

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ 2019
ET VISION D'AVENIR**

The logo for OPCO SANTÉ is located in the bottom right corner. It consists of the text "OPCO" in a bold, dark blue font above the word "SANTÉ" in a smaller, red font. The text is enclosed within a white, rounded shape that has a red arc on its right side, resembling a stylized 'C' or a partial circle. The background of the entire page is a grayscale photograph of a person's hand resting on a shoulder, with several red curved lines overlaid on the image, suggesting movement or a specific area of focus.

OPCO
SANTÉ

L'OPCO Santé a été créé le 1^{er} avril 2019, à la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », qui prévoit la création d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles dans une cohérence de champ économique et social.

L'OPCO Santé **s'engage à assurer sa mission d'intérêt général**, et notamment à promouvoir et valoriser les métiers en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé.

L'OPCO Santé **a vocation à rassembler les métiers** communs du périmètre sanitaire, social et médico-social, autour de valeurs communes.

L'OPCO Santé **apporte un appui aux branches professionnelles**, afin de :

- renforcer une **politique d'alternance** selon leurs besoins ;
- **déployer des formations** aux savoirs de base, dont le numérique ;
- **assurer l'accès à la qualification** par les diplômes, pour les emplois notamment réglementés ;
- appuyer la **politique de certification des Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP)** ;
- assurer la **proximité de conseil, d'appui technique** pour la mise en œuvre des politiques des branches en région ;
- mettre en place un **Observatoire unique**, sur le périmètre de l'OPCO Santé, en charge des travaux et études pour aider les branches professionnelles dans l'analyse de leurs besoins.

Nous vous proposons de partager notre vision d'avenir.



**NOUS
SOMMES
L'OPCO SANTÉ**

ÉDITOS

Sébastien Bosch, Président **6**
Franck Monfort, Vice-président **7**
Jean-Pierre Delfino, Directeur général **8**
Cécile Dauphin, Directrice du réseau **9**

NOS IMPLANTATIONS 10

NOTRE GOUVERNANCE 12

L'OPCO SANTÉ EN BREF 14

SOMMAIRE

NOS CHAMPS D'ACTION 18

Le sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif **20**
UNISSS **22**
Service de santé au travail interentreprises **23**
Hospitalisation privée **24**
Thermalisme **25**
Entreprises ne relevant pas d'une convention collective **26**

NOS ENGAGEMENTS 28

Nous accompagnons
les transformations du secteur **30**
Nous sommes au plus proche des TPE et des PME **32**
Nous répondons aux tensions de recrutement
du secteur grâce à l'alternance **34**
Nous contribuons à la sécurisation
des parcours professionnels **36**
Nous trouvons les meilleures solutions avec nos partenaires **38**

L'OPCO Santé rassemble largement les branches professionnelles, les entreprises, les associations et les fondations dont sont issus les métiers du soin et de l'accompagnement. Ces métiers partageant des enjeux proches en matière d'emploi, de compétences et de qualifications, font de l'OPCO Santé l'opérateur de compétences de référence du champ du sanitaire, du médico-social et du social.

Permettre aux adhérents d'accéder aux meilleures solutions emploi-formation, de construire une relation durable avec des services renforcés, de bénéficier d'une meilleure écoute et de niveaux de réponse en adéquation avec leurs attentes est l'objectif stratégique que les membres du conseil d'administration ont fixé aux équipes techniques de l'OPCO Santé.

Pour mener à bien cette mission et tenir compte des attentes et des besoins de ses adhérents, l'OPCO Santé poursuit la mutation de son organisation. Les travaux de transformation sont déjà

engagés : digitalisation des services, transformation de ses métiers et de son organisation pour plus d'efficacité, de performance et d'innovation.

C'est dans cette optique que l'OPCO Santé a fait évoluer son mode de gouvernance. Elle intègre désormais toutes les parties prenantes à différents niveaux et permet un pilotage efficace par les acteurs des branches professionnelles qui composent son périmètre.

Promouvoir et valoriser ses nombreux métiers en direction des jeunes, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé est l'enjeu majeur des prochaines années. Nous mettons tout en œuvre pour y répondre en remplissant de manière plus souple et réactive notre mission d'appui aux adhérents.

Sébastien Bosch,
Président de l'OPCO Santé

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, la création de l'OPCO Santé a rassemblé les partenaires sociaux des secteurs sanitaire, social et médico-social autour d'un projet commun : accompagner l'évolution des métiers grâce à la sécurisation des parcours professionnels, au soutien à la politique de recrutement par la voie de l'alternance, à la qualification et à la certification et, plus largement, au développement de la formation dans les TPE-PME.

Pour tenir ces engagements, les partenaires sociaux de l'OPCO Santé ont, au cours des années 2019 et 2020, structuré une nouvelle gouvernance transversale composée de commissions thématiques dont le rôle consiste à éclairer les décisions du bureau et du conseil d'administration. Chacune d'entre elles conduit les travaux et formule des propositions d'action dans son domaine de spécialité.

La commission de la promotion, du développement et du financement de l'alternance, par exemple, œuvre à garantir un appui technique aux branches professionnelles dans

l'élaboration et le suivi des coûts d'apprentissage et de professionnalisation. Celle du développement de la formation professionnelle dans les TPE-PME de moins de 50 salariés travaille à offrir un service de proximité pour les accompagner dans la définition de leurs besoins techniques et leur faciliter l'accès à l'information et à la formation professionnelle des salariés.

L'OPCO Santé met en œuvre les activités d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion et de déploiement des actions qui lui sont confiées par les branches dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. L'Observatoire de l'OPCO Santé joue également un rôle prépondérant dans l'élaboration d'études et de recherches. C'est un outil stratégique que l'OPCO Santé entend faire évoluer pour anticiper les évolutions du secteur et mieux servir les métiers de demain.

Franck Monfort,
Vice-président de l'OPCO Santé



La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément bouleversé l'écosystème de la formation professionnelle, en assignant quatre missions principales aux OPCA devenus OPCO : le développement de l'alternance, l'appui aux branches professionnelles en matière de certification, l'appui à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises et le développement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dès son agrément, en mars 2019, l'OPCO Santé qui intègre désormais des établissements associatifs et commerciaux, s'est attelé à ses nouvelles missions, avec une priorité forte sur le développement de l'apprentissage, dans un secteur porteur d'emploi qui peine à recruter les personnels dont il a besoin, notamment dans les métiers du grand âge. La transformation du modèle de l'OPCA vers l'OPCO va s'accélérer dans les prochains mois.

Sous l'impulsion du conseil d'administration, nous avons engagé avec le comité de direction un plan de transformation de notre organisation et d'évolution de nos métiers.

Pour répondre aux besoins de nos adhérents et leur apporter un service de qualité, quels que soient leurs métiers, leur taille et leur localisation, l'OPCO Santé se devait de revoir son fonctionnement.

Nos services apportés aux adhérents et aux salariés du secteur de la santé doivent plus que jamais conduire à renforcer la qualification des salariés, notamment de ceux qui exercent des professions réglementées où la qualification est une garantie de la performance des services rendus.

Avec 75 % de nos effectifs implantés dans nos 25 bureaux régionaux, en métropole et régions d'outre-mer, notre action se veut plus que jamais au plus près des établissements. Cette proximité sera, dans les prochaines années, profondément transformée par la digitalisation de nos services et par la simplification de nos processus administratifs afin de permettre à chaque structure de concentrer ses ressources là où elle en a le plus besoin : sur l'humain.

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



La réforme de la formation a amené l'OPCO Santé à repenser son approche réseau. Face à ces transformations, l'OPCO Santé a adopté une posture résolument centrée sur ses adhérents car répondre à leurs besoins est une priorité. Être à leur écoute et proches d'eux constitue notre cœur de métier, et nous œuvrons pour que le maillage territorial reflète toujours un peu plus cette ambition.

Nous devons déployer tout le potentiel que l'outil digital nous offre pour servir au mieux les adhérents – celui-ci constituera un véritable appui à l'écoute des besoins. Nous devons également faire évoluer nos implantations historiques et adopter une approche nomade pour offrir une meilleure proximité géographique et permettre à nos conseillers d'être plus flexibles, plus mobiles, plus proches.

La force du réseau de l'OPCO Santé réside dans son expertise unique du secteur, dans sa connaissance des besoins des adhérents, quels que soient leur taille, leur territoire ou leur activité,

et dans sa capacité à s'inscrire dans les politiques publiques, à construire des projets multipartenaires et à trouver des cofinancements.

Cette connaissance est essentielle, aujourd'hui, pour répondre aux transformations du secteur et aux nouvelles orientations emploi-formation. Capitaliser sur ces atouts est fondamental pour poursuivre nos missions, notamment auprès des TPE-PME et dans le développement de l'alternance.

Notre offre de services doit s'appuyer sur ces forces pour garantir une cohérence à travers les régions et les implantations et répondre aux attentes des adhérents. C'est grâce à notre ancrage territorial, que les régions ont ce pouvoir d'innovation, et les implantations locales joueront un rôle incontournable dans l'avenir des problématiques emploi-formation.

