



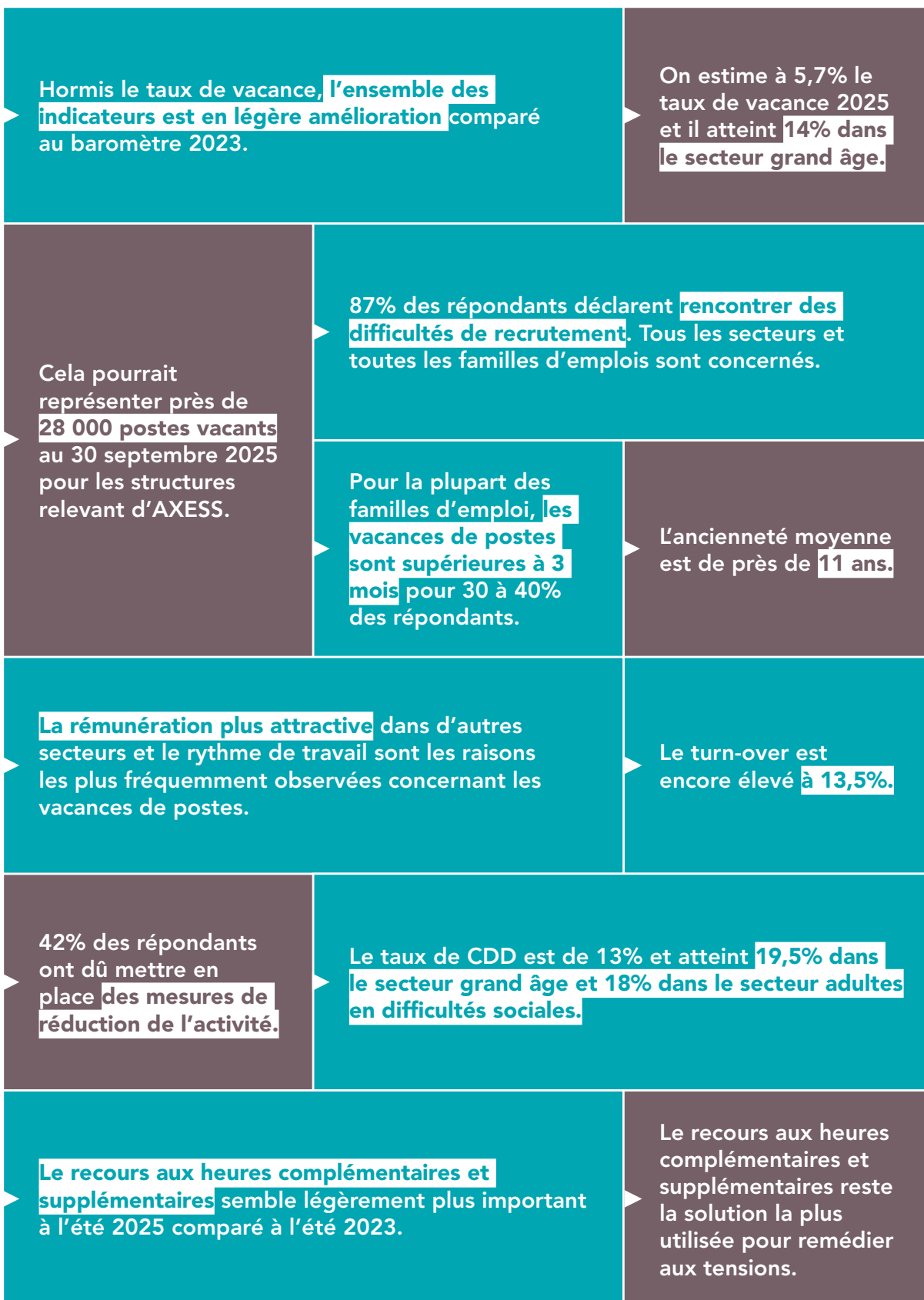
Restitution du baromètre RH

2025

AXESS

Employeurs santé social

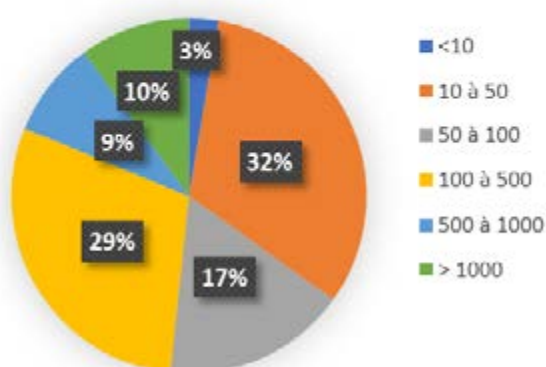
Résumé



Enquête et caractéristiques de l'échantillon

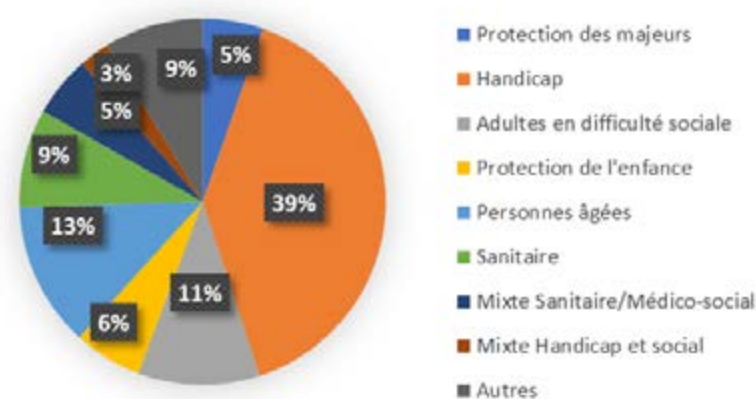
AXESS a mené une enquête du 17 octobre au 30 novembre 2025. L'ensemble des adhérents de Nexem et de la FEHAP a été sollicité. 149 répondants représentant près de 60 000 salariés (environ 8,5% des salariés relevant d'AXESS) ont répondu au questionnaire. Les répondants sont des structures de toutes tailles et de tout secteur d'activité (Graphique 1 et Graphique 2). Environ un tiers des répondants (52) ont participé au deux derniers baromètre (2023 et 2025).

