



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ 2020**

Une année de transformations

**OPCO**  
SANTÉ

# SOMMAIRE

## ÉDITOS

Franck Monfort & Sébastien Bosch Président & Vice-président	04
Jean-Pierre Delfino, Directeur général	06
Émilie Lecerf, Secrétaire générale	07

<b>CHIFFRES CLÉS</b>	<b>08</b>
----------------------	-----------

<b>TEMPS FORTS</b>	<b>12</b>
--------------------	-----------

<b>01. UN ÉCOSYSTÈME TRANSFORMÉ</b>	<b>14</b>
-------------------------------------	-----------

<b>02. FAIRE GRANDIR NOS MISSIONS</b>	<b>28</b>
---------------------------------------	-----------

<b>03. SOUTENIR NOS ADHÉRENTS</b>	<b>38</b>
-----------------------------------	-----------

## **L'**année 2020 a durement éprouvé notre système de santé.

La crise sanitaire a plus que jamais mis en évidence le rôle primordial de tous les professionnels de la santé du secteur sanitaire, social et médico-social pour que les plus fragiles d'entre nous, partout en France, soient pris en charge de la meilleure façon possible. Pour nos adhérents, pour les professionnels et avec les acteurs de la formation, nous avons tout mis en œuvre pour répondre efficacement aux besoins exprimés par nos interlocuteurs et trouver des solutions innovantes aux problématiques nouvelles que le contexte a fait apparaître.

### **Un écosystème transformé**

Ce rapport d'activité ne se veut pas le récit d'une crise mais celui d'un partage des expériences vécues par les acteurs clés du secteur : leur regard sur cette année exceptionnelle et sur les mutations en cours dans le périmètre du champ sanitaire, social et médico-social.

### **Une nécessaire adaptation**

Suite notamment aux impacts liés à la Loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'OPCO Santé s'est engagé dans une mutation profonde de son organisation. Les transformations dans le secteur de la santé, déjà à l'œuvre mais bousculées par la crise sanitaire, ont également amené l'OPCO Santé à repenser en interne, à travers son plan stratégique, ses métiers et ses expertises, pour mieux répondre aux enjeux futurs du secteur. Nous partageons avec vous les points clés de notre plan stratégique.

## **Nous avons élaboré des solutions innovantes en collaboration avec nos partenaires.**

### **Des missions légales bousculées**

Nous avons tout mis en œuvre pour réaliser les missions légales de l'OPCO Santé : le développement et la promotion de l'alternance, et l'accompagnement des TPE-PME. Nous avons élaboré des solutions innovantes en collaboration avec nos partenaires, et avons surtout réussi à maintenir le lien. Ce rapport rend compte des expériences sur le terrain et des solutions déployées pour répondre aux besoins spécifiques dans un contexte inédit.

### **Des réponses immédiates**

Cette crise a amené l'OPCO Santé à adapter en quelques semaines l'ensemble de ses activités : déployer des solutions d'urgence, repenser ses méthodes de travail et le rythme des prises de décision. L'OPCO Santé s'est mis en ordre de marche pour remplir au mieux sa mission de promotion et de valorisation des métiers grâce à la mise en place de la Semaine de l'alternance dans un format digital, des accompagnements de solutions RH, des solutions de formation à distance en accès libre ou dédiées aux professionnels de nos secteurs et financées sur nos ressources propres.

### **Une mission d'intérêt général toujours plus présente**

Depuis sa création en avril 2019, l'OPCO Santé assure sa mission d'intérêt général : celle de promouvoir et valoriser les métiers en direction des jeunes et de leur famille, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé.

# CONVERSATION

**FRANCK MONFORT**  
**Président de l'OPCO Santé**

&

**SÉBASTIEN BOSCH**  
**Vice-président de l'OPCO Santé**

**Près de deux ans après sa création, quelles sont les transformations notables au sein de l'OPCO Santé ?**

**Franck Monfort** Nous poursuivons la profonde mutation de notre organisation imposée par la Loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Nous devons faire face, dans les secteurs qui dépendent de l'OPCO Santé, à la fois à **des besoins en recrutement toujours plus importants** et aux aspirations de nombreux salariés à obtenir une qualification supérieure pour pouvoir évoluer professionnellement. Dans le même temps, nous devons nous recentrer sur les missions d'intérêt général qui nous sont confiées par les pouvoirs publics : la promotion et le développement de l'alternance, l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés, les actions de conseil auprès des entreprises et de leurs salariés, les travaux de l'Observatoire et l'accompagnement des branches dans le développement des certifications professionnelles. En prenant en compte, pour ce dernier point, tout l'attachement des partenaires sociaux à nos diplômés d'État.

**Sébastien Bosch** Aujourd'hui, l'OPCO Santé est devenu une réalité juridique et socio-économique. Nous avons changé de modèle économique en passant d'une logique de collecte à une logique de « fonds gérés » tout en maintenant un haut niveau d'accès à la formation. Nous avons également développé et diversifié notre offre de services à l'ensemble des secteurs de notre périmètre. En l'espace d'un temps relativement court d'existence, **l'OPCO Santé est devenu une institution reconnue dans l'écosystème emploi-formation français.**

**Comment l'OPCO Santé a-t-il accompagné ceux qui affrontaient la crise ?**

**F.M.** Nous avons œuvré prioritairement à éviter le plus possible les ruptures de parcours, tout particulièrement sur les formations qualifiantes. **Nous avons élaboré des réponses dès le début de la crise**, avec la mise à disposition de nos plateformes digitales afin de tenter de proposer des solutions en lien avec les problématiques de crise : protocole d'hygiène, gestion du stress, aide à la prise en main digitale pour aider les résidents d'Ehpad, notamment, à maintenir le lien avec leur famille, et les sortir de l'isolement.

**S.B.** Notre préoccupation majeure a été de maintenir le cœur de notre mission : la promotion et la valorisation des métiers de la santé, tout en poursuivant notre engagement d'accompagnement et de conseil. Nous avons intensifié le rythme de nos réunions paritaires pour garantir une qualité d'écoute et de réactivité auprès de nos adhérents. Nous avons pris plus de 40 délibérations pour **apporter des réponses rapides face aux urgences.**



“  
**L’OPCO Santé  
est aujourd’hui un acteur  
de référence du champ  
sanitaire, social  
et médico-social.**”

**Franck Monfort,**  
Président de l’OPCO Santé

“  
**La crise sanitaire  
nous a rappelé  
à quel point  
les professionnels  
de la santé sont  
essentiels.**”

**Sébastien Bosch,**  
Vice-président de l’OPCO Santé



**Quelles perspectives envisagez-vous  
pour l’avenir de l’OPCO Santé, et plus largement  
pour le secteur de la santé déjà fragilisé ?**

**F.M.** L’OPCO Santé est aujourd’hui  
un acteur de référence du champ sanitaire,  
social et médico-social. Anticiper les besoins  
en recrutement, **favoriser la promotion  
sociale**, cela contribuera à maintenir  
la qualité des accompagnements  
que les établissements des différentes  
branches proposent.

**S.B.** Nous devons poursuivre la transformation  
de notre organisation, anticiper les mutations  
du secteur, remplir toujours et encore notre  
mission d’appui de manière souple et réactive.  
La personnalisation de notre offre de services  
est **un de nos axes majeurs de travail** pour  
apporter des réponses pertinentes et adaptées  
aux préoccupations de nos adhérents.  
La crise sanitaire nous a rappelé à quel point  
les professionnels de la santé sont essentiels,  
et notre engagement dans la formation  
professionnelle des métiers du soin  
et de l’accompagnement, fondamental.



# ENTRE- TIENS

## Le rôle de l'OPCO Santé a évolué

**CETTE ANNÉE**, nous nous sommes mobilisés pour accompagner les associations et les entreprises des secteurs de l'OPCO Santé dont les professionnels ont été en « première ligne » dans l'**accompagnement des personnes les plus fragiles de notre société**. Nos équipes ont su s'adapter dans l'urgence en développant, en quelques semaines, des solutions de formation en ligne qui répondaient aux besoins de compétences nés de l'urgence sanitaire. En 2020, près de 19 000 personnes ont accédé à ces contenus en ligne. En parallèle, nous **avons commencé à déployer notre plan stratégique**. Pour répondre aux évolutions du secteur, l'OPCO Santé doit transformer son modèle à l'interne. Avec une organisation plus fluide et axée sur la transversalité, nous poursuivons notre objectif premier : être un OPCO innovant capable de piloter son activité, afin de personnaliser nos services et de toujours mieux répondre aux attentes de nos adhérents. Cette nouvelle organisation va nous permettre de remplir au mieux les missions confiées aux OPCO par la dernière réforme de la formation professionnelle. À ce titre, nos actions de communication et nos financements ont accompagné **le remarquable développement de l'apprentissage** dans le secteur sanitaire, social et médico-social ; avec près de 7 000 contrats financés, nous avons plus que doublé nos objectifs initiaux. Après deux ans d'existence, nous pouvons dire que l'OPCO Santé est à présent reconnu au sein de l'écosystème de la formation professionnelle. Désormais, nous œuvrons jour après jour pour devenir l'acteur de référence emploi-formation dans le secteur de la santé privée.



