



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats - AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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 Auvergne-Rhône-Alpes
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 Auvergne-Rhône-Alpes : 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. Eclairage 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 Auvergne-Rhône-Alpes

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 ou certifiante des établissements et associations

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques

1. Egalité femmes-hommes dans l'encadrement
2. Actions de prévention en matière de santé au travail et risques en matière de santé au travail
3. Evolution des métiers et métiers 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, 788 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 21%** (sur base fiabilisée).

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

Compilation de données statistiques

Une **compilation de données statistiques issues de la statistique publique et des données formation de l'OPCO Santé** (mise en perspective avec le Baromètre 2022 lorsque cela est possible) permettant de mesurer les grandes évolutions quantitatives en termes de salariés formés, d'alternance, d'égalité salariale homme-femme, de transition professionnelle...

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

Approfondissements qualitatifs

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

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

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

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

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Branche SSSMS :

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

Branche HP :

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

Branche SPSTI :

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

NOTE DE LECTURE

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

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

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

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

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

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

The background features a series of concentric circles in a light purple color, centered on the left side of the page. The circles vary in size and density, creating a ripple effect that fades towards the right.

00

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Quelques chiffres sur les effectifs

139 955 salariés

Dont

1/ **22 377 infirmiers**,
16% des effectifs

2/ **18 696 aides-soignants**,
13% des effectifs

3/ **7 676 accompagnants éducatifs et sociaux**,
6% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Près de 12 000

salariés, **soit 8,5%** 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

4 100 POSTES

Dont 983 aides-soignants et 580 éducateurs spécialisés

Taux de rotation des équipes

11%

Risques professionnels

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

83%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

94 000

Besoins de formation

43%

des établissements ont au moins un salarié nécessitant une formation diplômante

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

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **plus de 139 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Auvergne-Rhône-Alpes**. La région représente à elle seule **12%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé (*seule la région Île-de-France en compte plus, avec près d'un cinquième des effectifs*).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (toutes branches confondus) s'élève à **4,3%**.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la **filière Soins** compte **l'effectif régional le plus important**, avec 68 600 salariés, soit 49% des effectifs. Ils exercent majoritairement 2 métiers : **infirmier** avec 22 400 salariés (soit 33% de l'effectif national) et **aide-soignant** avec près de 19 000 salariés (soit 27% de l'effectif national).
- ▶ La **filière éducative et sociale** totalise, quant à elle, près de 38 000 salariés et les **fonctions support** 32 000 salariés.
- ▶ Les projections indiquent **près de 12 000 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **8,5% des effectifs** régionaux. Ce constat s'inscrit dans un contexte où les branches connaissent **des difficultés structurelles de recrutement**, notamment dans les métiers du soin et du médico-social.

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

- ▶ L'analyse par Branche dans la région met en évidence une **prédominance d'infirmiers (14 200) et d'aides-soignants (13 800)** dans la **branche SSSMS**. **3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **accompagnant éducatif et social** (ex AVS et AMP), avec près de 7 400 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont également en tête**, avec 8 100 IDE, 4 900 aides-soignants et 2700 agents de service de soins.
- ▶ Sur le plan socio démographique , **le taux de masculinisation s'élève à 23% (vs 22% au national)** avec des hommes plus présents qu'au national **dans la dans la filière soin 17% (vs 14%)** et **mieux représentés dans la filière éducative et sociale 29% (vs 27%)**
- ▶ **21% des salariés ont 55 ans et plus** en Auvergne-Rhône-Alpes (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent **12 000 départs en retraite à horizon 3 ans**. Un quart d'entre eux exercent les métiers d'aide-soignant ou d'infirmier, qui sont déjà les filières avec le plus de postes à pourvoir.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est moindre dans la région Auvergne-Rhône-Alpes (10% vs 12% au niveau national)**, et ce, sur l'ensemble des filières (Soin, éducatif et social, fonctions support). Par ailleurs, **24% des salariés en Auvergne-Rhône-Alpes sont en temps partiel (vs 23% au niveau national)**.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **environ 4 100 postes sont à pourvoir**, dont **un quart d'aides-soignants**, 2^{ème} métier le plus représenté. Principale raison évoquée : la pénurie de candidats avec le diplôme recherché. Cette situation conduit à une **surcharge de travail** pour les équipes en place (76%), premier impact souligné.
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours aux heures supplémentaires** (61%) **ou à des « faisant-fonction »** (59%), ainsi qu'à de **nombreuses démarches** (collaboration avec les acteurs de l'emploi, prise en charge de formations diplômantes...).
- ▶ **Plus de 16 000 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit 3 200 de moins qu'en 2021), dont **plus des ¾ pour compenser des départs**. A noter : un **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turn-over, de **11%** (vs 12% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Plus de **94 000 actions de formation** ont été financées en 2024 en Auvergne-Rhône-Alpes. La région couvre ainsi 13% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement supérieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (12%).
Dans le détail par branche, la région est sur-représentée pour les actions de formation dans la branche SPSTI, avec un taux de 14% là où son poids dans l'effectif est de 5% au plan régional.
- ▶ **2 293 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 12% des contrats au plan national. 1 100 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport au national (12%).
- ▶ Selon les établissements, **64 782 salariés, soit 46% des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025**. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 71% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **8 095 salariés ont besoin de suivre une formation, soit 6% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 43% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé et infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

01

**LES BRANCHES DE L'OPCO
SANTÉ, ACTRICES DE POIDS
DANS L'EMPLOI EN
AUVERGNE RHÔNE-ALPES**

A RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 139 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Auvergne-Rhône-Alpes. La région représente à elle seule **12% des effectifs nationaux** (*seule la région Île-de-France en compte plus, avec près d'un cinquième des effectifs du secteur*).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,3% de l'emploi salarié, poids similaire à la moyenne nationale** (4,3%). Pour comparaison, cette contribution à l'emploi salarié est plus élevée dans d'autres régions comparables : **Nouvelle-Aquitaine (4,9%), Hauts-de-France (4,9%) et Occitanie (5,7%)**.
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est plus élevé dans la région** qu'au plan national (79,2% vs 76,5%), **contrairement à la Branche HP** (20,1% vs 22,0%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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 AURA

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	3 780	3 276	401	19***	84
Nombre de structures (SIREN)*	1 152	862	231	19	40
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	139 955	111 907	25 659	1 981	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

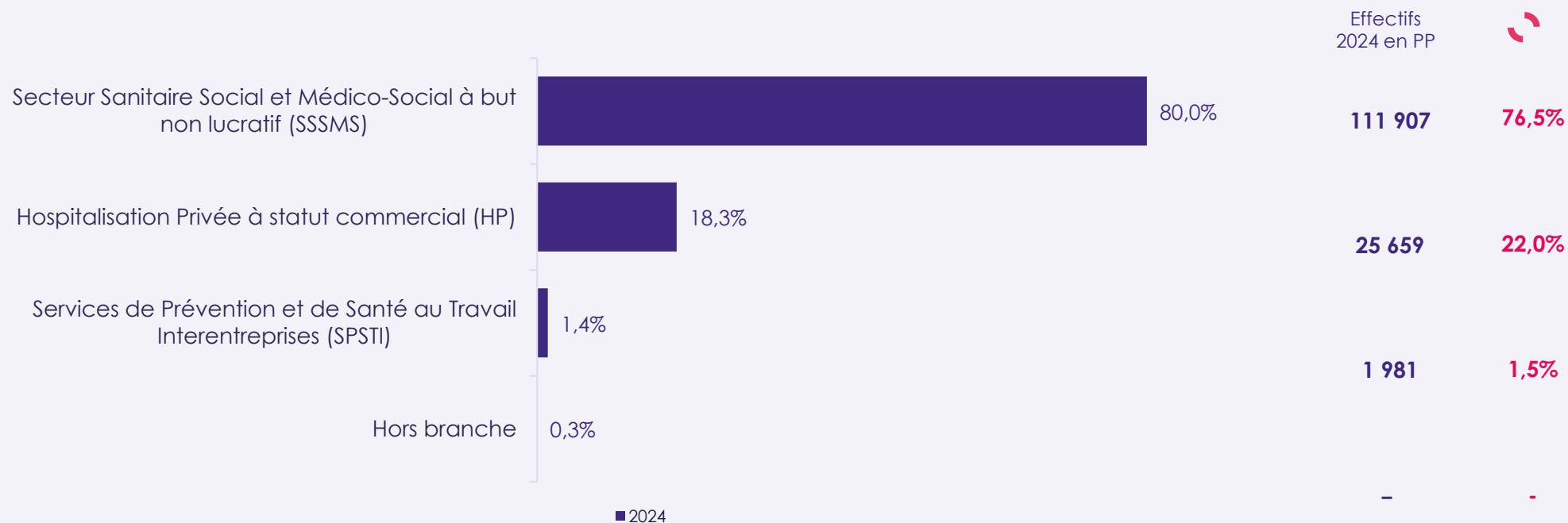
*** Données dans la Branche SPSTI recueillies par association (SIREN)

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

**139 955 salariés en
Personnes Physiques (PP)**
*(hors travailleurs en situation
de handicap des Esat)*

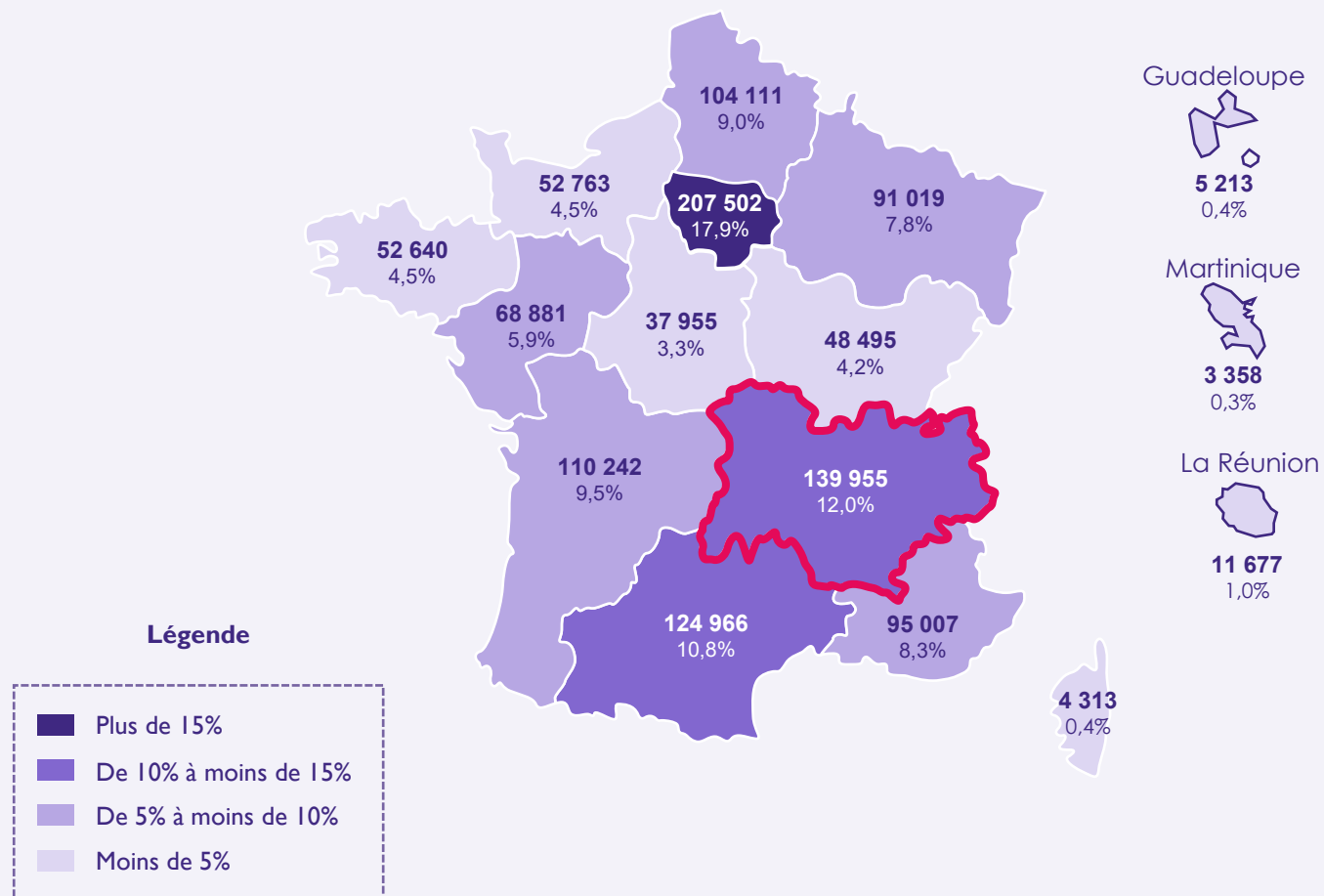


1.2

POIDS DANS LES EFFECTIFS ET DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION



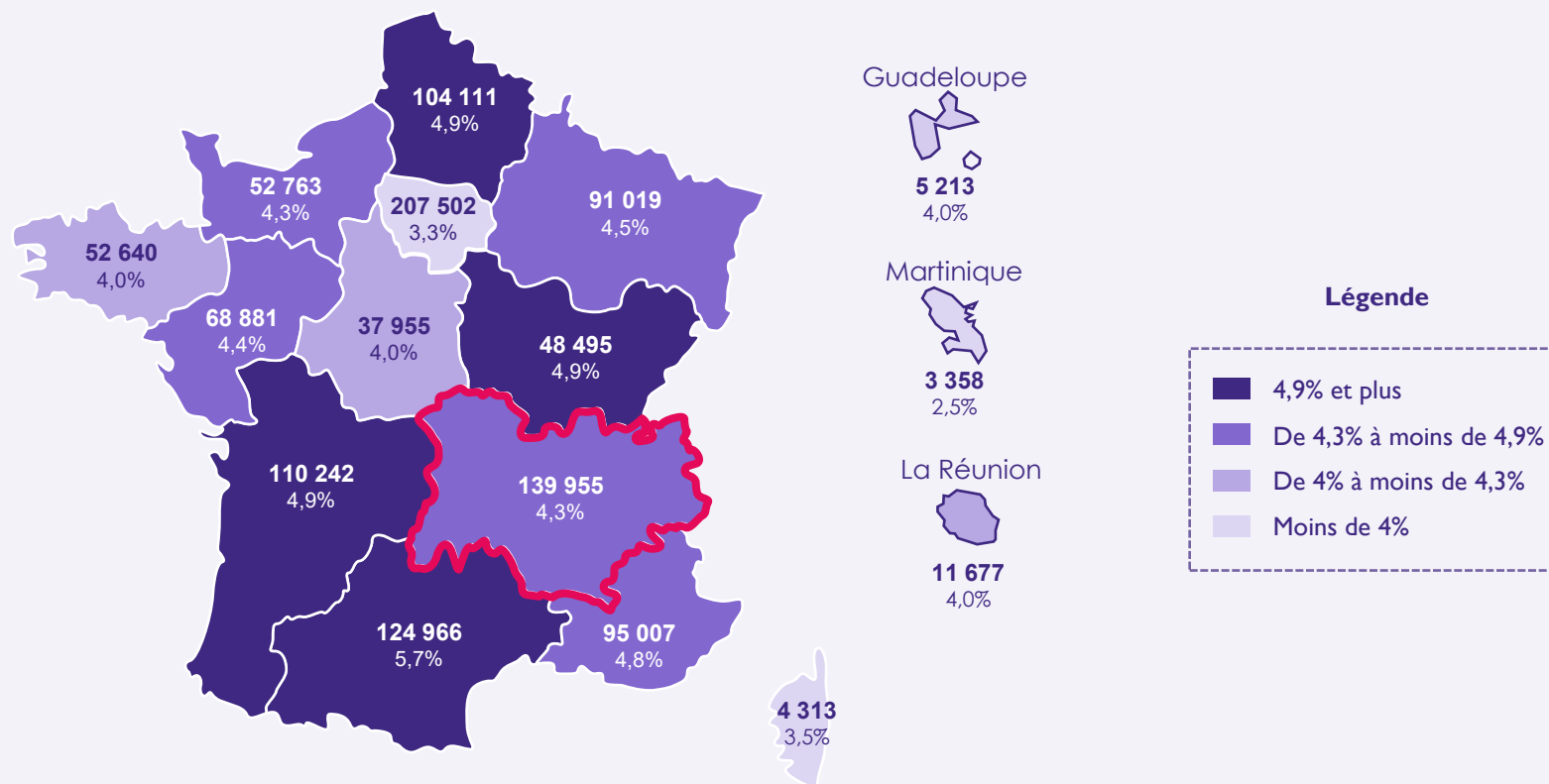
La région AURA concentre **12% des effectifs nationaux** soit près de 140 000 salariés.

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

L'Auvergne Rhône Alpes est la seconde région dans laquelle s'observent les plus fortes concentrations d'effectifs. Elle n'est devancée que par l'**Île-de-France**.

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 AURA est la 2^{ème} région qui concentre le plus d'effectifs régionaux (branches de l'OPCO Santé), elle n'est que **la 5^{ème} région en termes de poids dans l'emploi régional** (4,3%).