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS EN FONCTION DE LA TAILLE



Graphique 1

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

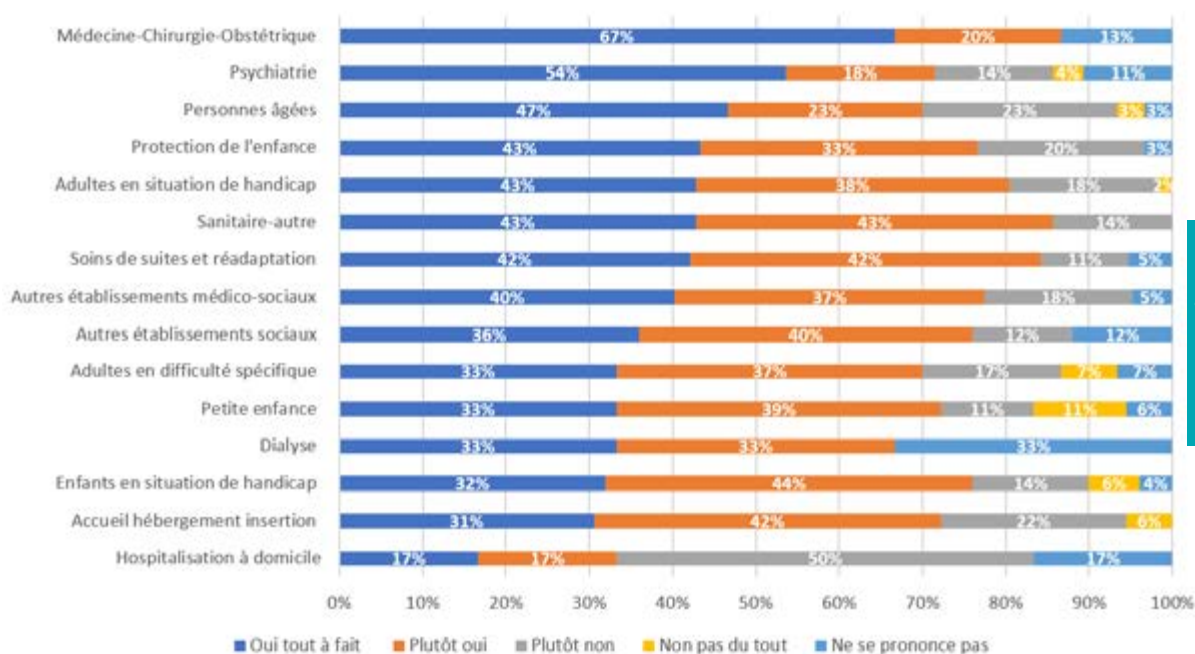


Graphique 2

Recrutement et vacances de poste

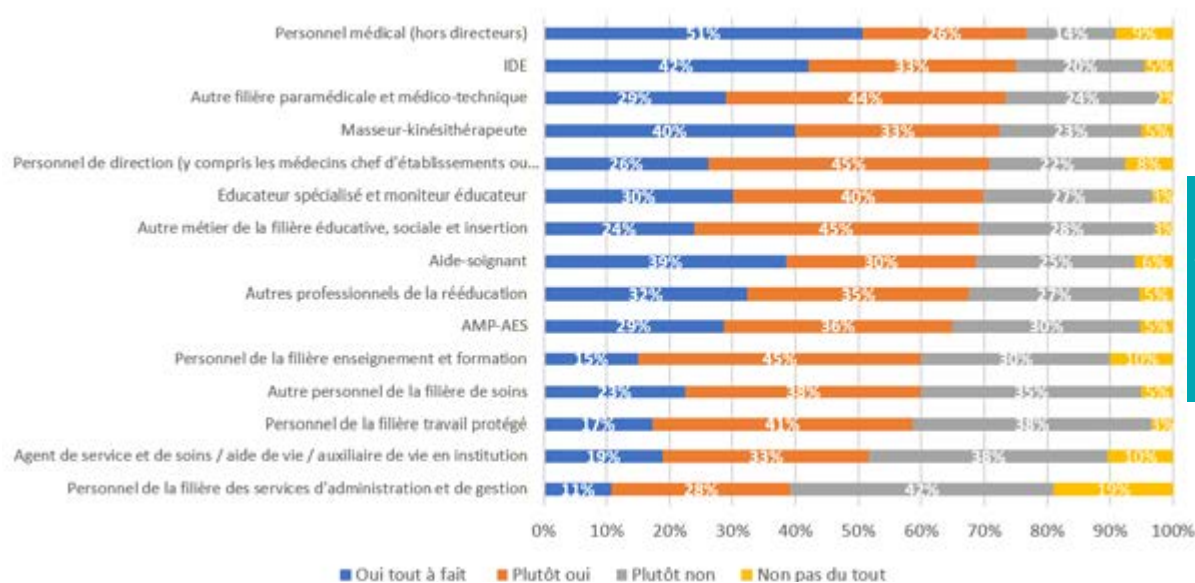
Une très grande majorité des répondants (près de 87%) déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement sur les 9 premiers mois de l'année. C'est légèrement moins qu'en 2023 (92%), mais cela demeure de l'ordre de neuf répondants sur dix. Quel que soit le secteur, une majorité des répondants indiquent que **la situation s'est dégradée** depuis fin 2024, à l'exception de l'hospitalisation à domicile (Graphique 3). Les difficultés augmentent donc encore, s'aggravant par rapport à l'édition de 2023, qui faisait elle-même le constat de difficultés plus importantes qu'en 2021. Toutes les familles d'emplois sont concernées avec un impact plus important pour les personnels médicaux et paramédicaux, IDE, masseur-kinésithérapeutes notamment (Graphique 4).

AGGRAVATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR



Graphique 3

AGGRAVATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE D'EMPLOIS



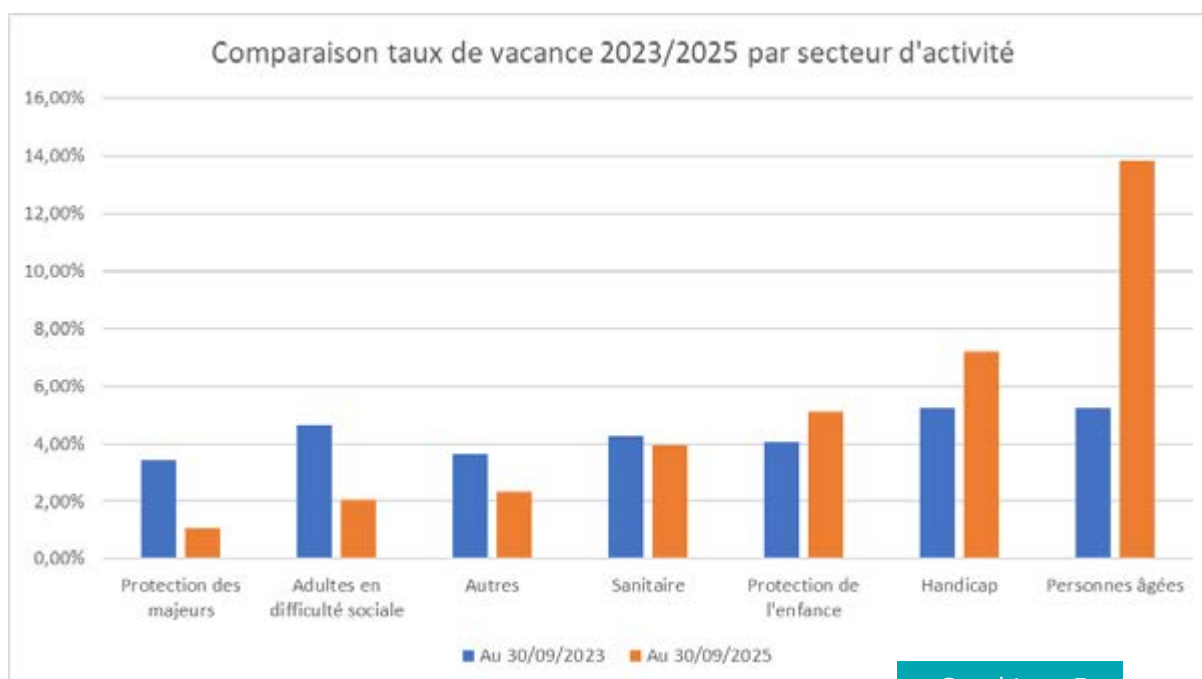
Graphique 4

En cohérence avec la poursuite de la dégradation des recrutements depuis plusieurs années, le taux de vacance moyen remonté par les répondants est de 5,7% contre 4,4% en 2023. En rapportant ce taux de vacance à l'ensemble des salariés relevant d'AXESS, cela pourrait représenter près de 28 000 postes vacants au 30 septembre 2025. Avec respectivement 14% et 7%, les secteurs personnes âgées et handicap semblent particulièrement touchés (Graphique 5). Globalement les taux de vacances ont augmenté dans les secteurs personnes âgées, handicap et protection de l'enfance depuis 2023. Cependant, 71% des répondants communs aux deux enquêtes indiquent une diminution du taux de vacance en 2023 et 2025 avec un taux de moyen de 6% en 2025 contre 7,6% en 2023. Par ailleurs, le nombre de répondants dans le champ des personnes âgées est faible (19 répondants), le chiffre pour ce secteur est donc fragile.

