



LA FORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Édito

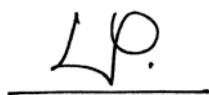
Le rapport sur la formation professionnelle a vu le jour en 2008. Au fil des années, son contenu s'est enrichi au regard des réformes et des orientations décidées par la CPNEFP. Il est aujourd'hui un outil incontournable de suivi et d'évaluation des politiques de formation mises en œuvre dans le Régime général de Sécurité sociale.

Avec un taux d'accès à la formation de 69 % et un investissement financier de 4,9 % de la masse salariale, la branche professionnelle a consenti un effort de formation très significatif. Ainsi, les collaborateurs bénéficient d'un dispositif de certification de leurs compétences très développés, comprenant en particulier sept certificats de qualification professionnelle créés par la CPNEFP et délivrés par l'Institut 4.10, qui ont donné lieu à 1528 certifications en 2018.

Dans un contexte où l'évolution de la couverture sociale et les attentes des assurés, allocataires et entreprises imposent de profonds changements dans les métiers et organisations, il est plus que jamais nécessaire que le Régime général maintienne son effort d'accompagnement de ses collaborateurs. Ainsi, la transformation digitale des métiers se poursuit tout en développant l'acquisition des compétences numériques. Le projet spécifique porté conjointement par les CPNEFP du Régime général et du RSI (Régime Social des Indépendants) a été anticipé afin de faciliter l'intégration des salariés du réseau SSTI (Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants), par un accompagnement managérial et des formations métiers spécialement déployées.

L'anticipation des effets de la réforme de la formation professionnelle par les partenaires sociaux dès la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a permis la refonte des orientations et le maintien de l'accès à la formation des salariés du Régime général. La CPNEFP a pris la mesure des effets de la réforme notamment avec la disparition de certains dispositifs et a su prioriser les actions et adapter les modalités de financements nécessaires.

A ce titre, les partenaires sociaux ont confirmé dès 2018 leur souhait de retenir la filière Cohésion sociale pour le futur OPCO (OPérateur de COmpétences), filière portée par Uniformalion agréé fin mars 2019. Afin de sécuriser le financement, un accord a été signé fin 2018 visant à maintenir un taux de mutualisation des fonds de la formation à hauteur de 1,15 % de la masse salariale brute dans l'attente de l'ouverture d'une négociation sur la formation professionnelle tirant les conséquences de la loi du 5 septembre 2018. Cette négociation s'est ouverte en juillet 2019 et constitue un objectif important pour les partenaires sociaux, qui partagent la même détermination sur la recherche d'un équilibre pérenne du système de formation du Régime général.



Gaudérique Barrière

Président de la CPNEFP



Fabien Braud

Vice-président de la CPNEFP

L'Ucanss et la CPNEFP

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

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

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

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

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

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

Chiffres clés de la formation

Vue d'ensemble

	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Taux de participation financière	5,0 %	5,0 %	4,9 %	- 0,1 point
Dépenses de formation (en millions d'euros)	258,9	257,5	248,7	- 3,4 %
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié à l'effectif	1 652 €	1 657 €	1 658 €	+ 0,1 %
EFFORT TOTAL DE FORMATION (TOUS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION INCLUS)				
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	107 136	105 225	103 528	- 1,6 %
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 746 165	4 984 656	4 604 796	- 7,6 %
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	68,3 %	67,7 %	69,0 %	+ 1,3 point
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	44	47	44	- 3h
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	30	32	31	- 1h
PLAN DE FORMATION INCLUS				
Nombre de salariés en formation pendant l'année	103 462	100 940	100 221	- 0,7 %
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	3 119 192	3 366 439	3 238 542	- 3,8 %
Taux d'accès au plan de formation	66,0 %	65,0 %	66,8 %	+ 1,8 point
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION				
Nombre de périodes de pro. prises en charge pendant l'année *	2 226	2 394	2 297	- 4,1 %
Nombre total d'heures de formation accordées *	1 459 242	1 637 687	1 529 987	- 6,6 %
Durée moyenne de formation *	656	684	666	- 18 h
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION				
Nombre de contrats de pro. pris en charge pendant l'année	542	734	965	+ 31,5 %
Nombre total d'heures de formation accordées	422 340	550 210	680 240	+ 23,6 %
Durée moyenne de formation	779	750	705	-45 h
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION				
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	472	797	1 331	+ 67,0 %
Nombre total d'heures de formation mobilisées	95 498	98 711	107 856	+ 9,3 %
Durée moyenne de formation	202	124	81	-43 h
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION				
Nombre de CIF pris en charge pendant l'année	438	350	341	- 2,6 %
Nombre total d'heures de formation accordées	478 052	355 095	321 651	- 9,4 %
Durée moyenne de formation	1 091	1 015	943	- 72 h

* Les formations de tuteur, comptabilisées jusqu'en 2016 au titre des périodes de professionnalisation, ont été sorties du périmètre.

Sommaire

ÉDITO	1
L'UCANSS ET LA CPNEFP	2
CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION	3
Les orientations de la formation dans le Régime général	6
1. Les dispositifs d'accès à la formation dans le Régime général de Sécurité sociale	9
A - L'intégration des nouveaux salariés au sein du Régime général	12
Le recours aux contrats de professionnalisation poursuit sa progression	12
Près de 2700 tuteurs ont accompagné un stagiaire dans le cadre d'une action de professionnalisation	14
B - La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle	16
Le plan de formation reste le dispositif le plus utilisé par les organismes	16
Le Régime général accompagne les souhaits de mobilité de ses salariés	18
70 % des congés individuels de formation visent à l'obtention d'une certification supérieure ou égale à bac+2	24
C - Les CQP au cœur de la politique emploi formation du Régime général de Sécurité sociale	26
Plus de 1500 certificats de qualification professionnelle délivrés en 2018	26
La mobilisation du compte personnel de formation en progression	28
85 % des périodes de professionnalisation visent un CQP délivré par la branche professionnelle	31
Un accompagnement spécifique est mis en œuvre pour la validation des acquis de l'expérience	33

2. L'accès à la formation selon la situation du salarié	35
A - Accès à la formation selon le profil du salarié	38
Les salariés qualifiés bénéficient d'un accès élevé à la formation	38
Le taux d'accès à la formation est plus élevé chez les jeunes	40
Le taux d'accès à la formation est plus élevé pour les femmes	43
B - Accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi	45
Les employés bénéficient des formations les plus longues	45
Accès à la formation selon la branche de législation	46
C - Interview : focus sur le passeport numérique	47
3. Les dispensateurs et les achats de formation	51
A - Temps total affecté à la formation et montant des achats de formation selon le type de dispensateur	53
B - Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels	56
4. Le financement de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale	59
A - Les ressources des organismes pour la formation professionnelle	61
B - Dépenses déclarées par les organismes	62
Annexes	65
Sources et méthodologie	67
Glossaire	70
Liste des abréviations et sigles utilisés	76
Liste des tableaux et graphiques	78
Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme	80
- Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)	80
- Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	80
- Taux de participation financière	81

Les orientations de la formation dans le Régime général

Les orientations stratégiques RH et formation du Régime général

Le Conseil d'orientation de l'Ucanss a formulé en 2016 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 impacte fortement les compétences des emplois cœur de métier ainsi que le management et les fonctions support, tout en prenant en compte les enjeux relatifs à l'innovation pédagogique dans la conception et la réalisation des formations.

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

L'ambition de la nouvelle loi, adoptée le 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » relative à la formation professionnelle, est également de répondre aux enjeux de l'adaptation des compétences dans un contexte de transformation du travail et de révolution numérique.

Les orientations de la loi « Avenir professionnel » et leurs impacts pour le Régime général

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 réformes du droit de la formation ont pour objectif d'adapter le système aux multiples évolutions de la société avec une ambition constante : garantir l'employabilité des individus tout au long la vie.

Ces évolutions juridiques témoignent d'une volonté de sécuriser les parcours professionnels tout en responsabilisant l'ensemble des acteurs de la formation.

Les principaux changements induits par la réforme de 2018 sont les suivants :

- donner de nouveaux droits aux personnes pour renforcer l'individualisation des parcours professionnels. Il s'agit d'accroître et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes. La nouveauté majeure pour y répondre réside dans la monétisation du compte personnel de formation (CPF) et son accès simplifié via une application mobile ;
- faciliter l'accès à la formation aux personnes éloignées de l'emploi ainsi que les personnes les moins qualifiées en orientant une partie des fonds pour la formation des demandeurs d'emplois, en augmentant les droits CPF pour les personnes les moins qualifiées et en encourageant l'accès à certains dispositifs de formation ;
- encourager la formation des travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment en majorant l'alimentation du CPF ;

- relancer l'insertion des jeunes en simplifiant et facilitant le recours aux contrats en alternance en particulier l'apprentissage ;
- renforcer l'investissement des employeurs dans les compétences de leurs salariés. Le plan de développement des compétences, l'entretien professionnel, les nouvelles modalités pédagogiques avec la reconnaissance de l'action de formation en situation de travail (AFEST)... sont autant de moyens pour accompagner la politique formation des organismes en lien avec les projets professionnels des salariés ;
- réguler la qualité en conduisant les organismes prestataires de formation à se faire certifier à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- améliorer l'employabilité en développant l'accès à la certification professionnelle (alignement du cadre national des certifications professionnelles sur celui du cadre européen des certifications (CEC), accès aux dispositifs de formations recentré sur l'obtention d'une certification) ;
- favoriser l'accompagnement des projets professionnels des individus au plus près du bassin d'emploi, avec la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) au niveau des régions, et la création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales en 2020 (CPIR) pour financer les Projets de Transition Professionnelle (PTP).

Cette réforme introduit également des changements profonds dans le système de la

formation professionnelle et de l'apprentissage, à commencer par la gouvernance et le paritarisme. En effet, la disparition des OPCA a été actée au 31 décembre 2018 au profit de nouveaux opérateurs de compétences (OPCO), au service des branches professionnelles et de l'Etat. France compétences, agence nationale chargée notamment de la régulation de la qualité, des prix des formations et de la péréquation des fonds de l'alternance, constitue dorénavant l'un des piliers de la nouvelle gouvernance.

Le financement de la formation professionnelle est réorganisé avec la réorientation des fonds vers les personnes les plus éloignées de l'emploi, le transfert des missions de collecte aux Urssaf ainsi que la suppression du congé individuel de formation (CIF) et de la période de professionnalisation, remplacés par des dispositifs à l'accès plus restreint : le Projet de transition professionnelle (PTP) et la Reconversion et promotion par alternance (Pro-A).

Par son ampleur, cette réforme marque ainsi une rupture avec le modèle en place, amenant le Régime général de Sécurité sociale à revoir son système de formation institutionnel pour sécuriser l'accès aux formations de la branche professionnelle et donner de la lisibilité aux employeurs et à leurs salariés. Le paysage de la formation et de l'apprentissage ne sera redessiné entièrement qu'en 2021, demandant à la CPNEFP d'ajuster régulièrement les priorités de financement tout au long de la période de transition.



**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 poursuit sa progression

Près de 2700 tuteurs ont accompagné un stagiaire dans le cadre d'une action de professionnalisation

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

70 % des congés individuels de formation visent 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

Plus de 1500 certificats de qualification professionnelle délivrés en 2018

La mobilisation du compte personnel de formation en progression

85 % des périodes de professionnalisation visent un CQP délivré par la branche professionnelle

Un accompagnement spécifique est mis en œuvre pour la validation des acquis de l'expérience

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 en s'appuyant notamment sur les dispositifs de professionnalisation ;
- 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).

L'année 2018 s'avère être la dernière année de mise en œuvre de certains dispositifs de formation largement mobilisés par les organismes, à l'instar du CIF et des périodes de professionnalisation dans le prolongement de la loi du 5 septembre 2018. L'accès au compte personnel de formation créé en 2014 est quant à lui 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 POURSUIT SA PROGRESSION

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.

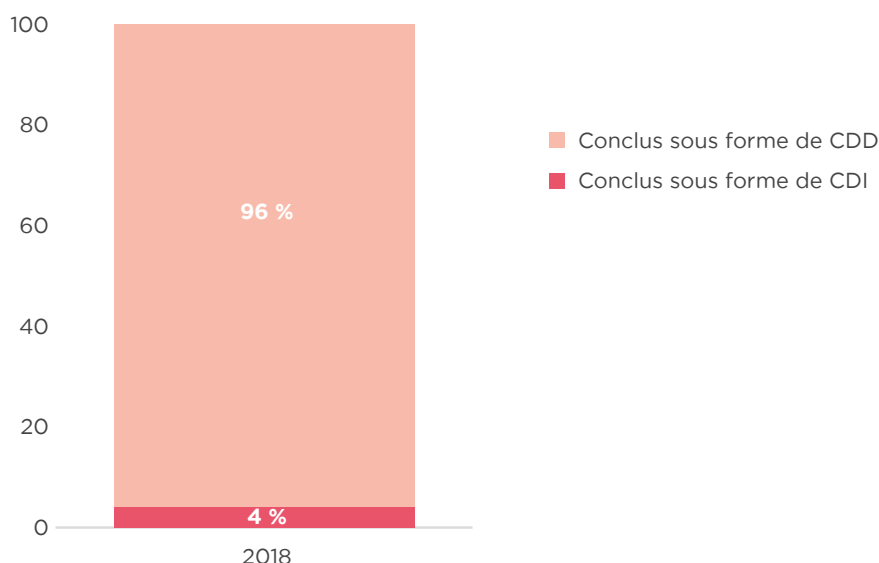
Aux termes des dispositions actuelles des articles L6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet :

- 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	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Nombre total de contrats de professionnalisation	542	734	965	+ 31,5 %
Durée totale de formation (en heures)	422 340	550 210	680 240	+ 23,6 %
Durée moyenne de formation (en heures)	779	750	705	- 45 h

Répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrats



Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge en 2018 selon la qualification visée par les bénéficiaires

TITRES ET DIPLÔMES	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	294	325	398	73
CQP Conseiller Offres de Services de la Sécurité sociale	110	184	293	109
CQP Gestionnaire Carrière	0	0	11	11
DAMC : Dispositif d'Accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	5	21	16	- 5
Titres et diplômes Niveau I (Masters, DE d'ingénierie sociale, CAFDES,...)	46	74	63	- 11
Titres et diplômes Niveau II (Licences, DE d'infirmier, responsable de la gestion des ressources humaines, DE assistant de service social...)	46	57	32	- 25
Titres et diplômes Niveau III (BTS : BTS Service et prestations des secteurs sanitaire et social, BTS comptabilité gestion, titre de gestionnaire de paie,...)	36	56	49	- 7
Titres et diplômes Niveau IV (Bacs professionnels, titre de conseiller relation client à distance, DE de moniteur éducateur,...)	4	5	12	7
Titres et diplômes Niveau V (CAP, BEP)	0	2	18	16
Titres et diplômes Niveau non précisé	1	10	73	63
TOTAL	542	734	965	231

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 poursuit sa forte progression, passant de 734 contrats engagés en 2017 à 965 contrats engagés au titre de l'exercice 2018 (soit une progression de 31,5 %). Cette évolution répond

notamment à l'un des enjeux de la réforme de la formation professionnelle engagée en 2018 qui vise à développer l'alternance. Elle s'explique pour partie également par les embauches réalisées en organisme sur des fonctions métiers dans la dernière année de COG des différents réseaux.

Si la quasi-totalité des contrats de professionnalisation sont d'emblée conclus à durée déterminée, il convient toutefois de souligner que les parcours débouchant sur l'obtention des CQP du Régime général conduisent

souvent à une embauche en CDI à l'issue de la formation.

