



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

 2025

Rapport de résultats – BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

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 en Bourgogne Franche-Comté
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 en Bourgogne Franche-Comté : 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 en Bourgogne Franche-Comté

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, 358 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 24%** (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
- **CESF** : Conseiller en Economie Sociale et Familiale

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.



SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Quelques chiffres sur les effectifs

48 495 salariés

Dont

1/ **4 604 agents des services généraux,**

10% des effectifs

2/ **4 494 éducateurs spécialisés,**

9% des effectifs

3/ **4 233 accompagnants éducatifs et sociaux,**

9% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Près de 4 100

Salariés, **soit 8,4%** 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

867 POSTES

Dont 180 aides-soignants et 85 éducateurs spécialisés

Taux de rotation des équipes

10%

Risques professionnels

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

85%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

26 100

Besoins de formation

31%

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 **près de 48 500 salariés en Personnes Physiques (PP) en Bourgogne Franche-Comté**. La région représente **4%** des effectifs nationaux ; ce qui en fait la troisième plus petite en concentration d'effectifs en France hors DROM (devant le Centre-Val de Loire et la Corse).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 4,9% de l'emploi salarié, poids supérieur à la moyenne nationale (4,3%) et 2e à ex aequo avec les Hauts-de-France et la Nouvelle Aquitaine. L'Occitanie occupant alors la première place (5,7%).
- ▶ Le poids de la branche SSSMS est plus élevé dans la région qu'au plan national (81% vs 77%), à l'inverse de la Branche HP plus en retrait (18% vs 22%).
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la région compte une **part plus importante d'emplois dans la filière Éducatif et social** (36% de l'emploi régional vs 31% au niveau national - avec les ES et les AES comme métier les plus exercés), et **moins dans la filière Soins** (34% de l'emploi régional vs 43% au niveau national – avec une surreprésentation des métiers d'AS et d'IDE).
- ▶ Les projections indiquent **près de 4 100 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **8,4% des effectifs** régionaux. Ce constat s'inscrit dans un contexte où les branches connaissent **des difficultés structurelles de recrutement**, notamment dans les métiers du soin et du médico-social.

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

- ▶ L'analyse par branche dans la région met en évidence la **prédominance d'agents des services généraux** (4 528) **et d'éducateurs spécialisés** (4 481) dans la **branche SSSMS**. **3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **accompagnant éducatif et social** avec près de 4 126 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière soins sont également en tête**, avec 1 573 **Infirmiers**, 1 551 **aides-soignants** et 1 421 **agents de service de soins**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 77%** (vs 78% au niveau national), avec des **femmes plus présentes qu'au national dans la filière Soins** (87% vs 82%) et **dans la filière éducative et sociale** (70% vs 69%).
- ▶ **22% des salariés ont 55 ans et plus** en Bourgogne Franche-Comté (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent **4 100 départs en retraite à horizon 3 ans**. Un quart d'entre eux exercent les métiers d'agents des services généraux, d'accompagnateurs éducatifs et sociaux ou d'aide-soignant, qui sont déjà les filières avec le plus de postes à pourvoir.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est légèrement plus élevé dans la région Bourgogne Franche-Comté** (13% vs 12% au niveau national), et ce, sur l'ensemble des filières (Soin, éducatif et social, fonctions support). Par ailleurs, **26% des salariés en Bourgogne Franche-Comté sont en temps partiel** (vs 23% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Les problématiques liées aux embauches semblent évoluer, les structures rencontrant des difficultés à financer les postes ce qui peut les amener à différer ou annuler un recrutement.
- ▶ Concrètement, **environ 900 postes sont à pourvoir**, dont **une majorité d'aides-soignants**, l'un des métiers le plus exercé. Principale raison évoquée : la pénurie de candidats avec le diplôme recherché. Cette situation conduit à des **conséquences financières** liées aux surcoûts de remplacement et de recrutement (57%) et une **surcharge de travail** pour les équipes en place (54%).
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours à des salariés « faisant fonction »** (68%) ou **à des CDD/ contrats jour** (64%), ainsi qu'à de **nombreuses démarches plus structurelles** (prise en charge de formations diplômantes, mutualisation...).
- ▶ **3 600 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit 2 300 de moins qu'en 2021), **plus des ¾ pour compenser des départs**. À noter : un **taux de rotation du personnel** est de **10%** (vs 12% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ **26 100 actions de formation** ont été financées en 2024 en Bourgogne Franche-Comté. La région couvre ainsi 4% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids similaire à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches.
Dans le détail par branche, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif au niveau régional.
- ▶ **686 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 4% des contrats au plan national. 388 établissements ont été employeurs d'alternants.
- ▶ Selon les établissements, **14 100 salariés, soit 29% 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 : 61% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **2 000 salariés ont besoin de suivre une formation, soit 4% de l'effectif régional**. Ce besoin concerne 31% des établissements, ces derniers ont au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'accompagnant éducatif et social, d'aide-soignant, d'éducateur spécialisé, de moniteur éducateur et d'infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

01

**LES BRANCHES DE L'OPCO
SANTÉ, ACTRICES DE POIDS
DANS L'EMPLOI EN
BOURGOGNE FRANCHE-
COMTÉ**

À RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **près de 49 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Bourgogne Franche-Comté. La région représente **4,2% des effectifs nationaux** ; ce qui en fait la troisième plus petite en termes d'effectifs.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,9% de l'emploi salarié, poids supérieur à la moyenne nationale** (4,3%) et 2^e à ex aequo avec les Hauts-de-France et la Nouvelle Aquitaine. L'Occitanie occupant alors la première place (5,7%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est plus élevé dans la région** qu'au plan national (81% vs 77%), **contrairement à la Branche HP plus en retrait** (18% vs 22%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN BOURGOGNE FRANCHE- COMTÉ

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 BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	1 456	1 252	159	6***	39
Nombre de structures (SIREN)*	461	277	151	6	27
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	48 495	39 317	8 477	600	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

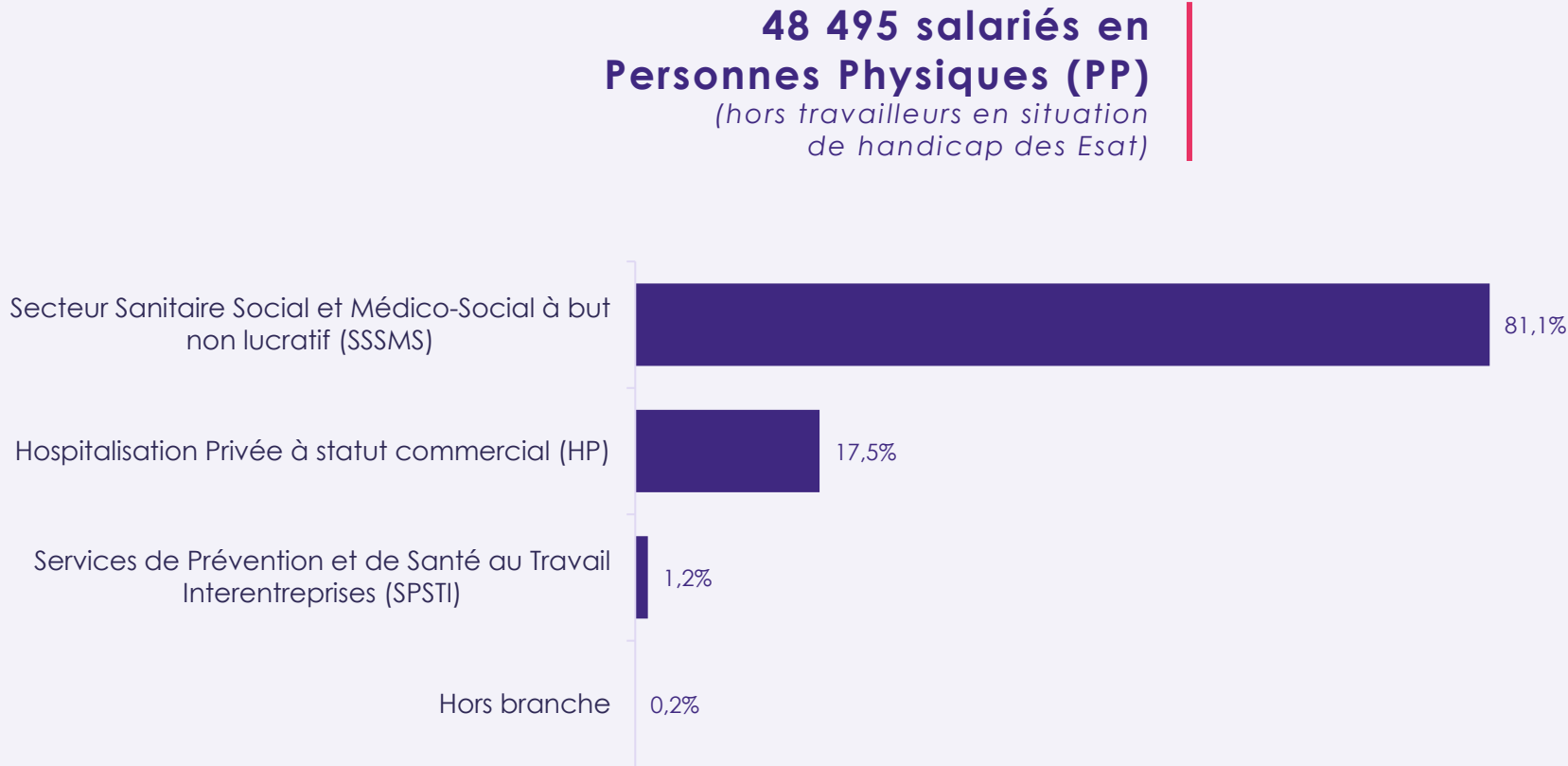
** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES



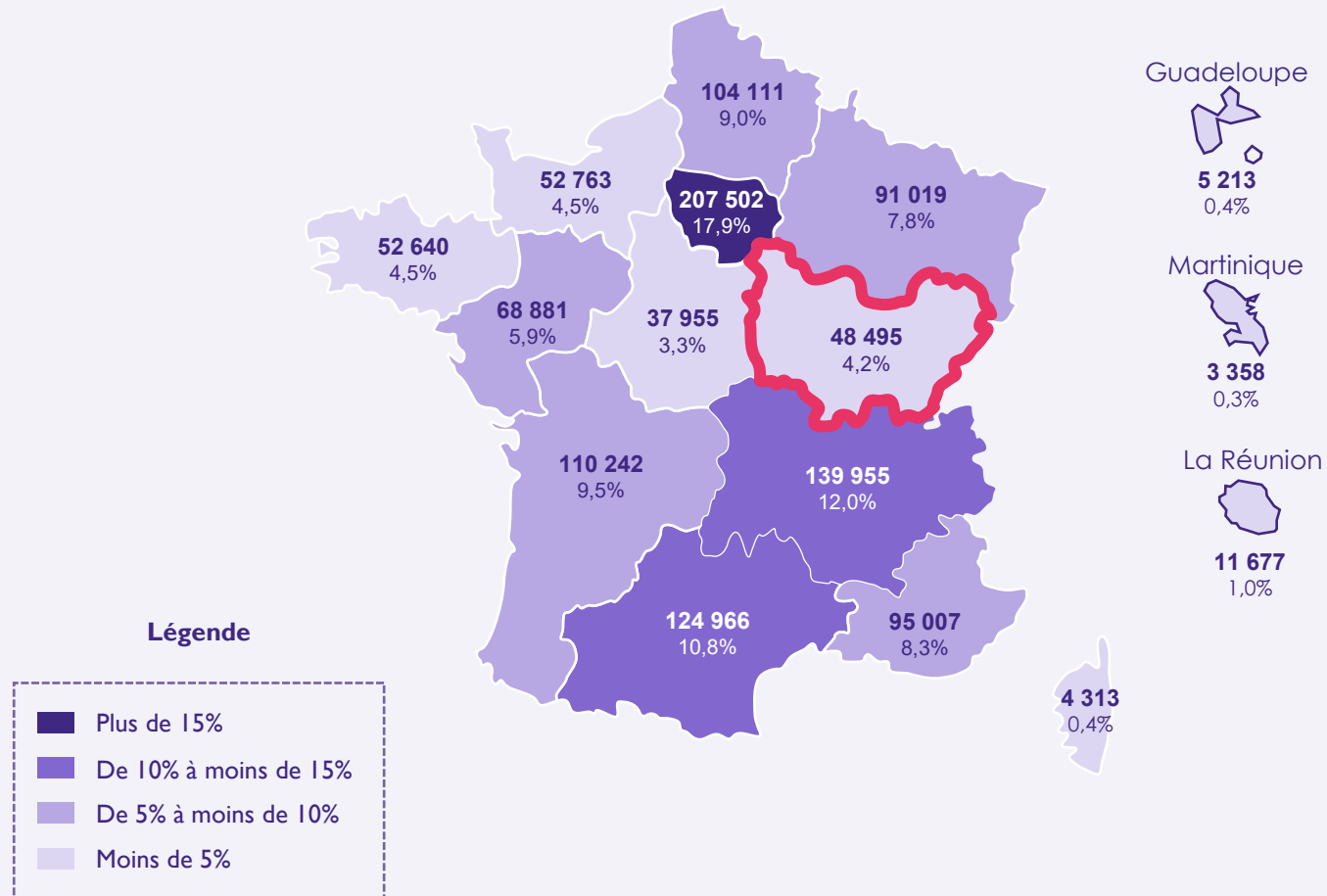
Effectifs 2024 en PP	
39 317	76,5%
8 477	22,0%
600	1,5%
-	-

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



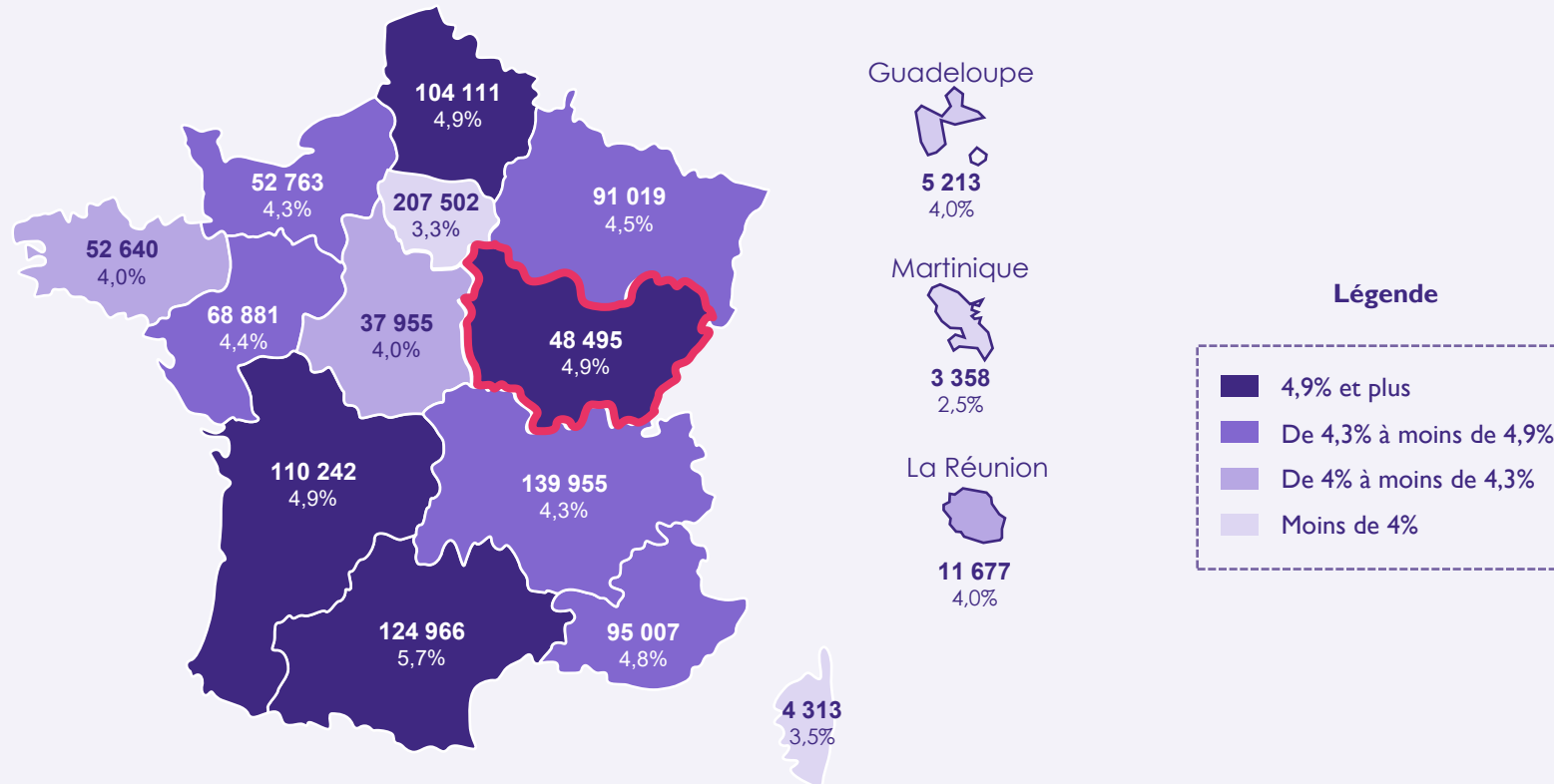
La région Bourgogne Franche-Comté concentre **4,2% des effectifs nationaux** soit près de 50 000 salariés.

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

La Bourgogne Franche-Comté fait partie des régions dans laquelle s'observent les plus petites concentrations d'effectifs, derrière le Centre-Val de Loire en hexagone.

POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

Moyenne nationale : **4,3%**



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

Alors que la région Bourgogne Franche-Comté compte moins de salariés que les autres régions (branches de l'OPCO Santé), elle se positionne 2^e à ex aequo avec les Hauts-de-France et la Nouvelle Aquitaine **en termes de poids dans l'emploi régional** (4,9%).



