LES OPCO
EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

https://opco.cariforef-provencealpescotedazur.fr

Site développé par le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

OPCO SANTÉ

EN **SAVOIR PLUS** SUR CET OPCO EN RÉGION ?

Opérateur de compétences des secteurs sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif ; de la santé au travail interentreprises ; de l'hospitalisation privée et du thermalisme,

l'OPCO Santé a favorisé la proximité auprès de ses adhérents – implantés sur toutes les zones de la métropole, y compris les zones rurales, ainsi qu'en outre-mer – en maintenant son ancrage géographique initiale à travers 25 sites régionaux.

Il a pour **objectifs** :

- De contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des qualifications et des parcours professionnels
- D'accompagner les transformations sectorielles, les enjeux emploi-formation des métiers du soin et de l'accompagnement
- De répondre aux besoins de ses adhérents qui, malgré des activités et des publics différents, partagent des enjeux communs.

Les **missions à destination des adhérents** :

- Anticiper les mutations du secteur et proposer des solutions emploi-formation innovantes
- Développer l'alternance comme voie d'accès aux métiers de la santé
- Accompagner dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation
- Développer les compétences des professionnels de la santé
- Assurer un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès à la formation de leurs salariés
- Appuyer les TPE-PME

Les **missions à destination des Branches** constitutives :

- Assurer un appui en matière de GPEC notamment au travers des travaux de l'Observatoire
- Assurer un appui pour leur mission de certification.

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

L'OPCO Santé est composé de **4 secteurs** :

- Secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif (SSSMS)
- Secteur de la santé au travail interentreprises (SSTI)
- Secteur de l'hospitalisation privée (HP)
- Secteur du thermalisme
  L'OPCO Santé accompagne également les entreprises ne relevant pas d'un champ conventionnel, dont l'EFS (établissement français du sang).

Les branches ayant pris un accord de désignation de l'OPCO Santé :

- Hospitalisation privée
- Centres de lutte contre le cancer
- Établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs
- Établissements pour personnes inadaptées et handicapées
- Services de santé au travail interentreprises
- Centres d'hébergement et de réadaptation sociale
- Établissements médico-sociaux de l'UNISS (Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux)
- Pharmacies d'officine

Chiffres clés en 2021, au national

Rapport d'activité 2021

29 600 établissements représentés par l'OPCO santé

10 500 entreprises et associations représentées par l'Opco santé

7 300 adhérents sont des structures de moins de 50 salariés

1 million de salariés concernés

574 000 départs en formation
dont 41 944 départs en formation en Sud et Corse

519 millions d'euros attribués à la formation

13 000 stagiaires

158 M€

Dont 16 % dans les entreprises de moins de 50 salariés

Source : Rapport d'activité 2021, Opco Santé

Organismes de formation, centres de formation d'apprentis (CFA) de Branche (ou mandatés par)

Organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'OPCO Santé

En vertu de l'article R.6316-4 du code du travail, l'OPCO Santé veille, concernant les organismes de formation (OF) inscrits dans son catalogue de référence : à l'adéquation financière des prestations aux besoins de formation ; à l'ingénierie pédagogique déployée par l'organisme de formation ; à l'innovation des moyens mobilisés ; aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Liens à visiter

(Utilisation du navigateur Edge fortement recommandé)
En savoir plus sur les conditions générales applicables aux organismes de formation

Depuis le 1er janvier 2022, les OF doivent être titulaires de la certification QUALIOPI afin de pouvoir bénéficier de financements publics et des opérateurs de compétences. En conséquence, l'OPCO Santé n'est plus en mesure de prendre en charge des actions réalisées par des OF n'étant pas certifiés Qualiopi. L'OPCO Santé propose un diagnostic Référentiel National Qualité (RNQ) auprès des organismes de formation adhérents de l'OPCO Santé pour cette certification.

En savoir plus sur la certification Qualiopi et le diagnostic RNQ

Obligation légale des opérateurs de compétences, le contrôle de service fait (CSF) est un moyen de suivre l'utilisation des fonds de la formation professionnelle alloués aux organismes de formation. Pour l'OPCO Santé, c'est avant tout un outil au service de l'ensemble du secteur de la santé.
L'OPCO Santé met en œuvre le CSF pour agir de manière continue en faveur de la qualité des formations professionnelles du secteur, un levier majeur pour la montée en compétences des professionnels de la santé. Ainsi, au-delà de sa mission première de suivi, la commission d'évaluation aiguille et guide l'organisme de formation en lui donnant des pistes d'amélioration pour la qualité de la formation.

