



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

15 raisons d'avancer ensemble



SOMMAIRE

ÉDITOS

Éric Deniset & Jean-Pierre Mercier, Président & Vice-président de l'OPCO Santé.....	4
Jean-Pierre Delfino, Directeur général de l'OPCO Santé.....	8
Antoine Dubreuil, Directeur des affaires financières de l'OPCO Santé.....	10

15 raisons d'avancer ensemble

RAISON N° 1

Notre modèle économique.....	12
------------------------------	----

RAISON N° 2

Faits marquants.....	16
----------------------	----

RAISON N° 3

Chiffres clés nationaux.....	18
------------------------------	----

Chiffres clés régionaux.....	23
------------------------------	----

RAISON N° 4

Progression de l'alternance.....	26
----------------------------------	----

RAISON N° 5

Promotion de l'alternance.....	28
--------------------------------	----

RAISON N° 6

Actions de formation envers les TPE-PME.....	32
---	----

RAISON N° 7

Contact avec les TPE-PME.....	36
-------------------------------	----

RAISON N° 8

Cofinancements.....	38
---------------------	----

RAISON N° 9

Délais de paiement.....	42
-------------------------	----

RAISON N° 10

Nos implantations.....	44
------------------------	----

RAISON N° 11

Satisfaction adhérents.....	48
-----------------------------	----

RAISON N° 12

Webinars.....	52
---------------	----

RAISON N° 13

Le Baromètre emploi-formation.....	55
------------------------------------	----

RAISON N° 14

Recruter.....	58
---------------	----

RAISON N° 15

Fidéliser.....	60
----------------	----

ÉDITOS CROISÉS

ÉRIC DENISET – JEAN-PIERRE MERCIER



Éric DENISET
Président
de l'OPCO Santé



“Nous avons réussi à tirer parti de notre capacité d'action pour une meilleure qualification des salariés”

APRÈS QUATRE ANS D'EXISTENCE, QUEL BILAN DRESSEZ-VOUS DES ACTIONS MENÉES PAR L'OPCO SANTÉ ?

Éric DENISET L'OPCO Santé est une création récente. Il a été constitué par la volonté des interlocuteurs sociaux du secteur, suite à l'injonction législative de transformer les 20 anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en 11 opérateurs de compétences sur un nouveau périmètre et sur de nouvelles missions. Malgré nos craintes, je pense que nous avons réussi à nous appuyer sur la capacité d'action de l'OPCO Santé pour aller dans le sens d'une meilleure qualification des salariés. C'est l'un des points majeurs de satisfaction pour moi. Je souhaite également insister sur le rôle joué par l'OPCO Santé dans le cadre du plan de relance Pro-A : bien que l'État n'ait pas tenu ses engagements au second semestre 2022, les fonds conventionnels collectés par l'OPCO Santé auprès des branches

et les cofinancements ont permis de répondre aux besoins de formation identifiés. Enfin, je tiens à souligner que, depuis sa création, la plupart des délibérations du conseil d'administration de l'OPCO Santé ont été prises à l'unanimité, ce qui traduit une forte capacité de dialogue social au sein du secteur pour trouver un terrain d'entente dans l'intérêt de la qualification des personnels et donc dans celui de la qualité du service rendu.

Jean-Pierre MERCIER L'OPCO Santé a pleinement joué le rôle qui lui a été assigné dans le cadre des moyens dont il a disposé. L'alternance est un sujet qui l'a fortement mobilisé. Les équipes ont également su mettre en œuvre de nombreuses actions auprès des entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accompagnement aux branches à travers la déclinaison des accords conventionnels. Car l'activité de l'OPCO Santé est loin de se limiter à ce qui entre dans le champ de la dotation légale et à son rôle d'opérateur déclinant des dispositifs légaux !

En quatre ans d'existence, l'OPCO Santé a démontré sa capacité à accompagner l'ensemble de ses parties prenantes.

Avec l'appui des CPNE-FP, il dispose d'une marge de manœuvre importante et d'une forte capacité d'action indépendante autour de dispositifs pertinents et librement négociés, par exemple dans le domaine du handicap ou en faveur des petites entreprises. En ce sens, l'OPCO Santé est pleinement parvenu à dépasser son rôle de simple opérateur. Une évolution sans doute favorisée par l'homogénéité de son périmètre : le dialogue et la discussion entre nos trois branches sont fluides car leurs intérêts et leurs problématiques convergent.

QUEL RÔLE ASSUME DÉSORMAIS L'OPCO SANTÉ DANS L'ÉCOSYSTÈME EMPLOI ET FORMATION DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ ?

É.D. Force est de constater que ce système s'est largement complexifié, notamment avec l'arrivée d'un nouvel acteur, France compétences, et la fin de la collecte de la contribution légale par l'OPCO Santé. À tel point que l'on parle aujourd'hui d'ingénierie pour pouvoir boucler des financements qui auparavant tenaient dans un seul dispositif. L'OPCO Santé a su faire preuve de l'expertise technique attendue pour concevoir les solutions permettant de traduire les orientations politiques du conseil d'administration et d'atteindre les objectifs de qualification des professionnels du secteur.

En témoigne, par exemple, la signature en 2022 d'une convention de partenariat avec Certif'pro pour le cofinancement de 170 formations d'infirmiers diplômés d'État (IDE) dans le cadre des projets de transition professionnelle. Cette convention permet de cadrer et d'homogénéiser les conditions de prise en charge et le déroulement des formations sur l'ensemble du territoire. Elle illustre la capacité de l'OPCO Santé à articuler des dispositifs initialement étrangers l'un à l'autre, AT-Pro et Pro-A, qui ne mobilisaient pas des fonds de même nature. Et à rendre possible ce qui ne l'était pas, car pris séparément, ces dispositifs ne permettent pas de financer, par exemple, la formation d'aides-soignants qui veulent devenir infirmiers en trois ans.

COMMENT L'OPCO SANTÉ SOUTIEN-IL LES TPE-PME ?

É.D. En leur apportant une expertise technique, d'autant plus précieuse que ces petites structures ne disposent pas d'équipes RH. L'appui de l'OPCO Santé vient pallier ce manque.

J.-P. M. La formation est un domaine complexe. Une petite entreprise n'a ni le temps ni les moyens d'appréhender l'ensemble des dispositifs existants et d'identifier ceux dont elle peut se saisir. Les équipes techniques de l'OPCO Santé leur apportent une aide décisive en la matière.

FACE AUX FORTES TENSIONS SUR L'EMPLOI, COMMENT L'OPCO SANTÉ ACCOMPAGNE-T-IL LES ADHÉRENTS ?

J.-P. M. C'est une problématique à laquelle sont confrontés la plupart des secteurs d'activité du pays. Il y a, de ce fait, une véritable concurrence pour recruter les talents. Dans ce contexte, l'OPCO Santé a fait beaucoup pour améliorer l'attractivité du secteur de la santé privée, notamment en déployant les dispositifs d'alternance.

De fait, alors qu'il était auparavant centré sur la formation des personnels en poste, pour les qualifier davantage et les faire évoluer, l'OPCO Santé s'est tourné vers de nouveaux publics externes, les jeunes et les demandeurs d'emploi notamment.

C'est une transformation profonde de son activité car il lui a fallu apprendre à s'adresser à ces potentiels nouveaux entrants dans le secteur pour leur donner envie de candidater et à accompagner les établissements pour réussir à fidéliser ces nouvelles recrues, notamment par la voie de la formation et de l'évolution de carrière.

QUELS DÉFIS L'OPCO SANTÉ DEVRA-T-IL RELEVER DANS LES TROIS PROCHAINES ANNÉES ?

É.D. Je souhaite que l'OPCO Santé continue de nouer des coopérations intelligentes, à l'image de la convention récemment signée avec l'ANFH océan Indien sur l'île de La Réunion, d'expérimenter et de concevoir des solutions qui visent à élever la qualification des salariés du secteur. Avec toujours la même boussole : le lien étroit qui existe entre la qualité des prestations rendues par les établissements et la qualification de leurs salariés. Je suis persuadé que nous continuerons collectivement à construire ce type de dispositifs dans les années à venir !

L'OPCO Santé s'est tourné vers de nouveaux publics externes, les jeunes et les demandeurs d'emploi notamment.

J.-P. M. Renforcer l'appui aux branches me semble être un autre axe de développement essentiel pour l'OPCO Santé. Les branches ont la possibilité de créer de nouvelles certifications, de mettre en place des dispositifs de formation innovants, mais elles ne disposent pas de moyens.

Elles ont nécessairement besoin de l'accompagnement technique de l'OPCO Santé pour déployer leurs politiques. C'est pourquoi, à mon sens, la cellule d'appui aux branches de l'OPCO Santé devrait être renforcée.

UN DERNIER MOT POUR LES SALARIÉS DE L'OPCO SANTÉ ?

J.-P. M. Je salue l'effort extraordinaire des équipes de l'OPCO Santé pour s'approprier de nouvelles missions légales, notamment la problématique de l'alternance, une pratique qui était très peu développée dans notre secteur avant la réforme. Alors qu'ils étaient auparavant plutôt focalisés sur la formation professionnelle continue, ils ont su s'emparer de ces dispositifs avec une réactivité tout à fait exemplaire.

É.D. Les équipes de l'OPCO Santé ont su très rapidement s'adapter à la réforme et à la transformation de leurs missions, en particulier de la collecte vers le conseil, mais aussi en sachant accueillir les adhérents des services de prévention et de santé au travail inter-entreprises, ainsi que ceux de l'hospitalisation privée commerciale, du Synerpa et du thermalisme. Je tiens à les remercier et les féliciter très sincèrement pour tout le travail accompli !

"L'OPCO Santé a fait beaucoup pour améliorer l'attractivité du secteur de la santé privée"

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



ÉDITO

JEAN-PIERRE DELFINO

Jean-Pierre DELFINO

Directeur général
de l'OPCO Santé



**“Nous disposons
d’un atout décisif :
nous connaissons
notre secteur
comme personne !
Et notre vision
stratégique
à horizon 2025
est très claire”**

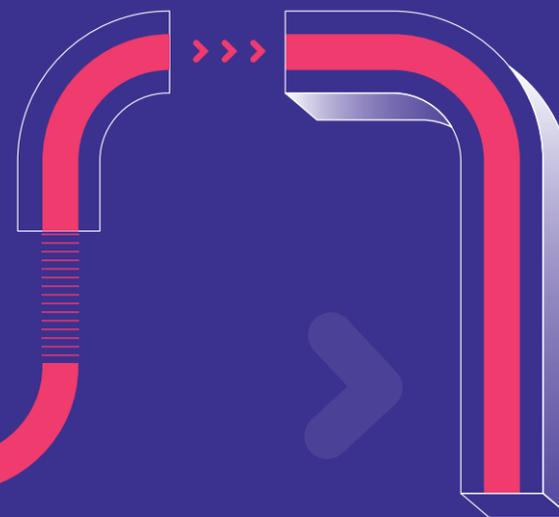
Les engagements de la Convention d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022 ont été tenus, au-delà même des ambitions négociées avec la DGEFP. Cela montre que l'OPCO Santé a été capable de mettre en œuvre tous les effets attendus de la réforme de la formation professionnelle de 2018, bien que celle-ci ne soit pas toujours adaptée aux problématiques de nos professions réglementées. Je pense notamment au développement de l'apprentissage dans un secteur d'activité où ce dispositif était jusqu'ici peu usité.

15 RAISONS D'AVANCER ENSEMBLE

Nous avons été au rendez-vous de la COM et nous avons réussi collectivement **grâce à l'engagement des équipes de l'OPCO Santé**. Dans un budget inférieur à celui que nous ont fixé les pouvoirs publics, nous avons fait plus que ce que l'on attendait de nous. Notre action d'accompagnement auprès des adhérents et des jeunes a contribué à multiplier le nombre de contrats d'apprentissage par six en quatre ans. Les secteurs qui constituent le périmètre de l'OPCO Santé comptaient moins de 2000 contrats avant la réforme, essentiellement sur des fonctions support.

Nous nous étions fixé comme objectif 9 000 contrats d'apprentissage fin 2022. **Le secteur totalise finalement 17 200 contrats en alternance** dont 15 000 contrats d'apprentissage, majoritairement sur des fonctions cœur de métier. C'est un levier décisif pour aider nos adhérents à résorber les fortes tensions sur ces emplois. Traiter efficacement les dossiers, respecter les délais d'engagement et de paiement, c'était ce que l'on attendait de nous avant la réforme. Nos adhérents souhaitent désormais que l'OPCO Santé les aide à recruter, intégrer et fidéliser leurs salariés pour assurer leur mission auprès des Français.

Ces dernières années ont ainsi permis de poser le socle de ce que sera notre activité demain.