Cécile Dauphin,
Directrice du réseau de l'OPCO Santé

NOS IMPLANTATIONS

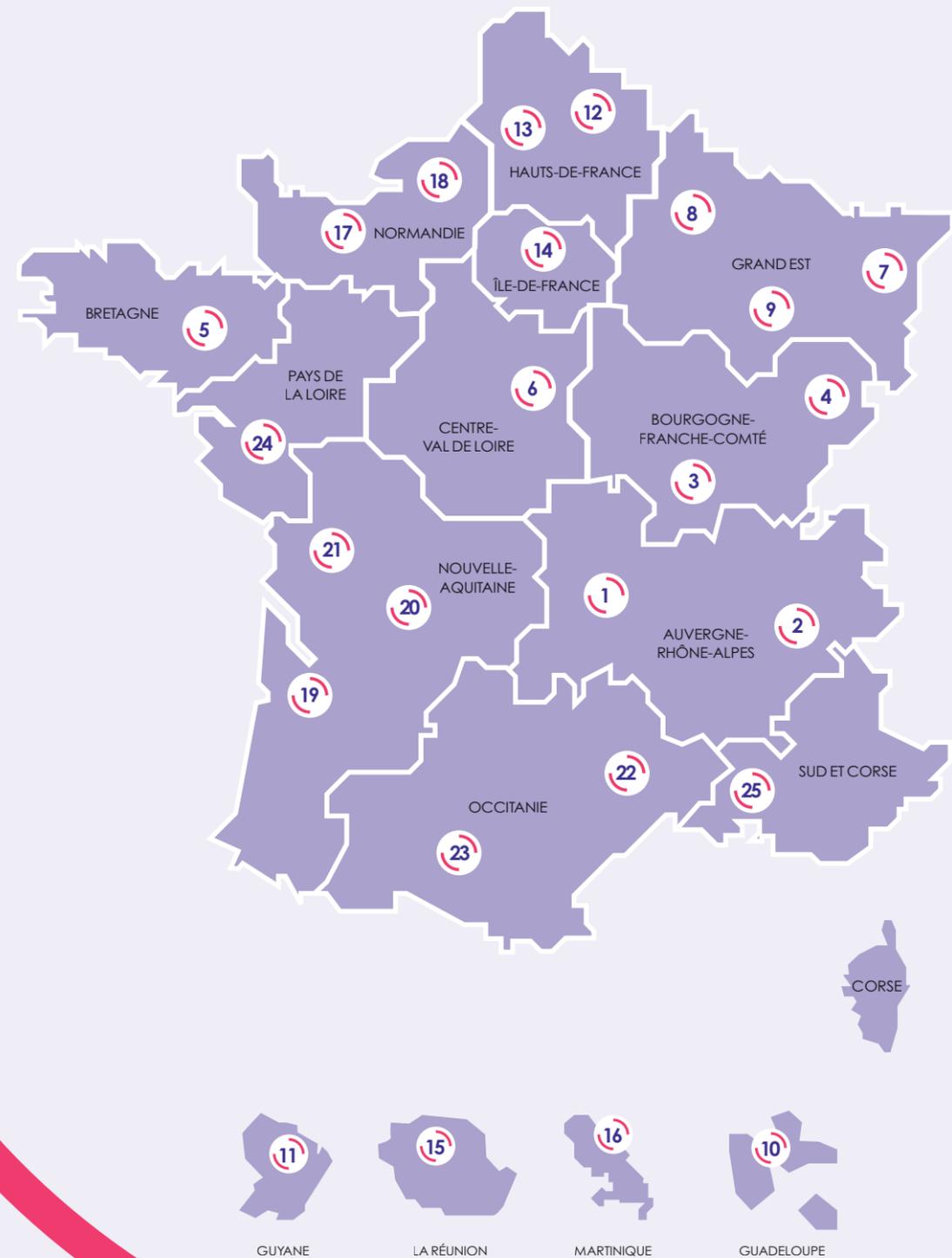
L'OPCO Santé s'est adapté à la loi NOTRe pour être présent sur l'ensemble des 13 régions.

Néanmoins, nous avons également fait le choix de la proximité en maintenant notre implantation géographique initiale.

Une des caractéristiques de nos adhérents est d'être implantés sur toutes les zones de la métropole, y compris les zones rurales, ainsi qu'en outre-mer.

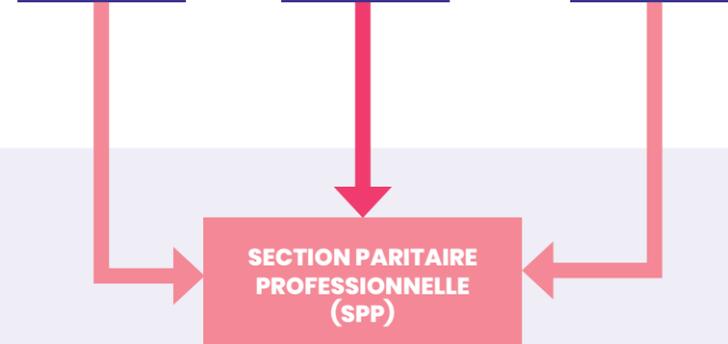
C'est pourquoi nous avons eu la volonté de maintenir notre présence à travers nos 25 sites régionaux : des implantations historiques qui ont été pensées pour être au plus près des adhérents.

- | | |
|---|---|
| <p>1 Auvergne-Rhône-Alpes
aura@opco-sante.fr
Site de Clermont-Ferrand :
04 73 28 57 40</p> | <p>14 Île-de-France
idf@opco-sante.fr
01 46 00 41 29</p> |
| <p>2 Site de Lyon :
04 72 07 45 30</p> | <p>15 Île de La Réunion
idr@opco-sante.fr
02 62 56 79 19</p> |
| <p>3 Bourgogne-Franche-Comté
bfc@opco-sante.fr
Site de Dijon :
03 80 30 84 46</p> | <p>16 Martinique
martinique@opco-sante.fr
05 96 60 74 17</p> |
| <p>4 Site de Besançon :
03 81 88 21 40</p> | <p>Normandie
normandie@opco-sante.fr
17 Site de Caen :
02 31 15 65 00</p> |
| <p>5 Bretagne
bretagne@opco-sante.fr
02 23 44 04 40</p> | <p>18 Site d'Évreux :
02 32 31 25 23</p> |
| <p>6 Centre-Val de Loire
centre@opco-sante.fr
02 38 42 08 44</p> | <p>Nouvelle-Aquitaine
nouvelle-aquitaine@opco-sante.fr
19 Site de Bordeaux :
05 56 00 85 10</p> |
| <p>7 Grand Est
grand-est@opco-sante.fr
Site de Strasbourg :
03 90 22 22 30</p> | <p>20 Site de Limoges :
05 55 10 32 00</p> |
| <p>8 Site de Châlons-en-Champagne :
03 26 65 81 49</p> | <p>21 Site de Niort :
05 49 77 11 33</p> |
| <p>9 Site de Nancy :
03 83 57 63 27</p> | <p>Occitanie
occitanie@opco-sante.fr
22 Site de Montpellier :
04 67 92 07 64</p> |
| <p>10 Guadeloupe
guadeloupe@opco-sante.fr
05 90 84 15 69</p> | <p>23 Site de Toulouse :
05 34 31 34 60</p> |
| <p>11 Guyane
guyane@opco-sante.fr
05 94 39 15 67</p> | <p>24 Pays de la Loire
pdl@opco-sante.fr
02 40 89 03 43</p> |
| <p>12 Hauts-de-France
hdf@opco-sante.fr
Site de Lille :
03 20 30 36 90</p> | <p>25 Sud et Corse
sud-corse@opco-sante.fr
04 91 14 05 40</p> |
| <p>13 Site d'Amiens :
03 22 22 34 90</p> | |



Les branches professionnelles

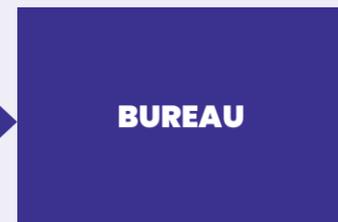
Instances en charge de la promotion de la formation professionnelle en liaison avec les évolutions de l'emploi dans sa branche professionnelle, les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) sont en lien avec les Commissions paritaires transversales (CPT)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



Elle émet des recommandations en matière de prise en charge et assure le suivi des indicateurs techniques et financiers de la branche concernée.

L'OPCO Santé

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



Elle est la seule instance habilitée à prendre des décisions sur la totalité de l'activité de l'OPCO Santé. Elle arrête également les comptes.



Elle approuve les comptes, le rapport moral et donne quitus au conseil d'administration.



Le comité d'audit et de contrôle interne est notamment chargé de suivre le plan d'audit et de contrôle interne. Le comité des recours est notamment chargé d'examiner les recours formulés. Le comité des finances prépare notamment les orientations budgétaires et financières de l'OPCO Santé.



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

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

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

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



Il réalise des études pour l'ensemble des branches.

- En cours de création, ces CPNE-FP seront en lien avec leur SPP respective
- Interactions avec les instances de branche
- Interactions et réflexions sur les problématiques thématiques et/ou sectorielles.
- Fréquences des interactions entre les instances et les commissions

NOTRE GOUVERNANCE

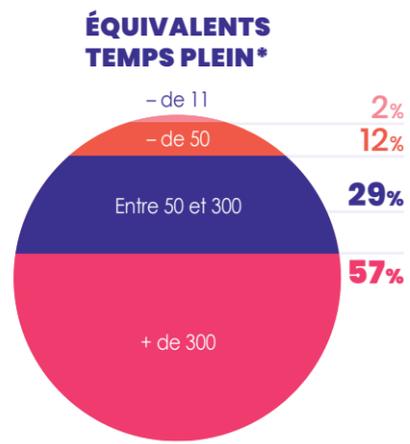
La volonté des partenaires sociaux de l'OPCO Santé a été de composer une gouvernance favorisant la transversalité, afin de servir au mieux la mission d'intérêt général de l'OPCO Santé, ses engagements et l'interaction avec les branches professionnelles.

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

Chaque instance de l'OPCO Santé est paritaire, c'est-à-dire composée à parts égales de membres d'organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs, toutes représentatives au sein des branches professionnelles. Cette représentation paritaire permet de garantir la prise en considération des problématiques emploi-formation du secteur sanitaire, social et médico-social.