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ EN AUVERGNE-RHÔNE- ALPES

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

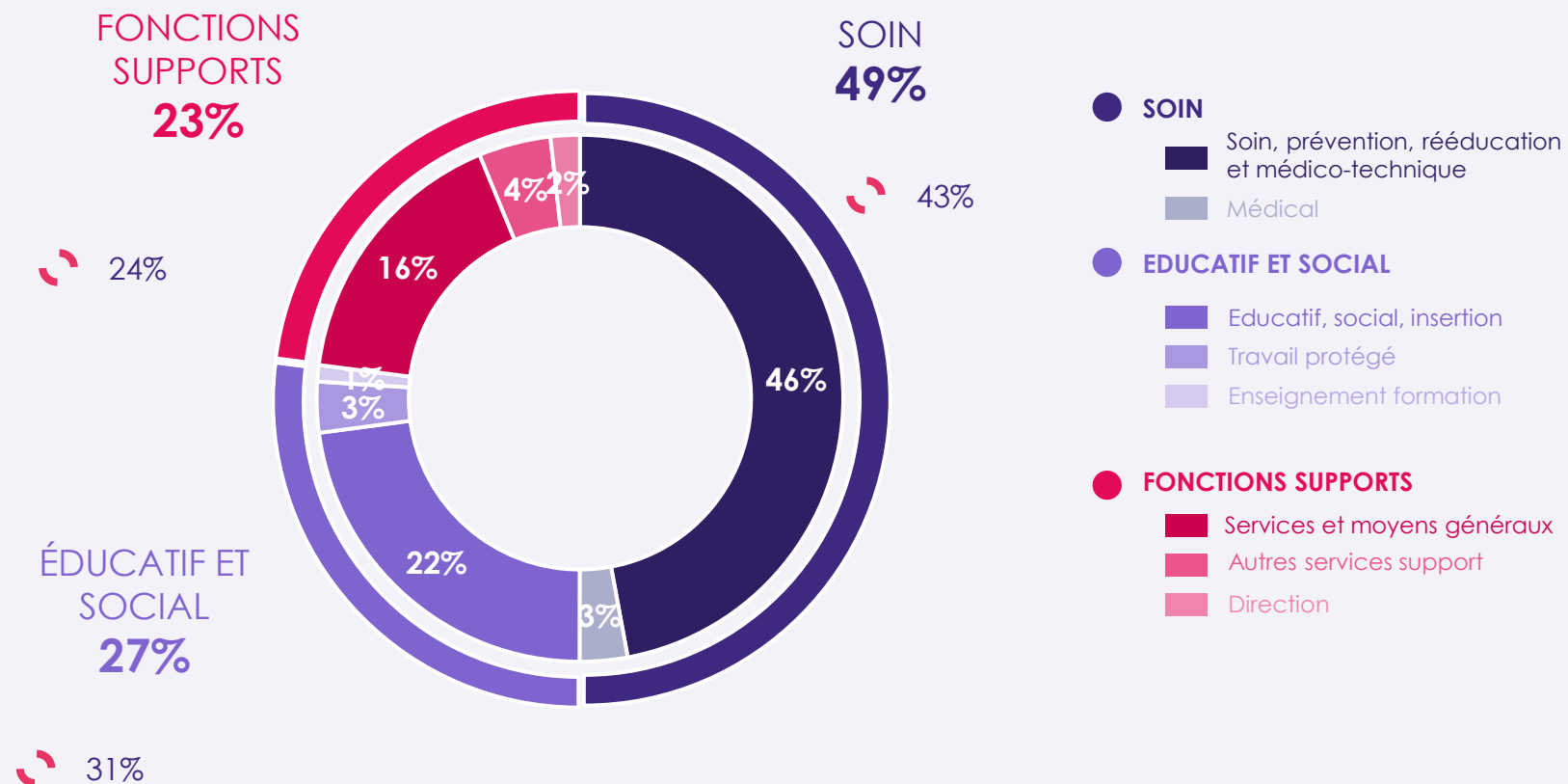
- La région Auvergne Rhône-Alpes compte une **proportion élevée d'emplois dans la filière Soins** (49% de l'emploi régional vs 43% au niveau national), qui apparaît dans les effectifs **des infirmiers** (16% vs 10%), désormais **premier métier**, et **d'aide-soignant** (13% vs 12%), 2^{ème} métier.
- La hiérarchie des métiers reste **plutôt stable par rapport à 2021**, confirmant la forte concentration des effectifs autour de **7 métiers regroupent plus de la moitié des salariés**. Après les infirmiers et les aides-soignants, suivent les accompagnants éducatifs et sociaux (6%), les agents de services hôteliers (5%), les agents de services généraux (5%) et les agents de services de soins/ASH (4%).
- Sur le plan socio-démographique, **les caractéristiques des salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes apparaissent très stables par rapport à 2021 en termes d'âge et de genre**. Les **CDI** représentent désormais **87%** des effectifs, en hausse par rapport à 2021. Seuls **24%** des salariés sont à **temps partiel**, soit une **baisse marquée** en 3 ans où ils étaient 34%.
- Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **près de 3,3 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé sur le plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021 (4 millions), année marquée par la crise sanitaire.

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

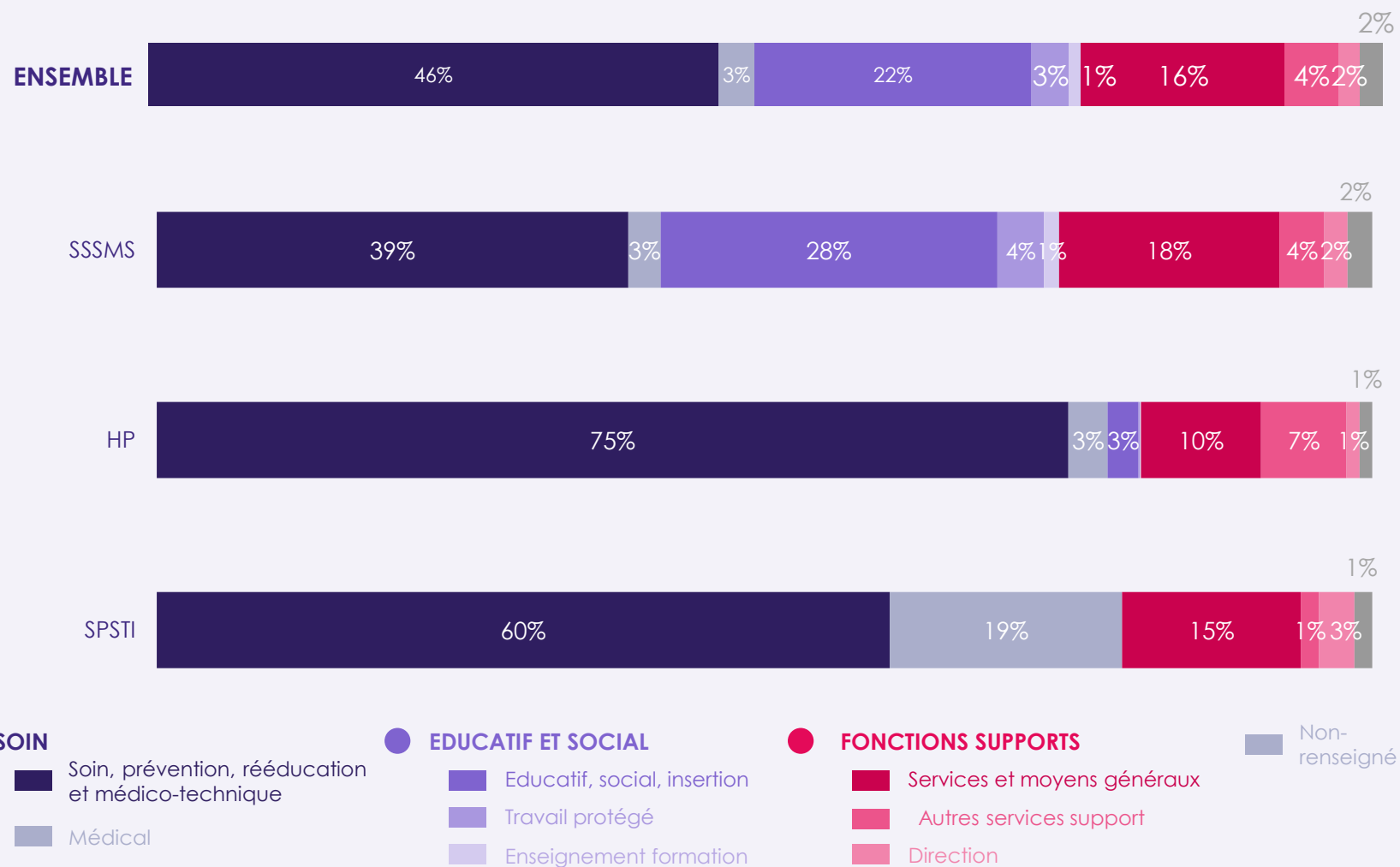
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



On relève une **prédominance des emplois de la filière Soins** en Auvergne-Rhône-Alpes (**49%**) comme en 2021 et un **moindre poids de la filière Éducatif et social**.

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 **SPSTI** (60% avec une surreprésentation des médecins) et moindre dans la branche **SSSMS** (près de 40%).
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** (28%) pour la **Branche SSSMS**.

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS

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

			%	Rappel 2021	
Infirmier	22 377	16%	12%	10%	
AS	18 696	13%	13%	12%	
AES	7 676	6%	5%	7%	
Agent des services hôteliers	7 478	5%	10%	3%	
Agent des services généraux*	6 501	5%	5%	7%	
Agent de service de soins	5 982	4%	6%	6%	
Educateur spécialisé	4 949	4%	5%	6%	
Autre services support	3 284	2%	-	1%	
Moniteur éducateur	3 244	2%	3%	3%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	3 213	2%	-	2%	
Animateur socio-éducatif	2 634	2%	1%	2%	
Secrétaire ou assistant de direction	2 471	2%	2%	2%	
Cadre de santé	2 312	2%	1%	1%	
Responsable de service	2 056	1%	-	2%	
Ouvrier de production	2 027	1%	1%	2%	
Assistant de service social	1 943	1%	1%	1%	
Secrétaire médical	1 859	1%	2%	1%	
Moniteur d'atelier	1 767	1%	1%	1%	
Assistant familial	1 736	1%	-	1%	
Maître de maison	1 651	1%	-	1%	

Près d'1 salarié sur 5 en Auvergne-Rhône-Alpes exerce le métier d'IDE (16%, en hausse de 4 points par rapport à 2021), c'est désormais le premier relevant des branches de l'OPCO Santé.

En deuxième et troisième place : le métier d'Aide-soignant (13%, comme en 2021) et d'Accompagnant éducatif et social (6% vs 5% en 2021).

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS

SEXE



77%

78%

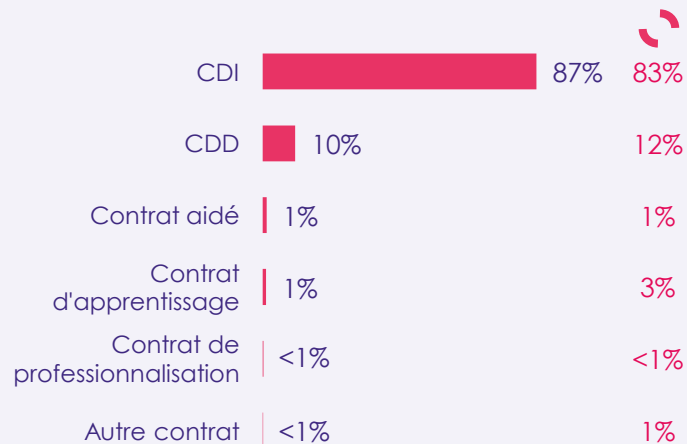
Taux de féminisation 2021 : 77%



23%

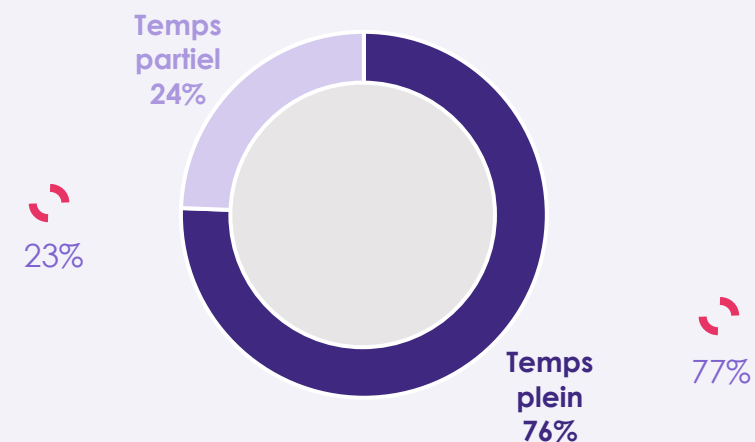
22%

TYPE DE CONTRAT



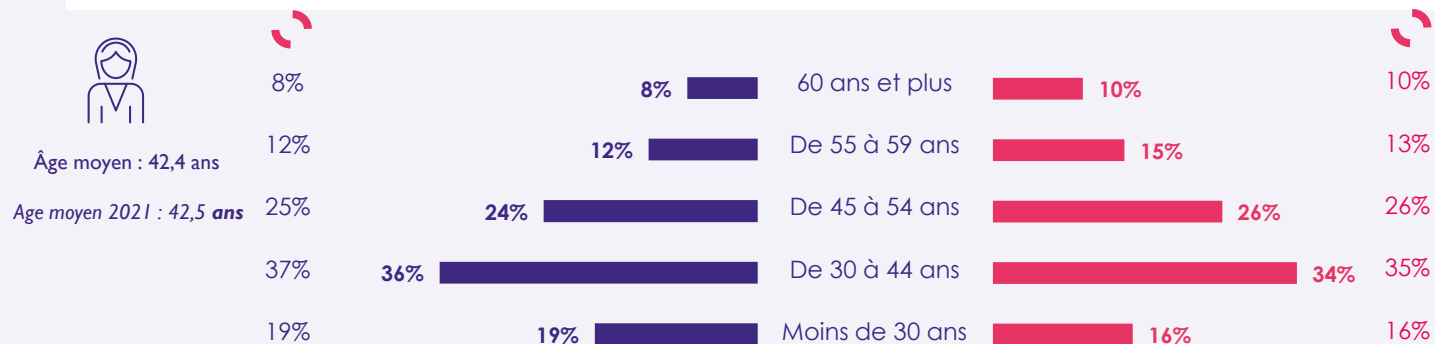
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

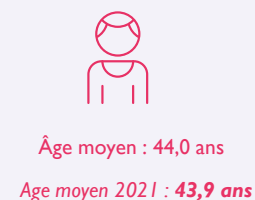


Part de temps partiel en 2021 : 34%

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH



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

Filière Soins :
49% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021
Infirmier	22 377	33%	25%	
AS	18 696	27%	27%	
Agent de service de soins	5 982	9%	13%	
Psychologue	3 213	5%	-	
Cadre de santé	2 312	3%	2%	
Secrétaire médical	1 859	3%	4%	
Préparateur en pharmacie	1 122	2%	1%	
Médecin généraliste	1 003	1%	1%	
Ergothérapeute	998	1%	2%	
Masseur Kinésithérapeute	983	1%	1%	
Psychiatrie généraliste	970	1%	1%	
Psychomotricien	946	1%	2%	
IBODE	867	1%	-	
Brancardier	766	1%	-	
Autre spécialiste sans précision	754	1%	-	
Orthophoniste	523	1%	1%	
Auxiliaire de puériculture	458	1%	-	
IPA	392	1%	-	
Agent de stérilisation	363	1%	-	
Autre technicien médico-technique	356	1%	-	

Plus des 2/3 des effectifs (69%) de la filière Soins en Auvergne-Rhône-Alpes sont concentrés sur 3 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021 :

- **Infirmier**, dont le poids est en forte hausse (33% vs 25%)
- **Aide-soignant**, stable (27%)
- **Agent de service de soins**, en baisse (9% vs 13%).
- Les métiers de **psychologue** notamment, **d'infirmiers spécialisés (IBODE, IPA, brancardier)** apparaissent désormais dans le top 20 des métiers exercés.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



83%

77%

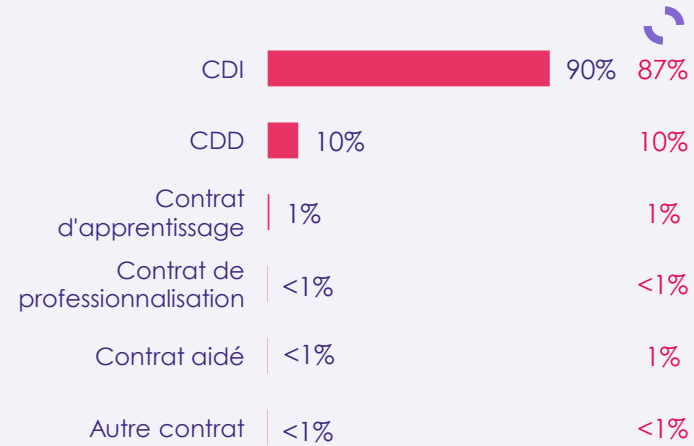
Taux de féminisation 2021 : **85%**



17%

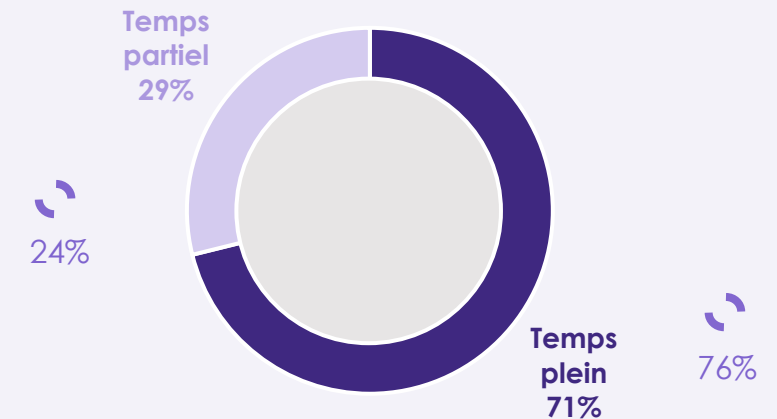
23%

TYPE DE CONTRAT



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

QUOTITÉ DE TRAVAIL



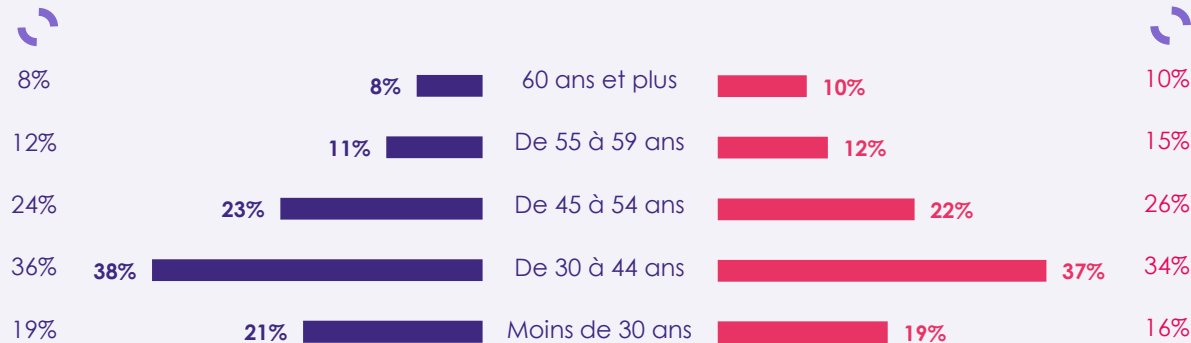
Part de temps partiel en 2021 : **42%**

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,6 ans

Age moyen 2021 : 41,4 ans



RQTH



Âge moyen : 42,7 ans

Age moyen 2021 : 43,8 ans

2,3%
des effectifs

-
3,3% toutes filières
en AURA

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
27% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021*
AES	7 676	21%	24%	
ES	4 949	13%	24%	
ME	3 244	9%	12%	
Animateur socio-éducatif	2 634	7%	4%	
Ouvrier de production	2 027	5%	3%	
Assistant de service social	1 943	5%	6%	
Moniteur d'atelier	1 767	5%	4%	
Assistant familial	1 736	5%	-	
Maître de maison	1 651	4%	2%	
Surveillant de nuit qualifié	1 587	4%	3%	
Auxiliaire socio-éducatif	1 338	4%	2%	
Educateur sportif	856	2%	2%	
Mandataire judiciaire	786	2%	-	
Cadre socio-éducatif	678	2%	3%	
Educateur technique spécialisé	622	2%	2%	
Enseignant	618	2%	2%	
Conseiller en économie sociale et familiale	561	2%	1%	
Formateur	395	1%	1%	
Responsable pédagogique	366	1%	-	
Responsable de production	346	1%	1%	

Le poids des 3 principaux métiers éducatifs et sociaux est en recul (43% vs 60% en 2021) :

- **Accompagnant éducatif et social** (21% vs 24%)
- **Educateur spécialisé**, recul le plus marqué (13% vs 24%)
- **Moniteur éducateur** (9% vs 12%).

D'autres métiers progressent, notamment les **animateurs socio-éducatifs** (7% vs 4%) ainsi que par exemple **assistant familial** (5%), **mandataire judiciaire** (2%).

