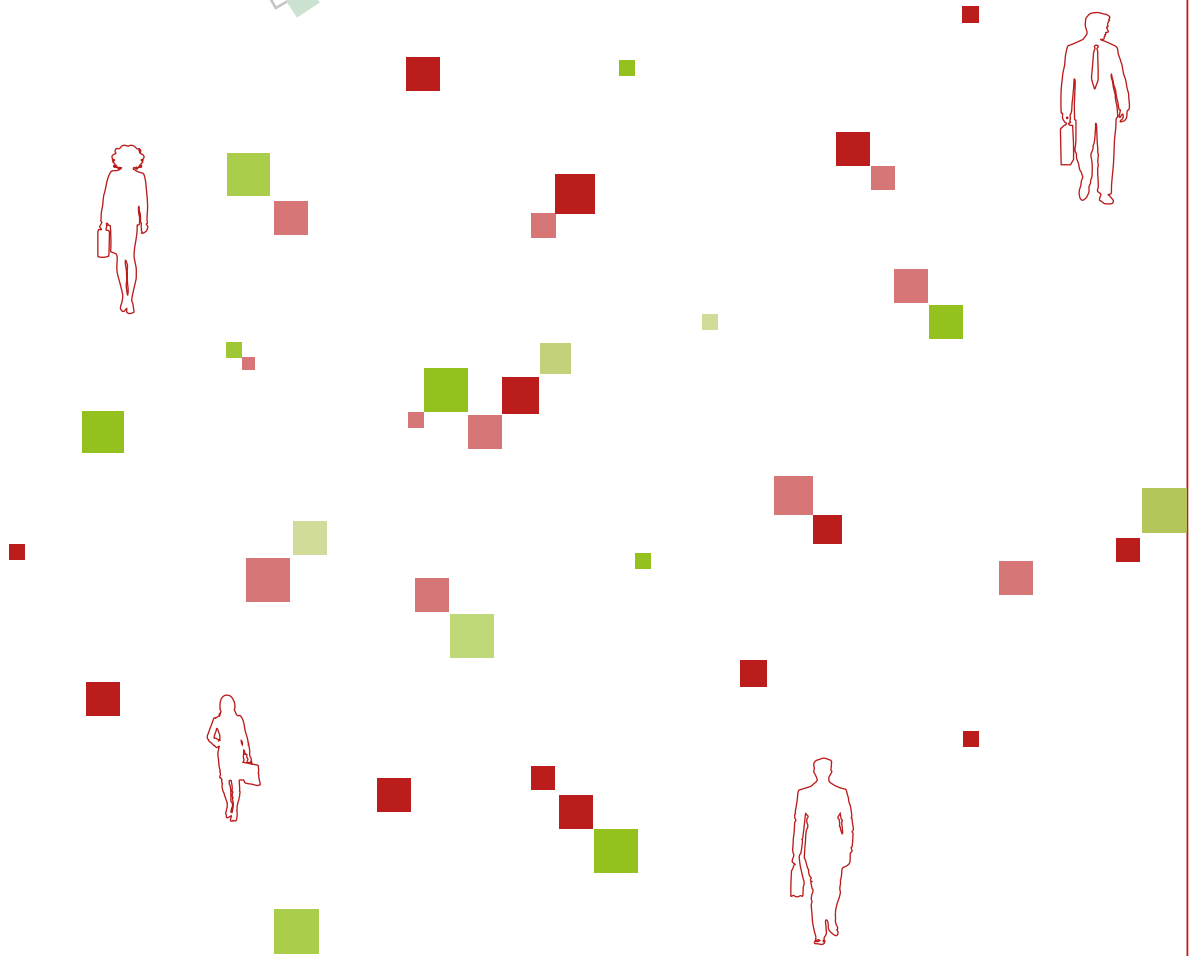
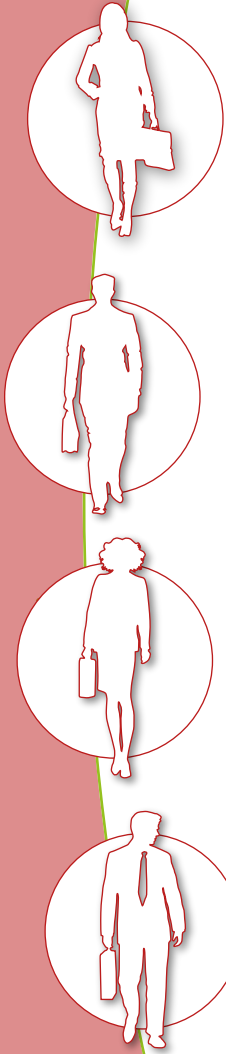


CPNEFP

Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



novembre 2015

RAPPORT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2016

édito

Cette neuvième édition du rapport sur la formation professionnelle portant sur l'année 2015 s'inscrit pour le Régime général dans le nouveau contexte de la formation, dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014 dont la majorité des dispositions s'appliquaient au 1er janvier 2015.

D'un point de vue statistique, les données du présent rapport ne sont plus issues de la déclaration fiscale des employeurs mais s'appuient désormais sur les données de notre OPCA Uniformation et de notre enquête institutionnelle, le tableau de bord de la formation professionnelle, qui a été complétée en conséquence.

Plus globalement, ce rapport traduit l'esprit de la réforme initiée par la loi du 5 mars 2014, qui entend responsabiliser les acteurs de la formation professionnelle. Ainsi l'employeur doit garantir l'accès à la formation de ses salariés et plus spécifiquement celle qualifiante. Le salarié quant à lui est placé au cœur du dispositif, et peut être accompagné dans son projet en sollicitant les conseillers en évolution professionnelle et en mobilisant son compte personnel de formation. Ce nouveau dispositif mis en place en 2015 doit permettre au salarié de réaliser une action de formation qualifiante, de mobiliser le socle de compétences et de connaissances ou encore de bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux ont souhaité tirer toutes les conséquences de cette loi notamment par la négociation en 2015 d'un nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle.

Cette négociation n'ayant pu aboutir, l'accord du 3 septembre 2010 amendé des nouvelles dispositions légales et réglementaires demeure le cadre conventionnel en vigueur. L'adoption des priorités de financement par la CPNEFP et l'élaboration du présent rapport en sont la traduction. En effet, une attention particulière a été consacrée à la présentation des nouveaux dispositifs, dans un contexte de mise en œuvre de la réforme. L'enjeu de la formation demeure prioritaire pour la branche, comme l'atteste cette année encore le taux élevé d'accès à la formation des salariés du Régime général (61,4 % en 2015 pour 247 millions d'euros dépensés).

La poursuite de la mission d'observation prospective des métiers et des qualifications (lancement de l'étude portant sur la mobilité des salariés en 2015), le développement continu de la politique de certification et la création au 1er janvier 2016 de l'Institut 4.10, premier dispensateur de formation pour la branche, témoignent d'une dynamique pérenne du dialogue paritaire dans l'Institution, garantissant le développement des compétences des salariés et un accompagnement dans la réalisation de leurs projets professionnels.

Gaudérique Barrière
Président de la CPNEFP

Bernard Delannoy
Vice-Président de la CPNEFP

L'Ucanss et la CPNEFP

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.

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

À ce titre, elle établit chaque année un rapport sur la formation professionnelle* dispensée au sein du Régime général de Sécurité sociale.

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

Il résulte des dispositions de l'article 21.2 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010, que l'Ucanss diligente toutes mesures pour mettre en œuvre l'évaluation de la politique de formation dispensée dans la branche professionnelle.

* Les précédentes éditions de ce rapport sont disponibles sur le portail www.ucanss.fr (http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/InstancesParitaires/CPNEFP/rapports_formation.html).

chiffres clés de la formation

Vue d'ensemble¹

	2014	2015
Taux de participation financière	4,5 %	4,8%
Dépenses de formation (en millions d'euros)	-	247,1
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié à l'effectif	1 464 €	1 552 €
EFFORT TOTAL DE FORMATION (TOUS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION INCLUS)	2014	2015
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	-	97 732
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	-	4 310 453
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	58,2 %	61,4 %
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	45	44
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	26	27
PLAN DE FORMATION	2014	2015
Nombre de salariés en formation pendant l'année	-	93 093
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	-	2 786 076
Taux d'accès au plan de formation	54 %	58,4 %
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	2014	2015
Nombre de périodes de professionnalisation prises en charge pendant l'année	2 052	2 141
Nombre total d'heures de formation accordées	1 089 386	1 098 609
Durée moyenne de formation	531	513
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2014	2015
Nombre de contrats de professionnalisation pris en charge pendant l'année	523	495
Nombre total d'heures de formation accordées	405 468	364 977
Durée moyenne de formation	775	737
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	2014	2015
Nombre de CIF pris en charge pendant l'année	239	207
Nombre total d'heures de formation accordées	267 594	234 092
Durée moyenne de formation	1 120	1 131

¹ À partir de 2015, les données relatives à l'effort de formation et au plan de formation sont extraites de l'enquête annuelle « tableau de bord de la formation professionnelle » dont le périmètre a été étendu à tous les organismes du Régime général (y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement –, et les petits organismes de moins de 10 salariés, tous auparavant exonérés de souscrire la déclaration fiscale 2483). Pour ces indicateurs, la comparaison avec l'année 2014 n'est donc pas pertinente.

sommaire

ÉDITO	1
CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION	3
LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL	5
1. LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	7
A. INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS	8
Contrat de professionnalisation	8
Tutorat	11
B. LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	13
Plan de formation	13
Aide à l'orientation	15
Congé individuel de formation	18
C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION	21
Qualification professionnelle	21
Compte personnel de formation (CPF)	23
Période de professionnalisation	26
Emploi d'avenir	29
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	30
2. ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ	33
A. ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ	35
Accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés	35
Accès à la formation selon l'âge	36
Accès à la formation selon le sexe	38
B. ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ DANS L'EMPLOI	38
Accès à la formation selon la catégorie d'emploi	38
Accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	40
3. LA PERCEPTION DE LA FORMATION PAR LES SALARIÉS FORMÉS	41
A. BAROMÈTRE SOCIAL INSTITUTIONNEL	42
B. ITINÉRAIRES	43
4. LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION	45
5. FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	51
A. RESSOURCES DES ORGANISMES	52
Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	52
B. DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES	52
Structure des dépenses de formation	52
Niveau d'investissement financier	53
6. ANNEXES	57
A. SOURCES ET MÉTHODOLOGIE	58
B. GLOSSAIRE	60
C. SIGLES	66
D. LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	69
E. CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME	71
Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)	71
Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	71
Taux de participation financière	72

■ LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

Les enjeux de la réforme

Promulguée le 5 mars 2014, la loi n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, constitue une évolution significative du système de formation professionnelle depuis sa création en 1971.

Elle a pour objectif de :

- responsabiliser les acteurs de la formation professionnelle en substituant à l'obligation fiscale de l'employeur une obligation sociale, et en faisant du salarié un acteur avisé de son évolution professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels en recentrant la formation sur la qualification, incitant par là-même les branches professionnelles à développer leur offre certifiante ;
- faire évoluer, en les simplifiant, les modalités de financement de la formation professionnelle.

Les orientations stratégiques RH et formation du Régime général

Dans la continuité de cette réforme, le Conseil d'orientation a confirmé ces orientations. Il a ainsi formulé les orientations stratégiques RH pluri-annuelles (adoptées en avril 2016)¹ mettant en exergue 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, favoriser la mobilité et mieux anticiper les évolutions de nos métiers tout en prenant en compte les enjeux relatifs à l'innovation pédagogique dans la conception et la réalisation des formations.

Ces orientations ont pour vocation de 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, en adéquation avec les Conventions d'objectifs et de gestion des branches déclinées dans chaque Contrat pluriannuel de gestion.

Le rôle de la CPNEFP en matière de formation

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été mise en place le 23 janvier 2006 comme le prévoyait 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.

Elle dispose à ce titre d'une mission générale de développement, d'orientation et de promotion de la formation professionnelle au sein du Régime général de Sécurité sociale et de ses différentes branches de législation.

Elle assure la mission d'observation prospective des métiers et des qualifications pour le compte du Régime général de Sécurité sociale.

Elle précise les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'accès à la formation et travaille à l'élaboration de parcours de formation cohérents et accessibles.

¹ http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceSalaries/orientations_RH/index.html.

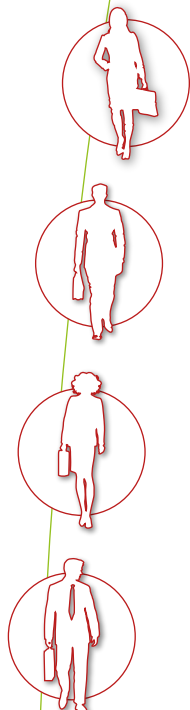
Point d'attention : Sources de données en 2015

Les données du présent rapport s'appuient principalement cette année sur deux sources : Uniformation et l'enquête « tableau de bord de la formation ».

En effet, suite à la suppression de la déclaration fiscale 2483, l'enquête annuelle Ucanss « tableau de bord de la formation professionnelle » a été revue et complétée des données nécessaires au suivi de l'effort de formation physique et financier. Le périmètre de cette enquête a été étendu à tous les organismes du Régime général, y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement –, et les petits organismes de moins de 10 salariés, auparavant exonérés de souscrire la déclaration fiscale 2483.

Malgré le fort taux de réponse à l'enquête (correspondant à 89 % des effectifs du Régime général), pour pallier les absences de réponses au « tableau de bord » et rendre compte de l'ensemble des organismes du Régime général, les données ont été redressées à partir des fichiers issus des systèmes de paie exploités par l'Ucanss, sur les effectifs physiques présents et rémunérés au 31/12/2015.

Les données relatives à l'année 2015 issues de cette enquête, et présentées dans ce rapport, ne sont donc pas directement comparables avec celles des années précédentes.



1. Les dispositifs d'accès à la formation dans le Régime général de Sécurité sociale

A. INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

Contrat de professionnalisation
Tutorat

B. LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Plan de formation
Aide à l'orientation
Congé individuel de formation

C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION

Qualification professionnelle
Compte personnel de formation (CPF)
Période de professionnalisation
Emploi d'avenir
Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La formation professionnelle continue est un levier stratégique de la gestion des ressources humaines. Il importe d'entendre par formation professionnelle continue l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels, aux modifications de l'organisation de travail engendrées par les évolutions juridiques, technologiques ou économiques et 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.

Pour favoriser ces finalités, de nombreux dispositifs d'accès à la formation ont été créés depuis 1971 :

- l'organisme peut prendre l'initiative de proposer une action de formation à son salarié au titre du plan de formation ;
- le salarié peut aussi prendre l'initiative de demander à s'absenter pour suivre une formation au titre du congé individuel de formation (CIF) ;
- enfin, il peut prendre l'initiative de suivre une formation au titre de son compte personnel de formation (CPF).

A. INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

Dans le cadre des orientations de la branche professionnelle du Régime général, les parties signataires du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 ont souhaité d'une part, faciliter et mieux accompagner l'intégration des publics éloignés de l'emploi et/ou peu qualifiés et, d'autre part, développer et reconnaître les actions de tutorat mises en œuvre dans les actions de formation.

Contrat de professionnalisation

1. Définition

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.

Aux termes des dispositions actuelles de l'article L6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet :

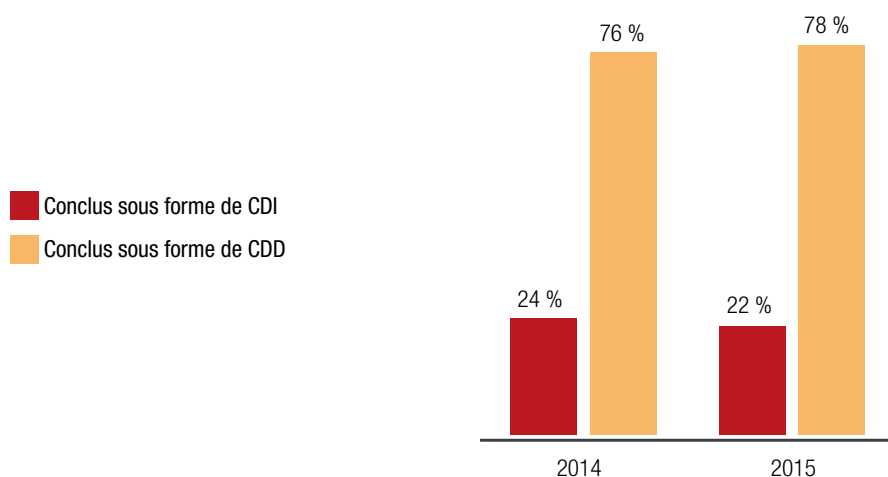
- soit l'acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit l'acquisition d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et « correspondant à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle » comme le précise l'article 1.2 de la lettre-circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle datée du 19 juillet 2012 (DGEFP).

