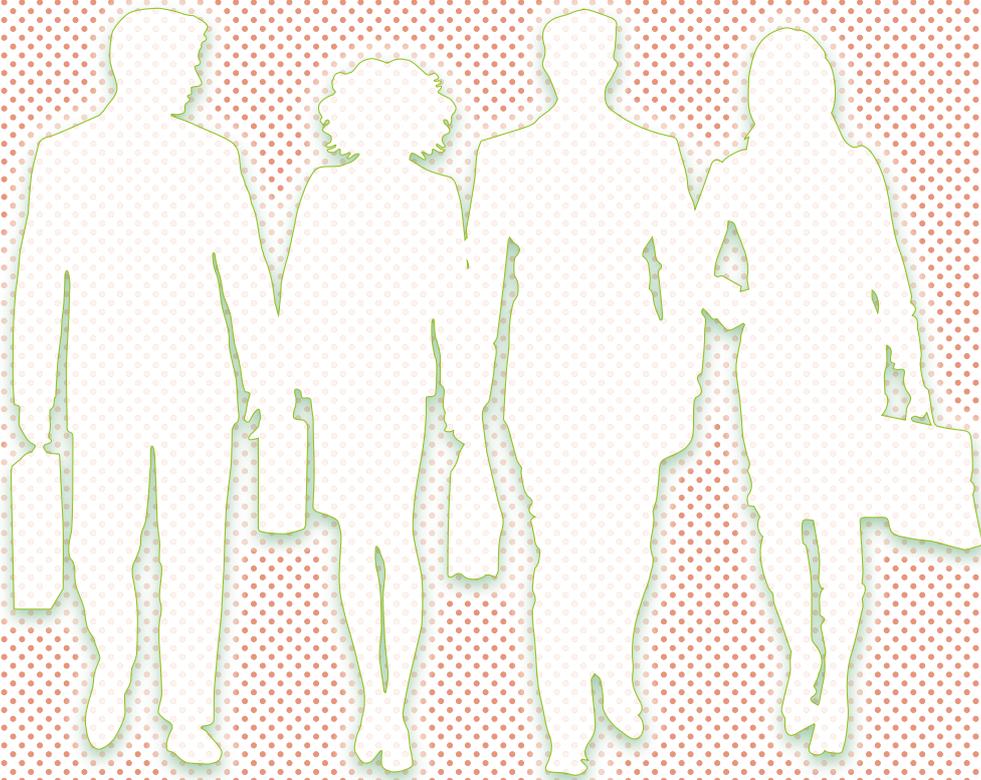


CPNEFP

Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



novembre 2017

LA FORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

RAPPORT 2017



UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES
DE SÉCURITÉ SOCIALE

édito

Le rapport sur la formation professionnelle a vu le jour en 2007. Au fil des années, son contenu s'est enrichi au regard des réformes et des orientations décidées par la CPNEFP. Il est aujourd'hui un outil incontournable de suivi et d'évaluation des politiques de formation mises en oeuvre dans le Régime général de Sécurité sociale.

Comme en 2016, deux sources principales de données ont été retenues pour concevoir cette édition, et permettre une représentation plus fine de la formation dans l'Institution. Aux données issues de l'enquête « tableau de bord de la formation professionnelle » s'ajoutent ainsi celles transmises par Uniformation, l'OPCA désigné pour la branche professionnelle.

Avec un taux d'accès à la formation de 68,3 % en 2016, un niveau de participation financière largement supérieur à celui de l'interprofession et une politique de certification soutenue (création de six CQP depuis 2006), le Régime général se donne les moyens d'accompagner ses personnels dans le développement de leurs compétences et de leurs qualifications. La signature, fin 2016, d'un accord maintenant la contribution conventionnelle des organismes au niveau paritairement fixé deux années plus tôt lui permet d'assurer la stabilité financière du dispositif de formation pour les années 2017 et 2018.

S'inscrivant dans cette action ambitieuse en faveur de l'accès à la qualification, l'Institut 4.10 a été créé le 1^{er} janvier 2016. Nouvel organisme de Sécurité sociale et principal dispensateur de formation pour le réseau, il est aujourd'hui référencé comme prestataire de qualité, conformément à la démarche prévue par la loi du 5 mars 2014 (base de données Datadock).

Il bénéficie de l'accompagnement de l'Ucanss et des partenaires sociaux pour moderniser l'offre de formation à destination des salariés de l'Institution, visant à développer leur employabilité et l'acquisition de qualifications nouvelles.

L'Institution, avec l'appui de l'Ucanss et des caisses nationales, en concertation avec les partenaires sociaux se mettra en situation d'engager une dynamique d'adaptation de l'offre de formation en appui aux évolutions des métiers de la Sécurité sociale, tout en privilégiant les actions visant à renforcer la mobilité professionnelle des salariés.

Bernard Delannoy
Président de la CPNEFP

Gaudérique Barrière
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.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a vu le jour 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.

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

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

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 oeuvre par les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

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

chiffres clés de la formation

Vue d'ensemble¹

	2015	2016	Évolution 2015-2016
Taux de participation financière	4,8 %	5 %	+ 0,2 point
Dépenses de formation (en millions d'euros)	247,1	258,9	+ 4,8 %
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié à l'effectif	1 552 €	1 652 €	+ 6,4 %
EFFORT TOTAL DE FORMATION (TOUS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION INCLUS)	2015	2016	Évolution 2015-2016
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	97 732	107 136	+ 9,6 %
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 310 453	4 746 165	+ 10,1 %
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	61,4 %	68,3 %	+ 6,9 points
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	44	44	-
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	27	30	+ 3
PLAN DE FORMATION	2015	2016	
Nombre de salariés en formation pendant l'année	93 093	103 462	+ 11,1 %
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	2 786 076	3 119 192	+ 12 %
Taux d'accès au plan de formation	58,4 %	66 %	+ 7,6 points
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	2015	2016	
Nombre de périodes de pro. prises en charge pendant l'année	2 141	2 607	+ 22 %
Nombre total d'heures de formation accordées	1 098 609	1 465 924	+ 33 %
Durée moyenne de formation	513	562	+ 10 %
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2015	2016	
Nombre de contrats de pro. pris en charge pendant l'année	495	542	+ 9 %
Nombre total d'heures de formation accordées	364 977	422 340	+ 16 %
Durée moyenne de formation	737	779	+ 6 %
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	2015	2016	
Nombre de CIF pris en charge pendant l'année	207	438	+ 112 %
Nombre total d'heures de formation accordées	234 092	478 052	+ 104 %
Durée moyenne de formation	1 131	1 091	- 3 %

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 organismes de moins de 10 salariés, tous auparavant exonérés de souscrire la déclaration fiscale 2483). Pour ces indicateurs, la comparaison avec les années antérieures 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	23
C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION	25
Qualification professionnelle	26
Compte personnel de formation	28
Période de professionnalisation	32
Emploi d'avenir	34
Validation des acquis de l'expérience	35
2. L' ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ	39
A. ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ	40
Accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés	40
Accès à la formation selon l'âge	42
Accès à la formation selon le sexe	44
B. ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ DANS L'EMPLOI	46
Accès à la formation selon la catégorie d'emploi	46
Accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	47
3. LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION	49
A. TEMPS TOTAL AFFECTÉ À LA FORMATION ET MONTANT DES ACHATS DE FORMATION SELON LE TYPE DE DISPENSATEUR	50
B. ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES NON INSTITUTIONNELS	55
4. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	57
A. RESSOURCES DES ORGANISMES	58
Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	58
B. DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES	58
Structure des dépenses de formation	58
Niveau d'investissement financier	59
5. ANNEXES	61
A. SOURCES ET MÉTHODOLOGIE	62
B. GLOSSAIRE	64
C. SIGLES	70
D. LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	73
E. CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME (DONNÉES ISSUES DU TABLEAU DE BORD)	75
Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)	75
Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	75
Taux de participation financière	76

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

Un cadre légal en constante évolution

Conçu en 1971 comme un levier au service du développement économique des entreprises et de la promotion sociale des salariés, le système de formation professionnelle s'est adapté aux multiples évolutions de la société avec une ambition constante : garantir l'employabilité des individus en toutes situations. Il a ces dernières années connu de profondes mutations.

De fortes évolutions de la réglementation ont été introduites par la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, promulguée le 5 mars 2014.

Cette loi affichait trois objectifs :

- 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.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – qui impacte le champ de la formation professionnelle – s'inscrit dans le prolongement et dans l'esprit de la loi du 5 mars 2014 en plaçant plus encore le salarié au cœur du dispositif. Le compte personnel d'activité (CPA)¹, en est l'illustration la plus significative.

D'autres lois récentes se sont inscrites en continuité dans le paysage législatif :

- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a révisé les obligations de l'employeur en matière de consultation du comité d'entreprise (passage de 17 à 3 thèmes de consultation, dont deux sont directement susceptibles d'impacter la formation professionnelle).
- La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a instauré, en lien avec le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC), une réserve civique tout au long de la vie, et ouvert la possibilité de financer la préparation au permis de conduire sur les fonds du compte personnel de formation². Ses décrets d'application sont venus préciser les modalités d'alimentation du compte personnel d'activité.

¹ Accessible depuis janvier 2017 et entièrement à la main de son titulaire auquel il ouvre des droits à formation, il regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC).

² À compter du 15 mars 2017, conformément au décret n° 2017-273 du 2 mars 2017.

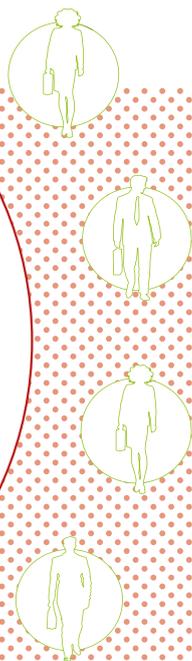
Les orientations stratégiques RH et formation du Régime général

En avril 2016, le Conseil d'orientation de l'Ucanss a formulé des orientations stratégiques RH pluriannuelles qui soulignent, dans le domaine de la formation, la nécessité d'accompagner, de consolider et de développer les compétences des salariés du Régime général. Il s'agit notamment de mettre l'accent sur l'accompagnement des projets professionnels, de favoriser la mobilité et de mieux anticiper les évolutions de nos métiers tout en prenant en compte les enjeux relatifs à l'innovation pédagogique dans la conception et la réalisation des formations.

Ces orientations visent à donner à tous les organismes un cadre de référence commun pour la conduite de leurs politiques de ressources humaines, quel que soit leur réseau, leur région ou leurs particularités, en adéquation avec les conventions d'objectifs et de gestion (COG) actuelles et à venir des branches et leur déclinaison en contrats pluriannuels de gestion.

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
Période de professionnalisation
Emploi d'avenir
Validation des acquis de l'expérience

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, qui s'articulent principalement autour de trois axes :

- 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 oeuvre 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).

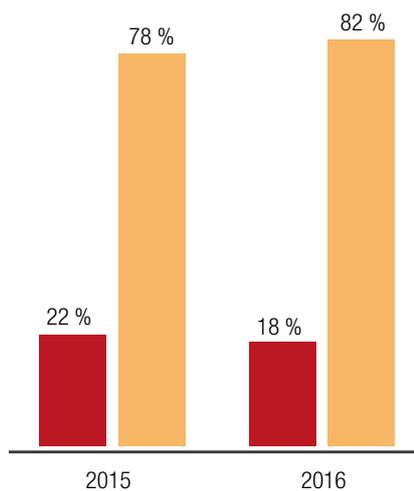
2. Résultats 2016

Utilisation des contrats de professionnalisation

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	2015	2016	Variation 2016 vs 2015	%
Nombre total de contrats de professionnalisation	495	542	47	9 %
Durée totale de formation (en heures)	364 977	422 340	57 363	16 %
Durée moyenne de formation (en heures)	737	779	42	6 %

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

■ Conclue sous forme de CDI
■ Conclue sous forme de CDD



Répartition des contrats de
professionnalisation pris en charge
en 2016 selon la qualification visée

TITRES ET DIPLÔMES	2015	2015 (%)	2016	2016 (%)	Variation 2016 vs 2015	Var %
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	305	62 %	294	54 %	- 11	- 4 %
CQP Conseiller Offres de Services de la Sécurité sociale	83	17 %	110	20 %	27	33 %
CQP Manager Opérationnel *	3	1 %	0	0 %	- 3	- 100 %
DAMC : Dispositif d'Accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	5	1 %	5	1 %	0	0 %
Titres et diplômes Niveau I (Masters, DE d'ingénierie sociale, CAFDES,...)	40	8 %	46	8 %	6	15 %
Titres et diplômes Niveau II (Licenses, DE d'infirmier, responsable de la gestion des ressources humaines,...)	9	2 %	46	8 %	37	411 %
Titres et diplômes Niveau III (BTS, BTS SP3S, BTS comptabilité gestion, gestionnaire de paie,...)	27	5 %	36	7 %	9	33 %
Titres et diplômes Niveau IV (Bacs professionnels, conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,...)	23	5 %	4	1 %	- 19	- 83 %
Divers (CQP Assistant Ressources Humaines)	0	0 %	1	0 %	1	-
TOTAL	495	100 %	542	100 %	47	9 %

* S'agissant du CQP Manager opérationnel, il a fait l'objet d'une refonte complète en 2016¹.

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 2016, près de 16 % des organismes du Régime général ont mobilisé ce dispositif. Uniformation enregistre 542 dossiers conclus au titre d'un contrat de professionnalisation pendant l'année, contre 495 en 2015.

Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, près de 75 % des contrats de professionnalisation conclus en 2016 ont pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), avec près de 300 contrats visant un CQP de Gestionnaire conseil et plus de 100 contrats visant un CQP de Conseiller Offres de Services.

Les contrats de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un titre ou diplôme – tels que les licences, masters, BTS, DUT, baccalauréats professionnels – représentent 24 % des contrats conclus en 2016.

¹ Refonte déployée progressivement à compter de mars 2017.

Tutorat

1. Définition

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

La désignation d'un tuteur dans le cas d'un contrat de professionnalisation a été rendue obligatoire depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (article L6325-3-1 du code du 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.

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 oeuvre 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 2016

Nombre de salariés tuteurs

TUTORAT	2015	2016	Évolution 2015-2016
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	4 568	5 087	11 %
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	49 %	45 %	- 4 points
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	49 %	48 %	- 1 point

Détail des situations de tutorat¹

SITUATIONS DE TUTORAT	NOMBRE DE TUTEURS SELON LA SITUATION	EN % DU NOMBRE DE SALARIÉS TUTEURS
Tuteur de contrat de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	389	8 %
Tuteur de contrat de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	204	4 %
Tuteur de période de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	1 735	34 %
Tuteur de période de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	173	3 %
Tuteur d'insertion (jeunes embauchés depuis moins de 6 mois)	904	18 %
Tuteur d'insertion (stagiaires)	1 263	25 %
Tuteur de contrat d'apprentissage	119	2 %
Tuteur pour transfert de compétences avant un départ en retraite	52	1 %
Tuteur pour transfert de compétences avant une démission ou mutation	56	1 %
Tuteur autre situation	976	19 %

En 2016, 5 087 salariés ont exercé une fonction de tuteur. Près de la moitié d'entre eux (48 %) est âgée de 45 ans ou plus et 45 % a déjà 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 (34 % du nombre de salariés tuteurs en 2016) ;
- l'insertion de stagiaires et de jeunes embauchés depuis moins de 6 mois (respectivement 25 % et 18 % du nombre de salariés tuteurs en 2016).

¹ Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois.

Nombre de tuteurs formés¹

2015	2016
436	382

En 2016, près de 400 tuteurs ont bénéficié d'une prise en charge de la formation de tuteur proposée dans le cadre des dispositifs éligibles sur les fonds de la professionnalisation.

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

Encadré par les dispositions du Code du travail (art. L6321-1) qui confèrent à l'employeur une double obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien de leur capacité à occuper un emploi, le plan de formation² 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.

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 ».

¹ Nombre de formations tuteurs prises en charge par Uniformation dans le cadre d'une période ou d'un contrat de professionnalisation (données 2015 et 2016).

² Le plan de formation, dispositif d'accès à la formation au sens juridique du terme est à distinguer de la notion financière de « plan mutualisé » pour le Régime général, financé par la contribution conventionnelle à hauteur de 0,15 % de la masse salariale brute.

