



10.06.25

DESSINONS VOTRE HORIZON EMPLOI ET FORMATION

L'offre de services de l'OPCO Santé pour les **Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises**

— NOTRE OFFRE DE SERVICES POUR LES ADHERENTS SPSTI

— NOS AUTRES PARTENARIATS

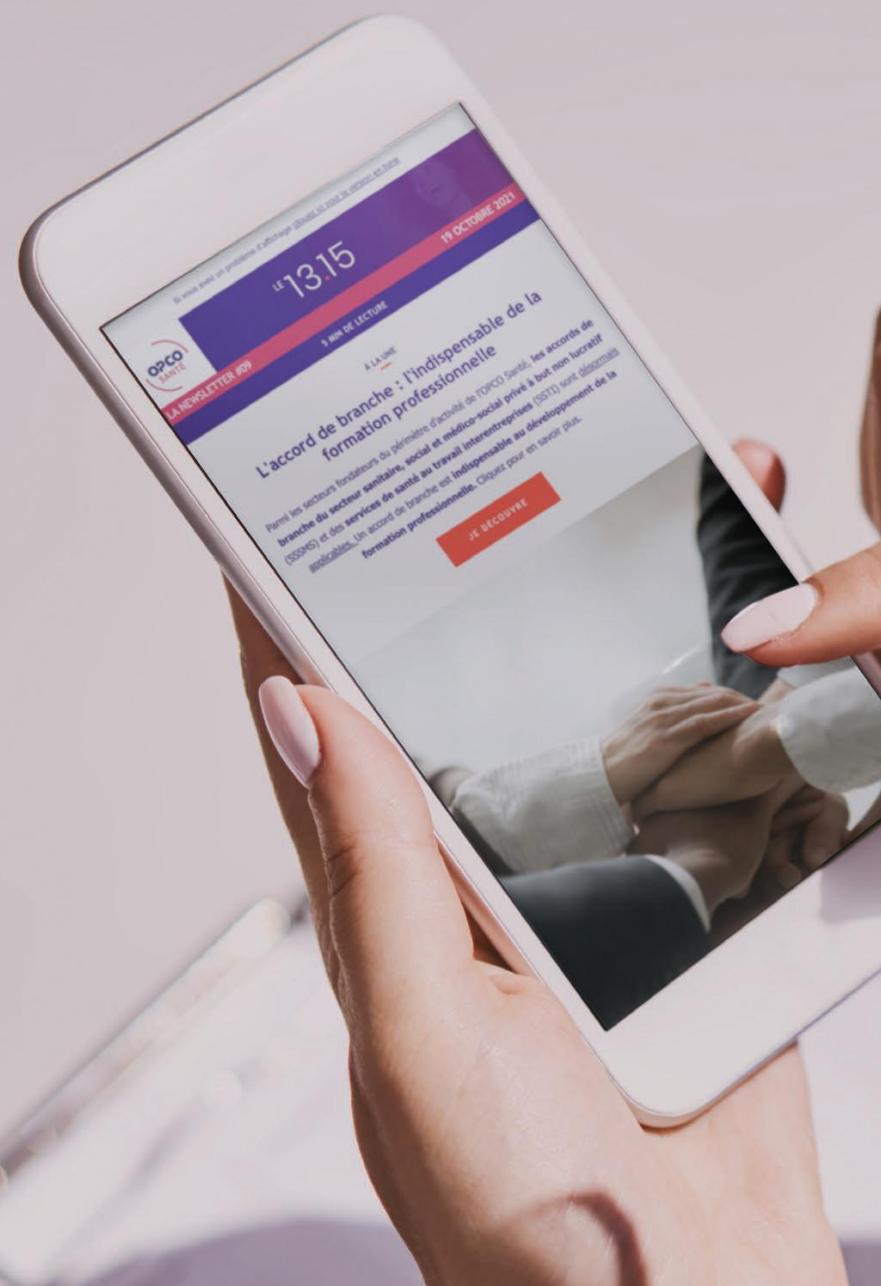


1

**NOTRE OFFRE DE SERVICES
POUR LES ADHÉRENTS
SPSTI**

NOTRE OFFRE DE SERVICES POUR LES ADHÉRENTS SPSTI

S'informer, avec l'OPCO Santé, rien ne peut vous échapper



**Le rendez-vous mensuel
des actualités du secteur
et de votre OPCO**

Le **13.15**

Une newsletter qui vous **informe** de tout ce qui fait **l'actualité emploi et formation** de votre **secteur** et de **toutes les nouveautés** de l'OPCO Santé.

- ➔ Pratique, chaque newsletter aborde **4 sujets phares** introduits en quelques lignes seulement, pour une lecture rapide.
- ➔ Un accès à l'article ou au dossier complet d'un simple clic.
- ➔ L'inscription est totalement **gratuite** !

POUR RESTER INFORMÉ DES ÉVOLUTIONS EMPLOI ET FORMATION DANS VOTRE SECTEUR



Pour vos équipes RH et formation, décryptage de l'actualité et aide à la conception de votre stratégie emploi/formation

Pour vos salariés, sur leurs droits à la formation.

Des contenus pour vos professionnels RH et formation, dédié au **décryptage de l'actualité** et à la conception de votre stratégie emploi/formation.

Co-animés par des experts !

Quelques exemples de thématiques :

- L'alternance
- L'AFEST
- La conception de votre PDC,
- les nouvelles modalités pédagogiques...

