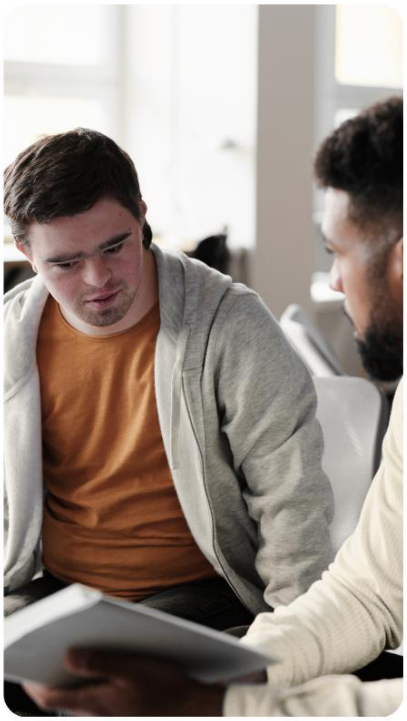
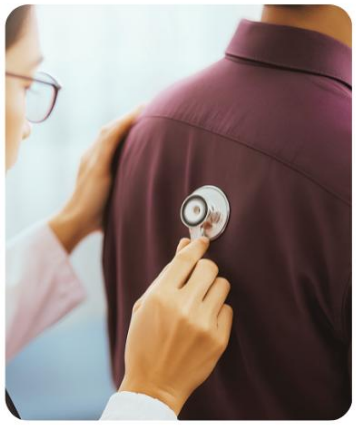
Observatoire des métiers du soin et du lien

OPCO SANTÉ

Juillet 2026









DÉCRYPTAGE #1

Les difficultés de recrutement des métiers du soin et du lien

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, et particulièrement depuis la crise sanitaire, recruter est devenu un enjeu central pour les établissements du secteur privé de la santé, du social et du médico-social. Face à des besoins croissants, les tensions de recrutement du secteur ne relèvent plus de déséquilibres ponctuels du marché du travail : elles s'inscrivent désormais dans la durée et transforment en profondeur l'organisation des structures et les conditions d'exercice.

Cette étude propose un décryptage des tensions de recrutement à partir des résultats du Baromètre emploi-formation 2025 de l'OPCO Santé. Elle les met en perspective et les enrichit avec des données publiques afin de les objectiver (France Travail, DARES, DREES, Insee). L'analyse est déclinée par métiers, régions et types d'établissements pour refléter au mieux la réalité des structures.

Elle met d'abord en évidence l'intensification des tensions dans le secteur et leur concentration sur les professions « cœur de métiers ». Elle examine ensuite les principaux facteurs explicatifs — pénurie de diplômés, attractivité salariale ou encore conditions d'emploi. Enfin, elle analyse les conséquences concrètes pour les établissements, les réponses mises en œuvre et les outils proposés par l'OPCO Santé et les branches professionnelles.

À propos de l'OPCO Santé

L'OPCO Santé est l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé, du social et du médico-social. Organisme paritaire, il soutient le développement de l'emploi, des compétences, des qualifications et des parcours professionnels de plus d'un million de salariés. Dans ce cadre, il apporte un appui aux branches professionnelles pour anticiper les mutations et développer les certifications. Il assure également le financement de l'alternance selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches. Enfin, il assure un service de proximité à ses adhérents afin d'améliorer l'information et l'accès à la formation des salariés, en particulier pour les TPE-PME.

L'OPCO Santé couvrent six grandes activités et accompagne trois branches professionnelles :

- le secteur sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (SSSMS), qui regroupe majoritairement des établissements médico-sociaux (60 %), sociaux (27 %) et sanitaires (13 %) ;
- les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), qui accompagnent près de 1,5 million d'employeurs en préservant la santé de quelque 18 millions de salariés ;
- l'hospitalisation privée à statut commercial, incluant le thermalisme (HP), qui regroupe des établissements sanitaires (diagnostic, soins et réadaptation), médico-sociaux (handicap, personnes âgées) et thermaux.

AUTEURS ET CONTACT TECHNIQUE
Alice MONFRONT, responsable de mission études
Marion SALLIOT, statisticienne
observatoire@opco-sante.fr

CONTACT PRESSE
La Nouvelle Agence - Vanessa Orzechowski
vanessa.orzechowski@lanouvelle-agence.com
06 03 52 29 08

TABLE DES MATIÈRES

DES TENSIONS STRUCTURELLES SUR LES RECRUTEMENTS, AMPLIFIÉES DEPUIS LE COVID 4

La santé et l'action sociale : un des secteurs d'activité les plus en tension 4

La moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles dans le secteur 4

Des tensions contrastées selon les territoires, en lien avec le contexte économique local 5

Des tensions en recul, après plusieurs années de hausse, mais un rebond attendu dès 2027 5

Les tensions de recrutement se concentrent sur les cœurs de métiers 5

Les métiers du soin : des besoins massifs et des tensions en augmentation, en particulier depuis la crise sanitaire 6

Les métiers socio-éducatifs : accompagner des situations plus complexes, dans un contexte de tensions accrues 7

Les métiers médicaux et paramédicaux : des difficultés de recrutement structurelles 8

Les psychologues : des besoins qui bondissent à la suite de la crise sanitaire 8

DES CAUSES COMMUNES À L'ENSEMBLE DES MÉTIERS DU SOIN ET DU LIEN 9

La pénurie de candidats diplômés : première cause des tensions 9

Un nombre de diplômés, qui peine à augmenter malgré des politiques volontaristes 9

Une pénurie accentuée depuis la crise Covid, avec l'intensification des recrutements 10

Deuxième cause des tensions : la rémunération 10

Le manque d'attractivité des salaires : une problématique déjà identifiée en 2021 10

Des efforts de revalorisation des salaires, notamment via la prime Ségur 11

D'autres causes identifiées par les employeurs comme secondaires ou spécifiques à certains métiers 11

L'attractivité : entre métiers à forte utilité sociale et préférence pour le libéral 11

Le manque de stabilité des emplois, une explication sous-estimée par les employeurs 12

Des conditions de travail exigeantes qui freinent les candidatures et écourtent les carrières 12

DES STRUCTURES FORCÉES DE S'ADAPTER FACE À DES TENSIONS DURABLES 13

Des établissements qui s'organisent pour maintenir une offre de service de qualité 13

Priorité à la continuité des soins et au maintien de la qualité de l'offre de service… 13

… Au prix d'un coût humain et financier 14

Les associations des SPSTI maintiennent une offre de service de qualité, aux dépens de délais de prise en charge plus longs 14

Une complémentarité entre solutions de court terme et démarches structurelles 15

Une variété de solutions pour s'adapter rapidement au contexte de tensions 15

Des stratégies RH qui se structurent pour répondre durablement aux tensions 15

Agir sur les tensions de recrutement : l'OPCO Santé et les branches professionnelles en action 16

Des politiques de branches ambitieuses en faveur de la réduction des tensions 16

L'OPCO Santé : acteur clé de promotion pour promouvoir les métiers et accompagner les établissements face aux tensions 17

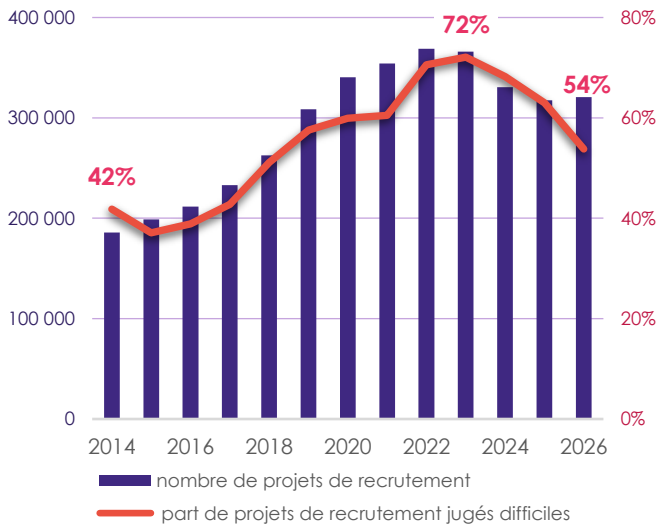
DES TENSIONS STRUCTURELLES SUR LES RECRUTEMENTS, AMPLIFIÉES DEPUIS LE COVID

La santé et l'action sociale : un des secteurs d'activité les plus en tension

La moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles dans le secteur

Avec plus de **cinq recrutements sur dix jugés difficiles** en 2026, la santé et l'action sociale figure **parmi les secteurs les plus en tension**. À titre de comparaison, la moyenne nationale ne s'établit qu'à quatre recrutements difficiles sur dix.

Graphique 1 : Projets de recrutement et part de projets jugés difficiles dans la santé humaine et l'action sociale



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

Les établissements du secteur anticipent **321 000 embauches**, soit le **volume de recrutement le plus élevé** tous secteurs confondus. Il s'agit aussi du seul secteur avec un nombre de recrutement en hausse par rapport à 2025. Cela est notamment porté par une **hausse du volume d'activité** et d'important **besoins de renouvellement** des effectifs. En effet, le secteur prévoit 90 000 départs à la retraite à horizon trois ans, soit 8 % des effectifs[1].