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. Elles 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 2016

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

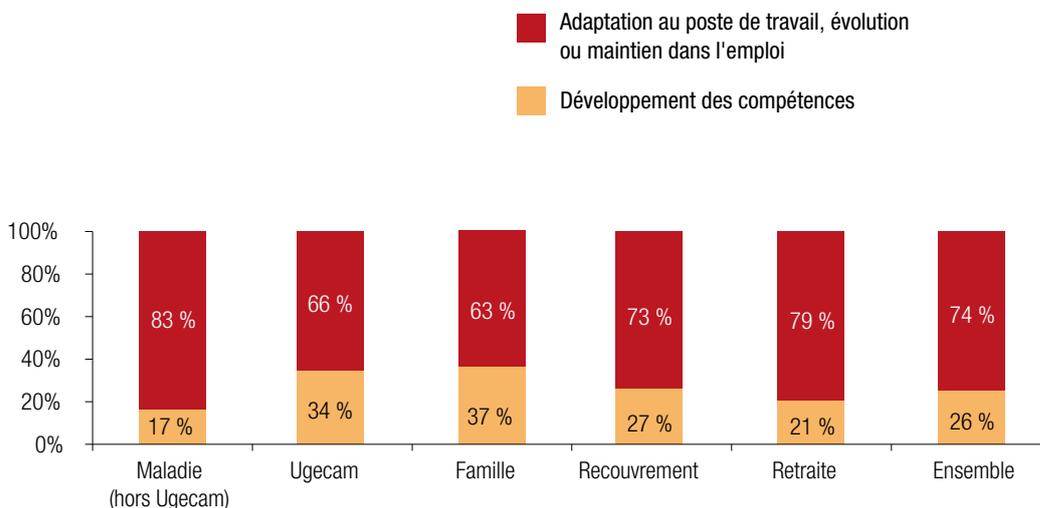
PLAN DE FORMATION	2015	2016
Nombre de salariés en formation pendant l'année	93 093	103 462
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	2 786 076	3 119 192
Taux d'accès au plan de formation	58,4 %	66 %

Répartition des bénéficiaires et des heures du plan de formation selon la catégorie d'action¹

CATÉGORIES D'ACTION	RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES		RÉPARTITION DES HEURES-STAGIAIRES	
	2015	2016	2015	2016
1. Adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi	88 %	88 %	78 %	74 %
2. Développement des compétences	12 %	12 %	22 %	26 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

¹ 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 2016



Le plan de formation demeure la composante la plus importante de l'effort de formation : il représente, en volume d'heures, 66 % de l'effort de formation et, en nombre de salariés, 97 % des salariés partis en formation au cours de l'année.

Les actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation (périodes de professionnalisation comprises) ont pour objectif prépondérant 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 2016, 88 % des bénéficiaires du plan de formation et 74 % du volume d'heures des actions de formation dispensées au titre du plan.

Les réseaux des Caf et des Ugecam se distinguent en 2016 avec une part plus importante de formations consacrées au développement des compétences (plus du tiers des heures suivies au titre du plan sont consacrées à ces actions).

Aide à l'orientation

La dynamique démographique que connaît le réseau de la Sécurité sociale nécessite d'être en capacité à la fois de recruter de nouvelles personnes, de favoriser leur intégration mais aussi les parcours professionnels des salariés, d'encourager leurs mobilités. Ce contexte s'accompagne par ailleurs des évolutions législatives et réglementaires, le développement du numérique et du travail en réseau, et les transformations en conséquence des emplois exercés au sein du Régime général. Les travaux à venir ont pour objectif de mieux identifier les passerelles entre les métiers, de développer les parcours de formation, afin de faciliter les mobilités inter et intra organismes. Dans ce contexte, les dispositifs d'accompagnement et d'orientation professionnelle sont un levier majeur et un objectif stratégique pour la branche.

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

La refonte globale de cette offre actuellement en cours, son développement et sa promotion ont permis comme l'attestent les données ci-dessous à davantage de salariés du Régime général de s'arrêter sur leur parcours ou d'entrer dans une dynamique de mobilité en travaillant avec un conseiller en orientation sur leur souhait de mobilité. Le développement d'un accompagnement spécifique à la Sécurité sociale, et complémentaire au conseil en évolution professionnelle (CEP) fera partie des travaux prioritaires, conformément aux préconisations de l'étude menée par les partenaires sociaux sur la mobilité professionnelle interne dans les organismes du réseau.

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 à 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. Le FPSPP, en lien avec le Ministère du Travail, a mis en ligne en septembre 2016 un site d'information sur le CEP à destination des personnes souhaitant en bénéficier (<http://www.mon-cep.org/>).

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 (<http://moncep.uniformation.fr/>).

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

- niveau 1 : un accueil individualisé, permettant un premier niveau de réponse auprès du salarié (information sur les métiers, les qualifications et l'environnement socioéconomique...);
- niveau 2 : un conseil personnalisé visant à élaborer et construire le projet professionnel du salarié et à le traduire en plan d'action opérationnel ;
- niveau 3 : un accompagnement à la mise en oeuvre du projet professionnel (construction et mise en oeuvre du plan d'actions du salarié : recherche de formation, recherche d'emploi...).

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, dont le contenu et le déroulement sont définis par l'article R 6322-35 du Code du travail, est explicitement assimilé à une action relevant du champ de la formation professionnelle continue et, à ce titre, peut faire l'objet d'une prise en charge par les Opacif.

La loi du 5 mars 2014 avait modifié les possibilités de financement du bilan de compétences. Jusqu'à lors majoritairement financé sur les fonds du droit individuel à la formation (DIF), il ne pouvait dorénavant l'être que sur les fonds du congé individuel de formation (CIF), dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences. En rendant le bilan de compétences éligible au compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2017¹, la loi du 8 août 2016 rouvre les possibilités de financement du dispositif.

¹ Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 pris en application de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Bilan professionnel interne

Dispositif spécifique au Régime général de Sécurité sociale, le bilan professionnel interne (BPI) s'inscrit dans une démarche d'orientation professionnelle. Il vise à donner au salarié qui le souhaite les moyens et les outils lui permettant d'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable, interne à son organisme d'appartenance ou à d'autres organismes de Sécurité sociale.

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 2016

Utilisation du conseil en évolution professionnelle

	OFFRE DE SERVICE CEP	BÉNÉFICIAIRES	EN % DES BÉNÉFICIAIRES
Services de niveau 1	Bénéficiaire d'un accueil individualisé	339	57 %
	S'informer, se documenter sur l'environnement socio-économique	9	2 %
	S'informer, se documenter sur les dispositifs et les services	141	24 %
	Découvrir des métiers et de nouveaux horizons	12	2 %
Services de niveau 2	Investir de nouveaux secteurs/de nouveaux métiers	46	8 %
	Appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel	152	26 %
	Identifier, mettre en valeur ses compétences	34	6 %
	Définir un plan d'action opérationnel	30	5 %
Services de niveau 2	Définition du Plan d'action et mise en œuvre du Projet	37	6 %
	Recherche d'emploi	8	1 %
	Monter un dossier pour financer la formation	44	7 %

En 2016, près de 600 salariés du Régime général ont eu recours au CEP dans le cadre de l'offre de service proposée par Uniformation, donnant lieu à près de 850 contacts téléphoniques ou rendez-vous individuels (plusieurs rendez-vous pouvant être proposés à un même bénéficiaire, selon ses besoins d'accompagnement, en face à face ou de manière dématérialisée). En nette progression par rapport 2015 (environ 200 contacts de niveau 1 recensés cette année-là) ces résultats sont le fruit des efforts de communication déployés par les organismes locaux et par l'Ucanss, en lien avec les conseillers d'Uniformation.

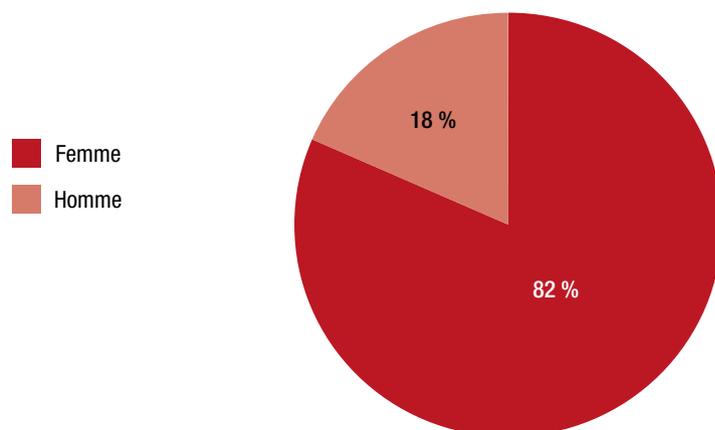
À l'issue d'un premier rendez-vous de niveau 1, 41 % des salariés du Régime général ont choisi de poursuivre leur démarche d'accompagnement avec un conseiller Uniformation, en vue de réaliser leur projet professionnel (prestations de niveau 2 et 3).

Les services les plus utilisés par les salariés du Régime général dans le cadre du CEP se concentrent sur l'accompagnement de niveau 1 et 2, avec en premier lieu l'accueil individualisé (pour 57 % des bénéficiaires), la recherche d'informations sur les dispositifs et les services (pour 24 % des bénéficiaires), ou encore l'appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel (26 % des salariés). Les autres services de niveau 2 et 3, comme par exemple, l'aide à la recherche d'emploi ou le montage de dossier de financement, sont encore peu mobilisés par les salariés ayant eu recours au conseil en évolution professionnelle en 2016.

En plus de la plateforme téléphonique unique¹ mise à disposition des salariés pour bénéficier d'un entretien avec un conseiller CEP, huit délégations régionales réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain assurent, via les référents CEP présents dans chacune d'elles, l'interface entre Uniformation et les salariés du Régime général.

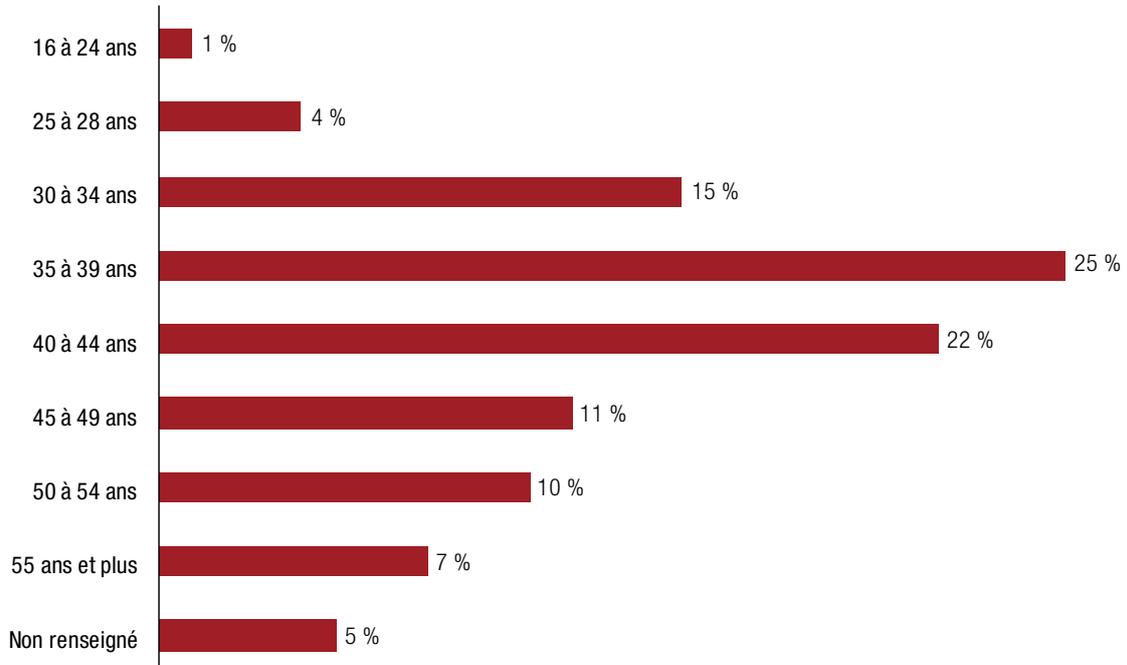
Profil des salariés ayant mobilisé le CEP

Répartition des bénéficiaires de CEP par sexe

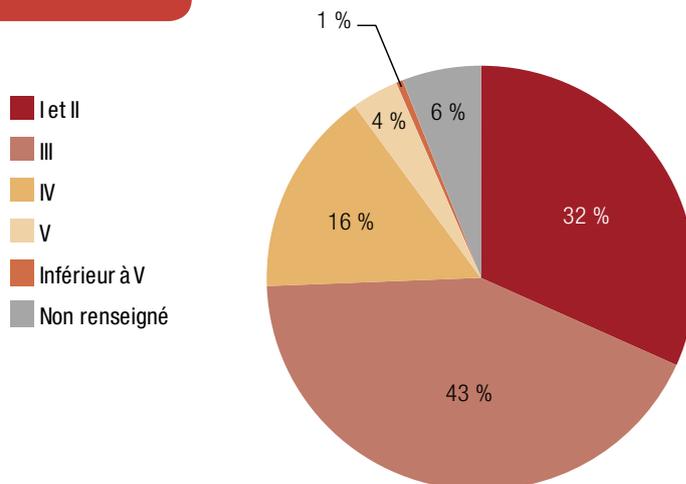


¹ Accessible au 09 69 32 05 55 tous les jours de 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf les lundis et vendredis après-midi.

Répartition des bénéficiaires
de CEP par âge



Répartition des bénéficiaires
de CEP par niveau de
formation initiale *



* Certification RNCP :
 - Niveau I : Bac+5 et plus (M2, titre d'ingénieur, etc. ; fonction cadre)
 - Niveau II : Bac+3/4 (licence, M1, etc. ; fonction agent de maîtrise)
 - Niveau III : Bac+2 (BTS, DUT, etc. ; fonction technicien supérieur)
 - Niveau IV : Bac (fonction technicien)
 - Niveau V : CAP (fonction ouvrier ou employé)

Le profil type des salariés du Régime général ayant mobilisé le CEP est le suivant : 82 % sont des femmes (pour une Institution féminisée à 78 % en 2016), près de la moitié (46,72 %) est âgée entre 35 et 44 ans (quand l'âge moyen est de 45,2 ans la même année) et enfin les trois quarts justifient d'un niveau de formation initiale égal ou supérieur à Bac +2 (alors que le niveau de formation initiale moyen est plutôt égal ou inférieur à Bac +2)¹.

Le conseil en évolution professionnelle selon Uniformation

En tant qu'OPCA désigné pour le Régime général, Uniformation se place comme l'opérateur du conseil en évolution professionnelle naturel pour les salariés de la branche. Conseillère en évolution professionnelle au sein de la délégation Nouvelle Aquitaine d'Uniformation, Martine Rolland livre son point de vue sur le dispositif.



De la plateforme Uniformation à l'entretien, comment se déroule le conseil en évolution professionnelle ?

Le conseil en évolution professionnelle permet à chaque salarié de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur sa situation professionnelle. A l'initiative du salarié, le CEP se fonde sur deux principes fondamentaux : la gratuité et la confidentialité.

Le premier contact peut se faire via la plateforme téléphonique (accueil assuré au siège par les assistant(e)s CEP) mais également lors de rendez-vous physiques ou téléphoniques (avec un(e) assistant(e) formation référent(e) CEP ou un(e) conseiller(e) formation), en s'inscrivant sur le site d'Uniformation². En fonction des besoins identifiés à l'issue de ce premier contact, le salarié aura la possibilité de bénéficier d'un accompagnement individualisé. C'est dans ce contexte que j'interviens en tant que conseillère en évolution professionnelle et que je propose un entretien au salarié.

Quel est le rôle du conseiller en évolution professionnelle dans cet accompagnement proposé aux salariés ? Jusqu'où peut-il aller ?

La posture professionnelle du conseiller en évolution professionnelle est de garantir le cadre et le processus permettant au salarié de développer une autonomie vis-à-vis des ressources proposées, de favoriser une démarche réflexive, d'accéder à l'information, de faire des choix en connaissance de cause, de façon avisée et réaliste et de mettre en oeuvre son projet. Le conseiller co-construit avec la personne un plan d'actions qu'elle pourra mener de façon autonome.

Légalement, le CEP s'adresse à tous les actifs qui en font la demande. Dans les faits, constatez-vous un intérêt supérieur chez certaines populations (et les ciblez-vous davantage dans vos communications) ?