En savoir plus sur le contrôle de service fait

Certifications de Branche ou interbranches

L'OPCO finance les parcours de qualification des salariés grâce au Fonds mutualisé de Branche :
Accès à une première qualification ou de niveau supérieur - toute certification/diplôme inscrit au RNCP ou éligible de droit
Accès à la certification CléA de Branche
Préparation aux épreuves d'entrée aux formations préparant aux diplômes "cœur de métier" de la Branche
Accès aux dispositifs de Branche (DSB VAE, formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage)

L'OPCO Santé propose, en concertation avec les branches professionnelles et leurs commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), des **certifications adaptées aux besoins des entreprises et à l'évolution des métiers**.

En savoir plus

CQP et autres certifications de Branche

Depuis le 1er janvier 2019, l'enregistrement des CQP au RNCP[1] permet l'attribution au titulaire du CQP d'un niveau de qualification, à l'instar des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés à ce même répertoire. Des habilitations ; des certifications de compétences transversales ou complémentaires à ces certifications professionnelles sont par ailleurs enregistrées par le Répertoire spécifique (RS)[2] Ces certifications et habilitations sont listées ci-dessous, branche par branche.

[1] Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) regroupe les certifications qui conduisent à un métier. Il recense notamment les titres à finalité professionnelle et certains CQP.
[2] Le Répertoire spécifique (RS) regroupe les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

Hospitalisation privée (HP)

- Titre moniteur d'atelier en milieu de travail protégé

Sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif (SSSMS)

- Maître ou Maîtresse de maison
- Certification de Tuteur – Maître d'apprentissage contextualisée au secteur Sanitaire, Social et Médico-Social privé (en cours de création)
  Pour en savoir plus sur les certifications professionnelles éligibles à la Pro A dans le SSSMS

Pharmacie d'officine

- CQP Dermo-cosmétique pharmaceutique
- CQP Dispensation de matériel médical à l'officine
- CQP Produits cosmétiques et d'hygiène

Interbranches

- CQP Surveillant de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire

Ministères des solidarités et de la santé

- Certificat d'aptitude à l'éducation et à la rééducation de la locomotion (CAERL)

Offre de service aux professionnels et/ou aux entreprises

Plusieurs services décrits ci-dessous sont déclinés selon le profil de l'entreprise, en particulier son secteur de rattachement : SSSMS, SSTI, HP…

Informer

Réunions d'information : les équipes régionales de l'OPCO Santé programment régulièrement des réunions d'information. Elles sont l'occasion de partager l'actualité mais aussi d'échanger autour des enjeux des entreprises. Elles sont parfois coanimées avec des partenaires locaux comme :
L'Agefiph ou l'OETH sur les questions du handicap
France Travail (ex-Pôle emploi)[1] sur les politiques emploi du territoire
En savoir plus sur les partenaires de l'OPCO

Webinars : réunion interactive et à distance permettant d'être informé sans se déplacer. L'OPCO Santé propose une programmation annuelle de webinars à destination des employeurs, des salariés et des organismes de formation.

Plateforme de ressources pédagogiques en ligne : l'OPCO Santé met à disposition un catalogue de contenus pédagogiques en ligne, en accès libre. Ce catalogue est à destination des managers et des employés afin d'accompagner la montée en compétences sur des spécificités métiers ou des compétences transverses.

1 L'opérateur France Travail était jusqu'au 31 décembre 2023 l'opérateur Pôle emploi.

510 000 stagiaires dans le cadre du développement de compétences

258 millions d'euros

dont 14 % dans les entreprises de moins de 50 salariés

Source : Rapport d'activité 2021 OPCO santé

Liens à visiter

(Utilisation du navigateur Edge fortement recommandé)

- Réunions d'information
- Webinars
- Plateforme de ressources pédagogiques en ligne

Conseiller et outiller

Le conseil emploi/formation : la réforme de la formation professionnelle a transformé la notion de plan de formation en plan de développement des compétences (PDC). Les conseillers accompagnent les entreprises pour maîtriser ce nouveau concept et les appuyer dans leur stratégie emploi formation.

Les ateliers méthodologiques : un atelier est un accompagnement méthodologique qui se déroule sur une demi-journée et réunit 8 à 12 participants en inter-entreprises. Il est animé par les conseillers et des experts externes selon les sujets. Ces ateliers permettent de découvrir et s'approprier des outils opérationnels ; de partager ses pratiques ; d'échanger entre pairs. Exemples d'ateliers méthodologiques :

- Mettre en place un processus de recrutement performant
- S'engager dans une démarche de transition écologique
- Formez autrement, optez pour l'AFEST

Presta RH

Une nouvelle version de la « Presta RH » est lancée fin septembre 2022. Cet accompagnement sur mesure est conçu pour répondre de manière personnalisée aux enjeux de ressources humaines des adhérents. L'OPCO présente un tour d'horizon des nouveautés.