Le baromètre emploi-formation 2025 de l'OPCO Santé montre des situations contrastées selon les branches professionnelles. La branche des **Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** connaît les **difficultés de recrutement importantes** qui s'expliquent par la mutation de ses activités à la suite de la **réforme** de la santé au travail, de 2021[2]. Celle-ci a renforcé les missions des structures en matière d'accompagnement des entreprises, de prévention et de conseil, ainsi que de lutte contre la désinsertion professionnelle. Cette diversification des activités a généré une **hausse rapide des recrutements**, accentuant ainsi les tensions.

Les branches de **l'Hospitalisation Privée (HP)** et du **Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social privé à but non lucratif (SSSMS)** connaissent des tensions plus modérées. Ce niveau plus modéré résulte de la baisse du nombre de recrutements pour des raisons budgétaires. Ces dernières conduisent les structures **à reporter, voire à renoncer à certaines ouvertures de postes**, en lien avec des adaptations de service ou de limitation de projets. Dans le secteur non-lucratif, cette situation est particulièrement visible : 45 % des établissements accueillant des adultes en situation de handicap et 54 % des Ehpad sont déficitaires. Ces contraintes concernent également le secteur commercial, où 33 % des Ehpad affichent un déficit[3].

Le Baromètre emploi-formation : un outil d'observation au service des branches professionnelles

Piloté par l'Observatoire des métiers du soin et du lien, le Baromètre emploi-formation est un **dispositif interbranche d'observation** et d'**analyse de l'emploi, des métiers et des besoins en compétences** des branches constitutives de l'OPCO Santé. Il s'appuie sur une **enquête** réalisée auprès des établissements portant notamment sur les caractéristiques de leurs salariés, leurs besoins en recrutement et en formation, les évolutions des métiers, la santé au travail ou encore l'égalité professionnelle.

Il permet de disposer d'une **photographie actualisée et objectivée de la situation de l'emploi** et des enjeux RH du secteur. Sa reconduction régulière permet également de suivre les évolutions dans le temps, d'identifier les tendances de fond et d'anticiper les transformations à venir. Il constitue ainsi un outil d'**aide à la décision** pour la définition des politiques emploi-formation des branches professionnelles.

[1] *OPCO Santé (2026). Baromètre emploi-formation 2025, Rapport de résultats & enseignements nationaux*

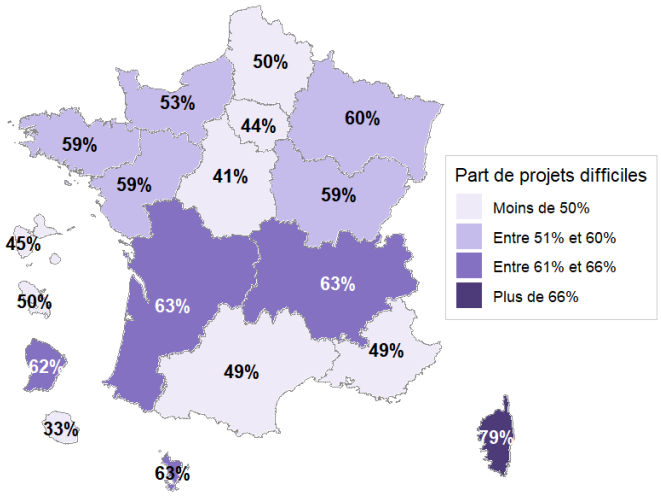
[2] *Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*

[3] *Tableau de l'Annexe 6 du PLFSS 2026, source CA des établissements (2025)*

Des tensions contrastées selon les territoires, en lien avec le contexte économique local

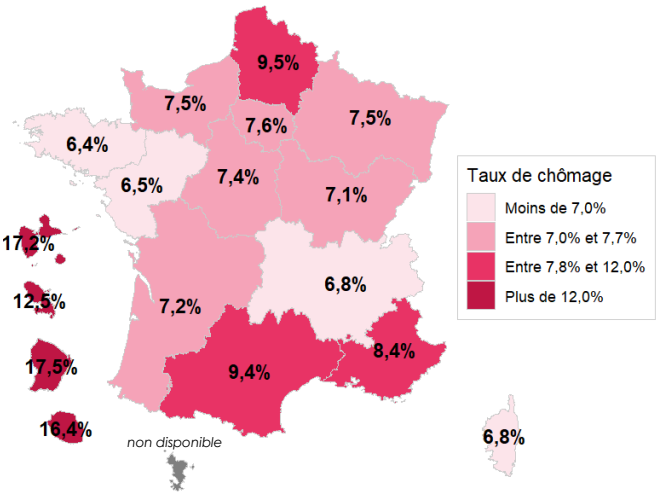
Les difficultés de recrutement **varient** fortement d'une région à l'autre. Certaines régions, comme la **Corse, l'Auvergne-Rhône-Alpes ou la Nouvelle-Aquitaine**, connaissent des tensions **plus fortes** que la moyenne nationale : entre 63 % et 79 % de recrutements jugés difficiles, contre 54 % en moyenne. Cela s'explique par des taux de **chômage régionaux** bien plus faibles qu'au niveau national (inférieurs de 0,7 et 1,1 point). A l'inverse, les régions où le chômage est élevé, comme dans les **Hauts-de-France, en Occitanie ou en Provence-Alpes-Côte d'Azur**, les difficultés de recrutement sont **plus limitées**.

Graphique 2 : Part de projets de recrutement jugés difficiles par région dans le secteur en 2026



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

Graphique 3 : Taux de chômage régional au quatrième trimestre 2025



Source : INSEE

La rareté du personnel qualifié au niveau local peut également constituer un facteur explicatif. En Guyane et à Mayotte notamment, la faible part de jeunes diplômés du supérieur crée des tensions. Seuls 21 % des 25-34 ans sont diplômés du supérieur en Guyane et 17 % à Mayotte, contre 45 % au niveau national. Ce déficit de qualifications réduit le vivier de candidats et complique ainsi les recrutements.

Des tensions en recul, après plusieurs années de hausse, mais un rebond attendu dès 2027

Depuis 2023, les difficultés de recrutement du secteur **diminuent de façon continue**, passant de 72 % en 2023 à 54 % en 2026. Cette évolution ne concerne pas uniquement la santé et l'action sociale : elle s'inscrit dans un **contexte plus large de recul des tensions** sur le marché du travail, en raison de la remontée du chômage. Alors que début 2023, le chômage était à son niveau le plus bas depuis 1982 (7,1 %), il a augmenté pour atteindre 8,1 % début 2026.

Cette accalmie intervient toutefois **après plusieurs années de hausse** des difficultés de recrutement. Entre 2014 et 2023, les tensions ont progressé particulièrement rapidement dans le secteur : passant de 42 % à 72 % de projets de recrutement difficiles. La **crise sanitaire** n'a fait qu'**accentuer** une dynamique déjà à l'œuvre. Contrairement à de nombreux secteurs fortement ralentis pendant la crise, la santé et l'action sociale ont maintenu un haut niveau d'activité. Sur la période, les besoins en recrutement ont bondi, notamment pour remplacer les salariés atteints de la covid.

Cette baisse récente des tensions pourrait n'être d'une parenthèse car la situation devrait **s'inverser à court terme**. L'Unédic anticipe une nouvelle baisse du chômage dès 2027, puis en 2028[4], laissant présager une **nouvelle hausse des difficultés de recrutement** dans les années à venir.

Les tensions de recrutement se concentrent sur les cœurs de métiers

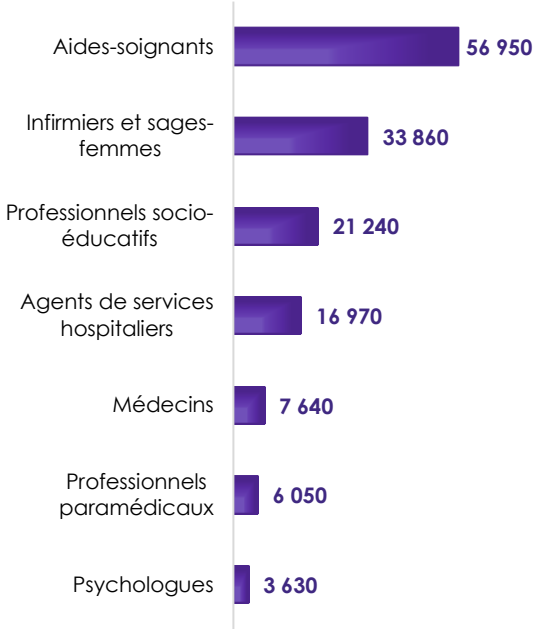
Si les difficultés de recrutement concernent l'ensemble du secteur de la santé et de l'action sociale, elles se **concentrent avant tout** sur les métiers directement au cœur de l'activité des établissements et nécessitant une formation spécifique. Ces **professions « cœur de métiers » qualifiés** connaissent à la fois les niveaux de difficultés de recrutement les plus élevés et des besoins d'embauche importants.

4 Prévisions financières de l'Unédic - mars 2026

On y retrouve les principaux métiers du soin (aide-soignant et infirmier), les principales professions socio-éducatives (accompagnant éducatif et social, moniteur éducateur, éducateur spécialisé) ainsi que les professions médicales et paramédicales (masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, médecin, psychologue…).

Ces métiers concentrent les **volumes d'embauches les plus importants du secteur**. En 2026, les employeurs anticipent 57 000 recrutements d'aides-soignants, 34 000 d'infirmiers et sages-femmes et 21 000 de professionnels socio-éducatifs.

