



LE SECTEUR PRIVÉ DE LA SANTÉ

Des chiffres et des êtres

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

Photo de couverture :
réunion de salariés
à l'Ehpad La Tranquillité
à Pins-Justaret,
en Haute-Garonne.
© Joseph Melin

PAGE 04 **Éditos**

01
PAGE 10 **Le secteur privé
de la santé,**
un acteur clé

03
PAGE 24 **Une activité
formation**
en pleine croissance

05
PAGE 37 **L'alternance,**
un levier de recrutement
et de promotion

07
PAGE 51 **Les tendances
formation**

09
PAGE 57 **Un secteur
dynamique**
en quête de talents

PAGE 69 **Notre ambition
pour demain**

PAGE 70 **Glossaire**

02
PAGE 14 **Les effets
des politiques**
de branche

04
PAGE 30 **Les partenariats**
des accélérateurs pour
relever les défis du secteur

06
PAGE 45 **TPE-PME :**
anatomie d'un acteur
dynamique sur les territoires

08
PAGE 54 **Les professionnels
formés :**
qui sont-ils ?

10
PAGE 62 **Des services**
pour faire face aux défis
de la santé



Quelles ont été les actions majeures de l'OPCO Santé au cours de l'année 2023 ?

En 2023, l'OPCO Santé s'est inscrit dans la continuité de ses engagements, notamment en favorisant l'accès des salariés à la qualification et à l'évolution professionnelle dans le cadre du dispositif Pro-A. Parallèlement, l'OPCO Santé a pleinement joué son rôle pour intégrer de nouveaux entrants en poursuivant ses efforts en faveur de l'apprentissage : fin 2023, notre secteur totalisait 16 543 contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) contre 2 000 avant la réforme. L'année a également été marquée par le déploiement des accords de contribution conventionnelle dans les trois secteurs ou branches professionnelles qui composent l'OPCO Santé. *Jean-Pierre Mercier*

Effectivement, l'OPCO Santé, grâce au formidable travail des équipes, n'a pas hésité à mobiliser ses ressources pour poursuivre résolument son action en faveur de la professionnalisation et de la montée en qualification des salariés vers des métiers qui recrutent. Donner des perspectives d'évolution professionnelle aux salariés est en effet un levier majeur pour améliorer à la fois l'attractivité du secteur privé de la santé et la fidélisation des salariés qui y exercent. *Éric Deniset*

L'OPCO Santé sait innover pour adapter les dispositifs existants aux enjeux et métiers du secteur.

— *Jean-Pierre Mercier, Président de l'OPCO Santé*

En quoi l'OPCO Santé a-t-il pleinement joué son rôle dans l'écosystème emploi et formation de notre secteur en 2023 ?

En coopérant intelligemment avec ses partenaires. Un exemple caractéristique est le partenariat avec France Travail dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). L'OPCO Santé joue un rôle pivot dans ce dispositif : il a su innover pour l'adapter aux métiers du secteur en donnant aux demandeurs d'emploi la possibilité d'intégrer de vrais parcours de formation diplômants au sein de structures prêtes à les accueillir. *Jean-Pierre Mercier*

En 2023, l'OPCO Santé s'est également fortement investi dans le contrôle du service fait, c'est-à-dire la vérification de la réalité et de la conformité des actions de formation qu'il a financées pour ses adhérents et leurs salariés. Cette vigilance et cette exigence sont garantes du bien-fondé de l'utilisation des fonds et sont, in fine, bénéfiques à l'ensemble du secteur. C'est une vraie démarche pédagogique : l'objectif est d'améliorer la qualité des formations dispensées, donc le service rendu à nos adhérents, et par conséquent, aux professionnels ! *Éric Deniset*

Comment l'OPCO Santé a-t-il accompagné ses adhérents pour améliorer l'attractivité de leurs métiers et développer les compétences de leurs salariés ?

Les métiers du secteur s'exercent dans des conditions difficiles, tant physiques que psychologiques. Cela génère de véritables difficultés, pour les salariés, à se maintenir en poste, voire dans le secteur. C'est pourquoi il est essentiel, pour l'OPCO Santé, de se saisir de cette problématique pour accompagner ses adhérents. Sa capacité à financer l'évolution et la promotion sociale des salariés est démontrée, comme en témoigne son action volontariste dans le cadre du dispositif Pro-A. Les fonds conventionnels négociés avec les branches nous donnent la capacité de continuer à agir en ce sens. L'OPCO Santé a, par ailleurs, intensifié son soutien spécifique aux TPE-PME, qui représentent 60 % de nos structures, en enrichissant son catalogue de formations et en animant des webinaires et ateliers à leur intention. *Éric Deniset*

Notre secteur fait face à de fortes tensions en recrutement sur la plupart de ses métiers et l'OPCO Santé déploie des actions pour faciliter le processus. Il est également pleinement mobilisé, depuis sa création, pour développer l'apprentissage. En s'appuyant sur les idées et pistes d'action issues des grands rendez-vous de l'alternance organisés en 2022 et sur les données issues du 1^{er} Baromètre emploi-formation paru la même année, l'OPCO Santé a entamé en 2023 une réflexion plus large sur la meilleure façon d'aider ses adhérents à mieux recruter et à mieux fidéliser, en rendant le secteur plus visible et plus attractif auprès de tous les publics. *Jean-Pierre Mercier*

« Donner des perspectives aux salariés est un levier majeur pour améliorer à la fois l'attractivité du secteur privé de la santé et la fidélisation des salariés qui y exercent. »

— Éric Deniset, Vice-président de l'OPCO Santé

Quels sont les défis à venir pour l'OPCO Santé ?

L'OPCO Santé devra continuer à faire preuve d'ingéniosité pour élever la qualification des salariés du secteur, à l'image de ce que nous faisons dans le cadre du partenariat avec les associations de transition professionnelle (ATpro). En conjuguant le dispositif de la Pro-A, financé par l'OPCO Santé, et celui du projet de transition professionnelle (PTP), financé par les ATpro, nous parvenons à financer des formations qualifiantes sur trois ans pour permettre à des candidats en reconversion de devenir infirmiers, par exemple. Notre autre défi, mais nous ne pourrons pas le relever seuls, est quantitatif : l'écart entre les besoins du secteur en professionnels qualifiés et les ressources allouées à la formation reste très important. *Éric Deniset*

Dans le secteur, les formations qualifiantes que nous finançons sont longues et coûteuses et ne correspondent pas à une annualité budgétaire. Aucun dispositif, par exemple, ne couvre à lui seul les trois ans de formation d'un infirmier. C'est l'un des défis majeurs de l'OPCO Santé. Et c'est son expertise, également, que de savoir articuler différents dispositifs et nouer des coopérations efficaces avec ses partenaires pour rendre possible ce qui ne l'était pas. *Jean-Pierre Mercier*

2023 a été à la fois une année de pic d'activité, de réflexion et de maturation pour de nouveaux projets au service des acteurs du secteur privé de la santé, dans un contexte de véritable crise de main-d'œuvre pour le secteur.


Elle a vu la remise en route de tous les dispositifs légaux de formation après le ralentissement induit par la crise sanitaire des années précédentes. L'OPCO Santé a, avec 566 M€ de fonds gérés, maintenu un fort volume d'activité, du fait, notamment, du montant exceptionnel des engagements au titre des fonds conventionnels.

L'année a également vu les fortes tensions sur les métiers du secteur se renforcer. Cela a conduit l'OPCO Santé à concevoir sa première campagne de communication grand public : elle a été déployée au printemps 2024 et développe un discours positif sur les métiers pour répondre aux enjeux d'attractivité auprès de potentiels nouveaux entrants. Nous sommes convaincus qu'il convient d'assurer plus largement la promotion du secteur et de ses métiers.

En interne, nous avons continué à améliorer l'efficacité de nos activités de gestion – nos délais de traitement ne cessent de diminuer – et nous maîtrisons aujourd'hui la saisonnalité de notre activité. Plus largement, portés par notre volonté de mettre l'écoute et la satisfaction de nos adhérents au centre de nos actions, nous avons poursuivi notre démarche d'amélioration continue des services de l'OPCO Santé. Les résultats de notre dernier baromètre de satisfaction en témoignent, avec 90 % des adhérents satisfaits ou très satisfaits.

Parallèlement, nous avons travaillé à l'élaboration et à la négociation de la nouvelle organisation de l'OPCO Santé. Il s'agit pour nous, cinq ans après notre création, de penser un véritable changement d'échelle dans notre activité et de nous adapter à un contexte de pénurie d'emplois et de concentration des financements sur des formations diplômantes. Pour que l'OPCO Santé s'impose encore davantage comme l'allié incontournable des acteurs du secteur privé de la santé.

Jean-Pierre Delfino



« L'OPCO Santé a su **construire**
sa vision et améliorer ses performances
opérationnelles tout **en gérant un pic**
d'activité inédit. »

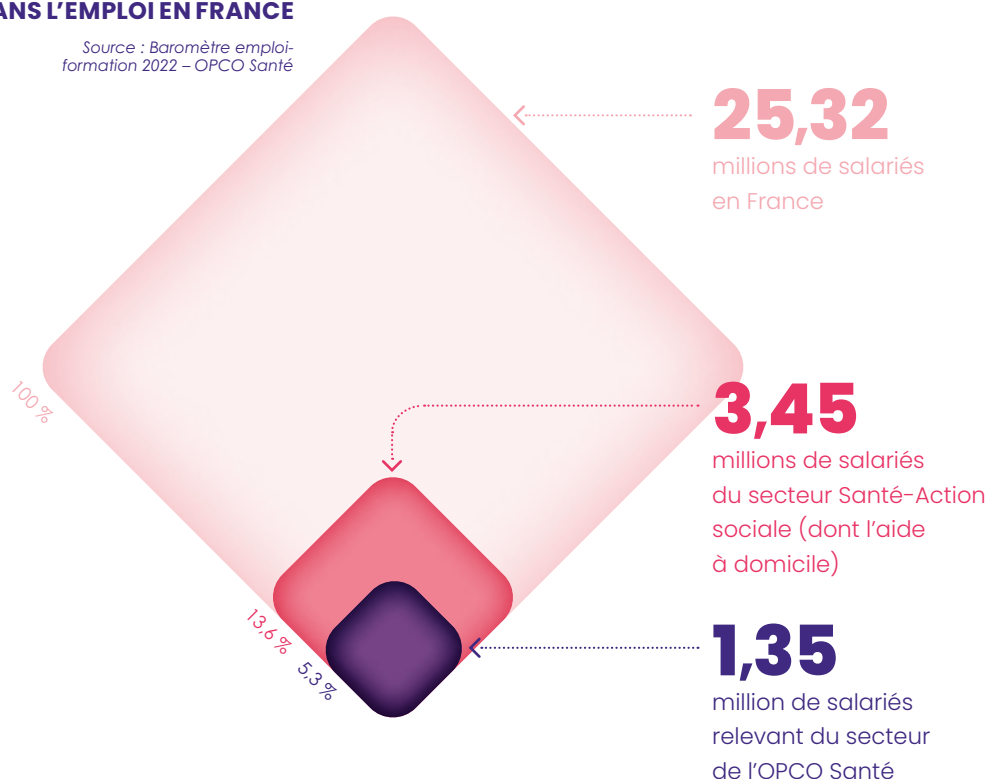
— *Jean-Pierre Delfino*, Directeur général de l'OPCO Santé

Réunion au Pôle santé Bergère
(Groupe Audiens), à Paris.

Le secteur **privé** de la santé, un **acteur clé**

**POIDS DES EFFECTIFS
DU SECTEUR PRIVÉ DE LA SANTÉ
DANS L'EMPLOI EN FRANCE**

Source : Baromètre emploi-formation 2022 – OPCO Santé



Un secteur de poids dans l'emploi

L'OPCO SANTÉ RASSEMBLE 31 357 ÉTABLISSEMENTS, 10 672 STRUCTURES ET PRÈS D'UN MILLION DE SALARIÉS, RÉPARTIS EN TROIS BRANCHES PROFESSIONNELLES : LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF (SSSMS), L'HOSPITALISATION PRIVÉE (HP) ET LE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (SPSTI).

| | 2022 | 2023 | |
|---|---------|----------------|---|
| Les effectifs et le nombre de structures qui constituent notre périmètre sont en légère augmentation reflétant un secteur en croissance, en réponse aux besoins de la population française. | 30 500 | 31 357 | ↗ |
| Établissements | 10 580 | 10 672 | ↗ |
| Structures | 983 786 | 994 595 | ↗ |
| Salariés (ETP) | | | |

L'emploi

dans chaque branche

NOMBRE D'ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS PAR BRANCHE

En 2023, le secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif et la branche de l'hospitalisation privée ont enregistré une croissance, la branche de l'hospitalisation privée ayant connu l'évolution la plus notable en nombre d'entreprises adhérentes à l'OPCO Santé. Cette dernière inclut également le secteur du thermalisme, intégré il y a deux ans.

| | 2022 | 2023 | |
|-------|-------|--------------|---|
| SSSMS | 7 590 | 7 648 | ↗ |
| HP | 2 793 | 2 831 | ↗ |
| SPSTI | 197 | 193 | ↘ |

TAILLE DES ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS

Le nombre de petites et de très grandes structures connaît la plus forte augmentation. Cette croissance s'explique par l'accroissement des besoins locaux de la population et le regroupement de certaines structures pour former de plus grandes entités, dans une recherche de performance accrue.

| | 2022 | 2023 | |
|----------------------|-------|--------------|---|
| Moins de 50 salariés | 7 351 | 7 388 | ↗ |
| De 50 à 250 salariés | 2 581 | 2 621 | ↗ |
| Plus de 250 salariés | 648 | 663 | ↗ |



Consulter toutes
les études de l'Observatoire

L'Observatoire : un outil stratégique pour éclairer la décision politique

L'OPCO SANTÉ SE DISTINGUE PAR SON OBSERVATOIRE SECTORIEL.

Cet outil, commun aux trois branches du secteur privé de la santé, fonctionne de manière transversale tout en respectant les particularités de chaque branche. Piloté par la commission de coordination des politiques emploi-formation, l'Observatoire produit des analyses essentielles pour anticiper l'évolution des besoins en emplois et en compétences. Il réalise plusieurs études annuelles en réponse aux sollicitations des branches, contribuant ainsi à éclairer les politiques de recrutement, de formation et de certification. Avec cette approche proactive, l'OPCO Santé accompagne mieux les transformations et se positionne comme un véritable allié du secteur.

DEPUIS LA CRÉATION DE L'OBSERVATOIRE

3

études réalisées
pour la branche
SSSMS

1

étude réalisée
pour la branche
HP

1

étude réalisée
pour la branche
SPSTI

3

études réalisées
en commun pour
les trois branches

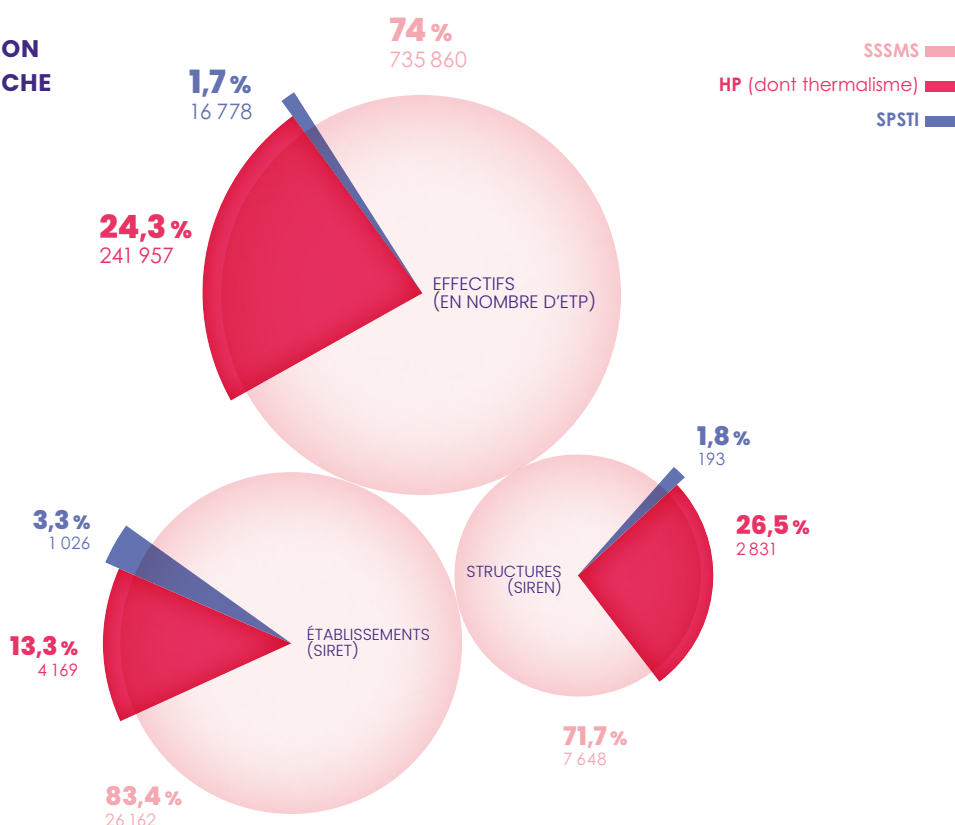
Prise en charge au sein d'APS Contact,
un centre de soins, d'accompagnement
et de prévention en addictologie,
à Montereau-Fault-Yonne,
en Seine-et-Marne.