2. Résultats 2015

Utilisation des contrats de professionnalisation

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	2014	2015
Nombre total de contrats de professionnalisation	523	495
Nombre total d'heures de formation	405 468	364 977
Durée moyenne de formation (en heures)	775	737

Répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrats



**Répartition des bénéficiaires de
contrats de professionnalisation
en 2015 selon la qualification
visée**

OBJET DE LA FORMATION	2014	% 2014	2015	% 2015
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	255	49 %	305	62 %
CQP Conseiller offres de services de la Sécurité sociale	106	20 %	83	17 %
CQP Manager opérationnel	0	0 %	3	1 %
Dispositif d'accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des inspecteurs	27	5 %	5	1 %
Titres et diplômes de niveau I et II (Licences, masters, diplôme de comptabilité et de gestion, chargé de gestion en ressources humaines,...)	52	10 %	49	10 %
Titres et diplômes de niveau III (BTS, BTS SP3S, BTS comptabilité gestion, gestionnaire de paie,...)	45	9 %	27	5 %
Titres et diplômes de niveau IV (Bacs professionnels, conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,...)	31	6 %	23	5 %
Titres et diplômes de niveau V (BEP, CAP)	7	1 %	-	-
TOTAL	523	100 %	495	100 %

Le contrat de professionnalisation s'inscrit comme l'un des dispositifs de recrutement de la branche visant à favoriser l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification professionnelle, notamment en vue d'exercer un métier spécifique à la Sécurité sociale.

En 2015, les organismes du Régime général ont mobilisé ce dispositif et conclu au total près de 500 contrats de professionnalisation.

Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, 80 % des contrats de professionnalisation conclus en 2015 ont eu pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle.

Les contrats de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un titre ou diplôme – tels que les licences, masters, BTS, DUT, bacs professionnels – représentent 20 % des contrats conclus en 2015.

Dans la perspective de renforcer l'accompagnement individualisé des personnes, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale rend obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, en insérant dans le code du travail l'article L6325-3-1 qui souligne que « L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner ».

Tutorat

1. Définition

L'objet du tutorat est l'acquisition de compétences à partir de la formation en situation de travail.

Dans le cas des contrats et des périodes de professionnalisation, l'apport du tuteur à l'acquisition des compétences s'étend bien au-delà de l'apprentissage direct d'un savoir-faire. Lorsqu'un tuteur est désigné par l'employeur, les dispositions du code du travail (article D6325-7) assignent au tuteur les missions suivantes :

- 1° : Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire de la formation ;
- 2° : Organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ;
- 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 du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5° : Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Plus précisément, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'administration chargée du contrôle précise que :

- le tuteur est tenu d'assurer un suivi personnalisé et de le formaliser dans un document écrit ;
- un tuteur dit « externe » peut compléter l'accompagnement et le suivi mis en œuvre par le tuteur « interne » dans les domaines extérieurs à l'activité professionnelle et à son apprentissage (transport, logement, santé, etc.).

Le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 a institué (au titre des dispositions des articles 4.1 à 4.3) une prime de reconnaissance de l'activité tutorale, 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.

2. Résultats 2015

Nombre de salariés tuteurs¹

TUTORAT	2014	2015
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	-	4 568
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	46 %	49 %
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	50 %	49 %

¹ Rupture de série en 2015 : suite à un changement de périmètre (étendu à tous les organismes du Régime général), la comparaison avec l'année 2014 n'est pas pertinente.

Détail des situations de tutorat²

SITUATIONS DE TUTORAT	NOMBRE DE TUTEURS SELON LA SITUATION	En %
Tuteur de contrat de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	381	7 %
Tuteur de contrat de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	145	3 %
Tuteur de période de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	1 599	30 %
Tuteur de période de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	85	2 %
Tuteur d'insertion (jeunes embauchés depuis moins de 6 mois)	785	15 %
Tuteur d'insertion (stagiaires)	1 085	20 %
Tuteur de contrat d'apprentissage	155	3 %
Tuteur pour transfert de compétences avant un départ en retraite	54	1 %
Tuteur pour transfert de compétences avant une démission ou mutation	46	1 %
Tuteur autre situation	1 006	18 %
TOTAL DE SITUATIONS DE TUTORAT EN 2015	5 341	100 %

² Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois. En 2015, 4 568 salariés tuteurs ont été recensés.

En 2015, plus de 4 500 salariés ont exercé une fonction de tuteur. Près de la moitié d'entre eux (49 %) est âgée de 45 ans ou plus et près de la moitié également a suivi une formation à l'exercice du tutorat.

Parmi les situations de tutorat recensées par les organismes apparaissent en première position :

- l'accompagnement des dispositifs institutionnels nationaux de formation qui font l'objet d'une période de professionnalisation (35 % du nombre de salariés tuteurs en 2015) ;
- l'insertion de stagiaires et de jeunes embauchés depuis moins de 6 mois (respectivement 24 % et 17 % du nombre de salariés tuteurs en 2015).

Ainsi, les situations de tutorat éligibles au versement de la prime conventionnelle de reconnaissance de l'activité tutorale – contrats et périodes de professionnalisation ayant pour objet un dispositif institutionnel national de formation – représentaient, en 2015, 43 % de l'ensemble des situations de tutorat.

B. LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La formation doit être le moyen d'organiser, de construire et d'accompagner les évolutions en termes d'emplois, de métiers et de compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser leur employabilité.

Plan de formation

1. Définition

Le plan de formation a d'abord pour objet de permettre à l'employeur de s'acquitter de ses obligations en ce qui concerne la formation professionnelle continue de son personnel et notamment :

- d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi (dans l'organisme ou hors de l'organisme) ;
- de développer les compétences de ses salariés.

L'article 9 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 rappelle le rôle que les partenaires sociaux du Régime général reconnaissent au plan de formation : « dans un contexte de fortes évolutions des organisations et des missions de la branche professionnelle, le plan de formation doit permettre l'accompagnement des salariés et l'adaptation de leurs compétences en tenant compte, à la fois, des orientations définies par chaque caisse nationale et des besoins propres à chaque organisme ».

Les actions de formation inscrites au plan de formation sont regroupées selon les deux catégories prévues par la législation :

- actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent aux besoins de formation des salariés nouvellement recrutés, à l'évolution des postes de travail et peuvent également accompagner une évolution significative de l'emploi ou des fonctions des intéressés.

Les actions de développement des compétences du salarié contribuent à une évolution de la qualification professionnelle permettant ainsi de préparer des mobilités fonctionnelles.

Le rattachement d'une action de formation à l'une des deux catégories du plan est lié à l'objectif de l'action : à ce titre, il n'est pas seulement déterminé par le contenu de la formation, il dépend aussi de la situation du stagiaire et du contexte propre à l'organisme.

2. Résultats 2015

Utilisation du plan de formation (hors congé individuel de formation, compte personnel de formation, période de professionnalisation et contrat de professionnalisation)¹

PLAN DE FORMATION	2014	2015
Nombre de salariés en formation pendant l'année	-	93 093
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	-	2 786 076
Taux d'accès au plan de formation	54 %	58,4 %

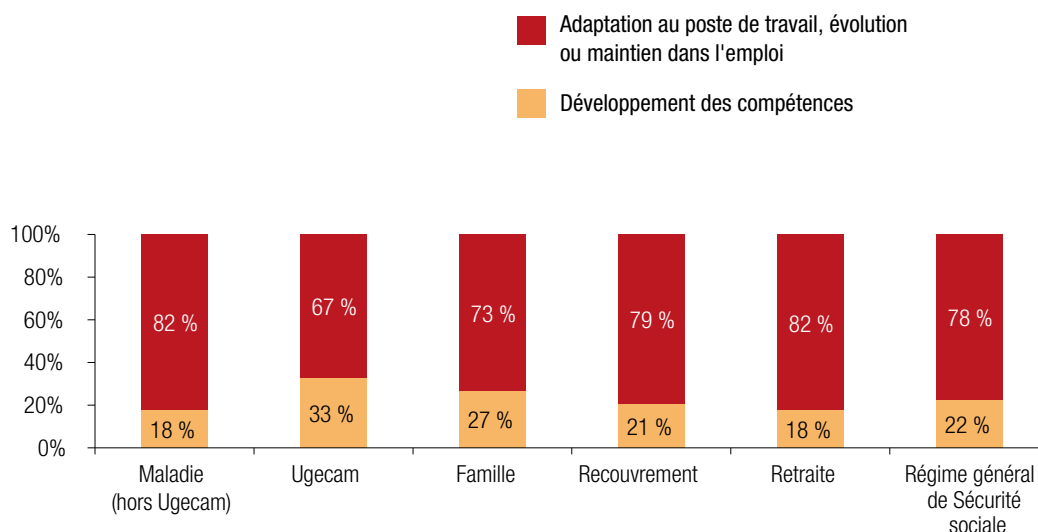
¹ Rupture de série en 2015 : suite à un changement de périmètre (étendu à tous les organismes du Régime général), la comparaison avec l'année 2014 n'est pas pertinente.

Répartition des bénéficiaires et des heures de formation selon la catégorie d'action²

CATÉGORIES D'ACTION	RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES	RÉPARTITION DES HEURES STAGIAIRES
1. Adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi	88 %	78 %
2. Développement des compétences	12 %	22 %
TOTAL	100 %	100 %

² Actions suivies à l'initiative de l'employeur, périodes de professionnalisation comprises.

Répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action¹ selon la branche de législation en 2015



Le plan de formation demeure une composante importante de l'effort de formation : il représente, en volume d'heures, 65 % de l'effort de formation et, en nombre de salariés, 95 % des salariés partis en formation au cours de l'année.

Le plan de formation a pour objectif prépondérant pour la branche l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi : les actions de formation liées à cet objectif représentent, en effet, en 2015, 88 % des bénéficiaires du plan de formation et 78 % du volume d'heures des actions de formation dispensées au titre du plan. Pour les UGECAM, ce taux est à 67 % en raison du public spécifique qui regroupe essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux pour lesquels le socle de base est acquis en termes techniques. Cette situation justifie une part plus importante de formations consacrées au développement des compétences.

Aide à l'orientation

1. Définitions

Conseil en évolution professionnelle

Créé par la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) vise à accompagner les salariés dans la construction de leur projet professionnel, favorisant ainsi leur évolution (mobilité, formation) et la sécurisation de leur parcours.

Accessible par l'ensemble des actifs, il est assuré par cinq opérateurs nationaux désignés par la loi : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, les OPACIF et Cap emploi.

Uniformation, en tant qu'OPACIF, désigné par le Régime général, est le dispensateur de CEP de référence pour les salariés de la branche, auxquels revient l'initiative de le mobiliser.

¹ Actions suivies à l'initiative de l'employeur, périodes de professionnalisation comprises.

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

- un accueil individualisé, permettant un premier niveau de réponse auprès du salarié (informations sur les métiers, les qualifications...);
- un conseil personnalisé visant à élaborer et construire le projet professionnel du salarié ;
- un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel (construction et mise en œuvre du plan d'action du salarié).

Uniformation a ainsi mis en place le CEP dès janvier 2015 et l'a déployé au niveau de ses délégations régionales à partir de mai 2015, notamment dans l'organisation du premier niveau d'accompagnement (moncep.uniformation.fr). Ainsi, au niveau de l'OPCA, 136 réunions d'information sur le CEP ont été organisées à l'échelle régionale, réunissant plus de 1 200 personnes (dont une majorité de salariés). Les salariés ont réellement commencé à mobiliser ce nouveau service à partir de septembre 2015 (pour exemple : 166 sollicitations de salariés en juin 2015, 306 en septembre et plus de 500 en octobre).

En 2015, près de 2600 rendez-vous de niveau 1 ont été réalisés. A l'issue de ces premiers rendez-vous de niveau 1, près de la moitié des salariés ont choisi de poursuivre avec un Conseiller en évolution professionnelle leur démarche d'accompagnement en vue de la réalisation de leur projet professionnel. Les salariés de la Sécurité sociale représentent, pour 2015, 8 % des accompagnements de niveau 1.

Concernant le niveau 2, Uniformation a effectué environ 1 000 accompagnements pour les salariés de l'ensemble des branches adhérentes.

Des données complémentaires permettront pour les années suivantes d'avoir une analyse plus précise concernant l'accompagnement des salariés du Régime général en lien avec un développement du partenariat de la branche professionnelle avec Uniformation sur ce domaine.

Bilan de compétences

Réalisé par un prestataire extérieur à l'organisme, le bilan de compétences a pour objet de permettre la définition d'un projet professionnel assorti ou non d'un projet de formation.

Les actions de bilan de compétences ont pour but d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié, ainsi que ses aptitudes et motivations.

Le bilan de compétences est explicitement assimilé par les dispositions du Code du travail à une prestation de formation ; à ce titre, il est éligible à la formation professionnelle continue et peut être pris en charge par un Opacif. Quant à ses modalités, elles sont fixées par décret et arrêté ministériel.

La loi du 5 mars 2014 a modifié les modalités de financement du bilan de compétences au niveau des Opacif. Ce dernier, qui était majoritairement financé sur les fonds du DIF, ne peut dorénavant l'être que sur les fonds du CIF dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences (le CPF permettant uniquement de mobiliser des formations qualifiantes, le socle de compétences et de connaissances ainsi que des actions d'accompagnement à la VAE).

Bilan professionnel interne

Les salariés du Régime général de Sécurité sociale peuvent, par ailleurs, demander à bénéficier du bilan professionnel interne (BPI) qui contribue spécifiquement à l'élaboration d'un projet professionnel réalisable au sein de la branche professionnelle.

Référent emploi-formation

L'engagement du salarié dans une demande de formation ou d'orientation professionnelle suppose l'accès à une information suffisante et une communication adaptée.

Il résulte des dispositions de l'article 19 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 qu'un référent emploi-formation doit être désigné au sein du secteur ressources humaines de chaque organisme.

Ce référent est chargé d'assister et de conseiller les salariés en matière de formation professionnelle et plus particulièrement sur les différents dispositifs d'accès à la formation.

À défaut de désignation formelle, ce rôle est dévolu au responsable ressources humaines de l'organisme.

2. Résultats 2015

Utilisation des bilans de compétences et des bilans professionnels internes

	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	EN %
Bilans de compétences financés au titre du Plan de formation	239	61 %
Bilans de compétences financés par l'OPCA	152	39 %
TOTAL	391	100 %
NOMBRE DE BILANS PROFESSIONNELS INTERNES (BPI)	152	-

Sur les 391 bilans de compétences dénombrés en 2015, 61 % ont été réalisés au titre du plan de formation et 39 % ont été suivis pendant un CIF ou un congé de bilan de compétences.

Référent emploi-formation : répartition des emplois exercés par le ou les référent(s)

EMPLOIS EXERCÉS PAR LE(S) RÉFÉRENT(S)	EN %
Chargé du développement ressources humaines	28,3 %
Gestionnaire administratif ressources humaines	17,8 %
Manager secteur emploi, formation, GPEC	40,6 %
Manager pôle administratif, services généraux	5,0 %
Manager stratégique / Attaché de direction	6,8 %
Autre emploi	1,4 %

En 2015, un référent emploi-formation a été désigné dans 55 % des organismes du Régime général.

Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes. Le rôle de référent emploi-formation est bien assuré par l'ensemble des branches de législation, mais avec des appellations différentes selon les organismes.

Parmi les référents emploi-formation désignés dans les organismes, 40,6 % sont des managers du secteur emploi-formation GPEC et dans 46,1 % des cas, il s'agit d'un chargé de développement des ressources humaines ou d'un gestionnaire administratif des ressources humaines (respectivement dans 28,3 % et 17,8 % des cas).