Les contrats de professionnalisation continuent de progresser dans la branche Famille, qui comptabilise à elle seule 66 % des contrats conclus au titre de l'année 2018 (avec 634 contrats engagés contre 431 en 2017). Le recours à ce dispositif d'insertion se maintient à niveau constant dans les branches Maladie hors Ugecam (166 contrats engagés en 2018 contre 159 en 2017) et Retraite (97 contrats engagés en 2018 contre 79 en 2017).

Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, près des trois quart (74 %) des contrats

de professionnalisation conclus en 2018 ont pour objet l'acquisition d'une qualification spécifique à la branche professionnelle, avec notamment 398 contrats visant un CQP de Gestionnaire conseil et 293 contrats visant un CQP de Conseiller Offres de Services.

Les contrats de professionnalisation visant l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel – tels que le CAFDES, le CAFERUIS et autres licences, masters, BTS, DUT et baccalauréats professionnels – représentent 26 % des contrats conclus en 2018, favorisant ainsi la formation des jeunes au sein des organismes.

PRÈS DE 2700 TUTEURS ONT ACCOMPAGNÉ UN STAGIAIRE DANS LE CADRE D'UNE ACTION DE PROFESSIONNALISATION

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 » pour certaines catégories spécifiques d'alternants 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	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	5 087	5 330	5 478	+ 3 %
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	45 %	42 %	43 %	+ 1 point
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	48 %	47 %	47 %	--

Détail des situations de tutorat

SITUATIONS DE TUTORAT (*)	NOMBRE DE TUTEURS SELON LA SITUATION	EN % DU NOMBRE DE SALARIÉS TUTEURS
Tuteur de contrat de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	673	12,3 %
Tuteur de contrat de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	201	3,7 %
Tuteur de période de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	1722	31,4 %
Tuteur de période de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	73	1,3 %
Tuteur d'insertion (jeunes embauchés depuis moins de 6 mois)	654	11,9 %
Tuteur d'insertion (stagiaires)	1503	27,4 %
Tuteur de contrat d'apprentissage	173	3,2 %
Tuteur pour transfert de compétences avant un départ en retraite	28	0,5 %
Tuteur pour transfert de compétences avant une démission ou mutation	10	0,2 %
Tuteur autre situation	1150	21,0 %

(*) Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois. En 2018, 5478 salariés tuteurs ont été recensés.

En 2018, 5 478 salariés ont exercé une fonction de tuteur. Près de la moitié d'entre eux (47 %) est âgée de 45 ans ou plus et 43 % 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 nécessaire à l'exercice de sa fonction. Par ailleurs, des formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs lui sont proposées ».

Afin de soutenir l'investissement des organismes en matière de tutorat, les formations de tuteurs réalisées dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation et qui visent l'obtention d'un des CQP du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié en 2018 d'une prise en charge à 100 % du coût pédagogique.

Nombre de formations de tuteurs prises en charge par Uniformation

2016	2017	2018
382	342	292

En 2018, près de 300 tuteurs ont bénéficié de la prise en charge de leur formation au tutorat dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

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

La formation doit être le moyen d'organiser, de construire et d'accompagner les évolutions en 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.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a transformé le plan de formation au profit d'un plan de

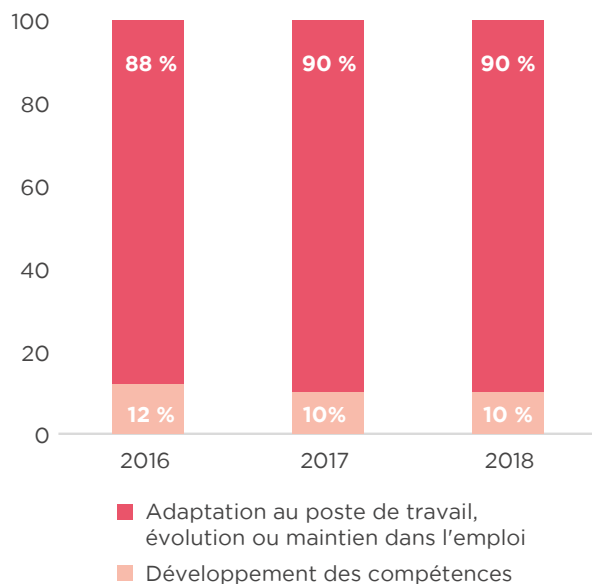
développement des compétences depuis le 1^{er} janvier 2019. Les différentes catégories juridiques du plan ont été supprimées mais l'obligation d'employabilité des salariés est maintenue. Le plan de développement des compétences a ainsi pour objet de recenser les compétences nécessaires pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles. Il est composé des formations obligatoires (action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) et non obligatoires.

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

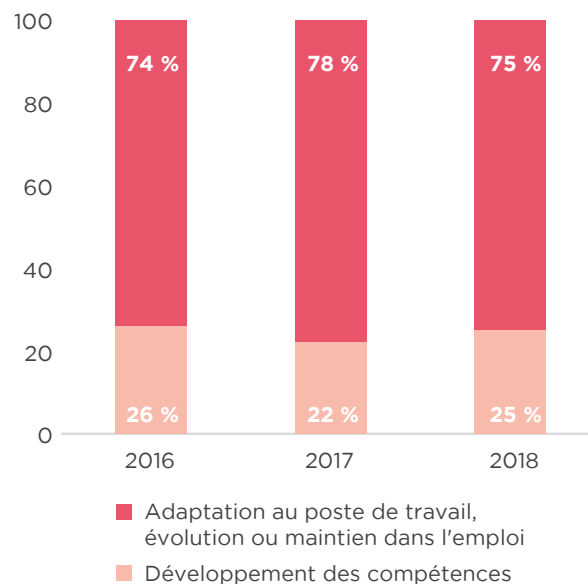
PLAN DE FORMATION	2016	2017	2018
Nombre de salariés en formation pendant l'année	103 462	100 940	100 221
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	3 119 192	3 366 439	3 238 542
Taux d'accès au plan de formation	66,0 %	65,0 %	66,8 %

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

Répartition des bénéficiaires du plan de formation selon la catégorie d'action (*)

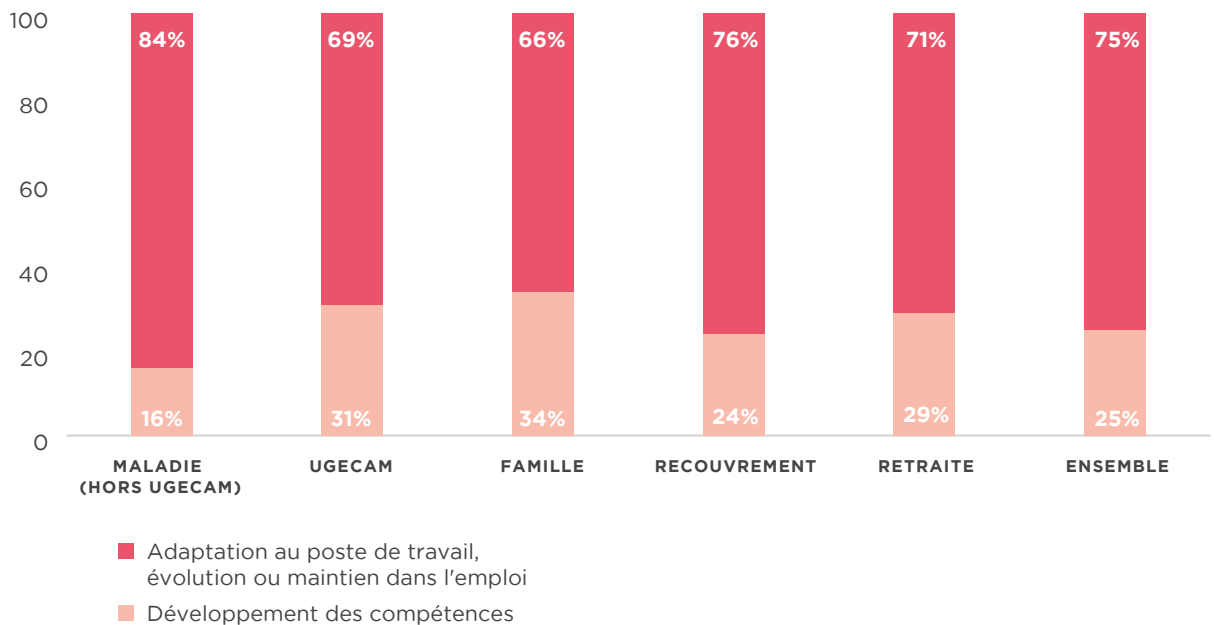


Répartition des heures du plan de formation selon la catégorie d'action (*)



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

Répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action* selon la branche de législation en 2018



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

Le plan de formation demeure la composante la plus importante de l'effort de formation du Régime général : il représente, en volume horaire, près de 70 % de l'effort de formation et 97 % des bénéficiaires d'une action de formation au cours de l'année 2018.

Les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur (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 visant cet objectif concernent 90 % des bénéficiaires du plan de formation et représentent 75 % du volume d'heures des actions de formation.

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 réglementaires, du développement du numérique et du travail en réseau, et des transformations en conséquence des emplois exercés au sein du Régime général.

Les travaux engagés par la branche professionnelle 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 (en 2018, le taux de mobilité inter-organismes représente 0,4 % des effectifs).

Dans ce contexte, les dispositifs d'accompagnement et d'orientation professionnelle sont un levier majeur et un objectif stratégique pour la branche. Il repose à la fois sur les dispositifs publics (conseil en évolution professionnelle - CEP) et ceux institutionnels déployés par l'Institut 4.10. En 2018, la CPNEFP a favorisé le développement d'un accompagnement institutionnel visant à favoriser la préparation à une mobilité.

Composée de trois modules, cette offre permet aux salariés de dynamiser leurs pratiques pour :

- analyser une offre d'emploi, construire un CV et rédiger une lettre de motivation ;
- découvrir les différents outils et tests utilisés dans un processus de recrutement ;
- bénéficier de conseils personnalisés pour optimiser sa préparation à l'entretien de recrutement.

L'année 2019 permettra de tirer un premier bilan de ce dispositif.

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 professionnelle, 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 ;
- 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	BÉNÉFICIAIRES*	EN % DES BÉNÉFICIAIRES
Services de niveau 1	101 Bénéficiaire d'un accueil individualisé	512	55 %
	102 S'informer, se documenter sur l'environnement socio-économique	16	2 %
	103 S'informer, se documenter sur les dispositifs et les services	353	38 %
	104 Découvrir des métiers et de nouveaux horizons	18	2 %
Services de niveau 2	201 Investir de nouveaux secteurs/de nouveaux métiers	76	8 %
	202 Appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel	211	23 %
	203 Identifier, mettre en valeur ses compétences	30	3 %
	204 Définir un plan d'action opérationnel	60	7 %
Services de niveau 3	301 Définition du Plan d'action et mise en œuvre du Projet	65	7 %
	302 Recherche d'emploi	11	1 %
	303 Monter un dossier pour financer la formation	120	13 %
Non renseigné		13	1 %
TOTAL BÉNÉFICIAIRES*		923	

* Un même bénéficiaire peut être comptabilisé pour plusieurs services à la fois. En 2018, 923 salariés ont bénéficié d'un ou plusieurs services dans le cadre du CEP délivré par Uniformation (données non exhaustives : le CEP peut être mobilisé auprès d'autres opérateurs).

En 2018, 923 salariés du Régime général ont eu recours au conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'offre de service proposée par Uniformation, confirmant ainsi la progression enregistrée les exercices précédents (806 bénéficiaires en 2017 contre 600 en 2016). En tout, 1 371 rendez-vous individuels ont été réalisés pour ces 923 salariés (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, ce dispositif gratuit et accessible à tous est de plus en plus mobilisé par les salariés du Régime général.

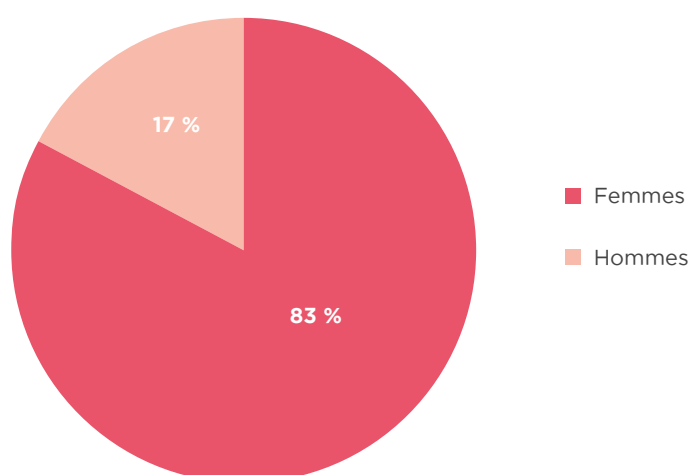
Uniformation a accompagné les salariés du Régime général dans le cadre du CEP en s'appuyant sur des entretiens téléphoniques et des rendez-vous en face à face avec un conseiller CEP lors des permanences réalisées sur l'ensemble du territoire métropolitain au plus près des structures.

A l'issue d'un premier rendez-vous (service de niveau 1), 42 % des bénéficiaires 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).

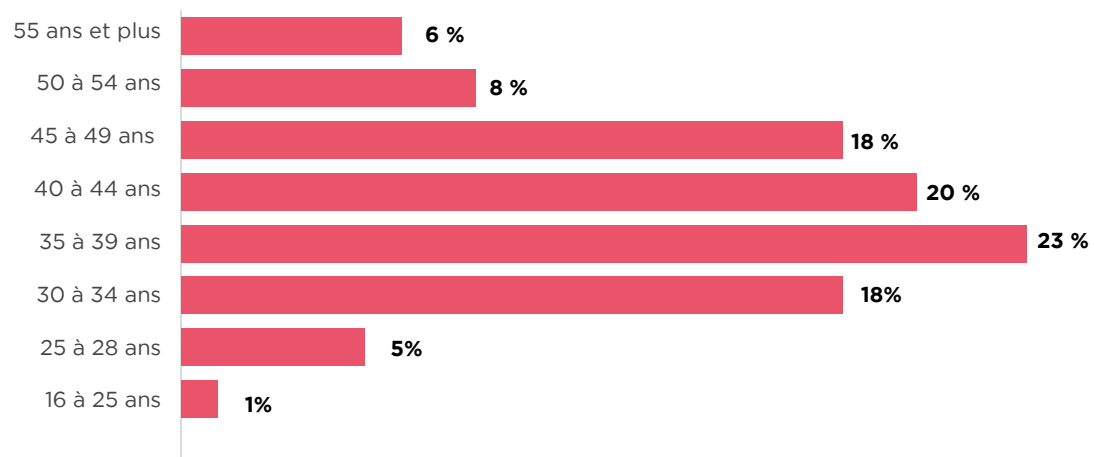
Les services les plus utilisés par les salariés du Régime général dans le cadre du CEP se concentrent sur l'accompagnement de niveaux 1 et 2, avec en premier lieu l'accueil individualisé (pour 55 % des bénéficiaires), la recherche d'informations sur les dispositifs et les services (pour 38 % des utilisateurs), ou encore l'appui à l'élaboration et la validation d'un projet professionnel (23 % des bénéficiaires). Les autres services, comme par exemple, l'aide à la recherche d'emploi ou montage de dossier de financement, restent moins mobilisés par les salariés.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est amené à évoluer en 2019 avec la désignation - au plus tard d'ici le 31 décembre 2019 - de nouveaux opérateurs dans chaque région, résultant de l'appel d'offres national lancé par France compétences en avril 2019. Afin de garantir la continuité des prestations proposées aux salariés du Régime général, Uniformation poursuivra en 2019 sa mission d'accompagnement jusqu'à la désignation effective des nouveaux opérateurs régionaux en 2020.