Liens à visiter

- Le conseil emploi/formation
- Stratégie emploi formation
- Mémotech'fiche : plan de développement des compétences
- Les ateliers méthodologiques
- Les entretiens professionnels
- Mnémotech'fiche sur l'entretien professionnel
- Les webinars
- Nouvelle version de la Presta RH

Recruter et intégrer

Les dispositifs de l'alternance

- Accompagner l'intégration des collaborateurs
- Recruter autrement, choisir l'alternance
- La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : un dispositif innovant qui vous permet d'embaucher un demandeur d'emploi après avoir suivi le cursus de formation correspondant à l'emploi proposé.

Liens à visiter

- Recruter les futurs salariés et alternants
- Formation de tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Offre de formation de tuteurs et maîtres d'apprentissage en région Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Les dispositifs de l'alternance
- Mnémotech'fiche Contrat d'apprentissage
- La préparation opérationnelle à l'emploi
- Mnémotech'fiche La préparation opérationnel à l'emploi (POE)
- Les webinars

Former

Sécuriser le parcours professionnel des salariés

- Réunion d'information collective pour les salariés sur le CEP : permet aux entreprises de remplir leur rôle d'information auprès des salariés afin qu'ils deviennent acteurs de leur trajectoire professionnelle et qu'ils découvrent les ressources et leviers d'actions mobilisables pour leur projet. L'OPCO Santé propose l'intervention d'un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) au sein des structures le demandant.

- Recruter et sécuriser avec Transitions Collectives : mis en place en janvier 2021, Transitions collectives (Transco) permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sécurisée. Leurs rémunération et contrat de travail étant conservés, les salariés bénéficient d'une formation financée totalement ou partiellement par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur sur leur territoire.

- Solution Santéo : l'allongement de la vie professionnelle, la sinistralité importante au niveau des accidents du travail, l'absentéisme en croissance ou encore la progression des licenciements pour inaptitude impactent les organisations et la santé des professionnels. Mettre en place une démarche de prévention et de promotion de la santé au travail est indispensable. Solution Santéo est une solution qui répond à 3 objectifs : accompagner et soutenir le déploiement d'une démarche de prévention et de promotion de la santé au travail ; professionnaliser l'ensemble des acteurs ; faciliter un ancrage durable de la démarche.

Liens à visiter

- Sécuriser le parcours professionnel des salariés
- Réunion d'information collective pour les salariés sur le CEP
- Recruter et sécuriser avec Transitions Collectives
- Solution Santéo

La certification

- L'action de formation en situation de travail (Afest) : est une modalité pédagogique qui vient enrichir la palette de solutions à la main des structures et des professionnels et encadrée par la loi du 5 septembre 2018.
- Certification des compétences clés des salariés (CLEA) : s'adresse à tous les actifs et prioritairement aux publics peu qualifiés, ou fragilisés socialement par les évolutions technologiques, ou encore qui ont besoin de sécuriser leur parcours et de développer leur employabilité.

Liens à visiter

- La certification
- L'action de formation en situation de travail (Afest)
- Certification des compétences clés des salariés (CLEA)

Le catalogue de formation

Différentes thématiques abordées dans le cadre d'un programme de formations collectives à destination des salariés et de leurs encadrants : accompagner les parcours de vie, se sensibiliser à la maladie mentale, gérer l'agressivité et la communication non violente...
La délégation régionale Sud et Corse de l'OPCO Santé présente la programmation de ces formations collectives pour 2022.

- Le catalogue de formation
- Opco Santé PACAC Nos formations collectives (opco-sante.fr)

La formation sur-mesure

Des formations collectives clés en main : chaque année, l'OPCO propose une programmation de formations collectives adaptées aux besoins des employeurs. En interentreprises ou en intraentrerprises, dans le cadre d'un cycle ou d'un parcours multimodal, elles sont financées sur le Fonds mutualisé de Branche.
Différents axes sont définis. Ils sont notamment liés à la stratégie nationale autisme, à la prise en charge du handicap, des troubles psychiques...
Mutualiser ses besoins de formation avec les projets collectifs : l'OPCO accompagne les structures qui souhaitent mettre en place

des projets de formation mutualisés afin de pallier les manques de formation de proximité et optimiser les coûts

- La formation sur-mesure

Le plan de relance Pro-A
La Pro-A permet de **qualifier les salariés en vue d'une promotion ou d'une reconversion**.
Il est destiné aux salariés ayant un niveau inférieur au grade de licence, en CDI ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).
3 métiers sont visés par le plan de relance. Le Gouvernement a alloué 75 M€ pour financer la formation :

- d'aides-soignants
- d'accompagnants éducatifs et sociaux
- et des assistants techniques de santé au travail

- Mnémotech'fiche La reconversion et promotion par l'alternance ou Pro A
- Cerfa : reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
- Les webinars

Financer et piloter

Gérer son activité formation
Effectuer des demandes de prise en charge et de remboursement
L'OPCO Santé précise la nature des dépenses prises en charge ainsi que les modalités de financement qui nécessitent d'une part une demande de prise en charge, d'autre part une demande de remboursement.
Afin de faire financer leur action de formation, l'OPCO met à disposition des structures employeurs un espace dédié, des Webservices, qui leur permettent d'effectuer leurs demandes de prise en charge et de remboursement en ligne.

