



# Au cœur d'une année d'action

10.

PRÉVOIR POUR  
MIEUX AGIR  
**De nouvelles  
ambitions pour  
l'Observatoire**

16.

FORMER  
& TRANSFORMER  
**L'engagement  
résiste  
aux tensions**

26.

ACCOMPAGNER  
& SOUTENIR  
**L'offre de services  
de l'OPCO Santé  
fait peau neuve**

## L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES DU SECTEUR PRIVÉ DE LA SANTÉ

L'OPCO Santé rassemble trois branches professionnelles couvrant le secteur privé de la santé, du social et du médico-social. Avec un champ d'action large et une forte diversité de structures, l'OPCO Santé joue un rôle central dans l'accompagnement des employeurs et des salariés de notre périmètre.

**Le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSMS)**

**27 317**  
établissements

**771 236**  
salariés

**7 651**  
structures

**3 932**  
établissements

**246 872**  
salariés, incluant le thermalisme

**2 723**  
structures

**L'hospitalisation privée (HP)**

**Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)**

**998**  
établissements

**16 937**  
salariés

**176**  
structures

### Chiffres clés 2025



**778 764**  
personnes formées,

**3/4**  
salariés formés dans le secteur

**86 338**  
salariés formés dans les TPE-PME



**609,5 M€**  
investis dans la formation

**220,5 M€**  
engagés pour l'alternance



Presque  
**22 000**  
diplômes financés par l'OPCO Santé

## Sommaire

**Édito de la Présidence**  
de l'OPCO Santé

**4**

**Édito de la Direction générale**  
de l'OPCO Santé

**6**

**Une gouvernance**  
paritaire au service  
de l'intérêt général

**8**



**PRÉVOIR  
POUR  
MIEUX AGIR**

**De nouvelles ambitions pour l'Observatoire des métiers du soin et du lien**

**10**

**FORMER  
&  
TRANS-  
FORMER**



**L'engagement résiste aux tensions**

**16**



**ACCOM-  
PAGNER &  
SOUTENIR**

**L'offre de services de l'OPCO Santé fait peau neuve**

**26**

**Dans les coulisses de l'action**

**36**



# Investir dans les métiers du soin et du lien, c'est préparer la société de demain

**L**es secteurs du sanitaire, du social, du médico-social et de la prévention en santé au travail occupent une place essentielle dans notre société. Ils accompagnent les parcours de vie, prennent soin des plus fragiles et contribuent au bon fonctionnement de la société. Aujourd'hui, ces secteurs sont engagés dans des transformations profondes, contraints à la fois par des facteurs économiques et démographiques ainsi que par des évolutions technologiques, qui emportent des conséquences organisationnelles, redéfinissant les métiers, les pratiques et les attentes.

Pour accompagner ces transformations, la question des évolutions professionnelles est plus que jamais centrale. Il ne s'agit plus seulement de former, mais de repenser les trajectoires professionnelles dans leur ensemble : qualifications, évolutions de carrière, passerelles entre les métiers. Le développement des



**Accompagner les professionnels, c'est leur donner les moyens d'évoluer, de se former et de sécuriser leurs parcours tout au long de leur vie. C'est cette exigence qui guide l'action de l'OPCO Santé au quotidien.**

**Éric Deniset**  
Président de l'OPCO Santé



**Renforcer l'attractivité des secteurs des métiers du soin et du lien est un enjeu majeur : il s'agit de reconnaître leur valeur, de susciter des vocations et de donner envie de s'engager durablement dans ces professions essentielles.**

**Jean-Pierre Mercier**  
Vice-Président de l'OPCO Santé

compétences au sein des différents diplômés et leur identification deviennent un levier stratégique pour garantir la qualité des accompagnements.

Dans le même temps, les tensions d'attractivité persistent. Difficultés de recrutement, fidélisation des professionnels, évolution des attentes vis-à-vis du travail : ces enjeux fragilisent l'équilibre des structures et interrogent la capacité collective à maintenir un haut niveau de qualité de service. Attirer et retenir les talents restent une priorité partagée.

Dans ce contexte, l'OPCO Santé joue un rôle déterminant. En tant que tiers de confiance, il accompagne les branches professionnelles, les employeurs et les partenaires publics dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation. Il agit comme un facilitateur, en simplifiant l'accès aux dispositifs, en

soutenant les dynamiques collectives et en apportant une expertise reconnue au service des décisions.

L'enjeu est également d'accompagner, voire d'anticiper, les grandes transitions à l'œuvre. Transition numérique, avec l'essor de nouveaux outils et usages, notamment liés à l'intelligence artificielle; transition écologique, qui appelle à faire évoluer les pratiques; transformation des organisations et des modes de management, qui redéfinissent les cadres de travail. Ces mutations exigent des réponses adaptées aux réalités du terrain, construites en lien étroit avec la gouvernance paritaire.

C'est dans cette perspective que nous inscrivons notre action : soutenir les acteurs, renforcer les compétences et contribuer à développer un système de santé solidaire, attractif et porteur de sens.

# Une trajectoire engagée vers demain

**L'**année 2025 a été une étape charnière pour l'OPCO Santé. Elle s'est inscrite à la fois dans la continuité des actions engagées depuis plusieurs années tout en ouvrant de nouvelles perspectives.

Dans un environnement marqué par des transformations rapides et des tensions durables sur les métiers, l'OPCO Santé a ainsi réaffirmé sa volonté d'être aux côtés des branches professionnelles, des adhérents et de leurs salariés pour les aider à anticiper, à s'adapter et à agir.

## **Une année dense, tournée vers l'action**

Au-delà du bilan, les réalisations de 2025 posent des fondations et dessinent une trajectoire claire pour la suite. Elles traduisent la dynamique collective engagée pour répondre aux enjeux de notre secteur. Accompagner les évolutions des métiers comme des organisations.



**Nous confirmons notre ambition : être un acteur facilitateur, expert, accompagnateur et responsable au service de la qualification, de l'emploi et de l'évolution des secteurs.**

**Rémy Mazzocchi**  
Directeur général de l'OPCO Santé

## Trois grands champs d'action investis

### Prévoir pour mieux agir

Anticiper les évolutions est une condition indispensable pour éclairer les décisions. À travers les travaux de l'Observatoire des métiers du soin et du lien et la production d'études, nous renforçons notre capacité à décrypter les transformations du secteur, à identifier les besoins en compétences et à accompagner les branches dans la définition de leurs stratégies emploi et formation.

### Former et transformer

Dans un contexte de contraintes financières et de tensions sur les recrutements, maintenir l'investissement dans les compétences est un enjeu majeur. Nous soutenons la montée en qualification, la professionnalisation et les reconversions, en mobilisant l'ensemble des dispositifs disponibles et en accompagnant les acteurs dans l'optimisation de leurs ressources. Notre action vise à sécuriser les parcours professionnels tout en répondant aux besoins immédiats et futurs du secteur.