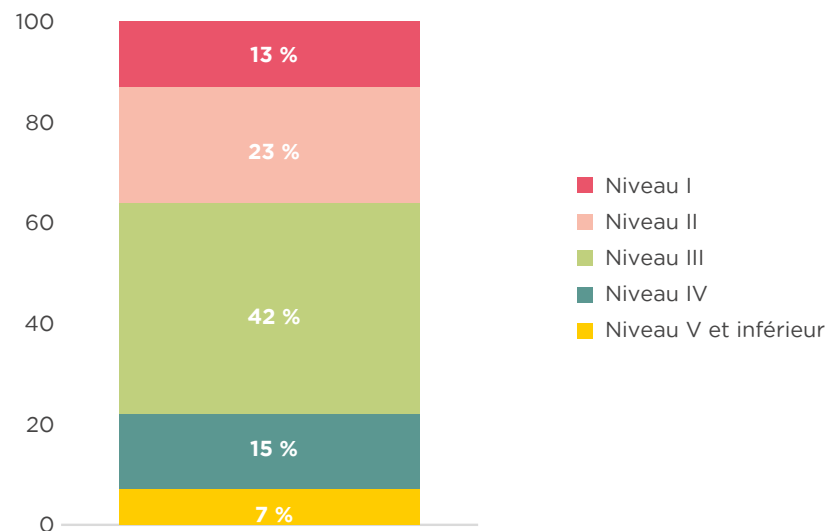
Répartition des bénéficiaires de CEP par sexe



Répartition des bénéficiaires de CEP par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires de CEP par niveau de formation initiale¹



Le profil type des salariés du Régime général ayant mobilisé le CEP est le suivant :

- 83 % sont des femmes (pour une Institution féminisée à 78 % en 2018²),
- 43 % sont âgés entre 35 et 44 ans (quand l'âge moyen des salariés en CDI du Régime général est de 45,1 ans au 31/12 de la même année),

■ et enfin près de 78 % justifient d'un niveau de formation initiale égal ou supérieur à bac +2 (alors que les salariés d'un niveau égal ou supérieur à Bac +2 représentent 58 % de l'effectif salarié CDI au 31/12/2018³ - cette proportion n'étant que de 30 % au niveau de la population française en 2017⁴).

1. Niveaux de formation initiale :

- Niveau I : Bac+5 et plus
- Niveau II : Bac+3/4
- Niveau III : Bac+2
- Niveau IV : Bac
- Niveau V : CAP

2. Données issues de la plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 2018 »

3. Données issues de la plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 2018 »

4. Données INSEE, 2017

Nette progression du recours aux bilans de compétences

Réalisé par un prestataire extérieur à l'organisme, le bilan de compétences a pour objet 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 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.

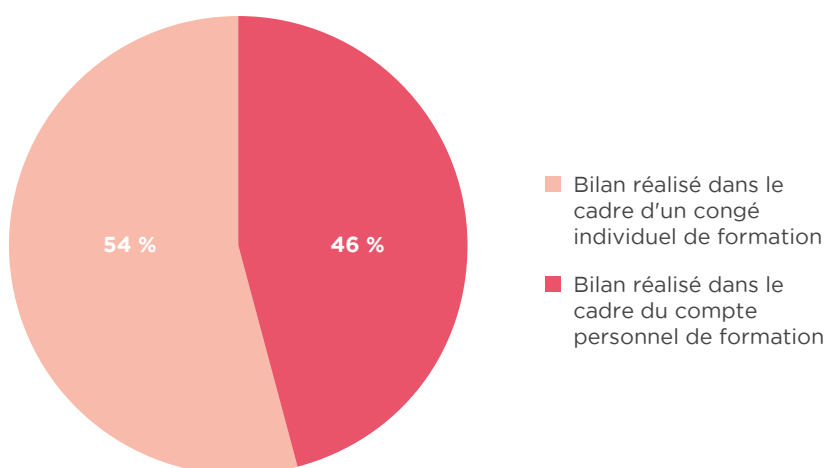
Utilisation des bilans de compétences

BILANS DE COMPÉTENCES	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Nombre total de bilans de compétences	609	576	675	+ 17 %
Durée totale (en heures)	14 144	13 240	16 136	+ 22 %
Durée moyenne (en heures)	23	23	24	+ 1h

Avec 675 bénéficiaires recensés, le nombre de bilans de compétences en 2018 progresse nettement par rapport à l'exercice précédent (+ 17%, soit 99 bilans de compétences de plus).

C'est par la mobilisation du compte personnel de formation que cette progression est la plus remarquable (+ 80 dossiers CPF visant la réalisation d'un bilan de compétences en comparaison de l'exercice précédent⁵).

Répartition des bilans de compétences réalisés en 2018 selon le dispositif d'accès à la formation



5 Cf. partie traitant du CPF

Stabilisation du recours aux bilans professionnels internes

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 2018, 94 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 107 BPI en 2017 et 99 BPI en 2016. Ce dispositif d'accompagnement institutionnel spécifique au Régime général apparaît en perte de vitesse, 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.

A 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)	2018
Chargé du développement ressources humaines	24 %
Gestionnaire administratif ressources humaines	19 %
Manager secteur emploi, formation, GPEC	43 %
Manager pôle administratif, services généraux	5 %
Manager stratégique / Attaché de direction	7 %
Autre emploi	2 %

	2018
% d'organismes ayant explicitement désigné un référent :	64 %

En 2018, un référent emploi-formation a été désigné dans 64 % des organismes du Régime général. Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes.

Parmi les référents emploi-formation désignés dans les organismes, 43 % sont des managers du secteur emploi formation GPEC et dans 43 % des cas, il s'agit d'un chargé de développement des ressources humaines ou d'un gestionnaire administratif des ressources humaines (respectivement dans 24 % et 19 % des cas).

70 % DES CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION VISENT 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 2018, 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, 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.

L'année 2018 est la dernière année d'existence du congé individuel de formation (CIF), la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » supprimant le dispositif à compter du 1^{er} janvier 2019. Il est remplacé à compter de cette date par le nouveau dispositif appelé « Projet de Transition Professionnelle » (PTP) dont la gestion est assurée par le réseau des Fongecif, à titre transitoire, pour l'année 2019 et à terme par les Commissions paritaires interrégionales, qui définiront les critères et priorités d'accès en fonction de moyens dédiés et définis par l'Etat. A noter : pour l'année 2018, les fonds du CIF ont été clôturés en octobre 2018 en raison de la forte demande pour les derniers mois du dispositif.

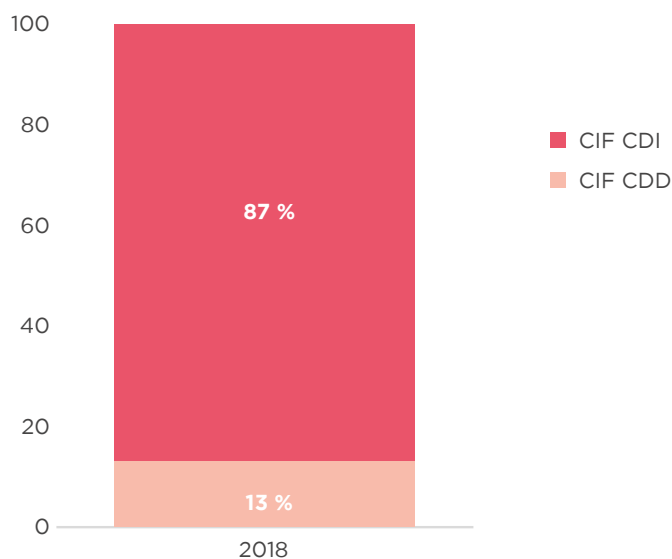
Utilisation des congés individuels de formation (CIF)

CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Nombre total de congés individuels de formation	438	350	341	- 2,6 %
Durée totale de formation (en heures)	478 052	355 095	321 651	- 9,4 %
Durée moyenne de formation (en heures)	1 091	1 015	943	- 72 h

Répartition des CIF pris en charge en 2018 selon la certification visée

TITRES ET DIPLÔMES	2016	2017	2018	2018 (EN %)	ÉVOLUTION 2017-2018
Titres et diplômes Niveau I (Bac + 5 et plus : Masters, CAFDES, DE Ingénierie sociale, Coach professionnel...)	70	60	42	12 %	- 18
Titres et diplômes Niveau II (Bac + 3 et 4 : Licences, CAFERUIS, DE Infirmier, DE Médiation familiale...)	104	72	78	23 %	6
Titres et diplômes Niveau III (Bac + 2 : BTS, DE Assistant de service social, DE Educateur spécialisé, Sophrologue, Conseiller en insertion professionnelle...)	125	99	117	34 %	18
Titres et diplômes Niveau IV (Bac : Secrétaire assistant médico-social, DE Moniteur éducateur, BP JPES...)	21	22	37	11 %	15
Titres et diplômes Niveau V (CAP, DE Aide Soignant, DE Auxiliaire de puériculture...)	51	31	7	2 %	- 24
Divers	67	66	60	18 %	- 6
TOTAL	438	350	341	100 %	- 9

Répartition des congés individuels de formation pris en charge selon le type de contrat du bénéficiaire



En 2018, 341 salariés du Régime général ont bénéficié d'un congé individuel de formation, soit un nombre de bénéficiaires qui se maintient à un niveau relativement comparable à l'exercice précédent (9 bénéficiaires de moins qu'en 2017).

Les formations accordées au titre des CIF sont essentiellement des formations diplômantes de

longue durée (943 heures en moyenne en 2018) qui visent dans leur grande majorité (70 % en 2018) 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.

PLUS DE 1500 CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DÉLIVRÉS EN 2018

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

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

- l’enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou la reconnaissance par une convention collective nationale de branche ;
- ou 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 (branche Maladie) ;
- CQP Manager opérationnel (Interbranche) ;
- CQP Gestionnaire conseil (Interbranche) ;
- CQP Conseiller offres de services (Interbranche) ;
- CQP Contrôleur allocataires (branche Famille) ;
- CQP Contrôleur du recouvrement (branche Recouvrement) ;
- CQP Gestionnaire Carrière (branche Retraite).

Au cours de l’année 2018, la CPNEFP du Régime général a poursuivi son programme de travail notamment portée par sa sous-commission CQP, dont les priorités étaient les suivantes :

- Rénovation du CQP Manager Opérationnel : après une période de test, le CQP MO rénové en 2017 a été déployé en 2018 sur l’ensemble

du territoire. Désormais il s'adresse aux managers nommés afin qu'ils bénéficient des conditions effectives pour développer les compétences managériales nécessaires à la tenue de leur poste dans un organisme de Sécurité sociale. Le parcours de formation est basé sur l'expérimentation de situations professionnelles rencontrées par les managers dans l'exercice de leur fonction. La certification repose sur l'examen par un jury professionnel d'un Dossier de Pratiques Professionnelles qui permet aux salariés de décrire leurs pratiques concrètes de management, de les illustrer par des outils et documents conçus et utilisés au quotidien et ainsi de démontrer qu'ils détiennent les compétences managériales identifiées dans le référentiel de compétences.

■ Réforme de la formation et politique de certification : en 2018, la CPNEFP a également engagé une démarche afin de mesurer les effets de l'organisation des CQP en blocs de compétences et plus spécifiquement, en travaillant sur une modularisation du CQPMO. En effet, le législateur a rendu en 2018 obligatoire la certification par blocs de compétences notamment lors des inscriptions au RNCP des CQP, titres et diplômes, afin de permettre d'une part une reconnaissance pour le salarié de l'acquisition d'un bloc de compétences et favoriser d'autre part des parcours de formation plus souples. Cette orientation impacte notre politique de certification interrogeant la conception et l'ingénierie de certification des CQP du Régime général.

Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés en 2018

CQP	OPTION	NOMBRE DE CQP DÉLIVRÉS PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS NON OU PARTIELLEMENT CERTIFIÉS	NOMBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES DE CERTIFICATION	TAUX DE RÉUSSITE
Conseiller Offres de Service	Conseiller Offres de Service	37	1	38	97,4 %
	Conseiller Service à l'Usager	150	5	155	96,8 %
	Conseiller Service de l'Assurance Maladie	102	1	103	99,0 %
Gestionnaire Conseil	Gestionnaire Conseil de l'Assurance Maladie	285	14	299	95,3 %
	Gestionnaire Conseil Tarification AT/MP	44	0	44	100,0 %
	Gestionnaire du Recouvrement	204	3	207	98,6 %
	Technicien Conseil Allocataires	295	8	303	97,4 %
	Technicien du Service Médical	149	1	150	99,3 %
	Technicien Retraite Carrière	24	0	24	100,0 %
	Technicien Retraite Droits	80	0	80	100,0 %
	Contrôleur Allocataires	46	0	46	100,0 %
Contrôleur Recouvrement	17	1	18	94,4 %	
Délégué d'Assurance Maladie	46	1	47	97,9 %	
Gestionnaire Carrière	29	0	29	100,0 %	
Manager Opérationnel	19	3	22	86,4 %	
TOTAL		1527	38	1565	97,6 %

En 2018, 1 527 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche (soit un maintien à un niveau conséquent, même si l'exercice 2017 avait atteint le nombre exceptionnel de 2 954 certifications délivrées en 2017, en raison de l'organisation avancée à

décembre 2017, à la demande de la Cnaf, de jurys nationaux initialement prévus en 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.

LA MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN PROGRESSION

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

La loi 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 dans le compte personnel d'activité (CPA)⁶ et vise à financer des formations qualifiantes.

■ 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 entrepreneurs 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 conduire⁷, à condition que ce dernier contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel⁸.

- Les autres formations doivent, en plus d'être certifiantes (c'est-à-dire reconnues par un titre ou un diplôme inscrit au RNCP, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une certification inscrite à l'Inventaire), 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 compte.

Ce compte 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 1^{er} janvier 2017, en application de la loi du 8 août 2016, l'alimentation du CPF est effectuée 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 compte ne permet pas de couvrir la durée de la formation visée. Ainsi, le salarié peut co-financer lui-même son action de formation, ou solliciter un abondement complémentaire auprès de son employeur, de la région ou de l'OPCA.

En 2018, les formations prises en charge par Uniformation au titre du compte personnel de formation ont bénéficié de la poursuite de la politique volontariste d'abondement. La réforme de 2018 vise à faciliter le déploiement du CPF et en change ses contours, par la monétisation des heures inscrites au compte, l'abandon du

6. Accessible depuis janvier 2017

7. Permis B

8. A compter du 15 mars 2017

système de listes, et à terme, la gestion directe par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'aide d'une application mobile spécifique destinée aux salariés.

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.

Ont été 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 interprofessionnel⁹.

Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	2016	2017	2018	DONT HORS TEMPS DE TRAVAIL (HTT)	ÉVOLUTION 2017-2018
Nombre de dossiers engagés	472	797	1 331	829	+ 67,0 %
Nombre d'heures de CPF mobilisées	95 498	98 711	107 856	45 867	+ 9,3 %
Durée moyenne d'une action CPF	202	124	81	55	- 43 h

L'année 2018 confirme une croissance de la mobilisation du compte personnel de formation constatée depuis l'ouverture du dispositif en 2015, passant de 797 formations engagées en 2017 à 1331 formations engagées en 2018 (soit une hausse de + 67 %). A noter toutefois que si le nombre de bénéficiaires de CPF progresse toujours fortement depuis 2015, le nombre moyen d'heures de formation suivies suit une tendance inverse : la

durée moyenne passe de 202 heures (soit 25 jours) en 2016 à 81 heures en 2018 (soit une dizaine de jours), ce qui montre que les bénéficiaires privilégient des formations de courte durée (certifications inscrites à l'Inventaire notamment).