Les effets des politiques de branche

2

© Joseph Melin

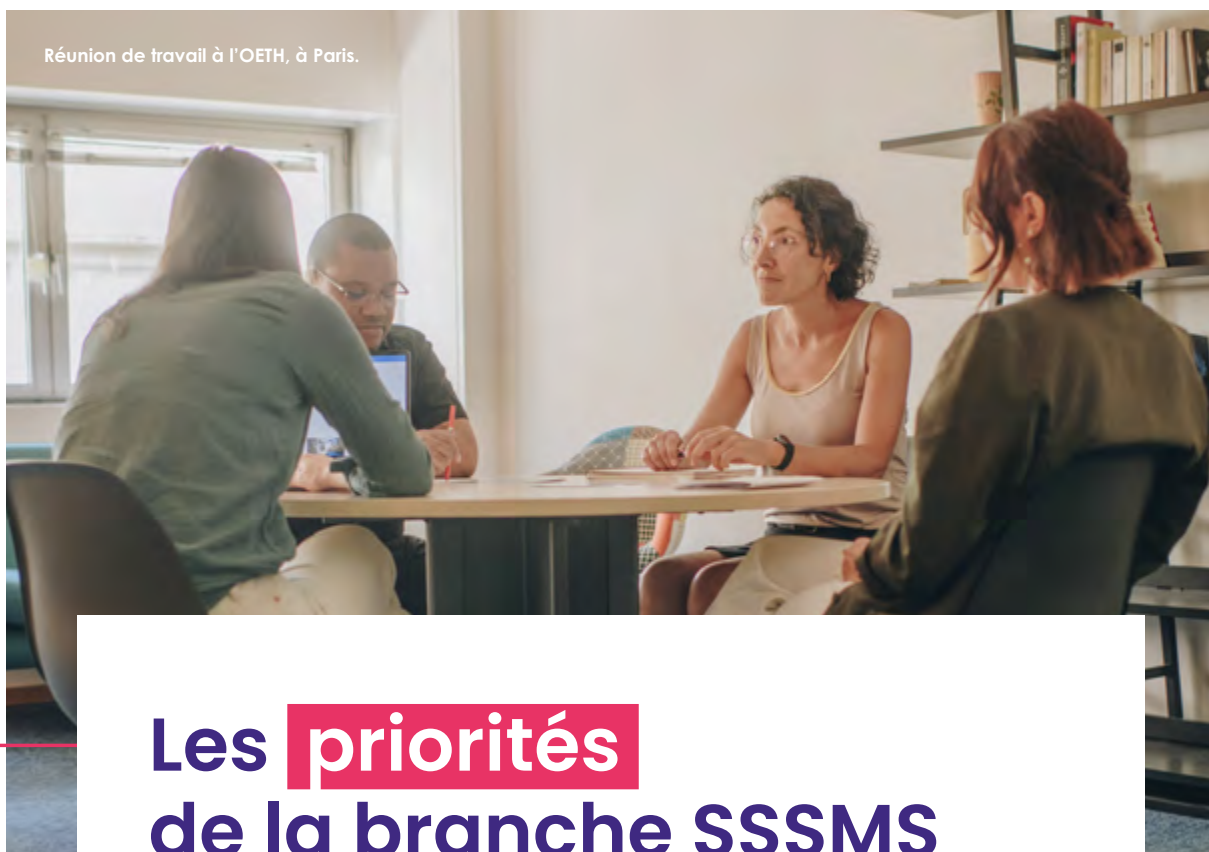
RÉPARTITION PAR BRANCHE



L'expertise de l'OPCO Santé à l'appui des politiques de branche

LE SOUTIEN, À LA FOIS STRATÉGIQUE ET TECHNIQUE, AUX POLITIQUES EMPLOI-FORMATION DES TROIS BRANCHES CONSTITUTIVES EST UNE MISSION ESSENTIELLE POUR L'OPCO SANTÉ. LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DÉFINISSENT DES BESOINS PRIORITAIRES DANS LE CADRE DE LA FEUILLE DE ROUTE DE LEUR SECTEUR, PRIORITÉS AUXQUELLES L'OPCO SANTÉ RÉPOND PAR DES SOLUTIONS ADAPTÉES.

| SYNTHÈSE DES ENGAGEMENTS NATIONAUX ET RÉGIONAUX PAR BRANCHE | HP | SSSMS | SPSTI | Total |
|---|-------------|--------------|-----------|--------------|
| Montant total des engagements cofinancés nationaux et régionaux | 3 522 521 € | 10 891 950 € | 107 084 € | 14 521 555 € |
| Poids du secteur dans les cofinancements | 24 % | 75 % | 1 % | 100 % |



Les **priorités** de la branche SSSMS

LA BRANCHE SSSMS A MOBILISÉ SES FONDS CONVENTIONNELS POUR INTÉGRER DE NOUVEAUX ENTRANTS ET FORMER LES SALARIÉS. OBJECTIF : ANTICIPER AU MAXIMUM L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS.

Formations financées sur les fonds conventionnels mutualisés de branche

TOP 10 des actions diplômantes

- 1 DEAS
- 2 DEI
- 3 DEAES
- 4 DEME
- 5 DEES
- 6 CAFERUIS
- 7 DEIBO
- 8 DEIA
- 9 Autres diplômes*
- 10 DCS

TOP 10 des actions non diplômantes

- 1 Aide sociale et relation avec les familles
- 2 Surveillant de nuit
- 3 Fonction tutorale
- 4 Accompagnement éducatif
- 5 Maîtresse de maison
- 6 Relation d'aide, d'écoute et d'approche de l'autre (ex. : gestion des conflits)
- 7 Handicaps mentaux ou psychiques
- 8 Autres formations aux thérapies
- 9 Autre encadrement et animation d'équipe
- 10 Troubles de la personnalité et du comportement

* Autres diplômes de gestion, management, organisation et projet niveau 1 (DESS, master 2...).

Confronté à des besoins importants en matière de recrutement, le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS) déploie une feuille de route jusqu'en 2025. Ainsi, la branche réaffirme son objectif d'investissement dans la formation, avec une politique très volontariste axée sur l'intégration et la formation de nouveaux professionnels, la sécurisation des parcours et la fidélisation des salariés.

PRIORITÉ 1 : FAVORISER L'ACCÈS À LA QUALIFICATION ET AUX COMPÉTENCES

L'un des défis majeurs de la branche consiste à renforcer l'attractivité de ses métiers, notamment d'infirmier, d'aide-soignant et d'éducateur spécialisé. Cela passe par le soutien au développement de l'alternance, la mise en œuvre de dispositifs (Pro-A, VAE, abondement du CPF) pour attirer, qualifier et intégrer dans les structures de nouveaux professionnels, notamment les jeunes et les personnes en reconversion. Parallèlement, la branche s'investit pour fidéliser les professionnels en poste et sécuriser leur parcours via des actions de développement des compétences, de mobilité et de promotion sociale.

PRIORITÉ 2 : POURSUIVRE UNE POLITIQUE DE CERTIFICATION DYNAMIQUE

La branche a construit sa politique de certification en créant ses propres certifications et en nouant des partenariats. Elle doit continuer à investiguer de nouveaux projets de certification adaptés aux besoins

du secteur et aux changements sociétaux en cours : nouveau rapport au travail, renouvellement des pratiques managériales, évolution des modes d'accompagnement des personnes accueillies, impact sur les emplois des nouvelles technologies de l'information et de la communication, transition écologique, etc. Ces changements amènent de nouveaux enjeux en matière d'emploi et ont notamment un impact direct sur l'organisation du travail et les compétences attendues des professionnels du secteur.

PRIORITÉ 3 : ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

Pour accompagner les tendances émergentes, s'adapter aux changements du marché du travail, soutenir le développement des compétences requises pour l'avenir, anticiper l'impact de l'IA sur les pratiques, préparer les professionnels aux transitions nécessaires, la branche a la volonté d'engager avec l'OPCO Santé une réflexion destinée à identifier la méthodologie, les moyens et les étapes clés d'une analyse prospective en continu qui orientera sa politique emploi-formation. Cette démarche approfondira les premiers travaux prospectifs réalisés par l'Observatoire de l'OPCO Santé.

| CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE SSSMS | 2022 | 2023 | |
|--|--------------|---------------------|----------|
| Fonds mutualisés de branche engagés | 70 164 121 € | 86 044 124 € | ↗ |
| Nombre de bénéficiaires d'actions de formation diplômantes | 21 194 | 19 365 | ↘ |
| Montant des actions diplômantes | 44 993 947 € | 57 941 989 € | ↗ |
| Nombre de bénéficiaires d'actions de formation non diplômantes | 533 352 | 579 501 | ↗ |
| Montant des actions de qualification non diplômantes | 25 188 064 € | 28 102 135 € | ↗ |

Les **priorités** de la branche HP*

DANS UN CONTEXTE DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION, D'ÉVOLUTION DES PUBLICS ACCUEILLIS ET DE COMPLÉMENTARITÉ AVEC LES AUTRES SECTEURS, LES ACTEURS DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE SONT INDISPENSABLES AU SYSTÈME DE SANTÉ. POUR PRÉPARER L'AVENIR, LA BRANCHE MISE SUR LA QUALIFICATION ET LA PROFESSIONNALISATION DE SES SALARIÉS.

Formations financées sur les fonds conventionnels mutualisés de branche

TOP 10 des actions diplômantes

- 1 DEI
- 2 DEAS
- 3 DEIBO
- 4 VAE DPAS
- 5 DEAES
- 6 Autres diplômes de médecine (DU...)
- 7 DEASS
- 8 Autres diplômes de l'hygiène (DU...)
- 9 Autres diplômes du soin et assistance aux personnes (DU...)
- 10 Autres diplômes de médecine de niveau 2**

TOP 10 des actions non diplômantes

- 1 Démarche qualité
- 2 Autres formations aux thérapies
- 3 Autres formations en médecine
- 4 Autres formations du domaine de la santé
- 5 Démarches et modalités d'intervention sociale en équipe
- 6 Autres formations aux techniques de communication
- 7 Autres formations aux soins et à l'assistance aux personnes
- 8 Sécurité et surveillance des locaux***
- 9 Techniques d'analyse médicale et de microbiologie
- 10 Organisation administrative / gestion des tâches

* Dont thermalisme. ** Master 1, licence, maîtrise... *** Évacuation, incendie, fluides médicaux, gardiennage.

Dans un contexte marqué par de fortes tensions en recrutement, qui peut présenter plusieurs contraintes importantes impactant à la fois la qualité des soins et l'efficacité des établissements, la branche doit veiller à développer les parcours diplômants, gage de sécurisation des trajectoires professionnelles et d'élévation du niveau de qualification. Elle doit également contribuer au développement de la professionnalisation pour adapter les compétences des salariés aux évolutions majeures du secteur. En 2023, la branche a donc pleinement mobilisé ses fonds conventionnels en ce sens, dans le cadre du déploiement de l'accord de branche signé fin 2021.

PRIORITÉ 1 : FAVORISER L'ACCÈS À LA QUALIFICATION

La branche mobilise la majeure partie de ses fonds conventionnels pour financer des formations diplômantes avec pour objectif de faciliter l'acquisition de qualifications reconnues pour réduire les tensions en recrutement et renforcer les équipes, tout en favorisant l'évolution professionnelle des salariés.

PRIORITÉ 2 : DÉVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS

La branche déploie une démarche de formation en faveur du développement des compétences des salariés tout au long de leur carrière pour qu'ils s'adaptent à l'évolution des métiers et des attentes sociétales. La branche accompagne, par l'intermédiaire de fonds conventionnels

dédiés, les établissements engagés dans des actions favorisant la qualité de vie au travail, d'une part, et, d'autre part, la prévention des risques professionnels dont la gestion du stress, la prévention des troubles musculosquelettiques, la gestion des violences et conflits, les gestes et postures, la prévention des risques psychosociaux.

PRIORITÉ 3 : ACCOMPAGNER TOUS LES SECTEURS ET TOUS LES PUBLICS

La branche porte une attention particulière à l'accès à la qualification et à la professionnalisation de l'ensemble de ses adhérents, quelle que soit la taille des entreprises, en veillant à une répartition des fonds conventionnels mutualisés équilibrée vers les trois secteurs d'activité qui la composent : sanitaire, grand âge et thermalisme. Elle veille également à ce que cet effort de formation concerne tous les publics, notamment les salariés les plus fragiles (CDD, temps partiel, salariés multi-employeurs, etc.) et ceux dont les niveaux de qualification sont les plus faibles.

| CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE HP (DONT THERMALISME) | 2022 | 2023 | |
|--|-------------|-------------|---|
| Fonds mutualisés de branche engagés | 4 457 368 € | 4 167 675 € | ↘ |
| Nombre de bénéficiaires d'actions de formation diplômantes | 6 094 | 5 182 | ↘ |
| Montant des actions diplômantes | 3 742 337 € | 3 542 018 € | ↘ |
| Nombre de bénéficiaires d'actions de formation non diplômantes | 19 747 | 25 442 | ↗ |
| Montant des actions de qualification non diplômantes | 701 061 € | 625 678 € | ↘ |

Réunion de travail au Pôle santé Bergère,
(Groupe Audiens) à Paris.

Les **priorités** de la branche SPSTI

© Jean-Marie Heidinger

DÉMOGRAPHIE, ATTRACTIVITÉ, NOUVELLES TECHNOLOGIES... POUR FAIRE FACE À CES DÉFIS, LA BRANCHE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (SPSTI) MÈNE UNE POLITIQUE AMBITIEUSE.

Formations financées sur les fonds conventionnels mutualisés de branche

TOP 10 des actions diplômantes

- 1 Autres diplômes de médecine (DU...)
- 2 DEI
- 3 Autres diplômes paramédical de niveau 2*
- 4 Autres diplômes paramédical (DU...)
- 5 Autres diplômes du soin et assistance aux personnes de niveau 2*
- 6 DUFA
- 7 Autres diplômes de médecine de niveau 1**
- 8 Autres diplômes du soin et assistance aux personnes (DU...)
- 9 Autres diplômes de médecine de niveau 2*
- 10 Autres diplômes de gestion, management, organisation et projet de niveau 2*

TOP 10 des actions non diplômantes

- 1 Autre encadrement et animation d'équipe
- 2 Autres formations paramédicales
- 3 Autres formations du domaine de la santé
- 4 Autres spécialités médicales
- 5 Autres formations des RH et/ou FPC
- 6 Éthique, déontologie et pratiques professionnelles dans le domaine de l'intervention sociale et éducative
- 7 Autres formations en médecine
- 8 Autres formations aux méthodes d'intervention
- 9 Autres formations aux soins et à l'assistance aux personnes
- 10 Insertion en milieu ordinaire de travail

*Diplômes de niveau 2 : master 1, licence, maîtrise... **Diplômes de niveau 1 : DESS, master 2...

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) accompagnent près de 1,5 million d'employeurs en préservant la santé de quelque 18 millions de salariés. Le secteur fait face à de nombreux défis : vieillissement de la population des médecins et infirmiers du travail, difficultés à en recruter de nouveaux, impact de la révolution numérique sur l'organisation du travail, etc. La branche s'en saisit et mobilise les fonds conventionnels pour déployer des actions de formation comme leviers du rajeunissement de la pyramide des âges et de l'évolution professionnelle des salariés du secteur.

PRIORITÉ 1 : DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR POUR RAJEUNIR LA PYRAMIDE DES ÂGES

La branche se mobilise fortement et flèche une partie importante de ses fonds conventionnels pour développer les formations initiales de médecin du travail et d'infirmier en santé au travail, ainsi que les formations complémentaires pour les infirmiers diplômés d'État. L'objectif est d'attirer et de former les jeunes candidats afin de compenser le départ à la retraite des professionnels les plus âgés et d'assurer le renouvellement des équipes.

PRIORITÉ 2 : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

Délégation de tâches croissante du médecin du travail vers les infirmiers en santé au travail s'accompagnant

d'un développement des compétences de ces derniers, promotion des secrétaires médicaux vers le métier d'assistant technique en santé au travail (ATST), équipes pluridisciplinaires qui s'étoffent et nécessitent un vrai savoir-faire en management transversal : les salariés du secteur doivent être accompagnés dans l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications. L'objectif est également de favoriser les mobilités internes et les parcours évolutifs au sein des associations du secteur.

PRIORITÉ 3 : FAIRE DES OUTILS NUMÉRIQUES UN LEVIER DE PERFORMANCE

Le numérique est un outil indispensable pour simplifier les tâches administratives des professionnels du secteur, faciliter les échanges d'informations et la traçabilité des données, assurer la digitalisation des dossiers médicaux en santé au travail (DMST), etc. Ce nécessaire virage technologique suppose le déploiement d'actions de formation afin de développer les compétences et d'adapter l'organisation du travail des équipes à ces nouveaux outils. Dans cette perspective, la branche a lancé une étude visant à éclairer les multiples facettes de cette transformation digitale et ses répercussions sur l'ensemble du secteur.

| CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE SPSTI | 2022 | 2023 | |
|--|-------------|--------------------|--|
| Fonds conventionnels mutualisés de branche engagés | 1 273 440 € | 1 678 477 € | |
| Nombre total d'actions de formation | 1 024 | 1 229 | |
| Nombre total de stagiaires | 2 928 | 3 224 | |
| Montant des actions diplômantes* | 931 686 € | 1 511 453 € | |
| Nombre d'actions diplômantes* | 328 | 451 | |
| Montant des actions de qualification non diplômantes | 341 754 € | 567 024 € | |
| Nombre d'actions non diplômantes | 2 600 | 2 773 | |

* Sont considérées comme diplômantes des actions en lien avec la formation d'IST, initiale ou complémentaire, et avec la formation des médecins collaborateurs et PAE.

