Sécurité sociale
La Vie en Plus

LA FORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Édition 2018

CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle

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 devenu aujourd'hui un outil incontournable de suivi et d'évaluation des politiques de formation mises en œuvre dans le Régime général de Sécurité sociale.

À l'heure du bilan de l'année 2017, dans le contexte d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle qui s'amorce, le premier enseignement tiré de cette nouvelle édition est que la branche a réussi son adaptation au nouveau cadre législatif issu de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, le Régime général a développé de façon soutenue son investissement formation à un niveau nettement supérieur à celui de l'interprofession. Affichant un taux d'accès à la formation de 67.7 %, un taux de participation financière de 5% et la mise en œuvre d'une politique de certification ambitieuse, la branche se donne les moyens d'accompagner ses personnels dans l'accès à la qualification et la reconnaissance des compétences. La priorité accordée au développement de certifications qualifiantes s'est ainsi traduite en 2017 par la création du nouveau CQP de Gestionnaire Carrière et la rénovation du CQP de Manager Opérationnel, qui enrichissent et rénovent l'offre certifiante pilotée par les partenaires sociaux depuis 2006. Parmi les faits marquants de cet exercice 2017, ce sont près de 3000 salariés qui ont ainsi obtenu l'un des sept CQP délivrés par la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale.

Dispositif créé par la loi du 5 mars 2014 et aménagé par la loi du 8 aout 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le Compte Personnel de Formation s'intègre depuis 2017 au Compte Personnel d'activité (CPA), qui vise notamment à financer des formations qualifiantes, des actions de validation de l'expérience, mais également, des bilans de compétence. Dans ce contexte, le dispositif, qui affiche en 2017 une progression avec une hausse de près de 70 % de bénéficiaires, se positionne d'emblée comme l'outil pivot de demain.

À la suite des ambitions portées par la loi du 8 août 2016, le décret du 4 juillet 2017 a assoupli et élargi les modalités d'accès à la validation des acquis de l'expérience : durée ramenée à un an, élargissement du champ des expériences recevables, et formalisation d'un dossier pour faciliter la mobilisation de ce dispositif par les salariés. Au sein du Régime général, les partenaires sociaux ont veillé à ce que ces nouvelles dispositions soient intégrées dans les modalités d'accès aux CQP de branche par la VAE et dans l'offre d'accompagnement proposée à ses salariés.

Dans un environnement marqué par les réformes législatives, les évolutions démographiques et la transformation numérique, le Régime général doit, plus que jamais, poursuivre son effort d'accompagnement de l'évolution de ses métiers et de ses organisations.

Gaudérique Barrière

Président de la CPNEFP

Bernard Delannoy

Vice-président de la CPNEFP

L'UCANSS ET LA CPNEFP

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

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 œuvre 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 chargé d'évaluer les politiques de formation mises en œuvre par les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Il résulte des dispositions de l'article 21.2 du protocole d'accord 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 œuvre l'évaluation de la politique de formation dispensée dans la branche professionnelle.

CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION

VUE D'ENSEMBLE

	2015	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017
Taux de participation financière	4,8%	5,0%	5,0%	--
Dépenses de formation (en millions d'euros)	247,1	258,9	257,5	- 0,5%
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié à l'effectif	1 552 €	1 652 €	1 657 €	+ 0,3%
EFFORT TOTAL DE FORMATION (TOUS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION INCLUS)	**2015**	**2016**	**2017**	**ÉVOLUTION 2016-2017**
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	97 732	107 136	105 225	- 1,8%
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 310 453	4 746 165	4 984 656	+ 5,0%
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	61,4%	68,3%	67,7%	- 0,6 point
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	44	44	47	+ 3h
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	27	30	32	+ 2h
PLAN DE FORMATION	**2015**	**2016**	**2017**	**ÉVOLUTION 2016-2017**
Nombre de salariés en formation pendant l'année	93 093	103 462	100 940	- 2,4%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	2 786 076	3 119 192	3 366 439	+ 7,9%
Taux d'accès au plan de formation	58,4%	66,0%	65,0%	-1 point
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	**2015**	**2016**	**2017**	**ÉVOLUTION 2016-2017**
Nombre de périodes de pro. prises en charge pendant l'année*	1 759	2 226	2 394	+ 7,5%
Nombre total d'heures de formation accordées*	1 091 329	1 459 242	1 637 687	+ 12,2%
Durée moyenne de formation*	620	656	684	+ 29h
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	**2015**	**2016**	**2017**	**ÉVOLUTION 2016-2017**
Nombre de contrats de pro. pris en charge pendant l'année	495	542	734	+ 35,4%
Nombre total d'heures de formation accordées	364 977	422 340	550 210	+ 30,3%
Durée moyenne de formation	737	779	750	- 29h
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	**2015**	**2016**	**2017**	**ÉVOLUTION 2016-2017**
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	120	472	797	+ 68,9%
Nombre total d'heures de formation mobilisées	16 409	95 498	98 711	+ 3,4%
Durée moyenne de formation	137	202	124	- 77h
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	**2015**	**2016**	**2017**	**ÉVOLUTION 2016-2017**
Nombre de CIF pris en charge pendant l'année	207	438	350	- 20,1%
Nombre total d'heures de formation accordées	234 092	478 052	355 095	- 25,7%
Durée moyenne de formation	1 131	1 091	1 015	- 77h

* Les formations de tuteur, comptabilisées dans les données 2015 et 2016 au titre des périodes de professionnalisation, ont été sorties du périmètre.

SOMMAIRE

Édito

CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION

Sommaire

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

1. LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

A- L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

Le recours aux contrats de professionnalisation est en forte croissance

40% des tuteurs accompagnent des stagiaires dans le cadre d'un CQP institutionnel

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

Le plan de formation reste le dispositif le plus utilisé par les organismes

Le Régime général accompagne les souhaits de mobilité de ses salariés

66 % des congés individuels de formation ont abouti à l'obtention d'une certification supérieure ou égale à bac+2

C- LES CQP AU CŒUR DE LA POLITIQUE EMPLOI FORMATION DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Forte augmentation des certificats de qualification professionnelle délivrés en 2017

Forte augmentation du recours au compte personnel de formation

Les périodes de professionnalisation sont essentiellement centrées sur l'obtention de CQP délivrés par la branche professionnelle

2017 : des emplois d'avenir aux parcours emploi compétences

Mise en place d'un accompagnement spécifique pour la validation des acquis de l'expérience de nos CQP

2. L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ

A. ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

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

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

Le Régime général respecte la parité en matière d'accès à la formation

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

Les employés bénéficient des formations les plus longues

Accès à la formation selon la branche de législation

C. UNE PERCEPTION TRÈS POSITIVE DE LA FORMATION PAR LES SALARIÉS FORMÉS

PAGE 1
PAGE 3
PAGE 4
PAGE 8
PAGE 10
PAGE 13
PAGE 21
PAGE 31
PAGE 44
PAGE47
PAGE 53
PAGE 55

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 AUPRES DES PRESTATAIRES NON-INSTITUTIONNELS

4. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

A. LES RESSOURCES DES ORGANISMES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE PROVIENNENT PRINCIPALEMENT DES BUDGETS DE GESTION ADMINISTRATIVE

B. TRÈS LEGÈRE BAISSE DES DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

ANNEXES

Sources et méthodologie

Glossaire

Sigles

Liste des tableaux et graphiques

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

PAGE 56
PAGE 59
PAGE 64
PAGE 66
PAGE 69
PAGE 69
PAGE 72

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

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 dont le numérique qui possède un fort impact sur les compétences du cœur de métier ainsi que le management et les fonctions support, tout en prenant en compte les enjeux relatifs à l'innovation pédagogique dans la conception et la réalisation des formations.

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

En complément de ces dernières, le cadre légal relatif à la formation professionnelle évolue chaque année, et la réforme de la formation qui s'ouvre en 2018 remettra en perspective les orientations du Régime général, afin de prendre en compte les nouveaux textes législatifs et réglementaires.

Les orientations dans le cadre légal : retour sur l'évolution législative

Depuis le premier Accord National Interprofessionnel du 09 juillet 1970, repris par la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite loi Delors, les reformes se succèdent en droit de la formation afin de s'adapter aux multiples évolutions de la société avec une ambition constante : garantir l'employabilité des individus tout au long la vie. L'évolution historique législative nous montre que les partenaires sociaux comme le législateur ont fait de la formation professionnelle un outil régulateur de sécurisation des parcours avec une mise en responsabilité des acteurs.

Les dernières lois dont celle du 5 mars 2014[1] relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi[2] affichent ainsi trois objectifs :

- renforcement de l'obligation des employeurs d'adapter et de développer les compétences de leurs salariés ;
- renforcement du dialogue social ;

[1] Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014
[2] Loi n° 2015-994 du 17 août 2015

- renforcement de la responsabilité de l'individu en tant qu'acteur de son parcours professionnel avec la création du Compte personnel de Formation (CPF) et du compte personnel d'activité (CPA) en lui donnant la possibilité de définir son projet professionnel (création du Conseil en évolution professionnel – CEP)[3].

En 2017, d'autres textes législatifs et réglementaires se sont inscrits dans la continuité :

- 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 formation[4]. Ses décrets d'application sont venus préciser les modalités d'alimentation du compte personnel d'activité ;
- le décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 qui met la partie règlementaire du Code de l'éducation en conformité avec les nouvelles règles s'appliquant en matière de VAE issues notamment de la Loi Travail du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Ce décret précise les règles de calcul de la durée d'exercice des activités en milieu professionnel nécessaires pour l'examen de la demande de VAE (durée ramenée à un an avec la loi Travail du 8 août 2016). Il élargit par ailleurs le champ des expériences pouvant être prises en compte en cas de demande de VAE. Il détaille également les modalités de mise en œuvre. L'Ucanss a intégré ces nouvelles dispositions dans les modalités d'accès aux CQP de branche par la VAE et dans son offre d'accompagnement ;
- les ordonnances du 22 Septembre 2017, qui réforment le code du travail, prévoient entre autres, en matière de formation, les articulations branche/entreprise dans le cadre du renforcement du dialogue social tout en préservant comme domaine relevant des négociations de branche la mutualisation des fonds de la formation.

Dès novembre 2017, le document d'orientation général de l'Etat transmis aux partenaires sociaux, précisait une volonté forte de réformer la formation professionnelle. Cette dernière constitue, en effet, l'un des trois piliers, avec l'apprentissage et l'assurance chômage, de la loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée par le Parlement et promulguée le 5 septembre 2018. Deux grands objectifs ressortent de l'exposé des motifs : «donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière» et «renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés».

[3]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 (C2P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC).

[4]A compter du 15 mars 2017, conformément au décret n°2017-273 du 2 mars 2017

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

1 - LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

A- L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

Le recours aux contrats de professionnalisation est en forte croissance

40% des tuteurs accompagnent des stagiaires dans le cadre d'un CQP institutionnel

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

Le plan de formation reste le dispositif le plus utilisé par les organismes

Le régime général accompagne les souhaits de mobilité de ses salariés

66 % des congés individuels de formation ont abouti à l'obtention d'une certification supérieure ou égale à bac+2

C- LES CQP AU CŒUR DE LA POLITIQUE EMPLOI FORMATION DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITE SOCIALE

Forte augmentation des certificats de qualification professionnelle délivrés en 2017

Forte augmentation du recours au compte personnel de formation

Les périodes de professionnalisation sont essentiellement centrées sur l'obtention de CQP délivrés par la branche professionnelle

2017 : des emplois d'avenir aux parcours emploi compétences

Mise en place d'un accompagnement spécifique pour la validation des acquis de l'expérience de nos CQP

La formation professionnelle continue est un levier stratégique de la gestion des ressources humaines. On entend 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, le salarié peut prendre l'initiative de suivre une formation au titre de son compte personnel de formation (CPF).

Dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle engagée par le gouvernement au cours de l'année 2018, les dispositifs d'accès à la formation sont appelés à évoluer en profondeur en 2019 : le congé individuel de formation (CIF) et les périodes de professionnalisation aussi mobilisées dans ce cadre par les organismes devraient ainsi disparaitre. L'accès au compte personnel de formation serait en revanche facilité de façon à positionner ce dernier comme outil central d'accès à la formation des individus.

A - L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

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

LE RECOURS AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EST EN FORTE CROISSANCE

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.

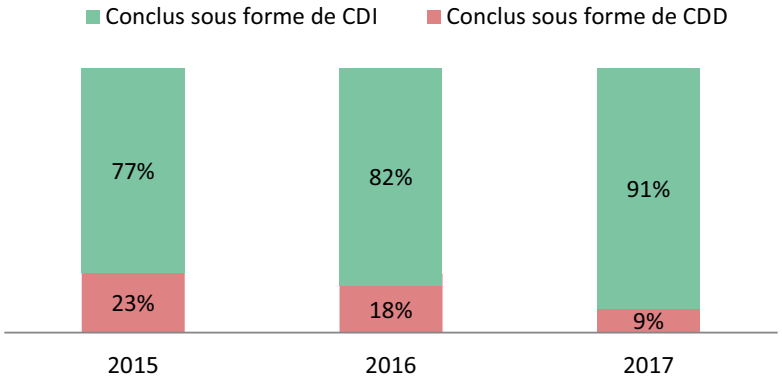
Aux termes des dispositions actuelles des articles L6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet :

- 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).

Utilisation des contrats de professionnalisation

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	2015	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017
Nombre total de contrats de professionnalisation	495	542	734	35%
Durée totale de formation (en heures)	364 977	422 340	550 210	30%
Durée moyenne de formation (en heures)	737	779	750	- 30

Répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrats



Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge en 2017 selon la qualification visée par les bénéficiaires

TITRES ET DIPLÔMES	2015	2015 (%)	2016	2016 (%)	2017	2017 (%)	ÉVOLUTION 2016-2017
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	305	62%	294	54%	325	44%	31
CQP Conseiller Offres de Services de la Sécurité sociale	83	17%	110	20%	184	25%	74
CQP Manager opérationnel	3	1%	0	0%	0	0%	0
DAMC : Dispositif d'Accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	5	1%	5	1%	21	3%	16
Titres et diplômes Niveau I (Masters, DE d'ingénierie sociale, CAFDES,...)	40	8%	46	8%	74	10%	28
Titres et diplômes Niveau II (Licences, DE d'infirmier, responsable de la gestion des ressources humaines, DE assistant de service social...)	9	2%	46	8%	57	8%	11
Titres et diplômes Niveau III (BTS : BTS Service et prestations des secteurs sanitaire et social, BTS comptabilité gestion, titre de gestionnaire de paie,...)	27	5%	36	7%	56	8%	20
Titres et diplômes Niveau IV (Bacs professionnels, titre de conseiller relation client à distance, DE de moniteur éducateur,...)	23	5%	4	1%	5	1%	1
Titres et diplômes Niveau V (CAP, BEP)	0	0%	0	0%	2	0%	2
Divers (titre et diplômes de niveau non précisés)	0	0%	1	0%	10	1%	9
TOTAL	495	100%	542	100%	734	100%	192

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.

Le recours aux contrats de professionnalisation est en progression notable en 2017, passant de 542 contrats engagés durant l'année 2016 à 734 contrats engagés au cours de l'année 2017 (soit une progression de 35 %). Cette évolution répond notamment à l'un des enjeux de la réforme de la formation professionnelle engagée en 2018 qui vise à développer encore davantage l'alternance.

La proportion de contrat de professionnalisation conclus en CDI passe de 18% à 9% en 2017 ; le baisse du nombre de contrats de professionnalisation conclus en CDI s'explique par le recours aux contrats à durée déterminée, compte tenu des objectifs de maitrise des effectifs dans le contexte de fin de COG. Il convient toutefois de souligner que les contrats de professionnalisation débouchant sur l'obtention des CQP sont conclus dans une logique d'intégration dans l'organisme et ont vocation à être suivis d'une embauche en CDI.

La proportion d'organismes du Régime général ayant mobilisé ce dispositif a doublé en 2017 (avec 37 % des organismes contre 16 % en 2016). Si près de 6 contrats de professionnalisation sur 10 sont conclus dans la branche Famille (avec 431 contrats en 2017), le recours à ce dispositif d'insertion est en progression dans les branches Maladie (164 contrats conclus en 2017 contre 84 en 2016) et Retraite (79 contrats conclus en 2017 contre 58 en 2016).

Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, près des trois quart (72 %) des contrats de professionnalisation conclus en 2017 ont pour objet l'acquisition d'une qualification spécifique à la branche professionnelle, avec notamment 325 contrats visant un CQP de Gestionnaire conseil et 184 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 26 % des contrats conclus en 2017.

40% DES TUTEURS ACCOMPAGNENT DES STAGIAIRES DANS LE CADRE D'UN CQP INSTITUTIONNEL

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 œuvre par le tuteur « interne » dans les domaines extérieurs à l'activité professionnelle et à son apprentissage (transport, logement, santé, etc.).

Le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 a institué (au titre des dispositions des articles 4.1 à 4.3) une prime de reconnaissance de l'activité tutorale, versée à chaque salarié exerçant, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif national de formation qui prévoit des phases tutorées dont la durée est précisée dans le tableau des priorités de financement votées chaque année par la CPNEFP.