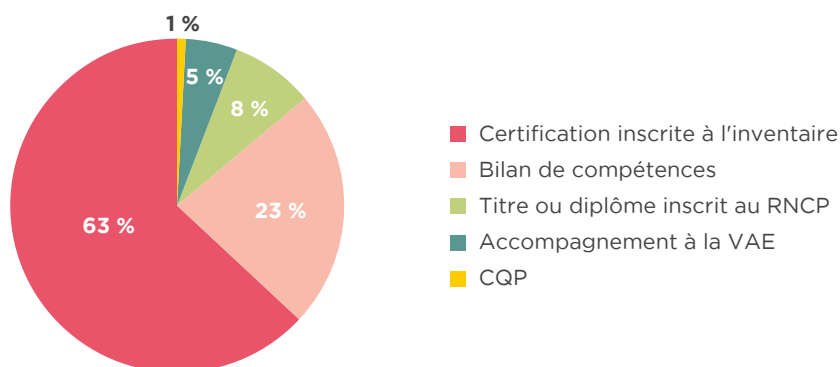
Plus de six actions sur dix (62 %) sont suivies en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative des salariés.

Répartition des dossiers CPF engagés en 2018 selon le type de certification visée

TYPE DE CERTIFICATION	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Certification inscrite à l'inventaire	281	526	834	+ 59 %
Accompagnement à la VAE	66	36	74	+ 106 %
Titre ou diplôme inscrit au RNCP	112	99	104	+ 5 %
CQP	13	7	10	+ 43 %
Bilan de compétences	0	129	309	+ 140 %
TOTAL	472	797	1331	+ 67 %

9. Listes régionales établies par les Coparef et liste nationale interprofessionnelle (LNI) établie par le Copanef

Répartition des dossiers CPF engagés en 2018 selon le type de certification visée



La forte mobilisation du CPF par les salariés du Régime général se concentre notamment sur les certifications inscrites à l'Inventaire (près des deux tiers (63 %), dont les certifications linguistiques telles que le BULATS, le TOEIC, ainsi que des certifications informatiques et bureautique comme le TOSA et le PCIE. Les formations Inventaire, qui représentaient, en 2017, 526 actions, représentent, en 2018, 834 actions (soit une progression de 59 %).

Les bilans de compétences sont également en fort développement en passant de 129 bilans engagés

en 2017 à 309 bilans en 2018 (+140 %), soit près du quart des dossiers CPF mobilisés.

Les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) réalisées dans le cadre du CPF progressent elles aussi en 2018, passant de 36 à 74 démarches d'accompagnement.

Au regard de ces évolutions, la part des formations qualifiantes plus longues stagne à près de 9 % des formations engagées en 2018 au titre du CPF visant 104 titres et diplômes inscrits au RNCP ainsi que 10 Certificats de Qualification Professionnelle (dont 5 CQP de Manager Opérationnel et 5 CQP non institutionnels¹⁰).

Répartition des dossiers CPF engagés en 2018 selon le domaine de formation visé

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE DE DOSSIERS 2018	EN %
Linguistique	447	34 %
Informatique et bureautique	176	13 %
Bilan de compétences	309	23 %
Sécurité et habilitations diverses (dont permis de conduire)	81	6 %
Accompagnement VAE	74	6 %
RH, comptabilité, gestion	33	2 %
Certificat Voltaire	50	4 %
Sanitaire et/ou social	16	1 %
Coaching	25	2 %
Management	39	3 %
Entreprenariat	39	3 %
Divers	42	3 %
TOTAL	1331	100 %

10. Les 5 autres dossiers CQP pris en charge en 2018 au titre du compte personnel de formation visent le CQP Animateur de Loisir Sportif (ALS) délivré par la branche du Sport.

85 % DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION VISENT UN CQP DÉLIVRÉ 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.

L'année 2018 est la dernière année d'existence des périodes de professionnalisation, remplacées en 2019 par le dispositif de « reconversion ou promotion par l'alternance » (Pro-A) qui vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Toutefois, la mobilisation de la Pro-A se distingue de la période de professionnalisation par des contraintes juridiques fortes ne permettant pas ou peu à la branche professionnelle de recourir à ce dispositif à ce jour.

Utilisation des périodes de professionnalisation en 2018

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION*	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Nombre total de périodes de professionnalisation	2 226	2 394	2 297	- 4,1 %
Durée totale de formation (en heures)	1 459 242	1 637 687	1 529 987	- 6,6 %
Durée moyenne de formation (en heures)	656	684	666	- 18h

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

En 2018, les formations professionnalisantes engagées par les organismes du Régime général dans le cadre du dispositif des périodes de professionnalisation se maintiennent à un niveau conséquent avec près de 2 300 bénéficiaires, malgré un léger fléchissement autant en nombre de bénéficiaires (- 4,1 %, soit 97 bénéficiaires de

moins) qu'en durée des formations dispensées (- 107 700 heures, soit une baisse de 6,6 %). Cette évolution est à mettre en regard du ralentissement des embauches observé en 2018¹¹, dans le contexte des débuts de COG.

11. Cf. rapport sur l'emploi 2019 (données 2018)

Répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée*

TITRES ET DIPLÔMES	2016	2017	2018	2018 (EN %)	ÉVOLUTION 2017-2018
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	1144	1479	1262	54,9 %	- 217
CQP Conseiller offres de services de la Sécurité sociale	464	369	185	8,1 %	- 184
CQP Manager opérationnel	204	110	280	12,2 %	170
CQP Délégué de l'assurance maladie (DAM)	39	57	76	3,3 %	19
CQP Contrôleur allocataire	69	50	54	2,4 %	4
CQP Contrôleur du recouvrement	24	17	33	1,4 %	16
CQP Gestionnaire Carrière	0	0	73	3,2 %	73
DAMC : Dispositif d'accès aux métiers de contrôle	48	72	123	5,4 %	51
Préparation aux épreuves de sélection CapDirigeants	55	43	42	1,8 %	- 1
CapDirigeants	30	34	17	0,7 %	- 17
Préparation au concours d'entrée - Formation initiale EN3S	62	65	61	2,7 %	- 4
Formation initiale EN3S (délivrance du Master II spécialité "Ingénierie de la Protection sociale")	6	11	12	0,5 %	1
Cycle de formation préparatoire à l'agrément des Ingénieurs-conseils	10	23	0	0,0 %	- 23
Formation Logement	12	0	0	0,0 %	0
Titres et diplômes Niveau I (Bac + 5 et plus)	11	26	29	1,3 %	3
Titres et diplômes Niveau II (Bac + 3 et 4)	13	7	11	0,5 %	4
Titres et diplômes Niveau III (Bac + 2)	6	7	2	0,1 %	- 5
Titres et diplômes Niveau IV (Bac)	7	2	2	0,1 %	0
Titres et diplômes Niveau V (CAP, BEP)	13	12	6	0,3 %	- 6
Divers	9	10	29	1,3 %	19
TOTAL	2226	2394	2297	100%	- 97

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

Essentiellement centrées sur l'obtention de qualifications propres à la branche professionnelle, 85 % des périodes de professionnalisation engagées en 2018 visent 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 55 % 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.

UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE EST MIS EN ŒUVRE POUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

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 national 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 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. Le décret du 4 juillet 2017 met la partie réglementaire du code de l'éducation en conformité avec les nouvelles règles s'appliquant en matière de VAE depuis la loi de 2014. Ainsi :

- la durée minimale d'activité requise pour présenter un dossier de VAE est réduite de 3 à 1 an ;
- l'ensemble des activités prises en compte est élargi (sportifs de haut niveau, tâches effectuées dans le cadre de responsabilités syndicales, de mandat électoral, de fonction élective locale...)
- 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 ;
- la durée de 24 heures du congé de VAE peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés :
 - n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
 - ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

S'inscrivant dans les ambitions portées par la loi du 8 août 2016, le Régime général entend toujours 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 validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif a été conçu en 2018 conjointement par l'Ucanss, les caisses nationales et l'Institut 4.10 et a fait l'objet d'une validation par les membres de la CPNEFP. Il permet de faciliter l'accès à la certification, et fait l'objet d'une mobilisation dès 2019 par la branche Retraite. Les accompagnements collectifs VAE sont à ce titre proposés aux gestionnaires de la branche Retraite qui souhaiteraient certifier leurs compétences pour donner suite à la création du CQP Gestionnaire Carrière.

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. Ciblont prioritairement les dispositifs institutionnels, ces démarches permettront de sécuriser le parcours des salariés concernés.

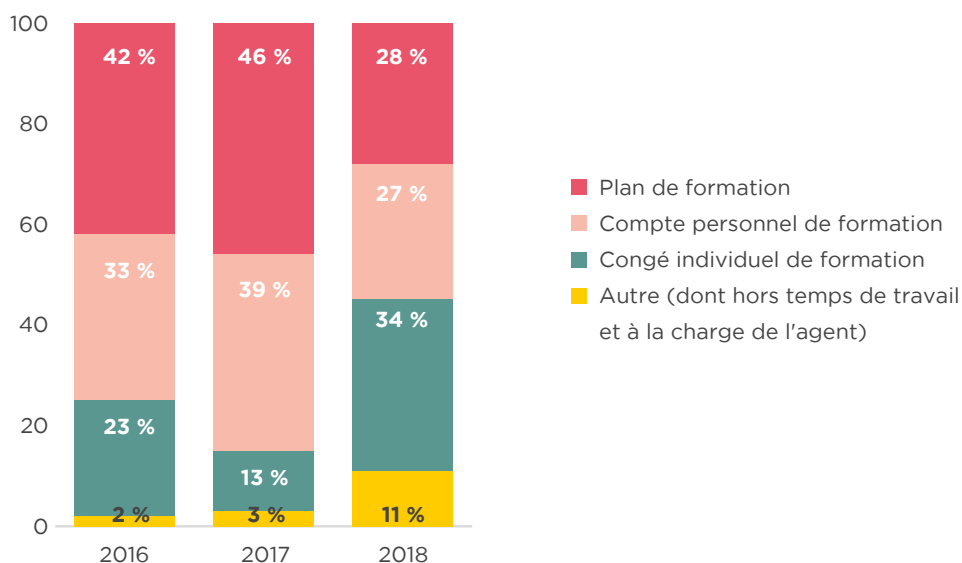
Utilisation de la VAE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	2016	2017	2018
Nombre de démarches de VAE engagées	166	150	118
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	76	72	44
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	15	11	11

Le nombre de démarches de VAE engagées en 2018 est en diminution avec 118 démarches engagées en 2018 contre 150 en 2017 (soit - 28,9 %).

44 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



Les actions de validation des acquis de l'expérience réalisées dans le cadre du congé individuel (CVAE) progressent fortement, représentant le tiers (34 %) du total des actions de VAE engagées en 2018 (cette proportion était de moins de 13 % en 2017). La réalisation de démarche de VAE dans le

cadre des autres dispositifs d'accès se rééquilibre quant à lui à part égale avec 28 % des démarches engagées dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur, et 27 % des démarches au titre du CPF, à l'initiative du salarié.

Répartition des candidats à une VAE engagée selon la qualification visée

QUALIFICATION VISÉE PAR LA VAE	% DE BÉNÉFICIAIRES 2016	% DE BÉNÉFICIAIRES 2017	% DE BÉNÉFICIAIRES 2018
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et Conseiller offre de services de la Sécurité sociale	27 %	18 %	13 %
CQP Manager opérationnel	7 %	10 %	3 %
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, DE ingénierie sociale, CAFDES, CAFERUIS, ...)	25 %	23 %	23 %
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 %	33 %
Titres et diplômes de niveau IV (ex : Titre professionnel secrétaire médical, DE moniteur éducateur, bacs professionnels, ...)	2 %	11 %	13 %
Titres et diplômes de niveau V (ex : DE auxiliaire de puériculture, DE aide soignante, DE aide médico-psychologique, ...)	2 %	1 %	15 %
Non précisé	2 %	0 %	0 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100 %

En 2018, 56 % des démarches de VAE engagées ont visé un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur au niveau bac+2 (niveaux I à III) selon la nomenclature de l'Éducation nationale. Dans le

même temps, 16 % des démarches de VAE ont visé l'obtention d'un CQP délivré par le Régime général de Sécurité sociale.

L'accès à la formation selon la situation du salarié



A - ACCÈS A LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

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

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

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

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

Les employés bénéficient des formations les plus longues

Accès à la formation selon la branche de législation

C - INTERVIEW : FOCUS SUR LE PASSEPORT NUMÉRIQUE

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	2016	2017	2018
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	68,3 %	67,7 %	69,0 %
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	44	47	44
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	30	32	31
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	100 %	100 %	100 %

Le pourcentage des salariés du Régime général ayant bénéficié d'une action de formation, tous dispositifs d'accès à la formation confondus, progresse légèrement en 2018 pour s'établir à 69 % (contre 67,7 % en 2017). Ce taux d'accès élevé des salariés à la formation illustre le dynamisme du Régime général de Sécurité sociale en matière de formation professionnelle, avec une hausse de 1,3 point par rapport à l'année précédente.

Le volume d'heures de formation suivies en 2018 diminue de 7,6 % pour s'établir à 4,6 millions d'heures. Après avoir connu une progression en 2017, le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé retrouve le même niveau qu'en 2016 avec 44 heures.

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 le Régime général).

L'investissement consenti par les organismes de Sécurité sociale (4,9 % de la masse salariale brute en 2018) est très supérieur à la moyenne interprofessionnelle (2,6 % en 2014)¹². Qui plus est, la totalité des organismes du Régime général ont eu recours à la formation au bénéfice de leurs salariés. Ce très fort investissement traduit notamment la spécificité des qualifications et des emplois propres au Régime général, tels que les emplois cœur de métier de gestionnaire conseil et de conseiller offre de service. Cela conduit les organismes à développer des parcours d'adaptation et de perfectionnement qualifiants pour l'accès et le maintien des compétences de leurs collaborateurs.

12. Données 2014 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2019 – les données des exercices ultérieurs n'ont pu être actualisées par la DARES, en raison de la suppression de l'ancienne déclaration fiscale 2483.

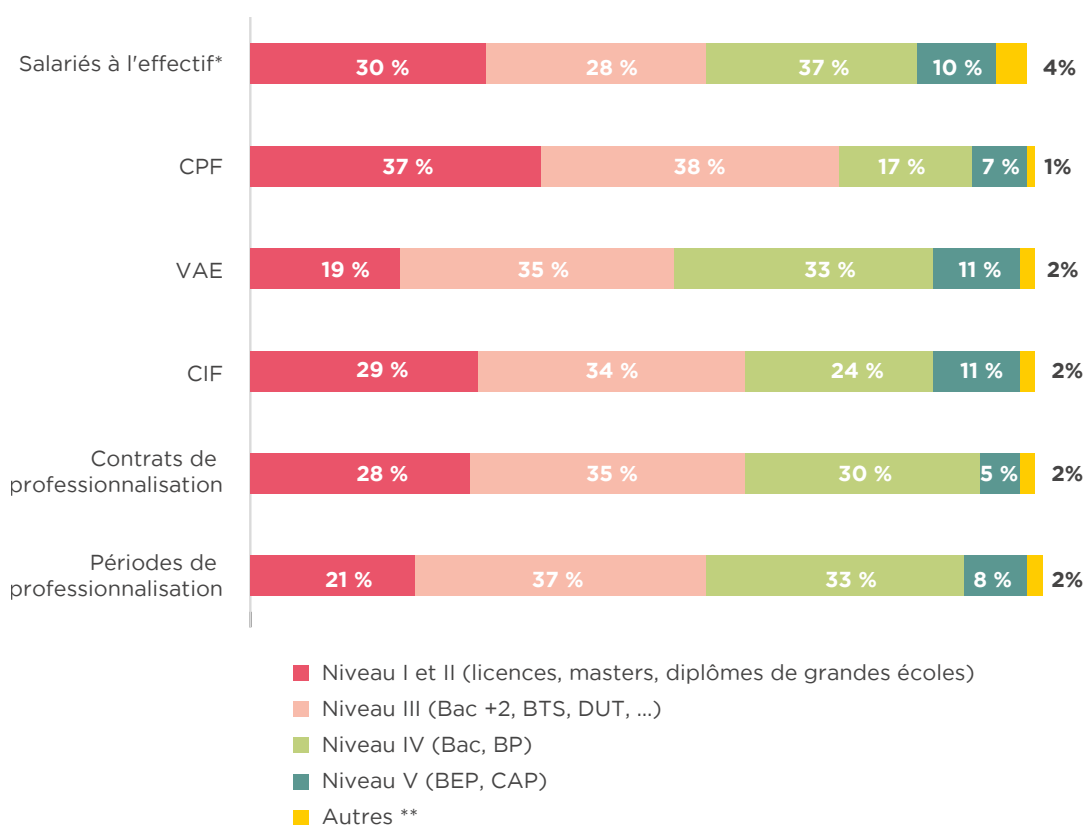
A - Accès à la formation selon le profil du salarié

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

Dans la limite des données disponibles, les salariés sans aucun diplôme seraient faiblement représentés au sein du Régime général (4 % des effectifs au 31/12/2018¹³) ; la majorité de l'effectif

(58 % des salariés) justifiant d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2 (niveau III de l'Education nationale).