L'Observatoire, un outil au service des branches professionnelles

L'Observatoire de l'OPCO Santé constitue un outil essentiel pour surveiller et analyser l'évolution des structures et des professionnels du secteur. En fournissant des données précises et des analyses approfondies, l'Observatoire aide les acteurs des branches à mieux comprendre les dynamiques du secteur. Ils peuvent ainsi commander des études spécifiques pour étayer leurs décisions stratégiques et orienter efficacement leurs choix en matière de financement de la formation.

L'OPCO Santé accompagne les branches professionnelles dans la priorisation des financements vers ceux, salariés et structures, qui en ont le plus besoin, garantissant une répartition équitable des ressources.

Les informations collectées par l'Observatoire sont aussi partagées avec l'État, France Travail et les acteurs des territoires, contribuant ainsi à l'élaboration de politiques publiques éclairées et adaptées aux réalités du terrain.

Deux études majeures lancées en 2023

La cartographie des emplois et des compétences vise à explorer les parcours professionnels et les passerelles entre métiers pour une cinquantaine de postes dans les branches SSSMS et HP. Elle fournira des fiches emploi détaillées et mettra en lumière les opportunités de mobilité verticale et horizontale, ainsi que les passerelles entre les branches. Cette étude aidera à comprendre comment évoluer d'un emploi à un autre en fonction des compétences transférables ou des formations complémentaires à acquérir.

Face à l'essor des nouvelles technologies dans la branche SPSTI, la CPNE-FP SPSTI a souhaité conduire une étude pour évaluer leur impact. L'étude devra atteindre plusieurs objectifs : mieux caractériser le virage numérique au sein de la branche, et évaluer l'impact de ces évolutions sur les activités, les métiers et les compétences. L'étude doit également proposer des solutions pour sécuriser le parcours professionnel des salariés dans ce contexte d'évolution numérique.

Restitution régionale du Baromètre
emploi-formation.



© DR

Les défis du secteur au niveau régional

Après le succès de l'événement national à Paris en décembre 2022, 13 restitutions régionales du Baromètre emploi-formation ont eu lieu entre mars et septembre 2023.

Ces rencontres ont rassemblé les parties prenantes de la santé, de l'emploi et de la formation pour sensibiliser aux besoins spécifiques du secteur privé de la santé.

Elles ont été l'occasion de partager des données locales, de débattre sur les enjeux emploi-formation et d'identifier des solutions adaptées. Les tables rondes ont impliqué des acteurs clés comme les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et les agences régionales de santé, mettant en lumière des actions innovantes et offrant des réponses concrètes aux défis régionaux. Chaque territoire ayant ses propres besoins et défis, les acteurs du secteur ont acquis une vision locale pour identifier des actions adaptées en matière de compétences et de recrutement.

Cette approche territorialisée a renforcé la visibilité de l'OPCO Santé et de l'Observatoire, tout en favorisant des collaborations ancrées dans les réalités locales. La prochaine édition du Baromètre, prévue pour début 2025, continuera d'analyser les évolutions du secteur en tenant compte des spécificités régionales.

NOS RÉSULTATS

13

événements au sein
des Conseils régionaux

2

événements à
distance pour la Corse
et les Antilles

>1000

participants

>150

intervenants

>100

retombées média



Consulter
les rapports
régionaux

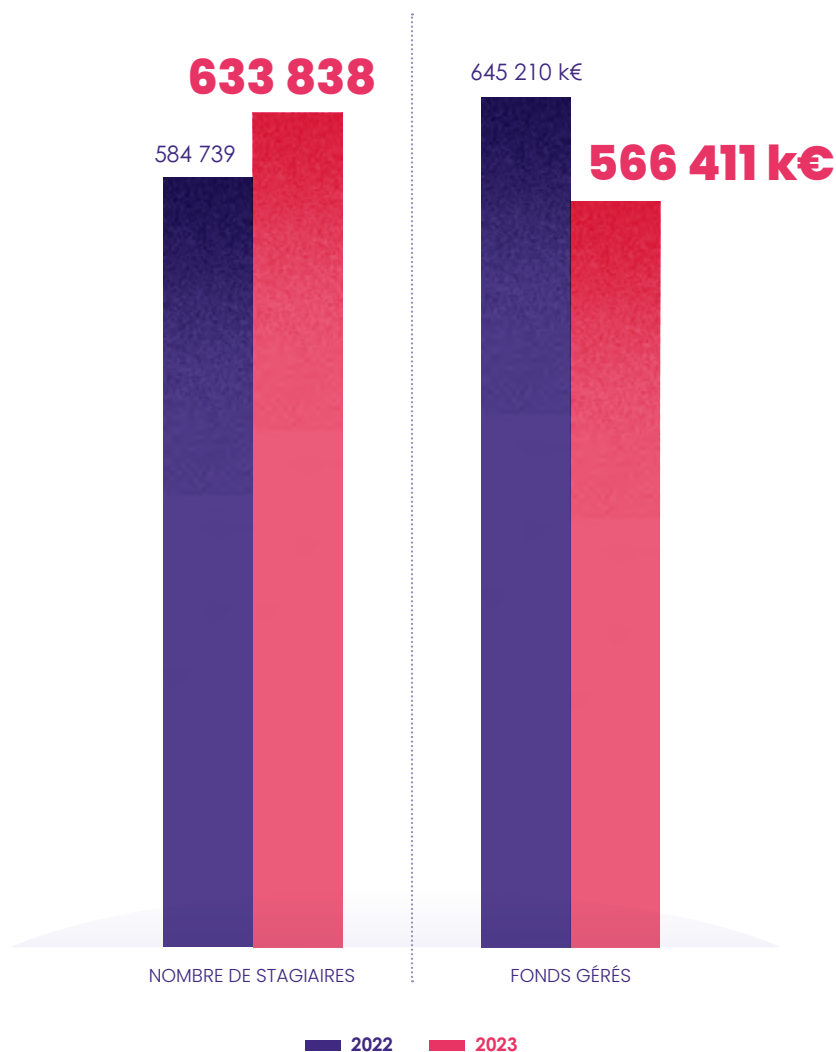


Consulter
le rapport
national

Discussion au sein d'APS Contact, un centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie à Montereau-Fault-Yonne, en Seine-et-Marne.

Une activité formation en pleine croissance

© Joseph Melin



Évolution de l'activité formation

EN 2023, L'ACTIVITÉ FORMATION CONTINUE DE CROÎTRE AVEC UNE AUGMENTATION DE 8,4 % DU NOMBRE DE STAGIAIRES DONT LA FORMATION A ÉTÉ FINANCÉE PAR L'OPCO SANTÉ, ATTEIGNANT AINSI 633 838 STAGIAIRES. CETTE INTENSIFICATION S'EST FAITE EN DÉPIT DE LA BAISSÉ DES FONDS GÉRÉS DU FAIT DE LA NON-RECONDUCTION DU PLAN DE RELANCE.

Près d'un salarié sur deux formé

En 2023, l'OPCO Santé a constaté une hausse notable des formations dans toutes ses branches. Le nombre de stagiaires a augmenté de 8,4 %, totalisant 633 838 salariés, une hausse qui atteint même 14 % dans les structures de 11 à 50 salariés. Cela démontre bien que face aux besoins évolutifs des branches professionnelles en compétences et en qualification, la formation professionnelle continue est une solution efficace pour garantir une prise en charge optimale des publics accueillis. Elle a aussi la vertu de fidéliser les salariés et d'améliorer l'attractivité du secteur privé de la santé et de ses métiers.

| NOMBRE DE STAGIAIRES PAR BRANCHE | 2022 | 2023 | |
|----------------------------------|---------|----------------|---|
| SSSMS | 555 843 | 599 960 | ↗ |
| HP | 25 841 | 30 624 | ↗ |
| SPSTI | 3 055 | 3 254 | ↗ |

| NOMBRE DE STAGIAIRES PAR TAILLE DE STRUCTURE | 2022 | 2023 | |
|--|---------|----------------|---|
| Moins de 50 salariés | 64 910 | 73 441 | ↗ |
| Moins de 250 salariés | 130 325 | 136 280 | ↗ |
| Plus de 250 salariés | 389 504 | 424 117 | ↗ |

Une durée de formation qui diminue, comme son coût

Bien que le nombre de dossiers traités augmente, cela s'accompagne d'une diminution de la durée moyenne des formations, induisant également une baisse de leur coût moyen, (qu'elles soient diplômantes ou pas). Cette tendance s'explique par une recherche d'efficacité qui amène les professionnels à se former de manière plus ciblée avec une meilleure intégration dans leur quotidien chargé.

| DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS EN HEURES | 2022 | 2023 | |
|--|-------|--------------|---|
| Diplômantes | 755 h | 741 h | ↘ |
| Non diplômantes | 21 h | 18 h | ↘ |

| COÛT MOYEN DES FORMATIONS EN EUROS | 2022 | 2023 | |
|------------------------------------|----------|-----------------|---|
| Diplômantes | 13 338 € | 12 505 € | ↘ |
| Non diplômantes | 439 € | 418 € | ↘ |

Une nette progression des formations professionnalisantes

En 2023, une croissance notable des actions de professionnalisation se manifeste dans la branche HP, grâce à la mise en œuvre de la deuxième année de l'accord de branche. En revanche, les actions de qualification sont en baisse, sauf pour la branche SPSTI.

| NOMBRE DE STAGIAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ D' ACTIONS DE QUALIFICATION DIPLÔMANTES | 2022 | 2023 | |
|--|---------------|---------------|---|
| SSSMS | 21 194 | 19 365 | ↘ |
| HP | 5 692 | 5 003 | ↘ |
| SPSTI | 152 | 262 | ↗ |
| Total | 27 038 | 24 630 | ↘ |

| NOMBRE DE STAGIAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ D' ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION NON DIPLÔMANTES | 2022 | 2023 | |
|---|----------------|----------------|---|
| SSSMS | 533 352 | 579 501 | ↗ |
| HP | 19 747 | 25 442 | ↗ |
| SPSTI | 2 691 | 2 658 | ↘ |
| Total | 555 790 | 607 601 | ↗ |

Focus sur 4 métiers clés du secteur

| DEAS | 2022 | 2023 | |
|-------------------------------|---------|----------------|---|
| Nombre de formations | 4 813 | 4 230 | ↘ |
| Coût moyen de la formation | 20 361€ | 17 097€ | ↘ |
| Durée moyenne de la formation | 1 156 h | 1 101 h | ↘ |

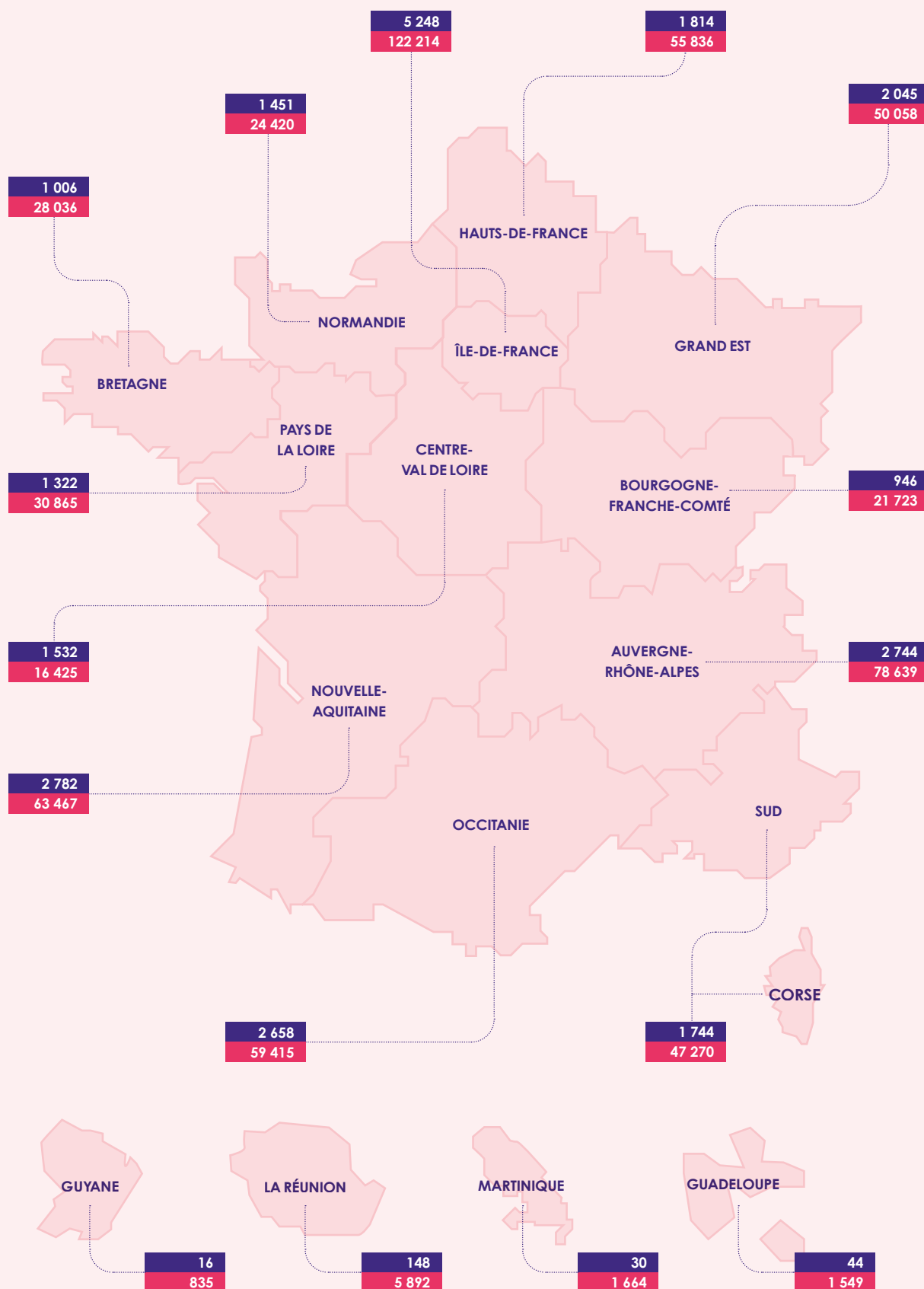
| DEAES | 2022 | 2023 | |
|-------------------------------|---------|----------------|---|
| Nombre de formations | 2 657 | 2 071 | ↘ |
| Coût moyen de la formation | 13 364€ | 11 927€ | ↘ |
| Durée moyenne de la formation | 689 h | 674 h | ↘ |

| IDE | 2022 | 2023 | |
|-------------------------------|---------|----------------|---|
| Nombre de formations | 895 | 939 | ↗ |
| Coût moyen de la formation | 34 999€ | 36 372€ | ↗ |
| Durée moyenne de la formation | 1 986 h | 1 909 h | ↘ |

| DEES | 2022 | 2023 | |
|-------------------------------|---------|----------------|---|
| Nombre de formations | 2 309 | 2 120 | ↘ |
| Coût moyen de la formation | 20 284€ | 19 409€ | ↘ |
| Durée moyenne de la formation | 1 214 h | 1 224 h | ↗ |

Panorama des formations en régions

Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'actions de professionnalisation non diplômantes en 2023
 Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'actions de qualification diplômantes en 2023