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

SEXE



71%

77%

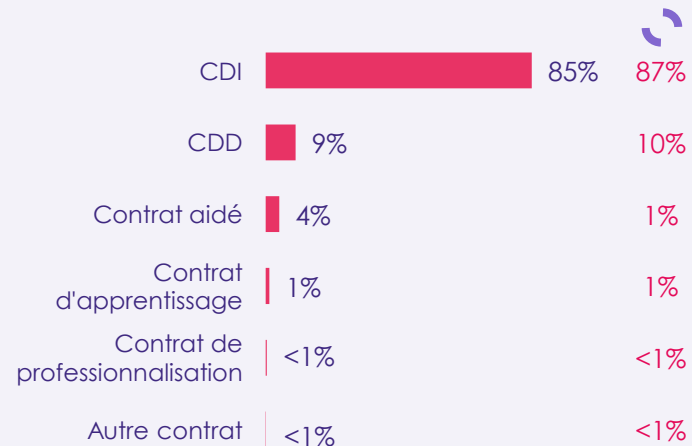
Taux de féminisation 2021 : 75%



29%

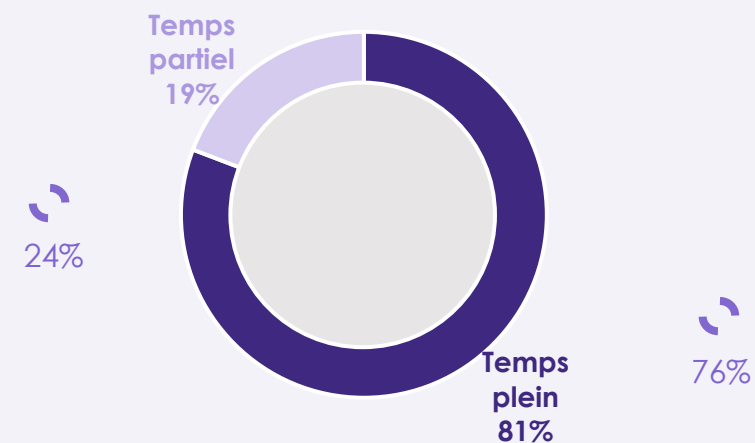
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 84%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 26%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,4 ans

Age moyen 2021 : 41,6 ans



RQTH



Âge moyen : 44,0 ans

Age moyen 2021 : 43,8 ans

3,6%
des effectifs

3,3% toutes filières
en AURA

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Supports :
23% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021*
Agent des services hôteliers	7 478	24%	24%	
Agent des services généraux*	6 501	21%	21%	
Autre services support	3 284	10%	10%	
Secrétaire ou assistant de direction	2 471	8%	8%	
Responsable de service	2 056	7%	7%	
Directeur	1 436	5%	5%	
Agent d'accueil	1 367	4%	4%	
Comptable	1 279	4%	4%	
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de...	1 257	4%	4%	
Assistant RH	1 043	3%	3%	
Autres cadres de Direction	961	3%	3%	
Cuisinier	527	2%	2%	
Responsable technique	415	1%	1%	
Responsable hôtellerie	298	1%	1%	
Cadre fonctionnel	291	1%	1%	
Technicien informatique	258	1%	1%	
Technicien HSE	129	-	-	
Responsable SSI	125	-	-	
Chargé marketing communication	117	-	-	
Ingénieur HSE	44	-	-	

Dans les fonctions support, 2 métiers concentrent 45% des effectifs en Auvergne-Rhône-Alpes, avec des poids identiques à 2021:

- **Agent des services hôteliers (24%) :** agent de restauration, commis de cuisine, lingère...
- **Agent des services généraux (21%) :** agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



71%

77%

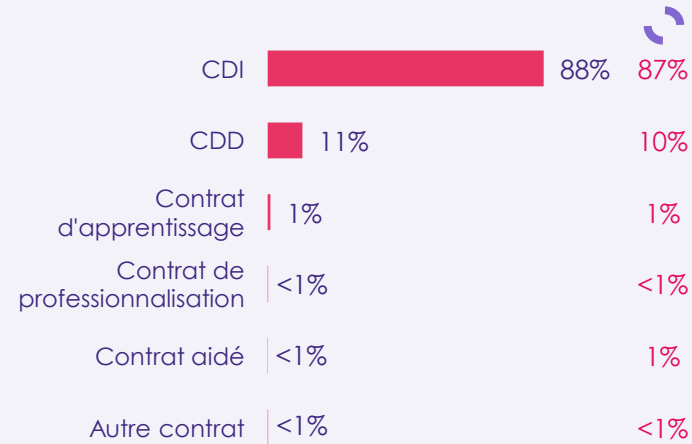
Taux de féminisation 2021 : 70%



29%

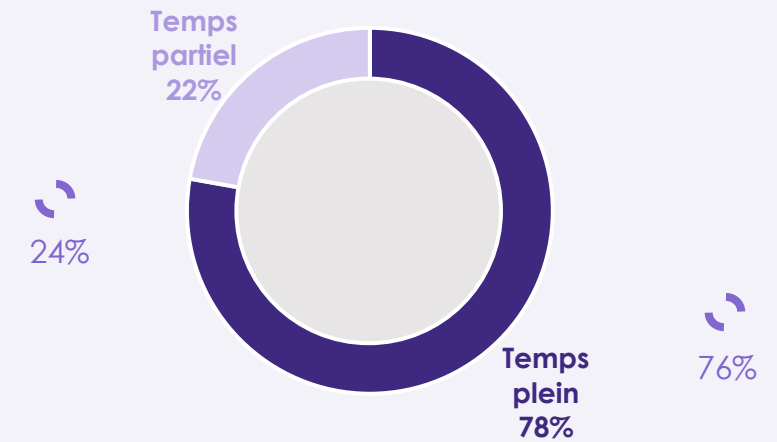
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 89%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 29%

PYRAMIDE DES ÂGES



8%

12%

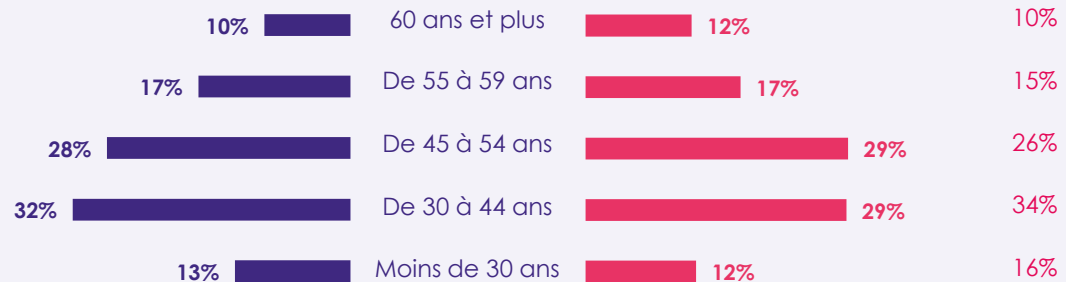
24%

36%

19%

Âge moyen : 45,0 ans

Age moyen 2021 : 45,7 ans



Âge moyen : 45,9 ans

Age moyen 2021 : 45,1 ans

RQTH

4,5%
des effectifs

-
3,3% toutes filières
en AURA

2.3

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI RÉGIONAL PAR BRANCHE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

		%	Rappel 2021
IDE	14 238	13%	12%
AS	13 781	12%	13%
AES	7 376	7%	6%
Agent des services hôteliers	7 032	6%	10%
Agent des services généraux*	6 119	6%	6%
Educateur spécialisé	4 927	4%	6%
Agent de service de soins	3 328	3%	6%
Moniteur éducateur	3 244	3%	3%
Psychologue	2 890	3%	-
Animateur socio-éducatif	2 537	2%	1%
Secrétaire ou assistant de direction	2 136	2%	2%
Ouvrier de production	2 027	2%	1%
Autre services support	1 983	2%	-
Assistant de service social	1 828	2%	1%
Cadre de santé	1 800	2%	1%
Moniteur d'atelier	1 767	2%	1%
Assistant familial	1 736	2%	-
Maître de maison	1 616	1%	1%
Surveillant de nuit qualifié	1 587	1%	1%
Responsable de service	1 581	1%	-

Comme en 2021, 1 salarié sur 4 dans la branche SSSMS en Auvergne-Rhône-Alpes exerce le métier d'**IDE (13%)** qui progresse en première place, ou d'**aide-soignant (12%)**. Les **accompagnants éducatifs et sociaux (7%)** sont le 3^{ème} métier le plus représenté.

En recul par rapport à 2021, l'on trouve le métier d'**agent des services hôteliers (6% vs 10%)**.

Les métiers de **psychologue** et des **services support**, d'**assistant familial** et de **responsable de service** apparaissent désormais dans ce top 20 des principaux métiers.

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



75%

77%

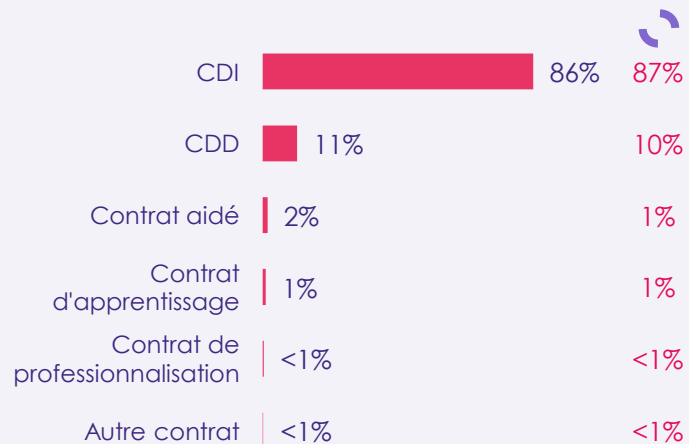
Taux de féminisation 2021 : 77%



25%

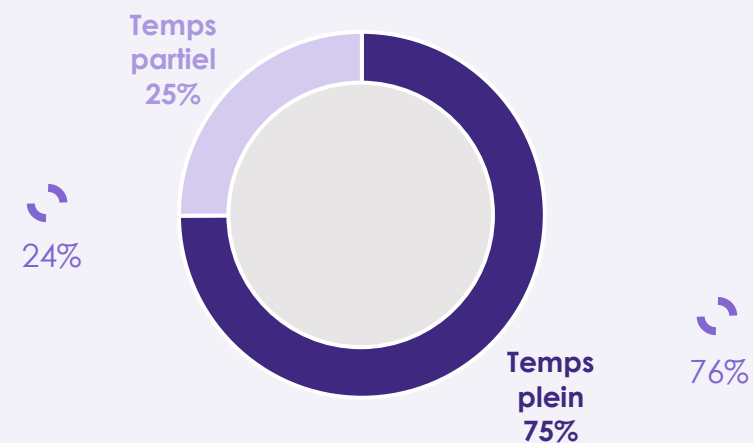
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 36%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 43,1 ans

Age moyen 2021 : 42,5 ans



RQTH



Âge moyen : 44,7 ans

Age moyen 2021 : 44,0 ans

3,0%
des effectifs

-
3,3% toutes branches en
AURA

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

			%	Rappel 2021
IDE	8 126	29%	17%	
AS	4 915	17%	22%	
Agent de service de soins	2 654	9%	14%	
Autre services support	1 301	5%	-	
IBODE	835	3%	-	
Préparateur en pharmacie	782	3%	1%	
Brancardier	724	3%	-	
Agent d'accueil	593	2%	1%	
Comptable	514	2%	-	
Cadre de santé	499	2%	1%	
Secrétaire médical	455	2%	-	
Agent des services hôteliers	446	2%	15%	
Responsable de service	410	1%	-	
Agent de stérilisation	353	1%	-	
Agent des services généraux*	342	1%	2%	
Secrétaire ou assistant de direction	335	1%	1%	
Psychologue	322	1%	-	
Cuisinier	322	1%	-	
AES	300	1%	2%	
Masseur Kinésithérapeute	286	1%	2%	

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : les seuls IDE et AS représentent 46% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des IDE a nettement progressé (17% à 29%) et passe devant celui des aides-soignants, en recul (de 22% à 17%).

Les agents de services de soins complètent le top 3, avec près de 9% des effectifs, poids en baisse (14% en 2021).

Apparaissent dans ce top 20 les métiers d IBODE, de brancardier, de comptable, de secrétaire médical ou de services supports.

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

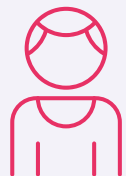
SEXE



83%

77%

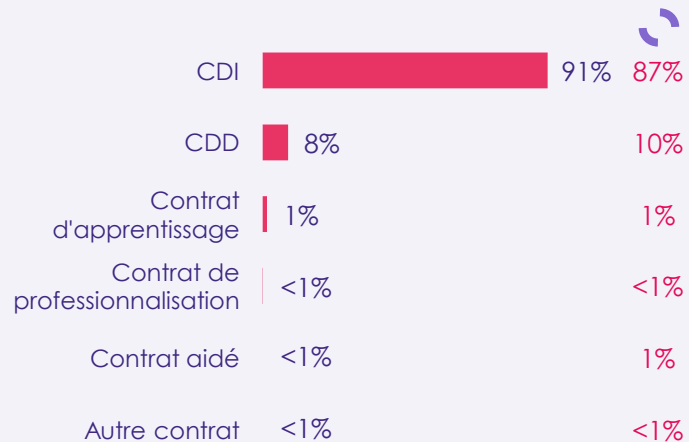
Taux de féminisation 2021 : 85%



17%

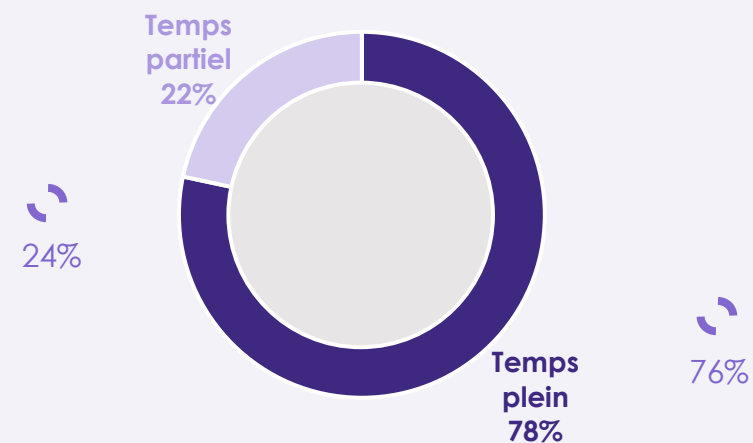
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 88%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



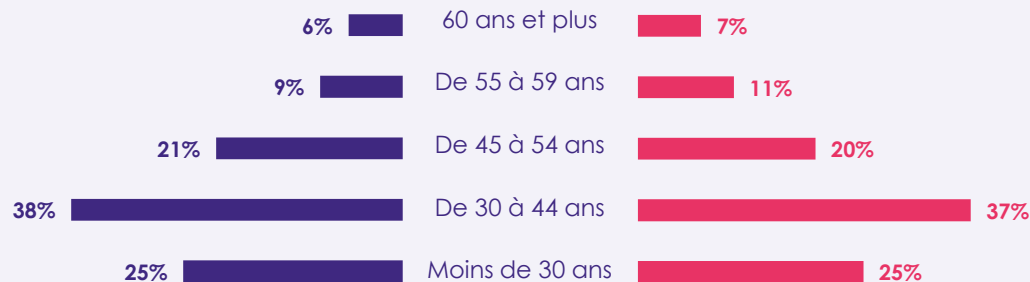
Part de temps partiel en 2021 : 24%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 40,0 ans

Age moyen 2021 : 41,4 ans



RQTH



Âge moyen : 40,3 ans

Age moyen 2021 : 42,6 ans

4,4%
des effectifs

-
3,3% toutes branches en
AURA

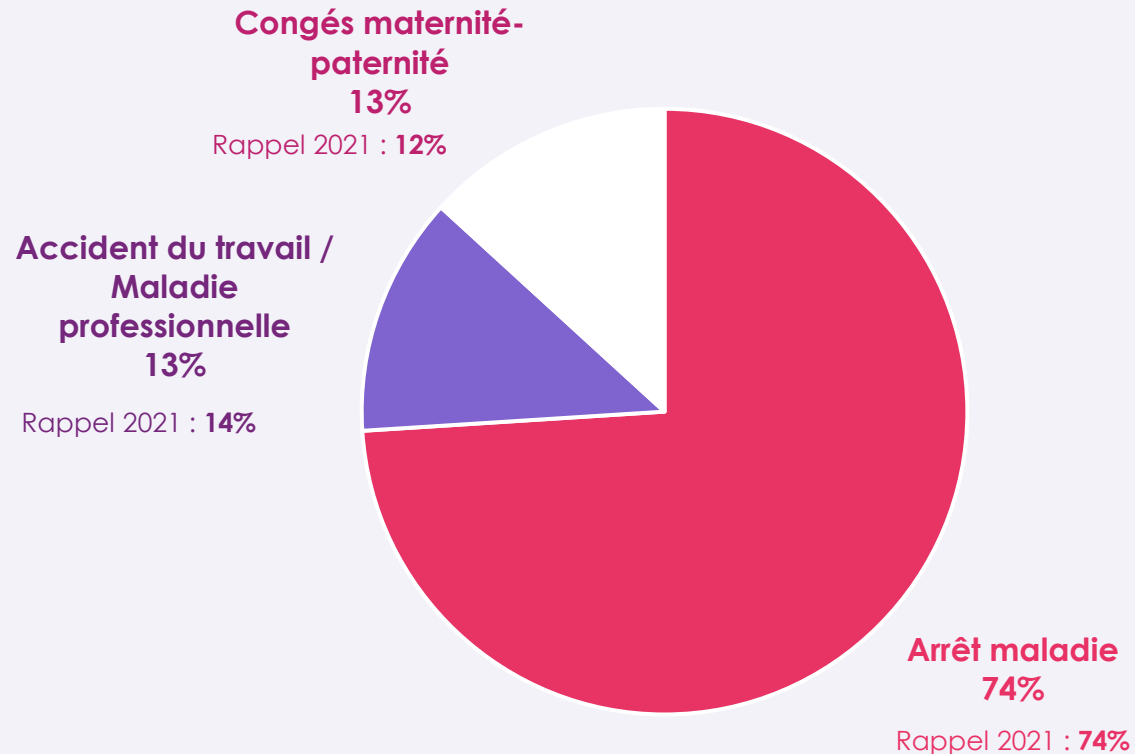
2.4

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

JOURS D'ABSENCE RECENSÉS PAR MOTIF

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



Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **près de 3,3 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021 (4 millions), année marquée par la crise sanitaire.

La répartition selon le motif d'absence est très proche de 2021, les **3/4 de ces absences faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie**.

Le poids des absences pour **congés maternité-paternité** est en hausse d'1 pt 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
Branches de l'OPCO Santé	2,42 millions 74%	418 413 13%	432 069 13%
Dont SSSMS	2,31 millions 75%*	383 405 12%	383 498 12%
Dont HP	70 979 49%	32 165 22%	42 030 29%
Dont SPSTI	34 973 79%	2 831 6%	6 541 15%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région AURA représente 75% du nombre total de jours d'absence de la branche à l'échelle régionale.