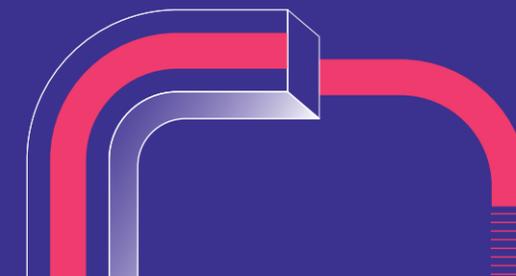


Notre action va donc bien au-delà des stricts sujets de formation professionnelle **pour nous emparer de véritables problématiques sociétales** de notre périmètre d'activité. Dans un contexte de tension massive sur de nombreux emplois, le rôle de l'OPCO Santé a bel et bien changé. Nous avons développé une offre de services nouvelle pour améliorer l'attractivité des métiers, toucher de nouveaux publics et accompagner nos adhérents pour mieux recruter, mieux intégrer et mieux fidéliser.

Nous avons réussi cette transformation portée par la volonté de nos administrateurs. Nous sommes parvenus à faire travailler ensemble, dans un même périmètre, les acteurs de la santé privée, commerciale et associative, autour d'enjeux sociétaux communs. Nous avons su faire preuve de réactivité et de bon sens pour adapter l'organisation de l'OPCO Santé à un rythme accéléré, tout en continuant à structurer notre activité. Cela a été particulièrement vrai au début de la crise sanitaire, où nos équipes se sont très fortement investies pour déployer en un mois des offres de formation à distance pour répondre aux attentes des professionnels de la santé.

Ces dernières années ont ainsi permis de **poser le socle de ce que sera notre activité demain**. Nous souhaitons devenir l'allié incontournable du secteur de la santé privée dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, en répondant toujours présent.

Comme nous avons su le faire, par exemple, lorsque le Gouvernement a alloué au secteur de la santé un budget de 75 M€ pour renforcer le dispositif Pro-A sur les années 2021-2022 : nous devions réaliser 2 000 parcours de formation, nous avons atteint 2 350 entrées en formation, en respectant le budget à l'euro près. Lorsque l'on nous sollicite, nous sommes au rendez-vous et nous sommes performants !



ÉDITO

ANTOINE DUBREUIL

Antoine Dubreuil
Directeur des affaires
financières de l'OPCO Santé



“Sur la durée de la COM 2020-2022, nous avons réalisé des progrès importants dans le traitement des fonds gérés”

L'atteinte des objectifs de la COM 2020-2022 est un motif de satisfaction, d'autant qu'ils avaient été établis sur un périmètre inédit et des missions nouvelles suite à la réforme de la formation professionnelle de 2018.

Au-delà de l'atteinte des objectifs liés aux frais de gestion de revoiture, l'OPCO Santé a démontré sa capacité à s'adapter à la réforme et à l'évolution de ses missions vers le conseil. L'objectif est d'emmener les branches et les adhérents dans une nouvelle dynamique permettant de réaliser ce que les différentes parties prenantes attendent de nous ! La réussite de l'OPCO Santé sur le déploiement de l'alternance en témoigne. C'est d'ailleurs la force de notre nouveau modèle économique : il est incitatif et nous invite à optimiser les fonds à notre disposition

15 RAISONS D'AVANCER ENSEMBLE

au profit des besoins de formation, d'accompagnement de nos adhérents, de leurs salariés et de l'attractivité du secteur.

Ces trois dernières années ont également permis la construction d'une relation franche et directe entre l'OPCO Santé et France compétences au travers de nombreux échanges et de reportings mensuels : nos équipes ont appris à travailler en bonne intelligence tant sur le volet certification et reconnaissance des diplômés que sur le volet financier. Une certaine décorrélation subsiste toutefois entre le montant définitif de la dotation primaire qui nous est attribuée par exercice, pour l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et nos prévisions d'activité. Même si cette dotation primaire est généreuse, le recours à la péréquation, compte tenu du faible montant pris en charge sur des dispositifs tels que la Pro-A, ne suffit pas toujours à combler l'écart avec la réalité des besoins. Cela suppose de piloter notre activité au plus juste pour optimiser l'utilisation des fonds gérés et satisfaire au mieux nos adhérents.

Outre l'approche pluriannuelle, nous avons professionnalisé la programmation de notre activité.

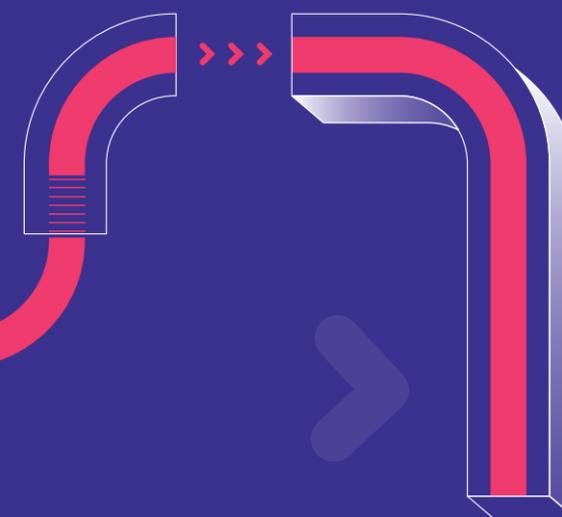
Les bons résultats de la COM 2020-2022 nous poussent à être encore plus ambitieux pour définir nos objectifs sur la période 2023-2025. Notamment dans les domaines où nous sommes fortement attendus au sein de l'écosystème et là où existe un réel potentiel de développement de nos actions pour accompagner nos adhérents, comme le développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Nous souhaitons également **augmenter le taux d'engagement des fonds conventionnels issus des accords de branche** sur la formation professionnelle, en proposant une offre toujours plus pertinente. Cette ambition s'inscrit dans le cadre d'une nouvelle approche pluriannuelle de la consommation des fonds conventionnels, mise en place afin de donner davantage de perspective aux branches comme aux adhérents et aux équipes.

Nous avons pu constater l'efficacité de cette logique d'optimisation de l'utilisation des fonds sur plusieurs années à l'occasion du déploiement du plan de relance Pro-A sur les années 2021 et 2022 : l'enveloppe a été entièrement consommée et les objectifs même dépassés. Dès lors que l'on dessine une trajectoire et que l'on parvient à mobiliser les bons acteurs, et c'est bien là le rôle de l'OPCO Santé, la réussite est au rendez-vous.

Nous avons déjà construit cette vision à trois ans avec la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucrative, pour mettre à profit les réserves dont elle dispose depuis la crise sanitaire et orienter au mieux ces fonds. Nous allons faire de même avec l'hospitalisation privée et les services de prévention et de santé au travail inter-entreprises.

Outre l'approche pluriannuelle, nous avons professionnalisé la programmation de notre activité. **Nous travaillons désormais en amont avec les instances et les branches, à partir des prévisions du terrain, pour chiffrer l'évolution de notre activité sur l'année à venir.** Sur l'exercice 2022, l'écart entre le projeté et le réalisé a ainsi été très faible, exception faite du décalage lié à l'arrêt du plan de relance Pro-A.



RAISON N°1

**9,4 MILLIARDS D'EUROS DE CONTRIBUTION
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
TOUS OPCO CONFONDUS**

Source : Centre Inffo - fiche pratique du droit de la formation - livre 1 - édition 2022.

DES FONDS MUTUALISÉS AU BÉNÉFICE DE TOUS



La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Depuis janvier 2022, c'est l'URSSAF qui collecte ces contributions légales. Elle les reverse à France compétences, l'instance nationale de gestion et de financement de la formation. France compétences répartit ensuite ces fonds mutualisés auprès des différents acteurs de la formation professionnelle

et de l'apprentissage, dont l'OPCO Santé : ils représentent l'enveloppe budgétaire que l'OPCO Santé gère pour financer les actions de formation éligibles aux dispositifs légaux :

- de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, tutorat, Pro-A) ;
- du plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés.

L'URSSAF:

QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la collecte des contributions légales est assurée par l'URSSAF et reversée intégralement à France compétences qui se charge de la répartition entre les OPCO et divers acteurs de la formation, en fonction des orientations de l'État.

Désormais déchargé de cette collecte, l'OPCO Santé perçoit une dotation primaire dont le montant, fixé annuellement, lui est versé trimestriellement par France compétences, ce qui apporte davantage de visibilité budgétaire et permet de lisser l'entrée des fonds gérés sur l'année.



**234 M€,
C'EST LA DOTATION
PRIMAIRE VERSÉE
PAR FRANCE
COMPÉTENCES**

C'est donc également l'URSSAF qui, depuis le 1^{er} janvier 2022, collecte les données sur les adhérents de l'OPCO Santé (masse salariale, répartition CDI/CDD, etc.).

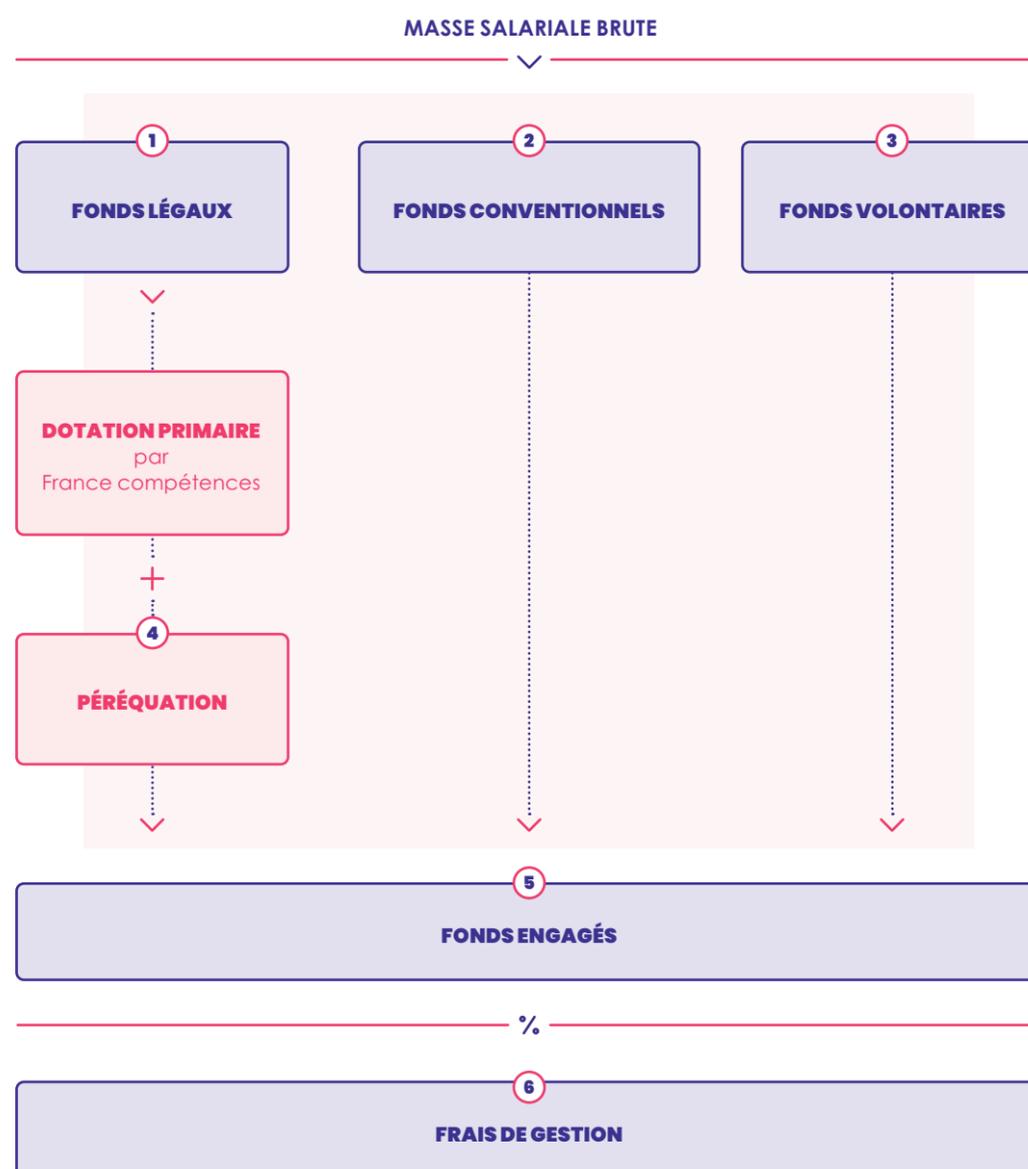
Les fichiers sont ensuite transmis à l'OPCO Santé par France compétences.



**Comprendre
l'évolution
des modalités
de la collecte**

NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE

Notre activité consiste à gérer les fonds formation de nos adhérents et à les accompagner dans le déploiement de leurs politiques emploi et formation. Elle est financée par le fait qu'une fraction définie de ces fonds couvre les frais de fonctionnement de l'OPCO Santé : c'est là notre modèle économique.