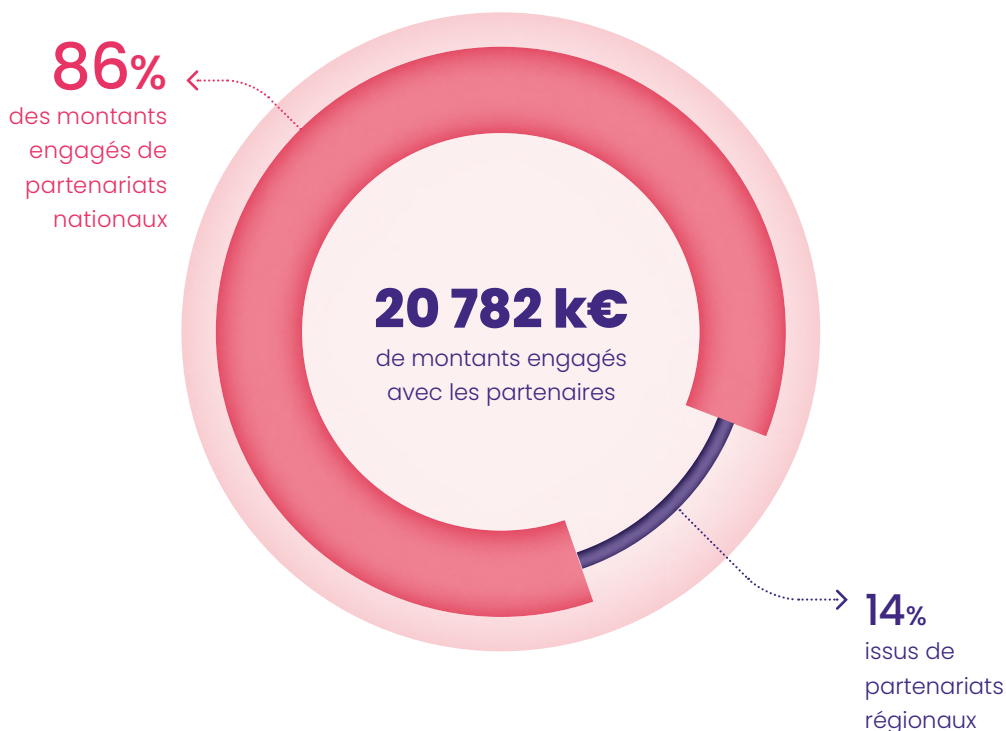
| MONTANTS ENGAGÉS DANS LES FORMATIONS | | 2022 | 2023 | |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------|--------------|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | Formations diplômantes | 40 260 489 € | 37 452 497 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 28 468 719 € | 29 689 503 € | ↗ |
| Bourgogne-Franche-Comté | Formations diplômantes | 13 015 224 € | 11 139 601 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 7 863 601 € | 8 916 824 € | ↗ |
| Bretagne | Formations diplômantes | 15 450 388 € | 13 754 188 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 12 749 453 € | 13 276 957 € | ↗ |
| Centre-Val de Loire | Formations diplômantes | 21 716 467 € | 17 233 238 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 6 542 263 € | 6 994 287 € | ↗ |
| Grand Est | Formations diplômantes | 33 645 702 € | 27 057 005 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 19 859 136 € | 20 768 699 € | ↗ |
| Guadeloupe | Formations diplômantes | 722 583 € | 399 186 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 534 914 € | 629 777 € | ↗ |
| Guyane | Formations diplômantes | 691 320 € | 155 899 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 328 813 € | 530 445 € | ↗ |
| Hauts-de-France | Formations diplômantes | 27 071 394 € | 25 320 315 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 20 850 871 € | 22 899 776 € | ↗ |
| Île-de-France | Formations diplômantes | 73 406 077 € | 66 784 496 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 46 626 330 € | 48 744 230 € | ↗ |
| La Réunion | Formations diplômantes | 1 831 201 € | 1 376 025 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 2 089 244 € | 2 312 766 € | ↗ |
| Martinique | Formations diplômantes | 389 928 € | 410 171 € | ↗ |
| | Formations non diplômantes | 612 350 € | 786 071 € | ↗ |
| Normandie | Formations diplômantes | 13 468 186 € | 11 060 034 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 9 217 646 € | 10 216 475 € | ↗ |
| Nouvelle-Aquitaine | Formations diplômantes | 36 380 832 € | 31 392 961 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 23 051 064 € | 25 321 973 € | ↗ |
| Occitanie | Formations diplômantes | 37 613 474 € | 34 306 573 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 22 543 815 € | 24 258 653 € | ↗ |
| Pays de la Loire | Formations diplômantes | 22 133 001 € | 19 320 079 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 13 588 040 € | 14 959 003 € | ↗ |
| Sud et Corse | Formations diplômantes | 25 570 022 € | 23 380 509 € | ↘ |
| | Formations non diplômantes | 16 568 074 € | 18 765 685 € | ↗ |

Réunion de travail à l'Agefiph, à Paris.

Les partenariats : des accélérateurs pour relever les défis du secteur



© Jean-Marie Heidegger



L'efficacité partenariale de l'OPCO Santé au service des adhérents

POUR LA PÉRIODE 2023-2025, L'OPCO SANTÉ AXE LE DÉVELOPPEMENT DE SES PARTENARIATS SUR TROIS OBJECTIFS PRINCIPAUX : APPORTER UNE VALEUR AJOUTÉE À SES ADHÉRENTS ET AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES, DÉPLOYER LES POLITIQUES PUBLIQUES ET RENFORCER L'INFLUENCE DU SECTEUR PRIVÉ DE LA SANTÉ. EN 2023, EN SUIVANT CETTE STRATÉGIE, UN MONTANT GLOBAL DE 20 782 205 € A ÉTÉ NÉGOCIÉ GRÂCE AUX PARTENARIATS, DONT 86 % PROVIENNENT DE PARTENARIATS NATIONAUX ET 14 % DE PARTENARIATS RÉGIONAUX. LA BAISSÉ DES MONTANTS ENGAGÉS DANS LE CADRE DES PARTENARIATS EST DUE À LA NON-RECONDUCTION DU PLAN DE RELANCE PRO-A EN 2023.

| ÉVOLUTION DES MONTANTS ENGAGÉS | 2022 | 2023 | |
|--------------------------------|--------------|--------------|---|
| Partenariats nationaux | 47 705 714 € | 13 690 007 € | ↘ |
| Partenariats régionaux | 3 946 272 € | 1 945 123 € | ↘ |

Des partenariats nationaux recentrés

L'OPCO Santé, présent sur tout le territoire et en lien avec divers partenaires financiers nationaux, aide ses adhérents à accéder à différents cofinancements. Cette démarche est particulièrement cruciale pour les petites structures, confrontées au coût élevé des formations, notamment certifiantes. Grâce à sa stratégie partenariale, l'OPCO Santé

parvient à réduire le reste à charge. Son action s'articule autour du soutien aux politiques gouvernementales et de l'optimisation des mécanismes de déploiement des financements publics. En 2023, les partenariats les plus dynamiques ont été ceux avec la CNSA, le PIC SIAE, le FNE-Formation et ils sont reconduits pour 2024.

| PARTENAIRES NATIONAUX – MONTANTS ENGAGÉS | 2022 | 2023 | |
|---|---------------------|---------------------|---|
| CNSA | 6 951 407 € | 6 596 215 € | ↘ |
| Pôle emploi (POEC) devenu France Travail au 1 ^{er} janvier 2024 | 3 062 130 € | 3 306 298 € | ↗ |
| PIC SIAE | 2 462 807 € | 2 078 785 € | ↘ |
| FNE-Formation | 1 086 063 € | 1 143 996 € | ↗ |
| Plan de relance | 33 862 790 € | – | ↘ |
| EDEC | – | 418 000 € | ↗ |
| Agefiph | 14 713 € | 14 713 € | – |
| DGCS | 265 804 € | 132 000 € | ↘ |
| Total | 47 705 714 € | 13 690 007 € | ↘ |

Un partenariat décisif avec Certif Pro

Depuis 2022, l'OPCO Santé est lié par une convention avec Certif Pro, le réseau des associations Transitions Pro (ATpro), pour cofinancer le parcours de formation des personnes bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (PTP). Les ATpro financent la première année de formation dans le cadre du PTP puis l'OPCO Santé prend le relais pour les dernières années de formation grâce au dispositif Pro-A. En 2023, ce sont 124 diplômés d'infirmier (IDE), 4 diplômés d'éducateur spécialisé (DEES) et 1 diplôme d'assistant de service social (DEASS), qui ont été cofinancés.



© Shutterstock

Les partenariats régionaux

En 2023, les délégations territoriales de l'OPCO Santé ont négocié avec les partenaires régionaux pour aboutir à des conventions d'un montant total de près de 2 M€. Les principaux cofinanceurs sont les ARS, l'État (via les DREETS) et les Conseils régionaux. Ces partenariats sont essentiels pour que l'OPCO Santé puisse ajuster ses actions aux besoins spécifiques des adhérents et aux réalités locales du secteur privé de la santé.

PARTENAIRES RÉGIONAUX – MONTANTS ENGAGÉS

| | 2022 | 2023 | |
|--------------------|-------------|-------------|---|
| ARS | 2 209 632 € | 1 393 185 € | ↘ |
| Conseils régionaux | 459 848 € | 357 469 € | ↘ |
| DREETS | 1 278 792 € | 194 469 € | ↘ |
| Total | 3 948 272 € | 1 945 123 € | ↘ |

FNE-Formation, un partenariat pour l'avenir

Le Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation) est un dispositif de financement de l'État qui permet aux entreprises de s'adapter aux évolutions numériques et écologiques en formant leurs salariés.

En 2023, les trois branches de l'OPCO Santé ont largement mobilisé ce dispositif, en mettant l'accent sur l'axe numérique pour accompagner la digitalisation de leurs activités avec 537 actions de formation au numérique financées. Cette démarche montre que le secteur de la santé a des besoins importants dans ce domaine. En 2023, 872 565 € ont été engagés pour la branche SSSMS, 77 874 € pour la branche HP et 193 557 € pour la branche SPSTI, aboutissant à une consommation totale de la subvention.

Grand Est

Formation renforcée des maîtres d'apprentissage

En 2023, on observe une augmentation de **19 %** des établissements prévoyant de recruter des alternants, ce qui représente **737** apprentis supplémentaires. En 2022, l'OPCO Santé évoquait dans la synthèse des grands rendez-vous de l'alternance (voir page 42) la nécessité de professionnaliser les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pour assurer la réussite de ces parcours tout en incitant les régions à s'engager sur ce point. Dans cette perspective, l'agence régionale de santé (ARS) s'est engagée à financer avec l'OPCO Santé ces formations à hauteur de **50 %** des coûts pédagogiques. Les secteurs ciblés incluent les branches SSSMS, HP et SPSTI, renforçant ainsi l'attractivité de l'alternance dans le domaine de la santé et contribuant à une meilleure intégration professionnelle des apprentis.

CNSA

Une collaboration durable

S'étalant sur plusieurs années, la convention 2022-2024 entre la CNSA et l'OPCO Santé cible spécifiquement les professionnels des métiers de l'éducation et du soin dans les secteurs du handicap et des personnes âgées. Ce partenariat vise à accroître les qualifications et la professionnalisation du personnel, essentielles pour un accueil de qualité. Il finance des formations diplômantes (DEES, DEME, DEAES, DEAS, DEI, DEASS, DEETS) et des formations spécialisées dans le polyhandicap, les maladies neurodégénératives et l'accompagnement des personnes âgées. En 2023, on compte **5 612** parcours de formation. **3 830 862 €** ont été engagés dans ce partenariat pour la qualification et **2 765 353 €** ont été engagés pour la professionnalisation.

ANLCI

Un partenariat historique

En France, **2,5 millions de personnes** sont confrontées à l'illettrisme et **51 %** d'entre elles sont des actifs, ce qui fait de la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme une cause nationale. Notre mission, en tant qu'opérateur de compétences, en collaboration avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), est de faire en sorte que les entreprises du secteur repèrent, outillent et aident ces personnes à maîtriser les compétences de base. Le partenariat s'articule autour de trois axes : informer, accompagner et sécuriser. Des webinars, réunions et événements sont organisés pour sensibiliser les conseillers OPCO Santé et les adhérents. Des outils spécifiques sont déployés pour aider les entreprises à détecter les salariés en difficulté. Enfin, des actions sont menées avec les CFA et les entreprises pour améliorer le repérage et l'accompagnement des alternants du secteur privé de la santé confrontés à l'illettrisme ou à l'illectronisme, afin de sécuriser leur parcours professionnel.

Sud et Corse

#CARE-SKILLS, une approche innovante de la VAE

Face au succès mitigé de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en particulier pour les personnes peu diplômées, une initiative novatrice a vu le jour : le projet #CARE-SKILLS. Fruit d'une collaboration entre l'ANFH, l'ARACT et l'OPCO Santé, il s'attaque aux défis d'attractivité et de fidélisation dans le secteur de la santé, en particulier sur les métiers d'accompagnant éducatif et social et d'aide-soignant. Cette initiative propose un parcours VAE innovant, intégrant de nouvelles méthodes pédagogiques pour évaluer et développer les compétences des candidats en amont du jury VAE. Avec 30 participants, ce partenariat a reçu un accueil enthousiaste des candidats et des structures et a répondu concrètement aux problématiques des adhérents, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives pour la VAE dans le secteur.



© DR

« L'association de l'AFEST et de la VAE contribue à l'attractivité et à la fidélisation. »

— Sandra Durand,
CHARGÉE DE MISSIONS – ARACT PACA

Nous avons identifié un besoin croissant d'attractivité au sein des établissements de santé, ainsi que de fidélisation du personnel.

Parallèlement, nous avons remarqué qu'une grande partie des salariés, notamment les aides-soignants (AS) et les accompagnants éducatifs et sociaux (AES), ne possédaient pas le diplôme requis pour leur poste, malgré les compétences acquises au fil de l'expérience.

Face à cette situation, nous nous sommes interrogés sur la possibilité d'associer l'action de formation en situation de travail (AFEST) et la validation des acquis de l'expérience (VAE). C'est ce que nous avons fait avec #CARE-SKILLS, avec l'idée de soutenir ces salariés tout au long de leur parcours et de les aider à valoriser leurs compétences, un exercice qui peut parfois se révéler délicat. La démarche commence par un diagnostic, réalisé par un conseiller VAE, qui compare le référentiel du diplôme visé avec les compétences du candidat afin d'identifier les écarts à combler par des actions de formation animées par le formateur AFEST de la structure. Les candidats apprennent ainsi à s'autoévaluer et, surtout, à expliciter leurs compétences et leurs actions quotidiennes. Une évaluation finale garantit l'intégration des compétences acquises, avant que le candidat soumette son dossier écrit de VAE et passe l'oral.

Les avantages de cette démarche sont nombreux. Les candidats s'entraînent plusieurs fois à l'oral, ce qui les prépare de manière optimale. De plus, l'accompagnement des structures constitue un atout précieux, favorisant la cohésion d'équipe. Cela devient, alors, une aventure collective, caractérisée par l'entraide et l'implication forte de chacun.

Pôle emploi

Un dispositif pour intégrer les demandeurs d'emploi

En collaboration avec Pôle emploi*, les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) visent à ouvrir les portes du secteur de la santé aux demandeurs d'emploi, un vivier de talents disponibles. Ce dispositif offre un soutien social et administratif renforcé, facilitant l'accès aux emplois du soin et de l'accompagnement. Les participants peuvent ensuite viser des certifications pour les métiers d'accompagnant éducatif et social (AES) ou d'aide-soignant (AS), ou intégrer directement le poste d'agent des services hospitaliers (ASH). En 2023, 767 demandeurs d'emploi ont bénéficié de cette initiative, pour un budget de 3 306 298 €.

* Devenu France Travail au 1^{er} janvier 2024.

« Cette reconversion a donné un nouveau souffle à ma vie professionnelle. »

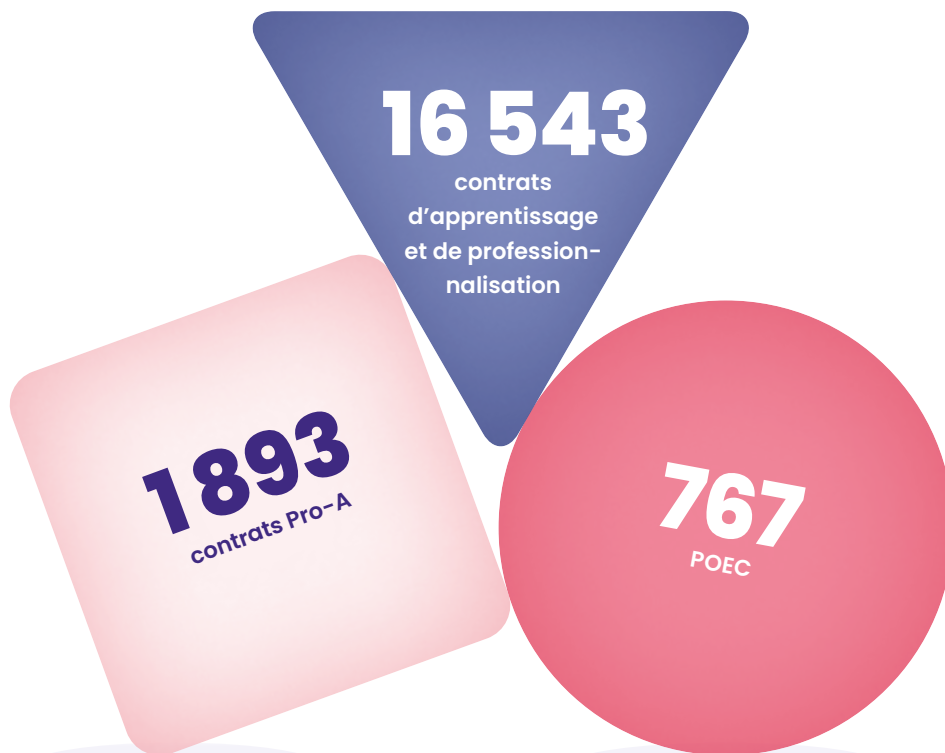
— Alexandre Touna,
BÉNÉFICIAIRE D'UNE POEC AIDE-SOIGNANT

En janvier 2013, lors de vacances à Toulouse, en Haute-Garonne, j'ai décidé de faire un bilan de santé. C'est à cette occasion qu'une maladie m'a été diagnostiquée, m'empêchant de rentrer au Cameroun, mon pays d'origine. J'ai donc dû prolonger mon séjour en France et attendre sept ans avant d'être éligible à un traitement adapté. Durant cette période difficile, je me suis beaucoup investi dans le bénévolat, notamment auprès des Petits Frères des Pauvres pour ce qui concerne l'accompagnement des personnes âgées dans les actes essentiels de la vie quotidienne, mais aussi au sein de l'association AVAG pour l'aide aux devoirs auprès d'enfants du primaire et du collège. Dans le cadre de mon engagement au sein des Petits Frères des Pauvres, j'ai bénéficié de plusieurs formations d'une durée de 7 heures chacune sur des thèmes variés en lien avec le vieillissement et la maladie. De cette expérience va naître en moi une véritable passion pour l'aide à la personne, et par ricochet ma décision de procéder à une reconversion professionnelle, projet qui prendra corps avec ma candidature pour la formation d'aide-soignant à l'IFAS de la Croix-Rouge française à Toulouse pour la promotion 2022. Le chemin vers cette reconversion n'a pas été simple. Monter un dossier de financement pour Transitions Pro a été un véritable défi, mais j'ai pu heureusement compter sur l'accompagnement d'une conseillère en transition professionnelle du CIBC qui m'a aidé à finaliser ce dossier et accéder au financement, via la POEC. Je suis particulièrement fier d'avoir obtenu la note de 19,75/20 et d'être classé 1^{er} sur une liste de 130 candidats admis. La plus belle récompense a été qu'une semaine avant la fin de la formation, j'ai décroché un entretien à la Clinique Pasteur qui s'est transformé en un emploi en CDI. Aujourd'hui, je suis très satisfait de mon parcours. Cette reconversion a donné un nouveau souffle à ma vie professionnelle et m'a permis de m'épanouir pleinement.