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation continue et des salariés à l'effectif en 2018*



* Effectifs convention collective au 31/12/2018 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.

13. Données issues de la plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 2018 »

Accès à la qualification des publics éloignés de l'emploi

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

Comme en 2017, plus du tiers (37 %) des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation justifient d'un niveau de formation égal ou inférieur au Bac. Cette proportion monte à 43 %, pour les bénéficiaires d'une période de professionnalisation, jusqu'à atteindre 46 % pour les démarches de validation des acquis de l'expérience, permettant ainsi à des salariés peu ou pas diplômés d'acquérir une première qualification ou d'élever leur niveau.

Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel¹⁴, les salariés du Régime général les plus qualifiés (niveau I à III de l'Education nationale) sont aussi ceux qui ont le plus accès à la formation professionnelle. Ils représentent, selon les dispositifs considérés, entre 54 % et 75 % des bénéficiaires de formation alors qu'ils représentent 58 % des effectifs en 2018. Cette situation s'explique par le fort investissement du Régime général dans les formations liées à l'embauche : 69 % des nouveaux embauchés en 2018 justifient d'un niveau d'étude égal ou supérieur au niveau III (bac+2)¹⁵.

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

L'Ucanss a signé 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 trentaine d'actions dont des actions de formation interbranche à destination des acteurs majeurs au niveau national, territorial et local.

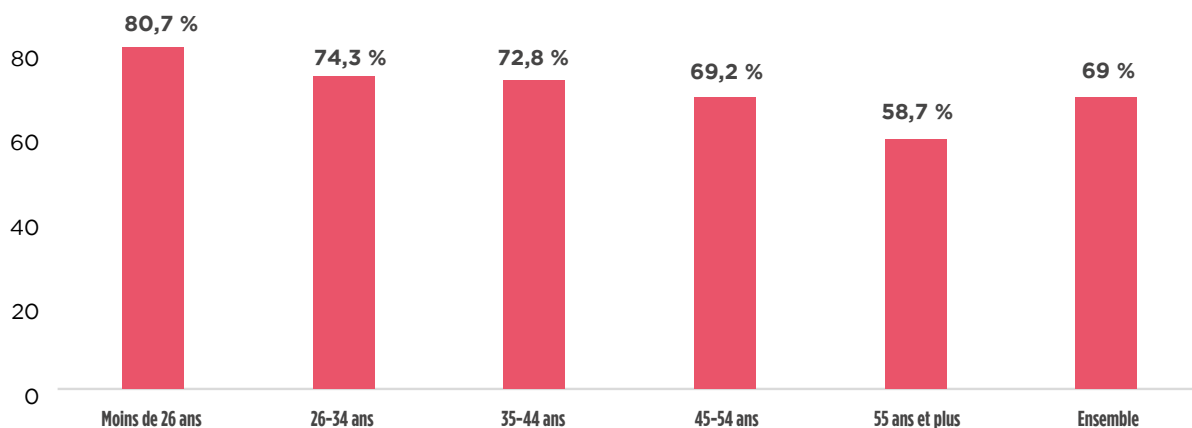
Afin d'accompagner les organismes et leurs salariés à relever ces défis, un dispositif de formation interbranche structuré en 5 modules a été développé par l'Ucanss et adopté par la CPNEFP du 12 octobre 2017. Débuté en 2017, le déploiement du dispositif s'est poursuivi en 2018 auprès des personnels des services RH des organismes pour les modules « Piloter une politique handicap locale », « Intégrer la santé au travail dans ses pratiques de recrutement et d'intégration des personnels » et « Détecter les cas de maintien dans l'emploi ». Les managers du Régime général ont quant à eux suivi le module « Sensibiliser les managers au handicap ». Au total près de 400 salariés ont suivi ces formations en 2018. La convention arrivant à son terme le 31 décembre 2019, une prolongation jusqu'en juin 2020 est d'ores et déjà envisagée afin de permettre de terminer le déploiement du plan de formation.

14. 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.

15. Source : Données Ucanss 2018 - effectif Convention collective au 31/12/2018, pour lesquels l'information est renseignée.

LE TAUX D'ACCÈS A 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 2018



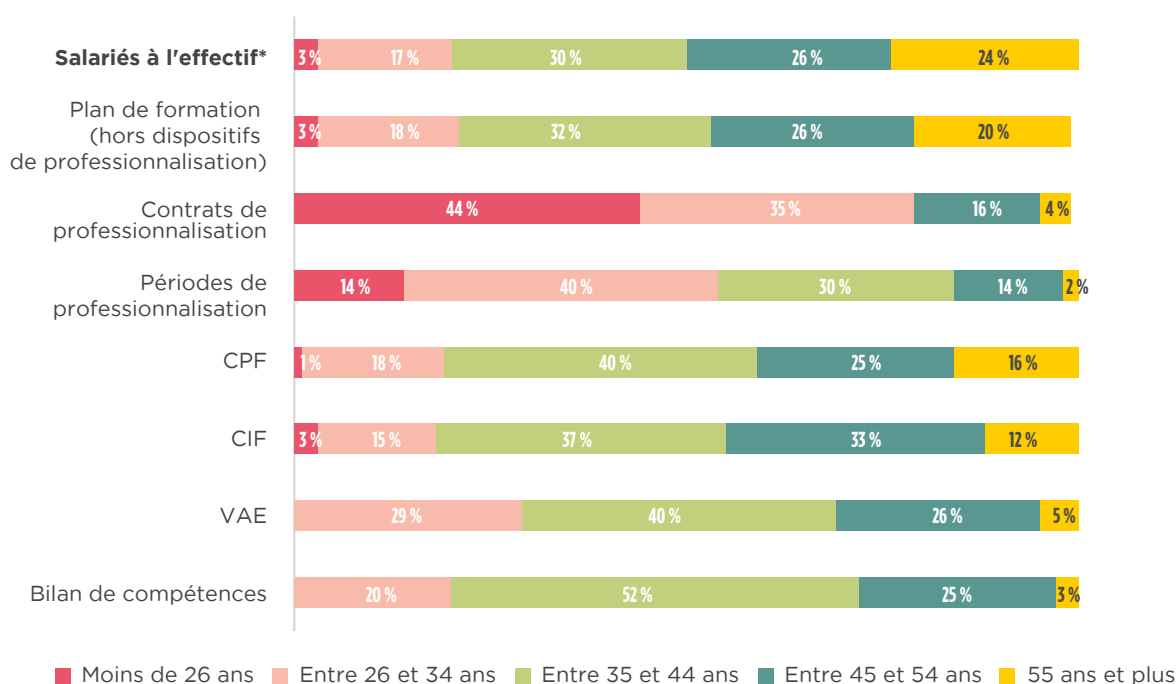
Si de façon générale 69 % des salariés du Régime général ont bénéficié d'une action de formation en 2018 (tous dispositifs confondus), toutes les tranches d'âges ne bénéficient pas du même niveau d'accès à la formation.

Le taux d'accès est plus élevé chez les jeunes de moins de 26 ans, qui sont 80,7 % à avoir bénéficié d'une formation en 2018. Cette situation traduit le fort niveau d'investissement du Régime général dans les formations liées à l'embauche. Le taux d'accès décroît avec l'âge mais reste cependant à

un niveau relativement élevé, y compris pour les salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus) pour lesquels il s'établit à 64 %.

Si le plan de formation – qui représente la composante principale de l'effort de formation avec 97 % des bénéficiaires et 70 % des heures de formation 2018 – 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 2018 et des salariés à l'effectif



Le plan de formation (hors dispositifs de professionnalisation)

Le plan de formation demeure l'un des dispositifs d'accès à la formation les plus neutres au regard du critère d'âge : toutes les tranches d'âge accèdent à la formation de façon relativement proportionnée à leur poids dans la pyramide des âges. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires (46 %) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 50 % des effectifs en 2018.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation¹⁶ est un dispositif de formation qui bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière : en 2018, plus de 95 % des salariés embauchés en contrat de professionnalisation ont moins de 45 ans (97 % dans l'interprofession en 2017¹⁷), avec 44 % de jeunes de moins de 26 ans.

La période de professionnalisation

Parmi les catégories prioritaires auxquelles le législateur a destiné 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 2018, 84 % des périodes de professionnalisation bénéficient à des salariés de moins de 45 ans ; les salariés de 45 ans ou plus n'étant que 16 % à accéder à ce dispositif, alors qu'ils représentent la moitié de l'effectif.

Ce constat stable dans le temps 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.

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

17. Données 2017 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2019.

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation bénéficie davantage aux salariés âgés de 35 à 44 ans qui représentent 40 % des bénéficiaires en 2018 (alors que ces derniers représentent 30 % des effectifs 2018). Les salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus) sont quant à eux représentés de manière équilibrée.

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est mobilisé dans 85 % des cas par les salariés âgés de 26 à 54 ans (qui représentent 73 % des effectifs 2018). On constate que 45 % des bénéficiaires de CIF sont âgés de 45 ans ou plus, pour principalement s'investir dans un projet de reconversion professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience, bénéficie dans la grande majorité des cas (69 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans alors que ces derniers ne représentent que 47 % des effectifs en 2018. Cela étant, 31 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 ans ou plus. L'intérêt des salariés en seconde partie de carrière pour la VAE réside dans la possibilité ainsi offerte d'envisager une évolution en s'appuyant sur la reconnaissance des compétences acquises durant leur carrière.

Le bilan de compétences

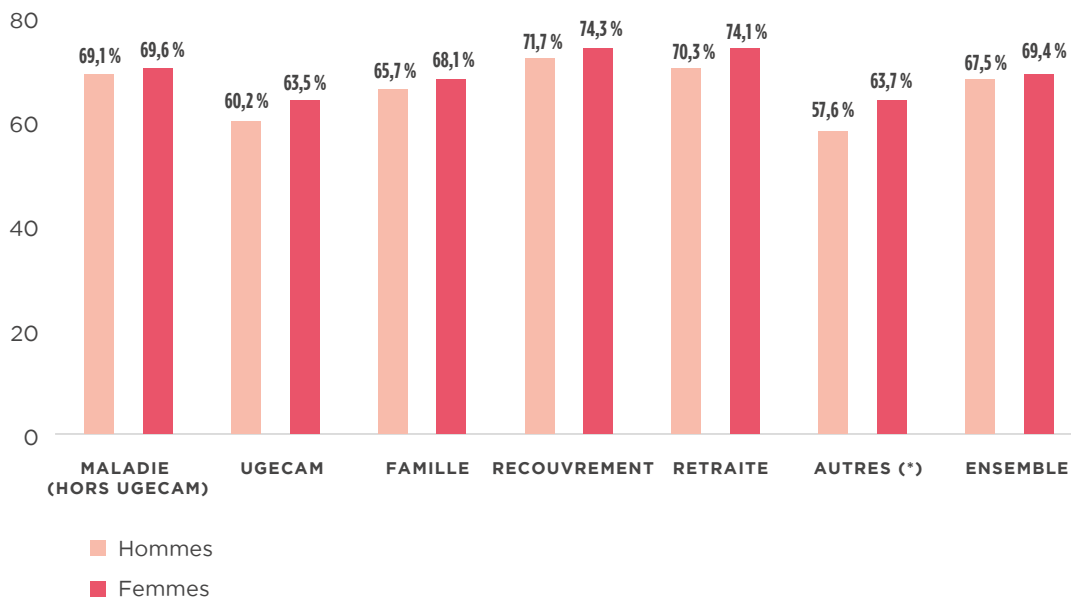
Les bilans de compétences sont un outil d'aide à l'orientation professionnelle davantage mobilisé par les salariés en première partie de carrière : en 2018, 72 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 45 ans.

LE TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION EST PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

Alors que le Régime général de Sécurité sociale affichait depuis plusieurs années une réelle parité dans l'accès des salariés à la formation professionnelle selon le sexe, l'année 2018 marque

une légère inflexion : les femmes ont davantage bénéficié de formations : 69,4 % d'entre elles ont suivi au moins une action de formation dans l'année, contre 67,5 % des hommes.

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la branche de législation en 2018



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

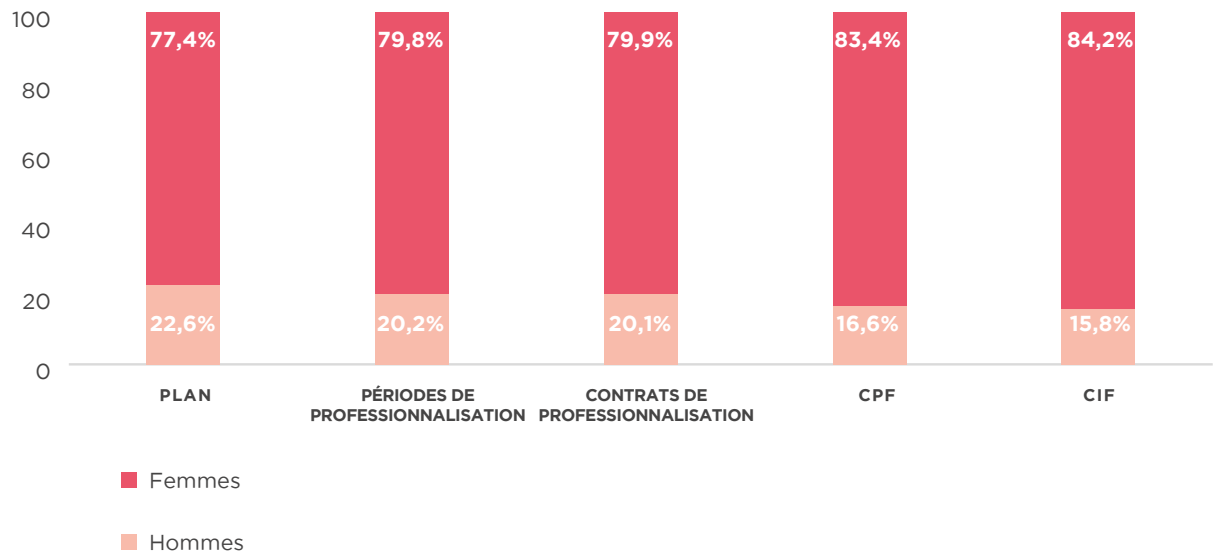
Cette légère disparité s'observe dans quasiment toutes les branches de législation, à l'exception de la branche Maladie (hors Ugecam) qui présente une quasi-égalité d'accès selon le sexe. Les branches Famille, Recouvrement et Retraite se démarquent avec un accès à la formation légèrement plus en faveur des femmes (écarts de 2,3 à 3,8 points).

