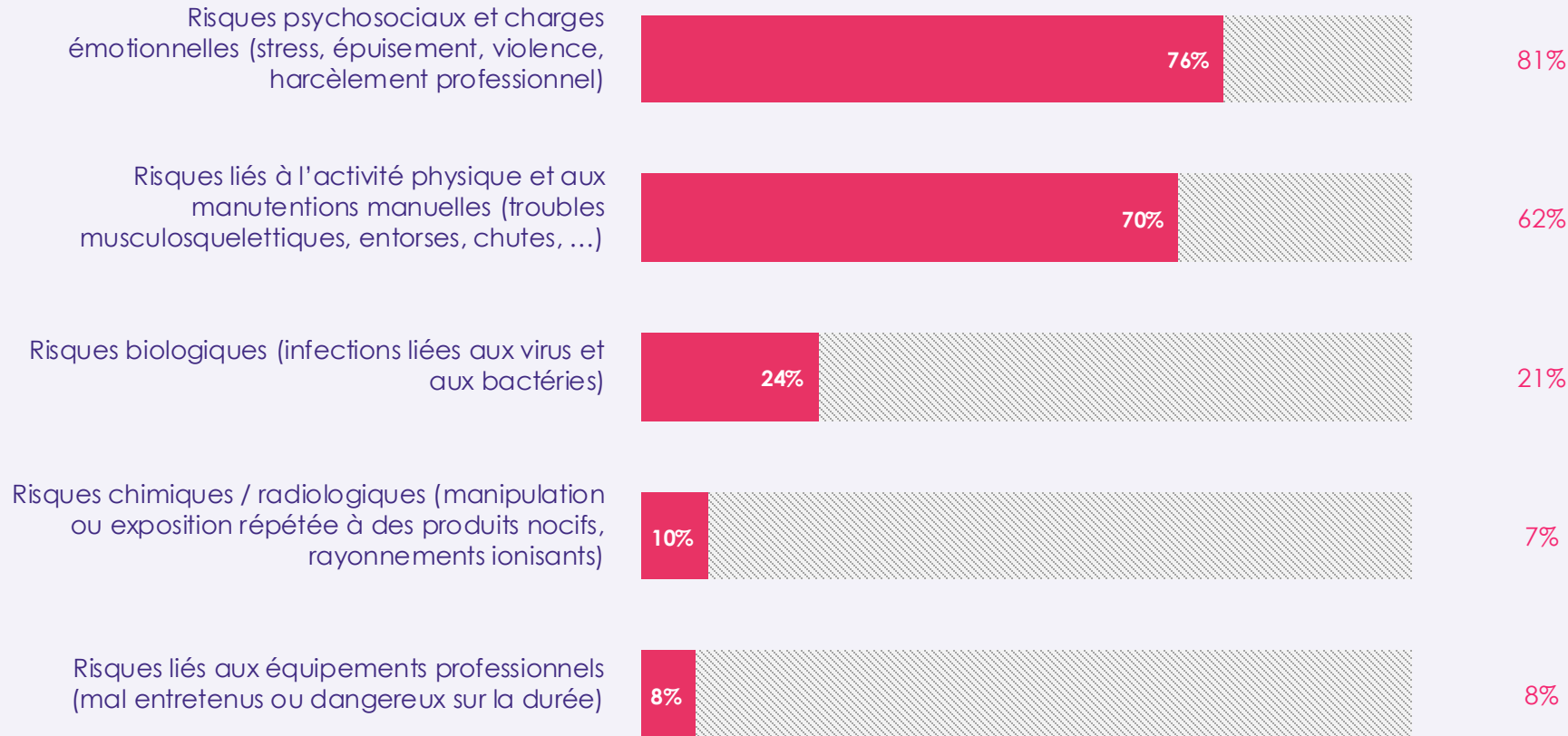
ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN RÉGION