Échange au sein d'APS Contact, un centre de soins,
d'accompagnement et de prévention en addictologie
à Montereau-Fault-Yonne, en Seine-et-Marne.

L'alternance, un levier de recrutement et de promotion



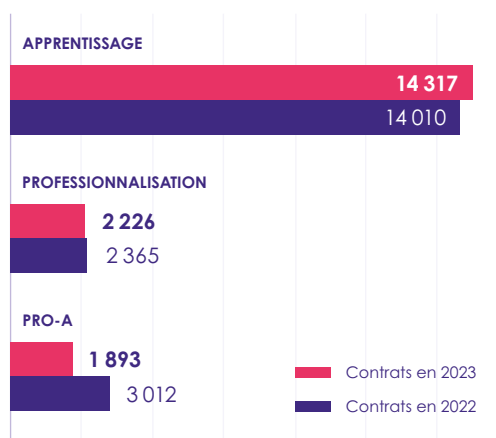


Soutenir la dynamique

L'ALTERNANCE S'EST IMPOSÉE COMME UN PILIER DE L'INTÉGRATION DE NOUVELLES COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR DU SANITAIRE, DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL. EN 2023, L'OPCO SANTÉ A REDOUBLÉ D'EFFORTS POUR SOUTENIR CETTE DYNAMIQUE, ALLANT BIEN AU-DELÀ DU SIMPLE ACCOMPAGNEMENT DES ADHÉRENTS. CELA S'EST CONCRÉTISÉ PAR LA CRÉATION DE SUPPORTS DIDACTIQUES DESTINÉS AUX ADHÉRENTS ET AU GRAND PUBLIC, AINSI QUE PAR LES CONCLUSIONS TIRÉES DES GRANDS RENDEZ-VOUS DE L'ALTERNANCE.

Stagnation des contrats en alternance

En 2023, l'alternance dans le secteur privé de la santé marque un palier. Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage stagnent. En revanche, les contrats de Pro-A, bien que plébiscités par les adhérents et les salariés, sont en recul du fait de la non-reconduction du plan de relance 2022 qui leur était dédié. Ces contrats restent un formidable outil de qualification, de promotion sociale et donc de fidélisation des salariés du secteur privé de la santé, seulement bridé par le manque de financements alloués.



Répartition des contrats en alternance par branche

Les politiques publiques, renforcées par les efforts des OPCO pour promouvoir l'alternance, ont entraîné une croissance significative des contrats ces dernières années. Les branches professionnelles jouent un rôle clé dans cette dynamique et, en 2023, cela a particulièrement profité à la branche SPSTI.

| NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION | 2022 | 2023 | |
|--|-------|-------|---|
| SSSMS | 1 997 | 1 861 | ↘ |
| HP | 341 | 326 | ↘ |
| SPSTI | 27 | 39 | ↗ |

| NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE | 2022 | 2023 | |
|------------------------------------|-------|--------|---|
| SSSMS | 9 739 | 10 181 | ↗ |
| HP | 4 158 | 3 975 | ↘ |
| SPSTI | 113 | 161 | ↗ |

| NOMBRE DE PRO-A | 2022 | 2023 | |
|-----------------|-------|-------|---|
| SSSMS | 2 478 | 1 597 | ↘ |
| HP | 517 | 296 | ↘ |
| SPSTI | 17 | 0 | ↘ |

La POEC, une pré-alternance en faveur de l'intégration

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), envisagée comme un sas d'entrée dans l'alternance, s'est révélée être un tremplin efficace vers l'emploi dans le secteur privé de la santé, avec un taux de retour à l'emploi de 65 %.

En 2023, 767 personnes ont bénéficié d'une POEC financée par l'OPCO Santé, soit 8 % de plus qu'en 2022. La répartition des formations a évolué significativement : les POEC aide-soignant ont augmenté de 34 %, tandis que celles pour ASH et AES ont diminué respectivement de 29 % et 2 %. Les domaines les plus concernés par les POEC sont le grand âge, le handicap et le sanitaire.

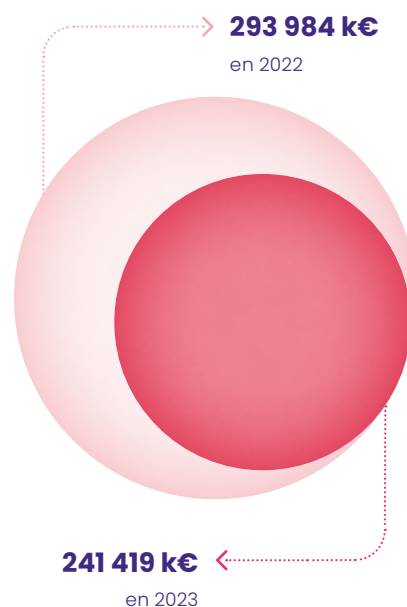
TOP 5 des actions POEC financées

| | | |
|---|---------------------|-----|
| 1 | Aide-soignant | 462 |
| 2 | ASH | 139 |
| 3 | AES | 123 |
| 4 | Moniteur-éducateur | 21 |
| 5 | Surveillant de nuit | 10 |

Des engagements en baisse

Le nombre de contrats en alternance stagne et les montants engagés sont en baisse car :

- ➔ En 2022, l'OPCO Santé avait exceptionnellement bénéficié de 34 M€ du plan de relance Pro-A non reconduit en 2023.
- ➔ Les fonds dédiés à l'activité Pro-A et les formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage ont été limités pour assurer l'équilibre financier de l'activité alternance (la péréquation).



Les grands rendez-vous de l'alternance

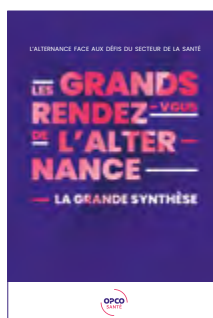
DEPUIS SA CRÉATION, L'OPCO SANTÉ CONTRIBUE À UNE RAPIDE MONTÉE EN PUISSANCE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE. AFIN DE POURSUIVRE CETTE DYNAMIQUE, LES GRANDS RENDEZ-VOUS DE L'ALTERNANCE ONT ÉTÉ MIS EN PLACE ; ILS ONT RASSEMBLÉ L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES.

Au printemps 2022, l'OPCO Santé organisait 12 grands rendez-vous de l'alternance sur tout le territoire.

Début 2023, un événement de restitution, le grand live, a été organisé pour revenir sur le bilan alternance du secteur. Ce dernier met en lumière les témoignages collectés en régions, valorise les initiatives partagées et propose des pistes de réflexion autour de trois thématiques :

- ➔ le financement de l'alternance ;
- ➔ l'évolution des référentiels pédagogiques et l'optimisation des dispositifs et de leur cadre réglementaire ;
- ➔ l'essaimage de bonnes pratiques repérées au cœur des territoires.

Cette synthèse a également nourri les initiatives de l'OPCO Santé, en particulier le mois de l'alternance. Plus largement, elle a enrichi l'offre de services et multiplié les actions en faveur d'une meilleure attractivité.



Télécharger

la grande synthèse

© DR



Replay

du grand live

Le mois de l'alternance

DEPUIS 2020, L'OPCO SANTÉ PROMET L'ACCÈS AUX MÉTIERS DU SECTEUR PAR L'ALTERNANCE À TRAVERS DES ÉVÉNEMENTS DÉDIÉS. EN 2023, L'OPCO SANTÉ INNOVE EN TRANSFORMANT LA SEMAINE EN MOIS DE L'ALTERNANCE.

Cette initiative ambitieuse positionne l'OPCO Santé comme un véritable catalyseur, fédérant les acteurs autour de ce sujet pour dynamiser le recrutement et la formation. Le mois de l'alternance a été l'occasion de présenter et de promouvoir auprès des adhérents les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que le dispositif POEC. Un volet grand public a été inclus pour valoriser l'alternance dans le secteur privé de la santé et six métiers clés : aide-soignant, infirmier, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social, kinésithérapeute et psychomotricien.

Lors de ces événements, des apprentis et des représentants de CFA ont partagé leur expérience.

UN DISPOSITIF COMPLET

- Ateliers et webréunions.
- Outils dédiés à l'alternance : check-list, tuto, mémo...
- Campagne réseaux sociaux.
- Partenariats.
- E-mailings.
- Deux webinars à destination des adhérents.
- Trois webinars à destination du grand public.



Consulter
les outils



Regarder
les replays

RÉSULTATS

| | Grand public | Adhérents |
|---------------------------|--------------|-----------|
| Impressions sponsorisées | 1931 493 | 252 458 |
| Impressions organiques | 21 334 | 17 840 |
| Inscriptions aux webinars | 619 | 588 |

Salons Jeunes d'Avenirs : rassembler pour mieux recruter

EN PARTICIPANT AUX SALONS JEUNES D'AVENIRS DE L'AEF, L'OPCO SANTÉ VA À LA RENCONTRE DES JEUNES DE 16 À 30 ANS EN QUÊTE D'INFORMATIONS SUR LES MÉTIERS DU SECTEUR PRIVÉ DE LA SANTÉ ET LEURS VOIES D'ACCÈS.

Depuis plus de huit ans, l'éditeur de presse AEF réunit des employeurs, des organismes de formation et des acteurs publics autour d'un événement devenu incontournable pour les jeunes à la recherche d'une formation et d'opportunités professionnelles. Les salons Jeunes d'Avenirs offrent aux jeunes de 16 à 30 ans de belles occasions de découvrir une multitude de secteurs d'activité. Ces rendez-vous annuels sont l'occasion d'échanger avec des recruteurs, des professionnels et des CFA afin d'en apprendre plus sur les métiers et leurs voies d'accès. En 2023, l'OPCO Santé a participé à cinq salons, sensibilisant ainsi près de 25 000 visiteurs aux métiers du secteur privé de la santé.

Côté employeurs, les salons Jeunes d'Avenirs sont un moyen de recruter. Tous les adhérents y ayant participé affirment vouloir renouveler l'expérience, soulignant le rôle essentiel de l'OPCO Santé en tant que facilitateur de rencontres entre les différents acteurs.

LES OBJECTIFS

- Rassembler tous les acteurs du secteur en un lieu unique.
- Promouvoir l'alternance comme voie d'accès privilégiée au secteur.
- Fournir un accès simplifié à toutes les informations nécessaires à l'orientation.
- Aider les jeunes à se projeter dans les métiers grâce à la réalité virtuelle.
- Donner la possibilité aux entreprises et associations du secteur de recruter par le biais d'un job dating.



NOS RÉSULTATS

100%

des adhérents
et CFA satisfaits

+ 30

CV obtenus pour
chaque partenaire

Partenariat pour découvrir nos métiers

UN MÊME MÉTIER PEUT REVÊTIR DIFFÉRENTES FACETTES SELON LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ. C'EST CETTE RICHESSE, QUE NOUS AVONS VALORISÉE DANS NOS VIDÉOS « 2 PARCOURS, 1 MÉTIER ».

En collaboration avec L'Étudiant, des vidéos « 2 parcours, 1 métier » ont été réalisées pour mettre en avant la richesse des structures de notre secteur, offrant ainsi aux jeunes en quête d'une orientation un aperçu des multiples possibilités qui s'offrent à eux. Pour aller à la rencontre des jeunes et sortir des sentiers battus en

matière de communication sur l'orientation, l'OPCO Santé s'appuie sur la communauté Instagram et TikTok de L'Étudiant. Grâce à cette collaboration audacieuse, l'attention des jeunes est captée là où ils se trouvent, en proposant une approche nouvelle et engageante !

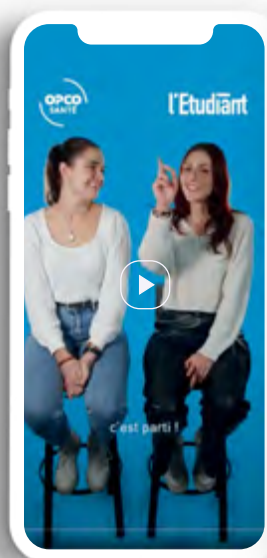
NOS RÉSULTATS

243 925

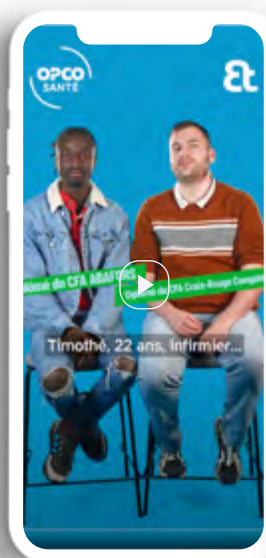
vues

1 700 000

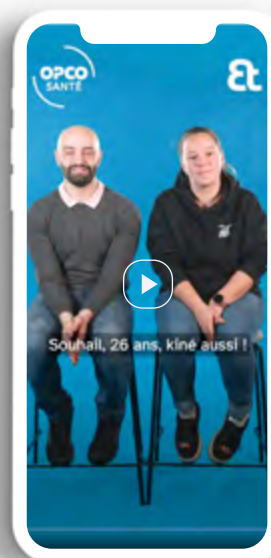
impressions



Voir la vidéo



Voir la vidéo

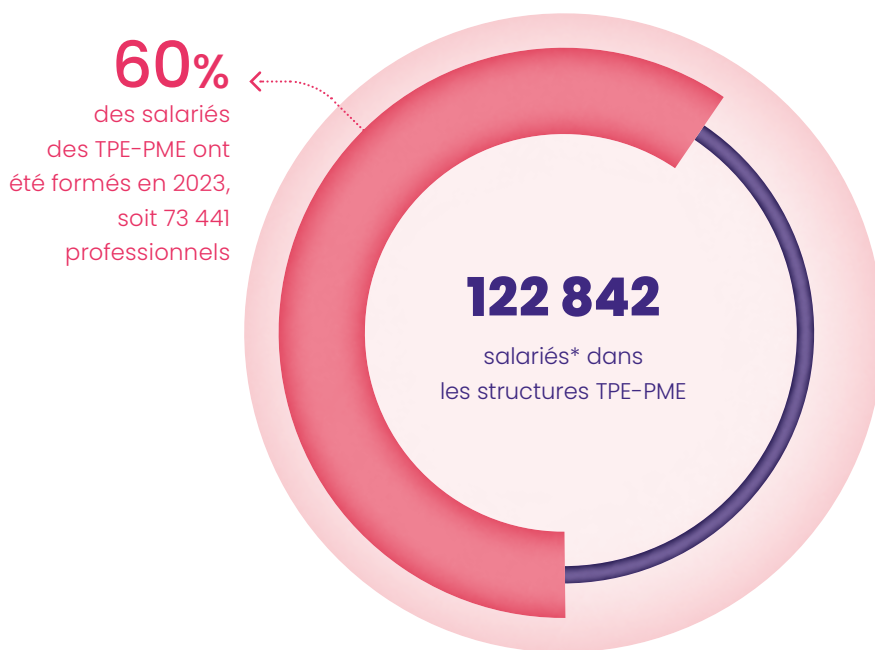


Voir la vidéo

Employée de l'Ehpad La Tranquillité,
à Pins-Justaret, en Haute-Garonne,
prenant soin d'une résidente.

TPE-PME : anatomie d'un **acteur** dynamique sur les **territoires**





Les TPE-PME, des acteurs essentiels

LES TPE-PME SONT ESSENTIELLES POUR LE SECTEUR DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT. ELLES JOUENT UN RÔLE CLÉ DANS LE TISSU ÉCONOMIQUE LOCAL, SOUTENANT LES POPULATIONS VULNÉRABLES, NOTAMMENT LES PERSONNES ÂGÉES ET LES FAMILLES EN DIFFICULTÉ SOCIALE. L'OPCO SANTÉ ACCOMPAGNE CES STRUCTURES AVEC DES SOLUTIONS SUR MESURE ET DES FINANCEMENTS ADAPTÉS POUR RÉPONDRE À LEURS BESOINS SPÉCIFIQUES.