Les femmes et les hommes, qui représentent respectivement 78 % et 22 % des effectifs du

Régime général de Sécurité sociale en 2018¹⁸, accèdent aux formations dans les mêmes proportions pour les dispositifs du plan de formation et des dispositifs de professionnalisation à l'initiative de l'employeur. En revanche, dans le cadre des dispositifs à l'initiative du salarié, davantage de femmes demandent à bénéficier d'un congé individuel de formation (84,2 % des bénéficiaires) ou à mobiliser leur compte personnel de formation (83,4 % des bénéficiaires).

18. Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2018

Répartition par sexe des bénéficiaires de dispositifs d'accès à la formation en 2018



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'Insee¹⁹.

Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2018

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)	515	0,5 %	8 111	0,2 %	44,5 %	16	0,8 %
Employés (2)	38 634	37,3 %	2 502 638	54,3 %	66,3 %	65	38,8 %
Professions intermédiaires (3)	39 252	37,9 %	1 167 648	25,4 %	69,4 %	30	37,7 %
Ingénieurs et cadres (hors agents de direction) (4)	24 060	23,2 %	893 633	19,4 %	74,4 %	37	21,6 %
Agents de direction (5)	1 067	1,0 %	32 766	0,7 %	63,3 %	31	1,1 %
TOTAL	103 528	100,0 %	4 604 796	100,0 %	69,0 %	44	100,0 %

Dans le Régime général de Sécurité sociale, en 2018, le taux d'accès moyen à la formation s'élève à 69 %.

Les employés de niveau 1 à 3, qui représentent 38,8 % des effectifs du Régime général, bénéficient des formations les plus longues (65 heures en moyenne). Ils sont 66,3 % à être partis au moins une fois en formation pendant l'année.

19. (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.

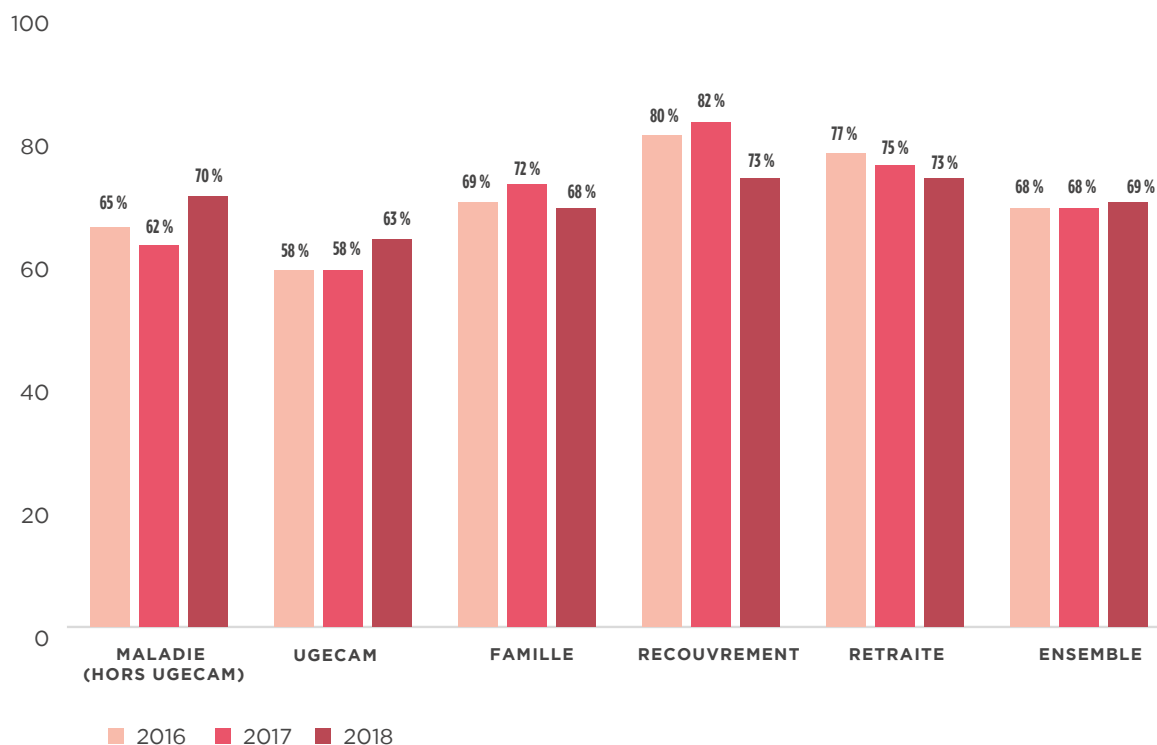
(3) Emplois intermédiaires : personnel administratif de niveau 4, personnel soignant de niveau 4 à 7 (non affiliés à l'Agirc) et, informaticiens (non affiliés à l'Agirc) dans les classifications annexées au protocole d'accord cité supra.

(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, directeur comptable et financier, 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



Le taux d'accès à la formation, tous dispositifs confondus, s'élève à 69 %.

Ce taux est en légère diminution dans les branches Famille (- 4,6 points), Recouvrement (- 8,5 points) et Retraite (- 2,2 points) mais augmente en revanche fortement (+ 7 points) dans la branche

Maladie (Ugecam comprises). En effet, alors que l'effectif baisse de 4 % dans la branche Maladie, le nombre de salariés en formation, lui, augmente de 7 %.

C - Interview

Focus sur le passeport numérique

Le Régime général de Sécurité sociale, dans le cadre du programme de travail de la CPNEFP, s'est engagé en 2018 dans l'expérimentation de solutions visant à évaluer, développer et certifier les compétences numériques de ses collaborateurs.

Regards croisés sur deux des solutions expérimentées par les branches Famille et Maladie.

L'EXPÉRIMENTATION DE LA SOLUTION PIX DANS LA BRANCHE FAMILLE

Pouvez-vous vous présenter et nous expliquer votre rôle dans ce projet ?

Emmanuelle Maury, Responsable RH réseau à la Direction RH Réseau au sein de la Cnaf, pilote le projet d'expérimentation de l'outil PIX, avec la collaboration de Claire Hery, Directrice des Ressources de la Caf des Pyrénées-Orientales. Ce projet implique une dizaine de Caf et mobilise des acteurs locaux à plusieurs niveaux : direction, communication, Rh, service informatique et métiers de la relation de service.

Où en est la branche Famille en matière de numérique ? Quel sont les besoins en matière de développement des compétences numériques pour la branche ?

La branche Famille est déjà engagée dans l'inclusion numérique aux côtés de ses allocataires et de ses partenaires. Tout en développant son offre de services dématérialisés, la branche est fortement mobilisée, tant sur la construction de ses offres que sur l'appui délivré. Une attention particulière est portée auprès des publics éloignés du numérique afin de garantir l'accessibilité aux services à tous les usagers et notamment les plus fragilisées par la numérisation des services. Les Caf proposent systématiquement un accompagnement aux démarches en ligne Caf, dans leurs accueils et via leurs partenaires. Elles mènent également de nombreuses initiatives pour détecter la fragilité numérique et proposer les réponses les mieux adaptées aux besoins des personnes en

collaboration avec les différents acteurs impliqués dans les territoires.

Désormais, la branche Famille s'engage aux côtés de ses salariés dans un objectif d'accompagnement numérique. En effet, la transformation numérique est en cours et impacte l'interne, avec, au-delà de l'évolution des outils, l'arrivée de nouvelles méthodes de conception, de production, de collaboration, qui sont aussi des méthodes de travail, de management et d'organisation. Cette évolution touche tous les métiers, qu'ils soient en relation avec les publics, les partenaires ou en interne, et nécessite de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Pour réussir cette transformation et éviter la fracture numérique, un enjeu important consiste alors à développer la pédagogie numérique dans l'entreprise et à accompagner les salariés dans l'acquisition, le développement et la reconnaissance des compétences numériques.

Cette ambition est inscrite dans le cadre de la COG 2018-2022. La démarche globale d'accompagnement des salariés de la branche Famille au numérique s'organise autour de quatre objectifs fondamentaux :

- Informer et sensibiliser les salariés au numérique : donner du sens, expliquer et préparer au changement, porter la culture numérique au cœur de la branche ;

- Développer et valoriser les compétences numériques, transversales et communes à tous les métiers et celles plus expertes au regard des métiers exercés ;
- Soutenir et mobiliser les salariés, notamment à travers l'évolution de la fonction managériale ;
- Anticiper l'impact de la transformation numérique sur les métiers et organisations pour donner de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux salariés.

Pouvez-vous nous en dire plus sur la solution PIX retenue par la branche Famille ? En quoi consiste-t-elle ?

Pour répondre aux enjeux d'accompagnement numérique des salariés de la branche Famille, la Cnaf a souhaité expérimenter l'outil d'accompagnement PIX récemment utilisé dans la sphère publique, en impliquant des organismes de son réseau.

PIX a pour objectif de mesurer, développer et valoriser les compétences numériques des salariés dans un contexte de transformation numérique interne et cela dans toutes les caisses.

Le choix de l'outil PIX s'est effectué sur la base des éléments suivants :

- PIX, porté par un GIP, a été conçu avec le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur ;
- Aujourd'hui, PIX compte 15 millions d'épreuves passées et 8.000 certifications délivrées. Dès la rentrée 2019, PIX sera déployé auprès de l'ensemble des collégiens et lycéens, soit près

de 5 millions de personnes et 750 000 nouveaux utilisateurs chaque année ;

- PIX est actuellement déployé auprès d'administrations, d'institutions publiques et d'entreprises privées : Ministère du Travail, Préfecture de la région Bretagne, Gendarmerie nationale, Crédit Agricole, VINCI,...

A terme, PIX ambitionne de devenir l'outil universel du citoyen français pour mesurer, développer et valoriser ses compétences numériques, ce qui lui confère un atout considérable.

Comment se déroule l'expérimentation dans la branche Famille ? Quels en sont les résultats attendus ?

La branche Famille s'est engagée dans cette démarche d'expérimentation de l'outil PIX pour vérifier l'adaptation de l'outil à ses besoins, tester son efficacité, construire une démarche d'accompagnement au changement généralisable et partager le retour d'expérience au niveau interbranche pour une extension éventuelle aux autres réseaux.

Pour conduire cette expérimentation, le co-pilotage est assuré par la Cnaf et la Caf des Pyrénées Orientales, avec l'implication d'une dizaine d'organismes de la branche. Le périmètre retenu pour l'expérimentation concerne le socle de compétences numériques commun à l'ensemble des salariés de la branche.

A cette fin, le parcours PIX expérimenté par les organismes sera donc construit sur une sélection de compétences transverses sur l'ensemble des métiers.

L'EXPÉRIMENTATION DE LA SOLUTION DIGITT DANS LA BRANCHE MALADIE

Pouvez-vous vous présenter et nous expliquer votre rôle dans ce projet ?

Jean-Yves Simon, chargé de mission RH et Mouna Soumhi, consultante interne RH, de la Direction RH du Réseau de la Cnam co-pilotent l'expérimentation de la solution DiGiTT conduite dans la branche Maladie, avec la collaboration de 8 organismes et le prestataire Alternative Digitale. Ce projet mobilise plus de 2 000 collaborateurs aux profils variés.

Où en est la branche Maladie en matière de numérique ? Quel sont les besoins en matière de développement des compétences numériques pour la branche ?

Le gouvernement français, dans le cadre de son plan « Action publique 2022 », a pour objectif de rendre 100 % des démarches administratives accessibles en ligne à l'horizon 2022. Ainsi, avec la dématérialisation, l'Etat souhaite simplifier la vie des usagers, faire progresser l'accès aux droits, améliorer la qualité des services publics et réduire les dépenses publiques. La mise en œuvre de la dématérialisation se doit de respecter les principes fondateurs du service public : la continuité, l'adaptabilité, et l'égalité devant le service public, afin de ne pas laisser de côté certaines catégories d'usagers.

Dans ce contexte, la branche Maladie développe de plus en plus d'offres digitales afin de faciliter les démarches administratives de ses assurés et gagner en performance. Concrètement, la télémédecine, le dossier médical partagé, la prescription électronique ou encore le déploiement de la E-carte Vitale sont de nature à répondre à une demande croissante des assurés.

Parallèlement au développement de ces nouveaux services dématérialisés, l'Assurance Maladie s'engage dans une démarche d'inclusion numérique de ses assurés. L'enjeu est d'accompagner les personnes éloignées du numérique qui continuent à venir aux accueils pour des démarches dématérialisées.

Il nous est donc apparu essentiel que l'ensemble des agents de l'Assurance Maladie soient eux-

mêmes suffisamment à l'aise avec ces technologies pour mener à bien leurs missions. Le numérique inclusif concerne en effet aussi bien les assurés que les personnels des organismes. Par ailleurs, l'accompagnement des collaborateurs dans le développement de leurs compétences digitales fait partie du plan santé et qualité de vie au travail de la branche Maladie pour la période (2019-2022).

A cette fin, la Cnam a choisi de tester l'outil DiGiTT proposé par la société Alternative Digitale. Afin d'associer largement les collaborateurs du réseau à cette expérimentation et au choix de la solution, le test est réalisé au sein d'organismes volontaires et auprès de 2 000 collaborateurs.

Pouvez-vous nous en dire plus sur la solution DiGiTT retenue par la branche Maladie ? En quoi consiste-t-elle ?

La solution DiGiTT présente l'intérêt de s'appuyer sur le référentiel européen DIGCOMP.

Celui-ci est structuré autour de 9 domaines de compétences :

1. Les bases de la transformation numérique - Comprendre en quoi le digital impacte son métier et son secteur d'activité au quotidien, dans un proche avenir et sur le long terme ;
2. Communication et Collaboration - Communiquer et travailler avec les autres grâce aux outils digitaux ;
3. Contenus numériques - Créer, développer et partager les contenus numériques ;
4. Sécurité & Technologie - Se protéger des menaces liées à l'utilisation d'outils numériques ;
5. Résolution de problèmes - Trouver et résoudre les problèmes liés à l'utilisation des outils numériques, rester à la pointe en faisant évoluer ses compétences ;
6. Mobilité - Utiliser les moyens de communication en situation de mobilité ;
7. Webmarketing - Appliquer les techniques du marketing sur les supports numériques pour toucher les prospects et les clients ;

8. Data & innovation - Gérer de grandes quantités de données générées par les usages du numérique et intégrer les innovations ;

9. E-commerce - Acheter ou vendre sur Internet grâce aux différents sites et plateformes, en toute sécurité.

Comment se déroule l'expérimentation dans la branche Maladie ? Quels en sont les résultats attendus ?

La Cnam disposant de 2 500 accès utilisateurs, 8 organismes de la branche Maladie se sont portés volontaires pour tester la solution DiGiTT.

Chaque organisme a défini les profils expérimentateurs en fonction des besoins d'évaluation et de développement des compétences numériques liés à chaque contexte local. L'expérimentation est basée sur le volontariat des collaborateurs qui souhaitent y prendre part.

Pour accompagner la démarche, un coordonnateur local a été désigné dans chaque organisme. Il est chargé de veiller au bon déroulement de l'expérimentation et de centraliser les éventuels problèmes techniques liés à l'utilisation de la plateforme. Il est l'interlocuteur de la Cnam pour l'organisation et le suivi des différentes étapes. De son côté, le prestataire Alternative digitale a pour rôle de transmettre les identifiants aux agents volontaires, de faire le suivi des participations et de réaliser le reporting de l'expérimentation.

L'expérimentation menée par la Cnam vise à évaluer la capacité du dispositif DiGiTT à accompagner les directions des organismes dans le développement des compétences numériques, et à identifier les ajustements nécessaires pour adapter le test au contexte et à l'environnement des organismes de la branche Maladie.