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

21%

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

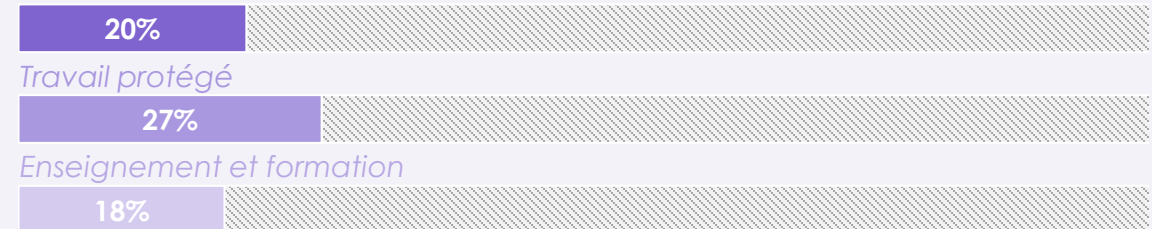
SOIN : 19% de 55 ans et plus ↻ 19%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



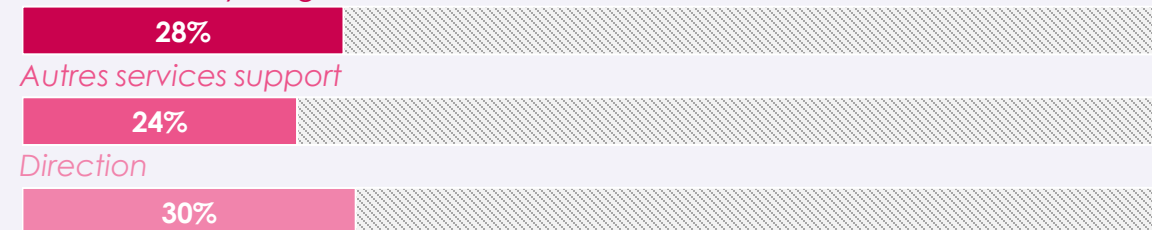
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 21% de 55 ans et plus ↻ 18%

Éducatif, social et insertion



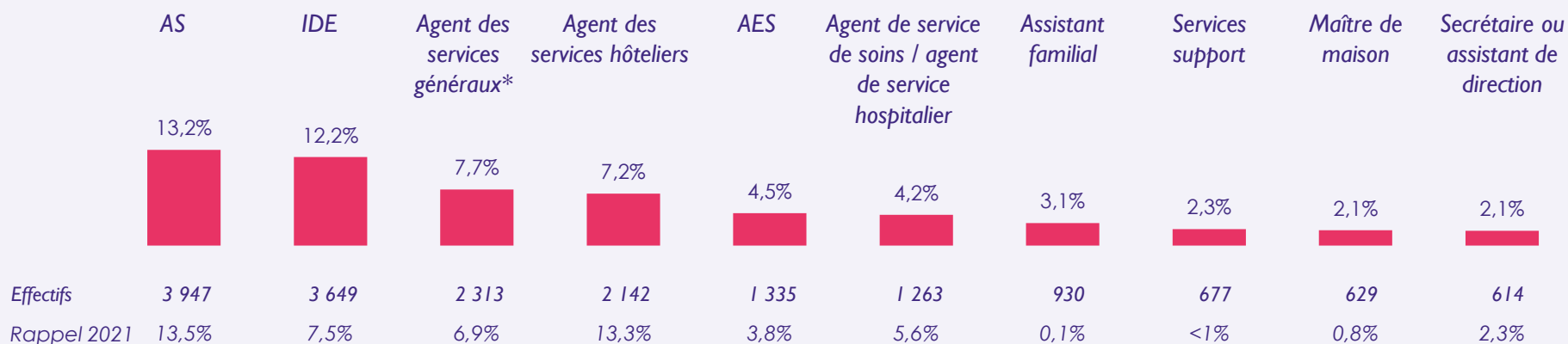
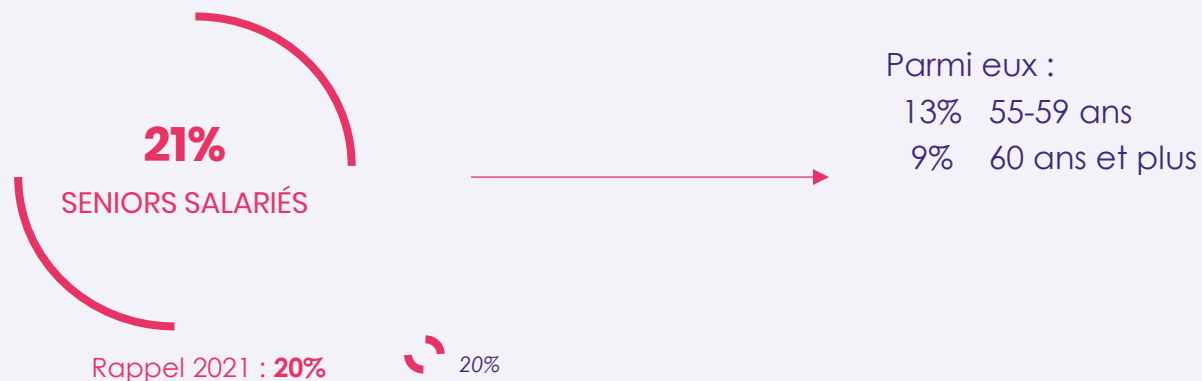
FONCTIONS SUPPORTS : 28% de 55 ans et plus ↻ 25%

Services et moyens généraux



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



Plus d'1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Auvergne Rhône-Alpes est âgé de plus de 55 ans (21%). Parmi eux, 9% ont 60 ans et plus, et 7% 65 ans et plus.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers/emplois d'AS, d'IDE, d'Agent des services généraux et d'Agent des services hôteliers.

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



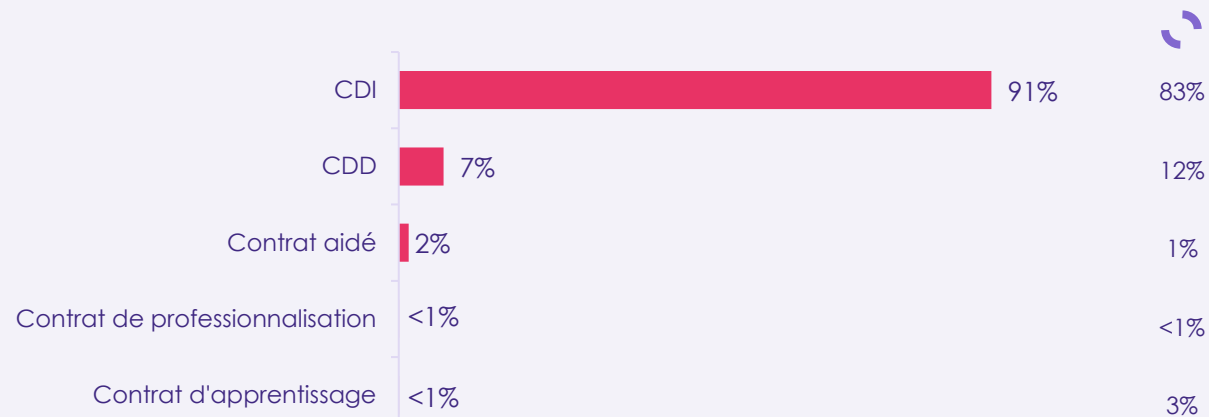
74%



26%

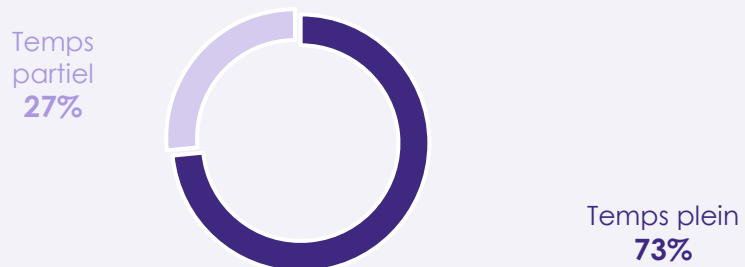
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **77%**
Taux de féminisation 2021 : **75%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : **6%**

QUOTITE DE TRAVAIL



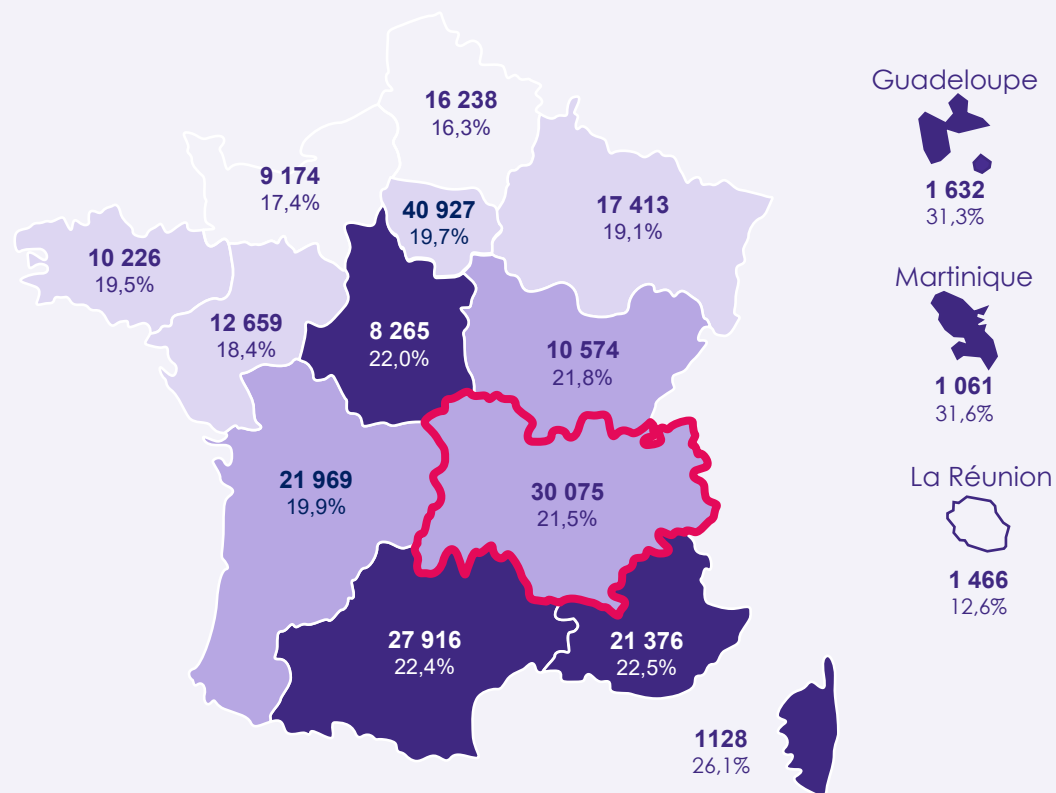
Rappel temps partiel tous âges confondus : **24%**
Part de temps partiel en 2021 : **40%**

RQTH

5,4%
des effectifs
-
3,3% tout âge confondu en
AURA

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 national : **20%**

Légende

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

La région Auvergne Rhône-Alpes se situe **au dessus de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (21,5% contre 20% au national).

Elle est ainsi une des 3 régions, avec la Nouvelle Aquitaine et la Bourgogne Franche-Comté, à avoir une part de salarié de 55 ans et plus situé entre 20% et moins de 22%.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Près de
11 900

Départs en retraite
à horizon 3 ans

En 2024, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **63 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 11 900** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **8,5%** des effectifs (7,5% 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
Aide-soignant	1 557	8%	7%
Infirmier	1 484	7%	5%
Agent des services généraux*	941	14%	12%
Agent des services hôteliers	820	11%	9%
Accompagnant éducatif et social	490	6%	6%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	482	8%	7%
Assistant familial	464	27%	21%
Surveillant de nuit qualifié	271	17%	13%
Autre services support	266	8%	7%
Educateur spécialisé	252	5%	4%

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

3

**RECRUTEMENT ET MOBILITÉ
DES SALARIÉS EN
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES:
QUELLE SITUATION ?**

A RETENIR

- La **filière Soins** concentre la majorité des postes non pourvus, avec 2 737 postes sur les 4 141 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Les métiers d'**aide-soignant** (983 postes non pourvus), d'**infirmier** (447) et de **masseur-kinésithérapeute** (371) sont les plus difficiles à pourvoir. La **filière éducative et sociale** est aussi confrontée à des difficultés. Sur 954 postes non-pourvus, les métiers d'**éducateur spécialisé** (580) et de **psychologue** (152) sont les plus impactés.
- Une majorité d'établissements a recours à des **heures supplémentaires** (61%), à des « **faisant fonction** » (59%) beaucoup plus qu'au niveau national (35%), des **CDD** (53%) ou encore à **l'intérim** (54%), pour pallier les postes vacants. A noter **le développement de mesures plus favorables que le cadre conventionnel** (25%), **l'augmentation du rappel de personnels en congé** (21%) ou encore **du recrutement de personnels avec un diplôme étranger** (16%).
- La majorité des établissements déploie également d'autres démarches pour faire face à ces tensions : collaboration avec des acteurs de l'emploi (65%), **accès aux formations diplômantes** (62%), **amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** (59%), **recours à l'alternance** (55%).



3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension

**4 141
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 480 postes

SOIN : 2 737 POSTES

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

2 531

Médical

206

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 954 postes

Éducatif, social et insertion

860

Travail protégé

75

Enseignement et formation

18

FONCTIONS SUPPORTS : 328

Services et moyens généraux

317

Autres services support

Direction

11



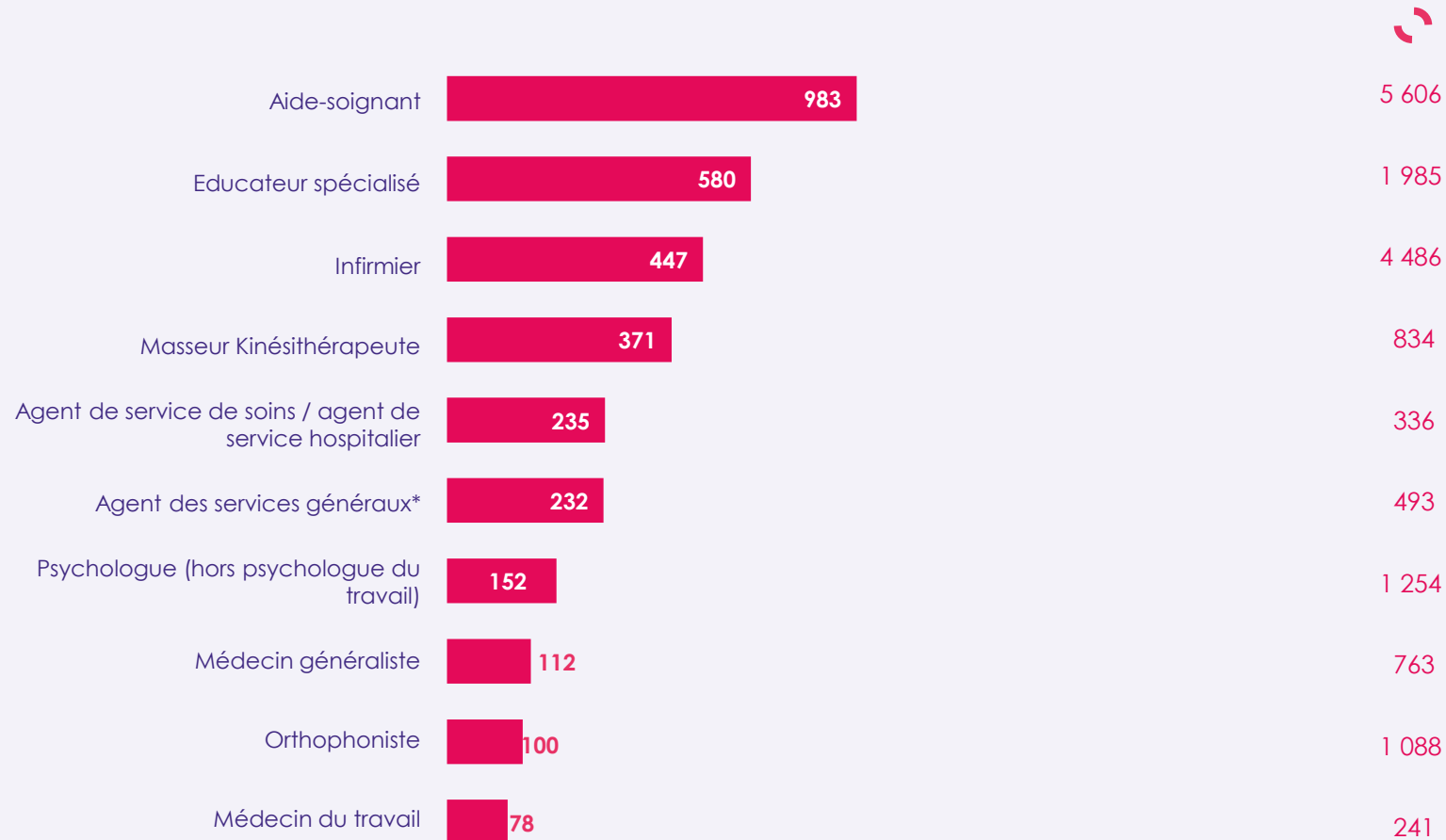
3.2

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIERS AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES À POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIF



Le métier le plus en tension en Auvergne-Rhône-Alpes est le **métier d'aide-soignant** avec près de 1 000 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 580 et 450 postes non pourvus.

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION- RÉCAPITULATIF

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

	Aide-soignant	Educateur spécialisé	Infirmier	Masseur Kinésithérapeute	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Psychologue (hors psychologue du travail)	Médecin généraliste	Orthophoniste	Médecin du travail
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	1	-	-	1	1	1	1
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	2	4	5	4	1	2	5	5	-	-
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	5	3	4	4	1	5	3	4	-	-
Situation géographique de l'établissement	4	4	3	3	-	4	3	6	-	2
Rémunération	3	2	2	2	-	3	2	2	2	-
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	6	6	-	6	3	1	6	3	-	-

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 et la rémunération sont les principales explications aux difficultés de recrutement (pour la majorité d'entre eux la diplomation est obligatoire pour exercer) que ce soit dans la région ou au niveau national.

Concernant les agents de service de soins, le recrutement est freiné par le profil inadapté des candidats ainsi que le manque d'attractivité du secteur.

Pour les agents des services généraux, il s'agit généralement des conditions contractuelles en matière de durée du contrat, temps partiel ou horaires.