Autres outils/ressources disponibles :

- Atelier : gérer son activité formation avec les Webservices
- Simulations des restes à charge pour les services de santé au travail interentreprise

Liens à visiter

- Effectuer des demandes de prise en charge et de remboursement
- Atelier : gérer son activité formation avec les Webservices
- Simulations des restes à charge pour les services de santé au travail interentreprise

Financer ses projets
Les informations sur la prise en charge sont déclinées en fonction du profil renseigné et de l'appartenance aux différents secteurs couverts : SSSMS, SSTI, HP et du thermalisme, entreprises ne relevant pas d'une convention collective.
Elles concernent l'ensemble des dispositifs de formation. Ces documents sont mis à jour à chaque décision du Conseil d'administration de l'OPCO Santé.

Par exemple :

- Prises en charge des structures des services de prévention et santé au travail interentreprises (SPSTI) : synthèse des prises en charge des dispositifs suivants : Alternance : Contrat d'apprentissage, Contrat de professionnalisation, Pro-A, Tutorat ; POE (préparation opérationnelle à l'emploi) ; PDC (plan de développement des compétences) ; Bilan de compétences ; VAE (validation des acquis de l'expérience) ; Frais d'hébergement et de déplacement des stagiaires.

Liens à visiter

- Prises en charge des structures des services de prévention et santé au travail interentreprises (SPSTI)
- Prises en charge des structures du structures du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS)
- Prises en charge des structures de l'HP et du thermalisme

Autres outils/ressources disponibles :
Formation Interne : Attestation pour établir les coûts pédagogiques

Conditions générales de gestion

- Formation Interne : Attestation pour établir les coûts pédagogiques
- Conditions générales de gestion

Optimiser son investissement formation
Sur les fonds légaux (article L. 6332-17 du Code du travail), seules les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un avancement pour leur **plan de développement des compétences**. Les modalités d'accès sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO Santé chaque année.

- L'analyse et l'optimisation de son plan de développement des compétences
  L'analyse du plan de développement des compétences par les conseillers permet de mobiliser différents leviers de financements complémentaires. Ces leviers peuvent correspondre aux fonds mutualisés de Branche ou à des financements externes (Etat, Région, Europe). L'ingénierie financière proposée permet d'accroître le retour sur investissement des structures et de répondre, dans la mesure du possible, à l'ambition du plan de développement des compétences
- Des financements complémentaires
  Afin d'optimiser le retour sur investissement, l'OPCO propose des financements complémentaires externes, nationaux ou régionaux ainsi que des fonds mutualisés de branche. Ces derniers permettent le financement de formations collectives spécifiques au secteur.

- L'analyse et l'optimisation de son plan de développement des compétences
- Des financements complémentaires
- Plan de développement des compétences (SSSMS)

- Webinars (SSSMS)
- Webinars (SSTI)
- Webinars (HP)

Offre de service aux particuliers

S'informer/se former

S'informer sur la formation
La rubrique permet de s'informer sur les différents dispositifs de formation et les modalités pédagogiques envisageables. Son contenu est distinct selon le profil employeur et le profil salarié.
L'accent sera surtout mis ici sur la structuration des informations/services/outils proposés aux salariés.

Liens à visiter

(Utilisation du navigateur Edge fortement recommandé)

- Profil salariés
- Profil employeurs

Webinars : réunion interactive et à distance permettant d'être informé sans se déplacer. L'OPCO Santé propose une programmation annuelle de webinars à destination des employeurs, des salariés et des organismes de formation.
Les webinars sont animés par des experts ; accessibles en live et en rediffusion ; un format court ; possibilité de poser des questions.

- Webinars

Autres ressources disponibles

- Compte personnel de formation
- Dispositif de développement professionnel continu

- Mnémotech'fiche sur le CPF : compte personnel de formation

- Mnémotech'fiche sur le dispositif de développement professionnel continu

Solutions de formation

- Un site de formations en ligne : cette solution permet aux adhérents du secteur **sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif**, d'avoir accès à une large offre de formations en ligne, sur des thématiques découlant directement de vos besoins en compétences.
  C'est aussi le moyen, pour l'OPCO Santé, de simplifier et dématérialiser toutes les démarches administratives, facilitant ainsi l'accès à la formation des salariés.