Issu de la loi du 5 mars 2014, le CEP s'adresse en effet à tous les salariés. Les entreprises adhérentes à Uniformation relèvent de 21 branches et les salariés effectuant une démarche de CEP représentent une grande diversité de métiers et de statuts. A ce jour, nous constatons que la majorité des personnes qui mobilisent le dispositif sont des femmes âgées de 30 à 49 ans.

Nous sommes très attentifs à ce que le CEP soit accessible à tous les salariés, quel que soit leur âge, leur statut et leur niveau de qualification. C'est pourquoi nous avons multiplié les supports d'information et de communication.

¹ Données issues du rapport sur l'emploi 2017.

² Sur le site internet : www.uniformation.fr : cliquer sur « vous êtes salarié », puis à droite : « Prendre un rendez-vous ». Par téléphone : 09.69.32.05.55. Taper 2, puis votre département.

Dans quel état d'esprit les salariés rencontrés se présentent-ils au premier entretien ?

Si chaque situation est différente, je peux néanmoins faire les observations suivantes :

- la confidentialité de la démarche vis-à-vis de l'employeur est essentielle pour la majorité des bénéficiaires, quand bien même la moitié d'entre eux environ choisit d'informer spontanément sa hiérarchie, par souci de transparence ;
- la démarche peut être mue par une volonté de mobilité ascendante, un sentiment d'insatisfaction au travail ou une envie de reconversion.

Quelles sont les questions qui reviennent le plus souvent lors de l'entretien ?

Si en 2015 les demandes se concentraient essentiellement sur la connaissance des droits en matière de formation (et notamment sur les modalités de financement de la formation), elles s'ouvrent en 2016 sur d'autres thématiques telles que la reconversion, l'identification et l'acquisition de compétences. Ce constat est étroitement lié au développement du CEP et son appropriation par les salariés.

Comment le CEP est-il financé ?

Le CEP est financé sur les frais de fonctionnement de l'OPACIF, négociés dans le cadre de la convention d'objectif et de moyens conclue avec l'Etat.

Quel appui leur est proposé en cas de concrétisation de leur projet professionnel (formation, etc.) ?

Si la concrétisation du projet passe par :

- un parcours de formation : appui à l'ingénierie financière de la formation, constitution des dossiers de demande CIF, CPF ;
- une recherche d'emploi : préparation des CV et des lettres de motivation, préparation à l'entretien de recrutement, stratégie d'intégration dans l'entreprise ;
- une mobilité interne : préparation de l'argumentaire, stratégie de mise en oeuvre de la mobilité interne ;
- une création d'entreprise : relais auprès des chambres consulaires et structures adéquates, proposition de mobilisation des actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise éligibles au compte personnel de formation.

Lorsque le CEP est terminé, si le salarié rencontre une difficulté dans le déploiement de son plan d'action ou si sa situation personnelle évolue, il peut contacter le conseiller CEP afin d'examiner avec lui les possibilités de son aménagement. Son dossier de conseil en évolution professionnelle sera alors actualisé.

Promotion du CEP dans le Régime général

Le Régime général, dans le cadre de ses orientations stratégiques, promeut le CEP comme dispositif gratuit et personnalisé, auprès des salariés et des services RH des organismes. Mobilisée sur la question de l'évolution professionnelle, l'Ucanss communique régulièrement sur le CEP encore méconnu des organismes déployé tant par Uniformation que l'Apec (actualités, notes techniques et tournées régionales). Des actions ont également été menées dans le cadre des travaux portant sur la mobilité dans la région Aquitaine (rencontre d'un conseiller en orientation d'Uniformation avec les RH des organismes, présentation du dispositif et de l'offre de conseil possible auprès des acteurs en ressources humaines et des salariés). Un partenariat plus étroit est en cours de construction avec l'Opca dans le cadre du plan d'actions portant sur la qualité de service, visant à renforcer les contacts en région entre l'Opca et les organismes du Régime général.

**Utilisation des bilans
de compétences**

BILANS DE COMPÉTENCES	2015	2016	Variation 2016 vs 2015	%
Nombre total de bilans de compétences	316	609	293	93 %
Nombre d'organismes concernés	157	222	65	41 %
Durée totale de formation (en heures)	7 545	14 144	6 599	87 %
Durée moyenne de formation (en heures)	24	23	- 1	- 3 %

Avec 609 bénéficiaires, le nombre de bilans de compétences réalisés en 2016 est en très forte augmentation par rapport à 2015 (+ 93 %, soit près de 300 bilans de compétences supplémentaires), et ce malgré la disparition du DIF, sur les fonds duquel le dispositif était majoritairement financé. Cette progression s'inscrit dans les orientations affichées de la loi du 5 mars 2014, qui entendait sécuriser les parcours professionnels tout en encourageant les individus à être des acteurs responsables de leur évolution. Elle a été rendue possible grâce à la très nette augmentation en 2016 des fonds disponibles chez Uniformation pour financer le CIF, seul dispositif d'accès aux actions de bilans de compétences cette année-là.

Utilisation des bilans professionnels internes

En 2016, 99 actions de bilan professionnel interne ont été mises en oeuvre par le réseau des conseillers en orientation professionnelle de l'Institut 4.10. On recensait 152 BPI en 2015. Cette diminution s'est faite au profit du conseil en évolution professionnelle, service public gratuit et accessible à l'ensemble des salariés, dans un contexte par ailleurs de refonte de l'offre institutionnelle proposée en matière d'accompagnement des salariés.

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

EMPLOIS EXERCÉS PAR LE(S) RÉFÉRENT(S)	2015	2016
Chargé du développement ressources humaines	28 %	25 %
Gestionnaire administratif ressources humaines	18 %	20 %
Manager secteur emploi, formation, GPEC	41 %	41 %
Manager pôle administratif, services généraux	5 %	5 %
Manager stratégique / Attaché de direction	7 %	8 %
Autre emploi	1 %	1 %

Mis en place par le protocole d'accord du 3 septembre 2010, le référent emploi-formation est chargé d'assister et de conseiller les salariés en matière de formation professionnelle. Il est désigné au sein des secteurs ressources humaines.

En 2016, un référent emploi-formation est désigné dans 60 % des organismes du Régime général (55 % en 2015). 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, appellations locales différentes.

Parmi les référents emploi-formation désignés dans les organismes, 41 % sont des managers du secteur emploi formation GPEC et dans 45 % des cas, il s'agit d'un chargé de développement des ressources humaines ou d'un gestionnaire administratif des ressources humaines (respectivement dans 25 % et 20 % des cas).

Congé individuel de formation

1. Définition

Le congé individuel de formation (CIF) 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 2016, la contribution légale des organismes permet de financer le congé individuel de formation pour les salariés. Les demandes sont traitées par l'OPACIF, Uniformation, qui définit chaque année les critères d'éligibilité et priorités, étant donné que le nombre de demandes est supérieur aux fonds disponibles.

Ainsi, en 2016, Uniformation 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 selon les critères définis par l'OPACIF (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 dont la date d'antériorité du dossier est la plus ancienne, salariés reconnus travailleurs handicapés et/ou atteints d'une maladie professionnelle, salariés ayant bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont le plan d'action inclut la formation demandée dans le cadre du CIF dans les trois ans qui précèdent la date d'entrée en formation, et les salariés ayant réalisé un bilan de compétences dans les trois ans précédant la date d'entrée en formation).

2. Résultats 2016

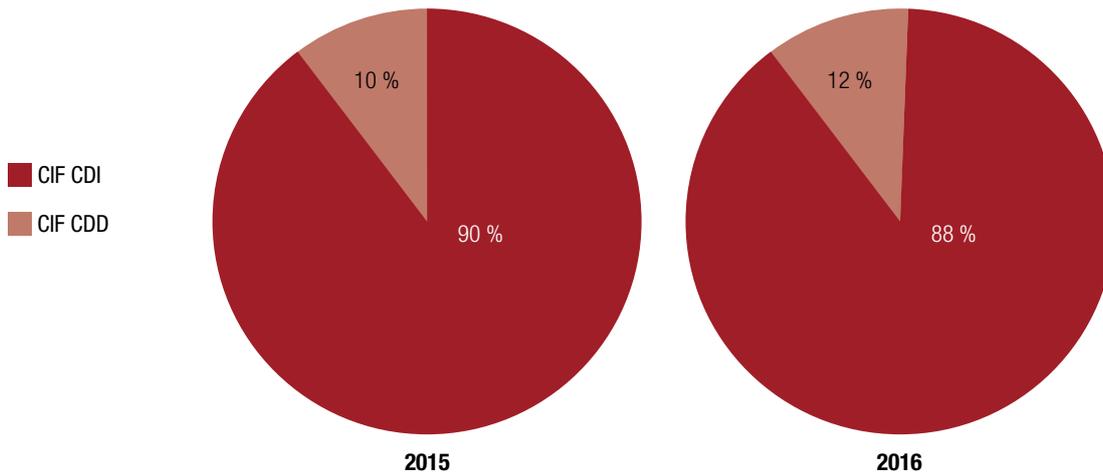
Utilisation des congés individuels de formation (CIF)

CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION	2014	2015	2016	Variation 2016 vs 2015	%
Nombre total de congés individuels de formation	239	207	438	231	112 %
Durée totale de formation (en heures)	267 594	234 092	478 052	243 960	104 %
Durée moyenne de formation (en heures)	1 120	1 131	1 091	- 39	- 3 %

Répartition des CIF pris en charge en 2016 selon la certification visée

TITRES ET DIPLÔMES	2015	2015 (%)	2016	2016 (%)	Variation 2016 vs 2015	Var %
Titres et diplômes Niveau I (Masters, CAFDES, DE d'ingénierie sociale, ...)	39	19 %	70	16 %	31	79 %
Titres et diplômes Niveau II (Licences, CAFERUIS, DE d'infirmier, DE médiation familiale, ...)	38	18 %	104	24 %	66	174 %
Titres et diplômes Niveau III (BTS, développeur multimédia, gestionnaire paie, assistant(e) de direction, ...)	56	27 %	125	29 %	69	123 %
Titres et diplômes Niveau IV (BP JEPS, BP responsable d'une exploitation agricole, secrétaire médical(e), ...)	23	11 %	21	5 %	- 2	- 9 %
Titres et diplômes Niveau V (CAP, DE aide soignant, DE auxiliaire de vie sociale, ...)	33	16 %	51	12 %	18	55 %
Divers	18	9 %	67	15 %	49	272 %
TOTAL	207	100 %	438	100 %	231	112 %

Répartition des congés
individuels de formation pris
en charge par type de contrat



En 2016, 438 salariés ont bénéficié d'un congé individuel de formation, ce qui représente plus du double des salariés ayant engagé un CIF en 2015 (soit 231 bénéficiaires en plus). Cette forte hausse est liée à la nette augmentation des fonds disponibles chez Uniformalion pour financer le CIF CDI (49 millions d'euros en 2016 contre 39 millions d'euros en 2015¹).

Les formations accordées au titre des CIF sont en moyenne de longue durée (1 091 heures en 2016) et visent en majeure partie (68 % en 2016) 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

S'inscrivant dans les évolutions législatives récentes, le Régime général de Sécurité sociale privilégie le recours aux formations qualifiantes. Ce faisant, il facilite la reconnaissance des compétences des salariés et favorise leur mobilité professionnelle.

¹ Source : Uniformalion.

Qualification professionnelle

1. Définition

La qualification (approche collective) s'entend de la reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.

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

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

Parmi les formations qualifiantes, certaines permettent à leur bénéficiaire d'obtenir une certification. 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 ou de formations, etc.). Il émane d'une autorité compétente placée sous le contrôle de l'État et reconnaît à son titulaire un niveau de capacité vérifié.

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

Titre professionnel

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

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

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

Depuis 2006, le Régime général de Sécurité sociale 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 représentés :

- 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 juin 2016, les CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale et Régime Social des Indépendants (RSI) ont validé le lancement d'une étude relative à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQPI) entre les deux branches professionnelles.

Financé par Uniformation dans le cadre des études et observatoires, le projet doit permettre :

- de déterminer les passerelles métiers entre les deux branches professionnelles et de délimiter le périmètre de certification ;
- de définir le cadre paritaire dans lequel le processus de création et de mise en oeuvre des CQPI doit s'inscrire, de la création à la procédure d'évaluation ;
- de concevoir l'ingénierie de certification pour un emploi commun aux deux branches professionnelles.

S'agissant des travaux relatifs à la rénovation du CQP Manager opérationnel, ils ont abouti en 2016 pour conduire à la mise en oeuvre d'une nouvelle version début 2017.

Pour l'année 2017, la CPNEFP du Régime général s'est fixé un programme de travail visant à la création ou à la rénovation de certifications comme suit :

- refonte de l'option Retraite du CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale ;
- refonte du tronc commun de la branche Recouvrement pour les CQP Conseiller offres de services (COS) et Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale (GC).

2. Résultats 2016 ¹

Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés en 2016

CQP	Option	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	65	1	66	98,48 %
	Conseiller Service à l'Usager	305	9	314	97,13 %
	Conseiller Services de l'Assurance Maladie	93	2	95	97,89 %
Gestionnaire Conseil	Gestionnaire de l'Assurance Maladie	164	4	168	97,62 %
	Tarifcation AT/MP	35	0	35	100 %
	Gestionnaire du Recouvrement	177	0	177	100 %
Technicien Conseil Allocataires	Technicien Conseil Allocataires	505	11	516	97,87 %
	Technicien du Service Médical	79	0	79	100 %
	Technicien Conseil Retraite	12	0	12	100 %
Contrôleur Allocataires		72	0	72	100 %
Manager Opérationnel		232	5	237	97,89 %
Délégué de l'Assurance Maladie		40	0	40	100 %
TOTAL		1 779	32	1 811	98,23 %

¹ Les résultats 2016 relatifs à la délivrance des attestations nationales de réussite (offre non qualifiante) sont précisés en annexe du rapport.

En 2016, 1 779 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu un CQP reconnu par la branche (soit 144 de plus qu'en 2015, correspondant à une évolution de + 8 %). Avec un taux de réussite supérieur à 98 % cette année encore, la qualité de l'accompagnement proposé par la branche et la motivation des candidats à la certification se voient confirmées.

Pour sa première année d'existence, le CQP Contrôleur allocataires enregistre 72 candidats et 100 % de réussite. Il en va de même pour l'option retraite du CQP Gestionnaire conseil, qui compte 12 CQP délivrés pour 12 candidats inscrits en 2016. Quant au CQP Contrôleur du recouvrement (validé par la CPNEFP de décembre 2015), l'absence de candidat certifié en 2016 trouve son explication dans la longueur de la formation (47 semaines réparties sur 11 mois), qui a débouché sur un premier jury en avril 2017.

Compte personnel de formation

1. Définition

Le compte personnel de formation (CPF) a été instauré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a significativement aménagé ce dispositif d'accès à la formation, dont la mise en oeuvre reste à la main du salarié.

Mobilisable sur le temps de travail – avec l'accord de l'employeur – ou hors temps de travail, le compte personnel de formation s'intègre désormais dans le compte personnel d'activité (CPA)¹ et vise à financer des formations qualifiantes.

Certaines sont éligibles par nature au CPF :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- les formations donnant lieu à un accompagnement à la VAE ;

Et depuis 2017 :

- les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle ;
- les formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ;
- la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et la formation à l'épreuve pratique du permis de conduire², à condition que ce dernier contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel³.

Les autres formations doivent, en plus d'être qualifiantes, figurer sur l'une des listes établies paritairement au niveau de la branche (CPNEFP), de la région (COPAREF) ou de l'interprofession (COPANEF).

¹ Accessible depuis janvier 2017.

² Permis B.

³ À compter du 15 mars 2017.

Chaque actif (salariés et demandeurs d'emploi) peut, en se connectant sur son espace personnel dédié sur le site géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr)¹, consulter les 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 concurrence de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Des abondements complémentaires sont possibles lorsque le nombre d'heures disponibles sur le compteur ne permet pas de couvrir la durée de la formation visée. Ainsi, le salarié peut co-financer lui-même son action de formation, ou solliciter un abondement complémentaire auprès de son employeur, de la région ou de l'OPCA.

En application de la loi Travail du 8 août 2016, la CPNEFP a défini les critères d'inscription d'un dispositif de formation sur la liste CPF de branche. Peuvent ainsi être retenues :

- les certifications qui débouchent sur des emplois et métiers spécifiques au secteur de la protection sociale, y compris ceux relevant des structures du secteur sanitaire et social ;
- les certifications qui forment aux métiers et fonctions supports et transverses représentées au sein de la protection sociale, au-delà des seuls organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Les certifications visant des emplois ou des métiers ne présentant pas de lien avec ceux du Régime général et plus largement de la Protection sociale n'entrent pas dans ces critères, mais peuvent être reprises dans d'autres listes CPF, complémentaires à celle de la branche, selon les besoins identifiés au niveau régional et interprofessionnel².