Congé individuel de formation

1. Définition

Le congé individuel de formation est un dispositif d'accès à la formation qui permet à un salarié de suivre une action de formation professionnelle continue de son choix, à son initiative, et à titre individuel.

Le CIF ne peut être refusé par l'employeur – excepté pour non-respect des modalités administratives – mais il peut être différé.

L'action suivie peut permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

En 2015, la contribution légale des organismes permet de financer le congé individuel de formation pour les salariés. Les demandes sont traitées par l'OPCA, Uniformalion, qui définit chaque année les critères d'éligibilité et les priorités, étant donné que le nombre de demandes est supérieur aux fonds disponibles.

Ainsi, en 2015, l'OPCA apprécie les critères suivants :

- l'objectif de la formation (les projets de reconversion sont retenus en priorité) et son caractère qualifiant (inscription au RNCP) ;
- les candidats prioritaires (salariés dont la formation visée leur permet d'obtenir une élévation de leur niveau initial, salariés les plus âgés ou anciens dans l'organisme, salariés reconnus travailleurs handicapés et/ou atteints d'une maladie professionnelle, salariés ayant réalisé un bilan de compétences dans les trois ans précédant la date d'entrée en formation).

2. Résultats 2015

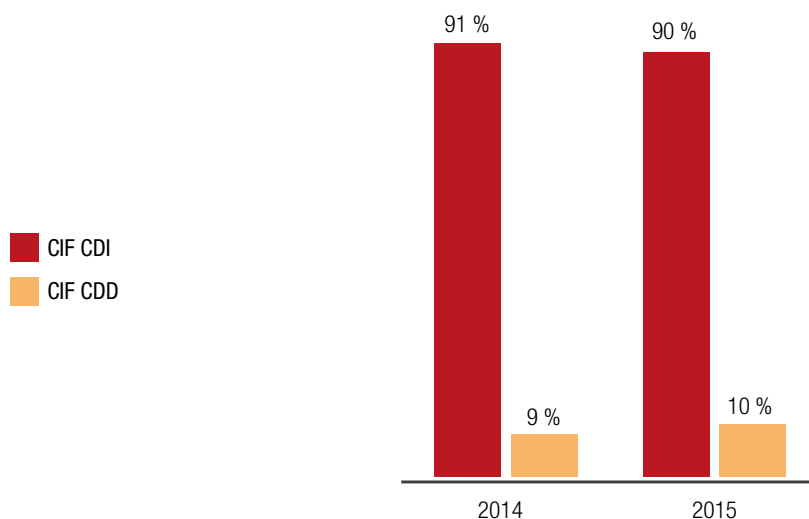
Utilisation des congés individuels de formation (CIF)

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	2014	2015
Nombre total de congés individuels de formation	239	207
Nombre total d'heures de formation	267 594	234 092
Durée moyenne de formation (en heures)	1 120	1 131

Répartition des CIF en 2015 selon l'objet de la formation

TITRES ET DIPLÔMES	2014	% 2014	2015	% 2015
Titres et diplômes de niveau I et II (Licences, Masters, DE infirmier, DE médiation familiale, DE architecte, ...)	87	36 %	77	37 %
Titres et diplômes de niveau III (BTS, Développeur multimédia, gestionnaire paie, assistant de direction, ...)	76	32 %	56	27 %
Titres et diplômes de niveau IV (BP JEPS, BP responsable d'une exploitation agricole, secrétaire médical(e), ...)	20	8 %	23	11 %
Titres et diplômes de niveau V (CAP, DE aide soignant, DE auxiliaire de vie sociale, ...)	46	19 %	33	16 %
Divers (Naturopathe, décorateur d'intérieur, praticien massage bien-être, assistant de gestion immobilière, ...)	10	4 %	18	9 %
TOTAL	239	100 %	207	100 %

Répartition des CIF
selon le type de
contrats



En 2015, 207 salariés ont bénéficié d'un congé individuel de formation.

Les formations accordées au titre des CIF sont en moyenne de longue durée (1 131 heures en 2015) et visent en majeure partie (64 % en 2015) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau I à III (BTS, diplômes d'État, licences, masters et au-delà) selon la nomenclature de l'Éducation nationale.

C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION

Afin de faciliter la reconnaissance des compétences des salariés et leur mobilité professionnelle, le Régime général de Sécurité sociale privilégie le recours aux formations qualifiantes s'inscrivant pleinement dans les évolutions législatives et réglementaires.

Qualification professionnelle

1. Définition

Une qualification professionnelle peut être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Parmi les formations suivies, certaines permettent à leur bénéficiaire d'obtenir une certification. La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) apporte les définitions suivantes :

Diplôme

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

Si les termes « 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 parchemin remis aux lauréats.

Diplôme universitaire¹

Les diplômes nationaux sont délivrés par les universités au nom du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils sont enregistrés de droit au Répertoire national des certifications professionnelles. Exemples : DUT, licence, master.

Titre professionnel

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

Certificat de qualification professionnelle (CQP)²

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.

¹ Il est à différencier du Diplôme d'université (DU) qui est un diplôme d'établissement créé à l'initiative d'une université et délivré par son Président. Comme il ne s'agit pas d'un diplôme national, le niveau d'un DU n'est reconnu officiellement que si l'université a demandé et obtenu son enregistrement au RNCP (arrêté publié au Journal Officiel).

² Il est précisé que les attestations nationales de réussite délivrées par l'Ucanss dans le cadre des formations nationales institutionnelles ne sont pas qualifiantes. La création des CQP du Régime général implique de facto une réduction du nombre d'attestations délivrées.

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.

Six CQP, déclinés pour certains en options de branche, sont aujourd'hui répertoriés :

- CQP Délégué de l'Assurance maladie ;
- CQP Manager opérationnel ;
- CQP Gestionnaire conseil ;
- CQP Conseiller offres de services ;
- CQP Contrôleur allocataires ;
- CQP Contrôleur du recouvrement.

En 2015, outre la création des CQP Contrôleur allocataires et de l'option retraite du CQP Gestionnaire conseil (juin 2015), la CPNEFP a validé le CQP Contrôleur du recouvrement en décembre 2015.

Les travaux 2016-2017 porteront quant à eux sur la rénovation du CQP Manager opérationnel, la création d'un CQP Maîtrise des risques ainsi que sur l'Inventaire¹.

2. Résultats 2015²

Certificats de qualification professionnelle (CQP) du Régime général délivrés en 2015

CQP	NOMBRE DE CQP DÉLIVRÉS PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS NON CERTIFIÉS	NOMBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES DE CERTIFICATION	TAUX DE RÉUSSITE
Conseiller offres de services				
Conseiller offres de services	45	0	45	100,00 %
Conseiller service à l'usager	311	3	314	99,04 %
Conseiller services de l'Assurance maladie	76	0	76	100,00 %
Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale				
Gestionnaire conseil de l'Assurance maladie	147	1	148	99,32 %
Option Tarification AT/MP	24	0	24	100,00 %
Option Gestionnaire du Recouvrement	193	1	194	99,48 %
Option Technicien conseil allocataires	519	7	526	98,67 %
Option Technicien du service médical	63	1	64	98,44 %
Manager opérationnel (SAM)	238	4	242	98,35 %
Délégué de l'Assurance maladie (DAM)	30	1	31	96,77 %
TOTAL	1 646	18	1 664	98,92 %

¹ L'article L335-6 du code de l'éducation précise que « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle. Il constitue un des éléments du dispositif plus large défini par loi du 5 mars 2014. La certification recensée à l'Inventaire répond à la définition suivante :

- sanctionne une maîtrise professionnelle ;
- fait suite à un processus de vérification de cette maîtrise ;
- émane ou est cautionnée par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité ;
- attestation matérialisée par un document. »

² Les résultats 2015 relatifs à la délivrance des attestations nationales de réussite (offre non qualifiante) sont précisés en annexe du rapport.

En 2015, 1 646 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu un CQP reconnu par la branche. Particulièrement élevé (près de 99 %), ce taux de réussite s'inscrit dans la continuité des années précédentes et vient confirmer l'engagement de la branche professionnelle pour que soient reconnues les compétences et la qualité de ses agents.

Il convient de relever les points suivants :

- entre 2014 et 2015, le nombre de certificats de qualification professionnelle du Régime général augmente de 70 %, passant de 980 à 1 646 CQP délivrés ;
- certaines certifications ont connu une forte progression entre 2014 et 2015, à l'image du CQP Gestionnaire conseil option Gestionnaire de l'Assurance maladie créé en 2012 (de 18 à 147 CQP délivrés) ou du CQP Conseiller offres de services, option Services de l'Assurance maladie datant de 2013 (de 12 à 76 CQP délivrés).

Compte personnel de formation (CPF)

1. Définition

Instauré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1^{er} janvier 2015.

Dispositif d'accès à la formation dont la mise en œuvre est à l'initiative du salarié, il peut être mobilisé sur le temps de travail (avec l'accord de l'employeur) ou hors temps de travail. Il vise à financer des formations qualifiantes.

- certaines sont éligibles par nature au CPF : c'est le cas des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (formations éligibles de droit) ;
- les autres doivent, en plus d'être qualifiantes, figurer sur l'une des listes établies par la branche (CPNEFP), la région (COPAREF) ou l'interprofession (COPANEF).

Chaque salarié, en se connectant sur son espace personnel dédié sur le site géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr), peut consulter la liste des formations qui lui sont accessibles, ainsi que le nombre d'heures disponibles sur son compte. Ce compteur est alimenté chaque année de façon automatique, à raison de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures¹.

Lorsque la formation visée est d'une durée supérieure au nombre d'heures disponibles sur le compte, le salarié peut abonder son compte personnel de formation. Il peut également solliciter son employeur, la région, l'OPCA ou tout autre acteur en vue d'obtenir un abondement complémentaire permettant de cofinancer son action de formation.

Répondant à une mesure d'assouplissement adoptée en juillet 2015 par le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et destinée à permettre l'appropriation de ce nouveau dispositif par les actifs concernés, Uniformation a abondé systématiquement et sans limitation de durée les comptes personnels de formation des salariés ayant mobilisé leur compte pour réaliser une action de formation. Reconduit en 2016, cet abondement complémentaire soutient la mobilisation du CPF par les salariés.

En 2015, près de 2,5 millions de comptes personnels de formation ont été ouverts au niveau national, et plus de 200 000 formations ont été réalisées à ce titre².

¹ Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation se fait proportionnellement au temps de travail effectué l'année précédente.

² Source : Ministère du travail, DGEFP.

2. Résultats 2015

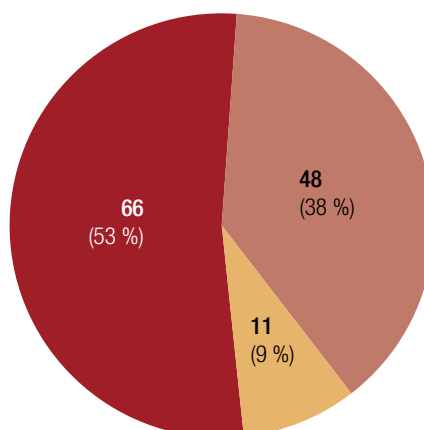
Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général

Nombre de dossiers engagés	120
Nombre d'organismes concernés	76
Nombre d'heures de CPF mobilisées	16 409 h
Durée moyenne d'une action CPF	136,7 h

En 2015, d'après les données transmises par l'OPCA de branche, 120 salariés appartenant à 76 organismes du Régime général ont eu recours à leur compte personnel de formation. Ainsi, 16 409 heures de formation ont été mobilisées via ce nouveau dispositif, pour une durée moyenne de formation de 136,7 heures, contre 151 heures au niveau interprofessionnel¹.

Répartition des dossiers CPF engagés sur ou hors temps de travail

- CPF réalisés sur le temps de travail
- CPF réalisés hors temps de travail
- CPF "mixtes"



¹ Source : Ministère du travail, DGEFP.

Répartition des dossiers CPF
engagés selon le type de
certification visé

Inventaire	68
VAE	28
Certification RNCP	21
CQP	2
Socle	1

Dans le Régime général comme au niveau interprofessionnel, le compte personnel de formation est principalement utilisé pour financer des formations linguistiques – et notamment des formations à l'anglais – sanctionnant des certifications inscrites à l'Inventaire (TOEIC, BULATS, etc.). Viennent ensuite les formations à caractère sanitaire et/ou social (BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social, Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, Diplôme d'État d'éducateur spécialisé ou de conseiller en économie sociale et familiale). Sont également sollicitées les formations en ressources humaines, comptabilité / gestion et informatique.

Sur les 120 dossiers CPF validés en 2015 par Uniformation, 68 (dont 63 formations linguistiques) l'ont été au titre de formations sanctionnées par des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, et inscrites à l'Inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (article L. 335-6 du Code de l'éducation). Le reste des dossiers ayant bénéficié d'une décision d'engagement se répartit comme suit :

- 28 dossiers ont concerné une action d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience ;
- 21 salariés ont mobilisé ce dispositif pour obtenir une certification (titre ou diplôme) enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 2 certificats de qualification professionnelle ont été financés via le compte personnel de formation : un CQP crêpier et un CQP Manager opérationnel ;
- 1 demande a concerné une formation permettant d'acquérir des éléments du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Actualités - Le socle de connaissances et de compétences

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles correspond à l'ensemble des savoirs qu'un individu, quel que soit son métier ou son secteur professionnel, doit totalement maîtriser, de sorte à favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle.

Il fait l'objet d'une certification créée paritaire et appelée CLEA¹², certificat de connaissances et de compétences professionnelles attestant des compétences et connaissances dans sept domaines clés:

- S'exprimer en français.
- Calculer, raisonner.
- Utiliser un ordinateur.
- Respecter les règles et travailler en équipe.
- Travailler seul et prendre des initiatives.
- Avoir l'envie d'apprendre.
- Maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement.

Une évaluation est réalisée en amont, permettant d'identifier les besoins de formation en vue d'obtenir la certification. Ce dispositif est pris en charge par l'ensemble des dispositifs de formation qualifiants.

Période de professionnalisation

1. Définition

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- les formations ayant pour objet l'accès à une qualification professionnelle ;
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'Inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés en contrat à durée indéterminée ou les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, les périodes de professionnalisation relèvent quasi-systématiquement du plan de formation et se déroulent intégralement pendant le temps de travail.

En effet, elles sont dans leur majorité strictement à l'initiative de l'employeur et destinées à répondre aux orientations de la formation professionnelle déterminées par la CPNEFP.

¹ www.certificat-clea.fr.

2. Résultats 2015

Utilisation des périodes de professionnalisation

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	2014	2015
Nombre total de périodes de professionnalisation	2 052	2 141
Nombre total d'heures de formation	1 089 386	1 098 609
Durée moyenne de formation (en heures)	531	513

Répartition des périodes de professionnalisation
selon la qualification visée

TITRES ET DIPLÔMES	2014	% 2014	2015	% 2015
CQP Conseiller offres de services de la Sécurité sociale	317	15 %	286	13 %
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	904	44 %	1 027	48 %
CQP Manager opérationnel	119	6 %	153	11 %
CQP Délégué de l'assurance maladie (DAM)	32	2 %	38	16 %
CQP Contrôleur allocataires	43	2 %	16	9 %
Tutorat	293	14 %	382	3 %
Dispositif d'accès aux métiers de contrôle (DAMC)	56	3 %	37	3 %
Prépa Capdirigeant	0	0 %	32	3 %
Formation Capdirigeant	0	0 %	40	3 %
Prépa EN3S	0	0 %	60	3 %
Scolarité EN3S	4	0 %	5	3 %
Cycle de formation préparatoire à l'agrément des Ingénieurs-Conseils	0	0 %	3	3 %
Auditeur	6	0 %	12	3 %
Licence PRO Management	0	0 %	6	3 %
Formation Logement / Accueil téléphonique	62	3 %	10	3 %
D'FI Retraite	94	5 %	0	0 %
Enquêteur AT-MP	20	1 %	0	0 %
Titres et diplômes de niveau I et II (Masters, licences, DE infirmier, DE éducateur spécialisé, CAFERUIS, CAFDES, ...)	41	2 %	25	1 %
Titres et diplômes de niveau III (BTS SP3S, DE de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité perfectionnement sportif, formateur, ...)	12	1 %	0	0 %
Titres et diplômes de niveau IV (Moniteur atelier, BP préparateur en pharmacie, BPJEPS animation sociale dans les réseaux de gérontologie)	3	0 %	1	0 %
Titres et diplômes de niveau V (DE aide soignante, DE auxiliaire de puériculture, DE aide médico-psychologique, Auxiliaire de vie, ...)	29	1 %	8	0 %
Divers (DIU réhabilitation respiratoire, ouvrier du paysage, assistante de formation, ...)	17	1 %	0	0 %
TOTAL	2 052	100 %	2 141	100 %

Les périodes de professionnalisation sont centrées sur les qualifications propres à la branche professionnelle. Dans 75 % des cas, les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à un salarié de suivre un ou plusieurs modules relevant d'une qualification spécifique institutionnelle (CQP ou qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale de branche). Et dans 71% des cas, elles ont pour objet une formation qualifiante en vue de l'acquisition de l'un des certificats de qualification professionnelle délivrés par la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale.