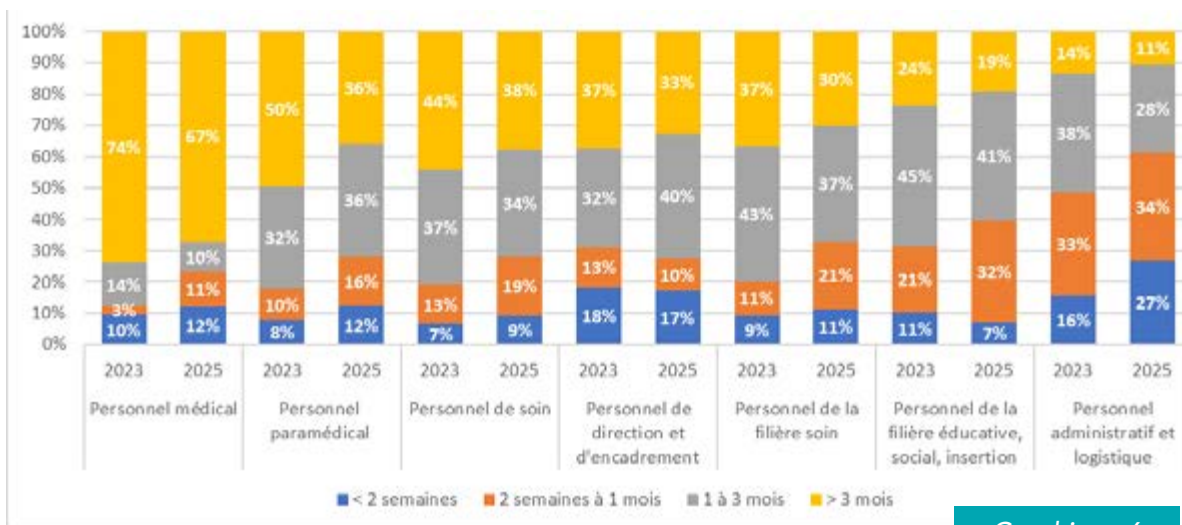
Comparé à 2023, les durées de vacances de postes semblent dans l'ensemble légèrement moins longues pour toutes les familles de personnel. Cependant, **hormis pour le personnel administratif et logistique et le personnel de la filière éducative, la durée des vacances de postes demeure relativement longue avec 30 % à 40 % des répondants indiquant des durées supérieures à 3 mois.** Cette proportion atteint 67% des répondants pour le personnel médical (Graphique 6).

Comme en 2023, la rémunération plus attractive dans d'autres secteurs et le rythme de travail sont les raisons les plus fréquemment observées concernant les vacances de postes (Graphique 7).

COMPARAISON TAUX DE VACANCE 2023/2024 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