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

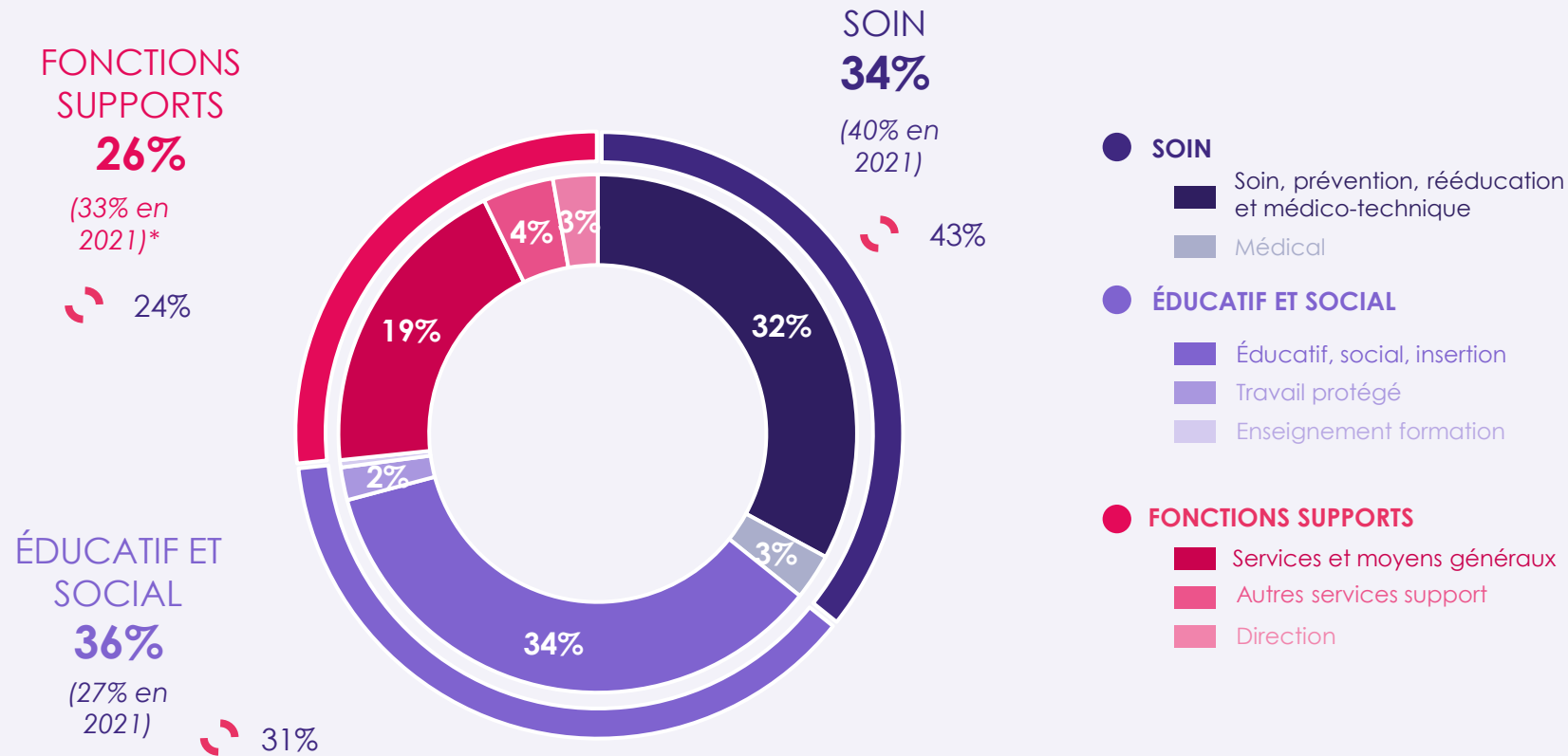
- ▶ La Bourgogne Franche-Comté compte une **part plus importante d'emplois dans la filière Éducatif et social** (36% de l'emploi régional vs 31% au niveau national - avec les ES et les AES comme métier les plus exercés), et **moins dans la filière Soins** (34% de l'emploi régional vs 43% au niveau national – avec une surreprésentation des métiers d'AS et d'Infirmier).
- Cette année, les salariés de la région se répartissent entre **5 grands métiers avec une hiérarchisation un peu différente de 2021** : Agent de services généraux (10% vs 4%), Éducateur spécialisé (9% vs 6%), Accompagnant éducatif et social (9% vs 7%), Aide-soignant (9% vs 13%) et infirmier (8% vs 9%). Les autres métiers exercés n'excèdent pas 5%.
- Sur le plan socio-démographique, comme sur le plan national, **les caractéristiques des salariés de la Bourgogne Franche-Comté apparaissent très stables par rapport à 2021 en termes d'âge et de genre**. Les **CDI** représentent désormais **84%** des effectifs, légèrement en hausse par rapport à 2021 (82%). Seuls **26%** des salariés sont à **temps partiel**, soit une **baisse marquée** en 3 ans où ils étaient 37%.

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



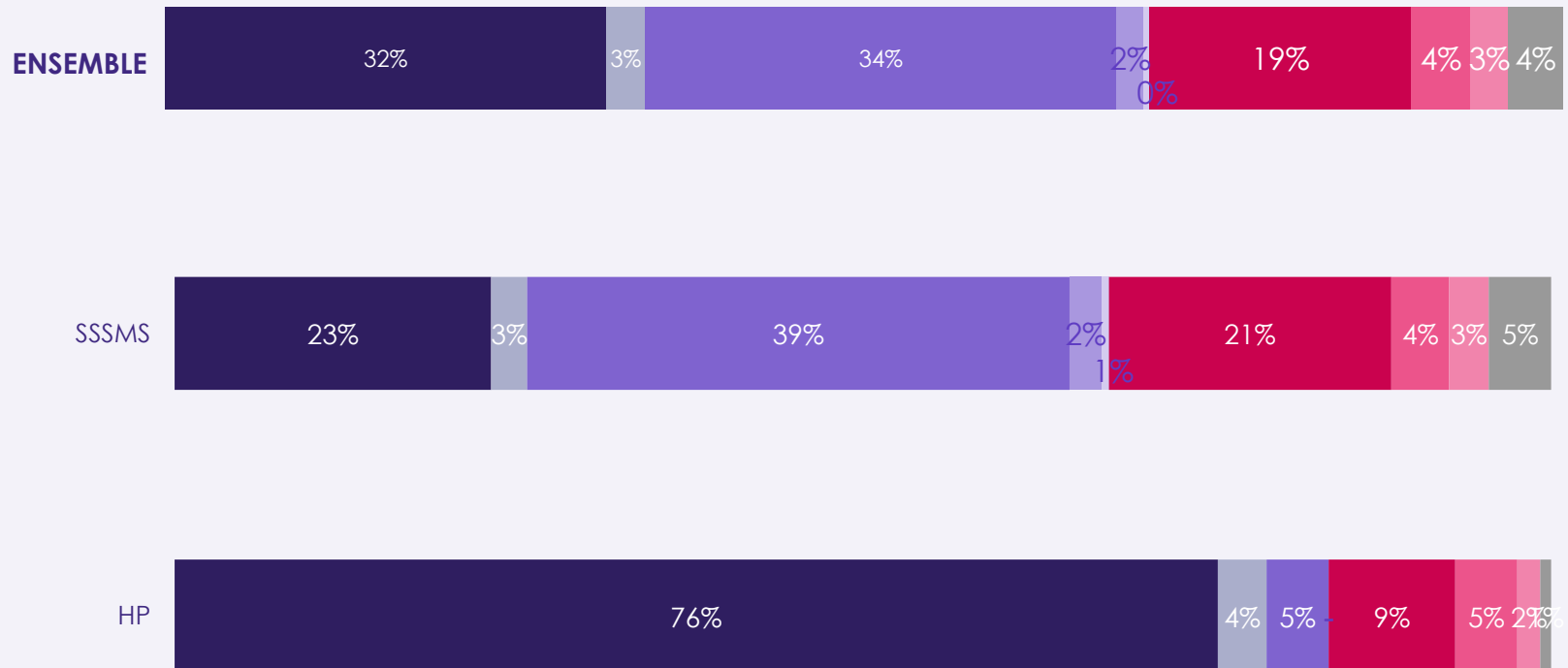
On relève une légère **prédominance des emplois de la filière Éducatif et social** en Bourgogne Franche-Comté (**36%**) avec une progression au regard de 2021 (**30%**).

À l'inverse, un **moindre poids de la filière Soins**, qui a perdu 6 points par rapport à 2021 (**34% vs 40%**).

Non renseigné : 4%

*Liste des métiers différente vs 2021

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



Cette même répartition déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** plus marqué dans la branche **HP** (trois quarts des emplois) et moindre dans la branche **SSSMS** (23%).
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** (39%) pour la **Branch SSSMS** (vs 5% pour 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	
Agent des services généraux*	4 604	10%	4%	7%	
ES	4 494	9%	6%	6%	
AES	4 233	9%	7%	7%	
AS	4 140	9%	13%	12%	
Infirmiers	3 998	8%	9%	10%	
Agent de service de soins	2 097	4%	6%	6%	
Moniteur éducateur	1 536	3%	3%	3%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 415	3%	2%	2%	
Animateur socio-éducatif	1 256	3%	1%	2%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	939	2%	-	2%	
Directeur	888	2%	2%	2%	
Surveillant de nuit qualifié	828	2%	1%	1%	
Agent des services hôteliers	812	2%	12%	3%	
Autre services support	740	2%	-	1%	
Conseiller en économie sociale et familiale	665	1%	1%	1%	
Moniteur d'atelier	623	1%	1%	1%	
Assistant RH	584	1%	4%	1%	
Comptable	577	1%	-	1%	
Assistant de service social	481	1%	1%	1%	
Secrétaire médical	479	1%	1%	1%	

En Bourgogne Franche-Comté, les salariés se répartissent entre 5 grands métiers : celui d'Agent des services généraux (10%, +9pts au regard de 2021*), suivi des Éducateurs spécialisés, les AES, les AS pour 9%, puis les Infirmiers pour 8%.

A noter que les AS sont en recul par rapport à 2021: 9% vs 13%.

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

SEXE



77%



78%

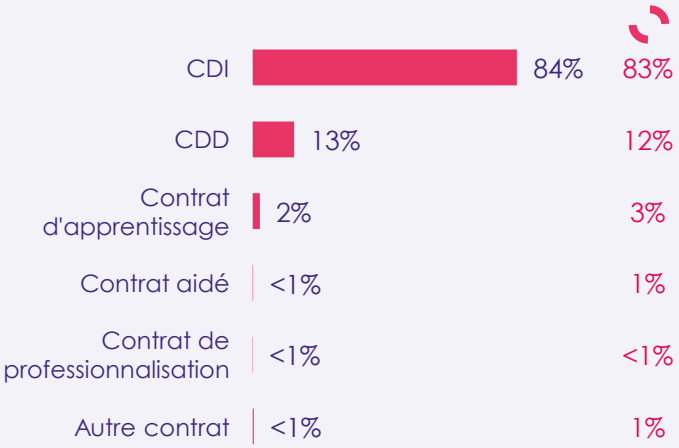
Taux de féminisation 2021 : 78%



23%

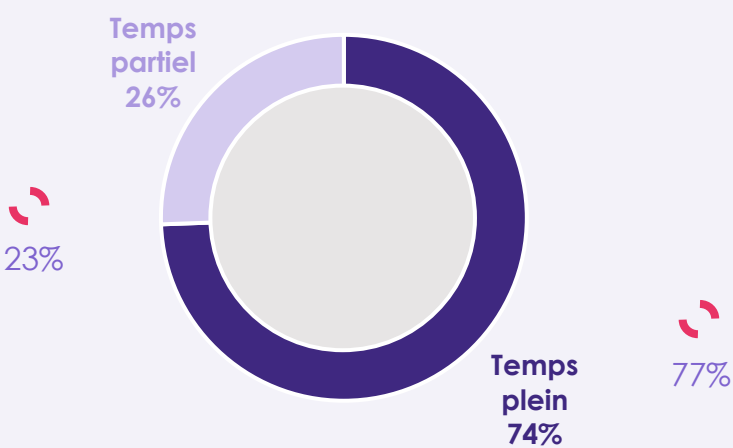
22%

TYPE DE CONTRAT



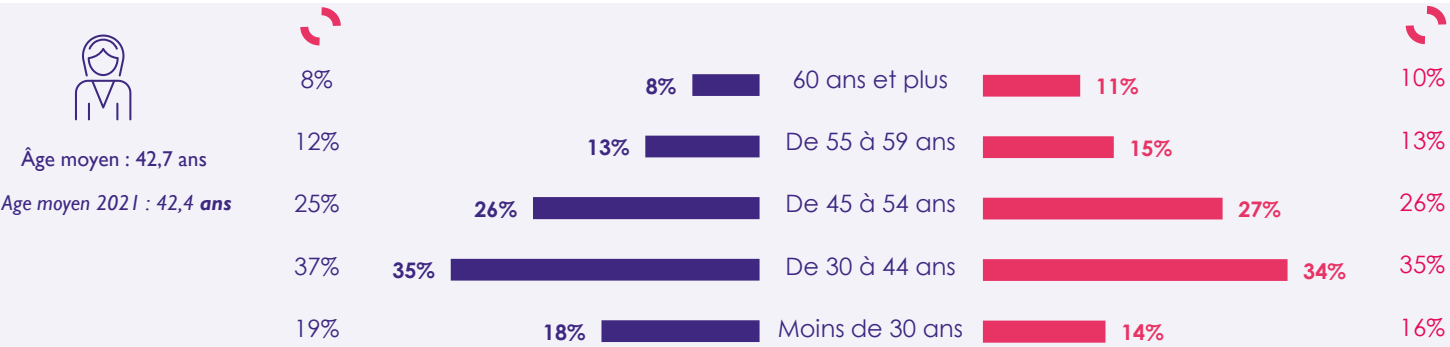
Part de CDI en 2021 : 82%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 37%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,7 ans
Age moyen 2021 : 42,4 ans

Âge moyen : 44,8 ans
Age moyen 2021 : 45,0 ans

RQTH

3,5%
des effectifs
-
1 683 salariés
5,8%

Rappels nationaux

2.2

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES PAR FILIÈRE D'EMPLOI EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

Soins :
34% des effectifs
régionaux

Soins : % des effectifs régionaux			%	Rappel 2021	
AS	4 140	25%	32%	9%	
Infirmiers	3 998	24%	21%	8%	
Agent de service de soins	2 097	13%	14%	4%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	939	6%	-	2%	
Secrétaire médical	479	3%	2%	1%	
Médecin généraliste	433	3%	1%	1%	
Cadre de santé	411	2%	1%	1%	
Psychomotricien	387	2%	2%	1%	
Autre spécialiste sans précision	354	2%	-	1%	
Ergothérapeute	346	2%	2%	1%	
Masseur Kinésithérapeute	322	2%	2%	1%	
Auxiliaire de puériculture	271	2%	1%	1%	
Sage femme	239	1%	1%	<1%	
Ostéopathe	235	1%	7%	<1%	
Brancardier	233	1%	-	<1%	
Orthophoniste	214	1%	2%	<1%	
IBODE	198	1%	-	<1%	
Préparateur en pharmacie	178	1%	1%	<1%	
Diététicien / nutritionniste	106	1%	1%	<1%	
Psychiatrie généraliste	95	1%	2%	<1%	

Près de 50% des effectifs de la filière Soins en Bourgogne Franche-Comté sont concentrés sur 2 métiers :

- **AS**, qui perd un peu de poids (25% vs 32% en 2021) mais qui reste le métier le plus représenté.
- **Infirmier**, stable avec une légère tendance à la hausse (+3pts).

Vient ensuite le métier d'**Agent de service de soins** avec 13% des effectifs de la filière (stable).

Le reste des métiers représentent quant à eux moins de 10% des effectifs avec en tête les Psychologues (6%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



87%



77%

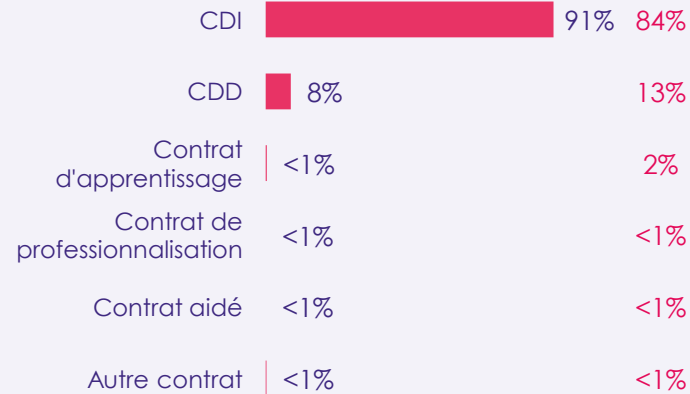
Taux de féminisation 2021 : 85%



13%

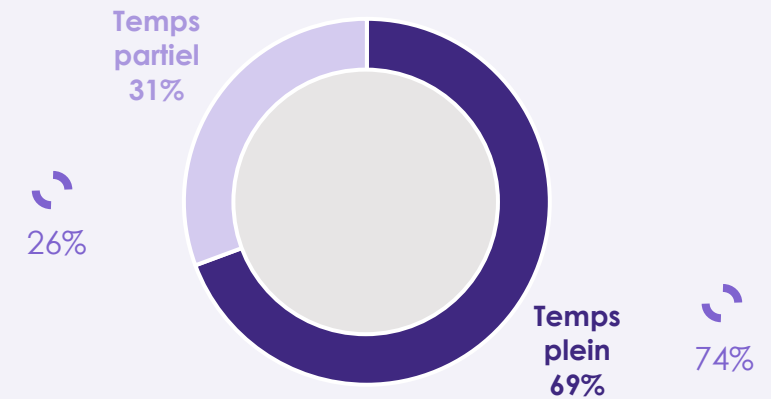
23%

TYPE DE CONTRAT



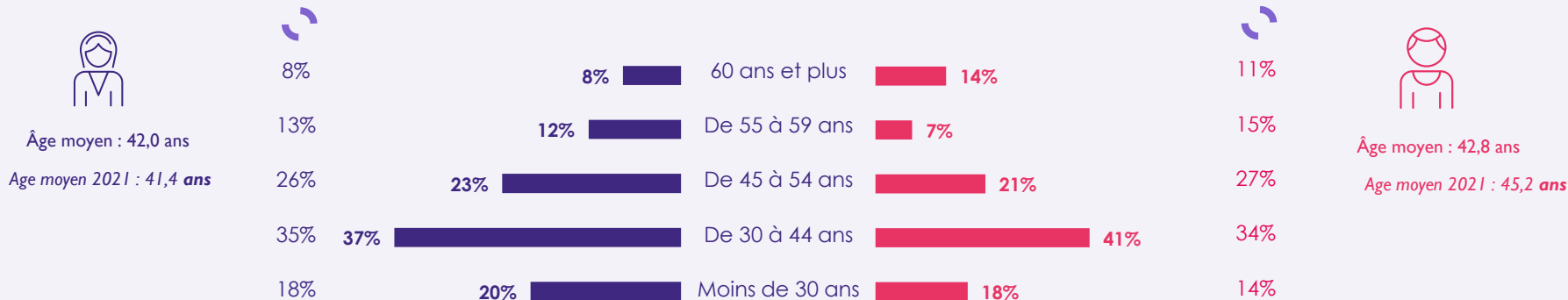
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 46%

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH

3,7%
des effectifs

3,5% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
36% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*	
ES	4 494	26%	23%	20%
AES	4 233	24%	27%	22%
Moniteur éducateur	1 536	9%	13%	10%
Animateur socio-éducatif	1 256	7%	3%	5%
Surveillant de nuit qualifié	828	5%	5%	5%
Conseiller en économie sociale et familiale	665	4%	2%	2%
Moniteur d'atelier	623	4%	4%	4%
Assistant de service social	481	3%	3%	3%
Maître de maison	469	3%	4%	3%
Mandataire judiciaire	446	3%	2%	1%
Educateur sportif	404	2%	4%	2%
Cadre socio-éducatif	372	2%	3%	1%
Educateur technique spécialisé	331	2%	5%	2%
Ouvrier de production	260	1%	-	5%
Enseignant	180	1%	1%	2%
Coordinateur de parcours de santé	141	1%	-	1%
Educateur de jeunes enfants	135	1%	1%	1%
Auxiliaire socio-éducatif	102	1%	4%	4%
Assistant familial	94	1%	-	3%
Educateur scolaire	64	<1%	-	1%

Le poids des 3 principaux métiers Éducatifs et sociaux est stable (59% vs 58%), avec une répartition toutefois différente :

Alors que les métiers d'Accompagnement éducatif et social et ceux de Moniteur éducateur perdent quelques points (-3pts pour AES et -4 pour ME), les métiers d'Éducateur spécialisé gagnent 3pts (26% vs 23% en 2021).

D'autres métiers progressent, notamment les Animateurs socio-éducatifs (7% vs 3%) et les CESF (4% vs 2%).