Emploi d'avenir

Créés en 2012, les emplois d'avenir sont des contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes éloignés de l'emploi, de par leur origine géographique ou leur faible niveau de qualification.

Les contrats d'avenir peuvent être conclus en CDI ou en CDD (de 1 à 3 ans) et visent, pour les jeunes salariés, l'apprentissage d'un métier. D'utilité sociale, les activités qu'ils englobent favorisent pour les publics concernés des perspectives de recrutement durables.

Répondant aux objectifs d'insertion des jeunes ou personnels faiblement qualifiés que s'était fixés l'Institution dans le protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les embauches réalisées dans ce cadre se sont essentiellement concentrées dans la branche Famille, dont la COG 2013-2017 prévoyait l'attribution de 500 emplois d'avenir. Elles ont permis l'accueil de jeunes souhaitant contribuer aux missions de service public.

Pour répondre aux conditions spécifiques de recrutement pour ces agents (12 mois minimum de recherche d'emploi dans les 18 derniers mois), un accompagnement spécifique des jeunes embauchés prévoyant un parcours de formation en alternance a été mis en place. Le parcours est composé d'un dispositif pré-qualifiant (formations Paje, Logement ou Gestion de la personne).

Les organismes accueillant ces jeunes ont notamment pour objectif de les accompagner vers une qualification reconnue permettant d'exercer un des métiers spécifiques de branche (Gestionnaire conseil ou Conseiller offres de services). La branche Famille a eu une attention particulière concernant l'accompagnement de chaque jeune recruté de manière personnalisée par la mise en place d'un tutorat.

Depuis 2013, 745 contrats d'avenir ont été conclus dans la branche Famille, où ils sont principalement affectés au renforcement de la production (traitement des dossiers des allocataires) et des plateaux téléphoniques (réponse aux appels et mails). Ce dispositif continuera d'être mobilisé en 2016 puisque des recrutements se poursuivent, avec des parcours formatifs visant l'obtention d'un CQP Gestionnaire conseil allocataires (GCA) ou Conseiller service à l'utilisateur (CSU).

Dès le départ, Unifonction a accompagné la branche, conformément aux orientations de son Conseil d'administration, dans l'accès de ces personnes aux dispositifs de formation et la mise en place du tutorat, dont les prises en charge relèvent de la professionnalisation, conformément aux priorités de financement du Régime général adoptées par la CPNEFP. Cette première exploitation des données de l'OPCA pour le présent rapport (données 2015), y compris pour les données « emplois d'avenir », permet de consolider le tableau suivant.

Utilisation des emplois d'avenir

EMPLOI D'AVENIR	2015
Nombre total d'emplois d'avenir entrés en formation	174
Nombre total d'heures de formation	101 328
Durée moyenne de formation (en heures)	582

En 2015, on dénombre 174 personnes en contrats « emploi d'avenir » dont les formations ont débuté dans l'année et sont en cours d'exercice, pour une durée moyenne de formation de 582 heures. Une majorité des formations concernent les parcours qualifiants CQP Gestionnaire conseil.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1. Définition

Reconnue par l'article L6111-1 du Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- soit un diplôme ;
- soit un titre à finalité professionnelle ;
- soit un certificat de qualification professionnelle.

En 2015, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est devenu formation éligible de droit au compte personnel de formation (CPF), et de ce fait opposable à l'employeur (celui-ci ne peut que différer le départ en formation, et non le refuser).

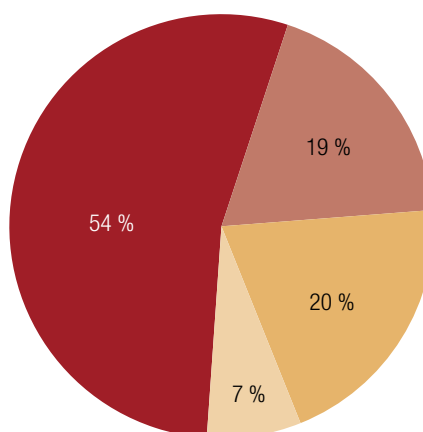
2. Résultats 2015

Utilisation de la VAE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	2015
Nombre de démarches de VAE engagées	139
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	71
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	19

Répartition des actions de VAE engagées en 2015 selon le dispositif de prise en charge

- Plan de formation
- Compte personnel de formation
- Congé individuel de formation
- Autre (dont hors temps de travail et à la charge de l'agent)



Répartition des candidats à la VAE engagée en 2015 selon la qualification visée

QUALIFICATION VISÉE PAR LA VAE	% DE BÉNÉFICIAIRES
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et Conseiller offres de services de la Sécurité sociale	20 %
Titres et diplômes de niveau V (ex : CAP Petite enfance, DE aide médico-psychologique, DE auxiliaire de puériculture...)	6 %
Titres et diplômes de niveau IV (ex : bac professionnel, DE moniteur éducateur, ...)	8 %
Titres et diplômes de niveau III (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, DE éducateur spécialisé, DE éducateur de jeunes enfants, DE Jeunesse Education Populaire et Sportif, DE assistante de service social, certification assistante ressources humaines, ...)	37 %
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, DE ingénierie sociale, ...)	25 %
Non précisé	4 %
TOTAL	100 %

En 2015, les actions VAE prises en charge par le plan sont désormais majoritaires (54 %) dans le prolongement de la réforme (disparition du DIF qui était fortement mobilisé par les salariés pour des actions de VAE).

Par ailleurs, 71 actions de VAE ont abouti à une certification (validation totale) et 19 ont abouti à une validation partielle (une formation complémentaire a été demandée).

Concernant la qualification visée par ces démarches, 62 % visent un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur à III selon la nomenclature de l'Éducation nationale. Depuis la mise en place d'une démarche d'accompagnement à la VAE pour l'obtention de CQP créés par la branche professionnelle en 2014, 20 % des démarches à la VAE engagées en 2015 ont visé l'obtention d'un CQP Gestionnaire conseil ou Conseiller offres de services de la Sécurité sociale.

Zoom sur la mobilisation de la VAE pour les CQP du Régime général

Les salariés qui souhaitent faire reconnaître leur expérience professionnelle afin d'obtenir un CQP sont peu nombreux au démarrage du dispositif pour l'Institution.

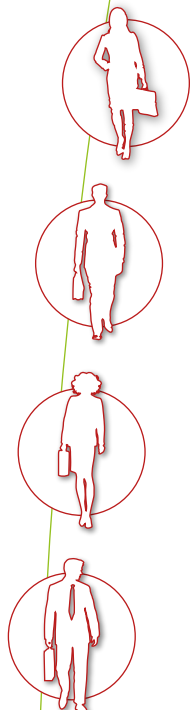
La procédure pour les salariés comprend les étapes suivantes :

- dépôt d'un dossier de candidature ;
- analyse du dossier et respect des conditions d'éligibilité ;
- passage devant le jury en vue d'obtenir une validation totale ou partielle de leurs compétences.

Seul un tiers des salariés ayant déposé un dossier se présentent devant le jury de certification et 97 % de ceux-ci obtiennent une certification totale.

La démarche de VAE est récente dans le Régime général (2014). Elle est accompagnée par des Conseillers VAE de l'Institut 4.10.

En 2016, l'enregistrement des CQP au RNCP se poursuivra, l'accompagnement des Conseillers VAE sera renforcé, et la communication sur la démarche VAE à destination des salariés et des organismes sera développée en vue de promouvoir la mobilisation de ce dispositif.



2. Accès à la formation selon la situation du salarié formé

A. ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

Accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés
Accès à la formation selon l'âge
Accès à la formation selon le sexe

B. ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ DANS L'EMPLOI

Accès à la formation selon la catégorie d'emploi
Accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme

Données globales

Le pourcentage des salariés ayant participé à une action de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) s'établit, en 2015, à 61,4 %.

Ce fort taux d'accès montre que le Régime général de Sécurité sociale demeure une branche professionnelle à la politique de formation très dynamique. Son investissement (4,8 % de la masse salariale en 2015) est en effet très supérieur à l'obligation légale (1 % de la masse salariale), ainsi qu'à la moyenne interprofessionnelle (2,65 % en 2013)¹. De plus, la totalité des organismes du Régime général de Sécurité sociale a recours à la formation au bénéfice de ses salariés.

L'interprofession affiche en 2013¹ un taux d'accès à la formation de 42,4 %, une durée moyenne par salarié formé de 27 heures (contre 40 heures en 2013 dans le Régime général de Sécurité sociale) et une durée moyenne par salarié à l'effectif de 12 heures (soit deux fois moins que dans le Régime général).

Au total et malgré un contexte général de réduction des moyens, l'Institution a maintenu à un niveau élevé l'effort de formation, privilégiant l'investissement dans la connaissance et la compétence.

Taux d'accès à la formation et nombre moyen d'heures par salarié dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale en 2015²

TITRES ET DIPLÔMES	2014	2015
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	58,2 %	61,4 %
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	45	44
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	26	27
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	99,7 %	99,6 %

¹ Données 2013 issues des déclarations fiscales 2483 exploitées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

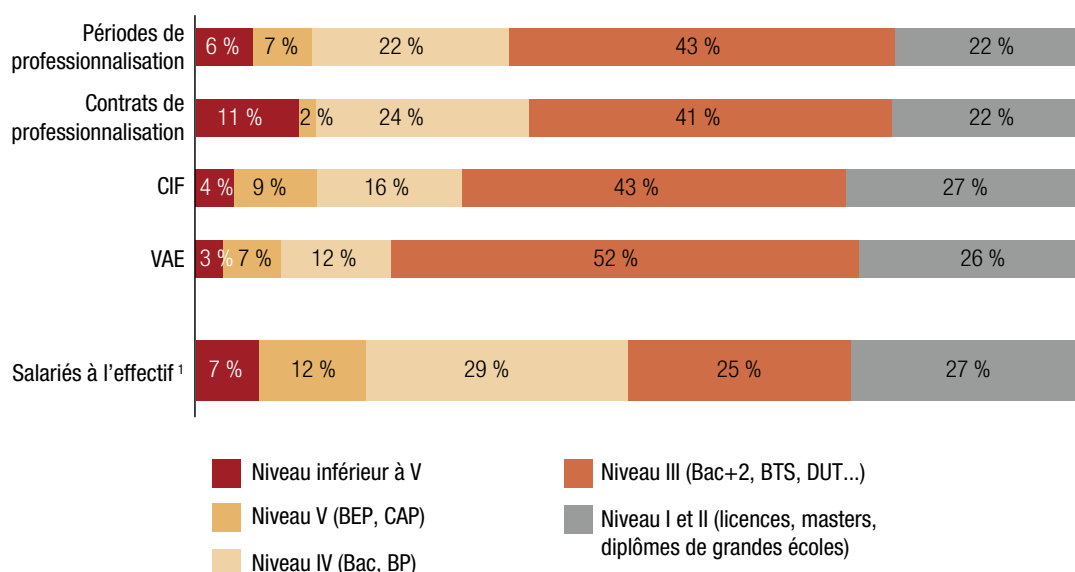
² Rupture de série en 2015 : suite à un changement de périmètre (étendu à tous les organismes du Régime général), la comparaison avec l'année 2014 n'est pas pertinente.

A. ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

Accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés

Les salariés sortis du système scolaire sans aucun diplôme sont globalement peu représentés dans les dispositifs qui permettent d'accéder aux formations les plus qualifiantes.

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation continue commencés en 2015 des salariés à l'effectif



¹ Effectifs convention collective au 31/12/2015 pour lesquels l'information est renseignée.

Les salariés sans aucune certification, ayant plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi que les autres salariés, ont été une priorité des partenaires sociaux lors de la conclusion du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général. Les partenaires sociaux préconisent, en effet, le recours aux contrats de professionnalisation pour faciliter leur intégration dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Dans le Régime général, en 2015, 13 % des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation avaient un niveau de formation inférieur ou égal au CAP ou BEP avant leur entrée en formation. En intégrant les bacheliers, le taux s'élève à 37 %.

En effet, les tensions sur le marché de l'emploi contribuent à élever le niveau initial de formation des nouveaux embauchés du Régime général de Sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les contrats de professionnalisation. Cette élévation du niveau est également le fruit d'une montée en compétence voulue au regard de l'évolution des métiers de la Sécurité sociale.

De même, les bénéficiaires des périodes de professionnalisation – qui permettent notamment l’acquisition d’une qualification professionnelle – ne sont que 6 % à n’avoir aucun diplôme, 7 % à avoir un niveau de formation inférieur ou égal au CAP ou BEP avant leur entrée en formation, et 35 % à avoir un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat.

Les salariés de niveau bac+2 et plus ont proportionnellement plus accès à la formation

En 2015, en moyenne deux salariés sur trois ayant bénéficié d’un contrat de professionnalisation, d’une période de professionnalisation, d’un congé individuel de formation ou d’une validation des acquis de l’expérience avaient déjà un niveau bac +2 et plus (niveau III à I de la nomenclature de l’Éducation nationale) avant leur entrée en formation.

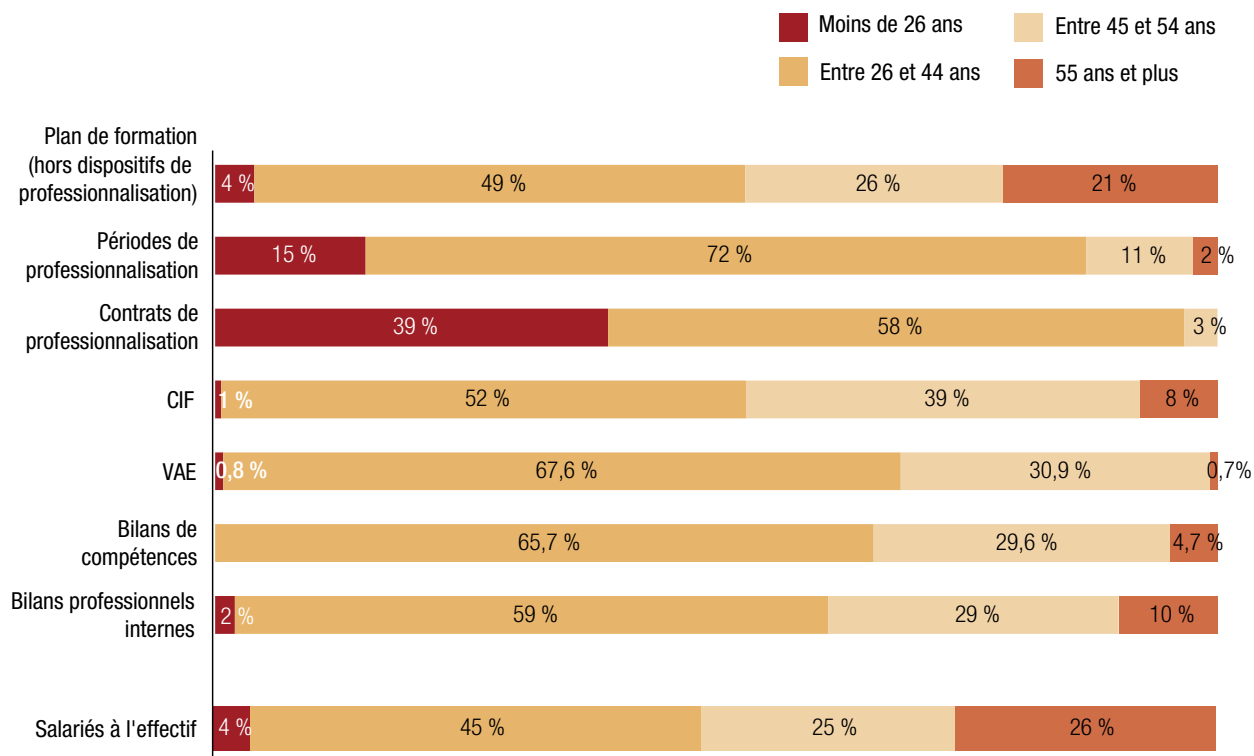
Accès à la formation selon l’âge

Dans le Régime général, en 2015, 61,4 % des salariés ont bénéficié d’une formation (tous dispositifs confondus). Parmi les salariés de 45 ans et plus, 55,2 % ont bénéficié d’une formation.

d’âge des bénéficiaires, il apparaît que celle-ci varie selon le dispositif d’accès à la formation ou la modalité de formation.