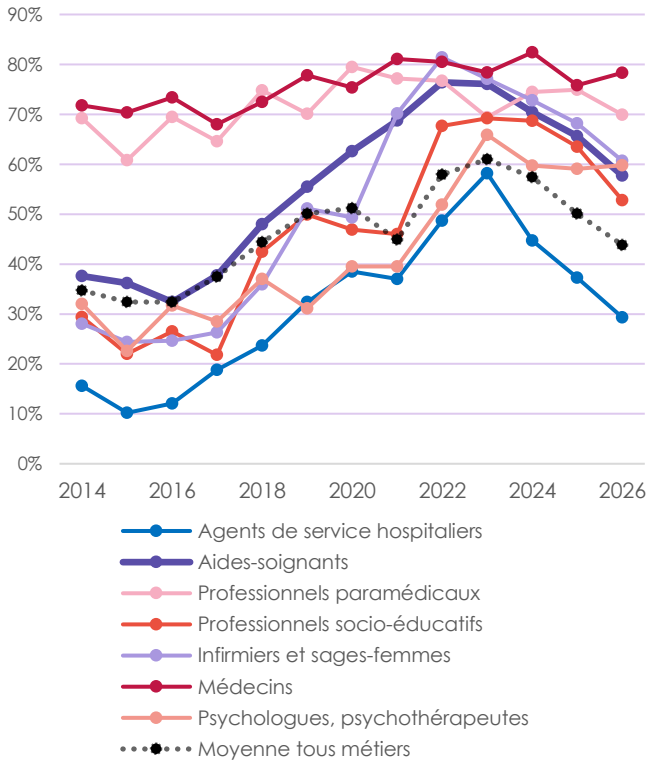
Graphique 4 : Nombre de projets de recrutement dans le secteur en 2026



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

En 2026, entre 53 % et 78 % des recrutements sont jugés difficiles pour ces professions, soit des niveaux **nettement supérieurs à la moyenne nationale** (44 %). Ces tensions sont aussi bien supérieures aux autres métiers peu qualifiés du secteur. Par exemple, seuls 29 % des embauches d'agents de services hospitaliers sont jugés difficiles. L'intensité et l'évolution des tensions **varient selon les familles de métiers**. Certaines professions, notamment médicales et paramédicales, connaissent des difficultés de recrutement durablement élevées depuis 2014. Pour d'autres métiers, comme les psychologues, les tensions ont fortement progressé à partir de la crise sanitaire, parallèlement à l'augmentation des besoins d'embauche. L'analyse par familles de métiers présentée par la suite met en évidence **ces dynamiques différenciées**.

Graphique 5 : Part des projets de recrutement jugés difficiles par métier



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

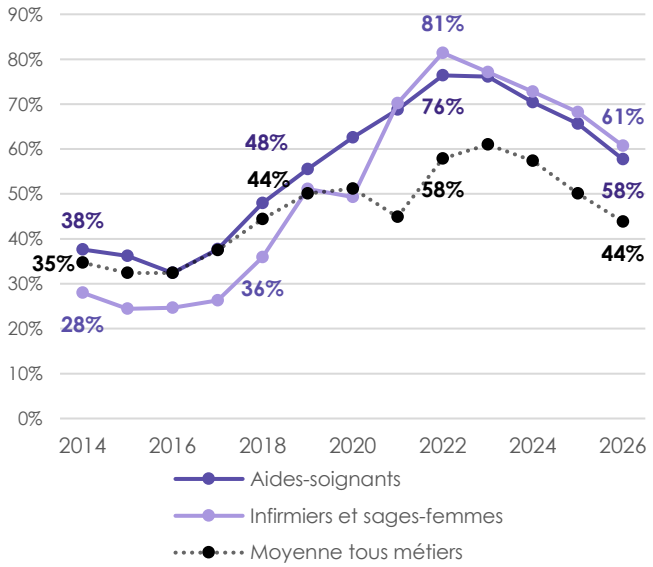
Les métiers du soin : des besoins massifs et des tensions en augmentation, en particulier depuis la crise sanitaire

Les **besoins de recrutement** sur les métiers du soin sont **massifs**. Pour l'année 2026, les établissements anticipent 57 000 recrutements d'aides-soignants et 34 000 embauches d'infirmiers et sages-femmes. Cette année, les intentions d'embauches des **aides-soignants** ont plus augmenté que sur l'ensemble du secteur, ce qui témoigne d'un **besoin de renouvellement particulièrement soutenu** sur ce métier. À ces volumes de recrutement élevés s'ajoutent d'importantes **difficultés à pourvoir les postes**. En 2026, **60 % des recrutements** d'infirmiers et d'aides-soignants sont **jugés difficiles**, soit un niveau de tension supérieur à la moyenne du secteur (54 %) et à celui de l'ensemble des métiers (44 %).

Ces tensions ne sont **pas récentes**, mais leur intensité s'est **accrue au cours des dernières années**. Les difficultés de recrutement des **aides-soignants** se **renforcent dès 2018**, avant même la crise sanitaire. Entre 2018 et 2022, la part des recrutements jugés difficiles progresse de 28 points, passant de 48 % à 76 %. Cette hausse est bien plus rapide que celle observée tous métiers confondus (+12 points). Pour les **infirmiers,** la hausse des tensions est plus tardive.

Jusqu'en 2018, les tensions demeurent contenues et inférieures à la moyenne tous métiers. La **crise sanitaire** marque en revanche un **point de rupture** : les **tensions bondissent** de 15 points entre 2018 et 2019, passant de 36 % à 51 % de projets de recrutement difficiles. Malgré un recul progressif **depuis la fin de la crise** sanitaire, les **difficultés** de recrutement sur les métiers du soin restent **durablement élevées**.

Graphique 6 : Part de projets de recrutement jugés difficiles des aides-soignants et infirmiers



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

Les métiers socio-éducatifs : accompagner des situations plus complexes, dans un contexte de tensions accrues

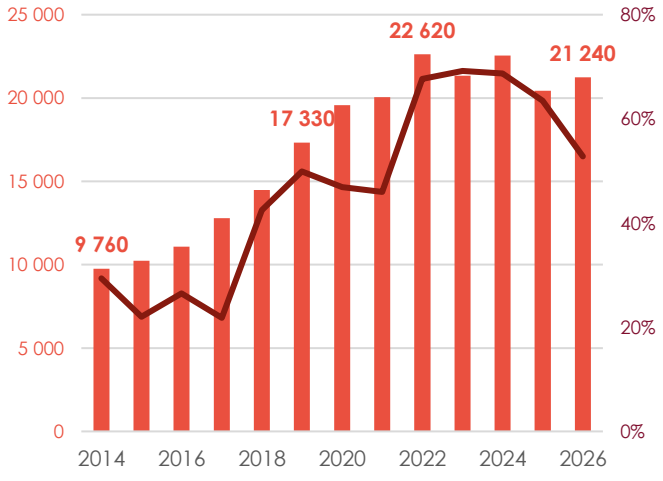
Les **professions socio-éducatives** présentent eux aussi un volume de recrutement important avec **21 200 embauches** prévues en 2026. Elles regroupent de manière indifférenciée l'ensemble des métiers socio-éducatifs : accompagnants éducatifs et sociaux (AES), moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier… Le baromètre emploi-formation 2025 met en évidence que les **besoins les plus importants** portent sur les **éducateurs spécialisés**, suivis par les **auxiliaires socio-éducatifs**, les AES, et, dans une moindre mesure, les moniteurs éducateurs.

Les besoins de recrutement sur ces professions ont fortement progressé au cours de la dernière décennie. Depuis 2014, les volumes d'embauche ont plus que doublé, contribuant à une montée progressive des tensions de recrutement. En 2026, **la moitié des recrutements** de professionnels socio-éducatifs est **jugés difficiles**.

Depuis la **crise Covid**, ces problématiques de recrutement s'accentuent, mais de manière plus **tardive** que sur les métiers du soin. Avant 2022, les métiers socio-éducatifs connaissaient des tensions limitées, avec une part de recrutements jugés difficiles inférieure à la moyenne. La situation évolue sensiblement à compter de 2022. Les besoins de recrutement augmentent rapidement (+2 500 projets en un an) tandis que les tensions progressent fortement (+22 points). Cette inflexion tardive s'explique par la nature même des métiers socio-éducatifs. Contrairement aux professions sanitaires, fortement sollicitées dès le déclenchement de la **crise sanitaire**, ces métiers ont davantage été confrontés aux **effets sociaux différés** de celle-ci. La crise sanitaire est intervenue dans un contexte déjà marqué par une hausse anticipée des besoins d'accompagnement, portée par plusieurs évolutions structurelles : la convergence croissante des problématiques sociales et médico-sociales, le vieillissement de la population, ainsi que l'évolution des attentes des personnes accompagnées, désormais davantage actrices de leur projet de vie. Cela contribue à faire évoluer les modalités d'intervention, notamment au profit de l'accompagnement à domicile. Dans ce contexte, les besoins de recrutement se sont intensifiés, générant une augmentation marquée des tensions sur les métiers socio-éducatifs.

Depuis 2024, ces tensions connaissent un léger reflux, sans toutefois retrouver leur niveau d'avant crise. Elles demeurent **supérieures à la moyenne** observée pour l'ensemble des métiers, traduisant la persistance de besoins de recrutement élevés et les difficultés structurelles d'attractivité et de fidélisation qui affectent ces professions.