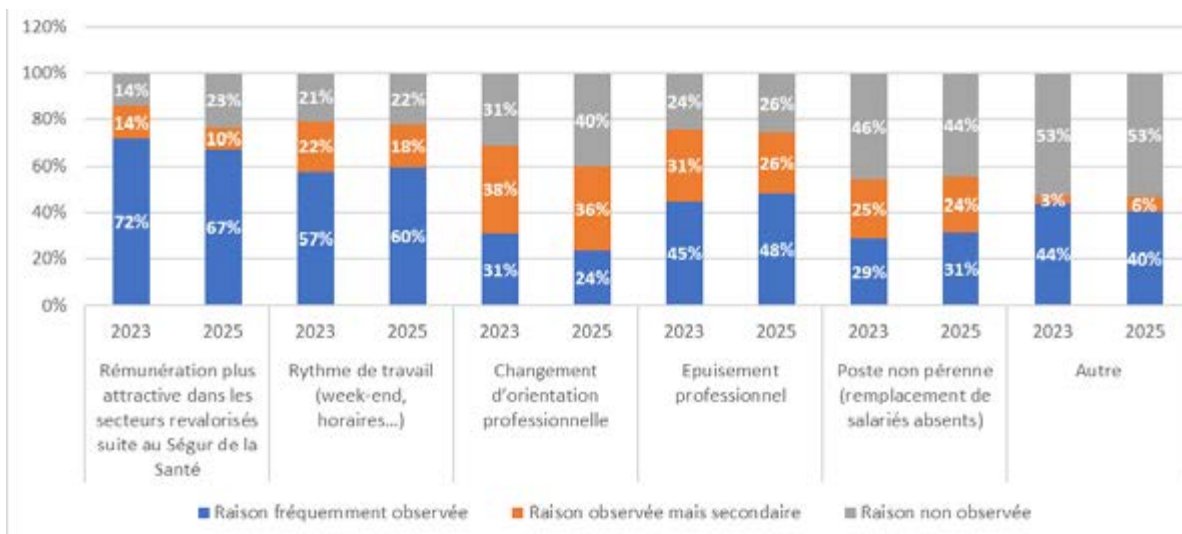


COMPARAISON DES DURÉES DE VACANCES DE POSTE 2023/2025 PAR FAMILLE DE PERSONNEL



Graphique 6

RAISONS PRINCIPALES DES VACANCES - COMPARAISON 2023/2025

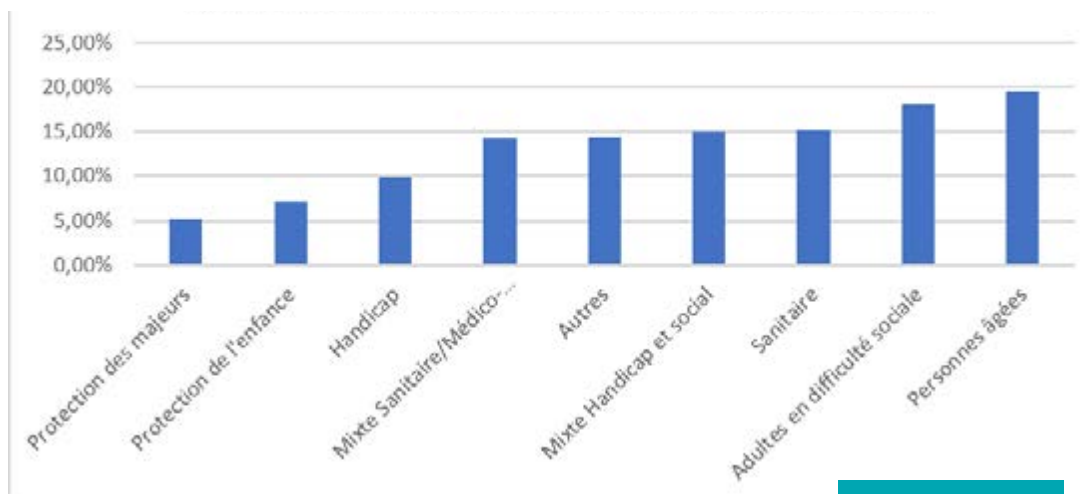


Graphique 7

CDD

Calculable pour la première fois lors de ce baromètre, le taux de CDD moyen au 30/09/2025 est de près de 13%. A titre de comparaison, le taux de CDD moyen du secteur sanitaire et social est de 10,6%. Il est élevé dans tous les secteurs mais plus particulièrement dans le secteur personnes âgées (19,5%) et le secteur adultes en difficultés sociales (18%) (Graphique 8).