Devant l'absence de diplôme d'université (DU) dans la proposition de liste CPF 2017, résultant du fait que sur les 4 DU inscrits au RNCP et à l'Inventaire – conditions à remplir pour les rendre éligibles au CPF – aucun n'a de lien avec une discipline relevant du médical, du sanitaire ou du social, les partenaires sociaux ont émis le souhait³ que soit conduite une analyse dans les réseaux des branches Maladie et Famille, afin de recenser le nombre de professionnels exerçant dans ces domaines et déjà titulaires d'un DU, et connaître les besoins à venir.

En 2016, 86 formations figuraient sur la liste CPF du Régime général.

2. Résultats 2016

Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	2015	2016	Variation 2016 vs 2015	%
Nombre de dossiers engagés	120	472	352	293 %
Nombre d'organismes concernés	76	162	86	113 %
Nombre d'heures de CPF mobilisées	16 409	95 498	79 089	482 %
Durée moyenne d'une action CPF	136,7	202,3	66	48 %

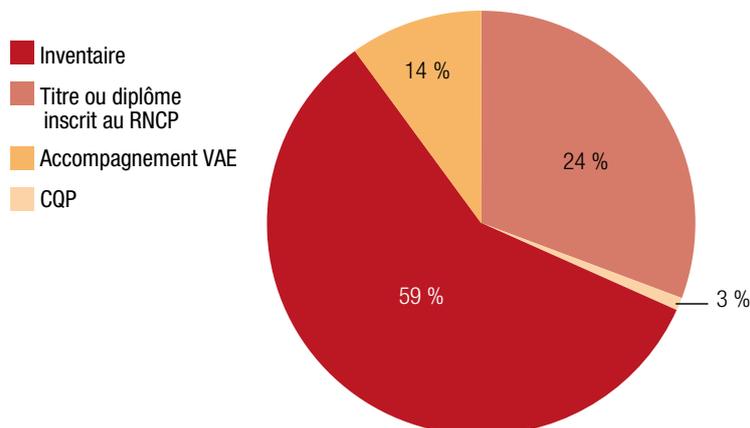
¹ Désormais relayé par celui du compte personnel d'activité (www.moncompteactivite.gouv.fr).

² Listes régionales établies par les Coparef et LNI établie par le Copanef.

³ Lors de la sous-commission CQP du 24 novembre 2016.

En 2016, deuxième année de mise en oeuvre du CPF, le nombre de salariés ayant mobilisé leur compte personnel de formation a presque quadruplé (de 120 dossiers engagés en 2015 à 472 dossiers engagés en 2016). Cette forte progression montre que bénéficiant notamment du soutien de l'employeur, les salariés se sont mieux appropriés le dispositif. Plus significative encore est l'augmentation du nombre d'heures de formation suivies dans le cadre du CPF (+ 482 % en un an), indiquant que les bénéficiaires se tournent davantage vers des actions longues. La durée moyenne d'une action CPF excède désormais 200 heures (soit 25 jours environ).

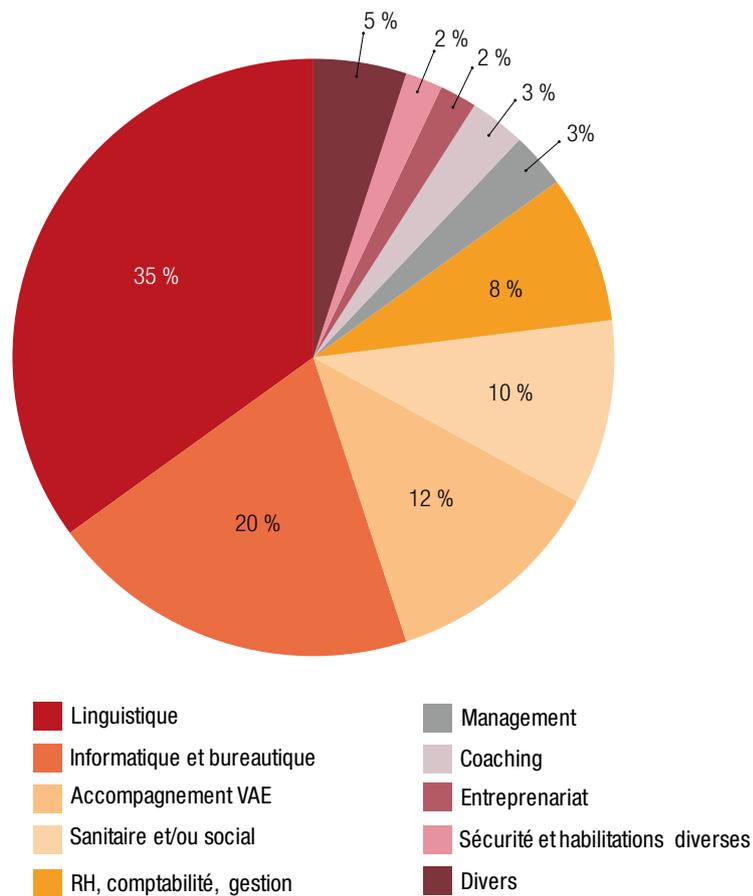
Répartition des dossiers
CPF engagés en 2016 selon
le type de certification visé



L'augmentation du recours au CPF par les salariés du Régime général s'est faite au profit de l'ensemble des formations accessibles via ce dispositif. Conformément à la volonté du législateur, la mobilisation du compte personnel de formation permet pour le salarié de développer ses compétences et de sécuriser son parcours professionnel. Si une majorité des formations mobilisées est inscrite à l'inventaire et concerne notamment les certifications linguistiques, on note une augmentation de la mobilisation du CPF pour les formations qualifiantes plus longues (112 titres ou diplômes inscrits au RNCP dont 13 Diplômes d'Etat, 13 CAFERUIS¹, 9 Masters...) et institutionnelles (10 CPQ MO, 1 CQP GC, 1 CQP DAM). Les dispositifs relatifs à l'accompagnement VAE viennent en appui à cette démarche et ont ainsi été mobilisé plus fortement par les salariés du Régime général (66 accompagnements VAE réalisés dans le cadre du CPF, contre 28 en 2015).

¹ Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale.

Répartition des dossiers CPF
engagés en 2016 selon le
domaine de formation visé



Comme en 2015, les formations linguistiques (certifications BULATS et TOEIC notamment) représentent une large part (plus d'un tiers) des dossiers CPF engagés en 2016. Viennent ensuite les actions tournées vers l'informatique et la bureautique (certification TOSA et PCIE essentiellement), les accompagnements à la VAE, les formations à caractère sanitaire et/ou social et celles impliquant des ressources humaines, de la comptabilité ou de la gestion.

Ces résultats témoignent d'une appropriation réussie du compte personnel de formation par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, appropriation qui devrait se poursuivre avec la création au 1^{er} janvier 2017 du compte personnel d'activité, nouveau réceptacle pour le CPF dont il élargit l'application.

Entrée en vigueur du compte personnel d'activité (CPA)

Nouvel outil¹ destiné à favoriser les transitions professionnelles en permettant aux individus de s'approprier leur parcours, le compte personnel d'activité (CPA) est effectif depuis le 1^{er} janvier 2017. Attaché à la personne de son titulaire, il regroupe le CPF, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC) sur un site Internet dédié (www.moncompteactivite.gouv.fr), à partir duquel les individus peuvent désormais connaître leurs droits à la formation professionnelle, s'informer sur un métier, rechercher une formation adaptée ou encore consulter leurs bulletins de paie dématérialisés. Ouvert dès l'âge de 16 ans et actif jusqu'au décès de son titulaire, le CPA bénéficie d'abord aux salariés et aux demandeurs d'emploi, puis aux travailleurs indépendants à compter de 2018.

Période de professionnalisation

1. Définition

La période de professionnalisation vise à favoriser, par des actions de professionnalisation, 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 mises en oeuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre aux salariés :

- d'acquérir une qualification professionnelle figurant dans le RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou un CQP ou, depuis la loi du 8 août 2016, d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au RNCP et visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'accéder au socle de connaissances et de compétences (sont également éligibles, depuis la loi du 8 août 2016, les actions d'évaluation permettant l'accès au socle).

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 du plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail.

Elles sont en effet 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 Le CPA est issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

2. Résultats 2016

Utilisation des périodes de professionnalisation

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	2015	2016	Variation 2016 vs 2015	%
Nombre total de périodes de professionnalisation	2 141	2 607	466	22 %
Durée totale de formation (en heures)	1 098 609	1 465 924	367 315	33 %
Durée moyenne de formation (en heures)	513	562	49	10 %

En 2016, les périodes de professionnalisation enregistrent une nette progression par rapport à 2015, tant dans leur nombre (+ 22 %) que dans la durée des formations qu'elles concernent (+ 367 315 heures).

Répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée

TITRES ET DIPLÔMES	2015	2015 (%)	2016	2016 (%)	Variation 2016 vs 2015	Var %
CQP Conseiller offres de services de la sécurité sociale	286	13 %	464	18 %	178	62 %
CQP Gestionnaire conseil de la sécurité sociale	1 027	48 %	1144	44 %	117	11 %
CQP Manager opérationnel	153	7 %	204	8 %	51	33 %
CQP Délégué de l'assurance maladie (DAM)	38	2 %	39	1 %	1	3 %
CQP Contrôleur allocataire	16	1 %	69	3 %	53	331 %
CQP Contrôleur du Recouvrement	0	0 %	24	1 %	24	-
Formation tuteur	382	18 %	381	15 %	- 1	0 %
DAMC : Dispositif d'Accès aux métiers de contrôle	37	2 %	48	2 %	11	30 %
Préparation aux épreuves de sélection CapDirigeants	32	1 %	55	2 %	23	72 %
CapDirigeants	40	2 %	30	1 %	- 10	- 25 %
Préparation au concours d'entrée - Formation Initiale de l'EN3S	60	3 %	62	2 %	2	3 %
Formation initiale EN3S (délivrance du Master II spécialité "Ingénierie de la Protection sociale")	5	0 %	6	0 %	1	20 %
Cycle de formation préparatoire à l'agrément des Ingénieurs-Conseils	3	0 %	10	0 %	7	233 %
Certificat Professionnel d'Auditeur Interne (CPAI) (Auditeur Interne)	12	1 %	9	0 %	- 3	- 25 %
Licence professionnelle	6	0 %	6	0 %	0	0 %
Formation Logement	10	0 %	12	0 %	2	20 %
Titres et diplômes Niveau I (Bac +5 et plus)	19	1 %	2	0 %	- 17	- 89 %
Titres et diplômes Niveau II (Bac +3 et 4)	6	0 %	7	0 %	1	17 %
Titres et diplômes Niveau III (Bac +2)	0	0 %	6	0 %	6	-
Titres et diplômes Niveau IV (Bac)	1	0 %	7	0 %	6	600 %
Titres et diplômes Niveau V (CAP, BEP)	8	0 %	13	0 %	5	63 %
Divers	0	0 %	9	0 %	9	-
TOTAL	2 141	100 %	2 607	100 %	466	22 %

Comme en 2015, les périodes de professionnalisation sont centrées sur les qualifications propres à la branche professionnelle. Dans 75 % des cas (71 % en 2015), elles ont pour objet une formation qualifiante donnant lieu à l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle délivré par la CPNEFP du Régime général.

Cette mobilisation plus forte en 2016 des périodes de professionnalisation par les organismes du Régime général témoigne de la volonté commune de mobiliser les dispositifs institutionnels qualifiants portés par les partenaires sociaux. Elle permet ainsi de garantir aux salariés une formation de qualité et certifiante, conformément aux priorités de financement adoptées annuellement par la CPNEFP. Cette augmentation porte essentiellement sur les métiers de Conseiller offres de services (+ 18 %) et de Gestionnaire conseil (+ 44 %), métiers dont les effectifs sont significatifs et pour lesquels la création, l'évolution constante du contenu de la formation représentent un enjeu fort pour le réseau.

Emploi d'avenir

1. Définition

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.

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

Un accompagnement spécifique des jeunes embauchés prévoyant un parcours de formation en alternance a été mis en place, pour répondre aux conditions spécifiques de recrutement de ces agents (qui doivent pouvoir justifier de 12 mois minimum de recherche d'emploi dans les 18 derniers mois). Ce parcours intègre 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 leur permettant d'exercer un des métiers spécifiques de branche (Gestionnaire conseil ou Conseiller offres de services). Dans la branche Famille, chaque embauche a fait l'objet d'une attention particulière, qui s'est concrétisée par la mise en place d'un tutorat.

Uniformation accompagne le Régime général en favorisant la prise en charge des dispositifs de formation prévus par les emplois d'avenir, de même que celle du tutorat (prises en charge qui relèvent de la professionnalisation).

2. Chiffres 2016

Utilisation des emplois d'avenir

EMPLOI D'AVENIR	2015	2016	Variation 2016 vs 2015	%
Nombre total d'emplois d'avenir	174	178	4	2 %
Durée totale de formation (en heures)	101 328	76 196	- 25 132	- 25 %
Durée moyenne de formation (en heures)	582	428	- 154	- 26 %

On dénombre 178 personnes sous contrat d'avenir dont les formations ont débuté dans l'année et sont en cours, pour une durée moyenne de 428 heures en 2016.

Validation des acquis de l'expérience

1. Définition

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire reconnaître leur expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir une certification enregistrée au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

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

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

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comprend plusieurs dispositions visant à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, en vigueur au 10 août 2016. Ainsi :

- la durée minimale d'activité requise pour présenter un dossier de VAE est réduite de 3 à 1 an, et la condition d'ancienneté à laquelle étaient soumis les salariés en CDD pour accéder au congé VAE est supprimée ;
- en cas de validation partielle, les parties de certification obtenues sont désormais acquises définitivement, et peuvent donner lieu à des dispenses d'épreuve ;
- l'entretien professionnel comporte désormais des informations sur la VAE.

2. Résultats 2016

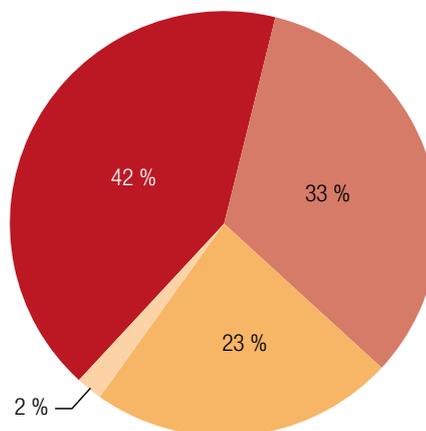
Utilisation de la VAE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	2015	2016
Nombre de démarches de VAE engagées	139	166
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	71	76
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	19	15

Le nombre de démarches de VAE a augmenté de près de 20 % entre 2015 et 2016, passant de 139 à 166 démarches. Si la part d'actions ayant abouti à une validation partielle diminue sensiblement (- 21 %), la part d'actions ayant abouti à une certification augmente (+ 7 %).

Répartition des actions de VAE engagées en 2016 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)



La part des actions de VAE engagées au titre du compte personnel de formation représente un tiers du total des actions de VAE engagées en 2016, contre moins de 20 % en 2015.

L'appropriation de ce nouveau dispositif d'accès à la formation est favorisée par l'éligibilité de plein droit des actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience au compte personnel de formation.

S'inscrivant dans les ambitions portées par la loi du 8 août 2016, le Régime général entend favoriser la validation des acquis de l'expérience. La nouvelle COG de l'Ucanss prévoit ainsi la mise en place de démarches collectives visant à faciliter pour les salariés le recours à la VAE. En effet, ces démarches nécessitent un investissement important pour les salariés (constitution d'un dossier ; préparation des épreuves de certification ; oraux ...), qui appellent un accompagnement renforcé de l'employeur. Ciblant prioritairement les dispositifs institutionnels, ces démarches permettront de sécuriser le parcours des salariés concernés.