Source : *Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS EN NORMANDIE

54%

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

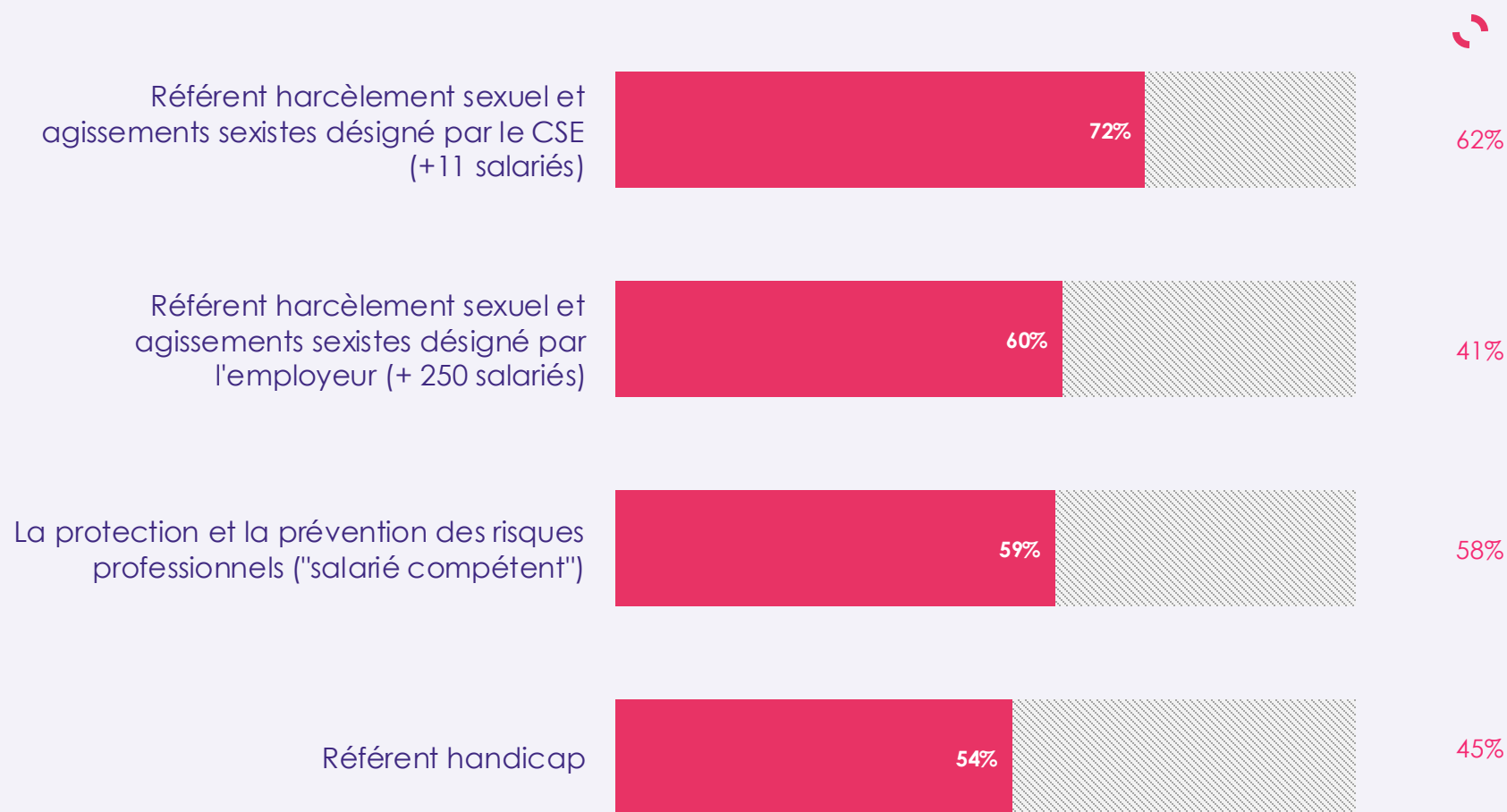


En Normandie, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- les risques psychosociaux et charges émotionnelles,
- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière plus marquée qu'au niveau national (> 8 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 NORMANDIE



En matière de **référénts**, 7 établissements sur 10 comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés) et 6 sur 10 désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés), soit plus que sur le plan national.

La désignation d'un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels, pourtant obligatoire** quelle que soit la taille de l'employeur, n'est exprimée que par 6 établissements sur 10.