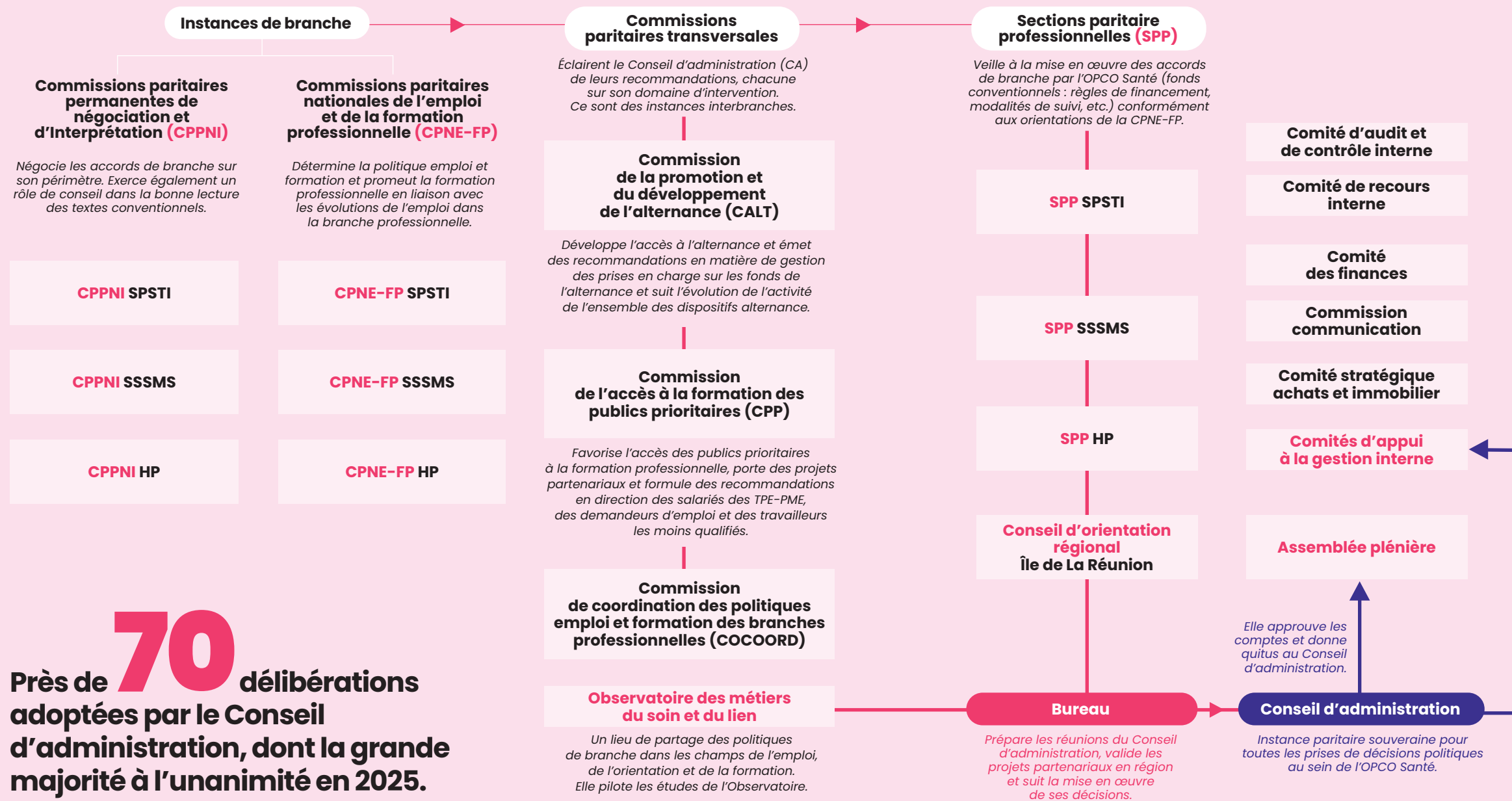
### Accompagner et soutenir

Enfin, nous poursuivons le développement d'une offre de services toujours plus lisible, accessible et adaptée. La proximité avec nos adhérents, la qualité de la relation, la simplification des démarches et la réactivité restent des priorités fortes. Nous veillons à apporter des réponses concrètes, au plus près des besoins, en tenant compte de la diversité des structures, notamment des TPE-PME.

À l'aube d'un nouveau cycle marqué par le renouvellement de la Convention d'objectifs et de moyens avec l'État et la construction du plan stratégique 2026-2028, dans la droite ligne de ces trois axes, notre ambition reste inchangée : nous voulons consolider notre rôle de partenaire de confiance. Ce rapport d'activité témoigne ainsi d'une année d'actions concrètes pour être un acteur à la fois facilitateur, expert, accompagnateur et responsable au service de la qualification, de l'emploi et de l'évolution des secteurs.

# Une gouvernance paritaire au service de l'intérêt général

Chaque instance de l'OPCO Santé est paritaire, composée à parts égales de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Toutes sont représentatives au sein des branches professionnelles que nous accompagnons.



Près de **70** délibérations adoptées par le Conseil d'administration, dont la grande majorité à l'unanimité en 2025.



## Un séminaire pour imaginer l'avenir ensemble

Le 24 juin 2025 s'est tenu le premier séminaire des administrateurs de l'OPCO Santé. Cette journée a permis de dresser un bilan des six années écoulées et de réfléchir collectivement aux futures orientations stratégiques, en croisant les perspectives des représentants des employeurs et des salariés. La matinée a été rythmée par trois conférences-débats, et l'après-midi par des ateliers collaboratifs autour de deux enjeux majeurs : attirer et qualifier les talents du secteur, et renforcer l'accompagnement des adhérents et des salariés dans leur stratégie emploi et formation. Cette journée a témoigné d'une volonté commune de construire un plan stratégique ambitieux, réaliste et partagé, au service des compétences dans le secteur pour les trois années à venir.



Découvrir la vidéo



► VEILLER ET ANTICIPER

# De nouvelles ambitions pour l'Observatoire des métiers du soin et du lien

**Notre ambition : anticiper les évolutions du secteur, renforcer la lisibilité de nos actions et donner aux acteurs du terrain des repères concrets pour agir.**



**Isabelle Mangard et Anne-Sylvie Grégoire,** Secrétaires de la commission de coordination de l'Observatoire des métiers du soin et du lien en 2026

**L'**Observatoire des métiers du soin et du lien est un outil permettant d'organiser et de clarifier les sujets portés par les branches sur les enjeux d'emploi et de recrutement. Il apporte des éléments d'analyse pour mieux comprendre les difficultés rencontrées et contribue à objectiver les défis auxquels elles sont confrontées. Il permet également de se situer par rapport à d'autres secteurs, afin de comprendre les dynamiques et d'identifier les priorités.

Au-delà du changement de nom, l'évolution majeure engagée en 2025 est le processus d'internalisation des

travaux, qui s'inscrit dans une volonté de stabiliser le fonctionnement de l'Observatoire et de renforcer sa capacité d'analyse. Cette démarche répond à une nécessité d'améliorer la pertinence et la qualité des études, après des expériences où les travaux réalisés par des prestataires externes ne permettaient pas toujours d'apporter une analyse fine et directement exploitable. Le développement de compétences en interne, notamment en statistique, permet désormais de produire des analyses plus précises et adaptées à la diversité des branches couvertes, tout en structurant et en programmant les travaux de manière

**3** |   
**études produites en 2025**

stratégique et cohérente sur le long terme. L'internalisation limite le recours aux prestataires externes et offre une continuité qui assure un suivi approfondi et une meilleure qualité des résultats. Les travaux produits constituent des appuis concrets pour les branches, en leur permettant de se saisir de problématiques issues du terrain, y compris celles qui ne sont pas toujours les plus visibles. Ils contribuent à alimenter les réflexions des CPNE-FP, en apportant un regard complémentaire et en facilitant le traitement de sujets sensibles ou très spécifiques au secteur. Les notes de veille et les axes stratégiques permettent également d'anticiper les évolutions, de préparer des travaux prospectifs, et d'éclairer des sujets émergents, comme l'intelligence artificielle, tout en favorisant une réflexion pluriannuelle. L'Observatoire joue ainsi un rôle de tiers venant soutenir, enrichir et renforcer les travaux des CPNE-FP, avec un regard interbranche. Il contribue à fournir aux décideurs des éléments fiables, pour orienter les politiques de formation et dialoguer avec les pouvoirs publics

La définition des priorités repose sur un processus de construction paritaire exigeant et dynamique. Ce travail s'appuie sur des échanges, des allers-retours et la confrontation de points de vue, permettant d'aboutir à des arbitrages partagés. Les plans de travail, annuels et pluriannuels, sont élaborés à partir des priorités des branches, en lien avec les CPNE-FP, et dans le respect des moyens disponibles. Ce processus repose sur





une contribution collective, où chacun, de sa place et avec son langage, nourrit les discussions, mises ensuite en œuvre par les équipes techniques. La structuration des demandes et la programmation des études offrent désormais une approche plus stratégique et globale, libérée de la logique de simple réponse aux sollicitations ponctuelles.

## Renforcer la prospective



**Anne-Sylvie Grégoire,**  
Secrétaire de la commission de coordination de l'Observatoire 2026



**Jane Brahim,**  
Secrétaire adjointe de la commission de coordination de l'Observatoire 2025

Pour les années à venir, plusieurs enjeux structurants guideront l'action de l'Observatoire. D'abord, il devient essentiel de renouveler les méthodes d'observation, afin de mieux accéder au travail réel, dans un contexte de baisse des taux de réponse et de difficultés d'accès direct aux salariés. L'Observatoire devra également suivre de près les transformations profondes des métiers, liées au vieillissement de la population, aux recompositions organisationnelles et à l'évolution des pratiques professionnelles. En parallèle, les thématiques de fidélisation, d'intégration dans nos secteurs, de parcours professionnels notamment avec les enjeux de qualification des faisant fonction, de conditions d'exercice, et de santé au travail nécessitent une observation approfondi, car au cœur des tensions actuelles.