- Un site de formations en ligne

- Plateforme de ressources pédagogiques en ligne : l'OPCO Santé propose un catalogue de contenus pédagogiques en ligne, en accès libre. Ce catalogue est à destination des managers et des employés afin d'accompagner la montée en compétences sur des spécificités métiers ou des compétences transverses.
  Des ressources accessibles à tout moment et en accès libre, qui permettent de développer vos compétences professionnelles, et ce, grâce à une multitude de formats : vidéos, articles, podcasts et MOOC.
  Les contenus sont renouvelés tous les mois pour actualiser ses connaissances. Un accès à une équipe d'experts pédagogiques est également dédié via un chat pour guider dans les recherches de contenus.

- Plateforme de ressources pédagogiques en ligne

- Certification des compétences clés des salariés : CléA : s'adresse à tous les actifs et prioritairement aux publics peu qualifiés, ou fragilisés socialement par les évolutions technologiques, ou encore qui ont besoin de sécuriser leur parcours et de développer leur employabilité. Plus généralement, CléA convient à toute personne qui souhaite évoluer dans son entreprise, apprendre un autre métier, se former.
  CléA permet d'évaluer, former et certifier les connaissances et les compétences interprofessionnelles, en vue d'évoluer professionnellement, de développer la capacité d'intégration en entreprise et de travailler en équipe. Elle permet également de préparer un concours ou une entrée en formation.

- Certification des compétences clés des salariés : CléA

Modalités de formation

Pour le profil employeur, l'OPCO Santé définit différents concepts et distinguent notamment les : Pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique (PNCVT), les actions de formation ; les différentes modalités de déroulement de la formation (FOAD, Formation interne/externe, Formation intra/inter, Afest) ainsi que les différentes méthodes pédagogiques mobilisables (Analyse ou supervision des pratiques professionnelles ; Serious games, codéveloppement professionnel et coaching).

Pour le profil salarié, l'OPCO Santé met en exergue la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) et précise :
La VAE : permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Elle est accessible à tout salarié qui peut justifier d'une expérience d'au moins 1 an à temps complet dans le métier en rapport direct avec la certification visée.

- La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

Construire son projet professionnel

Le bilan de compétences : permet à son bénéficiaire d'élaborer un projet professionnel en faisant une analyse de ses compétences professionnelles et personnelles et en effectuant un travail de réflexion sur ses motivations. Il est accessible à toute personne active sans restriction. La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.
Pour les salariés, le bilan de compétences peut être financé via les droits acquis au titre du CPF (Compte Personnel de Formation) ; le plan de développement de compétences de l'employeur ; l'autofinancement

Liens à visiter

- Le bilan de compétences

- Le conseil en évolutions professionnelle (CEP) : permet de faire le point sur son avenir professionnel, préparer un projet de reconversion, faire face à une situation difficile, faire le point sur ses compétences, trouver un nouvel emploi, financer

- une formation ou encore créer une entreprise. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) peut accompagner les salariés dans leur démarche.

- Le conseil en évolutions professionnelle (CEP)

- Faire face à une situation de travail difficile avec le CEP : une situation difficile au travail peut se traduire par une usure physique ou morale, inaptitude, déséquilibre vie personnelle/vie professionnelle, évolution de l'environnement de travail, etc.
  Les conseillers en évolution professionnelle peuvent accompagner les salariés dans la construction d'une offre personnalisée, guider dans les démarches ou encore orienter, si besoin, vers des structures d'appui appropriées.

- Faire face à une situation de travail difficile avec le CEP

- Enquêtes métiers, périodes d'immersion en entreprise : Explorer d'autres métiers : permet d'assurer la sécurisation d'une orientation professionnelle. Des vidéos métiers, témoignages, enquêtes métiers ou encore immersions en entreprise sont possibles avant de se lancer dans une formation qui peut être longue pour accéder à un nouveau métier.

- Explorer d'autres métiers

- Le CEP, pour aider à évaluer un projet de création d'entreprise : l'entrepreneuriat peut être séduisant, mais c'est aussi une aventure professionnelle complexe. Les conseillers en évolution professionnelle aide à évaluer la faisabilité de projets.

- Le conseil en évolutions professionnelle (CEP)

- Le CEP, pour aider à construire et/ou confirmer un projet professionnel : ayant une idée de projet professionnel, mille idées ou pas d'idée du tout, le Conseil en Evolution Professionnelle aide à construire, choisir et valider un projet.

- Faire face à une situation de travail difficile avec le CEP

- L'entretien professionnel : obligatoirement mis en place tous les deux ans, l'entretien professionnel est un temps d'échange entre l'employeur et le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment sur la qualification et l'emploi. Le salarié est informé lors de son embauche de l'existence de cet entretien professionnel.

- L'entretien professionnel

Dispositifs de financement salarié

Le Compte Personnel de Formation (CPF) : depuis le 1er janvier 2015 le CPF succède au droit individuel à la formation mis en place en 2004 afin d'offrir la possibilité aux salariés d'avoir un capital formation leur permettant de sécuriser leur parcours professionnel et de se former tout au long de la vie.