Masse salariale brute des adhérents

Les adhérents déclarent leur masse salariale brute auprès de l'URSSAF.

Elle sert de base au calcul de la contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Pour les entreprises, le taux de cette contribution varie de 0,55 % à 1,6 % de la masse salariale brute en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité.

Les ressources de l'OPCO Santé proviennent > uniquement des fonds engagés, c'est-à-dire ceux qui ont donné lieu à un départ en formation.

1 FONDS LÉGAUX

L'URSSAF collecte les fonds pour la formation sur la base des masses salariales brutes auprès des adhérents. Ces fonds sont reversés à France compétences, qui les mutualise avant de les redistribuer aux OPCO : c'est la dotation primaire qui permet de financer les dispositifs de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, tutorat, Pro-A) et le plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés.

2 FONDS CONVENTIONNELS

En plus des contributions légales, les branches professionnelles peuvent décider, par accord collectif, de la constitution d'un fonds de formation spécifique de branche pour financer des actions de formation répondant aux priorités et besoins spécifiques des entreprises. Les trois branches de l'OPCO Santé ont signé chacune un accord collectif.

3 FONDS VOLONTAIRES

Enfin, au-delà des contributions légales et conventionnelles gérées, les adhérents peuvent individuellement compléter le financement de leur budget formation par le versement à l'OPCO Santé de contributions volontaires.

4 PÉRÉQUATION

La péréquation concerne uniquement l'alternance. L'OPCO Santé est refinancé par la péréquation quand les fonds nécessaires au financement de l'alternance sont supérieurs à la dotation primaire allouée par France compétences : elle permet de garantir les besoins prévisionnels de nos adhérents dans ce domaine.

5 FONDS ENGAGÉS

Les fonds engagés sont les fonds collectés qui donnent effectivement lieu à la réalisation d'une formation. Seuls ces fonds engagés peuvent générer des frais de gestion, et donc des ressources pour l'OPCO Santé.

6 FRAIS DE GESTION

L'OPCO Santé est financé par le prélèvement d'une fraction des fonds gérés au titre de ses frais de mission et de gestion. La Convention d'objectifs et de moyens (COM) limite annuellement ce droit de tirage sur les frais de gestion.

RAISON N° 2

370 SALARIÉS

contribuent chaque jour à apporter les meilleures solutions à toutes les parties prenantes de l'OPCO Santé.

FAITS MARQUANTS

TEMPS FORTS 2022

JANVIER

Signature d'une convention de partenariat avec Certif'pro*.



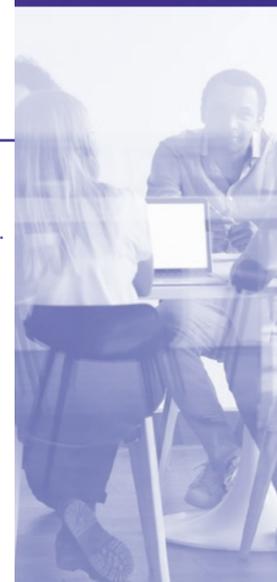
7 AVRIL - 7 JUILLET

Les Grands rendez-vous de l'alternance.



JUILLET - AOÛT

Mise en œuvre d'une ingénierie de formation associant le dispositif POEC.



1^{ER} AOÛT

L'intégralité des fonds du plan de relance ont été engagés.

1^{ER} AVRIL

Arrêté portant agrément de l'accord de branche hospitalisation privée «Formation professionnelle et apprentissage».



4 - 8 AVRIL

Semaine de l'alternance.

30 JUIN

Publication du rapport d'activité 2021 et conférence de presse.



Le visage de nos actions

8 DÉCEMBRE

Restitution nationale des résultats du 1^{er} Baromètre emploi-formation de tous les secteurs de l'OPCO Santé.

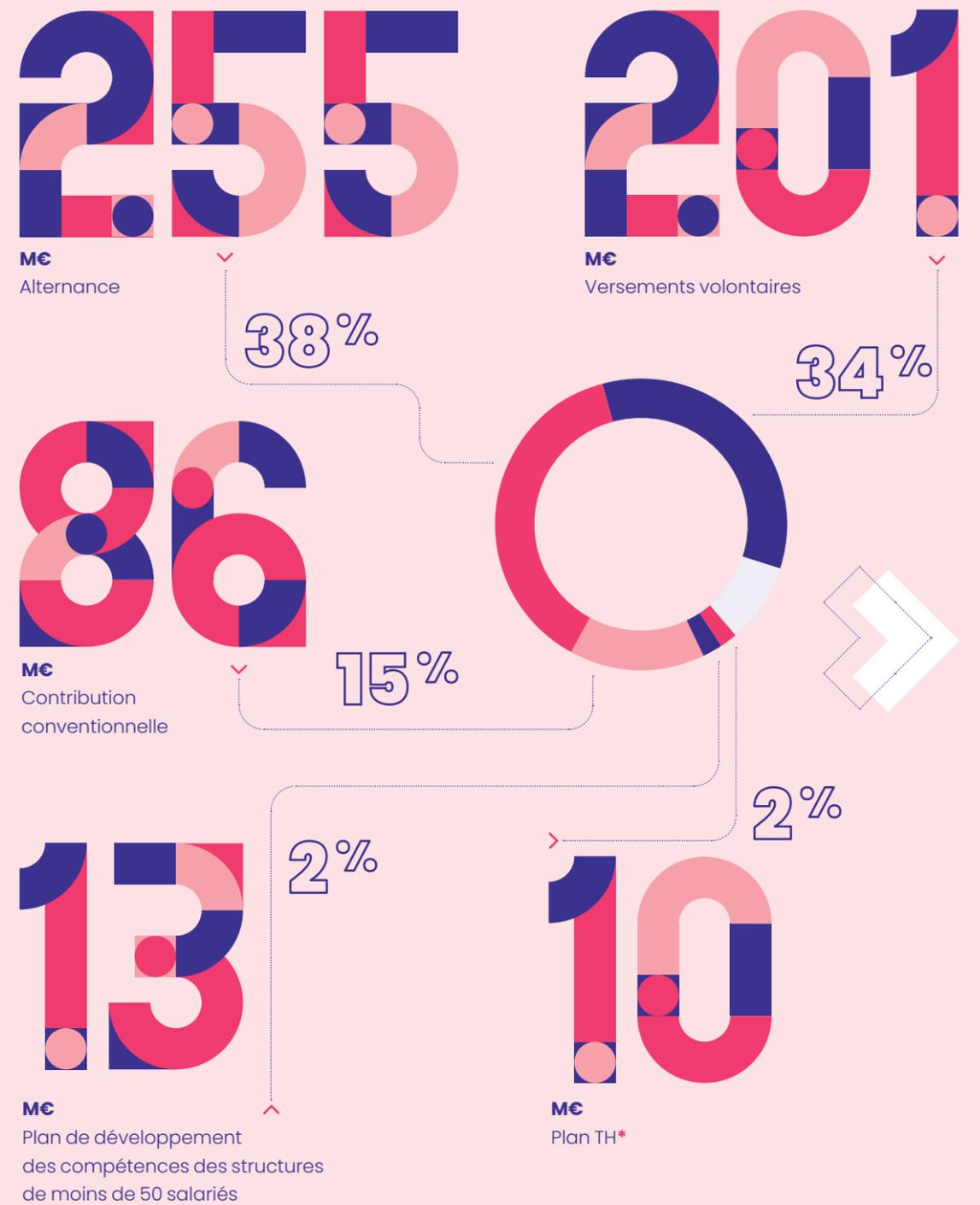
* Certif'pro assure l'animation et la coordination des associations régionales Transitions Pro (ou AT-Pro).

RAISON N° 3



CHIFFRES CLÉS NATIONAUX

DONT VOICI LES PRINCIPALES RÉPARTITIONS
(HORS COFINANCEMENTS) :



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

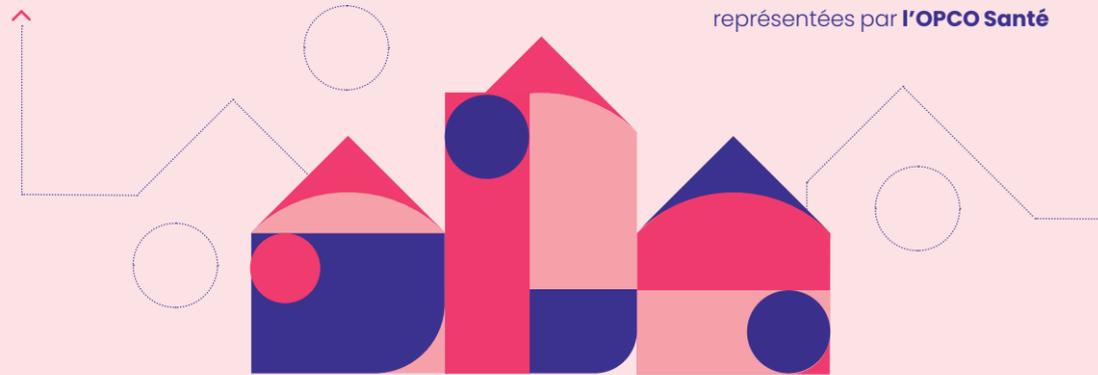
PÉRIMÈTRE OPCO SANTÉ

30 500

Établissements représentés par l'OPCO Santé

10 580

Entreprises et associations représentées par l'OPCO Santé



ACTIONS DE FORMATION

598 225

598 225 Départs en formation

POUR UN COÛT TOTAL DE en montants engagés (hors actions collectives)

621

M€



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

534 193

STAGIAIRES

275

> M€

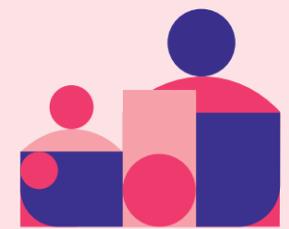
Dont 12% dans les structures de moins de 50 salariés