Cependant, en étudiant la répartition par tranche

Répartition par tranche d’âge des bénéficiaires de dispositifs d’accès à la formation commencés en 2015 et des salariés à l’effectif



Le plan de formation (hors dispositifs de professionnalisation)

Le plan de formation, qui demeure la composante principale de l'effort de formation, reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié. Une égalité globale en matière d'accès à la formation selon l'âge s'observe au titre du plan de formation. Ainsi, 47 % des bénéficiaires ont 45 ans et plus, sachant que cette population représente 51 % des effectifs.

Le CIF

Le congé individuel de formation est, comme le plan de formation, un dispositif mobilisé essentiellement pour les salariés âgés de 26 à 54 ans.

On constate en revanche que 39 % des bénéficiaires de CIF sont âgés de 45 à 54 ans, alors que seuls 25 % des salariés de l'Institution appartiennent à cette classe d'âge.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se présente au sein du Régime général – tout comme dans le champ interprofessionnel – comme un dispositif de formation ciblé sur les premières parties de carrière : en 2015, 97 % des salariés embauchés sous contrat de professionnalisation ont moins de 45 ans (97 % dans l'interprofession en 2014¹).

Néanmoins, alors que dans le champ interprofessionnel, le contrat de professionnalisation concerne plutôt les jeunes de moins de 26 ans (qui représentaient, en 2014, 77 % des nouveaux entrants)¹, dans le Régime général, en revanche, les bénéficiaires des contrats conclus en 2015 sont majoritairement des salariés âgés de 26 à 44 ans (58 %).

La période de professionnalisation

Parmi les catégories auxquelles le législateur destine en priorité les périodes de professionnalisation, figurent les salariés en seconde partie de carrière, c'est-à-dire les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté.

Au sein du Régime général, en 2015, seuls 13 % des bénéficiaires de périodes de professionnalisation sont des salariés âgés de 45 ans et plus.

Dans les faits, la très grande majorité (72 %) des bénéficiaires de périodes de professionnalisation commencées en 2015 ont entre 26 et 44 ans. Ce constat tient notamment à la construction de l'offre de formation accessible en période de professionnalisation : dans le Régime général, les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont majoritairement des dispositifs qualifiants d'accès aux métiers propres à l'Institution.

La VAE

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises, bénéficie majoritairement (67,6 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans. Pour autant, 30,9 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 à 54 ans. Il est à noter l'intérêt d'une certification pour les salariés de cette classe d'âge, qui peuvent ainsi envisager des parcours de carrière en s'appuyant sur la certification acquise.

Le bilan de compétences et le bilan professionnel interne

Les bilans de compétences et bilans professionnels internes sont tous deux privilégiés par les salariés en première partie de carrière : en 2015, respectivement 65,7 % et 61 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 45 ans.

¹ Source : annexe au projet de loi de finances pour 2016 – Formation professionnelle.

Accès à la formation selon le sexe

Depuis de nombreuses années, une réelle parité s'observe globalement dans l'accès à la formation. Ainsi, en 2015, 61,5 % des hommes et 61,3 % des femmes ont participé au moins une fois dans l'année à une action de formation (tous dispositifs confondus).

De même, en étudiant chacun des dispositifs de formation séparément, il apparaît que la parité s'observe également dans l'accès à chacun d'entre eux.

**Taux d'accès à la formation¹
selon le sexe et par dispositif
de formation en 2015**

	HOMMES	FEMMES
Plan de formation	59,1 %	58,3 %
Périodes de professionnalisation	1,2 %	1,5 %
Contrats de professionnalisation	0,3 %	0,3 %
Congés individuels de formation	0,1 %	0,1 %

B. ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ DANS L'EMPLOI

Accès à la formation selon la catégorie d'emploi

Les informations issues du tableau de bord de la formation et concernant les salariés, les stagiaires et les heures de formation sont toujours recueillies selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles définies par l'Insee.

¹ Taux calculé en rapportant les nouveaux bénéficiaires à l'effectif total au 31/12/2015.

Répartition de l'effort de formation
(tous dispositifs d'accès à la formation
confondus) selon la catégorie
socioprofessionnelle en 2015

TITRES ET DIPLÔMES	NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION	%	NOMBRE D'HEURES DE STAGE	%	TAUX D'ACCÈS	DURÉE MOYENNE PAR SALARIÉ FORMÉ
Ouvriers ¹	487	0,5 %	11 301	0,3 %	39,9 %	23 h
Employés ²	35 533	36,4 %	2 288 562	53,1 %	57,8 %	64 h
Professions intermédiaires ³	34 730	35,5 %	1 054 260	24,5 %	60,6 %	30 h
Ingénieurs et cadres (hors agents de direction) ⁴	25 580	26,2 %	913 002	21,2 %	69,5 %	36 h
Agents de direction ⁵	1 402	1,4 %	43 328	1,0 %	56,7 %	31 h
TOTAL	97 732	100,0 %	4 310 453	100,0 %	61,4 %	44 h

Dans le Régime général de Sécurité sociale, le taux d'accès moyen à la formation s'élève à 61,4 %. Les employés de niveau 1 à 3 bénéficient des formations les plus longues (64 heures en moyenne). En moyenne, 57,8 % des employés de niveau 1 à 3 partent au moins une fois dans l'année en formation.

¹ Les emplois ouvriers comprennent des activités classées aux niveaux de qualification 1, 2 ou 3 (exemple : personnel de nettoyage non qualifié, commis de cuisine qualifié, ouvrier titulaire d'un bac professionnel) dans la classification des employés et cadres annexée au protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

² Employés : personnel administratif de niveau 1 à 3 dans la grille de classification des employés et cadres.

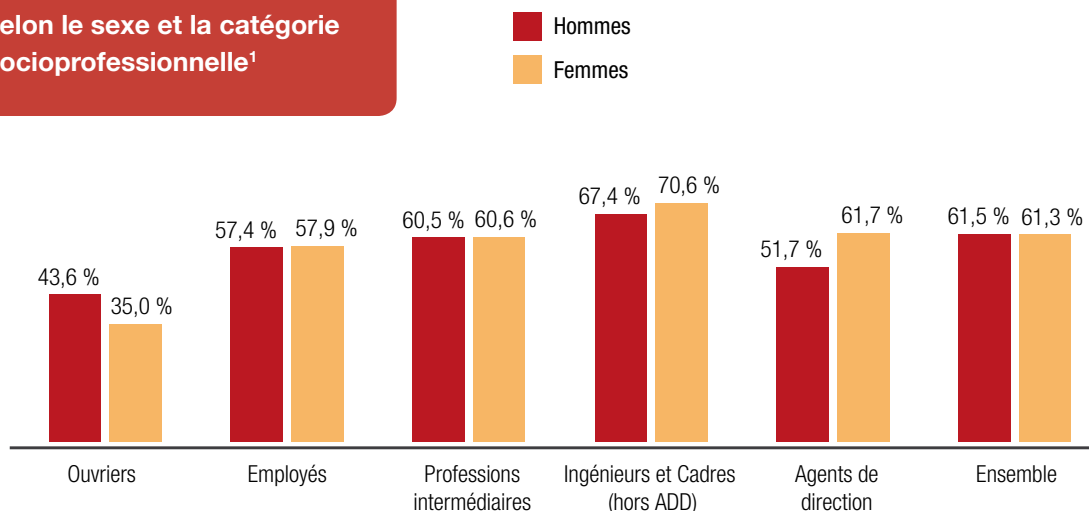
³ Professions intermédiaires : personnel administratif de niveau 4, personnel soignant de niveau 4 à 7 (non affiliés à l'Agirc) et informaticiens (non affiliés à l'Agirc) dans les classifications annexées au protocole d'accord cité supra.

⁴ Ingénieurs et cadres : dans le Régime général, emplois affiliés à l'Agirc (hors agents de direction).

⁵ Agents de direction : directeur, directeur adjoint, agent comptable, sous-directeur.

Accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle

Taux d'accès à la formation
selon le sexe et la catégorie
socioprofessionnelle¹



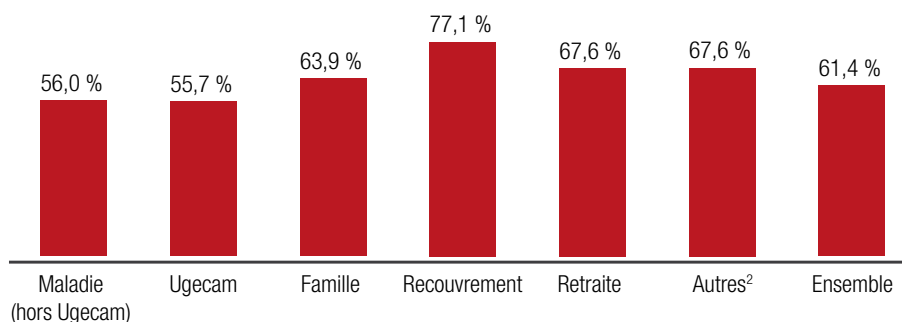
La parité de taux d'accès entre les hommes et les femmes est globalement respectée pour la catégorie des employés et des professions intermédiaires. En revanche, les femmes ingénieurs et cadres accèdent davantage à la formation que les hommes en 2015 (écart de 3,2 points en faveur des femmes).

Concernant la population des ouvriers, la différence s'explique au regard des effectifs très faibles (1 % de l'effectif total) et par conséquent non représentatifs.

Accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme

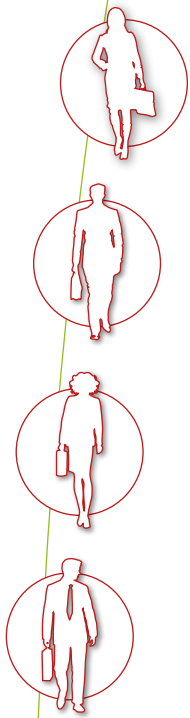
Le taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) varie d'une branche de législation à une autre.

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs
d'accès à la formation confondus) selon la branche
de législation en 2015



¹ Cf. notes page précédente.

² Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uioass, Ucanss), UC-IRSA et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.



3. La perception de la formation par les salariés formés

A. BAROMÈTRE SOCIAL INSTITUTIONNEL

B. ITINÉRAIRES

A. BAROMÈTRE SOCIAL INSTITUTIONNEL

En 2009, l'Ucanss a mis en place un Baromètre Social Institutionnel (BSI) afin de mieux connaître les perceptions et les attentes des salariés des différents organismes sur leur cadre de travail. Celui-ci doit permettre :

- d'avoir une connaissance approfondie du climat social au sein des organismes ;
- de nourrir le dialogue social ;
- d'adapter, de réorienter les pratiques de gestion des ressources humaines ;
- d'aider les différents organismes à mieux piloter leurs ressources humaines en identifiant les axes clés d'amélioration de la satisfaction.

Ce baromètre permet notamment de disposer d'informations précises sur l'opinion des agents à l'égard des actions de formation professionnelle continue organisées ou achetées par les organismes du Régime général. La dernière enquête s'est tenue du 14 mars au 8 avril 2016 avec un taux de participation à l'échelle nationale de 47 %.

Globalement, la perception des salariés sur la formation professionnelle est positive et en constante amélioration : les agents sont 51 % à être satisfaits des possibilités de formation qui leur sont offertes ; une proportion qui se maintient depuis 2009. Les formations sont jugées positivement en matière d'adaptation aux besoins professionnels (78 %), d'adéquation aux attentes (73 %) et de capacité à progresser dans le travail (70 %).

Confirmant la tendance observée les années précédentes, les salariés qui ont le plus d'ancienneté (30 ans et plus) et ceux qui occupent les emplois les plus qualifiés (niveau 8 et plus) sont ceux qui expriment avoir le moins de besoins en termes de formation (respectivement 37 % et 38 %).

Parmi les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis plus de trois ans, 17 % pointent l'inadaptation de l'offre de formation et 10 % le manque de temps. Ce dernier taux varie selon la qualification de l'emploi ou les responsabilités exercées : de 3 % pour les ouvriers et employés (de niveaux 1 et 2) à 23 % (dans le cas des cadres de niveau 8 et plus).

Pour la première fois, des questions ont porté sur l'entretien professionnel mis en place à l'issue de la loi du 5 mars 2014. Cet entretien doit avoir lieu tous les deux ans et est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Ainsi, 58 % des salariés déclarent avoir bénéficié de cet entretien au cours de l'année écoulée (2015), sachant que la période de réalisation du premier entretien professionnel s'étendait sur deux années. Parmi eux, 61 % considèrent avoir été informés, lors de cet entretien, sur les nouveaux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à disposition pour adapter et développer leurs compétences.

Cet entretien professionnel doit notamment permettre tous les deux ans d'avoir un temps d'échange dédié à l'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet et notamment dans le prolongement des orientations portées par les membres de la CPNEFP de renforcer la connaissance et l'accès aux formations qualifiantes.

Dans cette même perspective, il a été fait le choix dans le présent rapport de présenter des témoignages de salariés et d'acteurs de la formation afin d'illustrer au mieux la politique de certification du Régime général d'une part, les nouveaux dispositifs d'accès à la formation qualifiante d'autre part.

B. ITINÉRAIRES

Salariés, managers, personnels des RH et formateurs sont les principaux acteurs dans le champ de la formation ; ils ont mobilisé en 2015 l'un des dispositifs de formation afin d'évoluer professionnellement, ou d'accompagner le salarié dans l'accès aux dispositifs de formation.

Le présent chapitre présente les témoignages de certains d'entre eux, mettent en perspective la création des CQP du Régime général et la mise en place du compte personnel de formation, ce dernier ne pouvant être mobilisé qu'en vue d'une formation qualifiante inscrite sur les listes nationales, régionales et de branche, le socle de connaissances et l'accompagnement à la VAE.

Zoom sur le CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale

La création de CQP pour les salariés du Régime général a été décidée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cet engagement pris par les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs, a pour ambition de promouvoir et valoriser les compétences détenues par les collaborateurs des organismes de Sécurité sociale qui constituent les cœurs de métier des branches.

- ainsi en 2007, a été créé le CQP Délégué de l'Assurance maladie ;
- entre 2010 et 2013, ont été déployés les CQP Manager opérationnel, Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale, Conseiller offres de services ;
- en 2015, ont été conçus les CQP Contrôleur allocataires et Contrôleur du recouvrement.

Les membres de la CPNEFP souhaitent que la reconnaissance des compétences détenues par la délivrance d'un CQP permette aux salariés d'évoluer dans leur vie professionnelle en interne (dans l'Institution) comme à l'extérieur.

Dans les Urssaf, le Gestionnaire conseil, dénommé Gestionnaire du recouvrement, est chargé de la gestion des comptes des cotisants, employeurs et travailleurs indépendants, avec un périmètre d'activité pouvant s'étendre de l'immatriculation de l'entreprise, au moment de sa création, au recouvrement forcé, procédure contentieuse du recouvrement des créances de cotisations.

