



Sécurité sociale  
La Vie en Plus

# LA FORMATION

## À LA SÉCURITÉ SOCIALE

ÉDITION 2020

[www.ucasns.fr](http://www.ucasns.fr)





# Édito



**L'année 2019**, première année d'application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mérite une attention particulière. La loi réforme en profondeur la gouvernance et le système de financement de la formation professionnelle. Les acteurs, les financeurs et les dispositifs d'accès à la formation sont profondément remaniés avec l'ambition de rationaliser l'organisation de la formation professionnelle et poursuivre l'orientation des fonds vers les publics les plus éloignés de l'emploi.

Alors que notre écosystème de la formation professionnelle traverse ainsi une période de mutation profonde avec son lot d'incertitudes, notre Institution affiche des résultats satisfaisants. Le taux d'accès à la formation des salariés du Régime général progresse avec 75,9 % de salariés formés, contre 69 % en 2018, à niveau d'investissement inchangé (taux de participation financière de 4,9 %). Le nombre total de salariés bénéficiant de formation progresse de 11,5 %. Ces résultats illustrent le dynamisme et la constante adaptation du Régime général aux évolutions légales et réglementaires. Ils traduisent aussi l'important effort de formation engagé par les organismes, qui, conjugué à une politique réactive et volontariste de la CPNEFP, vise à répondre aux enjeux forts de cette année dont celui de l'intégration des personnels issus du Régime social des Indépendants.

Dans le contexte de la suppression des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF), l'année 2019 se caractérise par l'importante progression en volume d'heures (+18,28 %) et en nombre de bénéficiaires (+13,1 %) des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, qui représente à lui seul 86 % du volume horaire total. Elle se caractérise également par la forte mobilisation du compte personnel de formation (CPF) par les salariés

(+43,7 % en bénéficiaires et +96 % en volume d'heures). En matière d'alternance, on note une baisse sensible des contrats de professionnalisation dans un contexte qui n'est pas encore stabilisé et le développement de l'apprentissage avec près du quart des organismes le mobilisant.

Avec plus de 2 500 certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés en 2019, la branche du Régime général de Sécurité sociale démontre cette année encore sa volonté de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir l'employabilité des salariés. Elle engage un chantier d'ampleur avec la réingénierie de ses CQP en blocs de compétences.

Au-delà de ces éléments, des évolutions s'observent cette année et mériteront une attention dans les années à venir :

- Une tendance à l'internalisation des formations dans les organismes, avec la progression de la part des formations dispensées en interne dans la plupart des réseaux ;
- L'individualisation des parcours et la mobilisation croissante des dispositifs et outils à la main de salariés de plus en plus autonomes et acteurs de leur évolution professionnelle : CPF, projet de transition professionnelle (PTP), conseil en évolution professionnelle (CEP), bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans cet environnement en forte mutation, et dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'accord de branche du 19 décembre 2019, la CPNEFP aura en 2020 pour ambition de définir une politique d'abondement CPF de branche et de maintenir un taux d'accès élevé à la formation professionnelle. Elle veillera à optimiser le pilotage des fonds conventionnels, à renforcer sa politique de certification et à favoriser une politique attractive en matière d'alternance au sein du Régime Général.

**Françoise Picaud**  
Présidente de la CPNEFP

**Fabien Braud**  
Vice-Président de la CPNEFP



# L'Ucanss et la CPNEFP



L'Ucanss (Union des caisses nationales de Sécurité sociale) est l'organisme de Sécurité sociale chargé d'évaluer les politiques de formation mises en œuvre par les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Cette disposition d'évaluation par l'Ucanss est définie à l'article 21.2 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

La CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) dispose d'une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a vu le jour le 23 janvier 2006 comme le prévoit l'article 8 de l'accord de branche du 22 juin 2005, et ceci afin d'accompagner le pilotage du système de formation et l'instauration d'un dialogue social de qualité, fondé sur le partage d'informations, la concertation et la négociation.

Il est précisé à l'article 20.2 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale qu'elle réalise des travaux de suivi et d'évaluation des politiques de formation mises en œuvre dans la branche professionnelle.

A ce titre, elle établit chaque année un rapport sur la formation professionnelle dispensée au sein de l'Institution.



# SOMMAIRE



<b>ÉDITO</b>	<b>3</b>
<b>Les chiffres clés de la formation 2019</b>	<b>8</b>
<b>Les orientations de la formation dans le Régime général</b>	<b>10</b>

01

## **Les dispositifs d'accès à la formation dans le Régime général de Sécurité sociale** 15

### **A - L'intégration des nouveaux salariés au sein du Régime général** 18

- Les trois quarts des contrats de professionnalisation visent un certificat de qualification professionnelle 18
- Près du quart des organismes ont recours à l'apprentissage 20
- Plus de 5 000 salariés ont exercé une mission de tuteur 22

### **B - La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle** 24

- Les actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences sont en nette progression 24
- Les dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle mobilisés par les salariés 26
- 160 salariés ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle 32

### **C - Les CQP au cœur de la politique emploi formation du Régime général** 34

- Plus de 2 500 certificats de qualification professionnelle délivrés en 2019 34
- En l'absence de reconversion et de promotion par l'alternance des mesures exceptionnelles ont été adoptées pour soutenir la politique de certification 38
- La mobilisation du compte personnel de formation continue sa progression 40
- Les actions de validation des acquis de l'expérience se stabilisent 43

02

## **Accès à la formation selon la situation du salarié** 47

### **A - Accès à la formation selon le profil du salarié** 50

- Les salariés qualifiés bénéficient d'un accès élevé à la formation 50
- Le taux d'accès à la formation est plus élevé chez les jeunes 51
- Le taux d'accès à la formation est plus élevé pour les femmes 54

### **B - Accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi** 56

- Les employés bénéficient des formations les plus longues 56
- Accès à la formation selon la branche de législation 57

<b>03</b>	<b>Les dispensateurs et les achats de formation</b>	<b>59</b>
	<b>A - Temps total affecté à la formation et montant des achats de formation selon le type de dispensateur</b>	<b>61</b>
	<b>B - Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels</b>	<b>65</b>

<b>04</b>	<b>Financement de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale</b>	<b>67</b>
	<b>A - Les ressources des organismes pour la formation professionnelle</b>	<b>69</b>
	• Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	69
	<b>B - Dépenses déclarées par les organismes</b>	<b>69</b>
	• Structure des dépenses de formation	69
	• Niveau d'investissement financier	70

<b>05</b>	<b>Annexes</b>	<b>73</b>
	• Sources et méthodologie	75
	• Glossaire	79
	• Sigles	88
	• Liste des tableaux et graphiques	91
	• Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme	93
	- Vue d'ensemble	93
	- Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	93
	- Taux de participation financière	94

# Chiffres clés de la formation 2019



## Vue d'ensemble



	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Taux de participation financière	5,0%	4,9%	4,9%	--
Dépenses de formation (en millions d'euros)	257,5	248,7	246,7	- 0,8%
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié à l'effectif	1 657 €	1 658 €	1 622 €	- 2,2%
Effort total de formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	105 225	103 528	115 483	+ 11,5%
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 984 656	4 604 796	4 459 193	- 3,2%
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	67,7%	69,0%	75,9%	+ 6,9 points
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	47	44	39	- 5h
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	32	31	29	- 2h

Plan de développement des compétences	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de salariés en formation pendant l'année	100 940	100 221	113 339	+ 13,1%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	3 366 439	3 238 542	3 830 479	+ 18,3%
Taux d'accès au plan de formation	65,0%	66,8%	74,5%	+ 7,7 points
Période de professionnalisation (dispositif supprimé en 2019)	2017	2018	2019	
Nombre de périodes de pro. prises en charge pendant l'année	2 394	2 297	-	
Nombre total d'heures de formation accordées	1 637 687	1 529 987	-	
Durée moyenne de formation	684	666	-	
Contrat de professionnalisation	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de contrats de pro. pris en charge pendant l'année	734	965	644	- 33,3%
Nombre total d'heures de formation accordées	550 210	680 240	407 703	- 40,1%
Durée moyenne de formation	750	705	633	- 72 h
Contrat d'apprentissage	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	133	166	208	+ 25,3%
Nombre total d'heures de formation accordées	144 229	116 952	225 632	+ 92,9%
Durée moyenne de formation	1 084	705	1 085	+ 380 h
Compte personnel de formation	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	797	1 331	1 912	+ 43,7%
Nombre total d'heures de formation mobilisées	98 711	107 856	211 836	+ 96,4%
Durée moyenne de formation	124	81	111	+ 30 h
Congé individuel de formation (dispositif supprimé en 2019)	2017	2018	2019	
Nombre de CIF pris en charge pendant l'année	350	341	-	
Nombre total d'heures de formation accordées	355 095	321 651	-	
Durée moyenne de formation	1 015	943	-	
Projet de transition professionnelle	2017	2018	2019	
Nombre de PTP commencés dans l'année	-	-	160	
Nombre total d'heures de formation accordées	-	-	128 909	
Durée moyenne de formation	-	-	806	
Validation des acquis de l'expérience	2017	2018	2019	
Nombre de démarches de VAE engagées	150	118	114	

# Les orientations de la formation dans le Régime général

## Les orientations stratégiques Ressources Humaines et Formation Professionnelle du Régime général

**Le Conseil d'orientation de l'Ucanss** a formulé en 2016 des orientations stratégiques Ressources Humaines pluriannuelles qui soulignent, dans le domaine de la formation, la nécessité d'accompagner, de consolider et de développer les compétences des salariés du Régime général. Il s'agit notamment de mettre l'accent sur l'accompagnement des projets professionnels, de favoriser la mobilité et de mieux anticiper les évolutions de nos métiers dont le numérique, qui impacte fortement les compétences des emplois cœur de métier ainsi que le management et les fonctions support, tout en prenant en compte les enjeux relatifs à l'innovation pédagogique dans la conception et la réalisation des formations.

Ces orientations visent à donner à tous les organismes un cadre de référence commun pour la conduite de leurs politiques de ressources humaines, quel que soit leur réseau, leur région ou leurs particularités.

**L'ambition de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** est également de répondre aux enjeux d'adaptation et de développement des compétences dans un contexte de transformation des organisations et de révolution numérique. Loin d'être une énième réforme, cette loi opère des transformations profondes sur l'écosystème de la formation professionnelle. L'ensemble des acteurs voient leurs rôles et moyens redéfinis, les circuits financiers sont totalement revus, et les dispositifs d'accès à la formation connaissent des évolutions majeures. Dans ce contexte de profonds changements, on peut s'arrêter sur trois évolutions de nature à impacter nos activités :

- La réorientation et la concentration des financements vers les personnes les moins qualifiées afin de lutter contre le chômage qui a engendré une forte réduction des fonds mutualisés (suppression des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation). L'appareil de financement institutionnel doit poser de nouvelles bases afin de relever les défis de recrutement et de formation de demain et maintenir un niveau d'accès élevé à la formation professionnelle ;
- Une incitation forte pour les organismes à se transformer en organisations apprenantes. Le développement de la Formation Ouverte et A Distance (FOAD) doit se poursuivre au sein de la branche professionnelle. Les parcours multimodaux et l'accès à des formats innovants doivent être privilégiés, à des tarifs compétitifs ;
- La refonte du système de certification et le rôle renforcé de la CPNEFP notamment en matière de politique en faveur du développement de l'alternance.

Première année d'application d'une réforme d'envergure, 2019 a été marquée par la création de nouvelles instances de gouvernance (France compétences, les opérateurs de compétences), l'entrée en vigueur du compte personnel de formation monétisé, la transformation du congé individuel de formation au profit du projet de transition professionnelle, l'instauration de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) en substitution des périodes de professionnalisation, les évolutions relatives à l'entretien professionnel...

**La branche professionnelle du Régime général** a été amenée au cours de l'année 2019 à négocier :

- un accord de branche sur la formation professionnelle afin de traduire dans le cadre conventionnel l'ensemble des dispositions de cette réforme ;
- un accord constitutif de l'opérateur de compétences cohésion sociale. Les statuts et le règlement intérieur d'Uniformation ont été revus en conséquence.

**L'opérateur de compétences de la filière de la cohésion sociale, Uniformation, a été agréé le 30 mars 2019.**

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO) au 30 mars 2019. Conformément à l'article 39 de cette loi, l'agrément des opérateurs de compétences est subordonné à l'existence d'un accord conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord avant le 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux de la branche du Régime général ont fait le choix unanime de la filière professionnelle « cohésion sociale », confirmé dans le protocole d'accord de branche du 4 décembre 2018. Ce choix de la filière professionnelle a permis d'engager, avec les autres branches ayant fait ce même choix, la négociation de l'accord constitutif du futur opérateur de compétences de la filière « cohésion sociale » au cours du premier trimestre 2019.

Le Ministère du travail a agréé Uniformation en qualité d'opérateur de compétences de la filière cohésion sociale par arrêté du 29 mars 2019. Cet agrément est l'aboutissement de trois mois de négociations au cours desquelles les partenaires sociaux de la branche ont activement porté et défendu les intérêts du Régime général au sein de la gouvernance de ce nouvel opérateur.

Trois axes structurent les nouvelles missions d'Uniformation :

- Assurer le financement de l'alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, reconversion ou promotion par alternance) selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- Apporter un appui technique aux branches dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et dans leur politique de certification ;
- Assurer un service de proximité près des TPE/PME et promouvoir l'alternance.

Dans ce contexte, Uniformation bâtit une nouvelle offre de services adaptée et accompagne dès à présent les 27 branches adhérentes en matière de politique de formation (alternance, transmission des savoirs...).

**Un nouveau cadre conventionnel pour le Régime général de Sécurité sociale avec la signature de l'accord de branche**

Les négociations de branche se sont tenues au cours du dernier semestre 2019 et ont donné lieu à un travail conséquent des partenaires sociaux, notamment relatif à l'élaboration de la liste de certifications éligibles à la Pro-A et leurs justifications. L'accord relatif aux conséquences de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été signé le 19 décembre 2019 et agréé le 29 avril 2020 et vient en complément des dispositions du protocole d'accord du 3 septembre 2010.

Cet accord réaffirme la politique de développement de la formation professionnelle continue et la volonté d'un accès élevé à la formation pour les salariés. Il sécurise et optimise les financements des formations des organismes pour les années à venir en actant une contribution conventionnelle à hauteur de 0.15% pour 3 ans.

Il favorise également le recours à l'alternance comme outil d'insertion et de professionnalisation de nos salariés permettant de poursuivre le

développement d'une politique de certification qui puisse répondre aux enjeux des métiers de demain. Il lève les freins juridiques inhérents à la mobilisation des contrats de professionnalisation et de la Pro-A (sous réserve de l'extension de l'accord) et renforce les prérogatives de la CPNEFP en matière d'alternance.

L'accord renforce aussi l'accompagnement des salariés par des dispositions spécifiques concernant le conseil en évolution professionnelle (dans une logique de renforcement des outils d'orientation au sein de la branche, absence rémunérée d'une demi-journée), l'entretien professionnel (document de présentation des dispositifs pour le salarié, assouplissement de la périodicité en facilitant leur réalisation au

sein des organismes), la validation des acquis de l'expérience (encouragement à la démarche collective et développement comme voie d'accès aux CQP) et enfin la garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle (un droit d'accès dans les 4 ans).

L'accord vise enfin au maintien et au développement des opérateurs institutionnels de formation que sont l'Institut 4.10 et l'Ecole nationale supérieure de Sécurité sociale, véritable atout pour le Régime général. A cet égard, l'Institut 4.10 et l'Ucanss ont négocié le 2<sup>ème</sup> Contrat Pluriannuel de Gestion couvrant la période 2019-2022, adopté par le Conseil d'administration de l'Institut 4.10 le 25 juin 2019.

## Les actions phares de l'année 2019

### L'intégration et le plan d'accompagnement des personnels du RSI

Les CPNEFP respectives du RSI et du Régime général, afin de faciliter l'intégration des personnels de la Sécurité sociale des Travailleurs Indépendants dans le Régime général au 1<sup>er</sup> janvier 2020, ont acté la mise en place d'actions de formations interbranches déployées au cours de l'année 2019 avec notamment :

- Mieux connaître le Régime général ;
- Manager l'intégration de collaborateurs de différents régimes.

Par ailleurs, la CNAM, la CNAV et l'ACOSS ont développé et déployé en 2019 des actions de formation métiers et d'intégration des salariés du RSI intégrant leurs réseaux respectifs.

### Les travaux de réingénierie des CQP en blocs de compétences, leur attribution de niveaux éducation nationale et leur inscription au RNCP

La CPNEFP s'est fortement investie dans le développement de sa politique de certification avec la création de 7 CQP. Le système des certifications professionnelles a été profondément remanié par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité [...] et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. ». Cette exigence nécessite une nouvelle ingénierie et ouvre de nouvelles opportunités.

Dans une logique de sécurisation des parcours professionnels des salariés et afin de se mettre

en conformité avec les exigences légales et réglementaires, la branche professionnelle a engagé jusqu'à horizon 2021 les travaux de réingénierie des 7 CQP en blocs de compétences et leur inscription au RNCP.

Au regard de ces enjeux, la CPNEFP a validé les principes suivants :

- Une évolution de la politique de certification par blocs de compétences sur l'ensemble des CQP des branches de législation (délégué de l'Assurance maladie (DAM), contrôleur du recouvrement, contrôleur allocataire) et de l'interbranche (gestionnaire conseil et conseiller offre de services) ;
- De généraliser la méthode de réingénierie par blocs de compétences expérimentée sur le CQP Manager Opérationnel et validée par la CPNEFP du 28 juin 2019, afin de pouvoir engager les travaux d'ingénierie sur les autres CQP.

Par ailleurs, et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le nouveau cadre juridique impliquait pour la CPNEFP d'engager des travaux sur l'attribution de niveau éducation nationale des CQP de la branche du Régime général de Sécurité sociale selon la nouvelle grille nationale, travaux validés par la même CPNEFP.

L'attribution aux CQP de ce niveau de qualification n'était pas neutre pour la branche professionnelle : c'est une condition d'éligibilité au CPF (article L6323-6 du Code du travail) ainsi qu'à la Pro-A (article L6324-2 du Code du travail), avec des implications, réglementaires, pour l'Ucanss en tant qu'autorité certificatrice, et financières pour le Régime général de Sécurité sociale.

L'UCANSS poursuit et coordonne ces travaux dont l'objectif est l'inscription de l'ensemble des certifications de la branche au répertoire national des certifications professionnelles à horizon 2021.

## **La diffusion d'un socle commun de culture digitale au sein du Régime général de Sécurité sociale**

Les branches du Régime général développent de plus en plus d'offres de service digitales pour faciliter les démarches de leurs usagers, gagner en performance et pour favoriser la progression de l'accès aux droits et le respect des principes fondamentaux du service public (continuité, adaptabilité et égalité de traitement) afin de ne pas négliger certaines catégories d'usagers. La diffusion d'une culture numérique au sein de l'Institution a donc pour objectif de permettre à chaque collaborateur-trice de renforcer ses compétences afin de s'adapter aux évolutions de son environnement professionnel, de mieux accompagner les usagers et de développer sa citoyenneté numérique.

Une étude de faisabilité a été initiée au sein de la SPP Protection sociale d'Uniformation et s'appuie sur une étude comparative de 7 solutions de passeport numérique existantes sur le marché. Une phase d'expérimentation a été lancée au sein des réseaux Famille et Maladie, avec l'objectif de mesurer la maturité digitale des salariés ainsi que le développement de leurs compétences numériques.

Les partenaires sociaux de la branche se sont finalement positionnés sur l'outil Pix. 2020 sera donc l'année du déploiement de cet outil au sein de la branche.





# **LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**

CHAPITRE 1

## **A - L'intégration des nouveaux salariés au sein du Régime général**

- Les trois quarts des contrats de professionnalisation visent un certificat de qualification professionnelle
- Près du quart des organismes ont recours à l'apprentissage
- Plus de 5 000 salariés ont exercé une mission de tuteur

## **B - La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle**

- Les actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences sont en nette progression
- Les dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle mobilisés par les salariés
- 160 salariés ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle

## **C - Les CQP au cœur de la politique emploi formation du Régime général**

- Plus de 2 500 certificats de qualification professionnelle délivrés en 2019
- En l'absence de reconversion et de promotion par l'alternance des mesures exceptionnelles ont été adoptées pour soutenir la politique de certification
- La mobilisation du compte personnel de formation continue sa progression
- Les actions de validation des acquis de l'expérience se stabilisent



**On entend par formation professionnelle l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels, aux évolutions juridiques, technologiques ou économiques et sociétales impactant leur métier et l'organisation du travail. Elle est également un levier permettant de favoriser leur évolution professionnelle. Elle répond aux attentes des salariés et aux besoins de l'organisme. C'est un outil au service de l'employabilité des salariés et de l'adaptation permanente des compétences.**

**Première année d'application des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'année 2019 est marquée par une transformation en profondeur du système de formation professionnelle, de sa gouvernance, de son financement, de ses principaux opérateurs ainsi que de la plupart des dispositifs d'accès à la formation existants.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les dispositifs d'accès à la formation s'articulent principalement autour de deux axes :

- Les dispositifs à l'initiative de l'employeur : celui-ci peut prendre l'initiative de proposer une action de formation à ses salariés pour assurer leur adaptation au poste de travail et au maintien de leur employabilité, dans le cadre du plan de développement des compétences ; il peut assurer l'intégration de ses nouveaux salariés en recourant notamment aux dispositifs en alternance, comme le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage ; pour accompagner les évolutions professionnelles de ses salariés, il pourra enfin recourir au nouveau dispositif de promotion ou de reconversion par alternance (Pro-A) qui remplace l'ancien dispositif des périodes de professionnalisation ;

- Les dispositifs à l'initiative du salarié : celui-ci peut prendre l'initiative de suivre une formation dans le cadre de son compte personnel de formation (CPF), ou demander à s'absenter pour suivre une formation dans le cadre du nouveau projet de transition professionnelle (PTP) qui remplace l'ancien congé individuel de formation (CIF) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans le cadre de la politique de formation du Régime général de Sécurité sociale, les dispositifs d'accès à la formation contribuent à intégrer les nouveaux salariés, à accompagner leurs évolutions professionnelles et à développer les qualifications.