ALTERNANCE

162 111

STAGIAIRES



Dont 16% dans les structures de moins de 50 salariés

255

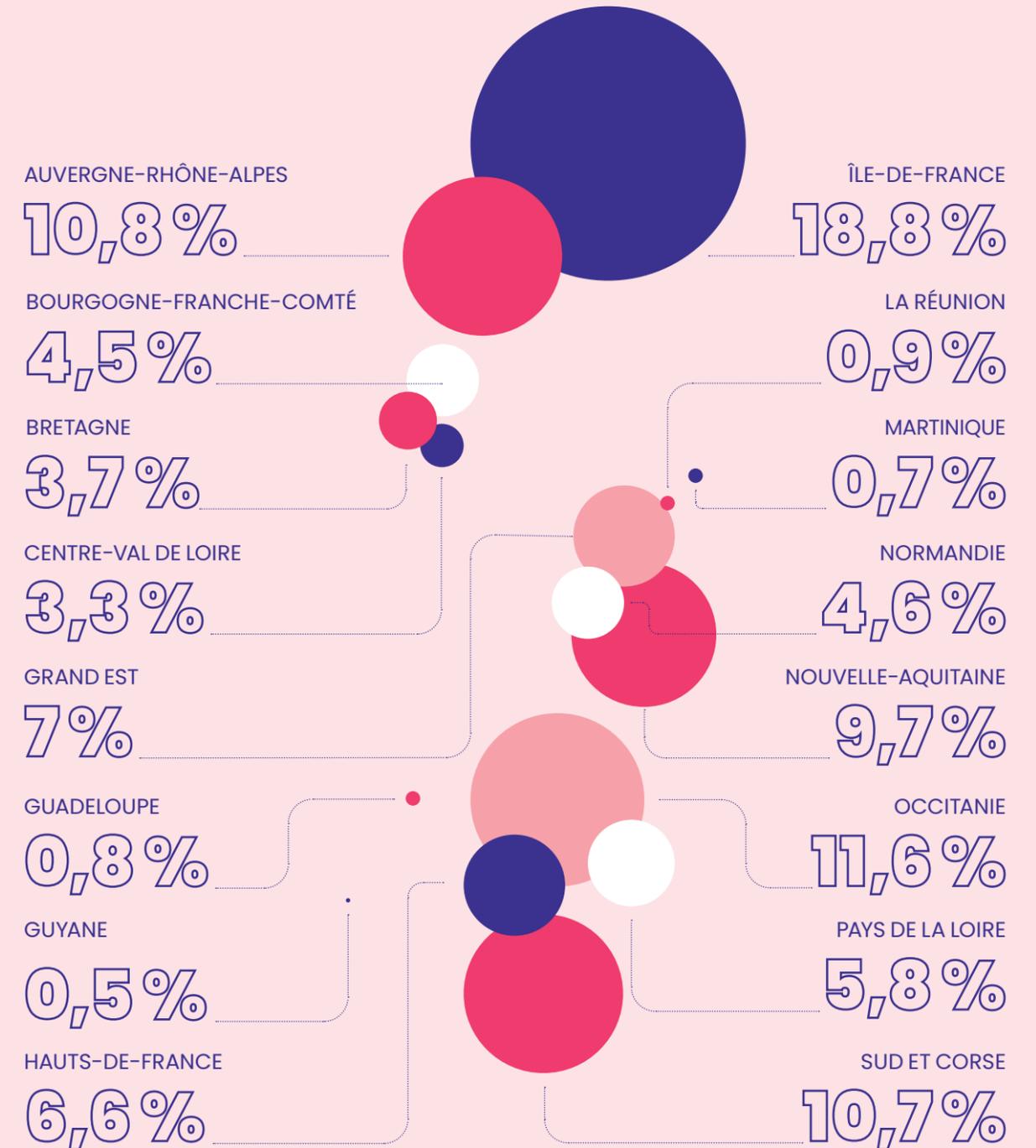
> M€

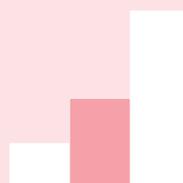


WEBINARS

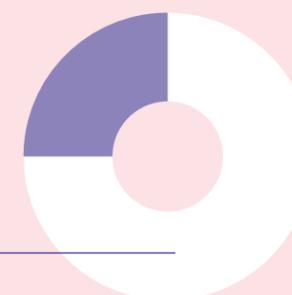
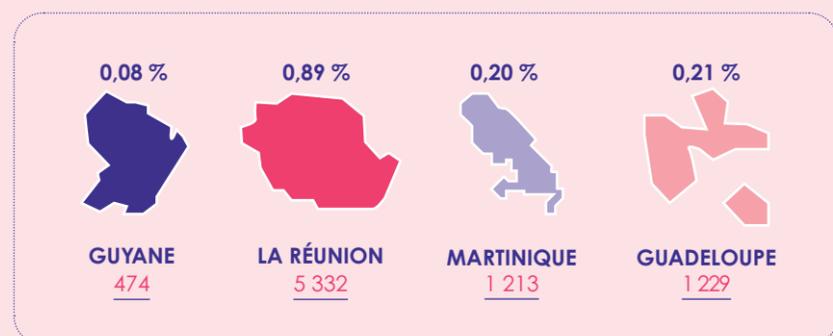
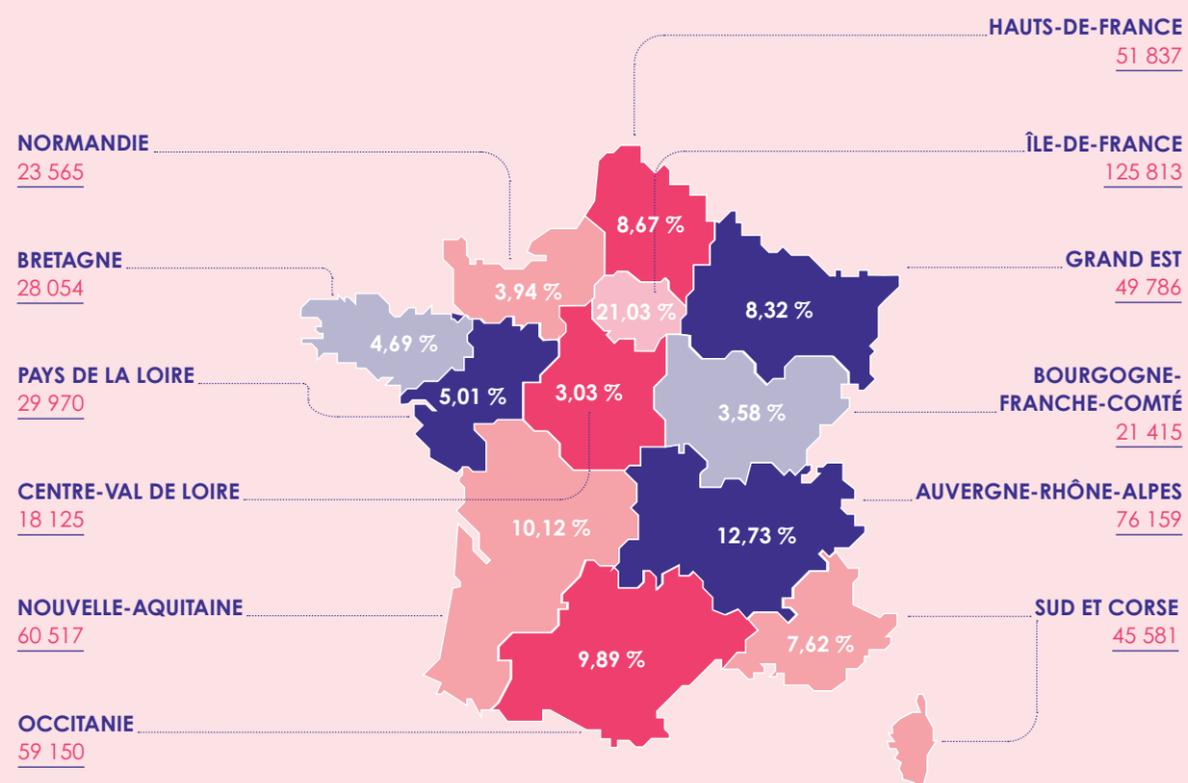


PROPORTION DES ADHÉRENTS PAR RÉGION





DÉPARTS EN FORMATION



PRINCIPAUX DIPLÔMES FINANCÉS EN 2022

(hors dispositif de soutien de branche à la VAE)

DEAS	Diplôme d'État d'aide-soignant	4 763
DEAES	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	2 706
DEES	Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	2 233
DEME	Diplôme d'État de moniteur-éducateur	1 405
DEI	Diplôme d'État d'infirmier	949
CAFERUIS	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	473
CAFDES	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	103
DCS	Diplôme de cadre de santé	91
DEETS	Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	80
DEIS	Diplôme d'État en ingénierie sociale	38



RAISON N° 4



17 523 CONTRATS EN ALTERNANCE SIGNÉS EN 2022

parmi lesquels 2 349 contrats de professionnalisation et 15 174 contrats d'apprentissage. Avec un nombre de contrats multiplié par 5 par rapport à 2019, l'alternance est en plein essor dans le secteur de la santé.



L'ALTERNANCE : UN DISPOSITIF EN PLEIN ESSOR

Soumis à de fortes tensions de recrutement et à un déficit d'attractivité, le secteur de la santé a tout à gagner au développement de l'alternance. La solution devient incontournable.

C'était il y a moins de cinq ans : avec 3 200 contrats initiés en 2019, le recours à l'alternance pour former de nouveaux professionnels était encore quasi inexistant dans les métiers du sanitaire, du social et du médico-social. Dans un secteur où les métiers sont réglementés, les formations longues et coûteuses, les actes pratiqués dépendants d'un diplôme et les qualités relationnelles étroitement liées aux compétences techniques, l'alternance n'était traditionnellement pas une option.

Mais face aux difficultés à recruter, au déficit d'attractivité dont souffrent certains métiers et à la perspective d'une vague de départs massifs à la retraite de professionnels en poste, l'alternance offre une solution d'avenir de plus en plus largement reconnue.

En 2022, le nombre des contrats d'apprentissage qui relèvent de la formation initiale s'est accru : +120 % par rapport à 2021. 2 349 contrats de professionnalisation ont également été signés au profit de jeunes salariés ou demandeurs d'emploi désireux d'acquérir une qualification professionnelle. Un chiffre encore bas, mais qui progresse de 15 % par rapport à 2021.

Former et recruter via l'alternance permet de répondre à la pénurie de main-d'œuvre, de diversifier les sources de recrutement en attirant de nouveaux profils et d'opérer le nécessaire transfert de compétences notamment au profit des plus jeunes générations. Évidence pédagogique, l'alternance permet de combiner l'engagement des nouveaux entrants, la motivation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et l'esprit d'équipe.



L'enjeu, pour l'OPCO Santé, est de contribuer activement au déploiement de la culture de l'alternance. Pour ce faire, l'OPCO Santé outille ses adhérents, par exemple en finançant une formation ciblant les tuteurs et maîtres d'apprentissage, acteurs clés d'une alternance réussie. Les aides à l'embauche jouent également leur rôle incitatif : elles sont d'ailleurs prolongées.



RAISON N° 5

3 ÉDITIONS SUCCESSIVES DE LA SEMAINE DE L'ALTERNANCE ORCHESTRÉES PAR L'OPCO SANTÉ

En 2022, cette campagne annuelle, organisée du 4 au 8 avril, a adopté les codes utilisés par les jeunes pour promouvoir les 4 métiers du secteur soumis aux plus fortes tensions de recrutement.

LA SEMAINE DE L'ALTERNANCE

Troisième en date, la Semaine de l'alternance 2022 a été riche en nouveautés. Mieux ciblée et plus partenariale, la campagne voit son efficacité renforcée auprès des adhérents et du grand public.

Avec la Semaine de l'alternance, dédiée à la promotion des dispositifs d'alternance dans les métiers du soin et de l'accompagnement, l'OPCO Santé a opté en 2022 pour la réalisation de deux campagnes distinctes et simultanées en direction du grand public, notamment des jeunes adultes et des employeurs.

L'édition 2022 a braqué les projecteurs sur les quatre métiers en tension avec le plus fort potentiel de recrutement en alternance : aide-soignant, infirmier, accompagnant éducatif et social (AES) et éducateur spécialisé.

Tirant profit des enseignements des éditions antérieures, la Semaine de l'alternance 2022 s'est résolument adossée à des partenariats décuplant sa visibilité. Ainsi, 88 % des 4 004 inscrits aux webinars grand public d'information sur les métiers du soin et du social ont été adressés par Pôle emploi, partenaire de l'OPCO Santé.

Poussant plus loin la logique de « l'aller vers », la campagne 2022 a adopté des formes et canaux d'expression familiers des jeunes adultes, première cible de cette semaine. Le test mené sur le réseau social Twitch, avec une campagne dirigée vers les gamers sur le thème « Et si c'était toi, notre healer* ? », s'est ainsi révélé concluant.

Après des adhérents de l'OPCO Santé, deuxième cible de la Semaine de l'alternance, le travail de pédagogie et de conviction entrepris s'est montré efficace. En témoigne le succès des téléchargements d'outils pratiques à disposition sur le site opco-sante.fr. Mobilisé pour des prises de rendez-vous avec les adhérents intéressés en rebond des webinars qui leur étaient destinés, le centre de relation clients a obtenu des retours fructueux : 12 % des appels ont débouché sur un rendez-vous avec un conseiller et 25 % ont déclaré recruter en alternance dans les six mois.



* Les « healers » étant une catégorie de personnages dans les jeux vidéo dont le rôle est de soigner les autres joueurs et de leur servir de soutien.

LES GRANDS RENDEZ-VOUS DE L'ALTERNANCE

Avec les Grands rendez-vous de l'alternance, l'OPCO Santé a tiré les enseignements de trois ans de déploiement de ces dispositifs. Force de proposition, il renforce sa position centrale dans l'écosystème.

En lançant les Grands rendez-vous de l'alternance, l'OPCO Santé a pris le parti d'assumer son rôle d'activateur de débats, de rassembleur d'initiatives et de porte-voix sur le sujet.

D'avril à juillet 2022, cette série d'événements territorialisés a été l'occasion de réunir l'ensemble des parties prenantes impliquées dans le développement de l'alternance, pour échanger sur les difficultés rencontrées au quotidien et les solutions déployées sur le terrain, pour mieux les partager et, à terme, les généraliser.

- + de 1 000** > professionnels et alternants rassemblés
- 200** > intervenants
- 12** > rencontres régionales



Avec les Grands rendez-vous de l'alternance, l'OPCO Santé s'est fixé quatre objectifs principaux :

- **plaider** la cause de l'alternance dans le secteur privé de la santé auprès des décideurs ;
- **impulser et animer** des débats publics territorialisés sur ce sujet ;
- **partager, confronter** les représentations de l'alternance et mobiliser les acteurs locaux autour de pratiques inspirantes ;
- **recueillir** les matériaux nécessaires à l'élaboration d'une synthèse nationale, porteuse de pistes de réflexion concrètes tenant compte des spécificités du secteur.

Dans les 12 régions de France, des tables rondes et conférences ont ainsi été organisées. Ces débats ont rassemblé, autour des établissements du secteur, tout l'écosystème local : les partenaires institutionnels et techniques du champ de l'emploi et de la formation, les centres de formation d'apprentis (CFA).

