



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

Le visage de nos actions

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

Le visage de nos actions

Rédaction : OPCO Santé

Conception, réalisation : belazar

Crédits photo :

Thomas Béhuret

Julie Bourges

Damien Grenon

Jean-Marie Heidinger

Gaëlle Magder

Joseph Melin

Getty Images

Shutterstock

DR

Couverture :

© Getty Images

© Joseph Melin, extrait d'un reportage

photo réalisé chez un adhérent, à l'Ehpad

« La Tranquillité » à Pins-Justaret (Haute-Garonne).

**Nous remercions sincèrement l'ensemble
des contributeurs de cette édition 2021
du rapport d'activité de l'OPCO Santé.**

Ce rapport met en lumière les engagements
de femmes et d'hommes s'appuyant sur
des compétences plurielles pour soutenir
un objectif commun : **la promotion et la
valorisation de métiers porteurs de valeurs.**

Merci aux acteurs et partenaires pour leur
soutien, leurs témoignages et leurs actions
quotidiennes au service des objectifs
et ambitions de l'OPCO Santé.

SOMMAIRE

FAITS MARQUANTS p.6

GOVERNANCE p.8

ÉDITOS

Franck Monfort & Jean-Pierre Mercier,
Président & Vice-président
de l'OPCO Santé p.10

Jean-Pierre Delfino,
Directeur général de l'OPCO Santé p.13

PLAN DE RELANCE p.14

ALTERNANCE p.18

TPE-PME p.22

POLITIQUE HANDICAP p.26

APPUI AUX BRANCHES p.30

MODÈLE ÉCONOMIQUE p.40

CHIFFRES CLÉS p.44



2021 est marqué par un redémarrage dans l'écosystème de la formation professionnelle, et la poursuite pour l'OPCO Santé de ses missions de promotion et d'accompagnement des publics notamment ceux fragilisés.

C'est aussi à l'interne une année de transformations importantes dans les suites de la réforme pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » afin d'évoluer vers un modèle économique agile, performant, prêt à répondre aux enjeux et aux mutations profondes dans le périmètre du champ sanitaire, social et médico-social.

Ce rapport d'activité met en lumière l'ensemble des parties prenantes qui concourent au bon fonctionnement de ce secteur : les professionnels de la santé, du soin et de l'accompagnement. Et derrière ces acteurs au premier plan, celles et ceux qui œuvrent au déploiement des politiques emploi-formation, les équipes de l'OPCO Santé, les adhérents, les partenaires, les acteurs institutionnels et, enfin, les apprenants. Ces derniers sont les ultimes bénéficiaires des formations, et les contributeurs au bon fonctionnement de la société. La crise sanitaire nous a rappelé à quel point les métiers du champ sanitaire, social et médico-social sont fondamentaux.

C'est cette évidence qui constitue le cœur de ce rapport d'activité, et transparait à travers son titre : le visage de nos actions en 2021.

LES FAITS MARQUANTS



JANVIER

PLAN DE RELANCE DU GOUVERNEMENT
France Relance. Attribution d'un budget de 75 millions d'euros.

AVRIL

SEMAINE DE L'ALTERNANCE



LANCEMENT DE LA PLATEFORME AGORA

JUIN

CRÉATION DE LA SPP* SPSTI**



JUILLET

PUBLICATION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 ET CONFÉRENCE DE PRESSE

Secteur de la santé

OPCO Santé



AOÛT

LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL EST PROMULGUÉE



SEPTEMBRE

EXTENSION DES ACCORDS DE BRANCHE SSSMS* ET SPSTI****



DÉCEMBRE

Baromètre emploi-formation
OBSERVATOIRE DE L'OPCO SANTÉ

JANVIER 2022

LANCEMENT DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

TRANSFERT DE LA COLLECTE À L'URSSAF

RESTITUTION DE L'ÉTUDE
« Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040 ».

SIGNATURE DE L'ACCORD DE BRANCHE
« Formation professionnelle et apprentissage du secteur hospitalisation privée ».

*SPP : section paritaire professionnelle.

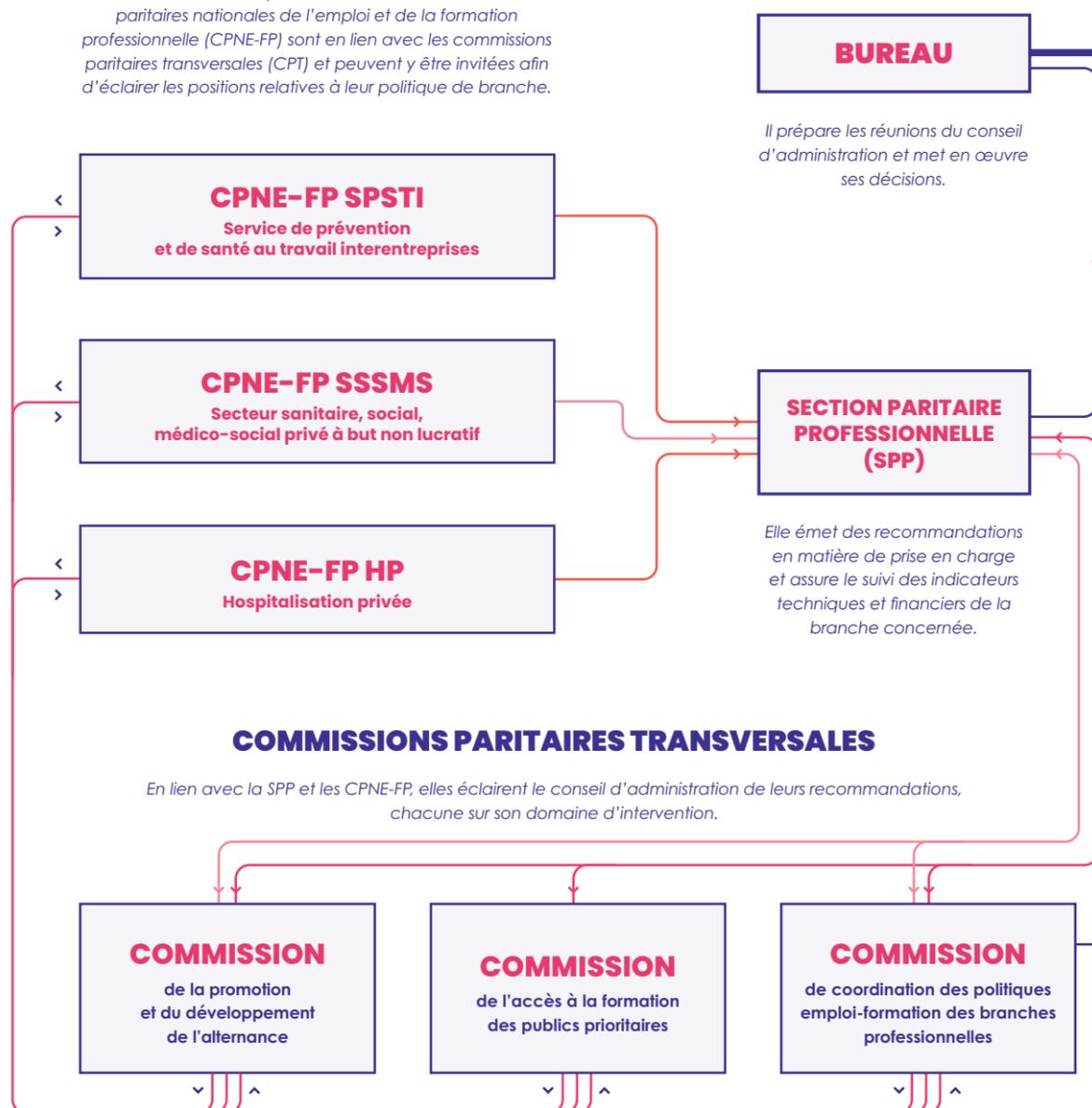
**SPSTI : service de prévention et de santé au travail interentreprises.

***SSMS : secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

NOTRE GOUVERNANCE

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Instances en charge de la promotion de la formation professionnelle en liaison avec les évolutions de l'emploi dans leur branche professionnelle, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) sont en lien avec les commissions paritaires transversales (CPT) et peuvent y être invitées afin d'éclairer les positions relatives à leur politique de branche.



CPNE-FP SPSTI
Service de prévention et de santé au travail interentreprises

CPNE-FP SSSMS
Secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif

CPNE-FP HP
Hospitalisation privée

COMMISSIONS PARITAIRES TRANSVERSALES

En lien avec la SPP et les CPNE-FP, elles éclairent le conseil d'administration de leurs recommandations, chacune sur son domaine d'intervention.

COMMISSION
de la promotion et du développement de l'alternance

Elle émet des recommandations en matière de gestion des prises en charge sur les fonds de l'alternance et suit l'évolution de l'activité de l'apprentissage au sein de l'OPCO Santé.