Enfin, l'Observatoire devra renforcer sa prospective pluriannuelle, en développant des scénarios d'évolution de l'emploi et des compétences, afin d'accompagner les branches et les décideurs publics dans la planification et l'orientation des politiques de formation et de gestion des ressources humaines. ●



**Nelly Ivanchak**  
Directrice des relations institutionnelles, branches et partenariats à l'OPCO Santé

### 2025 a marqué un vrai tournant pour l'Observatoire des métiers du soin et du lien.

*Nous avons structuré un service entièrement dédié, avec l'arrivée d'une responsable d'Observatoire et d'une statisticienne, ce qui nous permet aujourd'hui de fonctionner de manière plus agile, plus réactive et plus sécurisée dans nos méthodes.*

*Notre priorité est de construire un socle solide : un entrepôt de données fiables, une veille active sur les métiers et les qualifications, une production renforcée des publications et une diversification des sources d'information pour une observation continue du secteur. L'ambition est claire : faire de l'Observatoire un véritable outil d'aide à la décision, au service des branches, des adhérents et du pilotage de l'OPCO Santé. Concrètement, l'équipe*

*est désormais pleinement opérationnelle, une nouvelle identité visuelle a été déployée et le Baromètre emploi-formation 2025 a vu le jour, avec un événement national et des déclinaisons régionales. Nous entrons désormais dans une logique d'anticipation et de prospective. Cela se traduit par une nouvelle manière de produire et d'analyser la donnée : nous passons d'une grande enquête dense tous les quatre ans à un modèle plus souple, combinant enquêtes ciblées, analyses de données, études mixtes et veille continue. L'objectif est de croiser davantage de sources, d'améliorer notre compréhension des tendances et de fournir aux acteurs du secteur des éclairages plus réguliers, plus opérationnels et mieux adaptés à leurs besoins.*

*Ces transformations renforcent le rôle stratégique de l'Observatoire : il éclaire les politiques emploi et formation, valorise les spécificités de nos secteurs et contribue à un meilleur pilotage des ressources. Grâce à des données fiables et à une observation en continu, nous sommes aujourd'hui en capacité d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences, et d'accompagner plus efficacement la prise de décision.*

## 1 nouvelle identité



### Éclairage

## L'IA bouscule les métiers du soin et du lien

L'OPCO Santé a réuni experts et employeurs du secteur privé de la santé, du social et du médico-social pour échanger sur l'impact de l'intelligence artificielle générative sur le travail et les ressources humaines lors d'un événement inédit. La conférence a permis de partager retours d'expériences, constats et initiatives locales, et de dégager des perspectives concrètes pour anticiper les évolutions à venir. Cette rencontre a confirmé l'intérêt croissant du secteur pour ce sujet et l'importance d'accompagner le déploiement de l'IA à grande échelle dans les structures et en particulier dans les services des ressources humaines (RH). Elle a également souligné que, pour tirer pleinement parti de cette transformation, la formation aux usages de l'IA et l'innovation numérique devront être des priorités dans le cadre des prochaines négociations de l'OPCO Santé avec l'État.

## L'actualité de l'Observatoire des métiers du soin et du lien

### Les attentes des jeunes en matière d'emploi

L'Observatoire a conduit pour la branche de l'hospitalisation privée une étude dédiée aux attentes des jeunes en matière d'emploi. Les résultats mettent en lumière un paradoxe structurant pour la branche : 70 % des jeunes associent ces métiers à l'utilité sociale et au sens, et 77 % se reconnaissent dans les valeurs d'entraide qu'ils portent. Pourtant, seuls 15 % envisagent d'y faire carrière. Ce décalage est lié à une perception parfois défavorable des conditions de travail, de la rémunération et du niveau de reconnaissance associés à ces métiers.

Au-delà des chiffres, l'étude met en évidence un enjeu central : transformer l'intérêt des jeunes pour le secteur en engagement professionnel durable. Elle apporte à la branche des repères concrets pour agir sur l'attractivité, l'image employeur et la fidélisation.



Découvrir l'étude complète



Découvrir l'étude complète



### L'apprentissage : panorama, dynamique et enjeux

Cette étude de l'Observatoire dresse un état des lieux objectif des dynamiques à l'œuvre de l'apprentissage dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif. Elle révèle une dynamique positive, héritée de la réforme de 2018 et renforcée entre 2020 et 2021, mais fragilisée par les récentes mesures réglementaires et l'incertitude institutionnelle. Le modèle reste très dépendant des aides publiques et des niveaux de prise en charge, ce qui le rend économiquement vulnérable. Elle met également en évidence l'évolution des profils d'apprentis : des publics plus âgés, souvent en reconversion, plus sûrs de leur choix, mais plus exposés à des fragilités sociales et économiques, nécessitant un accompagnement global renforcé. Ces constats font émerger des leviers prioritaires pour sécuriser et développer durablement l'apprentissage dans le secteur, fournissant aux employeurs des centres de formation apprentis (CFA) et partenaires institutionnels des repères stratégiques pour orienter leurs actions et renforcer l'attractivité du dispositif.

### L'évolution des métiers exercés et des compétences déployées dans les SPSTI

L'Observatoire a démarré une étude sur l'évolution des métiers et des compétences au sein des services de prévention et santé au travail interentreprises (SPSTI). Elle analyse les transformations induites par la loi du 2 août 2021, qui renforce la prévention primaire en entreprise et modifie le fonctionnement et la dénomination des SPSTI, élargissant leurs missions en matière de prévention des risques professionnels. Cette étude vise à identifier les nouvelles compétences déployées et à fournir aux employeurs, aux directions d'établissement et aux branches des repères pour adapter les profils professionnels et les parcours de formation, afin de soutenir le développement d'une culture de prévention anticipative.

### La deuxième édition du Baromètre emploi-formation

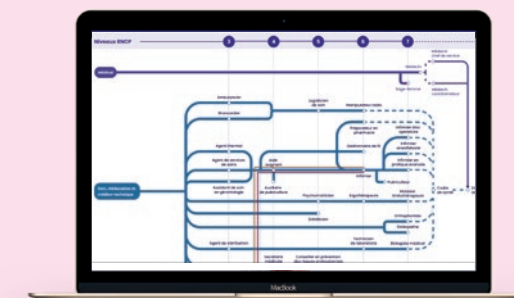
La seconde édition du Baromètre emploi-formation a été lancée en 2025, afin de dresser une photographie de l'ensemble du secteur privé de la santé, du social et du médico-social, et de proposer un panorama et une analyse des enjeux actuels et futurs. Le recueil des données s'est déroulé entre avril et juillet 2025 auprès des entreprises et des associations du secteur. Des présentations nationales et régionales sont prévues à la publication du rapport, permettant à tous les acteurs de l'écosystème emploi et formation d'accéder à un état des lieux précis de chaque territoire, en tenant compte de leurs spécificités.

Consulter le rapport national



### La cartographie des emplois et des compétences

Développée par l'Observatoire pour les branches du sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif et de l'hospitalisation privée, cette cartographie offre une vision complète des métiers et des compétences du secteur. Elle permet de mieux accompagner les parcours professionnels, en identifiant les emplois correspondant aux profils des salariés et en facilitant les mobilités ou les évolutions. Cet outil permet de visualiser l'ensemble des emplois et des parcours possibles, d'accéder à des fiches emploi détaillées, d'utiliser un matching CV pour découvrir des emplois adaptés aux compétences déjà acquises, et de comparer un emploi d'origine à un emploi cible pour identifier les compétences transférables et celles à développer. C'est un outil adapté aux fonctions RH, aux dirigeants, aux salariés et aux salariés de demain.