Afin de soutenir le développement futur de l'alternance dans le secteur, il s'agissait de mener une réflexion collective en vue de repérer les leviers d'action les plus adaptés et les freins persistants à lever. Ces événements ont été autant d'occasions de partager des expériences opérationnelles, des idées inspirantes et des pistes d'action pour soutenir et accélérer le déploiement de l'alternance dans le secteur privé de la santé.

Avec plus de 1 000 professionnels et alternants rassemblés, plus de 200 intervenants mobilisés et 98% de participants satisfaits, le succès de ces rassemblements a dépassé toutes les espérances, témoignant de la capacité et de la légitimité de l'OPCO Santé à mobiliser largement, et dans la durée, autour du sujet de l'alternance.

À chacune des étapes de ces Grands rendez-vous de l'alternance, des initiatives remarquables ont été récoltées et rassemblées : une base de travail ouvrant la voie à un nouveau chantier de restitution et de synthèse réalisé au printemps 2023, en vue de formaliser des pistes d'action concrètes.

L'objectif étant de gagner en volume et en efficacité tout en étant en phase avec les fortes mutations du secteur. L'enjeu : changer d'échelle.



Télécharger la Grande synthèse



RAISON N° 6

4178

**4 178 STRUCTURES
DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

ont bénéficié d'au moins
une formation en 2022, soit un taux
d'accès à la formation de 55 %.

UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

**Afin d'améliorer l'accès
à la formation des salariés
des structures de moins
de 50 salariés, l'OPCO Santé
prend en compte leurs spécificités
et multiplie les initiatives
pour simplifier leurs démarches.**

Problématiques RH, recrutement, développement des compétences... : si les structures de moins de 50 salariés partagent les préoccupations des adhérents de plus grande taille, elles ont néanmoins un accès plus difficile à la formation en raison de leur nature même. « Pour ces petites structures, souvent composées de professionnels multi-tâches, l'envoi d'un ou plusieurs salariés en formation se révèle plus complexe, car une seule absence peut déstabiliser toute l'organisation », explique Delphine Marteil, Cheffe de produit en charge de l'offre de services pour cette cible. Une spécificité qui demande à l'OPCO Santé une approche différenciée pour lever les freins à la formation, d'ordre organisationnel, mais aussi financier.

Afin de faciliter l'organisation des départs en formations et d'anticiper au mieux les absences des salariés, nous diffusons la programmation des formations collectives très amont, notamment celles

destinées spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés. En complément du travail d'information réalisé dans les territoires par les conseillers emploi-formation, le centre de relation clients (CRC) effectue des campagnes d'appels sortants pour promouvoir les formations auprès de ces structures. Pour les appels entrants, l'OPCO Santé s'est également adapté aux contraintes de temps et de ressources de ces structures en expérimentant un nouveau service dans quatre régions pilotes : en cas de question, les TPE-PME sont mises directement en relation avec le centre de relation clients à même d'apporter une réponse immédiate à 92 % de leurs demandes (voir p.37).

Des facilités appréciées par ce public, qui affiche un taux de satisfaction de 90 % (+ 2 points vs entreprises de plus de 50 salariés). Et pour simplifier encore leurs démarches, l'OPCO Santé diffusera en 2023 un guide pratique dédié aux TPE-PME.

Coté financier, « pour que les frais annexes ne soient pas dissuasifs pour l'employeur, nous les prenons en charge à 100 %, en plus du coût de la formation », précise Laure Carré, Responsable ingénierie de formation.

De plus, afin d'éviter que les frais de transport et d'hébergement ne soient un frein et afin de limiter l'impact de la formation sur l'organisation interne, l'OPCO Santé a élargi son offre en distanciel avec, notamment, des webinars très prisés par cette cible (voir p.53).

LE TÉMOIGNAGE DE LAËTITIA AUGEREAU

Pour répondre aux besoins spécifiques des TPE-PME, l'OPCO Santé a développé des actions de formation clé en main. Retour d'expérience.

À la suite de plusieurs entretiens de recrutement que j'ai conduit pour le centre, j'ai ressenti le besoin de me professionnaliser dans ce domaine. J'estimais que les décisions d'embauche devaient être prises sur la base de critères objectifs et non d'impressions, que c'était essentiel pour trouver le profil attendu et construire par la suite une bonne relation de travail avec la nouvelle recrue. Comme je suis destinataire des communications de l'OPCO Santé, j'ai accès à son catalogue de formations collectives pour les entreprises de moins de 50 salariés. C'est là que j'ai trouvé une formation de trois jours sur la conduite de l'entretien d'embauche, entièrement prise en charge.



Laëtitia AUGEREAU - Directrice du Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie de Seine-et-Marne.

Le nombre restreint de participants a permis d'avoir de nombreux échanges avec le formateur, ainsi qu'entre apprenants. Chacun a pu expliquer sa pratique et partager son expérience avec le groupe.

Toutes ces discussions venaient enrichir la partie théorique de la formation et la rendaient d'autant plus pertinente et qualitative. De son côté, le formateur a su s'adapter à nos besoins respectifs en prenant en compte les spécificités de chacune de nos structures.

“Le formateur a su s'adapter à nos besoins respectifs”

Le troisième jour s'est déroulé en distanciel à une dizaine de jours d'intervalle afin de nous donner le temps de mettre en pratique ce que nous avons appris et de faire part de notre retour d'expérience. À l'issue de la formation, on nous a remis une clé USB contenant des conseils pratiques et divers outils, par exemple des astuces pour bien rédiger les annonces ou encore un tableau de critères objectifs pour nous aider à conduire les entretiens. C'est un vrai plus, très utile pour ne pas perdre dans la durée les bénéfices de la formation.

J'ai retiré de ces trois jours une bonne compréhension de tout le processus de recrutement, en amont et en aval de l'entretien, depuis l'analyse du besoin avec le terrain jusqu'à l'intégration du nouveau salarié, en passant par la rédaction et la diffusion des offres d'emploi.



Atelier réalisé au Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie de Seine-et-Marne.

Ce dernier volet nous a été particulièrement utile pour élargir notre périmètre de recherche et nous aider à résorber les tensions de recrutement que nous connaissons dans notre secteur. Du coup, j'ai inscrit à cette formation deux personnes de mon équipe, qui sont présentes avec moi durant les entretiens d'embauche, car il me semble important que nous partagions la même démarche.

UN CATALOGUE ADAPTÉ AUX BESOINS

L'OPCO Santé enrichit son catalogue dédié aux structures de moins de 50 salariés de thématiques qui répondent aux besoins des adhérents. La commission des publics prioritaires identifie les plus demandées en croisant les remontées de trois différentes sources : les conseillers emploi formation, au contact direct

des adhérents dans les régions ; le niveau de satisfaction des apprenants évalué à l'issue de chaque formation ; enfin, les études de l'Observatoire de l'OPCO Santé.

Résultat : les formations font l'unanimité auprès des apprenants, qui se disent satisfaits à 98 %.

> **98 % de satisfaction pour les TPE-PME**



98 % DE SATISFACTION DES APPRENANTS

RAISON N°7

62 % DES SALARIÉS DES STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ONT EU ACCÈS À AU MOINS UNE FORMATION EN 2022

LE CRC EN PREMIÈRE LIGNE

Depuis novembre 2021, les TPE-PME d'Île-de-France qui souhaitent contacter un conseiller de l'OPCO Santé sont automatiquement dirigées vers notre centre de relation clients (CRC).

Basé à Marseille, le CRC, dont les effectifs ont été renforcés et formés à la prise en charge des appels des entreprises de moins de 50 salariés, a la capacité de leur apporter très rapidement un premier niveau d'information.

Dans le cas d'un besoin plus pointu, le CRC organise la prise de rendez-vous pour les adhérents avec leur conseiller OPCO Santé.

Devant le succès du dispositif, l'expérimentation a été étendue en juin 2022 à trois autres régions : Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Hauts-de-France.

Il devrait être prochainement déployé sur l'ensemble du territoire.



UN TAUX DE SATISFACTION EN FORTE HAUSSE

Cette expérimentation est née d'une demande de la région Île-de-France, dont les conseillers manquaient de disponibilité pour absorber le flux d'appels entrants.

Or, les TPE-PME qui veulent les contacter ont très souvent besoin d'une réponse immédiate, car elles n'ont ni le temps ni les moyens de mobiliser des ressources sur les questions de formation.

Le temps d'attente d'un appel passé au CRC ne dépasse pas 1,30 minute et le traitement de leur demande dure en moyenne 13 minutes, ce qui démontre l'efficacité du CRC pour répondre aux problématiques récurrentes de cette cible.

Leurs questions concernent surtout leur taux de contribution, le montant de leur budget et l'utilisation des WebServices. Seuls 10 % des appels nécessitent la prise de rendez-vous avec un conseiller.

D'ailleurs, dans les quatre régions pilotes, le taux de satisfaction en 2022 a augmenté de dix points sur l'item de la disponibilité et la joignabilité, sans affecter celui sur la qualité de service.

Au-delà du bénéfice pour les adhérents, cette expérimentation contribue à la performance opérationnelle de l'OPCO Santé, à la montée en compétence des collaborateurs du CRC et à l'allègement de la charge des conseillers sur les territoires, qui peuvent ainsi consacrer davantage de temps à des sujets plus complexes.

> **"Seuls 10 % des appels nécessitent la prise de rendez-vous avec un conseiller"**

Cyril Boullen - Responsable du centre relation clients de l'OPCO Santé

RAISON N° 8



**51,8 MILLIONS
DE COFINANCEMENTS
OBTENUS EN 2022**

Afin de répondre aux défis du secteur, l'OPCO Santé s'attache à développer des partenariats institutionnels et financiers. Que ce soit en soutien des politiques gouvernementales ou sur la transformation des mécaniques de déploiement des financements publics, l'OPCO Santé mobilise son écosystème au bénéfice de ses adhérents et des publics accueillis.

COFINANCEMENTS



COFINANCEMENTS NATIONAUX

**47,9 MILLIONS D'EUROS
DE COFINANCEMENTS
NATIONAUX**

Dont (en euros) :

État	37,8 millions
CNSA	6,9 millions
Pôle emploi	3,2 millions

33,8

**M€ DU PLAN DE RELANCE
DU GOUVERNEMENT POUR LES
DOSSIERS PRO-A, DEAS ET DEAES**



COFINANCEMENTS RÉGIONAUX

Dont (en euros) :

État	1,3 million
ARS	2,2 millions
Conseil régional	460 000

**3,9 MILLIONS D'EUROS
DE COFINANCEMENTS
RÉGIONAUX**

L'ANALYSE D'ÉMILIE LECERF

Dans le cadre du plan de relance Pro-A, l'OPCO Santé s'était engagé vis-à-vis de l'État à financer plus de 2 000 parcours d'aides-soignants et d'accompagnants éducatifs et sociaux. Il a même fait mieux !

Le dispositif Pro-A, créé par la loi du 5 septembre 2018, permet à un salarié en poste d'accéder à une formation certifiante en alternance. Il peut être mobilisé dans une optique d'évolution ou de reconversion. Avec une restriction, toutefois : son utilisation suppose l'existence d'un accord de branche étendu précisant la liste des certifications éligibles. Pour le mettre en œuvre, l'OPCO Santé dispose d'un budget voté annuellement, qui s'élevait à 12 millions d'euros en 2022.

Plus de 2 350 parcours réalisés sur 2021 et 2022 dont 85 % visant des DEAS, 12 % des DEAES et 3 % des ATST

Le Gouvernement a alloué une enveloppe supplémentaire à l'OPCO Santé de 75 millions d'euros sur les exercices 2021 et 2022. Ce plan de relance Pro-A ciblait deux emplois présentant de très fortes tensions de recrutement : le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) et celui d'accompagnant éducatif et social (DEAES).



Émilie LECERF - Secrétaire générale de l'OPCO Santé

Dans le cadre du dialogue régulier avec nos adhérents et sur la base des informations dont nous disposons à travers nos conventions de services et l'analyse de leurs plans de développement des compétences, nos équipes ont mené un important travail d'identification des besoins, puis de repérage et de recensement des salariés éligibles au dispositif.

Cette mobilisation, conjuguée à la rationalisation des coûts de parcours, nous a permis d'aller au-delà de notre engagement puisque plus de 2 350 salariés ont été formés sur les deux années, sans aucun reste à charge pour l'employeur.

Avec le soutien de l'État, l'OPCO Santé a ainsi pleinement joué son rôle pour favoriser l'accès à la qualification et fidéliser des salariés en les positionnant sur des métiers porteurs au sein desquels on constate des besoins de recrutement majeurs.

LE TÉMOIGNAGE DE SYLVIE GODARD

Sylvie Godard, Déléguée territoriale de Nouvelle-Aquitaine, revient sur la mobilisation des partenaires locaux dans le cadre de la convention nationale 2022-2024 signée avec la CNSA*.