COMMISSION
de l'accès à la formation des publics prioritaires

Elle émet des recommandations, notamment concernant les publics les plus éloignés de la formation professionnelle : les salariés des TPE-PME, les demandeurs d'emploi et les travailleurs les moins qualifiés.

COMMISSION
de coordination des politiques emploi-formation des branches professionnelles

Elle est un lieu de partage des politiques de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Elle pilote et commande les études de l'Observatoire.

BUREAU
Il prépare les réunions du conseil d'administration et met en œuvre ses décisions.

SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP)
Elle émet des recommandations en matière de prise en charge et assure le suivi des indicateurs techniques et financiers de la branche concernée.

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
Elle approuve les comptes et donne quitus au conseil d'administration.

CONSEIL D'ADMINISTRATION
C'est la seule instance habilitée à prendre des décisions sur la totalité de l'activité de l'OPCO Santé. Il arrête également les comptes.

COMITÉS D'APPUI À LA GESTION INTERNE
Le comité d'audit et de contrôle interne est notamment chargé de suivre le plan d'audit et de contrôle interne. Le comité des recours est chargé, en particulier, d'examiner les recours formulés. Le comité des finances prépare, entre autres travaux, les orientations budgétaires et financières de l'OPCO Santé.

OBSERVATOIRE
Il réalise des études pour l'ensemble des branches.

La volonté des partenaires sociaux de l'OPCO Santé a été de composer une gouvernance favorisant la transversalité, afin de servir au mieux la mission d'intérêt général de l'OPCO Santé, ses engagements et ses interactions avec les branches professionnelles.

Dans la logique portée par la loi « Avenir professionnel », les partenaires ont souhaité mettre en place des instances permettant de créer des lieux de réflexion et d'échange, ainsi qu'une identité interbranche : ainsi sont nées les commissions transversales paritaires. Ils ont également veillé à ménager des espaces de travail et de réflexion sectoriels, au travers des sections paritaires professionnelles.

Les instances de l'OPCO Santé sont paritaires, c'est-à-dire composées à parts égales de membres d'organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs.

Cette représentation paritaire garantit la prise en considération des problématiques emploi-formation et prévention du secteur sanitaire, social et médico-social.

- Les CPNE-FP HP et SPSTI ont été créées en 2021.
- Interactions avec les instances de branche.
- Interactions et réflexion sur les problématiques thématiques et/ou sectorielles.

— Fréquence des interactions entre les instances et les commissions.

FRANCK MONFORT & JEAN-PIERRE MERCIER



© Thomas Béhuret – © Damien Grenon

Franck MONFORT Président de l'OPCO Santé

Jean-Pierre MERCIER Vice-président de l'OPCO Santé

Une fois de plus, en 2021, l'OPCO Santé a su faire preuve d'agilité et d'innovation, tout au long d'une année à nouveau marquée par la crise sanitaire, et par d'extrêmes difficultés rencontrées dans les établissements en matière de recrutement.

Franck Monfort : la mise en œuvre du plan de relance pour la formation des aides-soignants (AS) et des accompagnants éducatifs et sociaux (AES) s'est poursuivie. Et la très forte implantation de l'OPCO Santé dans les territoires nous permet même en 2021 d'être en avance sur les prévisions de réalisation des 2 000 parcours. Des partenariats ont été noués avec les associations Transitions Pro en régions pour permettre notamment des cofinancements sur des parcours d'infirmier diplômé d'État (IDE).

En 2022, une convention nationale devrait venir pérenniser le dispositif. La mise en place de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) avec un cahier des charges national défini paritairement nous a permis d'affiner ce dispositif pour lequel nous étions peu engagés jusqu'alors. Pour le métier d'AS, le taux de retour à l'emploi via ce dispositif atteint 90 % sur certains territoires.

Forts de ces réussites, d'autres cahiers des charges nationaux devraient voir le jour en 2022 pour d'autres métiers dits « en tension ». L'apprentissage dans notre secteur d'activité, fortement soutenu par des mesures gouvernementales, a poursuivi, en 2021, sa progression exponentielle.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCO Santé est pleinement engagé dans la bataille de la qualification mais également dans sa mission de soutien aux branches et plus particulièrement aux CPNE-FP. La mise en place des sections paritaires professionnelles (SPP) au sein de l'OPCO Santé, en 2021, a engendré un espace de dialogue social où chaque organisation syndicale représentative, dans les branches concernées, a sa place pour participer à la construction des décisions paritaires.

Cet édito est également l'occasion pour moi de remercier l'ensemble des salariés de l'OPCO Santé qui œuvrent au quotidien, à tous les niveaux, pour informer, conseiller et accompagner les salariés et les établissements de notre secteur d'activité.

« L'apprentissage dans notre secteur d'activité a poursuivi sa progression exponentielle. »

Les métiers de notre secteur sont porteurs de valeurs fortes. La formation professionnelle prend tout son sens pour affronter ses évolutions majeures.

Jean-Pierre Mercier : la formation professionnelle a toutefois un coût qui requiert un suivi affiné et proche des réalités du terrain. Pour répondre à ces exigences, la mise en place des sections paritaires professionnelles (SPP) constitue un atout primordial.

Elles sont en effet plus étroitement connectées aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de chaque branche, dont celles pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et Hospitalisation privée (HP) créées en 2021 et confortées par les accords conventionnels signés.

« L'OPCO Santé a su mettre en place des outils nécessaires pour accompagner les établissements et leurs salariés. »

Parmi les actions déployées en 2021, nous sommes fiers de celles à destination des travailleurs en situation de handicap, symboliques des valeurs défendues par l'OPCO Santé, notamment dans le cadre des conventions signées avec l'OETH, l'Agefiph et les ministères concernés. Dans le champ de l'alternance, les dispositifs ont été largement soutenus par les aides gouvernementales – la Pro-A en est un exemple – même si l'on peut regretter que les restrictions liées n'aient pas permis de faire bénéficier plus largement les salariés de nos structures.

Nous devons être attentifs aux exigences croissantes du secteur privé de la santé, et agir toujours et encore pour la création de dispositifs adaptés et financés pour les personnels concernés. Demain, notre défi majeur sera de déployer les financements en faveur du développement professionnel continu (DPC) et répondre aux besoins de la recertification.

La lecture de ce rapport permet de saisir la richesse de l'activité de l'OPCO Santé. Ces actions résultent de l'engagement de tous ceux qui ont œuvré dans les différentes instances en leur consacrant beaucoup de temps et de détermination, aidés efficacement par tous les services de l'OPCO Santé sans lesquels cette énergie déployée aurait été vaine.

JEAN-PIERRE DELFINO DIRECTEUR GÉNÉRAL

Après deux années de crise sanitaire qui ont limité les départs en formation des professionnels du sanitaire, du social et du médico-social, 2021 restera l'année de la reprise.

Les données d'activité traduisent ce constat. Avec 519 M€ d'engagements et 574 000 départs en formation, l'OPCO Santé connaît la croissance la plus importante depuis sa création. Le développement de l'apprentissage et la mise en place du plan de relance du Gouvernement en sont les principaux marqueurs, ce dernier ayant déjà permis de financer 1 400 départs en formation d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social.

Ainsi, les dispositifs de l'alternance s'installent durablement comme une des solutions aux fortes tensions de recrutement, mises en lumière depuis le début de la crise sanitaire. Un changement d'échelle s'impose désormais, nous avons identifié près de 30 000 recrutements programmés en 2022. L'OPCO Santé a d'ailleurs poursuivi sa mission de promotion, malgré le contexte, en lançant la deuxième édition de sa Semaine de l'alternance, en distanciel.

Pour accompagner sa croissance, l'OPCO Santé se réorganise et digitalise ses services. Ces solutions seront déployées courant 2023 et se poursuivront en 2024. Elles visent l'amélioration de l'expérience utilisateur, aussi bien pour les actes de gestion dématérialisés que pour l'accès de toutes et tous aux solutions emploi et formation développées par l'OPCO Santé, sous l'impulsion de son conseil d'administration.

Enfin, l'OPCO Santé s'installe dans un modèle économique singulier, dans les suites de la réforme de la formation professionnelle de 2018, et en adéquation avec son périmètre d'activité élargi.

Je vous donne rendez-vous pour partager les premiers résultats de ces actions.



« Pour accompagner sa croissance, l'OPCO Santé se réorganise et digitalise ses services. »

PLAN DE RELANCE

Interview d'Émilie Lecerf, Secrétaire générale de l'OPCO Santé.



« Dans cette mise en œuvre, l'OPCO Santé a su démontrer sa réactivité auprès des entreprises.

© Getty Images - Portrait : © Damien Grenon

Dans le cadre du plan de relance mis en œuvre par l'État début 2021, un budget de 75 M€ a été alloué au secteur du soin et du médico-social.