“ Nous poursuivons notre objectif premier : être un OPCO innovant capable de piloter son activité. ”

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

1 million  
de salariés  
dans le périmètre  
de l'OPCO Santé

“

Le Secrétariat général  
est un lieu de convergence  
pour des prises de décision  
pertinentes.”

Émilie Lecerf,  
Secrétaire générale de l'OPCO Santé

## Rénover la manière de décider

### LA CRÉATION DE L'OPCO SANTÉ EN 2019

nous a conduits à développer une nouvelle vision de nos métiers et de notre cadre d'échange avec l'ensemble des acteurs de notre champ d'intervention, nos partenaires, nos adhérents et, in fine, les salariés. Dans ce nouveau contexte, l'OPCO Santé devait s'assurer que les décisions des instances paritaires étaient en phase avec les intérêts, les enjeux de l'OPCO Santé et les besoins des adhérents et des salariés, ainsi qu'avec ses ressources. C'est dans cette optique que les négociateurs de l'accord constitutif de l'OPCO Santé ont souhaité rénover leur manière de décider, **en installant des instances de gouvernance plus thématiques et transverses**. En réponse à cette nouvelle gouvernance, l'OPCO Santé a décidé de créer un Secrétariat général dont la finalité est d'être le cœur du réacteur et un lieu de convergence pour des prises de décision pertinentes, rapides et efficaces. Il permet notamment aux instances paritaires de définir le cadre d'intervention de l'OPCO Santé, et la manière de conduire ses activités, **tout en veillant aux intérêts de l'ensemble de ses parties prenantes**. Il assure l'efficacité et la conformité de la gouvernance paritaire, ainsi que le respect des obligations réglementaires des décisions prises. En créant les conditions favorables à une transversalité et une articulation permanente entre les différentes équipes et les services, notre volonté est de garantir une relation privilégiée avec les instances paritaires et intégrer, le plus en amont possible, **les enjeux de développement d'offres et services à nos adhérents**.



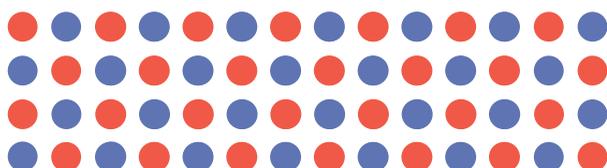
70  
membres  
de la gouvernance

# CHIFFRES CLÉS

# 27 000



**ÉTABLISSEMENTS REPRÉSENTÉS  
PAR L'OPCO SANTÉ**



# 10 000

**ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS  
REPRÉSENTÉES PAR L'OPCO SANTÉ, QUI  
EMPLOIENT PRÈS D'1 MILLION DE SALARIÉS**

Source : données OPCO Santé 2020.

## LES ACTIONS DE FORMATION

EN 2020, L'OPCO SANTÉ A FINANCÉ

# 358 000

**DÉPARTS EN FORMATION\* POUR UN COÛT TOTAL DE 360 M€ (en montants engagés)**

\* Incluant CPF et CIF.

### PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



**316 000  
STAGIAIRES**

**184 M€**

**DONT 14 %**  
dans les entreprises  
de moins  
de 50 salariés

### ALTERNANCE

Nombre de contrats en alternance,  
tous contrats confondus



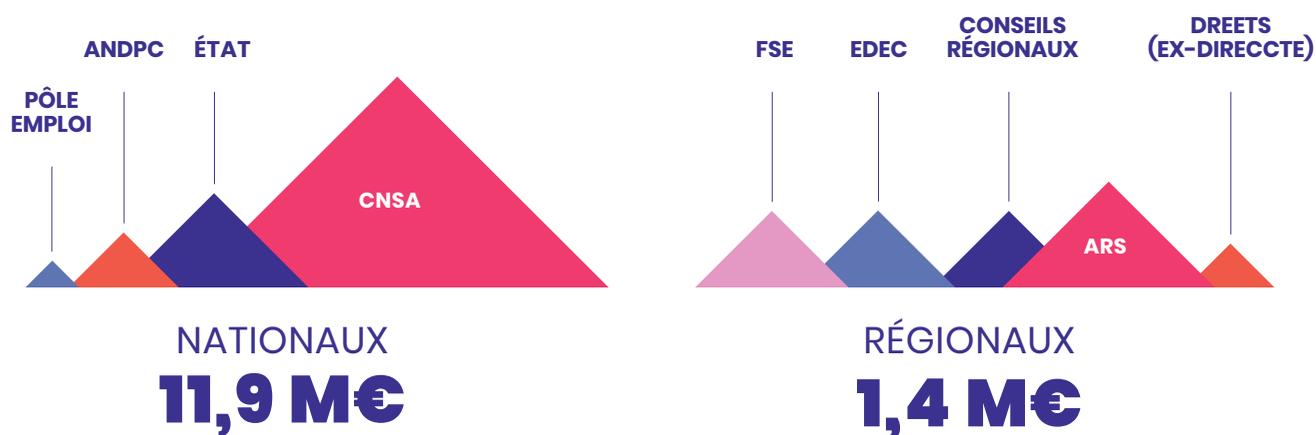
**13 000  
STAGIAIRES**

**158 M€**

**DONT 16 %**  
dans les entreprises  
de moins  
de 50 salariés

## LES COFINANCEMENTS

# 13,3 M€



## FONDS GÉRÉS

# 388 M€

**DONT VOICI LES PRINCIPALES RÉPARTITIONS\* :**

\* Hors CPF, hors CIF.

**3%**

Plan de développement  
des compétences  
des moins  
de 50 salariés

**15%**

Contribution  
conventionnelle

**2%**

Plan TH\*

**40%**

Alternance

**36%**

Versements volontaires

\* À destination des travailleurs handicapés d'ESAT.



## PANORAMA RÉGIONAL

### DÉPARTS EN FORMATION

Auvergne-Rhône-Alpes	46 199	Île-de-France	70 402
Bourgogne-Franche-Comté	12 739	La Réunion	3 162
Bretagne	17 260	Martinique	479
Centre-Val de Loire	10 977	Normandie	14 175
Grand Est	30 980	Nouvelle-Aquitaine	30 798
Guadeloupe	605	Occitanie	34 988
Guyane	119	Pays de la Loire	21 070
Hauts-de-France	33 884	Sud et Corse	33 274



## PRINCIPAUX DIPLÔMES FINANCÉS

### STAGIAIRES 2020

DEAES	1 848	DEI	312
DEAS	1 392	CAFDES	79
DEES	939	DCS	71
DEME	780	DEETS	34
CAFERUIS	349	DEAMP	25

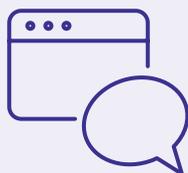
**DEAES:** Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social. **DEAS:** Diplôme d'État d'aide-soignant. **DEES:** Diplôme d'éducateur spécialisé. **DEME:** Diplôme d'État de moniteur-éducateur. **CAFERUIS:** Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale. **DEI:** Diplôme d'État d'infirmier. **CAFDES:** Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale. **DCS:** Diplôme de cadre de santé. **DEETS:** Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé. **DEAMP:** Diplôme d'État d'aide médico-psychologique.



## **NOS ACTIONS DE CONSEIL EN 2020**



3 312 PARTICIPANTS  
1 716 REPLAYS



### **Sur des thématiques telles que :**

- l'alternance ;
- l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;
- le dépistage et le confinement des établissements accueillant des personnes en situation de handicap ;
- les mesures de confinement pour les établissements d'hébergement accueillant des personnes en situation de handicap ;
- le projet de transition professionnelle (PTP) ;
- le handicap au travail ;
- le dispositif démissionnaire ;
- le compte personnel de formation (CPF).

# TEMPS → FORTS

Janvier

## PLAN GRAND ÂGE

Présenté par la ministre des Solidarités et de la Santé, ce plan s'intègre dans la stratégie globale « Vieillir en bonne santé 2020-2022 ». Fort d'un constat essentiel – **la perte d'autonomie n'est pas une fatalité** – le Plan Grand âge vise à déployer la prévention à tous les âges, pour préserver l'autonomie des aînés le plus longtemps possible.

Mars

## CRISE SANITAIRE

Face à l'épidémie de Covid-19, **un premier état d'urgence** est instauré le 24 mars 2020 et un confinement de la population est appliqué sur l'ensemble du territoire national avec de fortes restrictions de déplacement et la généralisation du télétravail et de la formation en ligne.