Nombre de salariés tuteurs

TUTORAT	2015	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	4 568	5 087	5 330	5%
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	49%	45%	42%	- 3 points
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	49%	48%	47%	- 1 point

Détail des situations de tutorat[5]

SITUATIONS DE TUTORAT (*)	NOMBRE DE TUTEURS SELON LA SITUATION	EN % DU NOMBRE DE SALARIÉS TUTEURS
Tuteur de contrat de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	494	9%
Tuteur de contrat de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	267	5%
Tuteur de période de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	1676	31%
Tuteur de période de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	61	1%
Tuteur d'insertion (jeunes embauchés depuis moins de 6 mois)	930	17%
Tuteur d'insertion (stagiaires)	1290	24%
Tuteur de contrat d'apprentissage	179	3%
Tuteur pour transfert de compétences avant un départ en retraite	33	1%
Tuteur pour transfert de compétences avant une démission ou mutation	85	2%
Tuteur autre situation	1175	22%

(*) Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois. En 2017, 5330 salariés tuteurs ont été recensés.

[5] Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois.

En 2017, 5 330 salariés ont exercé une fonction de tuteur. Près de la moitié d'entre eux (47 %) est âgée de 45 ans ou plus et 42 % a déjà suivi une formation à l'exercice du tutorat.

La formation des tuteurs est fortement encouragée par les partenaires sociaux du Régime général de Sécurité sociale. 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 prévoit notamment que le tuteur désigné par l'employeur pour accompagner un stagiaire dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation « dispose d'une préparation spécifique à sa mission, ainsi que de la disponibilité en temps nécessaires à l'exercice de sa fonction. Par ailleurs, des formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs lui sont proposées ».

Les formations de tuteur réalisées dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation visant l'obtention d'un des CQP du Régime général de Sécurité sociale bénéficient, à compter de juillet 2017, d'une prise en charge à 100% du coût pédagogique.

Nombre de formations de tuteurs prises en charge[6]

2015	2016	2017
382	382	342

En 2017, près de 350 tuteurs, ont bénéficié d'une prise en charge des formations de tuteur réalisées dans le cadre des dispositifs éligibles aux fonds de la professionnalisation.

[6] Nombre de formations tuteurs prises en charge par Uniformation dans le cadre d'une période ou d'un contrat de professionnalisation (données 2016 et 2017).

interview

LA PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER RETRAITE À LA CARSAT DE NORMANDIE : REGARDS CROISÉS ENTRE LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES, LE TUTEUR ET SON STAGIAIRE

LE REGARD DU RESPONSABLE RH

Tout d'abord, pouvez-vous vous présenter ? Quelles sont vos missions ?

Au sein de la Carsat Normandie, un pilote métier et un pilote RH sont identifiés pour la gestion des formations CQP. Leurs missions sont précisées dans le cadre d'une lettre de mission nationale.

Le pilote métier retraite et le pilote RH gèrent ensemble le suivi des formations, leurs évaluations ainsi que l'accompagnement des stagiaires et tuteurs jusqu'à la certification.

Le pilote métier retraite a pour principales missions de planifier et de coordonner l'ensemble des modules CQP (management des formateurs métiers).

Le pilote RH intervient dans le dispositif lors de la phase d'intégration (mise en place des formations PASS, PREM'SS).

Le service formation RH intervient dans le suivi administratif et financier des formations CQP.

Comment avez-vous recruté votre stagiaire ?

Nous avons procédé de manière classique en diffusant notre offre à Pôle Emploi, via la Bourse des Emplois de l'Ucanss et nos différents sites internet (institutionnel et réseaux sociaux). Plusieurs candidats ont été présélectionnés puis invités à passer des épreuves écrites et un/des entretien(s) de recrutement. Le recrutement est toujours effectué, à minima, par un représentant métier et un représentant RH. La décision finale de l'embauche est ensuite soumise à l'accord de la direction.

Pourquoi avoir recruté en contrat de professionnalisation ?

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du CQP GCSS option retraite. Elle permet de lier des apports théoriques à la pratique, des éléments qui sont nécessaires à l'exercice du métier par la suite.

Quels conseils donneriez-vous à vos collègues pour favoriser une bonne intégration des personnes embauchées en contrat de professionnalisation ?

La disponibilité du tuteur est indispensable pour une bonne intégration. Le suivi de l'apprenant doit être organisé autant pour le stagiaire que le tuteur, en coordination avec son poste de travail.

LE REGARD DU TUTEUR

Tout d'abord, pouvez-vous vous présenter ? Quelles sont vos missions ?

Cela fait 3 ans que je travaille au sein de la CARSAT Normandie en tant que Conseiller Retraite. J'ai moi-même suivi le parcours certifiant visant l'obtention du CQP Conseiller Retraite à l'issue d'un contrat de professionnalisation, cela fait près de deux ans que je suis certifiée.

Mes missions, en tant que Conseiller Retraite, sont d'accompagner, d'orienter et conseiller l'assuré dans les démarches nécessaires pour reconstituer sa carrière et ainsi faire valoir ou réviser ses droits à la retraite et ainsi procéder à la mise en paiement. Il s'agit de missions polyvalentes car j'assure les rendez-vous, les accueils physique et téléphonique, ainsi que le traitement des dossiers.

J'ai également eu l'opportunité de devenir tutrice pour une stagiaire suivant la formation de Conseiller Retraite. Etant moi-même issue du même parcours, cette nouvelle mission m'a permis d'apporter à ma stagiaire mon expérience d'ancienne stagiaire et de Conseiller Retraite, autant sur mon ressenti éprouvé lors de la formation que mon vécu au quotidien dans mes missions de Conseiller Retraite.

Au quotidien, ma mission en tant que tuteur consiste à accompagner en binôme le stagiaire, dans un premier temps sur le traitement de dossiers, en lui demandant des explications sur la législation abordée en formation théorique. Puis au fur et à mesure qu'il apprend à devenir autonome, je reste présente pour répondre à ses interrogations ou l'aider quand il se trouve en difficulté. Ce qui me permet ainsi, à la fin de chaque période d'immersion tutorée, d'évaluer sa progression.

La première chose à laquelle vous avez pensé en rencontrant votre alternant pour la première fois ?

Personnellement, comme il s'agissait de ma première stagiaire, j'ai ressenti une certaine pression car j'avais vraiment la volonté de vouloir lui apporter beaucoup pour sa formation. L'immersion tutorée a une place importante dans les apprentissages du métier de Conseiller retraite, donc j'avais et j'ai toujours à cœur de lui apporter le meilleur de mon expérience. Et aussi de lui transmettre ma passion pour mon métier pour qu'elle puisse à son tour se sentir aussi épanouie que moi dans cette profession.

Que vous a appris cette expérience sur vous-même ?

Cette expérience est pour moi enrichissante. J'aime accompagner et transmettre mon savoir. Ayant une bonne connaissance du parcours certifiant, je sais ce qu'il est attendu aux différents examens et je peux donc accompagner ma stagiaire pour préparer au mieux ces épreuves qui sont souvent stressantes. Voir mon stagiaire s'épanouir au fil des mois et s'intégrer à l'équipe en place, me donne aussi un sentiment de fierté. J'aime occuper cette fonction de tuteur qui me permet d'élargir mes horizons au-delà de la gestion des dossiers.

Quels conseils donneriez-vous à vos collègues pour favoriser une bonne intégration des personnes embauchées en contrat de professionnalisation ?

Le conseil que je pourrais apporter à mes collègues encadrant une personne en contrat de professionnalisation est de se rappeler que nous sommes tous passés par une phase d'apprentissage : le domaine de la retraite n'est pas simple, l'apprentissage est long et il ne faut jamais oublier que l'écart peut être grand entre la théorie de la législation acquise au sortir de la formation et la pratique et les consignes d'application de cette théorie. Donc il faut être pédagogue, patient, à l'écoute, et surtout faire preuve d'empathie.

LE REGARD DU STAGIAIRE

Tout d'abord, pouvez-vous vous présenter ? Quelles sont vos missions ?

Stagiaire de 41 ans, titulaire d'un BAC économique et social et d'un BTS Assistante de Direction, j'ai intégré la CARSAT il y a 11 ans comme secrétaire médico-sociale au Service Social d'Alençon. Depuis août 2017 j'ai rejoint le service Retraite afin de suivre la formation de Conseiller Retraite.

Mes missions, pendant mes périodes d'immersion en agence, sont les mêmes qu'un conseiller retraite certifié : accueillir, informer et conseiller les assurés sur leurs droits retraite à l'occasion de rendez-vous (d'une durée de 30 minutes), d'accueil en renseignement minute (15 minutes maximum) ou lors d'entretiens téléphoniques, mettre à jour la carrière de l'assuré, évaluer et procéder à la mise en paiement de la pension retraite.

Pourquoi avoir choisi le Régime général de Sécurité Sociale ? Comment avez-vous appréhendé votre recrutement ?

Plusieurs expériences professionnelles dans des domaines d'activité très différents m'ont permis d'éprouver mes centres d'intérêt. Pour moi, être au plus près des préoccupations des assurés était une évidence. J'ai commencé d'abord au service social, en accompagnant les assurés confrontés à des situations de maladie ou de précarité, et maintenant au service retraite, où je les accompagne dans cette autre étape qui n'est pas toujours évidente à appréhender.

J'ai quitté un poste que j'occupais depuis 11 ans, que je maîtrisais, pour apprendre un nouveau métier avec une formation de 18 mois (en alternant entre des périodes de formation théorique au siège et des périodes d'immersion pratique en agence), et des examens… Avec beaucoup de remise en question sur mes capacités d'apprentissage, mes capacités d'adaptation (nouveau travail, nouvelle équipe !), sur un plan plus personnel. Outre le fait d'avoir envie de faire autre chose, en étais-je capable, est-ce que mon profil sera retenu ? J'ai suivi la procédure de recrutement comme les autres candidats, subi les mêmes épreuves, pas de passe-droit du fait d'être déjà en poste à la CARSAT ! Pour moi, il y avait un enjeu de carrière, pas d'emploi, car mon poste n'était pas en péril.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

Ce n'est pas un choix, l'opportunité de changer de métier s'est présentée et cela faisait partie du poste.

Ceci dit, la formation théorique est très dense et les temps d'immersion en agence pour la mettre en pratique sous la supervision d'un tuteur constituent un vrai plus, c'est même incontournable.

La formation théorique ne suffit pas dans une activité où la législation est en constante évolution. La comprendre est une étape mais comment elle se traduit dans le traitement des dossiers en est une autre (chaque situation étant différente). Avoir une bonne formation théorique demeure indispensable. Celle-ci est dispensée par une équipe de formateurs ayant une expérience de terrain. Mais il est nécessaire de la combiner avec des phases d'immersion en agence, dans les mêmes conditions de travail qu'un conseiller retraite : distributions de nouveaux dossiers, rendez-vous, accueil, gestion de portefeuille au quotidien. C'est ici que la supervision d'un tuteur est cruciale.

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 matière d'emplois, de métiers et de compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser leur employabilité.

LE PLAN DE FORMATION RESTE LE DISPOSITIF LE PLUS UTILISÉ PAR LES ORGANISMES

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 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 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. Le « plan mutualisé » permet quant à lui de financer des actions qui relèvent du plan de formation de l'employeur, en fonction des décisions de la CPNEFP et des priorités de formation portées par les Caisses nationales.

Le plan de formation permet notamment à l'employeur :

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

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les actions inscrites au plan de formation sont regroupées selon les deux catégories suivantes :

- 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.

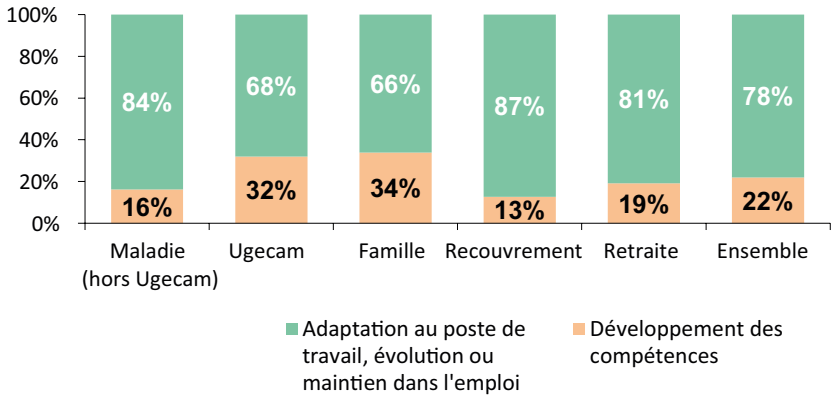
Utilisation du plan de formation (hors congé individuel de formation, compte personnel de formation, période de professionnalisation et contrat de professionnalisation)

PLAN DE FORMATION	2015	2016	2017
Nombre de salariés en formation pendant l'année	93 093	103 462	100 940
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	2 786 076	3 119 192	3 366 439
Taux d'accès au plan de formation	58,4%	66,0%	65,0%

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

CATÉGORIES D'ACTION	RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES			RÉPARTITION DES HEURES-STAGIAIRES		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
1. Adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi	88%	88%	90%	78%	74%	78%
2. Développement des compétences	12%	12%	10%	22%	26%	22%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action (*) selon la branche de législation en 2017



(*) Actions suivies à l'initiative de l'employeur, périodes de professionnalisation comprises.

Le plan de formation constitue la composante la plus importante de l'effort de formation du Régime général : il représente, en volume horaire, 65 % de l'effort de formation et, en nombre de salariés, 96 % des salariés partis en formation au cours de l'année.

Les actions mises en œuvre 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 du salarié dans l'emploi : les actions de formation liées à cet objectif représentent, en effet, en 2017, 90 % des bénéficiaires du plan de formation et 78 % du volume d'heures des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur.

Les réseaux des Caf et des Ugecam se distinguent en 2017, comme en 2016, par une part plus importante d'action du plan de formation consacrées aux actions de développement des compétences (près de 33% des heures de formation visent à préparer une évolution professionnelle). Cette spécificité résulte notamment de la mise en place de dispositifs d'accompagnement visant des agents déjà en poste ou détenteurs d'un diplôme nécessaire à l'entrée dans le métier (à titre d'illustration, dans la branche Famille : renforcement des formations « bloc gestion vérification » et création d'un dispositif national, jusqu'alors inexistant, pour les travailleurs sociaux détenteurs notamment d'un diplôme d'état comme celui d'assistant social).

LE RÉGIME GÉNÉRAL ACCOMPAGNE LES SOUHAITS DE MOBILITÉ DE SES SALARIÉS

La dynamique démographique et l'intégration de personnels résultant des évolutions impactant les réseaux d'organismes de Sécurité sociale, nécessite d'être en capacité à la fois d'accueillir de nouvelles personnes, de favoriser leur intégration mais aussi d'accompagner les évolutions professionnelles des salariés et d'encourager leurs mobilités. Ce contexte s'accompagne par ailleurs des évolutions législatives et règlementaires, le développement du numérique et du travail en réseau, et les transformations en conséquence des emplois exercés au sein du Régime général.

Les travaux engagés par la branche ont pour objectif de mieux identifier les passerelles entre les métiers et de développer les parcours de formation, afin de faciliter les mobilités inter et intra organismes (le taux de mobilité inter-organismes représente 0,87 % des effectifs en 2017[7]).

Dans ce contexte, les dispositifs d'accompagnement et d'orientation professionnelle sont un levier majeur et un objectif stratégique pour la branche. La refonte globale de l'offre de conseil et d'accompagnement à l'évolution professionnelle, 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 conseil en évolution professionnelle est de plus en plus utilisé par les salariés du Régime général

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 socio-économique...) ;
- niveau 2 : un conseil personnalisé visant à élaborer et construire le projet professionnel du salarié et à le traduire en plan d'action opérationnel ;

[7] Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2017.

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

Utilisation du conseil en évolution professionnelle

	OFFRE DE SERVICE CEP	BÉNÉFICIAIRES	EN % DES BÉNÉFICIAIRES
Services de niveau 1	Bénéficier d'un accueil individualisé	433	54 %
	S'informer, se documenter sur l'environnement socio-économique	12	1 %
	S'informer, se documenter sur les dispositifs et les services	315	39 %
	Découvrir des métiers et de nouveaux horizons	15	2 %
Services de niveau 2	Investir de nouveaux secteurs/de nouveaux métiers	74	9 %
	Appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel	221	29 %
	Identifier, mettre en valeur ses compétences	26	3 %
	Définir un plan d'action opérationnel	60	7 %
Services de niveau 3	Définition du Plan d'action et mise en œuvre du Projet	62	8 %
	Recherche d'emploi	17	2 %
	Monter un dossier pour financer la formation	88	11 %
Non renseigné		12	1 %
TOTAL BÉNÉFICIAIRES		806	

En 2017, un peu plus de 800 salariés du Régime général (contre 600 bénéficiaires en 2016) ont eu recours au CEP dans le cadre de l'offre de service proposée par Uniformation, donnant lieu à près de 1250 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). Fruit des efforts de communication déployés par les organismes locaux et par l'Ucanss, en lien avec les conseillers d'Uniformation, le dispositif est de plus en plus mobilisé par les salariés du Régime général.