Les établissements accueillant des personnes âgées ou handicapées doivent répondre à un triple enjeu : l'attractivité des métiers, la qualité de la prise en charge médico-sociale et la qualité de vie au travail des personnels.

Les cofinancements de la CNSA permettent d'abonder des formations certifiantes d'infirmier, d'éducateur technique spécialisé (ETS), de moniteur-éducateur, d'accompagnant éducatif et social (AES), d'assistant de soins en gérontologie (ASG), etc.

Côté professionnalisation, les thématiques éligibles font pleinement écho aux orientations des politiques de santé publique : prise en charge des personnes atteintes de troubles du spectre autistique, des handicaps rares, des maladies neurodégénératives, de la douleur, accompagnement de la fin de vie ou encore coordination des parcours de soins en milieu ouvert.

Ce panel de formations est en parfaite résonance avec les besoins de nos adhérents et des publics accueillis. C'est pourquoi nos équipes promeuvent de manière proactive ce cofinancement afin que les professionnels concernés puissent actualiser leurs compétences et évoluer professionnellement. Cette démarche s'inscrit dans une dynamique partenariale aboutie et plurielle avec les acteurs de l'écosystème territorial, notamment l'agence régionale de santé.

1^{re} formation au certificat national d'intervention en autisme (CNIA) réalisée à Limoges en 2021, en cofinancement avec la CNSA

Ainsi, nous avons à cœur d'articuler au mieux accords nationaux et partenariats régionaux, dans l'intérêt de nos adhérents. L'idée étant de jouer au maximum la carte de la complémentarité au service de leurs stratégies emploi-formation. Et, notamment, via nos partenariats régionaux, de répondre spécifiquement aux besoins locaux qui ne seraient pas couverts par la convention avec la CNSA.

* La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) contribue aux politiques publiques en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées.

100 ÉTABLISSEMENTS ONT BÉNÉFICIÉ DU COFINANCEMENT CNSA EN NOUVELLE-AQUITAINE EN 2022

RAISON N° 9



72 % TAUX DE RESPECT DES DÉLAIS DE PAIEMENT EN 2022

Le délai légal est de 30 jours maximum après la réception de la dernière pièce conforme nécessaire au traitement de l'acte d'engagement ou de paiement.

UNE GESTION PILOTÉE ET PROACTIVE

Pour améliorer ses délais de paiement, l'OPCO Santé a adopté un plan d'action visant l'objectif de 100 % des demandes de remboursement satisfaites en moins de 30 jours d'ici trois ans.

Avec un taux de 72 % en 2022 contre 68 % en 2021, le respect du délai légal de paiement de 30 jours est en légère progression. Cette amélioration ne peut toutefois satisfaire l'OPCO Santé, engagé dans une démarche d'excellence opérationnelle : les différents freins qui brident ses efforts ont donc été identifiés.

Il y a d'abord le fort développement de l'alternance, qui représentait 80 % des demandes de remboursement en 2022. La durée moyenne des contrats d'apprentissage étant de deux ans, ce pic des demandes s'est ajouté au flux des années précédentes, entraînant un engorgement sur le dernier trimestre.

Par ailleurs, la part encore trop importante de rejets de dossiers incomplets ou avec anomalie ralentit la chaîne de traitement. Pour y remédier, l'OPCO Santé doit faire œuvre de pédagogie auprès des adhérents et des centres de formation des apprentis (CFA), mais aussi diffuser une culture de la relance client auprès de ses salariés.

« Si on veut éviter de croquer sous les demandes et respecter les délais de paiement, on doit optimiser nos processus. C'est un préalable pour changer la tendance », constate Antoine Dubreuil, Directeur des affaires financières.

Autre impératif : la mise en place d'un outil de reporting performant permettant de suivre mois après mois le taux de conformité des dossiers reçus, de visualiser le nombre de demandes hors délai et de programmer des actions de relance ciblées. Un pilotage précis que le système d'information, actuellement en refonte, ne permettait pas jusque-là d'assurer.



Changement de processus, de culture et d'outil de gestion : tels sont donc les trois volets du plan d'action qui sera déployé en 2023 avec l'objectif de respecter le délai de paiement de 30 jours sur tout le territoire en 2025. L'enjeu dépasse la seule obligation de répondre aux exigences de l'État et à l'ambition de satisfaire les clients. Il s'agit aussi pour l'OPCO Santé de consolider son modèle économique et de sécuriser ses engagements sur trois ans.

RAISON N° 10



**138 STRUCTURES
EN MOYENNE SONT
ACCOMPAGNÉES
PAR UN CONSEILLER
OPCO SANTÉ**

© Joseph Melin - Jean-Marie Heidinger

AU CŒUR DES TERRITOIRES

La proximité est inscrite dans l'ADN de l'OPCO Santé. Car c'est en étant au plus près de nos adhérents que nous pouvons construire les solutions les plus pertinentes.

La proximité est nécessaire car les établissements sont implantés dans tous les bassins d'emploi. Nos conseillers, qu'ils soient spécialisés dans le domaine du financement ou dans le champ de l'emploi et de la formation, répondent au quotidien à plus de 9 000 adhérents.

Au-delà de la relation entre le conseiller et l'adhérent, la proximité permet de déployer des services d'accompagnement répondant à leurs attentes.

Cela se traduit par l'organisation de réunions d'information ou la programmation annuelle d'ateliers autour des thématiques d'emploi et de formation professionnelle.

Ces ateliers permettent la découverte d'outils méthodologiques ou opérationnels. Ces moments de partage des pratiques, encadrés par un expert, portent sur une thématique (par exemple, comment acheter et évaluer une formation, concevoir son plan de développement des compétences, etc.), un dispositif ou une modalité de formation telle que l'apprentissage ou l'action de formation en situation de travail (AFEST).

> Un COR à La Réunion

En 2021, les partenaires sociaux de l'OPCO Santé se sont dotés d'un Conseil d'orientation régional (COR) pour contribuer activement au développement de l'alternance sur le territoire, **avec 14 membres et 2 atouts majeurs :**

- il est représentatif des secteurs de l'OPCO Santé ce qui favorise l'implication de tous les partenaires sociaux ;
- faire valoir les spécificités de ces territoires auprès des acteurs locaux et du conseil d'administration de l'OPCO Santé.

L'objectif : doter d'autres territoires de cette instance.

Cette présence territoriale permet également d'expérimenter et de prototyper des services dans une logique d'amélioration continue. C'est le cas de notre offre dans le domaine de la prévention et de la santé au travail, un parcours pour prévenir et promouvoir la santé au travail, initiée en Nouvelle-Aquitaine et bientôt déployée sur l'ensemble du territoire. La proximité, c'est aussi la possibilité de co-construire avec les adhérents des solutions personnalisées qui adressent leurs problématiques spécifiques. Car les enjeux emploi et formation sont différents d'une région à l'autre.

C'est pourquoi la gamme de services de l'OPCO Santé est aussi diversifiée. Enfin, cette proximité s'incarne dans une juste articulation entre présence physique et présence digitale, cette dernière nous permettant de toucher un plus large public. Le succès et l'audience des webinars thématiques organisés par l'OPCO Santé en sont la preuve.

NOS IMPLANTATIONS

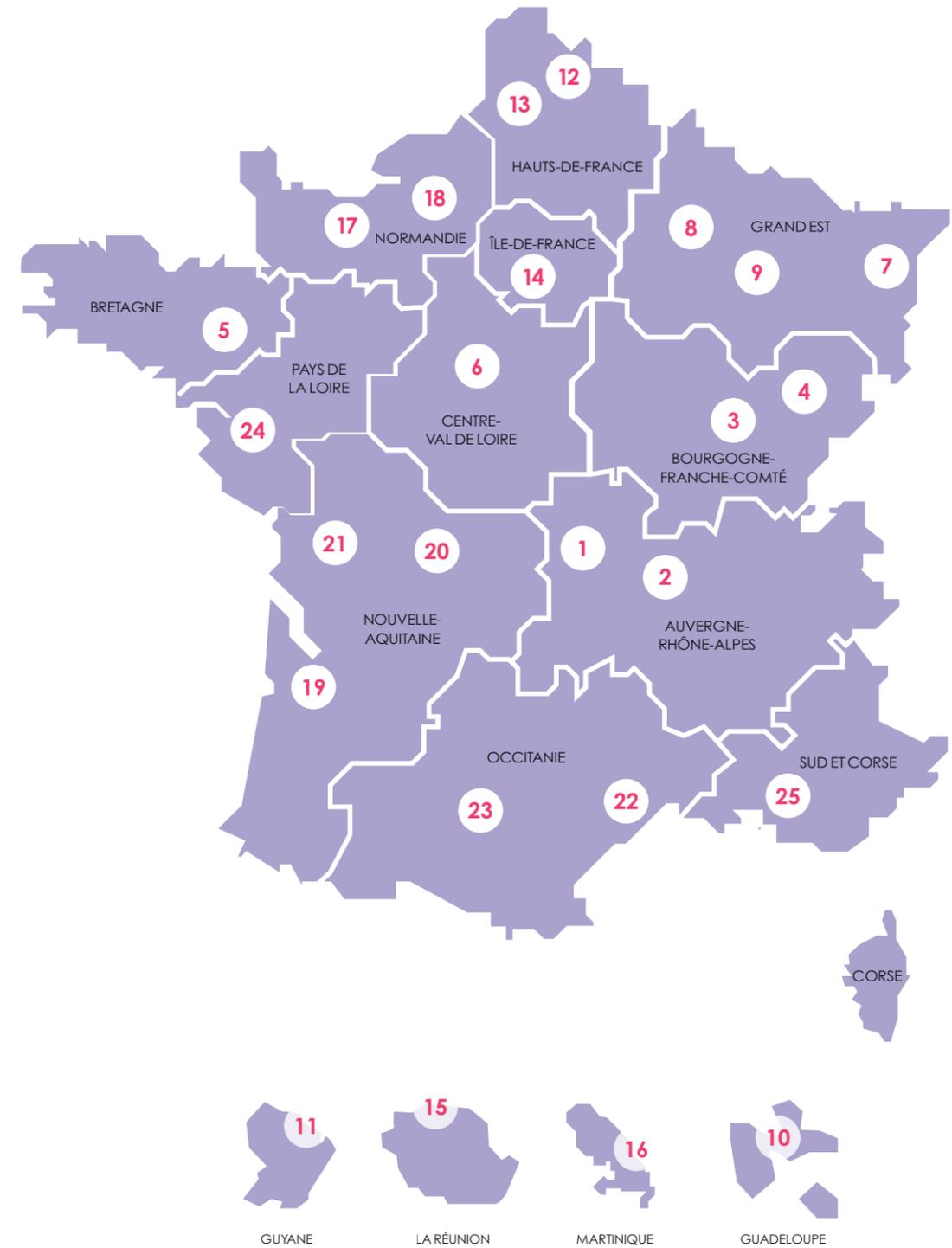
Les adhérents de l'OPCO Santé exercent leur activité au service de la population sur l'ensemble du territoire, de la métropole, y compris les territoires ruraux, à l'outre-mer. Ce maillage territorial favorise la proximité en maintenant notre implantation géographique.

25 SITES RÉGIONAUX POUR UNE IMPLANTATION AU PLUS PROCHE DES ADHÉRENTS



© Joseph Melin - Jean-Marie Heidinger

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	
Clermont-Ferrand	1
Lyon	2
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	
Dijon	3
Besançon	4
BRETAGNE	
Rennes	5
CENTRE-VAL DE LOIRE	
Orléans	6
GRAND EST	
Strasbourg	7
Châlons-en-Champagne	8
Nancy	9
GUADELOUPE	
Abymes	10
GUYANE	
Remire-Montjoly	11
HAUTS-DE-FRANCE	
Lille	12
Amiens	13
ÎLE-DE-FRANCE	
Malakoff	14
ÎLE DE LA RÉUNION	
Sainte-Clotilde	15
MARTINIQUE	
Le Lamentin	16
NORMANDIE	
Caen	17
Évreux	18
NOUVELLE-AQUITAINE	
Bordeaux	19
Limoges	20
Niort	21
OCCITANIE	
Montpellier	22
Toulouse	23
PAYS DE LA LOIRE	
Nantes	24
SUD ET CORSE	
Marseille	25



RAISON N° 11

88 % D'ADHÉRENTS
SATISFAITS OU
TRÈS SATISFAITS

LE BAROMÈTRE DE SATISFACTION ADHÉRENTS

Dans la seconde édition du Baromètre, le score de satisfaction générale se maintient à un niveau élevé. Il progresse encore sur la qualité de service, les délais de réponse et les informations fournies.