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



5.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

EVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN NORMANDIE

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

25%

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

29%

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

20%

des
établissements/associations
concernés

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

Métiers/fonctions
existants

Métiers/fonctions
inexistants jusque là

MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

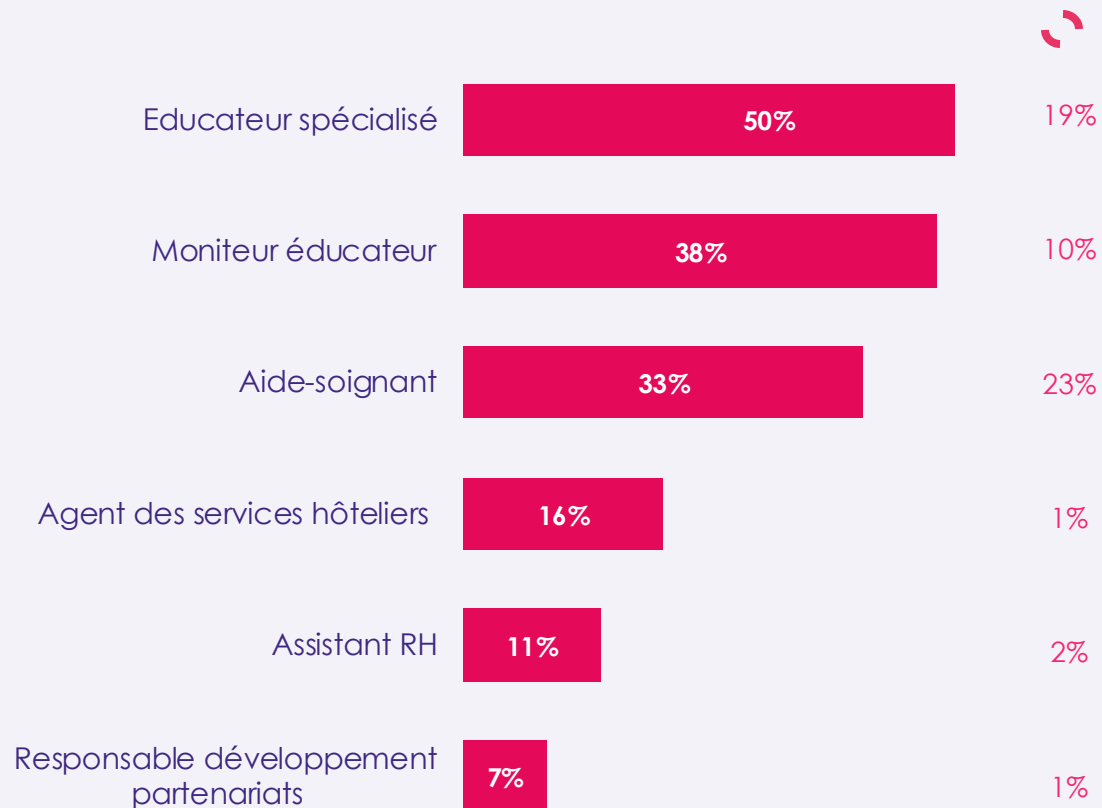
25%

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

Moyenne nationale : **24%**

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Comme au niveau national, **un établissement sur quatre estime avoir des métiers/fonctions en progression (25%).**

Plus précisément, **le métier le plus en progression est le principal métier exercé dans la région, à savoir éducateur spécialisé (50% vs 19% au niveau national) devant moniteur éducateur (38% vs 10%) et aide-soignant (33% vs 23%).**

A noter également dans ce classement, l'emploi de responsable développement de partenariats.