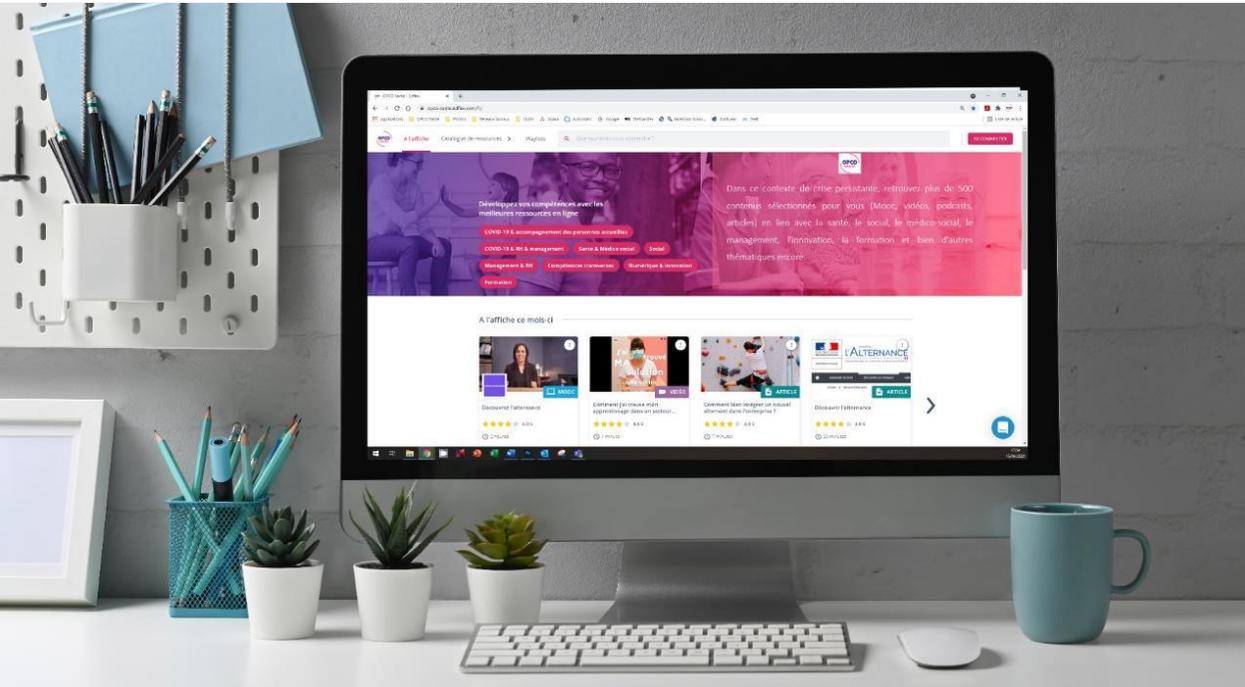
30

THÈMES PROGRAMMÉS PAR AN

4,2

NOTE MOYENNE DE SATISFACTION

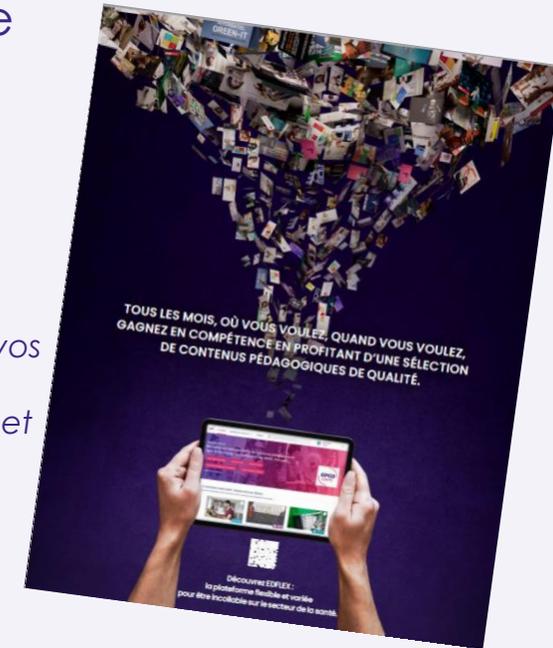
POUR RESTER INFORMÉ – UNE PLATEFORME DIGITALE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES



Un service innovant pour **accompagner vos salariés dans leur développement professionnel** à l'aide des meilleures ressources en ligne : **Vidéos, podcasts, articles, MOOC**

Un suivi de **l'évolution des compétences acquises** et des **experts disponibles** pour conseiller les utilisateurs directement sur la plateforme

Vous souhaitez en parler avec vos salariés, une affiche est à télécharger sur notre site internet



➤ Et pour vous inscrire c'est par [ici](#) !



POUR INFORMER VOS SALARIÉS SUR LEURS DROITS À LA FORMATION, ORGANISEZ DES RENDEZ-VOUS AVEC LE CEP

LES OPÉRATEURS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels et favoriser les évolutions au sein des structures adhérentes de l'OPCO Santé

Un moyen simple et sûr de remplir vos obligations d'information auprès de vos collaborateurs

Pour vos salariés, leur faire connaître les dispositifs de financement de formation et d'accompagnement à leur disposition et leur permettre de réfléchir à leur avenir professionnel, se former, etc.



Une animation au sein de votre structure ou en visio par les opérateurs du conseil en évolution professionnelle



Une information collective pour vos salariés sur le CPF, le Projet de transition professionnelle, le dispositif démissionnaire et sur le CEP

BB

C'est plutôt positif, d'avoir une vision plus globale et d'ouvrir nos salariés à d'autres perspectives d'évolution et de reconversion.