L'OPCO Santé fait de la satisfaction de ses adhérents un pilier de sa stratégie. Témoigne de cette attention continue le véritable écosystème dédié à l'écoute clients en place fin 2020, avec une équipe dédiée. En complément des enquêtes de satisfaction dites « à chaud », qui mesurent la qualité de l'expérience vécue lors de moments clés de la vie des adhérents (et permettent de mettre en place des actions correctives rapides et individualisées dans un objectif d'amélioration continue), **le Baromètre de satisfaction a pour vocation d'évaluer « à froid », une fois par an, tous les aspects de la relation avec les adhérents.**

L'analyse des points forts de la satisfaction et des axes d'amélioration identifiés offre ainsi un guide précis et fiable pour l'action. Cela, non pas pour les seuls conseillers en relation directe avec les adhérents, mais à l'échelle de l'entreprise, dans une logique de centricité clients.

Les résultats de la deuxième mesure du Baromètre de satisfaction, menée du 27 septembre au 21 octobre 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 690 adhérents, montrent une stabilité du score de satisfaction globale à un bon niveau, permettant à l'OPCO Santé d'atteindre son objectif, fixé dans la Convention d'objectifs et de moyens, à fin 2022. **La qualité de la relation avec les conseillers (accompagnement, proximité, écoute, conseils de qualité, etc.) demeure en tête du classement avec un score de satisfaction de 90 %.**

L'offre de webinars et le décryptage de l'actualité emploi et formation figurent aussi parmi les services plébiscités. Plus en retrait, la facilité à trouver les informations sur le site Internet, la simplicité d'utilisation des WebServices et les outils de suivi de l'activité formation des adhérents apparaissent comme des axes d'amélioration prioritaires de la satisfaction.

Au niveau des secteurs d'activité et des typologies de structure, c'est auprès des grands comptes et des structures relevant de l'hospitalisation privée que la progression de la satisfaction se fait le plus fortement sentir. Il faut sans doute y voir la conséquence de la mise en place de conseillers référents et d'une cellule « grands comptes » dédiée et d'une offre de webinars spécifiquement adaptés aux problématiques de ces adhérents.

QUAND LES ACTIONS CORRECTIVES PORTENT LEURS FRUITS

Outil de pilotage stratégique, le Baromètre de satisfaction des adhérents est aussi un guide pour agir efficacement sur les irritants. En 2022, l'efficacité du plan d'action a pu être concrètement mesurée.

En septembre 2021, l'OPCO Santé lançait la première mesure du Baromètre de satisfaction. Les réponses obtenues ont permis de dresser un état des lieux de la satisfaction des adhérents sur tous les aspects de leur relation avec l'OPCO Santé. Cela, branche par branche, prestation par prestation et suivant différents critères de taille d'établissement ou encore de fréquence de contact.

Le plan d'action qui s'en est suivi, issu d'une démarche de co-construction impliquant plus d'une centaine de salariés, a mobilisé toutes les directions de l'OPCO Santé. Sur 26 actions « à effet rapide » déployées, 24 ont été effectivement réalisées. Parallèlement, une campagne de rappel téléphonique était orchestrée auprès de l'ensemble des adhérents se déclarant insatisfaits.

Avec plus de 150 adhérents recontactés dans l'année sur l'ensemble des dispositifs de notre écosystème de satisfaction et d'écoute clients, c'est une boucle vertueuse qui a été initiée, un client insatisfait et recontacté se révélant souvent in fine très satisfait.

La seconde mesure du Baromètre de satisfaction témoigne de la pertinence et de l'efficacité de cette stratégie. Un lien direct peut en effet être observé entre les actions menées suite à la première mesure et l'augmentation de la satisfaction sur plusieurs items lors de la seconde mesure du baromètre en 2022.

Le score de satisfaction des adhérents progresse ainsi de 4 points sur la simplicité des démarches nécessaires pour payer les cotisations et de 8 points pour ce qui est des documents et outils disponibles sur le site Internet. Ces progrès découlent directement de la livraison d'un lot d'évolutions du site Internet de l'OPCO Santé, qui, à partir de suggestions d'adhérents insatisfaits, permettent un meilleur repérage sur le site.

Augmenter la satisfaction de ses adhérents reste l'une des priorités de l'OPCO Santé.

Afin de poursuivre cet objectif, l'OPCO Santé va également concentrer ses efforts sur l'augmentation de la part des adhérents « très satisfaits ». Au total, en 2023, 32 actions à court terme seront menées par l'ensemble des services de l'OPCO Santé, soit trois à quatre actions par direction. Leur impact sera mesuré lors de la 3^e mesure du baromètre stratégique de satisfaction réalisée au quatrième trimestre 2023.



**Consulter
les résultats**



LE POINT DE VUE DE SYLVIE USSEL-SONNET

Pour la première fois en 2022, l'OPCO Santé a travaillé un plan marketing à trois ans. Une manière de structurer le développement de son offre autour des besoins de ses adhérents



Sylvie USSEL-SONNET - Directrice marketing, innovation et communication.

La centricité clients, concrètement, cela signifie que nous partons systématiquement des besoins de nos adhérents pour concevoir ou faire évoluer de nouveaux services, offres ou outils. Nous sommes très attentifs au niveau de satisfaction des adhérents, dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'un service. Cela signifie, enfin, que nous avons l'œil rivé sur l'évolution de l'usage des offres que nous déployons, et sur les remontées terrain de nos conseillers.

Nous avons un vrai sujet de maintien du niveau de satisfaction. On le sait, les derniers kilomètres sont les plus difficiles à parcourir. C'est pourquoi nous regardons de très près les « très satisfaits »,

parmi lesquels se recrutent nos ambassadeurs. En dépit de la cohérence des champs de l'OPCO Santé, la diversité des typologies d'adhérents dessine une grande variété de problématiques à adresser. Notre offre est structurée autour de cinq grandes familles de besoins communs. En croisant cette approche avec une prise en compte des secteurs d'activité, des tailles d'établissement et des branches de rattachement, nous affinons.

En 2022, la prise en compte des besoins de nos clients s'est traduite par une refonte de notre offre, méconnue et perçue comme trop complexe. 2022 a également relancé la création de nouveaux services. Parallèlement, nous avons retravaillé tous nos supports de promotion avec une approche orientée bénéfiques et preuves. Enfin, nous sommes repartis sur le terrain, afin d'accompagner nos conseillers pour qu'ils optimisent leur démarche d'écoute et de questionnement de leurs adhérents.



RAISON N° 12



L'ÉCLAIRAGE DE LAURENCE DUSSUD

En cinq ans, l'offre de webinars a beaucoup évolué en quantité comme en qualité. Devenue la vitrine de l'expertise de l'OPCO Santé, elle constitue un levier d'information efficace et de découverte de nos offres de services.



Laurence DUSSUD - Responsable de gamme sécurisation des parcours professionnels.

Depuis leur création en 2018, nos webinars rencontrent un succès grandissant, avec un nombre record d'inscriptions. Nous attribuons cette forte hausse de l'audience d'abord à la pertinence des thématiques traitées, qui sont étroitement liées aux problématiques rencontrées par les employeurs et à l'actualité du secteur.

Les participants apprécient le fait de pouvoir poser des questions en direct dans le tchat. Par ailleurs, ils ont la possibilité de télécharger des supports très complets à l'issue de chaque webinar. Ils ont aussi la possibilité de s'inscrire par la suite à un atelier afin d'approfondir le sujet. Aujourd'hui, preuve que nous avons su fidéliser et élargir notre public, nous enregistrons un taux global de satisfaction des participants de 96 % et plus de 17000 abonnés sur notre chaîne Webikeo. Notre programmation annuelle de webinars nous permet donc de remplir notre première mission auprès de nos adhérents : celle de les informer sur les sujets emploi et formation.

Les webinars contribuent à positionner l'OPCO Santé comme un acteur clé du secteur

Nous l'expliquons également par la grande qualité des intervenants, tous experts dans leur domaine, mais aussi très pédagogues. Enfin, l'animation et l'interactivité sont d'autres points forts. Les quiz proposés tout au long des webinars, ainsi que les témoignages d'employeurs et de salariés apportent du dynamisme et stimulent les échanges.



Découvrez le catalogue webinars 2023

“Explications très claires et réponses à toutes les nombreuses questions posées”

“Je cherchais une méthode pour mettre en place une commission de transition écologique dans ma structure, c’est chose faite”

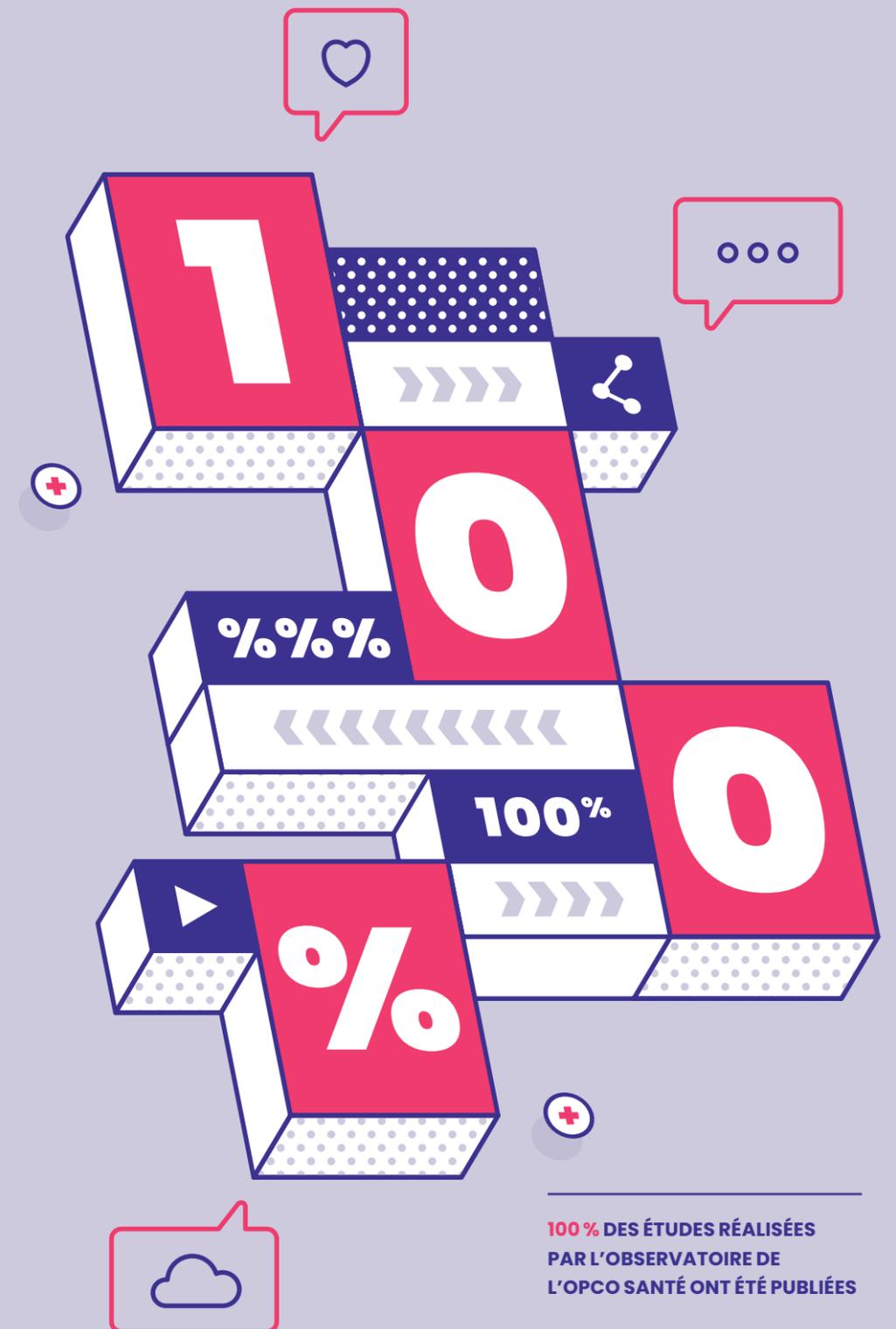
“Une première approche de ce thème avec des explications claires qui va permettre d’envisager un démarrage de démarche sans en avoir peur et à notre rythme”



“Précis, synthétique et adapté aux spécificités de la branche”

“Le déroulé était clair, allant à l’essentiel. De plus, nous avons eu le PowerPoint qui permet de reprendre les explications”

RAISON N° 13



L'OBSERVATOIRE DU SECTEUR

L'Observatoire de l'OPCO Santé a été voulu par les trois branches comme un outil commun, dans une logique transverse tout en tenant compte des spécificités de chacune des branches.

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la santé privée est piloté par la commission de coordination des politiques emploi-formation des branches professionnelles.

Il produit des informations et des analyses permettant de mieux anticiper l'évolution des besoins en emplois, en compétences et d'accompagner les politiques de recrutement, de formation et de certification.