# A - L'intégration des nouveaux salariés au sein du Régime général

Le recrutement et l'intégration des nouveaux salariés au sein de la Sécurité sociale constituent un enjeu majeur pour la branche, compte tenu des départs à la retraite massifs de ces dernières années. Pour y répondre, deux dispositifs de formation en alternance permettent d'allier actions de formation et acquisition de savoir-faire en entreprise : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

## Les trois quarts des contrats de professionnalisation visent un certificat de qualification professionnelle

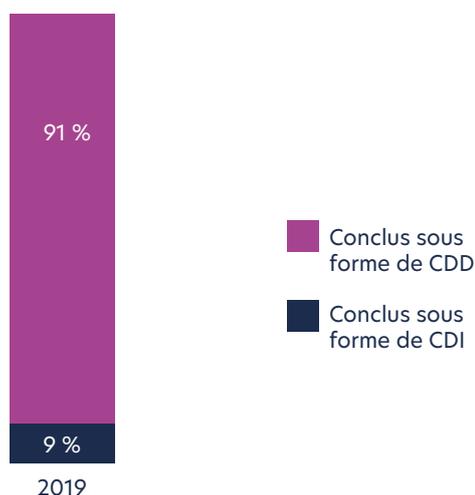
Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification et de favoriser ainsi leur insertion professionnelle. Dans ce cadre, il a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du Régime général de Sécurité sociale. Il doit, notamment,

être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue. L'utilisation de ce contrat a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

### Utilisation des contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de contrats de professionnalisation engagés	734	965	644	- 33%
Durée totale de formation (en heures)	550 210	680 240	407 703	- 40%
Durée moyenne de formation (en heures)	750	705	633	- 72 h

### Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge en 2019 par type de contrats



## Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge en 2019 selon la qualification visée par les bénéficiaires

Titres et diplômes	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	325	398	203	-195
CQP conseiller offres de services de la Sécurité sociale	184	293	231	-62
CQP gestionnaire carrière	0	11	10	-1
DAMC : Dispositif d'Accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	21	16	16	0
<b>Titres et diplômes de niveau 6 et plus</b> (licences, masters, Master II droit de l'entreprise parcours droit social, expert en informatique, gestionnaire des RH, contrôleur de gestion, responsable de communication, ...)	131	95	120	25
<b>Titres et diplômes de niveau 5</b> (BTS service et prestations des secteurs sanitaire et social, BTS comptabilité gestion, titre de gestionnaire de paie,...)	56	49	44	-5
<b>Titres et diplômes de niveau 4</b> (Bacs professionnels, titre de conseiller relation client à distance, assistant dentaire,...)	5	12	11	-1
<b>Titres et diplômes de niveau 3</b> (CAP, BEP, DE accompagnant éducatif et social, employé administratif et d'accueil)	2	18	7	-11
Titres et diplômes Niveau non précisé	10	73	2	-71
<b>Total</b>	<b>734</b>	<b>965</b>	<b>644</b>	<b>-321</b>

Le recours aux contrats de professionnalisation diminue de 33 % en 2019, avec 644 contrats engagés (contre 965 en 2018). Cette baisse concerne principalement la branche Famille qui représente à elle seule 61 % des contrats de professionnalisation engagés en 2019 avec 392 contrats (contre 634 en 2018). Le recours à ce dispositif d'insertion se maintient néanmoins à un niveau relativement constant dans les autres branches, avec 149 contrats engagés dans la branche Maladie (hors Ugecam) et 47 contrats engagés dans la branche Recouvrement<sup>1</sup>. Si la quasi-totalité des contrats de professionnalisation est d'emblée conclue à durée déterminée, il convient de préciser que les parcours débouchant sur l'obtention des CQP du Régime général ont vocation à se transformer en emploi pérenne à l'issue de la formation.

Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, près des trois quart (71 %) des contrats de professionnalisation engagés en 2019 visent l'acquisition d'une qualification professionnelle spécifique au Régime général, avec notamment 203 contrats visant un CQP de gestionnaire conseil et 231 contrats visant un CQP de conseiller offres de services. La branche Famille en demeure la principale utilisatrice : 87 % des contrats engagés dans cette branche visent l'obtention du CQP de gestionnaire conseil allocataire ou de conseiller services à l'utilisateur. Les contrats de professionnalisation visant l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel - tels que les licences, masters, BTS, DUT et baccalauréats professionnels - représentent 29 % des contrats pris en charge en 2019, favorisant ainsi l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes au sein des organismes.

<sup>1</sup> Cf. annexe (chiffres clés par branche)

## Part des bénéficiaires éloignés de l'emploi

En % du nombre total de bénéficiaires de contrats de professionnalisation commencés dans l'année	2017	2018	2019
Demandeurs d'emploi de longue durée	23,1%	22,6%	17,1%
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, du contrat unique d'insertion	3,2%	2,9%	3,2%
Salariés en situation de handicap	2,7%	3,3%	2,4%

En 2019, les publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, titulaires de minima sociaux ou personnes en situation de handicap) représentent 22,7 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation. En outre,

plus du tiers (37 %) des bénéficiaires justifient d'un niveau de formation inférieur ou égal au bac<sup>2</sup>.

## Près du quart des organismes ont recours à l'apprentissage

Parmi les évolutions apportées par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les actions de formation par apprentissage intègrent à compter de 2019 le périmètre de la formation professionnelle. Dispositif d'insertion en alternance distinct du contrat de professionnalisation, qui relève de la formation continue des salariés, le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale. Il a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 29 ans révolus de suivre une formation en alternance, en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

Avec les évolutions introduites par la réforme, l'apprentissage est appelé à prendre une place croissante dans la politique de formation institutionnelle : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'instruction et la prise en charge des contrats d'apprentissage sont assurées par les OPCO, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles en lien avec les recommandations de France compétences, créant ainsi les conditions d'une politique d'alternance attractive pour les organismes du Régime général.

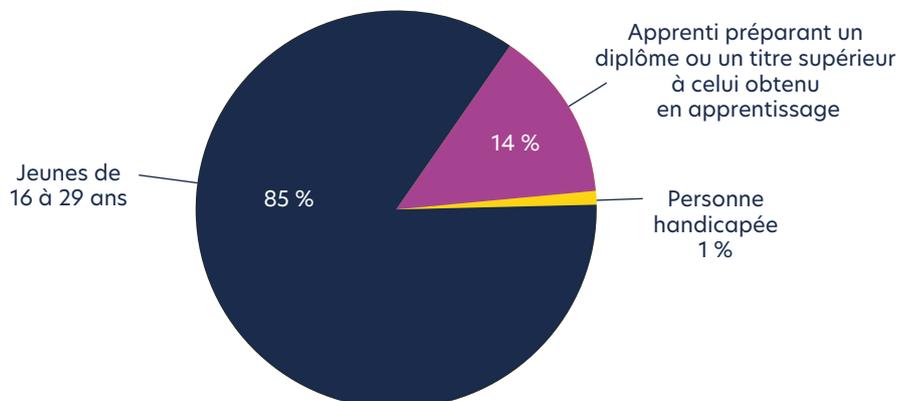
Dans ce cadre, la CPNEFP a été sollicitée en 2019 par l'OPCO Uniformation afin de fixer les niveaux de prise en charge des principaux diplômes et titres à finalité professionnelle utilisés par les organismes du Régime général dans le cadre de l'apprentissage.

## Utilisation des contrats d'apprentissage

Contrats d'apprentissage	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	133	166	208	+ 25%
Durée totale de formation (en heures)	144 229	116 952	225 632	+ 93%
Durée moyenne de formation (en heures)	1 084	705	1 085	+ 54%
% d'organismes utilisateurs	16%	16%	23%	+7 points

<sup>2</sup> Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

## Répartition des apprentis selon leur situation en 2019



## Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon la qualification visée par les bénéficiaires

Titres et diplômes visés	% de bénéficiaires 2017	% de bénéficiaires 2018	% de bénéficiaires 2019
<b>Titres et diplômes de niveau 6 et plus</b> (ex : licences, licences professionnelles, masters, master expert en système d'information, DE masseur kinésithérapeute, ...)	36%	43%	52%
<b>Titres et diplômes de niveau 5</b> (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, DE éducateur spécialisé, gestionnaire en maintenance et support en informatique, ...)	52%	51%	42%
<b>Titres et diplômes de niveau 4</b> (ex : bacs professionnels, titre professionnel conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur, ...)	6%	6%	3%
<b>Titres et diplômes de niveau 3</b> (ex : DE auxiliaire de puériculture, CAP accompagnant éducatif petite enfance, ...)	4%	0%	3%
Non précisé	2%	--	--
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Le recours aux contrats d'apprentissage progresse, passant de 166 contrats conclus en 2018 à 208 contrats en 2019. Près de 23 % des organismes du Régime général ont recruté des apprentis en 2019 (contre 16 % en 2017 et 2018).

Initialement limité à 25 ans, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rehaussé l'âge limite à 29 ans révolus, avec quelques exceptions : notamment si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage et souhaite en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou si le jeune était

déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté. Dans ces cas, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus).

Si dans le Régime général, 85 % des apprentis ont moins de 30 ans, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a également permis à 28 apprentis de signer un nouveau contrat d'apprentissage d'un niveau supérieur à celui déjà obtenu.

La majorité des contrats d'apprentissage

conclus visent l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel de niveau 6 et plus (52 %) selon la nouvelle nomenclature des certifica-

tions professionnelles (licences, masters, ...) ou d'un niveau 5 (bac +2 : 42 %).

## Plus de 5 000 salariés ont exercé une mission de tuteur

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission des savoirs et de développement des compétences sur le lieu de travail, est un levier majeur de l'accompagnement des projets professionnels et du développement d'une politique d'alternance attractive pour la branche.

Le tutorat désigne la relation entre une personne tutorée en situation d'apprentissage et un professionnel qui aura en charge d'accompagner la personne dans son environnement de travail et de favoriser l'acquisition des compétences en milieu professionnel.

La désignation d'un tuteur est notamment rendue obligatoire par le code du travail dans le cas de la conclusion d'un contrat de profes-

sionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'une action de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Les dispositions conventionnelles du protocole d'accord du 3 septembre 2010 visant à reconnaître l'activité de tuteur continuent de s'appliquer en 2019 : celles-ci disposent notamment qu'une prime de reconnaissance de l'activité tutorale est versée à chaque salarié exerçant, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif national de formation qui prévoit des phases tutorées dont la durée est précisée dans le tableau des priorités de financement votées chaque année par la CPNEFP.

### Nombre de salariés tuteurs

Tutorat	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	5 330	5 478	5 286	- 4%
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	42%	43%	41%	- 2 points
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	47%	47%	48%	+ 1 point

## Détail des situations de tutorat (\*)

Situations de tutorat (*)	Nombre de tuteurs selon la situation	En % du nombre de salariés tuteurs
Tuteur de contrat de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	607	11,5%
Tuteur de contrat de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	229	4,3%
Tuteur de période de professionnalisation/proA (dispositif institutionnel national)	452	8,6%
Tuteur de période de professionnalisation/proA (hors dispositif institutionnel national)	1	0,0%
Tuteur d'insertion (jeunes embauchés depuis moins de 6 mois)	414	7,8%
Tuteur d'insertion (stagiaires)	1364	25,8%
Maître d'apprentissage	172	3,3%
Tuteur de Formation En Situation de Travail	672	12,7%
Tuteur de Service Civique	231	4,4%
Tuteur pour transfert de compétences avant un départ en retraite	35	0,7%
Tuteur pour transfert de compétences avant une démission ou mutation	1	0,0%
Tuteur autre situation (**)	1648	31,2%

(\*) Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois.

(\*\*) Tuteur autre situation : dans le contexte de la suppression des périodes de professionnalisation, de nombreuses formations institutionnelles engagées dans le cadre du plan sont comptabilisées dans cette catégorie.

En 2019, 5 286 salariés ont exercé une fonction de tuteur. Près de la moitié d'entre eux (48 %) est âgée de 45 ans ou plus et 41 % ont déjà suivi une formation à l'exercice du tutorat.

Parmi les situations de tutorat recensées par les organismes, apparaissent majoritairement :

- Le tutorat d'insertion des élèves et étudiants réalisant un stage dans le cadre de leur scolarité, qui représente 25,8 % des salariés tuteurs en 2019 ;
- L'accompagnement des dispositifs institutionnels nationaux de formation, dans le

cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation engagée en 2018<sup>3</sup> et se poursuivant en 2019. Ces situations de tutorat représentent respectivement 11,5 % et 8,6 % du nombre de salariés tuteurs en 2019.

- L'accompagnement des actions de formation en situation de travail (AFEST), nouvelle modalité de mise en œuvre de la formation consacrée par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui représente 12,7 % des salariés tuteurs.

<sup>3</sup> Le dispositif des périodes de professionnalisation est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A qui lui succède.

## B - La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle

### Les actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences sont en nette progression

A la suite des évolutions introduites par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur est assuré dans le cadre du plan de développement des compétences, qui remplace le plan de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Bien que l'ancienne catégorisation juridique du plan de formation ait été supprimée, l'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il en résulte que le plan de développement des compétences a ainsi pour

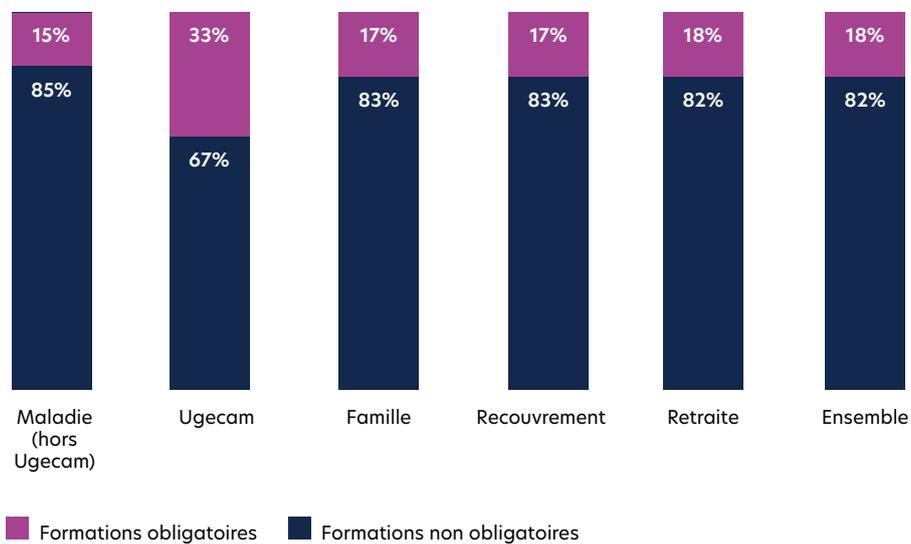
objet de développer l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, en distinguant celles qui sont obligatoires (il s'agit des formations préalables à la prise de poste ou nécessaire à l'exercice d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) de celles qui ne le sont pas.

En application des dispositions conventionnelles issues du protocole d'accord du 3 septembre 2010, les actions relevant du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur se déroulent uniquement pendant le temps de travail.

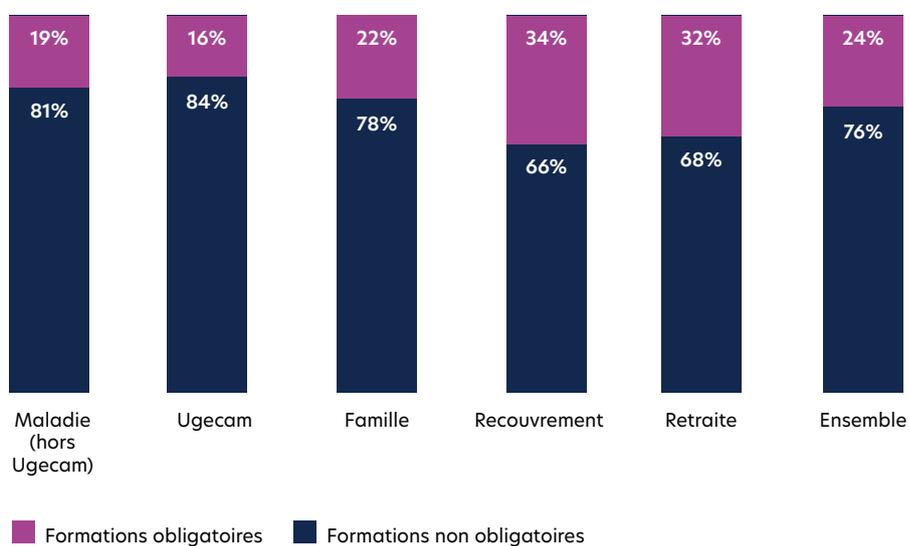
#### Utilisation du plan de développement des compétences (hors compte personnel de formation, contrat de professionnalisation, ProA et projet de transition professionnelle)

Plan de développement des compétences	2017	2018	2019
Nombre de salariés en formation pendant l'année	100 940	100 221	113 339
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	3 366 439	3 238 542	3 830 479
Taux d'accès au plan de formation	65,0%	66,8%	74,5%

### Répartition des stagiaires du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2019



### Répartition des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2019



Le plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur demeure la composante la plus importante de l'effort de formation du Régime général : il représente, en volume horaire, près de 86 % de l'effort de formation et, en effectif, 98 % des bénéficiaires de formation en 2019.

Au sein du Régime général, 18 % des salariés en formation au titre du plan de développement des compétences ont bénéficié d'une action de formation obligatoire (action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une conven-

tion internationale ou de dispositions légales et réglementaires). La proportion atteint toutefois 33 % dans les Ugecam, composées majoritairement de métiers médico-sociaux réglementés et conditionnés à une certification obligatoire pour l'exercice d'une activité. De même, dans la branche Recouvrement (où les métiers d'inspecteur et de contrôleur du recouvrement sont des métiers réglementés nécessitant le suivi de formations longues), les actions de formation obligatoires représentent 34 % du volume horaire.

## Les dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle mobilisés par les salariés

La dynamique démographique caractérisée par l'allongement de la carrière des salariés et par de nombreux départs à la retraite, ainsi que l'intégration de personnels résultant des évolutions impactant les réseaux d'organismes de Sécurité sociale, nécessite d'être en capacité à la fois d'accueillir de nouvelles personnes, de favoriser leur intégration mais aussi d'accompagner les évolutions professionnelles des salariés et d'encourager leurs mobilités.

Ce contexte s'accompagne de nombreuses évolutions législatives et réglementaires, d'évolutions technologiques avec le développement du numérique et du travail en réseau, et des transformations en conséquence des emplois exercés au sein du Régime général.

Les travaux engagés par la branche professionnelle visent depuis plusieurs années à mieux identifier les passerelles entre les métiers et à développer les parcours de formation, afin de faciliter les mobilités inter et intra organismes (en 2019, le taux de mobilité inter-organismes s'établit à 0,76 % des effectifs, soit 1 070 mobilités<sup>4</sup>).

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vise à mettre le salarié au cœur de la réflexion sur son projet d'évolution professionnelle en lui offrant la possibilité de recourir à un conseil en évolution professionnelle, à un bilan de compétences ou bilan professionnel interne, de mobiliser son compte personnel de formation ou de s'engager dans un projet de transition professionnelle. Dans ce contexte, ces dispositifs d'accompagnement et d'aide à l'orientation professionnelle proposés aux salariés constituent un levier majeur pour la mise en œuvre de la politique formation de la branche.

### Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Créé par la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) évolue en 2019. Accessibles à l'ensemble des actifs depuis le portail <http://www.mon-cep.org>, les prestations relevant du CEP sont délivrées en 2019 par cinq opérateurs nationaux : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, Cap emploi et les Opacifs.