99

Laurie, Chargée de formation Croix-Rouge française

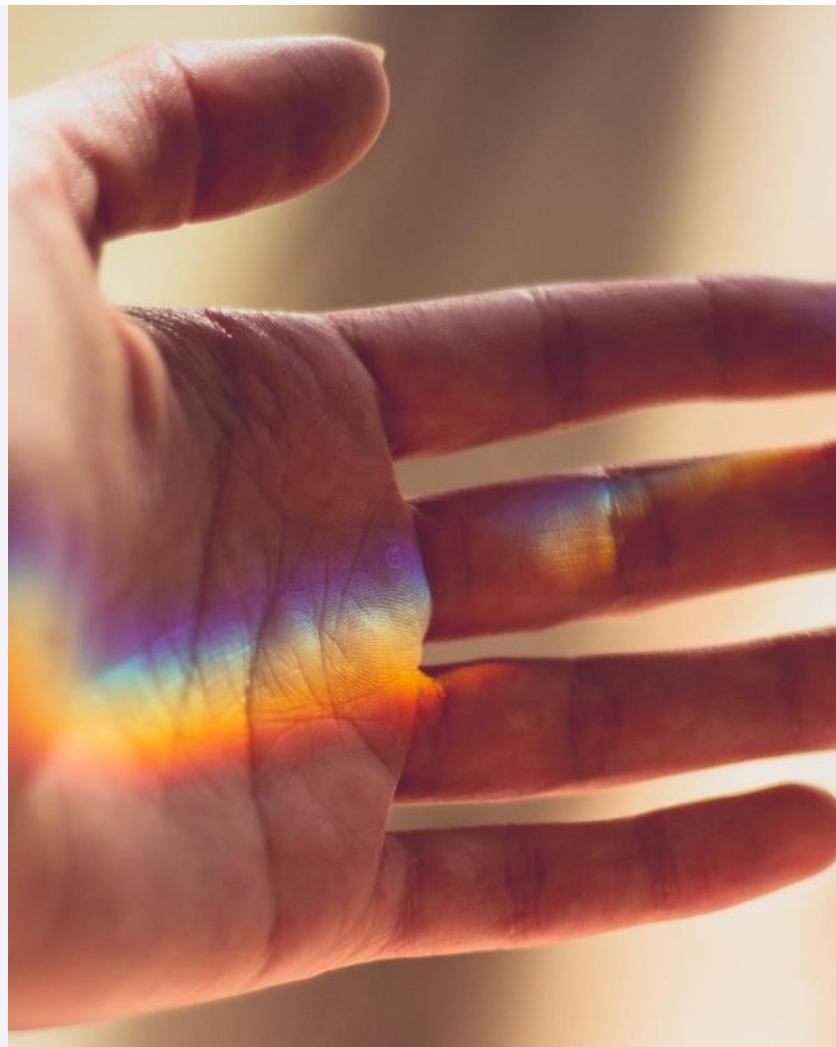
UN **OBSERVATOIRE** POUR COMPRENDRE ET ANTICIPER



▶ La collecte et la synthèse des données sur votre secteur et ses métiers

▶ Une meilleure compréhension des évolutions en termes d'emploi et de qualification

▶ Un décryptage des enjeux de demain



Les temps forts au sein de votre **région**

▶ En présentiel ou en visioconférence

▶ Parfois coanimés avec des partenaires locaux incontournables : Pôle Emploi, l'AGEFIPH, l'OETH, etc.

**POUR DÉCOUVRIR NOTRE PROGRAMMATION
DE RÉUNIONS 100% DIGITALES**
CLIQUEZ-ICI

WEBRÉUNIONS

RETROUVER DES FICHES TECHNIQUES ET DES SYNTHÈSES DANS LA BOÎTE À OUTILS D'OPCO-SANTÉ.FR



MNÉMOTHECH'FICHES

LE BILAN DE COMPÉTENCES

QU'EST-CE QUE ?
Un bilan de compétences permet à une personne d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles et de les mettre en lien avec ses aspirations. À partir de cette analyse, il est possible d'organiser ses priorités professionnelles ; de mieux exploiter ses ressources personnelles ; de mettre en œuvre les choix de négociations relatives à ses choix de carrière.

QUAND EST-IL RÉALISÉ ?
Le bilan de compétences peut être fait sur le temps de travail ou hors temps de travail, en amont de la formation, en milieu de formation ou en fin de formation. Il ne doit pas être réalisé pendant un stage, un stage de découverte ou un stage de validation.

TRIGÈRES DE MISE EN PLACE
Le bilan de compétences est réalisé en trois phases :
1. Une phase préliminaire de travail de clarification préalable à une analyse professionnelle pour déterminer le futur et le passé des résultats de la formation.
2. Une phase d'investigation pour construire le projet professionnel. Le bilan de compétences est réalisé en amont de la formation ou au cours de la formation.
3. Une phase de consolidation durant laquelle les bénéficiaires s'approprient les résultats de leur bilan de compétences. Cette phase doit permettre la possibilité d'un bilan de compétences dans le cadre de la production d'un synthétique écrit et d'un bilan de compétences. Elle ne peut être réalisée à un moment de la formation.

PTP PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

QU'EST-CE QUE ?
Le projet de transition professionnelle permet au salarié de l'abandonner de son contrat de travail pour aller travailler dans une autre entreprise. Le projet de transition professionnelle est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre le salarié et l'employeur, pour la durée de la formation professionnelle. Le contrat de travail est conclu avant le début de la formation professionnelle.

QU'EST-CE QUE ?
Le projet de transition professionnelle permet au salarié de l'abandonner de son contrat de travail pour aller travailler dans une autre entreprise. Le projet de transition professionnelle est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre le salarié et l'employeur, pour la durée de la formation professionnelle. Le contrat de travail est conclu avant le début de la formation professionnelle.

VAE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

QU'EST-CE QUE ?
La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) sans avoir suivi de formation professionnelle. Le candidat doit remplir un dossier dans lequel il décrit les activités professionnelles qu'il exerce ou a exercées, leur contexte d'exercice et les résultats obtenus. L'évaluation de ce dossier est faite d'un entretien avec le jury. Le jury décide de valider tout ou partie du dossier. En cas de validation partielle, des compléments sont faits au candidat en vue de lui faire obtenir la totalité du diplôme.