Les équipes de l'Observatoire réalisent trois à cinq études par an, principalement en réponse à une ou plusieurs sollicitations des branches du secteur, soulevées par leurs instances, telles que les CPNE-FP¹, CPPNI² ou SPP³.

Pour optimiser la visibilité et l'accessibilité de ces études auprès de l'écosystème, les résultats sont publiés sur le site Internet de l'OPCO Santé. Ils peuvent également faire l'objet d'une restitution publique et d'échanges, lors de webinars ou d'événements réunissant l'ensemble des acteurs des secteurs concernés.



5 ÉTUDES PROGRAMMÉES EN 2023

En 2022, une étude de grande ampleur, le volet quantitatif du Baromètre emploi-formation (voir page ci-contre), a été réalisée.

L'Observatoire a également lancé les travaux de cadrage de cinq études programmées en 2023 : le volet qualitatif du Baromètre emploi-formation venant compléter le volet quantitatif et analyser les évolutions du secteur, l'évaluation de ce premier Baromètre emploi-formation conclu dans le cadre d'un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) signé en 2021 avec la DGEFP, la cartographie des métiers et des compétences transversales commune aux trois branches, une étude sur l'impact des NTIC sur les métiers.



Consulter les études de l'Observatoire

¹ Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle.
² Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.
³ Sections paritaires professionnelles.

UNE PHOTOGRAPHIE DES DÉFIS DU SECTEUR

Dans le cadre d'un EDEC signé en 2021 avec la DGEFP, l'OPCO Santé réalise son premier Baromètre emploi-formation.

Cette enquête périodique doit permettre, d'une édition à l'autre, de disposer de données récentes et actualisées afin de rendre visibles les évolutions des emplois, des compétences et des qualifications dans les métiers du soin et de l'accompagnement, en combinant une approche statistique, via une enquête quantitative auprès de l'ensemble des adhérents de l'OPCO Santé, et une approche qualitative à dimension prospective.



13 RESTITUTIONS RÉGIONALES SONT CONDUITES AU COURS DU 1^{ER} SEMESTRE 2023

Ce Baromètre constitue une source de données précieuse pour les acteurs publics et les adhérents dans le pilotage de leur politique emploi-formation, mais également pour l'OPCO Santé dans la construction de ses politiques pluriannuelles.

La première édition du Baromètre a été lancée en 2022 auprès de l'ensemble des adhérents. L'enquête quantitative a enregistré un taux de participation de 20 %, ce qui permet de disposer de données robustes et significatives, tant

sur le plan national que régional, pour caractériser les défis du secteur tels que les départs à la retraite à horizon trois ans et les difficultés de recrutement.

Les résultats sont également analysés par convention collective et par filière métier. Une restitution nationale des résultats a eu lieu le 8 décembre 2022 lors d'un événement hybride auquel ont assisté 506 personnes, tandis que 13 restitutions régionales sont conduites au cours du premier semestre 2023. Objectif : réfléchir ensemble et se mettre collectivement en mouvement en vue d'enclencher des actions opérationnelles faisant écho aux enjeux emploi et formation identifiés.

L'étude qualitative d'identification des évolutions qui traversent les secteurs et de leurs impacts sur les emplois et les compétences est réalisée en 2023. Elle prévoit des entretiens auprès de directions d'établissement, d'experts métiers, de représentants des branches, d'organismes de formation, etc. Elle vise, notamment, à éclairer les constats du volet quantitatif, à identifier les évolutions des métiers et les besoins en compétences, questionner l'offre de formation au regard des besoins identifiés, ainsi que des réflexions politiques autour de la création de nouvelles certifications de branche.



Consulter le rapport national du Baromètre emploi-formation

Voir le replay de la restitution nationale des résultats



RAISON N°14

103 000

103 000 DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS À HORIZON 2025 PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR (sur la base d'un âge de départ moyen actuel de 62,9 ans).

Source : Baromètre emploi-formation 2022 de l'OPCO Santé.

RECRUTEMENT : LA PRIORITÉ DE NOS ADHÉRENTS

Recruter est devenu, pour les acteurs de la santé, un enjeu prioritaire. L'OPCO Santé mobilise, pour les accompagner, des moyens importants.

En créant, en 2022, le premier Baromètre emploi-formation, l'OPCO Santé s'est doté de moyens pour mieux accompagner et anticiper les transformations du secteur et les besoins qui en découlent.

L'accompagnement des recrutements est le premier besoin exprimé par 64% des établissements interrogés. Il est particulièrement criant pour deux métiers du soin, infirmier et aide-soignant, totalisant à eux seuls 30 000 des 72 000 postes vacants du secteur. Or, ces professions étant réglementées, leur exercice est conditionné par l'obtention d'un diplôme, au terme de formations longues.

Pour pallier les difficultés à recruter de ses adhérents, l'OPCO Santé a, en 2022, renouvelé ses modalités d'action et enrichi son offre de services. Bien que ne faisant pas partie de ses obligations légales, le soutien à la fonction « recrutement » est devenu une mission choisie. La promotion de l'alternance auprès des jeunes et des familles est notre priorité : si la solution est de mieux en mieux connue des employeurs, ce n'est pas le cas du grand public. En y consacrant désormais un mois entier, au lieu d'une semaine jusqu'alors, l'OPCO Santé a déployé une communication plus grand public touchant notamment, par le biais de webinars, les jeunes, leur famille et les personnes en reconversion professionnelle.

Pour sécuriser les recrutements, l'offre de services de l'OPCO Santé a évolué, en particulier avec le lancement d'un parcours d'intégration en e-learning, actuellement déployé dans le secteur médico-social et permettant d'en découvrir les spécificités.

Plusieurs partenariats ont par ailleurs été initiés en 2022 autour de la problématique du recrutement. Avec Pôle emploi, la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), sas d'entrée vers l'alternance, a permis de mieux cibler les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. Pour rendre les formations longues accessibles aux personnes en reconversion, un partenariat a été initié avec les Transitions Pro, articulant le plan de transition professionnelle et le dispositif reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Le succès des Grands rendez-vous de l'alternance démontre, par ailleurs, la capacité de l'OPCO Santé à mobiliser largement autour de la question du recrutement et sa légitimité pour animer le débat, aussi bien parmi les organismes de formation qu'auprès des acteurs institutionnels et des futurs alternants.

64%

64 % DES ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIENT LE RECRUTEMENT COMME PREMIER BESOIN

RAISON N° 15

144 779

144 779 DÉPARTS DE SALARIÉS EN CDI ENREGISTRÉS EN 2021

54 % de ces départs sont liés à une démission. Seulement 14 % procèdent d'un départ à la retraite.

Source : Baromètre emploi-formation 2022 de l'OPCO Santé.

DES INVESTISSEMENTS POUR FIDÉLISER

Fidéliser les salariés est l'autre versant de la problématique RH du secteur de la santé.

Bien qu'exempt de toute mission légale dans ce domaine, l'OPCO Santé investit pour soutenir ses adhérents.

Avec 13 % de turnover global en 2021, le secteur de la santé se situe dans la moyenne haute. Ce taux de mobilité atteint 16 % dans certains secteurs.

Les difficultés des employeurs du secteur à fidéliser leurs salariés tiennent à des raisons multiples : manque de perspectives d'évolution, fatigue morale et physique liée à des publics cumulant les problématiques, conditions de travail dégradées du fait de la pénurie de professionnels...

L'OPCO Santé se saisit de cette problématique de fidélisation des salariés pour accompagner ses adhérents dans une démarche résolument proactive.

Sur la base des besoins à cinq ans identifiés grâce à son Baromètre emploi-formation, l'OPCO Santé construit des parcours de formation adaptés aux besoins, qu'il s'agisse de professionnalisation (pour davantage d'habileté avec les publics accueillis) ou de qualification (pour élargir les perspectives d'évolution des salariés et leur offrir des trajectoires professionnelles ascendantes).

Pour toutes ces raisons, en 2022, les partenaires sociaux du secteur associatif ont décidé d'accompagner les entreprises relevant de leur secteur en fléchant 25 M€ supplémentaires pour supporter la qualification. Ce qui restera une priorité 2023.

Fer de lance de l'État pour le déploiement des actions du plan de relance, l'OPCO Santé matérialise son rôle d'acteur des politiques publiques.

Avec 2350 entrées en formation Pro-A sur 2021-2022, sa capacité à financer l'évolution de salariés vers des métiers pénuriques est démontrée. **Le conseil d'administration de l'OPCO Santé a également décidé de maintenir la mission d'information des salariés afin de les rendre acteurs de leur évolution professionnelle**, notamment via la programmation d'une dizaine de webinars par an, sur les droits des salariés en matière de formation professionnelle et leur activation.

Autre levier : des partenariats avec les acteurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui interviennent au sein des établissements à la demande des adhérents pour présenter aux salariés les dispositifs de reconversion mobilisables.

Proactif, l'OPCO Santé l'est aussi dans l'expérimentation d'une nouvelle offre de prévention et santé au travail. Sur la base d'un diagnostic personnalisé, ce nouveau service, déployé en 2023, permettra aux employeurs de proposer à leurs salariés des parcours de formation sur mesure, efficaces leviers de fidélisation.



NOTRE AMBITION POUR DEMAIN

Après quatre ans d'existence, l'OPCO Santé a affirmé son rôle au sein de son écosystème et apporté les preuves de sa performance opérationnelle au service des branches et des adhérents. **Un socle qui lui permet de poser une nouvelle ambition pour l'avenir : s'imposer comme l'allié incontournable des acteurs de la santé privée pour proposer aux établissements des solutions emploi et formation à la hauteur de leurs besoins.** Se positionner comme un allié, c'est être aux côtés des adhérents pour relever avec eux les grands enjeux sociétaux autour de l'emploi et de la formation.

Cette ambition s'articule autour de quatre orientations stratégiques majeures ciblant les différentes parties prenantes de l'OPCO Santé.

En premier lieu, nos adhérents, les employeurs. Dans la continuité des politiques gouvernementales qui associent plus finement les politiques d'emploi et de formation, l'OPCO Santé entend faire émerger et assembler des solutions emploi et formation toujours plus simples, plus accessibles et plus pertinentes, sur mesure et au juste coût, qui soient à la hauteur de leurs besoins.

Deuxièmement, nos tutelles. L'OPCO Santé s'engage à assurer au mieux ses missions légales, qu'il s'agisse du développement de l'alternance ou de l'accès des salariés des TPE-PME à la formation. Sans oublier le nécessaire accompagnement des branches sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur le déploiement de leurs priorités au regard des enjeux sectoriels. Les objectifs atteints ces dernières années en sont la preuve : l'OPCO Santé est un interlocuteur pertinent, cohérent, qui sait être au rendez-vous pour mettre en œuvre les politiques initiées par le Gouvernement.

Troisièmement, les branches. L'OPCO Santé se positionne comme leur bras armé pour la mise en œuvre de leur politique emploi et formation sur une maille territoriale, jusqu'au niveau des bassins d'emploi. Il s'agit notamment de les accompagner dans la structuration de leur politique de certification, ce qui suppose une expertise spécifique. Et de leur fournir les données pertinentes qui permettent d'orienter et d'ajuster leurs priorités, leur politique de branche, leurs négociations collectives, sur un champ d'intervention très large : formation, bien sûr, mais aussi classification, rémunération, etc. L'Observatoire unique de l'OPCO Santé a été voulu à cet effet : il est l'expression même de l'ambition des branches de partager un projet commun pour identifier collectivement les enjeux du secteur.

Enfin, les organismes de formation. L'OPCO Santé souhaite davantage encore s'impliquer auprès du marché de la formation pour avoir un impact fort sur l'émergence, la régulation et l'ouverture des places de formation, notamment. Aider les employeurs à trouver des formations de qualité, en suffisance, au bon prix et au bon moment fait partie intégrante de notre mission. Cela suppose notamment d'agir, aux côtés des organismes de formation, pour contribuer au développement d'une offre de qualité qui réponde aux besoins du secteur.

**Après quatre ans d'existence,
l'OPCO Santé a affirmé son rôle
au sein de son écosystème
et apporté les preuves
de sa performance
opérationnelle au service
des branches
et des adhérents**



Nous remercions sincèrement l'ensemble des contributeurs de cette édition 2022 du rapport d'activité de l'OPCO Santé.

Cette publication dresse le bilan de quatre ans d'activité. **Nous sommes fiers d'apporter les preuves que les engagements de la Convention d'objectifs et de moyens 2020-2022 ont été tenus.** Ces performances forment un socle pour nous positionner comme un allié des acteurs du secteur de la santé privée et porter haut notre nouvelle ambition pour l'avenir.

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

Rédaction, conception, réalisation : [belazar](#)

Crédits photo : Damien Grenon – Jean-Marie Heidinger – Joseph Melin – Getty images – Shutterstock

www.opco-sante.fr

SUIVEZ-NOUS SUR :



in



f

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