Le plan de relance a concerné deux qualifications emblématiques : aide-soignant (DEAS) et accompagnant éducatif et social (DEAES).

Le recours à la reconversion ou la promotion par l'alternance, dispositif dit « Pro-A », permettait de formuler **une réponse efficace auprès des établissements** en palliant les besoins urgents de recrutement, tout en favorisant **la sécurisation des parcours** et la **qualification des salariés en poste**.

2 000
parcours ciblés avant
le 31 décembre 2022

34 K€
Montant moyen d'une prise
en charge au coût complet
(formation, frais annexes,
tutorat)

Ce dispositif courant sur 2021-2022 a un impact très positif : il offre en effet une opportunité à des professionnels en poste qui, à leur tour, libèrent des emplois plus facilement accessibles à des personnes peu qualifiées.

Après un an passé dans le secteur, les salariés peuvent dorénavant entrer directement en formation, ce qui augmente les effectifs de professionnels formés tout au long de l'année et **répond en continu aux besoins des établissements en demande**.

La formation continue ouvre également **des perspectives de progression** à des salariés qui connaissent déjà le secteur, ce qui est un gage de stabilité et de poursuite dans les métiers du soin.

Enfin, l'action en direction des demandeurs d'emploi, notamment avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), est une opportunité pour des personnes sans qualification mais attirées par les métiers du soin, de découvrir les conditions d'activité pour **s'engager ensuite dans des parcours de formation en toute connaissance des contraintes et des atouts de ce secteur**.

La pérennisation du plan de relance Pro-A représente clairement un enjeu pour soutenir la dynamique d'emploi.

L'attractivité des métiers demeure un problème majeur des secteurs couverts par l'OPCO Santé, et le Ségur de la santé n'a pas tout résolu. Le plan de relance Pro-A a constitué une réponse au besoin de recruter, avec pour effet de booster les départs en formation, de pourvoir les emplois vacants, et cela en supprimant le reste à charge pour l'employeur.

Ce dernier point a constitué une réponse pertinente. Dans cette mise en œuvre, l'OPCO Santé a su démontrer sa réactivité auprès des entreprises.

LA PRO-A POUR SÉCURISER LE PARCOURS DES SALARIÉS

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite « Pro-A ».

Ce dispositif favorise l'évolution ou la promotion professionnelle des salariés, sécurisant ainsi leur parcours et leur niveau de qualification.

Pour le salarié, c'est la possibilité :

- d'accéder à une formation certifiante sans quitter son entreprise ;
- de favoriser son évolution professionnelle.

Pour l'employeur, c'est la possibilité :

- d'anticiper les conséquences des mutations technologiques et économiques ;
- de former les salariés sur des besoins identifiés ;
- de répondre à des demandes d'évolution de la part des salariés.

Les objectifs de la Pro-A visent donc la sécurisation des parcours, et se distinguent de « l'alternance externe » (apprentissage, professionnalisation), qui vise plutôt à favoriser l'insertion des jeunes et des personnes en reconversion.

Dans le cadre du plan de relance de l'activité, le Gouvernement a alloué au secteur de la santé un budget de 75 M€ pour renforcer le dispositif Pro-A pour 2021-2022.

Ce plan cible exclusivement les emplois cœur de métier présentant de fortes tensions de recrutement : le diplôme d'aide-soignant (DAES) et celui d'accompagnant éducatif et social (DEAES).

Au 31 décembre 2021, il y a eu 1 285 entrées en formation dont plus de 920 pour la qualification d'aide-soignant pour 41 M€ d'engagements.

POUR SUIVRE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au 1^{er} janvier 2021, l'OPCO Santé signait un partenariat avec trois experts du conseil en évolution professionnelle (CEP) – Groupement Évolution, le Réseau EVA/CIBC et Anthéa RH pour la Corse, couvrant ainsi toutes les zones de la métropole.

Dans cette démarche, l'OPCO Santé répond à sa mission de faciliter l'accès à l'information et à la formation aux salariés, en accompagnant au plus près les employeurs dans leur obligation d'informer ces derniers, grâce à une offre de services complète.

Aspect innovant du partenariat, ces experts interviennent directement

via des réunions chez les employeurs adhérents de l'OPCO Santé.

Ils animent également des webinars réguliers sur des thématiques liées au CEP. Outre ce dispositif, ils fournissent des informations détaillées sur le compte personnel de formation (CPF), le projet de transition professionnelle (PTP) et le dispositif démissionnaire.

UN SAS D'ENTRÉE VERS L'ALTERNANCE

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective (POEC) ou individuelle (POEI) est une formation préparatoire avant le recrutement et constitue une étape du parcours d'intégration dans le secteur de la santé.

Ce dispositif répond à deux objectifs complémentaires :

- intégrer des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ;
- préparer un parcours qualifiant fluide.

L'action de formation est mise en place pour faire acquérir au candidat à l'embauche les compétences indispensables. Au travers de ce stage d'immersion, le demandeur d'emploi sélectionné par Pôle emploi et par l'organisme de formation découvre la structure et confirme son choix d'orientation. Depuis 2020, les OPCO peuvent mettre en œuvre ces formations d'adaptation, en articulation avec les agences Pôle emploi.

Concrètement, l'OPCO Santé met en place le parcours en fonction des besoins détectés chez ses adhérents. Puis, les équipes de Pôle emploi prennent le relais sur l'identification du public, notamment, et les formalités administratives.

En 2021, 762 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une POEC pilotée par l'OPCO Santé.

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

Interview de Marie-Luce Rouxel, Directrice déléguée à la formation et du CFA Croix-Rouge.

**« Aujourd'hui,
quatorze métiers
sont accessibles
en apprentissage.**



© Gaëlle Magder - © Julie Bourges

Pour Marie-Luce Rouxel, l'apprentissage est l'un des enjeux majeurs de la formation professionnelle dans le secteur sanitaire, social et médico-social. Échanges sur ce dispositif et sur le partenariat avec l'OPCO Santé.

COMMENT SE POSITIONNE LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE VIS-À-VIS DE L'APPRENTISSAGE ?

Ces dernières années, nous avons apporté une attention particulière au développement de l'apprentissage. C'est un véritable tremplin pour l'insertion professionnelle et une réponse opérationnelle aux enjeux de recrutement dans les métiers du sanitaire, du social et du médico-social. Pour accélérer le développement de l'apprentissage, nous avons créé en 2020 notre centre de formation d'apprentis.

En deux ans, le nombre de contrats signés dans nos instituts a été multiplié par six. Aujourd'hui, 14 métiers sont accessibles en apprentissage, avec une forte demande pour les diplômés d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'ambulancier et d'infirmier.

COMMENT SE DÉROULE LE PARTENARIAT AVEC L'OPCO SANTÉ ?

L'OPCO Santé est notre financeur principal en tant qu'opérateur de compétences, mais c'est aussi l'un de nos plus grands partenaires.

Nous sommes dans une démarche d'écoute mutuelle et de partage continu. L'OPCO Santé finance et accompagne la mise en place des contrats d'apprentissage, mais notre collaboration va beaucoup plus loin. Les appels à projets lancés par l'OPCO Santé nous ont permis d'équiper nos centres avec du matériel de pointe. C'est également grâce à eux que nous avons déployé les préparations opérationnelles à l'emploi (POE), afin de rendre la formation en apprentissage accessible au plus grand nombre.

QUELS SONT VOS PROJETS POUR 2022 ?

En 2022, notre objectif est de continuer à développer l'apprentissage dans le secteur. Toutes les conditions sont réunies : des accords de branche facilitant l'apprentissage dans nos métiers ont été signés. Nous continuons à déployer le CFA de la Croix-Rouge Française et ouvrons des places dans trois nouvelles régions à la rentrée de septembre 2022. Nous proposons également de nouvelles formations en apprentissage.

Cette année, l'un de nos grands axes de travail est d'ouvrir des classes délocalisées au sein de gros établissements ou de pôles d'établissements, dans des zones rurales éloignées. En plus de favoriser l'accès à l'apprentissage hors zones urbaines, cela répondra aux besoins en personnel de ces structures.

SEMAINE DE L'ALTERNANCE

L'ALTERNANCE DÉPLOIE TOUTES SES RESSOURCES



Dans le cadre de sa mission de promotion de l'alternance auprès des jeunes et de leur famille, l'OPCO Santé organise depuis 2020 une semaine entièrement dédiée à l'alternance. La deuxième édition s'est déroulée du 26 au 30 avril 2021, proposant de nombreux dispositifs pour les adhérents et les publics jeunes.