Mai

## DÉCONFINEMENT

Les indicateurs retenus pour engager le déconfinement (nombre de cas, saturation des services hospitaliers, capacités de test) s'améliorent, et **une sortie de crise sanitaire se profile**. Le 7 mai 2020, le Gouvernement annonce une levée progressive du confinement strict sur quasiment l'ensemble du territoire.

### → ACTUALITÉS SOCIÉTALES

Février

## LA DÉMOCRATIE SANITAIRE

Première étude publiée par l'Observatoire des branches professionnelles de l'OPCO Santé, son ambition est d'apporter de **premiers éléments d'analyse sur les effets de la démocratie sanitaire**, notamment sur les organisations, sur les pratiques professionnelles et sur les besoins en compétences dans les établissements de santé.

Avril

## LANCEMENT DE SOLUTIONS DIGITALES

L'OPCO Santé déploie en urgence des solutions de formation à distance et fait bénéficier l'ensemble des employeurs et des salariés du secteur d'un catalogue de contenus pédagogiques en accès libre (Edflex) et d'un accès à une plateforme de formation en ligne (LMS) qui héberge des contenus payants, pris en charge par l'OPCO Santé. Les événements prévus (Semaine de l'alternance, Cercle des adhérents) sont **repensés en format digital**.

### → ACTUALITÉS OPCO SANTÉ



**Juillet**

## **LES ACCORDS DU SÉCUR DE LA SANTÉ**

**Des mesures et des orientations sont engagées** pour poursuivre la modernisation du système de santé en France et améliorer le quotidien des soignants ainsi que la prise en charge des patients. La signature de ces accords consacre notamment **3,2 milliards d'euros à la revalorisation des métiers des établissements de santé et des Ehpad**, et à l'attractivité de l'hôpital public.

**Décembre**

## **LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL**

**Les partenaires sociaux signent un accord national interprofessionnel (ANI)** « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ». **Une première dans le secteur depuis 13 ans**. Il vise à mettre la prévention au centre et à améliorer les dispositifs existants, notamment pour les TPE-PME.

**Juillet**

## **LANCEMENT DU DISPOSITIF POEC**

L'OPCO Santé s'engage dans **un partenariat innovant avec Pôle emploi** avec la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Cela permet à des personnes sans emploi d'acquérir par une action de formation les connaissances nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des postes identifiés dans nos structures ou pour intégrer une formation diplômante correspondante. Ce dispositif est **un moyen efficace pour répondre aux besoins en recrutement**. 575 personnes ont pu bénéficier de ce dispositif en 2020.

**Septembre**

## **LANCEMENT DE TEMPO**

L'OPCO Santé met en place **un accompagnement spécifique sur les projets RH et formation visant à limiter les impacts de la crise sanitaire**. Basées sur un questionnaire lancé en juin et recensant les besoins des adhérents, ces solutions adaptées proposent notamment des **webinars dédiés au plan de relance** avec un cabinet spécialisé d'avocats en droit social.

# UN ÉCO-SYSTÈME

## 01

— Avec la Loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, **un véritable changement de paradigme s'est opéré** dans l'approche de la formation professionnelle. Dans le cadre des grands plans gouvernementaux, **les acteurs du secteur ont dû répondre aux fortes sollicitations des services de l'État**. Au cœur d'un écosystème redessiné, ces acteurs de l'emploi-formation sont désormais reconnus comme incontournables. Ils partagent leur ressenti sur l'année 2020 et sur les évolutions du secteur de la santé.



# TRANS- FORMÉ

# LE PÉRIMÈTRE DE → L'OPCO SANTÉ

## 4 SECTEURS

### PROFESSIONNELS :

- 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**.



# 388

MILLIONS D'EUROS  
de fonds gérés

## UNE MISSION COMPLÉMENTAIRE

Les fondateurs de l'OPCO Santé ont assigné à l'OPCO Santé une mission d'intérêt général, « la promotion et la valorisation des métiers en direction des jeunes et de leur famille, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé ».



# 25

SITES  
et 400 salariés

RÉPARTIS  
SUR

# 13

RÉGIONS  
et 4 territoires  
d'outre-mer



# 358 000

DÉPARTS EN FORMATION



PRÈS DE

**1**

**MILLION DE SALARIÉS**  
représentés  
par l'OPCO Santé



**13,3**

**MILLIONS D'EUROS**  
de cofinancements  
nationaux et régionaux



**“ Nous devons faire face, dans les secteurs qui dépendent de l'OPCO Santé, à la fois à des besoins en recrutement toujours plus importants et aux aspirations de nombreux salariés à obtenir une qualification supérieure pour pouvoir évoluer professionnellement. ”**

**Franck Monfort,**  
Président de l'OPCO Santé

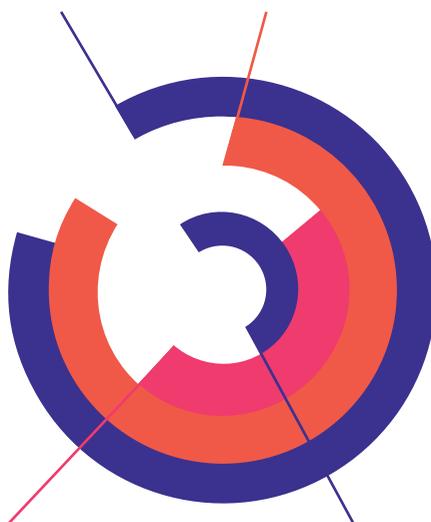
**Les acteurs qui composent l'OPCO Santé couvrent une large partie du champ de la santé dans l'écosystème en France.**

**88%**

dans le champ du handicap

**84%**

dans le champ social



**48%**

dans le champ sanitaire

**51%**

dans le champ «autonomie Grand âge»

# UN REGARD PARITAIRE SUR L'ANNÉE 2020

Nous avons demandé aux représentants des organisations patronales et syndicales, membres du Bureau et du Conseil d'administration de l'OPCO Santé, de nous livrer leur point de vue sur les effets de la crise sanitaire, les leçons à retenir et le recours aux formations digitales.

**Comment décrire l'année 2020, une année particulière qui a notamment impacté les métiers d'un secteur déjà fragilisé ?**

**Dorothee Bedok** Administratrice Nexem.

Nous faisons partie des secteurs qui ont toujours continué à travailler, tout au long des confinements. De fait, 2020 a été l'année de la mise en lumière pour notre secteur car on n'a jamais autant parlé de nous. Un des points qu'a pu révéler la crise est que nous avons du mal à faire comprendre que notre secteur doit être pris en compte comme un secteur global : **la santé et le bien-être font partie de la prise en charge globale d'une personne.** Cela a été notre plaidoyer au Ségur de la santé, que d'être considérés comme un secteur à part entière, alors que l'État a tendance à cloisonner le sanitaire du social et du médico-social. Là-dessus, nous commençons à être entendus.

**Jean-Jacques Billou** Administrateur Synerpa.

En tant que directeur d'un Ehpad, j'ai vécu la crise sur le terrain. Nos équipes se sont retrouvées sans le matériel nécessaire lorsque le Covid-19 est arrivé. Toutes les commandes ont été bloquées par les agences régionales de santé (ARS) en prévision de la crise. Elles ont privilégié le sanitaire, comme les centres hospitaliers, au détriment du médico-social, comme les Ehpad. Le personnel en parle encore : il a vécu les horreurs des protocoles sanitaires imposés. **Nous avons mis en place une cellule d'écoute psychologique post-confinement** mais, dans certains métiers comme celui des aides-soignants, par exemple, il y a un réel questionnement sur le fait de poursuivre dans cette voie, qui était pourtant leur vocation première.



**Eric Deniset** Administrateur Force Ouvrière.

Un confinement de cette ampleur était complètement inédit. Cela a provoqué un effet de sidération. Sur le secteur de la santé, avant la crise, le personnel soignant était déjà en grève depuis un an et demi pour réclamer plus de moyens. Et puis est arrivé l'extraordinaire. On a tous vu les hôpitaux saturés, le personnel à bout et le manque de lits. **La capacité de réponse de la part du Gouvernement n'a pas été au rendez-vous.**

**Laurent Terme** Administrateur CFDT.

Cette crise a **réinterrogé certains modes de fonctionnement** ou certains points qui semblaient acquis dans le secteur. L'inclusion en est un exemple : nous avons réinterrogé l'accompagnement des personnes isolées et vulnérables, et comment le mettre en œuvre. Cela a également réinterrogé le rôle des managers qui n'étaient pas prêts à travailler à distance ou avec les outils qui se sont imposés dans la crise.