Témoignage de Mélanie, devenue Gestionnaire du recouvrement à l'URSSAF d'Île-de-France après l'obtention de son CQP

Salariée de la branche Recouvrement depuis 2007, j'étais passée par les postes de secrétaire, assistante RH et gestionnaire locale RH sans réellement connaître le système de recouvrement des cotisations sociales... Le temps était venu pour moi de sauter le pas de la certification ! J'ai donc postulé au poste de gestionnaire du recouvrement et, après avoir passé les épreuves de recrutement, j'ai intégré la formation Oméga 3 en novembre 2014. Je m'étais préalablement renseignée auprès de collègues ayant suivi cette formation, qui m'ont confirmé qu'elle était à ma portée. Les débuts ont été difficiles car j'avais tout à apprendre... Mais les formateurs se sont montrés particulièrement disponibles, et la formation aussi complète que bien construite. Le rythme est tout de même soutenu, le contenu théorique relativement dense, sans compter les révisions à domicile en préparation des contrôles... Il faut un certain temps d'adaptation et se dire que, durant neuf mois, on retourne sur les bancs de l'école ! J'ai trouvé dans le métier de gestionnaire l'esprit d'équipe que je cherchais. Il était également important pour moi d'exercer un métier indispensable à la branche Recouvrement. Cela fait aujourd'hui un an que je suis diplômée ; il me reste donc beaucoup d'expérience à acquérir dans ce poste.

En 2015, ce sont plus de 1600 salariés du Régime général qui ont obtenu un certificat de qualification professionnelle dont 193 dans la branche Recouvrement, à l'instar de Mélanie. Ces formations qualifiantes sont prises en charge par Uniformation sur les dispositifs de la professionnalisation. Le législateur a souhaité également renforcer l'accès aux formations qualifiantes pour les salariés par la création du Compte personnel de formation au 1^{er} janvier 2015.

Zoom sur la première année du compte personnel de formation

En 2015, la CPAM de Niort recense sept demandes validées par l'OPCA sur les 120 du Régime général. La totalité des sept demandes de CPF concernaient une formation à l'anglais (BULATS).

Témoignage de Céline Bretin, chargée de mission emploi- formation à la CPAM de Niort - en charge de l'ingénierie de formation, de la GPEC et du recrutement - apporte son éclairage sur l'année de mise en place du CPF dans son organisme.

Quelle a été la stratégie déployée par la CPAM pour inciter à la mobilisation du CPF ?

Je me suis beaucoup intéressée au compte personnel de formation afin d'optimiser mon plan de formation et permettre aux salariés de se former et d'être acteur de leur parcours professionnel. Dans un premier temps, nous avons choisi de mettre en place un plan de communication. Pour cela, nous avons organisé des réunions d'information par groupes de 20-25 personnes pour présenter le dispositif dans son ensemble et permettre un temps d'échange en fin de séance. À cette occasion, j'ai expliqué ce qu'est le compte personnel de formation, comment il est crédité et comment l'utiliser. J'ai également indiqué aux salariés que leurs heures de DIF étaient utilisables jusqu'en 2020. Suite à ces réunions, nous avons mis à disposition un diaporama et des dépliants sur le CPF dans notre intranet et posé les affiches transmises par Uniformation. Dans un second temps, nous avons mis en place un accompagnement concrétisé par des rendez-vous individuels. Cette action a rencontré un très bon accueil : j'ai reçu tous les agents qui l'ont souhaité afin de les accompagner dans leur projet (choix de la formation, montage du dossier CPF...). Sans accompagnement, le risque de ne pas voir aboutir les demandes aurait été important : le circuit reste complexe... Parmi les sept demandes de CPF, deux demandes ont été faites sur le temps de travail. Nous avons profité du dispositif pour lancer une formation en anglais afin de permettre aux agents d'avoir les compétences en langue dans le cadre des relations internationales du pôle gestion des bénéficiaires. D'autres agents, notamment ceux du pôle relations assurés, ont choisi d'utiliser leur CPF pour suivre une formation en anglais afin de pouvoir échanger plus facilement avec les assurés.

Quel regard portez-vous sur le CPF ?

Je pense que l'objectif principal du CPF qui est de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et de permettre au salarié d'être acteur de son parcours est très intéressant. Il permet au salarié de suivre une formation hors temps de travail sans en informer son employeur. Par ailleurs, même si bien sûr il ne se substitue pas au plan de formation, ni aux autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle utilisés sur le temps de travail, il peut venir en complément d'une action de formation ou en adossement d'un dispositif. Il permet donc de développer pour le salarié et l'employeur des stratégies « gagnant/gagnant ». Ses limites sont d'une part la complexité de sa mise en œuvre et de ce fait la nécessité pour l'organisme de mettre en place un accompagnement, et d'autre part les difficultés pour trouver une formation éligible.

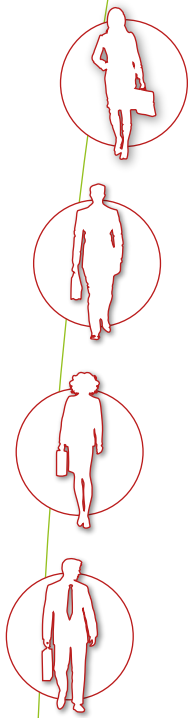
Quelles sont vos perspectives ?

Dans le prolongement des formations en langue, une formation à la langue des signes devrait être développée dans l'organisme en 2016. Nous allons également essayer de mettre en place des formations informatiques via les certifications TOSA24¹ ou PCIE25² ainsi que des formations en français permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

À l'instar de ce témoignage, les actions de communication portant sur la connaissance du Compte personnel de formation, son fonctionnement complexe et en conséquence sa mobilisation doivent se poursuivre au niveau des acteurs du champ de la formation. La branche du Régime général communique régulièrement au niveau de son portail sur l'actualité de ce dispositif ; elle a également rencontré en 2015 et 2016 les organismes en région permettant d'avoir un temps d'échanges suite à la réforme de la formation. Afin de gagner en lisibilité, les membres de la CPNEFP ont adopté fin 2014 et mis à jour régulièrement une liste de branche, regroupant notamment les formations accessibles aux salariés du Régime général via leur Compte personnel de formation. Les travaux se poursuivront en lien avec les évolutions législatives, réglementaires et les communications du Ministère du travail sur le sujet.

¹ Test on Software Applications (standard d'évaluation et de certification des compétences informatiques en bureautique).

² Passeport de Compétences informatiques Européen.



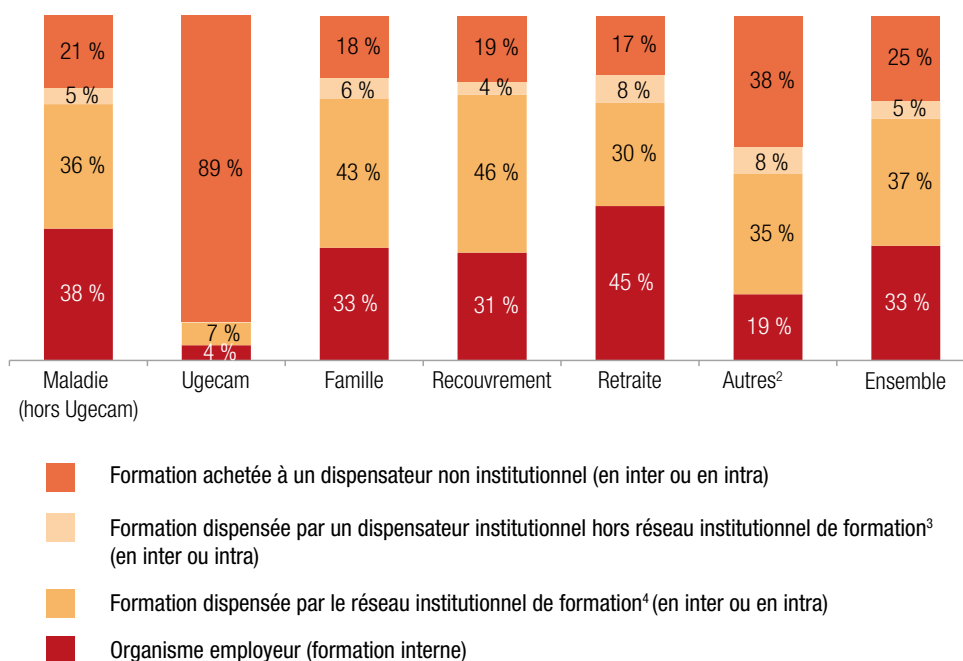
4. Les dispensateurs et les achats de formation

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 (formation interne) ;
- acheter de la formation au réseau institutionnel de formation (RIF)¹;
- acheter de la formation à un autre organisme de Sécurité sociale ;
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2015



En 2015, plus de 4,3 millions d'heures de formation (tous dispositifs de formation confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général.

¹ L'Institut national de formation, dénommé Institut 4.10, a pris le relais des CRFP à partir du 1er janvier 2016, conformément à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

² Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uiooss, Ucanss), UC-IRSA et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

³ Dont En3s, Cramif, Egoc,...

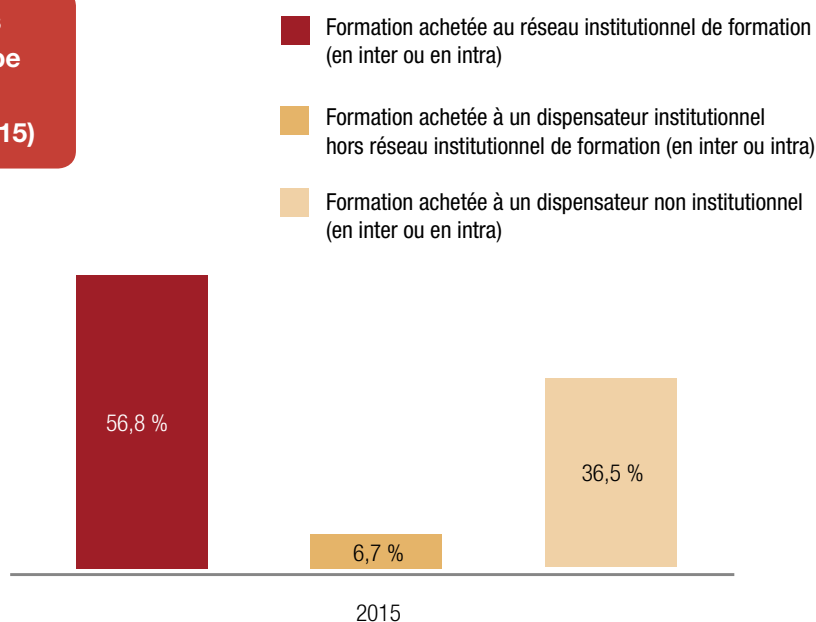
⁴ Y compris Irfaf, Sfr, Scofop et Urssaf d'Ile de France.

La formation achetée demeure prépondérante : 67 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 37 % auprès du réseau institutionnel de formation, 5 % auprès d'un autre prestataire institutionnel et 25 % auprès d'un prestataire non institutionnel.

Toutefois, le volume de la formation interne pour laquelle les organismes n'achètent aucune prestation de formation, ni à l'intérieur ni à l'extérieur du Régime général, demeure élevé : 33 % des heures de formation suivies sont dispensées par l'organisme employeur lui-même.

La répartition des heures est cependant très variable selon les branches de législation compte tenu notamment de la spécificité des métiers exercés dans chacune d'entre elles. Ainsi, dans les Ugecam – regroupant essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux – 89 % des heures dispensées ont été achetées à un prestataire non institutionnel (extérieur à la Sécurité sociale). À l'inverse, dans les branches Famille et Recouvrement – composées en grande partie de salariés exerçant des métiers de techniciens et de téléconseillers – respectivement 43 et 46 % des heures de formation dispensées (tous dispositifs confondus) ont été achetées au réseau institutionnel de formation.

Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur (60,7 millions d'euros en 2015)



Le montant global des achats de formation du Régime général s'établit, en 2015, à 60,7 millions d'euros dont 34,5 millions achetés au réseau institutionnel de formation (RIF).

Le réseau institutionnel de formation demeure le premier dispensateur de formation avec 57 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général.

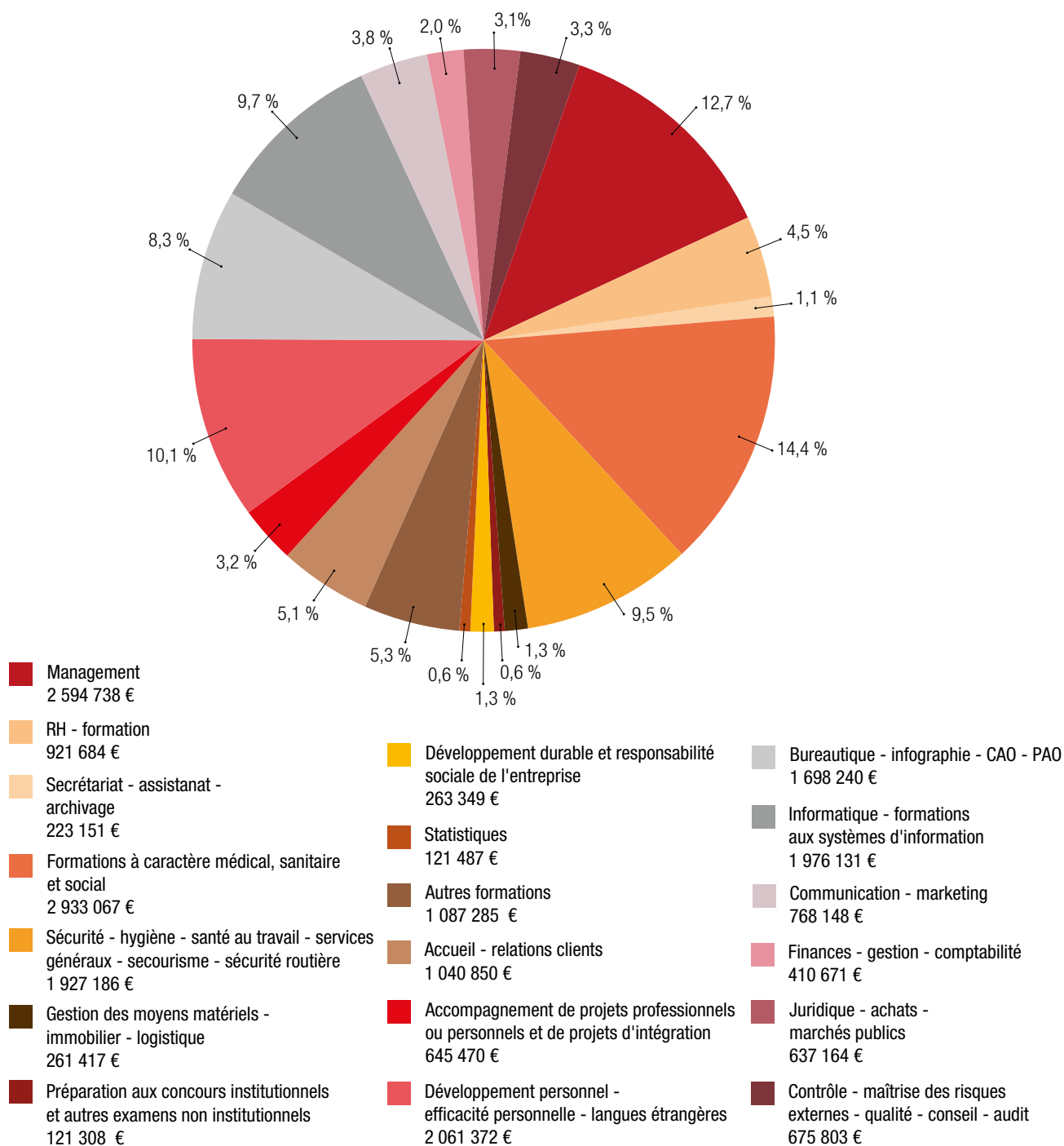
Le RIF réalise au titre de l'offre nationale plus de la moitié de ses recettes sur les dispositifs suivants (dont quatre pour l'offre interbranche) :

- LIO, l'informatique opérationnelle ;
- SAM, système d'accompagnement managérial ;
- PASS, parcours d'accueil à la Sécurité sociale ;
- PREM'SS, préparation aux essentiels métier de la Sécurité sociale ;
- CQP Gestionnaire conseil, option gestionnaire du recouvrement (OMEGA) ;
- CQP Gestionnaire conseil, option technicien conseil allocataires (VADEMECAF).

Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels

En 2015, le montant total des achats de formation effectués par les organismes du Régime général auprès des prestataires non institutionnels (extérieurs à la Sécurité sociale) s'établit à 22,2 millions d'euros, soit 37 % du montant total des achats.