Répartition des candidats à une VAE engagée en 2016 selon la qualification visée

QUALIFICATION VISÉE PAR LA VAE	% de bénéficiaires
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et Conseiller offre de services de la Sécurité sociale	27 %
CQP Manager opérationnel	7 %
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, DE ingénierie sociale, CAFDES, CAFERUIS...)	25 %
Titres et diplômes de niveau III (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, DE éducateur spécialisé, DE conseiller en économie sociale et familiale...)	35 %
Titres et diplômes de niveau IV (ex : bac professionnel, DE moniteur éducateur...)	2 %
Titres et diplômes de niveau V (ex : brevet professionnel, DE aide médico-psychologique, DE auxiliaire de vie sociale...)	2 %
Non précisé	2 %
TOTAL	100 %

En 2016, 60 % des démarches de VAE engagées ont visé un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur à III selon la nomenclature de l'Éducation nationale. Dans le même temps, plus d'un tiers des démarches de VAE ont visé l'obtention d'un CQP (20 % en 2015). Encouragée par la mise en place d'un accompagnement spécifique dès 2014, cette évolution témoigne de l'intérêt croissant des salariés pour une démarche certes exigeante mais rapidement valorisable (formations longues).

La VAE racontée par celles qui l'ont vécue

Salariées de la Caf de Gironde (Bordeaux), Alicia Montezin et Caroline Benomari se sont toutes deux engagées dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en 2016, afin d'obtenir la certification Conseiller offres de services de la Sécurité sociale (CQP COS), option Conseiller service à l'utilisateur (CSU). Certifiées, elles ont accepté de témoigner de leur expérience.

Comment avez-vous eu connaissance de la démarche de VAE ?

AM : Après cinq ans passés à la plateforme téléphonique (en CDD puis CDI), j'ai souhaité évoluer professionnellement et me suis rapprochée du responsable des formations, qui m'a parlé de la VAE.

CB : Lors d'une réunion avec mon encadrement et le service formation, nous avons été informés que la plateforme téléphonique allait évoluer, et que les personnes ayant plus de trois ans d'ancienneté pourraient effectuer une demande de VAE.

Comment avez-vous entrepris cette démarche de VAE ?

AM : Mon employeur a entrepris les démarches directement avec l'Institut 4.10.

CB : J'ai demandé un accord à mon encadrement, qui a accepté ma demande. Je me suis ensuite rapprochée du service formation, qui a géré mon dossier.

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement par votre organisme d'appartenance et/ou l'Institut 4.10 et si oui, sous quelle forme (informations, conseil personnalisé, constitution du dossier de candidature, préparation à l'oral) ?

AM : J'ai bénéficié du soutien de mon responsable de secteur sous la forme d'informations et conseils. J'ai aussi pu profiter de l'accompagnement de l'Institut 4.10 pour la constitution de mon dossier de candidature et la préparation de l'oral.

CB : Mon organisme m'a transmis le dossier de VAE, et s'est occupé de l'envoyer à l'Ucanss une fois celui-ci complété. Après validation du dossier, le service formation s'est mis en lien avec l'Institut 4.10 pour évoquer la formation (planning, examen...). L'accompagnement par l'Institut 4.10 s'est fait sur leur site de Bordeaux et via plusieurs rendez-vous téléphoniques. Il s'est déroulé en trois étapes :

1. présentation de la démarche, des outils et de la méthodologie ;
2. exploitation des motivations et analyse du parcours professionnel ;
3. élaboration du dossier VAE.

Pendant toute la durée de l'accompagnement, des informations et conseils personnalisés m'ont été apportés (constitution du dossier de candidature et préparation de l'oral).

Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de la démarche de VAE ?

AM : La démarche de VAE, tout comme l'investissement personnel qu'elle représente, demeurent à mon sens encore méconnus au sein de l'entreprise.

CB : Trouver du temps personnel avec un jeune enfant à charge n'a pas été facile... D'autant que j'ai été mobilisée sur de nombreux points relais¹ sur cette période. J'ai également trouvé difficile de devoir rédiger un rapport sans connaître les termes professionnels appropriés.

Quelles étaient vos motivations ?

AM : En m'engageant dans une démarche de VAE, je souhaitais valoriser mes compétences et faire reconnaître mon parcours professionnel.

CB : Obtenir une certification me permettait de valoriser mon travail et de faire reconnaître mes acquis auprès de ma hiérarchie ainsi que dans les autres services de la Caf. Il s'agissait pour moi de consolider mon parcours professionnel afin de pouvoir envisager une évolution, dans la branche Famille au sein du pôle Action sociale ou en restant au poste de conseiller mais dans une autre branche de législation.

Qu'est-ce que la VAE vous a apporté sur le plan professionnel ?

AM : Ma certification en poche est animée par l'envie d'étendre mes savoir-faire, j'ai postulé pour la formation Gestionnaire conseil allocataires, que j'ai entamé en septembre 2016.

CB : La VAE m'a apporté une reconnaissance auprès de mes collègues et de ma hiérarchie.

Envisagez-vous une mobilité dans la branche ou dans l'Institution ?

AM : Je termine actuellement la formation de Gestionnaire conseil allocataires, sanctionnée par des examens écrits et oraux en juin 2017.

CB : J'ai changé de service juste avant de passer ma VAE en décembre 2016. Je travaille maintenant au service d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), toujours à la Caf de Gironde. Je suis heureuse de pouvoir ainsi compléter mon parcours professionnel.

Recommanderiez-vous la démarche de VAE à vos collègues et proches ?

AM : Oui, car la valorisation de l'expérience s'entend auprès de l'employeur comme pour soi. L'obtention du diplôme est une belle récompense qui dope la confiance que l'on place en soi.

CB : Je recommande cette démarche malgré un investissement personnel important. La VAE a un effet très positif sur notre travail, à travers la reconnaissance à laquelle elle donne lieu. Je pense que c'est une bonne chose dans un parcours, la première étape vers une évolution professionnelle.

¹ Espaces numériques aménagés au sein des locaux partenaires de la Caf : mise à disposition d'ordinateurs pour les usagers et présence de conseillers pour les accompagner dans leurs démarches en ligne.

2

L'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 du Régime général ayant bénéficié d'une action de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) s'établit à 68,3 % en 2016 (contre 61,4 % en 2015).

Ce fort taux d'accès témoigne du dynamisme de la branche en la matière. L'investissement consenti par l'Institution (5 % de la masse salariale en 2016) est en effet très supérieur à l'obligation légale (1 % de la masse salariale), ainsi qu'à la moyenne interprofessionnelle (2,6 % en 2014)¹. Qui plus est, la totalité des organismes du Régime général ont eu recours à la formation au bénéfice de leurs salariés.

S'agissant de l'interprofession, moins de la moitié (43,5 %) des salariés avait suivi, en 2014, au moins une action de formation professionnelle continue. Quant à la durée moyenne de formation, elle était en 2014 de 27 heures par salarié formé (contre 40 heures la même année dans le Régime général) et de 12 heures par salarié à l'effectif (soit deux fois moins que dans l'Institution).

Taux d'accès à la formation et nombre moyen d'heures par salarié dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale en 2016

ACCÈS À LA FORMATION	2015	2016
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	61,4 %	68,3 %
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	44	44
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	27	30
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	99,6 %	100 %

Alors que l'effectif CDD et CDI baisse de 1,5 % entre 2015 et 2016, le nombre de stagiaires a quant à lui augmenté de 10 %, avec une progression de près de 7 points du taux d'accès à la formation et une progression de 3 points du nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif.

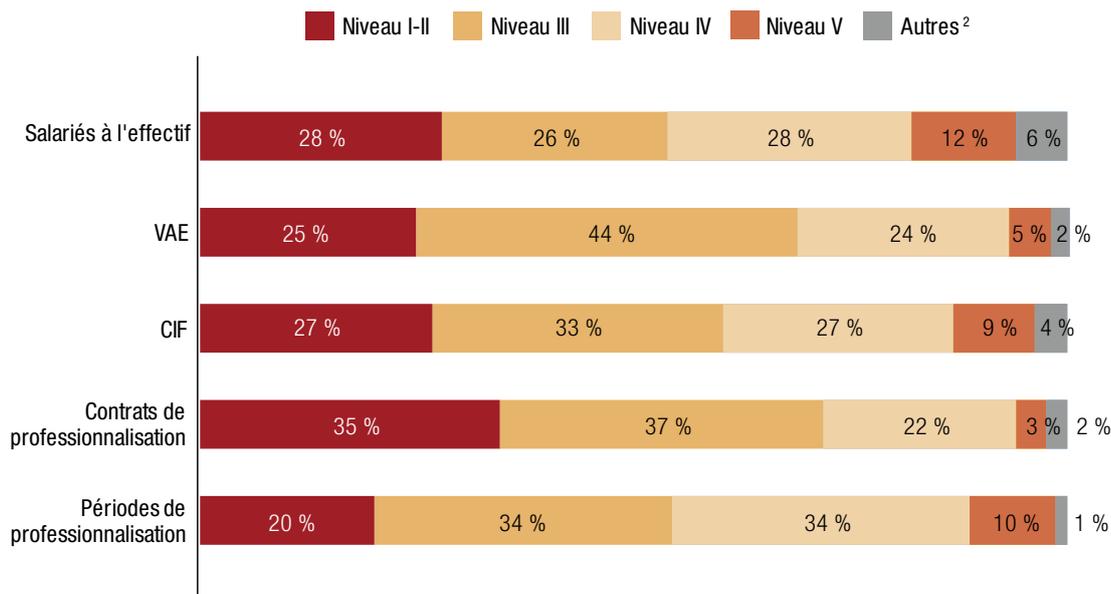
A. Accès à la formation selon le profil du salarié

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

Au global, les salariés sortis du système scolaire sans aucun diplôme sont peu représentés dans le Régime général. L'essentiel des effectifs (54 % des salariés) justifie d'un niveau supérieur ou égal à III (Bac +2).

¹ Données 2014 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2017.

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de VAE, CIF, contrats et périodes de professionnalisation pris en charge en 2016 et des salariés à l'effectif¹



Politique d'intégration des publics éloignés de l'emploi

Les salariés les moins qualifiés ayant plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi, ils constituent une priorité pour les partenaires sociaux qui, dès la conclusion du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle, préconisaient le recours aux contrats de professionnalisation pour faciliter l'intégration de ces publics.

En 2016, au moins un quart des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation avaient un niveau de formation inférieur ou égal au Bac. Cette proportion est identique à celle observée chez les salariés de l'Institution nouvellement embauchés³.

Cette proportion s'élève à 45 % pour les bénéficiaires d'une période de professionnalisation, dispositif permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle, ce qui montre que l'Institution permet à des salariés peu ou pas diplômés d'acquérir une qualification.

¹ Effectifs convention collective au 31/12/2016 pour lesquels l'information est renseignée.

² Selon les dispositifs, la dénomination « autres » recouvre : les titulaires d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une attestation nationale de réussite, les salariés n'ayant pas de diplôme ni de titre.

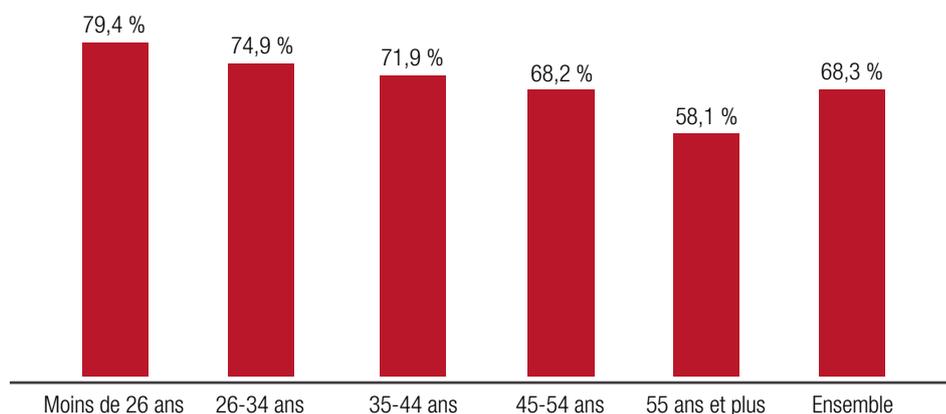
³ Salariés entrés dans l'Institution en 2016 et présents le 31/12/2016.

Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel¹, les salariés du Régime général les plus qualifiés (niveau III à I) sont aussi ceux qui ont le plus accès à la formation professionnelle en 2016. Ils représentent 60 % des congés individuels de formation et 72 % des contrats de professionnalisation.

Accès à la formation selon l'âge

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) par tranche d'âge en 2016



Si en 2016, 68,3 % des salariés du Régime général ont bénéficié d'une action de formation (tous dispositifs confondus), toutes les classes d'âges n'affichent pas le même niveau d'accès à la formation.

Le taux d'accès est plus élevé chez les jeunes (- 26 ans), qui ont à près de 80 % bénéficié d'une formation en 2016. Il décroît progressivement à mesure que l'âge augmente, jusque sous la barre de 60 % pour les salariés en dernière partie de carrière (55 ans et plus).

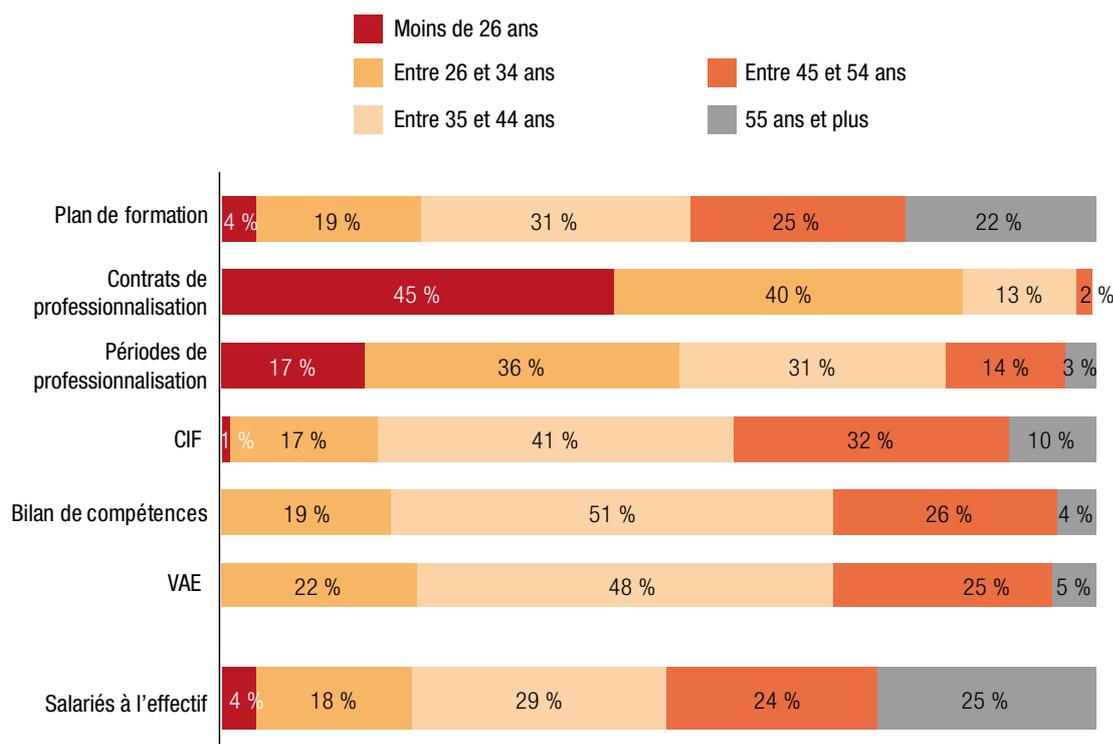
Si le plan de formation – qui demeure la composante principale de l'effort de formation – reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié, des variations peuvent apparaître selon les dispositifs et les modalités d'accès à la formation.

Le plan de formation (hors dispositif de professionnalisation)

Une égalité globale en matière d'accès à la formation selon l'âge s'observe au titre du plan de formation. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires (46,4 %) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 49 % des effectifs en 2016.

¹ Données issues de l'enquête sur la « Formation des adultes 2012 » Insee-Dares : taux d'accès à la formation allant de 26,7 % pour les individus sans diplôme à 65,3 % pour ceux dotés d'un diplôme supérieur.

Répartition par tranche d'âge et par dispositif
des bénéficiaires de formation en 2016



Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un dispositif mobilisé essentiellement (à 90 %) par les salariés âgés de 26 à 54 ans (qui représentent 71 % des effectifs en 2016).

On constate que 10 % des bénéficiaires de CIF sont âgés de 55 ans et plus, alors que 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 2016, 98 % des salariés embauchés par ce biais ont moins de 45 ans (97 % dans l'interprofession en 2015¹).