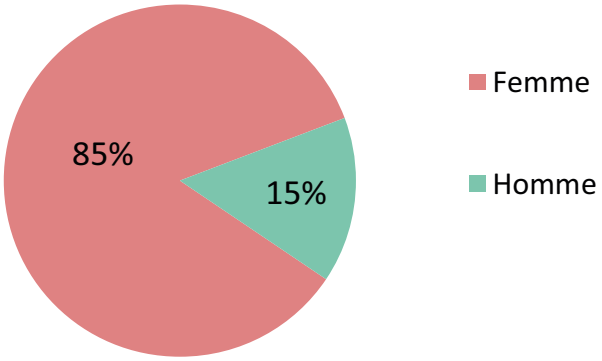
Uniformation a accompagné les salariés du Régime général dans le cadre du CEP en s'appuyant sur des entretiens téléphoniques et des rendez-vous en face à face avec un conseiller CEP lors des permanences réalisées sur l'ensemble du territoire métropolitain au plus près des structures.

À l'issue d'un premier rendez-vous de niveau 1, près de la moitié (47%) des salariés du Régime général ont choisi de poursuivre avec un conseiller en évolution professionnelle leur démarche d'accompagnement en vue de la réalisation de leur projet professionnel (prestations de niveau 2 et 3).

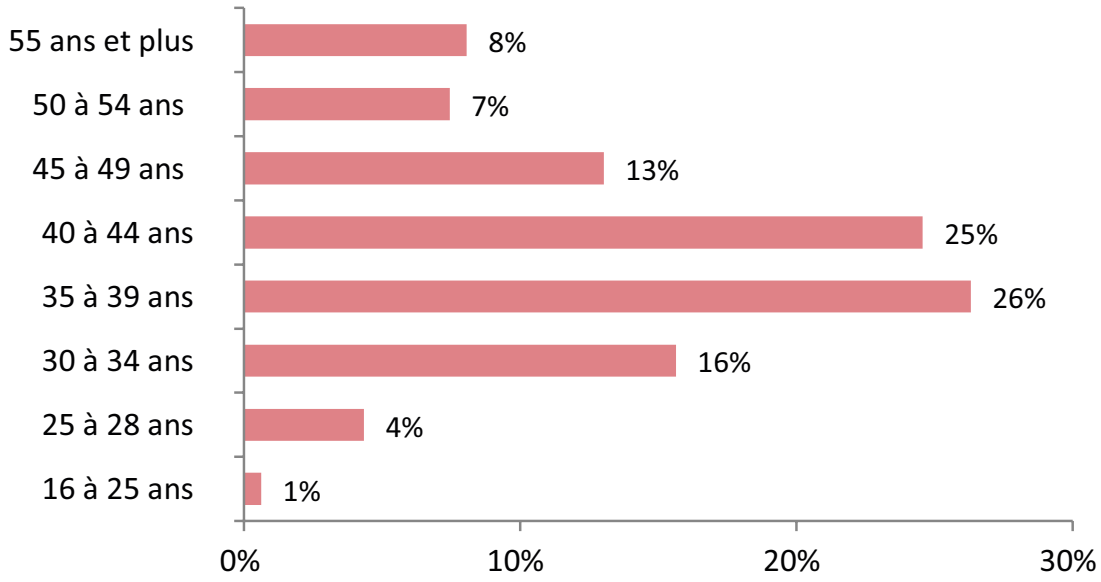
Les services les plus utilisés par les salariés du Régime général dans le cadre du CEP se concentrent sur l'accompagnement de niveau 1 et 2, avec en premier lieu l'accueil individualisé (pour 54% des bénéficiaires), la recherche d'informations sur les dispositifs et les services (pour 39% des utilisateurs), ou encore l'appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel (27% des bénéficiaires). Les autres services de niveau 2 et 3, comme par exemple, l'aide à la recherche d'emploi ou montage de dossier de financement, restent moins mobilisés par les salariés ayant eu recours au conseil en évolution professionnelle.

Afin de répondre à la demande des organismes portant sur l'amélioration de l'offre de services d'Uniformation suite à l'enquête réalisée par l'UCANSS en 2016-2017, plusieurs chantiers ont été engagés. Ceux-ci portent notamment sur le renforcement de la communication des services de l'OPCA, en présentant en détail le CEP et ses modalités d'accès, à l'occasion des tournées régionales réalisées au premier semestre 2018.

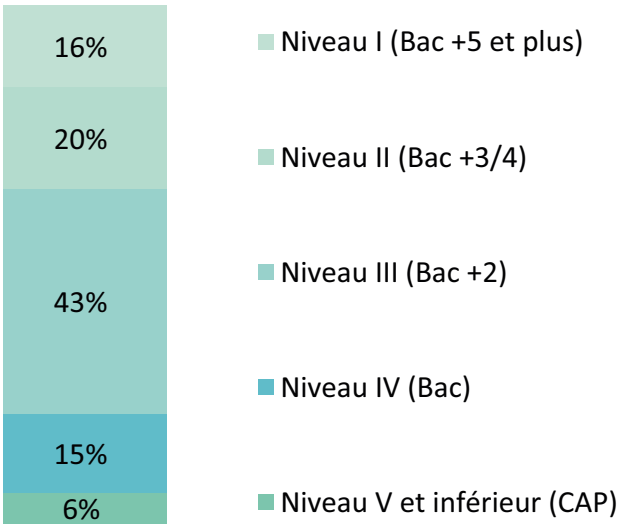
Répartition des bénéficiaires de CEP par sexe



Répartition des bénéficiaires de CEP par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires de CEP par niveau de formation initiale[8]



Le profil type des salariés du Régime général ayant mobilisé le CEP est le suivant : 84% sont des femmes (pour une Institution féminisée à 78 % en 2017), la moitié (51 %) sont âgés entre 35 et 44 ans (quand l'âge moyen des salariés du Régime général est de 44,9 ans la même année), et enfin près de 80% justifient d'un niveau de formation initiale égale ou supérieur à bac +2 (alors que les salariés d'un niveau égal ou supérieur à Bac +2 représentent 56% de l'effectif salarié 2017 - cette proportion n'étant que de 34,5 % au niveau de la population française en 2016).

Stabilisation du recours aux bilans 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.

Depuis la loi du 8 août 2016, le bilan de compétences est devenu éligible au compte personnel de formation, élargissant les possibilités de financement du dispositif qui était, depuis la suppression du droit individuel à la formation (DIF) en 2014, uniquement éligible à prise en charge dans le cadre du congé pour bilan de compétences.

[8] Certification RNCP

[9] Données issues de la plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 2017 »

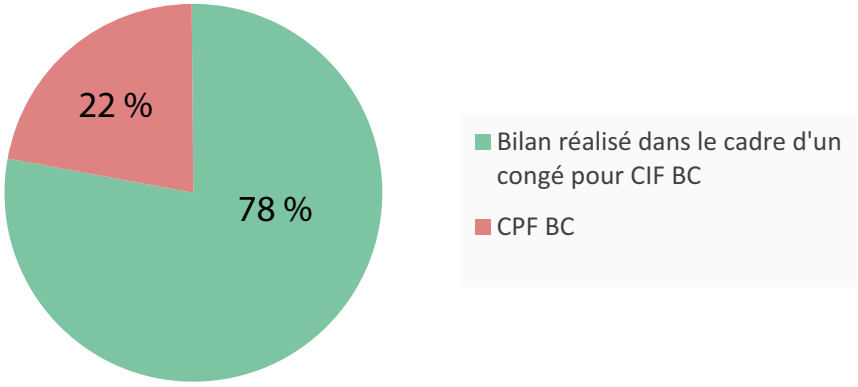
[10] Données Insee

Utilisation des bilans de compétences

BILANS DE COMPÉTENCES	ANNÉE 2015	ANNÉE 2016	ANNÉE 2017	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
Nombre total de bilans de compétences	316	609	576	-33	-5%
Nombre d'organismes concernés	157	222	211	-11	-5%
Durée totale (en heures)	7 545	14 144	13 240	-904	-6%
Durée moyenne (en heures)	24	23	23	0	

Avec 576 bénéficiaires recensés, le nombre de bilans de compétences en 2017 se stabilise par rapport à l'exercice précédent (- 5%, soit 33 bilans de compétences en moins), après une très forte progression (+ 293 bilans) entre 2015 et 2016 des congés pour bilan de compétences, dans le contexte de la disparition du DIF sur les fonds duquel les bilans de compétences étaient jusqu'alors très majoritairement financés. Cette stabilisation s'explique également par un recours marqué au Compte personnel de formation, le bilan de compétences étant devenu éligible de droit depuis le 1er janvier 2017. Ainsi, en 2017 près du quart (22%) des bilans de compétences ont été engagés dans le cadre du Compte personnel de formation à l'initiative du salarié.

Répartition des bilans de compétence 2017 selon le dispositif d'accès à la formation



Stabilisation du recours au bilan professionnel interne

Dispositif spécifique au Régime général de Sécurité sociale, le bilan professionnel interne (BPI) s'inscrit dans une démarche d'orientation professionnelle. Introduit par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, 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.

En 2017, 107 actions de bilan professionnel interne (BPI) ont été mises en œuvre par le réseau des conseillers en orientation professionnelle de l'Institut 4.10. On recensait 99 BPI en 2016. Ce dispositif d'accompagnement institutionnel spécifique au Régime général se stabilise à raison d'une centaine d'actions par an depuis deux ans, dans le contexte de l'essor du conseil en évolution professionnelle (CEP), service public gratuit et accessible à l'ensemble des salariés.

Des référents emploi-formation présents dans l'ensemble des organismes

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.

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

EMPLOIS EXERCÉS PAR LE(S) RÉFÉRENT(S)	2015	2016	2017
Chargé du développement ressources humaines	28%	25%	27%
Gestionnaire administratif ressources humaines	18%	20%	20%
Manager secteur emploi, formation, GPEC	41%	41%	40%
Manager pôle administratif, services généraux	5%	5%	5%
Manager stratégique / Attaché de direction	7%	8%	8%
Autre emploi	1%	1%	1%

% d'organismes ayant désigné un référent	2015	2016	2017
	55%	60%	65%

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 du secteur des ressources humaines.

En 2017, un référent emploi-formation a été désigné dans 65 % des organismes du Régime général (proportion en hausse d'une année sur l'autre depuis 2015). Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes.

Parmi les référents emploi-formation désignés dans les organismes, 40 % sont des managers du secteur emploi formation GPEC et dans 47 % des cas, il s'agit d'un chargé de développement des ressources humaines ou d'un gestionnaire administratif des ressources humaines (respectivement dans 27 % et 20 % des cas).

66 % DES CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION ONT ABOUTI À L'OBTENTION D'UNE CERTIFICATION SUPÉRIEURE OU ÉGALE À BAC+2

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 2017, 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 2017, 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).

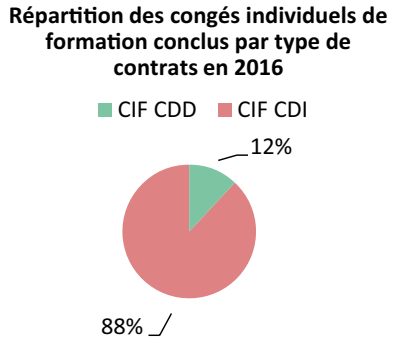
Utilisation des congés individuels de formation (CIF)

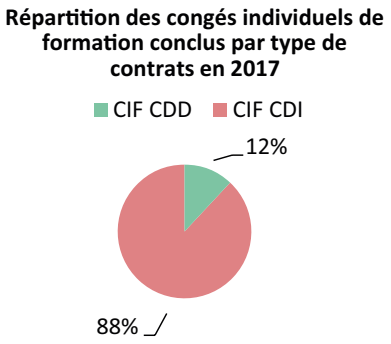
CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION	ANNÉE 2015	ANNÉE 2016	ANNÉE 2017	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
Nombre total de congés individuels de formation	207	438	350	-88	-20%
Durée totale de formation (en heures)	234 092	478 052	355 095	-122 957	-26%
Durée moyenne de formation (en heures)	1 131	1 091	1 015	-77	-7%

Répartition des CIF pris en charge en 2017 selon la certification visée

TITRES ET DIPLÔMES	2015	2015 (%)	2016	2016 (%)	2017	2017 (%)	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
Titres et diplômes Niveau I (Masters, CAFDES, DE d'ingénierie sociale, ...)	39	19%	70	16%	60	17%	-10	
Titres et diplômes Niveau II (Licences, CAFERUIS, DE d'infirmier, DE médiation familiale, ...)	38	18%	104	24%	72	21%	-32	
Titres et diplômes Niveau III (BTS, développeur multimédia, gestionnaire paie, assistant(e) de direction, ...)	56	27%	125	29%	99	28%	-26	
Titres et diplômes Niveau IV (BP JEPS, BP responsable d'une exploitation agricole, secrétaire médical(e), ...)	23	11%	21	5%	22	6%	1	
Titres et diplômes Niveau V (CAP, DE aide soignant, DE auxiliaire de vie sociale, ...)	33	16%	51	12%	31	9%	-20	
Divers	18	9%	67	15%	66	19%	-1	
TOTAL	**207**	**100%**	**438**	**100%**	**350**	**100%**	**-88**	**-20%**

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





En 2017, 350 salariés ont bénéficié d'un congé individuel de formation, soit 88 bénéficiaires de moins en comparaison de l'exercice précédent).

Cette forte baisse s'explique par le fait que les demandes excèdent largement les disponibilités financières de l'Opacif Uniformation, dans le contexte :

- de la réduction des fonds disponibles en 2017 (le report des fonds du CIF de l'année 2016 à 2017 a diminué de près d'un tiers) ;
- de la réduction des co-financements du FPSPP qui abondent les formations suivies dans le cadre du CIF, réduction qui touche l'ensemble des OPACIF.

Les formations accordées au titre des CIF sont en moyenne des actions de longue durée (1 015 heures en 2017) qui visent en majeure partie (66 % en 2017) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau I à III (BTS, diplômes d'Etat, licences, masters et au-delà) selon la nomenclature de l'Education nationale.

C - LES CQP AU CŒUR DE LA POLITIQUE EMPLOI FORMATION DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

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.

FORTE AUGMENTATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DÉLIVRÉS EN 2017

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

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

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

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

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

Depuis 2006, le Régime général 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.

Sept 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 ;
- CQP Gestionnaire Carrière.

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 :

- rénovation du CQP Manager Opérationnel : en décembre 2016, la CPNEFP a adopté les travaux relatifs à cette refonte pour conduire à la mise en œuvre d'une nouvelle version début 2017. Ces travaux visaient à mieux adapter la formation actuelle au regard des évolutions du métier de manager, en prenant en compte l'étude paritaire réalisée dans le cadre de la CPNEFP en vue de mieux répondre aux besoins des organismes. Deux groupes de stagiaires ont suivi une session pilote du nouveau dispositif. Dès 2017, des évolutions de durées et de modalités pédagogiques ont été adoptées. La certification de ces stagiaires interviendra en juillet 2018, dans le cadre du Jury paritaire national du Régime général ;
- refonte du tronc commun de la branche Recouvrement pour les CQP Conseiller offres de services (COS) et Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale (GC).

La création du CQP Gestionnaire Carrière par la CPNEFP

La CPNEFP a décidé le 12 octobre 2017 de la création du CQP gestionnaire carrière, répondant ainsi à la stratégie de la branche retraite visant à consolider le processus de constitution des carrières tout au long de la vie professionnelle et en amont de la liquidation.

Cette décision partait du constat que 653 salariés occupaient l'un des emplois constitutifs du métier de Gestionnaire carrière, soit 15% des effectifs des Gestionnaires conseil de la branche retraite (ETP au 30/06/17) exerçant leurs activités professionnelles dans une Carsat, à la Cnav ou en CGSS et que près d'un quart des effectifs de Gestionnaires carrière atteindra l'âge de 62 ans à horizon 2021, et 1/3 à horizon 2025

Ce CQP s'adresse donc particulièrement aux personnes suivantes de la branche retraite :

- les nouveaux embauchés recrutés pour le métier de Gestionnaire carrière ;
- les Gestionnaires carrière qui s'inscrivent dans une démarche de VAE.

Dès la fin de l'année 2017, le déploiement de la formation a permis à 29 stagiaires d'entrer dans le parcours certifiant. Les premières certifications ont eu lieu lors du Jury paritaire national du 12 juillet 2018.

Dans le prolongement, afin de favoriser la mobilité vers le métier de Gestionnaire Conseil, la CPNEFP a aussi validé le 15 mars 2018 les modalités relatives à la mise en place de passerelles entre le CQP Gestionnaire Carrière et le CQP Gestionnaire Conseil option retraite.

Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés en 2017

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	53	0	53	100,00%
	Conseiller Service à l'Usager	529	3	532	99,44%
	Conseiller Services de l'Assurance Maladie	112	1	113	99,12%
Gestionnaire Conseil	Gestionnaire Conseil Tarification AT/MP	238	6	244	97,54%
	Tarification AT/MP	33	1	34	97,06%
	Gestionnaire du Recouvrement	189	6	195	96,92%
	Technicien Conseil Allocataires	1272	39	1311	97,03%
	Technicien du Service Médical	158	0	158	100,00%
	Technicien Retraite Accueil	27	0	27	100,00%
	Technicien Retraite Droits	71	0	71	100,00%
Contrôleur Allocataires		49	1	50	98,00%
Contrôleur Recouvrement		27	0	27	100,00%
Délégué de l'Assurance Maladie		31	0	31	100,00%
Manager Opérationnel		165	4	169	97,63%
TOTAL		2954	61	3015	97,98%

En 2017, 2 954 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche. Le nombre de certificats délivrés est en forte augmentation (1 779 CQP avaient été délivrés en 2016, soit une progression de 66%). Cette forte progression, qui concerne essentiellement les CQP de la branche Famille (CQP Conseiller Service à l'Usager et CQP Gestionnaire Conseil Allocataire), s'explique par l'organisation en décembre 2017, à la demande de la Cnaf, des jurys nationaux initialement prévus en janvier 2018.