829

inscriptions aux webinars sur l'alternance

DES WEBINARS

Trois webinars étaient proposés durant cette semaine :

- 1 webinar à destination des adhérents pour décrypter les différents contrats d'alternance et les financements possibles ;
- 1 webinar consacré à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour le métier d'aide-soignant ;
- 1 webinar sur l'intégration des jeunes dans le secteur de la santé.

DES INTERVIEWS « D'ACTEURS DE L'ALTERNANCE »

Une série de témoignages en vidéos et podcasts mettait en lumière les besoins rencontrés par des adhérents, les solutions mises en place grâce aux dispositifs d'alternance, le rôle des centres de formation apprentis (CFA), ainsi que l'expérience d'apprentis sur le terrain, qui témoignaient de leur parcours dans les métiers du soin et de l'accompagnement.

DES PAGES DÉDIÉES

Des pages spécifiques à l'alternance offrant de nombreuses ressources étaient diffusées lors de la **Semaine de l'alternance**, et régulièrement mises à jour selon les évolutions légales et dernières actualités de l'OPCO Santé : plaquettes, brochures, tutoriels vidéo, articles ciblés, pages « fiches métiers » pour les jeunes, rubrique questions/réponses, etc.

Découvrez les actions lors de la Semaine de l'alternance >



BILAN

LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

La volonté générale du Gouvernement et des OPCO d'intensifier cette modalité de formation a abouti à une augmentation significative du nombre de contrats d'alternance de près de 18 % en 2021. Décryptage en chiffres de cette année charnière.

LA CONTRAINTÉ DE LA CRISE SANITAIRE

Avec la crise sanitaire, l'enjeu de l'alternance était double : favoriser la reprise de l'activité économique et appuyer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, rendue plus difficile par le contexte sanitaire.

France Relance lançait au cours de l'été 2021 le plan **#1jeune1solution** dont un des volets soutient l'alternance, au travers d'aides financières accordées aux structures ayant signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avant le 30 juin 2022.

UNE HAUSSE TOUJOURS SOUTENUE DES CONTRATS

La volonté des acteurs de l'alternance, dont les OPCO, de soutenir cette modalité de formation, appuyée par le soutien de France Relance, a fait augmenter considérablement le nombre de contrats d'alternance en 2021, notamment dans le secteur de la santé.

On observe une hausse générale du nombre de contrats d'alternance signés en 2021 dans le secteur de la santé :

- 10 679 contrats d'apprentissage ;
- 2 216 contrats de professionnalisation.



12 895

contrats d'alternance dans le secteur de la santé

+55%

de contrats d'apprentissage

+9%

de contrats de professionnalisation

LA FORMATION AU SERVICE DES TPE-PME

Interview de Céline Bravo, Assistante de direction RH et paie,
et d'Alice Zacarin, Directrice d'Ehpad.

Céline Bravo, Assistante de direction RH et paie à l'Ehpad « La Tranquillité », en Haute-Garonne, avait besoin d'un renforcement de compétences RH. Après avoir suivi la formation « Conduire des entretiens d'embauche », elle partage avec nous son expérience.



« La formation m'a apporté une vision plus large de mon poste. »



© Joseph Meïlin

La formation s'étalait sur trois journées, au cours desquelles nous avons étudié toutes les phases du process de recrutement. Comment opérer une présélection de CV, préparer l'entretien, jusqu'au bilan final avec le candidat retenu.

J'ai beaucoup apprécié les ateliers et les mises en situation en petits groupes qui m'ont aidée à monter un parcours de recrutement. Grâce aux autres participants plus seniors que moi, les échanges étaient enrichissants et j'ai beaucoup appris de leur expérience, en plus de la formation en elle-même.

Au-delà du parcours de recrutement, la formation m'a apporté une vision plus large de mon poste, et la notion de l'importance de formaliser les étapes, comme l'accueil de nouveaux arrivants, structurer le moment d'arrivée ou encore prévoir un temps d'immersion...
J'ai pu repartir avec des outils opérationnels.

Ce sont des étapes cruciales pour favoriser l'envie de rester, et cela passe par une intégration bien construite qui fournit les bases nécessaires à la prise de poste.

Alice Zacarin, Directrice de l'Ehpad « La Tranquillité », nous répond sur les problématiques rencontrées dans son établissement et la façon dont la formation contribue à améliorer l'organisation.

Comme la plupart des établissements, nous rencontrons des tensions de recrutement conséquentes. Nous avons beaucoup de jeunes qui arrivent et repartent au bout de quelques mois.

Je pense qu'il y a un vrai enjeu autour des valeurs du travail et aussi sur le regard porté sur nos métiers, mis à mal ces dernières années.

Le problème majeur, pour nous, est de retenir nos salariés. Pour moi, les formations représentent une vraie opportunité de fidéliser les équipes. Souvent, on peut être frileux à l'idée d'investir dans les formations.

C'est effectivement du temps passé, des financements... Et rien ne garantit que les salariés restent par la suite.

Pourtant, faire monter en compétence les salariés peut être un levier de fidélisation.

Cela peut contribuer à la qualité de vie au travail et faire que le salarié ait envie de rester. Donc sur ce point, l'accès à ces formations aide vraiment.

Plus spécifiquement sur la formation RH qu'a suivie Céline, c'est un vrai avantage pour l'organisation générale car elle est à présent plus autonome sur cet aspect de son travail.

Et par ailleurs, cela me laisse plus de temps à consacrer au développement de partenariats, à la recherche de financements, à tisser ou renforcer les liens au niveau territorial.

« Pour moi, les formations représentent une vraie opportunité de fidéliser les équipes. »



© Joseph Meïlin

L'Ehpad emploie

47 salariés
et accueille **80** résidents,
à Pins-Justaret (31)



TPE-PME

7 308

ENTREPRISES

de moins de 50 salariés, dont 3 785 de moins de 10 salariés, sont adhérentes de l'OPCO Santé.

Ces structures sont présentes sur l'ensemble du territoire pour soutenir les plus fragiles, notamment les personnes âgées, mais aussi les adultes et familles en difficulté sociale. Elles sont **des acteurs clés du tissu économique local.**

MISSION

L'ACCOMPAGNEMENT DES TPE-PME : UN ENJEU MAJEUR DU SECTEUR DE LA SANTÉ

Si ces entreprises et associations de petite taille sont souvent plus fragiles que les autres, elles sont pourtant essentielles aux secteurs du soin et de l'accompagnement.

Ils manquent souvent de moyens sur le plan de leurs ressources humaines et pourtant, leurs besoins en formation sont extrêmement importants.

C'est pourquoi l'OPCO Santé s'engage à les accompagner avec des solutions et des prestations sur mesure.

À travers ses 25 délégations régionales et la force de son réseau, l'OPCO Santé offre **un service de proximité** et déploie **des solutions dédiées aux problématiques RH des TPE-PME.**

1

instance paritaire de pilotage dédiée aux publics prioritaires comme les TPE-PME

TRANSITION RSE

« Transition RSE a été une bulle d'oxygène dans un quotidien où de nouveaux problèmes liés à la crise sanitaire émergeaient tous les jours. »

^
Claudy Guillon,
 Directeur de l'Association Tutélaire du Gers (moins de 50 salariés).

UNE « FORMATION ACTION » À DESTINATION DES TPE-PME

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) regroupe les enjeux sociaux, environnementaux, éthiques et économiques de la structure.

L'OPCO Santé a conçu en Occitanie la solution **Transition RSE** pour que les TPE-PME soient en mesure de réaliser elles-mêmes leur diagnostic RSE. « Auparavant, je voyais surtout la RSE sous sa dimension matérielle », explique Claudy Guillon. « Le diagnostic m'a permis d'en élargir ma vision et de l'appréhender sous le prisme des pratiques managériales, par exemple. »

Cette action innovante a été conçue par l'OPCO Santé Occitanie grâce au soutien de la DREETS* Occitanie.

Le dispositif a pour finalité la création de solutions : « J'ai mis en place des actions qui ont réduit l'empreinte écologique de l'association et amélioré les conditions de travail des salariés », continue-t-il. « Parmi elles, il y a l'isolation de nos bâtiments ou l'intervention d'un ergonome qui nous a aidés à améliorer les postes de travail. »

* DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (anciennement DIRECCTE).

MUTUALISER NOS FORCES

Interview croisée entre l'Agefiph et l'OETH.



« La mutualisation
des expertises, en appui
de l'OPCO Santé,
est une vraie force. »



Pierre-Marie LASBLEIS Directeur général
de l'association Objectif emploi
des travailleurs handicapés (OETH)

Hugues DEFOY Directeur du Pôle métier de l'Association
de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle
des personnes handicapées (Agefiph)

Pierre-Marie Lasbleis et Hugues Defoy ouvrent des perspectives pour le développement des politiques handicap dans le secteur.