Graphique 7 : Projets de recrutement des professions socio-éducatives et part de projets jugés difficiles



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

Les métiers médicaux et paramédicaux : des difficultés de recrutement structurelles

Les médecins et les autres professionnels paramédicaux (masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, ergothérapeute…) présentent des volumes de recrutement plus modestes, notamment en raison du recours à des libéraux. En 2026, les établissements prévoient de recruter 7 600 médecins salariés et 6 000 professionnels paramédicaux salariés. Malgré ces volumes limités, les recrutements sont extrêmement complexes : **trois quarts des recrutements sont jugés difficiles**.

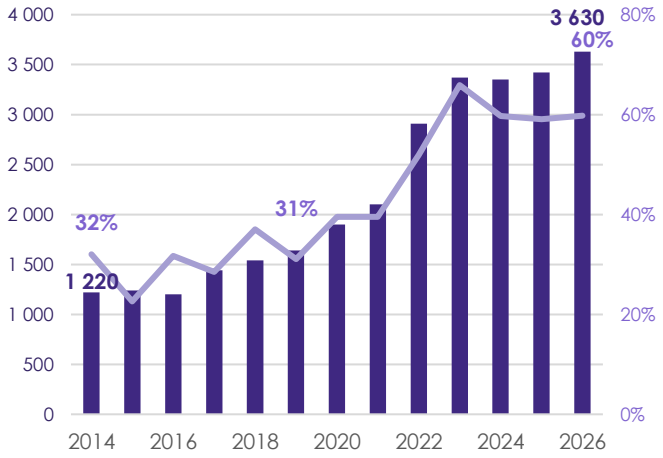
Contrairement aux autres métiers, les **tensions** observées sur les professions médicales et paramédicales évoluent relativement peu au cours du temps. Depuis 2014, elles restent **durablement élevées** et apparaissent **peu sensibles aux évolutions conjoncturelles du marché du travail**, qu'il s'agisse des variations du chômage ou de la crise sanitaire.

Cette inertie s'explique en partie par la **durée des formations**. Les ajustements entre les besoins des employeurs et le nombre de professionnels formés s'opèrent sur des temporalités longues, **limitant les évolutions rapides** des tensions sur ces métiers.

Les psychologues : des besoins qui bondissent à la suite de la crise sanitaire

Les **psychologues** se distinguent nettement des autres métiers du secteur par une **croissance particulièrement rapide des besoins de recrutement** au cours des dernières années. En dix ans, le nombre de projets de recrutement a triplé pour atteindre 3 630 recrutements en 2026. Cette hausse a été extrêmement forte **au lendemain de la crise sanitaire**. La pandémie a contribué à l'accroissement des besoins d'accompagnement psychologique et a renforcé la **visibilité des enjeux de santé psychologique** dans le débat public. Les pouvoirs publics se sont aussi saisis de la problématique et ont mis en œuvre plusieurs dispositifs visant à démocratiser l'accès à un accompagnement psychologique tels que « Mon soutien Psy » ou « Santé psy étudiant ». La santé mentale a également été désignée **Grande Cause nationale** en 2025 et 2026.

Graphique 8 : Projets de recrutement des psychologues et part de projets jugés difficiles



Champ : Secteur de la santé humaine et de l'action sociale
Source : BMO, France Travail

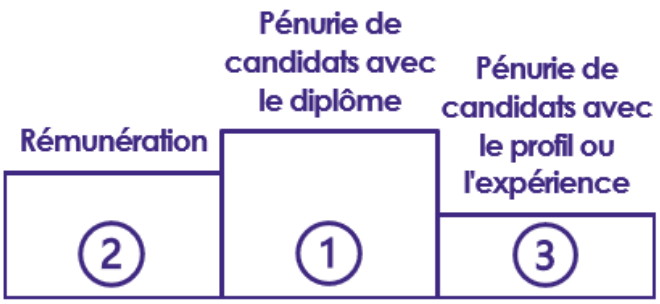
Cette accélération rapide des besoins s'est traduite par **une hausse des tensions sur ce métier.** Alors qu'avant la crise, les difficultés de recrutement étaient contenues (31 % des recrutements jugés difficiles en 2019), elles n'ont fait qu'augmenter depuis pour atteindre 60 % en 2026.

DES CAUSES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MÉTIERS DU SOIN ET DU LIEN

Quel que soit le métier en tension, les employeurs citent les **mêmes causes principales**. La pénurie de candidat avec le diplôme recherché arrive en tête, suivie de la rémunération, et du manque de candidats avec le profil ou l'expérience recherchés[5]. L'analyse de la DARES des facteurs explicatifs des tensions vient confirmer ce classement.

Au-delà de ces explications communes, d'autres causes, spécifiques à certains d'entre eux, viennent renforcer ces tensions. Enfin, la localisation des établissements apparait comparativement comme un problème secondaire pour recruter.

Illustration 1 : Principales raisons des difficultés de recrutement



Source : Baromètre emploi-formation 2025 de l'OPCO Santé

La pénurie de candidats diplômés : première cause des tensions

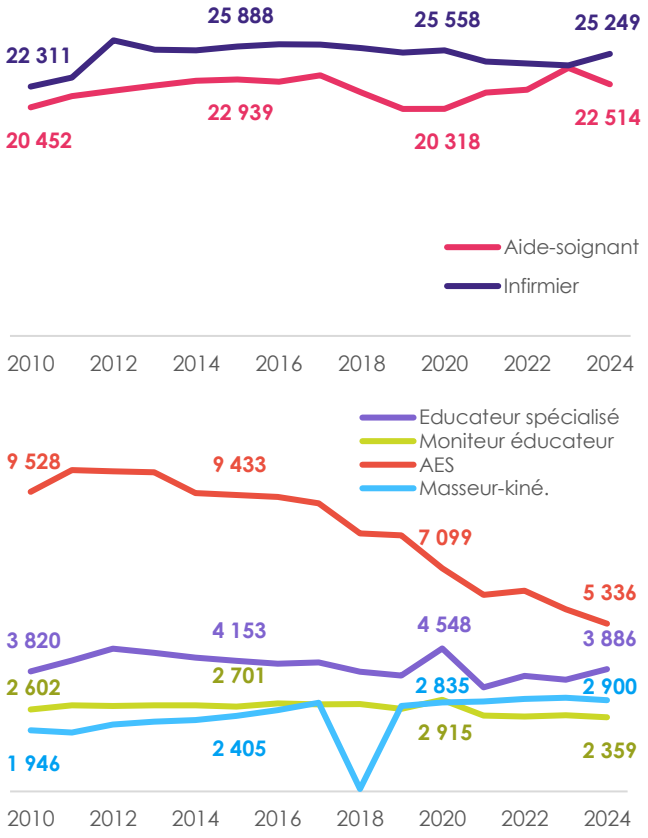
Quel que soit le métier en tension, la **pénurie de candidat avec le diplôme recherché est le premier facteur explicatif des tensions** d'après les établissements interrogés (deuxième pour les orthophonistes derrière la rémunération). Pour les **professions réglementées**, cette difficulté est liée à l'obligation légale de détenir un diplôme précis. Pour les professions non-réglementées, l'accès reste compliqué pour les personnes qui ne disposent pas d'une formation adéquate.

La DARES identifie, elle aussi, la nécessité de posséder une formation spécifique comme un facteur explicatif des tensions. Parmi les métiers en tension du secteur, l'intensité du lien entre emploi et formation est mesurée comme maximale. Cette mesure, basée sur l'enquête emploi de l'Insee, vient objectiver le ressenti des établissements.

Un nombre de diplômés, qui peine à augmenter malgré des politiques volontaristes

Pour l'ensemble des métiers en tension, le **nombre de diplômés est insuffisant** pour combler les besoins du secteur. Malgré des besoins croissants, liés au vieillissement de la population et à la hausse de la précarité, le nombre de diplômés stagne, voire diminue depuis 10 ans. Seuls les kinésithérapeutes font exception, mais le recours important aux kinésithérapeutes diplômés à l'étranger témoigne du nombre encore trop limité de diplômés.

Graphique 9 : Effectifs de diplômés (hors VAE et allègement de scolarité pour les diplômes socio-éducatifs)



Source : DREES, enquête écoles

Ce manque de professionnels diplômés est **clairement identifié par les pouvoirs publics**. Ces dernières années, plusieurs mesures visant à augmenter le nombre de diplômés ont été mises en place, telles que la **hausse du nombre de places** en formation ou la **revalorisation de certains diplômes**[6].

[5] *OPCO Santé (2026). Baromètre emploi-formation 2025, Rapport de résultats & enseignements nationaux*

[6] *Passage du diplôme d'aide-soignant de niveau 3 à 4 et passage du diplôme d'éducateur spécialisé de niveau 5 à 6.*

Toutefois, ces réformes n'ont **pas suffi à inverser la tendance** à la baisse du nombre de diplômés. Pour certains diplômes, comme ceux de moniteur éducateur ou d'accompagnant socio-éducatif (AES), la diminution du nombre de professionnels diplômés s'explique par le manque d'attrait de la formation. Pour les AES, ce **manque d'attractivité** est particulièrement criant : en 10 ans, le nombre de diplômés a été divisé par deux. Pour les moniteurs éducateurs, les éducateurs spécialisés, les aides-soignants (AS) ou les infirmiers, c'est le nombre spectaculaire des **interruptions de formations** qui freine la croissance du nombre de diplômés, et cela malgré la hausse du nombre d'inscrits. Dans les formations d'AS, d'infirmier et de moniteur éducateur, près d'un étudiant sur sept interrompt sa formation en première année, de manière provisoire ou définitive (1 sur 10 pour les formations d'éducateur spécialisé).