QU'EST-CE QUE ?
Le contrat VAE est conclu avec le salarié, son directeur d'entreprise ou son représentant légal. Le contrat VAE est conclu avant le début de la formation professionnelle. Le contrat VAE est conclu avant le début de la formation professionnelle. Le contrat VAE est conclu avant le début de la formation professionnelle.

DES FICHES PRATIQUES DES PRISES EN CHARGE

SYNTHÈSE DES PRISES EN CHARGE

ALTERNANCE
A. CONTRAT D'APPRENTISSAGE
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre le salarié et l'employeur, pour la durée de la formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage est conclu avant le début de la formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage est conclu avant le début de la formation professionnelle.

SYNTHÈSE DES PRISES EN CHARGE

ALTERNANCE (SUITE)
B. CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre le salarié et l'employeur, pour la durée de la formation professionnelle. Le contrat de professionnalisation est conclu avant le début de la formation professionnelle. Le contrat de professionnalisation est conclu avant le début de la formation professionnelle.

SYNTHÈSE DES PRISES EN CHARGE

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI
La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre le salarié et l'employeur, pour la durée de la formation professionnelle. La POE est conclue avant le début de la formation professionnelle. La POE est conclue avant le début de la formation professionnelle.

SYNTHÈSE DES PRISES EN CHARGE

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
Le plan de développement des compétences (PDC) est un document qui définit les compétences à acquérir par le salarié pendant sa formation. Le PDC est élaboré avec le salarié et son directeur d'entreprise. Le PDC est élaboré avec le salarié et son directeur d'entreprise.



NOTRE OFFRE DE SERVICES POUR LES ADHÉRENTS SPSTI

Conseiller & outiller, l'OPCO Santé vous guide et vous accompagne dans vos décisions et pour ajuster vos pratiques



Envie d'échanger avec des **experts, mais aussi de partager vos expériences** avec des pairs ? Besoin de renforcer votre méthodologie ? **Ensemble , enrichissons vos pratiques** avec notre programmation d'ateliers.

LES ATELIERS : POUR BÉNÉFICIER DES CONSEILS LES + ADAPTÉS À **VOTRE STRATÉGIE**



Vous souhaitez déployer un atelier au sein de votre structure ? L'OPCO Santé vous accompagne !

Découvrir, vous approprier des outils opérationnels et méthodologiques, c'est la promesse de notre programmation d'ateliers.

- + D'être **sensibilisés sur un thème**, une modalité, un dispositif, une actualité
- + De disposer **d'outils** : produits et/ou transmis en séance
- + De prendre en main ces outils accompagnée par nos intervenants.
- + D'identifier les **contacts**, les partenaires potentiels

147

Ateliers organisés en 2024

1 154

Participants

99%

De satisfaction globale

Animation CEF

**CONCEVOIR SON PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES**

ACHETER ET ÉVALUER UNE FORMATION

ALTERNANCE 360° : DU RECRUTEMENT À L'INTÉGRATION

WEBSERVICES

Co-animation CEF/Experts externes

FORMEZ AUTREMENT : OPTEZ POUR L'AFEST *en coanimation avec
Match&Patch*

**METTRE EN ŒUVRE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL &
LE BILAN À 6 ANS** *en coanimation avec Arthur Hunt Consulting*

**S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHÉ DE TRANSITION
ÉCOLOGIQUE**

**METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT
PERFORMANT** *en coanimation avec RH Performances*

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

CONSTRUIRE SA MARQUE EMPLOYEUR

INTÉGRER DE NOUVELLES RECRUES

RÉDIGER UNE OFFRE ATTRACTIVE

RECHERCHER LES PROFILS DANS LES CVTHÈQUES ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS

MENER UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ET SI VOUS RECRUTIEZ UN SENIOR ?

LES IMPACTS DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR LES PRATIQUES RH

POUR FAIRE FACE AUX ÉVOLUTIONS DU SECTEUR, **NOTRE SOLUTION RH+**



- ▶ Profiter d'un **accompagnement innovant et sur mesure** avec un plan d'action en cohérence avec les projets
- ▶ Bénéficier d'un réseau de **prestataires de qualité référencés** par l'OPCO Santé
- ▶ La possibilité d'adapter l'accompagnement et sa durée selon la problématique et le niveau de maturité

+60

Experts RH référencés*

70 %

Des adhérents recommandent ou vont préconiser la prestation RH+ à d'autres structures



Pour connaître les modalités de financement rapprochez-vous de votre conseiller !
Dans certaines régions, le partenariat DREETS permet une prise en charge partielle de l'accompagnement RH (6 adhérents SPSTI en ont bénéficié en 2024)

10 THÉMATIQUES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX RH DU SECTEUR Finançable sur CIFA avec versement volontaire et fonds conventionnels*

THÉMATIQUES TERRITORIALES

GEPP

DIALOGUE SOCIAL

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

ÉVOLUTIONS MANAGÉRIALES ET
GESTION DU TÉLÉTRAVAIL

SÉCURISATION DES PARCOURS -
PRÉVENTION DES INAPTITUDES ET
USURE PROFESSIONNELLE

IMPACT DES FUSIONS ET
REGROUPEMENTS

MARQUE EMPLOYEUR ET
ATTRACTIVITÉ

*ORGANISATION DU TRAVAIL ET
TRANSFORMATION

THÉMATIQUES NATIONALES

*TRANSITION NUMÉRIQUE ET
TRANSFORMATION DIGITALE

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET
DÉVELOPPEMENT DURABLE

*Prise en charge sur fonds conventionnels à hauteur de **1 000 € par accompagnement**

Avec la Solution RH+ TRANSITION NUMÉRIQUE & TRANSFORMATION DIGITALE

Intégrer les technologies digitales dans l'ensemble des activités (offre de service de la structure, communication (interne/externe), activité RH, formation, relation externe et partenariat, etc...).