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

SEXE



76%

77%

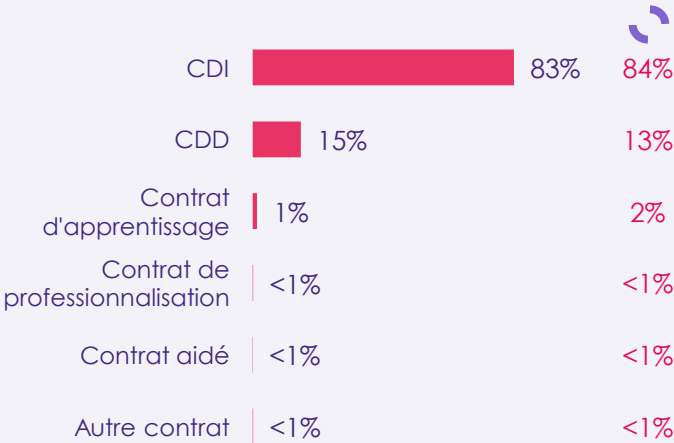
Taux de féminisation 2021 : 73%



24%

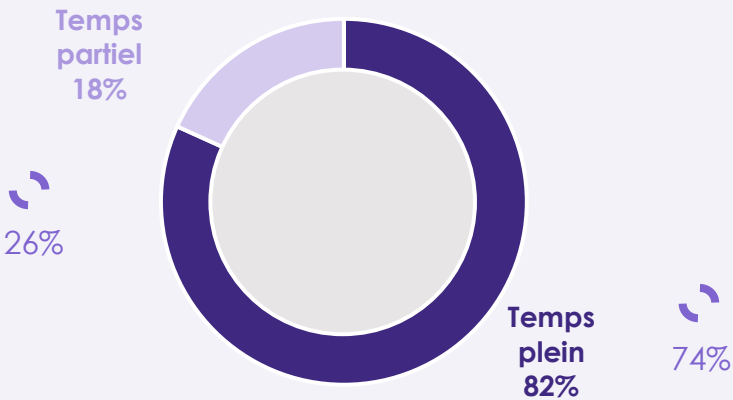
23%

TYPE DE CONTRAT



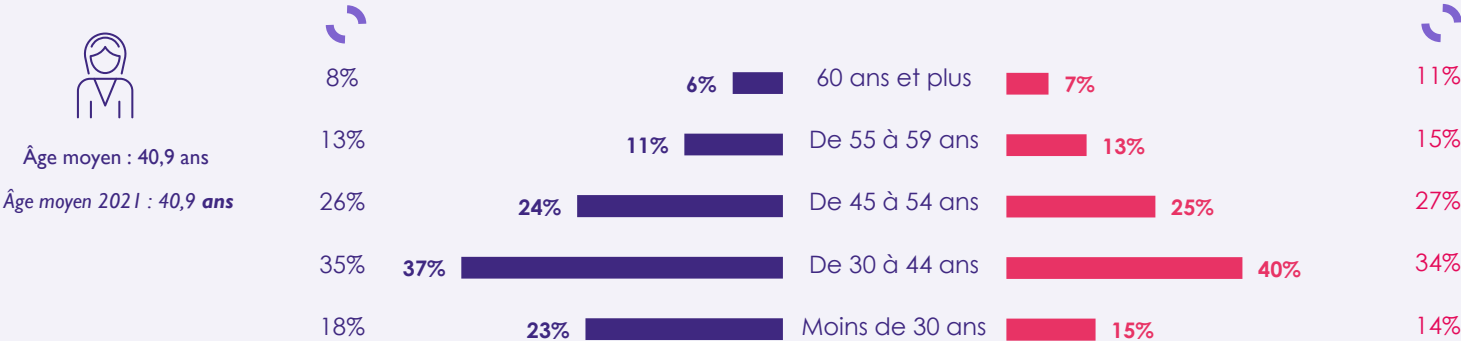
Part de CDI en 2021 : 82%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,9 ans

Âge moyen 2021 : 40,9 ans



Âge moyen : 43,3 ans

Âge moyen 2021 : 43,0 ans

RQTH

2,9%
des effectifs
-
3,5% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

**Fonctions Supports :
26% des effectifs
régionaux**

			%	Rappel 2021**	
Agent des services généraux*	4 604	37%	14%	30%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 415	12%	6%	9%	
Directeur	888	7%	7%	7%	
Agent des services hôteliers	812	7%	42%	11%	
Autre services support	740	6%	-	6%	
Assistant RH	584	5%	13%	4%	
Comptable	577	5%	-	5%	
Responsable de service	473	4%	-	8%	
Autres cadres de Direction	386	3%	1%	4%	
Cuisinier	379	3%	-	2%	
Agent d'accueil	378	3%	3%	4%	
Responsable technique	335	3%	-	2%	
Cadre encadrant ou chef de service administratif...	299	2%	4%	4%	
Technicien informatique	121	1%	1%	1%	
Responsable hôtellerie	67	1%	1%	1%	
Cadre fonctionnel	63	1%	1%	1%	
Chargé des relations usagers	47	<1%	-	<1%	
Chargé marketing communication	32	<1%	-	<1%	
Responsable SSI	27	<1%	-	<1%	
Responsable HSE	22	<1%	2%	<1%	

Dans les fonctions support, 2 métiers concentrent plus de 45% des effectifs en Bourgogne Franche-Comté, avec d'importantes évolutions au regard de 2021 :

- **Agent des services généraux** : 37% vs 14% en 2021, soit + 23pts.
- **Secrétaire ou assistant de direction** : 12% vs 6% en 2021, soit +6pts.

À l'inverse, les métiers d'Agent des services hôteliers (7% vs 42% en 2021) et d'Assistant RH (5% vs 13% en 2021) sont en recul.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



69%

77%

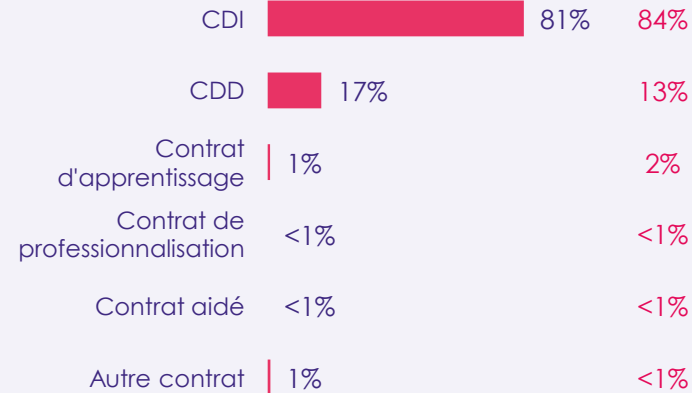
Taux de féminisation 2021 : 73%



31%

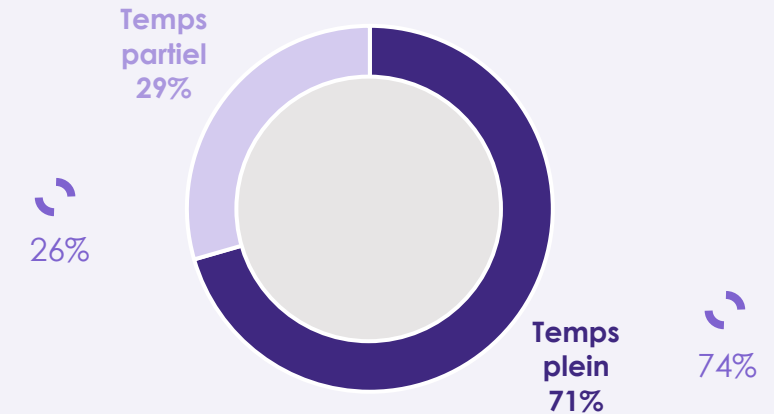
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 79%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 38%

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH

4,4%
des effectifs
-
3,5% toutes filières
dans la région

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**
Agent des services généraux*	4 528	11%	5%
ES	4 481	11%	7%
AES	4 126	10%	8%
AS	2 589	6%	12%
Infirmier	2 425	6%	8%
ME	1 527	4%	4%
Secrétaire ou assistant de direction	1 285	3%	2%
Animateur socio-éducatif	1 189	3%	1%
Psychologue (hors psychologue du travail)	832	2%	-
Surveillant de nuit qualifié	828	2%	2%
Directeur	794	2%	2%
Agent des services hôteliers	701	2%	12%
Agent de service de soins	676	2%	4%
CESF	665	2%	1%
Moniteur d'atelier	623	2%	1%
Assistant RH	557	1%	4%
Autre services support	508	1%	-
Comptable	483	1%	-
Maître de maison	464	1%	1%
Assistant de service social	449	1%	1%

1 salarié sur 10 dans la branche SSSMS en Bourgogne Franche-Comté exerce le métier d'**Agent de services généraux (11%)** ou d'**Éducateur spécialisé (11%)** ou encore d'**Accompagnant éducatif et social (10%)**. Des métiers qui semblent plus développés qu'en 2021.

À l'inverse, les métiers comme Aide-soignant (-6pts), IDE (-2pts) ou encore Agent de services hôteliers (-10pts) sont en recul au regard de 2021.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



76%

77%

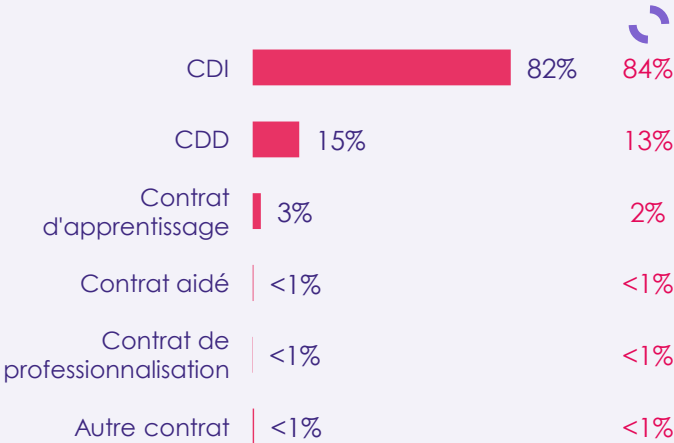
Taux de féminisation 2021 : 78%



24%

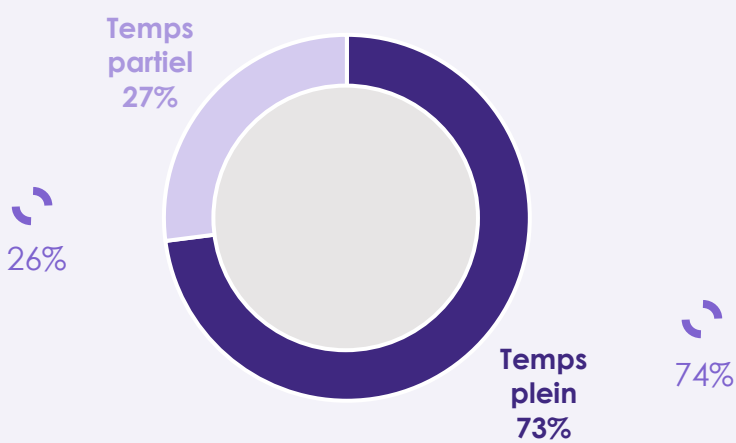
23%

TYPE DE CONTRAT



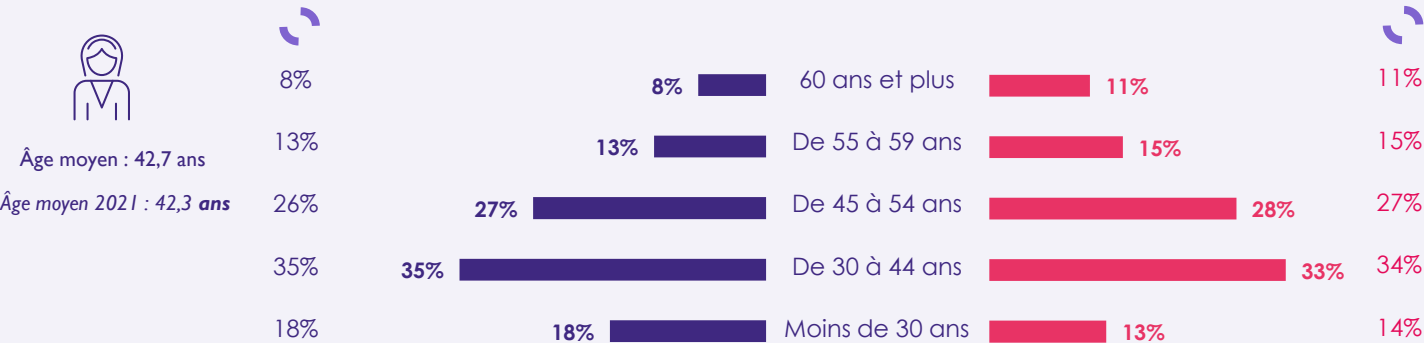
Part de CDI en 2021 : 82%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 41%

PYRAMIDE DES ÂGES



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

Âge moyen : 45,2 ans
Âge moyen 2021 : 45,4 ans

RQTH

3,1%
des effectifs
-
3,5% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021*
Infirmier	1 573	20%	15%
AS	1 551	20%	23%
Agent de service de soins	1 421	18%	17%
Autre services support	232	3%	-
IBODE	179	2%	-
Cadre de santé	174	2%	1%
Agent d'accueil	152	2%	1%
Brancardier	152	2%	-
Secrétaire médical	143	2%	-
Secrétaire ou assistant de direction	130	2%	1%
Préparateur en pharmacie	121	2%	1%
Educateur sportif	116	1%	1%
Auxiliaire de puériculture	116	1%	-
Agent des services hôteliers	112	1%	18%
AES	107	1%	3%
Psychologue (hors psychologue du travail)	107	1%	-
Cuisinier	103	1%	-
Masseur Kinésithérapeute	98	1%	1%
Sage femme	98	1%	-
Directeur	94	1%	2%

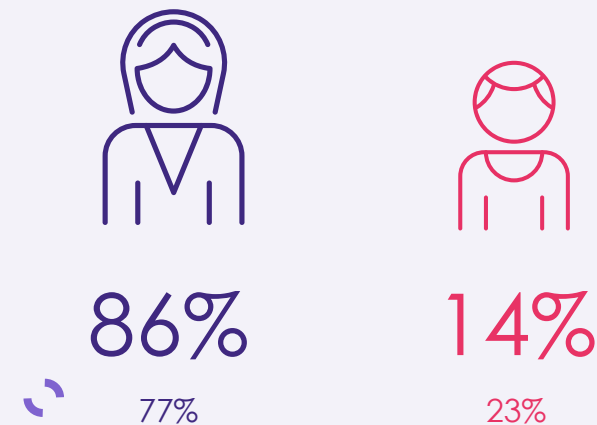
La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : à eux seuls Infirmier et AS représentent 40% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des AS a régressé (23% à 20%) tandis que celui des IDE a progressé passant en tête de liste (20% à 15%).

Les agents de services de soins complètent le top 3, avec près de 18% des effectifs, poids stable (17% en 2021).

Apparaissent dans ce top 20 les métiers d'IBODE, de Brancardier, de Secrétaire médical, d'Auxiliaire de puériculture, de Psychologue, de Cuisinier et de Sage-femme.

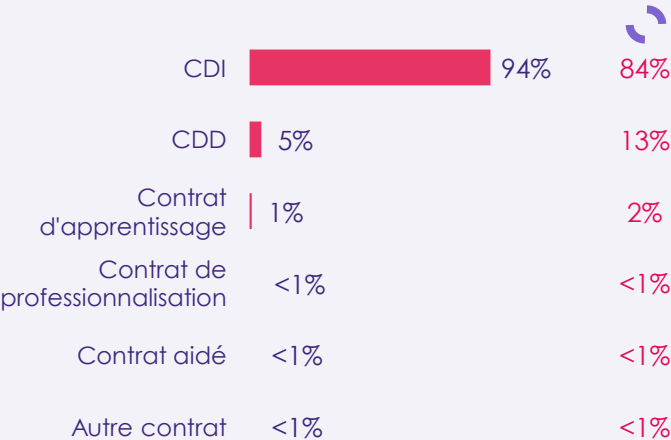
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



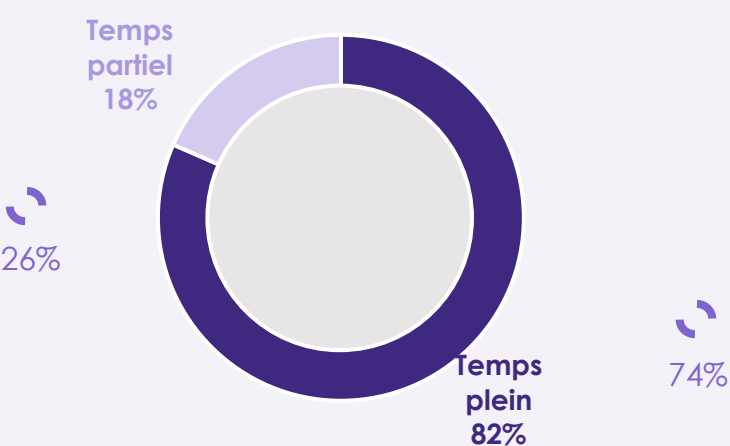
Taux de féminisation 2021 : 86%

TYPE DE CONTRAT



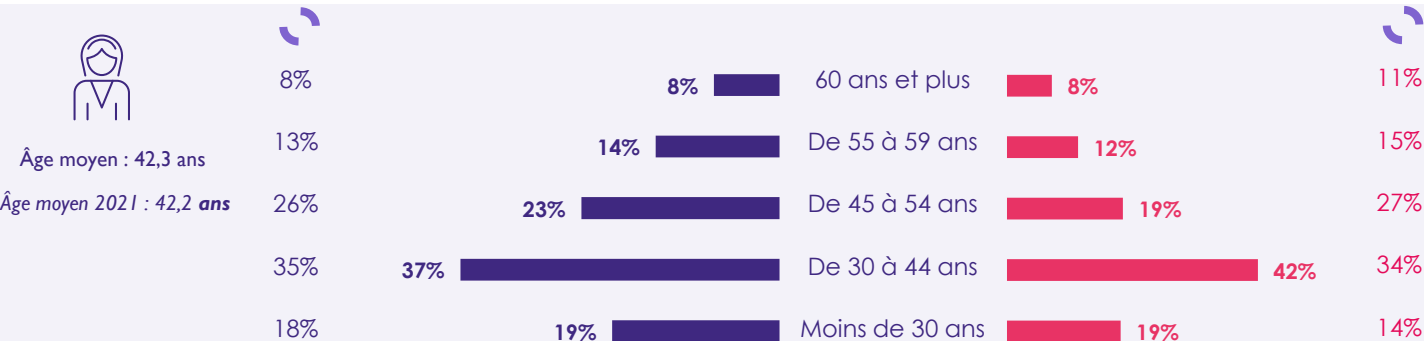
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 20%

PYRAMIDE DES ÂGES



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

Âge moyen : 41,5 ans
Âge moyen 2021 : 41,7 ans

RQTH

5,3%
des effectifs
-
3,5% toutes filières
dans la région



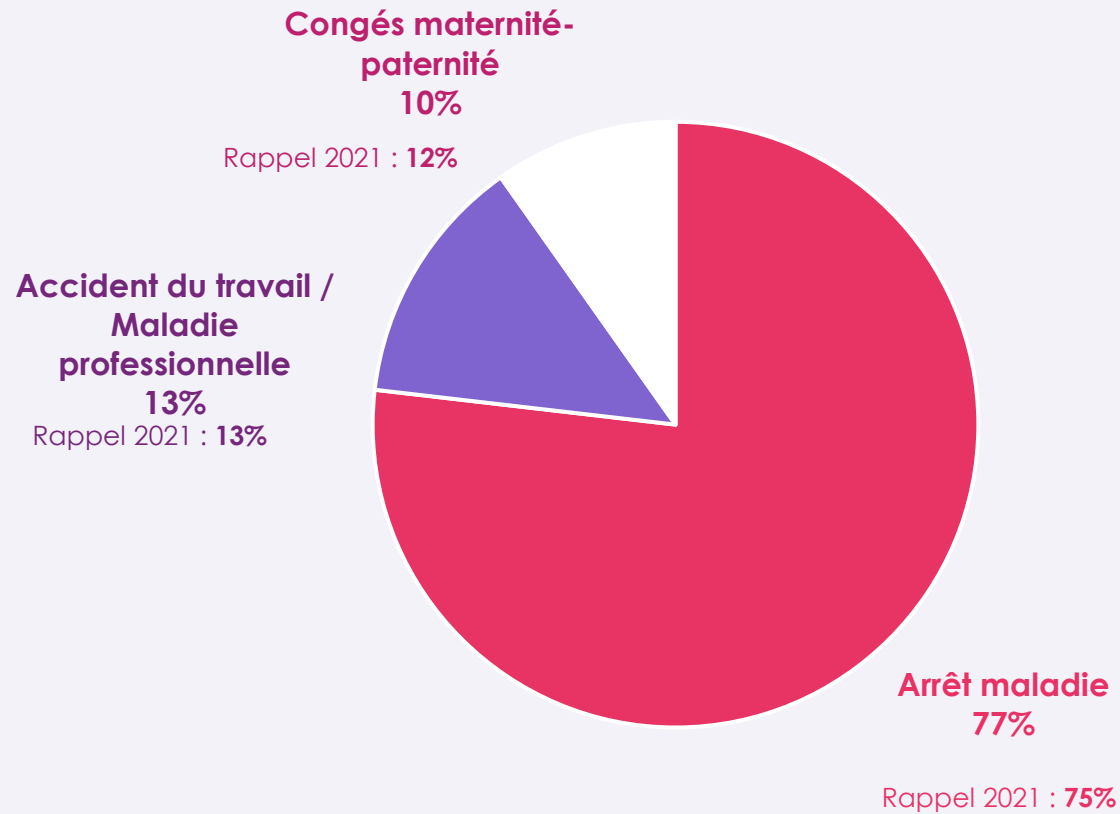
2.4

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 de 700 000 jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan national, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

En Bourgogne Franche-Comté, la répartition selon le motif d'absence reste similaire de celle de 2021, pour tous les motifs.