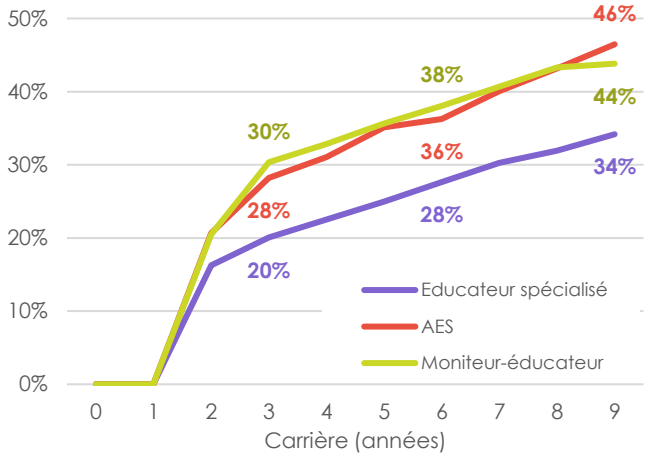
Par ailleurs, ces réformes n'ont pas permis l'extension du vivier de candidats potentiels, car la liste des formations éligibles reste limitée. Depuis 2014, la DARES mesure que le lien entre emploi et formation reste très fort, sans amélioration notable.

Une pénurie accentuée depuis la crise Covid, avec l'intensification des recrutements

Le manque de diplômés est amplifié par l'**intensité d'embauche croissante**. La DARES mesure cette intensité d'embauche sur une échelle de 1 à 5 à partir de la part de recrutements dans les effectifs. Cet indicateur reflète à la fois la croissance des effectifs d'un métier et son besoin de renouvellement à la suite de départs. L'intensité d'embauche a connu une accélération nette depuis la crise sanitaire, après une progression graduelle les années précédentes.

Cette évolution peut résulter d'une hausse des besoins de certains types d'accompagnement ou de soins. Les **psychologues**, par exemple, ont vu leur intensité d'embauche bondir depuis 2019, passant de 1 à 4. Cela est dû à **l'explosion des besoins** en santé mentale post-pandémie. Un accroissement massif des recrutements a donc été nécessaire pour y répondre. Depuis 2019, le nombre de projets de recrutement a plus que doublé. D'autres métiers connaissent des situations encore plus tendues, cumulant hausse des besoins et nécessité de renouveler des **effectifs vieillissants**. C'est le cas des **accompagnants éducatifs et sociaux** (AES) qui présentent une intensité d'embauche maximale. Un AES sur cinq a plus de 55 ans, alimentant ainsi les besoins de remplacement. Cette situation se retrouve aussi chez les médecins puisqu'un médecin sur trois partira à la retraite d'ici trois ans[7].

Graphique 10 : Part de professionnels arrêtant d'exercer un métier du socio-éducatif au cours des neuf premières années de carrière



Source : Drees, Les trajectoires de carrière des professionnels du social. Champ : Professionnels du social ayant commencé leur carrière en 2011 ou en 2012.

Ces besoins sont renforcés par les **sorties précoces du métier**. A titre d'illustration, un tiers des infirmiers hospitaliers n'exerce plus comme infirmier salarié neuf ans après leur premier poste[8]. Ces carrières écourtées s'observent aussi dans les professions socio-éducatives. Après les neuf premières années de carrière, 33 % des éducateurs spécialisés, 44 % des moniteurs éducateurs et 46 % des AES ont changé de métier ou de secteur. Ces départs anticipés éclairent les témoignages des structures déclarant une **pénurie de candidats avec le profil ou l'expérience recherchés** et renforcent les besoins de formation.

Deuxième cause des tensions : la rémunération

Le manque d'attractivité des salaires : une problématique déjà identifiée en 2021

La **rémunération** apparait comme une des raisons principales des tensions. Les structures l'identifient comme la **deuxième cause** (première pour les orthophonistes et troisième pour les éducateurs spécialisés et les auxiliaires socio-éducatifs). Cette **problématique n'est pas récente** : elle avait déjà été

[7] *OPCO Santé (2026). Baromètre emploi-formation 2025, Rapport de résultats & enseignements nationaux*

[8] *Pora P. (2023) Près d'une infirmière hospitalière sur deux a quitté l'hôpital ou changé de métier après dix ans de carrière, Études et Résultats, n° 1277, DREES*

classée en deuxième position lors du baromètre emploi-formation de l'OPCO Santé en 2022.

Ce ressenti des employeurs est confirmé par la **DARES**, qui met en évidence la non-attractivité salariale des métiers de l'accompagnement et du soin. Cet indicateur est basé, à parts égales, sur deux dimensions :

- Une dimension objective : pourrait-on être mieux rémunéré en exerçant un autre métier, étant donné son niveau de diplôme et son expérience professionnelle ?
- Une dimension subjective, qui s'appuie directement sur le ressenti des individus concernant leur niveau de rémunération.

A l'exception des médecins, l'ensemble des métiers en tension obtiennent la note maximale, correspondant à **des salaires particulièrement peu attractifs**...

Ces salaires peu attractifs s'expliquent, en partie, par les contraintes budgétaires des établissements. Leurs marges de manœuvre financières sont limitées en raison de leur forte dépendance aux financements publics.

Des efforts de revalorisation des salaires, notamment via la prime Ségur

La crise sanitaire a mis un coup de projecteur sur les fragilités du système de santé français. A sa suite, une concertation est lancée dont l'objectif principal est d'améliorer les **conditions de travail des soignants** et de moderniser l'offre de soins. En juillet 2020, le Ségur de la Santé aboutit à la signature d'un accord de revalorisation de la rémunération des soignants. Elle prend la forme d'une **prime dite « Ségur »** d'un montant net mensuel de 183 euros pour les secteurs public et privé à but non-lucratif, et de 160 euros pour le secteur privé à but lucratif, à partir de décembre 2020. En 2022, cette prime est étendue aux personnels socio-éducatifs. En 2024, elle est de nouveau étendue aux professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social qui n'en avaient pas encore bénéficié.

Cet effort de **revalorisation des salaires devrait venir contribuer à rendre les métiers plus attractifs** et ainsi à limiter les tensions. Toutefois, cette revalorisation intervient après plusieurs années de perte de pouvoir d'achat des salariés du secteur avec des revalorisations moyennes inférieures à l'inflation[9].

D'autres causes identifiées par les employeurs comme secondaires ou spécifiques à certains métiers

L'attractivité : entre métiers à forte utilité sociale et préférence pour le libéral

Les **métiers du soin et de l'accompagnement** bénéficient d'une **image très positive** dans l'imaginaire collectif. Ils sont perçus comme porteurs de sens et utiles à la société. Ces notions sont particulièrement importantes aux yeux des jeunes générations. 77 % des étudiants et 55 % des jeunes professionnels du secteur sanitaire et médico-social déclarent qu'aider, créer du lien et accompagner est leur principal moteur d'engagement[10]. D'autre part, la possibilité d'exercer des **missions variées**, dans une **diversité de contextes** constitue autant de possibilités d'apprendre. Le secteur offre ainsi la possibilité de monter en compétences, d'évoluer et de construire de **véritables parcours professionnels**. Ces opportunités sont un atout de taille à valoriser.

> *« Ce qui est génial dans notre métier, c'est la diversité des pratiques et des publics. Si un jour on a envie de changement, on peut totalement se réorienter vers une autre population ou un autre cadre d'exercice. »*
> ***Ergothérapeute***

Malgré cette image positive, seule une minorité de jeunes envisage une carrière dans ces métiers. Ce paradoxe s'explique par des **représentations négatives persistantes**, notamment sur l'exigence émotionnelle de ces métiers, leur pénibilité, le rythme de travail ou encore les faibles salaires.

> *« Oui, en interne j'ai beaucoup de possibilités d'évolution et j'imagine reprendre des études plus tard. »*
> **Infirmier**

Par ailleurs, les employeurs identifient un **manque d'attrait pour l'exercice en structure** pour les **métiers où l'exercice en libéral est développé**. Il s'agit de la troisième cause des tensions pour les kinésithérapeutes, les psychologues et les orthophonistes, et de la quatrième pour les médecins généralistes[11]. Cette faible attractivité s'explique notamment par la **rémunération** souvent plus élevée en libéral. Les conditions contractuelles proposées sont aussi un frein car certaines structures peinent à proposer des contrats à temps complet, en particulier

[9] *DARES (2022), Portraits statistiques des métiers et DREES (2025) « Les salaires dans les établissements de santé », Les établissements de santé en 2023.*

[10] *OPCO Santé (2025), Les attentes des jeunes en matière d'emploi, Rapport de l'Observatoire des métiers du soin et du lien*

[11] *OPCO Santé (2026), Baromètre emploi-formation 2025, Rapport de résultats & enseignements nationaux*

aux psychologues et aux professionnels de la rééducation (orthophoniste, ergothérapeute, psychomotricien…). Les professionnels sont donc **contraints de cumuler plusieurs postes**, ou d'exercer en libéral en parallèle. Malgré cela, les conditions contractuelles sont rarement citées par les employeurs comme cause des tensions.