<sup>4</sup> Source : rapport sur l'emploi (données 2019)

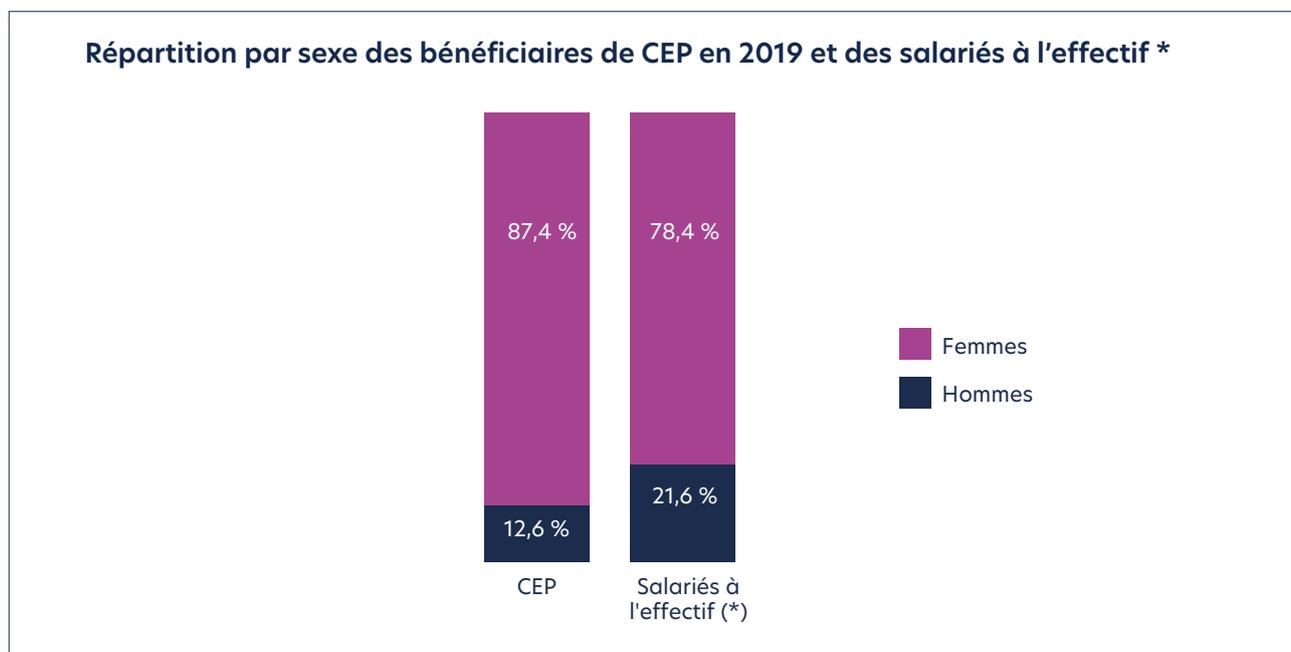
Conséquence de la loi du 5 septembre 2018, Uniformation intervient en 2019 pour la dernière année, en qualité d'opérateur du CEP pour les salariés de la branche professionnelle du

Régime général, jusqu'à la prise de relais des nouveaux opérateurs régionaux désignés par France compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Utilisation du conseil en évolution professionnelle opéré par Uniformation

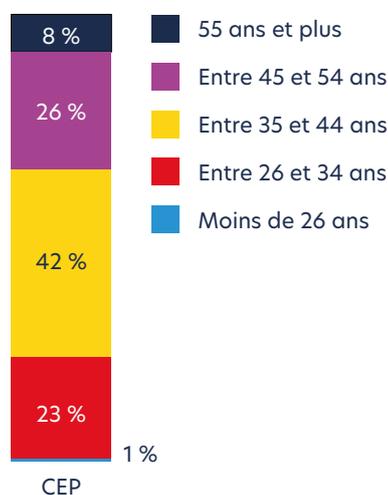
Conseil en évolution professionnelle	2017	2018	2019
Nombre de bénéficiaires	806	923	908
Nombre de rendez-vous	1 237	1 371	1 233

### Profil des bénéficiaires de CEP

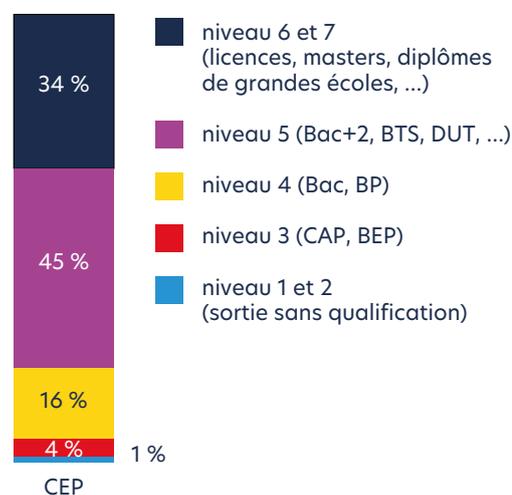


(\*) Effectifs permanents Convention collective au 31/12/2019.

### Répartition des bénéficiaires de CEP en 2019 par tranche d'âge



### Répartition des bénéficiaires de CEP en 2019 par niveau de formation initiale\*\*



(\*\*) pour lesquels l'information est renseignée (3% de non renseignés en 2019)

### Utilisation de l'offre de service du conseil en évolution professionnelle

Offre de service	Bénéficiaires	En % des bénéficiaires
Services de niveau 1	101 Bénéficiaire d'un accueil individualisé	480 (53%)
	102 S'informer, se documenter sur l'environnement socio-économique	12 (1%)
	103 S'informer, se documenter sur les dispositifs et les services	287 (32%)
	104 Découvrir des métiers et de nouveaux horizons	34 (4%)
Services de niveau 2	201 Investir de nouveaux secteurs/de nouveaux métiers	105 (12%)
	202 Appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel	190 (21%)
	203 Identifier, mettre en valeur ses compétences	22 (2%)
	204 Définir un plan d'action opérationnel	73 (8%)
Services de niveau 3	301 Définition du Plan d'action et mise en œuvre du Projet	56 (6%)
	302 Recherche d'emploi	9 (1%)
	303 Monter un dossier pour financer la formation	90 (10%)
Non renseignée	107 (12%)	
<b>Total de bénéficiaires</b>	<b>908</b>	

En 2019, 908 salariés du Régime général ont eu recours au conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'offre de service proposée par l'OPCO Uniformation, maintenant ainsi le haut niveau de mobilisation enregistré l'année précédente (923 salariés en 2018). En tout, 1 233 rendez-vous individuels ont eu lieu (plusieurs rendez-vous pouvant être proposés à un même bénéficiaire, selon ses besoins d'accompagnement, en face à face ou de manière dématérialisée).

A l'issue d'un premier rendez-vous d'information (service de niveau 1), 38 % des bénéficiaires ont choisi de poursuivre avec un conseiller leur démarche d'accompagnement en vue de la réalisation de leur projet professionnel (prestations de niveau 2 et 3).

Les services les plus utilisés par les salariés du Régime général dans le cadre du CEP se concentrent sur l'accompagnement de niveaux 1 et 2, avec en premier lieu l'accueil individualisé (pour 53 % des bénéficiaires), la recherche d'informations sur les dispositifs et les services (pour 32 % des utilisateurs), ou encore l'appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel (21 % des bénéficiaires). Les autres services, comme par exemple, l'aide à la recherche d'emploi ou le montage de dossier de financement, restent moins mobilisés par les salariés.

Parmi les bénéficiaires de CEP en 2019, 87 % sont des femmes, 42 % ont entre 35 et 44 ans, et enfin près de 79 % justifient d'un niveau de formation initiale égal ou supérieur à bac +2.

## **Bilans de compétences**

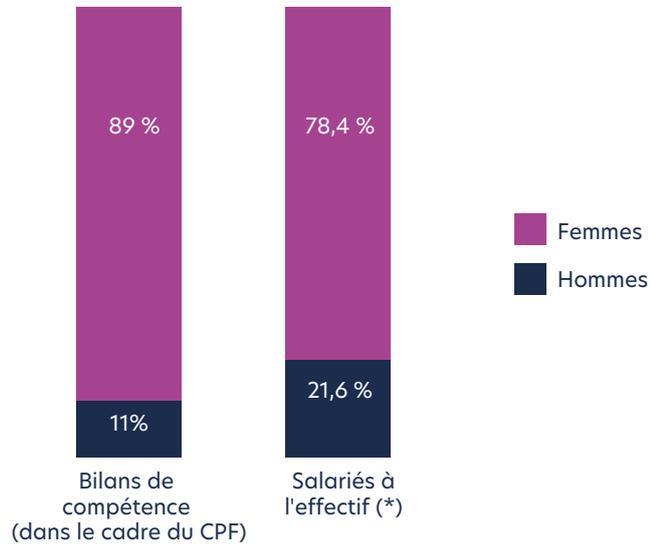
Le bilan de compétences est une prestation relevant du champ de la formation professionnelle qui permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Depuis la suppression du congé pour bilan de compétences consécutive à la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le bilan de compétences peut être réalisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, ou être mis en œuvre, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

## **Utilisation des bilans de compétences**

Sur la base des réponses fournies par les employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation, 80 salariés du Régime général ont réalisé un bilan de compétences en 2019 dans le cadre du plan de développement des compétences.

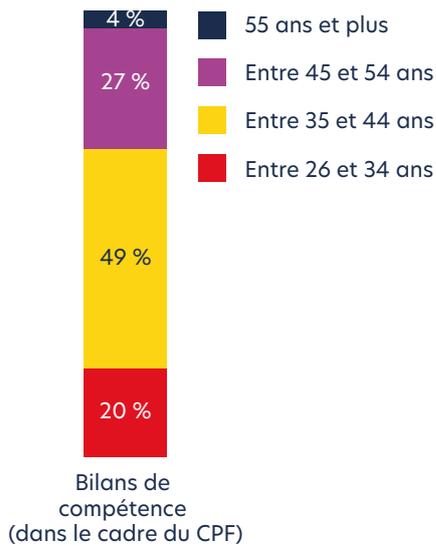
Sur la base des données CPF fournies par l'OPCO Uniformation en 2019 (avant transfert de la gestion du dispositif à la Caisse des dépôts et des consignations en novembre), 568 bilans de compétences ont par ailleurs été engagés en 2019 par les salariés du Régime général dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation, dont 327 bilans réalisés sur le temps de travail et 241 hors temps de travail.

### Répartition par sexe des bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF en 2019 et des salariés à l'effectif (\*)

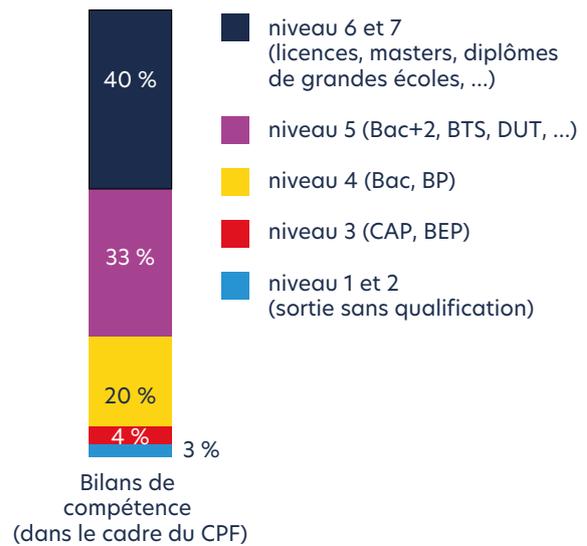


(\*) Effectifs permanents Convention collective au 31/12/2019.

### Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de bilans de compétences réalisés dans le cadre du CPF en 2019



### Répartition par niveau de formation initiale des bénéficiaires de bilans de compétences réalisés dans le cadre du CPF en 2019



Parmi les bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF en 2019 : 89 % sont des femmes, 49 % ont entre 35 et 44 ans, et enfin près de 73 % justifient d'un niveau de formation initiale égal ou supérieur à bac +2.

### Bilan professionnel interne

En 2019, 71 actions de bilan professionnel interne (BPI) ont été mises en œuvre par le réseau des conseillers en orientation professionnelle de l'Institut 4.10. On recensait 94 BPI en 2018, 107 en 2017 et 99 en 2016. Près de la moitié des demandes émanent de la branche Maladie.

Ce dispositif d'accompagnement spécifique au Régime général apparaît toutefois en perte de vitesse, dans le contexte du recours accru au bilan de compétences et à la montée en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP), service public gratuit et accessible à l'ensemble des salariés.

### Référent emploi-formation

En 2019, en application des dispositions du protocole d'accord du 3 septembre 2010, un référent emploi-formation chargé d'assister et de conseiller les salariés sur les dispositifs d'accès à la formation est désigné dans 67 % des organismes du Régime général. Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes.

Parmi les organismes ayant désigné un référent emploi-formation, 52 % ont désigné un manager du secteur emploi formation GPEC comme référent et 37 % ont désigné un chargé de développement des ressources humaines (à noter : plusieurs référents exerçant des métiers différents peuvent être nommés au sein d'un même organisme).

### Répartition des emplois exercés par le ou les référent(s) (part des organismes concernés parmi les organismes ayant désigné un référent) (\*)

Emplois exercés par le(s) référent(s)	2019
Chargé du développement ressources humaines	37%
Gestionnaire administratif ressources humaines	27%
Manager secteur emploi, formation, GPEC	52%
Manager pôle administratif, services généraux	5%
Manager stratégique / Attaché de direction	8%
Autre emploi	2%

(\*) la fonction de référent pouvant être exercée par plusieurs personnes à la fois au sein d'un même organisme.

## 160 salariés ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF afin de financer une formation certifiante en lien avec son projet d'évolution professionnelle. Il bénéficie dans ce cadre d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Ce nouveau dispositif d'accès à la formation, appelé « Projet de Transition Professionnelle » (PTP), remplace le congé individuel de

formation (CIF) supprimé par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

L'instruction et la prise en charge des formations mises en œuvre dans le cadre du PTP est décentralisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au niveau régional auprès des différents Fongécif, puis à compter de 2020, auprès des nouvelles commissions paritaires régionales appelées « associations Transitions Pro ».

### Utilisation des projets de transition professionnelle

Projet de transition professionnelle	2019
Nombre de projets de transition professionnelle commencés	160
Durée totale de formation (en heures)	128 909
Durée moyenne de formation (en heures)	806
% d'organismes utilisateurs	29%

## Répartition des projets de transition professionnelle commencés selon la qualification visée par les bénéficiaires

Titres et diplômes visés	% de bénéficiaires 2019
<b>Titres et diplômes de niveau 6 et plus</b> (ex : licences, masters, DE infirmière, CAFERUIS, ...)	28%
<b>Titres et diplômes de niveau 5</b> (ex : BTS, DE assistant de service social, conseiller en insertion professionnelle, sophrologue, ...)	24%
<b>Titres et diplômes de niveau 4</b> (ex : bacs professionnels, secrétaire médicale et médico sociale, assistant comptable, ...)	8%
<b>Titres et diplômes de niveau 3</b> (ex : brevets professionnels, CAP, DE Aide soignante, ...)	18%
<b>Certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique</b>	6%
<b>CQP hors Régime général de Sécurité sociale</b>	5%
<b>Autre</b>	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

D'après l'enquête Tableau de bord sur la formation professionnelle, en 2019, 160 salariés du Régime général ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle, nouveau dispositif institué par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'accès des salariés de la branche à ce nouveau dispositif d'accès à la formation apparaît en net recul au regard des 341 salariés qui ont bénéficié d'un congé individuel de formation en 2018.

Les formations accordées au titre des PTP sont essentiellement des formations diplômantes de longue durée (806 heures en moyenne) qui visent dans leur majorité (52 %) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau 5 et plus (BTS, diplômes d'Etat, licences, masters et au-delà) selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles.

Près de la moitié des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (46 %) justifie d'un niveau inférieur ou égal au bac<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

# C - Les CQP au cœur de la politique emploi formation du Régime général

S'inscrivant dans les évolutions législatives récentes, le Régime général s'est engagé dans le développement de certifications professionnelles et privilégie le recours aux formations qualifiantes afin d'adapter les compétences de ses salariés à ses métiers. Ce faisant, il facilite la reconnaissance des compétences des salariés et favorise leur mobilité professionnelle.

## Plus de 2 500 certificats de qualification professionnelle délivrés en 2019

La qualification s'entend comme étant la reconnaissance de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.

La qualification professionnelle repose sur des éléments formels qui peuvent être :

- l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- la reconnaissance par une convention collective nationale de branche ;
- la reconnaissance par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Parmi les formations qualifiantes, certaines permettent à leur bénéficiaire d'obtenir une certification parmi lesquelles les diplômes, les titres professionnels et les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Un certificat de qualification professionnelle est une certification professionnelle créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire. Il atteste d'une qualification dans un métier spécifique à la branche.

Depuis 2006, le Régime général s'est engagé dans une démarche de certification des compétences de ses salariés, via une politique active de création de CQP conduite par la CPNEFP.

Sept CQP, déclinés pour certains en options de branche, sont aujourd'hui représentés :

- CQP Délégué de l'Assurance maladie (branche Maladie) ;
- CQP Manager opérationnel (Interbranche) ;
- CQP Gestionnaire conseil (Interbranche) ;
- CQP Conseiller offres de services (Interbranche) ;
- CQP Contrôleur allocataires (branche Famille) ;
- CQP Contrôleur du recouvrement (branche Recouvrement) ;
- CQP Gestionnaire Carrière (branche Retraite).

Dans la continuité de ces travaux, la CPNEFP s'est engagée, au cours de l'année 2019, dans des travaux de rénovation des référentiels métiers de « manager opérationnel », « gestionnaire conseil de la Sécurité sociale » et « conseiller offres de services » afin de les mettre à jour et de les faire évoluer en blocs de compétences, conformément aux nouvelles obligations juridiques induites par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». La durée de cette réingénierie se déroulera sur environ un an et demi<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Cf travaux engagés en matière de réingénierie des CQP (voir p.12).

## Délivrance des certificats de qualification professionnelle par la CPNEFP en 2019

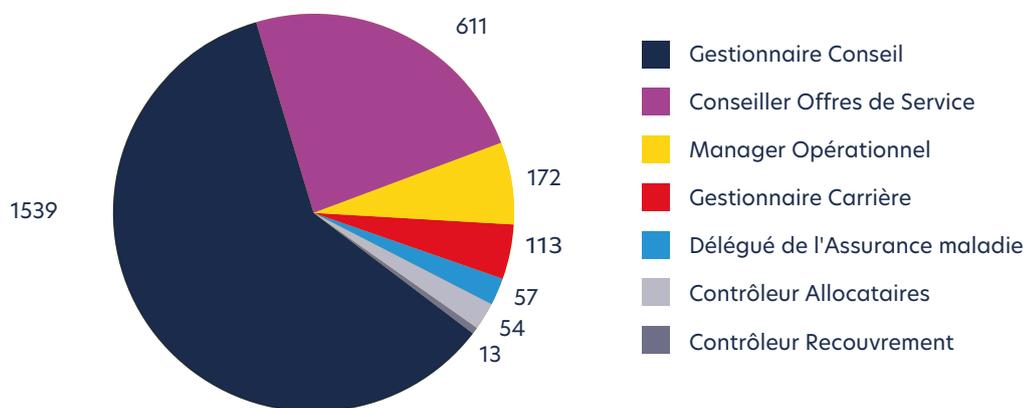
En 2019, 2 559 salariés du Régime général ont obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche, ce qui représente une forte progression au regard de l'exercice précédent (+67 % par rapport à 2018). Il convient néanmoins de relativiser cette progression dans la mesure où un jury supplémentaire, initialement prévu au mois de janvier 2020, a été organisé au cours du mois de décembre 2019 à la demande de la CNAF.

Parmi ces 2 559 salariés, on comptabilise :

- 1 539 gestionnaires conseils de la Sécurité sociale ;
- 611 conseillers offres de services de la Sécurité sociale ;
- 172 managers opérationnels ;
- 113 gestionnaires carrière, dont 45 certifiés en 2019 par l'intermédiaire du parcours complet passerelle 3)<sup>7</sup> (1<sup>ère</sup> certification relative à ce CQP) ;
- 57 délégués de l'Assurance maladie ;
- 54 contrôleurs allocataires ;
- 13 contrôleurs du recouvrement.

Il est à noter également que, parmi ces salariés, 12 ont obtenu leur certification en 2019 à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Certificats de qualification professionnelle délivrés en 2019



Le taux de réussite (96,17 %) aux épreuves de certification s'inscrit dans la continuité des années précédentes. Il traduit la qualité de l'accompagnement proposé par le Régime général et la motivation des candidats.

<sup>7</sup> Il s'agit de candidats de la branche Retraite et disposant d'une expérience visant à la régularisation des carrières et sans certification. Ils souhaitent se présenter au CQP gestionnaire conseil. Au regard de leur parcours, ils doivent passer toutes les épreuves du CQP gestionnaire conseil et bénéficient d'une dispense de la formation à la régularisation de la carrière.

# Interview



## La refonte des référentiels de certification et des référentiels d'évaluation des CQP du Régime général

Le Régime général de Sécurité sociale, fortement investi dans le développement de certifications professionnelles reconnues, avec notamment la création de 7 certificats de qualification professionnelle (CQP), s'est engagé en 2019 dans un chantier d'ampleur visant la réingénierie de certains de ses CQP en blocs de compétences. L'occasion de faire le point sur les travaux engagés par l'équipe du pôle Formation et Certification avec Christian Obriot, chef de projet à la Direction de la Formation Professionnelle de l'Ucanss.

### Qu'est-ce qu'un bloc de compétences ?

Le bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Il fait partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle. Sa définition est fixée par l'art. L6113-1 du code du travail.

### Pourquoi une telle refonte ? Que vise la démarche ?

La notion de bloc de compétences n'est pas nouvelle puisqu'elle était déjà introduite par loi du 5 mars 2014 relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ». Les principaux changements proviennent de la loi du 5 septembre 2018, « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a redéfini les objectifs de la formation professionnelle, en visant une nouvelle société de compétences, instaurant un « plan de développement des compétences » en lieu et place du « plan de formation », et l'attribution d'un niveau de qualification professionnelle aux certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cette réforme a également confié aux branches professionnelles et aux OPCO (OPérateur de Compétences, organisme agréé par l'Etat chargé d'accompagner la formation professionnelle), la construction de parcours professionnels pouvant intégrer l'acquisition progressive de blocs de compétences, et la définition des contenus des formations et des diplômes accessibles via l'alternance, et notamment via le dispositif de la Pro-A (reconversion ou promotion par alternance).

Plus qu'une réforme, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est une véritable révolution dans le domaine de la formation professionnelle. La politique formation de notre Institution, en visant à créer des passerelles entre les métiers et accompagner les personnels dans leur parcours professionnel tout au long de leur carrière, s'inscrit dans ces orientations. Et tous ses aspects nous amènent à refondre les CQP de notre branche professionnelle, sous l'égide d'un nouvel acteur, France compétences, instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, afin de garantir la pérennité de financement de nos formations certifiantes.

## **Quels sont les avantages pour le salarié ? Et pour l'employeur ?**

Pour le salarié, le bloc de compétences permet de développer son employabilité en construisant son parcours professionnel par étapes.

C'est la possibilité d'être reconnu au-delà d'une simple attestation. En effet, il est possible de certifier les compétences acquises dans un domaine sans suivre toute une formation pour acquérir un diplôme ou un titre professionnel. L'accès à la formation et à l'emploi est ainsi fluidifié.

Pour l'employeur, il s'agit de répondre à l'adaptation des compétences des salariés et à assurer leur employabilité.