Pierre-Marie Lasbleis : pour l'OETH, la thématique de l'attractivité des métiers est essentielle. Le développement d'une politique de recrutement de collaborateurs en situation de handicap est un levier précieux. Notre message est de dire aux entreprises : diversifiez vos sources de recrutement ! Mais l'attractivité ne s'arrête pas là.

Dans le cadre de notre convention avec l'OPCO Santé, nous cofinçons des projets de transition professionnelle pour les personnes en situation de handicap et en risque d'inaptitude. **Lorsque nous construisons en amont ces parcours avec les entreprises et que nous sécurisons des reconversions, alors nous œuvrons à l'attractivité.**

Hugues Defoy : avec l'ensemble des OPCO, et particulièrement l'OPCO Santé, nous travaillons à sensibiliser, à mobiliser et à proposer une réponse intégrée aux entreprises ainsi qu'à adopter une approche globale sur l'ensemble du processus : l'amont du recrutement, l'évolution, la sécurisation des parcours, etc. La mutualisation des expertises, en appui de l'OPCO Santé, est une vraie force. **Nous sommes également convaincus que l'alternance est un moyen tout à fait intéressant et adapté pour construire un parcours sécurisé vers l'emploi.**

Notre objectif est qu'un maximum d'entreprises s'engagent concrètement et deviennent des activateurs de progrès en construisant des politiques handicap, et en franchissant le cap de se poser pour réfléchir concrètement à ce qu'est une société inclusive. Et cela passe par la structuration d'un plan d'action.

Les organismes experts que nous sommes accompagnent la mise en place de ces plans d'action avec les OPCO, notamment.

Par ailleurs, il est important de mobiliser autour des bénéfices d'une société inclusive.

Nous n'allons pas voir les entreprises en parlant d'obligation d'emploi, mais plutôt de compétences. C'est l'ajout de richesses, une source de performance, de créativité, tout cela est positif pour l'entreprise, c'est une opportunité et non pas une contrainte, c'est le discours que nous véhiculons.

« Le handicap au travail n'est pas un sujet à part. »

P.-M.L. : la signature concomitante de nos conventions permet à l'Agefiph et à l'OETH de conjuguer leurs efforts et leurs expertises, avec l'appui de l'OPCO Santé qui, par sa capacité à toucher les deux composantes (associatif et privé) du secteur, est un bon ensemble de cette articulation. Il est important d'œuvrer à ce que les entreprises deviennent des terrains favorables.

Pour sensibiliser les équipes, il ne faut pas parler du handicap au travail comme d'un sujet à part. Il faut parler la langue des métiers, intégrer leurs contraintes et leurs besoins spécifiques. **C'est une approche résolument tournée vers l'avenir.**

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

4,3 M

C'est le nombre de personnes de 20 à 59 ans vivant à domicile qui ont une ou des limitations fonctionnelles, et/ou une reconnaissance administrative de handicap, et/ou un handicap ressenti : soit environ un adulte sur sept.*

Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.**

Sources : * INSEE, enquête Handicap-Santé 2008-2009, volet ménages. ** Loi du 11 février 2005, art. 14.

PARTENARIAT

RENFORCER L'OFFRE DE SERVICES
DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

Faciliter l'accès à la formation pour répondre aux besoins du secteur du handicap, notamment l'emploi des personnes en situation de handicap, est l'une des missions de l'OPCO Santé.

Accompagnant la création de l'OPCO Santé dont le périmètre d'action concentre les établissements privés du champ associatif et les établissements privés commerciaux, deux partenariats avec des experts

du secteur handicap ont été mis en place en juin 2021 afin de couvrir l'ensemble des structures.

L'un avec l'association Objectif emplois des travailleurs handicapés (OETH), pour le champ associatif, et l'autre avec l'Agefiph, pour le champ commercial.

À travers ces partenariats, l'OPCO Santé entend renforcer son offre de services auprès de l'ensemble de ses adhérents.

La volonté partagée de ces partenariats est :

- de prévenir et anticiper les inaptitudes au travail ;
- de renforcer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs reconnus handicapés ;
- d'amplifier la mobilisation des entreprises et des branches professionnelles en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap.

OFFRE DE SERVICES ESAT

DÉPLOYER DES FORMATIONS POUR LES
TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Avec le soutien du ministère des Solidarités et de la Santé et du ministère du Travail, l'OPCO Santé propose une offre spécifique, formalisée par la signature d'une convention triennale courant jusqu'en 2024, pour favoriser le développement des compétences des travailleurs en situation de handicap.

Celle-ci comprend la construction et le financement du plan de développement des compétences (PDC) ainsi qu'une démarche de conseil et d'accompagnement auprès des employeurs.

Cœuvrer au développement des compétences et à la sécurisation des parcours professionnels dans ce secteur favorise l'attractivité des métiers, facilite le recrutement, et plus largement contribue à une société plus inclusive.

120 000

travailleurs en situation de handicap sont employés au sein des ESAT inclus dans le périmètre d'action de l'OPCO Santé

Consultez notre plaquette de présentation de l'offre ESAT



ATTRACTIVITÉ ET MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ

Interview croisée entre le Président et le Vice-président de la CPNE-FP service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).



Philippe BOURASSIN

Président de la CPNE-FP,
service de prévention et de santé
au travail interentreprises,
représentant les employeurs



Yann HILAIRE Vice-président de la CPNE-FP service de prévention et de santé
au travail interentreprises, représentant les salariés

Philippe Bourassin et Yann Hilaire analysent les enjeux et les ambitions de leur secteur.

QUELLES SONT LES AMBITIONS DE LA BRANCHE SPSTI POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS DU SECTEUR, MAIS AUSSI À L'AUNE DE LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ?

Philippe Bourassin : notre accord prévoit un ensemble d'actions destinées à assurer les compléments de formation initiale indispensables à l'entrée de professionnels venus d'autres horizons dans les métiers de la santé au travail, ainsi que la formation professionnelle continue de celles et ceux travaillant dans les SPSTI. Par ailleurs, notre organisation du travail verra l'articulation des rôles du médecin du travail, du médecin collaborateur et de l'infirmier en santé au travail se renforcer et se préciser.

La formation professionnelle devrait jouer un rôle central dans la facilitation des organisations du travail, notamment dans le renforcement des compétences nécessaires, visant le champ d'action des infirmiers diplômés d'État en santé au travail (IDEST) et les délégations, notamment. La prévention des risques professionnels est également un axe majeur de notre mission réglementaire, au même titre que celle de la désinsertion professionnelle (PDP). Enfin, un enjeu capital est d'être reconnu sur le marché du travail comme un secteur attractif, et la formation professionnelle joue un rôle majeur à cet égard.

Yann Hilaire : il y a une forte volonté politique de la part des employeurs et des salariés de faire de la formation professionnelle un vrai sujet de dialogue. Les enjeux apportés par les réformes successives amènent les équipes à un profond changement d'activité. Je pense notamment aux évolutions numériques et à la nécessaire automatisation des données, par exemple.

Mais également au regard des changements liés aux métiers historiques tels que les médecins du travail, les assistants en santé au travail, à l'introduction récente des infirmiers en santé au travail, des salariés dédiés à la prévention (psychologues, ergonomes...), comme des ingénieurs hygiène-sécurité-environnement (HSE). Nous avons une mission particulière d'animation et de coordination d'équipes pluridisciplinaires, avec un réel besoin d'adapter les compétences à un environnement changeant, tant par la réglementation que par l'évolution numérique ou par la relation même avec les adhérents.

Y A-T-IL DES MÉTIERS SPÉCIFIQUES DES SPSTI QUI PRÉSENTENT DES BESOINS FORTS EN RECRUTEMENT ET/OU DES CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES ?

P.B. : nous sommes confrontés à la gestion d'un effectif déficitaire de nos médecins du travail, les recrutements n'étant pas au niveau du nombre de départs naturels du seul fait d'un manque de nouveaux médecins du travail formés. Cet état de fait impose une réflexion sérieuse et renouvelée sur le sujet des compétences d'exercice de nos professionnels et de l'organisation du travail, comme expliqué précédemment.

Y.H. : il y a aussi des enjeux de maintien de l'employabilité, par exemple chez les assistants dont les missions sont amenées à évoluer, mais aussi en termes de développement des métiers comme les IDEST autour des pratiques avancées. La question du management intermédiaire est aussi cruciale : la mise en œuvre de process, de systèmes de reporting, mais aussi de la coordination des équipes pluridisciplinaires doit se faire en garantissant l'indépendance technique des médecins du travail. Aujourd'hui, nous avons la forte ambition de mettre en place un référentiel.

Enfin, comme dit précédemment, l'attractivité des métiers de notre secteur est cruciale : œuvrer au développement des compétences ou à la reconnaissance des missions participe à rendre les SPSTI attractifs.