Plus des **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
Secteur de l'OPCO Santé	507 660 77%	88 326 13%	64 702 10%
Dont SSSMS	480 349 78%	74 938 12%	62 040 10%
Dont HP	27 311 63%	13 389 31%	2 661 6%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Bourgogne Franche-Comté, représente 78% du nombre total de jours d'absence (SSSMS en région Bourgogne Franche-Comté).



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

22%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **20%**

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

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

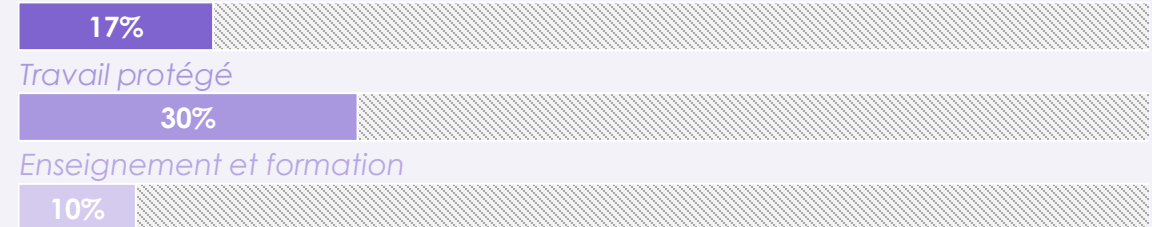
SOIN : 20% de 55 ans et plus ↻ **19%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



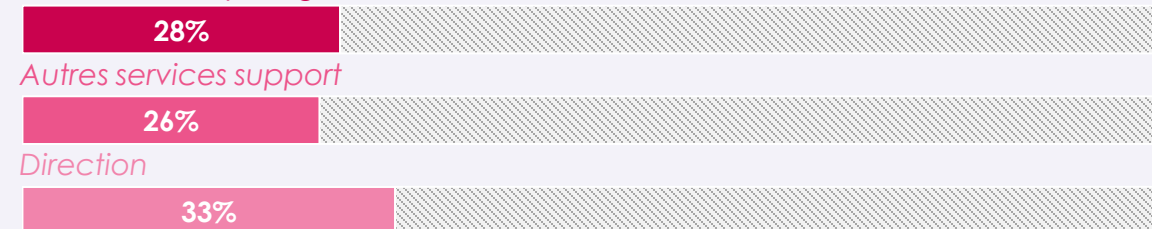
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 18% de 55 ans et plus ↻ **18%**

Éducatif, social et insertion



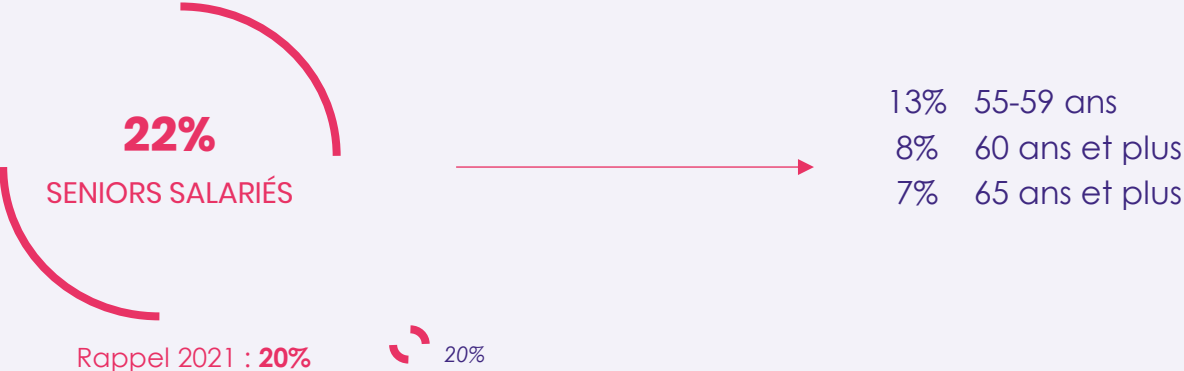
FONCTIONS SUPPORTS : 28% de 55 ans et plus ↻ **25%**

Services et moyens généraux



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR



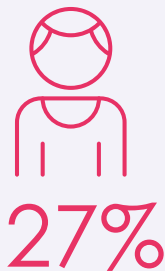
	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	AS	AES	ES	Infirmier	Agent de service de soins	Directeur	Secrétaire ou assistant de direction	Agent des services hôteliers
	14,3%	8,2%	7,9%	6,7%	5,9%	5,1%	3,3%	2,9%	2,5%
Effectifs	1 482	846	822	700	615	526	338	304	259
Rappel 2021	5,8%	13,4%	5,4%	3,5%	6,9%	4,6%	4,3%	2,0%	16,1%

Plus d'1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Bourgogne Franche-Comté est âgé de plus de 55 ans (22%), 8% ont plus de 60 ans et 7% plus de 65 ans.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers d'**Agents des services généraux**, d'**Aide-soignant**, d'**Accompagnement éducatif et social**, d'**Éducateur spécialisé** et d'**Infirmier**.

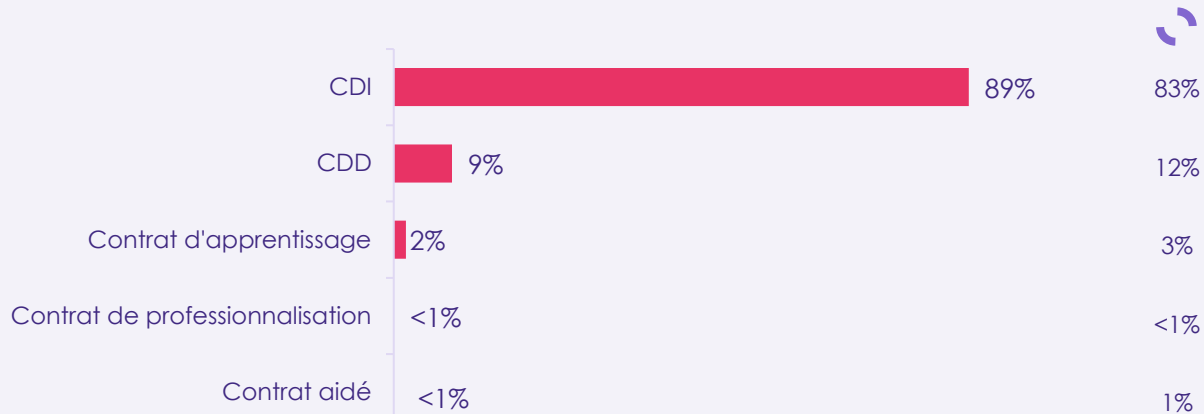
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



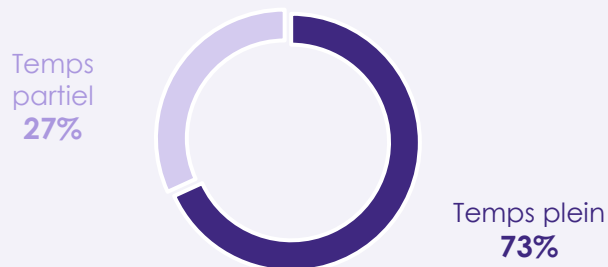
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **77%**
Taux de féminisation 2021 : **73%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : **10%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



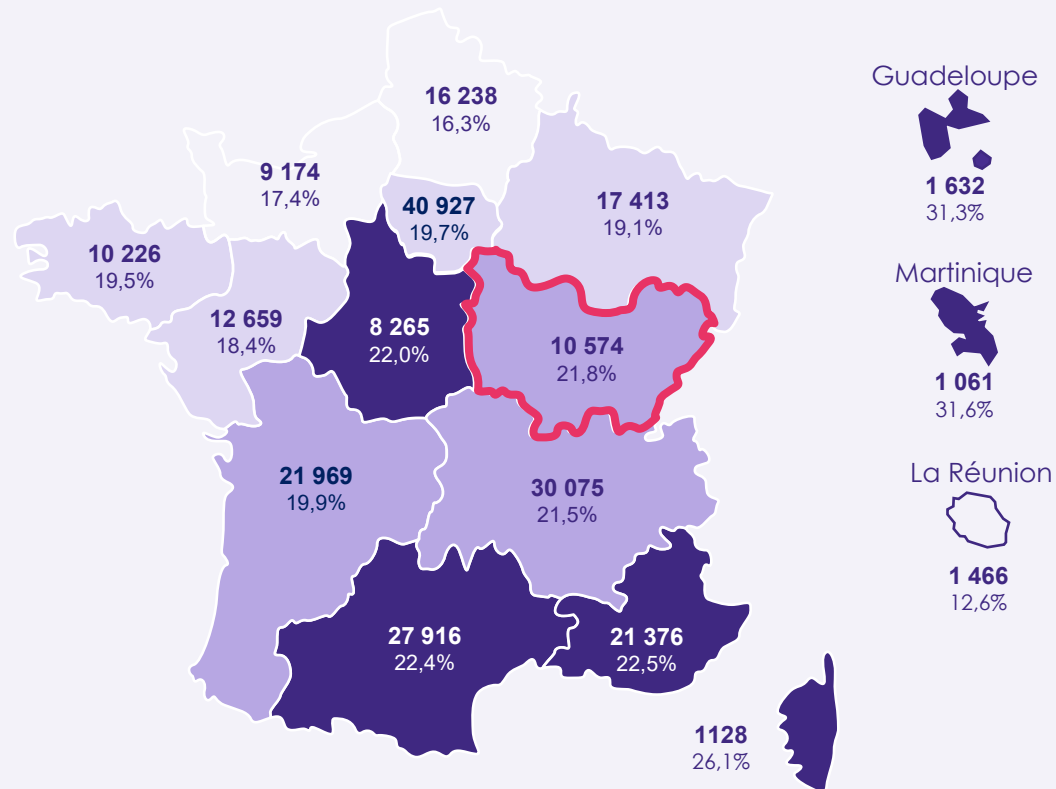
Rappel temps partiel tous âges confondus : **26%**
Part de temps partiel en 2021 : **43%**

RQTH

7,3%
des effectifs
-
3,5% toutes filières
dans la région

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

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



Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **20%**

Légende

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

La région Bourgogne Franche-Comté se situe **au-dessus de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (21,8% contre 20% au national).

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

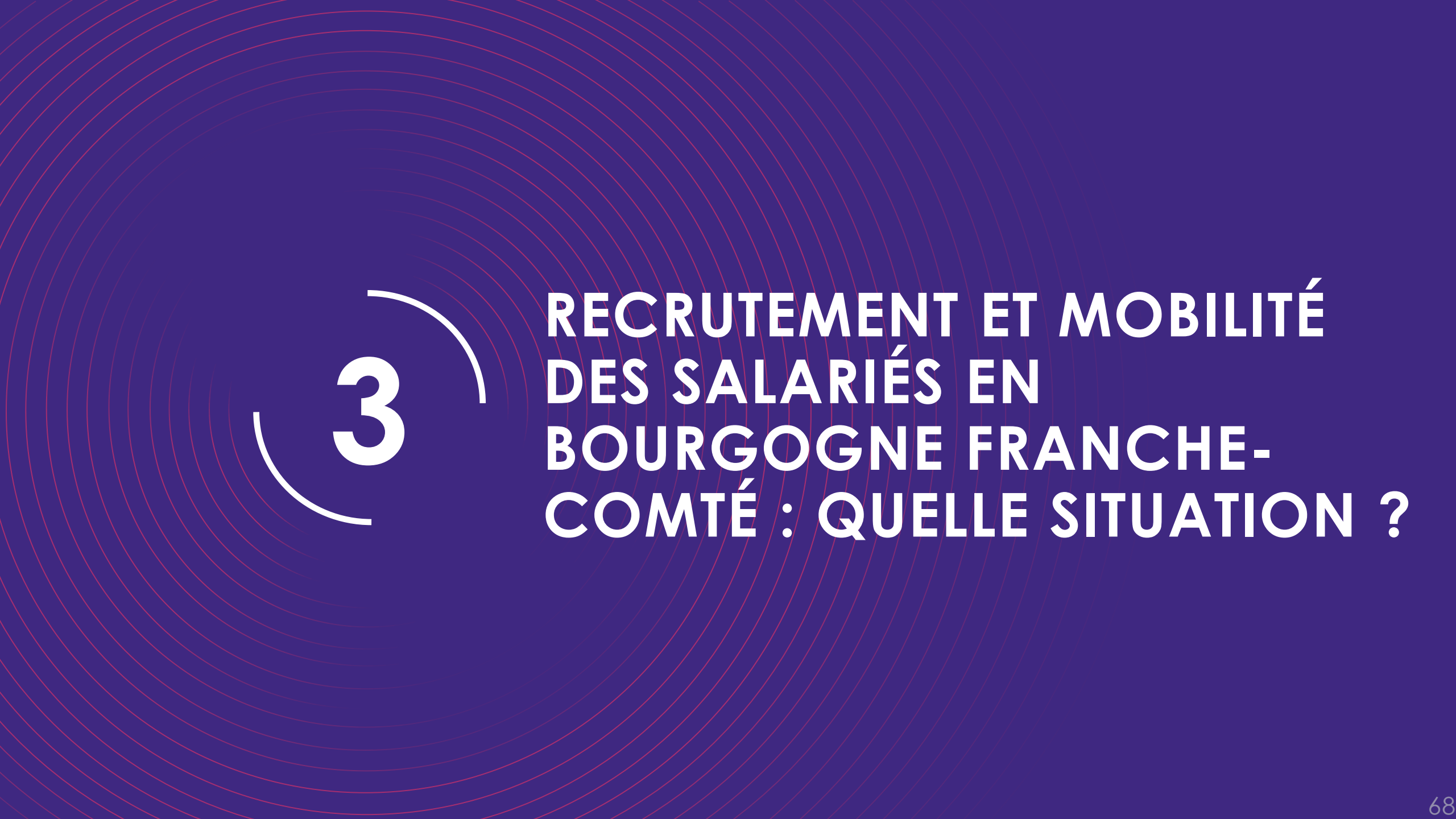
Près de
4 100

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 4 100** le nombre de départs en retraite à horizon 3 ans, soit 8,4% des effectifs (6,2% 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...)	599		13%	12%
AES	274		6%	5%
AS	252		6%	6%
ES	233		5%	5%
Infirmier	222		6%	4%
Directeur	195		22%	12%
Agent de service de soins	158		8%	7%
Surveillant de nuit qualifié	136		16%	15%
Secrétaire ou assistant de direction	122		9%	8%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN BOURGOGNE FRANCHE- COMTÉ : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- La **filière Soins** concentre la majorité des postes non pourvus, avec 479 postes sur les 867 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Les métiers d'**aide-soignant** (180 postes non pourvus), d'**éducateur spécialisé** (85) et d'**infirmier** (81) sont les plus difficiles à pourvoir. La **filière éducative et sociale** est aussi confrontée à des difficultés : sur 255 postes non-pourvus, les métiers d'**éducateur spécialisé** (85) est le plus impacté.
- Pour pallier les postes vacants, une majorité d'établissements a recours à l'externe avec une **hausse des sollicitations des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier** (68% vs 24% en 2021) et à des CDD/ contrat-jour (64% vs 53%).
- La majorité des établissements déploie également davantage de **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions : prise en charge de formations diplômantes (61%), mutualisation des personnels entre les établissements (52%), recours à l'alternance (50%), collaboration avec France Travail (50%) ou encore recours à des promotions/ évolutions professionnelles... (50%).

3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Besoins en recrutement

867
POSTES

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

SOIN : 479 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

406

Médical

73

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 255 postes

Éducatif, social et insertion

242

Travail protégé

12

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 111 postes

Services et moyens généraux

96

Autres services support

Direction

15

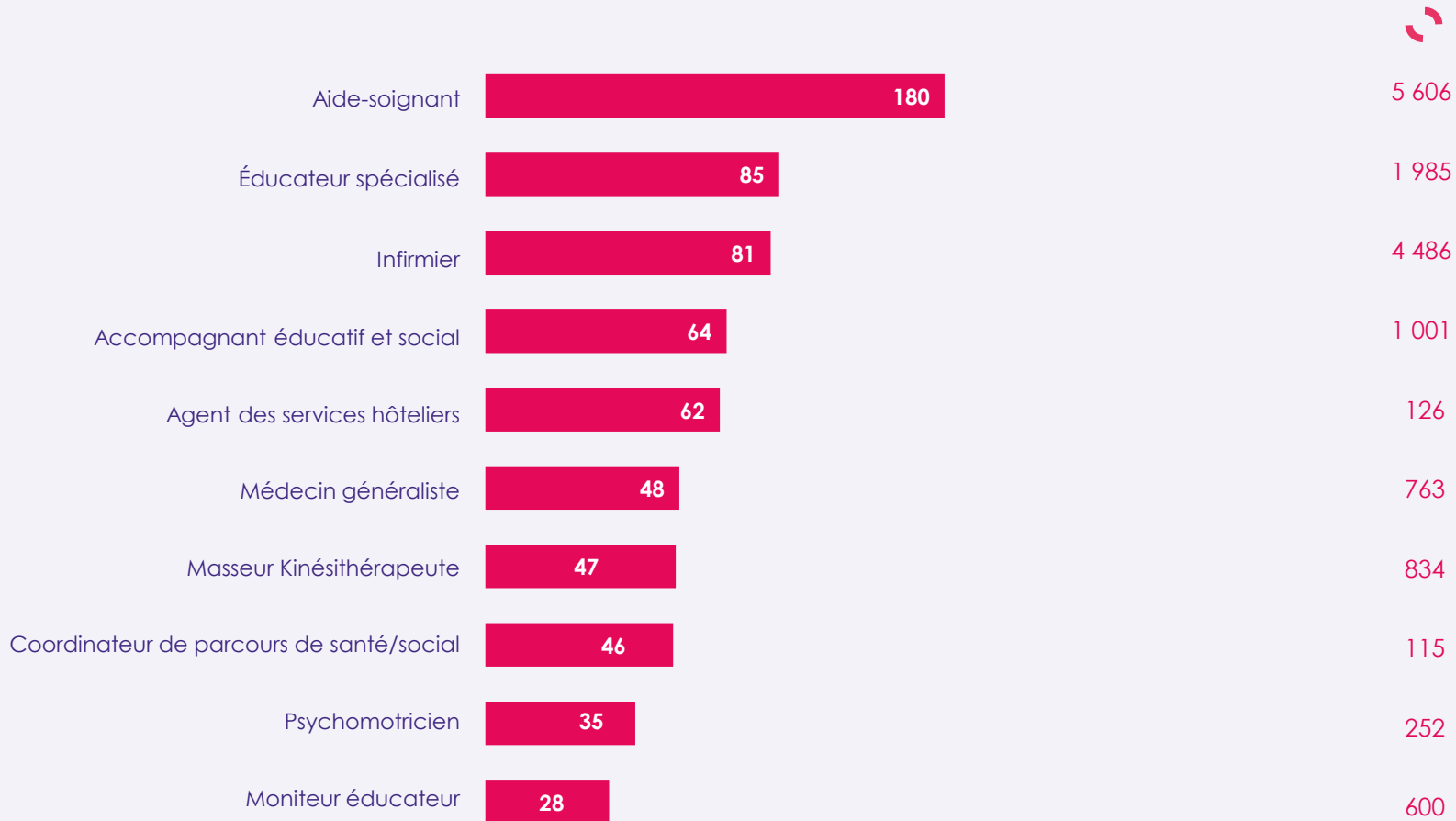
3.2

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 ET POIDS DANS LES EFFECTIFS TOTAUX



Le métier le plus en tension en Bourgogne Franche-Comté est le **métier d'Aide-soignant avec près de 200 postes à pourvoir**. C'est aussi l'un des deux métiers les plus exercés dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite les Éducateurs spécialisés et les IDE, avec 85 et 81 postes non pourvus.