93%

de taux de satisfaction
des structures de
moins de 50 salariés**

69%

C'est la part de
TPE-PME adhérentes
à l'OPCO Santé

+13%

C'est l'augmentation
du nombre de
stagiaires formés dans
les structures de moins
de 50 salariés

* En équivalent temps plein (ETP). ** Source : baromètre satisfaction 2023.



« Notre mission restera de faciliter l'accès à la formation pour ces structures. »

— Linda Goute,

RESPONSABLE MARKETING OFFRE DE SERVICES À L'OPCO SANTÉ

« Notre priorité pour les petites et moyennes structures est de simplifier l'accès à la formation. Bien que leurs exigences soient communes à toutes les structures du secteur, nous devons adapter notre approche. Ces entreprises fonctionnent souvent sans service RH et comptent sur des employés polyvalents. Notre défi est donc de rendre les sujets compréhensibles en évitant le jargon. C'est dans cet esprit que nous avons créé le guide TPE-PME. Nous développons aussi des solutions prêtes à l'emploi, accessibles et adaptées à leurs besoins particuliers.

Nous sommes conscients des contraintes organisationnelles propres aux petites structures. L'absence d'un salarié parti en formation peut perturber l'ensemble de l'activité. Ainsi, nous avons étoffé notre offre de formation digitale.

Le frein financier est également une réalité pour ces entreprises, dont la masse salariale et le budget de formation sont plus restreints. Notre réponse a été de mettre en place un catalogue de formations collectives entièrement prises en charge par l'OPCO Santé. Depuis plusieurs années, l'aide financière allouée à ces structures augmente. En parallèle, les représentants des branches professionnelles veillent à ce que les TPE-PME bénéficient de places réservées et de financements dédiés.

Notre accompagnement RH permet d'organiser et de structurer les sujets liés à l'emploi et à la formation, de s'initier à la gestion des emplois et des compétences, et de professionnaliser des équipes souvent non expertes des sujets RH.

À l'avenir, nous poursuivons nos actions telles que la promotion de l'alternance, encore trop peu utilisée au sein des TPE-PME. Notre mission restera de faciliter les recrutements et l'accès à la formation pour ces structures, acteurs essentiels à la vitalité du secteur privé de la santé. »

Formation des TPE-PME : une priorité

L'OPCO Santé s'engage pour accompagner les TPE-PME sur leurs problématiques emploi-formation.

- 7 388 entreprises TPE-PME, dont 3 865 de moins de 10 salariés, sont adhérentes à l'OPCO Santé.
- 21 113 dossiers de formation ont été financés pour les salariés des TPE-PME.
- Le taux de satisfaction des adhérents de moins de 50 salariés est de 93 %, les améliorations les plus notables concernant les services déployés, l'appui du centre de relation clients, la qualité des informations délivrées et le site Internet.

78%

de satisfaction à l'égard du catalogue de formations dédié aux structures de moins de 50 salariés

Source : baromètre satisfaction 2023. »

Accompagnement renforcé pour les TPE-PME

L'OPCO SANTÉ S'ENGAGE À PLACER LA FORMATION DES TPE-PME AU CŒUR DE SES PRIORITÉS, EN METTANT EN PLACE DES DISPOSITIFS POUR GARANTIR UN ACCÈS RÉGULIER À LA FORMATION POUR LES SALARIÉS DE CES STRUCTURES. EN 2023, LE NOMBRE DE STAGIAIRES FORMÉS DANS LES STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIÉS A AUGMENTÉ DE 13%.

UNE AIDE SPÉCIFIQUE

Pour faciliter l'accès à la formation des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés, une aide spécifique a été mise en place par le conseil d'administration, qui prend en compte les moyens limités de ces structures.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Les accompagnements RH permettent de bénéficier des conseils emploi-formation d'un expert référencé par l'OPCO Santé. En 2023, 114 adhérents TPE-PME, soit 56 % des structures bénéficiaires, ont profité de cet accompagnement, portant sur des thèmes tels que la transition écologique et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP). Cela représente une augmentation de 36 % par rapport à 2022.

56 %

des structures ayant bénéficié d'un accompagnement RH sur mesure sont des TPE-PME

UNE CONFÉRENCE DÉDIÉE ET DES SPEED COACHINGS

Le 30 novembre 2023, l'OPCO Santé a organisé, en distanciel, une journée spéciale pour ses adhérents de moins de 50 salariés. La matinée a débuté avec une plénière qui réunissait 227 participants suivie d'un après-midi consacré à des sessions de speed coaching. Ces échanges en petits groupes ont donné le loisir à chacun d'aborder ses problématiques et de trouver des solutions adaptées pour se préparer à l'année 2024.

DES FORMATIONS COLLECTIVES ADAPTÉES

Un catalogue de formations collectives a été élaboré en réponse aux besoins exprimés par les structures de moins de 50 salariés. Ces formations, entièrement prises en charge par l'OPCO Santé, incluent des thématiques essentielles telles que la gestion de l'agressivité et la sensibilisation à la maladie mentale. Chaque année, le catalogue s'enrichit avec de nouvelles thématiques pour s'adapter aux évolutions et aux besoins du secteur.

TPME Évolution :

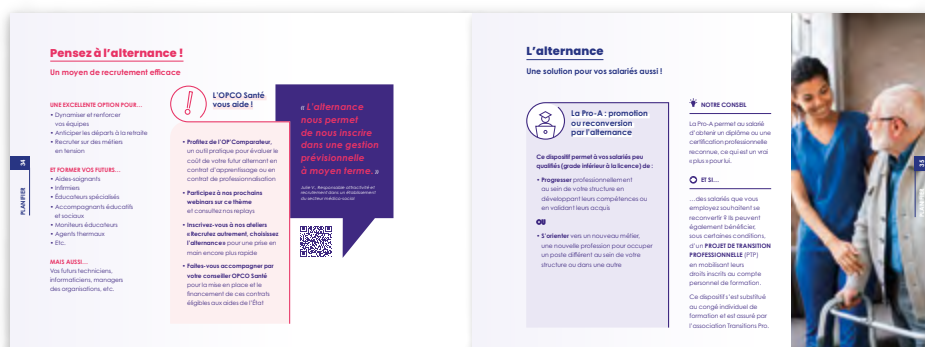
Le guide des TPE-PME

RECRUTEMENT, ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE, NOUVELLES ACTIVITÉS... LES TPE-PME SONT CONFRONTÉES À DE NOMBREUX DÉFIS. POUR Y FAIRE FACE, LA FORMATION PROFESSIONNELLE REPRÉSENTE UN FORMIDABLE ACCÉLÉRATEUR DE COMPÉTENCES ET UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT MAJEUR. EN TANT QUE PETITE OU MOYENNE STRUCTURE, CE N'EST PAS TOUJOURS SIMPLE DE SE REPÉRER DANS CET UNIVERS PARFOIS COMPLEXE. POUR Y VOIR PLUS CLAIR, L'OPCO SANTÉ A CONÇU UN GUIDE QUI SIMPLIFIE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Le guide TPME Évolution a été créé pour rassembler toutes les informations clés sur la formation professionnelle, répondant ainsi aux interrogations courantes des petites et moyennes structures. Ce guide simplifie l'accès à la formation, fluidifiant la navigation dans cet univers parfois complexe. Il facilite également la mise en œuvre de projets en proposant des solutions adaptées et en présentant les outils existants. À garder à portée de main, ce guide est un atout précieux pour optimiser les stratégies de formation et renforcer les compétences des équipes au sein des TPE-PME.

LES 3 OBJECTIFS DE CE GUIDE

- ➔ Maîtriser les fondamentaux de la formation professionnelle.
- ➔ Simplifier et faciliter les projets de formation.
- ➔ Appréhender les outils existants.



1 464

consultations de la page sur notre site

+ de 1 000

guides distribués



Découvrir notre page dédiée et demander le guide TPME Évolution

« Ce soutien spécialisé s'est révélé précieux. »

— Sylvie Désiré,

DIRECTRICE DE L'ASSOCIATION OLYMPE DE GOUGES,
BÉNÉFICIAIRE D'UN ACCOMPAGNEMENT RH DE L'OPCO SANTÉ

L'Association Olympe de Gouges, reconnue pour son engagement en faveur de l'insertion des femmes en difficulté, a fait face à des défis organisationnels et à un turn-over élevé, y compris au niveau de la direction. Dans ce contexte, il a été décidé de faire appel à l'accompagnement RH de l'OPCO Santé, avec pour ambition d'optimiser le fonctionnement opérationnel et d'améliorer la gestion des compétences de l'association.

Une consultante connaissant déjà l'association a été chargée de cette évaluation. Elle a commencé par un état des lieux exhaustif, rencontrant la quasi-totalité des salariées afin d'analyser en profondeur le fonctionnement des services, l'organisation du travail et le positionnement de l'encadrement. Cette approche inclusive a abouti à une identification précise des atouts et des faiblesses du système de l'époque.

À travers des entretiens individuels menés dans chaque corps de métier, la consultante a pu dégager des pistes d'amélioration concrètes. Son rapport a conduit à une refonte significative de l'organigramme, marquée par la création de pôles distincts, ainsi qu'une redéfinition des fiches de poste. La direction a également souhaité élaborer une fiche de fonction pour les accompagnatrices socio-éducatives, en étroite collaboration avec les cheffes de service. Ce travail visait à redonner sens et structure aux professionnelles après une période d'instabilité.

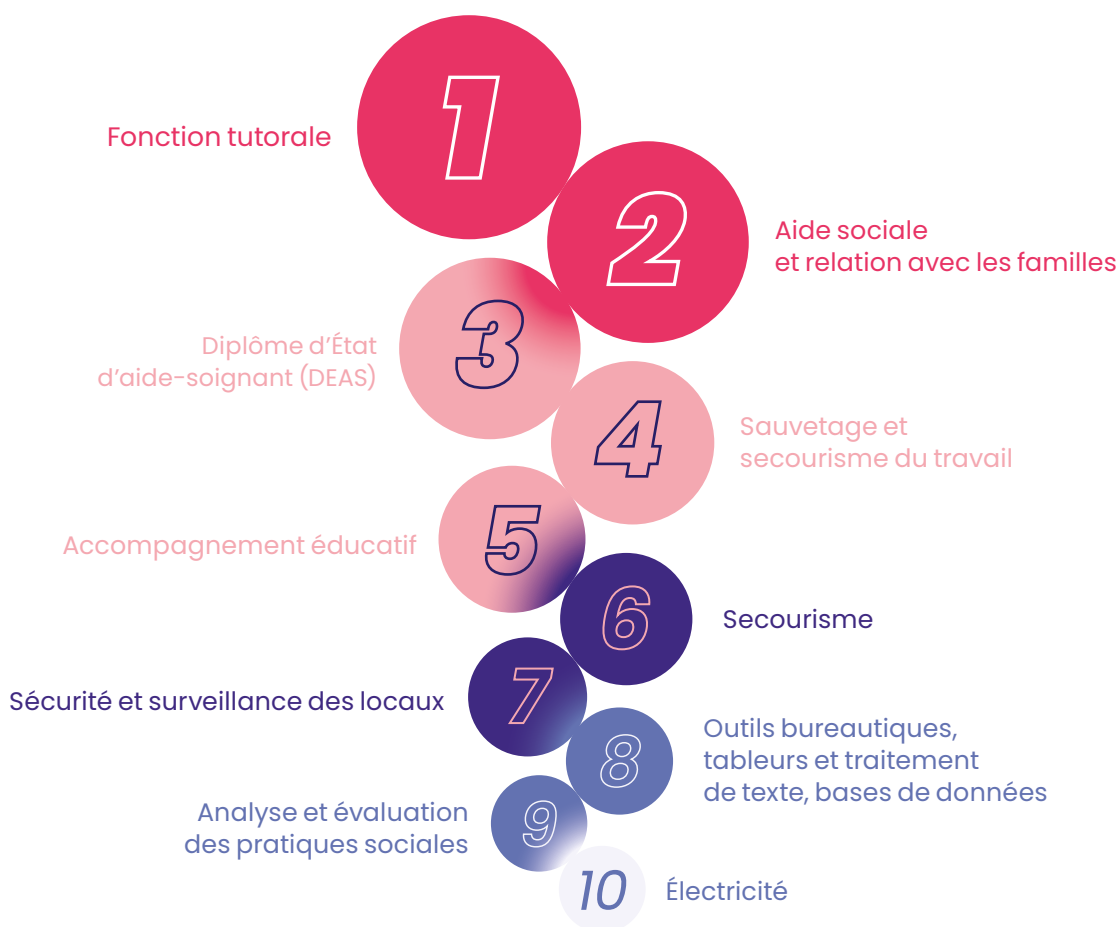
Dans le cadre de cette démarche ont été listées des préconisations que l'association pourra mettre en œuvre selon ses priorités stratégiques. Une réduction du turn-over et de l'absentéisme, accompagnée d'une meilleure compréhension des enjeux par le conseil d'administration, a été constatée.

Ce soutien spécialisé s'est révélé précieux pour cette petite structure. La direction a obtenu une base solide pour de nouvelles initiatives et une vision claire de la situation du moment et des actions futures.

Réunion à l'Ehpad La Tranquillité,
à Pins-Justaret, en Haute-Garonne.

Les tendances formation

TOP 10 DES ACTIONS FINANCÉES



Formations : priorités et tendances du secteur

CE CLASSEMENT INCLUT DES FORMATIONS DE SÉCURITÉ OBLIGATOIRES (SECOURISME, ÉLECTRICITÉ, FSST, INCENDIE...), DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES AU CŒUR DE MÉTIER, ET, EN TÊTE DU CLASSEMENT, LA FORMATION À L'EXERCICE DE LA FONCTION TUTORALE, ILLUSTRANT L'ENGAGEMENT DU SECTEUR ENVERS LES DISPOSITIFS D'ALTERNANCE ET L'IMPORTANCE ACCORDÉE À L'ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS.

L'évolution des modalités de formation

TYPES DE FORMATION

Le paysage de la formation a évolué avec une diminution des sessions en présentiel, principalement en raison de l'essor des alternatives numériques, qui offrent un accès flexible et à distance. Les actions de formation en situation de travail (AFEST) ont enregistré une hausse notable, témoignant de l'intérêt pour cette modalité pédagogique du fait d'une plus grande possibilité de contextualisation et d'organisation directement sur le lieu de travail.

| TYPES DE FORMATION | 2022 | 2023 | |
|---------------------|---------|----------------|---|
| Présentiel | 109 835 | 106 601 | ↘ |
| Distanciel | 7 201 | 7 665 | ↗ |
| Blended | 9 487 | 8 210 | ↘ |
| Autres (dont AFEST) | 561 | 6 823 | ↗ |

FOCUS SUR LA VAE

L'évolution des chiffres de la validation des acquis de l'expérience (VAE) montre une légère hausse, grâce aux réformes récentes qui simplifient et modernisent le dispositif via la plateforme France VAE. Cette dernière centralise les démarches, rendant le processus plus accessible et attractif pour les candidats. Le métier d'aide-soignant, dont les besoins sont croissants, bénéficie particulièrement de la VAE, qui donne aux professionnels la possibilité de faire reconnaître leurs compétences acquises sur le terrain et d'ouvrir de nouvelles opportunités de carrière. La VAE offre aussi une grande flexibilité aux candidats pour préparer leur dossier et passer les évaluations tout en continuant à travailler.



TOP 5 des actions de VAE financées par l'OPCO Santé en 2023

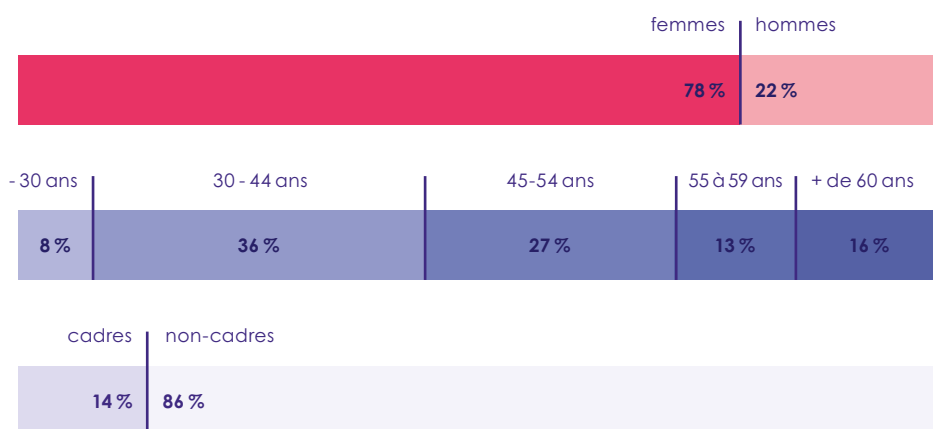
- 1 DEAS
- 2 DEES
- 3 DEME
- 4 DEAES
- 5 CAFERUIS

La Directrice de l'Ehpad
La Tranquillité, à Pins-Justaret,
en Haute-Garonne, partage
un moment privilégié
avec un résident.

Qui sont les professionnels formés ?