Liens à visiter

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) des travailleurs d'ESAT : a été consacré par la loi du 5 mars 2014 mais non mises en œuvre. La loi Travail, du 8 août 2016 a fixé les conditions d'alimentation, de financement et de mise en œuvre du CPF des travailleurs d'ESA et son décret d'application a permis de rendre opérationnel l'accès de ces travailleurs au CPF.

- Le compte personnel de formation (CPF) des travailleurs d'ESAT

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) : modalité particulière d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) destinée à financer une action certifiante visant un changement de métier ou de profession.
Ce nouveau dispositif remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019 et est assuré par les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR).

- Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le dispositif démissionnaire : désormais, tous les salariés ayant au moins 5 ans d'activité salariée dans une ou plusieurs entreprises ont droit à l'assurance chômage quand ils démissionnent pour réaliser un projet de reconversion professionnelle.

- Le dispositif démissionnaire

Boîte à outils

La boîte à outil permet de retrouver l'ensemble des outils thématiques (alternance, financements, PDC...) proposés par de l'OPCO Santé et ce, selon son profil (Employeur/salarié/IRP/Prestataires) et secteur (SSMS/HP/SPSTI/HCC)

État des lieux sur l'alternance

La réforme de la formation professionnelle de 2018 a fait évoluer le modèle économique de l'OPCO Santé. Sur le plan financier, la notion de gestion de fonds de formation, plus particulièrement celle de fonds gérés, devient centrale. Le périmètre de gestion a aussi changé : certains dispositifs ont disparu ou ont été transférés, et de nouveaux sont apparus, en particulier les dispositifs de l'alternance.
La volonté générale du Gouvernement et des OPCO d'intensifier cette modalité de formation a abouti à une augmentation significative du nombre de contrats d'alternance de près de 18 % en 2021.
La volonté des acteurs de l'alternance, dont les OPCO, de soutenir cette modalité de formation, appuyée par le soutien de France Relance, a fait augmenter considérablement le nombre de contrats d'alternance en 2021, notamment dans le secteur de la santé.

Chiffres-clés 2021 au national

146 millions d'Euros engagés

10 679 contrats d'apprentissage

2 216 contrats de professionnalisation

Source : Espace alternance, OPCO Santé

Liens à visiter

(Utilisation du navigateur Edge fortement recommandé)

- Brochure alternance
- Enjeux de l'alternance
- Espace alternance

Un appui aux employeurs

L'alternance permet aux entreprises d'intégrer des profils variés et motivés pour renforcer les équipes. Que ce soient des personnes sans emploi, des salariés du secteur ou bien des apprentis, l'alternance permet de leur offrir une opportunité de travailler, de financer leurs études et de se professionnaliser tout en intégrant la culture d'entreprise.
Pour sa 3ème édition de la semaine de l'alternance, 2 webinars ont été organisés pour présenter cette solution de recrutement et découvrir les métiers du soin et du social accessibles notamment par la voie de l'alternance : l'alternance dans les métiers du soin et l'alternance dans les métiers du social

Autres ressources : * Témoignages d'adhérents, tutoriels vidéo

Un appui aux alternants

Un ensemble de ressources mises à disposition sur l'alternance

- Conférence « L'alternance dans les métiers du soin »
- Conférence « L'alternance dans les métiers du social »
- Témoignages
- Comparaison des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Zoom sur 4 métiers qui recrutent : Aide-soignant, Infirmier, Educateur spécialisé, Accompagnant éducatif et social
- Salons d'Avenirs : salons pour s'informer sur les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social et participer aux

- jobdating des adhérents et CFA

- Alternance grand public
- Salons d'Avenirs

Un appui aux CFA

L'OPCO Santé appuie les CFA souhaitant accompagner ses apprentis dans la découverte de l'alternance et des métiers disponibles dans le secteur de la santé. 2 Conférences en ligne sont notamment proposées. Elles concernent 2 métiers du soin (AS et IDE) et 2 métiers du social (éducateur spécialisé et AES).

- Alternance CFA

L'offre de service sur l'alternance

Les grands rendez-vous de l'alternance OPCO Santé
L'OPCO Santé organise les grands rendez-vous de l'alternance dès avril 2022 dans tous les territoires autour des enjeux de l'alternance dans la santé. A l'issue des 12 grands rendez-vous de l'alternance, des recommandations seront formulées à l'automne 2022, permettant de continuer à développer l'alternance dans le secteur de la santé où les enjeux sont forts.