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)

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

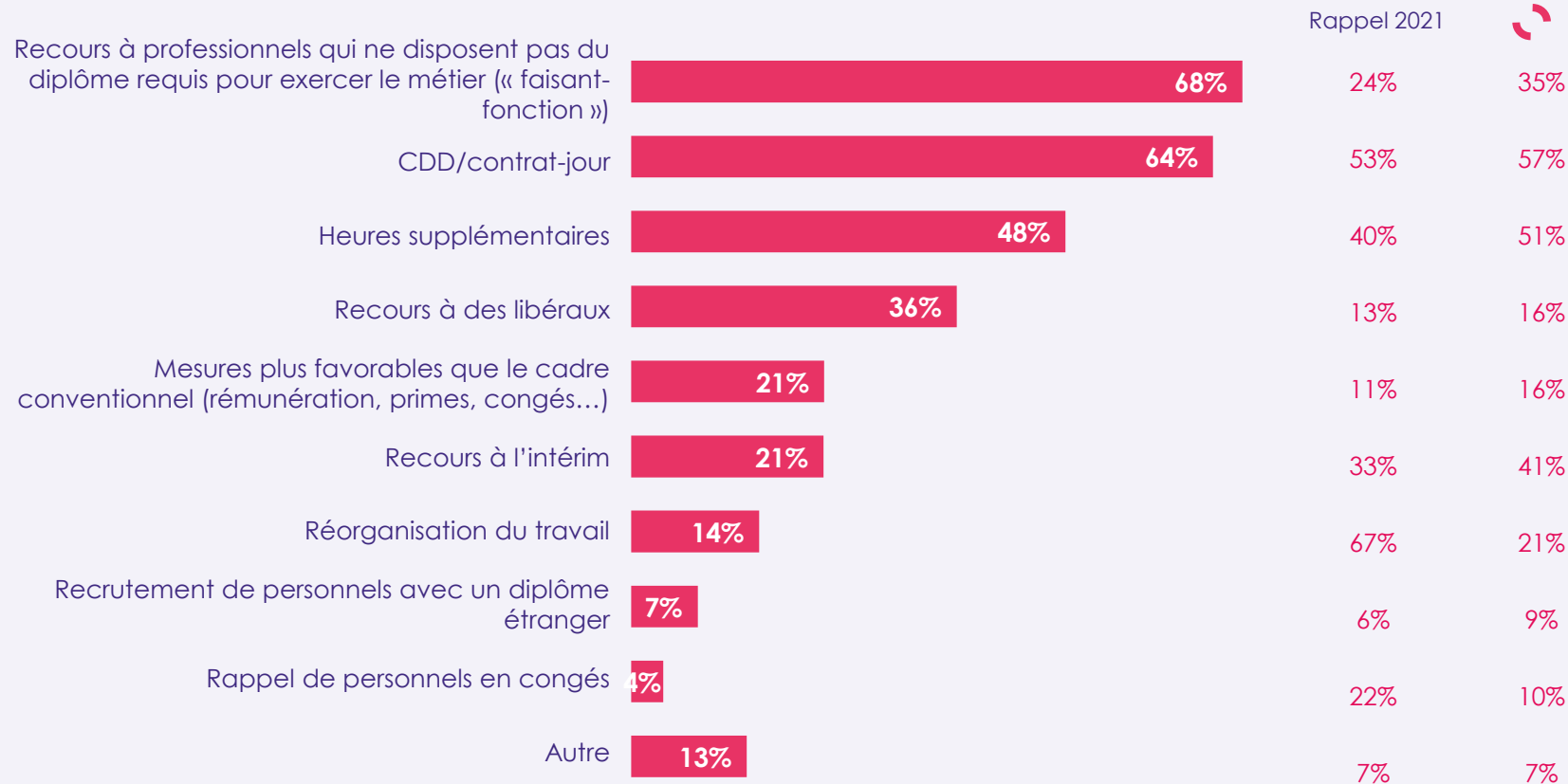
3.3

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

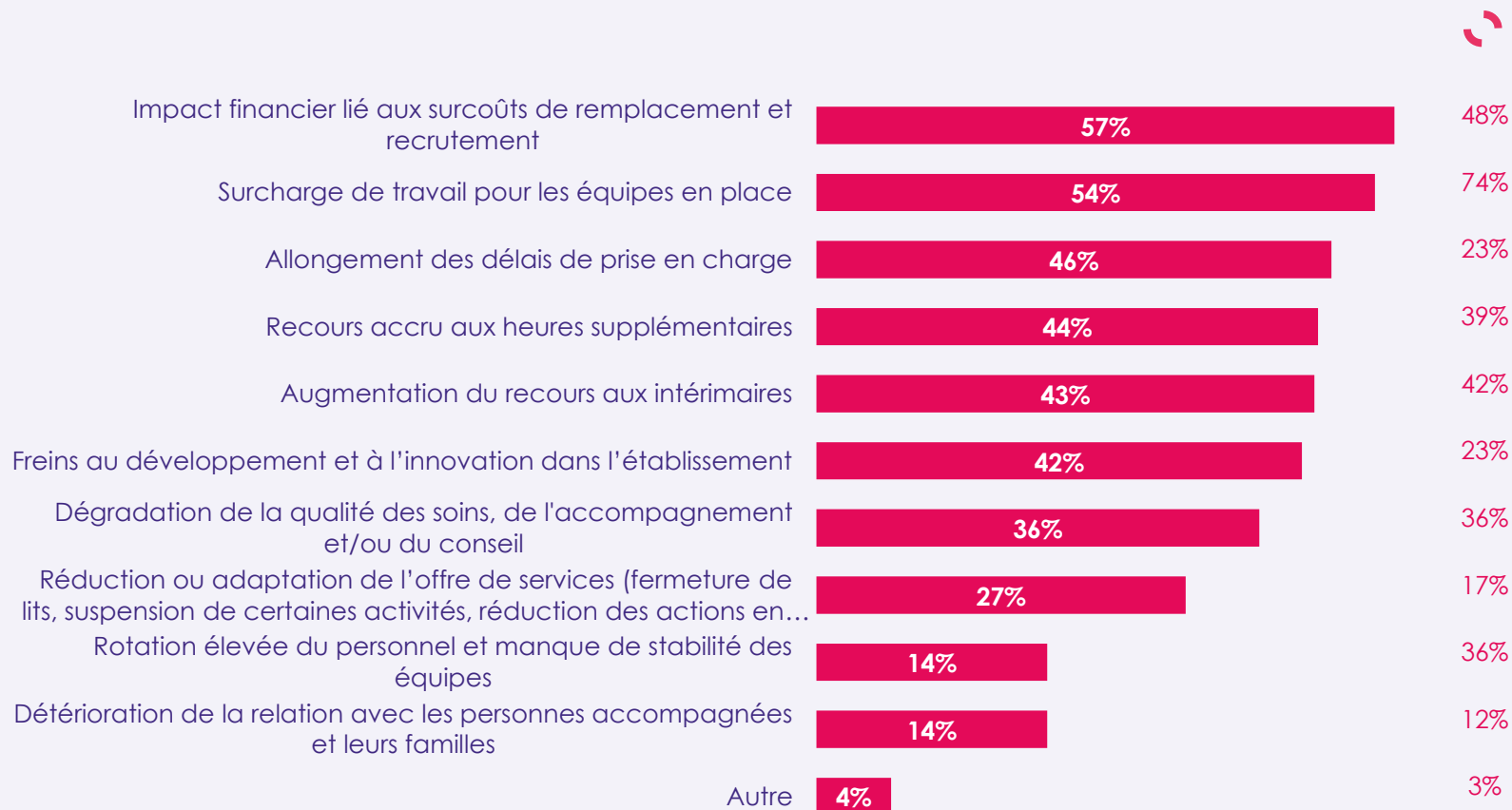
PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT ADOPTÉ CES DIFFÉRENTES SOLUTIONS (% établissements)



Dans un contexte de tensions budgétaires et de difficultés de recrutement, le **recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier (très important et en nette progression par rapport à 2021) et à des CDD/ contrat-jour sont les deux actions prioritairement mises en place en région.** Le recours à des libéraux ou à des mesures plus favorables que le cadre conventionnel progressent fortement par rapport à 2021, là où la réorganisation du travail, le recrutement à l'étranger et le rappel de personnels en congés sont moins envisagés.

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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

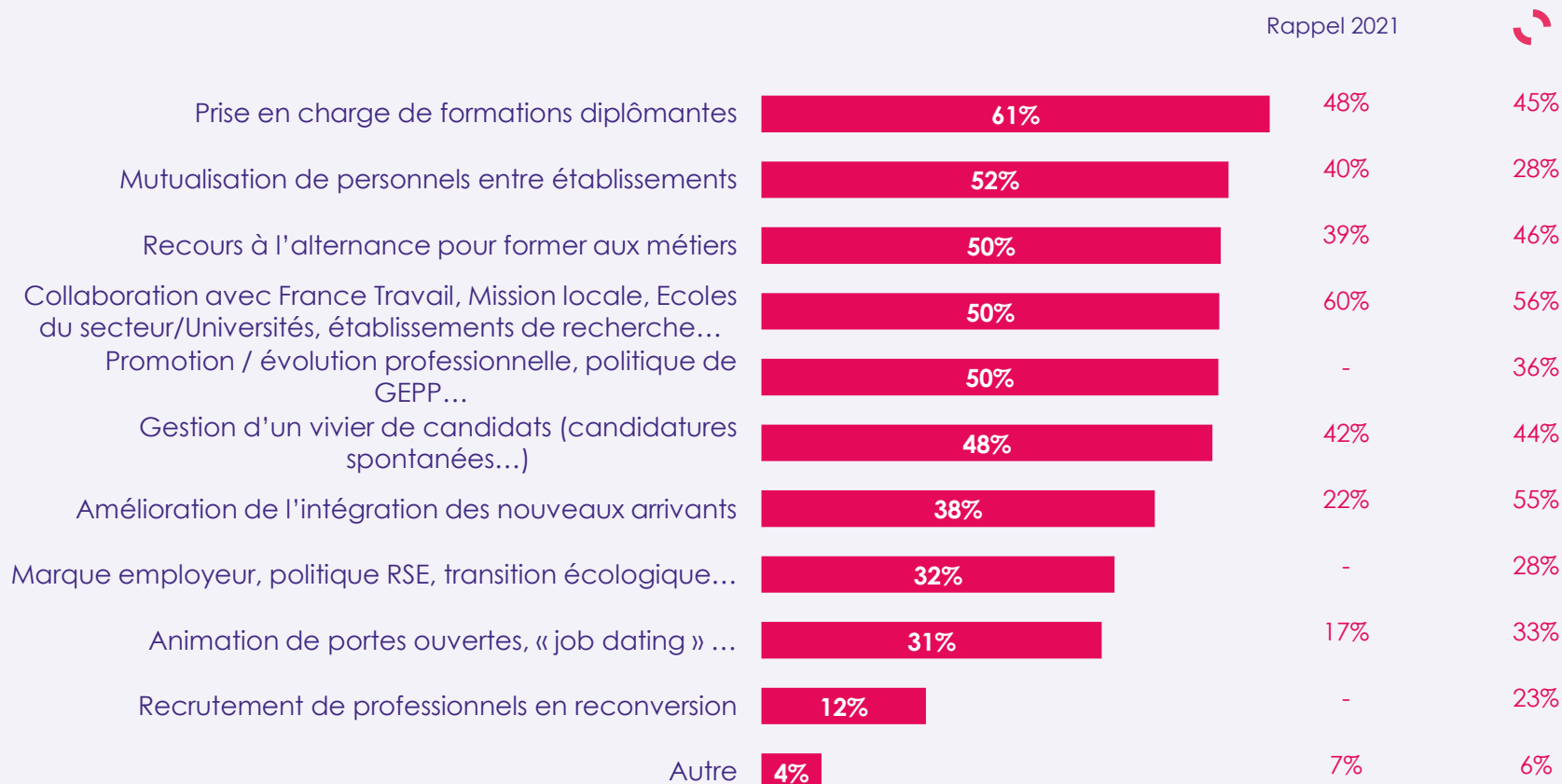


Pour plus de la moitié des équipes en place, les difficultés de recrutement ont un impact surtout sur la situation financière en lien aux surcoûts de remplacement et de recrutement (57%), mais également sur la surcharge de travail (54%).

Si l'impact sur la surcharge de travail semble moins ressenti en Bourgogne Franche-Comté qu'au national (-20pts), il touche davantage les délais de prise en charge (46% vs 23%), le recours aux heures supplémentaires (44% vs 39%), le développement et l'innovation (42% vs 23%) et la réduction ou l'adaptation de l'offre de services (27% vs 17%).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



La prise en charge de formations diplômantes reste la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement (en hausse, 61% vs 48% en 2021).

Vient ensuite pour plus de 50% des établissements, la mutualisation de personnels entre établissements, en nette progression (52% vs 40%).

En 3^e position arrivent à 50% : le recours à l'alternance (+11pts), la collaboration avec France Travail (-10pts) et la promotion et l'évolution professionnelle.

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.

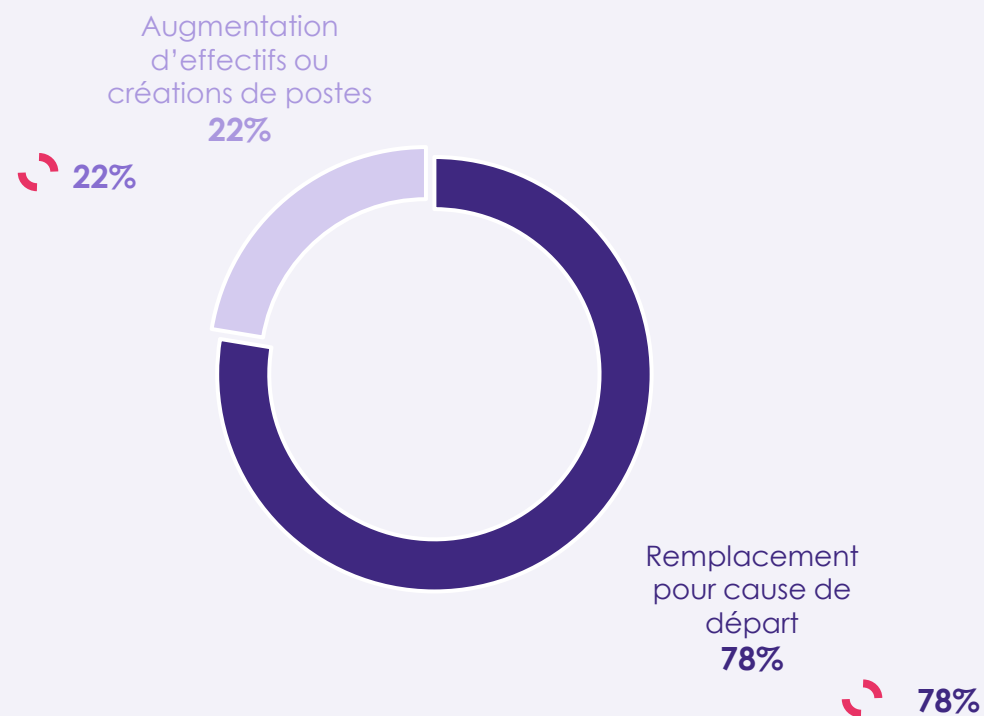


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches de la région sont principalement le fait de remplacements (78%), mais la part de créations de poste représente 22% des embauches.

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



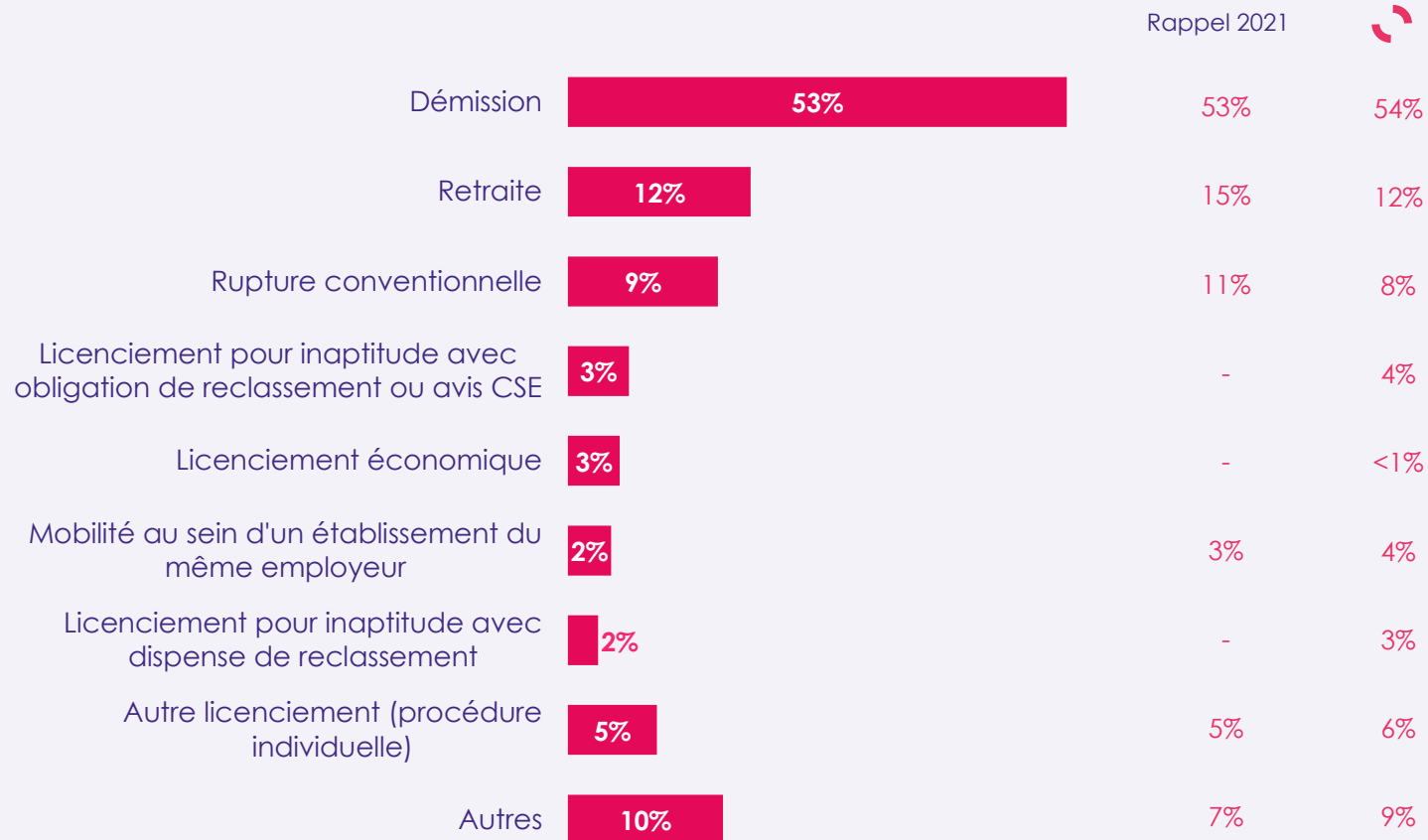
De manière générale, la région Bourgogne Franche-Comté compte plus d'embauche que de départs.