Répartition du montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2015



Parmi les familles d'achat de formation renseignées¹, les trois principaux domaines de formation dans lesquels les organismes du Régime général achètent le plus de formation aux prestataires non institutionnels sont en 2015 :

- les « formations à caractère médical, sanitaire et social » : 59 % du montant des achats appartenant à cette famille de formation ont été effectués par les Ugecam, et 22 % par les organismes de la branche Famille ;
- le « management » essentiellement dans les branches Maladie (hors Ugecam) (42,5 % du montant des achats de cette catégorie) et Famille (31,4 %) ;
- le « développement personnel, l'efficacité personnelle et les langues étrangères », également principalement utilisé dans les branches Maladie (hors Ugecam) (45,7 % du montant des achats de cette catégorie) et Famille (28,9 %).

Ces trois familles représentent à elles seules, en 2015, près de 7,6 millions d'euros (soit 34 % du montant total des achats externes).

Achats grands comptes de formation professionnelle

Les achats de formation professionnelle auprès de prestataires non institutionnels (extérieurs à la Sécurité sociale) sont identifiés comme un enjeu important pour le Régime général. Ils représentent plus de 22 millions d'euros sur un total d'achats de formation dépassant 60 millions d'euros.

L'Ucanss a ainsi mis en place, en association avec les centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels, une démarche d'achats mutualisés de formation.

Cette démarche vise à apporter, dans le Régime général, une simplification aux achats de formation effectués auprès de prestataires du secteur privé et une réduction des coûts.

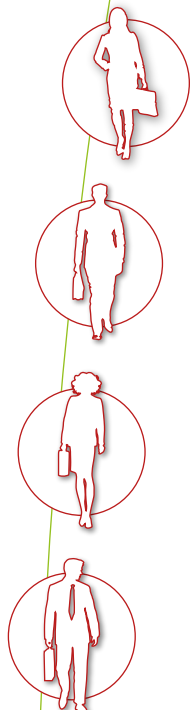
Plus de 200 formations sont accessibles dans le cadre de cette démarche.

Elles sont réparties en quatre grandes thématiques :

- développement personnel et efficacité professionnelle ;
- ressources humaines, formation et droit social ;
- formations pour les secrétaires et assistant(e)s ;
- hygiène, sécurité et services généraux (incendie, secourisme, ergonomie, CHSCT, habilitations électriques, ...).

En 2015, la formation de près de 4 500 stagiaires a été réalisée dans le cadre de cette démarche pour un coût de 1,1 million d'euros.

¹ Ont été exclus de cette ventilation les organismes qui n'ont pas catégorisé leurs achats de formation.



5. Financement de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale

A. RESSOURCES DES ORGANISMES

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. RESSOURCES DES ORGANISMES

Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle

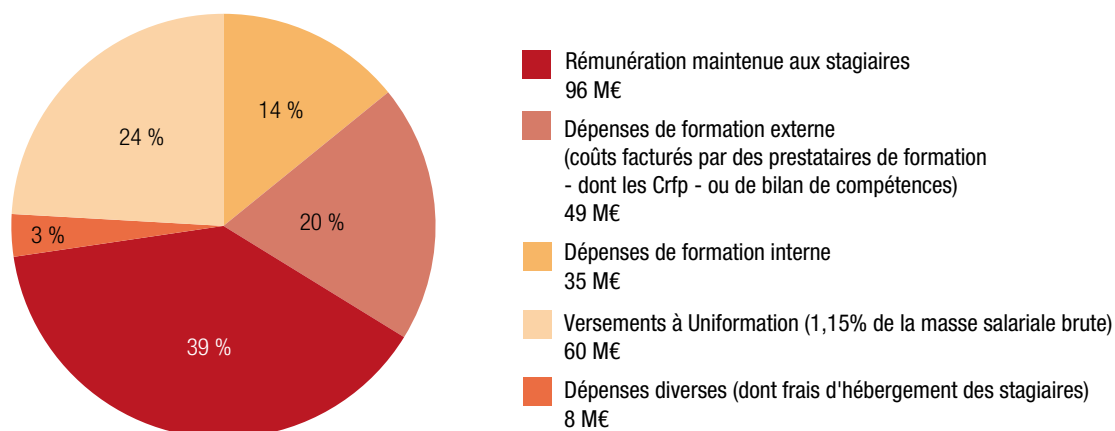
Les ressources affectées par les organismes du Régime général de Sécurité sociale à la formation de leurs personnels proviennent principalement de ressources intégrées dans les budgets de GA des caisses, conformément à leurs CPG et à la COG passée entre leurs caisses nationales et l'État.

Ces ressources peuvent, notamment, être complétées par les remboursements et indemnités versés par Uniformalion, les concours ou subventions éventuellement apportés par le Fonds social européen (FSE), l'État, les collectivités publiques (principalement les régions), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), ainsi que des associations telles que l'Agefiph.

B. DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

Structure des dépenses de formation

Structure des dépenses
de formation en 2015
(247 millions d'euros)¹



¹ Les dépenses indiquées sont celles qui ne sont pas prises en charge par l'OPCA.

En 2015, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général s'élèvent à 247,1 millions d'euros. Il convient de rappeler que ce montant est supérieur à celui observé les années précédentes.

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) reste cependant un poste important représentant 96 millions d'euros, soit 39 % de la dépense de formation globale en 2015. En revanche, le niveau très bas du montant des allocations de formation versées (9 200 euros en 2015) traduit la faiblesse du nombre de formations se déroulant hors temps de travail.

Niveau d'investissement financier

Participation financière des organismes du Régime général¹

	2014	2015
Dépenses de formation (en millions d'euros)	-	247,1
Taux de participation financière	4,5 %	4,8 %

¹ Rupture de série en 2015 : suite à un changement de périmètre (étendu à tous les organismes du Régime général), la comparaison avec l'année 2014 n'est pas pertinente.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a modifié le financement de la formation, la contribution légale passant de 1,60 % à 1 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour rappel, le tableau ci-après rappelle les modalités de financement de la formation après la loi de 2014.

**Contribution légale au titre
de la formation après la
réforme¹**

	PLAN	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF ²	FPSP	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40 %	0,15 %	-	-	-	0,55 %
10 à 49 salariés	0,20 %	0,30 %	0,15 %	0,20 %	0,15 %	1,00 %
50 à 299 salariés	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1,00 %
300 salariés et plus	-	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1,00 %

Dans le prolongement de cette réforme, les partenaires sociaux du Régime général ont souhaité maintenir un même niveau de financement mutualisé de la formation auprès de l'OPCA Uniformalion.

Par accord du 18 novembre 2014 portant sur les modalités de financement de la formation pour l'année 2015, une contribution conventionnelle dédiée au financement du plan mutualisé a été actée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale brute. Elle permet ainsi de maintenir à un même niveau le montant du financement mutualisé au sein d'Uniformalion, à hauteur de 1,15 % de la masse salariale (pour les organismes de plus de 50 salariés).

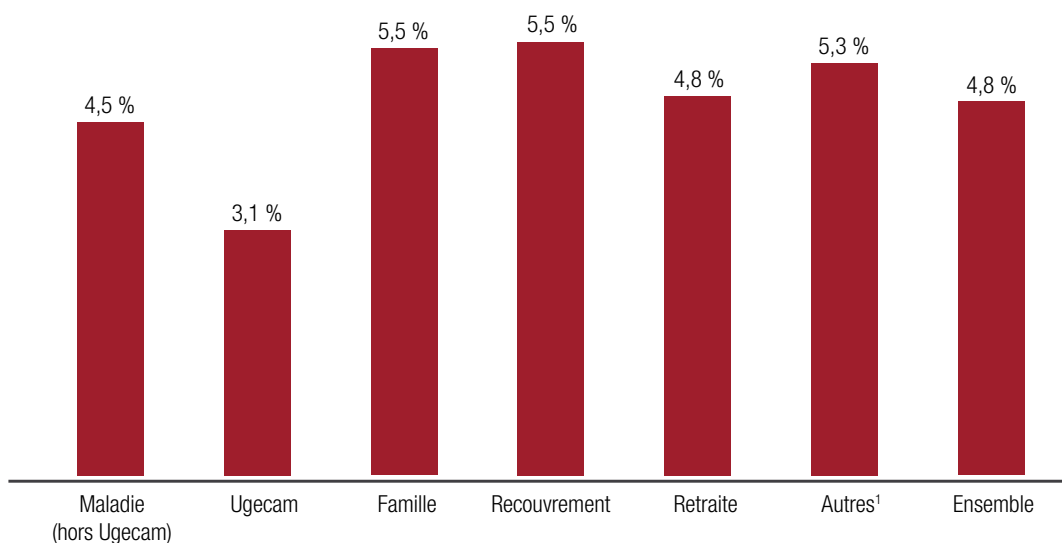
Cet accord, reconduit pour l'année 2016, a permis notamment le financement des formations institutionnelles nationales, dont les priorités sont décidées annuellement par la CPNEFP, et de conserver ainsi un nombre important de formations éligibles à un cofinancement sur les fonds mutualisés du plan.

¹ Les montants des contributions Plan et Professionnalisation ont été fixés par le décret du 24 octobre 2014.

² L'employeur est dispensé du versement de cette contribution si un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, prévoit qu'il consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

Participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme

**Taux de participation
financière selon la branche
de législation ou le type
d'organisme**



En 2015, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 4,8 % de la masse salariale brute (contre 4,53 % en 2014). Il confirme le maintien d'un effort élevé par les organismes dans la formation au bénéfice des salariés du Régime général et ce, malgré le contexte de la réforme de la formation professionnelle applicable au 1er janvier 2015.

Il demeure en moyenne quatre fois supérieur à l'obligation légale et conventionnelle.

Parmi la diversité des types d'organismes, il est à noter que les échelons régionaux du service médical (pour leur personnel administratif) ainsi que les Cgss de la Guadeloupe, Martinique, Guyane et de la Réunion ont consacré 5,5 % de leur masse salariale à la formation de leurs salariés. De même, les centres de traitement informatique des branches Maladie (hors Ugecam) et Recouvrement ont investi 4,7 % de leur masse salariale dans la formation professionnelle continue.

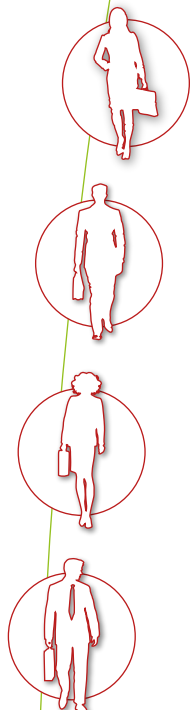
¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uiooss, Ucanss), UC-IRSA et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

Dépenses annuelles
moyennes de formation
des organismes¹

	2014	2015
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1 464 €	1 552 €
Dépense annuelle moyenne par salarié formé	2 556 €	2 529 €
Dépense annuelle moyenne par heure de formation	65 €	57 €

¹ Rupture de série en 2015 : suite à un changement de périmètre (étendu à tous les organismes du Régime général), la comparaison avec l'année 2014 n'est pas pertinente.

La dépense annuelle moyenne de formation par salarié à l'effectif est de l'ordre de 1 552 euros par salarié, dont 604 euros au titre du maintien de la rémunération des stagiaires.



6. Annexes

A. SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

B. GLOSSAIRE

C. SIGLES

D. LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

E. CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME (données issues du tableau de bord)

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

A. 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 obtenir des données exhaustives, pertinentes et fiables sur l'effort de formation réalisé au profit du personnel de ces organismes.

Suite à la suppression de la déclaration fiscale 2483, autrefois utilisée comme principale source de données relatives à la formation professionnelle, l'enquête annuelle Ucanss « tableau de bord de la formation professionnelle » a été revue et complétée des données nécessaires au suivi de l'effort de formation physique et financier.

Les données de l'OPCA ont permis de compléter celles issues du tableau de bord.

Tableau de bord de la formation professionnelle

Le tableau de bord de la formation professionnelle 2015, outil de recueil de données relatives à la formation professionnelle, a pour objet non seulement d'évaluer l'effort de formation des organismes du Régime général mais également de faciliter le suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général du 3 septembre 2010.

Nouveau périmètre d'enquête

Du fait de la disparition de la déclaration fiscale 2483 et afin de rendre compte de l'effort de formation réalisé par tous les organismes du Régime général, le périmètre de l'enquête a été étendu à tous les organismes (y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement – et les petits organismes de moins de 10 salariés, tous auparavant exonérés de souscrire la déclaration fiscale 2483).

Les données relatives à l'année 2015 présentées dans ce rapport ne sont donc pas directement comparables avec celles des années précédentes.

Taux de réponses à l'enquête : 89 % des effectifs en 2016.

Les organismes ont été informés de la mise en ligne de l'application sur le portail extranet Ucanss par la lettre d'information N° LI 0564 du 17 février 2016. 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. À la clôture de la base de données, 284 organismes totalisant 89 % des effectifs du Régime général avaient répondu à l'enquête.

Nombre de réponses au titre du tableau de bord de la formation professionnelle en 2015

Taux de réponses à l'enquête
tableau de bord sur la
formation professionnelle

	NOMBRE D'ORGANISMES CONCERNÉS (POPULATION CIBLE)		TAUX DE RÉPONSES REÇUES	
	NOMBRE*		NOMBRE D'ORGANISMES	EFFECTIF*
Cpam	101		99 %	99,6 %
Caf	101		87 %	91 %
Urssaf	22		100 %	100 %
Carsat	15		100 %	100 %
ERSM	20		95 %	91 %
CGSS-CCSS	5		100 %	100 %
Ugecam	13		69 %	61 %
Autres (Caisses nationales, CTI, Certi, CMP Nancy, Ucanss, Cramif, UIOSS-Fédérations, CRFP)	68		38 %	34 %
TOTAL	345		82 %	89 %

* Situation au 31/12/2015.

Redressement

Malgré un taux de réponse élevé à l'enquête (correspondant à 89 % 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 aux 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 permette 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'organismes. En effet, certains types d'organismes ayant répondu de manière exhaustive à l'enquête, et étant donné les politiques de formation différentes 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 31/12/2015. 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.

Les données relatives à l'année 2015 présentées dans ce rapport ne sont ainsi pas directement comparables avec celles des années précédentes.

Autres sources de données

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- Données 2013 communiquées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ;
- Données 2014 sur la formation professionnelle annexées au projet de loi de finances 2016 ;
- Données 2015 OPCA.

B. GLOSSAIRE

Institution

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : mise en place, missions et ressources (FPSPP)

Créé par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, institué par la loi du 29 novembre 2009 et agréé par un arrêté ministériel du 12 mars 2010, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels se substitue au FUP, avec des missions et des moyens élargis.

Le FPSPP a pour mission de contribuer au financement d'actions de qualification destinées non seulement aux salariés mais aussi aux demandeurs d'emplois.

Avec la mise en place de la nouvelle contribution unique des employeurs, de nouvelles règles de financement fixées par un décret du 22 août 2014 sont entrées en vigueur au 1er mars 2016, au titre des masses salariales versées à compter de 2015.

Ainsi, le pourcentage du versement au FPSPP a été fixé à 0,20 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus, et 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés. Les entreprises de moins de 10 salariés en sont exonérées.

Dans le cas du Régime général de Sécurité sociale, ce versement s'impute intégralement sur la contribution que chaque organisme acquitte auprès de l'OPCA, Uniformation.

Dispositifs de formation

Professionnalisation

Contrat de professionnalisation

C'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.

Aux termes des dispositions actuelles de l'article L6314-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet :

- soit l'acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit l'acquisition d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit l'obtention d'une qualification 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 » comme le précise l'article 1.2 de la lettre-circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle datée du 19 juillet 2012 (DGEFP).

La CPNEFP du Régime général définit le taux horaire de prise en charge des formations par l'OPCA, en lien avec les orientations du Conseil d'administration d'Uniformalion (en 2015 : 9,15 euros / h).

Période de professionnalisation

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion en leur permettant :

- soit d'acquérir une qualification professionnelle ;
- soit d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences.

À la différence du plan de formation, du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation, la période de professionnalisation n'est pas, au sens strict, un dispositif d'accès à la formation :

- lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, la période de professionnalisation relève du plan de formation ;
- lorsqu'elle résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié et que la formation envisagée excède le nombre d'heures disponibles sur le compte personnel de formation du salarié, la période de professionnalisation peut venir compléter le CPF.