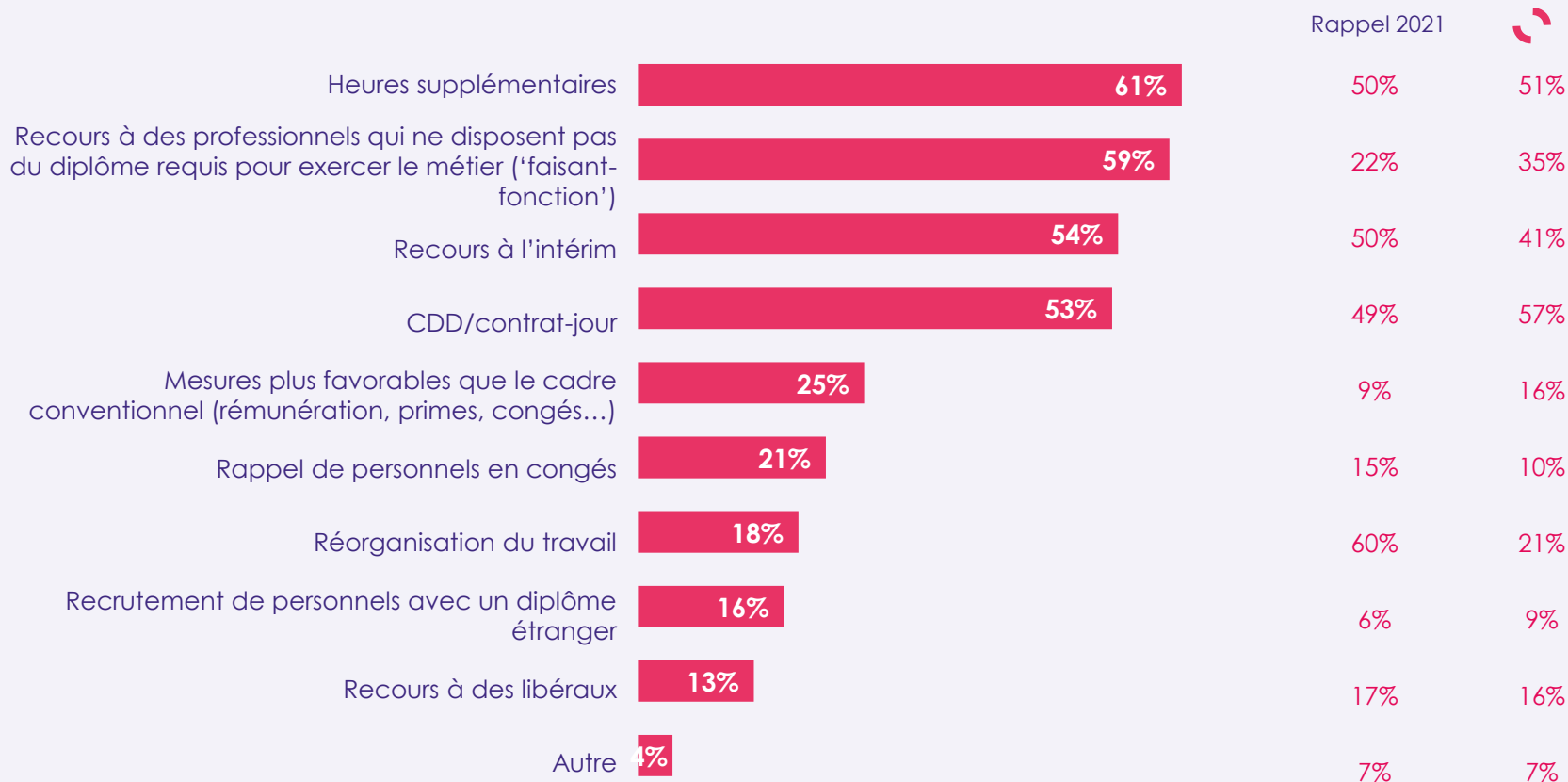
3.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ACTIONS DÉPLOYÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



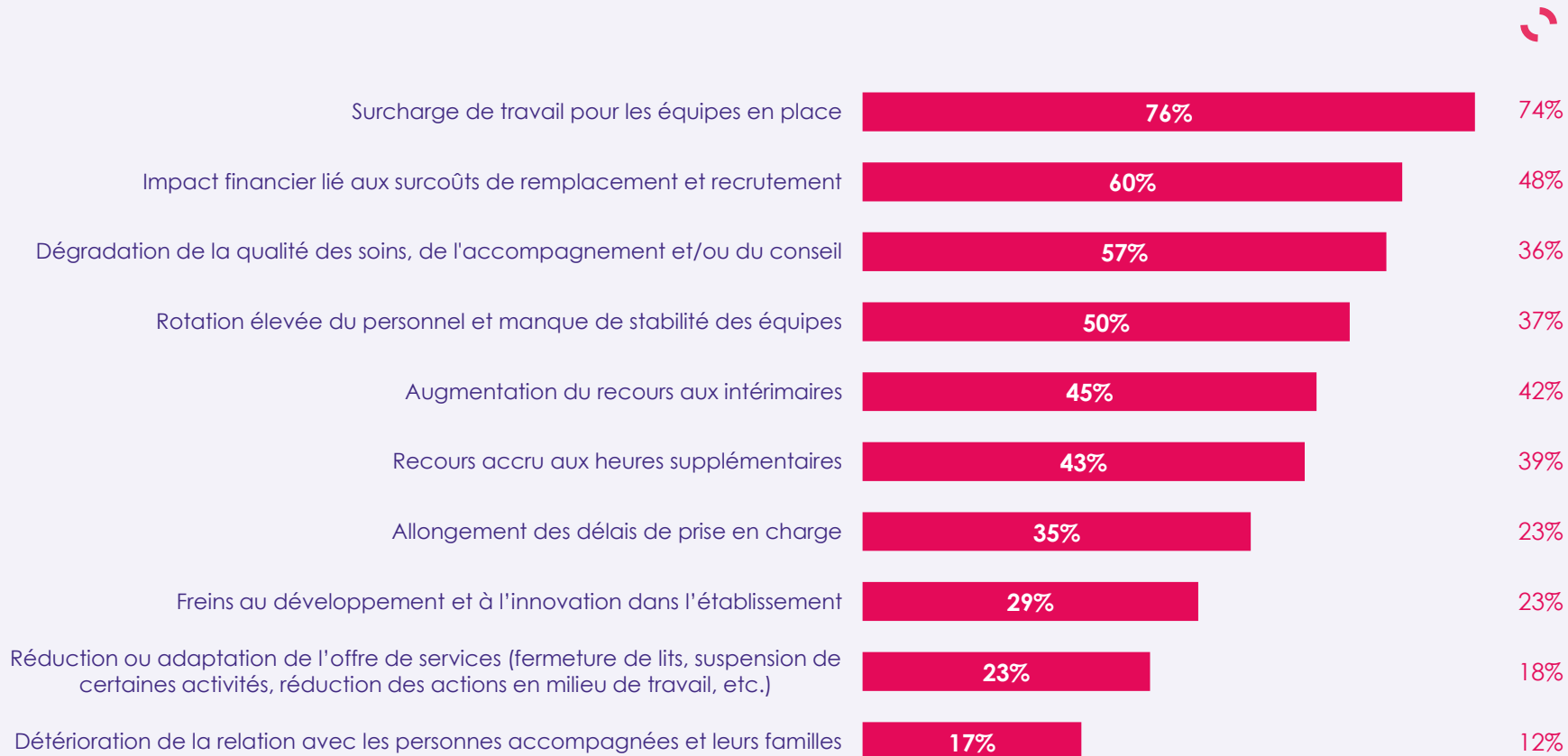
Les heures supplémentaires demeurent la première action mise en place en Auvergne Rhône-Alpes face aux difficultés de recrutement.

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 (les « faisant fonction ») progresse fortement par rapport à 2021.

Comme en 2021, environ 1 établissement sur 2 a recours à l'intérim ou aux CDD/contrats-jours.

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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



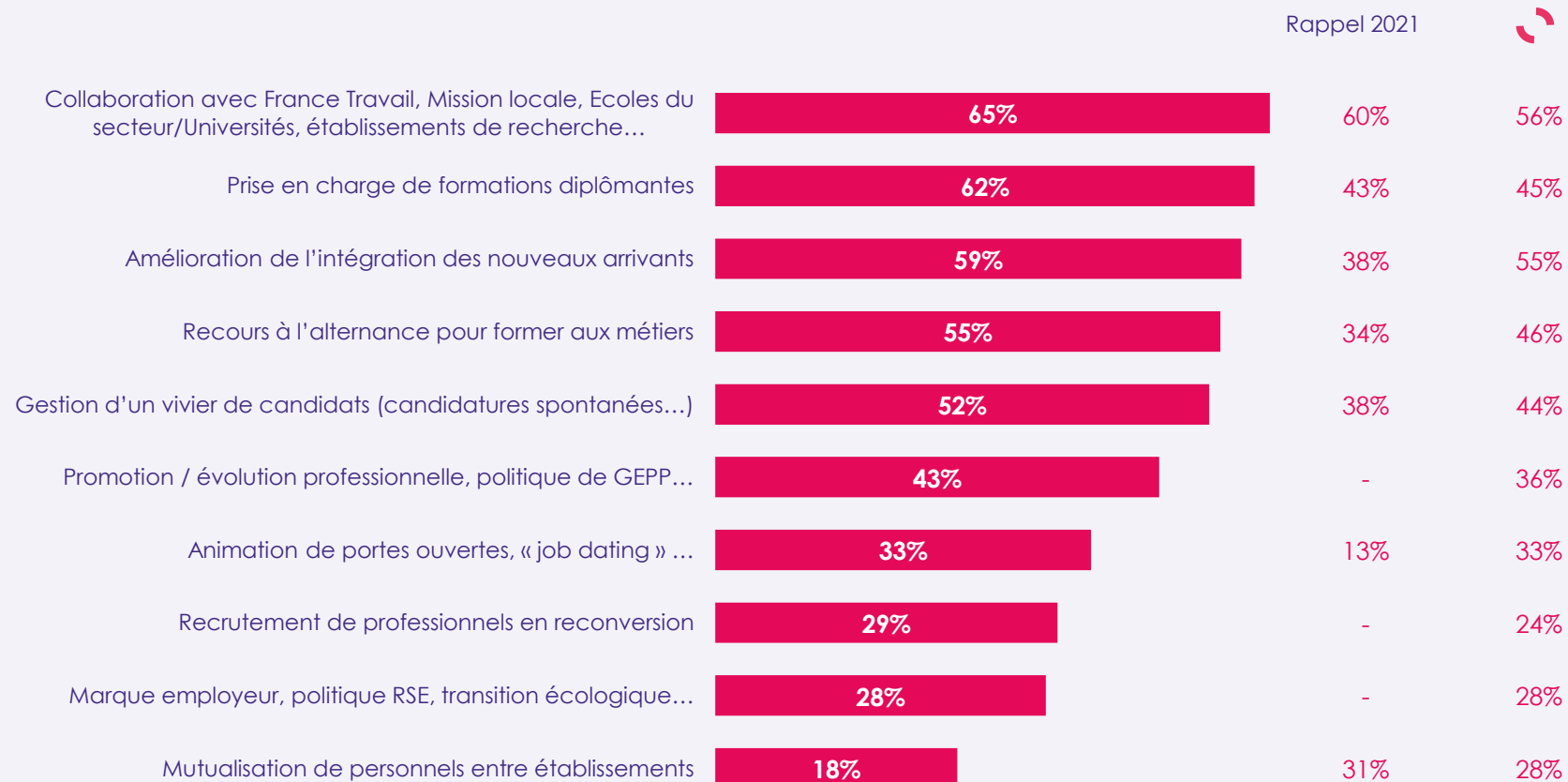
Les difficultés de recrutement ont pour impact une surcharge de travail pour les équipes en place (76%).

Environ 6 établissements sur 10 concernés par ces difficultés relèvent, plus qu'en 2021 :

- l'impact financier liés aux surcoûts de remplacement et de recrutement,
- la dégradation de la qualité des soins, de l'accompagnement et/ou du conseil.

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



La collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles reste la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement (65% vs 60% en 2021).

Viennent ensuite, en nette progression, la prise en charge de formations diplômantes (62% vs 43%), l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (59% vs 38%), le recours à l'alternance (55% vs 46%) et la gestion d'un vivier de candidats (52% vs 38%).

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

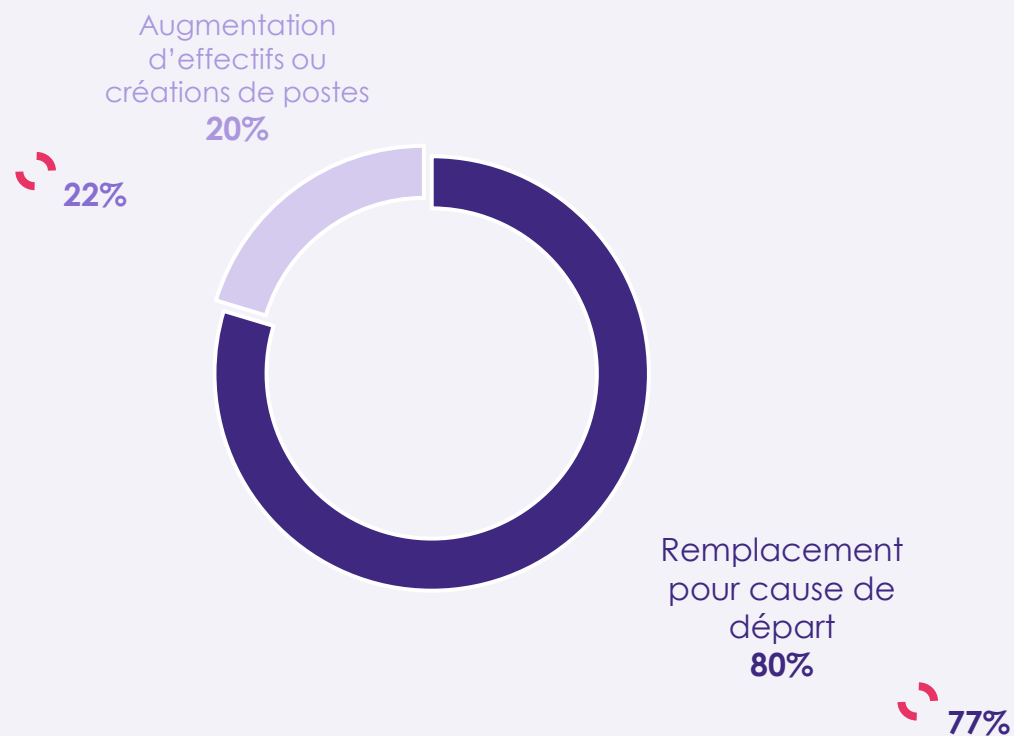


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

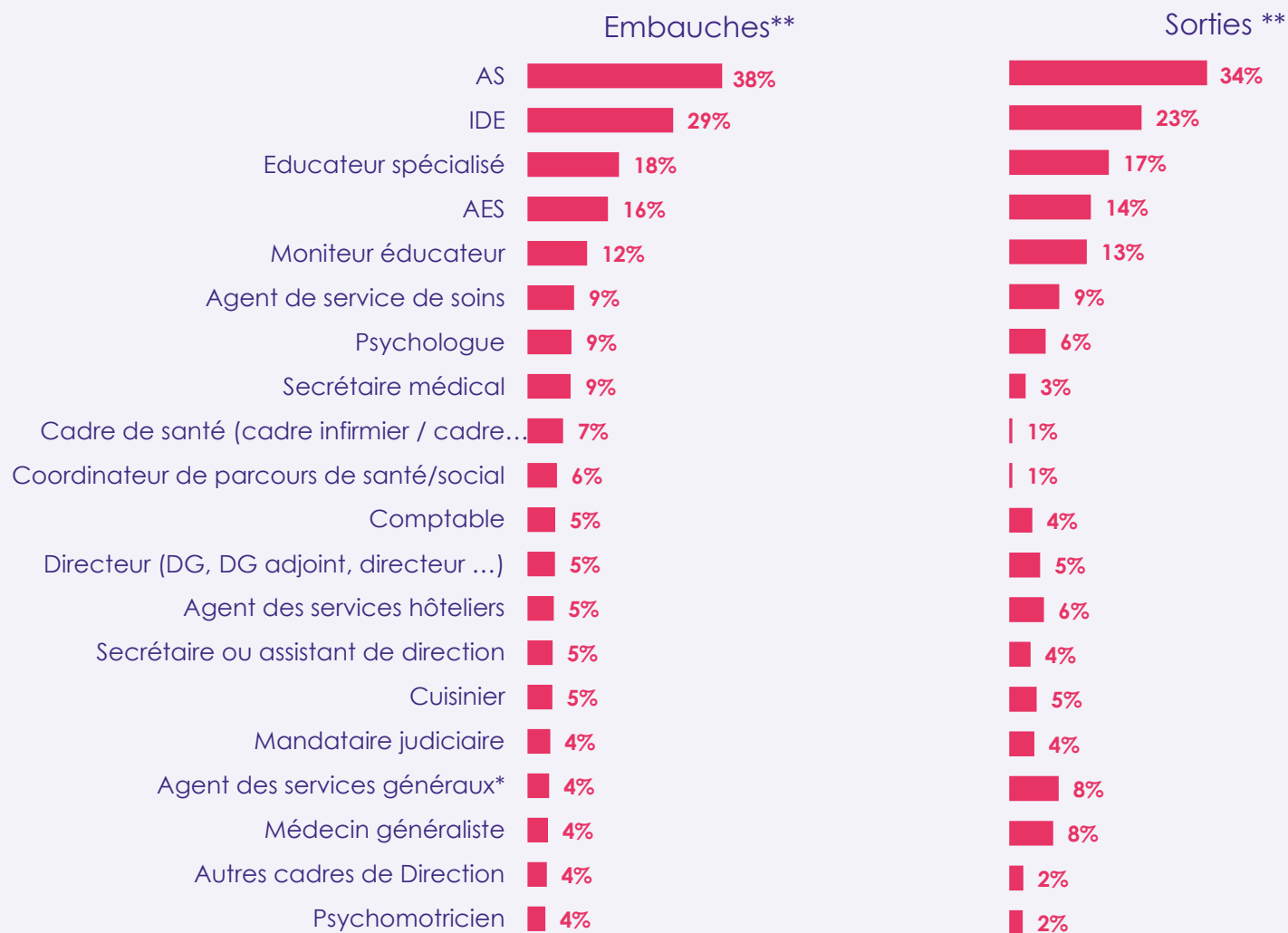
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches en AURA sont principalement le fait de remplacements (80%), mais la part de créations de poste représente 20% des embauches.

COMPARAISON DES MÉTIERS/EMPLOIS EMBAUCHÉS ET MÉTIERS/EMPLOIS EN SORTIE



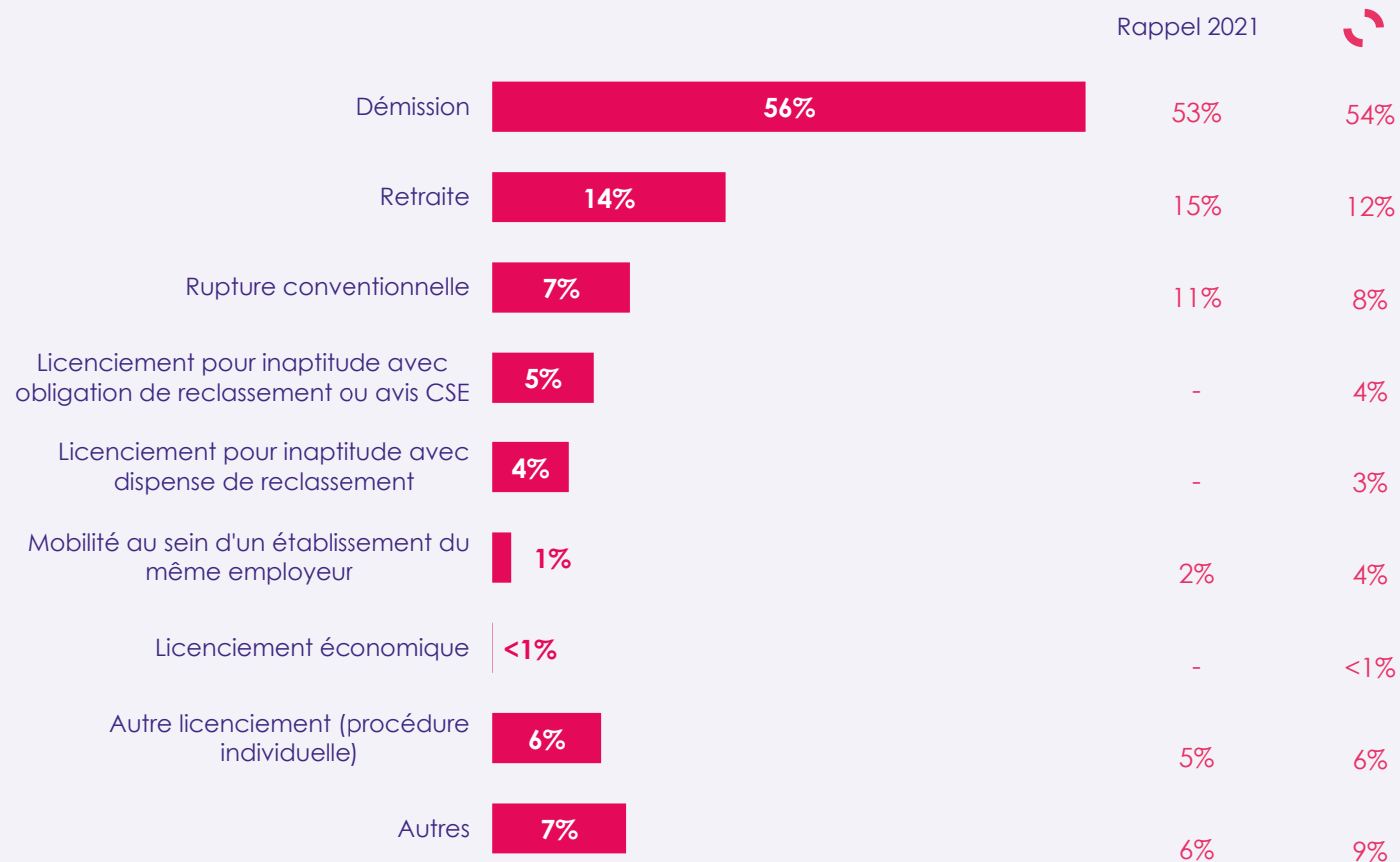
On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur de trois métiers : **AS, IDE et Educateur spécialisé.**

Le métier d'AS, par exemple, a été cité par 38% des établissements pour les embauches et 34% pour les départs.

*Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)

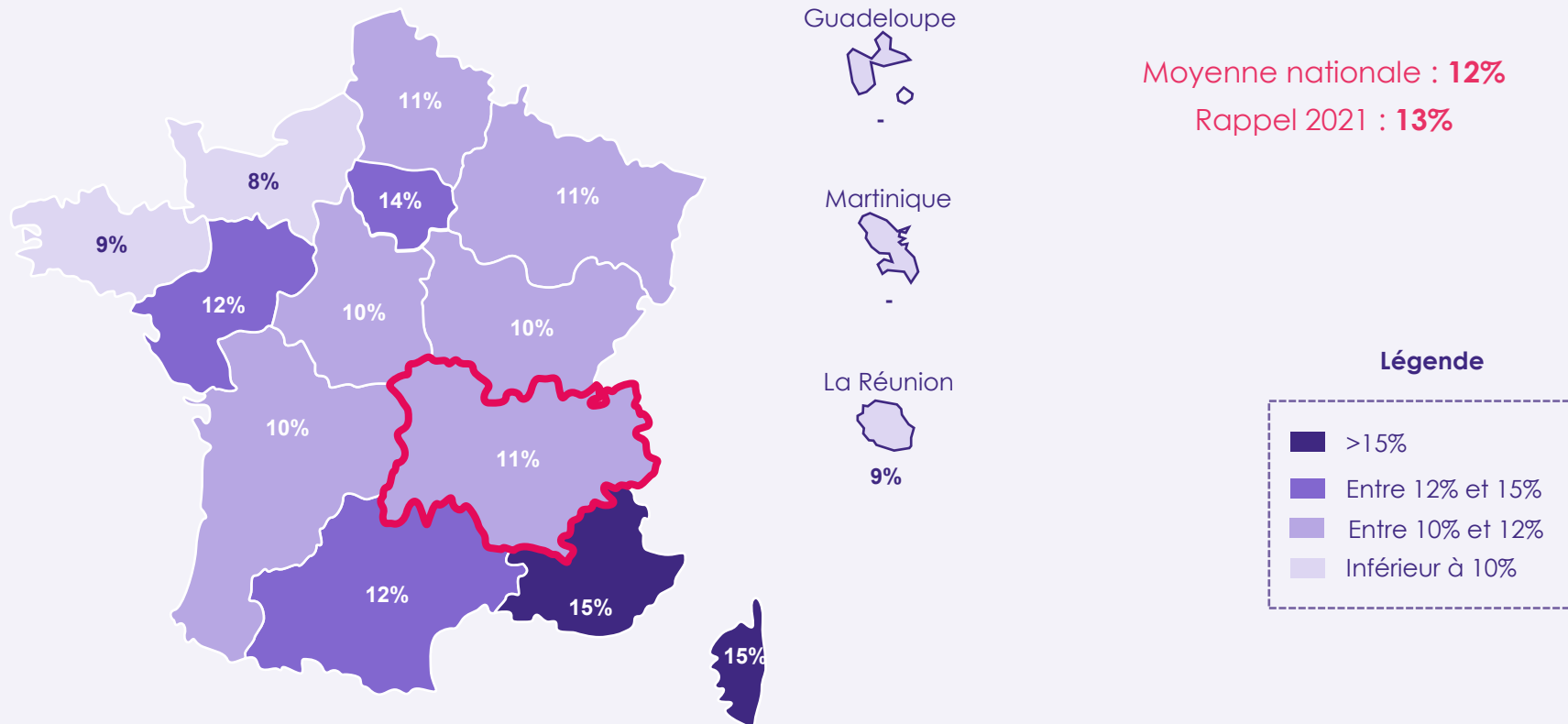
**en % d'établissements concernés (et non de postes)

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (56%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 14% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



Avec le Grand Est et les Hauts de France, l'Auvergne Rhône-Alpes affiche un taux de rotation à 11%, soit le 4^{ème} pourcentage le plus élevé parmi l'ensemble des régions, mais reste inférieur à la moyenne nationale de 12%.

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 plus mobile et un plus fort recours aux CDD.

* 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 un **recul marqué, en volume, des intentions de recrutement d'AS, ASH et médecins** en région AURA.

	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 AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

A RETENIR

- Plus de **94 000 actions de formation** ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé **en Auvergne Rhône-Alpes**. La région couvre ainsi **13%** des formations, poids légèrement supérieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (12%).
Dans le détail par branche, la région est sur-représentée pour les actions de formation dans la **branche SPSTI**, avec un taux de 14% là où son poids dans l'effectif est de 5% au plan régional.
- **2 293 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 au plan régional, soit **12%** du total de contrats engagés nationalement. **1 100 établissements** ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport au national (12%).
- Selon les établissements, **64 800 salariés**, soit **46%** des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **71%** ont au moins un salarié en formation.
- Les établissements estiment que **8 095 salariés ont besoin d'accéder à une formation diplômante**, soit **6%** de l'effectif régional. Ce besoin est largement partagé, puisque **43%** des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'**aide-soignant, accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé et infirmier**, traduisant un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

4.1

FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

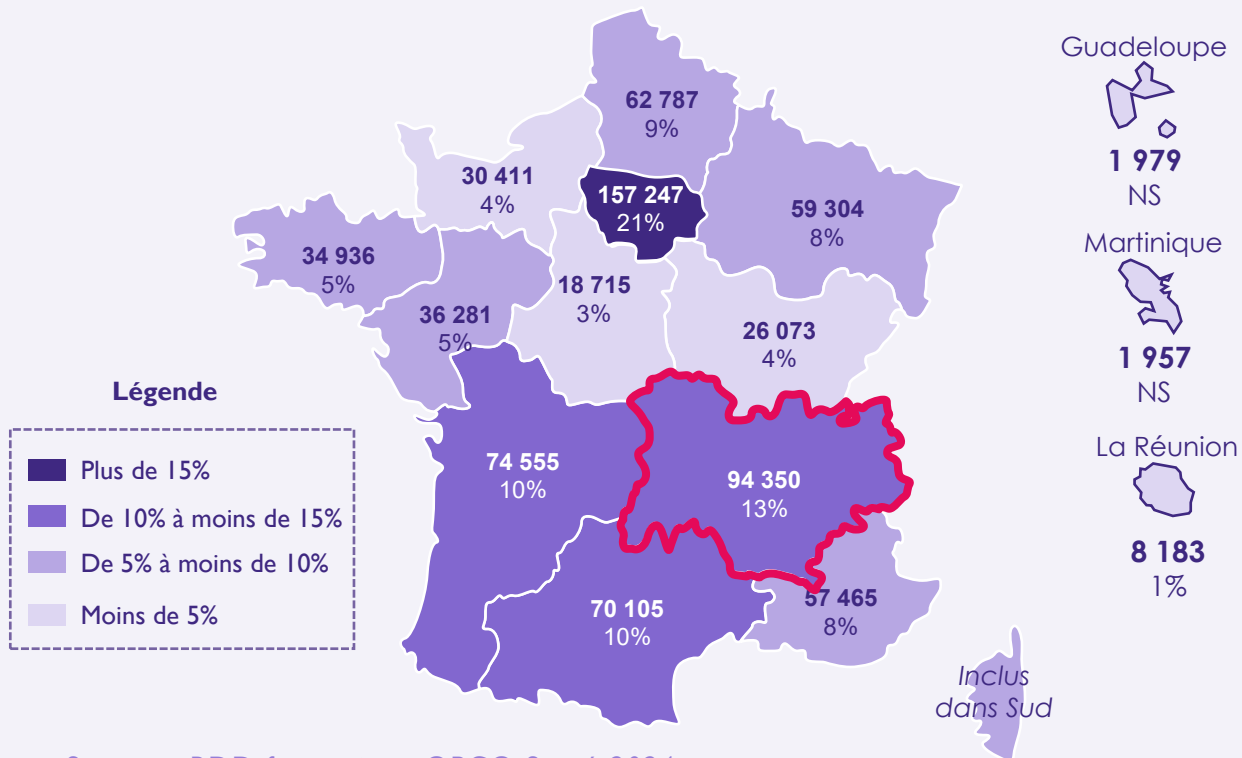
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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

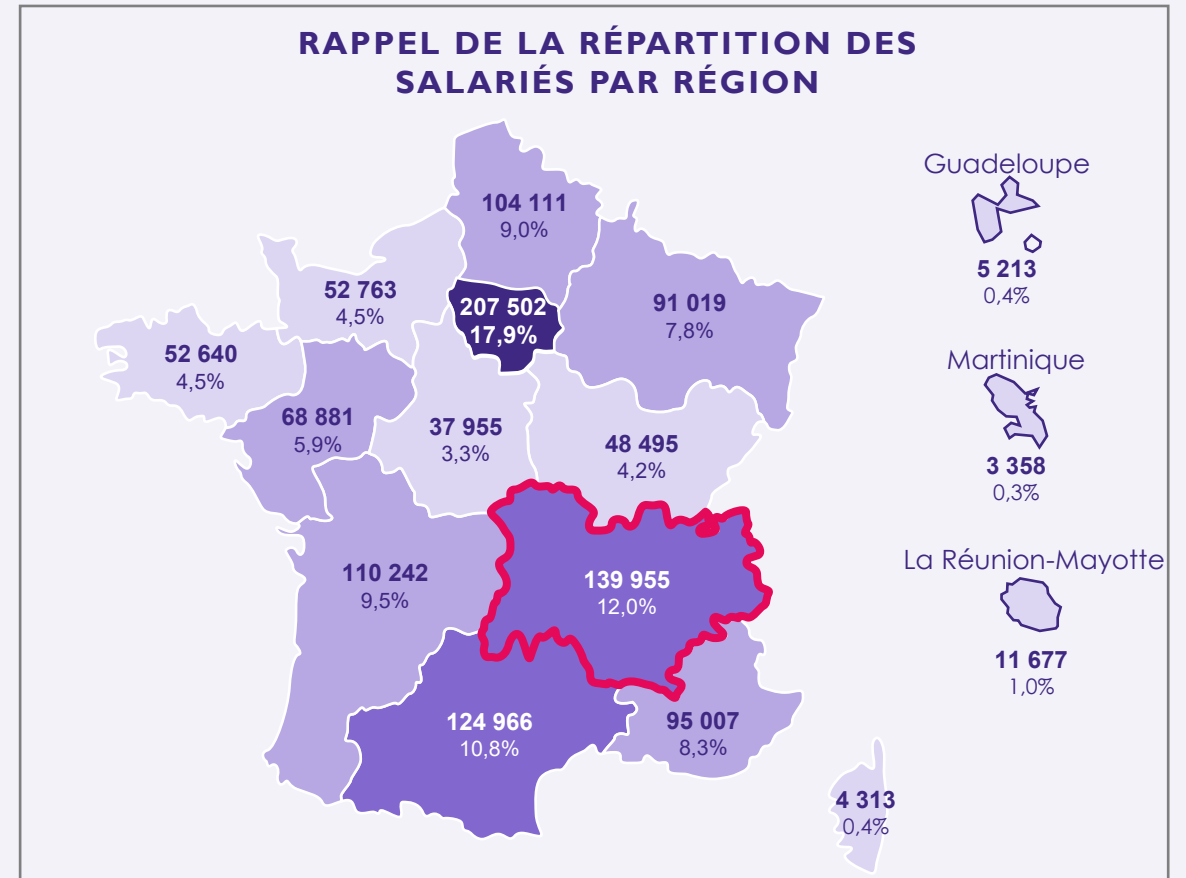
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

La région AURA se distingue par sa **seconde position dans le nombre d'actions de formation réalisées**, derrière l'Île de France. C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, AURA étant là aussi la deuxième région totalisant le plus grand nombre de salariés dans le secteur.

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



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION ET PAR BRANCHE

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

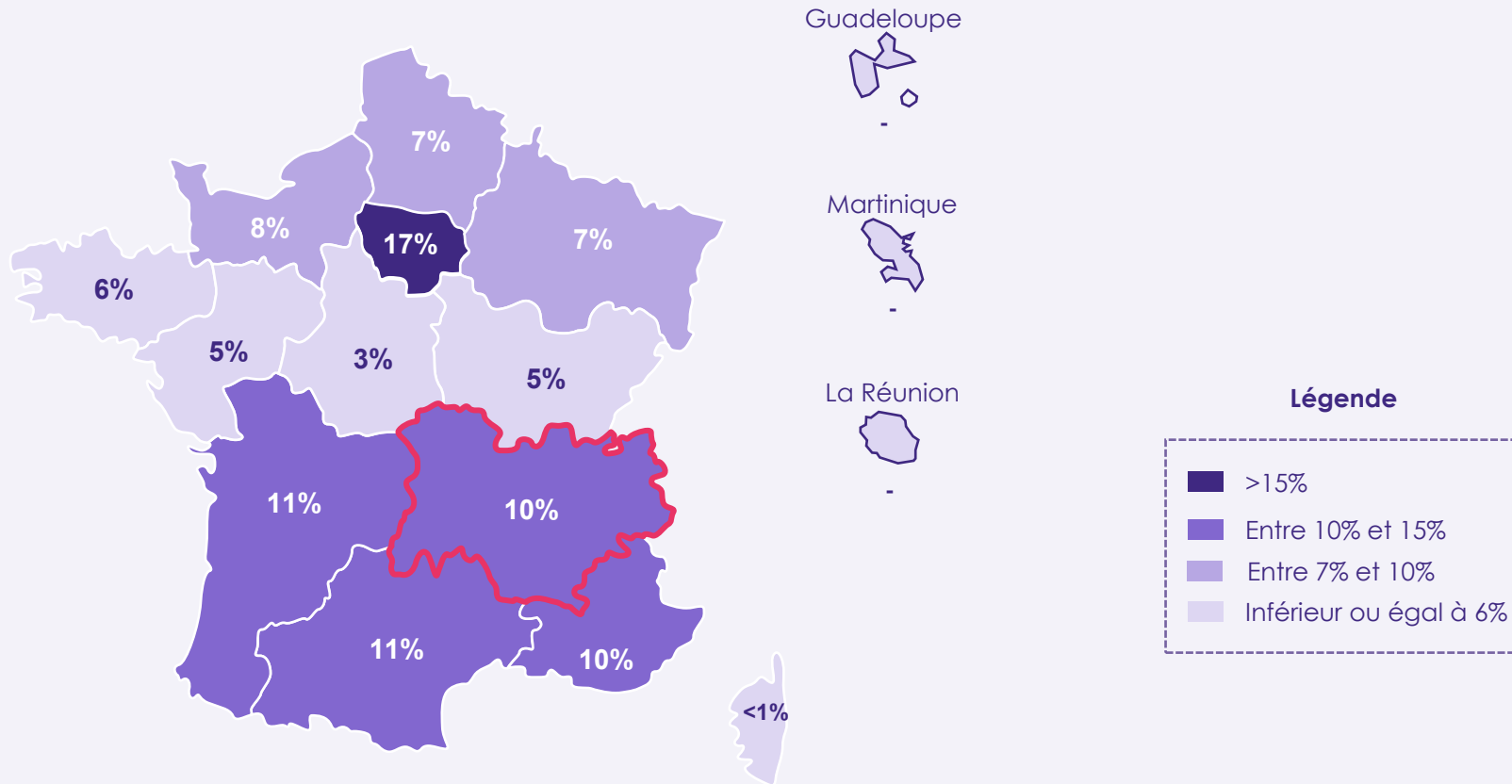
Note de lecture : 10,9% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région AURA.

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

Quelques particularités ressortent :

La région AURA représente 13,8% des actions de formation dans la branche SPSTI là où son poids est de 5% dans les effectifs de la branche.

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région AURA représente 10% des bénéficiaires des formations diplômantes, soit légèrement en deçà de son poids dans les effectifs (12%).