VOUS

voulez digitaliser certaines
de vos pratiques et activités
(en interne ou vers l'extérieur)
et sécuriser vos données !

Nous pouvons vous aider à :

- **Optimiser** la Gestion Electronique de Documents
- **Respecter** en tout point le RGPD (Règlement Général de Protection des Données)
- **Évaluer** les nouvelles compétences à développer au sein de vos équipes
- ...

Réfléchir ensemble à une prestation sur mesure en lien avec l'étude NTIC

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS : UNE ÉTAPE CLÉ À PRÉPARER SOIGNEUSEMENT

UN KIT POUR RÉUSSIR VOS ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Pour faire le point avec vos salariés sur leur parcours professionnel, leurs compétences, leurs perspectives d'évolution et besoins de formation.

Vous ne savez pas comment les préparer, les planifier et les structurer ?

On vous aide !

Retrouvez dans ce kit un **guide employeur** ainsi que des outils "**prêts à l'emploi**" pour réussir vos entretiens professionnels.

Un outil de **préparation à l'entretien professionnel**

La trame de **l'entretien professionnel**

La Trame **d'entretien en cas d'absence longue durée**

La trame de **bilan à 6 ans**

Outil 02
Préparation à l'entretien professionnel - personne conduisant l'entretien

Vous êtes candidat en entretien professionnel avec un de vos salariés. Le contenu de la mise en œuvre de cet entretien est détaillé dans le guide de l'employeur. Ce document est à compléter par le salarié en vue de son entretien professionnel et d'échanger sur ses perspectives d'évolution professionnelle et de formation à court, moyen et long termes.

Vous êtes salarié en entretien professionnel. Les questions relatives aux compétences, perspectives d'évolution et besoins de formation ou à l'attente des objectifs de carrière sont au cœur de l'entretien professionnel, mais de l'entretien d'évaluation (ou entretien d'évaluation, entretien annuel, etc.). En revanche, l'outil n'est pas destiné à être utilisé pour l'entretien d'évaluation.

Les points abordés lors de l'entretien

- Le parcours du salarié et sa situation actuelle, les compétences acquises grâce à son expérience, celles qui restent à acquérir, notamment en cas de deux professions consécutives.
- Les perspectives d'évolution ou de formation (notamment qualifiantes) du salarié dans l'entreprise, évolution de son emploi ou changement de poste, ou regard des besoins des entreprises et des projets du salarié.
- Les actions à mettre en place (formation, actions pédagogiques, Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), et les conditions d'accès et modalités d'accès aux actions de formation, aux offres d'emploi et procédures d'embauche, etc.).
- Les outils et méthodes du Conseil personnel de formation (CPF) ou le statut et les possibilités d'embauche et d'évolution de carrière. Vous devez former votre salarié au statut et aux modalités de suivi du financement (CPF, l'outil du conseil CPF) relevant de la complexité que l'entreprise est susceptible de connaître et le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

Des objectifs adaptés selon le contexte de l'entretien

Premier entretien, entretien de bilan à 6 ans, entretien bilan suite à une absence prolongée... Vous vous proposez une trame indicative pour chaque situation. La trame de bilan à 6 ans, l'outil et la trame de bilan suite à une absence prolongée peuvent servir de base à votre entretien et être adaptées pour les salariés.

Préparez l'entretien pour une vision ciblée

Le kit souhaite vous aider à préparer cet entretien pour avoir une vision ciblée des perspectives d'évolution du salarié dans son emploi ou vers un autre emploi. Pour cela, vous devez faire le point et vous renseigner auprès de la direction ou du service RH sur les points suivants :

- Les outils proposés par le salarié, les formations suivies depuis son entrée dans l'entreprise.
- Les outils à votre disposition (certificats, les suggestions de salariés, son Compte Personnel de Formation (CPF).
- Les plans de changement de l'entreprise (restructuration, ouverture de nouveaux services, évolution des postes vacants, etc.).

Les outils disponibles pour accompagner une évolution de poste ou de développement des compétences en interne et en externe sont indiqués dans la possibilité d'organiser des temps de travail de façon innovante en interne, les dispositifs d'emploi assistés.

Outil 03
Trame d'entretien professionnel

Avant de commencer

Le salarié et l'employeur ont tous deux des rôles à jouer dans la réussite de l'entretien professionnel. Ce kit est conçu pour faciliter la préparation et la tenue de cet entretien. Il est recommandé de commencer par un échange de prévisions concernant les perspectives d'évolution et de formation.

Employeur

Le salarié et l'employeur ont tous deux des rôles à jouer dans la réussite de l'entretien professionnel. Ce kit est conçu pour faciliter la préparation et la tenue de cet entretien. Il est recommandé de commencer par un échange de prévisions concernant les perspectives d'évolution et de formation.

Salarié

Le salarié et l'employeur ont tous deux des rôles à jouer dans la réussite de l'entretien professionnel. Ce kit est conçu pour faciliter la préparation et la tenue de cet entretien. Il est recommandé de commencer par un échange de prévisions concernant les perspectives d'évolution et de formation.

Outils

Outil 04 - Trame de bilan à 6 ans.
Outil 05 - Trame d'entretien en cas d'absence longue durée.

L'employeur

Nom de l'établissement : _____

Le salarié

Nom : _____
Prénom : _____
Date de naissance : _____
Fonction : _____

Personne conduisant l'entretien

Nom : _____
Prénom : _____
Fonction : _____

Nature de l'entretien

Périodique
 Absence longue durée (1-30/03/24)
 Trame de bilan à 6 ans (1-30/03/24)

Nature de l'entretien

Oui Non
Si oui, date de l'entretien précédent : _____

Outil 04
Trame de bilan à 6 ans

Récapitulatif des actions réalisées

Ce tableau est à compléter en vous référant aux plans d'action définis lors des entretiens professionnels précédents.