Ressources documentaires pour les entreprises

- Les étapes de mise en place d'un contrat d'apprentissage
- Cerfa : contrat d'apprentissage
- Cerfa : contrat de professionnalisation

Outils pour les jeunes
Le portail "Inserjeunes" développé par le Gouvernement propose les formations accessibles en alternance pour tous les métiers du secteur grâce à une carte de France interactive, mais aussi des indicateurs pour chaque métier comme le taux de poursuite d'études, le taux d'emploi des sortants de l'établissement.

Outils pour les CFA
Une plateforme dédiée pour suivre les contrats d'apprentissage qui offre la possibilité de consulter l'état les contrats par CFA, consulter le détail des virements effectués par l'OPCO Santé, faire des demandes de paiements et consulter les informations relatives à sa structure.

Ingénierie de parcours formatifs et d'emploi

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)
Enquêtes métiers, périodes d'immersion en entreprise : explorez d'autres métiers !
Explorer d'autres métiers, c'est assurer la sécurisation de son orientation professionnelle !
Vidéos métiers, témoignages, enquêtes métiers ou encore immersions en entreprise, autant de démarches nécessaires avant de se lancer dans une formation qui peut être longue pour accéder à un nouveau métier. Être accompagner dans la sécurisation de son orientation et explorez d'autres métiers pour confirmer son projet professionnel !
En savoir plus

L'information sur les métiers

Offre généraliste

L'OPCO Santé soutient les branches adhérentes à travers la promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin de garder la filière attractive et permettre de pourvoir aux opportunités d'emploi offertes.

Offre spécifique

Zoom sur 8 métiers porteurs dans le secteur, accessibles par le biais de l'alternance

Liens à visiter

(Utilisation du navigateur Edge fortement recommandé)

Agent hydrothermal
Il utilise les techniques et les vertus de l'eau (douches au jet, bains aux algues, hydromassages...) pour rééduquer, traiter des maladies, rééduquer ou réaliser des soins esthétiques ou de bien-être.

- Agent hydrothermal

Éducateur spécialisé
Il partage la vie quotidienne d'enfants, de jeunes ou d'adultes présentant des déficiences physiques ou mentales, des troubles du comportement ou des difficultés d'insertion.

- Éducateur spécialisé

Moniteur-éducateur
Il exerce des fonctions d'animation, de prévention et d'éducation auprès d'adultes et de jeunes en difficulté : victimes de problèmes familiaux, personnes en situation de handicap, délinquants, drogués, etc.

- Moniteur-éducateur

Accompagnant éducatif et social
Il accompagne au quotidien des enfants ou adultes, âgés ou handicapés à compenser leur perte d'autonomie. Il est là pour les aider à s'épanouir chez elles ou dans une structure adaptée.

- Accompagnant éducatif et social

Psychomotricien
Il rééduque notamment les troubles du geste, les problèmes d'orientation dans le temps et l'espace ou aide à mieux réguler les émotions et à s'adapter à son environnement. Autisme, Alzheimer, troubles d'apprentissage, polyhandicap font partie des nombreux champs d'intervention du psychomotricien.

- Psychomotricien

Aide-soignant
Il assure les soins d'hygiène et de confort sous le contrôle de l'infirmier. Il s'assure que la personne dont il a la charge est accueillie et soignée dans de bonnes conditions.

- Aide-soignant

Infirmier
Il met en œuvre des traitements et surveille l'état des malades. Il évalue leur état de santé, analyses les soins qui leur sont adaptés et les prodigues en toute autonomie.

- Infirmier

Masseur-kinésithérapeute
Il effectue de façon manuelle ou instrumentale des soins destinés à prévenir, rétablir, corriger l'altération des capacités fonctionnelles de ses patients.

- Masseur-kinésithérapeute

Zoom métiers en tension

Concernant les difficultés de recrutement, l'OPCO Santé intervient 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.

Source : Rapport d'activité 2020 OPCO santé

Les métiers d'Agent de service hospitalier (ASH) et d'Accompagnant éducatif et social (AES) font par ailleurs l'objet de la mise en œuvre de POEC en région Sud et Corse, dispositif destiné à pourvoir les besoins de compétences de plusieurs employeurs.
Pour couvrir ces besoins, l'OPCO est à l'origine de la démarche ou l'accompagne en lieu avec France Travail (ex-Pôle Emploi)[1]. Cette POEC concerne des métiers précis de la santé et des activités supports.