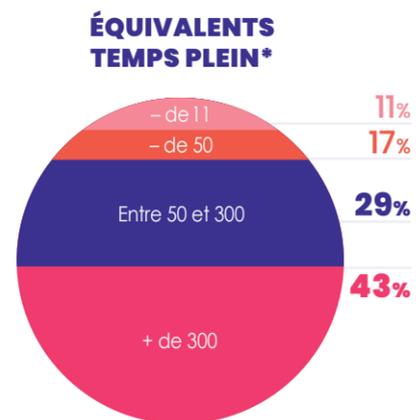
OPCO Santé EN BREF

Sources : données OPCO Santé 2019.



* En entreprises.

L'OPCO SANTÉ REPRÉSENTE **10 000** ENTREPRISES QUI EMPLOIENT **PRÈS D'1 MILLION** DE SALARIÉS



L'OPCO SANTÉ REPRÉSENTE PRÈS DE **27 000** ÉTABLISSEMENTS

* En établissements.

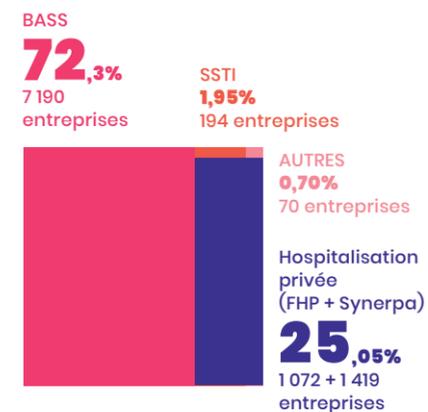
4 **SECTEURS PROFESSIONNELS FONDATEURS**

- Le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif
- Le secteur de l'hospitalisation privée
- Le secteur des services de santé au travail interentreprises
- Le secteur du thermalisme

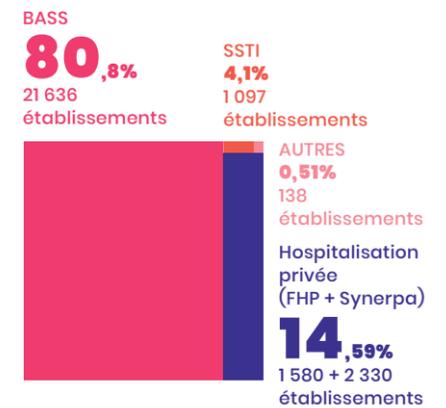
+
D'autres entreprises n'appliquant pas de convention collective mais relevant du secteur de la santé.

RÉPARTITION PAR BRANCHE

ENTREPRISES



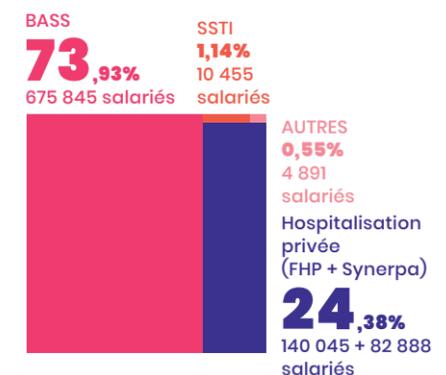
ÉTABLISSEMENTS



LES ACTEURS QUI COMPOSENT L'OPCO SANTÉ COUVRENT UNE LARGE PARTIE DU CHAMP DE LA SANTÉ DANS L'ÉCOSYSTÈME FRANÇAIS.

Sources : pour les secteurs personnes âgées, handicap et social, FINESS – extraction novembre 2017 – traitement OPCO Santé ; pour le secteur sanitaire, part du secteur dans le nombre total de séjours d'hospitalisation (complète et partielle) – Agence Technique de l'Information sur l'Hospitalisation (ATIH) ; données 2016 intégrant des activités MCO, SSR, HAD et psychiatrie. Chiffres pouvant comprendre des entreprises de l'hospitalisation privée qui n'auraient pas rejoint l'OPCO Santé.

EFFECTIFS



FONDS GÉRÉS

MONTANT :
390 M€

DONT VOICI LES PRINCIPALES RÉPARTITIONS* :

* Hors CPF, hors CIF.

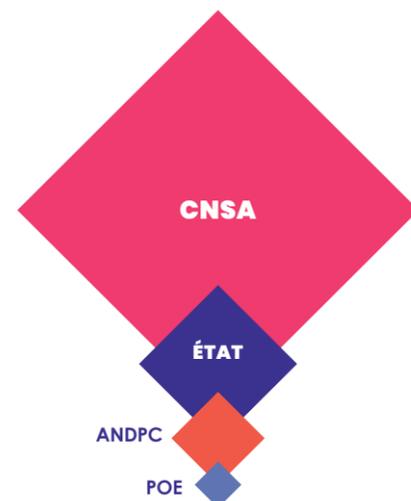


LES COFINANCEMENTS

11,5 M€

NATIONAUX
MONTANT DES
COFINANCEMENTS :

9 M€



RÉGIONAUX
MONTANT DES
COFINANCEMENTS :

2,5 M€



LES ACTIONS DE FORMATION

EN 2019, L'OPCO SANTÉ A FINANCÉ

583 000

DÉPARTS EN FORMATION*
POUR UN COÛT TOTAL DE 341 M€

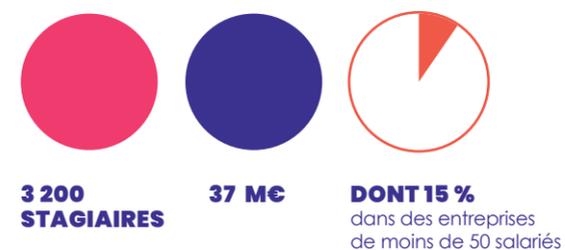
* Incluant CPF et CIF.

PLAN DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES



ALTERNANCE

Nombre de contrats en alternance
tous contrats confondus



NOS ACTIONS DE CONSEIL EN 2019

PRÈS DE
900

RÉUNIONS
ET ATELIERS

10 600

RENDEZ-VOUS
INDIVIDUELS

23

WEBINARS
3 300 PARTICIPANTS
3 034 REPLAYS

Sur des thématiques telles que :

- Projet de transition professionnelle
- Réforme et CPF/CPF de transition à destination des salariés
- Alternance
- Plan de développement des compétences
- Nouvelles modalités pédagogiques
- Qualiopi
- AFEST
- Webinar de bienvenue pour les adhérents



NOS CHAMPS D'ACTION

Le périmètre couvert par l'OPCO Santé le positionne comme un acteur central du secteur. Il a été constitué comme opérateur de compétences pour quatre secteurs professionnels fondateurs : le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, le secteur de l'hospitalisation privée, le secteur des services de santé au travail interentreprises et le secteur du thermalisme. D'autres entreprises ne relevant pas d'une convention collective mais présentant une cohérence de champ économique et social ont également rejoint l'OPCO Santé. La création de l'OPCO Santé donne naissance à un interlocuteur formation fédérateur pour les partenaires de l'emploi, de la formation et de la santé.

**LE SANITAIRE, SOCIAL,
MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ
À BUT NON LUCRATIF**

**NOUS
PRÉPARONS
L'AVENIR
ENSEMBLE**

Alexandre Lebarbey, Président CPNE-FP
secteur sanitaire, social, médico-social
à but privé non lucratif (SSSMS)

Quelles sont les principales caractéristiques de votre secteur ?

Alexandre Lebarbey : Nous sommes répartis sur les 13 régions, dans des métropoles de toutes tailles, jusque dans les communes rurales et en outre-mer. Le secteur représente un des premiers employeurs de France sur les territoires, notamment ruraux. Avec près de 900 000 salariés, son poids économique est plus important que l'industrie automobile.

Xavier Dondey : Notre secteur crée de la valeur avec des emplois non délocalisables. Il y a les fonds publics, certes, mais aussi les emplois créés autour des structures du secteur, comme les métiers liés à l'entretien des locaux, aux espaces verts, etc. Et cela au cœur du tissu économique local.

Quels sont les grands enjeux du secteur en matière d'emploi et de formation ?

A.L. : L'un des enjeux majeurs est d'attirer les professionnels dans notre secteur et sur la périphérie du secteur social. Corrélativement, nous devons accélérer le travail réalisé sur les certifications : c'est notre deuxième défi. Dès 2016, nous avons créé le titre de moniteur d'atelier aujourd'hui inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Aujourd'hui, nous travaillons avec les organisations d'employeurs et celles représentant les salariés pour répondre aux besoins identifiés. De ce point de vue, 2019 constitue une année charnière avec le démarrage des travaux sur les certifications de maîtresse de maison, de surveillant de nuit, de tuteur et de maître d'apprentissage. Nous avons également le certificat de branche CléA. On commence donc à avoir un début de catalogue de certifications à gérer.

X.D. : En effet, 2019 a vraiment été le coup d'accélérateur dans le prolongement des orientations de la réforme de 2018 ; et c'est ce qui nous a amenés à créer des certifications là où il n'y avait que des dispositifs de formation. L'enjeu est d'intégrer cette réforme et sa traduction opérationnelle. Les types de certification vont désormais au-delà des diplômes d'État, et ces derniers fournissent un socle de compétences qu'il faut compléter pour tenir compte du public ou du contexte d'intervention.

Sur quels sujets l'OPCO Santé peut-il vous accompagner ?

X.D. : La prise en charge des coûts financiers de l'apprentissage a évolué. Auparavant, notre secteur ciblait certaines formations cœur de métier, car le financement se faisait à partir des fonds de branche. Aujourd'hui,

les secteurs prennent en charge, par le biais de leur OPCO, tous les coûts de formation par apprentissage, quel que soit le diplôme préparé.