« Avant, je pensais que tout ce qui était médical était bien payé. En réalité, ce n'est pas du tout le cas, surtout en kiné à l'hôpital où les salaires sont bien plus bas qu'en libéral »
Kinésithérapeute

Le manque de stabilité des emplois, une explication sous-estimée par les employeurs

Le **manque de stabilité des emplois** ne se limite pas aux métiers où l'exercice en libéral est développé. En-dehors de ces métiers, les conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaire…) sont pourtant comparativement **peu citées par les employeurs** comme explication des tensions : entre 11 % et 32 % de citations selon les métiers. On observe toutefois que moins les métiers sont qualifiés, plus cette problématique est citée. Les analyses de la DARES sur la stabilité des emplois du secteur montrent que cette problématique n'est pas si secondaire. Le score de non-durabilité de l'emploi atteint 4/5 pour les aides-soignants et 3/5 pour les autres métiers médicaux, paramédicaux et du soin (plus le score est haut, moins l'emploi est durable).

Le **recours aux CDD** est courant pour le recrutement d'accompagnants éducatifs et sociaux (AES), de moniteurs éducateurs, d'aides-soignants et d'auxiliaires socio-éducatifs. Il s'explique principalement par les contraintes budgétaires et de continuité des soins et de l'accompagnement. Ainsi, afin de pourvoir au **remplacement de salariés absents**, les employeurs sont contraints de recourir à des contrats courts. Cela peut contribuer à rendre les postes moins attractifs auprès des candidats en quête de stabilité et donc à compliquer les recrutements plus difficiles.

Le **temps partiel** complique aussi les embauches, en particulier lorsqu'il est **subi**. Or, un quart des AES, éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs et aides-soignants à temps partiel souhaiteraient travailler plus[12].

Des conditions de travail exigeantes qui freinent les candidatures et écourtent les carrières

Les **conditions de travail**, quand elles sont perçues comme contraignantes, posent des **difficultés d'attractivité et de fidélisation** des personnes en poste. Alors que le manque d'attrait limite les candidatures, le manque de fidélisation contraint les établissements à renouveler régulièrement leurs équipes, et donc à recruter plus souvent. Les conditions de travail sont donc un facteur explicatif des tensions. À l'inverse, les difficultés de recrutement peuvent dégrader les conditions de travail. En effet, les recrutements difficiles, notamment en raison d'une pénurie de professionnels formés, tendent à augmenter la charge de travail des équipes, à rendre plus difficile l'organisation des services et à accroître les contraintes de rythme. Un **cercle vicieux** peut alors s'installer : les tensions et les conditions de travail entretiennent des liens étroits et peuvent ainsi se renforcer mutuellement. La DARES a construit un indicateur pour objectiver cette exposition aux conditions de travail contraignantes. Il prend en compte un ensemble de dimensions : exposition aux contraintes physiques ou de rythme, tâches répétitives, horaires de travail atypiques…

Cet indicateur met en évidence des conditions de travail particulièrement contraignantes pour les **aides-soignants** (score : 5/5) et les **infirmiers** (score : 4/5). Ces scores s'expliquent par des **contraintes horaires** avec du travail le weekend, en soirée et la nuit, des contraintes physiques (manipulation de patients, posture debout, déplacements fréquents à pied…), de rythme, ainsi que par la répétitivité des tâches (hors infirmier en santé au travail). Bien que connues par le grand public et par les étudiants de ces formations, ces contraintes sont souvent sous-estimées. 47 % des jeunes professionnels expriment une **déception liée à des conditions de travail plus difficiles qu'imaginées**. La pénibilité physique (71 %) et les tâches répétitives (71 %) figurent d'ailleurs parmi les éléments susceptibles de générer de la lassitude auprès des jeunes professionnels[13]. Ainsi, les conditions de travail contraignantes, même quand elles sont connues, sont susceptibles de freiner les candidatures et d'écourter les carrières.

« Je sais que ce métier implique de travailler de jour, de nuit, le week-end… et je me demande dans quelle mesure cela pourrait me peser. »
Infirmier

[12] *DARES (2022), Portraits statistiques des métiers*

[13] *OPCO Santé (2025), Les attentes des jeunes en matière d'emploi, Rapport de l'Observatoire des métiers du soin et du lien*

Les **professionnels socio-éducatifs** et les **médecins** font face à des conditions de travail moins contraignantes. Elles sont cotées à 2/5, notamment car les contraintes physiques y sont moins fortes. Toutefois, ils sont aussi exposés, dans une moindre mesure, aux horaires de travail atypiques avec du travail le weekend ou parfois de nuit. Ces horaires de travail peuvent représenter une contrainte pour certains salariés, tandis que pour d'autres, ils sont perçus comme une opportunité. Dans tous les cas, une bonne gestion des plannings apparait comme un facteur de fidélisation important des équipes[14].

Au-delà des conditions de travail, l'**exposition aux risques** alimente les difficultés de recrutement et de fidélisation. Les **contraintes physiques**, à l'origine notamment de troubles musculosquelettiques, génèrent des **arrêts de travail** et ainsi des besoins de remplacement supplémentaires. Si les activités hospitalières présentent un taux d'accidents proche de la moyenne tous secteurs (25 accidents pour 1 000 salariés contre 26), certaines structures sont nettement plus exposées, notamment les EHPAD (83) et les ESAT (38). Quelle que soit l'activité, la manutention manuelle en est la première cause : 61 % des accidents dans les activités hospitalières, 67 % dans les EHPAD, 44 % dans les ESAT[15]. Ces risques sont identifiés par les structures, qui déploient une **diversité d'actions de prévention** : amélioration de l'ergonomie des postes, adaptation des équipements, formation aux gestes et postures ou encore mise en place de référents en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP). Certains établissements s'appuient également sur des **partenariats avec les CARSAT ou les ARS** pour renforcer ces démarches.

Les **risques psychosociaux et la charge émotionnelle** constituent un second facteur d'exposition. Ils peuvent altérer la santé des salariés, favoriser les départs et altérer l'image des métiers. Ces enjeux sont de mieux en mieux identifiés, mais les **démarches de prévention** associées restent **moins structurées** que sur les risques physiques. Dans ce contexte, le **renforcement des politiques de prévention** constitue une opportunité pour améliorer à la fois l'attractivité, la fidélisation et le maintien dans l'emploi et ainsi, à terme, **réduire les tensions** de recrutement.

DES STRUCTURES FORCÉES DE S'ADAPTER FACE À DES TENSIONS DURABLES

Les difficultés de recrutement ont des conséquences à différents niveaux de l'établissement. Tout d'abord, des implications **directes pour les équipes** dans lesquelles des postes ont du mal à être pourvus. Ces postes sont soit non-pourvus, à court ou moyen terme, soit pourvus par des salariés dont les profils ne correspondent pas exactement aux attendus (expérience, spécialisation…). Les équipes doivent donc adapter leur organisation pour faire face à ces absences ou s'ajuster pour pallier ces recrutements ne correspondant pas pleinement aux besoins initiaux. Ensuite, ces tensions sur les recrutements entrainent aussi une charge de travail supplémentaire pour les **services des ressources humaines**. Enfin, elles peuvent aller jusqu'à impacter la **stratégie globale** des établissements. Cette partie analyse les conséquences des tensions ainsi que les solutions existantes pour y faire face.

Des établissements qui s'organisent pour maintenir une offre de service de qualité

Priorité à la continuité des soins et au maintien de la qualité de l'offre de service…

Malgré les difficultés de recrutement, les établissements de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS) et de l'hospitalisation privée (HP) ont fait le choix d'un maintien de la **quantité de l'offre de service**. Seul un établissement sur cinq déclare avoir réduit ou adapté son offre de services (fermeture de lits, suspension de certaines activités…) et moins d'un quart d'entre eux déclare allonger ses délais de prise en charge. Ils affichent aussi une volonté marquée de maintenir une **relation de qualité** avec les personnes accompagnées et leurs familles. Grâce au professionnalisme des salariés du secteur, moins d'un établissement sur six déclare une détérioration de la relation avec les personnes accompagnées.