Avec un taux de réussite proche de 98 % cette année encore, la qualité de l'accompagnement proposé par la branche et la motivation des candidats à la certification se voient confirmées.

A noter enfin que pour sa première année d'existence, le CQP Contrôleur du Recouvrement enregistre 27 candidats et 100 % de réussite.

FORTE AUGMENTATION DU RECOURS AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

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 œuvre 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)[11] et vise à financer des formations qualifiantes.

[11] Accessible depuis janvier 2017.

- Certaines sont éligibles de droit au CPF :
  - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences délivré par le Copanef (Cléa) ;
  - les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (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. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions ;
- la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et la formation à l'épreuve pratique du permis de conduire[12], à condition que ce dernier contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel[13].
- Les autres formations doivent, en plus d'être certifiantes (c'est-à-dire reconnues par une titre ou un diplôme inscrit au RNCP, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une certification inscrite à l'Inventaire de la CNCP), figurer sur l'une des listes établies paritairement au niveau de la branche (CPNEFP), de la région (COPAREF) ou de l'interprofession (COPANEF).

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.moncompteactivite.gouv.fr), consulter les formations qui lui sont accessibles, ainsi que le nombre d'heures disponibles sur son compteur.

Ce compteur est alimenté chaque année de façon automatique, à concurrence de 24 heures par année de travail à temps plein jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise).

Depuis le 1er janvier 2017 (loi du 8 août 2016), l'alimentation du CPF se fera à hauteur de 48 heures par an (plafond de 400 heures) pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau V de formation ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

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. Dans les faits, les formations prises en charge en 2017 au titre du compte personnel de formation ont bénéficié d'une politique volontariste d'abondement 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 interprofessionnel[14].

En 2017, 86 certifications figuraient sur la liste CPF du Régime général.

[12] Permis B
[13] À compter du 15 mars 2017
[14] Listes régionales établies par les Coparef et LNI établie par le Copanef

Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	ANNÉE 2015	ANNÉE 2016	ANNÉE 2017	DONT HORS TEMPS DE TRAVAIL (HTT)	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
Nombre de dossiers engagés	120	472	797	423	325	69%
Nombre d'organismes concernés	76	162,0	261,0	198,0	99	61%
Nombre d'heures de CPF mobilisées	16 409	95 498	98 711	25 460	3 213	3%
Durée moyenne d'une action CPF	137	202	124	60	-78	-39%

En 2017, qui est la troisième année de mise en œuvre du CPF, on dénombre près de 800 dossiers émanant de salariés du Régime général ayant mobilisé ce dispositif pour accéder à une formation éligible. Plus de la moitié (53%) des actions ont été suivies en tout ou partie hors temps de travail.

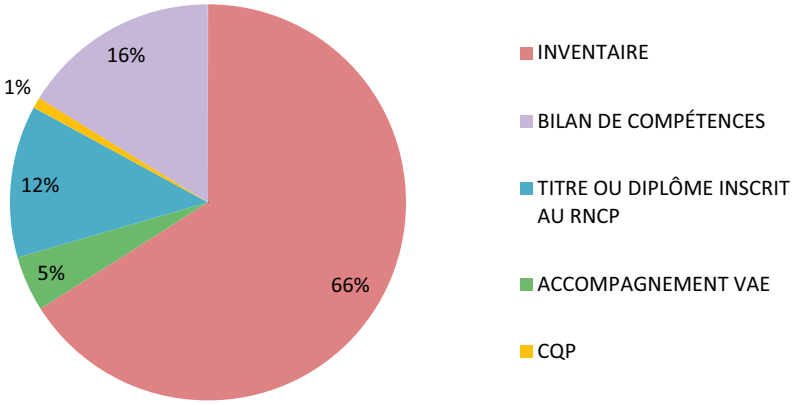
La mobilisation du CPF se confirme de fait dans le Régime général avec 325 nouveaux bénéficiaires par rapport à 2016 (soit une hausse de près de 70%).

À noter toutefois que si le nombre de bénéficiaires de CPF progresse toujours fortement depuis 2015, le nombre moyen d'heures de formation suivies a diminué. Ainsi la durée moyenne passe de 202 heures (soit 25 jours) en 2016 à 124 heures en 2017 (soit 17 jours), ce qui tend à montrer que les bénéficiaires privilégient davantage des formations de courte durée (certifications inscrites à l'Inventaire notamment).

Répartition des dossiers CPF engagés en 2017 selon le type de certification visé

TYPE DE CERTIFICATION	2015	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
INVENTAIRE	68	281	526	245	87%
ACCOMPAGNEMENT VAE	28	66	36	-30	-45%
TITRE OU DIPLÔME INSCRIT AU RNCP	21	112	99	-13	-12%
CQP	2	13	7	-6	-46%
BILAN DE COMPETENCES	1	0	129	129	0%
TOTAL	**120**	**472**	**797**	**325**	**69%**

Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visée en 2017



L'augmentation du recours au CPF par les salariés du Régime général s'est notamment portée sur des certifications inscrites à l'Inventaire (en tête desquelles, des certifications linguistiques comme le BULATS, le TOEIC mais aussi le Certificat Voltaire, ainsi que des certifications informatiques et bureautiques comme le TOSA et le PCIE ; les permis de conduire représentent quant à eux 34 dossiers en 2017 soit 4% de l'ensemble des dossiers). Les formations Inventaire, qui représentaient en 2016 281 actions passent en 2017 à 526 actions (soit une progression de 87%). Les formations Inventaire représentent en 2017 près des deux tiers (66%) des actions engagées.

Les bilans de compétences[15] font également une apparition remarquée avec un volume représentant déjà, pour leur première année d'éligibilité au CPF, 16% des actions engagées avec 129 bilans engagés en 2017.

Au regard de ces fortes progressions, la part des formations qualifiantes plus longues (99 titres et des diplômes inscrits au RNCP ainsi que 7 CPQ non institutionnels[16]) fléchit pour représenter 13% des formations suivies dans le cadre du CPF, contre le double l'année précédente (26% des actions en 2016). Les actions d'accompagnement VAE diminuent dans la même proportion, bien que le CPF reste mobilisé par les salariés du Régime général afin de valider leur expérience via l'obtention d'une certification reconnue (36 accompagnements VAE engagés en 2017 dans le cadre du CPF contre 66 en 2016).

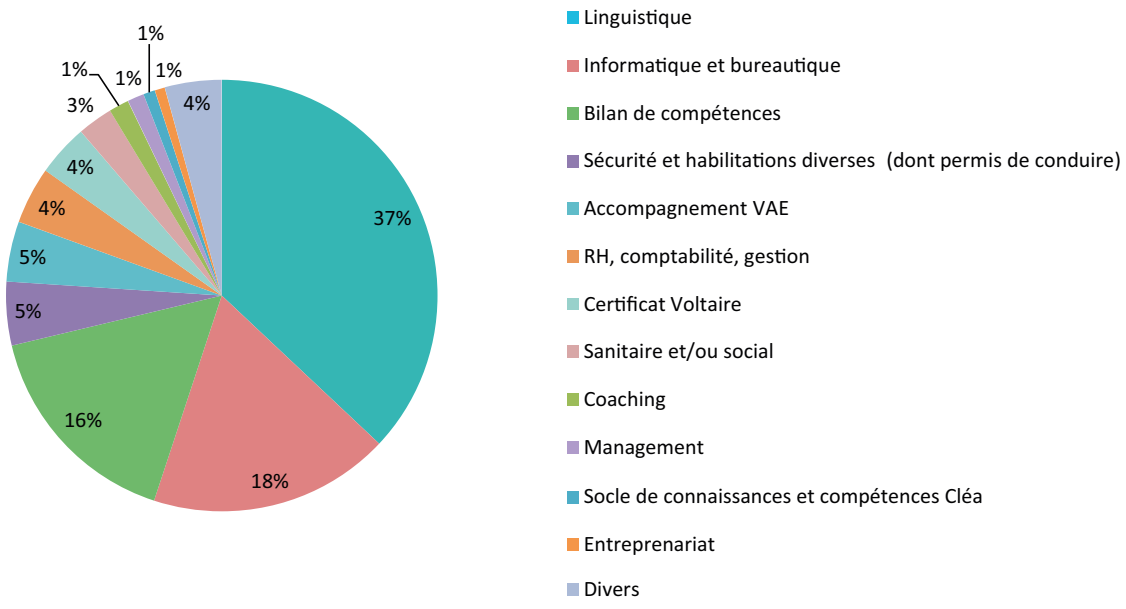
[15]Pour rappel, le bilan de compétence est devenu éligible de droit au compte personnel de formation début 2017, suite aux aménagements apportés par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

[16]Les 7 dossiers CQP pris en charge en 2017 au titre du compte personnel de formation visent le CQP Animateur de Loisir Sportif (ALS) délivré par la branche du Sport.

Répartition des dossiers CPF engagés en 2017 selon le domaine de formation visé

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE DE DOSSIERS EN 2017	EN %
Linguistique	295	37%
Informatique et bureautique	144	18%
Bilan de compétences	129	16%
Sécurité et habilitations diverses (dont permis de conduire)	38	5%
Accompagnement VAE	36	5%
RH, comptabilité, gestion	34	4%
Certificat Voltaire	31	4%
Sanitaire et/ou social	21	3%
Coaching	12	2%
Management	10	1%
Socle de connaissance et compétences Cléa	7	1%
Entreprenariat	6	1%
Divers	34	4%
TOTAL	**797**	**100%**

Repartition des dossiers CPF 2017 par domaine



Ces résultats témoignent d'une appropriation du compte personnel de formation par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, qui s'est accompagnée par la création au 1er 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 outil[17] 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 1er janvier 2017. Attaché à la personne de son titulaire, il regroupe le CPF, le compte professionnel de prévention (C2P) 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, aux membres de professions libérales, et des professions non-salariés et leurs conjoints collaborateurs à compter de 2018.

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION SONT ESSENTIELLEMENT CENTRÉES SUR L'OBTENTION DE CQP DÉLIVRÉS PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

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 œuvre 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 essentiellement à l'initiative de l'employeur et destinées à répondre aux orientations de la formation professionnelle déterminées par la CPNEFP.

[17] Le CPA est issu de la loi °2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel.

Utilisation des périodes de professionnalisation

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION*	ANNÉE 2015	ANNÉE 2016	ANNÉE 2017	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
Nombre total de périodes de professionnalisation	1 759	2 226	2 394	168	8%
Durée totale de formation (en heures)	1 091 329	1 459 242	1 637 687	178 445	12%
Durée moyenne de formation (en heures)	620	656	684	29	4%

* Les formations de tuteur, comptabilisées dans les données 2015 et 2016 au titre des périodes de professionnalisation, ont été sorties du périmètre.

En 2017, les périodes de professionnalisation continuent à progresser, tant en nombre de bénéficiaires (+8%, soit 168 bénéficiaires de plus) que dans la durée des formations qu'elles concernent (+ 178 445 heures).

Répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée*

TITRES ET DIPLÔMES	2015	2015 (%)	2016	2016 (%)	2017	2017 (%)	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	1027	58,4%	1144	51,4%	1479	63,9%	385	
CQP Conseiller offres de services de la Sécurité sociale	286	16,3%	464	20,8%	369	15,4%	-95	
CQP Manager opérationnel	153	8,7%	204	9,2%	110	4,6%	-94	
CQP Délégué de l'assurance maladie (DAM)	38	2,2%	39	1,8%	57	2,4%	18	
CQP Contrôleur allocataire	16	0,9%	69	3,1%	50	0,0%	-69	
CQP Contrôleur du recouvrement	0	0,0%	24	1,1%	17	0,7%	-7	
DAMC : Dispositif d'accès aux métiers de contrôle	37	2,1%	48	2,2%	72	3,0%	24	
Préparation aux épreuves de sélection CapDirigeants	32	1,8%	55	2,5%	43	1,8%	-12	
CapDirigeants	40	2,3%	30	1,3%	34	1,4%	4	
Préparation au concours d'entrée - Formation Initiale EN3S	60	3,4%	62	2,8%	65	2,7%	3	
Formation initiale EN3S (délivrance du Master II spécialité "Ingénierie de la Protection sociale")	5	0,3%	6	0,3%	11	0,5%	5	
Cycle de formation préparatoire à l'agrément des Ingénieurs-Conseils	3	0,2%	10	0,4%	23	1,0%	13	
Formation Logement	10	0,6%	12	0,5%	0	0,0%	-12	
Titres et diplômes Niveau I (Bac +5 et plus)	31	1,8%	11	0,5%	26	1,1%	15	
Titres et diplômes Niveau II (Bac +3 et 4)	12	0,7%	13	0,6%	7	0,3%	-6	
Titres et diplômes Niveau III (Bac +2)	0	0,0%	6	0,3%	7	0,3%	1	
Titres et diplômes Niveau IV (Bac)	1	0,1%	7	0,3%	2	0,1%	-5	
Titres et diplômes Niveau V (CAP, BEP)	8	0,5%	13	0,6%	12	0,5%	-1	
Divers	0	0,0%	9	0,4%	10	0,4%	1	
TOTAL	**1759**	**100%**	**2226**	**100%**	**2394**	**100%**	**168**	**8%**

* Les formations de tuteur, comptabilisées dans les données 2015 et 2016 au titre des périodes de professionnalisation, ont été sorties du périmètre.

Comme en 2016, les périodes de professionnalisation sont essentiellement centrées sur l'obtention de qualifications propres à la branche professionnelle. Dans 87 % des cas elles ont pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par la CPNEFP du Régime général (le CQP de Gestionnaire conseil représentant à lui seul 64% des qualifications visées).

La mobilisation soutenue du dispositif 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.

2017 : DES EMPLOIS D'AVENIR AUX PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

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 emplois d'avenir, dont 2017 était la dernière année d'existence (cf. encart ci-après), pouvaient être conclus en CDI ou en CDD (de 1 à 3 ans) et visaient, 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 fixés 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).

Utilisation des emplois d'avenir

EMPLOI D'AVENIR	ANNÉE 2015	ANNÉE 2016	ANNÉE 2017	ÉVOLUTION 2016-2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
Nombre total d'emplois d'avenir	174	178	148	-30	-17%
Durée totale de formation (en heures)	101 328	76 196	90 731	14 535	19%
Durée moyenne de formation (en heures)	582	428	613	185	43%

On dénombre 148 personnes sous contrat emploi d'avenir dont les formations ont débuté dans l'année et sont en cours, pour une durée moyenne de 613 heures de formation en 2017.

2017, une année de transition pour les emplois aidés

L'année 2017 est la dernière année d'existence des emplois d'avenir, une circulaire ministérielle du 11 janvier 2018[18] supprimant le dispositif à compter du 1er janvier 2018 ; les emplois d'avenir 2017 en cours iront par conséquent jusqu'à leur terme sans pouvoir être renouvelés en 2018.

À partir de janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences. La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Afin de soutenir l'engagement du Régime général dans la mobilisation des emplois aidés et notamment des emplois d'avenir, les partenaires sociaux ont abouti le 28 novembre 2017 à un accord[19] qui crée une dérogation temporaire en faveur des collaborateurs employés en contrats aidés en cours au 1er juillet 2017, dont le renouvellement se verrait refuser compte tenu des orientations arrêtées par les pouvoirs publics. Agréé par le ministère le 12 janvier 2018, cet accord autorise ainsi le renouvellement des emplois d'avenir en cours sous la forme de CDD, dans la limite de 18 mois, ouvrant ainsi la possibilité aux stagiaires de terminer leur formation.

MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE POUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE DE NOS CQP

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 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 ;
- aucune condition d'ancienneté n'est requise ;
- 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.

[18] Circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi

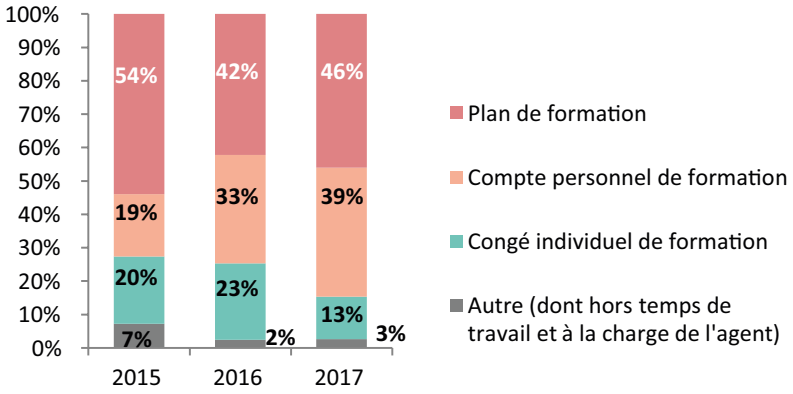
[19] Accord du 28 novembre 2017 complétant l'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Utilisation de la VAE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	2015	2016	2017
Nombre de démarches de VAE engagées	139	166	150
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	71	76	72
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	19	15	11

Le nombre de démarches de VAE engagées en 2017 a légèrement diminué (- 11 %) par rapport à l'exercice précédent, passant de 166 à 150 démarches. 72 actions de VAE ont donné lieu à validation totale et 11 à validation partielle, nécessitant le recours à une formation complémentaire.