Ainsi sur le plan national, les métiers visés en 2022 par la POEC au sein de l'OPCO Santé sont :

- Aide-soignant
- Accompagnant Educatif et Social
- Surveillant de nuit
- Maitresse de maison
- Auxiliaire de vie sociale
- Agent de services hospitaliers
- Agent des services logistiques
- Employé(e) d'accueil
- Agent et technicien administratif
- Animateur
- Moniteur d'atelier
- Conducteur de centres mobiles
- Chauffeur et chauffeur de collecte
- Cuisinier
- Secrétaire médical et médico-social
- Agent thermal
- Emplois impactés par les évolutions numériques

En savoir plus

- POEC ASH région Sud-Corse
- POEC AES région Sud Corse
- POEC au plan national en 2022

1 L'opérateur France Travail était jusqu'au 31 décembre 2023 l'opérateur Pôle emploi.

Observation des compétences (Engagement de développement de l'emploi et des compétences – EDEC…)

EDEC[1]

Pour répondre aux enjeux du grand âge et de l'autonomie, les branches professionnelles du secteur se sont engagées aux côtés de l'Etat au travers d'un EDEC. Cet engagement pluriannuel de développement de l'emploi et des compétences vise l'atteinte de 3 objectifs afin de renforcer l'attractivité des secteurs et des métiers ; accompagner la montée en compétences des professionnels ; accompagner et faciliter les mobilités professionnelles.
La conclusion de l'EDEC Grand Age et Autonomie intervient en écho au rapport El Khomri (2019) mettant l'accent sur « un plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du Grand-Âge et de l'Autonomie ». C'est dans ce contexte et conscientes des tensions en emploi et afin de renforcer l'attractivité des métiers de ce secteur que cinq branches ont conventionné l'EDEC avec l'Etat le 20 octobre 2021 : sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ; hospitalisation privée ; entreprises de service à la personne ; aide à domicile ; particulier employeur et emploi à domicile.
Les OPCO Santé, OPCO EP, Uniformation ainsi que IPERIA, rattachés à leurs branches appuient les travaux communs menés jusqu'en 2023. Pour assurer leur déploiement 2,3 millions d'euros sont mobilisés, comportant une participation de 50% de l'Etat.

[1] *L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs Branches professionnelles. Le but est la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins, qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires.*

Dispositif ACCELEO

L'OPCO Santé mène une expérimentation sur une nouvelle prestation nommée ACCELEO, conçue pour aider les employeurs à répondre à leurs problématiques de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
En savoir plus

Observatoires des métiers et études sectorielles

Le baromètre emploi-formation
Outil commun de données statistiques, qualitatives, d'analyse et de prospective, le Baromètre emploi-formation de l'Observatoire est lancé en 2022 auprès de l'ensemble des secteurs de la santé privée.
Il a pour objectif de recueillir auprès de l'ensemble des adhérents un certain nombre de données pour mieux comprendre les spécificités du secteur, et ainsi répondre plus justement aux enjeux de demain.
Le Baromètre est un outil pour :

- Identifier et construire les compétences de demain
- Mettre en visibilité les enjeux RH et les besoins des secteurs vis-à-vis des partenaires institutionnels comme France Compétences, l'Etat, les Conseils Régionaux, les ARS, les acteurs CEP...

Les résultats sont attendus pour le dernier trimestre 2022 et seront suivis d'événements de restitution, à Paris ainsi que dans chacune des régions.

Exemples d'études de l'observatoire

- Étude sur les besoins en recrutement : cette étude conduite par l'Observatoire en 2021 couvre pour la première fois l'ensemble des secteurs de l'OPCO Santé. Le rapport quantitatif présente les données analysées, commentées et illustrées, prenant en compte les différences observées entre secteurs. La synthèse présente des éléments quantitatifs et qualitatifs de l'étude comme l'analyse du récent contexte économique ou les mouvements de personnel. Des données approfondies par région sont également disponibles.
- Les besoins en recrutement en Provence – Alpes – Côte d'Azur

Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040 : Le secteur de la santé connaît depuis de nombreuses années de fortes dynamiques de transformation pour répondre aux enjeux sociétaux, technologiques, environnementaux, sociaux, professionnels et organisationnels qui le traversent. Dans un tel contexte, cette étude vise à identifier les transformations majeures du secteur de la santé à l'horizon 2040, à décrire les métiers nécessaires à l'accompagnement de ces transformations et à identifier les modalités de formation.

CHAMP D'APPLICATION

Libellé des branches, regroupements de branches ou statuts d'entreprises	IDCC
Centres de lutte contre le cancer	
Centres d'hébergement et de réadaptation sociale et services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes	
Établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux	
Établissements privés de diagnostic, de soins, de réadaptation fonctionnelle : établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, privés à caractère commercial et établissements thermaux	
Handicapés : établissements et services pour les personnes inadaptées et handicapées	
Hospitalisation privée : établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP)	
Services de santé au travail interentreprises	

Sources : Légifrance – Arrêtés des 29 mars et 9 mai 2019.

DÉLÉGATION RÉGIONALE
Secrétaire générale de région de la Délégation Sud et Corse
Nelly Ivanchak
Tour Méditerranée - 65, Avenue Jules Cantini
13298 Marseille Cedex 20
Tél. : 04.91.14.05.40
Courriel : sud-corse@opco-sante.fr
Site internet : opco-sante.fr