**Notre secteur doit être pris en compte comme un secteur global : la santé et le bien-être font partie de la prise en charge globale d'une personne.”**



**D'un point de vue structurel, c'est aujourd'hui une nouvelle relation à l'offre de formation.**”

**Quelles leçons retenir de la crise sanitaire : les points forts à développer ? Les points faibles à renforcer ?**

**J.J.B.** Nous avons tenté d'identifier ce qui a été mal vécu, et les améliorations positives qui pouvaient en découler. Au milieu de la crise, les ARS ont mis en ligne des plateformes informant sur les protocoles sanitaires à suivre : cela a été très efficace, et **nous savons maintenant que le travail en réseau devient essentiel.**

**D.B.** Le périmètre de l'OPCO Santé a pris tout son sens, pendant cette période, dans la mesure où tous les acteurs ont fait alliance pour défendre leurs activités. Malgré la crise, l'OPCO Santé a continué de construire, nous avons pu déployer des commissions transverses plus spécialisées pour examiner certains sujets, et lancer notamment le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) en septembre dernier, sur la base d'un cahier des charges paritaire. La crise a souligné le manque d'attractivité du secteur et cette solution va nous aider à faire la promotion de nos métiers. Nous devons faire connaître nos métiers et développer leur attractivité.

**E.D.** La leçon à retenir est que l'hôpital a besoin de moyens. La maîtrise des budgets est certes importante, mais la garantie d'une prise en charge correcte est essentielle. Le Ségur de la santé est un début car il fallait revaloriser les salaires. Seulement, certains métiers ont été exclus et il faut donc à présent poursuivre et étendre la revalorisation à tous les métiers. **L'attractivité du secteur et la reconnaissance du travail des personnels en dépendent.**

**LT.** Maintenant qu'on s'oriente vers une sortie de crise, nous pouvons analyser certaines pratiques ou phénomènes que l'on a pu voir émerger : il y a le télétravail qui s'est largement imposé et qui s'inscrit à présent dans le paysage. **Un accompagnement dans les pratiques professionnelles paraît indispensable.** Par ailleurs, nous avons vu des personnes qui ont temporairement changé de fonction pour en remplacer d'autres. Cela interroge les pratiques professionnelles avec la notion plus prégnante de la « plurivalence ».

**Le recours au « digital learning » a pris une place conséquente pendant la crise et a changé le paysage de la formation professionnelle. Quel est votre regard sur ce nouveau format ?**

**J.J.B.** Nous sommes favorables au tournant digital, dont notamment le recours à la télémédecine que nous avons utilisée pendant la crise sanitaire, mais il ne faut pas oublier nos cœurs de métier. Nous avons besoin de formations sur nos métiers de base, relativement pointus. Nous pourrions faire monter les aides-soignants en compétence sur des pratiques avancées, à l'instar des infirmiers. Grâce à des certifications, par exemple, nous pourrions davantage rémunérer leur travail, **développer l'attractivité de ces métiers et réduire le fossé** qui existe entre la pratique des aides-soignants et celle des infirmiers.

**D.B.** Le défi de l'OPCO Santé est d'accompagner l'évolution du secteur, de son offre et de ses métiers – notamment les professionnels de notre secteur qui devront apprendre à **accompagner différemment en intégrant les pratiques digitales.** Le soutien du management à distance est primordial pour accompagner la transformation du secteur ; les managers doivent avoir les outils nécessaires.

**LT.** La crise a été un formidable accélérateur sur ce point. D'un point de vue structurel, c'est aujourd'hui une **nouvelle relation à l'offre de formation.** On doit mener une réflexion sur les contenus, l'évaluation et la place de l'évaluateur dans ces formations. L'OPCO Santé peut être un catalyseur, à cet égard : il peut rassembler les points de vue et apporter son analyse sur les mutations en cours au sein du secteur.

**E.D.** Nous sommes sur des métiers où il est indispensable de maîtriser le geste de soin. Aussi, nous devons rester vigilants sur le recours à la formation à distance car le présentiel reste indispensable pour évaluer certains gestes techniques. Par ailleurs, nous nous sommes efforcés, tout au long de la crise, à ce que l'ingénierie de formation permette l'accès à un diplôme avec à la clé **une réelle reconnaissance par les conventions collectives.** C'est un point essentiel pour la qualification.



# CONSTRUIRE LES MEILLEURS PARCOURS DE FORMATION AVEC NOS PARTENAIRES

Catherine Poux et Hervé Jouanneau, de Pôle emploi, un partenaire clé de l'OPCO Santé, partagent leur vision des métiers de la santé et exposent les formations mises en place pour répondre aux tensions de recrutement du secteur, accentuées par la crise sanitaire.

**Comment percevez-vous les impacts de la crise sanitaire sur le secteur de la santé, en matière de besoins en recrutement et en formation ?**

**Catherine Poux** Directrice des services aux entreprises, Pôle emploi. Face aux besoins en recrutement élevés dans le secteur de la santé, notamment du fait de la crise sanitaire, **de nombreuses initiatives ont permis d'y répondre rapidement**. Pôle emploi s'est mobilisé aux côtés des agences régionales de santé (ARS), des Ehpad et également des services à domicile.

Sur les difficultés de recrutement, nous nous attachons à intervenir sur plusieurs plans : celui de l'attractivité des métiers et du secteur, les conditions d'exercice étant souvent perçues comme difficiles, la formation, etc. Parmi les métiers qui prévoient de recruter le plus dans le secteur, on trouve notamment les aides à domicile, les aides-soignants et les psychologues. À titre d'exemple, **les aides-soignants sont dans le top 15 des métiers avec la plus forte hausse de projets de recrutement** en cinq ans, tous secteurs confondus.

**La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), individuelle (POEI) ou collective (POEC), est un dispositif de Pôle emploi auquel l'OPCO Santé a de plus en plus recours. Pouvez-vous nous en parler ?**

**Hervé Jouanneau** Responsable du département conseil en formation, direction du développement des compétences dans les territoires, Pôle emploi.

Dans le cadre de la collaboration entre la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et les ARS, la mise en œuvre de formations préparatoires avant le recrutement (POEC, POEI ou d'autres actions de formation courtes) est une **étape du parcours d'intégration** dans le secteur de la santé, ce parcours peut se faire en amont d'un parcours de professionnalisation et aide les candidats à arriver au terme de leur formation, en leur faisant traverser des étapes (formations ou gestes métiers) au sein du milieu professionnel dans lequel ils exerceront leur métier. L'objectif est de limiter les abandons de parcours, au cours de ces formations longues.

Plus encore depuis septembre dernier dans le cadre du plan national des métiers du Grand âge et de l'autonomie, **nous avons donné la possibilité aux OPCO de mettre en œuvre ces formations d'adaptation**, en articulation avec les Pôle emploi régionaux et locaux. Concrètement, l'OPCO Santé met en place le parcours en fonction des besoins détectés chez ses adhérents, puis les équipes de Pôle emploi prennent le relais sur l'identification du public, notamment, et les formalités administratives.



“

**L'objectif est de limiter les abandons de parcours, au cours de ces formations longues.”**

”

**Est-ce que ce type de dispositif « collaboratif » est une tendance vers laquelle on se dirige ?**

**H.J.** Nous sommes persuadés que cela participe à la fluidité de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi. Ce dispositif provoque **une synergie sans concurrence** entre les parties prenantes. Cela fluidifie les relations entre l'OPCO Santé, Pôle emploi et l'entreprise, et permet ainsi d'accélérer le recrutement.

**L'alternance est un des grands engagements de l'OPCO Santé. Quel regard portez-vous sur ce dispositif ?**

**C.P.** L'alternance fait partie des leviers que l'on propose de mobiliser auprès d'entreprises confrontées aux difficultés de recrutement. Dans le secteur de la santé, par exemple, devenir aide-soignant dans le cadre d'une alternance est une solution intéressante pour **accompagner le développement des compétences** dont ont besoin les professionnels.

**On parle beaucoup de la Pro-A, l'un des dispositifs de l'alternance issus de la dernière réforme de la formation professionnelle. Cela peut-il être un levier attractif ?**

**H.J.** Il s'agit de dispositifs qui intègrent la reconversion, donc oui, cela va dans le bon sens. Dans le secteur de la santé, les personnes peuvent être réticentes à l'idée de s'orienter vers les métiers réglementés, par peur ou parce qu'elles ne les connaissent pas. Ces dispositifs **concourent à sécuriser le parcours** et permettent à la personne de s'assurer que ce métier lui correspond.



**Sur la collaboration avec l'OPCO Santé, quels sont les axes à développer ?**

**C.P.** Les questions sur le **partage des besoins en recrutement identifiés** de la mobilité professionnelle et de la transférabilité des compétences sont prégnantes. Pour démarrer sur certains métiers non-réglés, nous pouvons nous appuyer sur des compétences transférables (dont les soft skills). Collaborer sur ces aspects avec l'OPCO Santé est essentiel, dans la perspective d'attirer de nouvelles personnes dans ce secteur.