3 métiers majeurs en entrée comme en sortie : **AS, ES, AES**.

Le plus gros décalage entre les entrées et les départs s'observe sur le métier de **Psychologue** avec 12% d'entrées pour seulement 2% de départs.

À noter que les métiers **Infirmier, Agent de services généraux et Assistant de service social**, sont les seuls à compter plus de départs que d'entrée.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les 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 12% d'entre eux.



3.5

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

Source : enquête BMO de France Travail (2025)

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

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

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

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

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

	Aides-soignants	Infirmiers	Agents de services hospitaliers	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
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 BOURGOGNE FRANCHE- COMTÉ

À RETENIR

- Plus de **26 000 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **en Bourgogne Franche-Comté**. La région couvre ainsi **4%** des formations, poids identique à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches. Dans le détail par branche, le poids des actions de formation au sein de la région est proportionnel à son poids dans l'effectif au plan régional.
- **686 contrats d'apprentissage** ont été engagés en 2024 au plan régional, soit **4%** du total de contrats engagés nationalement. **388 établissements** ont été employeurs d'apprentis, correspondant au même poids par rapport au national.
- Selon les établissements, **14 100 salariés, soit 29% 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 : 61% ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que **2 000 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante, soit 4% de l'effectif régional**. Ce besoin concerne 31% des établissements, ces derniers ont au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'accompagnant éducatif et social, d'aide-soignant, d'éducateur spécialisé, de moniteur éducateur et d'infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

4.1

FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

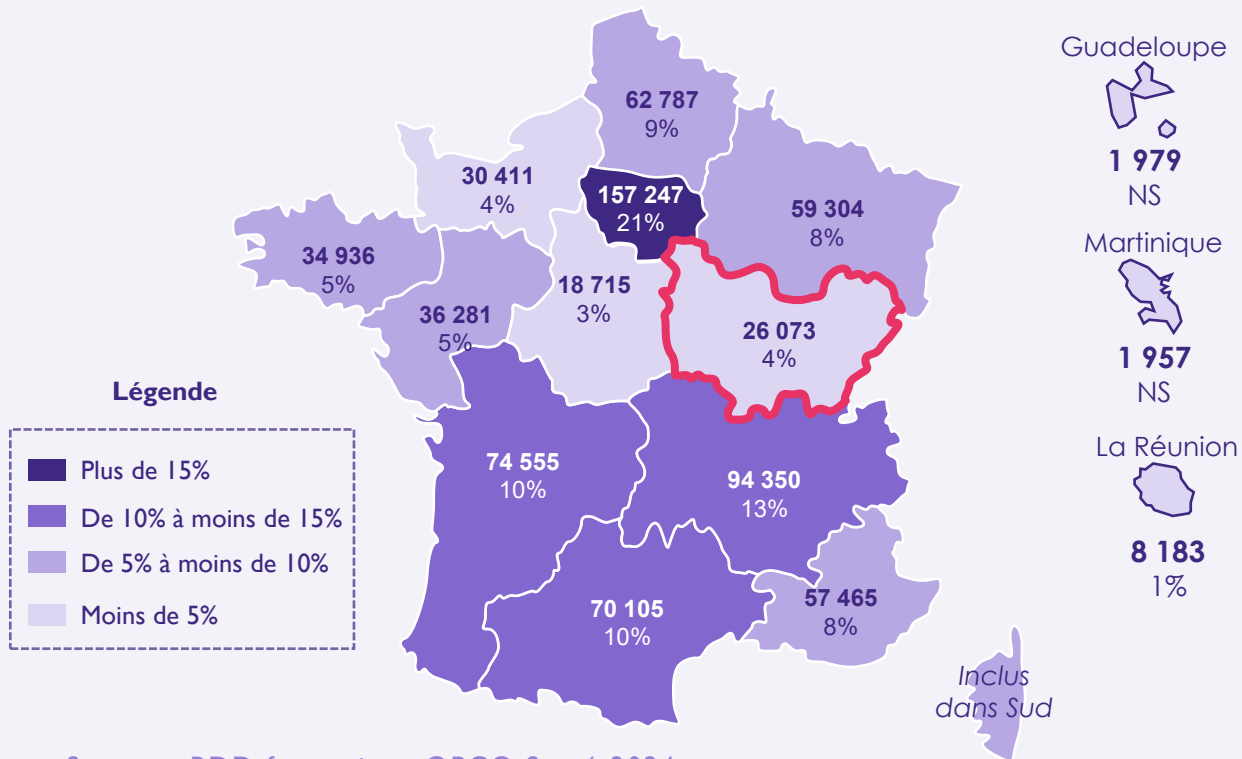
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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

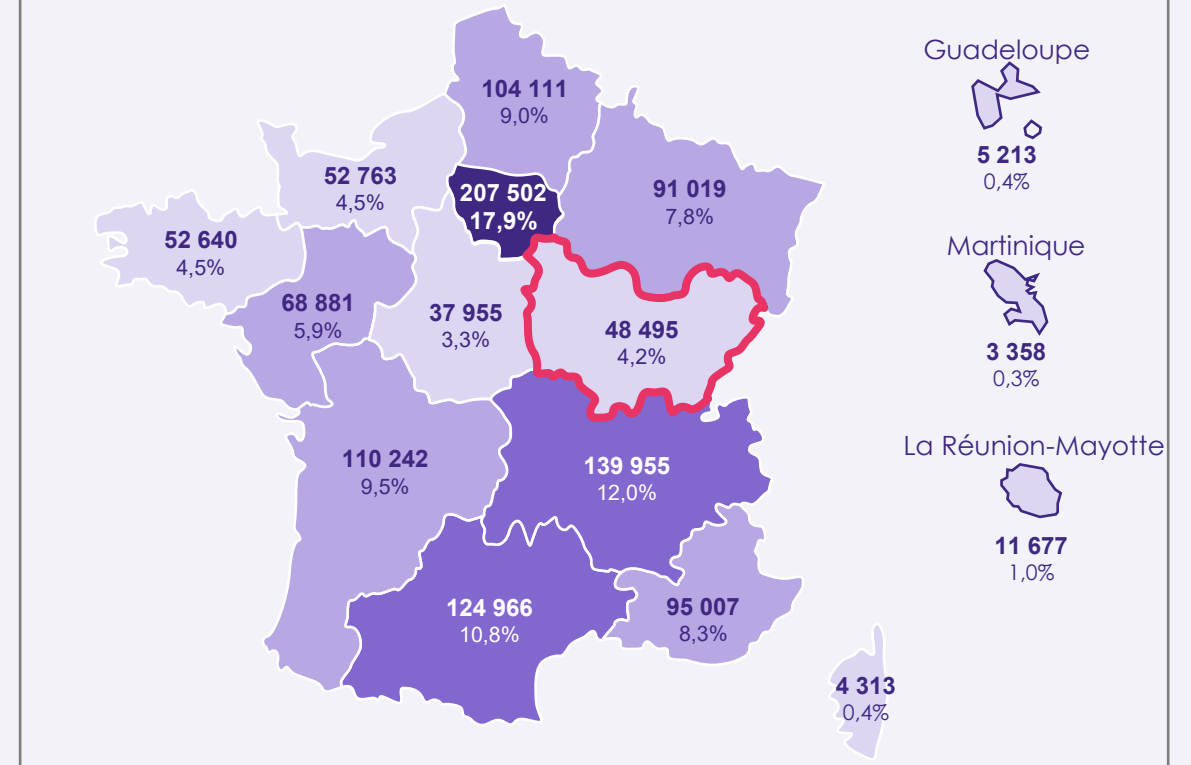
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

La Bourgogne Franche-Comté est la **septième région en nombre d'actions de formation réalisées**, à ex-aequo avec la Normandie. C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, la région étant là aussi l'une des plus petites régions en termes d'effectifs.

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-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%
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%

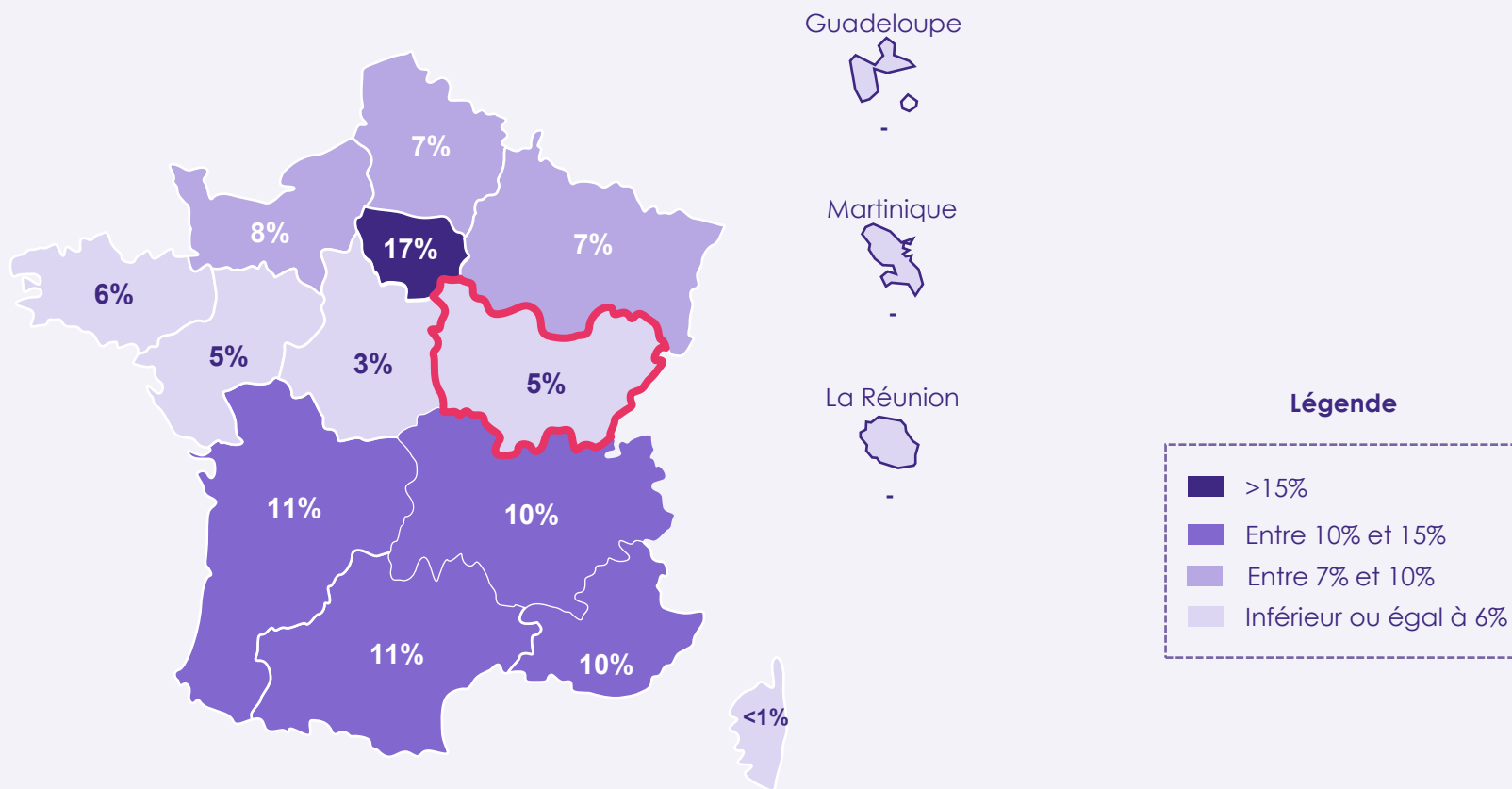
Note de lecture : 4,2% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Bourgogne Franche-Comté.

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

Quelques particularités ressortent :

En Bourgogne Franche-Comté, sur l'ensemble des branches, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif au niveau régional.

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région Bourgogne Franche-Comté représente 4% des effectifs et 5% des bénéficiaires des formations diplômantes.

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

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

4.2

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

Source : DREES 2023

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

(1/4)

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



Effectifs significativement
supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement
inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

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

(2/4)

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



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

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

(3/4)

Région	Accompagnants éducatif et social (AES)		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%
GRAND-EST	427	7%	328	9%	131	5%	143	8%	168	10%	131	9%
HAUTS-DE-FRANCE	556	10%	435	12%	252	10%	237	14%	109	6%	170	12%
ÎLE-DE-FRANCE	811	14%	676	19%	308	13%	264	15%	566	32%	115	8%
NORMANDIE	262	5%	140	4%	118	5%	85	5%	41	2%	111	8%
NOUVELLE AQUITAINE	731	13%	371	10%	242	10%	164	9%	101	6%	107	8%
OCCITANIE	741	13%	318	9%	399	16%	118	7%	136	8%	149	11%
PAYS DE LA LOIRE	298	5%	137	4%	95	4%	80	5%	76	4%	71	5%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	294	5%	277	8%	181	7%	169	10%	131	8%	67	5%
DROM COM	160	3%	95	3%	55	2%	69	4%	59	3%	73	5%
FRANCE ENTIÈRE	5810		3549		2426		1749		1745		1 407	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

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

(4/4)

Région	Conseillers en économie sociale et familiale		CAFERUIS		Mandataire judiciaire à la protection des majeurs		Techniciens intervention sociale et familiale		CAFDES		Éducateurs techniques spécialisés	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	166	12%	94	9%	72	13%	57	13%	19	11%	9	8%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	57	4%	26	2%	14	3%	10	2%	9	5%	13	11%
BRETAGNE	100	7%	39	4%	9	2%	26	6%	10	6%	9	8%
CENTRE-VAL DE LOIRE	51	4%	8	1%	16	3%	21	5%	6	3%	14	12%
CORSE	0	0%	5	0%	0	0%	11	2%	0	0%	0	0%
GRAND-EST	112	8%	71	7%	34	6%	34	7%	17	10%	21	18%
HAUTS-DE-FRANCE	94	7%	94	9%	77	14%	58	13%	19	11%	6	5%
ÎLE-DE-FRANCE	153	11%	321	31%	89	16%	50	11%	25	14%	5	4%
NORMANDIE	63	5%	47	5%	29	5%	22	5%	7	4%	13	11%
NOUVELLE AQUITAINE	179	13%	59	6%	55	10%	34	7%	12	7%	12	10%
OCCITANIE	166	12%	44	4%	79	14%	44	10%	21	12%	14	12%
PAYS DE LA LOIRE	139	10%	53	5%	40	7%	21	5%	9	5%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	84	6%	122	12%	40	7%	21	5%	16	9%	4	3%
DROM COM	28	2%	60	6%	0	0%	47	10%	5	3%	0	0%
FRANCE ENTIÈRE	1392		1 043		554		456		175		120	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

4.3

FOCUS SUR L'ALTERNANCE EN RÉGION

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 BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

686
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : **594**

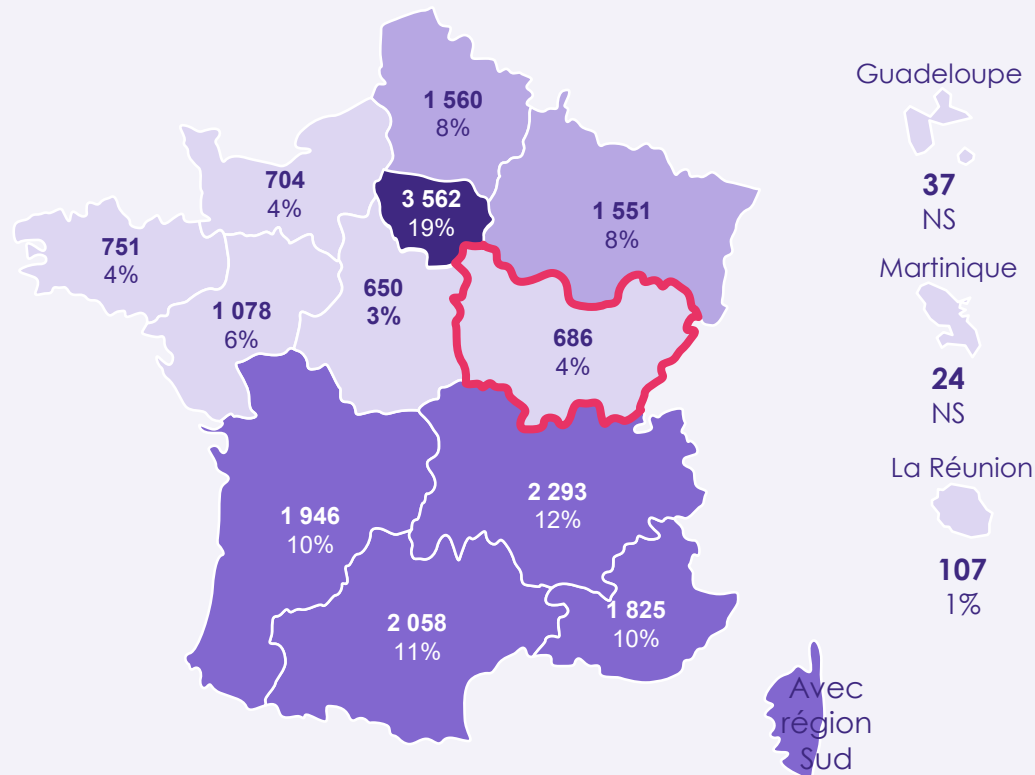
- La répartition des contrats d'alternance en Bourgogne Franche-Comté s'effectue comme suit : **78% en apprentissage (536 contrats)**, **9% en professionnalisation (64 contrats)** et **13% en PRO-A (86 contrats)** (vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)
- **4%** des alternants du secteur sont présents en Bourgogne Franche-Comté (vs 3% en 2023)
- **43% des alternants** sont accueillis dans les établissements de **50 à 249 salariés** et **42%** dans des établissements de **10 à 50 salariés**.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

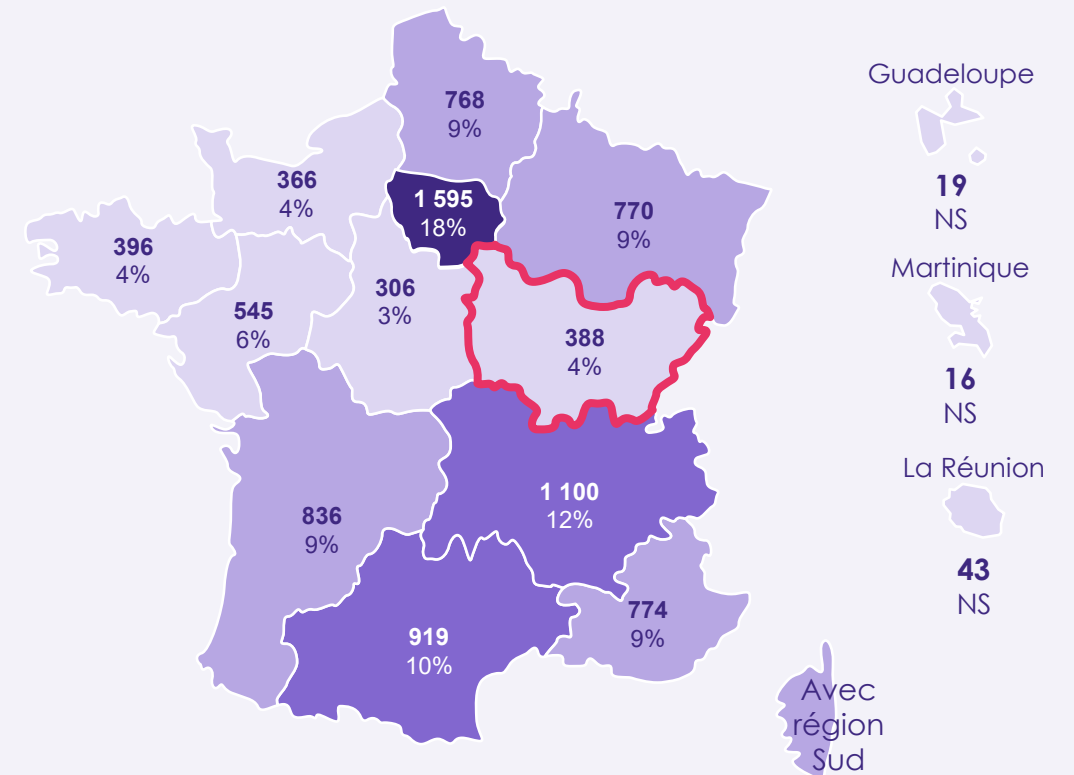
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Bourgogne Franche-Comté est **la sixième à accueillir le plus d'alternants**, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (4%).