SANTÉ AU TRAVAIL

80 000 SALARIÉS

déclarés inaptes, chaque année, en moyenne, par le médecin du travail, et licenciés, selon le Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST).

PRÉVENTION

RÉFORME SANTÉ AU TRAVAIL

La loi dite « santé au travail » du 2 août 2021 place la prévention au cœur du système. Cette réforme salutaire nécessite toutefois une réflexion autour des SPSTI, et notamment du process de certification.

La loi « santé au travail » vise un triple objectif : renforcer la prévention en matière de santé au travail, moderniser les services de prévention et de santé au travail, décloisonner la santé publique et la santé au travail.

Très axée sur la prévention, cette réforme transforme les services de santé au travail (SST) en services de prévention et santé au travail interentreprises (SPSTI).

Leurs missions sont rassemblées dans une offre socle de services aux entreprises comprenant trois axes :

- prévention ;
- suivi individuel des salariés ;
- prévention de la désinsertion professionnelle.

Les services de santé au travail interentreprises (SPSTI)

sont également amenés à se transformer.

Parmi les chantiers à venir : définir de grandes lignes de certification en vue de l'agrément des SPSTI et entamer une réflexion sur les métiers afin de décliner l'offre partout en France, en tenant compte des disparités territoriales. En 2022, l'OPCO Santé aura donc un rôle majeur de soutien et d'accompagnement à jouer dans cette phase d'évolution.

INSTANCE

LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

Le rôle de cette instance est d'émettre des recommandations afin d'opérationnaliser les orientations politiques émises par la CPNE-FP et d'assurer le suivi des indicateurs techniques et financiers de la branche concernée.

La section paritaire professionnelle (SPP) mène des travaux visant à mettre en œuvre la politique emploi-formation de la branche SPSTI.

Parmi ses missions figurent :

- la définition des règles de prise en charge ;
- le suivi quantitatif et qualitatif en fonction des indicateurs fixés ;
- la répartition de la contribution légale et volontaire.

Les actions de la SPP porteront sur les quatre axes prioritaires fixés par la CPNE-FP SPSTI, à savoir :

- la **formation d'infirmier en santé au travail** pour procurer aux infirmiers diplômés d'État (IDE) cette qualification supplémentaire ;

- la **formation des médecins collaborateurs**, qui recherchent la spécialisation sur quatre années d'études en santé au travail ;
- la **reconversion professionnelle de secrétaires médicaux** vers l'emploi d'assistant en santé au travail – le dispositif Pro-A, dans le cadre du plan de relance, est mobilisé sur ce sujet ;
- la formation des salariés en position **d'encadrement hiérarchique de proximité ou responsables d'équipe transverse**.

RÉPONDRE AUX DÉFIS DU SECTEUR



Le 18 septembre 2021, l'accord de branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS) a été étendu par la Direction générale du travail (DGT)*.

Indispensable au développement de la formation professionnelle, l'enjeu principal d'un accord de branche est de soutenir les politiques de l'emploi par l'alternance, les politiques de qualification et le développement de la politique de certification professionnelle du secteur.

Conclu pour une durée indéterminée, il remplace l'accord de branche du 7 mai 2015 et s'inscrit dans les changements du paysage de la formation professionnelle apportés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

58 %

des fonds conventionnels sont consacrés à la qualification

Scannez

pour voir le webinar consacré à l'accord de branche SSSMS

>



Pour répondre aux défis du secteur, les partenaires sociaux ont affirmé par cet accord leur volonté de conduire une **politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés avec pour finalité une prise en charge efficiente des personnes accueillies.**

La mise en œuvre des fonds conventionnels constitue un outil majeur de la politique de formation du secteur. Par ce biais, deux orientations se dégagent : une orientation essentielle qui est celle de la qualification (58 % des fonds dédiés) puis celle de la professionnalisation (28 % des fonds dédiés).

Parmi les axes à mettre en œuvre figurent l'insertion durable dans l'emploi, la sécurisation des parcours, la mobilité et la promotion professionnelle des salariés du secteur. Par ailleurs, un nouvel axe fort issu de la négociation entre les partenaires sociaux est l'abondement du compte personnel de formation (CPF) par le secteur.

* Auparavant, l'accord avait été conclu le 9 septembre 2020 par les partenaires sociaux. Il avait ensuite été agréé par le ministère des Solidarités et de la Santé le 17 décembre 2020.

L'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En application de son accord de branche du 9 septembre 2020, le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif a délégué à l'OPCO Santé la mise en place d'un abondement de branche au compte personnel de formation (CPF).

Dans le cadre de cette convention, signée le 31 décembre 2021, le secteur mobilise une partie de ses fonds conventionnels pour abonder le CPF dans le but de financer

des formations certifiantes qui répondent aux besoins et aux difficultés de recrutement et d'attractivité. Pour rappel, le secteur représente **21 800 établissements** divers, **800 000 salariés** qui soignent et accompagnent près de **3 millions de personnes** chaque année.

«Par un travail conjoint partenarial et collaboratif entre la CPNE-FP, la Caisse des Dépôts et l'OPCO Santé, cette démarche innovante

et facile d'accès a pu se mettre en place rapidement. Par cet abondement, tous les salariés de la branche renforcent leur potentiel de mobilisation du CPF», précise Catherine Pageaux, Responsable branches à l'OPCO Santé.

Téléchargez

le communiqué de presse sur l'abondement du CPF

>



SOUTENIR UNE POLITIQUE DE BRANCHE

Dans les suites de la création de l'OPCO Santé, qui intègre le champ associatif et le champ commercial, l'accord formation professionnelle et apprentissage du secteur hospitalisation privée a été signé le 8 décembre 2021, avec une prévision d'extension courant 2022.

Les principaux **grands défis des champs d'activité** de la branche professionnelle sont de répondre :

- quantitativement et qualitativement **aux besoins de recrutement de personnel qualifié** ;
- aux **mutations et transformations des métiers du secteur** ;
- aux **besoins de formation des personnels non qualifiés.**

Ces problématiques s'inscrivent dans un **objectif d'évolution professionnelle** qui comprend l'intégration des jeunes, le recours facilité à l'apprentissage, la transmission des compétences et des savoirs ou encore l'évolution et la promotion professionnelle des salariés.

L'EXPERTISE AU SERVICE DE LA CERTIFICATION



Dans sa mission d'appui aux branches professionnelles, l'OPCO Santé détecte leurs besoins, les accompagne dans le processus de certification, puis administre les certifications une fois celles-ci enregistrées, si la branche le souhaite.

Vieillesse de la population, accroissement des maladies chroniques, digitalisation de la médecine, avancées technologiques, crise sanitaire... le secteur de la santé est soumis à des dynamiques de transformation tous azimuts. « Ces évolutions requièrent de faire évoluer certains métiers et d'en créer de nouveaux, d'où le besoin d'élaborer de nouvelles certifications », commente Jennifer Rouyère, Responsable des certifications et dispositifs de branche à l'OPCO Santé.

Parmi celles apparues récemment dans le Répertoire national de certification professionnelle (RNCP) figure le métier de surveillant de nuit.

Une démarche innovante qui illustre bien les évolutions du secteur puisque cette formation est apparue avant la certification.

UNE EXPERTISE EMPLOI-FORMATION AU SERVICE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

« L'OPCO Santé, c'est un peu le bras armé de nos branches professionnelles. Il détecte leurs besoins puis les accompagne dans le processus de certification en tant que délégataire.

Mais c'est la branche, véritable certificateur, qui prend les décisions à chaque étape », précise cette spécialiste avant de les énumérer :

- **étude d'opportunité** (délimitation du périmètre du métier et des compétences associées) ;
- **observation des valeurs d'usage** (interview des recruteurs, DRH, responsables opérationnels et cadres en poste pour identifier les connaissances, savoir-faire et savoir-être requis) ;
- **suivi de cohortes** (observation de deux promotions expérimentales durant deux ans) ;
- **dépôt du dossier auprès de France compétences** ;
- **enregistrement de la certification au RNCP** (validité de 1 à 5 ans).

Chacune de ces étapes nécessite de mobiliser les équipes de l'OPCO Santé pour élaborer les appels d'offres, sélectionner les prestataires capables de travailler sur l'ingénierie de certification, créer les référentiels métiers et, enfin, effectuer la demande d'enregistrement au RNCP.

Une fois la certification enregistrée, cette première mission se transforme en mission d'administration des certifications.

UNE MISSION D'ADMINISTRATION DES CERTIFICATIONS

« Ce second rôle débute par la sélection des organismes susceptibles de proposer une ingénierie de formation en lien avec les nouvelles compétences métier. Cela implique une délégation de suivi qualité des organismes de formation en accord avec les branches professionnelles », insiste Jennifer Rouyère.

5

étapes clés sont nécessaires dans le processus de certification

Propre à l'OPCO Santé, cette particularité a facilité la mise en place d'indicateurs plus précis dans le secteur sanitaire social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS).