Pour un employeur qui souhaite professionnaliser ses équipes sur certains sujets, le bloc de compétences est un moyen de s'assurer que la formation sera validée conformément à un référentiel d'activités et de compétences et débouchera sur une certification reconnue. Par ailleurs la construction de certification en bloc de compétences permet de construire des passerelles et des équivalences entre les métiers, pour favoriser les mobilités. Par exemple, les CQP Conseiller Offre de Services et Gestionnaire Conseil ont les blocs « Gestion de la relation client » et « Contribution à la démarche de maîtrise des risques » en commun.

## **Quelle méthode de travail avez-vous suivie ? Par quoi avez-vous commencé ? Comment s'est fait le choix des modalités d'évaluation ? des modalités de certification ?**

Le point de départ de la structuration en bloc de compétences est le référentiel métier, qui décrit les activités et compétences.

A partir de ce document source, et en collaboration avec les représentants des certifications et des représentants métiers des branches, nous avons construit les blocs de compétences, selon les normes édictées par France compétences, afin de définir pour chaque bloc des activités autonomes et des compétences associées.

De cette première étape émerge un « référentiel d'activités et de compétences » par bloc pour chaque CQP.

En parallèle, nous avons souhaité aussi rencontrer d'autres branches professionnelles et ainsi partager leur expérience en matière de certification et de construction de bloc de compétences. Au total, huit fédérations nous ont accueilli dans des secteurs très variés (médicament, commerce, assurance, mutualité, ...).

Le choix des modalités d'évaluation a été guidé par la volonté d'approcher le plus possible l'action et la situation de travail, rejoignant ainsi la philosophie de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et des instructions de France compétences.

En résumé, et dès lors que la situation le permet, le candidat est évalué sur son poste en situation réelle de travail puisque la compétence se développe et s'observe dans l'action.

Un autre choix a été d'abandonner le système de notation pour évoluer vers celui de l'acquisition des compétences (capacités de l'apprenant : les compétences sont « acquises » ou « non acquises »).

La note qu'elle soit bonne ou mauvaise pouvait paraître plus importante que sa signification. Demain il s'agit de mettre en avant les capacités de l'apprenant.

Tous ces éléments, et d'autres points constituant la certification, sont consignés dans un « référentiel de certification ».

Bien évidemment les acteurs de la certification seront accompagnés dans l'application de ces changements majeurs.

## **Où en sont les travaux ? Quelles sont les perspectives ?**

En 2020 les CQP réingéniés en blocs de compétences seront progressivement déposés au RNCP. Nous réfléchissons à ouvrir le périmètre de ces travaux de réingénierie en blocs de compétences à d'autres formations et métiers.

## En l'absence de reconversion et de promotion par l'alternance des mesures exceptionnelles ont été adoptées pour soutenir la politique de certification

Nouveau dispositif d'accès à la qualification créé par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle au moyen d'actions de formation en alternance.

Appelé à succéder à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux périodes de professionnalisation jusqu'alors fortement utilisées par les organismes du Régime général, le nouveau dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) n'a pu être mobilisé au sein du Régime général. La parution de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a en effet apporté une série d'ajustements importants, conditionnant notamment la mise en œuvre du dispositif à la conclusion d'un accord de branche étendu pour définir la liste des certifications professionnelles éligibles.

Dans ce contexte particulier, de nombreuses formations qualifiantes institutionnelles, jusqu'alors éligibles aux périodes de professionnalisation, n'ont pu bénéficier de prises en charge en 2019 et ont de facto dû être mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur, appelant la mise en place de mesures exceptionnelles pour soutenir la mise en œuvre de la politique de certification de la branche.

### Des mesures exceptionnelles prises en 2019 pour pallier la disparition des périodes de professionnalisation

Afin d'atténuer l'impact de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation et soutenir la politique de certification de la branche en 2019, plusieurs mesures exceptionnelles ont été prises :

- prise en charge accordée par Uniformation de financer sur le reliquat des fonds de la professionnalisation, des formations qualifiantes engagées avant le 31/12/2018 en période de professionnalisation et se poursuivant en 2019 ;
- pour les autres formations qualifiantes débutant en 2019, la CPNEFP du Régime général a voté la prise en charge exceptionnelle sur les fonds mutualisés du plan à hauteur de 2 000 euros pour les certificats de qualification professionnelle du Régime général, pour la préparation au concours En3s et la formation CapDIR, et à hauteur de 1 000 euros pour la préparation au concours CapDIR.

En 2019, aucune action de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A) n'a ainsi pu être engagée au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Toutefois, 320 prises en charge au titre de périodes de professionnalisation engagées en

2018 ont pu être assurées par Uniformation pour financer des formations visant essentiellement l'acquisition d'une qualification spécifique à la branche professionnelle, telles que le CQP de gestionnaire conseil, le CQP de manager opérationnel et le CQP de conseiller offres de services.

Titres et diplômes	2019
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	133
CQP Conseiller offres de services de la Sécurité sociale	19
CQP Manager opérationnel	91
CQP Contrôleur allocataire	11
CQP Contrôleur du recouvrement	16
DAMC : Dispositif d'accès aux métiers de contrôle	1
Préparation aux épreuves de sélection CapDirigeants	2
Préparation au concours d'entrée - Formation initiale EN3S	1
Formation initiale EN3S (délivrance du Master II spécialité "Ingénierie de la Protection sociale")	7
Divers	1
<b>Total</b>	<b>320</b>

En parallèle, 881 formations institutionnelles ont pu bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle sur les fonds mutualisés du plan, dont 515

formations visant la délivrance d'un CQP gestionnaire conseil et conseiller offre de service.

Titres et diplômes	2019
CQP Gestionnaire Conseil et Conseiller Offres de Services de la Sécurité sociale	515
CQP Manager opérationnel	84
CQP Délégué de l'Assurance maladie (DAM)	31
CQP Contrôleur allocataire	36
CQP Contrôleur du recouvrement	2
CQP Gestionnaire Carrière	28
DAMC : Dispositif d'accès aux métiers de contrôle	12
Préparation aux épreuves de sélection CapDirigeants	73
CapDirigeants	16
Préparation au concours d'entrée - Formation initiale EN3S	84
<b>Total</b>	<b>881</b>

## La mobilisation du compte personnel de formation continue sa progression

Dispositif d'accès aux formations qualifiantes ou certifiantes à l'initiative du salarié, le Compte personnel de formation (CPF) a succédé au DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Outil de sécurisation des parcours professionnels, il est ouvert à tout salarié qui peut l'utiliser tout au long de sa vie professionnelle, pour maintenir son niveau de qualification ou accéder à un niveau de qualification supérieure, et faciliter la mise en œuvre de ses transitions professionnelles.

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » apporte des évolutions au CPF. Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014 qui vise à faciliter l'accès à la formation qualifiante en positionnant le salarié comme acteur de son projet professionnel, plusieurs mesures sont prises pour simplifier la mobilisation du CPF par les salariés : monétisation des heures de CPF au 1<sup>er</sup> janvier 2019, suppression des intermédiaires via le transfert de la gestion du CPF d'Uniformalion à la Caisse des dépôts et Consignations fin novembre, et lan-

cement le 1<sup>er</sup> décembre 2019 d'une application numérique utilisable de façon autonome par chaque titulaire.

La gestion des abondements prévue via l'application en 2020 ouvre par ailleurs de nouvelles perspectives aux entreprises et aux branches professionnelles. Pour l'année 2019, le Conseil d'administration d'Uniformalion a fixé des abondements qui portent sur les frais pédagogiques et/ou la rémunération, en fonction des actions de formation mobilisées par le salarié dans la limite des fonds disponibles de l'OPCO. Toutefois, si depuis 2015 Uniformalion abonde les compteurs CPF des salariés du Régime général lors de leur départ en formation, à compter de 2020 les abondements proviendront exclusivement des financeurs de la formation (dont l'employeur), mettant en exergue l'enjeu du cofinancement des formations au moyen de politiques locales ou de branche en matière d'abondement.

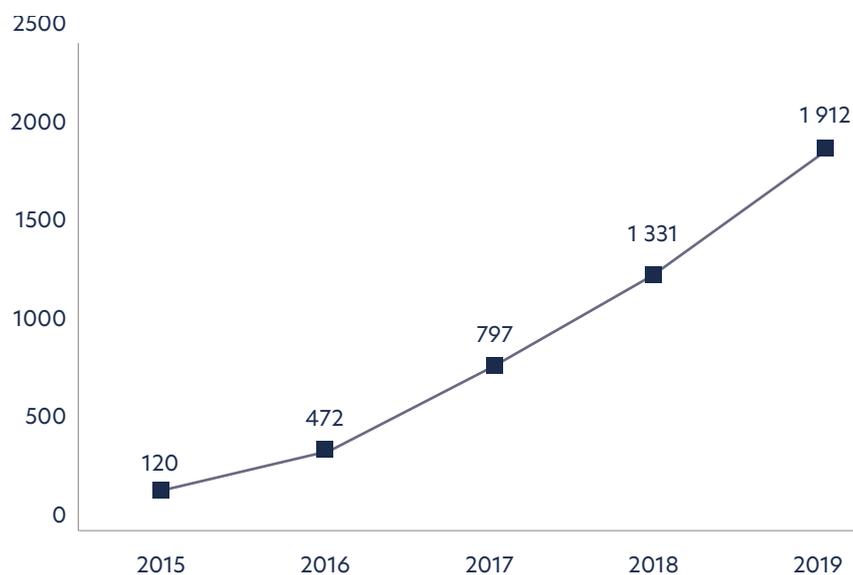
### Utilisation du compte personnel de formation

Compte personnel de formation	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de dossiers engagés	797	1 331	1912	+ 44%
Nombre d'heures de CPF demandées	98 711	107 856	211 836	+ 96%
Durée moyenne d'une action CPF	124	81	111	+ 30 h

### Utilisation du CPF hors temps de travail

Compte personnel de formation hors temps de travail	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Nombre de dossiers engagés HTT	423	829	1128	+ 36%
Nombre d'heures de CPF demandées HTT	25 460	45 867	78 070	+ 70%
Durée moyenne d'une action CPF HTT	60	55	69	+ 14 h

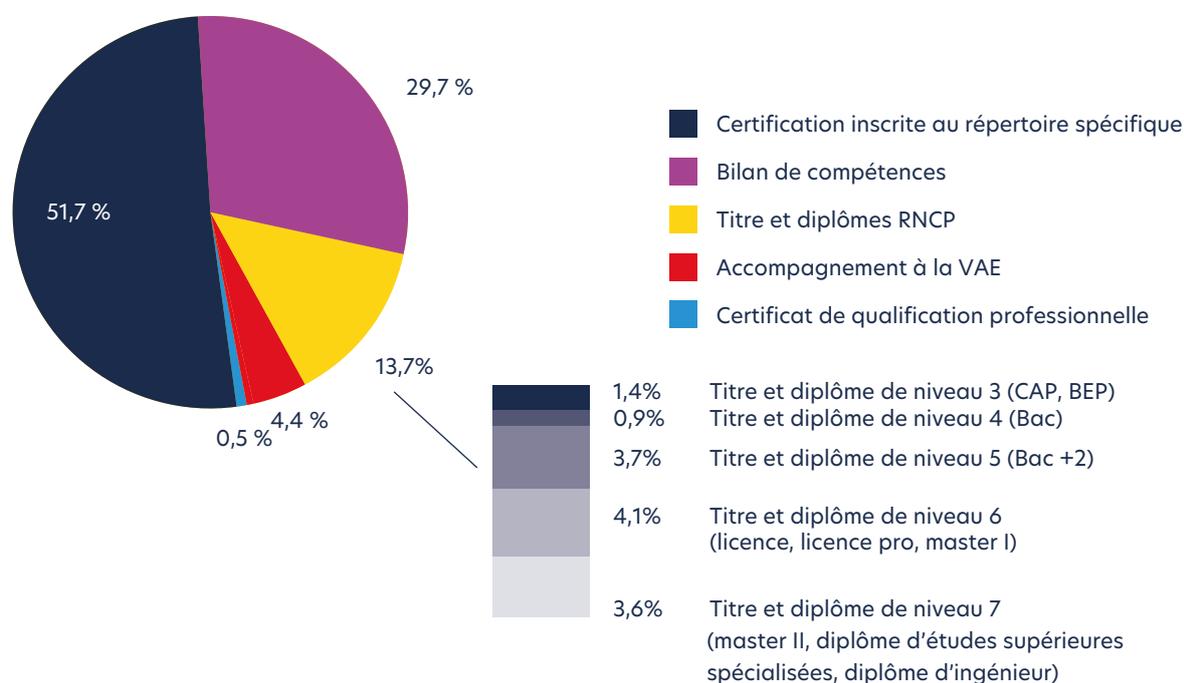
### Évolution des dossiers de CPF engagés dans le Régime général



### Répartition des dossiers de CPF engagés en 2019 selon le type de certification visée

Type de certification	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Certification inscrite au Répertoire spécifique	526	834	988	+ 18%
Bilan de compétences	129	309	568	+ 84%
Titre ou diplôme inscrit au RNCP	99	104	261	+ 151%
Accompagnement à la VAE	36	74	85	+ 15%
Certificat de qualification professionnelle	7	10	10	-
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>1331</b>	<b>1912</b>	<b>+ 44%</b>

## Répartition des dossiers de CPF engagés selon le type de certification visée en 2019



## Répartition des dossiers de CPF engagés en 2019 selon le domaine de formation visé

Domaine de formation	Nombre de dossiers 2019	En %
Bilan de compétences	568	29,7%
Linguistique	564	29,5%
Sécurité et habilitations diverses	153	8,0%
Informatique et bureautique	146	7,6%
RH et management	136	7,1%
Accompagnement à la VAE	85	4,4%
Soins et bien-être	54	2,8%
Divers	42	2,2%
Formations à caractère médical, sanitaire et social	39	2,0%
Formations à l'entrepreneuriat	32	1,7%
Juridique	23	1,2%
Communication, marketing, graphisme	18	0,9%
Gestion et comptabilité	18	0,9%
Sport	11	0,6%
Développement personnel	7	0,4%
Socle CléA	6	0,3%
Audit, Médiation	5	0,3%
Achats, immobilier	4	0,2%
Formations institutionnelles spécifiques au Régime général	1	0,1%
<b>Total général</b>	<b>1912</b>	<b>100,0%</b>

L'année 2019 confirme la croissance de la mobilisation du CPF constatée depuis la création du dispositif en 2015, passant de 1 331 formations engagées en 2018 à 1 912 en 2019 (soit une hausse de +44 %). Près de six actions sur dix (59 %) sont suivies en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative des salariés.

Les heures réalisées hors temps de travail représentent 37 % de la durée totale de formation demandée. Plus de la moitié (55 %) des formations de CPF réalisées hors temps de travail durent moins de 60 heures, et 41 % durent une semaine ou moins (35 heures).

La forte mobilisation du CPF par les salariés du Régime général se concentre majoritairement (51,7 %) sur les certifications inscrites au Répertoire spécifique dont les certifications linguistiques telles que le BULATS, le TOEIC, ainsi que des certifications liées à la sécurité et aux habilitations. Les formations enregistrées au Répertoire spécifique, qui représentaient, en 2018, 834 actions, représentent, en 2019, 988 actions (soit une progression de 18 %).

Les bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF sont également en fort développement : avec 568 bilans engagés en 2019, ils représentent près de 30 % des dossiers CPF mobilisés.

Enfin, près de 14 % des actions de CPF engagées en 2019 visent l'acquisition d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP, essentiellement de niveau bac+2 et plus (niveau 5 et plus de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles).

L'âge moyen des bénéficiaires de CPF en 2019 est de 43 ans (alors que l'âge moyen dans l'institution est de 45,1 ans<sup>8</sup>). Les bénéficiaires sont majoritairement des employés (49 %) et des ingénieurs et cadres (27 %).

## Les actions de validation des acquis de l'expérience se stabilisent

En complément de la formation initiale et continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ouvre une nouvelle voie d'obtention d'une certification professionnelle : celle de l'expérience. Avec ce dispositif, instauré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, il est possible d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, à l'issue d'un parcours visant à reconnaître les compétences acquises au cours de l'activité professionnelle et extra professionnelle.

Depuis 2015, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est éligible de plein droit au compte personnel de formation.

Parmi les dispositifs impactés par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le financement spécifique au congé VAE est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le congé VAE demeure néanmoins, permettant au salarié de bénéficier d'une absence rémunérée de 24 heures pour suivre sa VAE. Il financera alors sa VAE soit sur ses fonds propres ou sur son CPF.

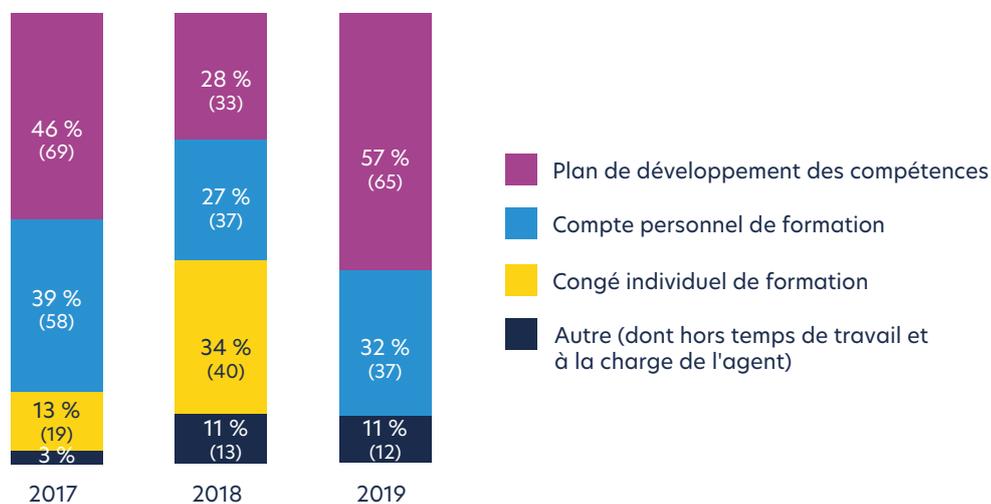
L'employeur peut également financer la VAE de son salarié dans le cadre de son plan de développement des compétences (ou de la Pro-A, pour les certifications visées par un accord de branche étendu).

<sup>8</sup> Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2019

## Utilisation de la VAE

Validation des acquis de l'expérience	2017	2018	2019
Nombre de démarches de VAE engagées	150	118	114
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	72	44	46
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	11	11	9

### Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge



## Répartition des candidats à la VAE commencée en 2019 selon la qualification visée

Qualification visée par la VAE	% de bénéficiaires 2017	% de bénéficiaires 2018	% de bénéficiaires 2019
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et conseiller offre de services de la Sécurité sociale	18%	13%	27%
CQP manager opérationnel	10%	3%	3%
CQP divers	--	--	1%
<b>Titres et diplômes de niveau 6 et plus</b> (ex : licences, masters, Licence pro management opérationnel dans la protection sociale, Master ingénierie de la protection sociale, ...)	23%	23%	28%
<b>Titres et diplômes de niveau 5</b> (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, DE éducateur spécialisé, DE assistant de service social, DE Jeunesse Education Populaire et Sportif, ...)	38%	33%	28%
<b>Titres et diplômes de niveau 4</b> (ex : Titre professionnel secrétaire médical, DE moniteur éducateur, bacs professionnels, ...)	11%	13%	1%
<b>Titres et diplômes de niveau 3</b> (ex : DE auxiliaire de puériculture, DE aide soignante, DE aide médico-psychologique, ...)	1%	15%	11%
<b>Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical</b>	--	--	1%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>

Le nombre de démarches de VAE commencées en 2019 se stabilise avec 114 démarches engagées en 2019 (118 en 2018 et 150 en 2017). 46 actions de VAE ont donné lieu à validation totale et 9 à validation partielle, nécessitant le recours à une formation complémentaire.

Dans le contexte de la suppression du financement associé au congé de validation des acquis de l'expérience, en 2019 les actions de VAE sont dorénavant davantage mobilisées dans le cadre du plan de développement des compétences

(57 % des actions) et du compte personnel de formation à l'initiative du salarié (32 % des actions).

La majorité des démarches de VAE (56 %) commencées visent l'obtention d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur au niveau bac+2 (niveaux 5 et plus selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles). De même, 30 % des démarches de VAE visent l'obtention d'un CQP délivré par le Régime général de Sécurité sociale.





# **ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ**

## CHAPITRE 2

### **A - Accès à la formation selon le profil du salarié**

- Les salariés qualifiés bénéficient d'un accès élevé à la formation
- Le taux d'accès à la formation est plus élevé chez les jeunes
- Le taux d'accès à la formation est plus élevé pour les femmes

### **B - Accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi**

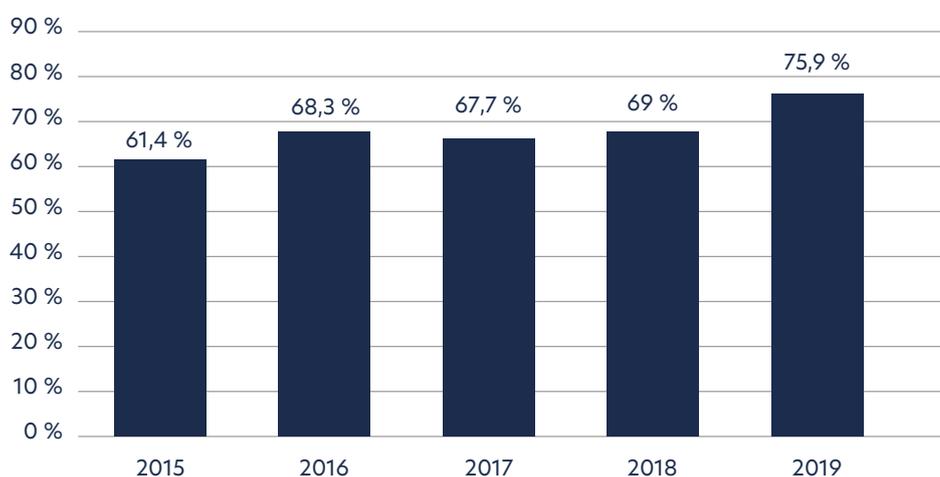
- Les employés bénéficient des formations les plus longues
- Accès à la formation selon la branche de législation



## Taux d'accès à la formation et nombre moyen d'heures par salarié dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale

Accès à la formation	2017	2018	2019
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	67,7%	69,0%	75,9%
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	47	44	39
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	32	31	29
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	100,0%	100,0%	100,0%

### Évolution du taux d'accès à la formation dans le Régime général de Sécurité sociale depuis 2015



Le pourcentage des salariés du Régime général ayant bénéficié d'une action de formation, tous dispositifs d'accès à la formation confondus, progresse de 6,9 points en 2019 pour s'établir à 75,9 %. Intégré dans les conventions d'objectifs et de gestion 2018-2022 de chacune des branches de législation, ce taux d'accès élevé des salariés à la formation illustre le dynamisme du Régime général en matière de formation professionnelle.