A.L. : Sur ce dossier, nous avons été moteurs politiquement parlant. Il a fallu organiser la complémentarité entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, les deux étant des dispositifs de formation par alternance. Nous avons travaillé avec les services de l'OPCO Santé pour piloter des simulations visant à définir le montant du reste à charge pour l'employeur. L'expertise et les compétences techniques de l'OPCO Santé sont essentielles pour organiser le contenu des certifications dans la prise en charge administrative et l'ingénierie préalable.

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de l'OPCO Santé ?

A.L. : Le périmètre a changé. L'OPCO Santé a désormais une vue transversale, il ne peut plus être dans une prise de parole globale car il existe des subtilités entre les CPNE-FP, particulièrement au niveau régional. Concrètement, nous devons clarifier avec l'OPCO Santé les missions respectives de chaque entité, car nous préparons l'avenir ensemble.

X.D. : Les études et l'Enquête Emploi (Baromètre de l'emploi) constituent d'ailleurs un socle essentiel : elles traduisent la feuille de route

de ce que nous avons à produire. Nous souhaitons rendre l'outil plus prospectif de manière à anticiper les évolutions du secteur.

A.L. : Une des missions de la CPNE-FP est aussi l'interprétation des éléments de droit. Notre secteur est percuté par des plans de tout ordre (Plan pauvreté, Grand âge, etc.). L'OPCO Santé va jouer un rôle essentiel pour nous aider à décrypter les textes de loi et étayer nos prises de position politiques. Enfin, accompagner nos délégations régionales est également essentiel car elles doivent contextualiser certains points localement et ont besoin de l'appui technique de l'OPCO Santé pour appliquer nos orientations politiques.

Xavier Dondey, Vice-président CPNE-FP secteur sanitaire, social, médico-social à but privé non lucratif (SSSMS)



Jean-Marc Durin,
Président de l'UNISSS

UNISSS

NOTRE APPROCHE EST RÉSOLUMENT AGILE ET PROCHE DU TERRAIN

Quelles sont les principales caractéristiques de l'UNISSS ?

L'UNISSS regroupe environ 4 000 salariés répartis à travers 37 organismes gestionnaires, sur une grande partie du territoire. Elle est constituée à 99 % d'associations, de quelques sociétés qui gèrent des foyers, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), des foyers d'accueil médicalisés (FAM) et même des crèches. Notre approche est résolument agile et proche du terrain. Nous avons d'ailleurs créé une convention collective qui peut s'adapter à chaque association.

Comment percevez-vous les évolutions du secteur ?

Aujourd'hui, le contexte est très mouvant. Avec la réforme de la formation professionnelle et la restructuration des branches, nous sommes dans un cadre plus rigide. C'est d'ailleurs un paradoxe car la primauté est donnée aux négociations en entreprise mais du fait des réformes, les marges de manœuvre ont été réduites.

Expliquez-nous le contexte de rapprochement avec NEXEM.

La réforme de la représentativité remet notamment en question la possibilité de reconnaissance pour des organisations d'employeurs de moins de 5 000 salariés.

Les branches professionnelles relevant des conventions 65 et 66, gérées respectivement par l'Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISSS) et NEXEM représentent des métiers et champs économiques et sociaux très proches. Elles ont engagé des discussions en vue d'une possible fusion. Jean-Marc Durin, Président de l'UNISSS, s'exprime sur les évolutions du secteur et le contexte de rapprochement avec NEXEM.

En conséquence, il nous est apparu cohérent d'entamer des discussions autour d'une fusion avec NEXEM. Nous avons avancé en ce sens avec à ce jour un statut de membre associé : nous assistons au conseil d'administration ainsi qu'à certaines commissions. Ce rapprochement nous a également amenés à être présents au sein de l'OPCO Santé.

Où en êtes-vous dans les étapes de ce rapprochement ?

Nous avons récemment obtenu, lors de notre assemblée générale, un accord de principe pour nous orienter vers un accord de fusion ; celui-ci serait

administré par la Direction générale du travail (DGT). C'est plutôt un progrès, même si nous souhaitons en priorité nous intégrer dans un nouveau champ conventionnel. C'est dans cette perspective qu'il nous paraît le plus intéressant d'avancer, plutôt que de fusionner sous la convention collective de la branche 66 (représentée par NEXEM). En cas de fusion administrée, nous aurions cinq ans pour mettre en convergence les conventions. Étant donné la diversité des acteurs, des enjeux et besoins respectifs, il paraît indispensable que le Gouvernement, via la DGT, pilote ce projet de fusion. L'essentiel est de préserver le dialogue : nous sommes ouverts et prêts à chercher la meilleure manière d'innover ensemble face aux enjeux du secteur.

Aujourd'hui, nous sommes une toute petite branche face à des géants. Existerons-nous encore en 2022 ? Ce n'est pas garanti. Les discussions avec NEXEM sont enrichissantes et plutôt positives. Nous tentons de préserver l'identité de l'UNISSS et de négocier intelligemment afin de sauvegarder nos acquis.

Employeurs comme salariés, l'UNISSS fait front sur les mêmes revendications : privilégier des gens proches du terrain, qui connaissent bien le cœur de leur métier avec par exemple des directeurs d'établissement qui ont d'abord été éducateurs spécialisés.

Nous souhaitons aussi conserver l'approche métier. Ne pas oublier l'importance de la prise en charge des résidents : prendre le temps d'être à l'écoute, avancer sur des projets personnalisés avec le résident. Ce sont des aspects importants pour préserver le savoir-faire et le savoir-être, particulièrement dans les métiers du soin.

Antoine Cerdeira et Éric Sorbiet, délégués CGT au sein de l'UNISSS. Négociateurs CGT pour la branche professionnelle 65.

4 540

MÉDECINS
DE SANTÉ AU
TRAVAIL

2 200

INFIRMIERS

17 000

SALARIÉS
EMPLOYÉS PAR
210 STRUCTURES



Philippe Bourassin,
Président CPNE-FP
service de santé au
travail interentreprises



Jean-Sébastien Barbotin,
Vice-président CPNE-FP
service de santé au
travail interentreprises

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

NOUS COMPTONS SUR L'OPCO SANTÉ POUR CRÉER DES SYNERGIES

Philippe Bourassin et Jean-Sébastien Barbotin, Président et Vice-président de la CPNE-FP, s'expriment sur les enjeux des services de santé au travail interentreprises.

Quelles sont les spécificités du service de santé au travail interentreprises (SSTI) ?

Philippe Bourassin : Comme nous travaillons aussi bien à délivrer un service de santé qu'à prévenir les risques professionnels, nous sommes profondément pluridisciplinaires. Nos corps de métier comprennent des médecins, des infirmiers, mais aussi des ergonomes, des psychologues et des toxicologues. Quelle que soit la taille du service (de petites ou grandes structures), nous devons être en mesure de proposer une offre homogène.

Quels sont vos enjeux ?

Jean-Sébastien Barbotin : Nous subissons une pénurie de médecins de santé au travail. Pour faire face, nous avons créé le métier d'infirmier santé au travail (IDEST). Conséquent, nous avons un apport croissant d'infirmiers diplômés d'État (IDE) que nous devons former à la gestion des risques professionnels au travail. L'apprentissage pourrait être un élément de réponse.

P. B. : Dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), certains SSTI doivent rendre compte à l'État et à nos adhérents qui nous financent. Ce nouvel élément se traduit par la mise en place d'une acculturation aux objectifs ; maîtriser, tracer et sécuriser les données de santé au travail ; adopter une approche harmonisée des pratiques professionnelles. C'est un enjeu conséquent pour notre secteur.

Sur quels sujets l'OPCO Santé peut-il vous accompagner ?

J.-S.B. : L'attractivité des métiers par le biais de l'apprentissage est un point essentiel, tout comme le choix des formations à rendre éligibles à cette modalité pédagogique. L'OPCO Santé pourrait nous aider en ce sens sur la formation d'IDEST.

P. B. : Nous devons aussi réfléchir aux projets de reconversion professionnelle, motiver et accompagner les professionnels exerçant des emplois qui évoluent ou évolueront fortement. Une cartographie des compétences est nécessaire et l'OPCO Santé pourrait nous accompagner sur ce sujet.

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de l'OPCO Santé ?

J.-S.B. : Nous comptons sur la capacité de l'OPCO Santé à créer des synergies, à mutualiser et à mettre en place des cofinancements. Nous attendons aussi un soutien de l'Observatoire, notamment sur l'évolution des parcours avec l'incidence des nouvelles technologies ou encore sur la question des pistes de reconversion.

P. B. : En 2021, le débat sur la contribution collective des SSTI et sur le moyen de rendre compte vis-à-vis des adhérents sera ouvert. Face à toutes les transformations du secteur, nous devons être en mesure de répondre efficacement et accompagner les répercussions sur l'organisation de nos métiers. L'appui de l'OPCO Santé sera indispensable.

HOSPITALISATION PRIVÉE

L'OPCO SANTÉ A UN RÔLE MAJEUR À JOUER DANS NOTRE POLITIQUE DE SECTEUR

Anthony Monier, Président CPNE-FP hospitalisation privée

© Thierry Martrou

Frédérique Bordet, Vice-présidente CPNE-FP hospitalisation privée

3 300 | **250 000** | **8 M** | **120**
ÉTABLISSEMENTS | SALARIÉS | DE PATIENTS | SERVICES D'URGENCES

Quelles sont les principales caractéristiques de votre secteur ?