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



La part des actions de VAE engagées au titre du compte personnel de formation (CPF) continue à progresser en 2017 pour représenter plus du tiers (39%) du total des actions de VAE engagées en 2017 (cette proportion était de moins de 20 % en 2015). L'appropriation de ce nouveau mode d'accès est favorisée par le fait que les actions d'accompagnement à la VAE sont éligibles de plein droit 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 COG de l'Ucanss prévoit ainsi la mise en place de démarches collectives visant à faciliter pour les salariés le recours à la VAE. Cette orientation trouvera sa concrétisation notamment dans le cadre des accompagnements collectifs qui seront proposés à partir de 2018 aux salariés du RSI qui souhaiteraient valider leurs compétences en lien les CQP du Régime général ainsi qu'aux gestionnaires de la branche Retraite qui souhaiteraient certifier leurs compétences suite à la création du CQP Gestionnaire Carrière voté par la Cpnefp du 12/10/2017. 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 selon la qualification visée

QUALIFICATION VISÉE PAR LA VAE	% DE BÉNÉFICIAIRES 2016	% DE BÉNÉFICIAIRES 2017	ÉVOLUTION 2016-2017 (%)
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et Conseiller offre de services de la Sécurité sociale	27%	18%	-10%
CQP Manager opérationnel	7%	10%	3%
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, DE ingénierie sociale, CAFDES, CAFERUIS…)	25%	23%	-2%
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%	38%	3%
Titres et diplômes de niveau IV (ex : bac professionnel, DE moniteur éducateur…)	2%	11%	8%
Titres et diplômes de niveau V (ex : brevet professionnel, DE aide médico-psychologique, DE auxiliaire de vie sociale…)	2%	1%	-1%
Non précisé	2%	0%	-2%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

En 2017, 61 % 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 du quart des démarches de VAE ont visé l'obtention d'un CQP délivré par le Régime général de Sécurité sociale (28 %). 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).

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

2 - L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ

A. ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

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

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

Le régime général respecte la parité en matière d'accès à la formation

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

Les employés bénéficient des formations les plus longues

Accès à la formation selon la branche de législation

C. UNE PERCEPTION TRÈS POSITIVE DE LA FORMATION PAR LES SALARIÉS FORMÉS

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

ACCÈS À LA FORMATION	2015	2016	2017
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus) :	61,4%	68,3%	67,7%
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus) :	44	44	47
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus) :	27	30	32
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	99,6%	100,0%	100,0%

Le pourcentage des salariés du Régime général ayant bénéficié d'une action de formation, tous dispositifs d'accès à la formation confondus, est stable en 2017 pour s'établir à 67,7 % (contre 68,3 % en 2016).

Alors que l'effectif CDD-CDI et le nombre de départs en formation baissent légèrement en 2017 (respectivement -0,4% et -1,8% par rapport à 2016), le volume d'heures de formation suivies en 2017, en revanche, augmente de 5% pour avoisiner les 5 millions d'heures en 2017. Il en résulte une progression marquée de la durée moyenne de formation suivie par salarié à l'effectif et par salarié en formation (qui progressent chacune respectivement de 2 et 3 points par rapport à 2016).

Le taux d'accès extrêmement élevé des salariés à la formation illustre le dynamisme de la politique de la branche en matière de formation.

Au niveau 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).

L'investissement consenti par l'Institution (5% de la masse salariale en 2017) reste très supérieur à la moyenne interprofessionnelle (2,6 % en 2014)[20] . Qui plus est, la totalité des organismes du Régime général ont eu à recours la formation au bénéfice de leurs salariés. Ce très fort investissement traduit notamment la spécificité des qualifications et des emplois propres au Régime général (emplois cœur de métier notamment), qui le conduisent à développer des parcours d'adaptation et de perfectionnement qualifiants pour l'accès et le maintien des compétences de ses collaborateurs.

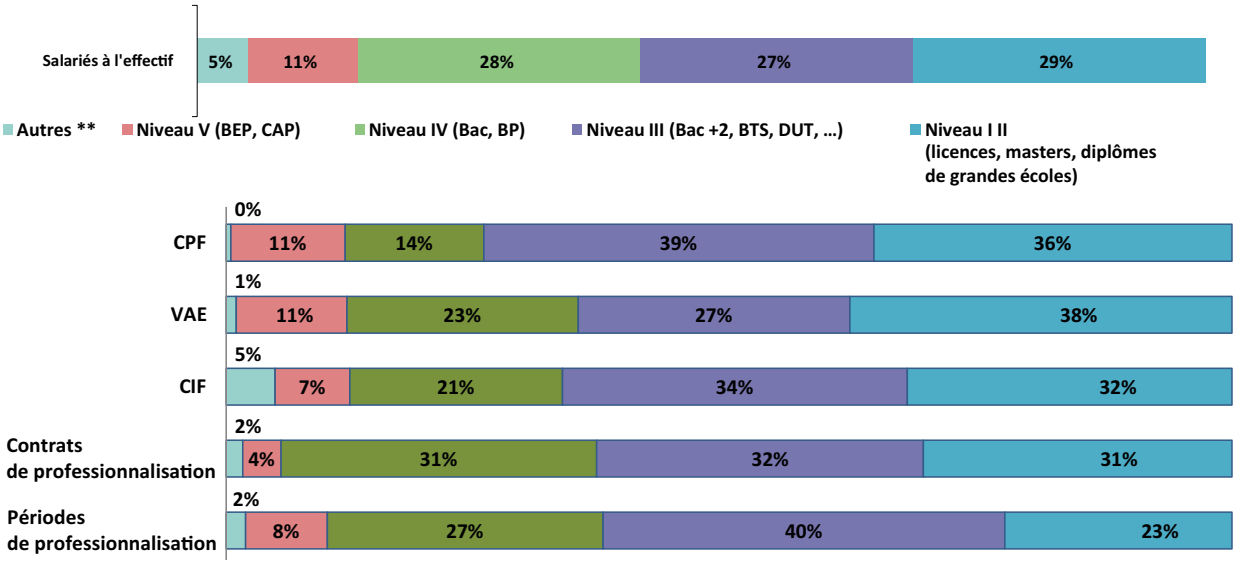
A - ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

LES SALARIÉS QUALIFIÉS BÉNÉFICIENT D'UN ACCÈS ÉLEVÉ À LA FORMATION

De façon générale, les salariés sortis du système scolaire sans aucun diplôme sont faiblement représentés au sein du Régime général (5 % des salariés) ; la majorité de l'effectif (56 % des salariés) justifie d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2 (niveau III).

[20]Données 2014 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2018 – les données 2015 n'ont pu être actualisées par la DARES, compte tenu de l'entrée en vigueur au 1er janvier de cette année des nouvelles modalités de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, qui abroge notamment le principe de déclaration des sommes dépensées par l'employeur au titre de son plan de formation (ancienne déclaration fiscale 2483).

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires par dispositif en 2017*



(*) Effectifs convention collective au 31/12/2017 pour lesquels l'information est renseignée.
(**) 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.

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 2017, plus du tiers (37%) des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation avaient un niveau de formation égal ou inférieur au Bac.

Cette proportion s'établit en 2017 au même niveau (37 %) pour les bénéficiaires d'une période de professionnalisation, ce qui montre que le dispositif permet à des salariés peu ou pas diplômés d'acquérir une première qualification ou un surcroît de qualification professionnelle.

Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel[21], les salariés du Régime général les plus qualifiés (niveau III à I) sont aussi ceux qui ont le plus accès à la formation professionnelle. Ils représentent, selon les dispositifs considérés, entre 63 % et 67 % des bénéficiaires de formation alors qu'ils ne représentent que 56% des effectifs 2017. Cette situation s'explique par le fort investissement du régime général dans les formations liées à l'embauche : plus de 70% des nouveaux embauchés en 2017 justifient d'un niveau d'étude égal ou supérieur au niveau III (bac+2)[22].

[21]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.
[22]Source : Ucanss, données DIRES 2017

Un engagement fort pour mieux intégrer les salariés en situation de handicap

L'Ucanss a contractualisé en juin 2016 une convention avec l'AGEFIPH. Par cette convention, le Régime général engage l'ensemble des organismes de Sécurité sociale dans le déploiement de sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, qui vise également à améliorer la visibilité de sa politique handicap institutionnelle auprès des salariés et du grand public.

La convention se structure autour des 5 axes suivants :

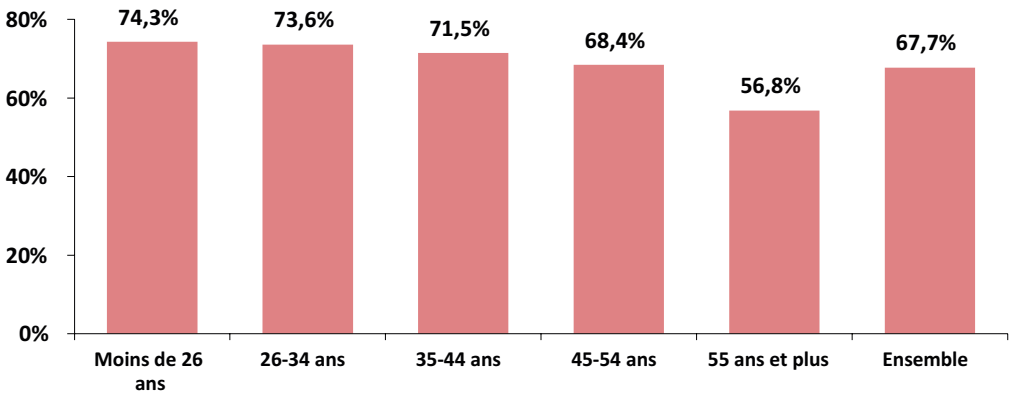
- pilotage, mobilisation et professionnalisation des acteurs ;
- information, communication et sensibilisation ;
- recrutement et intégration ;
- maintien dans l'emploi ;
- accompagnement professionnel des salariés en poste.

Chacun de ces 5 axes aboutit au déploiement d'une vingtaine d'actions dont des actions de formation interbranche à destination des acteurs majeurs au niveau national, territorial et local.

Afin d'accompagner les organismes et leurs salariés à relever ces défis, un dispositif de formation interbranche a été développé par l'Ucanss et adopté par la CPNEFP du 12 octobre 2017. Structuré en 5 modules, le dispositif de formation mis à la disposition des organismes permet de sensibiliser les managers au handicap, de piloter une politique handicap locale, d'intégrer la santé au travail dans les pratiques de recrutement et d'intégration des personnels, et détecter des cas de maintien dans l'emploi, ou encore d'accueillir les personnes en situation de handicap dans les établissements recevant du public

LE TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION EST PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES JEUNES

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) par tranche d'âge en 2017

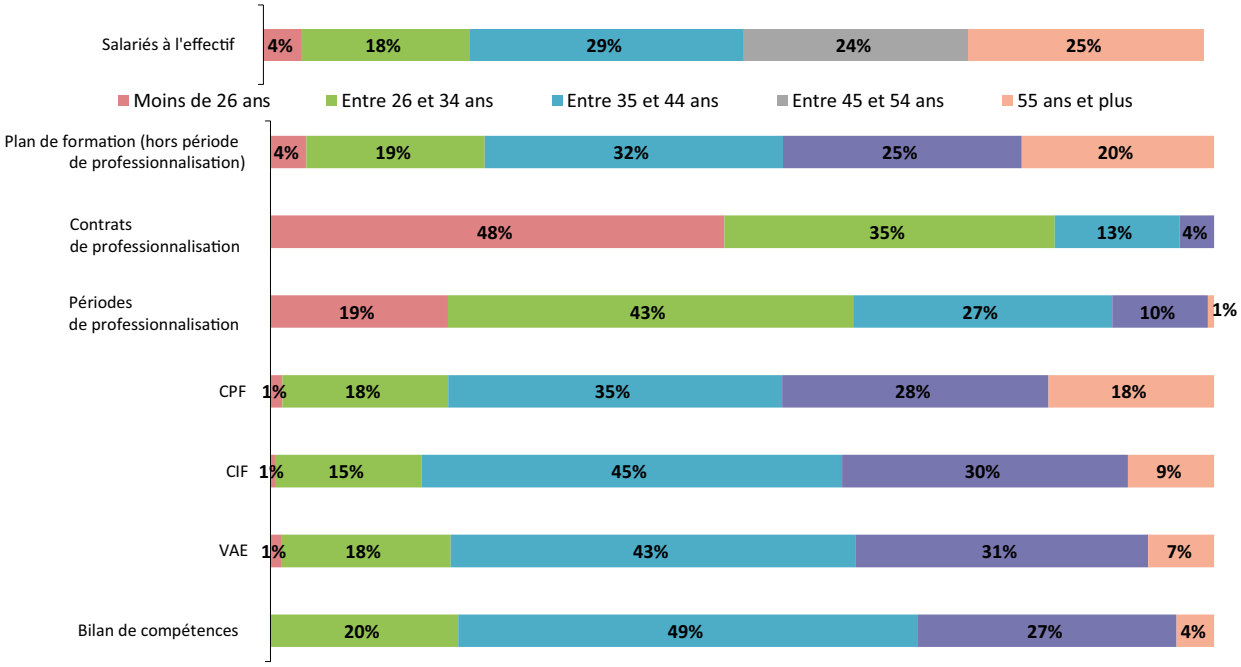


Si de façon générale 67,8 % des salariés du Régime général ont bénéficié d'une action de formation en 2017 (tous dispositifs confondus), toutes les tranches d'âges ne présentent pas le même niveau d'accès à la formation.

Le taux d'accès est plus élevé chez les jeunes (-26 ans), qui sont 74 % à avoir bénéficié d'une formation en 2017. Cette situation traduit le fort niveau d'investissement du Régime général dans les formations liées à l'embauche. Le taux d'accès est globalement stable jusqu'à 54 ans mais demeure largement supérieur à 50% pour les salariés en dernière partie de carrière (55 ans et plus).

Si le plan de formation – qui constitue 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.

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositifs d'accès à la formation commencés en 2017 et des salariés à l'effectif



Le plan de formation (hors dispositif de professionnalisation)

Le plan de formation est l'un des dispositifs d'accès à la formation les plus neutres au regard du critère d'âge : toutes les tranches d'âge accèdent à la formation de façon relativement proportionnelle à leur poids dans la pyramide des âges. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires (46 %) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 49 % des effectifs en 2017.

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 bénéficiant davantage aux salariés en première partie de carrière. En 2017, 96 % des salariés embauchés par ce biais ont moins de 45 ans (97 % dans l'interprofession en 2016[23]).

La période de professionnalisation

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

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, en 2017, 89 % des périodes de professionnalisation

[23]Données 2016 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2018.

bénéficient à des salariés de moins de 45 ans ; les salariés de 45 ans et plus n'étant que 11% à accéder à ce dispositif, alors qu'ils représentent près de la moitié de l'effectif.

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.

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation, qui intègre désormais l'analyse, est comme le plan de formation, l'un des dispositifs d'accès à la formation les plus neutres au regard du critère d'âge : il est mobilisé par l'ensemble des classes d'âges du Régime général, dans une proportion relativement proportionnelle à leur poids dans la pyramide des âges.

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est mobilisé dans 9 cas sur 10 par les salariés âgés de 26 à 54 ans (qui représentent 73 % des effectifs en 2017). On constate que 39 % des bénéficiaires de CIF sont âgés de 45 ans et plus, pour principalement s'investir dans un projet de reconversion professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises, bénéficie en majorité (61%) à des salariés âgés de 26 à 44 ans. Cela étant, plus du tiers (38%) des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 ans et plus (contre 30% en 2016, ce qui traduit une progression de 8 points). L'intérêt des salariés en seconde partie de carrière pour la VAE réside dans la possibilité ainsi offerte d'envisager une évolution en s'appuyant sur la reconnaissance des compétences acquises durant leur carrière.

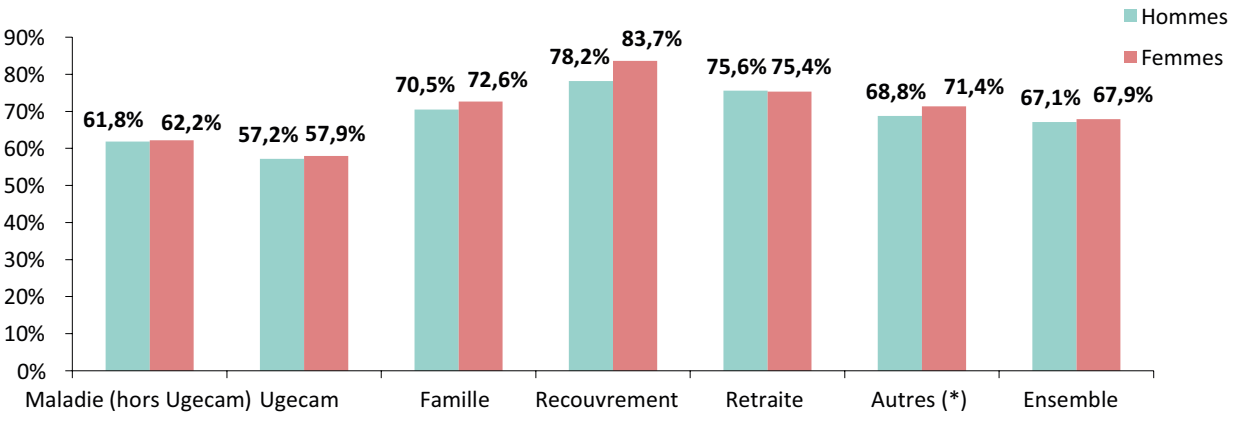
Le bilan de compétences

Les bilans de compétences sont un outil d'aide à l'orientation professionnelle privilégié par les salariés en première partie de carrière : en 2017, 69 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 45 ans.