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

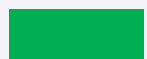
FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES EN RÉGION

Source : DREES 2023

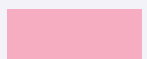
FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(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



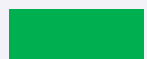
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

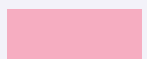
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(3/4)

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



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



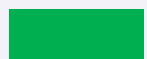
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

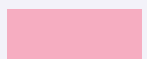
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(4/4)

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



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

4.3

FOCUS SUR L'ALTERNANCE EN RÉGION

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 AURA

2 293
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 2 285

- La répartition des contrats d'alternance en AURA s'effectue comme suit :
 - 73% en apprentissage** (1 683 contrats),
 - 13% en professionnalisation** (288 contrats),
 - 14% en PRO-A** (322 contrats)

(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)

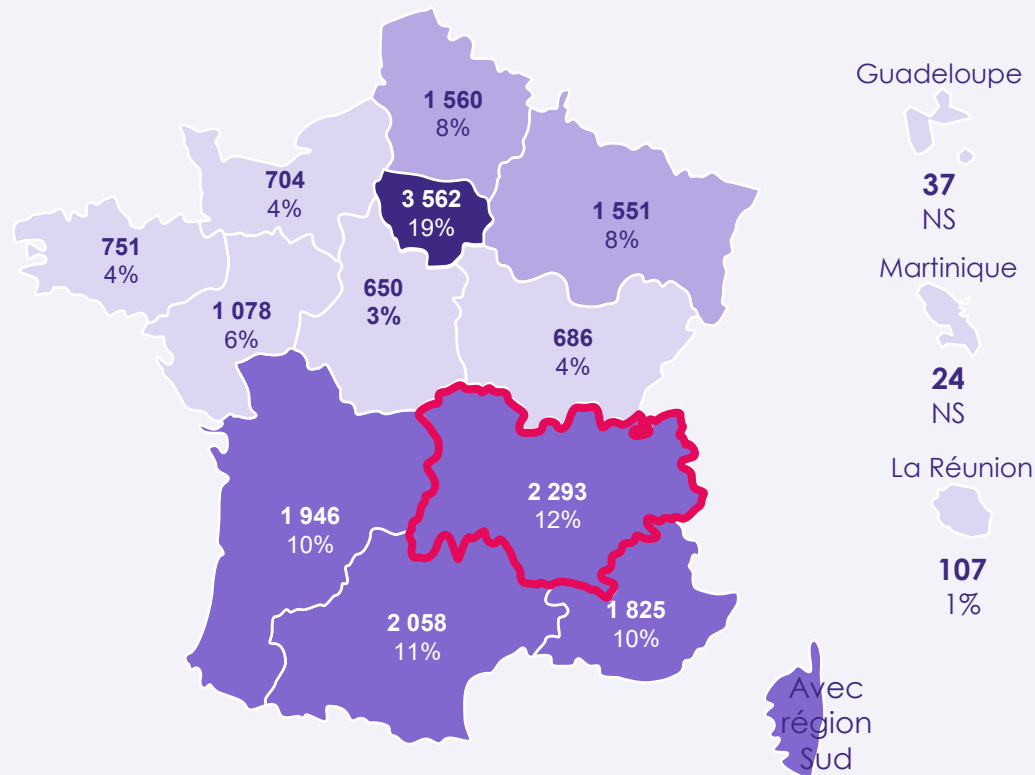
- **12% des alternants du secteur sont présents en AURA** (12% également en 2023)
- **45% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 6% dans des établissements de 10 à 49 salariés.**

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

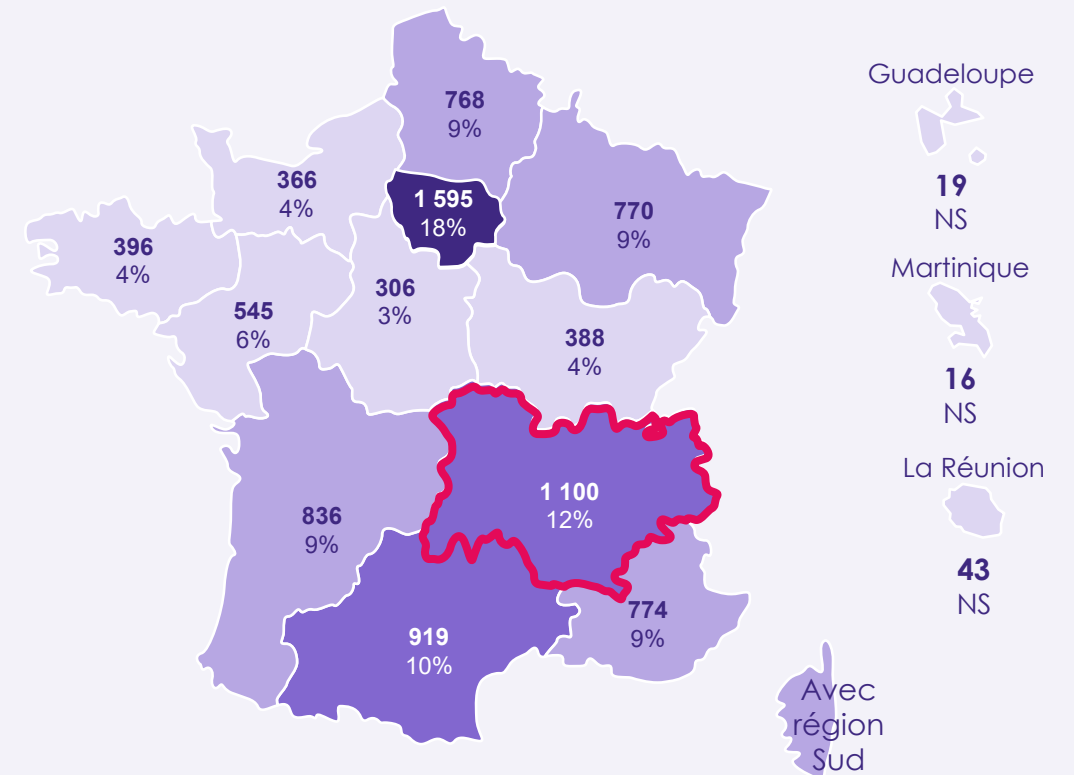
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région AURA est **la deuxième à accueillir le plus d'alternants**, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (12%).

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

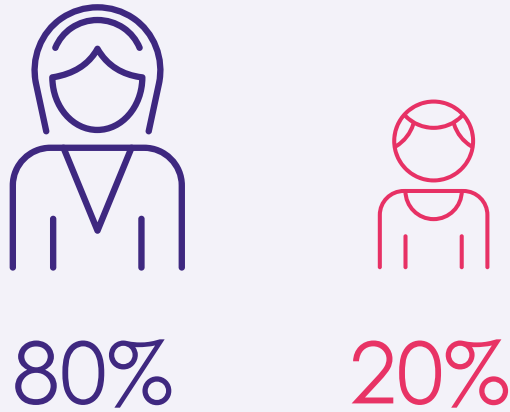


Nota : Données sur les contrats d'alternance engagés en 2024

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

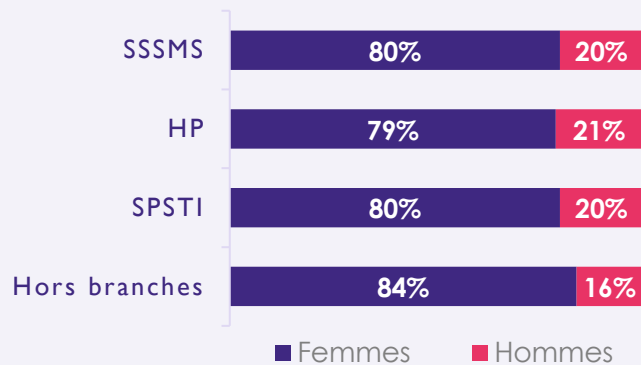
PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION AURA

SEXE



Taux de féminisation national : 77%

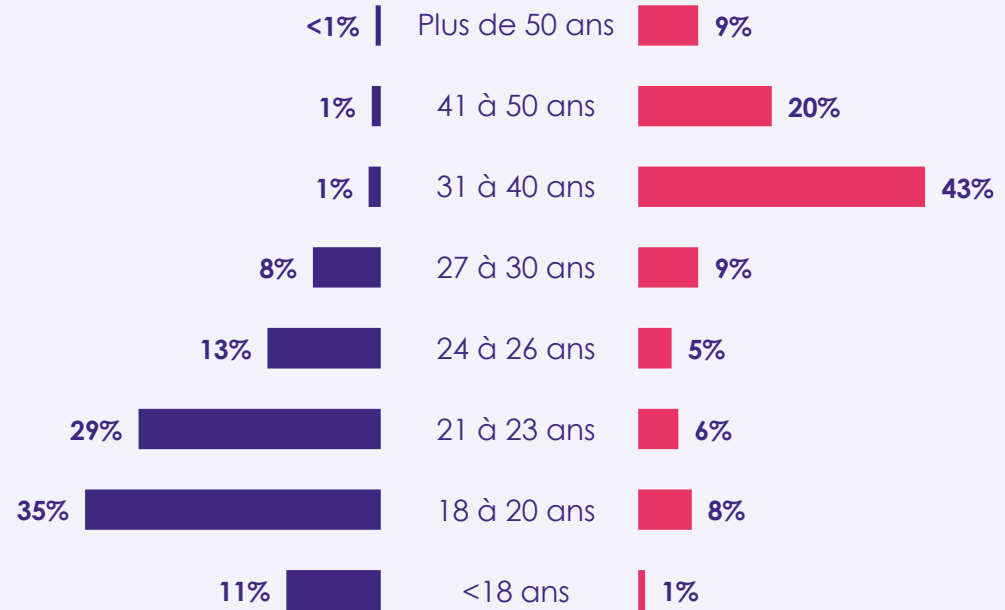
SEXE PAR BRANCHE



ÂGE

Contrats d'apprentissage

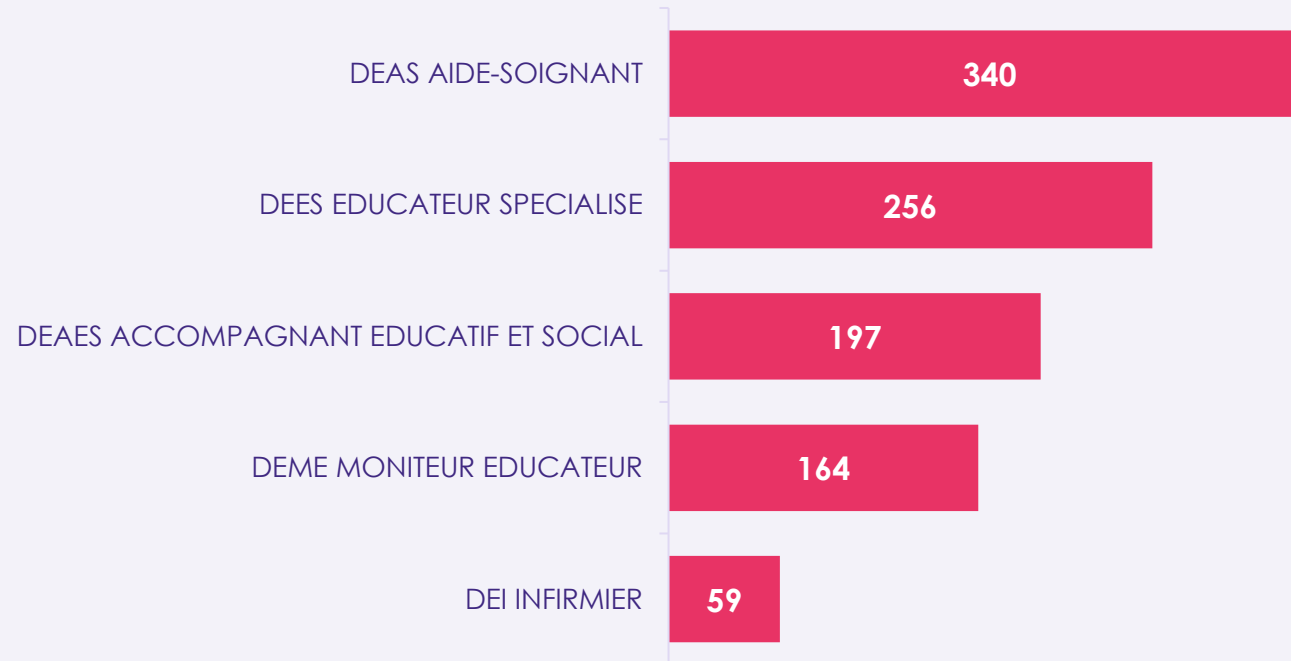
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN AURA

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Comme au national, les trois formations les plus suivies par les alternants sont le DEAS, le DEES et le DEAES. A noter que les métiers d'aide-soignant et d'éducateur spécialisé sont les métiers qui présentent le plus grand volume de recrutement en tension en région AURA.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024



4.4

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

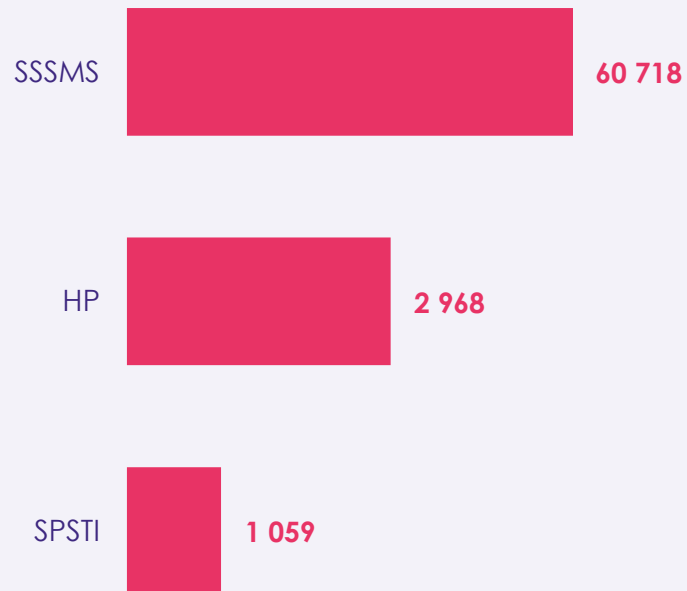
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

EFFECTIFS DE SALARIÉS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN FORMATION

PRÈS DE 64 800

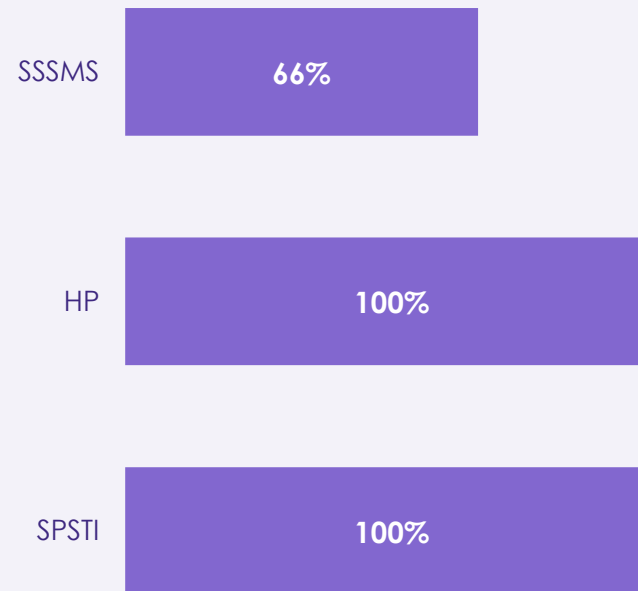
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE FORMATION EN 2025,

SOIT **46%** DES EFFECTIFS



71%

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



Selon les établissements, **près de 64 800 salariés, soit 46% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. en Auvergne-Rhône-Alpes. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **71% ont au moins un salarié en formation.**

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

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

PRÈS DE 8 100

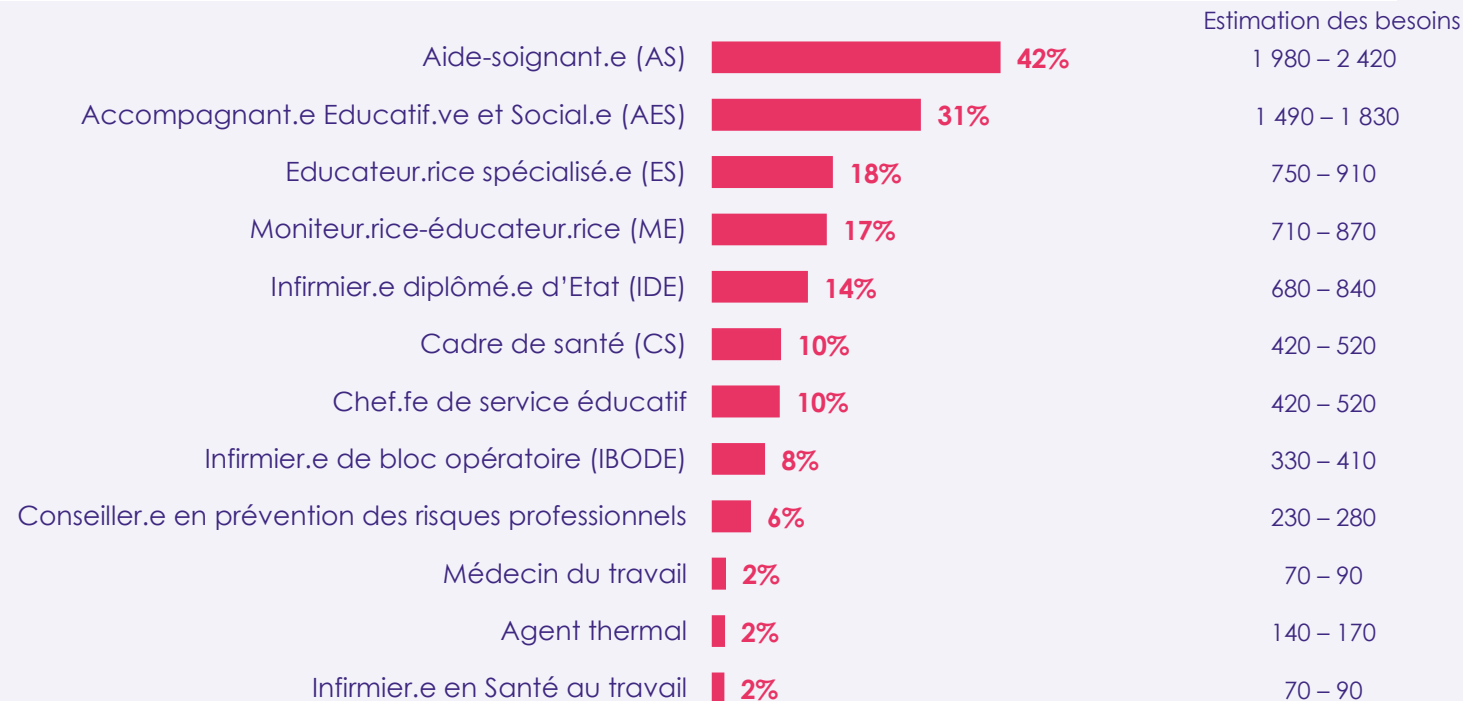
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 6% DES EFFECTIFS

43%

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

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, près de 8 100 salariés en Auvergne-Rhône-Alpes ont un besoin de formation diplômante ou certifiante, soit 6 % des effectifs.

Ce besoin est largement partagé, puisque 43% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'aide-soignant, accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé, moniteur-éducateur et infirmier, 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 AUVERGNE RHÔNE-ALPES :

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



5.1

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DE FEMMES PARMIS LES CADRES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

67%

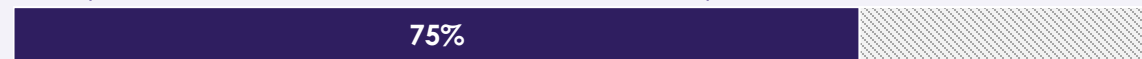
Taux de féminisation de la
région toutes branches
confondues : **77%**

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.