Frédérique Bordet : Le secteur de l'hospitalisation privée regroupe le champ sanitaire avec les établissements privés de diagnostic et de soins, avec ou sans hébergement ; et le champ médico-social qui concerne les établissements pour personnes âgées. Le secteur est fédéré autour de deux syndicats patronaux : la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) et le Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (Synerpa).

Anthony Monier : Notre secteur est composé de grandes et moyennes structures avec des grands groupes et des cliniques indépendantes. C'est une répartition à travers tout le territoire, des grandes villes jusqu'en rase campagne, ainsi qu'en outre-mer.

Quels sont les grands enjeux emploi-formation du secteur ?

F.B. : La professionnalisation, l'alternance et l'attractivité des métiers. Historiquement, dans la branche de l'hospitalisation privée, il y a toujours eu beaucoup de professionnalisation avec des parcours d'aide-soignant vers infirmier, par exemple. Ce type

de démarche représente une vraie opportunité d'élargir son socle de compétences, de faire évoluer les métiers. Cependant, les fonds qui auparavant nous permettaient de financer la professionnalisation ont tous été captés par le dispositif ProA. Depuis des années, le secteur de l'hospitalisation privée tire la sonnette d'alarme sur la pénurie de métiers.

À N-1, nous avons déjà une crise importante avec les aides-soignants. À N+1, nous avons une crise de même envergure côté infirmiers. La fatigue physique et le stress ont créé une usure importante, même dans les structures peu impactées par la crise sanitaire.

A.M. : Nous affrontons un sérieux problème de vocation sans disposer de véritables moyens pour y faire face. Le nombre d'inscrits à la formation d'aide-soignant est en baisse depuis quelques années et nous assistons à des ruptures de parcours. Encore une fois, le levier d'attractivité est primordial, et l'alternance peut être une réponse à la pénurie à laquelle nous faisons face.

Sur quels sujets l'OPCO Santé peut-il vous aider à décliner la politique de l'hospitalisation privée ?

F.B. : Sur la question des contrats d'apprentissage, dont l'OPCO Santé

à la charge, il est essentiel que les formations soient en adéquation avec les besoins du secteur. L'OPCO Santé a un rôle majeur pour trouver des solutions de cofinancement. Aujourd'hui, un aide-soignant qui part pour trois ans de formation, c'est 100 000 € de fonds. C'est un budget très élevé alors que le secteur n'a plus de financements. Et face à la crise économique qui se dessine, les entreprises seront encore moins en capacité de faire face.

A.M. : On perd un précieux bagage quand les personnes quittent le secteur. Si nous pouvions retenir les infirmiers en leur proposant des formations différentes, en leur permettant de rester dans l'hospitalisation privée tout en se réorientant, nous y gagnerions énormément. Nous devons être en mesure de créer des passerelles vers d'autres cursus de formation, de mettre au point un système de validation des socles de compétences. L'OPCO Santé peut faire bouger les lignes.

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de l'OPCO Santé ?

F.B. : L'OPCO Santé doit pouvoir développer une offre de services qui réponde aux besoins de notre secteur. Nous avons besoin d'un appui technique, notamment en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). C'est une partie intégrante de la mission de l'OPCO Santé avec la

certification et l'accompagnement des TPE-PME, qui sont très présents. La question de la formation à distance qui a explosé est aussi très importante. L'Action de formation en situation de travail (AFEST), notamment, est un enjeu.

A.M. : Aujourd'hui, les cursus de formation sont trop éloignés des besoins du métier et comportent trop peu de stages pratiques, c'est pourquoi il arrive que le personnel infirmier maîtrise mal la pose d'un cathéter. À l'époque de la réforme du diplôme d'infirmier, si nous avions eu l'OPCO Santé à nos côtés, nous aurions eu plus de poids pour faire comprendre que la formation pratique est essentielle. Aujourd'hui, nous pouvons améliorer la formation professionnelle et l'adapter aux besoins du secteur. L'OPCO Santé peut être garant de la qualification. Il peut être le lien avec la réalité du terrain, faire comprendre les besoins réels des branches concernées. L'OPCO Santé a pleinement un rôle à jouer sur ces questions et peut faire une vraie différence. Pour nous, assurer les compétences et préserver les vocations sont les mots-clés.

3 QUESTIONS À...

Claude-Eugène Bouvier,
Directeur général du CNETH



Quelles sont les spécificités du secteur du thermalisme ?

Tous les établissements thermaux sont agréés par le ministère de la Santé et conventionnés par l'UNCAM. La cure thermique est une démarche médicale qui fait l'objet d'une prescription. C'est important de le souligner car on confond la cure avec l'activité spa, le « thermoludique » qui n'a qu'une finalité récréative.

Quels sont les enjeux emploi-formation de votre secteur ?

Tout d'abord, l'attractivité : 70 % de nos effectifs étant en contrat saisonnier, de mars à novembre, nous en perdons un certain nombre chaque année. Nous avons également un devoir de professionnalisation : nous avons des effectifs peu qualifiés qu'il est essentiel de faire monter en compétence. Aussi, nous avons créé le titre d'agent thermal qui permet d'accéder à un niveau de qualification plus élevé, plus rapidement. Nous avons par ailleurs des métiers en tension : les masseurs - kinésithérapeutes et les médecins thermaux. Cela nous oblige à recruter à l'étranger.

Comment l'OPCO Santé peut-il vous accompagner ?

Nous avons besoin de reconnaissance sur le titre d'agent thermal, que nous tentons de faire accepter en contrat d'apprentissage. Nous comptons sur l'OPCO Santé pour faire remonter l'importance de ce titre dans notre secteur. Nous souhaitons aussi créer une formation d'aide masseur-kinésithérapeute pouvant pallier la pénurie de masseurs dans la filière. Enfin, à notre initiative, nous avons mis au point une formation du personnel aux mesures d'hygiène dans le contexte de la crise sanitaire, et pour laquelle nous peinons à trouver des financements. L'OPCO Santé pourrait nous aider à faire valoir notre démarche, qui devra être pérennisée.

**ENTREPRISES NE RELEVANT PAS
D'UNE CONVENTION COLLECTIVE**

ACCUEILLIR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA SANTÉ

Les OPCO ont été pensés pour rassembler des structures aux problématiques emploi-formation communes. Dans une logique de cohérence, l'OPCO Santé regroupe des entreprises confrontées à des enjeux similaires à ceux des branches professionnelles du périmètre sanitaire, médico-social et social. Si elles ne relèvent pas d'un champ conventionnel, ces entreprises partagent des besoins proches en matière de formation, de difficultés de recrutement ou d'attractivité des métiers.

À titre d'illustration : pour une entreprise, selon les dispositions légales, un contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre six et douze mois avec une durée de formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat. Or, de nombreuses formations du périmètre de l'OPCO Santé sont réglementées avec une durée de contrat ou de formation dépassant ces limites légales.

Par décision du conseil d'administration de l'OPCO Santé, les structures non rattachées à des

branches peuvent bénéficier de dispositions similaires à celles des branches plus favorables par rapport aux dispositions légales. Rejoindre l'OPCO Santé leur permet de bénéficier de décisions adaptées à leur problématique emploi-formation facilitant l'éligibilité aux dispositifs légaux.

Par ailleurs, ces entreprises peuvent bénéficier des partenariats financiers négociés par l'OPCO Santé avec des partenaires spécifiques à son périmètre comme les Agences régionales de santé (ARS) ou avoir accès à des subventions ciblées sur des besoins spécifiques aux entreprises relevant du champ d'activité de l'OPCO Santé. Enfin, l'OPCO Santé, expert emploi-formation du secteur sanitaire, social et médico-social, peut conseiller les entreprises dans leurs choix de formations.

Ainsi, depuis l'an dernier, l'OPCO Santé accueille diverses entreprises, parmi lesquelles l'Institut national du cancer (INCa) : l'agence d'expertise sanitaire et scientifique en cancérologie de l'État, chargée de coordonner les

actions de lutte contre le cancer ; également PMS Médicalisation (PmSm) : une structure essentiellement constituée de personnel paramédical, notamment d'infirmiers, qui met à disposition d'entreprises – dont à la taille où l'activité le nécessite – du personnel soignant ; elle s'occupe également d'activités de rapatriement médical, auprès des compagnies aériennes, par exemple.

L'OPCO Santé peut accueillir d'autres structures partageant les mêmes enjeux emploi-formation – en leur fournissant un accompagnement adapté. L'OPCO Santé s'emploie à mettre en place une offre de services qui réponde aux problématiques des métiers de la santé, du social et du médico-social dans leur ensemble, et aux spécificités des entreprises.



A woman with dark curly hair, wearing a dark tank top, is smiling and looking at a young boy. The boy is wearing a light-colored polo shirt and is standing with a metal walker. The woman is holding the walker's handle. In the background, there are other people, including a woman sitting in a wheelchair, all in a clinical or hospital setting. The overall tone is supportive and caring.

NOS ENGAGEMENTS

L'OPCO Santé a pour mission de contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des qualifications et des parcours professionnels. Nous nous engageons à accompagner les transformations sectorielles, les enjeux emploi-formation des métiers du soin et de l'accompagnement, en tenant compte des contraintes des établissements. Nous sommes là pour répondre aux besoins de nos adhérents qui, malgré des activités et des publics différents, partagent des enjeux communs. L'OPCO Santé n'est pas un simple prestataire de services, il est un outil au service des branches professionnelles. Au service de l'intérêt général, des salariés et des employeurs du secteur de la santé, il porte les valeurs du secteur et agit pour l'avenir de métiers en profonde mutation.

NOUS ACCOMPAGNONS LES TRANSFORMATIONS DU SECTEUR

L'enjeu

L'OPCO Santé regroupe des champs d'activité économique aux enjeux communs en matière d'emploi-formation.