Actuellement, nous travaillons sur un projet qui vise à identifier les compétences techniques, transférables et mobilisables sur différents métiers **pour construire des passerelles**. Nous cherchons à ouvrir ces réflexions à différents acteurs, dont les OPCO, et voulons étendre notre collaboration en ce sens. **Il s'agit de développer des synergies au national, et également en régions.**

“

**Ces dispositifs concourent à sécuriser le parcours et permettent à la personne de s'assurer que ce métier lui correspond.”**

## UNE FORTE MOBILISATION DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Le Fonds national de l'emploi, dans son volet formation (FNE-Formation), a été repensé pour prendre en charge les coûts pédagogiques des formations mises en place par les entreprises en activité partielle, courte ou longue durée, et celles en difficulté.

En juin 2020, face à l'urgence et quelques jours après la sollicitation de l'État, les 11 OPCO ont déployé leurs équipes pour **proposer des dispositifs adaptés aux attentes de leurs adhérents dans une logique de simplification administrative accélérée.**

### Former plutôt que licencier

En concertation avec les DREETS\* (ex-Direccte), les phases d'instruction des demandes ont été raccourcies et les formalités allégées pour répondre rapidement aux nombreuses sollicitations, nées de la crise. **L'OPCO Santé a ainsi pris en charge l'instruction des demandes et la prise en charge des formations.** Les conseillers ont largement promu le dispositif FNE-Formation auprès des entreprises et organismes de formation, notamment en recensant les formations et en facilitant un déploiement rapide en distanciel/e-learning.

### Faire du FNE un levier de formation pour le thermalisme

En 2020, la crise sanitaire a entraîné la fermeture totale des établissements thermaux. Le secteur du thermalisme, lourdement impacté par les mesures sanitaires, a été l'un des seuls éligibles au FNE-Formation, dans le périmètre de l'OPCO Santé. **Tout a été mis en œuvre pour appuyer les entreprises du thermalisme** dans la professionnalisation et la qualification de leurs salariés.

---

\* DREETS : Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.



## 4 QUESTIONS À...

**Stéphane Rennou, Directeur des Thermes de Vals-les-Bains (07) et de Reynac (33).**

Chaque année, ces deux établissements accueillent respectivement 2 500 et 4 200 curistes et cumulent en activité spa/bien-être près de 45 000 entrées/jour.

**Comment avez-vous traversé la crise sanitaire ?**

**Cela a été très brutal dans notre secteur.**

Du jour au lendemain, nous avons demandé aux curistes de rentrer chez eux et avons dû fermer nos établissements. Nos agents de soins thermaux, esthéticiennes, personnel d'entretien, etc. en contrat saisonnier ont perdu leur emploi.

**Quels recours et aides financières avez-vous eus ?**

En activité partielle, nous avons bénéficié du dispositif FNE-Formation rapidement. De la mise en place aux aides financières, **les démarches ont été grandement facilitées.** Parmi les points forts, plusieurs de nos éducateurs sportifs ont profité de cette période de creux pour acquérir de nouvelles compétences. Ils ont, par exemple, pu suivre une formation de surveillant de baignade.

**Comment s'est passée la gestion des équipes face au stress et à l'incertitude, notamment ?**

Nos équipes ont été affectées psychologiquement. La gestion des curistes, notamment, a été très stressante. Côté saisonniers (*ndlr : 70% des effectifs du thermalisme sont des emplois saisonniers*), cela a été très éprouvant.

**Beaucoup ont dû se reconverter.** D'ailleurs, aujourd'hui, nous peinons à recruter.

**Quels sont les besoins en recrutement, aujourd'hui, dans le thermalisme ?**

De manière générale, nous manquons cruellement de kinésithérapeutes et de médecins thermaux. Les départs à la retraite sont importants et sans remplacements possibles à date.

**Nous avons commencé à mettre en place des formations.** Malgré la crise et le ralentissement de l'activité, il y a une bonne écoute et une bonne prise en compte des besoins de la part de l'OPCO Santé.



# 110 000

**emplois directs, indirects ou induits non délocalisables dépendent du thermalisme\***

Piscine des Thermes de Neyrac-les-Bains.



\* Source : CNeth 2021.

## UN RÔLE MAJEUR DANS L'OBSERVATION DES MUTATIONS

Expert reconnu des sujets emploi-formation, l'OPCO Santé dispose d'un outil d'analyse et d'observation des évolutions du secteur. En 2019, un Observatoire unique a été mis en place pour **venir en appui à l'ensemble des acteurs relevant du champ d'activité couvert par l'OPCO Santé.**

### Anticiper les évolutions des secteurs

Depuis la création de l'OPCO Santé et **dans la continuité de la réforme de la formation professionnelle**, l'Observatoire vient désormais en appui aux quatre secteurs avec leurs besoins et spécificités propres : le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, l'hospitalisation privée, les services de santé au travail interentreprises et le thermalisme.

Piloté par la Commission paritaire de coordination des politiques emploi-formation, l'Observatoire recueille les besoins remontés par les différentes branches professionnelles, met en place des travaux, lance des études et formule des préconisations en vue de soutenir les CPNE-FP\*, la CPPNI\*\* et les instances de l'OPCO Santé dans leur politique emploi-formation.

Les études ainsi que le Baromètre de l'emploi, également piloté par l'Observatoire, constituent un socle essentiel pour anticiper les évolutions du secteur.

---

\* **CPNE-FP** : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

\*\* **CPPNI** : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.



7



**réunions de la Commission paritaire de coordination des politiques emploi-formation pour piloter les travaux de l'Observatoire en 2020**

## LE BAROMÈTRE EMPLOI : MIEUX COMPRENDRE LES BESOINS DES SECTEURS

# 3 QUESTIONS À...

**Marie Bauer,**  
Directrice Appui aux branches à l'OPCO Santé

### Qu'est-ce que le Baromètre emploi-formation ?

Le Baromètre emploi-formation, piloté par l'Observatoire de l'OPCO Santé, constitue un socle de connaissances commun pour anticiper les évolutions du secteur et préparer l'avenir. Cette « photographie » du secteur permet de comprendre les spécificités et les enjeux selon les métiers, les structures, les régions.

### Pourquoi évolue-t-il ?

Tout comme l'Observatoire vient en appui de l'ensemble des secteurs fondateurs de l'OPCO Santé, le Baromètre a été pensé pour devenir un outil prospectif, innovant permettant de mutualiser, quand cela est pertinent, les besoins et les données de l'ensemble des adhérents.

### Quelles en sont les grandes évolutions ?

Le Baromètre comporte une dimension prospective accrue sur les évolutions des secteurs et de leurs métiers. La fréquence de collecte de données évolue avec deux dispositifs complémentaires : une étude quantitative et statistique menée tous les deux ans : elle vise à dresser un état des lieux de la situation des emplois et besoins de recrutement. Et une étude qualitative et prospective menée tous les quatre ans : elle analyse les projets d'évolution et de transformation des structures, les emplois en évolution, les projections d'emplois ainsi que l'impact des évolutions sur le fonctionnement des organisations, les pratiques, les modes d'accompagnement, les métiers et les compétences.



## Un écosystème transformé

### L'Observatoire, un outil de cohésion

Cet appui désormais transversal est une transformation profonde qui requiert un dialogue permanent avec les CPNE-FP, les CPPNI et le Conseil d'administration de l'OPCO Santé pour trouver un juste équilibre, et pour que chaque secteur trouve sa place avec ses besoins et spécificités propres. L'Observatoire effectue en effet **un travail de mutualisation** quand cela est pertinent, en regroupant les demandes qui peuvent l'être et en **priorisant les études** en fonction des besoins les plus urgents.

L'étude « L'affirmation de la démocratie sanitaire dans les établissements de santé » sortie en février 2020 est la première étude publiée par l'Observatoire. Elle est transversale – puisqu'elle se penche aussi bien sur le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif que sur l'hospitalisation privée – et elle fait le trait d'union vers le nouveau rôle de l'Observatoire.

### Construire les formations de demain

L'Observatoire doit faire face à un enjeu important : **restituer efficacement les données des études multi-secteurs** et à partir de celles-ci, proposer des préconisations sur les formations certifiantes et professionnalisantes de demain et les besoins d'accompagnement des structures.

Observer les mutations, proposer une vision prospective, c'est le rôle majeur de l'Observatoire et son cœur de mission est **la prise en charge efficace des publics accompagnés à travers l'ensemble des structures.**



**Les travaux de l'Observatoire constituent un socle essentiel pour anticiper les évolutions du secteur.”**



## LES PRINCIPAUX PARTENAIRES DE L'OPCO SANTÉ

L'OPCO Santé bénéficie de l'appui de nombreux partenaires financiers. Ces financements complémentaires soutiennent les projets de formation de ses adhérents. **Découvrez les grands projets nationaux cofinancés en 2020.**

### Le Plan d'investissement compétences des structures de l'insertion par l'activité économique (PIC SIAE)

Les SIAE relèvent du champ de l'insertion, couvert par le secteur des adultes en difficulté. Ce partenariat avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a pour objectif de **soutenir le développement des compétences des salariés en parcours d'insertion.**

— Subvention pour 2020 : **2,5 M€**

### Accompagner les parcours de vie pour sortir de la pauvreté

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté a engagé **un vaste plan de formation continue en faveur des travailleurs sociaux** : il vise à former **50 000 professionnels** par an.