Actions prévues	Entretien n°1	Entretien n°2	Entretien n°3	Réalisations effectuées
Acquisition de nouvelles compétences				
Évaluation de nouvelles actions				
Changement de poste				
Formation non certifiante				
Obtention d'un diplôme ou d'une certification				
Approfondissement du projet professionnel (CEP bilan de compétences)				
Autre (temps de travail, mobilité géographique...)				

NOTRE OFFRE DE SERVICES POUR LES ADHÉRENTS SPSTI

Recruter & intégrer, avec l'OPCO Santé
Attirez et fidélisez de nouveaux profils

ATTIRER LES TALENTS & RECRUTER LES BONS PROFILS

Webinaire thématique : « Recrutement : développez votre potentiel séduction ! »

Atelier méthodologique : « Construire sa marque employeur » en partenariat avec l'Apec

Kit pratique : Une check-list marque employeur et des fiches métiers

Évènements d'attractivité : Participer aux évènements de promotion du secteur et de ses métiers

Un accompagnement par un cabinet RH : Sur les sujets de l'attractivité et marque employeur

3 webinaires thématiques :

- ▶ « Recrutement nouvelle génération : Les dispositifs d'alternance qui font la différence »,
- ▶ « Nouvelles générations : conjuguez marque employeur et qualité de vie au travail »,
- ▶ « Réinventez le recrutement: Nouvelles pratiques qui fonctionnent »

6 ateliers méthodologiques : en partenariat avec l'Apec

kit pratique et des outils digitaux :

Check-list pour réussir son recrutement en alternance, Carte interactive POEC, Opcomparateur, la bonne alternance

Financement des dispositifs de formation en alternance

DES OUTILS POUR MIEUX COMMUNIQUER

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE
ou
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PROFILS	JEUNES	ADULTES	PROFILS	PROFILS
Titre ou diplôme inscrit au RNCP	Jeunes de 16 à 25 ans	De 16 mois à 3 ans	Les gouvernements du BAC ou du baccalauréat	Frais pédagogiques pris entièrement en charge par l'OPCO
*Titre ou diplôme inscrit au RNCP *CQP ou CQPF Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective	Jeunes de 16 à 25 ans Demandeurs d'emploi de 25 ans et +	De 6 mois à 2 ans	en fonction de l'âge, du niveau du diplôme du candidat et de l'année de formation	Coûts de formation pris en charge à plus de 25 ans

OP'COMPAREUR

L'OUTIL QUI PERMET D'ANTICIPER LE COÛT DE VOTRE ALTERNANT

Outils comparatifs



Plateforme de ressources pédagogiques - Edflex

<p>Agent hydrothermal</p> <p>Il utilise les techniques et les vertus de l'eau chaude au jet, bains aux algues, hydromassages... pour réduire, traiter des maladies, réduire ou réaliser des soins</p>	<p>Educateur spécialisé</p> <p>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.</p>
<p>Psychomotricien</p> <p>Il rééduque notamment troubles du geste, les problèmes d'orientation dans le temps, l'espace ou aide à mieux les émotions et à s'adapter à son environnement. Autisme</p>	<p>Aide-soignant</p> <p>Il rééduque notamment troubles du geste, les problèmes d'orientation dans le temps, l'espace ou aide à mieux les émotions et à s'adapter à son environnement. Autisme</p>
<p>Moniteur-éducateur</p> <p>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</p>	<p>Accompagnateur éducatif</p> <p>Il accompagne les enfants et adultes handicapés à la perte d'autonomie. Il est là pour les aider à s'implorer chez elles ou dans une structure adaptée.</p>
<p>Infirmier</p> <p>Il met en œuvre des traitements et surveille l'état des malades. Il évalue leur état de santé, analyse les soins qui leur sont adaptés et les prodigue en toute autonomie.</p>	<p>Masseur-kinésithérapeute</p> <p>Il effectue de façon manuelle ou instrumentale des soins destinés à prévenir, rétablir, corriger l'altération des capacités fonctionnelles de ses patients.</p>

FICHE MÉTIER
Éducateur spécialisé

C'est un métier extrêmement passionnant qui permet d'aider un jeune à reprendre confiance en lui. C'est grâce à l'accompagnement et à la bienveillance que nous pouvons aider nos jeunes à retrouver leur autonomie.

Des fiches métiers à utiliser lors de vos évènements

FICHE MÉTIER
Aide-soignant

Au fur et à mesure des semaines, j'ai développé des liens forts avec les résidents. C'est grâce à l'attention que j'ai pu découvrir ce métier passionnant, j'ai pu découvrir une bonne dose d'humour et de joie de vivre.

FICHE MÉTIER
Accompagnateur éducatif

Chaque jour, je réalise le quotidien de mes résidents. C'est grâce à leur confiance que j'ai pu leur offrir une aide et un soutien adaptés à leurs besoins.

FICHE MÉTIER
Infirmier

Chaque jour, je réalise le quotidien de mes résidents. C'est grâce à leur confiance que j'ai pu leur offrir une aide et un soutien adaptés à leurs besoins.