MÉTIER/S/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

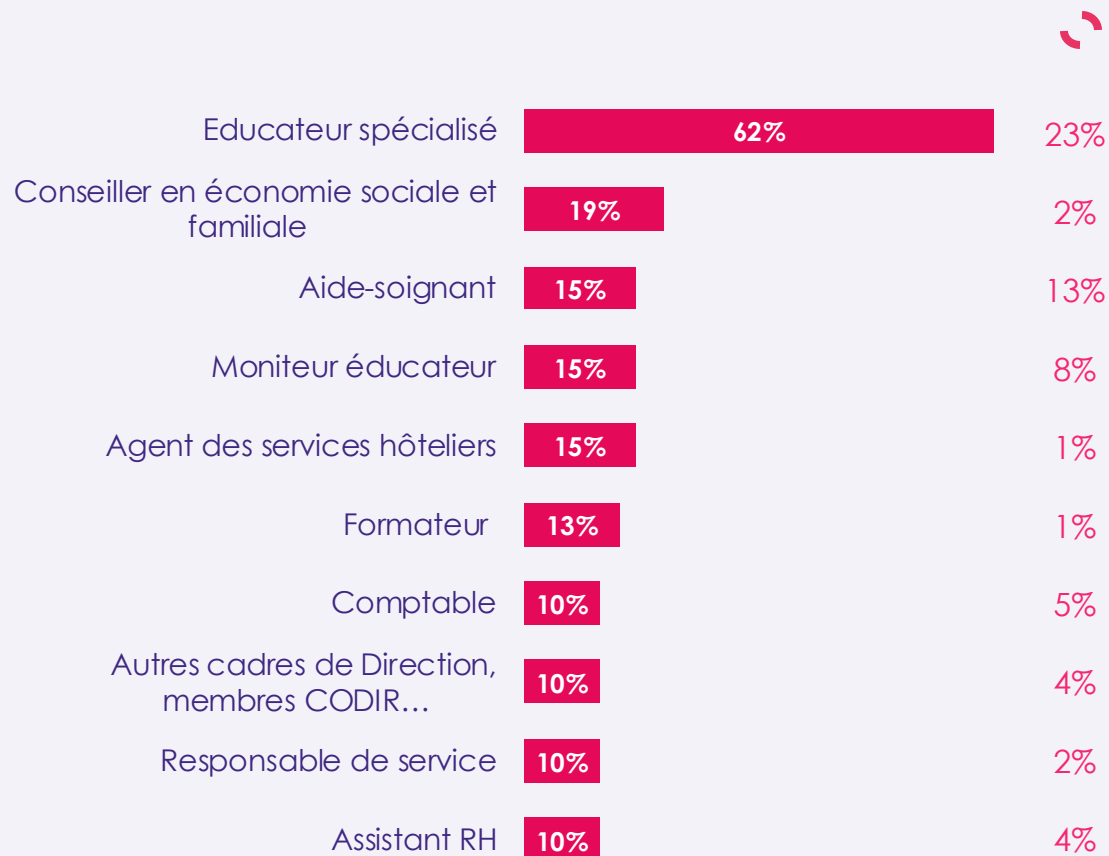
29%

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

Moyenne nationale : 26%

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Comme au niveau national, **plus d'un établissement sur quatre estime avoir des métiers/fonctions en évolution (29%)**.

Dans la région, on retrouve en tête du classement des métiers/fonctions les plus en évolution, le métier d'éducateur spécialisé, avec un score près de 3 fois supérieur à la moyenne nationale (62% vs 23%).

Le 2^{ème} métier le plus en évolution est **Conseiller en économie sociale et familiale** (19% vs 2% au niveau national).

Parmi les autres métiers cités, on retrouve, comme pour les métiers en progression, **les aides-soignants (15%), les moniteurs éducateurs (15%) et les agents des services hôteliers (15%)**.