Les salariés du secteur

Dans le secteur privé de la santé, les salariés se répartissent de la façon suivante :



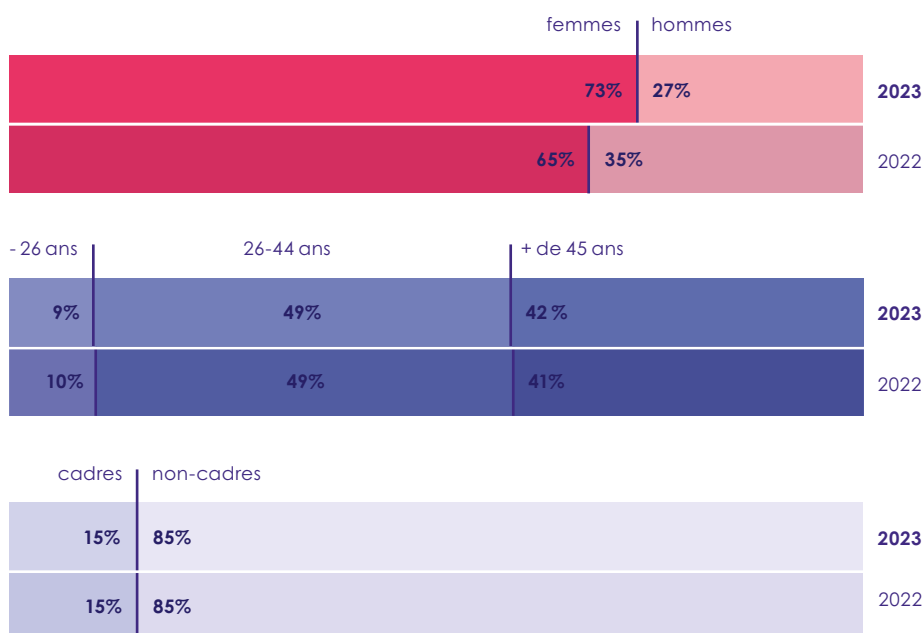
Qui sont les salariés formés ?

En 2023, près de 50 % des salariés ont bénéficié d'une formation, soit 633 838 salariés, ce qui représente une hausse de 8 % des personnes formées par rapport à l'année précédente. Une réalité qui n'est cependant pas homogène.

Les femmes, 78 % des salariés du secteur, représentent 73 % des stagiaires.

On remarque une hausse de 8,33 % des actions de formation pour les femmes, avec une croissance quasi identique pour les hommes. Les plus de 45 ans, qui constituent 56 % des salariés du secteur, représentent 41 % des formés.

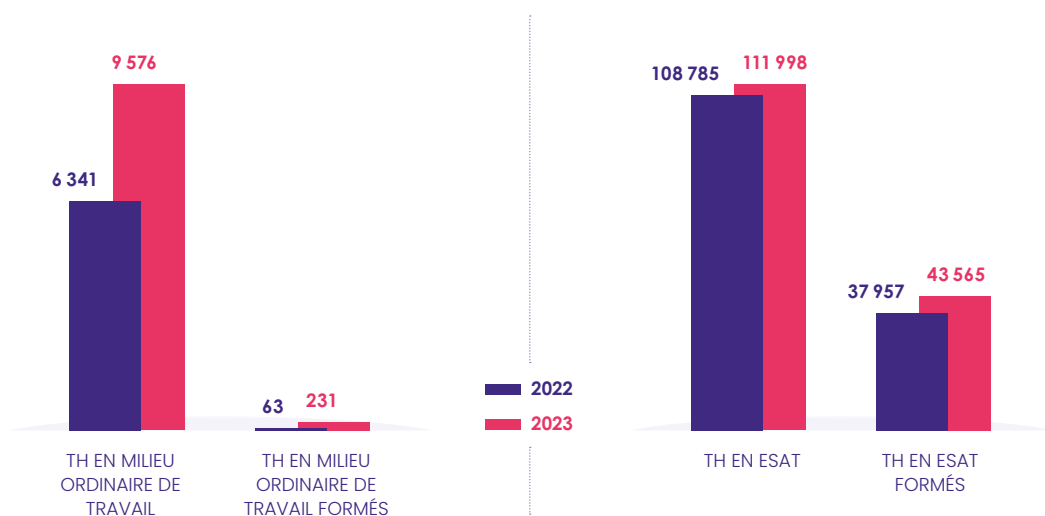
Ils partent proportionnellement moins en formation que la part qu'ils représentent. Mais l'évolution, plus 10 %, montre qu'un effort est fait dans leur direction. On forme les cadres et non-cadres à hauteur de leur répartition dans les effectifs du secteur.



Focus sur les salariés en situation de handicap et sur les travailleurs d'ESAT

Les publics en situation de handicap ont bénéficié d'une hausse significative du nombre de départs en formation en 2023. Ainsi, 3,64 % des salariés en situation de handicap exerçant en milieu ordinaire ont suivi une formation en 2023, soit près de 4 fois plus qu'en 2022. Toutefois, cela reste très en deçà de la moyenne des salariés du secteur ayant suivi une formation (46,84 %).

Par ailleurs, 40 % des travailleurs handicapés (TH) d'ESAT ont bénéficié de formations, soit 14,8 % de plus qu'en 2022. Les formations plébiscitées concernent majoritairement le cœur de métier. En 2024, l'OPCO Santé a déployé des actions de formation spécifiques pour ces publics, ce qui devrait bouleverser ce classement.



TOP 5 des formations pour les TH d'ESAT

- 1 Agriculture, horticulture, jardin et espaces verts
- 2 Cariste (CACES), manutention mécanique
- 3 Hygiène alimentaire
- 4 Permis de conduire et autres perfectionnements à la conduite (FIMO, FCOS)
- 5 Secourisme

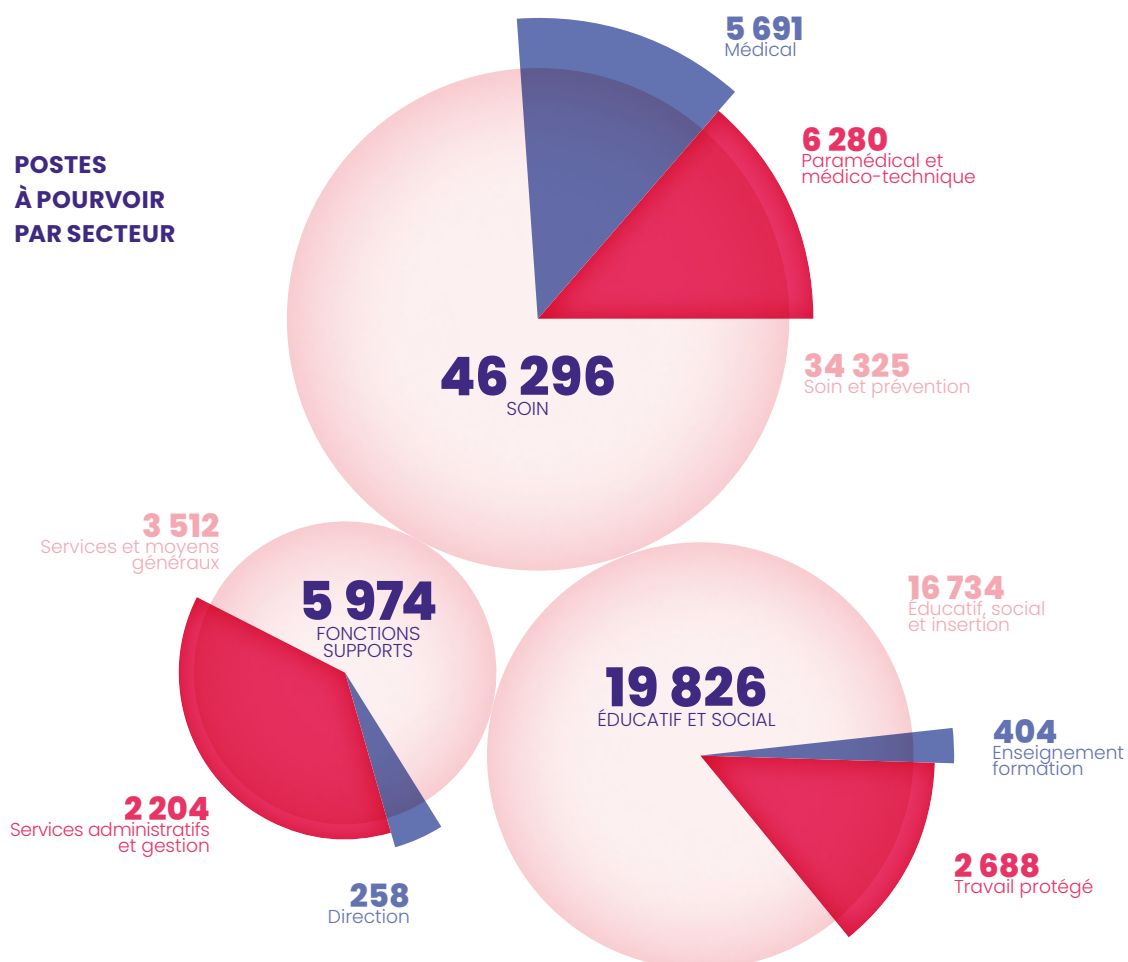
TOP 5 des formations pour les TH en milieu ordinaire de travail

- 1 Autres formations des RH et/ou FPC
- 2 TPSMS (titre professionnel de secrétaire médico-sociale)
- 3 Buanderie
- 4 Autres diplômes du secrétariat et de l'administration de niveau 4 (bac, BP, BT...)
- 5 DEAES (diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social)

Échange au sein d'APS Contact,
un centre de soins, d'accompagnement
et de prévention en addictologie
à Montereau-Fault-Yonne,
en Seine-et-Marne.

Un secteur dynamique en quête de talents

**POSTES
À POURVOIR
PAR SECTEUR**



72 096 postes à pourvoir

LES MÉTIERS D'AIDE-SOIGNANT ET D'INFIRMIER DIPLÔMÉ D'ÉTAT FIGURENT PARMIS LES PLUS RECHERCHÉS DU SECTEUR, AVEC PRÈS DE 15 000 POSTES VACANTS CHACUN. AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, LA DEMANDE DE PROFESSIONNELS QUALIFIÉS DANS CES DOMAINES A FORTEMENT AUGMENTÉ. LE PRINCIPAL DÉFI DE RECRUTEMENT RÉSIDE DANS LA PÉNURIE DE CANDIDATS QUALIFIÉS. CETTE SITUATION SOULIGNE L'IMPORTANCE DE RENDRE CES PROFESSIONS PLUS ATTRACTIVES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS CROISSANTS DU SECTEUR.

S'adresser à un nouveau public : les collégiens et les lycéens

Le secteur de la santé et du soin se classe au deuxième rang des domaines les plus attractifs pour les jeunes, juste après l'humanitaire et le social. Ces derniers sont non

seulement très intéressés par ces métiers, mais ils sont également confiants quant à leurs perspectives d'emploi après leurs études. Malgré les défis de recrutement exacerbés par la crise sanitaire, leur envie de contribuer à un secteur où ils se sentent utiles est forte. Pour rendre ces métiers indispensables plus attractifs, il est nécessaire de mettre en avant les professions qui recrutent de manière innovante. En 2023, nous avons décidé d'élargir nos cibles de communication en nous adressant désormais aux collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion professionnelle.

Source : « Les jeunes Européens plébiscitent les métiers de la santé et du soin » – Fondation Clariane – janvier 2024.

POUR QUEL MÉTIER DE LA SANTÉ ÊTES-VOUS FAIT ?

Un quiz métiers, développé en collaboration avec *L'Étudiant*, aide les jeunes à déterminer le métier de la santé qui leur convient, le tout en seulement 10 minutes.



Voir
le quiz

Promouvoir les métiers par le témoignage

En partenariat avec My Future, divers contenus vidéo ont été créés pour faire découvrir aux jeunes le monde de la santé. Les établissements ont ouvert leurs portes pour partager l'expérience et le savoir-faire de leurs salariés. Grâce à des témoignages de professionnels, les jeunes découvrent les métiers du soin et de l'accompagnement comme infirmier, aide-soignant, éducateur spécialisé, kinésithérapeute, ergothérapeute ou encore psychomotricien. En 2023, **3 interventions** en classe, **6 visites** virtuelles, et **6 lives** métiers ont été diffusés et le programme s'étend jusqu'en 2025.



Découvrir
les visites virtuelles
d'établissements

Salon Nouvelle vie professionnelle

Pour la première fois, l'OPCO Santé a participé à un salon dédié aux personnes en reconversion professionnelle, marquant une étape importante dans l'engagement envers ce public. À cette occasion, une plaquette a été spécialement conçue : plus de 200 participants ont ainsi été renseignés. Cibler ce public est particulièrement pertinent dans un secteur qui valorise l'expérience et qui sait capitaliser sur le transfert des compétences acquises.



© DR



Consulter
la plaquette
reconversion
professionnelle

Nuits de l'orientation

Tout au long de l'année, les délégations régionales de l'OPCO Santé ont participé aux Nuits de l'orientation, organisées par les chambres de commerce et d'industrie (CCI). Ces événements, destinés aux collégiens, lycéens, étudiants et adultes en reconversion, offrent un cadre idéal pour explorer les métiers, filières et carrières disponibles, tout en préparant son avenir professionnel.



© DR

#icionrecrute deshealers

Dans l'univers du gaming, de nombreux joueurs préfèrent soigner et soutenir leurs coéquipiers plutôt que de combattre leurs adversaires.

On les appelle les healers, ou supports. C'est précisément à ces healers que l'OPCO Santé a voulu s'adresser en novembre 2023, lors de la Paris Games Week. Pour ce faire, un partenariat a été noué avec Aegis, l'une des équipes d'e-sport les plus populaires.

Une émission spéciale a été diffusée, comprenant des heures de streaming, des moments d'anthologie et des échanges mémorables avec la communauté de MisterMV, Shaunz, DFG et Pas2bol. L'objectif : montrer que prendre soin des autres dans les jeux vidéo prépare à prendre soin des autres dans la vie réelle.



Cette opération a rencontré un franc succès.

- ➔ 201 000 spectateurs.
- ➔ Plus de 3 000 participants actifs dans les chats.
- ➔ Plus de 1 000 visites sur le site d'information : icionrecrutedeshealers.fr.



Consulter
le site

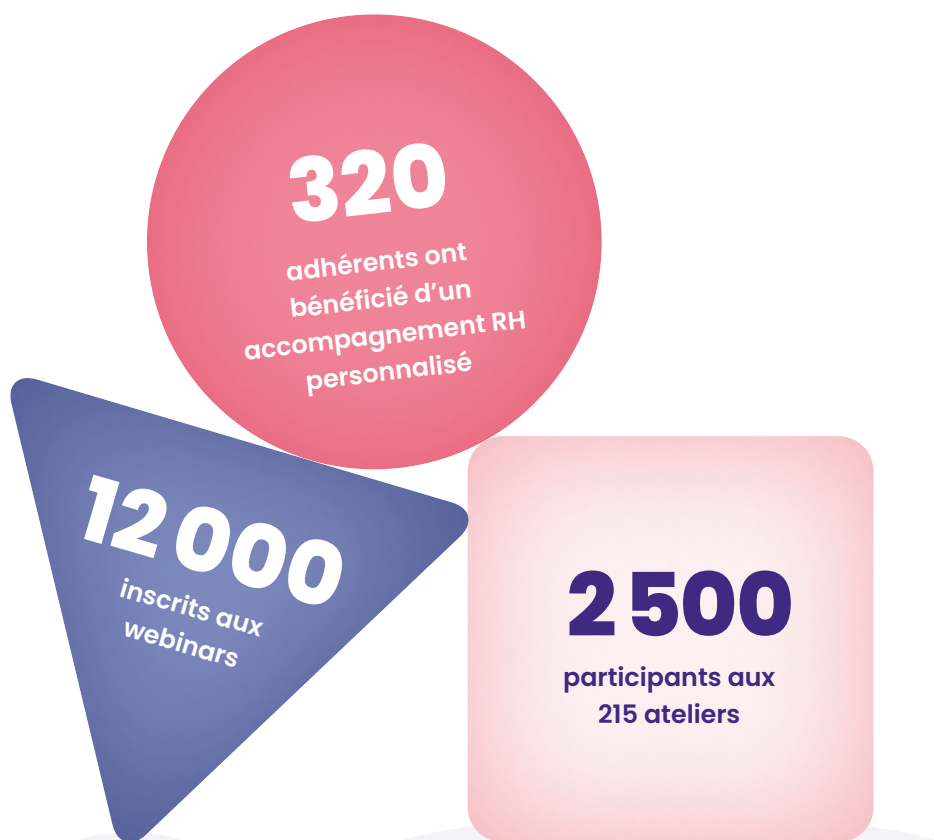
➔ Aller vers les futurs professionnels

L'année 2023 a été marquée par des initiatives audacieuses visant à atteindre les professionnels de demain grâce à des formats de communication innovants.

Après être allé à la rencontre des jeunes et des personnes en reconversion, l'OPCO Santé doit, en 2024, se tourner vers le grand public pour mettre en avant les métiers de la santé et susciter l'envie de rejoindre le secteur. Il est également essentiel de reconnaître et de valoriser les bonnes pratiques de recrutement sur le territoire. En 2024, l'OPCO Santé s'engage à accroître la visibilité de ces pratiques auprès de tous les acteurs clés du secteur en favorisant les échanges sur les meilleures méthodes et innovations en matière de recrutement et de fidélisation et en contribuant à leur essaimage.