TAUX DE CDD AU 30/09/25 SUIVANT LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

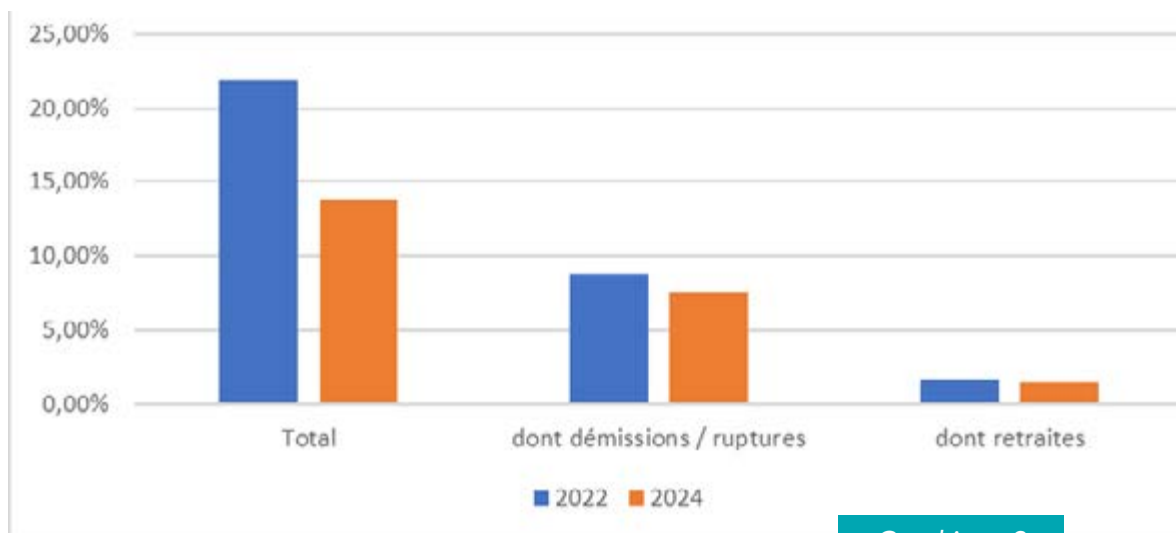


Graphique 8

Ancienneté et turn-over

L'ancienneté moyenne est de 10,66 ans. Elle a augmenté de près de 16% depuis le baromètre 2023 (9,2 ans). Comparé à 2022, le turnover a fortement baissé (Graphique 9). Il est de 13,5% en 2024 contre 21,4% en 2022. Pour les répondants communs aux deux baromètres, la baisse est moindre (17,1% contre 18,7%). La part due aux départs à la retraite reste stable (1,5% en 2024 contre 1,7% en 2022). Les démissions et ruptures conventionnelles ont diminué (7,5% contre 8,8%).