SOIN : 75% 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 : 63% 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 : **75%**

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 : 72% de femmes cadres ↻ 80%

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 : 62% 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*

74%

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, 74% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 85% de femmes cadres ↻ 84%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

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

Éducatif, social et insertion

(non-renseigné)

Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 68% de femmes cadres ↻ 63%

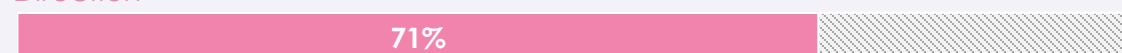
Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

67%

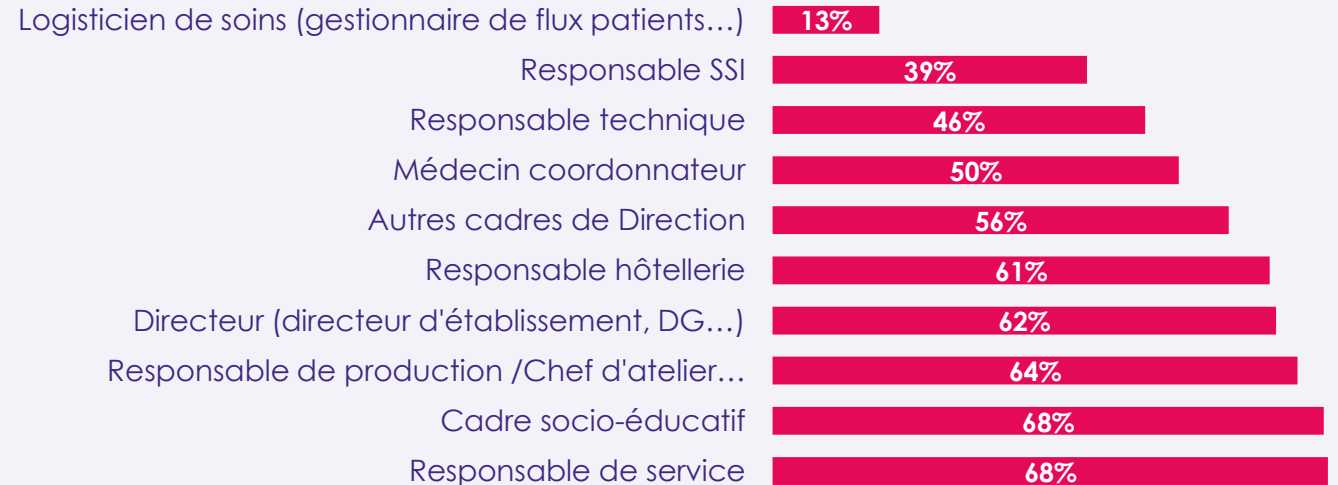
Taux de féminisation de la
région : **77%**

Moyenne de femmes cadres
toutes branches confondues :
68%

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

** Note de lecture graphique : 13% des logisticiens de soins 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

79% des coordinateurs de parcours de santé
74% des infirmiers coordonnateurs
72% des cadres fonctionnels



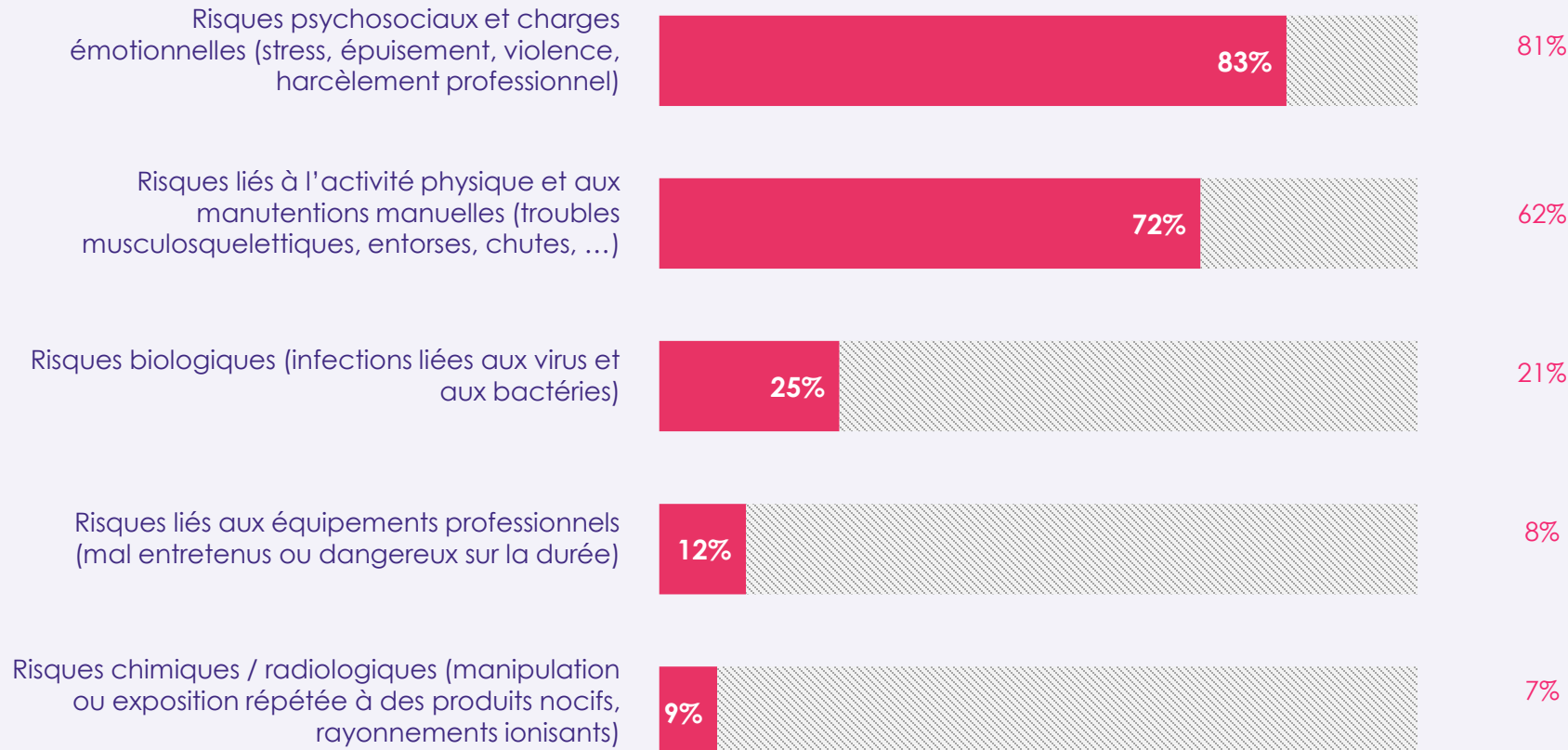
5.2

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS EN AURA

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



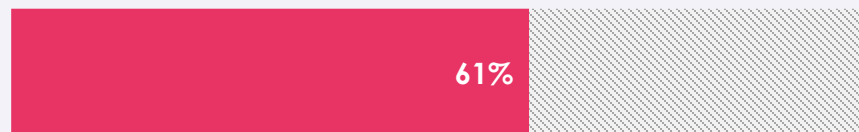
En Auvergne Rhône-Alpes, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- 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 (> 10 points) en raison d'un plus grand nombre d'établissements de la branche HP.

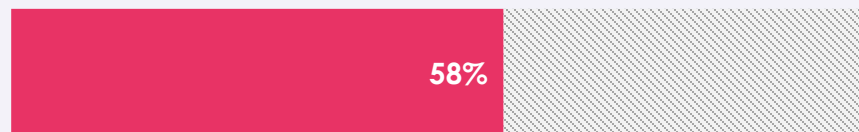
Face à ces risques, plus de la moitié des structures ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN AURA

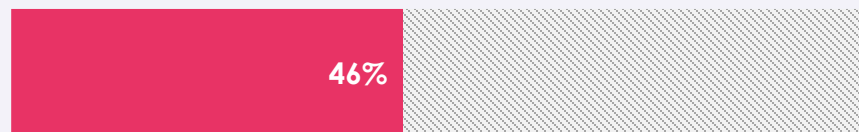
La protection et la prévention des risques professionnels ("salarié compétent")



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



Référent handicap



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



En matière de **référénts**, 6 établissements sur 10 comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés), et 4 sur 10 un tel référent désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés).

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

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



5.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS ET FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

23%

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

27%

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

14%

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 ET FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

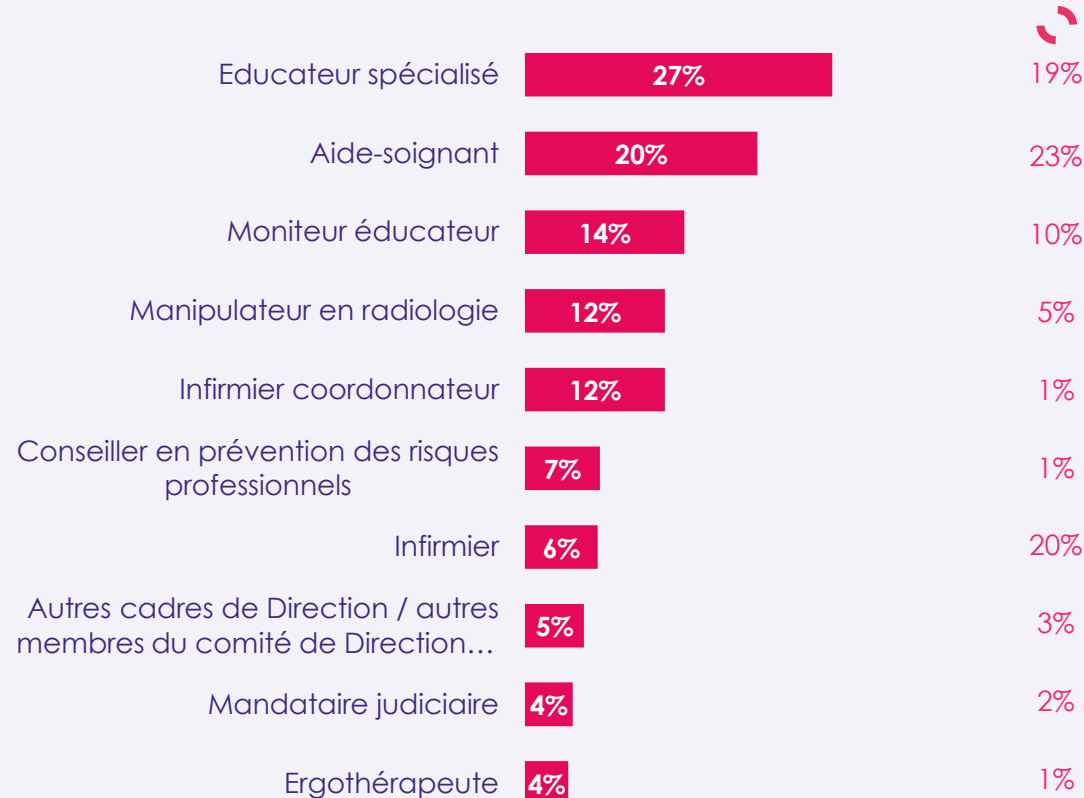
23%

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

Moyenne nationale : **24%**

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Comme au niveau national, près d'un établissement sur quatre estime avoir des métiers/fonctions en progression (23%).

Dans la région, le métier le plus en progression est celui d'éducateur spécialisé (27%) devant aide-soignant (20%) à l'inverse de la moyenne nationale.

On retrouve aussi une forte progression des moniteurs éducateurs (14%), des manipulateurs en radiologie et des infirmiers coordonnateurs (12%).

La progression des Infirmiers y est beaucoup plus mesurée qu'au niveau national (6% vs 20%).

MÉTIERS ET FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

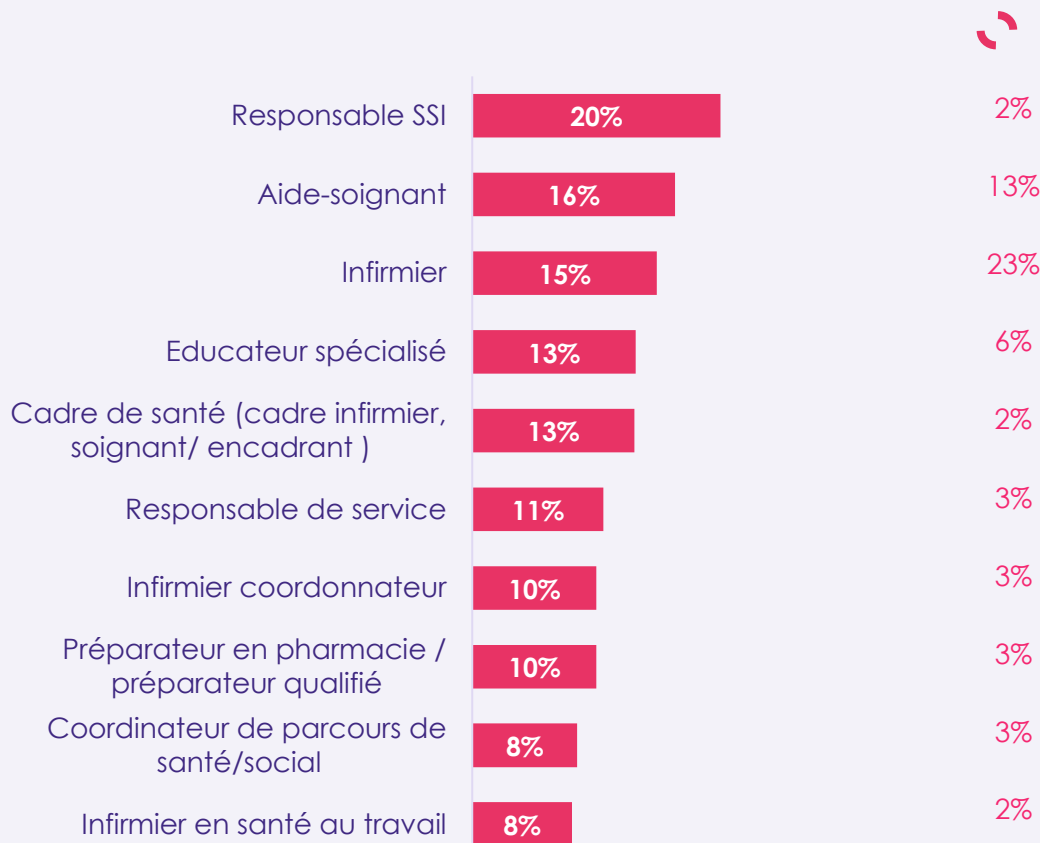
(dans l'ordre du nombre de citations)

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

27%

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

Moyenne nationale : **26%**



Comme au niveau national, **plus d'un établissement sur quatre estime avoir des métiers/fonctions en évolution (23%).**

Dans la région, le métier/fonctions le plus en évolution n'est pas un métier du soin ou social mais informatique : responsable SSI (20%).

Parmi les autres métiers cités, on retrouve comme pour les métiers en progression les aides-soignants (16%) et les éducateurs-spécialisés (13%).

Plusieurs métiers/fonctions de la coordination sont également cités : infirmier coordonnateur (10%) et coordinateur de parcours (8%).

MÉTIERS ET FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion d'établissements déclarant avoir des métiers/fonctions émergents

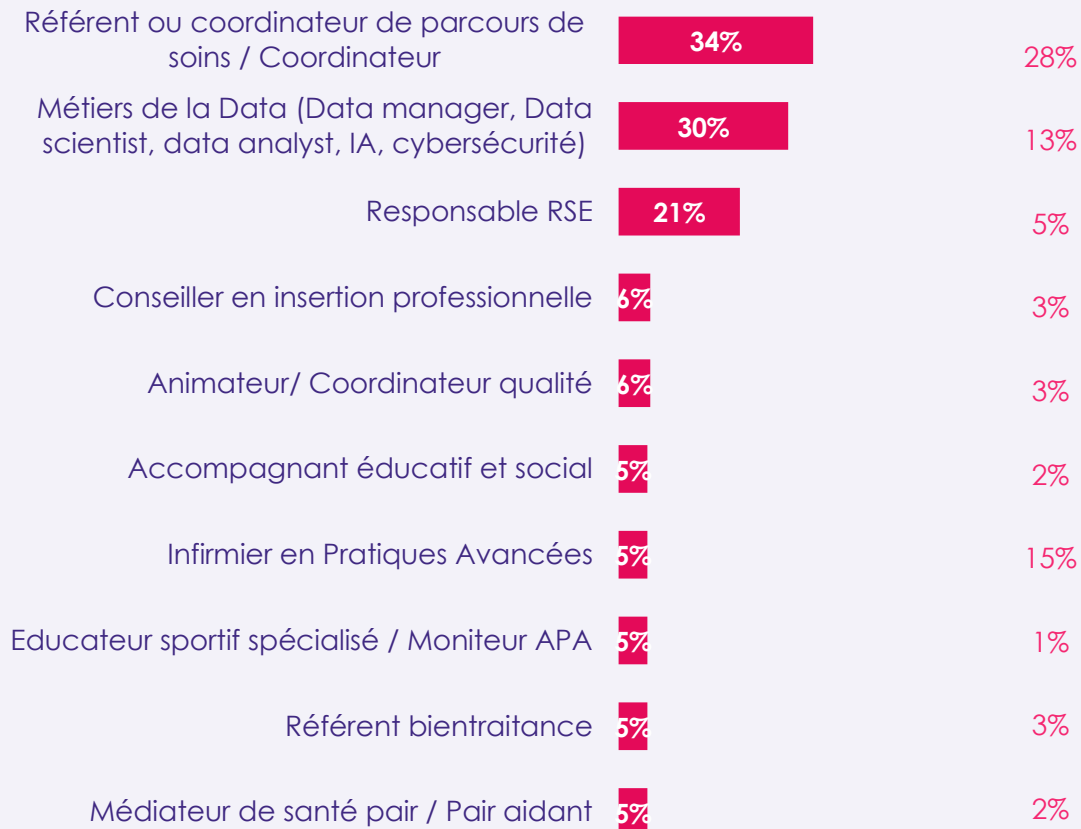
14%

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

Moyenne nationale : 14%

10 MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)



Une minorité d'établissements identifie des métiers émergents dans ses équipes (14%).

Dans la région, le métier/fonction émergent le plus cité est le coordinateur ou référent de parcours de soins (34%), déjà cité dans les métiers les plus en évolution.

Derrière, on retrouve les métiers informatiques et de la Data comme Data analyste ou expert de la cybersécurité (30%), devant les responsables RSE (21%), beaucoup plus cités qu'au national.



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	4 018
Anatomie-cytologie-pathologique	16
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	15
Autre spécialiste sans précision	754
Biologiste médical	74
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	20
Chirurgien	46
Chirurgien-dentiste	17
Collaborateur médecin	33
Endocrinologue	11
Généticien	5
Hématologue	6
Médecin du travail	173
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	13
Médecin en santé publique	12
Médecin généraliste	1 003
Médecin gériatre	21

Médecin nucléaire	15
Médecin vasculaire	4
Neurologue	28
Neuropsychiatre	35
Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	49
Ophthalmologue	1
Pédiatre	65
Pharmacien	311
Pneumologue	15
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	47
Psychiatre générale	970
Radiologue	19
Radiothérapeute	25
Rhumatologue	4
Sage femme	205
Urologue	5

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	64 489
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	5 982
Agent de stérilisation	363
Agent Soignant Thermal (AST)	99
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	58
Aide-soignant	18 696
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	15
Assistant de Soins en Gérontologie (ASG)	13
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	291
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	356
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	142
Auxiliaire de puériculture	458
Brancardier	766
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	2 312
Diététicien (nutritionniste)	273
Emplois liés à la collecte de sang	2
Ergonome	41
Ergothérapeute	998
Gestionnaire de lits	7
Infirmier anesthésiste (IADE)	78
Infirmier coordonnateur	192

Infirmier	22 377
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	867
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	392
Infirmier en santé au travail	158
Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice	63
Ingénieur de recherche chimiste	92
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	66
Manipulateur en radiologie	252
Masseur Kinésithérapeute	983
Orthophoniste	523
Orthoptiste	44
Ostéopathe	196
Pédicure / podologue	13
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	1 122
Psychologue (hors psychologue du travail)	3 213
Psychologue du travail	13
Psychomotricien	946
Secrétaire médical	1 859
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	124
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	41
Toxicologue	1

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	31 330
Accompagnant éducatif et social	7 676
Animateur socio-éducatif	2 634
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 943
Assistant familial	1 736
Assistant tuteur	15
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	1 338
Cadre socio-éducatif	678
Conseiller en économie sociale et familiale	561
Conseiller en insertion professionnelle	63
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	45
Coordinateur de parcours de santé/social	180
Educateur de jeunes enfants	170
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	189
Educateur spécialisé	4 949
Educateur sportif	856
Educateur technique spécialisé	622
Maître de maison	1 651
Mandataire judiciaire	786
Médiateur social	62
Moniteur éducateur	3 244
Surveillant de nuit qualifié	1 587
Technicien de l'intervention sociale et familiale	253
Technicien en économie sociale et familiale	11
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	83

Travail protégé	4 260
Agent commercial ou technico-commercial	120
Moniteur d'atelier	1 767
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	2 027
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	346

Enseignement et formation	1 379
Enseignant (professeur spécialisé)	618
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	395
Responsable pédagogique / chef de projet formation	366

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	22 946
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	1 367
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	6 501
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	7 478
Cuisinier	527
Data Manager	11
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	44
Responsable de service	2 056
Responsable hôtellerie	298
Responsable HSE	8
Responsable SSI	125
Responsable technique	415
Secrétaire ou assistant de direction	2 471
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	129
Technicien informatique	258

Autres services support	6 067
Assistant RH	1 043
Autres services support	3 284
Cadre fonctionnel	1 257
Chargé des relations usagers	28
Chargé marketing communication	117
Comptable	1 279
Contrôleur de gestion	291
Responsable développement partenariats	26

Direction	2 457
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	961
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	1 188
Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)	22
Directeurs des soins	39
Médecin coordonnateur	247
Médecin DIM	13
Médecin-chef de service	446