La CPNEFP du Régime général définit le taux horaire de prise en charge des formations par l'OPCA, en lien avec les orientations du Conseil d'administration d'Uniformalion (en 2015 : 12 euros / h).

Attestation nationale de réussite délivrée par l'Ucanss

Les attestations nationales de réussite délivrées par l'Ucanss garantissent que le salarié qui a suivi une formation nationale institutionnelle a acquis les compétences requises pour exercer le métier ou l'emploi spécifique au Régime général de Sécurité sociale désigné dans l'attestation. Il s'agit de titres non-qualifiants.

La création et le développement des certificats de qualification professionnelle du Régime général a de facto entraîné une réduction du nombre d'attestations délivrées ces dernières années.

Attestations nationales délivrées par l'Ucanss en 2015

OPTION	NOMBRE D'ATTESTATIONS NATIONALES DE RÉUSSITE DÉLIVRÉES PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS ÉLIMINÉS	NOMBRE D'INSCRITS À L'EXAMEN FINAL	TAUX DE RÉUSSITE
DFI'Retraite	135	0	135	100 %
Gestionnaire maîtrise des risques	34	5	39	87,18 %
Technicien d'Agence Comptable	70	14	84	83,33 %
Contrôleur des situations individuelles	48	1	49	97,96 %
Inspecteur du recouvrement	49	5	54	90,74 %
Pilote financier et comptable	10	1	11	90,91 %
Contrôleur du recouvrement	9	0	9	100 %
TOTAL	355	26	381	93,18 %

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un dispositif d'accès à la formation qui permet à un salarié de suivre une action de formation professionnelle continue à son initiative.

Compte personnel de formation (CPF)

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 avait repris l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 en instituant un compte personnel de formation destiné à remplacer le droit individuel à la formation (DIF) au 1er janvier 2015.

Depuis lors, tout salarié âgé de 16 ans et plus est titulaire d'un compte personnel de formation, utilisable à son initiative et jusqu'à sa retraite.

Alimenté régulièrement à concurrence de 150 heures et par voie d'abondements complémentaires optionnels ou correctifs, le CPF est mobilisable en tout ou partie sur le temps de travail ou hors temps de travail. Il vise à financer des formations qualifiantes :

Certains sont éligibles de droit au CPF :

- les formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA), tel que précisé par le décret n°2015-172 du 13 février 2015 ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

D'autres formations sont éligibles au CPF parce qu'inscrites sur :

- la liste élaborée par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- ou la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- ou la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Plan de formation

Le plan de formation est un dispositif d'accès à la formation qui permet à un salarié de suivre une action de formation professionnelle continue à l'initiative de son employeur.

L'employeur a l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller à maintenir leur capacité à occuper un emploi.

Il est à différencier du plan mutualisé pour le Régime général, lequel est financé par la contribution conventionnelle à hauteur de 0,15 % masse salariale brute.

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 formation de l'entreprise, d'une période de professionnalisation et/ou du compte personnel de formation (CPF).

Entretiens

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

Il résulte des dispositions relatives à l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) de l'article 7 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois et de 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 que les besoins en formation font l'objet d'un examen spécifique.

L'article 16 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 précise qu'un volet dédié à la formalisation des besoins de formation est rempli conjointement par le salarié et son manager.

Entretien professionnel

Nouveauté issue de la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel doit être mené tous les deux ans, et prend la forme d'un bilan approfondi du parcours du salarié la sixième année. Il permet alors de vérifier si ledit salarié a bénéficié de ses entretiens professionnels, et s'il remplit 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.

Formation externe

Une prestation de formation est achetée auprès d'un autre organisme de Sécurité sociale, par exemple un Centre régional de formation professionnelle (Crfp), ou auprès d'un prestataire non institutionnel.

Types de dépenses de formation

Formation externe

Une prestation de formation est achetée auprès d'un autre organisme de Sécurité sociale, par exemple un Centre régional de formation professionnelle (Crfp), ou auprès d'un prestataire non institutionnel

Quand un organisme de formation accueille des salariés envoyés par plusieurs employeurs, on parle de (stages inter-entreprise (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

Formation du personnel quand l'employeur arrête lui-même la conception des actions de formation et garde la maîtrise directe de l'organisation pédagogique ainsi que du déroulement matériel

Une formation se déroulant dans des locaux extérieurs à l'entreprise, et dans laquelle intervient ponctuellement un dispensateur extérieur, peut relever de la formation interne

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

Dépenses de formation interne (principalement rémunération de personnels formateurs ou associés à la formation) et 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

Indicateurs

Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif (également appelé espérance de formation ou effort physique de formation)

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

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)

Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une formation pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés au dernier jour ouvrable de la même année (cf. accès à la formation).

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

Taux de participation financière (TPF ou taux financier)

Dépenses de formation¹ 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. Ces dernières 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.

¹ 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 les prestataires de bilan de compétences ou d'actions de VAE) ; rémunération maintenue aux salariés ; dépenses diverses (dont frais d'hébergement des stagiaires) ; versements à Uniformation.

A noter que :

- les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par Uniformation ou par un autre OPCA ;
- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires sont pris en compte dans la limite de 17,60 € par jour et par stagiaire en 2015.

C. SIGLES

AGEFOS-PME	Association de gestion des fonds des salariés des petites et moyennes entreprises.
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres.
ARS	Agence régionale de santé.
AT-MP	Accidents du travail – maladies professionnelles.
BEP	Brevet d'études professionnelles.
BP	Brevet professionnel.
BPI	Bilan professionnel interne.
BSI	Baromètre social institutionnel.
BTS	Brevet de technicien supérieur.
BTS SP3S	Brevet de technicien supérieur services et prestations des secteurs sanitaire et social.
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.
CAO	Conception assistée par ordinateur.
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.
CDD	Contrat à durée déterminée.
CDI	Contrat à durée indéterminée.
CEP	Conseil en évolution professionnelle.
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications.
CERTI	Centre régional de traitement informatique.
CFE	Caisse des français de l'étranger.
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale.
CIF	Congé individuel de formation.
CIF-CDD	Congé individuel de formation propre aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.
CMP	Centre de médecine préventive.
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.
COG	Convention d'objectifs et de gestion.
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.
COPAREF	Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation.
COS	Conseiller offres de services.
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie.
CPF	Compte personnel de formation.

CPG	Contrat pluriannuel de gestion.
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.
CRFP	Centre régional de formation et de perfectionnement.
CTI	Centre de traitement informatique.
DAM	Délégué de l'Assurance maladie.
DE	Diplôme d'Etat.
DEJPS	Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
DIF	Droit individuel à la formation.
D'FI RETRAITE	Dispositif de formation intégration retraite.
DSCG	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion.
DPM	Détection de potentiel managérial.
DU	Diplôme d'université.
DUFA	Diplôme d'université de formateur d'adultes.
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.
EP	Entretien professionnel.
ERSM	Echelon régional du service médical.
ESF	Economie sociale et familiale.
FAF	Fonds d'assurance formation.
FNGA	Fonds national de gestion administrative.
FPC	Formation professionnelle continue.
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
FS	Fonction support.
FSE	Fonds social européen.
FUP	Fonds unique de péréquation.
GC	Gestionnaire conseil.
GED	Gestion électronique des documents.
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
IRFAF	Institut régional de formation des allocations familiales.
LI	Lettre d'information.
MDR	Maîtrise des risques.
MO	Manager opérationnel.
MS	Manager stratégique.
MSA	Mutualité sociale agricole.

OMEGA+	Formation des gestionnaires de comptes (branche Recouvrement).
OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé.
PAO	Présentation assistée par ordinateur.
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant.
PIB	Produit intérieur brut.
RIF	Réseau institutionnel de formation.
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles.
RSA	Revenu de solidarité active.
RSI	Régime social des indépendants.
SAM - MO	Système d'accompagnement au management - Manager opérationnel.
SCOFOP	Service de conseil et de formation professionnelle (Cgss de la Réunion).
SPP	Section paritaire professionnelle.
STARTECH	Formation Technicien de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles.
TAC	Technicien d'agence comptable.
TAM TAM	Trajectoire avec alternance et modularité pour le technicien de l'assurance maladie (formation de technicien de la branche Maladie).
TP	Titre professionnel.
TPF	Taux de participation financière.
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale.
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.
VADEMECAF	Valoriser les acquis de base du métier de technicien conseil Caf (formation de technicien de la branche Famille).
VAE	Validation des acquis de l'expérience.

D. LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION : ENSEMBLE DU RÉGIME GÉNÉRAL			
3	Tableau	Chiffres clés	Tableau de bord + Uniformation
LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE			
Intégration des nouveaux salariés			
9	Tableau	Les contrats de professionnalisation : utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
9	Graphique	Les contrats de professionnalisation : répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrats	Uniformation
10	Tableau	Les contrats de professionnalisation : répartition des bénéficiaires selon la qualification visée	Uniformation
12	Tableau	Tutorat : nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
12	Tableau	Tutorat : détail des situations de tutorat	Tableau de bord
La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle			
14	Tableau	Le plan de formation : utilisation du plan de formation	Tableau de bord
14	Tableau	Le plan de formation : répartition selon la catégorie d'action des bénéficiaires et des heures du plan de formation	Tableau de bord
15	Graphique	Le plan de formation : répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action selon la branche de législation	Tableau de bord
17	Tableau	Aide à l'orientation : utilisation des bilans de compétences et des bilans professionnels internes	Tableau de bord
17	Tableau	Aide à l'orientation : Référent emploi-formation - emplois exercés par le référent	Tableau de bord
19	Tableau	Le CIF : utilisation des CIF	Uniformation
19	Tableau	Le CIF : répartition des bénéficiaires selon l'objet de la formation	Uniformation
20	Graphique	Le CIF : répartition des bénéficiaires de CIF par type de contrats	Uniformation
Le développement de la qualification			
22	Tableau	Certificats de qualification professionnelle (CQP) du Régime général délivrés par l'Ucanss	Centres d'examen
24	Tableau	Compte personnel de formation : utilisation du CPF	Uniformation
24	Graphique	Compte personnel de formation : répartition des dossiers engagés sur ou hors temps de travail	Uniformation
25	Tableau	Compte personnel de formation : répartition des dossiers engagés selon le type de certification visée	Uniformation
27	Tableau	Les périodes de professionnalisation : utilisation des périodes de professionnalisation	Uniformation
28	Tableau	Les périodes de professionnalisation : répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée	Uniformation
30	Tableau	Les emplois d'avenir : utilisation des emplois d'avenir	Uniformation
30	Tableau	La VAE : Utilisation de la VAE	Uniformation
31	Graphique	La VAE : répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Uniformation
31	Tableau	La VAE : répartition des candidats à la VAE selon la qualification visée	Uniformation

Accès à la formation selon la situation du salarié formé			
Données globales			
34	Tableau	Taux d'accès à la formation et nombre d'heures de formation par salarié	Tableau de bord et Céreq
Selon le niveau initial de formation			
35	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation continue et des salariés à l'effectif	Tableau de bord
Selon l'âge			
36	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositif d'accès à la formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord
Selon le sexe			
38	Tableau	Taux d'accès à la formation selon le sexe et par dispositif de formation	Tableau de bord
Selon la catégorie d'emploi			
39	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie socioprofessionnelle	Tableau de bord
40	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle	Tableau de bord
Selon la branche ou le type d'organisme			
40	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation	Tableau de bord
LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION			
46	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord
47	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord
48	Graphique	Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation	Tableau de bord
FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE			
Dépenses déclarées par les organismes			
52	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
53	Tableau	Participation financière	Tableau de bord
54	Tableau	Contribution légale au titre de la formation après la réforme	Uniformation
55	Graphique	Taux de participation financière selon la branche de législation	Tableau de bord
56	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation	Tableau de bord
ANNEXES : CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION OU LE TYPE D'ORGANISME			
59	Tableau	Taux de réponses à l'enquête tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
62	Tableau	Attestations nationales délivrées par l'Ucanss en 2015	Tableau de bord
71	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
71	Tableau	Ventilation par dispositif : plan de formation	Tableau de bord
71	Tableau	Ventilation par dispositif : périodes de professionnalisation	Tableau de bord
72	Tableau	Ventilation par dispositif : contrats de professionnalisation	Tableau de bord
72	Tableau	Ventilation par dispositif : CIF	Tableau de bord
72	Tableau	Taux de participation financière	Tableau de bord

E. CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME

(données issues du tableau de bord)

Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES ¹	ENSEMBLE
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	38 726	8 763	23 527	10 823	12 699	3 194	97 732
Nombre total d'heures suivies	1 347 607	298 981	1 535 898	455 812	515 053	157 102	4 310 453
Taux d'accès à la formation	56,0 %	55,7 %	63,9 %	77,1 %	67,6 %	67,6 %	61,4 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	35	34	65	42	41	49	44
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	19	19	42	32	27	33	27

Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

PLAN DE FORMATION (HORS PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION)	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES ¹	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du plan	36 933	8 296	21 453	10 519	12 907	2 985	93 093
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 035 952	209 225	778 913	254 371	401 898	105 717	2 786 076
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	28	25	36	24	31	35	30
Taux d'accès à ce dispositif	53,4 %	52,7 %	58,3 %	74,9 %	68,7 %	63,2 %	58,4 %

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES ¹	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant commencé une période de pro. pendant l'année	793	56	796	341	224	107	2 317
Durée totale de formation accordée	148 803	17 167	344 013	121 506	124 051	37 895	793 435
Durée moyenne de formation accordée par bénéficiaire	188	307	432	356	554	354	342
% d'organismes ayant commencé une période de pro.	76 %	78 %	82 %	70 %	88 %	34 %	74 %
Nombre de salariés en formation pendant l'année	1 065	119	1 175	385	283	109	3 136
Nombre d'heures suivies pendant l'année	185 784	42 607	475 669	142 521	85 653	37 265	969 499
Taux d'accès à ce dispositif	1,5 %	0,8 %	3,2 %	2,7 %	1,5 %	2,3 %	2,0 %

¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uiooss, Ucanss), UC-IRSA et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES ¹	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant conclu un contrat de pro. pendant l'année	108	5	268	54	34	20	489
Durée totale de formation accordée	50 116	17 179	206 958	35 052	53 755	20 805	383 865
Durée moyenne de formation accordée par bénéficiaire	464	3 436	772	649	1 581	1 040	785
% d'organismes ayant conclu un contrat de pro.	22 %	11 %	42 %	17 %	31 %	13 %	26 %
Nombre de salariés en formation pendant l'année	200	7	502	107	38	37	891
Nombre d'heures suivies pendant l'année	48 736	2 454	178 946	39 337	12 937	10 898	293 308
Taux d'accès à ce dispositif	0,3 %	0,0 %	1,4 %	0,8 %	0,2 %	0,8 %	0,6 %

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES ¹	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant commencé un CIF pendant l'année	50	38	51	16	22	7	184
Durée totale de formation accordée	47 935	63 260	53 158	20 929	10 152	9 609	205 043
Durée moyenne de formation accordée par bénéficiaire	959	1 665	1 042	1 308	461	1 373	1 114
% d'organismes ayant commencé un CIF	27 %	89 %	33 %	33 %	69 %	17 %	33 %
Nombre de salariés en formation pendant l'année	85	65	109	30	51	13	353
Nombre d'heures suivies pendant l'année	35 421	42 144	49 776	18 118	18 813	9 222	173 494
Taux d'accès à ce dispositif	0,1 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %

Taux de participation financière

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES ¹	ENSEMBLE
Dépenses de formation (en millions d'euros)	98,7	14,8	63,6	28,0	31,4	10,7	247,1
Taux de participation financière	4,5 %	3,1 %	5,5 %	5,5 %	4,8 %	5,3 %	4,8 %
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	2 548 €	1 685 €	2 702 €	2 589 €	2 476 €	3 349 €	2 529 €

¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uiooss, Ucanss), UC-IRSA et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

Nous contacter :



18 avenue Léon Gaumont - 75980 PARIS CEDEX 20

Directeur de la publication : Didier Malric
Rédaction : DDARH Pôle Politique de formation - DIRES
Données statistiques : DIRES
Conception graphique : Charlieprod
Impression : Jouve
Édition : novembre 2016