COMPARAISON TURNOVER 2022/2024



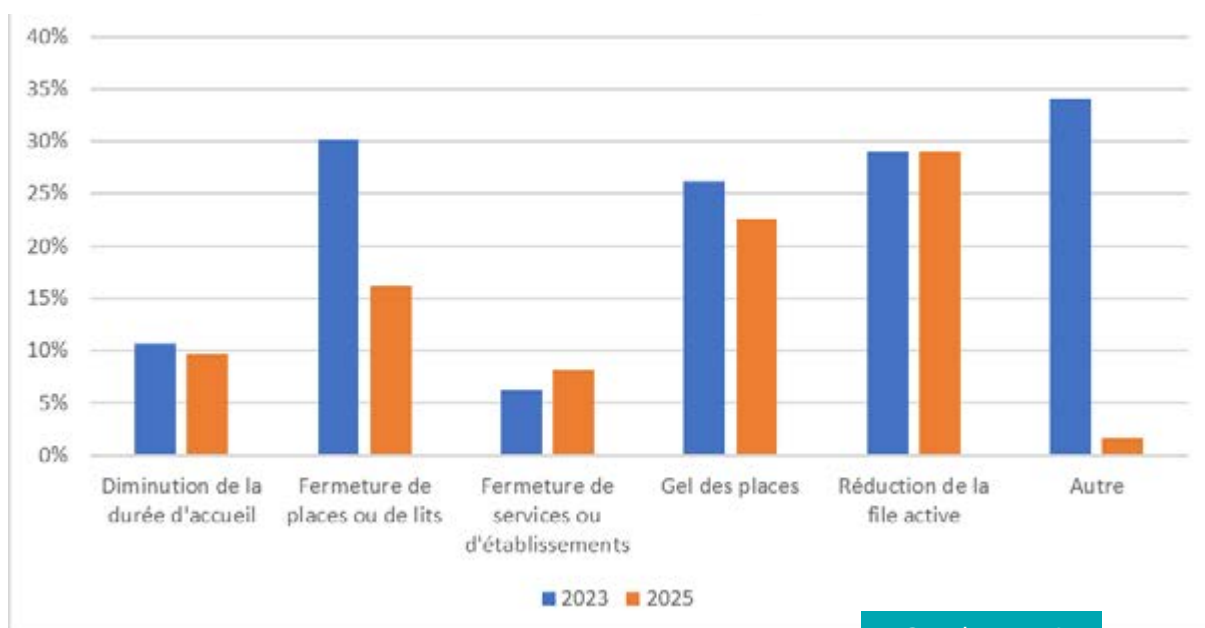
Graphique 9

Les réorganisations de l'activité liées à la vacance

En réponse aux difficultés concernant les ressources humaines, près de 42% des répondants ont mis en place une ou plusieurs mesures de réorganisation de l'activité. Certains ont réduit leur activité en réduisant leur file active (29% des réponses) ou en gelant des places (23%). Comparé à 2023, la proportion de fermeture de places ou de lits a drastiquement baissé (16% contre 30%) tandis que les fermetures de services ou d'établissements ont légèrement augmenté (Graphique 10). Les réponses dépendent de la composition de l'échantillon, les services vont plutôt parler de gel de places et réduction de file active tandis que les établissements évoquent des fermetures de places. D'autres répondants ont réussi à maintenir l'activité en recourant à des bénévoles ou en adaptant les journées autour des besoins essentiels.

18 répondants ont indiqué la durée de la fermeture. 72% déclarent une durée de plus d'un mois.