LE RÉGIME GÉNÉRAL RESPECTE LA PARITÉ EN MATIÈRE D'ACCÈS À LA FORMATION

Se distinguant en cela légèrement de l'interprofession, le Régime général de Sécurité sociale assure depuis plusieurs années une réelle parité dans l'accès des salariés à la formation professionnelle. Ainsi, en 2017, 67,1% des hommes et 67,9 % des femmes ont bénéficié au moins une fois dans l'année d'une action de formation.

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la branche de législation en 2017

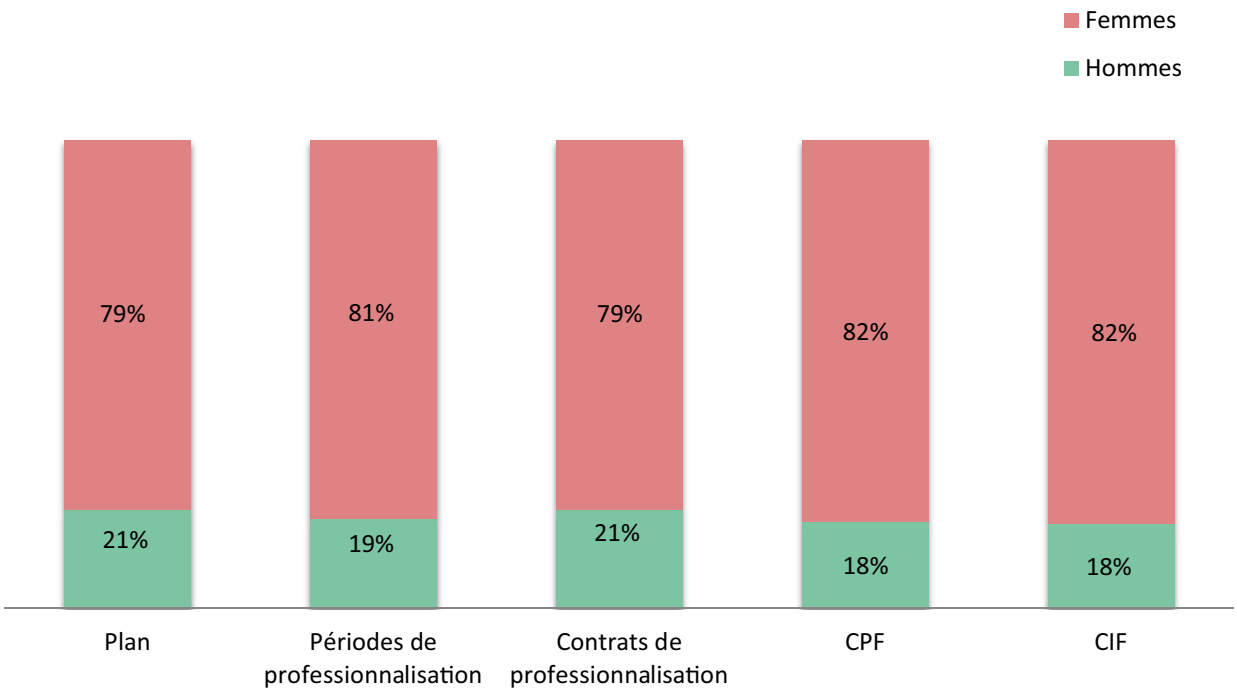


(*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uioss, Ucanss, Institut 4.10).

Les femmes et les hommes, qui représentent respectivement 78 % et 22% des effectifs du Régime général de Sécurité sociale en 2017[24], accèdent aux formations dans les mêmes proportions, et cela quel que soit le dispositif d'accès.

Relativement équilibré, le taux d'accès à la formation selon le sexe présente de très légères disparités entre branches de législation. Alors que les branches Maladie, Ugecam et Retraite présentent une égalité d'accès quasi-parfaite quel que soit le sexe, les branche Famille et Recouvrement se démarquent avec un accès à la formation légèrement plus en faveur des femmes (écarts de 2 à 5,5 points).

Répartition des bénéficiaires selon le sexe et par dispositif de formation en 2017



[24]Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2017.

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

LES EMPLOYÉS BÉNÉFICIENT DES FORMATIONS LES PLUS LONGUES

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[25].

Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2017

CATÉGORIES D'EMPLOI	NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION	EN %	NOMBRE D'HEURES DE STAGE	EN %	TAUX D'ACCÈS	DURÉE MOYENNE PAR SALARIÉ FORMÉ	RÉPARTITION DE L'EFFECTIF
Ouvriers[1]	411	0,4%	16 423	0,3%	48,1%	40	0,6%
Employés[2]	38 956	37,0%	2 828 434	56,7%	63,7%	73	39,3%
Professions intermédiaires[3]	39 587	37,6%	1 180 796	23,7%	70,0%	30	36,4%
Ingénieurs et cadres (hors agents de direction)[4]	25 081	23,8%	921 808	18,5%	71,6%	37	22,5%
Agents de direction[5]	1 190	1,1%	37 195	0,7%	64,6%	31	1,2%
TOTAL	**105 225**	**100,0%**	**4 984 656**	**100,0%**	**67,7%**	**47**	**100,0%**

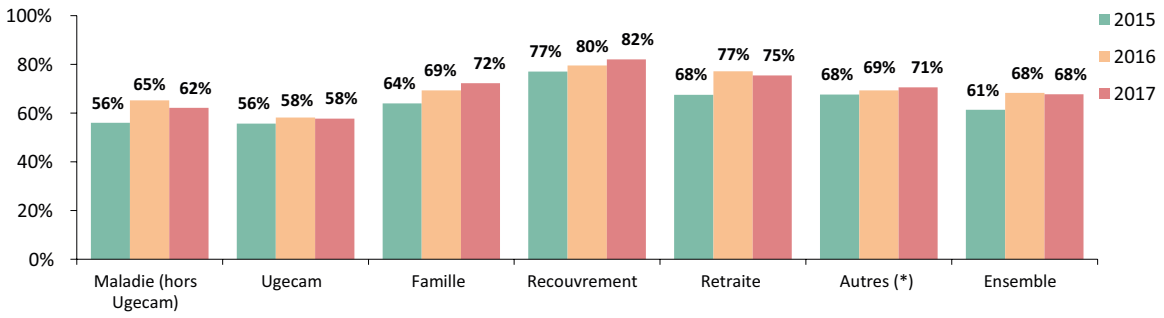
Dans le Régime général de Sécurité sociale, en 2017, le taux d'accès moyen à la formation s'élève à 67,7 %.

Les employés de niveau 1 à 3, qui représentent 39,3 % des effectifs du Régime général, bénéficient des formations les plus longues (73 heures en moyenne). Ils sont 63,7 % à être partis au moins une fois en formation pendant l'année.

25(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.

ACCÈS À LA FORMATION SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION

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



(*) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uioss, Ucanss, Institut 4.10)

Le taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) est en légère diminution dans les branches Maladie (-3,2 points) et Retraite (- 1,7 points) en 2017. Il progresse en revanche dans la branche Famille (+2,9 points) et Recouvrement (+ 2,5 points).

Pour la branche Famille, la hausse de ce taux s'explique par un effort supplémentaire fourni par les Caf au regard d'une offre de formation étoffée pour les métiers de branche. Elle se justifie également par un besoin accru de professionnalisation en lien avec l'évolution des réglementations, des outils et des pratiques « métier ».

Pour la branche Maladie, l'année 2017 a été marquée par le déploiement de deux dispositifs nationaux de formation (PFIDASS et PRADO) fortement attendus des organismes ; ces dispositifs ayant été ouverts en fin d'année 2017, les départs en formation auront essentiellement lieu en 2018.

C - UNE PERCEPTION TRÈS POSITIVE DE LA FORMATION PAR LES SALARIÉS FORMÉS

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

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

Ce baromètre permet notamment de disposer d'informations précises sur l'opinion des agents à l'égard des actions de formation professionnelle continue organisées ou achetées par les organismes du Régime général de Sécurité sociale. La dernière enquête s'est tenue du 12 mars au 6 avril 2018 avec un taux de participation à l'échelle nationale de 44 %.

Globalement, la perception des salariés sur la formation professionnelle est positive et en constante amélioration : les agents sont 54 % à être satisfaits des possibilités de formation qui leur sont offertes.

Les formations suivies sont jugées adaptées aux besoins professionnels pour 76 % des salariés, en adéquation aux attentes pour 72 % d'entre eux, et de nature à leur permettre de progresser dans leur travail pour 70 % des salariés.

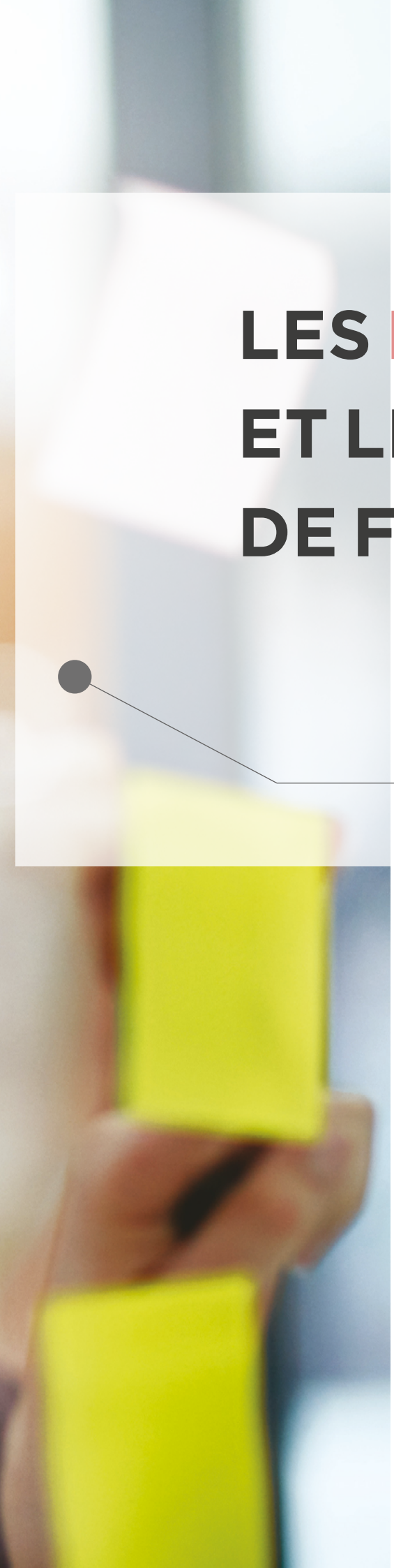
Corroborant le taux d'accès extrêmement élevé à la formation au sein du Régime général, 78% des salariés déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations depuis les trois dernières années. Dans 31% des cas, la formation suivie l'a été à la demande du salarié.

Si les salariés déclarent accéder davantage à la formation durant la première partie de leur carrière (respectivement 85 et 84% pour les salariés justifiant d'une ancienneté comprise entre 1 et 4 ans et 5 et 9 ans), cette perception se réduit pour les salariés en toute fin de carrière (71% pour les salariés de 30 ans et plus d'ancienneté). Il convient également de relever que ce sont les salariés qui ont le plus d'ancienneté (30 ans et plus) qui expriment avoir le moins de besoins en termes de formation (39 %).

Parmi les 22% de salariés déclarant ne pas avoir suivi de formation depuis 3 ans, 20 % pointent l'inadaptation de l'offre de formation à leurs besoins, et 10 % le manque de temps. Ce dernier taux augmente significativement à mesure que l'on évolue dans la classification de l'emploi ou des responsabilités exercées : de 8 % pour salariés de niveau 3, la proportion monte à 27% pour des salariés de niveau 8 et plus.

Outil incontournable dans l'accompagnement des évolutions professionnelles des salariés, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) prévoit que les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique, se déroulant sur la base d'un support dédié à cet effet, et formalisé conjointement par le salarié et son manager. A cet égard, l'EAEA constitue un moment privilégié pour 50% des salariés qui estiment que leur entretien a eu un impact positif sur l'identification de leurs besoins et souhaits de formation. Toutefois, des marges de progression existent pour améliorer l'information des salariés concernant l'offre de formation : ceux-ci sont 32% à estimer être bien informé à ce sujet.

Par ailleurs, près de la moitié des salariés qui souhaiteraient évoluer considèrent que l'accès à un bilan de compétences ou au conseil en évolution professionnelle (49% des répondants), ainsi qu'une meilleure connaissance des emplois (48% des répondants) et des formations proposées (40% des répondants) est de nature à les aider à évoluer au sein du Régime général de Sécurité sociale.



LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION

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

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, EGOC, CGSS Martinique...) ;
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

En 2017, le Régime général de Sécurité sociale dispose de deux principaux opérateurs institutionnels de formation :

- l'Institut 4.10 : créé le 1er janvier 2016 et issu du regroupement de l'ensemble des CRFP et le SFR, l'Institut 4.10 prépare les collaborateurs de la Sécurité sociale à l'exercice de leur métier et les accompagne dans le développement de leurs compétences ;
- l'Ecole Nationale Supérieure de la Sécurité Sociale (EN3S), qui est l'école des dirigeants de la protection sociale.

Si 2016 fut l'année de naissance de l'Institut 4.10, l'année 2017 fut celle de la mise en conformité de l'appareil institutionnel de formation au regard des normes issues du décret qualité.

En effet, le renforcement d'une culture de la qualité dans le champ de la formation professionnelle est un axe fort que la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a précisé dans le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue. A compter du 1er janvier 2017, les financeurs institutionnels de la formation professionnelle continue doivent s'assurer de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité, sur la base de 6 critères définis dans le décret .

Pour faciliter le référencement des organismes de formation qui répondent à ces critères, les OPCA disposent d'une base de données dite Datadock sur laquelle les organismes de formation s'inscrivent pour être référencés, ainsi que d'une liste des certifications et labels qualité tenue par le CNEFOP .

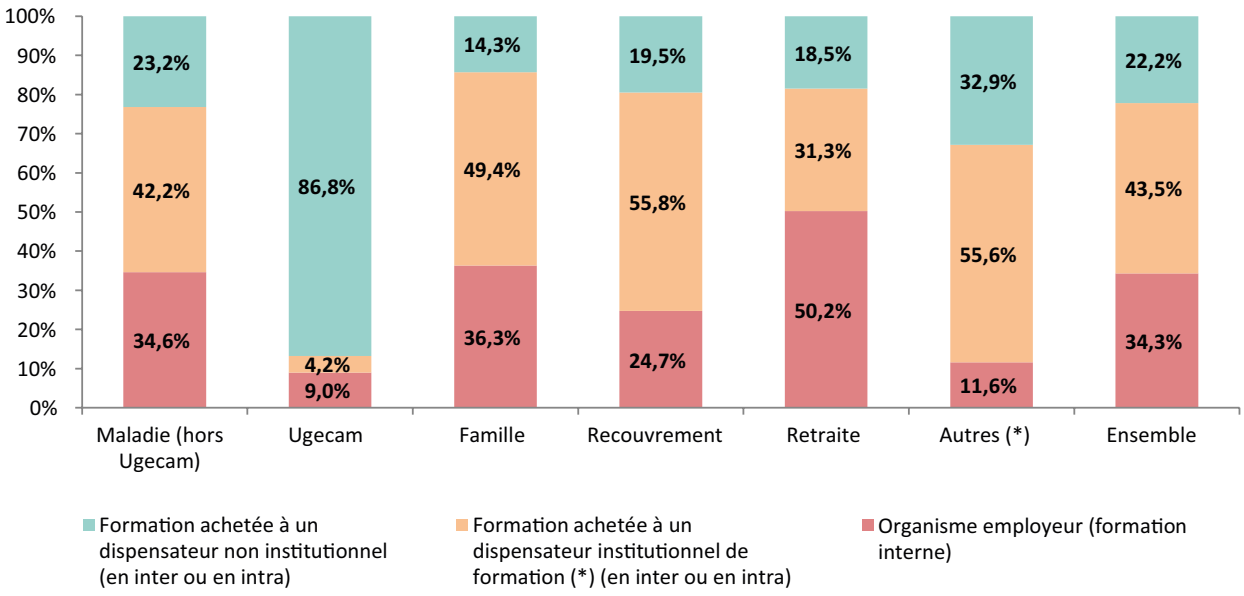
L'Institut 4.10 et l'En3s ont répondu à cette nouvelle exigence en démontrant leur capacité d'adaptation aux besoins et aux attentes des organismes et des personnes, leur capacité d'innovation pédagogique pour aboutir, en juin 2017, à un référencement par Uniformation. Leurs dispositifs de formation peuvent en conséquence prétendre aux prises en charge de l'OPCA.

[26]Premier dispensateur de formation du Régime général de la Sécurité sociale depuis le 1er 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.