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

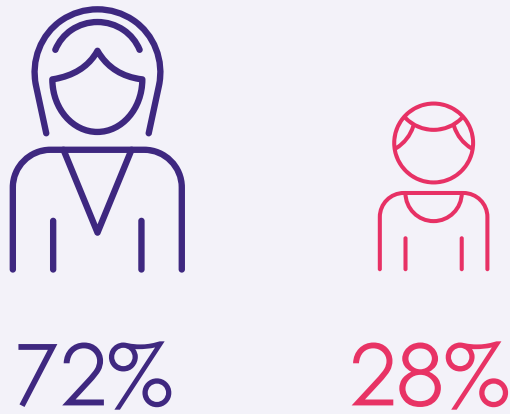


Nota : Données sur les contrats d'alternance engagés en 2024

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

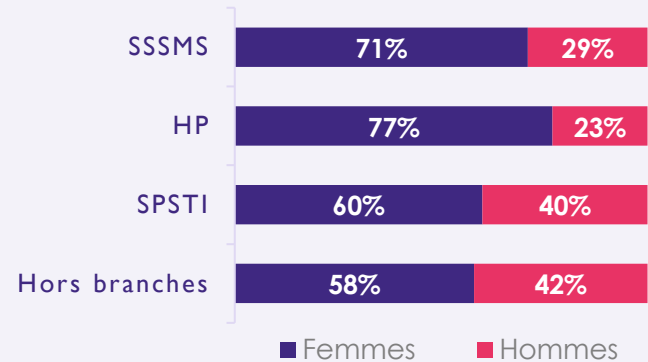
PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

SEXE



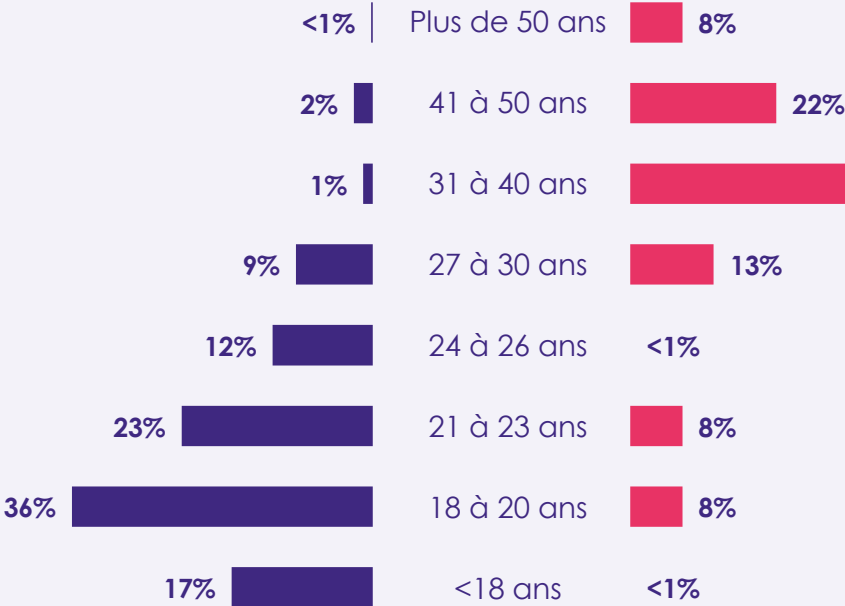
Taux de féminisation national : 77%

SEXE PAR BRANCHE

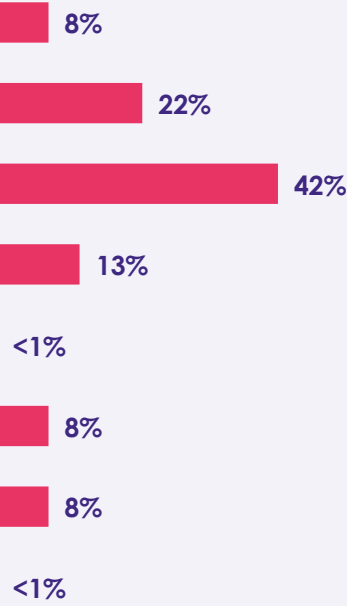


ÂGE

Contrats d'apprentissage



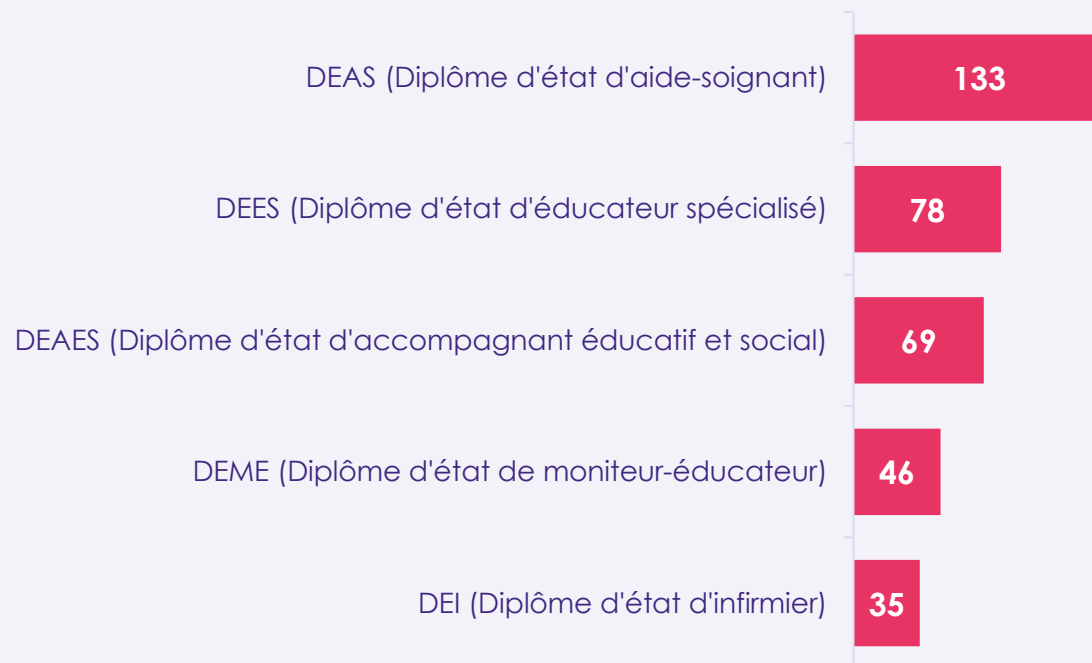
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

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. À noter que les métiers d'aide-soignant et d'éducateur spécialisé sont les métiers qui présentent le plus grand volume de recrutement en tension en région Bourgogne Franche-Comté.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

4.4

BESOINS EN FORMATION DIPLOMANTE OU CERTIFIANTE DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

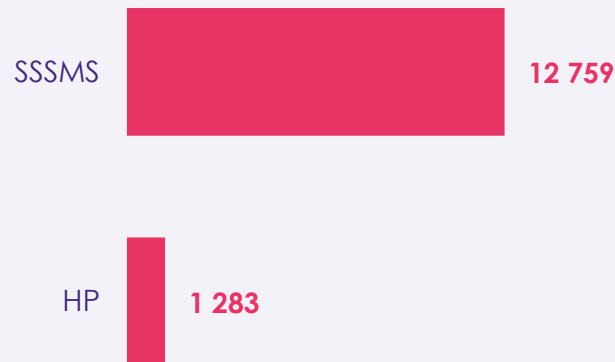
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

PRÈS DE 14 100

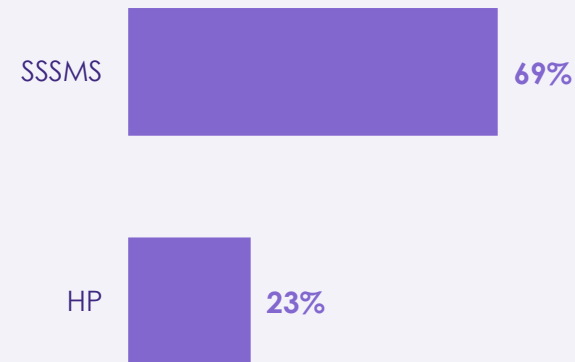
**SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI
UNE FORMATION EN 2025,**

**SOIT 29% DES EFFECTIFS DU
SECTEUR**



61%

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



Selon les établissements, **près de 14 000 salariés, soit 29% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. en Bourgogne Franche-Comté. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **61% 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

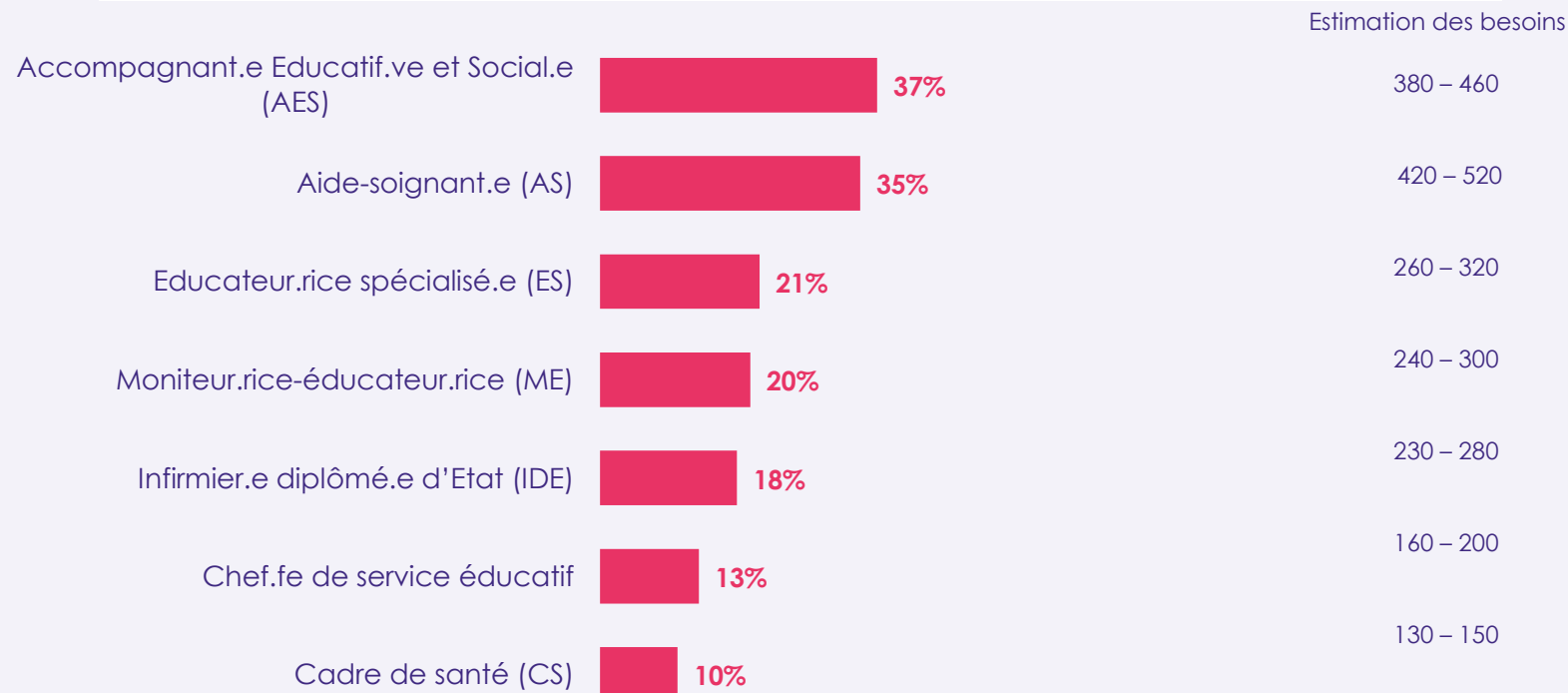
PRÈS DE 2 000

**SALARIÉS NÉCESSITENT UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,
SOIT 4% DES EFFECTIFS DU SECTEUR**

31%

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

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **près de 2 000 salariés en Bourgogne Franche-Comté ont un besoin de formation diplômante ou certifiante, soit 4% des effectifs.**

Ce besoin est plutôt bien partagé, puisque 31% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'Accompagnant éducatif et social, d'Aide-soignant, d'Éducateur spécialisé, Moniteur éducateur et d'IDE ; **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 BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ :

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



5.1

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT EN RÉGION

Source : *Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

PART DE CADRES PARMI LES SALARIÉES FEMMES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

63%

Taux de féminisation de la région
toutes branches confondues :
77%

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

*Note de lecture : au sein de la région, 63% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 80% de femmes cadres ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 70% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 60% de femmes cadres ↻ 65%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE CADRES PARMİ LES SALARIÉES FEMMES DE LA BRANCHE SSSMS DANS LA RÉGİON

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

63%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **76%**

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

*Note de lecture : Au sein de la branche SSSMS de la région, 63% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 78% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATİF ET SOCIAL : 70% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 62% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

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

66%

Taux de féminisation de la branche dans la région : 86%

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

*Note de lecture : Au sein de la branche HP, 66% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 83% de femmes cadres ↻ 84%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : (non-renseigné) de femmes cadres ↻ 74%

Éducatif, social et insertion

(non-renseigné)

Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 50% de femmes cadres ↻ 63%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE CADRES PARMI LES SALARIÉES FEMMES DE LA RÉGION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

63%

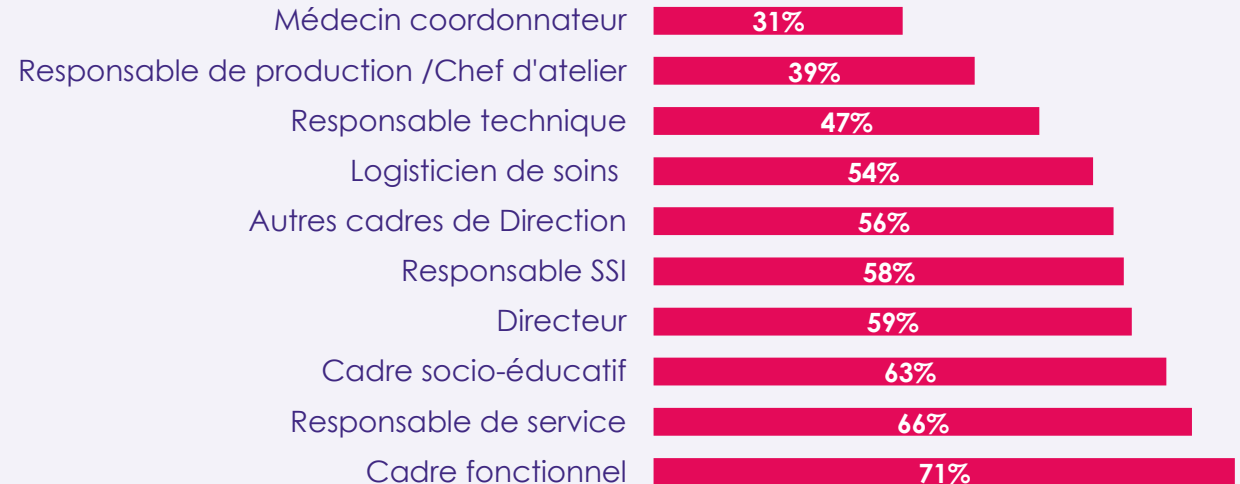
Taux de féminisation de la région :
77%

Moyenne de femmes cadres
toutes branches confondues : **68%**

* Note de lecture : Au sein de la région, 63% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 31% 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

91% des coordinateurs de parcours de santé
80% des cadres de santé
73% des responsables hôtellerie

5.2

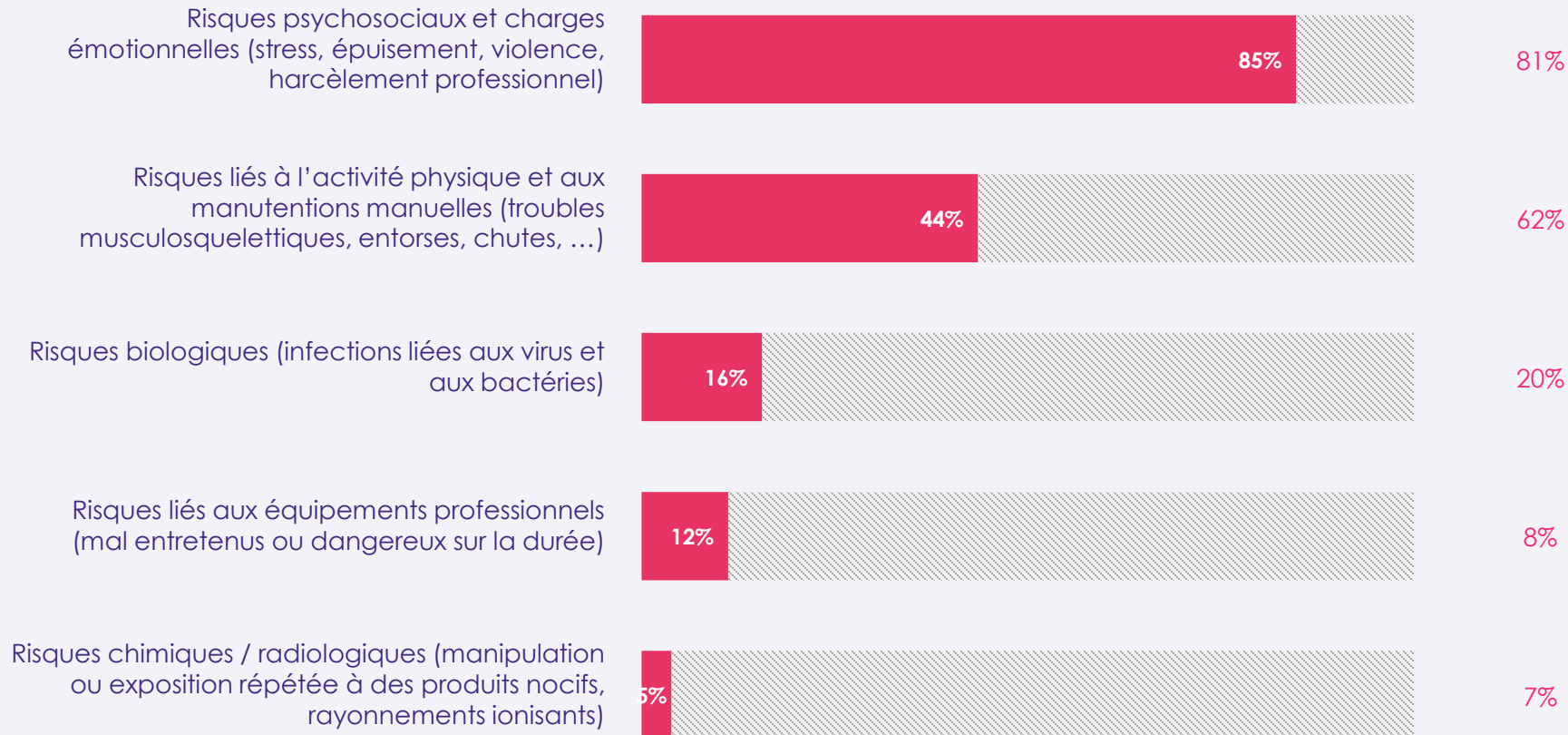
ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

62%

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



Dans la région Bourgogne Franche-Comté, les risques principaux auxquels sont exposés les salariés sont **les risques psychosociaux et charges émotionnelles** qui représentent **85%** des risques.