¹ Données 2015 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2017.

La période de professionnalisation

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

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, en 2016, seuls 17 % des bénéficiaires de période de professionnalisation sont des salariés de 45 ans et plus, la très grande majorité (67 %) ayant entre 26 et 44 ans.

Ce constat – qui est le même depuis plusieurs années – tient notamment à la construction de l'offre de formation accessible en période de professionnalisation : dans le Régime général de Sécurité sociale les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont majoritairement des dispositifs qualifiants d'accès aux métiers propres à l'Institution.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises, bénéficie majoritairement (70 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans.

Cela étant, plus d'un quart des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 à 54 ans. L'intérêt pour cette classe d'âge réside dans la possibilité ainsi offerte d'envisager des parcours de carrière en s'appuyant sur la reconnaissance des compétences acquises dans le travail.

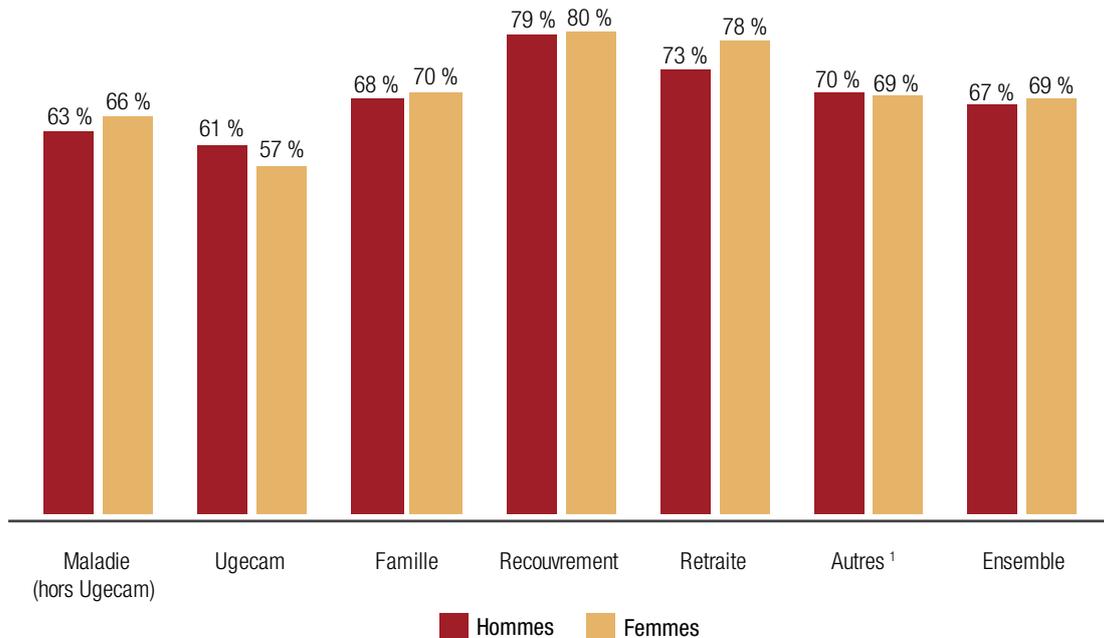
Le bilan de compétences

Plus encore qu'en 2015, les bilans de compétences sont privilégiés par les salariés en première partie de carrière : en 2016, plus en 70 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 45 ans (contre 65,7 % en 2015).

Accès à la formation selon le sexe

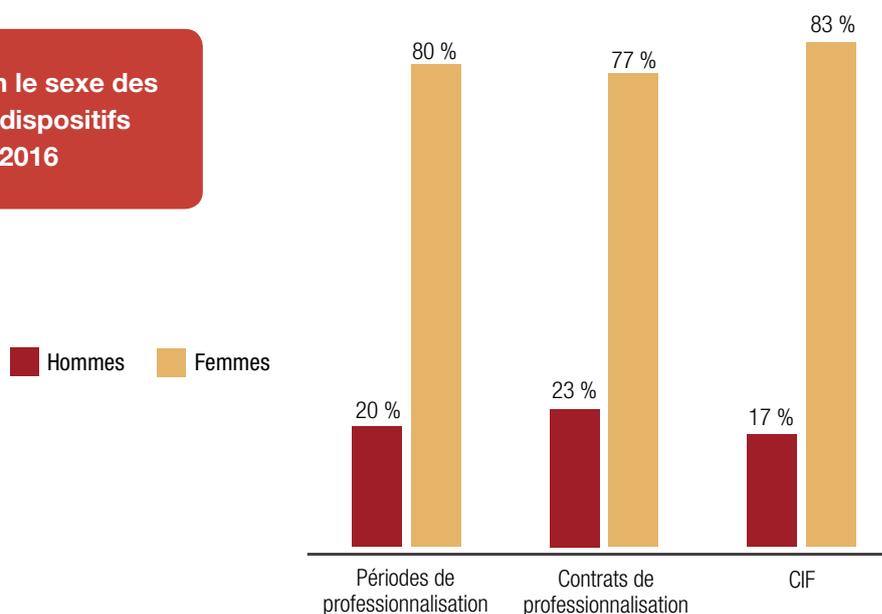
Se distinguant légèrement de l'interprofession, le Régime général de Sécurité sociale affiche depuis plusieurs années une réelle parité dans l'accès à la formation professionnelle. Ainsi, en 2016, 67,4 % des hommes et 68,6 % des femmes ont bénéficié au moins une fois dans l'année d'une action de formation.

Taux d'accès à la formation selon le sexe et
la branche de législation en 2016



Relativement équilibré – et plutôt en faveur des femmes –, le taux d'accès à la formation selon le sexe présente de très légères disparités entre les branches de législation. Alors que la Famille et le Recouvrement affichent une parité quasi-parfaite, la Maladie (hors Ugecam) et la Retraite observent des écarts respectifs de 2,8 et 3,8 points. Les Ugecam sont les seules à présenter un taux d'accès à la formation supérieur chez les hommes (61 %) par rapport aux femmes (57,3 %).

Répartition selon le sexe des
bénéficiaires de dispositifs
de formation en 2016



¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uiooss, Ucanss, Institut 4.10), UC-IRSA et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

Les femmes, qui occupent 78 % des emplois du Régime général de Sécurité sociale en 2016, représentent 77 % des salariés embauchés en contrat de professionnalisation et 4 sur 5 des bénéficiaires d'une période de professionnalisation. Près de cinq fois sur six, le congé individuel de formation leur bénéficie.

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 recueillies selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles définies par l'Insee.

Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2016

CATÉGORIES D'EMPLOI	Nombre de salariés en formation	En %	Nombre d'heures de stage	En %	Taux d'accès	Durée moyenne par salarié formé
Ouvriers ¹	456	0,4 %	8 788	0,2 %	33 %	19 h
Employés ²	40 925	38,2 %	2 655 781	56 %	66,1 %	65 h
Professions intermédiaires ³	38 929	36,3 %	1 140 592	24 %	69,1 %	29 h
Ingénieurs et cadres (hors agents de direction) ⁴	25 669	24 %	905 622	19,1 %	72,7 %	35 h
Agents de direction ⁵	1 157	1,1 %	35 382	0,7 %	61,1 %	31 h
TOTAL	107 136	100 %	4 746 165	100 %	68,3 %	44 h

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 Emplois 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 de Sécurité sociale, emplois affiliés à l'Agirc (hors agents de direction).

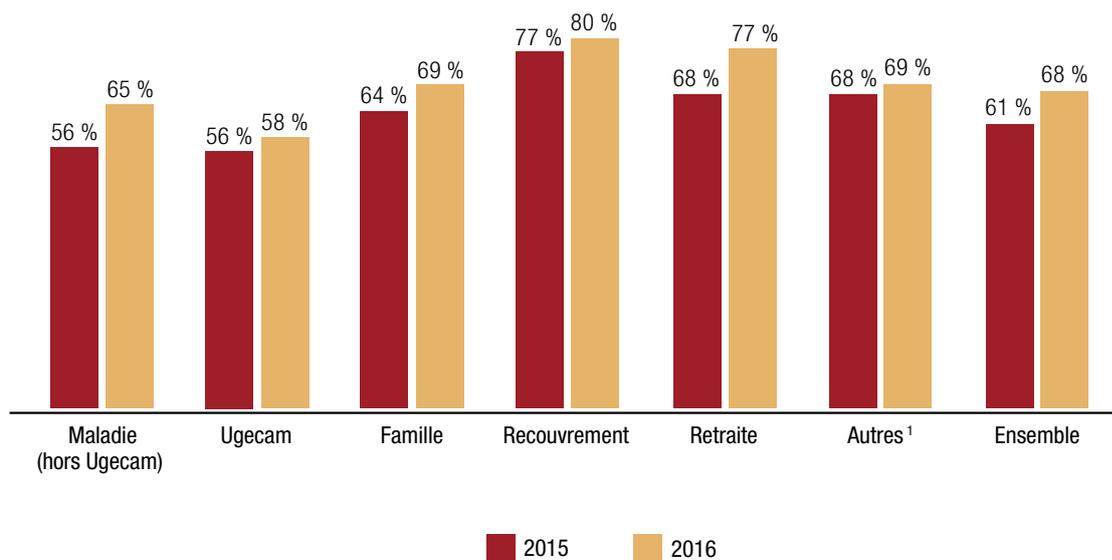
⁵ Agents de direction : directeur, directeur adjoint, agent comptable, sous-directeur.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, en 2016, le taux d'accès moyen à la formation s'élève à 68,3 %.

Les employés de niveau 1 à 3, qui représentent 39,5 % des effectifs du Régime général, bénéficient cette année encore des formations les plus longues (65 heures en moyenne). Ils sont 66,1 % à être partis au moins une fois en formation pendant l'année (contre 57,8 % l'année précédente).

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

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la branche de législation en 2015 et 2016



Le taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) est en hausse dans toutes les branches de législation en 2016. Dans la branche Maladie, le déploiement de la démarche TRAM² justifie l'évolution significative (+ 9,3 points) observée entre 2015 et 2016.

Dans la branche Famille où cette évolution est notable (+ 5,3 points), l'offre de formation s'est enrichie pour s'adresser à de nouveaux métiers, proposer des modules de perfectionnement ou accompagner les mutualisations pilotées au niveau national.

¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uiooss, Ucanss, Institut 4.10), UC-IRSA et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

² Travail en Réseau de l'Assurance Maladie.

3

Les dispensateurs et les achats de formation



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

B. Achats de formation auprès des prestataires non-institutionnels

Si 2016 est l'année de naissance de l'Institut 4.10¹, elle est aussi celle de la mise en oeuvre du décret qualité². En effet, le renforcement d'une culture de la qualité dans le champ de la formation professionnelle est un axe fort que la loi a précisé par le décret du 30 juin 2015. Au cours de l'année 2016, l'Institut 4.10 et l'EN3S ont répondu à cette nouvelle exigence en démontrant leur capacité d'adaptation aux besoins et aux attentes des organismes et des personnes, leur capacité d'innovation pédagogique pour aboutir, en juin 2017, à un référencement par Uniformation.

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

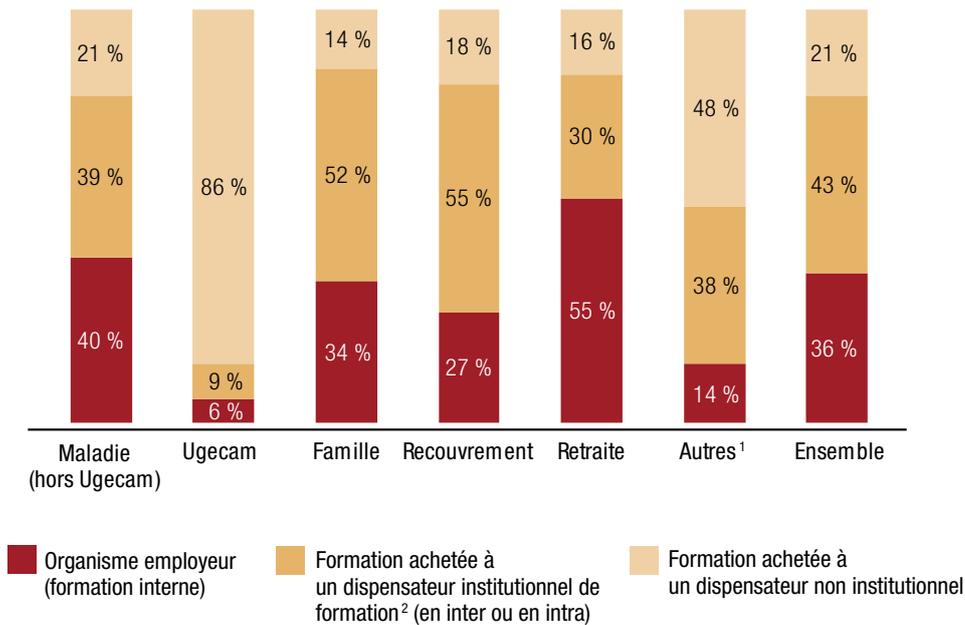
La formation des personnels du Régime général est assurée par les organismes qui peuvent alternativement ou cumulativement :

- organiser eux-mêmes des actions de formation si ils disposent d'un service de formation interne ;
- acheter de la formation aux opérateurs institutionnels de formation (Institut 4.10, EN3S, CETAF, CRAMIF, EGO, CGSS Martinique...) ;
- acheter de la formation à un autre organisme de Sécurité sociale ;
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

¹ Premier dispensateur de formation du Régime général de la Sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2016, créé en remplacement des CRFP et du SFR, conformément à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et au décret 2015-711 du 22 juin 2015 relatif à l'institut national de formation défini à l'article L 228-1 du Code de la sécurité sociale.

² La loi du n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale posait un principe nouveau : à compter du 1^{er} janvier 2017, les financeurs institutionnels de la formation professionnelle continue doivent s'assurer de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité. Comment ? Sur la base de 6 critères définis dans le décret du 30 juin 2015. Pour faciliter le référencement des organismes de formation qui répondent à ces critères, les OPCA disposent d'une base de données unique baptisée Datadock sur laquelle les organismes de formation s'inscrivent pour être référencés. En parallèle, la liste des certifications et labels qualité tenue par la CNEFOP prévoit une procédure de demande d'inscription détaillée sur le site www.cnefop.gouv.fr.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2016



En 2016, 4,7 millions d’heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général soit une hausse de 10 % par rapport à 2015.

La formation achetée demeure prépondérante : 64 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 60 % auprès des opérateurs institutionnels de formation et 40 % auprès d’un prestataire non institutionnel.

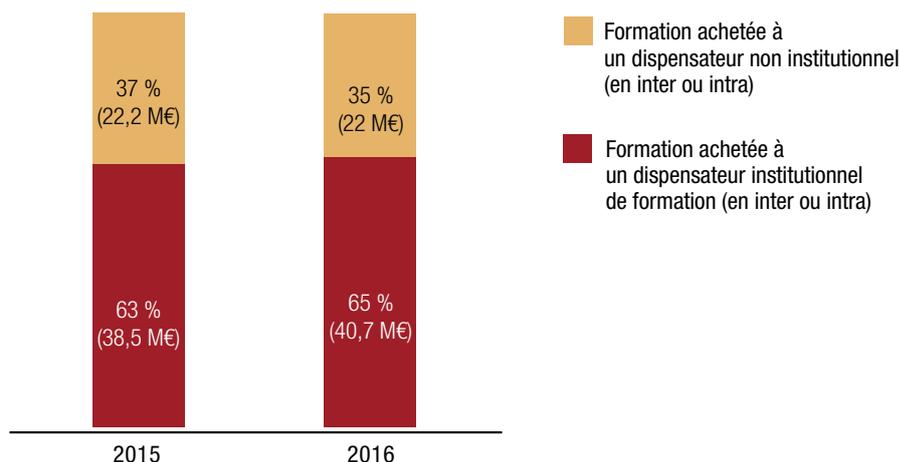
Cependant, le volume de la formation interne se maintient à un niveau élevé : 36 % des heures de formation sont dispensées par un service de formation interne de l’organisme employeur.

La répartition des heures est toutefois variable selon les branches de législation compte-tenu de la spécificité des métiers exercés dans chacune d’entre elles, mais aussi de l’existence ou non de services formation internes. Ainsi, dans les Ugecam – regroupant essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux – 85,6 % des heures dispensées ont été achetées à un prestataire non institutionnel, faute de disposer d’une offre correspondante au niveau institutionnel. À l’inverse, dans les branches Famille et Recouvrement, respectivement 52 % et 55 % des heures de formation dispensées (tous dispositifs confondus) ont été achetées aux opérateurs institutionnels de formation.

¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Ujoss, Ucanss, Institut 4.10), UC-IRSA et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

² Institut 4.10, CGSS Martinique, CETAF, CRAMIF, EGOC, EN3S, ...

Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur¹



Le montant global des achats de formation du Régime général s'établit à 62,7 millions d'euros en 2016, dont 40,7 millions achetés aux dispensateurs institutionnels de formation. Ceux-ci enregistrent une progression de plus de 2 millions d'euros par rapport à 2015, ce qui constitue un signal encourageant pour l'Institut 4.10, premier dispensateur institutionnel depuis 2016.

Comme l'année précédente, les opérateurs institutionnels de formation demeurent les premiers dispensateurs de formation avec 65 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général.

Le bilan d'activités 2016 de l'Institut 4.10 indique que le chiffre d'affaires repose principalement sur les dispositifs interbranches et plus particulièrement sur les produits suivants :

- L'informatique opérationnelle (L'IO) ;
- Parcours d'accueil à la Sécurité sociale (PASS) ;
- Préparation aux essentiels des métiers de la Sécurité sociale (PREM'SS).

Viennent ensuite les certificats de qualification professionnelle :

- CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale, option Famille ;
- CQP Manager opérationnel, en picking.

Et enfin le Dispositif d'accès aux métiers de contrôle (DAMC) de la branche recouvrement.

¹ Les dispensateurs institutionnels de formation sont l'Institut 4.10 (ou ensemble des CRFP et SFR en 2015), l'EN3S, le CETAF, la CRAMIF, l'EGOC, l'IRFAF, le CRF Martinique...

Bilan de l'année 2016 et perspectives à venir pour l'Institut 4.10, du point de vue de sa Directrice Florence Ouvrard

Issue de la loi du 5 mars 2014, la création de l'Institut 4.10 est effective depuis le 1^{er} janvier 2016, avec le regroupement des CRFP et du SFR. Les partenaires sociaux ont signé un accord conventionnel le 18 novembre 2014 qui visait à rappeler les garanties conventionnelles dans le cadre de l'évolution des réseaux tout en garantissant la qualité et la transparence du dialogue social. Ce protocole a principalement pour objectif d'accompagner les salariés dans ce changement en sécurisant le processus d'affectation, les démarches de mobilité et leurs parcours professionnels. L'accompagnement des salariés a pris une dimension forte avec notamment une attention particulière pour les personnes dont les missions évoluaient, lesquelles ont tous été reçues en entretien. Des actions de formation et d'accompagnement sont également venues en appui, en fonction des besoins individuels exprimés ou identifiés dans le processus d'affectation. Cette conduite du changement a été une étape importante pour l'ensemble des équipes, qui s'est fortement investi dès 2016 pour garantir aux organismes une continuité de service au sein du nouvel opérateur de formation institutionnelle qu'est l'Institut 4.10.



Quel bilan faites-vous de 2016, année de lancement de l'Institut ?

La création de l'Institut 4.10 ne s'est pas faite sans difficulté, nos problématiques de gestion interne ayant rejailli sur la qualité du service rendu aux clients. Cependant, si la qualité de service rendu n'a pas toujours été au rendez-vous sur l'année 2016, nous avons tout mis en oeuvre pour assurer la continuité de l'activité, qui a du reste augmenté (+ 6 %) et permis à plus de 53 000 collaborateurs du Régime Général de suivre des formations et d'assurer leurs missions de service public.

Quelle est la valeur ajoutée de l'Institut 4.10 par rapport à un organisme non institutionnel ?

En premier lieu, l'Institut a une parfaite connaissance de l'environnement de ses clients. Cette « expertise métier » permet de fournir des réponses formations adaptées aux enjeux et aux spécificités des organismes. Preuve en est, 50 % des stagiaires reçus participent à des actions « coeurs de métiers » (relation clients / relation usagers / métiers du contrôle).

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le Régime général a choisi de se doter d'un appareil de formation institutionnel interne.

La connaissance de ses clients et de leurs besoins permet à l'Institut de mutualiser et d'optimiser les coûts de formation, notamment au bénéfice des plus petits organismes. Enfin, le système de subrogation dont il est seul bénéficiaire avec l'EN3S facilite et optimise le système de financement de la formation professionnelle.

L'Institut connaît, adapte son offre et facilite les démarches d'achats mutualisés de formation. Il demeure à ce titre le premier dispensateur de formation au sein du Régime général.

Au regard de vos résultats (chiffre d'affaires 2016), quel est le type d'offre et quelles sont les modalités de stage et thématiques les plus demandées par les organismes ? Qu'avez-vous mis en place pour répondre à leurs attentes ? Comment répondez-vous plus spécifiquement aux attentes relatives à l'offre nationale ?

En nombre de stagiaires, les dispositifs Pass, L'IO (informatique opérationnel) et les sessions en management se placent au premier rang des formations dispensées par l'Institut 4.10. Le CQP de Gestionnaire conseil est également une formation attractive.

Concernant les modalités pédagogiques, le recours à l'inter (58 %) demeure prépondérant. Cependant, on compte de plus en plus de demandes en intra (42 %), en cohérence avec le besoin d'optimisation des organismes.

Nos clients couvrent l'ensemble du Régime général, avec bien entendu une forte représentation de l'Assurance Maladie mais également une participation non négligeable – au regard de leurs effectifs – des branches Famille et Recouvrement.

L'Institut vend essentiellement l'offre nationale et tient à en assurer la continuité de déploiement et la bonne mise en oeuvre. L'offre nationale évolue et s'accroît en permanence pour apporter des compétences actualisées et immédiatement transposables pour soutenir le projet de développement des organismes. Et si l'offre nationale demeure une priorité, il n'en reste pas moins que l'Institut s'attache toujours à développer l'offre complémentaire et spécifique.

Blended learning, social learning, serious game, apprentissage informel, mobile learning, MOOC... Les concepts et dispositifs de formation font légion. Pouvez-vous nous en dire plus sur votre stratégie de formation digitale ?

L'Institut propose déjà ce type de modalités pédagogiques. Il développe une stratégie d'innovation pédagogique, comme en témoigne l'activité de sa cellule veille et innovation.

L'enjeu de la stratégie d'innovation réside dans la diversification des canaux d'apprentissage pour apporter la réponse la plus pertinente, la plus adaptée aux clients. Une réflexion sera menée au second semestre 2017 avec les caisses nationales et l'Ucanss sur l'utilisation de ces nouvelles pratiques pédagogiques. Plus qu'une fin, le digital est un moyen au service du besoin du client, et de l'objectif pédagogique.

L'année 2017 a été marquée par la mise en oeuvre du décret qualité¹. Maintenant que l'Institut 4.10 a obtenu son référencement par Uniformation, quel est votre plan d'actions en matière de qualité ?

La volonté de l'Institut est de s'inscrire dans un process continu d'amélioration de la qualité. Le décret qualité a permis de formaliser le process, s'agissant notamment de la qualification des ressources formatives et des méthodes d'évaluation. Le référencement est donc une première étape avant l'inscription à long terme dans une politique qualité.

Quelles sont vos perspectives de développement à moyen terme afin d'inscrire l'Institut comme l'opérateur de formation de référence de la protection sociale ?

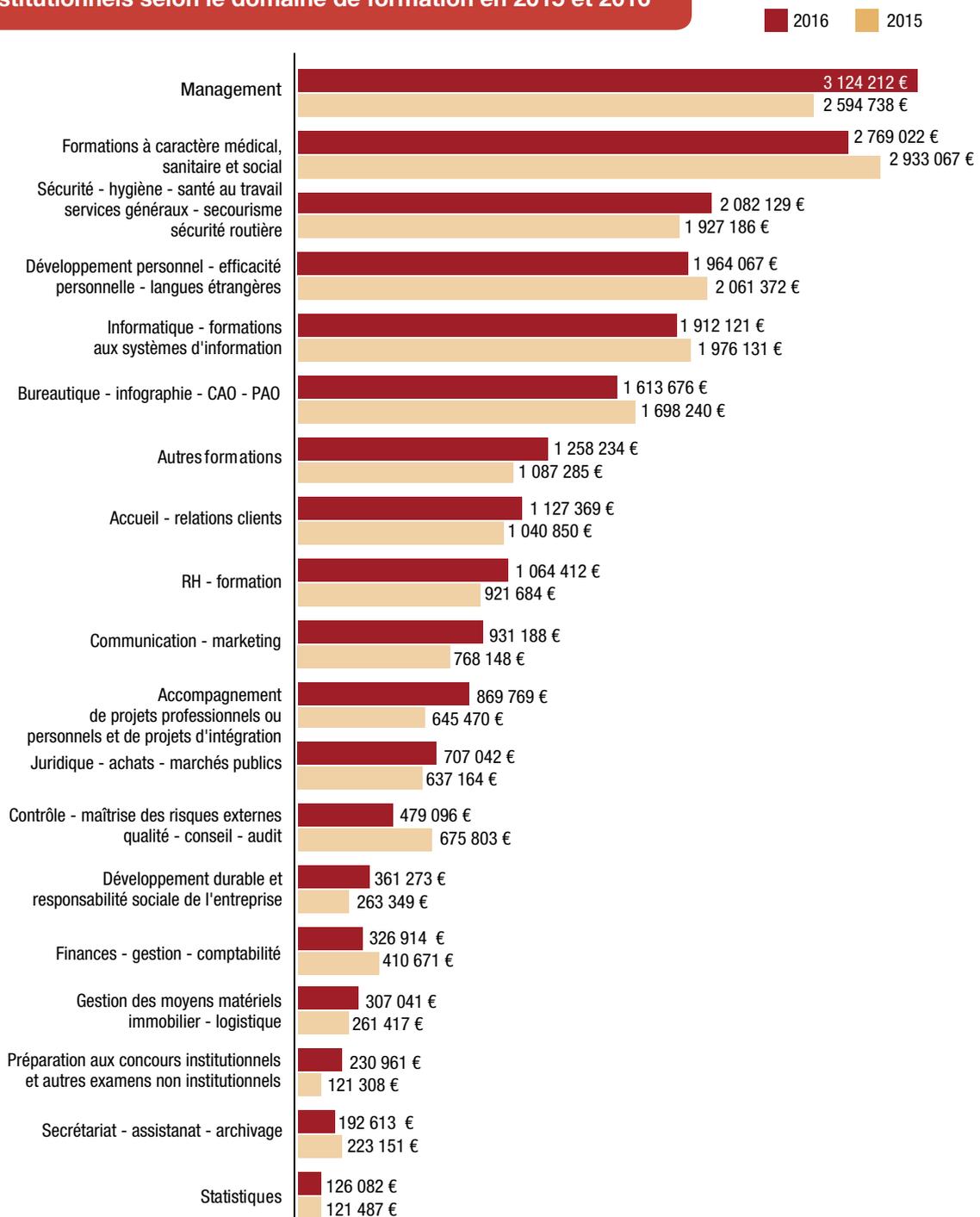
Deux axes de travail principaux peuvent être dégagés. Le premier reste la stabilisation du fonctionnement de la gestion administrative et la qualité du service rendu aux clients ; l'ouverture du portail clients fin avril en a été la première brique. Ensuite, poursuivre l'actualisation et le développement de l'offre au regard des besoins des caisses nationales, dans un contexte de transition de COG.

¹ Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

B. Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels

En 2016, le montant total des achats de formation effectués par les organismes du Régime général auprès des prestataires non institutionnels s'établit à 22 millions d'euros, soit 40 % du montant total des achats.

Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2015 et 2016¹



¹ Ont été exclus de ces ventilations les organismes n'ayant pas catégorisé leurs achats de formation. En 2016, 2 % du montant total des achats effectués auprès de prestataires non institutionnels n'ont pas été catégorisés (contre 8 % 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 2016 :

- le management ;
- les formations à caractère médical, sanitaire et social ;
- la sécurité-hygiène-santé au travail-services généraux-secourisme-sécurité routière.

En 2016, ces trois familles représentent à elles seules près de 8 millions d'euros (soit 37 % du montant total des achats externes).

¹ Ont été exclus de ces ventilations les organismes n'ayant pas catégorisé leurs achats de formation. En 2016, 2 % du montant total des achats effectués auprès de prestataires non institutionnels n'ont pas été catégorisés (contre 8 % en 2015).

4

Le 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

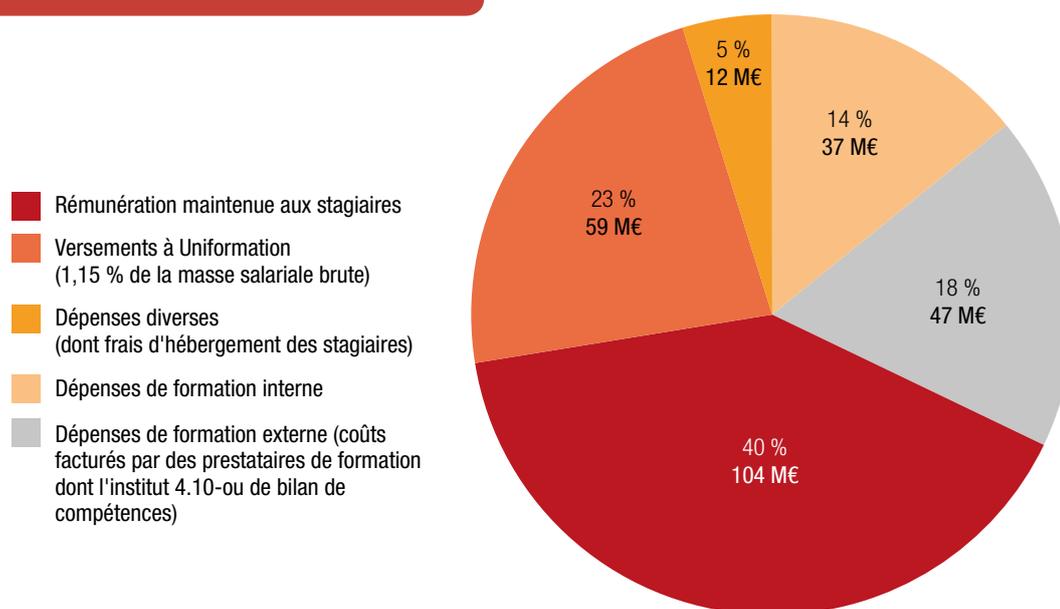
Les ressources affectées par les organismes du Régime général de Sécurité sociale à la formation de leurs personnels proviennent principalement de ressources intégrées dans les budgets de gestion administrative (GA) des caisses, conformément à leur CPG et à la COG passée entre leur caisse nationale et 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'Etat, 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 2016 (259 millions d'euros) ¹



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

En 2016, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général s'élèvent à 259 millions d'euros. Si la répartition des dépenses évolue très peu d'une année sur l'autre, il convient tout de même de souligner que ce niveau de dépenses connaît une progression de 5 % par rapport à celui observé l'année précédente (247,1 millions d'euros en 2015). Les postes pour lesquels la progression a été la plus importante sont la rémunération des stagiaires – plus nombreux en 2016 – et les dépenses diverses. Il convient de rappeler à cet égard la hausse de 10 % du nombre de salariés en formation de 2015 à 2016.

D'un montant global de 84 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent 32 % du montant total des dépenses de formation (34 % en 2015).

La part consacrée à la rémunération des stagiaires (rémunération maintenue pendant leur formation, qu'ils soient ou non remplacés) demeure le poste le plus important des dépenses avec 104 millions d'euros, ce qui représente 40 % de la dépense globale de formation en 2016.

Niveau d'investissement financier

Participation financière des organismes du Régime général

	2015	2016	Évolution 2015-2016
Dépenses de formation (en millions d'euros)	247,1	258,9	+ 4,8 %
Taux de participation financière	4,8 %	5 %	+ 0,2 point

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 à partir de 11 salariés¹.

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 Uniformation. 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'Uniformation, à hauteur de 1,15 % de la masse salariale (pour les organismes de plus de 50 salariés).