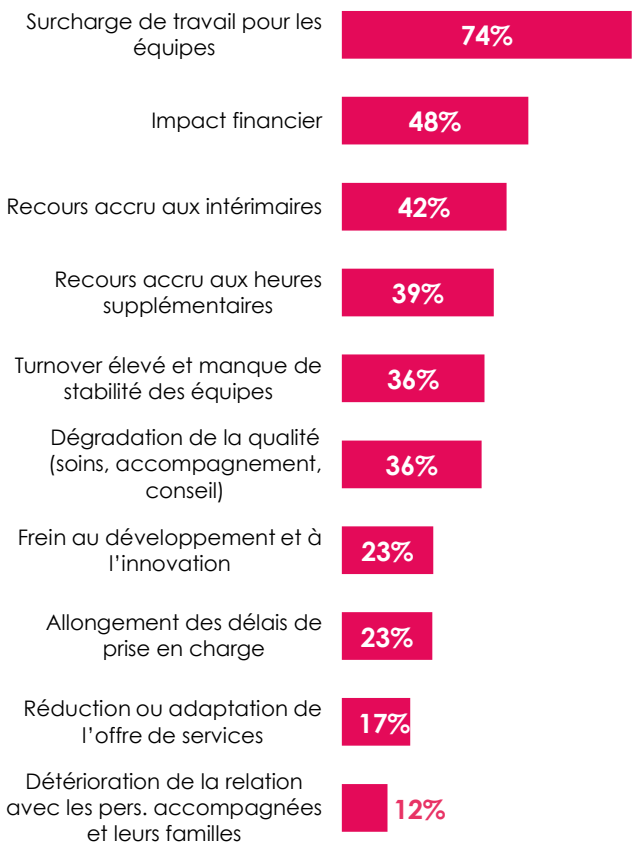
Ce choix de maintien de l'offre de service se fait **aux dépens d'activité d'investissement**, moins prioritaires à court terme. En effet, les difficultés de recrutement freinent les activités de recherche et développement

[14] *OPCO Santé (2025), Les attentes des jeunes en matière d'emploi, Rapport de l'Observatoire des métiers du soin et du lien*

[15] *CNAM, fiches sinistralité 2024 par code APE.*

dans un quart des établissements. Malgré cette priorité donnée à la continuité des soins et à l'accompagnement, 42 % des établissements de la branche SSSMS déplorent une dégradation de leur qualité.

Graphique 11 : Impact des difficultés de recrutement sur les établissements (en % d'établissement)



Source : Baromètre emploi-formation 2025

… Au prix d'un coût humain et financier

Le cumul des difficultés à pourvoir les postes et la volonté de maintien de l'offre de service se traduit directement par une **surcharge de travail** pour les équipes **pour trois-quarts des établissements**. Dans certains cas, cela se matérialise de manière structurée par le recours aux heures supplémentaires pour 36 % des établissements de la branche SSSMS et 50 % des établissements de la branche HP. Dans d'autres, cela impose des contraintes de rythme, voire des glissements de tâches pour pallier des postes non-pourvus. Le rappel des salariés en congé reste une solution de dernier recours, que les structures cherchent au maximum à éviter.

Malgré les tensions, les recrutements et les remplacements des salariés absents continuent, mais au prix d'une **charge financière plus importante** pour les établissements. En effet, plus les tensions sont importantes, plus les processus de recrutement sont longs et donc coûteux. L'intérim est une autre illustration de recrutement plus coûteux. Ce dernier est mobilisé par 46 % des établissements de la branche SSSMS (30 % dans HP).

La surcharge de travail des équipes et le recours à l'intérim induisent un **turnover élevé** : 12 % pour les salariés en CDI, soit un turnover dans la moyenne haute de l'économie. Il s'explique par **des départs** de salariés et l'arrivée régulière de remplaçants. Ces difficultés de recrutement et ce manque de stabilité des équipes ont des implications directes sur l'exposition aux **risques psychosociaux**. En effet, les postes non-pourvus génèrent du stress, voire des glissements de tâches pour les équipes en sous-effectifs. Certains salariés ont aussi le sentiment de perte de sens au travail, quand la qualité de la prise en charge est dégradée par manque de temps. Enfin, le sentiment de manque de reconnaissance et de considération de leurs difficultés opérationnelles peut provoquer du mal-être, voire des départs.

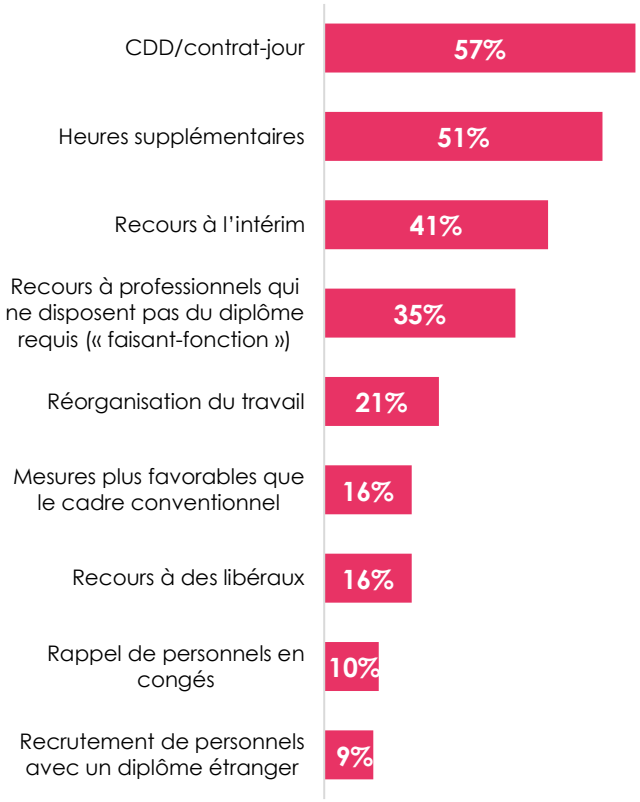
Les associations des SPSTI maintiennent une offre de service de qualité, aux dépens de délais de prise en charge plus longs

Les associations des **services de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI)** font face à des difficultés de recrutement particulièrement fortes, qui interviennent dans un contexte de **profonde mutation de leurs activités**. En raison de la nature de leurs missions, ces tensions n'ont pas les mêmes répercussions. Pour absorber la charge de travail supplémentaire liée aux postes non-pourvus, **les associations s'appuient essentiellement sur les équipes en place**. Trois-quarts d'entre elles déclarent une surcharge de travail pour les équipes, alors que les surcoûts liés aux recrutements et aux remplacements, ainsi que le recours à l'intérim est très limité. Par ailleurs, la moitié des associations décident **d'allonger leurs délais de prise en charge** et un quart d'entre elles freinent leur innovation. Ces orientations ont pour conséquence de limiter la dégradation de la qualité de l'accompagnement et du conseil (18 % des associations) et la réduction de l'offre de service proposé (seules 9 % des associations).

Une complémentarité entre solutions de court terme et démarches structurelles

Une variété de solutions pour s'adapter rapidement au contexte de tensions

Graphique 12 : Solutions adoptées pour faire face aux difficultés de recrutement (en % d'établissement)



Source : Baromètre emploi-formation 2025

Pour faire face aux besoins de court terme, liés aux arrêts de travail, deux stratégies complémentaires sont mises en œuvre. D'une part, les arrêts peuvent être compensés par des **remplacements à durée limitée**. Pour cela, les embauches en CDD, contrat-jour ou en intérim sont très courantes : elles sont choisies par la moitié des établissements. Alors que l'intérim était plébiscité lors de la crise sanitaire pour répondre à l'urgence de la situation, il est désormais en repli, au profit des CDD, une solution moins coûteuse. D'autre part, les établissements s'appuient aussi sur leurs salariés en comblant ces besoins grâce à des **heures supplémentaires**.

Pour pallier la pénurie de candidat pour les **recrutements de plus long terme**, les établissements recourent à des **profils et à des formes d'emploi diverses**. Le recours à des professionnels qui ne disposent pas du diplôme requis (« faisant-fonction ») se développe : 35 % des établissements déclarent y avoir recours, contre seulement 20 % en 2021. Les établissements font aussi appel à des libéraux ou du personnel avec un diplôme étranger.

Les **associations des SPSTI** se démarquent des autres branches par les solutions adoptées. Elles ont davantage recours à ces **diplômés de l'étranger** : près de la moitié des établissements en recrute. Par ailleurs, elles sont plus nombreuses à **repenser leur organisation** du travail pour faire face aux tensions (43 %), et cela notamment en raison du contexte de mutation de leurs activités.

Enfin, certains établissements misent sur la fidélisation de leurs salariés pour limiter leurs besoins de recrutement. Pour ce faire, ils mettent en place des **mesures plus favorables que le cadre conventionnel** (rémunération, primes, congés…). Les établissements de l'**hospitalisation privée** sont plus nombreux à déclarer mettre en place ces mesures : 25 % des établissements contre 16 % sur l'ensemble des branches.

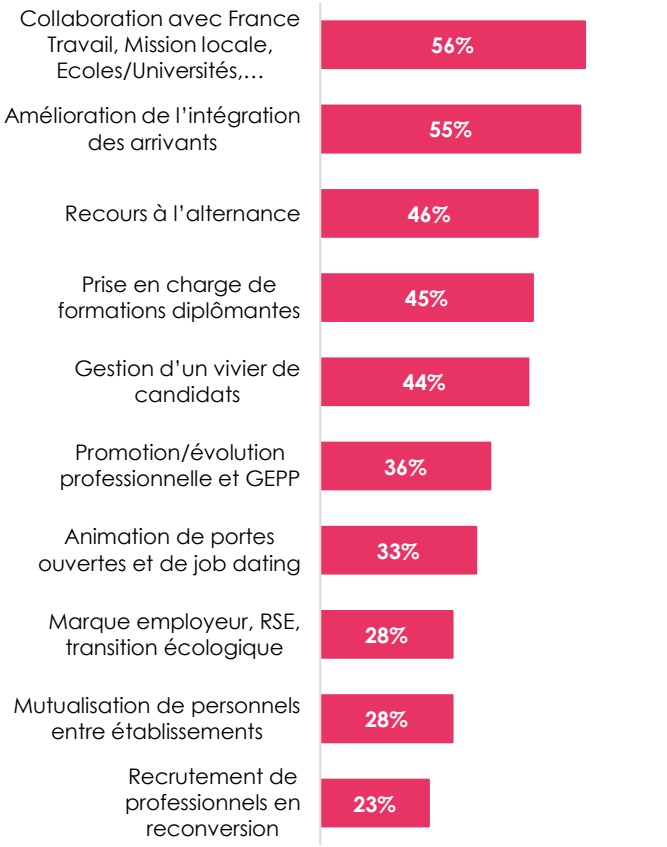
Des stratégies RH qui se structurent pour répondre durablement aux tensions

En complément de solution de court terme, les établissements élaborent des stratégies RH de plus long terme, qui s'appuient sur une **multiplication de démarches plus structurelles**.