— Subvention pour 2020 : **1 M€**

### Le dispositif POE avec Pôle emploi

Le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle (POEI) ou collective (POEC) permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir par une action de formation les compétences requises pour occuper des emplois identifiés en amont. En 2020, des POEC ont été déployées pour **575 bénéficiaires sur le territoire national.**

— Subvention pour 2020 : **4 M€**

### Le Fonds social européen (FSE)

Cette subvention européenne est destinée à **accompagner les salariés les moins qualifiés et dont les métiers sont fragilisés**, afin de les former aux transformations de leur métier ou du métier visé et de sécuriser leur parcours professionnel.

— Subvention pour 2020/2021 : **4,7 M€**

## LA CNSA : UN PARTENAIRE MAJEUR ET HISTORIQUE DE L'OPCO SANTÉ

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) contribue au **financement de l'accompagnement de la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.**

La CNSA joue un rôle d'expert pour l'élaboration des référentiels nationaux d'évaluation des déficiences et de la perte d'autonomie, **ainsi que pour celle des outils d'appréciation des besoins individuels de compensation.**

En 2018, l'OPCO Santé a renouvelé sa convention pour trois ans avec un axe important sur la qualification et le développement des compétences des professionnels. Un accent sur l'innovation pédagogique est également prévu.



## UNE NÉCESSAIRE TRANSFORMATION

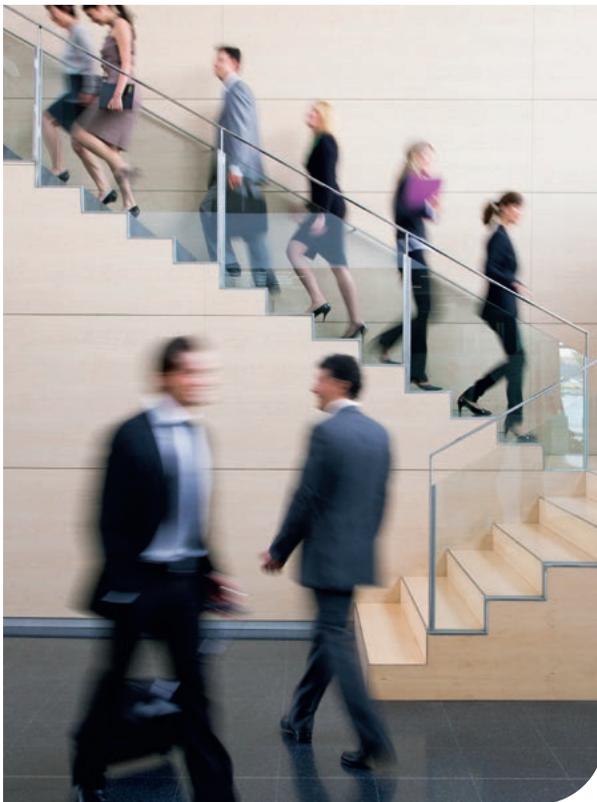
En 2020, l'OPCO Santé a entamé un processus de transformation interne, **rendu indispensable pour répondre aux missions élargies issues de la loi du 5 septembre 2018.** Être au rendez-vous de ses missions légales et à celui des fortes mutations du secteur est la vocation du plan stratégique.

### Répondre aux missions légales

Partie intégrante de la Convention d'objectifs et de moyens, **ce plan stratégique doit donner les moyens à l'OPCO Santé de se structurer et de se fortifier**, afin de devenir un acteur de référence emploi-formation dans le secteur privé de la santé.

“  
**Le plan stratégique représente une opportunité collective de faire de l’OPCO Santé une structure capable de répondre aux grands enjeux du secteur sanitaire, social et médico-social.**”

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



## Un enjeu social majeur au cœur de notre ADN

La mission de l’OPCO Santé est **d’armer le mieux possible les personnels du secteur sanitaire, social et médico-social**. La crise sanitaire a rappelé à quel point ces métiers sont essentiels. Rendre possible leurs évolutions professionnelles donne tout son sens à notre engagement.

## Embarquer l’OPCO Santé dans le monde de demain

Pour répondre aux évolutions du secteur, l’OPCO Santé doit donc **transformer son modèle et améliorer sa performance** en pilotant son activité finement. Une entreprise innovante capable d’offrir les meilleurs parcours clients aux adhérents et salariés, de personnaliser ses services et de développer la qualité des données.

## Une feuille de route pour incarner la vision de l’OPCO Santé

Pour atteindre ces objectifs, cinq axes stratégiques ont été définis :

- **développer** la culture de l’efficacité et de la performance;
- **affirmer** la position de l’OPCO Santé en tant qu’acteur de référence du secteur;
- **investir** dans les compétences des salariés de l’OPCO Santé;
- **construire** une relation durable avec les adhérents;
- **permettre** aux adhérents d’accéder aux meilleures solutions emploi-formation.

Ce plan stratégique s’appuie donc sur un socle constitué des engagements et des valeurs humaines profondément ancrées dans l’ADN de l’OPCO Santé. Ce plan est à la hauteur de son ambition : **celle de devenir l’opérateur de dialogue, d’actions et de solutions emploi-formation dans le secteur privé de la santé.**

# FAIRE GRANDIR

## 02

— Faire face aux besoins en recrutement toujours plus importants du secteur, maintenir un niveau de qualification pour garantir une prise en charge de qualité, et sécuriser les parcours professionnels. **Malgré la crise, l'OPCO Santé a répondu à ces enjeux majeurs** en poursuivant ses missions légales de promotion et de développement de l'alternance et d'accompagnement des TPE-PME.



# NOS MISSIONS

# DES MISSIONS LÉGALES → BOUSCULÉES

**L'OPCO Santé**  
**a pour mission**  
d'« assurer un  
service de proximité  
au bénéfice  
des très petites,  
petites et moyennes  
entreprises. »

Article L. 6332-1 du code du travail

Près de



# 7 000

**CONTRATS D'APPRENTISSAGE**  
financés

## **CONTRATS** **EN ALTERNANCE**

### **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

est un contrat de travail qui permet l'acquisition de connaissances théoriques et techniques chez un jeune et vise l'obtention d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et accessible par cette voie.

### **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

est un contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activité en entreprise. Il permet d'acquérir une qualification reconnue, selon un programme déterminé avec l'alternant.

### **LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE (Pro-A)**

est destinée aux salariés en activité afin de leur permettre de se reconverter ou d'évoluer au sein de leur structure. Elle favorise la co-construction de projets qualifiants entre l'employeur et le salarié.



# 11 126

**RENDEZ-VOUS INDIVIDUELS**  
(présentiel/distanciel)



# 876

**RÉUNIONS**  
et ateliers

**Une PME est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros.**



**316 000**

#### STAGIAIRES

en Plan de développement des compétences (PDC)

### LES MISSIONS LÉGALES DE L'OPCO SANTÉ :

- la promotion et le développement de l'**alternance** ;
- l'accompagnement des entreprises de **moins de 50 salariés** ;
- les **actions de conseil** auprès des entreprises et de leurs salariés ;
- l'accompagnement des branches dans le **développement des certifications professionnelles** et les travaux de l'Observatoire.

### EN JUIN, L'OPCO SANTÉ LANCE LA SEMAINE DE L'ALTERNANCE EN FORMAT DIGITAL POUR...

- **Accompagner les adhérents** dans leurs besoins en recrutement
- **Cœuvrer à la promotion de l'alternance** auprès des employeurs
- **Faire connaître l'alternance** auprès des jeunes



**3**



#### WEBINARS

sur l'alternance



**570**

#### INSCRITS

aux webinars côté employeurs



**229**

#### INSCRITS

aux webinars côté jeunes

# AU RENDEZ-VOUS DE L'ALTERNANCE

Certains métiers du secteur de la santé souffrent d'un manque d'attractivité. En tant qu'opérateur de compétences, l'un des rôles de l'OPCO Santé est d'accompagner ses adhérents pour pallier ces difficultés de recrutement, notamment par l'apprentissage.



**13 000**

stagiaires en contrats d'alternance  
financés par l'OPCO Santé en 2020

## À L'ÉCOUTE DE TOUT CE QUI A TRAIT À L'ALTERNANCE

**Laurine Granger,**  
Responsable Jeunes Talents,  
groupe ORPEA

Lorsque l'OPCO Santé nous a proposé la POEC sur le métier d'aide-soignant, nous avons plusieurs directeurs d'Ehpad en région Île-de-France qui ont été très réactifs sur le sujet et qui, potentiellement, pouvaient accueillir des alternants.