Cette cohérence se caractérise par plusieurs aspects : un environnement de fusions/regroupements qui engendre une offre de services et des organisations reconfigurées, des exigences accrues en matière de qualité et de prise en charge complexes, liées à l'évolution des enjeux sociétaux (vieillesse de la population, progrès médicaux, développement d'offres d'accueil mixtes).

De ces transformations découle un besoin important de formation, notamment de spécialisation, dans un secteur où l'exercice professionnel est fortement régulé.

Notre réponse

Accompagner les transformations du secteur, en appui à la fois aux branches professionnelles et aux plus petites structures, constitue l'ADN de l'OPCO Santé.

L'Observatoire de l'OPCO Santé est un outil de veille essentiel permettant de repérer, mais aussi d'approfondir l'analyse des évolutions de l'activité des structures et des professionnels. L'OPCO Santé est ainsi en mesure d'accompagner les branches professionnelles dans la priorisation de financements vers ceux, salariés et structures, qui en ont le plus besoin mais aussi de faire connaître ces évolutions à l'État, à Pôle emploi ou aux collectivités afin d'agir sur les politiques publiques.

L'OPCO Santé accompagne les projets de formation des adhérents par un appui à l'expression de leur besoin et la formalisation d'une commande à un organisme de formation. Il met à disposition des adhérents des conseillers experts de l'ingénierie de formation qui peuvent aider à choisir la modalité pédagogique la plus adaptée à son projet (AFEST, digital, présentiel, etc.). Son maillage territorial à travers l'ensemble des régions et en outre-mer lui procure une forte capacité de mise en réseau et d'animation territoriale pour le montage de projets de formation collectifs permettant par exemple de monter des projets dans des territoires isolés.

Il met à disposition de ses adhérents un catalogue de formations « clés en main » en lien avec l'actualité du secteur et notamment en déclinaison des nombreux plans gouvernementaux qui impactent le secteur de la santé.



Déploiement

Auvergne-Rhône-Alpes D'UNE GPEC COLLECTIVE À LA CRÉATION D'UN RÉSEAU

Pour aider les structures à faire face aux mutations sectorielles, l'OPCO Santé a mis en place, avec la Direccte, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) collective territoriale à destination de 14 Ehpad, répartis en zones rurales et sur la métropole de Lyon. « Cette expérience a été très positive car elle nous a apporté une aide méthodologique précieuse avec des outils adaptés. Et l'intervention d'un tiers est intéressante car elle permet aux salariés de s'exprimer librement », témoigne Béatrix Dulège, Directrice de l'Ehpad Albert Morlot.

À l'issue d'un premier audit RH, la structure a travaillé sur l'élaboration de fiches de poste et de référentiels de compétences, destinés à l'autoévaluation comme à l'évaluation des salariés. Laëtitia Seris, Directrice de la maison de retraite Thérèse Couderc, complète : « Suite au temps de réflexion collective avec le consultant, la période en établissement nous a permis de développer des outils individualisés en matière de RH et de management. Je souhaitais développer une démarche de qualité de vie au travail depuis des années, qui a pu enfin être mise en place grâce au soutien de l'OPCO Santé ! C'est une très bonne formule pour les petites structures non dotées de service RH ».

Au terme de cette aventure d'environ un an, certains Ehpad ont poursuivi en mobilisant la prestation Solution RH+, et d'autres se sont structurés en réseau pour prolonger les bénéfices du collectif ainsi initié. « Ces accompagnements leur ont permis de se constituer en réseau et ainsi d'être plus visibles auprès des partenaires territoriaux et des financeurs, ce qui les rendra plus réactifs lors des appels à projets malgré leur taille et leur apportera des solutions mutualisées », conclut Nelly Ivanchak, Secrétaire générale de région de l'OPCO Santé Auvergne-Rhône-Alpes.

Hauts-de-France

GPEC ET ACCOMPAGNEMENT GLOBAL POUR GUIDER LES CHANGEMENTS DE PRATIQUES DU MANDATAIRE JUDICIAIRE

« Le métier de mandataire judiciaire à la protection des majeurs a beaucoup évolué, modifiant ses pratiques auprès des personnes accompagnées », souligne Caroline Bassez, Directrice de l'Association pour le soutien et l'action personnalisée dans le département du Nord (ASAPN), qui a bénéficié d'une GPEC sur-mesure. Car si ce professionnel est chargé d'assurer des missions de protection auprès des personnes en incapacité de pourvoir seules à leurs intérêts, il agit sur un champ varié, allant des actes de la vie au budget, en passant par les actes administratifs. « Le travail se densifie et il est de plus en plus difficile de gérer les usagers, ce qui peut générer de l'usure professionnelle. L'activité administrative est de plus en plus forte, au détriment parfois du rôle social », souligne la Directrice, qui avait aussi besoin d'un appui face à l'évolution de l'association. « L'effectif est passé de cinq à 90 salariés pour 2 459 personnes accompagnées à Lille, Douai et Dunkerque. Aussi souhaitait-elle structurer ses RH et bénéficier d'outils adaptés », confirme Solène Le Norcy, Conseillère emploi-formation de l'OPCO Santé Hauts-de-France.

Suite à un premier accompagnement appuyé par un cabinet extérieur mandaté par l'OPCO Santé, l'association a mené des travaux de groupe pour formaliser et réactualiser les fiches de poste. « Ce travail, qui a valorisé les compétences, savoir-faire et savoir-être requis en fonction des expériences terrain, a aussi permis d'exprimer les points forts de leur métier », détaille la Directrice, qui se réjouit que 49 salariés aient ensuite bénéficié de la formation grâce à l'appui du pôle ingénierie de l'OPCO Santé. Ce soutien facilite la mise en place de formations adaptées aux besoins.

NOUS SOMMES AU PLUS PROCHE DES TPE ET DES PME

L'enjeu

La loi de septembre 2018 a fait du soutien aux TPE-PME par les OPCO une priorité nationale. Ces structures, qui ont des besoins extrêmement importants en matière de formation, sont peu organisées sur le plan RH en raison de leur taille. Elles ont donc de fortes attentes en ce qui concerne l'accompagnement, l'accès à l'information et la mise en réseau.

67 % des adhérents de l'OPCO Santé sont des structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP). Ces structures sont présentes sur l'ensemble du territoire pour soutenir les plus fragiles, notamment les personnes âgées, mais aussi les adultes et familles en difficulté sociale.

Si ces entreprises et associations sont de petite taille, souvent plus fragiles que les autres, elles sont pourtant des acteurs majeurs du tissu économique local.

La formation des salariés, le développement de leurs compétences et la possibilité de qualifier les salariés par le financement de formations diplômantes garantissent la qualité de l'accompagnement des publics accueillis et ainsi pérennisent la vie de ces structures qui soutiennent la vie économique et sociale des territoires.

Notre réponse

La grande force de l'OPCO Santé est l'importance de son maillage territorial de 300 collaborateurs répartis à travers 25 implantations. Il offre davantage de proximité avec les adhérents et une importante mise en réseau : il crée du lien entre employeurs, met en place des projets de formation mutualisés, facilite les échanges de bonnes pratiques, anime des communautés, etc.

Au niveau national, parce que le soutien aux adhérents les plus fragiles et notamment les TPE-PME est notre priorité, l'OPCO Santé a mis en place une instance paritaire de pilotage dédiée aux publics prioritaires comme les TPE-PME.

D'un point de vue opérationnel, l'OPCO Santé :

- offre une prestation de conseil RH personnalisée de plusieurs jours pour les structures qui expriment le besoin et qui peut déboucher sur un accompagnement de plus longue durée ou sur un programme de formation financé par l'OPCO ;
- propose une offre de services dédiée aux entreprises ayant besoin d'être accompagnées dans le montage de leur plan de développement des compétences (PDC), avec une aide à son élaboration et à l'optimisation de leur ingénierie financière ;
- soutient le développement de modalités pédagogiques innovantes qui facilitent l'accès à la formation en réduisant les déplacements, facilite les inscriptions, met à disposition un catalogue d'actions clés en main et financées par l'OPCO Santé.

Accompagner les TPE-PME, c'est également faciliter l'accès à l'information, rendre les offres de services et les dispositifs plus visibles grâce à des campagnes e-mailings et webinars, lesquels rencontrent un vif succès. Par ailleurs, l'accompagnement téléphonique a été renforcé grâce à notre centre de relations clients (CRC). Il a réduit les délais de réponse aux questions des employeurs et des salariés.

Déploiement

France

QUALIFIER LES SALARIÉS DES PLUS PETITES STRUCTURES

Afin d'accompagner les adhérents au plus près de leurs besoins, l'OPCO Santé s'est doté d'un centre de relations clients (CRC). Fort de six conseillers spécialisés dans l'accompagnement des petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, il a mené une première campagne téléphonique afin de promouvoir l'alternance et les possibilités de financement qu'offre ce type de contrat.

Au total, 4 053 entreprises de moins de 50 salariés ont été contactées sur l'ensemble de l'Hexagone sur une année. « Cette campagne leur a également mieux fait connaître leur OPCO ainsi que l'accompagnement qui pouvait leur être proposé, sur diverses **problématiques** : plan de développement des compétences (PDC), accompagnement de la structuration RH, GPEC, etc. », témoigne Cyril Boullen, Responsable du pôle de gestion du CRC. Avec un temps d'échange téléphonique moyen de dix à douze minutes, cette campagne a permis d'identifier les besoins précis des structures, puis, pour 264 d'entre elles, de bénéficier ensuite d'un rendez-vous personnalisé.