Alors que le nombre de salariés en formation augmente fortement en 2019 (+11,5 %), le volume d'heures de formation, quant à lui, baisse de 3,2 % pour s'établir à 4,5 millions d'heures, ce qui tend à montrer que les salariés formés ont en

moyenne bénéficié de formations plus courtes, avec 39 heures en moyenne par bénéficiaire.

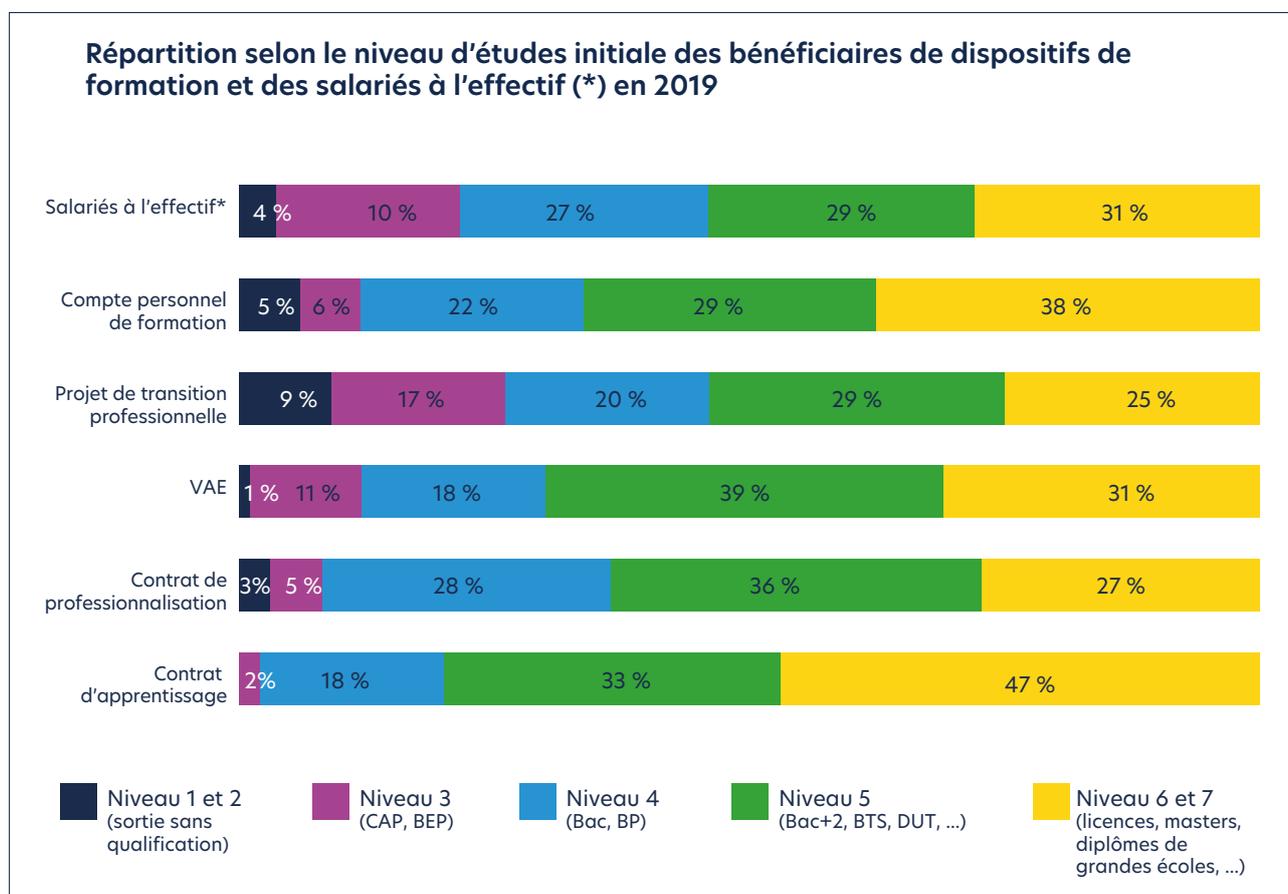
Avec 4,9 % de la masse salariale consacrée aux dépenses de formation, le niveau d'investissement consenti par les organismes du Régime général demeure très important en 2019. Ce très fort investissement traduit notamment la spécificité des qualifications et des emplois propres au Régime général, tels que les emplois cœur de métier de gestionnaire conseil et de conseiller offre de service, qui conduit les organismes à développer des parcours d'adaptation et de perfectionnement qualifiants pour l'accès et le maintien des compétences de leurs collaborateurs.

# A - Accès à la formation selon le profil du salarié

## Les salariés qualifiés bénéficient d'un accès élevé à la formation

Dans la limite des données disponibles, les salariés sans aucun diplôme seraient faiblement représentés au sein du Régime général (4 % des effectifs au 31/12/2019<sup>9</sup>) ; la majorité de l'effectif

(60 % des salariés) justifiant d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2 (niveaux 5, 6 et plus de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles).



(\*) Effectifs convention collective au 31/12/2019 pour lesquels l'information est renseignée.

### Accès à la qualification des publics éloignés de l'emploi

Les salariés les moins qualifiés ayant plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi, constituent une priorité pour les partenaires sociaux qui, dès la conclusion du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation

professionnelle, préconisaient notamment le recours aux contrats de professionnalisation pour faciliter l'intégration de ces publics.

Comme les années passées, plus du tiers (37 %) des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation justifient d'un niveau de formation égal ou inférieur au Bac. Cette proportion monte à 46 %, pour les bénéficiaires d'un projet

<sup>9</sup> Source : plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 31/12/2019 ».

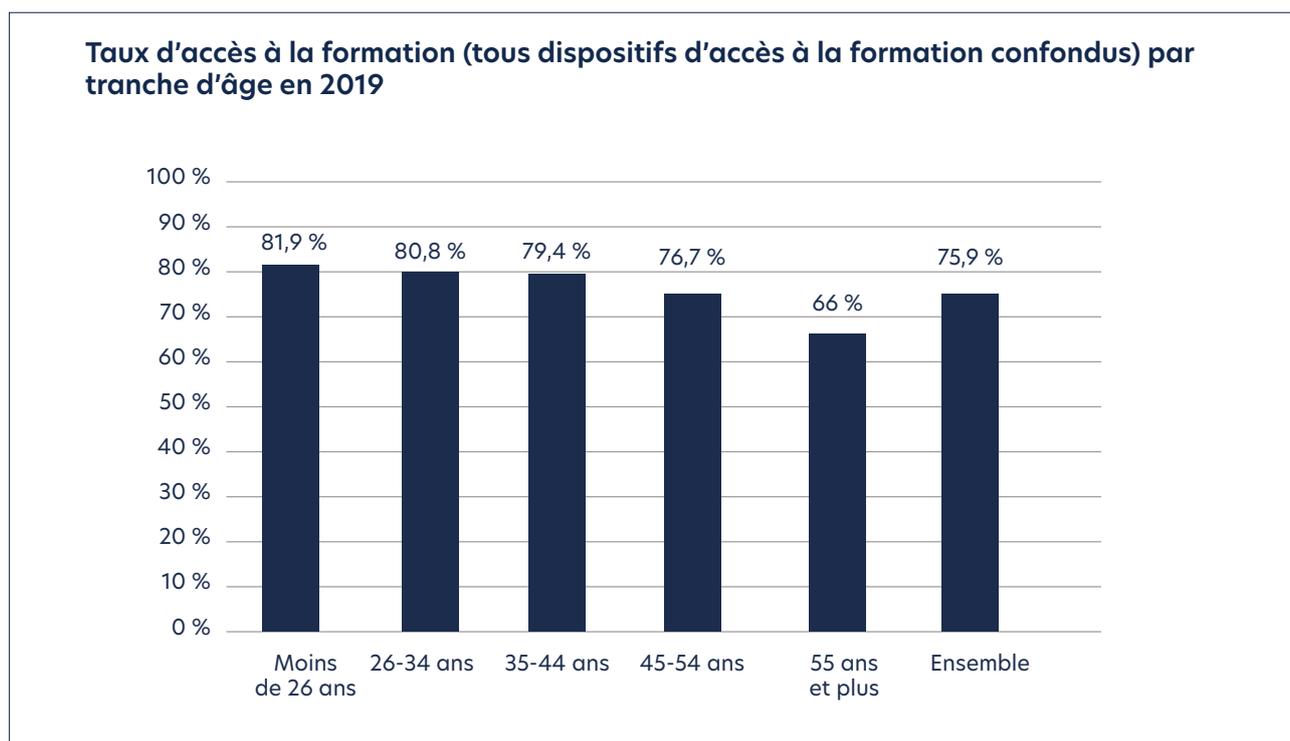
de transition professionnelle (PTP), nouveau dispositif introduit par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », en remplacement du congé individuel de formation.

### Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel<sup>10</sup>, les salariés du Régime général les plus qualifiés (bac+2 et plus) sont aussi ceux qui ont le plus accès à

la formation professionnelle. Ils représentent, selon les dispositifs considérés, entre 54 % et 80 % des bénéficiaires de formation alors qu'ils représentent 60 % des effectifs en 2019. Cette situation s'explique par le fort investissement du Régime général dans les formations liées à l'embauche : 69 % des nouveaux embauchés en 2019 justifient d'un niveau d'étude égal ou supérieur au niveau 5 de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (bac+2)<sup>11</sup>.

## Le taux d'accès à la formation est plus élevé chez les jeunes



Si de façon générale 75,9 % des salariés du Régime général a bénéficié d'une action de formation en 2019 (tous dispositifs confondus),

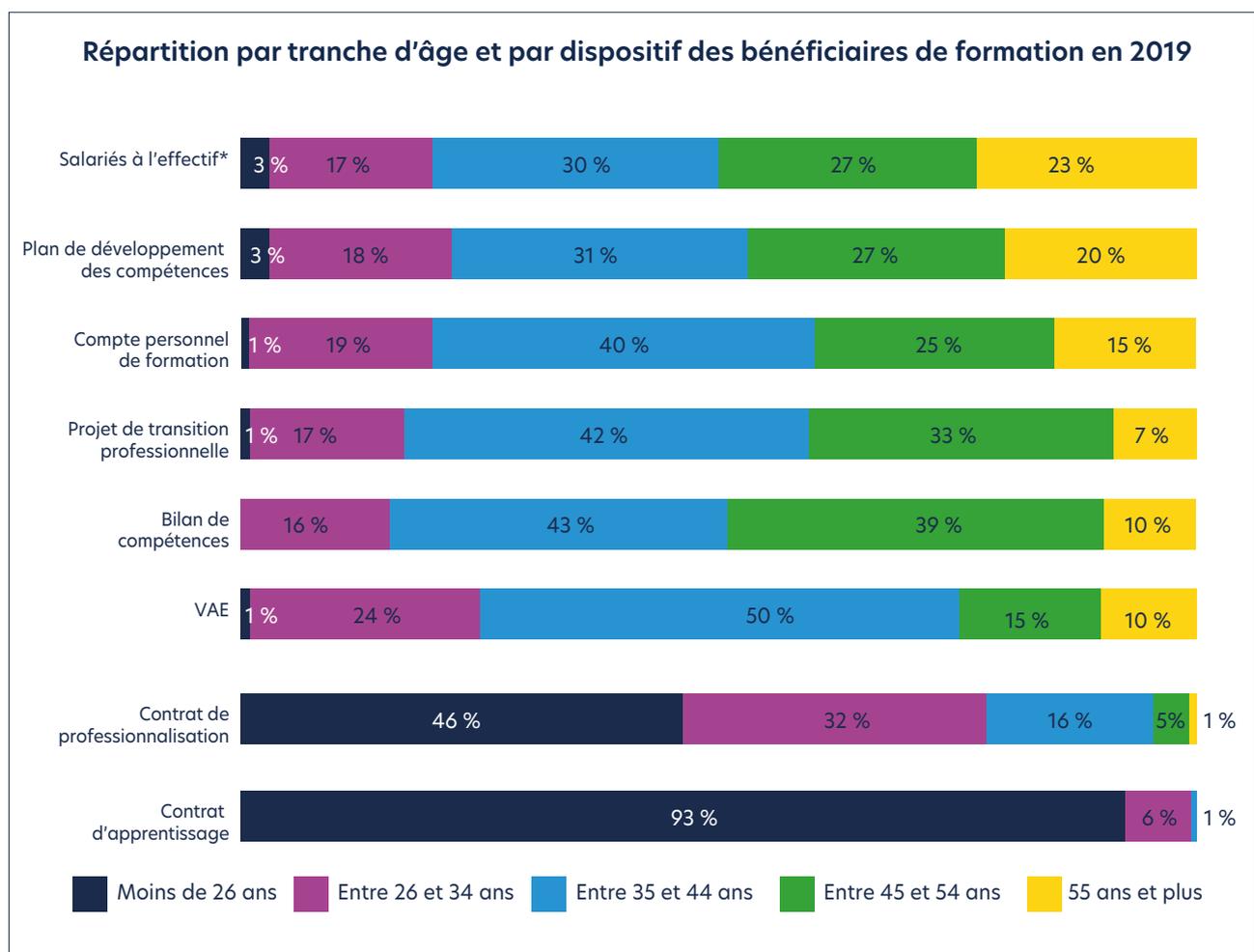
toutes les tranches d'âges ne bénéficient pas du même niveau d'accès à la formation.

<sup>10</sup> Données issues de l'enquête sur la « Formation des adultes 2016 » Insee-Dares : taux d'accès à la formation allant de 22 % pour les individus sans diplôme à 74 % pour ceux dotés d'un diplôme supérieur long.

<sup>11</sup> Source : Données Ucanss 2019 - effectif Convention collective au 31/12/2019, pour lesquels l'information est renseignée.

Le taux d'accès est plus élevé chez les jeunes de moins de 26 ans, qui sont 81,9 % à avoir bénéficié d'une formation en 2019. Cette situation traduit le fort niveau d'investissement du Régime général dans les formations liées à l'embauche. Le taux d'accès décroît avec l'âge mais reste cependant à un niveau relativement élevé, y compris pour les salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus) pour lesquels il s'établit à 71,7 %.

Si le plan de développement des compétences – qui représente la composante principale de l'effort de formation avec 98 % des bénéficiaires et 86 % des heures de formation 2019 – reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié, des variations peuvent apparaître selon les dispositifs et les modalités d'accès à la formation.



### **Le plan de développement des compétences (hors dispositifs en alternance)**

Le plan de développement des compétences demeure l'un des dispositifs d'accès à la formation les plus neutres au regard du critère d'âge : toutes les tranches d'âge accèdent à la formation de façon relativement proportionnée à leur poids dans la pyramide des âges. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires (47 %) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 50 % des effectifs en 2019.

### **Le compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière. Les moins de 45 ans représentent 60 % des bénéficiaires en 2019, alors qu'ils représentent 50 % des effectifs en 2019. L'âge moyen des 1 912 bénéficiaires s'élève à 43 ans.

### **Le projet de transition professionnelle**

Le projet de transition professionnelle est mobilisé dans 59 % des cas par les salariés âgés de 26 à 44 ans (qui représentent 47 % des effectifs en 2019). On constate néanmoins que 40 % des bénéficiaires de PTP sont âgés de 45 ans ou plus, pour principalement s'investir dans un projet de reconversion professionnelle.

### **La validation des acquis de l'expérience**

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience, bénéficie dans la grande majorité des cas (74 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans alors que ces derniers ne représentent que 47 % des effectifs en 2019. 25 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 ans ou plus. L'intérêt des salariés en seconde partie de carrière pour la VAE réside dans la possibilité ainsi offerte d'envisager une évolution en s'appuyant sur la reconnaissance des compétences acquises durant leur carrière.

### **Le bilan de compétences**

Les bilans de compétences, outils d'aide à l'orientation professionnelle, sont davantage mobilisés par les salariés en première partie de carrière : en 2019, 59 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 45 ans.

### **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation<sup>12</sup> est un dispositif de formation qui bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière : en 2019, près de 46 % des salariés embauchés en contrat de professionnalisation ont moins de 26 ans, et 48 % ont entre 26 et 44 ans (22,7 % dans l'interprofession en 2018<sup>13</sup>).

### **Le contrat d'apprentissage**

Initialement limité à 25 ans, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rehaussé l'âge à 29 ans révolus, avec quelques exceptions (cf. chapitre 1 « contrat d'apprentissage »). De fait, en 2019, 93 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans.

<sup>12</sup> Le contrat de professionnalisation concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

<sup>13</sup> Données 2018 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2020.

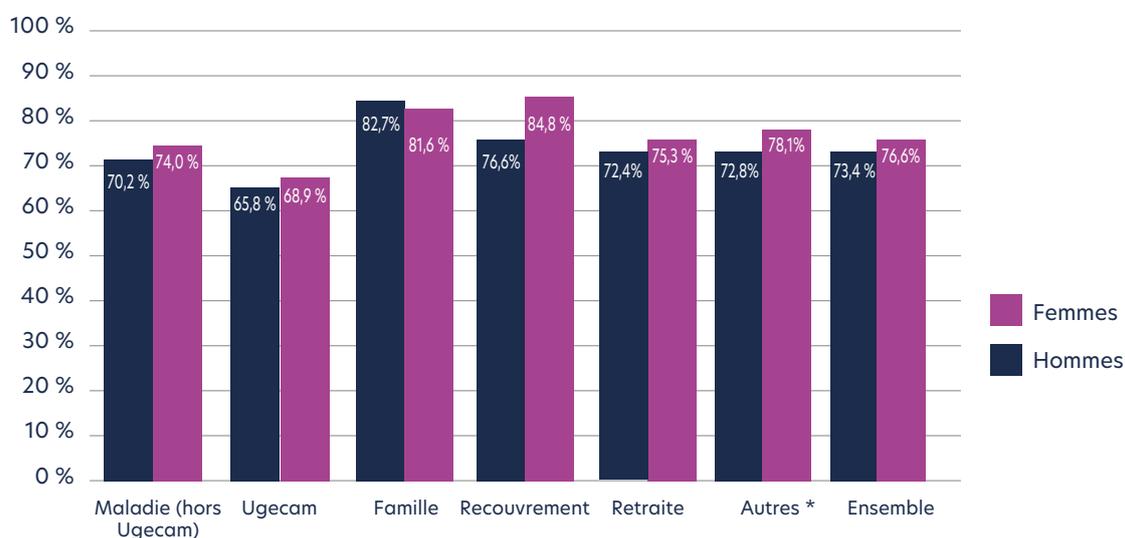
## Le taux d'accès à la formation est plus élevé pour les femmes

Alors que le Régime général de Sécurité sociale a affiché pendant plusieurs années une réelle parité dans l'accès des salariés à la formation professionnelle selon le sexe, l'année 2019 confirme la légère inflexion amorcée en 2018 :

les femmes ont davantage bénéficié de formations, 76,6 % d'entre elles ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année contre 73,4 % des hommes.

Année	2017	2018	2019
Taux d'accès des femmes	67,9 %	69,4 %	76,6 %
Taux d'accès des hommes	67,1 %	67,5 %	73,4 %
Ecart	0,8 point	1,9 points	3,2 points

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la branche de législation en 2019

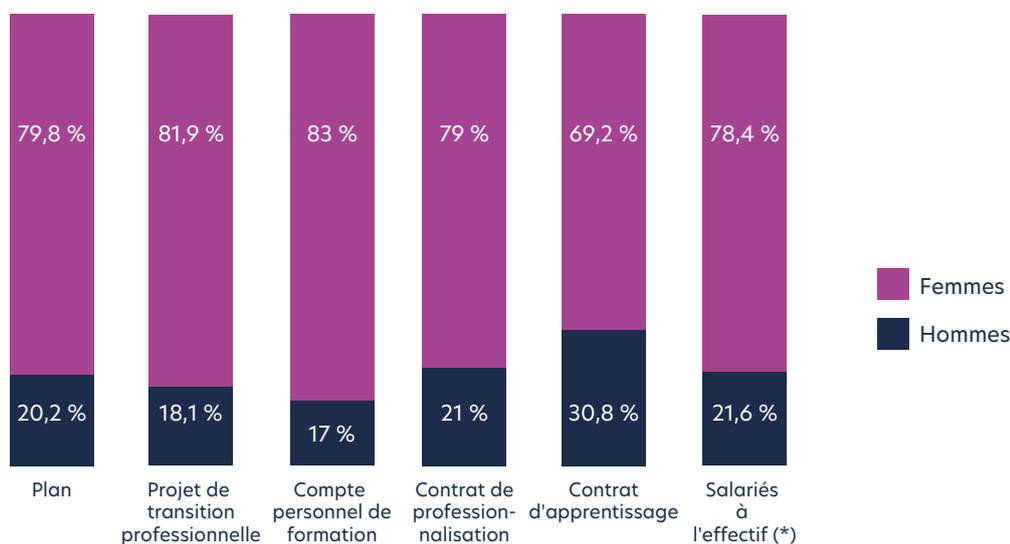


(\*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uioss, Ucanss, Institut 4.10), et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

Cette légère disparité s'observe dans toutes les branches de législation, avec un écart allant de 1,1 point (dans la branche Famille) à 8,2 dans la

branche Recouvrement. La branche Famille se démarque néanmoins avec un accès à la formation légèrement plus en faveur des hommes.

### Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation en 2019 et des salariés à l'effectif (\*)



(\*) Effectifs permanents Convention collective au 31/12/2019.

Les femmes et les hommes, qui représentent respectivement 78,4 % et 21,6 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale en 2019<sup>14</sup>, accèdent cependant aux formations dans les mêmes proportions dans le cadre du plan de développement des compétences (qui représente à lui seul près de 98 % des bénéficiaires et 86 % des heures) et des contrats de professionnalisation. En revanche, si le contrat d'apprentissage bénéficie davantage aux hommes que les autres dispositifs (31 % des bénéficiaires), les femmes accèdent aux projets de transition professionnelles et aux comptes personnels de formation dans des proportions relativement plus élevées (respectivement 81,9 % et 83 % des bénéficiaires).

<sup>14</sup> Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2019

## B - Accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi

### Les employés bénéficient des formations les plus longues

Dans l'enquête tableau de bord de la formation 2019, les catégories INSEE (ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, agents de direction) autrefois utilisées pour la répartition de l'effort de forma-

tion ont été remplacées par un regroupement en quatre catégories de niveaux (utilisées également pour l'attribution des points de compétences<sup>15</sup>).

#### Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie d'emploi<sup>15</sup> en 2019

Catégories d'emploi	Nombre de salariés en formation	en %	Nombre d'heures de stage	en %	Taux d'accès	Durée moyenne par salarié formé	Répartition de l'effectif
Employés (niveaux 1 à 4) (1)	74 317	64,4%	3 104 495	69,6%	74,9%	42	65,2%
Cadres et professions intermédiaires (niveaux 5A à 7) (2)	34 797	30,1%	1 114 660	25,0%	78,9%	32	29,0%
Cadres stratégiques (niveaux 8 à 9) (3)	4 103	3,6%	148 153	3,3%	77,4%	36	3,5%
Direction et cadres supérieurs (4)	2 266	2,0%	91 885	2,1%	64,1%	41	2,3%
<b>Total</b>	<b>115 483</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 459 193</b>	<b>100,0%</b>	<b>75,9%</b>	<b>39</b>	<b>100,0%</b>

Les employés de niveau 1 à 4 (toutes grilles de classification confondues), qui représentent 65,2 % des effectifs du Régime général, bénéficient des formations les plus longues (42 heures en moyenne). Ils sont 74,9 % à être partis au moins une fois en formation pendant l'année.

Les cadres et professions intermédiaires de niveau 5A à 7 bénéficient quant à eux d'un taux d'accès à la formation plus élevé que les autres catégories : ils sont 78,9 % à avoir bénéficié d'au moins une formation en 2019, pour une durée moyenne sensiblement inférieure (32 heures).

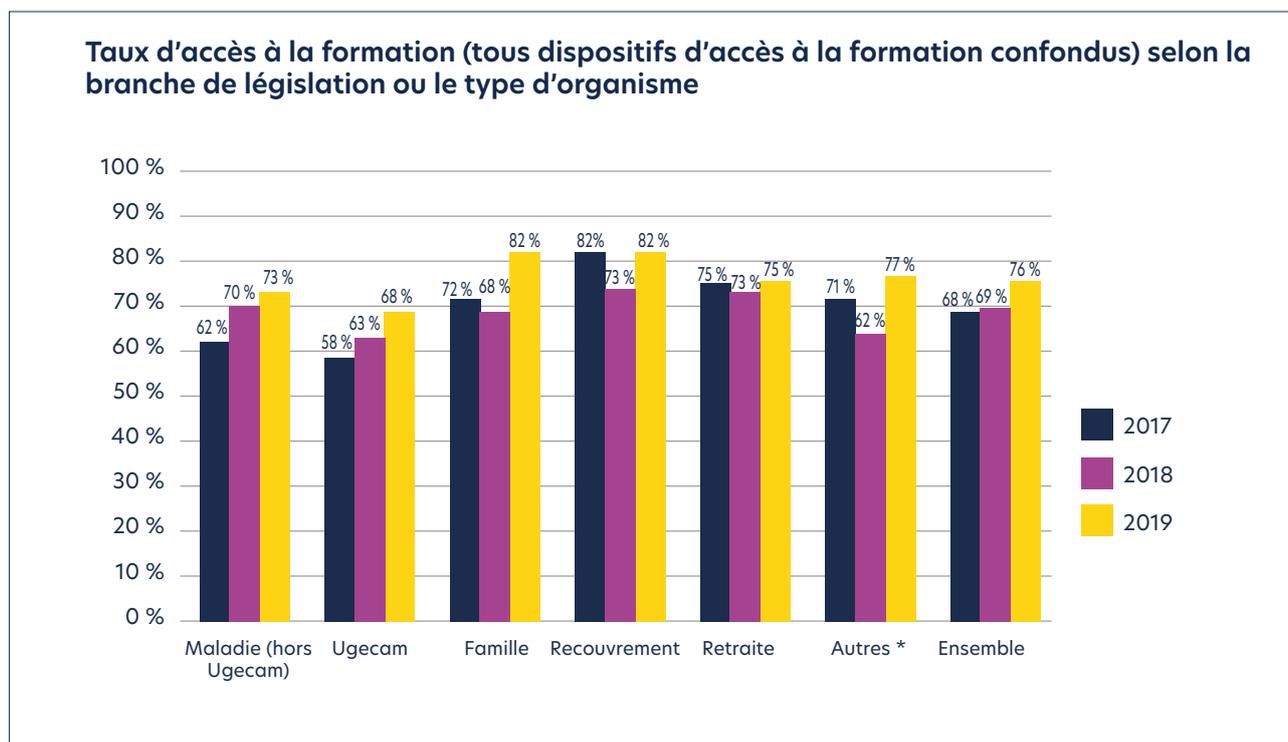
<sup>15</sup> (1) Employés : niveaux 1 à 4 des employés et cadres + 1E à 4E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et oeuvres + I à IVB des informaticiens.

(2) Cadres et professions intermédiaires : niveaux 5A à 7 des employés et cadres + 5E à 7E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et oeuvres + V à VI des informaticiens.

(3) Cadres stratégiques : niveaux 8 à 9 des employés et cadres + 8E à 9E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et oeuvres + VII à IXB des informaticiens.

(4) Direction et cadres supérieurs : agents de direction + ingénieurs conseils + niveaux 10E à 12E personnel établissements, médecins, praticiens conseils + X des informaticiens.

## Accès à la formation selon la branche de législation



(\*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uiooss, Ucanss, Institut 4.10), et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

Le taux d'accès à la formation, tous dispositifs confondus, est en nette augmentation dans toutes les branches de législation, ainsi que dans les Ugecam, avec une progression par rapport à 2018 allant de 1,4 point dans la branche Retraite à 14,2 points dans la branche Famille.

Divers facteurs peuvent expliquer cette hausse :

- l'intégration d'objectifs et d'indicateurs de taux d'accès dans les conventions d'objectifs et de gestion (COG) 2018-2022 de chacun des réseaux et dans les contrats pluriannuels de gestion (CPG) des organismes, favorise la valorisation par les organismes de l'ensemble des actions de formation réalisées ;
- l'intégration de personnels issus du RSI au sein du Régime général prévue au 1<sup>er</sup> janvier

2020, conduit les branches Maladie, Retraite et Recouvrement à former les salariés intégrés dès 2019, et à accompagner dès 2019 les salariés du Régime général à la prise en charge de nouvelles activités dans le cadre de cette intégration ;

- la création de nouveaux dispositifs de formation dans la branche Famille, le déploiement dans la branche Recouvrement de nouveaux outils Office 365, ainsi que le lancement de nouveaux outils et plateformes de branche, expliquent également cette progression ;
- la signature des conventions d'objectifs et de gestion (COG) des branches dans le courant de l'année 2018 a été facteur de décalage des plans de recrutement et des formations associées.





# **LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION**

## CHAPITRE 3

**A - Temps total affecté à la formation et montant des achats de formation selon le type de dispensateur**

**B - Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels**



# A - Temps total affecté à la formation et montant des achats de formation selon le type de dispensateur



La formation des personnels du Régime général est assurée par les organismes qui peuvent alternativement ou cumulativement :

- organiser eux-mêmes des actions de formation destinées à leurs propres salariés, avec des formateurs eux-mêmes salariés de l'organisme, s'ils disposent d'un service de formation interne ;
- acheter de la formation aux opérateurs institutionnels de formation ;
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

En 2019, le Régime général dispose de deux principaux opérateurs institutionnels de formation :

- L'Institut 4.10, qui a pour mission de former les collaborateurs à l'exercice de leur métier et les accompagne dans le développement de leurs compétences ;
- L'École Nationale Supérieure de la Sécurité sociale (EN3S), qui est l'école des dirigeants de la Sécurité sociale.

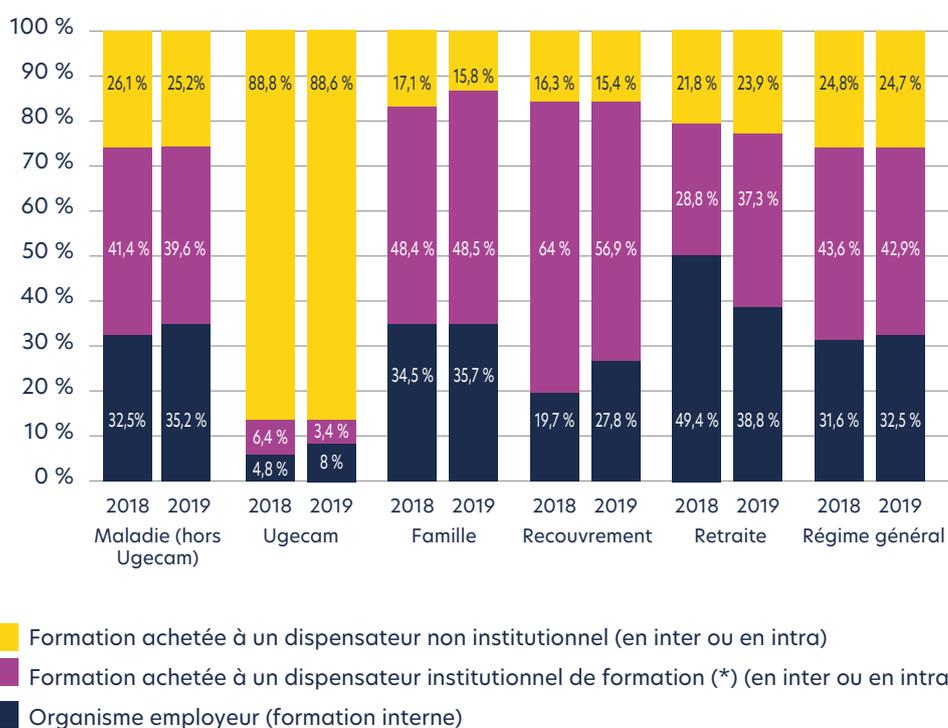
Conformément à sa mission d'accompagnement des politiques RH et formation des branches, l'Institut 4.10 participe à la transformation du Régime général en soutenant l'intégration des nouveaux embauchés, le développement des compétences et le maintien des expertises des salariés.

Parallèlement, et afin de satisfaire aux évolutions induites par la réforme de la formation professionnelle, l'Institut procède actuellement à la réingénierie de son offre en conformité avec les orientations et travaux conduits par la CPNEFP en matière de certification, et en intégrant de nouvelles modalités d'apprentissage en blended learning notamment.

L'EN3S assure la promotion de la protection sociale, son organisation et ses métiers, en France et à l'international.

Elle a également vocation à former les cadres dirigeants de la protection sociale en formation initiale et continue.

### Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2018 et 2019



(\*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

En 2019, près de 4,5 millions d'heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général (soit une légère baisse de 3,2 % au regard de l'exercice 2018).

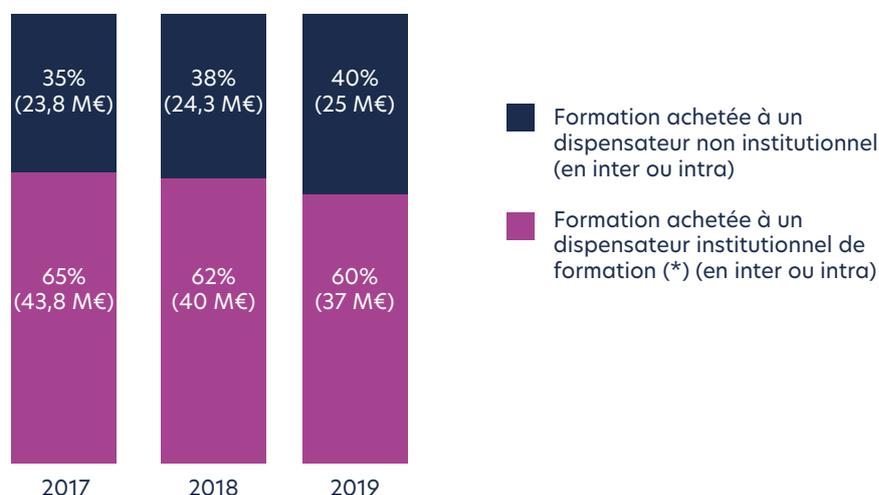
La formation achetée demeure prépondérante : 67,6 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 42,9 % auprès des opérateurs institutionnels de formation et 24,7 % auprès d'un prestataire non institutionnel. Cependant, le volume de la formation interne se maintient à un niveau élevé : près du tiers (32,5 %) des heures de formation sont dispensées par les services de formation internes des organismes de Sécurité sociale.

La répartition entre les heures achetées et dispensées en interne varie fortement selon les

branches de législation, compte-tenu de la spécificité des métiers exercés dans chacune d'entre elles, de l'offre de formation institutionnelle disponible mais également de la présence ou non de services de formation internes.

Comparativement avec 2018, les organismes des branches Famille, Maladie et Recouvrement ont vu la part d'heures de formation dispensées par leurs services internes de formation progresser. La branche Retraite demeure la branche dans laquelle la formation interne est la plus développée avec 38,8 % des heures dispensées en 2019. En revanche, dans les Ugecam - qui regroupent essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux - 88,6 % des heures dispensées sont achetées auprès de prestataires externes, l'offre correspondante n'étant pas disponible au niveau institutionnel.

### Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur



(\*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

Le montant global des achats de formation effectués par les organismes du Régime général s'élève en 2019 à 62 millions d'euros (en baisse de 3 % par rapport à 2018).

Les opérateurs institutionnels de formation<sup>16</sup> - majoritairement l'Institut 4.10 et l'EN3S - demeurent les premiers dispensateurs de formation avec 60 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général.

### Répartition par famille de formation des achats de formation des organismes du Régime général auprès de l'Institut 4.10 en 2019



<sup>16</sup> Les dispensateurs institutionnels de formation sont l'Institut 4.10, l'EN3S, le CETAF, la CRAMIF, l'EGOC et la CGSS Martinique.

Sur les 29,8 millions d'euros de formations achetés à l'Institut 4.10 par les organismes du Régime général, les achats se concentrent sur les deux plus grandes familles de métiers (en terme d'effectifs) :

- la famille « gestion des situations clients » qui regroupe tous les métiers liés à l'accueil et à la relation de services, et qui représente 39,1 % des effectifs CDI convention collective du Régime général<sup>17</sup>;
- la famille « management et pilotage » qui représente 15,1 % des effectifs CDI convention collective du Régime général.

Ces deux familles regroupées représentent 56 % des achats.

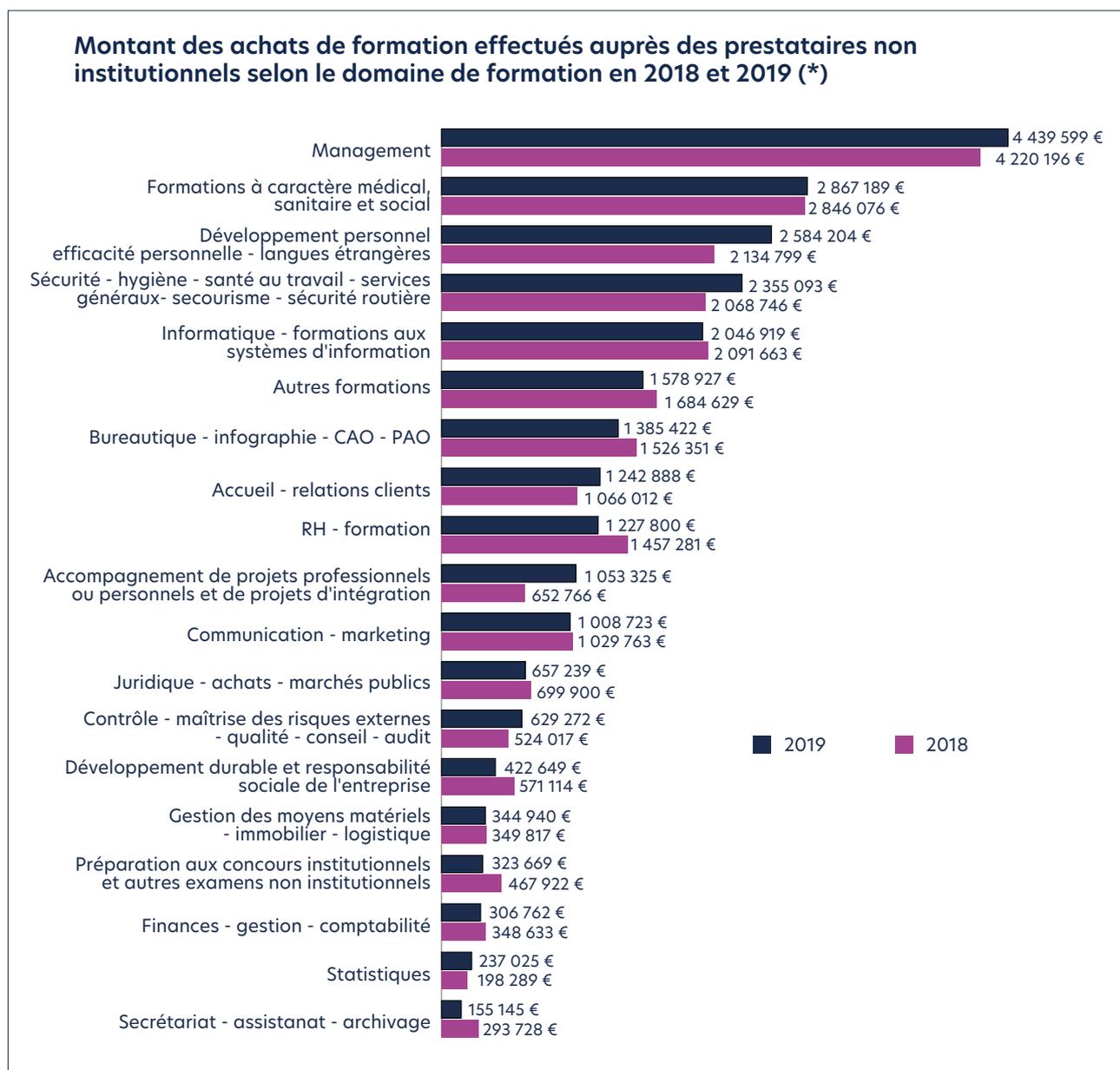
---

<sup>17</sup> Source : plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 31/12/2019 ».

## B - Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels

En 2019, le montant total des achats de formation effectués par les organismes du Régime général auprès des prestataires non institution-

nels s'établit à 25 millions d'euros, soit 40 % du montant total des achats.



(\*) Ont été exclus de ces ventilations les organismes n'ayant pas catégorisé leurs achats de formation. En 2019, 0,7% du montant total des achats effectués auprès de prestataires non institutionnels n'ont pas été catégorisés (contre 0,1% en 2018).

Parmi les familles d'achat de formation, les trois principaux domaines pour lesquels les organismes du Régime général achètent le plus aux prestataires non institutionnels sont :

- les formations au management ;
- les formations à caractère médical, sanitaire et social, principalement achetées par les Ugecam (64%) et les CAF (20 %) ;

- les formations relatives au développement personnel, à l'efficacité personnelle et aux langues étrangères.

En 2019, ces trois familles représentent à elles seules 40 % du montant des achats de formation effectués à un prestataire non institutionnel, pour un montant de 9,9 millions d'euros.





**LE FINANCEMENT  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE DANS  
LE RÉGIME GÉNÉRAL DE  
SÉCURITÉ SOCIALE**

CHAPITRE 4

## **A - Les ressources des organismes pour la formation professionnelle**

- Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle

## **B - Dépenses déclarées par les organismes**

- Structure des dépenses de formation
- Niveau d'investissement financier



## A - Les ressources des organismes pour la formation professionnelle



### Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle



Les ressources affectées par les organismes du Régime général à la formation de leurs personnels proviennent principalement de ressources intégrées dans les budgets de gestion administrative (GA) des caisses, conformément à leurs CPG et à la COG passée entre leur caisse nationale et l'Etat.

Ces ressources sont complétées en 2019 des remboursements versés par Uniformation ainsi

que par les Fongecif (au titre des projets de transition professionnelle), et, le cas échéant, des concours ou subventions du Fonds social européen (FSE), de l'Etat, des collectivités publiques (principalement les régions), ainsi que des associations telles que l'Agefiph.