La check-list pour réussir son recrutement en alternance

La check-list de la bonne intégration d'un nouvel alternant

Guide de la médiation à la rupture du contrat d'apprentissage

Check-lists recrutement/ Marque employeur/rupture contrat APP

Le quotidien en 29:53

Plongez au cœur d'un ESAT 29:51

Immersion dans un centre de rééducation 24:46

Partez à la découverte du métier d'Agent de soins 41:27

Partez à la découverte du métier d'Aide-soignant 43:24

Partez à la découverte du métier de Moniteur-éducateur 49:40

Immersion dans le quotidien des professionnels de santé

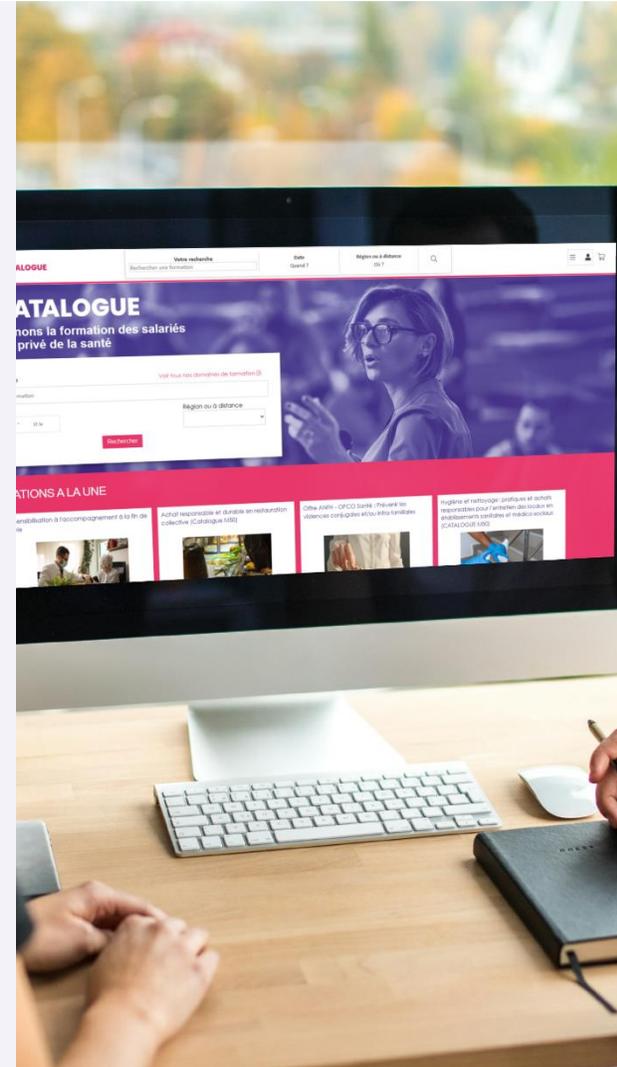
NOTRE OFFRE DE SERVICES POUR LES ADHÉRENTS SPSTI

Former, avec l'OPCO Santé des actions de formation clés en main répondant à vos besoins spécifiques

Accéder à notre plateforme de formation digitale

- UN OUTIL **FACILE D'ACCÈS** ET **ERGONOMIQUE** POUR OPTIMISER VOTRE RECHERCHE DE FORMATION ET SIMPLIFIER L'INSCRIPTION DE VOS SALARIÉS
- CONSULTER LA PROGRAMMATION 2025 À PARTIR DE L'ADRESSE SUIVANTE :
[HTTPS://CATALOGUE.OPCO-SANTE.FR](https://catalogue.opco-sante.fr)

4 500 inscriptions enregistrées à date



Un contenu riche et évolutif

- Une offre de formations digitales diverses (cybersécurité, RGPD...)
- Des formations collectives exclusivement dédiées aux structures de M50
- Les formations de l'offre « Mieux Vivre au Travail »
- L'offre de formations régionales

TRANSITION ÉCOLOGIQUE : UNE OFFRE **UNIQUE** ... EN TROIS **PILERS**



Vous sensibiliser au sujet de la Transition écologique :

Webinars

Ateliers

Kit outils



Renforcer votre démarche vers la Transition écologique avec des experts :

Accompagnement RH



Développer les compétences opérationnelles de vos équipes :

Actions de formation collectives



4 webinars pour aborder le sujet de votre Transition écologique :

- « La Transition écologique, pour une dynamique de **gestion plus responsable** »
- « Réduisez vos **dépenses énergétiques** et vos émissions de gaz à effet de serre »
- « **Traitement des déchets** et des biodéchets : obligations et opportunités »
- « Les stratégies efficaces pour lutter contre le **gaspillage alimentaire** »

2 ateliers pour vous outiller et vous montrer la voie :

- « **Construire demain** : stratégie et outils pour une Transition écologique réussie »
- « Les **pratiques RH à l'heure de la Transition écologique** »



Un accompagnement RH pour renforcer votre démarche avec un conseil expert : Définissez vos priorités en fonction du degré de maturité de votre structure sur la Transition écologique

Versement
volontaire



4 actions de formation pour développer vos compétences opérationnelles :

- « Sensibilisation à la prévention et à la gestion des déchets »
- « Achat responsable et durable en restauration collective »
- « Hygiène et nettoyage : pratiques et achats responsables pour l'entretien des locaux en établissements sanitaires et médico-sociaux »
- « Le numérique responsable et durable »



ASSURONS LA VALIDITÉ DE VOTRE PROJET AVEC NOTRE **OFFRE AFEST**



Vous sensibiliser pour :

Poser les
fondamentaux
Se poser les bonnes
questions
Disposer d'une
méthodologie
transposable



Vous outiller pour :

Suivre le projet
Le tracer
Le faire financer



Vous former pour :

Professionaliser les
formateurs AFEST
Concevoir votre projet
AFEST



4 webinars pour aborder le sujet de votre Transition écologique :

- « L'AFEST, faisons le point » - en replay
- « L'AFEST en ESAT, c'est possible » - en replay
- « Zoom sur la mission formateur » - en replay
- « L'AFEST en EHPAD, perspectives et réalisations concrètes »

Atelier pour vous outiller et vous montrer la voie :

- L'atelier « Formez autrement, optez pour l'AFEST »



Accessible sous réserve de participation à l'atelier ou des actions de formation

- Fiches ressources
- Trame de formalisation
- Trame de conventionnement



2 actions de formation pour développer vos compétences opérationnelles :

- « Accompagner les apprenants d'une AFEST »
- « Construire son AFEST »



NOTRE OFFRE DE SERVICES POUR LES ADHÉRENTS SPSTI

Financer & piloter, avec l'OPCO Santé
concrétisez vos projets

LA **PRO-A**, UN DISPOSITIF D'ALTERNANCE INTERNE

L'action de promotion et de reconversion par l'alternance, Pro-A, **vient appuyer la sécurisation des parcours et la qualification des salariés.**

Le départ en formation est contractualisé par un **avenant** : l'employeur doit remplir le Cerfa Pro-A N° 16155.01.