La campagne a renforcé les liens entre l'OPCO Santé et les responsables emploi-formation ou services RH de ces entités. « Nous avons qualifié les adresses et contacts de 900 interlocuteurs au sein de ces structures, qui ont compris sur quels services nous solliciter à l'avenir, en fonction de leur actualité », se réjouit Cyril Boullen. « Un projet 2021 est à l'étude concernant l'ouverture d'un numéro d'appel dédié aux TPE-PME basées en Île-de-France afin qu'elles puissent joindre directement nos conseillers spécialisés sur le premier niveau de conseil ! », conclut-il.

Île-de-France

PROFESSIONNALISER LA GESTION RH DES TPE-PME

Les associations EINA et AFDAEIM, qui accompagnent des personnes en situation de handicap, ont bénéficié des solutions RH de l'OPCO Santé.

« Cet **accompagnement** nous a amené à travailler avec l'ensemble des cadres et salariés de l'association en vue d'améliorer la gestion prévisionnelle de nos emplois et de nos compétences (GPEC) et d'avoir toujours un quart d'heure d'avance ! », témoigne Baubeker Seddick, qui dirige cette association dont la problématique principale est le vieillissement de l'équipe de 52 salariés.

« À l'issue du préaudit, nous avons bénéficié de conseils, méthodes et outils informatiques de maîtrise et de pilotage RH. Cela nous a notamment permis de professionnaliser nos entretiens pour mieux anticiper les départs à la retraite », ajoute le Directeur, satisfait de voir l'équipe encadrante regarder dans la même direction. « Nous avons gagné en maturité managériale. La solution déployée a structuré la fonction RH, afin qu'elle corresponde à la stratégie de l'établissement, tout en valorisant l'ensemble des fonctions au travers du travail sur les fiches de poste », souligne le Directeur. Certaines tâches ont même pu être rationalisées dans l'association, qui compte plusieurs antennes.

« Nous avons tiré vers le haut l'ensemble des salariés. Nous sommes mieux préparés », reconnaît le Directeur, qui a souhaité renouveler l'expérience pour l'AFDAEIM : « L'OPCO Santé pourra nous apporter cet appui et ce regard extérieur dont nous avons déjà bénéficié, pour étoffer les fonctions du siège ». **Le bilan est également positif pour l'avenir interassociatif** : « De petite taille, l'EINA est amenée à rejoindre un groupement associatif. Grâce à cette prestation, elle a compris quelle était sa valeur en vue de ce projet », conclut-il.

NOUS RÉPONDONS AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT DU SECTEUR GRÂCE À L'ALTERNANCE

L'enjeu

L'ensemble du secteur de la santé est impacté par des difficultés de recrutement, liées notamment au manque d'attractivité de certains métiers et à la difficulté de fidéliser les nouveaux entrants.

Le recours à l'alternance est encore peu développé pour plusieurs raisons : l'exercice réglementé des professions sanitaires comme le métier d'infirmier ou certaines professions paramédicales, des pratiques de recrutement qui prennent encore peu appui sur la formation en alternance, un volume encore limité de places de formation en alternance, mais aussi des référentiels de formation peu adaptés à ce dispositif.

Notre réponse

Dès son lancement, l'OPCO Santé a accompagné les branches professionnelles dans la définition de forfaits et de conditions de prise en charge visant à développer l'alternance grâce à une complémentarité entre les contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi et les contrats d'apprentissage pour les jeunes.

Des actions de promotion de l'alternance auprès des jeunes et de leurs familles ont été mises en œuvre pour accompagner les projets de recrutement et informer sur les modalités de ce type de contrat de travail : faire connaître, expliquer, accompagner et financer, telles ont été les priorités des conseillers sur le terrain.

L'accès à la formation en alternance peut aussi être difficile pour certains publics éloignés de l'emploi. Aussi, l'OPCO Santé s'est engagé à développer en partenariat avec Pôle emploi des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), en amont de formations en alternance. « Ce dispositif est destiné à confirmer un projet professionnel, découvrir un secteur d'activité, mais aussi acquérir des compétences clés et augmenter les chances de succès aux examens des diplômes et d'une intégration durable dans une structure », explique Sylviane Leclercq, Responsable de mission emploi-formation de l'OPCO Santé.

Les Centres de formation d'apprentis (CFA) sont au cœur de la réussite des projets en alternance. Aussi, l'OPCO Santé a été présent dès les premiers effets de la réforme pour en expliquer les enjeux. Les équipes ont ensuite travaillé très étroitement avec eux à la définition de processus administratifs les plus fluides possibles.

Enfin, a été amorcé un chantier majeur de travail avec les certificateurs et les CFA pour adapter les référentiels de certification aux contraintes particulières de l'alternance.

Déploiement

Sud et Corse

L'APPRENTISSAGE AU SERVICE DE LA CONTINUITÉ PROFESSIONNELLE

En 2016, le Conseil régional Sud a lancé un appel à projets, renouvelé en 2018-2019, sur la médiation sociale pour lutter contre la violence, le décrochage scolaire et l'incivilité, notamment aux abords des lycées. Auparavant, l'OPCO Santé avait développé des projets similaires par le biais d'autres dispositifs (contrat de professionnalisation et emplois d'avenir). Cette fois, il a monté un projet de formation de moniteur-éducateur par la voie de l'apprentissage dans une optique de continuité professionnelle.

Le recours à l'apprentissage a permis une organisation plus adaptée aux besoins des employeurs, et notamment en classe dédiée, en dehors des rythmes scolaires, évitant d'impacter la mission de médiation dans l'environnement des lycées.

L'apprentissage a permis également l'accès à la certification et à l'emploi de jeunes qui présentaient les aptitudes nécessaires à l'exercice des métiers du travail social.

Le dialogue avec la région, le CFA et les adhérents du secteur associatif a été essentiel pour faire le lien entre les partenaires et mettre en place le système de cofinancement ; puis au niveau national pour présenter les intérêts du projet pour la branche associative. L'importance du diagnostic et la compréhension des besoins territoriaux ont été clés pour obtenir le financement de places complémentaires en apprentissage.

Les premiers bilans du projet : sur la cohorte 2016, 88 % ont réussi le diplôme de moniteur-éducateur et 78 % étaient en emploi (dont 7 % en CDI) ; sur la cohorte de 2018-2019, sur les 128 jeunes embauchés, 94 % ont réussi le diplôme et quelques-uns se sont inscrits au cursus du diplôme d'éducateur spécialisé.



Bretagne

LA FONDATION ILDYS RÉSOLUMENT ENGAGÉE DANS L'APPRENTISSAGE

L'OPCO Santé a accompagné la Fondation ILDYS, qui a organisé un Apprenti'dating le 3 octobre 2020 afin de présenter ses métiers et répondre aux besoins de recrutement de ses 14 sites. La Fondation compte au total 1300 salariés pour 120 métiers différents.

Les résultats étaient au rendez-vous : 40 des 61 contrats d'apprentissage ont été recrutés en un mois ! « La négociation d'un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avec nos 14 établissements avait confirmé nos besoins puisque 120 départs à la retraite sont prévus d'ici quatre ans », souligne David Cogen, Directeur général délégué de la Fondation ILDYS. Acteur de la santé et de la solidarité en Bretagne, la Fondation ILDYS propose un véritable parcours de soins et d'accompagnement à tous les âges de la vie grâce à des compétences complémentaires : soins et rééducation, handicap et dépendance, accueil des personnes âgées, protection de l'enfance et services aux familles.

« Déjà convaincue par les vertus de l'apprentissage, encouragée par les mesures de soutien de l'État, la Fondation a organisé ce jobdating pour participer à la formation des jeunes dans des métiers où les besoins sont importants, voire en tension. Et cette journée leur a fait découvrir concrètement nos métiers. »

En effet, sur trois sites, les candidats ont pu échanger avec les professionnels et découvrir la réalité de leurs pratiques. Près de 20 métiers étaient proposés dans les différents pôles d'activité (sanitaire, social, médico-social) mais aussi les fonctions support.

« Un soutien fort de l'OPCO Santé a favorisé des avancées rapides, en identifiant clairement, en amont, les besoins et en sélectionnant les candidats pouvant y correspondre. Cet accompagnement nous a permis de concrétiser notre engagement dans l'apprentissage, de répondre aux besoins directs de nos sites tout en valorisant la variété de nos métiers ! », conclut David Cogen.

Île de La Réunion

UNE RÉFLEXION COLLECTIVE AUTOUR DE LA CRÉATION D'UN CFA

En 2019, « sous l'impulsion de la Délégation régionale CPNE-FP et avec les acteurs locaux de l'emploi, nous avons identifié les besoins sur nos métiers et la nécessité d'adapter une offre de formation en alternance dédiée, avec en particulier l'absence de CFA sanitaire sur l'île. Le séminaire que nous avons organisé a rassemblé les branches professionnelles, mais aussi les employeurs, organismes de formation et partenaires : Direccte, ARS, ANFH, etc. », relate Nathalie Payet-Hamard, Secrétaire générale de région de l'OPCO Santé Réunion.

« Chacun a pu expliciter ses enjeux et définir les freins qui pourraient compromettre la mise en place de contrats en alternance », ajoute la SGR. « À l'issue de cette journée, la restitution collective bâtie sur un positionnement territorial a fait apparaître l'urgence de créer un CFA adapté aux besoins du secteur. Une étude de faisabilité dont les résultats sont attendus en 2021 est en cours. Et si la mise en place d'un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) de la santé a été freinée par le contexte sanitaire, la dynamique partenariale a déjà repris son souffle. »



NOUS CONTRIBUONS À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'enjeu

Prendre soin des autres exige un niveau de qualification important. Aussi, la sécurisation des parcours dans le secteur de la santé passe le plus souvent par la détention d'un diplôme d'État. Cependant, ils ne permettent pas toujours de répondre aux niveaux de qualification ; et le secteur, par ailleurs fortement régulé, ne se prête pas aisément à la création de certifications complémentaires.