L'OPCO Santé a été facilitateur dans la mise en œuvre du dispositif. Nous avons initié la mise en place à la rentrée 2020 pour trois parcours d'aide-soignant avec un démarrage très rapide dès janvier. **L'approche pédagogique a beaucoup joué** puisque l'OPCO Santé a expliqué tous les aspects de la POEC et son fonctionnement directement aux directeurs, ce qui a amené fluidité et rapidité.

« Les besoins en recrutement sont forts dans notre secteur. La POEC permet au stagiaire de confronter sa motivation avec la réalité du métier et à l'employeur de sécuriser ses recrutements », précise Laurence Daussy, Conseillère gestion de parcours professionnels à l'OPCO Santé.

Au sein du groupe ORPEA, les objectifs de recrutement sont ambitieux jusqu'en 2022. Aussi, nous sommes à l'écoute de tout ce qui a trait à l'alternance. **Ce type d'approche innovant** tel que nous l'a proposé l'OPCO Santé **correspond tout à fait à nos besoins**, et d'ailleurs, nous souhaitons renouveler cette expérience. Actuellement, nous avons par la même voie deux alternants dans la région Grand Est et souhaitons développer la POEC dans d'autres établissements et d'autres régions.



## UNE APPROCHE INNOVANTE

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une approche innovante déployée en septembre 2020, dans un accord-cadre national avec Pôle emploi, **pour faire face au déficit d'attractivité sur certains métiers**, notamment celui d'aide-soignant. La réflexion était d'élargir les possibilités d'accès à ces métiers aux demandeurs d'emploi, lesquels bénéficieraient d'une formation qualifiante pour acquérir les compétences nécessaires.

« Nous mettons en place des parcours très qualifiants de POEC en amont d'un contrat en alternance : apprentissage ou professionnalisation. **Nous avons une visée d'insertion professionnelle très importante** pour amener le plus de personnes à la qualification, et sécuriser les parcours par le biais d'une intégration au sein des établissements », explique Laurent Barban, Délégué territorial de l'OPCO Santé Île-de-France. « Nous sommes à la recherche d'adhérents qui soient en mesure de s'engager tout au long du parcours. Le groupe ORPEA était dans cette dynamique et s'est engagé très tôt à accueillir des alternants et à les recruter au terme du parcours de formation. »

## LE GROUPE ORPEA

**Le groupe ORPEA a été fondé en 1989, avec la mission de créer et gérer des maisons de retraite pour accompagner le Grand âge.**

Aujourd'hui, ORPEA propose une offre large d'accueil, de services et de soins, pour accompagner la perte d'autonomie, physique ou psychique, permanente ou temporaire, aux différents âges de la vie avec des résidences avec services, des maisons de retraite médicalisées, des cliniques de soins de suite et de réadaptation (SSR), des cliniques psychiatriques, et des services d'aide à domicile, en France et à l'international.



## L'ALTERNANCE, UNE RÉPONSE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR

L'alternance est un levier permettant la sécurisation des parcours professionnels, la montée en compétence rapide du salarié et la fidélisation de l'apprenti. L'OPCO Santé met en place des solutions adaptées aux besoins des structures.

Recourir à l'alternance, c'est **proposer des solutions de formation correspondant aux tensions dans le secteur.**

L'OPCO Santé a proposé une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle (POEI) ou collective (POEC) tiers de confiance au Groupe SOS pour répondre aux besoins en recrutement d'aides-soignants. Une solution innovante qui a permis à l'association de **personnaliser ce dispositif selon ses besoins**, en concevant ses modules pour un programme sur mesure, tout en bénéficiant du conseil de l'OPCO Santé dans la création des contenus de la formation. L'accompagnement englobait également la gestion administrative de l'entrée en formation des candidats, ainsi que le contact avec Pôle emploi, le financeur du dispositif. **Un gage de simplification conséquent** pour l'adhérent dans la mise en place des démarches.

**Ce dispositif rend le diplôme d'aide-soignant accessible aux personnes qui ne peuvent pas intégrer directement la formation diplômante.**



# 7 000

**contrats d'alternance**  
financés en 2020



### **POEI TIERS DE CONFIANCE : UN DISPOSITIF INNOVANT POUR RECRUTER**

**Interview de Yussra Meerja,  
Responsable formation, direction RH  
Groupe SOS.**

La POEI tiers de confiance permet de lever les freins qui empêchent l'accès à la formation d'aide-soignant à certains profils, comme les personnes éloignées du marché de l'emploi ou en reconversion. « Il n'y a pas de compétence prérequis pour en bénéficier : des modules clés de la formation d'aide-soignant sont proposés au candidat, facilitant ensuite l'accès au diplôme », explique Yussra Meerja. Dans le cas des personnes limitées par des facteurs d'ordre social, un référent est dédié à l'accompagnement de ces problématiques.

« Ce dispositif est aussi **un moyen de sécuriser son parcours professionnel** », poursuit-elle. « Pendant la POEI, nous proposons un stage au participant ; une fois la formation diplômante intégrée, ce même établissement accueillera l'étudiant en alternance, puis lui offrira un emploi à l'obtention de son diplôme. » Au sein d'une formation au diplôme d'État d'aide-soignant, la recherche de l'alternance est habituellement l'une des étapes les plus redoutées par les étudiants.

**Suite au succès de l'expérimentation, la POEI tiers de confiance, déployée en Lorraine, pourrait s'étendre à d'autres territoires.**

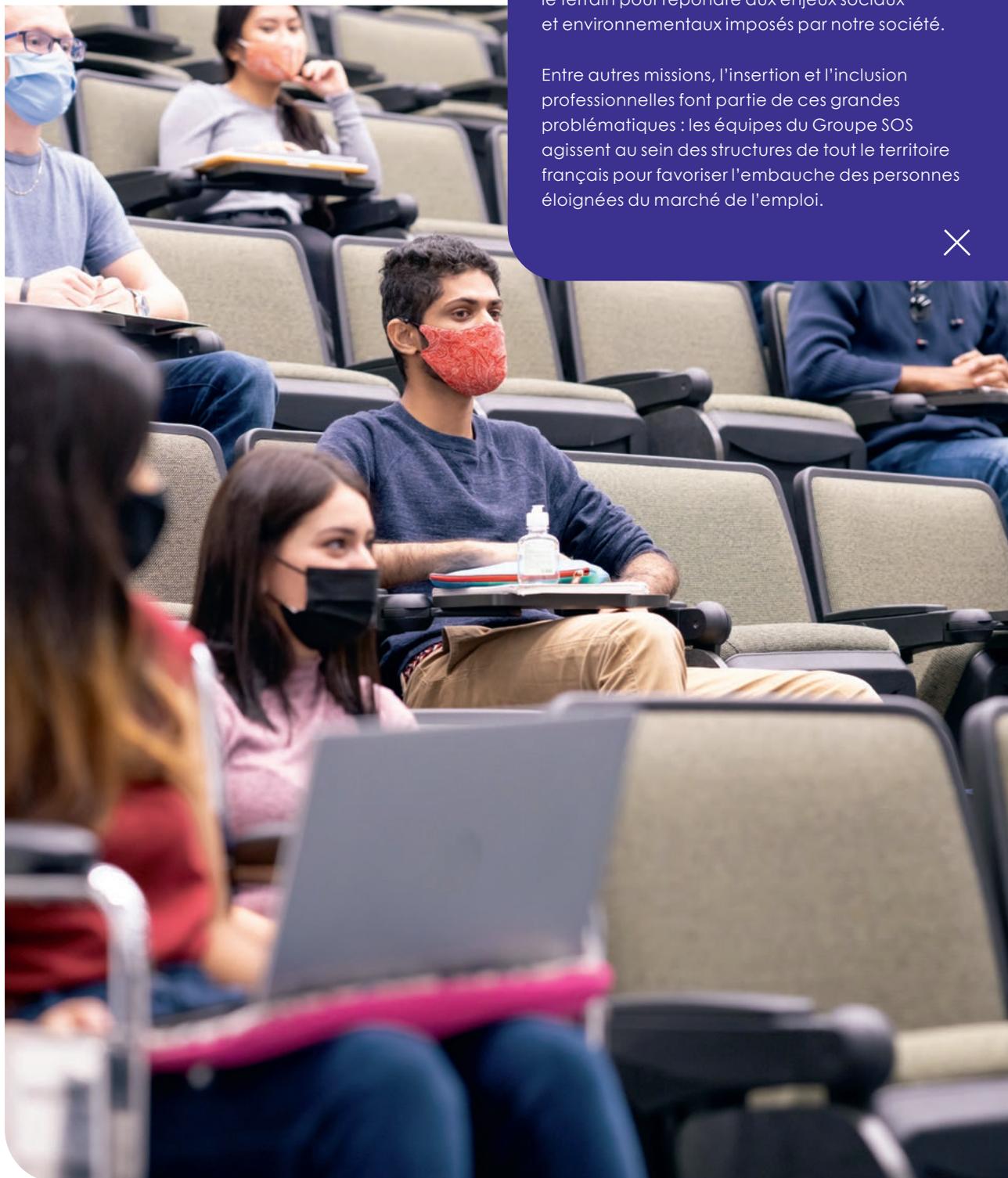


### **LE GROUPE SOS**

**Le Groupe SOS est une association non-lucrative de l'économie sociale et solidaire née il y a 35 ans.**

Depuis toujours, le Groupe SOS agit sur le terrain pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux imposés par notre société.