Découvrir la cartographie

**FORMER  
&  
TRANS-  
FORMER**

► QUALIFIER ET PROFESSIONNALISER

# L'engagement résiste aux tensions

**En 2025, l'investissement en formation s'est stabilisé et traduit la mobilisation des adhérents en faveur du développement des compétences.**

**D**eux facteurs principaux sont à noter pour expliquer la dynamique autour des investissements en formation. Du côté de l'apprentissage, les entreprises rencontrent aujourd'hui plus de difficultés : le nombre de candidats disponibles est limité, les aides à l'embauche sont moins importantes, et accompagner les apprentis demande un engagement conséquent.

Les engagements volontaires et conventionnels poursuivent quant à eux leur progression. Cette augmentation souligne la confiance accordée à l'OPCO Santé par ses adhérents pour les accompagner dans l'optimisation de leurs budgets et le déploiement d'une stratégie emploi et formation ambitieuse. ●

## TPE-PME : moins de moyens, plus de besoins

En 2025, 86 336 salariés ont été formés dans les TPE-PME, soit 17 % de plus que l'année précédente. Simplifier l'accès à l'information et à la formation professionnelle est particulièrement important pour ces typologies d'entreprises qui disposent souvent de ressources RH limitées. À ce titre, nous avons proposé deux webinaires dédiés, qui ont permis à plus de 700 adhérents de mieux comprendre l'offre de services de l'OPCO Santé et l'actualité autour du plan de développement des compétences, mais aussi sur l'utilisation de notre catalogue de formation. Près de 8 000 structures de moins de 50 salariés ont également été aiguillées et conseillées par nos équipes. En accompagnant concrètement ces entreprises, nous favorisons un passage plus facile à l'action et rendons la formation réellement accessible.

**2,02 M€**

montant total des cofinancements apportés en 2025

**68,1 M€**

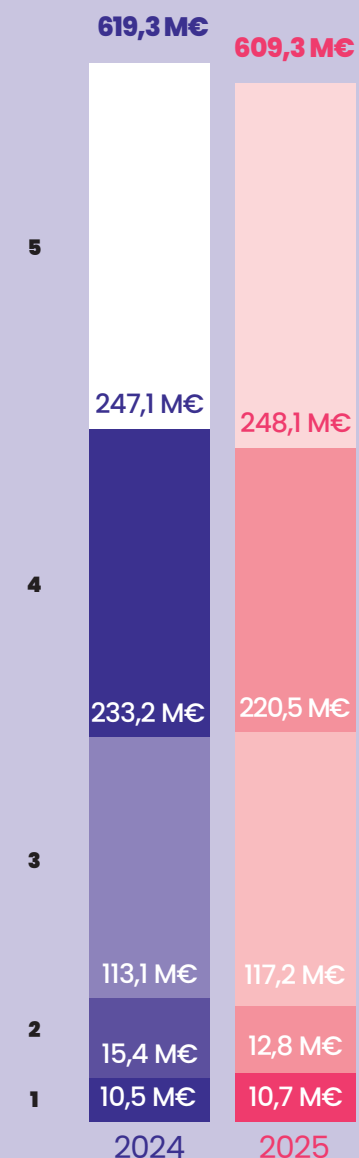
engagés pour les TPE-PME en 2025

**14 %**  
provenant des engagements légaux via l'aide TPE-PME

**86 %**  
provenant des autres engagements (conventionnels, volontaires...)



## L'investissement en formation en 2025



- 1- Engagements légaux dédiés aux salariés d'ESAT
- 2- Engagements légaux dédiés aux TPE-PME
- 3- Engagements conventionnels
- 4- Engagements légaux dédiés à l'alternance
- 5- Engagements volontaires toutes branches

# Les partenariats dopent l'investissement formation

En 2025, l'OPCO Santé a poursuivi une stratégie partenariale active, afin de connecter ses adhérents aux dispositifs publics de l'emploi et de la formation.

## Les partenariats nationaux

La consolidation des partenariats historiques s'est poursuivie en 2025, notamment avec la CNSA. Ce partenariat se déploie autour de deux axes, professionnalisant et qualifiant, afin de soutenir les départs en formation dans le champ médico-social et de contribuer à une prise en charge optimale des usagers.

Le PIC-SIAE, mené avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), a soutenu la professionnalisation de salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDi) sur des compétences socles et métiers.

Avec France Travail, le déploiement des POEC a permis de répondre aux tensions de recrutement, en préparant des demandeurs d'emploi à intégrer durablement le secteur.

En 2025, 437 personnes sont entrées en formation, principalement sur les métiers d'aide-soignant,

d'agent de service hospitalier, d'accompagnant éducatif et social et de moniteur-éducateur.

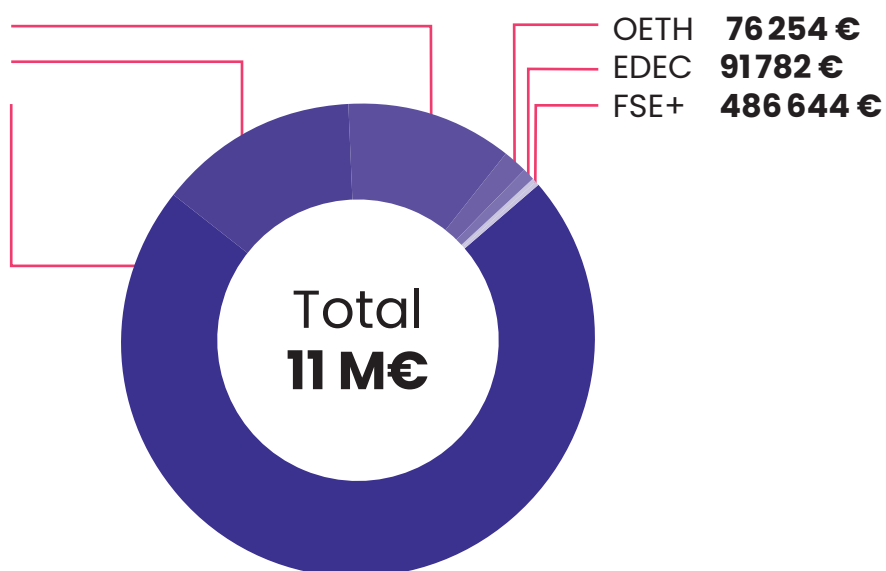
Le partenariat FSE+ avec la DGEFP a cofinancé à hauteur de 50 % des parcours de qualification et de professionnalisation, en priorité pour les salariés les moins qualifiés.

La convention avec l'OETH, active depuis vingt ans, soutient le maintien en emploi et les reconversions de salariés en situation de handicap, avec 25 parcours diplômants ou professionnalisants financés en 2025.

Enfin, l'EDEC Métiers du Grand Âge et de l'Autonomie, arrivé à son terme en 2025, a contribué à renforcer l'attractivité des métiers, la montée en compétences et les passerelles professionnelles, tandis que le partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) permet de soutenir les actions de prévention de l'illettrisme et de l'illectronisme.

France Travail (POEC) **1,6 M€**  
PIC-SIAE **1,8 M€**  
CNSA **6,8 M€**

**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie  
**POEC** : Préparation opérationnelle à l'emploi collective  
**PIC-SIAE** : Plan d'investissement dans les compétences des structures d'insertion par l'activité économique  
**FSE** : Fonds social européen  
**EDEC** : Engagement de développement de l'emploi et des compétences  
**OETH** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
**DGCS** : Direction générale de la cohésion sociale



## Les partenariats régionaux

En 2025, les directions interrégionales de l'OPCO Santé ont signé de nouvelles conventions avec leurs partenaires régionaux, mobilisant plus de 2 millions d'euros pour soutenir les projets de formation de nos adhérents. Dans un contexte marqué par l'instabilité gouvernementale et la diminution généralisée des subventions, les directions régionales de l'OPCO Santé ont réussi à préserver des liens solides avec les partenaires historiques (ARS, DREETS, conseils régionaux) tout en développant de nouvelles collaborations et des partenariats inédits.

Agences régionales de santé (ARS)	<b>1,1 M€</b>
État	<b>767 817 €</b>
Conseils régionaux	<b>382 539 €</b>
<b>Total</b>	<b>2,3 M€</b>



**Sylviane Leclercq**

Responsable de service relations institutionnelles et partenariats

« Durant cette année, nous avons renforcé et diversifié nos partenariats pour soutenir plus efficacement les dynamiques emploi et formation du secteur.