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions
émergents

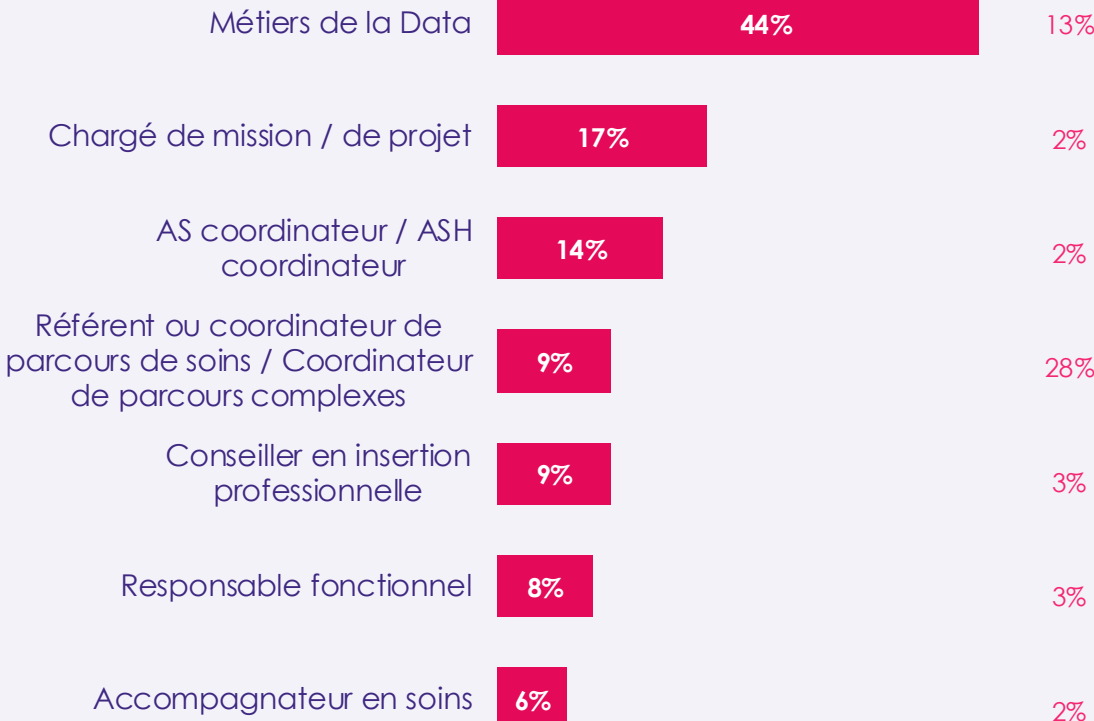
20%

« 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

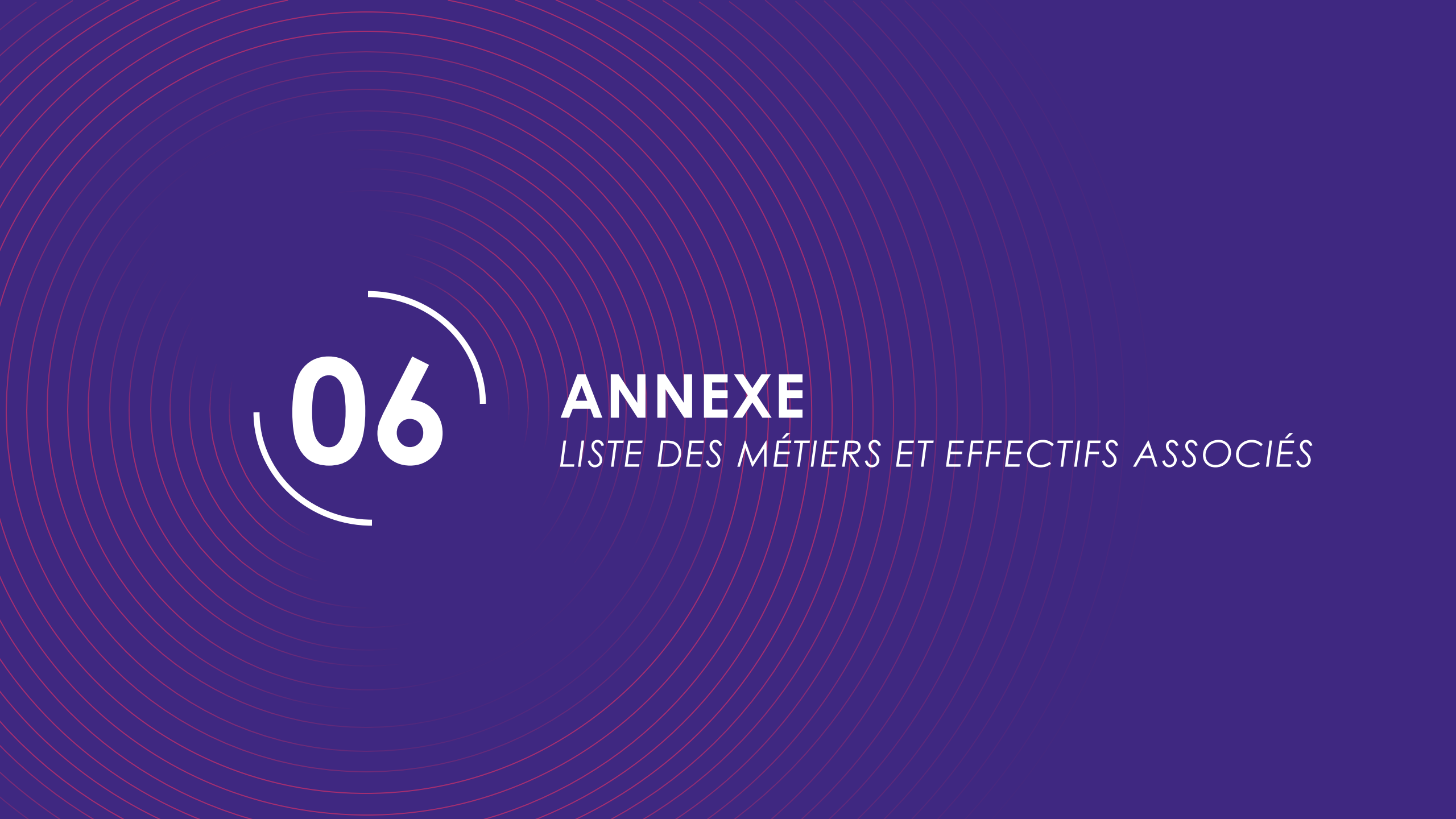
(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)