Pour apprécier le niveau d'atteinte de ces finalités, plusieurs objectifs opérationnels ont été identifiés :

- mieux situer son niveau de culture générale dans le domaine du numérique ;
- développer sa culture générale en utilisant les ressources pédagogiques de la digithèque ;
- identifier certaines thématiques liées au numériques que le collaborateur a envie d'approfondir ;
- évaluer sa connaissance de l'offre numérique de l'Assurance Maladie ;
- susciter de l'échange sur les compétences numériques avec ses collègues ;
- susciter de l'échange sur les compétences numériques avec son manager.

Ces différents objectifs feront l'objet d'une évaluation individuelle, adressée à tous les participants à l'issue de l'expérimentation.

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 s'ils disposent d'un service de formation interne ;
- acheter de la formation aux opérateurs institutionnels de formation (Institut 4.10, EN3S, CETAF, CRAMIF, EGO, CGSS Martinique...);
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

En 2018, le Régime général de Sécurité sociale dispose de deux principaux opérateurs institutionnels de formation :

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

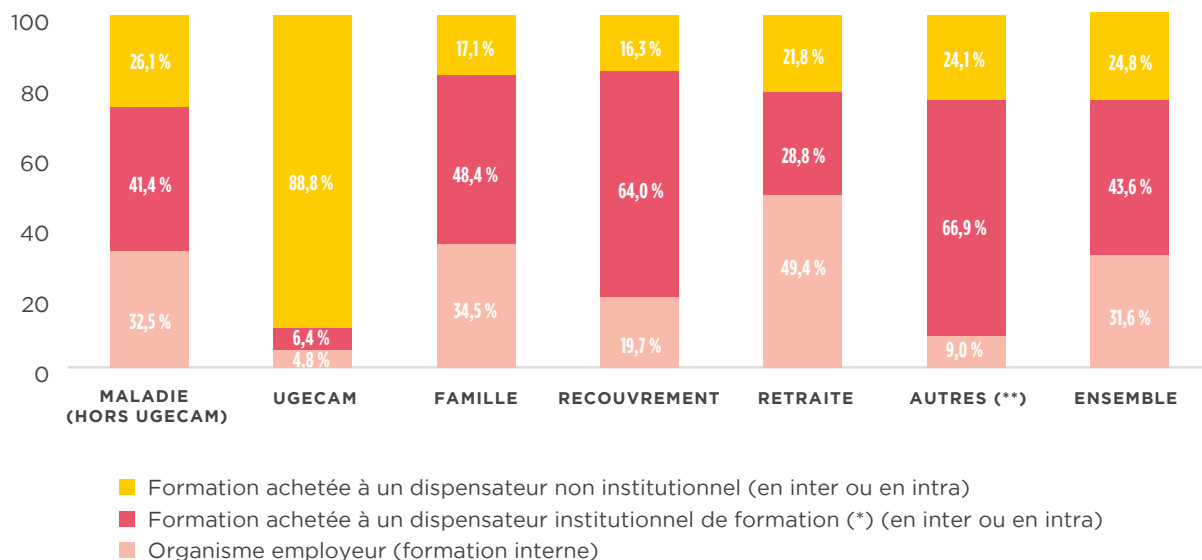
Conformément à sa mission d'accompagnement des politiques RH et Formation des branches, l'Institut 4.10 participe à la transformation du Régime général en soutenant l'intégration des nouveaux embauchés, le développement des compétences et le maintien des expertises des salariés.

Parallèlement, et afin de satisfaire aux évolutions induites par la réforme de la formation professionnelle, l'Institut 4.10 procède actuellement à la réingénierie de son offre en conformité avec les orientations de la CPNEFP. Ainsi, en matière de certification, l'Institut 4.10 étudie les conséquences et impacts d'une certification par blocs de compétences en lien avec l'Ucanss et notamment pour le CQP Manager opérationnel. Par ailleurs, des travaux d'ingénierie sont menés au fil de l'eau afin de prendre en compte les nouvelles modalités d'apprentissage alternant des formations à distance et en présentiel.

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

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

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



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

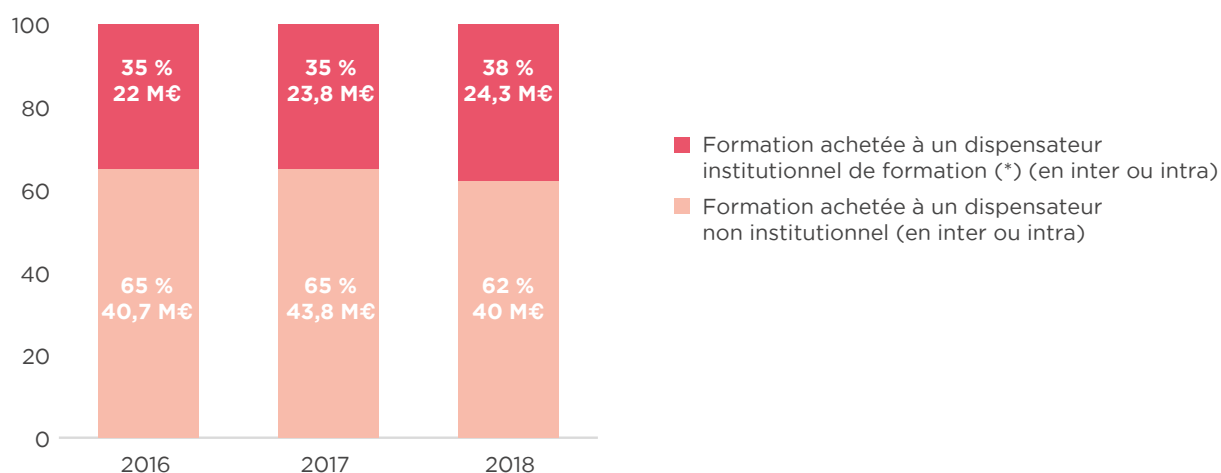
(**) Organismes communs ou interbranches (Cgss, Uioss, Ucanss, Institut 4.10), et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

En 2018, plus de 4,6 millions d'heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général (soit une légère baisse de 7,6 % au regard de l'exercice 2017).

La formation achetée demeure prépondérante : 68,4 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 43,6 % auprès des opérateurs institutionnels de formation et 24,8 % auprès d'un prestataire non institutionnel. Cependant, le volume de la formation interne se maintient à un niveau élevé : près du tiers (31,6 %) des heures de formation sont dispensées par les services de formation internes des organismes de Sécurité sociale.

La répartition entre les heures achetées et dispensées en interne varie fortement selon les branches de législation, compte-tenu de la spécificité des métiers exercés dans chacune d'entre elles, de l'offre de formation institutionnelle disponible mais également de la présence ou non de services de formation internes. Ainsi, dans les Ugecam - regroupant essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux - 88,8 % des heures dispensées sont achetées auprès de prestataires externes, faute de disposer d'offre correspondante au niveau institutionnel. Dans la branche Retraite, près de la moitié des heures (49,4 %) sont dispensées par les services internes de formation.

Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur (en millions d'euros)²⁰



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

Le montant global des achats de formation du Régime général s'établit à 64,3 millions d'euros en 2018, en diminution par rapport à l'année 2017 (-3,3 millions d'euros soit -4,9 %), dont 40 millions d'euros achetés aux dispensateurs institutionnels de formation.

Les opérateurs institutionnels de formation – majoritairement l'Institut 4.10 – demeurent les premiers dispensateurs de formation avec 62 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général.

Le chiffre d'affaires de l'Institut 4.10, principal opérateur de formation, s'est élevé en 2018 à 38,4 millions d'euros. Parmi ces formations, les dispositifs interbranches sont les suivants :

- L'informatique opérationnelle (L'IO) : 3 169 732 €
- Parcours d'accueil à la Sécurité sociale (PASS) : 2 546 118 €
- Préparation aux essentiels des métiers de la Sécurité sociale (PREM'SS) : 2 402 270 €
- CQP Manager opérationnel : 1 900 755 €

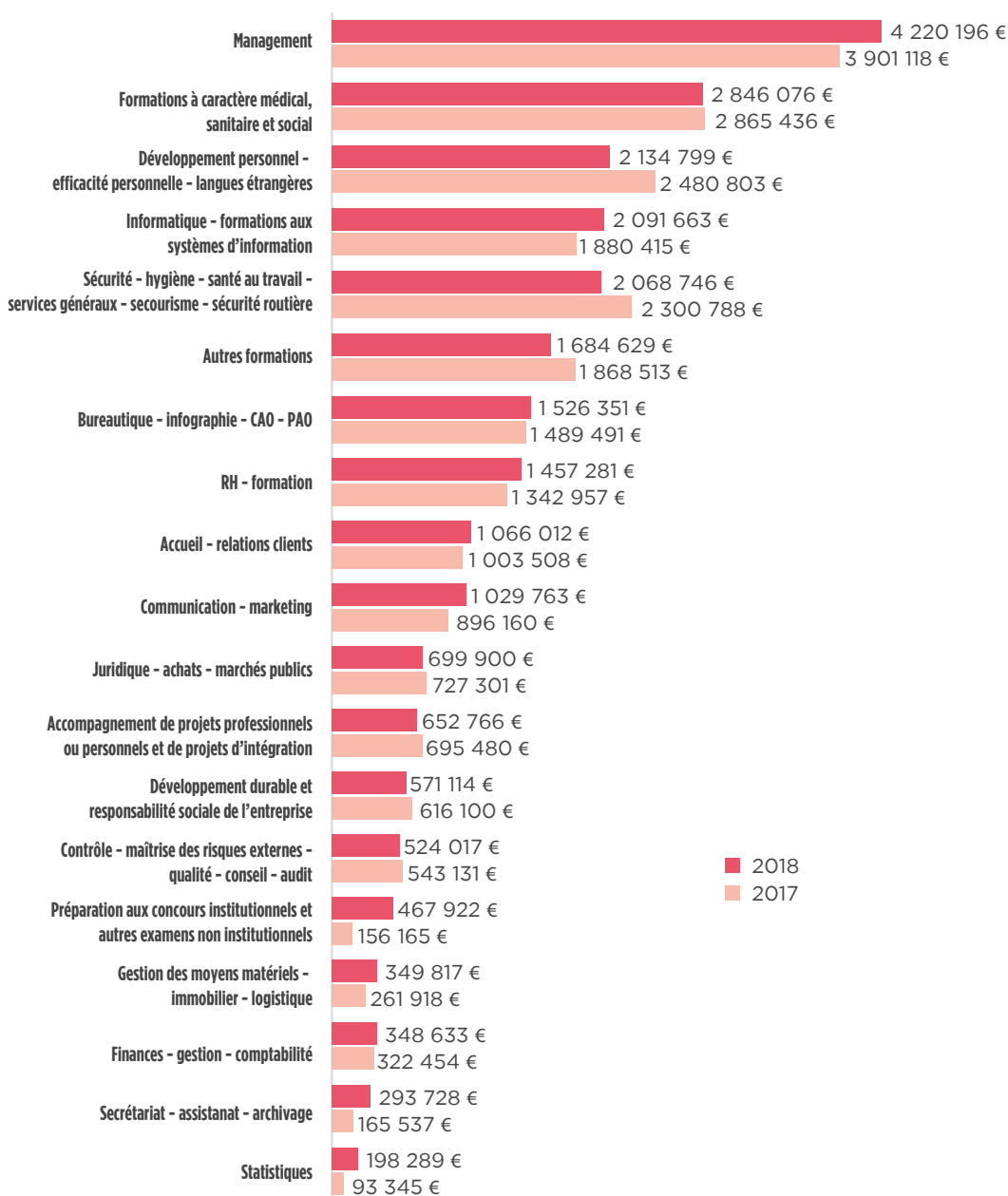
20. Les dispensateurs institutionnels de formation sont l'Institut 4.10 (regroupant l'ensemble des CRFP et SFR en 2015), l'EN3S, le CETAF, la CRAMIF, l'EGOC, et la CGSS Martinique.

B - Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels

En 2018, le montant total des achats de formation effectués par les organismes du Régime général auprès des prestataires non institutionnels s'établit

à 24,3 millions d'euros, soit 38 % du montant total des achats.

Montant des achats de formations effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2017 et 2018



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

- les formations au management ;
- les formations à caractère médical, sanitaire et social ;

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

En 2018, ces trois familles représentent à elles seules 38 % des achats de formation à un prestataire non institutionnel, pour un montant de 9,2 millions d'euros.



Le financement de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale



**A - LES RESSOURCES DES ORGANISMES POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

B - DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

A - Les ressources des organismes pour la formation professionnelle

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

Ces ressources peuvent être complétées par les remboursements versés par Uniformalion, 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 (FPSP), ainsi que des associations telles que l'Agefiph.

B - 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 plus²¹.

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

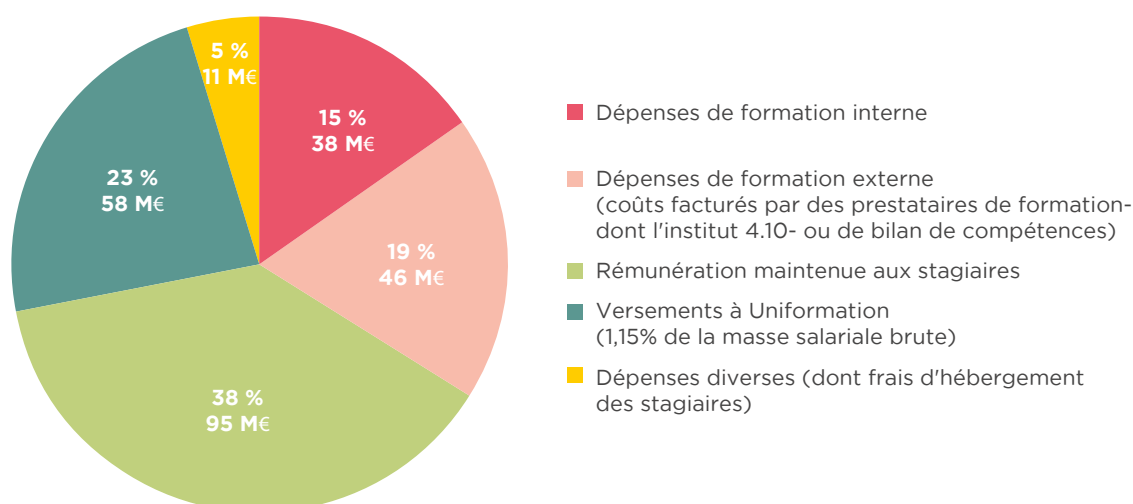
qui porte donc le niveau de mutualisation des fonds au sein d'Uniformation à hauteur de 1,15 % de la masse salariale brute.

Ces modalités de financement sont amenées à évoluer dès 2019 avec d'une part la transformation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO) et d'autre part le transfert des missions de collecte aux Urssaf.

Niveau d'investissement financier

PARTICIPATION FINANCIÈRE DES ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Dépenses de formation (en millions d'euros)	258,9	257,5	248,7	- 3,4 %
Taux de participation financière	5,0 %	5,0 %	4,9 %	- 0,1 point

Structure des dépenses de formation en 2018 (en % des dépenses et en millions d'euros) (248,7 millions d'euros)*



* Dépenses nettes, déduction faite des remboursements de l'OPCA.