*Au niveau national, un nouveau partenariat financier dans le cadre du FSE a été déployé, permettant de mobiliser 2 millions d'euros sur 2025-2026. Ce levier a offert des solutions immédiates aux adhérents, en sécurisant notamment les départs en formation d'aides-soignants et d'accompagnants éducatifs et sociaux. En région, de nouvelles coopérations ont émergé autour des conventions de revitalisation. Ces dispositifs, portés par l'État et les entreprises, visent à compenser les impacts de restructurations en soutenant l'emploi local. L'OPCO Santé s'y engage pleinement pour répondre aux tensions de recrutement, sécuriser les parcours professionnels et renforcer l'attractivité des métiers. Cette dynamique partenariale est pensée comme un levier stratégique pour accompagner les adhérents, soutenir les territoires et renforcer la réponse collective aux besoins en compétences du secteur. »*

**13 M€**  
pour soutenir  
les projets de formation  
et qualification en  
évitant le reste à charge.

Coup d'œil

## Objectif parcours diplômants

En 2025, 75 % des salariés des secteurs ont suivi une formation, en hausse de 7 % par rapport à 2024. Les actions diplômantes représentent 16 % du volume total des formations, tout en concentrant 52 % des fonds engagés, démontrant notre volonté d'investir dans les parcours diplômants.

### Nombre d'actions de qualification et de professionnalisation

	Nombre d'actions de qualification	Nombre d'actions de professionnalisation
SSSMS	16 709	107 630
HP	4 781	6 164
SPSTI	420	1 123
<b>Total</b>	<b>21 910</b>	<b>114 920</b>

### Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une action de qualification ou de professionnalisation

	Nombre de stagiaires bénéficiaires d'actions de qualification	Nombre de stagiaires bénéficiaires d'actions de professionnalisation
SSSMS	19 509	722 082
HP	5 227	27 026
SPSTI	625	4 295
<b>Total</b>	<b>25 361</b>	<b>753 403</b>

### La VAE, un levier de professionnalisation

La validation des acquis de l'expérience (VAE) représente également un levier d'action important pour se professionnaliser. En effet, en 2025, 1 054 VAE ont été comptabilisés, 632 VAE inversées.



#### Le TOP 5 des actions de VAE financées est le suivant :

- 1 - diplôme d'État d'aide-soignant;
- 2 - diplôme d'État d'éducateur spécialisé;
- 3 - diplôme d'État moniteur-éducateur;
- 4 - diplôme d'État accompagnant éducatif et social;
- 5 - certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS).

## L'alternance plus essentielle que jamais

En 2025, l'OPCO Santé a poursuivi une stratégie partenariale active, afin de connecter ses adhérents aux dispositifs publics de l'emploi et de la formation.

Malgré une légère diminution des engagements en 2025, l'alternance demeure un vecteur efficace d'intégration, de qualification et de fidélisation au sein des établissements. Grâce à l'alliance entre théorie et pratique, elle offre aux apprenants une immersion précoce dans les réalités du terrain et permet d'éviter les désillusions des futurs professionnels.

Cela s'inscrit néanmoins dans un contexte contraint : la baisse des financements publics fragilise l'équilibre économique des parcours et oblige les acteurs à revoir leurs modalités d'accompagnement.

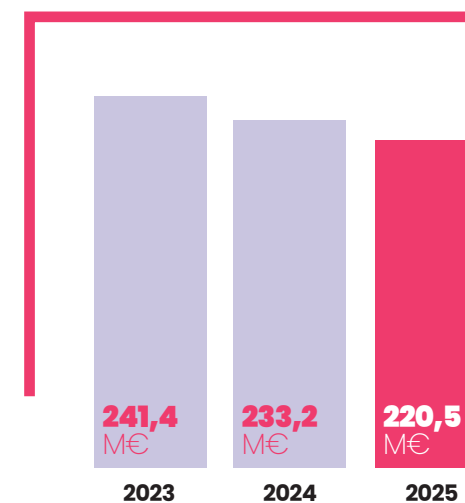
Dans un environnement réglementaire en mouvement et sous tension budgétaire, l'année 2026 devra s'inscrire dans une logique d'adaptation et d'innovation pour préserver



l'attractivité de l'alternance et garantir des parcours toujours alignés avec les besoins du terrain.

### Le contrat d'apprentissage

Il s'est stabilisé en 2025 et continue de représenter une voie d'accès privilégiée aux métiers du secteur. Ce dispositif de formation professionnelle joue un rôle important pour répondre aux besoins en professionnels qualifiés, alors que la formation initiale seule ne suffit pas toujours à combler les tensions sur le marché du travail. ●●●



## Alternance : plus de 220 M€ de fonds engagés

Les engagements financiers reculent depuis 2023. Cela s'inscrit dans un contexte national de régulation après plusieurs années de forte expansion du dispositif. Elle correspond davantage à un palier qu'à un désengagement du secteur. L'année 2025 marque ainsi une phase de stabilisation et de consolidation du dispositif.



**Le contrat de professionnalisation**

Avec une légère augmentation en 2025, son intérêt est confirmé par le secteur. Il reste un levier essentiel pour le développement des compétences, offrant aux établissements un dispositif flexible pour former des salariés rapidement opérationnels, notamment dans les métiers en tension ou pour des parcours qui ne relèvent pas directement de l'apprentissage.

**Le dispositif Pro-A**

En 2025, le secteur réaffirme son intérêt pour cette voie. Il permet de se former pour obtenir un diplôme supérieur à celui détenu précédemment, tout en conservant son emploi et sa rémunération, et reste totalement intégré au parcours professionnel. L'OPCO Santé mobilise au maximum les moyens disponibles pour soutenir la Pro-A,

en veillant à optimiser l'ensemble des sources de financement. Néanmoins, en 2025, le recours au dispositif demeure limité par l'enveloppe légale attribuée au secteur de l'OPCO Santé. En 2025, alors que ce dispositif avait été fortement mobilisé par le secteur, il arrive à son terme. Sa disparition sera notamment compensée par la période de reconversion. Dans ce contexte, les établissements et les branches professionnelles ont poursuivi leurs efforts, afin de permettre aux salariés d'engager des parcours qualifiants jusqu'à la clôture du dispositif et d'accompagner pleinement celles et ceux déjà engagés en formation. Les fonds de l'OPCO Santé ont été déterminants pour le financement des métiers en tension et la mise en œuvre des dispositifs de formation, comme le montre le tableau suivant. ●

**Nombre de contrats d'apprentissage**

**13 724**

Montants investis : 169,9 M€

**Nombre de contrats de professionnalisation :**

**2 153**

Montants investis : 22,4 M€

**Nombre de dispositifs Pro-A**

**2 664**

Montants investis : 28 M€

**1**  
**diplôme d'État aide-soignant**

**2 675**

contrats d'apprentissage

**787**

contrats de professionnalisation

**931**

Pro-A



**2**  
**diplôme d'État éducateur spécialisé**

**1 758**

contrats d'apprentissage

**85**

contrats de professionnalisation

**68**

Pro-A

**3**  
**diplôme d'État accompagnant éducatif et social**

**790**

contrats d'apprentissage

**492**

contrats de professionnalisation

**384**

Pro-A

Diplômes	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation	Pro-A	Total
4 - Diplôme d'État moniteur-éducateur	647	144	153	<b>944</b>
5 - Secrétariat et administration	827	90	11	<b>928</b>
6 - Diplôme d'État infirmier	323	8	170	<b>501</b>
7 - Diplôme d'État psychomotricien	291	0	0	<b>291</b>
8 - Certificat de qualification professionnelle surveillant de nuit	0	0	282	<b>282</b>
<b>Total</b>	<b>7 311</b>	<b>1 606</b>	<b>1 999</b>	<b>10 916</b>

**Apprentissage : une voie privilégiée pour les nouvelles générations**

Avec près de 11 000 diplômes financés en alternance en 2025, cette voie confirme son rôle clé dans la construction d'une nouvelle génération de professionnels qualifiés. La voie de l'apprentissage contribue, à elle seule, à couvrir près d'un tiers des 30 000 emplois à pourvoir dans le secteur.