« La branche SSSMS constitue un exemple très intéressant », rebondit cette spécialiste, « car la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dont elle dépend (CPNE-FP) a créé un processus de parrainage des projets de certification portés par des tiers ».

Cette commission de certification facilite la validation des besoins et le rendu d'avis d'opportunité lorsque les demandes d'enregistrement au RNCP émanent de prestataires extérieurs.

UN OPÉRATEUR FORCE DE PROPOSITION

Dénué de tout pouvoir politique, l'opérateur de compétences n'en demeure pas moins force de proposition. En 2021, l'OPCO Santé a proposé une cartographie des emplois et des compétences qui répertorie l'ensemble des métiers du secteur d'activité.

Cet outil sert à construire des passerelles entre les différents métiers pour faciliter les évolutions des parcours professionnels intra-branche ou d'une branche à l'autre à partir de référentiels.

En 2021 ont été délivrées

400

certifications professionnelles

800

attestations de qualification

« Cet outil sert à construire des passerelles entre les métiers. »



JENNIFER ROUYÈRE

Jennifer Rouyère, Responsable des certifications et dispositifs de branche à l'OPCO Santé, met son expertise technique au service des prises de décision. Explications.

QUEL EST VOTRE RÔLE AU SEIN DE L'OPCO SANTÉ ?

En tant que Responsable des certifications et dispositifs de branche, j'accompagne les branches professionnelles sur leur politique emploi-formation-certification et je m'occupe de l'administration des certifications. C'est un emploi à 360° qui implique notamment d'élaborer des référentiels d'activité et de compétences, de superviser les appels d'offres, d'éditer les diplômes, et de prendre part à l'animation de la commission de certification du secteur sanitaire, social et médico-social.

EN QUOI CONSISTE CETTE COMMISSION DE CERTIFICATION ?

Cette commission est née du souhait de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social de répondre de manière opérationnelle aux demandes d'enregistrement de nouvelles certifications émanant de porteurs de projet du secteur. L'OPCO Santé est venu en soutien du secteur SSMS pour créer une méthodologie et des process. Les dossiers des porteurs de projet sont analysés lors de cette commission et le secteur SSMS dispose ainsi d'une expertise technique pour prendre ses décisions et émettre un avis d'opportunité le cas échéant.

COMMENT CETTE COMMISSION FONCTIONNE-T-ELLE ?

Après un an d'existence, cette commission a aidé à structurer des étapes clés, comme finaliser les habilitations ou créer des partenariats. Elle a également facilité les process de travail. Autour de la table, la branche appuyée par l'OPCO Santé étudie les demandes de parrainage et les recours des candidats ainsi que les demandes de recevabilité de validation des acquis de l'expérience (VAE).

© Damien Grenon

ÉVOLUTION DES STRUCTURES

MAÎTRE/MAÎTRESSE DE MAISON, UN MÉTIER NÉ DES BESOINS DU SECTEUR

La fonction de maître/maîtresse de maison s'intègre dans les évolutions récentes du secteur, et notamment l'abandon progressif des grandes structures d'hébergement collectives pour des unités de taille plus réduite, dans un souci de plus grande proximité entre structures d'encadrement et usagers.

En appui du secteur du sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, l'OPCO Santé pilote une prestation relative à l'ingénierie de la certification maître/maîtresse de maison.

Les maîtres/maîtresses de maison interviennent principalement auprès de publics d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de précarité ou en difficulté sociale ou familiale, et/ou en situation de handicap, ayant une autonomie relative dans les actes de la vie courante.

Leurs missions consistent à assurer l'adaptation, la qualité et la sécurisation du cadre de vie, à réaliser les actes de la vie courante (entretien des espaces privés et/ou communs, organisation des repas, entretien du linge) et à participer à l'accompagnement des personnes au travers de ces activités.

Ils peuvent faire le lien avec les membres de l'équipe éducative, soignante ou technique afin de garantir un cadre de vie agréable et sécurisant et de favoriser le bien-être physique et psychologique des personnes accompagnées.

Le maître ou la maîtresse de maison est un repère pour les personnes accompagnées qui les aide à s'approprier leur espace de vie.

270

attestations de qualification maîtresse de maison ont été délivrées en 2021



UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE

Interview d'Antoine Dubreuil, Directeur des affaires financières de l'OPCO Santé.

« Trois ans après la création de l'OPCO Santé, tous les objectifs sont largement atteints. »



Getty images - Portrait : © Damien Grenon

La réforme de la formation

professionnelle de 2018 a fait évoluer le modèle économique de l'OPCO Santé.

Antoine Dubreuil nous explique les changements mis en place.

L'OPCO Santé endosse un rôle de conseil et non plus de collecteur. C'est un tournant majeur.

La Convention d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022 signée entre la DGEFP et l'OPCO Santé matérialise cette réforme avec des objectifs d'activité et des priorités par cible, notamment les entreprises de moins de 50 salariés.

La réforme a fait évoluer nos missions. Sur le plan financier, la notion de gestion de fonds de formation, plus particulièrement celle de fonds gérés, devient centrale. Le périmètre de gestion a aussi changé : certains dispositifs ont disparu ou ont été transférés*, et de nouveaux sont apparus, en particulier **les dispositifs de l'alternance**.

Cette convention pose la limite du cadre budgétaire sur les frais de gestion appliqués aux fonds gérés, à savoir les attributions pour l'alternance et l'aide aux TPE-PME, les contributions conventionnelles et les engagements sur le volontaire, avec une logique de dégressivité de ces frais de gestion.

En conséquence, les OPCO doivent dorénavant développer des ressources. Ils endossent par ailleurs un **rôle renforcé de conseil**. Ces missions dépassent largement le rôle de collecteur, et cela constitue un tournant majeur. Ce périmètre nécessite de piloter plus finement l'ensemble des activités. Il faut **composer avec la pluralité et la diversité** de nos adhérents. Cela impacte, par exemple, la couverture du territoire qui doit évoluer avec l'arrivée de grands groupes.

* Congé individuel de formation (CIF), compte personnel de formation (CPF).

L'évolution de la collecte modifie aussi en profondeur notre modèle.

La contribution à la formation professionnelle est désormais collectée par l'URSSAF. France compétences se charge de la répartition des ressources et du financement des dispositifs de formation. L'organisme régule les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage via un mécanisme de péréquation qui vise à couvrir les besoins en alternance de l'ensemble des branches professionnelles. C'est donc là aussi un ajustement conséquent pour les acteurs de la formation professionnelle.

Trois ans après la création de l'OPCO Santé, tous les objectifs sont largement atteints. Forts de cette expérience de transformation profonde, nous souhaitons piloter l'activité de manière optimale, mais également **préparer l'avenir**, notamment en prévision d'autres éventuelles réformes.

Nous avons démarré une importante transformation digitale. Celle-ci est essentielle pour que nous soyons plus souples et en mesure de fournir une prestation de services de qualité. Nous avons besoin d'un système d'information qui soit plus réactif, avec des données fiables et une sécurisation accrue de la gestion des fonds gérés. Absorber les différents impacts de cette réforme a demandé de repenser en profondeur notre modèle économique, ce qui nécessite du temps et des ressources, mais aussi un accompagnement soutenu à l'interne et vis-à-vis de nos adhérents.

QUALIOPi, UN LABEL QUALITÉ



Désormais, les organismes de formation doivent obtenir une certification Qualiopi pour bénéficier de fonds publics et/ou de fonds mutualisés des branches professionnelles (FMB). Une démarche complexe que l'OPCO Santé s'efforce de faciliter via le diagnostic Référentiel national qualité (RNQ) proposé à ses adhérents ayant une activité de formation.

La certification Qualiopi poursuit deux objectifs :

- **attester la qualité du processus** mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences ;
- **améliorer la lisibilité** de l'offre de formation auprès des entreprises et des salariés.

Cette certification est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base du RNQ.

Ce référentiel s'appuie sur sept critères répartis en 32 indicateurs. Ce label est désormais indispensable pour que l'OPCO Santé prenne en charge des actions réalisées par des organismes de formation.

Pour aider les organismes de formation adhérents à obtenir ce précieux sésame, l'OPCO Santé leur propose un diagnostic RNQ.

Ce diagnostic vise trois objectifs :

- **connaître les attendus** du référentiel et les modalités d'accès à la certification Qualiopi ;
- **réaliser l'autodiagnostic** des pratiques au regard des critères du référentiel afin d'identifier les points forts et les points faibles ;
- **définir les axes prioritaires** de travail et identifier les actions à mener en vue de la certification.