21. 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)

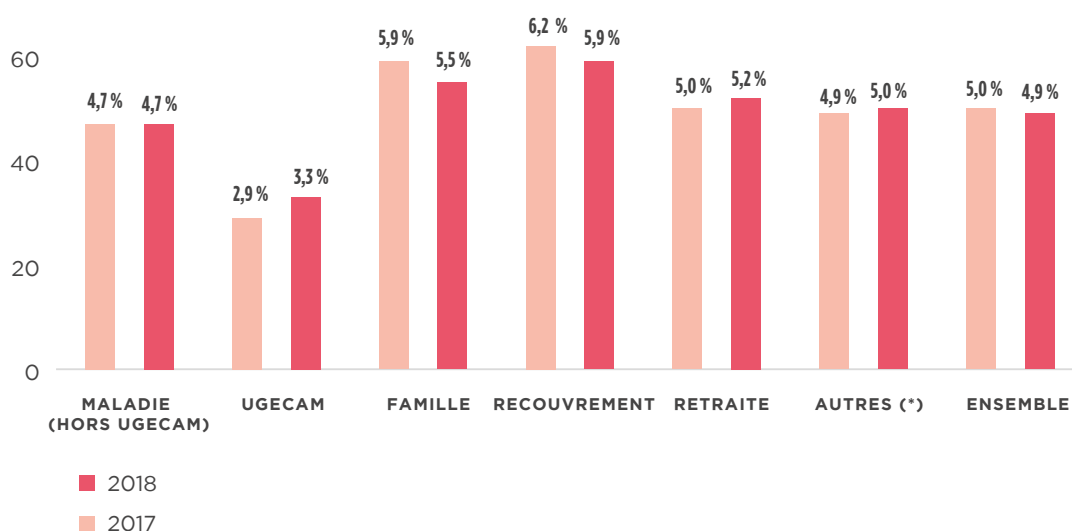
En 2018, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général s'élèvent à 248,7 millions d'euros, ce qui porte l'effort de formation à 4,9 % de la masse salariale brute (maintien à un niveau comparable à celui des années précédentes, et à un niveau supérieur à celui de l'interprofession qui était de 2,6 % en 2014²²).

Si la répartition des dépenses évolue très peu d'une année sur l'autre, il convient de souligner que, dans le contexte de la baisse des effectifs²³ du Régime général, le volume des dépenses diminue en 2018 (baisse de 8,8 millions d'euros par rapport à l'exercice 2017).

D'un montant global de 84,7 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent 34 % du montant total des dépenses de formation (33 % en 2017).

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 95 millions d'euros, soit 38 % de la dépense globale de formation en 2018.

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



En 2018, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 4,9 % de la masse salariale brute. Il confirme le maintien d'un effort important des organismes au bénéfice de leurs salariés.

Les taux élevés d'investissement dans la formation relevés dans les branches Famille et Recouvrement s'expliquent notamment par un niveau d'embauche élevé dans ces branches, et pour la branche Retraite, par la création du CQP Gestionnaire Carrière voté par la CPNEFP du 12 octobre 2017.

Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

DÉPENSES ANNUELLES MOYENNES DE FORMATION DES ORGANISMES	2016	2017	2018	ÉVOLUTION 2017-2018
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1 652 €	1 657 €	1 658 €	+ 0,1 %
Dépense annuelle moyenne par salarié formé	2 417 €	2 447 €	2 402 €	- 1,8 %
Dépense annuelle moyenne par heure de formation	55 €	52 €	54 €	+ 3,8 %

La dépense annuelle moyenne de formation s'établit à 1 658 euros par salarié à l'effectif.

22. Données 2014 issues du Jaune budgétaire consacré à la Formation Professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2019 – les données des exercices ultérieurs n'ont pu être actualisées par la DARES, en raison de la suppression de l'ancienne déclaration fiscale 2483.

23. Cf. rapport emploi 2019 (données 2018).



Annexes



Vue d'ensemble

Sources et méthodologie

Glossaire

Liste des abréviations et sigles utilisés

Liste des tableaux et graphiques

Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme

Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)

Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

Taux de participation financière

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 de la formation professionnelle. À 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.

Depuis 2017, l'évaluation des dispositifs de professionnalisation (périodes et contrats de professionnalisation) ainsi que des congés individuels de formation (CIF) est réalisée sur la base des données fournies par l'OPCA Uniformation.

Résultats 2018

Taux de réponse à l'enquête : 92 % des effectifs en 2018

Les organismes ont été informés de la mise en ligne de l'application sur le portail extranet de l'Ucanss par les lettres d'information N° LI 0705 et LI 0706 du 20 février 2019. Des contrôles de qualité disponibles sur l'application et une offre d'assistance par messagerie leur ont été proposés en vue d'optimiser la qualité et la fiabilité des données. A la clôture de l'enquête, 273 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	95 %	98 %	
CAF	99	88 %	87 %	
URSSAF	22	100 %	100 %	
CARSAT	15	87 %	90 %	
DRSM	20	100 %	100 %	
CTI	8	100 %	100 %	
CGSS/CCSS	5	100 %	100 %	
UGEAM	13	85 %	85 %	
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioss-fédérations, Uc-Cmp)	36	31 %	66 %	
TOTAL GÉNÉRAL	319	86 %	92 %	

(*) Situation au 31/12/2018

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 inexploitable et biais potentiels dans les statistiques. Il vise à associer à chaque organisme répondant un poids de sondage qui permet de rendre l'échantillon le plus représentatif possible de la population des organismes du Régime général. La méthode utilisée est celle d'un redressement univarié par type organisme. En effet, certains types d'organismes ayant répondu de manière exhaustive à l'enquête et étant donné les politiques de formation différentes d'un type d'organisme à un autre, il a été jugé opportun d'effectuer le redressement par type d'organismes regroupés.

Le redressement a donc été réalisé à partir des fichiers issus des systèmes de paie exploités par l'Ucanss, sur les effectifs physiques présents et rémunérés au 31/12/2018. 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 Uniformalion 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 relatives aux certifications institutionnelles (délivrance des CQP et attestations de réussite en 2018) fournies par l'Ucanss ;
- Jaune budgétaire consacré à la formation professionnelle, annexé au projet de loi de finances pour 2019.

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 d'accès à la 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 »²⁴.

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

24. 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

d'administration de l'OPCA (en 2018, ce taux a été porté à 12 euros / h dans la limite des fonds dédiés au Régime général par Uniformation).

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).

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

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

La CPNEFP du Régime général définit le taux horaire de prise en charge par Uniformation des formations effectuées dans le cadre d'une période de professionnalisation, en lien avec les orientations définies par le Conseil d'administration de l'OPCA (en 2018, 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 reconnaît à son titulaire un niveau de capacité vérifié.

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

Titre professionnel

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

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

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

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 entraîné une réduction du nombre d'attestations délivrées ces dernières années.

Attestations nationales délivrées par l'Ucanss en 2018

OPTION	NOMBRE D'ATTESTATIONS DÉLIVRÉES PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS NON OU PARTIELLEMENT CERTIFIÉS	NOMBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES DE CERTIFICATION	TAUX DE RÉUSSITE
DFI Retraite	0	0	0	0,0 %
Gestionnaire maîtrise des risques	46	2	48	95,8 %
Technicien d'Agence Comptable	67	4	71	94,4%
TOTAL	113	6	119	95,0 %

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

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

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

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

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

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

- Certaines sont éligibles de droit au CPF :
 - les formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
 - l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - les formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
 - les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
 - les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, dans le cadre du CEC ;
 - la préparation de l'épreuve théorique 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'EXPERIENCE (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.

A 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 civile 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 (CDI et CDD) qui ont bénéficié d'une formation pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés au dernier jour de la même année.

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

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

Également appelé « taux financier », le taux de participation financière correspond aux dépenses de formation²⁵ 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.

25. 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 Uniformalion. A noter que :

- les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par Uniformalion ou par un autre OPCA ;
- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires sont pris en compte dans la limite de 17,85 € par jour et par stagiaire en 2018.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES UTILISÉS

AAH	Allocation adulte handicapé
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ALS	Animateur de loisir sportif
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Brevet professionnel
BPI	Bilan professionnel interne
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTS	Brevet de technicien supérieur
BULATS	Business language testing service
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAFDES	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale
CAFERUIS	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
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
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Cadre européen des certifications
CEC	Compte d'engagement citoyen
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CETAF	Centre technique d'appui et de formation des centres d'examen de santé
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CIF	Congé individuel de formation
CLEA	Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CMP	Centre médico-psychologique
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPA	Compte personnel d'activité
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPG	Contrat pluriannuel de gestion
CPIR	Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAMIF	Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France
CRFP	Centre régional de formation et de perfectionnement
CTI	Centre de traitement informatique
CUI	Contrat unique d'insertion
CUPFA	Contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance
CV	Curriculum vitae
CVAE	Congé VAE

DAM	Délégué de l'Assurance Maladie
DAMC	Dispositif d'accès aux métiers du contrôle
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DE	Diplôme d'Etat
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DRSM	Direction régionale du service médical
DU	Diplôme d'université
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAEA	Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement
EGOC	Entente du Grand Ouest et du Centre
EN3S	Ecole nationale supérieure de sécurité sociale
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GA	Gestion administrative
GIP	Groupement d'intérêt public
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HTT	Hors temps de travail
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
LI	Lettre d'information
L'IO	L'informatique opérationnelle
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
MO	Manager opérationnel
OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateurs de compétences
PAO	Présentation assistée par ordinateur
PASS	Parcours d'accueil à la Sécurité sociale
PCIE	Passeport de compétences informatique européen
PREM'SS	Préparation aux essentiels des métiers de la Sécurité sociale
PRO-A	Reconversion ou promotion par l'alternance
PTP	Projet de transition professionnelle
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
SFR	Service des formations régionales
SSTI	Sécurité sociale des travailleurs indépendants
TOEIC	Test of english for international communication
TOSA	Test on Software Applications
TPF	Taux de participation financière
UC - CMP	Union de caisse de Sécurité sociale - Centre de médecine préventive
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UC - IRSA	Institut inter régional pour la santé
UGECAM	Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
UIOSS	Union immobilière des organismes de sécurité sociale
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION : ENSEMBLE DU RÉGIME GÉNÉRAL			
p. 3	Tableau	Chiffres clés	Tableau de bord + Uniformation
LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL			
Intégration des nouveaux salariés			
p. 12	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
p. 13	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrat	Uniformation
p. 13	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation pris en charge selon la qualification visée	Uniformation
p. 15	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
p. 15	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
p. 15	Tableau	Nombre de formations de tuteurs	Uniformation
La formation au service de l'accompagnement de l'évolution professionnelle			
p. 17	Tableau	Utilisation du plan de formation	Tableau de bord
p. 17	Graphique	Répartition des bénéficiaires et des heures du plan de formation selon la catégorie d'action	Tableau de bord
p. 18	Graphique	Répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action selon la branche de législation	Tableau de bord
p. 19	Tableau	Utilisation du conseil en évolution professionnelle	Uniformation
p. 20	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par sexe	Uniformation
p. 21	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par âge	Uniformation
p. 21	Graphique	Répartition des bénéficiaires de CEP par niveau de formation initiale	Uniformation
p. 22	Tableau	Utilisation des bilans de compétences	Uniformation
p. 22	Graphique	Répartition des bilans de compétences selon le dispositif d'accès	Uniformation
p. 23	Tableau	Référent emploi-formation : répartition des emplois exercés par le ou les référent(s)	Tableau de bord
p. 24	Tableau	Utilisation des congés individuels de formation	Uniformation
p. 25	Tableau	Répartition des CIF pris en charge selon la certification visée	Uniformation
p. 25	Graphiques	Répartition des CIF pris en charge par type de contrat	Uniformation
Le développement de la qualification			
p. 27	Tableau	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés par l'Ucanss	Centres d'examen
p. 29	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général	Uniformation
p. 29-30	Graphique et tableau	Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visé	Uniformation
p. 30	Graphique et tableau	Répartition des dossiers CPF engagés selon le domaine de formation visé	Uniformation
p. 31	Tableau	Utilisation des périodes de professionnalisation	Uniformation
p. 32	Tableau	Répartition des périodes de professionnalisation selon la qualification visée	Uniformation
p. 33	Tableau	Utilisation de la VAE	Tableau de bord
p. 34	Graphique	Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Tableau de bord
p. 34	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			
Données globales			
p. 37	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			
p. 38	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires par dispositif	Tableau de bord + Uniformation
p. 40	Graphique	Taux d'accès à la formation par tranche d'âge	Tableau de bord
p. 41	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires par dispositif	Tableau de bord + Uniformation
p. 43	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord
p. 44	Graphique	Répartition selon le sexe et par dispositif de formation	Tableau de bord + Uniformation
Selon la situation du salarié dans l'emploi			
p. 45	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie socioprofessionnelle	Tableau de bord
p. 46	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation	Tableau de bord
LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION			
p. 54	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord
p. 55	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord
p. 56	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			
p. 62	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
p. 62	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
p. 63	Graphique	Participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
p. 63	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord
ANNEXES			
p. 68	Tableau	Taux de réponses à l'enquête tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
p. 72	Tableau	Attestations nationales délivrées par l'Ucanss	Centres d'examen
Chiffres clés selon la branche de législation ou le type d'organisme			
p. 80	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
p. 80	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de formation	Tableau de bord
p. 80	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrats de professionnalisation	Uniformation
p. 80	Tableau	Ventilation selon le dispositif : périodes de professionnalisation	Uniformation
p. 81	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte personnel de formation	Uniformation
p. 81	Tableau	Ventilation selon le dispositif : congé individuel de formation	Uniformation
p. 81	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	44 500	9 223	23 775	10 202	13 232	2 596	103 528
Nombre total d'heures suivies	1 452 581	266 378	1 604 467	534 832	606 578	139 960	4 604 796
Taux d'accès à la formation	69,5 %	62,8 %	67,7 %	73,5 %	73,2 %	61,9 %	69,0 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	33	29	67	52	46	54	44
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	23	18	46	39	34	33	31

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	43 340	9 132	22 478	9 927	12 924	2 420	100 221
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 123 911	211 114	1 027 331	349 430	435 935	90 821	3 238 542
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	26	23	46	35	34	38	32
Taux d'accès à ce dispositif	67,7 %	62,2 %	64,0 %	71,5 %	71,5 %	57,7 %	66,8 %

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	166	9	634	49	97	10	965
En %	17 %	1 %	66 %	5 %	10 %	1 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	91 675	6 262	455 174	48 086	74 891	4 153	680 240
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	552	696	718	981	772	415	705

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	673	30	745	421	179	249	2 297
En %	29 %	1 %	32 %	18 %	8 %	11 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	305 604	13 176	589 432	391 732	101 021	129 023	1 529 987
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	454	439	791	930	564	518	666

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	483	73	285	286	162	42	1 331
En %	36 %	5 %	21 %	21 %	12 %	3 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	39 698	7 300	20 927	10 773	20 466	8 692	107 856
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	82	100	73	38	126	207	81

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de prises en charge pendant l'année	110	44	96	28	51	12	341
En %	32 %	13 %	28 %	8 %	15 %	4 %	100 %
Nombre d'heures de formation engagées	90 467	60 499	96 138	24 229	42 951	7 367	321 651
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	822	1 375	1 001	865	842	614	943

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Dépenses de formation (en millions d'euros)	97,0	15,9	62,7	30,1	33,4	9,6	248,7
Taux de participation financière	4,7 %	3,3 %	5,5 %	5,9 %	5,2 %	5,0 %	4,9 %
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	2 180 €	1 724 €	2 637 €	2 951 €	2 521 €	3 702 €	2 402 €
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	822	1 375	1 001	865	842	614	943

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



Nous contacter :
Ucanss
6, rue Elsa Triolet
93100 Montreuil
www.ucanss.fr



Directeur de la publication : Raynal Le May
Rédaction : SDFP/DDARH (Pôle Pilotage et accompagnement) - DIRES
Données statistiques : DIRES
Conception : Direction de la communication et Studio graphique Ucanss
Réalisation graphique : www.agence-bolivie.fr
Crédits Photos : IStock
Impression : CIS-Graphic
Édition : novembre 2019

RETROUVEZ
LE RAPPORT FORMATION - ÉDITION 2019
SUR
WWW.UCANSS.FR



6, rue Elsa Triolet - 93100 Montreuil
Tél : 01 45 38 81 20