## Promouvoir le secteur et l'alternance

En complément du financement des parcours, l'OPCO Santé mène une stratégie ambitieuse pour rendre le secteur plus visible, renforcer l'attractivité des métiers et encourager les publics, jeunes, salariés ou en reconversion, à s'engager dans l'alternance.

### Vu dans la presse

L'OPCO Santé a diffusé des contenus dans plusieurs médias dédiés à l'orientation et à la famille :

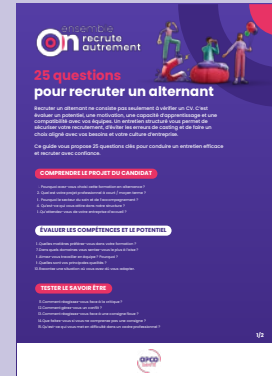
- Guide Parcoursup;
- Guide l'Étudiant;
- Revue Famille & Éducation;
- La Revue des parents;
- Guide orientation Thotis.

### Découvrir sa voie avec l'Étudiant

Deux vidéos ont été réalisées pour présenter deux métiers accessibles par l'alternance : diététicienne et enseignant en activité physique adaptée. L'objectif : faire découvrir des métiers, dont on ne soupçonne pas toujours la faisabilité dans notre secteur ni via la voie de l'alternance.

Plus de **2 M** d'impressions et **8 000** likes sur TikTok et Instagram

Vidéos en partenariat avec le média l'Étudiant



### Suivez le guide

Pour accompagner les premières démarches, des check-lists et des guides pratiques sont disponibles en ligne, afin d'aider à trouver son employeur et à réussir ses premiers pas en alternance.



Check-lists et des guides en ligne

### À la rencontre des futurs talents

L'OPCO Santé a été présent sur 13 salons nationaux pour rencontrer directement le public :

- Jeunes d'Avenirs, Mondial des Métiers, Salons de l'Étudiant : pour les jeunes en quête d'orientation;
  - Nouvelle Vie Pro, Aventure des Métiers : pour les adultes en reconversion.
- C'est la combinaison de toutes ces actions qui permet de faire connaître les métiers, de valoriser l'alternance et de susciter des vocations, afin que le secteur continue d'attirer et de préparer les professionnels dont il aura besoin demain.



### ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS

## Les Grands Rendez-vous de l'Attractivité

Lancée au printemps 2024, la première édition des Grands Rendez-vous de l'Attractivité a donné une impulsion forte. En 2025, l'OPCO Santé a choisi d'amplifier cette dynamique avec une nouvelle édition organisée à Lyon, Bordeaux, Metz, Lille et La Réunion. Ce tour de France a permis de relever un objectif essentiel : rassembler les employeurs, partager les pratiques et prendre le temps d'explorer collectivement les enjeux d'attractivité qui traversent aujourd'hui tout le secteur. Chaque rencontre a bénéficié de l'intervention de témoins experts, apportant un éclairage sur l'attractivité des métiers et les enjeux intergénérationnels.

Ces rencontres sont nées d'une question simple, mais centrale : comment attirer, recruter et maintenir dans l'emploi les professionnels dont les établissements ont plus que jamais besoin.

### CES RENDEZ-VOUS ONT OFFERT AUX ADHÉRENTS L'OPPORTUNITÉ DE :

- échanger et partager leurs succès avec des pairs;
- développer des partenariats stratégiques pour l'avenir de leur organisation;
- découvrir des solutions concrètes pour attirer et fidéliser les talents.



Pour en savoir plus

## Cap sur les réseaux sociaux

Pour toucher un public jeune, l'OPCO Santé a diversifié ses publications sur TikTok et Instagram : posts métiers, parcours, témoignages, aides financières, astuces... Cette stratégie a permis d'augmenter l'engagement et la visibilité, avec des statistiques très encourageantes.



**+ 113 %** d'abonnés (460 followers) | **7,1 M** vues du profil



**+ 1847 %** d'abonnés (4341 followers) | **45,3 K** vues du profil

## Un chatbot éclaire l'orientation

Objectif : présenter le secteur et valoriser ses métiers. Il permet aux jeunes et aux personnes en reconversion de poser leurs questions, d'explorer les métiers et de découvrir des parcours en alternance. Il est accessible via l'application Hello Charly et notre site grand public.

**4 000**

utilisateurs actifs, près de 2 000 tests métiers réalisés

**TOP 3**

des métiers les plus plébiscités : aide-soignant, infirmier, psychomotricien

► ADAPTER ET PERSONNALISER

# L'offre de services fait peau neuve

ensemble  
**On va plus loin**



Ensemble on va plus loin, découvrir la vidéo



L'offre de services de l'OPCO Santé constitue le prolongement naturel des fonctions RH des structures accompagnées et apporte un soutien concret.

L'objectif de l'offre de services est de permettre aux structures de mieux gérer leurs ressources humaines tout en améliorant la performance globale. C'est pourquoi, nous portons une attention particulière à ce qu'elle reste toujours en parfaite adéquation avec les besoins des adhérents.

En 2025, l'OPCO Santé a entièrement repensé son offre de services pour la rendre plus claire, lisible et en phase avec les enjeux de nos adhérents. Chaque solution s'inscrit désormais dans une logique commune, pensée pour accompagner les structures selon leur niveau de maturité :

- des repères pour informer, sensibiliser et outiller ;
- des conseils à l'aide d'un accompagnement sur mesure ;
- des formations pour passer concrètement à l'action.

**L'offre de services s'organise à présent en six familles :**

- ensemble, on reste informé ;
- ensemble, on enrichit nos pratiques RH ;
- ensemble, on recrute autrement ;
- ensemble, on monte en compétences ;
- ensemble, on agit pour mieux vivre au travail ;
- ensemble, on parle écologie.

Découvrir les offres



Nombre de webinaires

**30**

avec 12 680 inscrits

Nombre d'ateliers

**155**

avec 1338 inscrits

Nombre d'accompagnements sur mesure

**332**

structures accompagnées, contribuant à renforcer les compétences et les pratiques de 153 659 salariés

Rencontres



## Donner vie aux projets emploi et formation

Chaque année, les Cercles des adhérents rassemblent les employeurs du secteur autour d'un objectif commun : préparer l'année à venir, découvrir les évolutions de l'offre de services et échanger sur les enjeux emploi et formation propres à chaque territoire.

Différents formats sont proposés : en distanciel et/ou en présentiel ainsi que des matinées en plénière, suivies d'échanges l'après-midi entre pairs et conseillers de l'OPCO Santé. Organisés partout en France, ces Cercles témoignent de l'attachement de l'OPCO Santé à la proximité et à l'accompagnement personnalisé des territoires.

# La transition écologique s'accélère sur le terrain

En 2025, notre offre sur la transition écologique s'est dotée de nouveaux formats pour encourager à franchir le cap. Quel que soit votre besoin ou votre niveau de maturité, nous vous accompagnons pour intégrer l'écologie au cœur de vos pratiques.



## « Feu Vert » : le podcast pour s'engager dans la transition écologique

Dans le cadre d'un partenariat avec la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Île-de-France, nous avons lancé « Feu Vert » : un podcast conçu pour inspirer et accompagner les structures dans leur passage « au vert ». À travers un format immersif, chaque épisode transporte au cœur des établissements de santé, où ceux qui agissent au quotidien pour la transition écologique témoignent de leurs défis et de leurs solutions.



Écouter les épisodes



Découvrir l'offre



## Des leçons express pour passer à l'action

Pour aider les adhérents à passer de l'observation à l'action, nous avons conçu **quatre leçons express** offrant des solutions simples et concrètes pour économiser jusqu'à 5 % d'énergie par an, tout en rappelant les fondamentaux en vue de rester en conformité réglementaire :

- Comprendre les obligations réglementaires** – connaître les règles et anticiper les évolutions pour rester en conformité.
- Optimiser son coût énergétique** – identifier les postes de consommation et agir efficacement pour réduire la facture.
- Sobriété et efficacité énergétique** – adopter des pratiques concrètes qui allient performance et économies.
- Suivi et aides à l'investissement** – mettre en place des indicateurs et bénéficier des dispositifs d'accompagnement disponibles.