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

[28]La liste des certifications et labels qualité satisfaisant au décret du 530 juin 2015 est tenue par le CNEFOP et consultable sur le site www.cnefop.gouv.fr.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2017



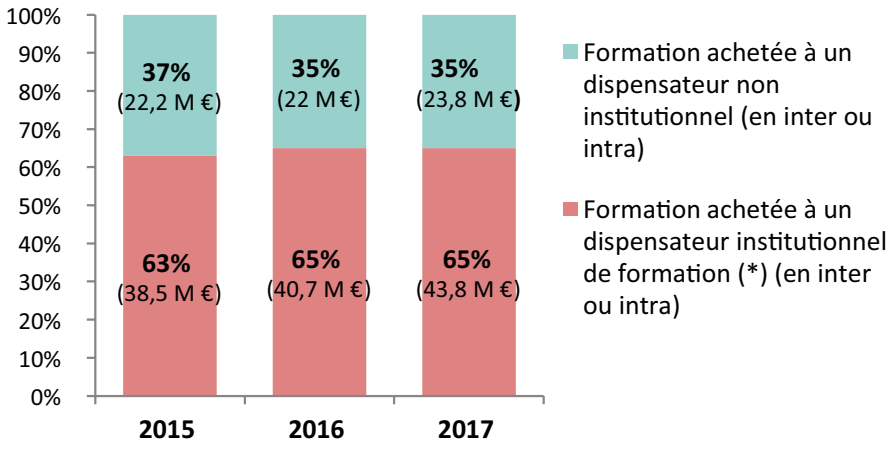
(*) Institut 4.10, CGSS Martinique, CETAF, CRAMIF, EGOC, EN3S, ...

En 2017, près de 5 millions d'heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général, soit une progression de 5 % par rapport à 2016.

La formation achetée demeure prépondérante : 65,7 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 43,5% auprès des opérateurs institutionnels de formation et 22,2% auprès d'un prestataire non institutionnel. Cependant, le volume de la formation interne se maintient à un niveau élevé : plus du tiers (34,3%) des heures de formation sont dispensées par les services de formation interne des organismes de Sécurité sociale.

La proportion 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 de formation internes. Ainsi, dans les Ugecam – regroupant essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux – 86,8 % des heures dispensées ont été achetées à un prestataire non institutionnel, faute de disposer d'une offre correspondante au niveau institutionnel. A l'inverse, dans les branches Famille et Recouvrement, respectivement 49,4 % et 55,8 % des heures de formation dispensées (tous dispositifs confondus) ont été achetées aux opérateurs institutionnels de formation.

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



(*) Institut 4.10, CGSS Martinique, CETAF, CRAMIF, EGOC, EN3S, ...

Le montant global des achats de formation du Régime général s'établit à 67,6 millions d'euros en 2017, en hausse par rapport à l'année 2016 (+ 4,9 millions d'euros soit 8%), dont 43,8 millions d'euros achetés aux dispensateurs institutionnels de formation - dont le chiffre d'affaire apparait en hausse par rapport à l'exercice précédent (+3,1 millions d'euros soit 8%).

Les opérateurs institutionnels de formation – majoritairement l'Institut 4.10 - restent les premiers dispensateurs de formation avec 65 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général.

Le bilan d'activité 2017 de l'Institut 4.10 indique que le chiffre d'affaire repose principalement sur les dispositifs interbranches et plus particulièrement sur les produits suivants :

- l'informatique opérationnelle (L'IO) : 4 421 554 € ;
- parcours d'accueil à la Sécurité sociale (PASS) : 3 490 016 € ;
- préparation aux essentiels des métiers de la Sécurité sociale (PREM'SS) : 2 702 910 € ;
- CQP Manager opérationnel : 1 476 163 €.

Viennent ensuite les dispositifs de professionnalisation métiers spécifiques aux différentes branches de législation :

- CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale : 4 417 210 € ;
- dispositif d'accès aux métiers de contrôle (DAMC) de la branche recouvrement : 2 760 065 € ;
- contrôleurs des aides collectives en Caf : 720 280 €.

[29] Les dispensateurs institutionnels de formation sont l'Institut 4.10 (regroupant l'ensemble des CRFP et SFR en 2015), l'EN3S, le CETAF, la CRAMIF, l'EGOC, la CGSS Martinique...

interview

SYFADIS, LA PLATEFORME DE FORMATION À DISTANCE DE L'INSTITUT 4.10

L'Institut 4.10 vient récemment de renouveler le marché qu'il a conclu avec Syfadis afin de se doter d'un outil essentiel au déploiement de son offre de formation : la plateforme de formation à distance Syfadis. Outil à l'origine déployé par l'Ucanss puis transféré à l'Institut 4.10 au moment de sa création, la plateforme Syfadis permet chaque année à près de 35 000 salariés du Régime général de Sécurité sociale d'accéder à des contenus de formation ouverte et à distance (FOAD) de façon flexible et autonome, en complément des actions organisées en présentiel.

Frédéric Bonis, vous êtes le chef de projet qui a été chargé de mettre en place cet outil pour l'Institut 4.10 (cahier des charges et paramétrage). Pouvez-vous nous en dire plus sur cette plateforme et son rôle ?

Syfadis a pour vocation de diffuser à grande échelle des contenus de formation à distance et de faciliter les apprentissages collaboratifs en mobilisant des outils d'échange et de partage.

Ces contenus peuvent être organisés en parcours structurant, avec un ordre établi par les concepteurs pédagogiques, ou suivant des conditions particulières permettant à la formation de s'adapter aux besoins du stagiaire.

Pour les gestionnaires, Syfadis est un outil qui permet d'organiser les périodes de formation à distance, de gérer les accès des apprenants et des formateurs et d'assurer le suivi de l'activité pédagogique (progression, nombre de tentatives et scores obtenus aux exercices...).

Quelles sont les nouveautés apportées par la nouvelle version ? Quels en sont les atouts ?

Avec cette nouvelle version, les utilisateurs bénéficient :

- d'une ergonomie adoptant les tendances actuelles du webdesign ;
- d'un accès libre à des ressources et contenus en dehors de toute inscription à une formation.

Demain, ils pourront suivre des cursus complets composés de plusieurs formations et facilitant l'individualisation de leur parcours.

Par ailleurs, de nombreuses optimisations ont été apportées sur la gestion des processus en back-office.

La spécificité de Syfadis est qu'elle permet un véritable fonctionnement interbranche. En effet, si chaque branche peut disposer d'un espace parfaitement autonome, structuré à l'image de son réseau et avec une réelle confidentialité des données, Syfadis propose un ensemble de fonctionnalités leur permettant de mutualiser, entre elles et avec l'Institut 4.10, des formations, des contenus, des apprenants...

En 2018, le dispositif PASS dédié à l'intégration des nouveaux collaborateurs a été rénové en proposant une nouvelle architecture, qui réduit le temps en présentiel et introduit un nouvel espace collaboratif. Pouvez-vous nous en dire plus ?

PASS rénové est un dispositif multimodal, reposant sur le principe de la pédagogie inversée : le parcours débute par la FOAD et s'achève par une journée en présentiel. Les contenus sont essentiellement délivrés à distance ; le présentiel, lui, est centré sur la capitalisation, le partage et l'adhésion aux valeurs fondatrices de l'institution.

La diminution de la durée du présentiel est compensée en partie par la mise en place d'activités pédagogiques à réaliser par l'apprenant pendant la partie FOAD.

Les apprentissages à distance sont soutenus par des échanges écrits entre le formateur et le groupe, ce qui encourage et valorise l'investissement des apprenants.

Comment s'est passée l'implémentation de PASS dans la nouvelle version de Syfadis ?

L'implémentation de PASS dans Syfadis a demandé un fort investissement en raison de la sophistication du parcours. Pour autant, nous sommes satisfaits car la nouvelle version de la plateforme nous a permis de répondre à l'ensemble des demandes des concepteurs.

Quels sont les retours des premières sessions ?

Excellents ! Les stagiaires comme les formateurs adhèrent pleinement à cette nouvelle approche pédagogique.

Si nous avons rencontré quelques difficultés techniques au moment du lancement, elles ont été rapidement résolues. Nous sommes à présent en « rythme de croisière » et tous les indicateurs sont au vert.

1ère évaluation du dispositif PASS
595 stagiaires formés entre fin avril et mi-juillet
Note globale moyenne de satisfaction :

Auto-évaluation de l'atteinte des objectifs pédagogiques : 98%

Quels enseignements tirez-vous de la mise en œuvre des formations digitales au sein du Régime général ?

Les attentes sont fortes et multiples.

La digitalisation des formations nécessite une attention particulière en phase de conception. En effet, l'ingénierie multimodale demande à la fois de tout prévoir « à la virgule près », de tout mettre en œuvre pour atténuer l'isolement de l'apprenant et soutenir son intérêt et sa motivation, puisque, contrairement à une formation en présentiel, il n'y aura pas en permanence un formateur pour accompagner les apprentissages, réajuster des contenus, compléter, illustrer, donner du sens…

La mise en œuvre de formations digitales est donc extrêmement exigeante et nécessite du temps dans sa phase de conception. En revanche, elle permet d'en gagner en phase de déploiement grâce à une démultiplication facilitée et moins dépendante de facteurs humains.

Quels conseils donneriez-vous aux responsables ressources humaines et aux salariés utilisant cette nouvelle façon de suivre une formation ?

Suivre une formation digitale nécessite de l'autonomie et de la motivation.

Dans la mesure où elle se passe au sein des organismes, il est essentiel que les services RH et formation accompagnent soigneusement l'apprenant. Concrètement, il s'agit de lui donner accès à un poste bien paramétré et dans un espace dédié pour optimiser ses temps d'apprentissage. Il est également indispensable d'organiser ses temps de connexion, dans le respect des préconisations des concepteurs de la formation :

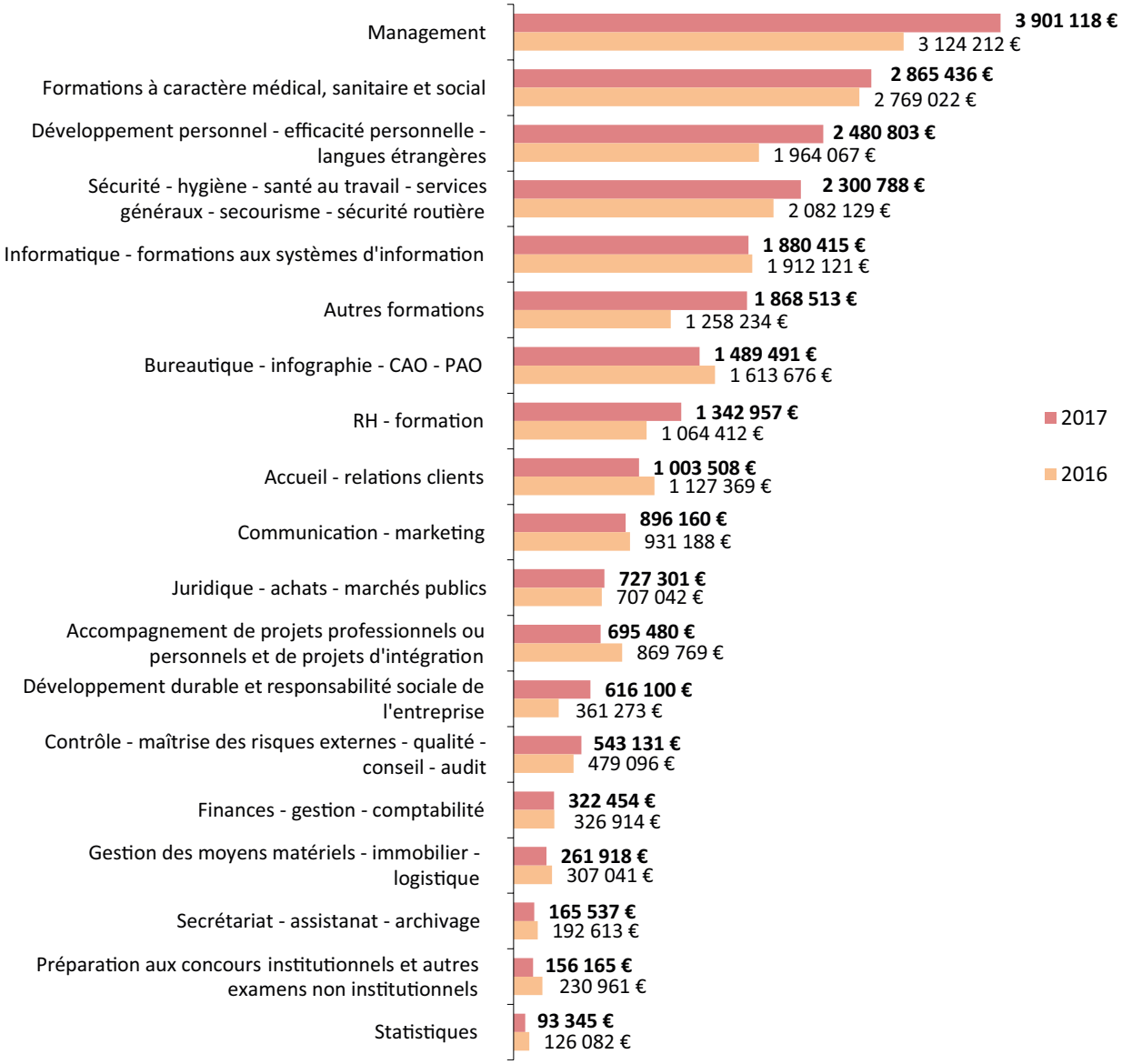
- une durée conforme à ses besoins, car l'intérêt de l'autoformation est justement que l'apprenant aille à son rythme ;
- une fréquence et des périodes conformes aux préconisations de l'Institut 4.10 s'il y a lieu.

Quant aux apprenants, ils deviennent plus que jamais acteurs de leurs apprentissages. Navigation attentive, prise de notes personnelle, retour sur certains contenus, participation aux échanges, prise en main des activités proposées…

B - ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES NON INSTITUTIONNELS

En 2017, le montant total des achats de formation effectués par les organismes du Régime général auprès des prestataires non institutionnels s'établit à 23,8 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 (*)



Parmi les familles d'achat de formation, les quatre principaux domaines de formation dans lesquels les organismes du Régime général achètent le plus de formation aux prestataires non institutionnels sont en 2017 :

- le management ;
- les formations à caractère médical, sanitaire et social ;
- les formations au développement personnel, l'efficacité personnelle et les langues étrangères ;
- la sécurité-hygiène-santé au travail-services généraux-secourisme-sécurité routière.

La hausse des achats en management peut s'expliquer par la rénovation du CQP Manager Opérationnel. Les sessions test ont été mises en œuvre à compter du mois avril 2017 et les premières sessions ont démarré fin 2017. L'offre modulaire est accessible depuis juillet 2018.

En 2017, ces quatre familles représentent à elles seules près de la moitié (49%) des achats de formation à un prestataire non institutionnel, pour un montant de 11,5 millions d'euros.

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

4 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

A - LES RESSOURCES DES ORGANISMES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE PROVIENNENT PRINCIPALEMENT DES BUDGETS DE GESTION ADMINISTRATIVE

B - TRÈS LÉGÈRE BAISSE DES DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

A - LES RESSOURCES DES ORGANISMES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE PROVIENNENT PRINCIPALEMENT DES BUDGETS DE GESTION ADMINISTRATIVE

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'Etat.

Ces ressources peuvent être complétées par les remboursements versés par Uniformation, les concours ou subventions du 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 - TRÈS LÉGÈRE BAISSE DES DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

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

Le protocole d'accord du 15 novembre 2016 relatif au financement de la formation professionnelle, applicable pour les années 2017 et 2018, institue une contribution conventionnelle complémentaire à hauteur de 0,15 % de la masse salariale brute, ce qui porte donc le niveau de mutualisation des fonds au sein d'Uniformation à hauteur de 1,15% de la masse salariale brute.