Tout d'abord, les établissements sont nombreux à chercher à accroitre **leur visibilité** dans l'écosystème de l'emploi local. Pour cela, plus de la moitié d'entre eux **collabore avec des acteurs locaux de l'emploi** : France Travail, des missions locales, des écoles ou des universités ou encore des établissements de recherche. Des initiatives pour favoriser les **échanges directs entre candidats potentiels et structures** sont aussi mises en place : gestion d'un vivier de candidats (candidatures spontanées…) et animation de portes ouvertes ou de *job dating*.

Ensuite, les structures ont **pris conscience de l'importance de la fidélisation** des salariés en poste. Les démarches dans ce sens se sont démocratisées depuis 2021. 55 % des structures travaillent à l'amélioration de l'**intégration** des arrivants contre seulement 34 % en 2021. De même, la prise en charge de **formations diplômantes** se développe : 45 % des établissements contre 38 % en 2021. Par ailleurs, un établissement sur trois a formalisé une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (**GEPP**) avec une structuration des promotions et des évolutions professionnelles.

Graphique 13 : Démarches mises en œuvre pour faire face aux difficultés de recrutement (en % d'établissement)



Source : Baromètre emploi-formation 2025

Enfin, les structures cherchent à élargir leur vivier de candidats en **attirant, notamment de nouveaux profils**. Elles diversifient leurs recrutements en embauchant davantage d'**alternants** - le nombre de contrats d'alternance a doublé par rapport à 2021 -, en mutualisant du personnel entre établissements et en recrutant des professionnels en **reconversion**. Elles travaillent aussi sur leur image en construisant une **marque employeur**, une politique RSE et en se saisissant du sujet de la transition écologique.

Agir sur les tensions de recrutement : l'OPCO Santé et les branches professionnelles en action

Des politiques de branches ambitieuses en faveur de la réduction des tensions

Face aux difficultés de recrutement du secteur, l'ensemble des branches professionnelles de l'OPCO a décidé de donner une **priorité forte à la qualification**. Cette stratégie permet d'élargir les viviers de recrutement, de favoriser les **reconversions** professionnelles et les **évolutions professionnelles** des salariés. Concrètement, cela se traduit par un **fléchage massif des fonds** mutualisés de branche vers les actions de formation qualifiantes : 66 % dans la branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS), 80 % dans la branche de l'hospitalisation privée (HP) et 48 % dans la branche des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)[16]. La consommation intégrale de ces enveloppes en 2025 confirme que les **établissements se saisissent pleinement de ces opportunités** de financement et considèrent, eux aussi, la qualification comme un levier central pour faire face aux tensions.

En complément, les branches HP et SSSMS ont opté pour des **niveaux de prises** en charge des **formations qualifiantes** permettant de couvrir l'ensemble des frais, **sans reste à charge** sur la majorité des diplômes du secteur. Concernant le diplôme d'état d'infirmier, particulièrement long et donc coûteux, à défaut de pouvoir le prendre en charge en totalité, la branche HP lui consacre un niveau de prise en charge plus élevé de 70 000 € par diplôme, permettant ainsi de couvrir 60 % de son coût. Ces prises en charge intègrent les frais pédagogiques, les frais annexes ainsi que le maintien de la rémunération du salarié.

Enfin, la **branche HP** agit également sur un autre déterminant des tensions : la **qualité de vie au travail** (QVT) et la **prévention des risques professionnels**. Ainsi, entre 2021 et 2025, elle a fléché l'ensemble ses fonds dédiés à la professionnalisation vers ces deux thématiques[17]. Les établissements se sont largement saisis de ces opportunités de financement. Sur la période 2024-2025, plus de 5 500 salariés ont ainsi été formés à la prévention des risques professionnels et plus de 3 400 à la qualité de vie au travail. Ces résultats illustrent l'importance accordée par les employeurs à

[16] *Financements fléchés sur les 3 axes dédiés aux formations d'infirmiers en santé au travail, de collaborateurs médecins et de médecins PAE et d'assistants de service de santé au travail.*

[17] *Depuis 2025, trois nouvelles thématiques ont été ajoutés : les transitions écologiques et numériques et l'intelligence artificielle.*

la prévention comme levier d'attractivité, de fidélisation et de maintien dans l'emploi. En complément, un accord de branche sur la prévention des risques ergonomiques a été signé en 2025[18].

L'OPCO Santé : acteur clé de promotion pour promouvoir les métiers et accompagner les établissements face aux tensions

En complément des actions des branches professionnelles, l'OPCO Santé organise des **campagnes de promotion** du secteur sur les réseaux sociaux, dans les transports en commun et à travers des événements tels que **les grands rendez-vous de l'attractivité.**

L'OPCO Santé noue aussi de **nombreux partenariats**, aux niveaux national et régional, visant à élargir les viviers de recrutement et à promouvoir les métiers, à l'image du **Quiz de la Santé** et de l'opération **« Du Stade vers l'emploi »** avec France Travail. D'autres projets partenariaux visent à renforcer l'attractivité du secteur et à professionnaliser les pratiques RH : comme **l'expérimentation** conduite dans les **Hauts-de-France** autour de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** ou bien la **formation-action** déployée en **Auvergne Rhône-Alpes** en partenariat avec l'ARS et l'ARACT[19]. L'OPCO Santé soutient également le **développement de la qualification et la sécurisation des parcours professionnels** par exemple à travers le projet **CARE-SKILLS** en **région Sud-Est**, qui associe VAE et AFEST[20] pour favoriser l'accès aux diplômes d'État et fidéliser les salariés, en partenariat avec l'ARS et la DREETS PACA[21]. Au niveau national, les partenariats conclus avec l'ANACT et la CNSA[22] permettent de compléter ces actions en favorisant **les démarches d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, la prévention de l'usure professionnelle** et le **financement de parcours de qualification**.

Enfin, l'OPCO Santé propose une **offre de service** riche à ses adhérents pour les accompagner face aux tensions. Plusieurs parcours sont proposés dont :

- « **Ensemble on recrute autrement** » aborde un ensemble de thématiques visant à fidéliser les salariés : marque employeur, recours à l'alternance, accueil des nouveaux salariés…
- « **Ensemble on enrichit nos pratiques RH** » traite de l'accompagnement à la construction de parcours professionnels et à la montée en compétences des salariés : action de formation en situation de travail (AFEST), entretien professionnel, plan de développement des compétences…
- « **Ensemble on agit pour mieux vivre au travail** » s'intéresse à la QVCT, la prévention des risques psychosociaux et de l'usure professionnelle, ainsi qu'aux pratiques RH et managériales.

Ces parcours sont conçus pour s'adapter au **niveau de maturité** de l'établissement. Ils sont constitués de webinaires, de ressources digitales, d'ateliers méthodologiques, de formations plus structurées, et même d'**accompagnements sur-mesure** grâce à la solution RH+. Enfin, afin de garantir une offre de qualité, un **conseiller** accompagne l'adhérent tout au long de son parcours pour lui proposer un **parcours au plus proche de ses besoins**.

L'OPCO Santé est donc un acteur clé dans la gestion des difficultés de recrutement du secteur : il agit à tous les niveaux de la filière pour valoriser les métiers, sécuriser les parcours professionnels et accompagner les adhérents face aux tensions.

Pour en savoir plus sur ces actions, consulter le site de l'OPCO Santé : www.opco-sante.fr ou prenez rendez-vous avec votre conseiller OPCO Santé.

[18] *Accord du 4 février 2025 relatif aux métiers les plus exposés à des risques ergonomiques prévus à l'article L. 4163-2-1 du Code du travail, texte attaché à la CCN de l'hospitalisation privée.*

[19] *ARS : Agence régionale de la santé ; ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail.*

[20] *VAE : Validation des acquis de l'expérience ; AFEST : Action de formation en situation de travail.*

[21] *DREETS : Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités*

[22] *ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ; CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.*

BIBLIOGRAPHIE

- DREES (2025), « L'enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions de santé »
- DREES (2025), « L'enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions sociales »
- France Travail (2026), « Besoin de Main d'œuvre (BMO) »
- OPCO Santé (2023), Baromètre emploi-formation 2022, Rapport de résultats & enseignements nationaux
- OPCO Santé (2026), Baromètre emploi-formation 2025, Rapport de résultats & enseignements nationaux
- OPCO Santé (2025), Les attentes des jeunes en matière d'emploi dans l'hospitalisation privée
- V. Ducatel, P. Villedieu, F. Chartier, F. Laine (2026), « Les tensions sur le marché du travail en 2024 - En repli après un niveau record », DARES Résultats, n°5

Observatoire des métiers du soin et du lien

OPCO SANTÉ

Nous suivre

www.opco-sante.fr/l-observatoire/

Abonnez-vous à la newsletter Perspectives