## B - Dépenses déclarées par les organismes



### Structure des dépenses de formation



Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le montant de la contribution légale au titre du financement de la formation est de 1 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Si le taux de contribution légale reste inchangé, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de

choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur le système de financement de la formation avec la création en janvier 2019 de France compétences, nouvelle instance nationale chargée de la redistribution des fonds et de la régulation des différents opérateurs, la transformation des Organismes Paritaires Col-

lecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO) en avril 2019 avec le transfert de leurs missions de collecte aux Urssaf en 2022.

Afin de sécuriser le financement des formations institutionnelles et permettre à la CPNEFP du Régime général de développer une politique forte et incitative en matière de formation et d'accompagnement des salariés, le protocole

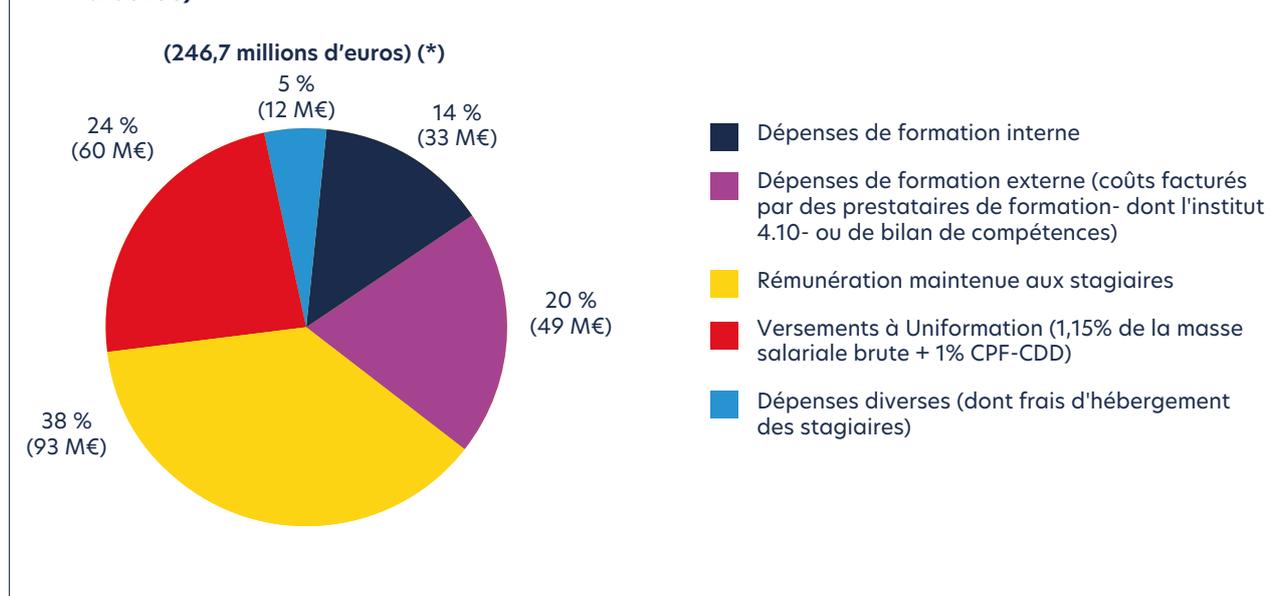
d'accord du 15 novembre 2016 relatif au financement de la formation professionnelle, prorogé pour l'année 2019, maintient une contribution conventionnelle complémentaire à hauteur de 0,15 % de la masse salariale brute, ce qui porte donc le niveau de mutualisation des fonds au sein de l'OPCO Uniformation à hauteur de 1,15 % de la masse salariale brute.

## Niveau d'investissement financier<sup>18</sup>

### Participation financière des organismes du Régime général de Sécurité sociale

	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Dépenses de formation (en millions d'euros)	257,5	248,7	246,7	- 0,8%
Taux de participation financière	5,0%	4,9%	4,9%	--

### Structure des dépenses de formation en 2019 (en % des dépenses et en millions d'euros)



(\*) Dépenses nettes, déduction faite des remboursements de l'OPCO.

<sup>18</sup> Le taux de participation financière correspond aux dépenses de formation rapportées aux salaires versés au cours de la même année (salaires bruts, charges patronales exclues).

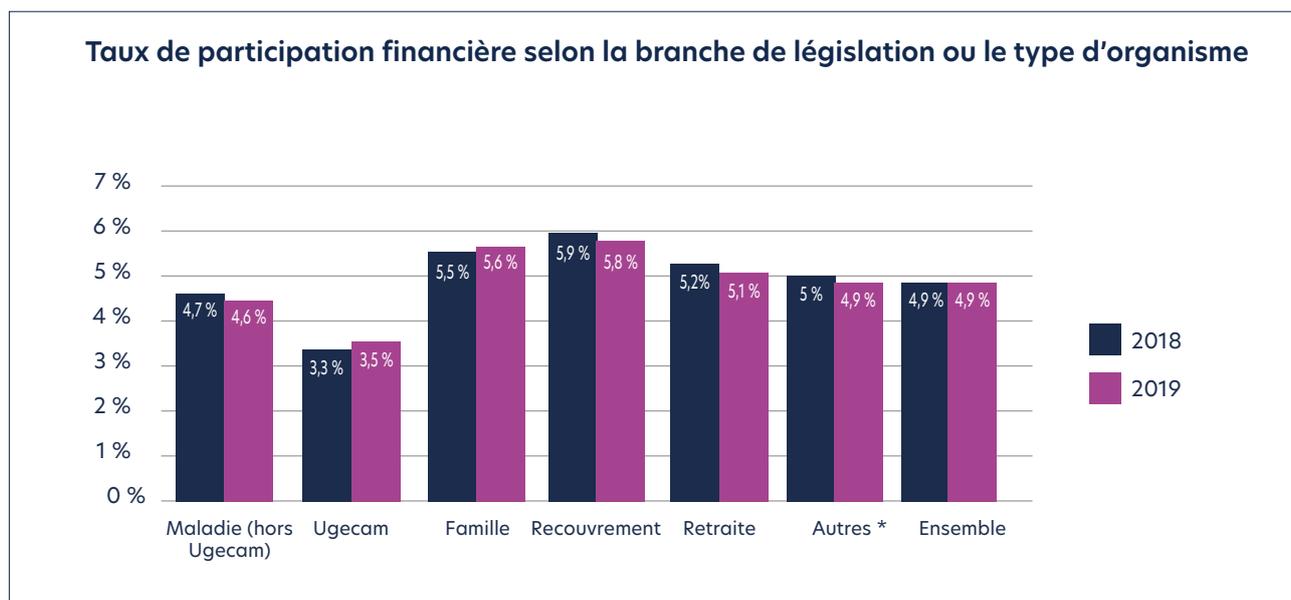
En 2019, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général s'élèvent à 246,7 millions d'euros, maintenant ainsi l'effort de formation à 4,9 % de la masse salariale, soit à un niveau identique à celui des années précédentes. Il confirme le maintien d'un effort important des organismes au bénéfice de leurs salariés.

Le montant des dépenses de formation diminue en volume de 2 millions d'euros en 2019. Mais il convient toutefois de noter que - parmi les versements effectués à l'OPCO Uniformation - a été comptabilisé, pour la première fois cette année dans l'enquête tableau de bord de la formation, le versement au titre du 1 % CPF-CDD dédié au

financement du compte personnel de formation des salariés en CDD qui représente en 2019, plus d'1,9 million d'euros.

D'un montant global de 82,6 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent 34 % du montant total des dépenses de formation.

La part consacrée à la rémunération des stagiaires (rémunération maintenue pendant leur formation, qu'ils soient ou non remplacés) demeure le poste le plus important des dépenses avec 93 millions d'euros, soit 38 % de la dépense globale de formation en 2019.



(\*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uiooss, Ucanss, Institut 4.10), et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

## Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

	2017	2018	2019	Évolution 2018-2019
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1 657 €	1 658 €	1 622 €	- 2,2%
Dépense annuelle moyenne par salarié formé	2 447 €	2 402 €	2 136 €	- 11,1%
Dépense annuelle moyenne par heure de formation	52 €	54 €	55 €	+ 1,9%

Dans un contexte de hausse des effectifs en CDI et CDD (de 1,1 %)¹⁹ et de hausse du nombre de salariés en formation (de 11,5 %), la dépense annuelle moyenne de formation baisse pour s'établir à 1 622 euros par salarié à l'effectif et à 2 136 euros par salarié en formation.

¹⁹ Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2019.



# ANNEXES

# CHAPITRE 5

## **Sources et méthodologie**

## **Glossaire**

## **Liste des abréviations et sigles utilisés**

## **Liste des tableaux et graphiques**

## **Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme**

- Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)
- Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation
- Taux de participation financière



## Annexe 1 : Sources et méthodologie

Afin de pouvoir répondre à sa mission et de permettre aussi bien aux organismes nationaux qu'aux organismes locaux de suivre la mise en œuvre des politiques de formation, l'Ucanss s'attache à recueillir des données exhaustives, pertinentes et fiables relatives à l'effort de formation réalisé au profit du personnel de ces organismes.

La suppression de la déclaration fiscale 2483 (autrefois utilisée comme principale source de données relatives à la formation professionnelle) a donné lieu à une refonte de l'enquête annuelle Ucanss « tableau de bord de la formation professionnelle », qui s'est vu enrichie de données complémentaires nécessaires au suivi de l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale.

### 1 - Données de l'OPCO

Depuis 2016, les données relatives aux congés individuels de formation (CIF), au compte personnel de formation (CPF), aux bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF, au conseil en évolution professionnelle (CEP), ainsi qu'aux contrats et périodes de professionnalisation sont celles provenant des fichiers fournis par l'OPCO Uniformation, qui retracent les formations ayant fait l'objet de demandes de prise en charge des organismes et engagées par Uniformation au titre de l'année de référence (à la différence du tableau de bord qui retrace les formations réalisées).

Dans le contexte de l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le suivi et la mise en œuvre de ces dispositifs par l'OPCO Uniformation sont fortement impactés : suppression des périodes de professionnalisation et des congés individuels de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier

2019<sup>20</sup>, transfert du nouveau dispositif du projet de transition professionnelle aux Fongecif régionaux, transfert du compte personnel de formation à la Caisse des dépôts et consignations en décembre 2019, transfert du conseil en évolution professionnelle aux nouveaux opérateurs désignés par France compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. En parallèle, le suivi des contrats d'apprentissage, dont la gestion est transférée à l'OPCO Uniformation, ne sera effectif qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour pallier ces évolutions, des développements ont été apportés à l'enquête « tableau de bord de la formation professionnelle » de l'Ucanss afin de recueillir directement auprès des organismes des données sur la mise en œuvre des projets de transition professionnelle et des contrats d'apprentissage.

### 2 - Tableau de bord de la formation professionnelle

Outil de recueil de données relatives à la formation professionnelle, le tableau de bord de la formation professionnelle a pour objet d'évaluer l'effort de formation des organismes du Régime général tout en facilitant le suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du personnel des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010.

Les données du tableau de bord portent sur les formations déclarées par les organismes comme réalisées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année de référence.

<sup>20</sup> Le suivi des engagements au titre des périodes de professionnalisation initiées au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2019 reste toutefois assuré par Uniformation.

## Évolutions de l'enquête

La disparition de la déclaration fiscale 2483 a donné lieu en 2016 à l'extension du périmètre de l'enquête à tous les organismes (y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement – et les organismes de moins de 11 salariés, tous auparavant exonérés de renseigner la déclaration fiscale 2483).

Les données présentées depuis lors ne sont donc pas directement comparables avec celles des années antérieures.

De plus, la nomenclature à 5 niveaux de 1969 (du niveau V au niveau I) de l'Education nationale utilisée dans l'enquête tableau de bord pour la répartition des bénéficiaires de dispositifs de formation selon leur niveau d'études initial, a été remplacée dans ce rapport par la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui définit 8 niveaux de qualification (du niveau 1 au niveau 8) sur le modèle du cadre européen des certifications.

Tableau comparatif entre l'ancienne grille et la grille 2019 des niveaux de qualification :

NOMENCLATURE FRANCAISE 1969	GRILLE CEC (cadre européen des certifications)
Sans objet - (mais communément appelé Niveau VI = sorties en cours de 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, soit entre la 6e et la 3e)	1- Maîtrise des savoirs de base non professionnalisante
Sans objet - (mais communément appelé Niveau V bis = abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale)	2 - premier niveau de savoirs relatifs à l'exercice d'un métier
V - Titulaire CAP-BEP	3
IV - Bac	4
III - Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)	5
II - Grade de Licence, Licence professionnelle, Master I, maîtrise	6
I - Grade de Master II, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7
I - Grade Doctorat	8 - Grade Doctorat

Par ailleurs, dans l'enquête « tableau de bord de la formation », les catégories INSEE (ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, agents de direction) autrefois utilisées pour la répartition de l'effort de formation ont été remplacées par un regroupement en quatre catégories de niveaux (utilisées dans le Régime général pour l'attribution des points de compétences aux salariés) :

- **Employés** : niveaux 1 à 4 des employés et cadres + 1E à 4E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + I à IVB des informaticiens.
- **Cadres et professions intermédiaires** : niveaux 5A à 7 des employés et cadres + 5E à 7E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + V à VI

des informaticiens

- **Cadres stratégiques** : niveaux 8 à 9 des employés et cadres + 8E à 9E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + VII à IXB des informaticiens
- **Direction et cadres supérieurs** : agents de direction + ingénieurs conseils + niveaux 10E à 12E personnel établissements, médecins, praticiens conseils + X des informaticiens

## Résultats 2019

### Taux de réponse à l'enquête : 91 % des effectifs en 2019

Les organismes ont été informés de la mise en ligne de l'application sur le portail extranet de l'Ucanss par les lettres d'information N° LI 0739 et LI 0740 du 18 février 2020. Des contrôles de qualité disponibles sur l'application et une offre

d'assistance par messagerie leur ont été proposés en vue d'optimiser la qualité et la fiabilité des données. A la clôture de l'enquête, 263 organismes, totalisant 91 % des effectifs du Régime général avaient répondu.

### Taux de réponses à l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle

Types d'organismes regroupés	Nombre d'organismes concernés (population cible)	Taux de réponses reçues	
		Nombre d'organismes	Effectif*
CPAM	101	93%	95%
CAF	99	79%	78%
URSSAF	22	100%	100%
CARSAT	15	100%	100%
DRSM	20	100%	100%
CTI	8	75%	75%
CGSS/CCSS	5	100%	100%
UGEAM	13	100%	100%
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioos-fédérations, Uc-Cmp, Uc-Irsa)	37	27%	70%
<b>Total général</b>	<b>320</b>	<b>82%</b>	<b>91%</b>

(\*) Situation au 31/12/2019

### Redressement

Malgré un taux de réponse à l'enquête élevé (correspondant à 91 % des effectifs) et dans le but de rendre compte de l'ensemble des organismes du Régime général, les données de l'échantillon des organismes répondants ont été redressées à partir des fichiers issus des systèmes de paie exploités par l'Ucanss. Ce redressement a ainsi été réalisé afin de pallier les non-répondants au tableau de bord : valeurs cumulées inexploitable et biais potentiels dans les statistiques. Il vise à associer à chaque

organisme répondant un poids de sondage qui permet de rendre l'échantillon le plus représentatif possible de la population des organismes du Régime général. La méthode utilisée est celle d'un redressement univarié par type d'organisme. En effet, compte tenu que certains types d'organismes ont répondu de manière exhaustive à l'enquête, et étant donné les spécificités des politiques de formation d'un type d'organisme à un autre, il a été jugé opportun d'effectuer le redressement par type d'organismes regroupés.

Le redressement a donc été réalisé à partir des fichiers issus des systèmes de paie exploités par l'Ucanss, sur les effectifs physiques présents et rémunérés au 31/12/2019. Pour chaque type d'organisme n'ayant pas répondu de manière exhaustive, un poids de sondage a été calculé et attribué à tous les organismes appartenant à ce type.

Toutes les statistiques calculées à partir des données du tableau de bord prennent en compte ces pondérations. Ces statistiques sont donc des valeurs estimées extrapolées à la population des organismes du Régime général, et non des valeurs calculées sur l'échantillon des répondants au tableau de bord.

### 3 - Autres sources de données

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- Données relatives aux certifications institutionnelles (délivrance des CQP en 2019) fournies par l'Ucanss ;
- Jaune budgétaire consacré à la formation professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2020 ;
- Rapport emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2019, et plaquette « Personnel des organismes de Sécurité sociale, au 31/12/2019 » ;
- Institut de formation 4.10 (données relatives aux achats de formation effectués auprès de l'institut 4.10) ;
- Enquête « Formation des adultes 2016 » Insee-Dares.

La liste complète des tableaux et graphiques avec les sources de données correspondantes figure en annexe 4.

## Annexe 2 : Glossaire

### 1 - Institutions et opérateurs

#### France Compétences

Créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019, France compétences est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son rôle est de :

- répartir les fonds légaux collectés entre les différents acteurs de la formation professionnelle ;
- réguler la qualité de la formation ;
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- établir et garantir la pertinence des certifications dont l'actualisation du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

#### OPCA et OPCO, opérateurs de compétences

Créés par la loi de septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant le système français de formation, les opérateurs de compétences (OPCO) succèdent aux organismes paritaires de collecte agréés (OPCA). Initiés par les partenaires sociaux dans une logique de grandes filières économiques, sur des critères de cohérence des métiers et des compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises, une douzaine d'opérateurs ont été créés courant 2019.

Leurs grandes missions sont :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME soit moins de 50 salariés), et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

### 2 - Dispositifs

#### Plan de développement des compétences

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur est assuré dans le cadre du plan de développement des compétences, qui remplace le plan de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions concourant au développement des compétences mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (art. L6321-2 du code du travail).

Les formations obligatoires regroupent toutes les actions de formation professionnelle qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application :

- D'une convention internationale,
- Ou de dispositions légales et réglementaires (lois, ordonnances, décrets, arrêtés...).

En pratique, sont visées les formations préalables à la prise de poste ou nécessaires à l'exercice d'une fonction rendues obligatoire par un texte légal ou réglementaire, à l'exclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche. A ce titre, les formations prévues par accords collectifs d'entreprises ou de branches ne rentrent pas dans cette définition.

### **Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée (article L6325-5 du code du travail) qui permet à un jeune âgé de moins de 26 ans ou à un demandeur d'emploi d'accéder à une formation qualifiante.

Il peut avoir pour objet (article L6314-1 du code du travail) l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et « correspondant à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle »<sup>21</sup>.

La CPNEFP du Régime général définit le taux horaire de prise en charge des formations effectuées dans le cadre du contrat de professionnalisation, en lien avec les orientations du Conseil d'administration de l'OPCO Uniformation. En 2019, ce taux a été fixé à 9,15 € / heure pour la période du 01 janvier au 31 mars avant d'être portée à 12 euros / heure.

### **Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 29 ans révolus de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité

d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, Bac, BTS, Licence, Master, etc...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

Initialement limité jusqu'à l'âge de 25 ans, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rehausse l'âge à 29 ans révolus avec des exceptions dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixée à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixée à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge.
- En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage lorsque, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus par conclusion d'un contrat avec un autre employeur, il n'y a pas non plus de limite d'âge.

L'enregistrement des contrats d'apprentissage se fait en 2019 auprès des chambres consulaires régionales (chambre de commerce et d'industrie - CCI) ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'enregistrement et le financement des contrats d'ap-

<sup>21</sup> Article 1.2 de la lettre-circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) datée du 19 juillet 2012

prentissage est confié aux nouveaux opérateurs de compétence (OPCO).

### **Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » marque la fin de la période de professionnalisation au 31 décembre 2018. Elle est remplacée par un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dénommé « Pro-A ») dont l'objectif est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Ce nouveau dispositif vise :

- les certifications professionnelles définies par un accord collectif de branche étendu par la Direction générale du travail (DGT) répondant aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences (Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1). Ces dernières peuvent être suivies par la voie d'actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa et Cléa numérique).

Les salariés pouvant bénéficier de la Pro-A sont ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au grade de la licence.

### **Tutorat**

Le tuteur a pour objet d'accompagner le salarié dans le cadre de son alternance. Au regard de l'article D6325-7 du code du travail, les missions du tuteur sont les suivantes :

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'ac-

tivité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (article D6325-6 du Code du travail).

La désignation d'un tuteur est obligatoire en cas de recours à un contrat de professionnalisation, un contrat d'apprentissage ou une action de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

### **Conseil en évolution professionnelle**

Créé par la loi du 5 mars 2014, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible gratuitement à toute personne tout au long de sa vie professionnelle afin de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle.

Le CEP s'organise en trois niveaux d'accompagnement :

- **niveau 1** : un accueil individualisé, permettant un premier niveau de réponse auprès du salarié (information sur les métiers, les qualifications et l'environnement socio-économique...);
- **niveau 2** : un conseil personnalisé visant à

élaborer et construire le projet professionnel du salarié et à le traduire en plan d'action opérationnel ;

- **niveau 3** : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel (construction et mise en œuvre du plan d'actions du salarié : recherche de formation, recherche d'emploi...).

Accessibles à l'ensemble des actifs depuis le portail <http://www.mon-cep.org>, les prestations relevant du CEP sont délivrées en 2019 par cinq opérateurs nationaux : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, Cap emploi et les Opacifs.

Conséquence de la loi du 5 septembre 2018, Uniformation intervient en 2019 pour la dernière année, en qualité d'opérateur du CEP pour les salariés de la branche professionnelle du Régime général, jusqu'à la prise de relais des nouveaux opérateurs régionaux désignés par France compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) constitue un outil de sécurisation des parcours professionnels. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il doit permettre à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieure, et faciliter la gestion de ses transitions professionnelles. Le CPF a un caractère universel : toute personne d'au moins 16 ans entrant dans la vie active bénéficie d'un CPF jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut : salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant... Ce compte est attaché à la personne qui peut le mobiliser pendant toute sa période de vie active.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Compte Personnel de Formation est crédité en euros à la fin de chaque année, et non plus en heures. Le compte est crédité de 500 euros par an avec un pla-

fond de 5000 euros. L'alimentation du compte est renforcée pour tous les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros plafonnés à 8000 euros).