Recevoir le guide



### En bref

## Un guide pour se lancer en toute sérénité dans l'AFEST

Pour faciliter l'utilisation de l'Action de formation en situation de travail (AFEST), nous avons réalisé un guide pratique spécialement conçu pour le secteur sanitaire, social et médico-social. Cette modalité de formation, parfois perçue comme complexe, devient simple à mettre en œuvre grâce à des conseils concrets et des exemples adaptés à la réalité du terrain. L'objectif est de permettre aux établissements de tirer pleinement parti de l'AFEST pour professionnaliser leurs équipes tout en intégrant la formation directement dans le travail quotidien.



Attirer, recruter, fidéliser



Découvrir l'offre complète



**Attirer les bons profils, réduire vos délais d'embauche et sécuriser l'intégration de vos talents : avec l'OPCO Santé, recruter devient plus simple et plus durable.**

L'offre « Ensemble, on recrute autrement » propose désormais trois parcours d'accueil des nouveaux embauchés 100 % en ligne, conçus exclusivement pour les établissements du sanitaire, du social et du médico-social. Prêts à l'emploi, accessibles via notre catalogue de formation et adaptés au terrain, ces parcours s'adressent en priorité aux salariés non diplômés et aux nouveaux personnels administratifs, agents des services généraux, cadres et directions, pour une première acculturation au secteur.

# Des conseillers en première ligne

**L**es conseillers de l'OPCO Santé sont au cœur de la relation avec les adhérents. Leur présence sur l'ensemble du territoire et leur connaissance fine des réalités de terrain leur permettent d'offrir un accompagnement personnalisé, adapté aux priorités RH, aux enjeux de compétences et au contexte de chaque structure.

Au-delà de l'expertise RH, ils identifient les solutions de financement les plus pertinentes et optimisent les budgets de formation afin de garantir

à chaque établissement la possibilité de construire des parcours adaptés aux besoins des salariés. Grâce à leur action, les dispositifs complexes se transforment en solutions concrètes et opérationnelles pour les adhérents.

### Amélioration continue

En 2025, l'OPCO Santé a poursuivi l'amélioration de ses processus de gestion, permettant d'assurer un traitement fluide et réactif des dossiers de formation. Le délai de prise en main s'établit à vingt jours, reflétant une

mobilisation rapide des équipes dès la réception des demandes. La phase d'instruction reste particulièrement performante, avec un délai moyen de trois jours, témoignant de l'expertise et de l'efficacité opérationnelle des gestionnaires. Enfin, le délai de vingt-huit jours entre la réception et la première sortie de panier confirme la capacité de l'OPCO Santé à maintenir un rythme de traitement soutenu, malgré des volumes importants. ●



Nombre de conseillers

115

conseillers gestion financement

66

conseillers emploi formation

14

conseillers relation à distance



Appels et RDV

+ de **14 500** RDV adhérents

+18 % VS 2024

+ de **48 000** appels entrants/sortants



Satisfaction des adhérents

Globale des adhérents

**93 %**

Justesse des solutions proposées par les conseillers

**89 %**

Réactivité des conseillers pour répondre aux demandes

**95 %**

## Éclairage

# Accompagnement de A à Z

## Conseiller relation à distance

Premier point de contact via un numéro unique, il apporte des réponses rapides et personnalisées, identifie les besoins et oriente vers les interlocuteurs les plus adaptés. En complément, il mène également des actions d'appels sortants pour promouvoir les services de l'OPCO Santé, notamment les dispositifs de financement, afin d'accompagner les adhérents dans la mobilisation proactive des solutions disponibles.

« La richesse de notre rôle réside dans la diversité des interlocuteurs et des situations que nous rencontrons. »



**Moïse Malonga**

Conseiller relation à distance

*Chaque échange est unique, ce qui nous oblige à rester réactifs et à mobiliser un large éventail de connaissances. Du conseil sur un contrat d'alternance à l'accompagnement d'un CFA sur sa facturation, en passant par la prise en main de nos outils ou l'accueil d'un nouvel adhérent, la variété des missions rend le métier à la fois dynamique et stimulant au quotidien. »*



**Yann Andrieux**

Conseiller emploi formation

« Ce qui fait notre force, c'est notre connaissance du secteur et la relation de confiance que nous construisons avec les structures. »

*Être utile à des structures qui accompagnent des publics fragiles, comprendre leurs besoins, les écouter et trouver des solutions adaptées, c'est ce qui donne du sens à notre travail et fait vraiment la différence pour eux. »*

## Conseiller gestion financement

Expert des mécanismes de financement, il sécurise l'ensemble des démarches administratives et optimise les budgets, garantissant aux adhérents une mobilisation maximale des financements disponibles.

« Notre rôle, c'est de connaître à la fois les secteurs, les structures et les financements. »



**Nathalie Wytynck**

Conseillère gestion financement

*Nous partons toujours d'un état des lieux des besoins, puis nous optimisons le plan de formation en fonction des priorités de l'adhérent, des cofinancements disponibles et de l'historique de consommation. C'est la complémentarité entre les conseillers emploi formation et les conseillers gestion financement, associée à un dialogue constant avec les adhérents qui permet de proposer des solutions réellement adaptées et de rester réactif. »*

# Optimisation numérique : répondre à tous les besoins

## Un nouveau site plus clair et plus responsable

En 2025, l'OPCO Santé a entièrement repensé son site avec pour promesse : aider à recruter, à se former et à s'informer efficacement pour agir.

Pour qu'il soit utile et opérationnel, le projet a été mené en coconstruction avec les utilisateurs. Plus de 30 personnes – adhérents, représentants du personnel et salariés – ont été associées à chaque étape, depuis la définition des besoins jusqu'aux tests finaux. Entretiens individuels, ateliers collaboratifs, retours d'usage et tests fonctionnels ont permis de s'assurer que le site répond aux attentes concrètes des utilisateurs.

Ce nouveau site traduit également nos engagements : proposer un service numérique accessible, compréhensible et au service de l'accès à la formation pour toutes et tous.

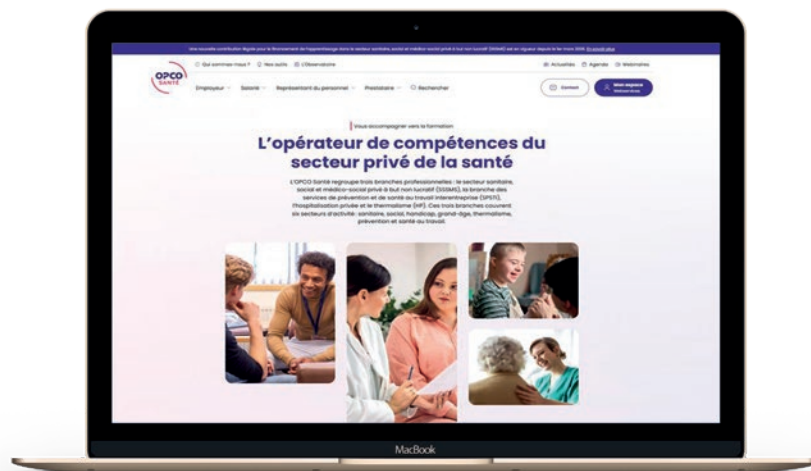
Pour cela, nous avons fait des choix :

**Accessibilité renforcée :** langage simple et clair, design sobre, descriptions alternatives pour les images et possibilité d'obtenir les contenus en version Facile à lire et à comprendre (FALC).

**Écoconception :** limiter l'impact environnemental de la navigation.

**Performance optimisée :** consultation fluide sur téléphone ou ordinateur.

Accéder à notre site



Plus de

**30** personnes

– adhérents, représentants du personnel et salariés – associées à chaque étape de la refonte



Nombres de visites

**134 017**

+ 48,9 % depuis sa refonte



Durée moyenne de visite

**3'44"**

+ 16,4 % depuis sa refonte



Actions réalisées par les visiteurs

**90 184**

+ 98,7 % depuis sa refonte

### Focus

## Le Catalogue par l'OPCO Santé

Lancé en janvier 2025, le catalogue de formation de l'OPCO Santé facilite la recherche et l'inscription aux formations tout en simplifiant les démarches administratives des adhérents.

Grâce à une interface simple et intuitive, les utilisateurs peuvent repérer rapidement les formations collectives qui les intéressent et accéder en un coup d'œil aux informations clés, comme la durée, les thématiques abordées ou les modalités de la formation.