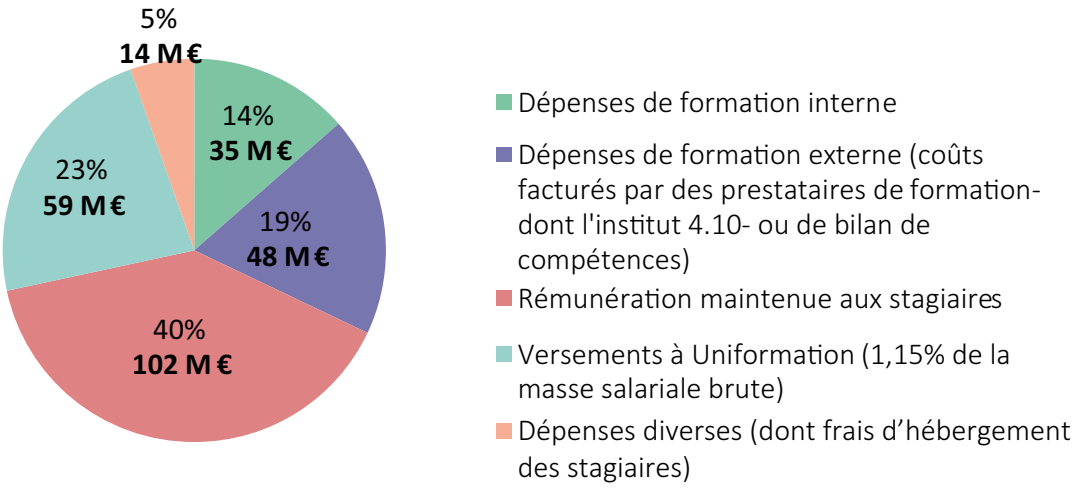
NIVEAU D'INVESTISSEMENT FINANCIER

Participation financière des organismes du Régime général de Sécurité sociale

	2015	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017
Dépenses de formation (en millions d'euros)	247,1	258,9	257,5	- 0,5%
Taux de participation financière	4,8%	5,0%	5,0%	--

[30] 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)

Structure des dépenses de formation en 2017 (257,5 millions d'euros) (*)



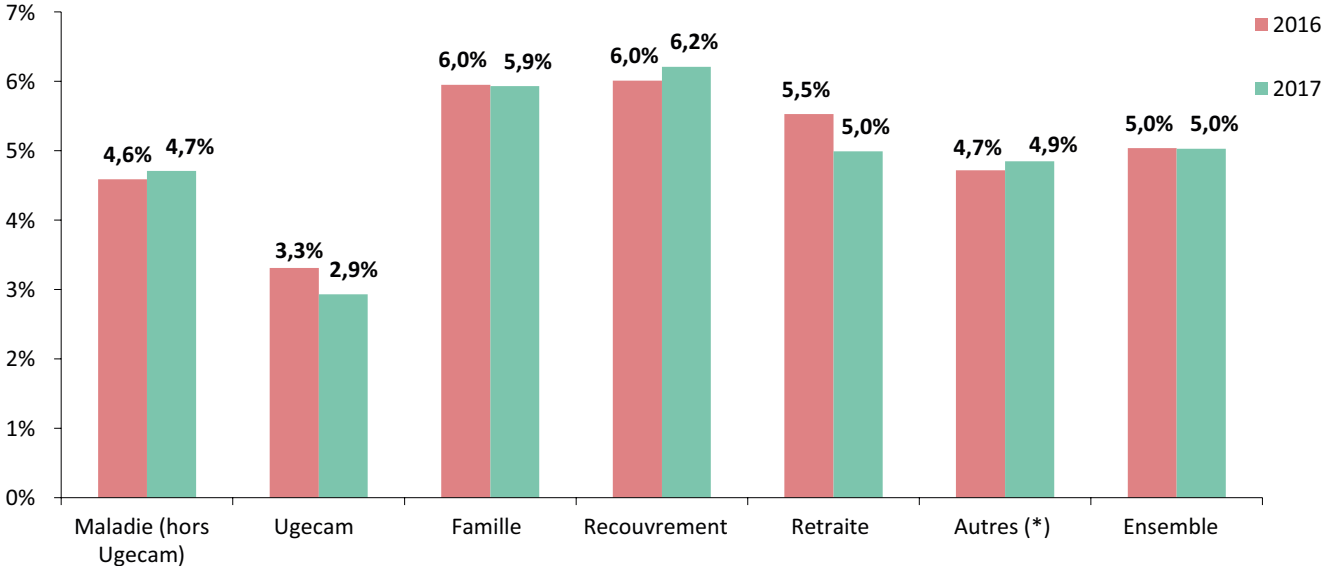
(*) Les dépenses déclarées sont celles qui ne sont pas prises en charge par l'OPCA.

En 2017, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général s'élèvent à 257,5 millions d'euros, ce qui représente un taux de participation financière de 5% de la masse salariale (taux analogue à celui de l'année 2016). Si la répartition des dépenses évolue très peu d'une année sur l'autre, il convient tout de même de souligner que la progression des dépenses marque le pas (en baisse de 1,5 millions d'euros) après une hausse de 5% enregistrée pour l'année 2016, qui avait vu le niveau global de dépenses de formation atteindre 259 millions d'euros.

D'un montant global de 83 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent 33 % du montant total des dépenses de formation (32 % en 2016).

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 102 millions d'euros, ce qui représente 40 % de la dépense globale de formation en 2017.

Niveau d'investissement selon la branche de législation ou le type d'organisme



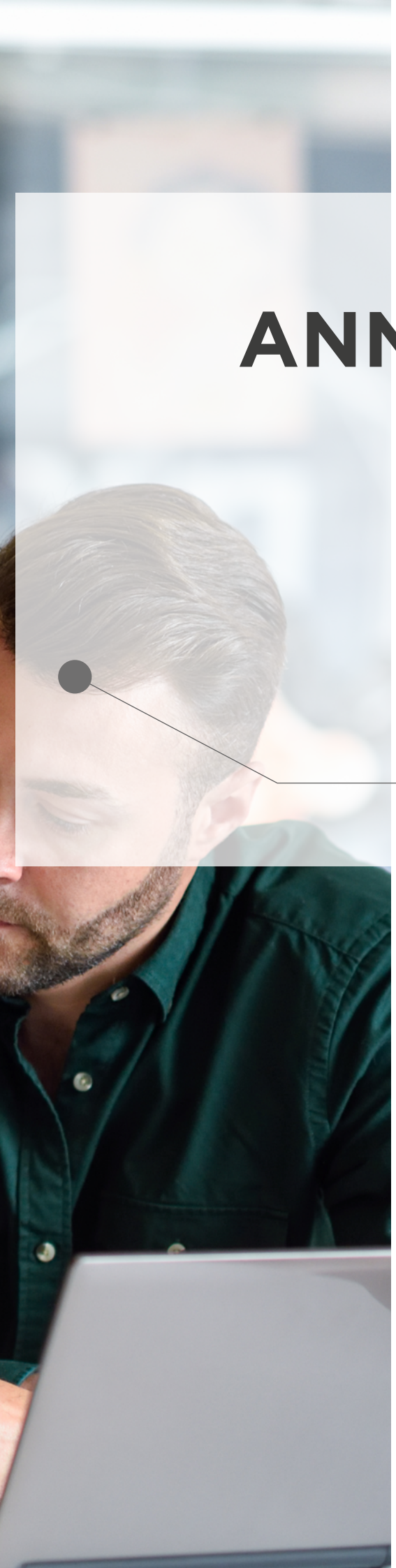
En 2017, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale demeure à 5 % de la masse salariale brute. Il confirme le maintien d'un effort important des organismes au bénéfice de leurs salariés, et ce malgré la réforme du financement de la formation professionnelle entrée en vigueur au 1er janvier 2015.

Les taux élevés d'investissement dans la formation relevés dans les branches Famille et Recouvrement s'expliquent notamment par un recours soutenu aux dispositifs de professionnalisation pour les emplois cœur de métier dans ces branches.

Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

	2015	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1 552 €	1 652 €	1 657 €	+ 0,3%
Dépense annuelle moyenne par salarié formé	2 529 €	2 417 €	2 447 €	+ 1,2%
Dépense annuelle moyenne par heure de formation	57 €	55 €	52 €	- 5,5%

La dépense annuelle moyenne de formation s'établit à 1 657 euros par salarié à l'effectif.



ANNEXES

ANNEXES

SOURCES ET METHODOLOGIE

GLOSSAIRE

SIGLES

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME

Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)

Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

Taux de participation financière

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

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

La suppression de la déclaration fiscale 2483 (autrefois utilisée comme principale source de données relatives à la formation professionnelle) a donné lieu à une refonte de l'enquête annuelle Ucanss « tableau de bord de la formation professionnelle », qui s'est vu 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. A la différence des données issues du tableau de bord de la formation professionnelle qui portent sur des formations déclarées par les organismes comme réalisées du 1er janvier au 31 décembre de l'année de référence, les données fournies par l'OPCA Uniformation portent quant à elles sur les demandes de prise en charge des organismes engagées par Uniformation au titre de l'année de référence.

TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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 :

92 %

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 0654 du 20 février 2018. 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 l'enquête, 285 organismes, totalisant 92 % des effectifs du Régime général avaient répondu.

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

TYPES D'ORGANISMES REGROUPÉS	NOMBRE D'ORGANISMES CONCERNÉS (POPULATION CIBLE)	TAUX DE RÉPONSES REÇUES	
	NOMBRE *	NOMBRE D'ORGANISMES	EFFECTIF *
CPAM	101	97 %	99 %
CAF	99	88 %	90 %
URSSAF	22	100 %	100 %
CARSAT	15	87 %	83 %
DRSM	20	100 %	100 %
CTI - CERTI	15	93 %	87 %
CGSS - CCSS	5	100 %	100 %
UGECAM	13	77 %	70 %
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioss-fédérations, Uc-Cmp)	38	42 %	87 %
TOTAL GÉNÉRAL	**328**	**87 %**	**92 %**

(*) Situation au 31/12/2017

Redressement

Malgré un taux de réponse à l'enquête élevé (correspondant à 92 % 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 inexploitables 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 31/12/2017. 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.

DONNÉES DE L'OPCA

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

AUTRES SOURCES DE DONNÉES

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- données issues du Baromètre Social Institutionnel (BSI) réalisé par l'Institut BVA pour le compte de l'Ucanss en 2018 ;
- données relatives aux certifications institutionnelles (délivrance des CQP et attestations de réussite en 2017) fournies par l'Ucanss ;
- jaune budgétaire consacré à la formation professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2018 ;

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

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 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 1er 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, Uniformation.

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[31] » .

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 2017 : 9,15 € euros / heure).

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 ;

[31] 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

- 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 2017, ce taux a été porté à 12 euros / h dans la limite des fonds dédiés au Régime général par Uniformation).

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

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 reconnait 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.

ATTESTATION NATIONALE DE RÉUSSITE DÉLIVRÉE PAR L'UCANSS

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

La création (en 2006) et le développement des certificats de qualification professionnelle du Régime général a de facto entrainé une réduction du nombre d'attestations délivrées ces dernières années.

Attestations nationales délivrées par l'Ucanss en 2017

OPTION	NOMBRE D'ATTESTATIONS DÉLIVRÉES PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS NON CERTIFIÉS	NOMBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES DE CERTIFICATION	TAUX DE RÉUSSITE
DFI Retraite	21	0	21	100 %
Gestionnaire maîtrise des risques	39	5	44	88,64 %
Technicien d'Agence Comptable	73	7	80	91,25 %
TOTAL	**133**	**12**	**145**	**91,72 %**

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 1er janvier 2015.

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

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 formation 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, dans le cadre du CEC ;
  - 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 œuvre dans le cadre d'un congé pour VAE, du plan de formation de l'entreprise, d'une période de professionnalisation et/ou du compte personnel de formation (CPF).

Entretiens

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT (EAEA)

Il résulte des dispositions 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.

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

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

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

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

À noter :

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

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 A 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 civil rapporté au nombre de salariés en formation au cours de la même année.

TAUX D'ACCÈS A 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 formation[32] 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.

[32]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. A noter que :
- les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par Uniformation ou par un autre OPCA ;
- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires sont pris en compte dans la limite de 17,70 par jour et par stagiaire en 2017.

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'Ile-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

FPSPP

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

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	
14	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
14	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge par type de contrat	Uniformation
14	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge en 2016 selon la qualification visée	Uniformation
16	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
16	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
17	Tableau	Nombre de formations de tuteurs prises en charge	Uniformation
		LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	
22	Tableau	Utilisation du plan de formation	Tableau de bord
22	Tableau	Répartition des bénéficiaires et des heures du plan de formation selon la catégorie d'action	Tableau de bord
22	Graphique	Répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action selon la branche de législation en 2016	Tableau de bord
24	Tableau	Utilisation du conseil en évolution professionnelle	Uniformation
25	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par sexe	Uniformation
25	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par âge	Uniformation
26	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par niveau de formation initiale	Uniformation
27	Tableau	Utilisation des bilans de compétences	Uniformation
27	Tableau	Répartition des bilans de compétence selon le dispositif d'accès à la formation	Uniformation
28	Tableau	Référent emploi-formation : répartition des emplois exercés par le ou les référent(s)	Tableau de bord
29	Tableau	Utilisation des congés individuels de formation	Uniformation
30	Tableau	Répartition des CIF pris en charge en 2016 selon la certification visée	Uniformation
30	Graphiques	Répartition des CIF pris en charge par type de contrat	Uniformation
		LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION	
33	Tableau	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés par l'Ucanss	Centres d'examen
35	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général	Uniformation
35	Tableau	Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visé	Uniformation
36	Graphique	Répartition des dossiers CPF selon le type de certification visé	Uniformation
37	Graphique	Répartition des dossiers CPF engagés selon le domaine de formation visé	Uniformation
39	Tableau	Utilisation des périodes de professionnalisation	Uniformation
39	Tableau	Répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée	Uniformation

40	Tableau	Utilisation des emplois d'avenir	Uniformation
42	Tableau	Utilisation de la VAE	Tableau de bord
42	Graphique	Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Tableau de bord
43	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	
47	Tableau	Taux d'accès à la formation et nombre moyen d'heures par salarié dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	Tableau de bord
		SELON LE PROFIL DU SALARIÉ	
48	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires par dispositif	Tableau de bord + Uniformation
49	Graphique	Taux d'accès à la formation par tranche d'âge	Tableau de bord + Uniformation
50	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires par dispositif	Tableau de bord + Uniformation
51	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord
52	Graphique	Répartition selon le sexe et par dispositif de formation	Uniformation
		SELON LA SITUATION DU SALARIÉ DANS L'EMPLOI	
53	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie socioprofessionnelle	Tableau de bord
54	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation	Tableau de bord
		LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION	
60	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord
61	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord
64	Graphique	Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation	Tableau de bord
		FINANCEMENT DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL	
69	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
70	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
71	Graphique	Niveau d'investissement selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
71	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord
		ANNEXES : CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION OU LE TYPE D'ORGANISME	
76	Tableau	Taux de réponses à l'enquête tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
79	Tableau	Attestations nationales délivrées par l'Ucanss	Centres d'examen
88	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
88	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de formation	Tableau de bord
88	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrats de professionnalisation	Uniformation
89	Tableau	Ventilation selon le dispositif : périodes de professionnalisation	Uniformation
89	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte personnel de formation	Uniformation
89	Tableau	Ventilation selon le dispositif : congé individuel de formation	Uniformation
90	Tableau	Taux de participation financière	Tableau de bord

CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME

VUE D'ENSEMBLE (TOUS DISPOSITIFS DE FORMATION CONFONDUS)

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	41 427	8 700	26 318	11 372	14 167	3 241	**105 225**
Nombre total d'heures suivies	1 542 633	246 490	1 882 991	537 348	641 561	133 633	**4 984 656**
Taux d'accès à la formation	62,1%	57,8%	72,3%	82,0%	75,4%	70,6%	**67,7%**
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	37	28	72	47	45	41	**47**
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	23	16	52	39	34	29	**32**

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	39 850	8 555	24 301	11 104	13 952	3 178	**100 940**
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 210 945	184 399	1 048 434	345 459	487 680	89 522	**3 366 439**
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	30	22	43	31	35	28	**33**
Taux d'accès à ce dispositif	59,8%	56,8%	66,7%	80,1%	74,3%	69,3%	**65,0%**

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	159	5	431	52	79	8	**734**
En %	22%	1%	59%	7%	11%	1%	**100%**
Nombre d'heures de formation engagées	80 425	2 807	329 432	56 170	72 444	8 933	**550 210**
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	506	561	764	1 080	917	1 117	**750**
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	30	5	61	15	11	5	**127**
En %	24%	4%	48%	12%	9%	4%	**100%**

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

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	730	27	924	370	211	132	**2 394**
En %	30%	1%	39%	15%	9%	6%	**100%**
Nombre d'heures de formation engagées	330 295	20 463	738 354	281 656	186 121	80 799	**1 637 687**
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	452	758	799	761	882	612	**684**
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	96	16	92	22	16	8	**250**
En %	38%	6%	37%	9%	6%	3%	**100%**

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	262	65	156	201	72	41	**797**
En %	33%	8%	20%	25%	9%	5%	**100%**
Nombre d'heures de formation engagées	34 627	9 649	18 520	9 376	14 520	12 020	**98 711**
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	132	148	119	47	202	293	**124**
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	87	39	65	22	21	9	**243**
En %	36%	16%	27%	9%	9%	4%	**100%**

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	125	52	87	30	42	14	**350**
En %	36%	15%	25%	9%	12%	4%	**100%**
Nombre d'heures de formation engagées	108 469	73 908	90 059	22 351	48 468	11 841	**355 095**
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	868	1 421	1 035	745	1 154	846	**1 015**
Nombre d'organismes ayant obtenu une prise en charge	57	33	46	16	17	4	**173**
En %	33%	19%	27%	9%	10%	2%	**100%**

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

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES*	ENSEMBLE
Dépenses de formation (en millions d'euros)	100,6	14,1	69,3	31,2	32,3	10,0	**257,5**
Taux de participation financière	4,7%	2,9%	5,9%	6,2%	5,0%	4,9%	**5,0%**
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	2 428 €	1 616 €	2 631 €	2 748 €	2 283 €	3 078 €	**2 447 €**

Nous contacter :
Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 Paris cedex 20
www.ucanss.fr

Directeur de la publication : Raynal Le May
Rédaction : DDARH (Pôle Pilotage et accompagnement) - DIRES
Données statistiques : DIRES
Conception : Direction de la Communication et Studio graphique Ucanss
Crédits photos : IStock
Impression : Jouve
Édition : novembre 2018

RETROUVEZ
LE RAPPORT FORMATION - ÉDITION 2018
SUR
WWW.UCANSS.FR

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES
DE SÉCURITÉ SOCIALE

18 avenue Léon Gaumont-75980 Paris cedex 20
Tél : 01 45 38 81 20