Plus de
90 %
des organismes
de formation adhérents
de l'OPCO Santé sont aujourd'hui
référencés Qualiopi

UNE RÉPONSE RAPIDE VIA LA PLATEFORME AGORA

Afin d'améliorer le suivi des parcours des bénéficiaires de la formation, l'État, par l'intermédiaire de la Caisse des Dépôts (CDC), a mis en œuvre le projet AGORA : une plateforme d'échange de données entre les acteurs de la formation professionnelle.

AGORA repose sur un protocole structuré et quotidien d'échange d'informations entre les parties prenantes de la formation professionnelle. Elle centralise les données relatives à chaque demandeur d'emploi ou salarié qui suit une action de formation financée par un organisme public ou paritaire comme l'OPCO Santé.

Très rapidement, l'OPCO Santé s'est mis en ordre de marche pour collecter les informations relatives aux bénéficiaires d'actions de formation professionnelle relevant de son périmètre, satisfaisant ainsi à ses obligations légales. En janvier 2021, l'OPCO Santé a été, en effet, l'un des premiers OPCO à transmettre des données sur la plateforme d'échange de données nationales.

L'intégration de ces évolutions concernait tout d'abord l'ensemble des dispositifs de l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et dispositif Pro-A).

En 2022 est prévu l'accrochage de toutes les actions de formation, y compris le plan de développement des compétences (PDC).

Alimentée par les opérateurs de la formation professionnelle et de l'emploi, AGORA a pour but d'améliorer le suivi des parcours des bénéficiaires de la formation.



CHIFFRE CLÉS NATIONAUX

29 600

ÉTABLISSEMENTS
représentés
par l'OPCO Santé



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

510 000

STAGIAIRES

258

MILLIONS D'EUROS

DONT

14%

DANS LES ENTREPRISES
DE MOINS DE 50 SALARIÉS



ACTIONS DE FORMATION

En 2021, l'OPCO Santé a financé

574 000

DÉPARTS EN FORMATION

POUR UN COÛT TOTAL DE

519

MILLIONS D'EUROS
(en montants engagés)

10 496

ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS

représentées par l'OPCO Santé,
qui emploient près d'un million
de salariés



ALTERNANCE

(nombre de contrats en alternance,
tous contrats confondus)

241

MILLIONS D'EUROS

DONT

16%

DANS LES ENTREPRISES
DE MOINS DE 50 SALARIÉS

16 100

STAGIAIRES



CHIFFRE CLÉS NATIONAUX



COFINANCEMENTS

dont
42,7
MILLIONS D'EUROS
du plan de relance
du Gouvernement

NATIONAUX

52,6
MILLIONS D'EUROS

LES FINANCEMENTS

- ÉTAT
- CNSA
- Pôle emploi
- FSE

RÉGIONAUX

4,9
MILLIONS D'EUROS

LES FINANCEMENTS

- ARS
- DREETS
- Conseils régionaux
- FSE
- EDEC



FONDS GÉRÉS

474
MILLIONS D'EUROS

dont voici les principales répartitions* :

2%
PLAN DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES
des moins de 50 salariés

2%
PLAN TH**

15%
CONTRIBUTION
CONVENTIONNELLE

37%
ALTERNANCE

38%
VERSEMENTS VOLONTAIRES

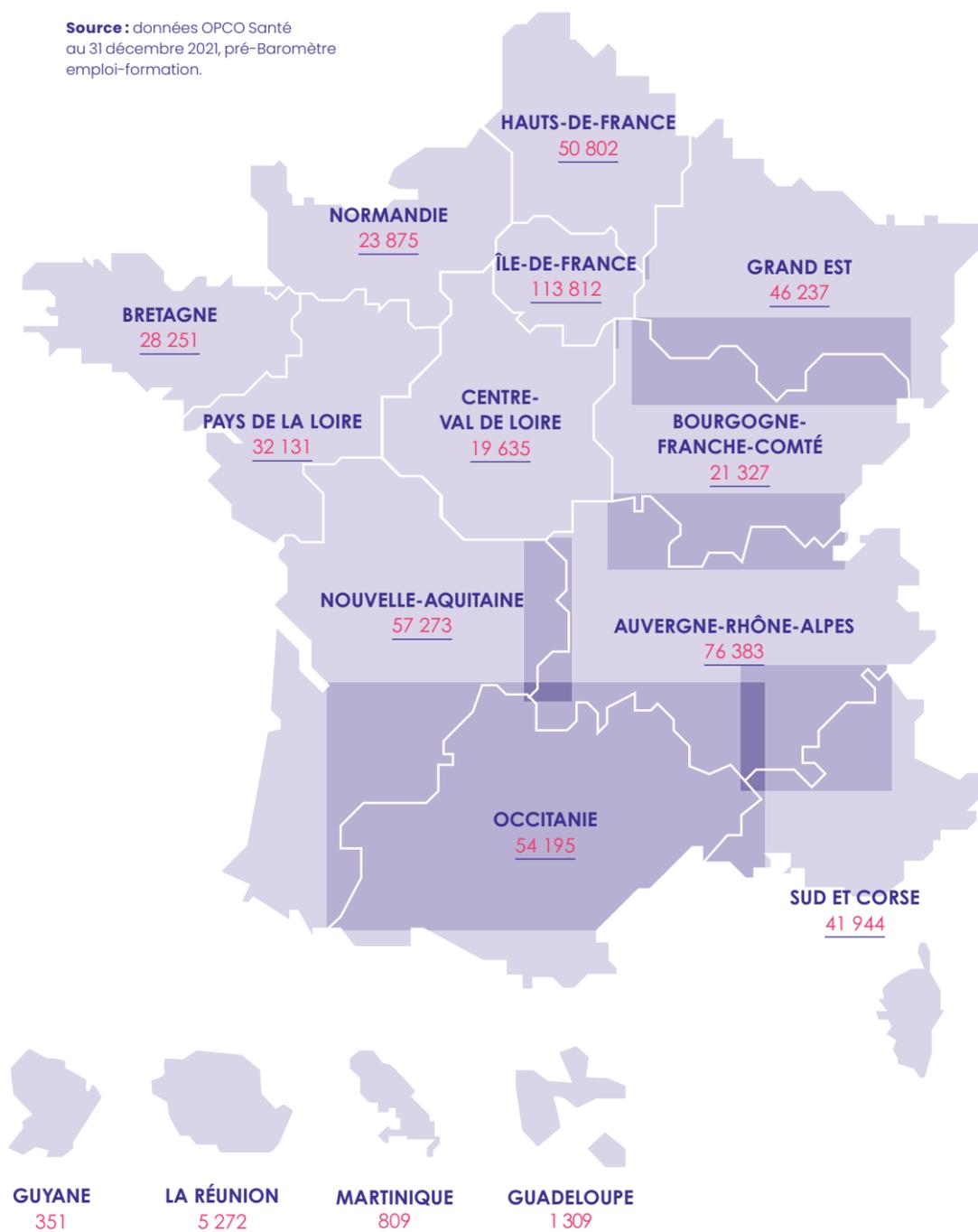
* Hors CPF, hors CIF.

** À destination des travailleurs en situation de handicap ESAT.

PANORAMA RÉGIONAL

DÉPARTS EN FORMATION

Source : données OPCO Santé au 31 décembre 2021, pré-Baromètre emploi-formation.



PRINCIPAUX DIPLÔMES FINANCÉS EN 2021

(hors DSB VAE)

Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	3 501
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)	2 612
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	1 651
Diplôme d'État de moniteur-éducateur (DEME)	1 186
Diplôme d'État d'infirmier (DEI)	528
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	438
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	100
Diplôme de cadre de santé (DCS)	78
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS ex-CAFETS)	52
Diplôme d'État en ingénierie sociale (DEIS)	40

LES ACTIONS DE CONSEIL EN 2021



12 373

RENDEZ-VOUS INDIVIDUELS

414

RÉUNIONS

WEBINARS

22

WEBINARS

6 204

INSCRIPTIONS

(employeurs et salariés)

EN MOYENNE

283

PARTICIPANTS PAR WEBINAR

SUR DES THÉMATIQUES TELLES QUE :

- **L'accord de branche** du secteur sanitaire social et médico-social privé à but non lucratif (agrément et extension) ;
- **La promotion et reconversion par l'alternance**, une opportunité pour qualifier vos salariés ;
- Appréhender les nouvelles **modalités pédagogiques** ;
- **Droit à la formation** pour les salariés ;
- Tout savoir sur le **compte personnel de formation** ;
- Tout savoir sur la reconnaissance de la qualité de **travailleur handicapé** (RQTH).

www.opco-sante.fr

SUIVEZ-NOUS SUR :



Ce document est imprimé sur du papier offset extra-blanc, fabriqué avec 50 % de fibres recyclées, composé de pâte ECF, certifié FSC® et à la finition lisse. Afin de réduire notre impact sur la planète, nous collaborons avec des imprimeurs labellisés Imprim'Vert®.