Réunion d'équipe à l'Ehpad La Tranquillité,
à Pins-Justaret, en Haute-Garonne.

Des services pour faire face aux défis de la santé



Les solutions de l'OPCO Santé plébiscitées par les adhérents

L'OFFRE DE SERVICES DE L'OPCO SANTÉ SE DÉPLOIE DANS UN ENVIRONNEMENT EN CONSTANTE ÉVOLUTION, OÙ LES DÉFIS DU SECTEUR DE LA SANTÉ SE MULTIPLIENT. POUR RÉPONDRE À CES TRANSFORMATIONS, L'OFFRE DE SERVICES PROPOSE UNE APPROCHE ÉVOLUTIVE, ADAPTÉE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DE SES ADHÉRENTS.

EN METTANT L'ACCENT SUR L'INNOVATION, ELLE VISE À ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS DANS LEURS ENJEUX DE RECRUTEMENT, DE FIDÉLISATION, DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.

Des ateliers en plein essor

En 2023, les ateliers ont été très appréciés par les adhérents, particulièrement sur le thème de l'entretien professionnel. Cette réussite est attribuée à la co-animation avec un expert et à la qualité des outils pratiques distribués avec un taux de satisfaction des participants de 99 %. De plus, les ateliers en distanciel ont progressé, représentant 63 % des sessions.

| | 2022 | 2023 | |
|-------------------|-------|-------|---|
| Nombre d'ateliers | 106 | 215 | ↗ |
| Nombre d'inscrits | 1 314 | 2 537 | ↗ |

L'OPCO Santé organise également des ateliers sur mesure pour une entreprise ou une association afin de répondre à ses besoins spécifiques. Le thème de l'entretien professionnel a suscité un vif intérêt parmi les participants, qui ont également exprimé une nette préférence pour les sessions en présentiel.

TOP 5 des ateliers

- 1 Entretien professionnel
- 2 Concevoir son plan de développement des compétences
- 3 Atelier APEC (recrutement, intégration, marque employeur, attractivité)
- 4 Formez autrement, optez pour l'AFEST
- 5 Mettre en place un processus de recrutement performant



Découvrir
nos ateliers

Parcours d'accueil des nouveaux embauchés : une offre qui s'installe

22 % du turn-over sont constatés dans les 45 jours suivant l'embauche et 82 % des entreprises se sentent mal préparées à l'arrivée d'un nouveau salarié*.

Afin de mieux préparer les structures à l'accueil de nouveaux embauchés et ainsi éviter les ruptures de contrat, une offre a été développée spécifiquement pour le secteur médico-social.

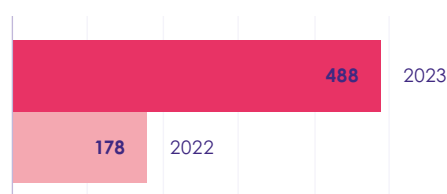
Il s'agit d'une formation sectorielle clé en main, disponible en e-learning, avec un parcours personnalisé en fonction du niveau de connaissance du secteur du stagiaire. Un moyen d'apprendre à son propre rythme de façon interactive et ludique.

Les objectifs de la formation sont :

- savoir se positionner rapidement au sein de l'équipe, de l'établissement et du secteur ;
- identifier les attitudes professionnelles à privilégier ;
- adapter ses pratiques aux spécificités des personnes accueillies.

Ce programme est accessible à tous et intègre certains principes du FALC (facile à lire et à comprendre) : il est sous-titré, sonorisé, et on peut naviguer au clavier.

NOMBRE DE PARCOURS DE FORMATION RÉALISÉS



* Source : site Internet wallcommunity.fr

Une offre digitale en progression

DEVANT LE BESOIN CROISSANT D'ADAPTABILITÉ DES STRUCTURES ET DES APPRENANTS, L'OPCO SANTÉ CONTINUE DE DÉVELOPPER SES SOLUTIONS DIGITALES.

LA FORMATION EN LIGNE

Depuis 2021, sur notre plateforme dédiée, les employeurs forment leurs salariés à distance sur des thématiques variées, qu'elles soient transversales ou sectorielles. Constamment enrichie, elle offre des parcours pédagogiques sur mesure et simplifie le suivi des apprenants. Les formations couvrent le numérique, la santé au travail, les ressources humaines, le management et l'accueil des nouveaux embauchés. En 2023, ce service a été largement utilisé par les adhérents et l'offre a été recentrée sur les thématiques plébiscitées.

| | 2022 | 2023 | |
|--------------------------------|-------|--------------|---|
| Nombre d'inscriptions | 2 132 | 2 762 | ↗ |
| Nombre d'apprenants | 1 237 | 1 933 | ↗ |
| Nombre de parcours disponibles | 541 | 286 | ↘ |



Découvrir
notre offre

LES WEBINARS

En l'espace de cinq ans, les webinars de l'OPCO Santé sont devenus incontournables. Ce succès se confirme chaque année avec un nombre stable et élevé d'inscrits et un taux de satisfaction en croissance. Les thématiques les plus populaires sont les sujets emploi-formation et l'actualité légale des branches professionnelles. Pour chaque webinar, un soin particulier est apporté au choix des intervenants, ainsi qu'au support de présentation, sans oublier le tchat, très apprécié des participants. La programmation des webinars destinés aux salariés s'est poursuivie avec un taux de satisfaction de 86 % et un total de 6 173 inscrits sur l'année 2023.

WEBINARS EMPLOYEURS

| | 2022 | 2023 | |
|----------------------|-------|--------------|---|
| Nombre de webinars | 21 | 20 | ↘ |
| Nombre d'inscrits | 5 934 | 5 894 | ↘ |
| Taux de satisfaction | 96% | 97% | ↗ |

TOP 3 des thématiques webinars employeurs

- 1 Abondement de branche SSSMS CPF
- 2 Plan de développement des compétences
- 3 Le CEP, service complémentaire de votre politique RH



Découvrir
nos webinars

L'accompagnement RH

sur mesure

UN SERVICE PLÉBISCITÉ POUR UNE PRESTATION À FORTE VALEUR AJOUTÉE
EN COLLABORATION AVEC LES DREETS.

L'accompagnement RH proposé par l'OPCO Santé se distingue par son approche sur mesure, offrant des conseils stratégiques et des outils performants adaptés aux besoins des adhérents. Ce programme transforme les enjeux RH en véritables leviers de performance pour les structures. S'étalant sur une période de 6 à 9 mois, il comprend jusqu'à 15 jours d'intervention par un consultant référencé par l'OPCO Santé.

Jusqu'en 2022, seules les entreprises de moins de 250 salariés pouvaient en bénéficier. En 2023, l'OPCO Santé a élargi cette solution à l'ensemble de ses adhérents. Les résultats sont très positifs, avec 86 % des adhérents se déclarant très satisfaits, et 88 % affirmant avoir résolu leur problématique RH initiale grâce à l'expertise apportée.

Les thématiques les plus demandées incluent la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), le recrutement et la marque employeur. Cette personnalisation du service répond avec précision aux besoins des adhérents, contribuant ainsi à son succès.

NOS RÉSULTATS

86%

de nos adhérents se déclarent très satisfaits de la qualité de la prestation

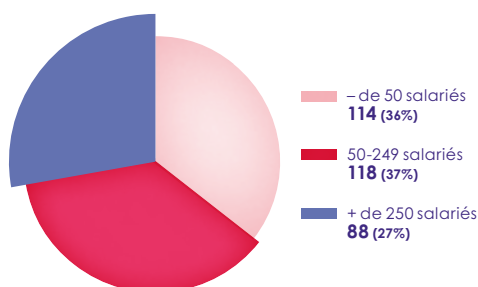
88%

de nos adhérents ont résolu leur problématique RH initiale

| NOMBRE D'ADHÉRENTS | 2022 | 2023 | |
|----------------------------------|------|------|---|
| Accompagnés par une SRH+ ou PCRH | 280 | 320 | ↗ |
| Intervention individuelle | 142 | 179 | ↗ |
| Intervention collective* | 2 | 11 | ↗ |
| Intervention salariée | 15 | 20 | ↗ |

* Les interventions collectives concernent plusieurs structures (trois en moyenne).

RÉPARTITION 2023 DES ADHÉRENTS ACCOMPAGNÉS PAR UNE SRH+ OU PCRH



NOS 10 THÉMATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

- Recrutement et intégration.
- Marque employeur et attractivité.
- Gestion des emplois et des parcours professionnels.
- Sécurisation des parcours.
- Dialogue social.
- Évolutions managériales et gestion du télétravail.
- Organisation du travail, transformation et management.
- Impact des fusions et regroupements.
- Transition écologique et développement durable.
- Transition numérique et transformation digitale.

Deux nouvelles offres de service

L'OPCO SANTÉ S'ATTACHE À ADAPTER SON OFFRE DE SERVICES EN PERMANENCE
EN FONCTION DE L'ÉVOLUTION DES BESOINS DE SES ADHÉRENTS.

MIEUX VIVRE AU TRAVAIL

Face aux défis actuels tels que les nouveaux modes d'organisation, l'emploi des seniors, l'attractivité des postes et l'accélération des problématiques d'usure professionnelle, il est essentiel de renforcer les compétences collectives en matière de santé au travail. Après une phase d'expérimentation en Nouvelle-Aquitaine, l'OPCO Santé a ainsi développé des solutions pour informer, former et accompagner les structures pour un Mieux Vivre au Travail.

Cela commence par un diagnostic destiné à hiérarchiser les priorités parmi six thématiques, à identifier les approches les plus efficaces et à déterminer le niveau de maturité de la structure. Il peut être réalisé par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, qu'il s'agisse d'employeurs ou de représentants du personnel, individuellement ou collectivement. À l'issue de cette évaluation, un plan d'action concret et personnalisé est élaboré, s'appuyant sur les solutions de l'OPCO Santé. Ces solutions peuvent inclure des ressources, des actions de sensibilisation, des formations, et un accompagnement par un expert.

NOS RÉSULTATS

172

inscriptions aux
actions de formation

1552

consultations
de la page dédiée



Découvrir
Mieux Vivre au Travail

CAP ÉCOLOGIE

Aujourd'hui, le secteur de la santé doit relever le défi de la transition écologique, mais les évolutions constantes, notamment sur le plan réglementaire, rendent cette tâche complexe. Face à la diversité des démarches possibles, comment s'assurer d'adopter la bonne approche ?

Avec son offre Cap Écologie, l'OPCO Santé accompagne les structures afin qu'elles y voient plus clair et qu'elles installent la transition écologique au cœur de leurs pratiques le plus simplement possible : information, outils, accompagnement et formation. Cette offre fournit les moyens nécessaires pour initier le changement vers la transition écologique.

NOS RÉSULTATS

371

inscrits aux 2 webinars

80

participants

400

adhérents ont
amorcé leur transition
écologique

7

accompagnements
par un expert



Découvrir
Cap Écologie

Formations collectives pour les ESAT

EN SEPTEMBRE, UN CATALOGUE NATIONAL DE 13 FORMATIONS COLLECTIVES A ÉTÉ LANCÉ POUR LES TRAVAILLEURS D'ESAT.

Pour promouvoir ces formations directement auprès des travailleurs d'ESAT, une approche innovante a été co-construite avec eux, rendant les informations à la fois attrayantes et faciles à comprendre.

Pour les travailleurs d'ESAT, des posters ont été transmis aux structures pour être affichés dans les ateliers, représentant chacun une thématique. Colorés et informatifs, ils aident les travailleurs d'ESAT à choisir les formations qui correspondent à leurs besoins.

Des supports ont été envoyés aux encadrants, avec les thématiques illustrées au recto, et au verso un programme simplifié de la formation incluant la durée, les objectifs et les activités pédagogiques prévues.



NOS RÉSULTATS

2500

participants
aux formations
collectives

264

sessions

82%

de satisfaction

Une approche pratique et engageante avec :

- ➔ des formations concrètes pour une mise en application immédiate ;
- ➔ des activités ludiques et variées pour faciliter l'apprentissage ;
- ➔ un nombre limité d'apprenants pour encourager la prise de parole ;
- ➔ des encadrants spécialisés qui s'adaptent au rythme de chacun.



TOP 5 des formations

- 1 Le pouvoir d'agir
- 2 La vie affective et sexuelle
- 3 Faciliter ses démarches administratives avec le numérique
- 4 Ma santé au travail
- 5 Hygiène de vie : du domicile au bureau

Notre ambition pour demain

Attractivité

Dans un contexte de pénurie structurelle de main-d'œuvre, 2023 a posé les bases du changement d'échelle de l'OPCO Santé sur les questions d'attractivité. Un changement qui s'opère en 2024 à travers une présence renforcée sur les salons, avec la campagne de communication « diplômés de la vie » mais aussi le lancement des grands rendez-vous de l'attractivité destinés à recueillir et partager des pratiques inspirantes pour réduire les tensions en recrutement. L'OPCO Santé n'est plus seulement attendu sur le champ de la formation mais aussi sur les questions de recrutement et de fidélisation.

Allié incontournable

Depuis le 1^{er} juin 2024, l'OPCO Santé déploie une nouvelle organisation afin de renforcer son orientation service et le pilotage de son activité. Cela devrait aussi lui permettre de développer son impact sur son écosystème et de développer ses relations avec les organismes de formation, qui sont en prise directe avec les réalités du terrain. Promotion des métiers, compréhension des dynamiques d'emploi à l'œuvre dans le secteur, amélioration de la vision prospective, l'OPCO Santé entend déployer toute son expertise pour relever les grands enjeux auxquels ses adhérents font face.

Valeur ajoutée

En 2023, l'OPCO Santé a également posé les bases de la transformation des outils numériques. Ces travaux se poursuivent en 2024 et les premiers résultats seront visibles pour les adhérents en 2025, offrant notamment plus de fluidité et une meilleure exploitation de la donnée. L'objectif est aussi de créer de la valeur ajoutée en automatisant ce qui peut l'être et en sécurisant l'activité. Les salariés de l'OPCO Santé pourront se concentrer encore plus fortement sur l'accompagnement des adhérents afin de leur proposer des réponses emploi-formation innovantes et toujours plus personnalisées.



Glossaire

| | | | |
|-----------------|--|---------------|---|
| AES | Accompagnant éducatif et social | DEAES | Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social |
| AFEST | Action de formation en situation de travail | DEASS | Diplôme d'État d'assistant de service social |
| ANFH | Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier | DEES | Diplôme d'État d'éducateur spécialisé |
| ANLCI | Agence nationale de lutte contre l'illettrisme | DEI | Diplôme d'État d'infirmier |
| ARACT | Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail | DEIA | Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste |
| ARS | Agence régionale de santé | DEIBO | Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire |
| ASH | Agent de service hospitalier | DEME | Diplôme d'État de moniteur-éducateur |
| ATPRO | Association Transitions Pro | DESS | Diplôme d'études supérieures spécialisées |
| ATST | Assistant technique en santé au travail | DGCS | Direction générale de la cohésion sociale |
| CAFERUIS | Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale | DMST | Diplôme de médecine et santé au travail |
| CDI | Contrat à durée indéterminée | DREETS | Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités |
| CEP | Conseil en évolution professionnelle | DU | Diplôme universitaire |
| CFA | Centre de formation d'apprentis | DUFA | Diplôme universitaire de formation d'adultes |
| CIBC | Centre interinstitutionnel de bilan de compétences | EDEC | Engagement de développement de l'emploi et des compétences |
| CNSA | Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie | ESAT | Établissement et service d'aide par le travail |
| CPF | Compte personnel de formation | ETP | Équivalent temps plein |
| CPNE-FP | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle | FALC | Facile à lire et à comprendre |
| DCS | Diplôme de cadre de santé | FNE | Fonds national de l'emploi |
| DEAS | Diplôme d'État d'aide-soignant | FPC | Formation professionnelle continue |
| | | FSST | Formateur en sauvetage secourisme du travail |

| | |
|-----------------|--|
| GEPP | Gestion des emplois et des parcours professionnels |
| HP | Hospitalisation privée |
| IA | Intelligence artificielle |
| IDE | Infirmier diplômé d'État |
| IST | Infirmier en santé au travail |
| PAE | Procédure d'autorisation d'exercice |
| PDC | Plan de développement des compétences |
| PIC SIAE | Plan d'investissement dans les compétences – structures de l'insertion par l'activité économique |
| POEC | Préparation opérationnelle à l'emploi collective |
| Pro-A | Promotion par l'alternance |
| PTP | Projet de transition professionnelle |
| RH | Ressources humaines |
| SPSTI | Services de prévention et de santé au travail interentreprises |
| SSSMS | Secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif |
| TH | Travailleur handicapé |
| TPE-PME | Très petites entreprises – petites et moyennes entreprises |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| VAE DPAS | VAE pour le diplôme professionnel d'aide-soignant |



Nous remercions l'ensemble des contributeurs de cette édition 2023 du rapport d'activité de l'OPCO Santé.

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

Conception et réalisation : **belazer**
 Crédits photo : Damien Grenon – Jean-Marie Heidinger – Joseph Melin – Shutterstock

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, certifiée FSC® et avec finition lisse. Afin de réduire notre impact sur la planète, nous collaborons avec des imprimeurs labellisés Imprim'Vert®.