Entre autres missions, l'insertion et l'inclusion professionnelles font partie de ces grandes problématiques : les équipes du Groupe SOS agissent au sein des structures de tout le territoire français pour favoriser l'embauche des personnes éloignées du marché de l'emploi.



# ACCOMPAGNER LES TPE-PME

## CARTOGRAPHIER LES COMPÉTENCES POUR ANTICIPER LES BESOINS DE LA STRUCTURE

L'Union départementale des associations familiales (UDAF) située à Bourg-en-Bresse (01) est une association composée de 43 personnes dont l'activité principale est **la défense des intérêts des familles et la protection juridique des majeurs**.

En 2020, l'UDAF de l'Ain a vu son activité évoluer avec la mise en place de nouveaux projets (point conseil budget, formation/soutien aux aidants familiaux, etc.), lesquels soulevaient la question des nouvelles opportunités de mobilité et de la construction du parcours professionnel des salariés.

*« Le besoin de notre adhérent était de pouvoir généraliser les fiches de poste, en particulier sur les postes les plus nombreux, et élaborer un parcours professionnel tenant compte de l'évolution des activités et des compétences »,* nous explique Paola Gibaud, Conseillère emploi-formation (CEF) de l'OPCO Santé en région Auvergne-Rhône-Alpes.

Pour accompagner l'UDAF de l'Ain dans cette démarche, l'OPCO Santé a proposé une prestation de conseil RH visant à élaborer les fiches de poste, **les clarifier et cartographier les compétences pour chaque poste** afin que la structure soit prête à absorber les évolutions des métiers. Cette prestation permettra ensuite d'entamer une réflexion de fond et une analyse RH de l'organisation afin de **poser les bases d'une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**.

**Les TPE-PME sont  
des acteurs majeurs  
du tissu économique local.**



### **LES ENJEUX DES TPE-PME**

67 % des adhérents de l'OPCO Santé sont des structures de moins de 50 salariés. Ces structures sont présentes sur l'ensemble du territoire et particulièrement dans le champ de l'autonomie et du Grand âge, ainsi que dans celui des adultes et des familles en difficulté sociale.

Ces entreprises et associations sont de petite taille et sont des acteurs majeurs du tissu économique local.

Les efforts fournis par l'OPCO Santé pour soutenir les TPE-PME se concrétisent par un taux de recours à la formation plus important, proportionnellement, au sein de ses structures (30 % plus élevé).



# 67 %

**des adhérents de l'OPCO Santé**  
sont des structures  
de moins de 50 salariés

# SOUTENIR

## 03

— Promouvoir et valoriser les métiers de la santé, œuvrer à éviter les ruptures de parcours, particulièrement sur les formations qualifiantes, garantir une qualité d'écoute et de réactivité auprès de nos adhérents étaient au cœur de notre mission, tout au long de ce contexte inédit. Dès le début de la crise sanitaire, l'OPCO Santé a proposé des réponses en lien avec les problématiques de crise, notamment via la mise en place des plateformes digitales.



# NOS ADHÉRENTS

# DES SERVICES ➔ MAINTENUS

## EN AVRIL 2020

L'OPCO Santé déploie en urgence deux solutions de formation à distance : le catalogue de ressources pédagogiques Edflex en accès libre, et la plateforme de formation en ligne LMS, financée par l'OPCO Santé.

L'objectif est d'assurer la continuité de ses services et de ses missions à destination des adhérents et des salariés de ses branches professionnelles.



**17**  
FORMATIONS  
disponibles



## TOP 3 DES FORMATIONS

### SUIVIES SUR LA PLATEFORME DE FORMATION EN LIGNE LMS

Outils numériques  
pour les personnes en situation  
de handicap mental ou cognitif  
en contexte de crise sanitaire

Gestion du stress  
et des émotions

D'une logique de place  
à une logique de parcours



**7 122**

INSCRIPTIONS à la plateforme  
de formation en ligne LMS

SOIT

**26**

NOUVEAUX  
APPRENANTS/JOUR  
depuis son lancement  
en avril 2020

**Un learning management system (LMS) est une plateforme de formation en ligne qui :**

- accompagne et gère un processus d'apprentissage ou un parcours pédagogique ;
- permet l'intégration des contenus des formations en ligne (pour les organismes de formation, notamment).



**Mes équipes et moi avons pu être formés à distance et nous y avons trouvé un grand intérêt car nous sommes situés dans un territoire un peu isolé."**

Témoignage d'un employeur utilisateur de la plateforme de formation en ligne LMS

**661**



**RESSOURCES**

en accès libre sur le catalogue de ressources pédagogiques **Edflex**

**11 355**



**CONNEXIONS**

au catalogue de ressources pédagogiques **Edflex**

**EDFLEX**

Un catalogue de ressources pédagogiques regroupant une diversité de contenus pédagogiques (articles, vidéos, MOOC, podcasts, etc.) sur des thématiques de santé (gestes barrières, hygiène et sécurité).

**Formation claire et interactive qui pourra me servir en milieu professionnel."**

Témoignage d'un salarié utilisateur de la plateforme de formation en ligne LMS

# DES RÉPONSES IMMÉDIATES

En mars 2020, le monde de la formation se retrouvait confronté à de profonds bouleversements. Dans le contexte d'une crise sanitaire et d'un confinement strict inédits, maintenir la continuité de ses services a été la priorité absolue de l'OPCO Santé.



Près de

# 19 000

**personnes** ont accédé  
aux solutions digitales déployées  
par l'OPCO Santé en 2020

## DES SOLUTIONS DÉPLOYÉES DÈS LE DÉBUT DE LA CRISE

Le site de formation à distance (elearning-opco-sante.fr) et la plateforme de ressources pédagogiques en libre accès (opco-sante.edflex.com/fr) **ont permis aux adhérents de l'OPCO Santé d'accéder à des formations et des contenus** en lien avec notre secteur et ce dès le début de la crise sanitaire.

L'OPCO Santé est venu en appui des organismes de formation **en les accompagnant dans la digitalisation de leurs formations** et en hébergeant sur la plateforme leurs formations en ligne. Un suivi régulier est mis en place dans l'optique d'une amélioration continue des formations dans leurs contenus comme dans le parcours de l'apprenant. Les thématiques de formation consacrées aux problématiques liées au Covid-19 et au confinement ont rencontré un vif succès. **Parmi les formations les plus sollicitées** figurent les protocoles d'hygiène (ex. : lavage des mains), les outils numériques pour les personnes en situation de handicap mental ou cognitif, le management des équipes à distance ou encore l'aide au maintien du lien entre les familles et leurs proches en Ehpad grâce aux outils digitaux.

Dans le même temps, l'OPCO Santé a mis au point **un accompagnement « hors les murs »** (auprès des instituts médico-éducatifs, notamment) à destination des équipes éducatives afin d'assister les personnes en situation de handicap, non plus dans le cadre professionnel de l'institut (en raison des confinements) mais en se rendant à leur domicile.



**Il s'agit aujourd'hui d'investir un certain nombre d'axes autour de la personnalisation de l'offre de formation digitale pour répondre aux besoins des adhérents : réduire la fracture numérique et favoriser l'inclusion sont des exemples sur lesquels l'OPCO Santé peut être moteur.”**

**Stéphanie Billon et Émilie Rouet,**

Copilotes du projet de plateforme de formation en ligne au sein de l'OPCO Santé



## GARANTIR LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DU DIGITAL LEARNING

De nombreuses expérimentations ont vu le jour avec parfois, face à l'urgence, la tendance pour les organismes de formation à repositionner leur offre de formation présentielle en offre de formation distancielle. Pour autant, **l'ingénierie pédagogique en digital learning ne doit pas se penser en termes de « téléformation »**, c'est-à-dire d'une transposition des activités en présentiel.

Au-delà de la crise sanitaire, l'OPCO Santé et ses partenaires doivent désormais tirer les enseignements de cette expérience et envisager la place des solutions digitales dans l'offre de services de l'OPCO Santé de demain : **mettre en place une veille sectorielle plus investie** pour affiner l'offre de formation et assurer la représentativité des secteurs.

**Garantir les conditions de réussite d'une formation** passe par un travail de clarification sur plusieurs axes : le type de documentation, l'accès à un groupe d'apprenants, la synchronisation avec les formateurs, etc.

La pertinence dans la mise en œuvre des solutions digitales est déterminante et **un objectif primordial pour l'OPCO Santé et ses partenaires.**

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

SUIVEZ-NOUS SUR :



**OPCO**  
SANTÉ