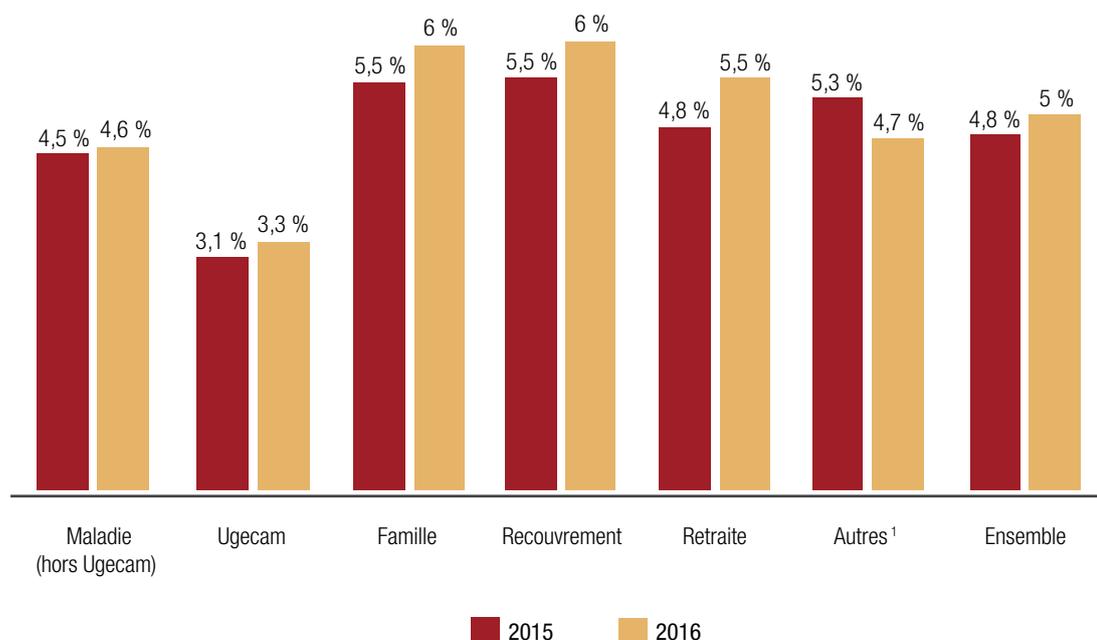
Cet accord, reconduit pour l'année 2016², puis pour les années 2017 et 2018³, a notamment permis de financer des formations institutionnelles nationales – dont les priorités sont décidées annuellement par la CPNEFP – et de conserver ainsi un nombre important de formations éligibles à un cofinancement sur les fonds mutualisés du plan.

¹ Le seuil est passé de 10 à 11 salariés pour les contributions calculées sur les rémunérations versées en 2016 et recouvrées en 2017 (décret du 27 février 2017).

² Avenant du 1^{er} décembre 2015 reconduisant pour un an l'accord du 18 novembre 2014.

³ Protocole d'accord du 15 novembre 2016 et portant sur le financement de la formation professionnelle.

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



En 2016, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 5 % de la masse salariale brute (contre 4,8 % en 2015). Il confirme le maintien d'un effort important des organismes au bénéfice de leurs salariés, et ce malgré la réforme de la formation professionnelle applicable au 1^{er} janvier 2015.

**Dépenses annuelles
moyennes de formation
des organismes**

	2015	2016	Évolution 2015-2016
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1 552 €	1 652 €	+ 6,4 %
Dépense annuelle moyenne par salarié formé	2 529 €	2 417 €	- 4,4 %
Dépense annuelle moyenne par heure de formation	57 €	55 €	- 3,5 %

La dépense annuelle moyenne de formation par salarié à l'effectif s'établit à 1 652 euros par salarié.

¹ Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uiooss, Ucanss, Institut 4.10), UC-IRSA et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

5

Annexes



A. Sources et méthodologie

Tableau de bord de la formation professionnelle
Données de l'OPCA
Autres sources de données

B. Glossaire

Institution
Dispositifs de formation
Entretiens
Types de dépenses de formation
Indicateurs

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 oeuvre des politiques de formation, l'Ucanss s'attache à recueillir des données exhaustives, pertinentes et fiables relatives à l'effort de formation réalisé au profit du personnel de ces organismes.

La suppression de la déclaration fiscale 2483 (autrefois utilisée comme principale source de données relatives à la formation professionnelle) a donné lieu à une refonte de l'enquête annuelle Ucanss « tableau de bord de la formation professionnelle », qui s'est vu complétée des données nécessaires au suivi de l'effort de formation physique et financier.

Depuis 2016, les données de l'OPCA viennent compléter celles issues du tableau de bord.

Tableau de bord de la formation professionnelle

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

Évolutions de l'enquête

La disparition de la déclaration fiscale 2483 a donné lieu en 2016 à l'extension du périmètre de l'enquête à tous les organismes (y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement – et les organismes de moins de 10 salariés, tous auparavant exonérés de renseigner la déclaration fiscale 2483).

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

En 2017, l'enquête s'est vue allégée des questions relatives à la professionnalisation (périodes et contrats) ainsi qu'au congé individuel de formation (CIF) qui sont désormais évalués à travers les données fournies par l'OPCA.

Résultats 2017

Taux de réponse à l'enquête : 94 % des effectifs en 2017

Les organismes ont été informés de la mise en ligne de l'application sur le portail extranet de l'Ucanss par la lettre d'information N° LI 0607 du 23 février 2017. 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, 288 organismes, totalisant 94 % des effectifs du Régime général avaient répondu à l'enquête.

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

	NOMBRE D'ORGANISMES CONCERNÉS (POPULATION CIBLE)		TAUX DE RÉPONSES REÇUES	
	NOMBRE *		NOMBRE D'ORGANISMES	EFFECTIF *
CPAM	101		95 %	98 %
CAF	100		92 %	94 %
URSSAF	22		100 %	100 %
CARSAT	15		93 %	90 %
DRSM	20		100 %	100 %
CTI - CERTI	15		100 %	100 %
CGSS - CCSS	5		80 %	77 %
UGEAM	13		85 %	81 %
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioss-fédérations, Uc-Cmp)	40		35 %	86 %
TOTAL	331		87 %	94 %

Redressement

Malgré un taux de réponse à l'enquête élevé (correspondant à 94 % 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 permet de rendre l'échantillon le plus représentatif possible de la population des organismes du Régime général. La méthode utilisée est celle d'un redressement univarié par type organisme. 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 31/12/2016. 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.

* Situation au 31/12/2016.

Données de l'OPCA

En 2017 comme en 2016, les données relatives au congé individuel de formation (CIF) ainsi qu'à la professionnalisation (périodes et contrats) sont celles provenant des fichiers remis par Uniformalion, qui s'intéresse aux formations engagées (à la différence du tableau de bord qui retrace les formations réalisées).

Autres sources de données

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- Jaune budgétaire consacré à la formation professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2017.

B. Glossaire

Institution

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (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 Fonds Unique de Péréquation (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'emploi.

Avec la mise en place de la contribution unique des employeurs, de nouvelles règles de financement fixées par un décret du 22 août 2014 sont entrées en vigueur au 1^{er} mars 2016, au titre des masses salariales versées à compter de 2015. La loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a modifié le seuil d'effectif pour le paiement de certaines contributions, dont le versement au FPSPP.

Ce versement est fixé à 0,20 % pour les entreprises de 50 salariés et plus, et désormais 0,15 % pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés. Quant aux entreprises de moins de 11 salariés, elles 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, Uniformalion.

Dispositifs de formation

Professionnalisation

Contrat de professionnalisation

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

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

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et « correspondant à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle »¹.

La CPNEFP du Régime général définit le taux horaire de prise en charge par Uniformation des formations effectuées dans le cadre du contrat de professionnalisation, en lien avec les orientations du Conseil d'administration de l'OPCA (en 2016 : 9,15 euros / h).

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet (article L6324-1 du Code du travail) 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 de suivre :

- des formations qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

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, elle 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 disponible sur le compte personnel de formation du salarié, la période de professionnalisation peut abonder le CPF.

La CPNEFP du Régime général définit le taux horaire de prise en charge par Uniformation des formations effectuées dans le cadre d'une période de professionnalisation, en lien avec les orientations définies par le Conseil d'administration de l'OPCA (en 2016 : 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.

¹ Article 1.2 de la lettre-circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) datée du 19 juillet 2012.

La création (en 2006) 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 2016

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	121	0	121	100 %
Gestionnaire maîtrise des risques	32	4	36	88,89 %
Technicien d'Agence Comptable	69	15	84	82,14 %
Contrôleur des situations individuelles	72	0	72	100 %
Inspecteur du recouvrement	38	1	39	97,44 %
Pilotes financiers et comptables	19	3	22	86,36 %
Contrôleur du recouvrement	9	0	9	100 %
Contrôleur pénibilité	36	0	36	100 %
Technicien invalidité	13	0	13	100 %
TOTAL	409	23	432	94,68 %

Congé Individuel de Formation (CIF)

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 du 11 janvier 2013 en instituant un compte personnel de formation (CPF), destiné à remplacer le droit individuel à la formation (DIF) au 1^{er} 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.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a quelque peu élargi le dispositif, tout en l'intégrant dans le nouveau compte personnel d'activité (CPA).

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 :

→ Certaines sont éligibles de droit au CPF :

- les formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire (depuis la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017).

→ 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.

Le Code du travail (art. L6321-1) confère à l'employeur une double obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien de leur capacité à obtenir un emploi.

Le plan de formation est à différencier du plan mutualisé pour le Régime général, lequel est financé par la contribution conventionnelle à hauteur de 0,15 % de la 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 oeuvre 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 de l'article 7 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois que les besoins en formation font l'objet d'un examen spécifique. L'article 16 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale précise qu'un volet dédié à la formalisation des besoins de formation est rempli conjointement par le salarié et son manager.

Entretien professionnel

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

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

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

Types de dépenses de formation

Formation externe

La formation externe concerne l'hypothèse dans laquelle une prestation de formation est achetée auprès d'un autre organisme de Sécurité sociale (exemple : l'Institut 4.10) ou auprès d'un prestataire non-institutionnel.

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

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

Formation interne

La formation interne concerne l'hypothèse dans laquelle l'employeur arrête lui-même la conception des actions de formation à destination de son personnel 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

Les frais pédagogiques sont les dépenses de formation interne (rémunération de personnels formateurs ou associés à la formation principalement) et les dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation ou de bilan 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 », le nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif correspond au nombre d'heures de formation dispensées aux salariés pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés au dernier jour ouvrable de la même année.

Nombre moyen d'heures de formation par salarié en formation

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

Taux d'accès à la formation

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

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

Taux de participation financière

Également appelé « taux financier », le taux de participation financière correspond aux dépenses de 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. Celles-ci peuvent être convergentes ou divergentes et très inégales quant à leur ampleur. Ainsi, par exemple, une légère progression des dépenses de formation, associée à une progression plus soutenue de la masse salariale, peut se traduire par une diminution du TPF.

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

À 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 1760 € par jour et par stagiaire en 2016.

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
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CERTI	Centres régionaux de traitements informatiques
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

CPA	Compte personnel d'activité
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAMIF	Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
CRAV	Caisse régionale d'assurance vieillesse d'Alsace-Moselle
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
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
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	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
9	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge par type de contrats	Uniformation
10	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge en 2016 selon la qualification visée	Uniformation
12	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
12	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle			
14	Tableau	Utilisation du plan de formation	Tableau de bord
14	Tableau	Répartition des bénéficiaires et des heures du plan de formation selon la catégorie d'action	Tableau de bord
15	Graphique	Répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action selon la branche de législation en 2016	Tableau de bord
17	Tableau	Utilisation du conseil en évolution professionnelle	Uniformation
18	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par sexe	Uniformation
19	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par âge	Uniformation
19	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par niveau de formation initiale	Uniformation
22	Tableau	Utilisation des bilans de compétences	Uniformation
22	Tableau	Référent emploi-formation : répartition des emplois exercés par le ou les référent(s)	Tableau de bord
24	Graphique	Utilisation des congés individuels de formation	Uniformation
24	Tableau	Répartition des CIF pris en charge en 2016 selon la certification visée	Uniformation
25	Graphiques	Répartition des CIF pris en charge par type de contrat	Uniformation
Le développement de la qualification			
27	Tableau	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés en 2016	Centres d'examen
29	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général	Uniformation
30	Graphique	Répartition des dossiers CPF engagés en 2016 selon le type de certification visé	Uniformation
31	Graphique	Répartition des dossiers CPF engagés en 2016 selon le domaine de formation visé	Uniformation
33	Tableau	Utilisation des périodes de professionnalisation	Uniformation
33	Tableau	Répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée	Uniformation
35	Tableau	Utilisation des emplois d'avenir	Uniformation
35	Tableau	Utilisation de la VAE	Tableau de bord
36	Graphique	Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Tableau de bord
36	Tableau	Répartition des candidats à une VAE engagée selon la qualification visée	Tableau de bord

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ			
Données globales			
40	Tableau	Taux d'accès à la formation et nombre moyen d'heures par salarié dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale en 2016	Tableau de bord
Accès à la formation selon le profil du salarié			
41	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de VAE, CIF, contrats et périodes de professionnalisation pris en charge en 2016 et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation
42	Graphique	Taux d'accès à la formation par tranche d'âge en 2016	Tableau de bord + Uniformation
43	Graphique	Répartition par tranche d'âge et par dispositif des bénéficiaires de formation en 2016	Tableau de bord + Uniformation
45	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation en 2016	Tableau de bord
45	Graphique	Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation en 2016	Uniformation
Accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi			
46	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie socioprofessionnelle en 2016	Tableau de bord
47	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation en 2015 et 2016	Tableau de bord
LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION			
51	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2016	Tableau de bord
52	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord
55	Graphique	Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2015 et 2016	Tableau de bord
LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE			
58	Graphique	Structure des dépenses de formation en 2016 (259 M€)	Tableau de bord
59	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
60	Graphique	Taux de participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
60	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord
ANNEXES : CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION OU LE TYPE D'ORGANISME			
63	Tableau	Taux de réponses à l'enquête tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
66	Tableau	Attestations nationales délivrées par l'Ucanss en 2016	Centres d'examen
75	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
75	Tableau	Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	Tableau de bord
76	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*	ENSEMBLE
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	43 985	8 878	25 496	11 074	14 466	3 237	107 136
Nombre total d'heures suivies	1 431 333	231 543	1 803 740	502 094	666 757	110 698	4 746 165
Taux d'accès à la formation	65,3 %	58,1 %	69,4 %	79,5 %	77,1 %	69,3 %	68,3 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	33	26	71	45	46	34	44
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	21	15	49	36	36	24	30

Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

PLAN DE FORMATION (HORS PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION)	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du plan	42 975	8 732	23 795	10 435	14 305	3 220	103 462
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 164 170	170 671	938 460	284 636	459 161	102 094	3 119 192
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	27	20	39	27	32	32	30
Taux d'accès à ce dispositif	63,8 %	57,2 %	64,7 %	74,9 %	76,3 %	68,9 %	66 %

PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	844	31	1 121	367	186	58	2 607
En %	32 %	1 %	43 %	14 %	7 %	2 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	307 007	22 491	735 042	241 505	129 931	29 949	1 465 925
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	364	726	656	658	699	516	562
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	99	20	86	20	15	9	249
En %	40 %	8 %	35 %	8 %	6 %	4 %	100 %

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

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	80	4	329	64	58	7	542
En %	15 %	1 %	61 %	12 %	11 %	1 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	46 602	3 222	274 174	34 089	58 144	6 110	422 341
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	583	806	833	533	1 002	873	779
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	25	3	51	8	6	10	103
En %	24 %	3 %	50 %	8 %	6 %	10 %	100 %

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	146	71	122	27	63	9	438
En %	33 %	16 %	28 %	6 %	14 %	2 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	141 884	104 952	135 726	30 035	58 584	6 871	478 052
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	972	1 478	1 113	1 112	930	763	1 091
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	70	43	55	12	18	4	202
En %	35 %	21 %	27 %	6 %	9 %	2 %	100 %

Taux de participation financière

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Dépenses de formation (en millions d'euros)	98,9	15,7	68,6	30,4	35,8	9,5	258,9
Taux de participation financière	4,6 %	3,3 %	6 %	6 %	5,5 %	4,7 %	5 %
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	2 249 €	1 767 €	2 691 €	2 742 €	2 478 €	2 921 €	2 417 €

* Organismes communs ou interbranchés (Cgss, Uiooss, Ucanss, Institut 4.10), UC-IRSA et Cmp de Vandœuvre 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 : Véronique Chouvet

Impression : Jouve

Édition : novembre 2017