En 2^e position arrivent les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière moins marquée qu'au niveau national (44% vs 62%) en raison d'un nombre plus restreints d'établissements de la branche HP.

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

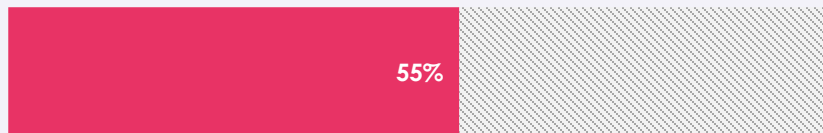
DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

La protection et la prévention des risques professionnels ("salarié compétent")



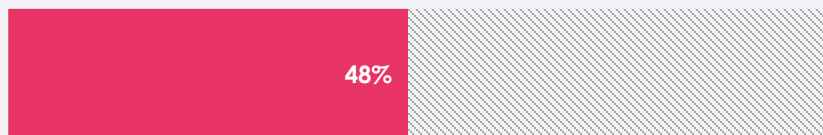
58%

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés par l'employeur (+ 250 salariés)



41%

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés par le CSE (+11 salariés)



62%

Référent handicap



45%

En matière de **référénts**, moins de 6 établissements sur 10 comptent un **référént Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désignés par l'employeur (obligatoire à partir de 250 salariés) et un peu plus de 4 sur 10 un tel référent désigné par le **CSE** (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 alors exprimée par plus de 6 établissements sur 10.

Les **référénts handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés par seulement 40% des établissements.



5.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

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

27%

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

24%

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

17%

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 dans la
région

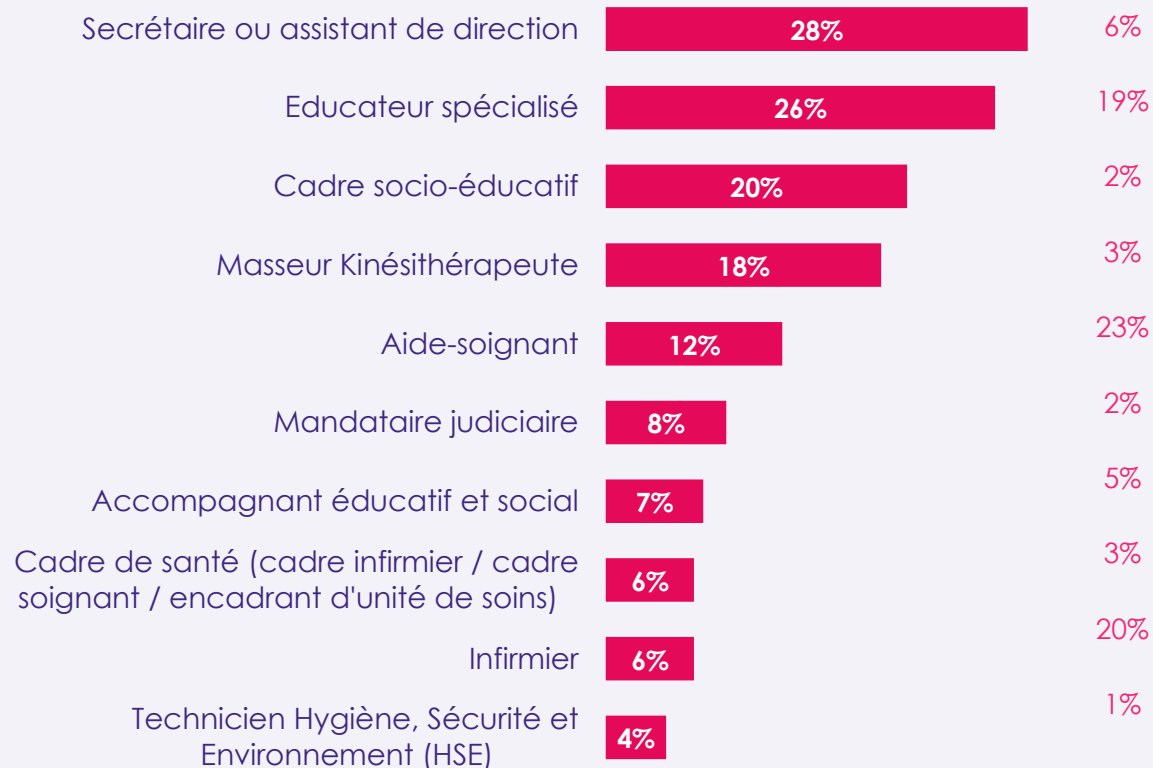
27%

« 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)



Plus d'un quart des établissements de la région Bourgogne Franche-Comté estime avoir des métiers en progression (+3 pts par rapport au niveau national).

Les **métiers les plus en progression** sont ceux de Secrétaire ou Assistant de direction et Educateur spécialisé (plus de 3 répondants sur 10).

Alors qu'au niveau national, le métier d'AS est le premier métier en progression, il n'est qu'en 5^{ème} position en région Bourgogne Franche-Comté. Idem pour les Infirmiers : 20% au National vs 7% dans la région.

MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

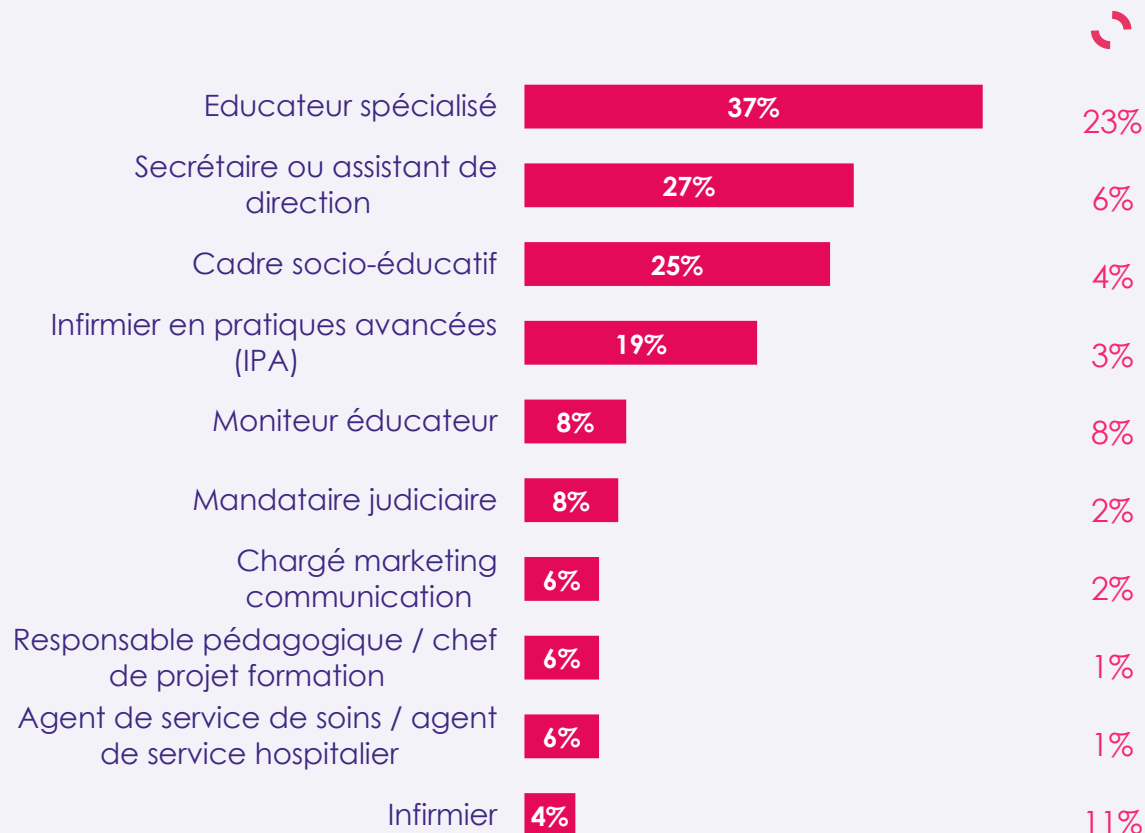
Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions en
évolution dans la
région
24%

« 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 PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



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

Dans la région, le métier le plus en évolution est éducateur spécialisé, avec un score nettement supérieur au score national (37% vs 23%).

De manière générale, les principaux autres métiers cités en Bourgogne Franche-Comté enregistrent tous des **taux supérieurs à ceux mesurés au niveau national, en particulier les cadres socio-éducatifs et les infirmiers en pratiques avancées.**

MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

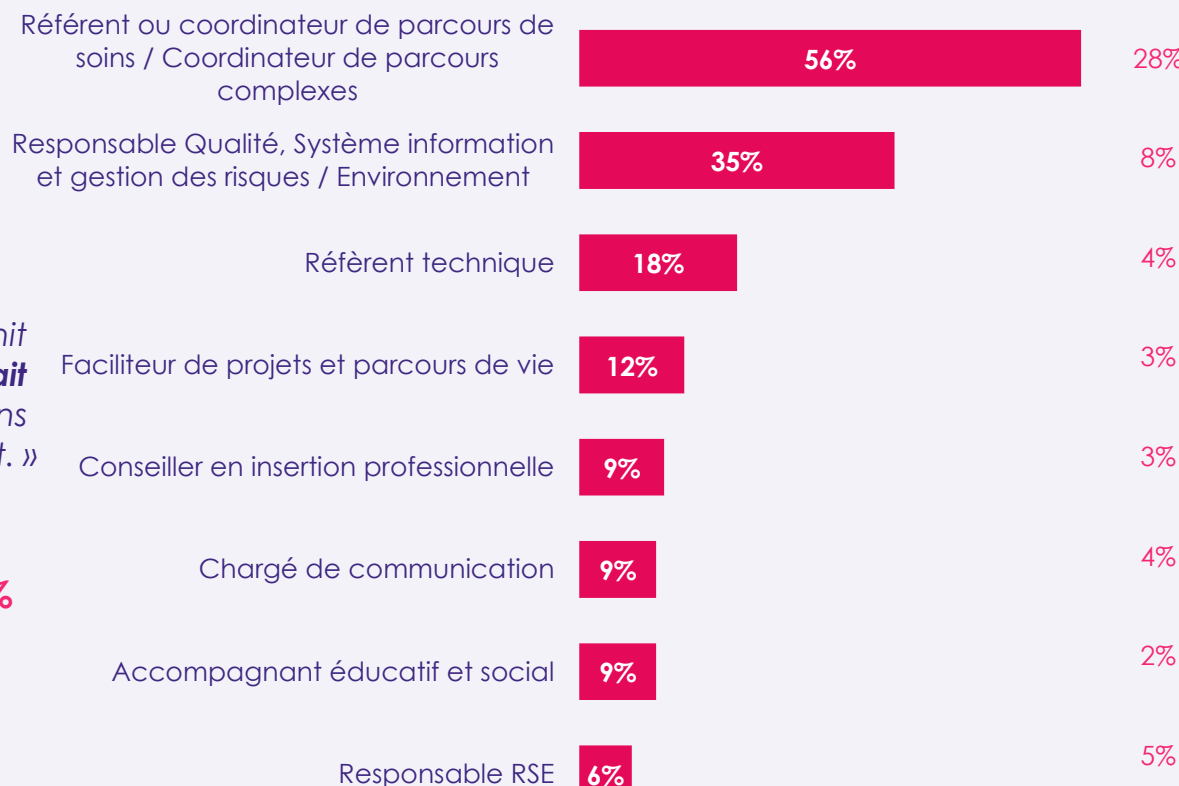
Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions
émergents dans la
région
17%

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

Moyenne nationale : **14%**

10 MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)

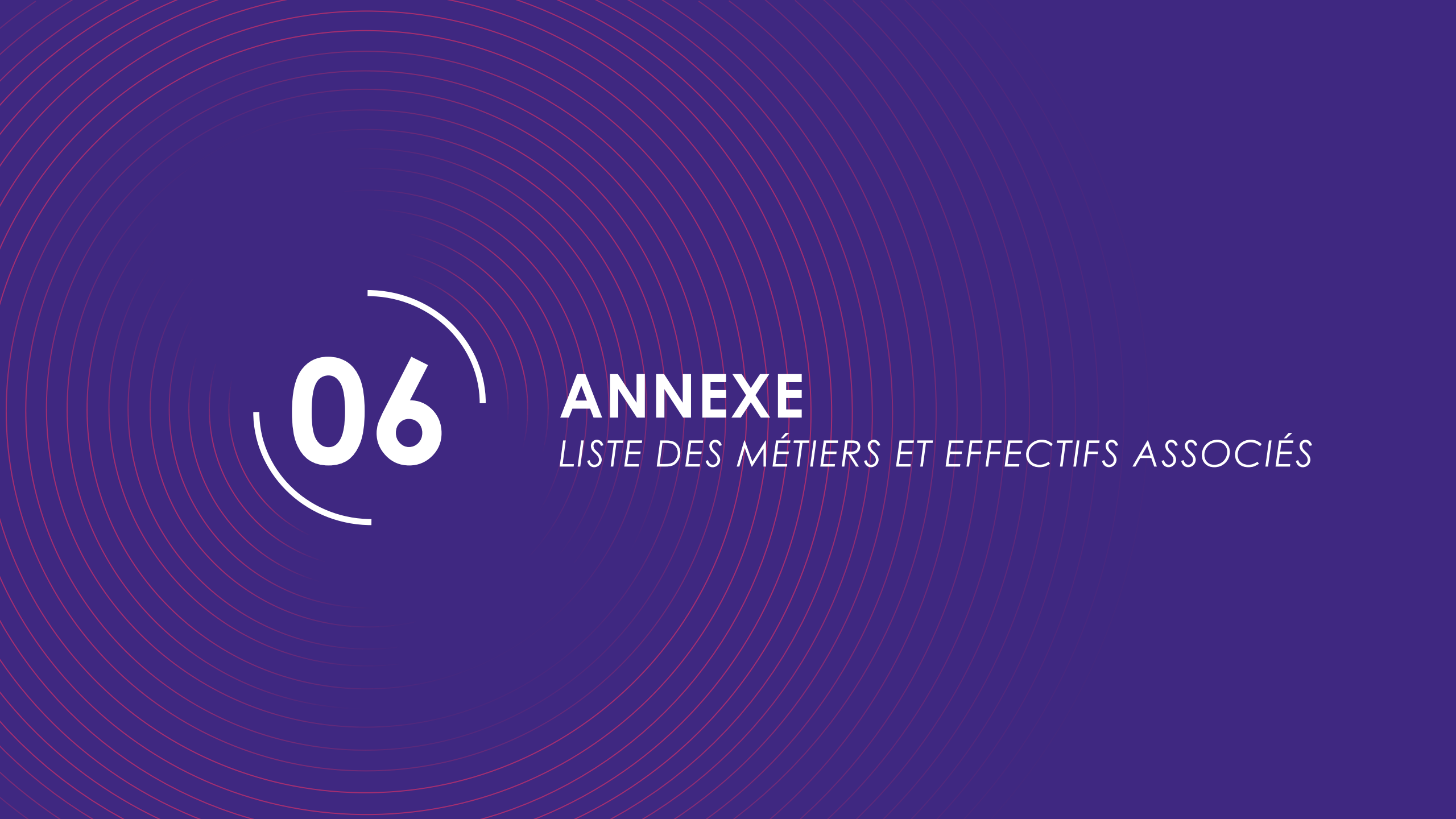


Moins d'un établissement sur 5 identifie des métiers émergents dans ses équipes (17%). Un résultat cependant supérieur au niveau national (14%, +3pts).

Dans la région, le métier émergent le plus cité est le coordinateur ou référent de parcours de soins : 56% bien supérieur au national à 28%.

Derrière, on **retrouve les métiers de Responsable Qualité, Système informatique** (35%, +27 au regard du national).

Viennent ensuite plus en retrait les métiers de Référent technique (18%), puis celui de Faciliteur de projets et parclours de vie (12%).



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	1 325
Anatomie-cytologie-pathologique	8
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	6
Autre spécialiste sans précision	354
Chirurgien	9
Collaborateur médecin	13
Dermatologue	1
Médecin en santé publique	2
Médecin généraliste	433
Médecin nucléaire	4

Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	28
Oto-rhino-laryngologue et chirurgien cervico-faciale	1
Pédiatre	25
Pharmacien	74
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	20
Psychiatre générale	95
Radiologue	12
Radiothérapeute	1
Sage femme	239

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	15 161
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	2 097
Agent de stérilisation	54
Aide-soignant	4 140
Assistant de Soins en Gériologie (ASG)	31
Autre technicien médico-technique	76
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	93
Auxiliaire de puériculture	271
Brancardier	233
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	411
Diététicien (nutritionniste)	106
Ergothérapeute	346
Infirmier anesthésiste (IADE)	33
Infirmier coordonnateur	38
Infirmier	3 998
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	198

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

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	16 168
Accompagnant éducatif et social	4 233
Animateur socio-éducatif	1 256
Assistant de service social / assistant social spécialisé	481
Assistant familial	94
Auxiliaire socio-éducatif/ animateur d'activités, de loisirs	102
Cadre socio-éducatif	372
Conseiller en économie sociale et familiale	665
Conseiller en insertion professionnelle	35
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	10
Coordinateur de parcours de santé/social	141
Éducateur de jeunes enfants	135
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	64
Éducateur spécialisé	4 494
Éducateur sportif	404
Éducateur technique spécialisé	331
Maître de maison	469
Mandataire judiciaire	446
Médiateur social	1
Moniteur éducateur	1 536
Surveillant de nuit qualifié	828
Technicien de l'intervention sociale et familiale	60
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	11

Travail protégé	943
Moniteur d'atelier	623
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	260
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	60

Enseignement et formation	209
Enseignant (professeur spécialisé)	180
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	29
Responsable pédagogique / chef de projet formation	1

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	8 652
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	378
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	4 604
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	812
Cuisinier	379
Data Manager	7
Responsable de service	473
Responsable hôtellerie	67
Responsable HSE	22
Responsable SSI	27
Responsable technique	335
Secrétaire ou assistant de direction	1 415
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	12
Technicien informatique	121

Autres services support	2 343
Autres services support (sans précision)	740
Assistant RH	584
Cadre fonctionnel	299
Chargé des relations usagers	47
Chargé marketing communication	32
Comptable	577
Contrôleur de gestion	63
Responsable développement partenariats	1

Direction	1 806
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	386
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	737
Directeurs des soins	8
Médecin coordonnateur	151
Médecin-chef de service	525