Le montant du CPF constitue un socle en euros qui peut faire l'objet d'abondements, notamment par un opérateur de compétences (OPCO), Pôle emploi, la Région ou l'État, l'employeur ou le titulaire du compte lui-même.

Sont éligibles au CPF toutes les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences, et toutes les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique. Sont également éligibles, dans certaines conditions : les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les bilans de compétences, la formation théorique et pratique du permis B et du permis poids lourd, les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, ainsi que les formations pour les sapeurs pompiers, bénévoles ou volontaires permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (uniquement avec droits du compte d'engagement citoyen CEC) .

Le salarié active son CPF quand il le souhaite en dehors du temps de travail. En revanche, lorsque le CPF est mobilisé en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié adresse « une autorisation d'absence » à son employeur. Ce compte est géré par un service dématérialisé dédié dont la maintenance et la gestion sont confiées à la Caisse des dépôts et consignations sur le site web : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

### **Projet de transition professionnelle**

Entré en application en janvier 2019, le nouveau dispositif « Projet de transition professionnelle » (PTP) se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Ce dispositif est destiné aux salariés de l'entreprise justifiant d'une certaine ancienneté en qualité de salarié, et qui souhaitent changer de métier ou de profession après avoir suivi une formation certifiante.

Les formations éligibles sont toutes les formations certifiantes soit :

- une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- un ou plusieurs bloc(s) de compétences enregistré(s) au RNCP,
- une certification enregistrée au répertoire spécifique.

L'instruction et la prise en charge des formations mises en œuvre dans le cadre du PTP est décentralisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au niveau régional auprès des différents Fongécif, puis à compter de 2020, auprès des nouvelles commissions paritaires régionales appelées « associations Transitions Pro ».

### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Reconnue par l'article L6111-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active de transformer son expérience en diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP), sans nécessairement suivre une formation. Elle peut être mise en œuvre dans le cadre d'un congé pour VAE, du plan de développement des compétences de l'entreprise, d'une action de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour les certifications visées par un accord de branche étendu et/ou du compte personnel de formation (CPF).

### **Certification professionnelle**

La certification professionnelle est la reconnaissance par une autorité légitime d'une qualification ou d'un savoir-faire dans un domaine professionnel défini.

Depuis 2019, le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est établi et actualisé par France compétences. Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. La classification par niveau de qualification est établie selon un cadre national des certifications défini par décret qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des États appartenant à l'Union européenne.

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Les certifications professionnelles s'acquièrent par la formation initiale, la formation professionnelle continue, l'apprentissage, ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Parmi les certifications professionnelles reconnues :

### **Diplôme**

Un diplôme est un document écrit établissant des droits (selon les cas : accès aux concours, poursuite d'études ou de formations, etc.). Il émane d'une autorité compétente placée sous le contrôle de l'État et reconnaît à son titulaire un niveau de capacité vérifié.

Si les expressions « diplôme national » et « diplôme d'État » s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles, le mot « diplôme » - entendu comme terme générique - définit une certification, voire le document remis au titulaire.

### **Titre professionnel**

La certification professionnelle délivrée par le ministre chargé de l'Emploi est appelée « titre professionnel ». Celui-ci atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

### **Certificat de qualification professionnelle (CQP)**

Un certificat de qualification professionnelle est une certification professionnelle créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire. Il atteste d'une qualification dans un métier spécifique à la branche.

## **3 - Entretiens**

### **Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA)**

Il résulte des dispositions de l'article 7 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois que les besoins en formation font

l'objet d'un examen spécifique. L'article 16 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale précise qu'un volet dédié à la formalisation des besoins de formation est rempli conjointement par le salarié et son manager.

### **Entretien professionnel**

Introduit par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel doit être mené tous les deux ans<sup>22</sup> et prend la forme d'un bilan approfondi du parcours du salarié la sixième année. Il permet alors de vérifier si le salarié a effectivement bénéficié de ses entretiens professionnels, et s'il remplit au moins deux des trois critères attachés à la garantie d'accès à la formation :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou une VAE ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Outil au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), il permet de croiser les besoins de l'organisme avec les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, dans une logique de co-engagement.

## **4 - Modalités de formation**

### **AFEST**

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a consacré l'action de formation en situation de travail (AFEST). L'AFEST est la reconnaissance juridique d'une modalité pédagogique existante (la formation en situation de travail) dans un cadre réglementé qui demande l'intervention

<sup>22</sup> L'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 « relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » assouplit cette périodicité en stipulant que les organismes assurent au moins deux entretiens professionnels tous les 6 ans et un entretien professionnel renforcé (entretien dit « bilan ») à 6 ans prévu par l'art. L6315-1 du Code du travail.

de nombreux acteurs aux prérogatives identifiées (formateur, tuteur, référent...) et des phases imposées.

Le décret du 28 décembre 2018 a défini ses modalités de mise en œuvre. Il en ressort trois étapes :

- Une phase « amont » : comportant l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques. Cette analyse permet d'identifier les compétences ciblées par l'action de formation et les mises en situation de travail apprenantes. Durant cette phase, il convient de désigner au préalable un formateur (qui n'est pas forcément le tuteur),
- Une phase de réalisation : comportant une ou plusieurs mises en situations à laquelle (auxquelles) se succèdent une ou plusieurs phases réflexives. Le texte parle de « la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages »,
- Une phase « aval » : permettant d'évaluer les acquis de compétences et/ou de connaissances du stagiaire. Il convient donc de prévoir des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent et/ou concluent l'action.

### **FOAD**

La Formation ouverte et à distance (FOAD) se distingue de la formation en présentiel dans la mesure où tout ou partie des enseignements sont dispensés à distance et permettent à chaque stagiaire de progresser à leur rythme. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance doit nécessairement comprendre :

- 1 - Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; il est à noter que seule une hotline technique ou administrative ne suffira pas. Elle doit être complétée par une hotline pédagogique ;
- 2 - Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- 3 - Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Dans la pratique, une FOAD pourra être réalisée selon de multiples modalités : e-formation, classes virtuelles, cours par correspondance, E-learning, cours par téléphone...

### **Blended learning**

Une formation en blended learning - ou multimodale - associe plusieurs modalités (distanciel, présentiel et expérientiel en situation de travail) au profit des apprenants en s'appuyant notamment sur des outils et ressources numériques. Elle combine séquences d'apprentissage en présentiel et à distance, en mode transmissif et collaboratif, dirigés et auto-dirigés, formels et informels.

### **Formation externe**

La formation externe concerne l'hypothèse dans laquelle une prestation de formation est achetée auprès d'un organisme de formation détenteur d'un numéro de déclaration d'activité, qu'il s'agisse d'un opérateur institutionnel (exemple : l'Institut 4.10) ou d'un prestataire non-institutionnel.

Quand un organisme de formation accueille des salariés envoyés par plusieurs employeurs, on parle de stages inter-entreprises (ou d'actions en *inter*).

Quand l'action est réservée au personnel de l'entreprise, on parle d'action intra-entreprise (ou d'action en *intra*).

### **Formation interne**

La formation interne est une action de formation organisée au sein même de l'entreprise, pour ses salariés, avec des formateurs eux-mêmes salariés de l'entreprise. Elle est conçue et réalisée par l'entreprise, avec ses propres ressources (formateur, locaux, contenu pédagogique), pour ses salariés.

Dans le cadre de la formation interne, l'employeur est lui-même le maître d'œuvre et le maître d'ouvrage. Il prend en charge :

- la conception pédagogique de l'action,
- son organisation matérielle,
- l'animation,
- le suivi et l'évaluation de l'action.

Le formateur est choisi parmi les salariés de l'entreprise. Il doit disposer des compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires pour atteindre l'objectif de formation visé. L'entreprise peut cependant, faire appel à un formateur extérieur pour réaliser des prestations ponctuelles de formation, sous réserve de conserver la maîtrise d'œuvre de la formation.

#### **A noter :**

Lorsque l'entreprise décide de recourir à la formation interne dans le cadre d'un contrat ou d'une action de Pro-A, elle doit dans ce cas disposer d'un « service de formation interne » pérenne, identifié dans l'organigramme de l'entreprise et disposer de moyens dédiés : locaux, moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

### **5 - Dépenses de formation**

#### **Frais de formation liés aux stagiaires**

La rémunération des stagiaires pendant la formation ne constitue un coût supplémentaire pour l'employeur que dans l'éventualité où le stagiaire est remplacé.

### **Frais pédagogiques**

Les frais pédagogiques sont les dépenses de formation interne (rémunération de personnels formateurs ou associés à la formation principalement) et les dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation ou de bilans de compétences).

Une partie des frais pédagogiques ne constitue pas un coût supplémentaire pour l'employeur (il s'agit, notamment, de la rémunération des agents de l'organisme chargés d'animer des formations internes).

### **6 - Indicateurs**

#### **Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif**

Également appelé « espérance de formation » ou « effort physique de formation », le nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif correspond au nombre d'heures de formation dispensées aux salariés pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés au dernier jour ouvrable de la même année.

#### **Nombre moyen d'heures de formation par salarié en formation**

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié en formation correspond au nombre d'heures de formation dispensées aux salariés pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés en formation au cours de la même année.

#### **Taux d'accès à la formation**

Également appelé « taux de stagiaires » ou « taux de participation des salariés », le taux d'accès à la formation correspond au nombre de salariés (CDI et CDD) qui ont bénéficié d'une formation pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés au dernier jour de la même année.

Le taux d'accès à la formation ne permet pas de préjuger de l'effort de formation pour autant qu'il ne prend pas en compte la durée moyenne de la formation.

### **Taux de participation financière**

Également appelé « taux financier », le taux de participation financière correspond aux dépenses de formation<sup>23</sup> rapportées aux salaires versés (salaires bruts, charges patronales exclues).

La variation du TPF résulte à la fois de l'évolution des dépenses de formation et de l'évolution de la masse salariale. Celles-ci peuvent être convergentes ou divergentes et très inégales quant à leur ampleur. Ainsi, par exemple, une légère progression des dépenses de formation, associée à une progression plus soutenue de la masse salariale, peut se traduire par une diminution du TPF.

---

<sup>23</sup> Les dépenses de formation sont celles qui sont retracées dans le tableau de bord de la formation professionnelle : dépenses de formation interne ; dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation - dont l'Institut 4.10 - ou des prestataires de bilans de compétences ou d'actions de VAE) ; rémunérations maintenues aux salariés ; dépenses diverses (dont frais d'hébergement des stagiaires) ; versements à Uniformalion. A noter que :

- les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par Uniformalion ou par un autre OPCO ;
- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires ne sont plus plafonnés à 17,85€ par jour et par stagiaire mais prises en compte pour leur montant réel net, après remboursement de l'OPCO dans les limites des indemnités prévues par le protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement (pour 2019 : <https://guidelc.ucanss.fr/co/LC009-19.html>).

## Annexe 3 : Liste des abréviations et sigles utilisés

- AAH** : Allocation adulte handicapé
- AFEST** : Action de formation en situation de travail
- AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- AGIRC** : Association générale des institutions de retraite des cadres
- APEC** : Association pour l'emploi des cadres
- ASS** : Allocation spécifique de solidarité
- BEP** : Brevet d'études professionnelles
- BP** : Brevet professionnel
- BPI** : Bilan professionnel interne
- BPJEPS** : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- BTS** : Brevet de technicien supérieur
- BULATS** : Business language testing service
- CAF** : Caisse d'allocations familiales
- CAFDES** : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale
- CAFERUIS** : Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
- CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle
- CARSAT** : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CCSS** : Caisse commune de Sécurité sociale de la Lozère
- CDC** : Caisse des dépôts et consignations
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CEC** : Compte d'engagement citoyen
- CEC** : Cadre européen des certifications
- CEP** : Conseil en évolution professionnelle
- CETAF** : Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé
- CGSS** : Caisse générale de Sécurité sociale
- CIF** : Congé individuel de formation
- CLEA** : Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
- CMP** : Centre médico-psychologique
- CNAF** : Caisse nationale des allocations familiales
- CNAM** : Caisse nationale d'assurance maladie
- CNCP** : Commission nationale de la certification professionnelle
- COG** : Convention d'objectifs et de gestion
- CPA** : Compte personnel d'activité
- CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie
- CPF** : Compte personnel de formation
- CPG** : Contrat pluriannuel de gestion
- CPIR** : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale
- CPNEFP** : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

**CQP** : Certificat de qualification professionnelle  
**CRAMIF** : Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France  
**CTI** : Centre de traitement informatique  
**CUI** : Contrat unique d'insertion  
**CUPFA** : Contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance  
**CV** : Curriculum vitae  
**CVAE** : Congé VAE  
**DAM** : Délégué de l'Assurance Maladie  
**DAMC** : Dispositif d'accès aux métiers du contrôle  
**DARES** : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques  
**DE** : Diplôme d'Etat  
**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
**DIF** : Droit individuel à la formation  
**DRSM** : Direction régionale du service médical  
**DU** : Diplôme d'université  
**DUT** : Diplôme universitaire de technologie  
**EAEA** : Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement  
**EGOC** : Entente du Grand Ouest et du Centre  
**EN3S** : Ecole nationale supérieure de Sécurité sociale  
**FONGECIF** : Fonds de gestion des congés individuels de formation  
**FSE** : Fonds social européen  
**GA** : Gestion administrative  
**GIP** : Groupement d'intérêt public  
**GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences  
**HTT** : Hors temps de travail  
**INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques  
**LI** : Lettre d'information  
**L'IO** : L'informatique opérationnelle  
**MO** : Manager opérationnel  
**OPACIF** : Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation  
**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé  
**OPCO** : Opérateur de compétences  
**PAO** : Présentation assistée par ordinateur  
**PASS** : Parcours d'accueil à la Sécurité sociale  
**PCIE** : Passeport de compétences informatique européen  
**PREM'SS** : Préparation aux essentiels des métiers de la Sécurité sociale  
**PRO-A** : Reconversion ou promotion par l'alternance  
**PTP** : Projet de transition professionnelle  
**RH** : Ressources humaines  
**RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles  
**RSA** : Revenu de solidarité active  
**RSI** : Régime social des indépendants

**SFR** : Service des formations régionales  
**SSTI** : Sécurité sociale des travailleurs indépendants  
**TOEIC** : Test of english for international communication  
**TOSA** : Test on Software Applications  
**TPF** : Taux de participation financière  
**UC-CMP** : Union de caisse de Sécurité sociale - centre de médecine préventive  
**UCANSS** : Union des caisses nationales de Sécurité sociale  
**UC - IRSA** : Institut inter régional pour la santé  
**UGECAM** : Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie  
**UIOSS** : Union immobilière des organismes de Sécurité sociale  
**URSSAF** : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales  
**VAE** : Validation des acquis de l'expérience



## Annexe 4 : Liste des tableaux graphiques

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
<b>CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION : ENSEMBLE DU RÉGIME GÉNÉRAL</b>			
09	Tableau	Chiffres clés de la formation	Tableau de bord + Uniformation
<b>LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL</b>			
<b>Intégration des nouveaux salariés</b>			
18	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
18	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge par type de contrat	Uniformation
19	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge selon la qualification visée	Uniformation
20	Tableau	Part des bénéficiaires de contrats de professionnalisation éloignés de l'emploi	Tableau de bord
20	Tableau	Utilisation des contrats d'apprentissage	Tableau de bord
21	Graphique	Répartition des apprentis selon leur situation	Tableau de bord
21	Tableau	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon la qualification visée	Tableau de bord
22	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
23	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
<b>La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle</b>			
24	Tableau	Utilisation du plan de développement des compétences	Tableau de bord
25	Graphique	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action	Tableau de bord
27	Tableau	Utilisation du conseil en évolution professionnelle	Uniformation
27	Graphique	Répartition par sexe des bénéficiaires de CEP et des salariés à l'effectif	Uniformation + Rapport emploi
28	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par tranche d'âge	Uniformation
28	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par niveau de formation initiale	Uniformation
28	Tableau	Utilisation de l'offre de service du conseil en évolution professionnelle	Uniformation
30	Graphique	Répartition par sexe des bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF et des salariés à l'effectif	Uniformation + Rapport emploi
30	Graphique	Répartition par âge des bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF	Uniformation
30	Graphique	Répartition par niveau de formation initial des bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF	Uniformation
31	Tableau	Référent emploi-formation : répartition des emplois exercés par le ou les référent(s)	Tableau de bord
32	Tableau	Utilisation des projets de transition professionnelle	Tableau de bord
33	Tableau	Répartition des projets de transition professionnelle commencés selon la qualification visée	Tableau de bord
<b>Le développement de la qualification</b>			
35	Graphique	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés par la Cpnepf	Jurys nationaux
39	Tableau	Recensement des formations prises en charge au titre de périodes de professionnalisation dérogatoires	Uniformation
39	Tableau	Recensement des formations qualifiantes bénéficiant d'une prise en charge exceptionnelle sur les fonds mutualisés	Ucanss
40	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation	Uniformation
40	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation hors temps de travail	Uniformation
41	Graphique	Évolution des dossiers CPF engagés	Uniformation
41-42	Graphique et tableau	Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visée	Uniformation
42	Tableau	Répartition des dossiers CPF engagés selon le domaine de formation visé	Uniformation
44	Tableau	Utilisation de la VAE	Tableau de bord
44	Graphique	Répartition des actions de VAE commencées selon le dispositif de prise en charge	Tableau de bord
45	Tableau	Répartition des candidats à la VAE commencée selon la qualification visée	Tableau de bord

## L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ

Données globales			
49	Tableau	Taux d'accès à la formation et nombre moyen d'heures par salarié dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	Tableau de bord
49	Graphique	Evolution du taux d'accès à la formation	Tableau de bord
Selon le profil du salarié			
50	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initiale des bénéficiaires par dispositif	Tableau de bord + Uniformation
51	Graphique	Taux d'accès à la formation par tranche d'âge	Tableau de bord
52	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositifs de formation	Tableau de bord + Uniformation
54	Tableau	Evolution du taux d'accès à la formation selon le sexe	Tableau de bord
54	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord
55	Graphique	Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Rapport emploi
Selon la situation du salarié dans l'emploi			
56	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie d'emploi	Tableau de bord
57	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION			
62	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord
63	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord
63	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10	Institut 4.10
65	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels	Tableau de bord
FINANCEMENT DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL			
70	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
70	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
71	Graphique	Participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
72	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord
ANNEXES			
77	Tableau	Taux de réponses à l'enquête tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
Chiffres clés selon la branche de législation ou le type d'organisme			
93	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
93	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de développement des compétences	Tableau de bord
93	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte personnel de formation	Uniformation
94	Tableau	Ventilation selon le dispositif : projet de transition professionnelle	Tableau de bord
94	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat de professionnalisation	Uniformation
94	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat d'apprentissage	Tableau de bord
94	Tableau	Taux de participation financière	Tableau de bord

## Annexe 5 : Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme

### Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	47 638	9 928	29 225	11 845	13 487	3 360	115 483
Nombre total d'heures suivies	1 418 551	266 704	1 567 084	511 016	564 489	131 349	4 459 193
Taux d'accès à la formation	73,3%	68,2%	81,8%	82,4%	74,6%	76,6%	75,9%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	30	27	54	43	42	39	39
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	22	18	44	36	31	30	29

### Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

#### Plan de développement des compétences

Plan de développement des compétences	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du plan	47 056	9 851	28 164	11 782	13 423	3 063	113 339
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 301 082	224 822	1 202 850	470 407	522 427	108 890	3 830 479
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	28	23	43	40	39	36	34
Taux d'accès à ce dispositif	72,4%	67,7%	78,8%	82,0%	74,3%	69,8%	74,5%

#### Compte personnel de formation

Compte personnel de formation	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de prises en charge pendant l'année	808	169	477	172	227	59	1 912
En %	42%	9%	25%	9%	12%	3%	100%
Nombre d'heures de formation engagées	81 126	33 927	45 613	18 765	25 728	6 678	211 836
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	100	201	96	109	113	113	111

(\*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uioss, Ucanss, Institut 4.10), et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

## Projet de transition professionnelle

Projet de transition professionnelle	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un PTP	67	27	39	10	12	5	160
En %	42%	17%	24%	6%	8%	3%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	54 576	34 759	24 405	6 659	6 806	1 704	128 909
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	815	1 287	626	666	567	341	806

## Contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de prises en charge pendant l'année	149	9	392	47	36	11	644
En %	23%	1%	61%	7%	6%	2%	100%
Nombre d'heures de formation engagées	73 345	3 884	258 225	45 816	20 966	5 468	407 703
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	492	432	659	975	582	497	633

## Contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	90	16	47	40	13	2	208
En %	43%	8%	23%	19%	6%	1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	99 152	24 478	63 783	27 631	9 189	1 400	225 632
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	1 102	1 530	1 357	691	707	700	1 085

## Taux de participation financière

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Dépenses de formation (en millions d'euros)	95,0	16,4	63,4	30,3	31,7	9,9	246,7
Taux de participation financière	4,6%	3,5%	5,6%	5,8%	5,1%	4,9%	4,9%
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	1 995 €	1 647 €	2 169 €	2 561 €	2 347 €	2 947 €	2 136 €

(\*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uioos, Ucanss, Institut 4.10), et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.



### **Nous contacter**

Ucanss  
6, rue Elsa Triolet  
93100 Montreuil  
[www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr)



### **Directeur de la publication**

Raynal Le May

### **Rédaction**

DFP (Direction de la Formation Professionnelle)  
DIRES (Direction des études et statistiques)

### **Données statistiques**

DIRES

### **Conception**

Direction de la Communication et Studio  
graphique Ucanss

### **Réalisation**

Agence Bolivie

### **Édition**

Octobre 2020