MESURES DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ COMPARAISON 2023/2025



Graphique 10

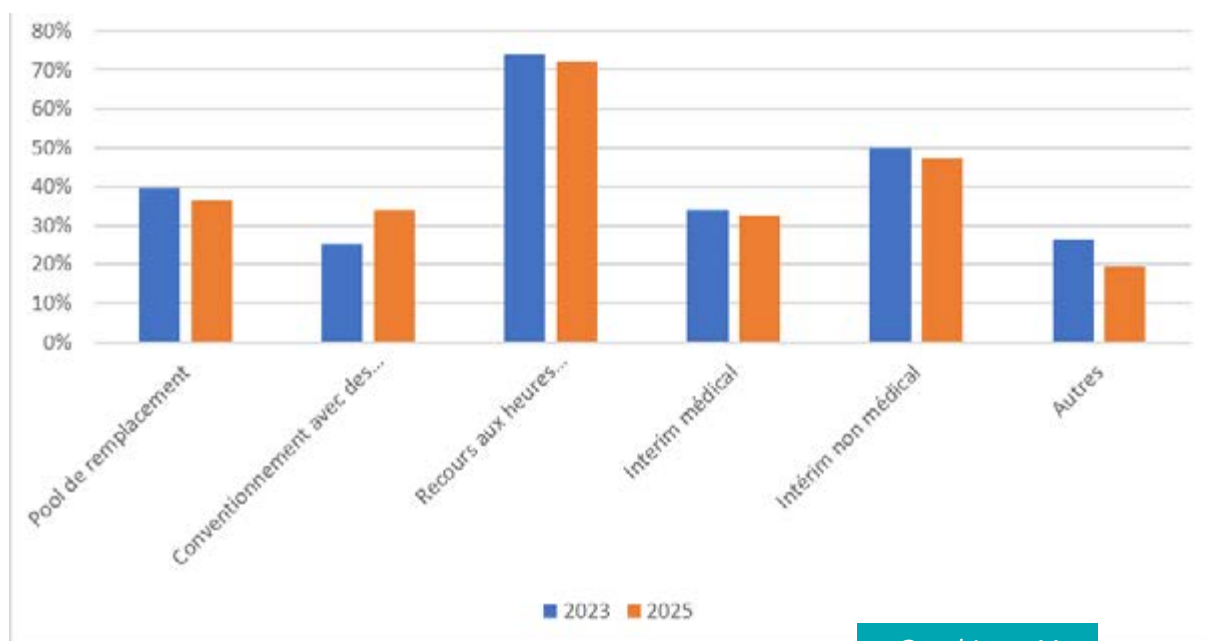
Les stratégies RH pour remédier aux tensions

Les solutions RH utilisées pour remédier aux tensions sont identiques à celles de 2023 dans des proportions proches. **Le recours aux heures complémentaires et supplémentaires reste la solution mise en place le plus souvent** suivi par le recours à l'interim ou à un pool de remplaçants (Graphique 11). La solution de conventionnement avec des libéraux est en progression comparée à 2023. D'autres solutions telles que l'utilisation de plateforme type Hublo, l'ouverture de postes en alternance, les associations intermédiaires, l'interim coopératif ou les groupements d'employeurs sont aussi utilisées par certains répondants.

Afin de remédier aux tensions, certains répondants mettent en place des solutions afin d'améliorer l'attractivité de leur structure :

- Primes à l'embauche, primes à la cooptation
- Mobilité interne
- Accord spécifique d'attractivité salariale
- Renforcement de l'accueil de stagiaires
- Action QVCT

STRATÉGIE RH MISE EN PLACE - COMPARAISON 2023/2025



Graphique 11

Focus été 2025

Sur les 56 répondants ayant indiqué le volume d'heures complémentaires et supplémentaires réalisées en juillet-août 2025, 1 sur 2 déclarent avoir dépensé au moins 21% du total d'heures supplémentaires et complémentaires dépensées sur l'année 2024. Pour 1 sur 4, c'est près de 43%. C'est légèrement plus élevé que lors du baromètre 2024 (20% et 37%).

46% des répondants ont déclaré avoir employé des étudiants en fin de cursus en attente d'être diplômé sur l'été. C'est légèrement moins que lors du baromètre 2023 (49%).



3 rue au Maire – 75003 Paris

contact@AXESS-asso.fr