Le catalogue de formation permet également de gérer facilement les inscriptions, de créer des comptes pour les salariés, de déléguer la gestion à un collaborateur et de suivre l'activité formation, notamment les questionnaires de satisfaction et les certificats de réalisation. Enfin, il facilite le partage d'informations grâce à des fonctionnalités de favoris, de partage direct des formations et de notifications sur les nouvelles sessions disponibles.



Découvrir le catalogue



# L'innovation se joue aussi en région

## Renforcer l'attractivité du secteur

**E**n 2025, l'OPCO Santé a déployé en Région Occitanie une initiative innovante pour renforcer l'attractivité des métiers du sanitaire, du social et du médico-social et répondre aux défis de recrutement. Cette démarche repose sur deux actions complémentaires :

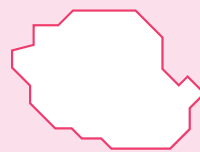
### Des parcours immersifs en Haute-Garonne

Conçus en partenariat avec la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de Haute-Garonne et l'entreprise Air Liquide, ils permettent à des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion de découvrir et de s'immerger dans le quotidien des métiers de la santé ainsi que d'accéder à des formations qualifiantes. Ces parcours visent à révéler des vocations et à susciter des engagements professionnels durables dans le secteur.

### Un accompagnement territorial des établissements

Mis en œuvre avec le soutien de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Occitanie, il aide les structures à diagnostiquer leurs leviers d'attractivité, à coconstruire des plans d'action ciblés (recrutement, communication, intégration) et à professionnaliser leurs pratiques RH pour attirer, intégrer et fidéliser durablement leurs équipes.

## Formations tous azimuts pour les professionnels de demain



LA RÉUNION  
**7253**  
vs 8054 en 2024



GUYANE  
**1035**  
vs 515 en 2024

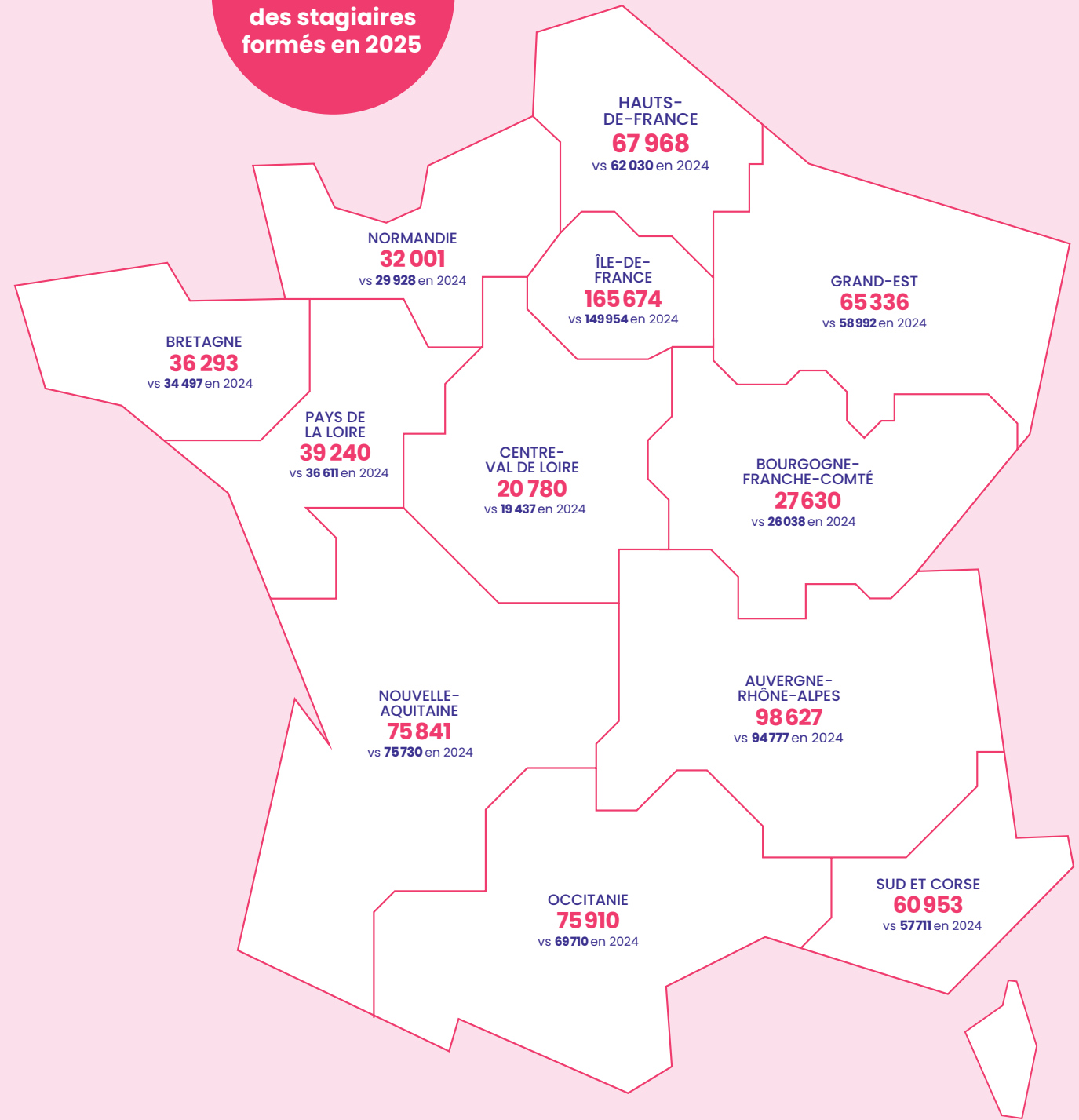


MARTINIQUE  
**2294**  
vs 1821 en 2024



GUADELOUPE  
**1929**  
vs 2013 en 2024

**778764**  
Nombre  
des stagiaires  
formés en 2025







## Donner de son temps

L'année 2025 a également été marquée par la conclusion de l'accord Pro Bono relatif au don de jours de congé à des associations agréées, illustrant concrètement l'engagement sociétal de l'OPCO Santé.

Ce dispositif a permis aux collaborateurs de l'OPCO Santé de faire un don de 87 jours de congé au bénéfice de cinq associations agréées de taille modeste disposant de ressources financières restreintes, et engagées dans les champs sanitaire, social et médico-social. Le succès rencontré témoigne de l'adhésion des équipes à cette démarche porteuse de sens et renforçant les liens entre l'OPCO Santé et son écosystème.



## Construire un cadre social collectif

En juillet 2025, l'OPCO Santé a conclu un accord de méthode visant à structurer le dialogue social, afin d'adapter et de sécuriser son cadre social. Cet accord a permis de fixer un cadre clair, partagé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, pour conduire les négociations à venir jusqu'en 2027. En définissant des modalités de travail, des calendriers thématiques et des espaces d'échange adaptés, il a contribué à renforcer la qualité du dialogue social et à créer les conditions d'une coconstruction efficace.

Il traduit notre volonté commune de construire un cadre social collectif aligné avec les spécificités de l'OPCO Santé, en articulant cohérence juridique, performance organisationnelle, attention portée aux salariés et soutenabilité financière.

## Favoriser la transmission des compétences

Dans la continuité de sa politique RH, l'OPCO Santé a également conclu, en juillet 2025, un accord dédié aux travailleurs expérimentés en raison de leur âge, en anticipation de la transcription dans la loi de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur des travailleurs expérimentés. Cet accord traduit une volonté forte de valoriser l'expérience, de favoriser la transmission des compétences et d'accompagner les évolutions de carrière en seconde partie de parcours professionnel. Il prévoit des dispositifs adaptés en matière d'aménagement des conditions de travail, de développement des compétences et de préparation des transitions professionnelles, contribuant ainsi à une gestion durable et inclusive des ressources humaines.

Conception et réalisation : **WAT** - agencewat.com – 2602\_06757.  
Crédits photos : Getty Images, Shutterstock, OPCO Santé.  
Illustration : Arcade Studio, Christian Laporte  
Ce document est imprimé sur un papier 100 % recyclé. Afin de réduire notre impact sur la planète, nous collaborons avec des imprimeurs labellisés Imprim'Vert®.



[www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)

Suivez-nous sur    

Données arrêtées en avril 2026.