Un établissement sur cinq en Normandie identifie des métiers/fonctions émergents dans ses équipes (20%, soit +6 points au-dessus de la moyenne nationale).

Les métiers/fonctions de la data et du numérique, comme les data-analystes et les spécialistes de la cybersécurité, constituent le type d'emplois émergents le plus cité (44%), beaucoup plus qu'au national (13%).

On retrouve ensuite les métiers/fonctions de chargé de mission ou de projet (17%), d'AS ou ASH coordinateur (14%), tous deux plus fréquemment cités qu'au national.



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	964
Anatomie-cytologie-pathologique	6
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	8
Autre spécialiste sans précision	229
Biologiste médical	33
Chirurgien	17
Chirurgien-dentiste	1
Collaborateur médecin	7
Dermatologue	2
Endocrinologue	2
Généticien	2
Hématologue	1
Médecin du travail	1

Médecin en santé publique	1
Médecin généraliste	252
Médecin nucléaire	5
Neuropsychiatre	44
Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	45
Pharmacien	62
Pneumologue	4
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	30
Psychiatre	114
Radiologue	15
Radiothérapeute	21
Sage femme	62

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	18 659
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	3 242
Agent de stérilisation	181
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	67
Aide-soignant	4 868
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	1
Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)	35
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	1
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthèse, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	83
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	7
Auxiliaire de puériculture	46
Brancardier	284
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	449
Diététicien (nutritionniste)	83
Ergonome	29

Ergothérapeute	468
Infirmier anesthésiste (IADE)	120
Infirmier coordonnateur	83
Infirmier	4 678
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	485
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	79
Ingénieur de recherche chimiste	16
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	63
Manipulateur en radiologie	234
Masseur Kinésithérapeute	427
Orthophoniste	101
Orthoptiste	2
Ostéopathe	196
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	182
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 239
Psychologue du travail	3
Psychomotricien	199
Secrétaire médical	607
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	91
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	9

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	20 473
Accompagnant éducatif et social	2 334
Animateur socio-éducatif	2 578
Assistant de service social / assistant social spécialisé	332
Assistant familial	1 271
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	159
Cadre socio-éducatif	958
Conseiller en économie sociale et familiale	486
Conseiller en insertion professionnelle	127
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	73
Coordinateur de parcours de santé/social	77
Educateur de jeunes enfants	359
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	154
Educateur spécialisé	6 034
Educateur sportif	482
Educateur technique spécialisé	646
Maître de maison	727
Mandataire judiciaire	225
Médiateur social	31
Moniteur éducateur	2 032
Surveillant de nuit qualifié	1 319
Technicien de l'intervention sociale et familiale	71

Travail protégé	415
Moniteur d'atelier	142
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	221
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	52

Enseignement et formation	305
Enseignant (professeur spécialisé)	289
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	15
Responsable pédagogique / chef de projet formation	1

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	7 230
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	393
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	2 932
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	714
Cuisinier	171
Data Manager	19
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	5
Responsable de service	508
Responsable hôtellerie	52
Responsable HSE	4
Responsable SSI	24
Responsable technique	140
Secrétaire ou assistant de direction	2 161
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	5
Technicien informatique	103

Autres services support	1 833
Autres services support	672
Assistant RH	473
Cadre fonctionnel	440
Chargé des relations usagers	185
Chargé marketing communication	43
Comptable	15
Contrôleur de gestion	4
Responsable développement partenariats	1

Direction	1 483
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	248
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	867
Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)	1
Directeurs des soins	6
Médecin coordonnateur	115
Médecin DIM	1
Médecin-chef de service	245