Sécuriser son parcours, c'est également évoluer professionnellement : accéder à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ou encore acquérir des compétences clés afin d'obtenir un premier diplôme.

Notre réponse

L'OPCO Santé accompagne les branches professionnelles :

- dans leur politique de certification, repérage des opportunités, travaux de conception, puis habilitation d'organismes de formation sélectionnés selon des critères très stricts ;
- dans l'élaboration de leurs dispositifs de soutien à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et notamment à la VAE collective.

« Ces travaux visent à repérer de manière anticipée les besoins en compétences et qualifications », précise Marie Bauer, Responsable des relations institutionnelles et des partenariats à l'OPCO Santé.

Déploiement

Nouvelle-Aquitaine **DES PARTENAIRES UNIS POUR PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE**

L'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine s'est allié à l'ARACT et la CARSAT Centre Ouest pour déployer le dispositif Prev'Up. **Sept établissements ont pu engager une démarche de prévention de l'usure professionnelle et se doter d'un plan d'action sur-mesure** afin de faire face à leurs difficultés liées à l'évolution du secteur : absentéisme, turn-over, arrêts maladie, inaptitudes. Parmi eux, l'Ehpad Domaine du Grand Pré de l'Association pour le traitement, l'accompagnement, les soins et le handicap (ATASH) a bénéficié du prédiagnostic, à partir de ses données sociales et d'un questionnaire Qualité de vie au travail (QVT), avant d'entrer en « formation-action ».

En groupes de travail, les salariés avancent dans une dynamique « d'essai-réajustement » pour pérenniser les premiers résultats. L'Ehpad est passé de 474 jours d'arrêt de travail en 2017 à aucun depuis 2019, tandis que le taux d'absentéisme est passé de 17,5 % en 2014 à 6 % depuis deux ans.

Par ailleurs, **l'effectif a été stabilisé grâce à des actions dédiées à l'accueil et l'intégration de nouveaux salariés.** « Cette démarche sur 18 mois a répondu à leurs problématiques en remettant au cœur des établissements les sujets de formation et de développement des compétences », souligne Sylvie Godard, Secrétaire générale de région de l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine.



France

LA POLITIQUE DE CERTIFICATION SOUTENUE PAR L'OPCO SANTÉ

La fonction de maîtresse de maison est née au fil des évolutions des organisations en petites unités de vie : la reconversion des lingères, cuisiniers et autres personnels des services généraux en a d'abord composé le socle de compétences. « En 2005, la CPNE-FP du secteur sanitaire, social et médico-social (SSSMS) a créé son premier dispositif de branche professionnelle afin de qualifier cette fonction », rappelle Cécile Foucher, Consultante externe en charge du projet de certification pour l'OPCO Santé, dont les bases ont été posées en 2018, avec une première étude menée en Aquitaine sur les contours de l'emploi. « Les résultats présentés à la CPNE-FP ont confirmé l'existence de trois figures d'emploi à cette fonction, qui dépendent du type de public accompagné et de l'organisation », résume Cécile Foucher.

À l'issue de l'étude d'opportunité dans la perspective du dépôt de certifications au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui en a confirmé la pertinence en 2019, les partenaires travaillent actuellement sur l'ingénierie de certification.

« L'OPCO Santé soutient la CPNE-FP et les partenaires sociaux dans cette politique de certification, afin de mener ce travail avec des experts habilités, à partir de l'analyse du travail des professionnels et managers, tous impliqués dans cette démarche. Les freins liés à l'inadéquation des modules pourront ainsi être levés pour sécuriser le parcours professionnel des maîtresses de maison », conclut-elle.



Pays de la Loire

ACCÉLÉO, LA SOLUTION DE SÉCURISATION SUR-MESURE

« Accéléo a pour objectif de sécuriser les parcours des salariés en proposant des solutions emplois et compétences sur-mesure, adaptées aux besoins des employeurs », rappelle Nathalie Baron-Mazaury, Secrétaire générale de région de l'OPCO Santé Pays de la Loire.

La solution peut prendre plusieurs formes : certification des compétences par des actions de formation collective, transformation par la VAE de leurs compétences en diplôme, préparation des entretiens professionnels, etc. L'équipe d'une quarantaine d'éducateurs spécialisés de l'association Marie Moreau, à Saint-Nazaire, a ainsi pu être accompagnée, à l'initiative de son Directeur, vers l'exercice de leur métier en inclusion, soit au sein d'établissements scolaires. « L'employeur a souhaité identifier les compétences à mobiliser pour exercer avec les équipes enseignantes dans ce nouvel environnement : quels savoir-faire, savoir-être et connaissances sont nécessaires ? Le but étant ensuite de pallier leurs écarts de compétence par des actions de formation, de tutorat, de VAE... », explicite la SGR.

L'expérience s'est déroulée en cinq ateliers collectifs au cours desquels six éducateurs, intervenant déjà en milieu scolaire, ont relevé le défi de décrypter leur métier au quotidien. « Au fil des ateliers, ces éducateurs issus d'environnements variés – collège, primaire... – ont construit, à partir d'une feuille blanche puis d'outils, ce référentiel qui inclut les compétences dédiées à l'inclusion », détaille Karine Grizon, Chargée de projet à l'OPCO Santé. **L'association va désormais déployer les actions adéquates pour soutenir ces évolutions de carrière.** « Ce référentiel dédié pourra être transposable à tous les éducateurs qui interviennent en inclusion, même dans des environnements différents ! », se réjouit Nathalie Baron-Mazaury.



NOUS TROUVONS LES MEILLEURES SOLUTIONS AVEC NOS PARTENAIRES

L'enjeu

Les professionnels du secteur, qu'ils soient au contact des publics, encadrants ou fonctions support, exercent leur activité dans un environnement de plus en plus contraint, évolutif, avec des exigences sociétales de qualité de service et de performance sans cesse accrues.

Les professionnels doivent développer leurs compétences tout au long de leur carrière dans des conditions de travail exigeantes. Se former, c'est se professionnaliser, se spécialiser, mais aussi sécuriser sa situation d'emploi, et spécifiquement dans le secteur de la santé, où le diplôme est incontournable pour accéder à la plupart des emplois.

Or, les formations, surtout certifiantes, sont coûteuses et en particulier pour des petites structures. Les dispositifs de financement de la formation sont multiples et de nombreuses solutions existent. L'OPCO Santé doit les rendre accessibles aux non-spécialistes.

Notre réponse

L'OPCO Santé, présent sur tout le territoire mais aussi auprès des plus importants partenaires financiers nationaux, met au service de ses adhérents ses liens institutionnels et ses capacités techniques de gestion de montages financiers complexes pour rechercher des cofinancements auprès de tous les partenaires, européens comme régionaux.

L'OPCO Santé, par sa légitimité auprès des partenaires, définit un rôle significatif auprès des adhérents ; en particulier les TPE-PME, dont il peut porter la parole.

Il simplifie leurs démarches et leur donne accès à des financements pour les projets de formation les plus ambitieux.



Déploiement

Grand Est

LA POEC, VECTEUR DE RECRUTEMENT D'AIDES-SOIGNANTS

Afin de répondre aux besoins de recrutement des structures du Grand Est, l'OPCO Santé a rallié tous les partenaires pour décliner auprès des demandeurs d'emploi des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), tremplin vers des contrats en alternance.

« Au regard des besoins de main-d'œuvre de nos bassins d'emploi, nous avons identifié le métier d'aide-soignant, pour lequel de nombreuses structures rencontraient des difficultés de recrutement... tandis que nombre de demandeurs d'emploi, a fortiori depuis la crise sanitaire, étaient intéressés par ce métier », rappelle Rachel Zairi, Secrétaire générale de région de l'OPCO Santé Grand Est. Afin de décliner ce dispositif, l'OPCO Santé a répondu à un appel d'offres national de Pôle emploi sur les POEC innovantes. « Ce dispositif a pour vocation d'aider nos adhérents dans leurs recrutements, et plus encore de favoriser l'accès à nos métiers sur les dispositifs de l'alternance », ajoute la SGR. La délégation Grand Est a bénéficié pour ce projet d'une enveloppe de 750 000 €, validée en janvier 2020.

L'OPCO Santé a travaillé de concert avec tous les acteurs locaux de l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, missions locales, etc.) pour adapter le dispositif aux problématiques de ses adhérents, en majorité des établissements de petite taille et des Ehpad. « Le dispositif innovant inclut un accompagnement socioprofessionnel pour éviter les ruptures de parcours », précise Rachel Zairi. « Ce travail en partenariat a levé de nombreux freins, comme un financement du permis de conduire. »

Les POEC ont été préparées en étroite collaboration avec cinq organismes de formation. Pour assurer la pérennité des contrats en alternance et faciliter leur mise en œuvre côté adhérents, une attention toute particulière a été accordée au rythme de ces derniers. Les premières POEC, qui ont débuté en août 2020 pour quatre groupes, sont plébiscitées par chacune des parties : « Le second temps fort, organisé en jobdating, a qualifié les rencontres entre adhérents et demandeurs d'emploi, selon leur localisation, profil, etc. », se réjouit-elle. Les binômes constitués ont déjà débuté des stages qui les mettent en situation avant de signer leur contrat en alternance ! Au total, la région déclinera 140 parcours de POEC répartis sur dix sessions, déployées sur huit territoires du Grand Est.

www.opco-sante.fr

SUIVEZ-NOUS SUR :



OPCO
SANTÉ