LE PUBLIC VISÉ

Le dispositif Pro-A est destiné aux salariés ayant un niveau inférieur au grade de licence :

- en **CDI** à temps complet ou à temps partiel.
- bénéficiaires d'un **contrat unique d'insertion à durée indéterminée** (CUI-CDI).
- **sportifs ou entraîneurs professionnels** en CDD.



LES FORMATIONS ÉLIGIBLES

- **Certifications enregistrées au RNCP** et figurant sur la liste définie par l'accord collectif de branche dont dépend l'employeur.
- **Certifications de qualification professionnelle (CQP)** de branche ou interbranche comportant un niveau et figurant sur la liste définie par l'accord collectif de branche dont dépend l'employeur.
- **VAE** visant une certification professionnelle figurant sur la liste définie par l'accord collectif de branche dont dépend l'employeur.
- **Cléa**



LA DURÉE DE L'ACTION PRO-A

Elle varie en fonction des accords de branche. Elle est comprise à minima entre :

- **6 et 12 mois** avec un minimum de 150 heures.
- peut aller **jusqu'à 24 mois**, voire 36 mois pour certains publics spécifiques.

LES **ACTIONS** PRISES EN CHARGE PAR LES FONDS CONVENTIONNELS DANS LE CADRE DE VOTRE ACCORD DE BRANCHE

Formation des salariés en charge d'un **encadrement hiérarchique**
ou de la conduite d'équipes transversales

Formation des **IDE à la santé au travail** dans le cadre des obligations conventionnelles – formation initiale & complémentaire

Formation des collaborateurs médecins et médecins PAE

Formation relative à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Formation certifiante de niveau bac +2 dans la prévention des risques professionnels

Formation liée à la qualité/certification

Formation liée à la digitalisation

Formation de maintien en emploi pour le salarié des SPSTI

Formation sur la prévention d'un risque professionnel spécifique

Formations relatives aux rayonnements ionisants

LE **FSE + 2025**, UN PARTENARIAT FINANCIER POUR OPTIMISER VOS BUDGETS



FSE +



Cofinancé par
l'Union européenne

Sont éligibles :

- Les formations **qualifiantes** inscrites au RNCP
- Les formations **professionnalisantes**.

Sans restriction de périmètre thématique dispensés par des organismes de formation **certifiés Qualiopi**.

La FOAD synchrone (avec émargement) est **éligible**. En revanche, le e-learning est inéligible.

Les **actions sont obligatoirement individuelles** (1 action = 1 bénéficiaire = 1 demande de prise en charge).

Les **formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité et à l'hygiène** incombant à l'employeur (articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail) **ne sont pas éligibles**.

ZOOM SUR LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DU **FSE+**

Coûts pédagogiques	Rémunération	Frais annexes
<p>Taux d'intensité du cofinancement FSE +</p> <p>50%</p> <p>Les coûts pédagogiques doivent obligatoirement être cofinancés par du FSE + pour que la rémunération soit éligible</p>	<p>Taux d'intensité du cofinancement FSE +</p> <p>50% des salaires réels plafonnés à 12 € / h max (soit prise en charge FSE + : 6 € / h)</p> <p>Pas de prise en charge des salaires des contrats aidés.</p>	<p>Pas de prise en charge des frais annexes.</p>

Seules les **contributions conventionnelles** et/ou **versement volontaire** peuvent venir compléter le cofinancement FSE + 2025

A NOTER : Si la formation est interrompue ou si le salarié quitte l'entreprise, l'aide du FSE + 2025 est **revue au prorata** du temps de formation effectué. Les absences ne pourront pas donner lieu à une prise en charge OPCO. Si la formation va au-delà du 31/12/2025, seuls les couts relatifs aux heures réalisées en 2025 sont éligibles au cofinancement FSE+ 2025.



2

**NOS AUTRES
PARTENARIATS**

DES PARTENARIATS EMPLOI ET FORMATION



APEC

Répondre aux besoins en compétences des cadres de notre secteur en forte tension.

- ▶ **Organisation d'événements de rencontre entre adhérents et demandeurs d'emplois et mise à disposition d'outils facilitant le recrutement.**



**CONSEIL EN
EVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

Avec France Compétences, déploiement des **Conseillers en Évolution Professionnelle** pour appuyer (écoute et conseil) les salariés dans la poursuite de leur carrière.



AGEFIPH

Informar, sensibiliser et outiller les entreprises et associations sur le thème du handicap

NOUS ADAPTONS NOS SOLUTIONS AUX SPÉCIFICITÉS ET AUX ENJEUX DE VOTRE STRUCTURE

ENSEMBLE DÉVELOPPONS VOS PROJETS EMPLOI-FORMATION

Nous construisons avec vous une solution sur mesure en réponse à vos besoins

En intra pour faire bénéficier à vos collaborateurs de webinars, réunions d'information ou ateliers méthodologiques

Sur mesure pour adapter ou créer des projets taillés pour vous



MERCI