



la sécurité
sociale

Agir avec vous



La formation à la Sécurité sociale

Edition 2023

CPNEFP

Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



**l'Assurance
Maladie**



Édito

Avec 78,4 % de salariés formés, les organismes de Sécurité Sociale maintiennent un niveau élevé d'accès à la formation, comparable à celui des années d'avant la crise sanitaire. En 2022, ce sont ainsi plus de 120 000 salariés qui ont bénéficié d'au moins une action de formation pour près de 4,5 millions d'heures de formation suivies, soit en moyenne 37 heures de formation par salarié formé. Sur le plan du financement, dans un contexte budgétaire contraint, les dépenses de formation ont progressé pour s'établir à 260,9 millions d'euros, portant le taux de participation financière des employeurs du Régime général à 4,9% de la masse salariale.

Principales composantes de l'effort de formation avec 98% des bénéficiaires et 87% des heures suivies en 2022, les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences témoignent de l'attachement des organismes à accompagner les évolutions et maintenir le niveau de formation de leurs salariés.

En matière d'alternance, la dynamique de croissance s'est renforcée en 2022, confortée par la politique active menée au niveau de l'Institution dans le cadre du tryptique « attirer - recruter - fidéliser ». Elle se traduit par la progression du recours aux contrats de professionnalisation (+36%) et la forte croissance du nombre de contrats d'apprentissage (+67 %), qui ont abouti à la conclusion de 1 588 contrats en alternance en 2022, ainsi que par l'essor des actions de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) qui ont bénéficié à 119 salariés (+27%) pour accompagner une évolution professionnelle sur l'une des dix certifications visées par le protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Avec plus de 1300 salariés ayant obtenu la validation intégrale d'une certification institutionnelle, dont 1 209 titulaires de l'un des neuf certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la Cpnefp et 128 autres diplômés, la branche du Régime général témoigne cette année encore de sa volonté de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir l'employabilité de ses salariés.

À la suite de la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui visait à rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle, l'année 2022 enregistre pour la seconde année consécutive un important niveau de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) par les salariés avec plus de 8 000 actions engagées, et la mise en œuvre de la politique d'abondement CPF de branche qui vise à encourager l'accès des salariés à près de 70 certifications professionnelles prioritaires pour la branche, un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Ces résultats très satisfaisants ne doivent pas faire oublier que de nombreux défis restent à relever. L'ambition de la branche professionnelle est de maintenir en 2023 un taux d'accès à la formation professionnelle en rapport avec les enjeux métiers, tout en accompagnant les transformations à l'œuvre, en premier rang desquelles le renouvellement des effectifs dans le contexte d'importants départs à la retraite, l'accompagnement aux nouvelles modalités formatives, l'accompagnement des évolutions professionnelles des salariés sur les métiers en tension dans la branche, et une offre de formation interbranche en phase avec les politiques des branches de législation. Dans la continuité des politiques et travaux engagés, elle veillera à optimiser le pilotage des fonds mutualisés, à renforcer sa politique de certification pour accompagner recrutement et employabilité et à favoriser une politique volontariste en matière d'alternance et d'accompagnement des évolutions professionnelles des salariés du Régime général.

Fabien Braud

Président de la CPNEFP

Benoît Eymery

Vice-président de la CPNEFP

RAPPORT FORMATION 2023

Edito	2
Les chiffres clés de la formation 2022	5
Les orientations de la formation dans le régime général	7
I/ Les dispositifs d'accès à la formation dans le régime général de sécurité sociale	14
A. Les dispositifs à l'initiative de l'employeur	16
Le plan de développement des compétences	16
Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage	24
Les actions de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A)	32
Le tutorat et la transmission des savoirs	34
B. Les dispositifs à l'initiative du salarié	36
Les outils d'aide à l'orientation professionnelle et d'accompagnement des mobilités	36
Le compte personnel de formation (CPF)	41
Le projet de transition professionnelle (PTP)	43
B. Le développement de la qualification	45
Les certificats de qualification professionnelle (CQP)	45
Les autres qualifications (hors CQP)	48
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	49
II/ L'accès à la formation selon la situation du salarié formé	52
A. L'accès à la formation selon le profil du salarié	54
L'accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés	54
L'accès à la formation selon l'âge	55
L'accès à la formation selon le sexe	58
B. L'accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi	59
L'accès à la formation selon la catégorie d'emploi	59
L'accès à la formation selon la branche de législation	60

III/ Les dispensateurs et les achats de formation	61
A. Le temps total affecté à la formation et le montant des achats de formation selon le type de dispensateur	62
B. Les achats de formation auprès des prestataires institutionnels	65
C. Les achats de formation auprès des prestataires non institutionnels	67
IV/ Le financement de la formation professionnelle dans le régime général de sécurité sociale	68
A. Les ressources des organismes pour la formation professionnelle	69
L'origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	69
B. Les dépenses déclarées par les organismes	69
La structure des dépenses de formation	69
NIVEAU D'INVESTISSEMENT FINANCIER	71
Annexes	72
Sources et méthodologie	73
Glossaire	76
Liste des abréviations et sigles utilisés	86
Liste des tableaux et graphiques	89
Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme	93
Vue d'ensemble (tous dispositifs d'accès à la formation confondus)	93
Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	94
Taux de participation financière	95



LES CHIFFRES CLÉS
DE LA FORMATION 2022



	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Taux de participation financière	4,1%	4,8%	4,9%	+ 0,1 point
Dépenses de formation (en millions d'euros)	210,7	254,8	260,9	+ 2%
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié formé	1 989 €	2 006 €	2 161 €	+ 8%
Effort total de formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	105 915	127 048	120 774	- 5%
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	3 474 236	4 473 271	4 463 785	- 0,2%
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	67,4%	81,7%	78,4%	- 3,3 points
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	33	35	37	+ 2 heures
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	22	29	29	-
Plan de développement des compétences	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de salariés en formation pendant l'année	104 270	125 217	118 854	- 5%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	2 922 875	3 973 041	3 880 801	- 2%
Taux d'accès au plan de développement des compétences	66,4%	80,5%	77,1%	- 3,4 points
Contrat de professionnalisation (*)	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de contrats de professionnalisation commencés dans l'année (*)	527	510	692	+ 36%
Nombre total d'heures de formation accordées	376 680	363 059	314 764	- 13%
Durée moyenne de formation	715	712	455	- 257 heures
Contrat d'apprentissage	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	329	537	896	+ 67%
Nombre total d'heures de formation accordées	287 445	455 572	859 132	+ 89%
Durée moyenne de formation	874	848	959	+ 110 heures
Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de Pro-A commencés dans l'année	-	94	119	27%
Nombre total d'heures de formation accordées	-	65 141	55 124	-15%
Durée moyenne de formation	-	693	463	- 230 heures
Compte personnel de formation (**)	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	5 432	8 337	8 075	- 3%
Nombre total d'heures de formation mobilisées (**)	366 637	483 861	406 191	- 16%
Durée moyenne de formation (**)	96	69	54	- 15 heures
Projet de transition professionnelle	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de PTP commencés dans l'année	154	180	160	- 11%
Nombre total d'heures de formation accordées	120 024	148 404	130 667	- 12%
Durée moyenne de formation	779	824	817	- 7 heures

(*) Depuis 2020, sont comptabilisés uniquement les nouveaux contrats de professionnalisation commencés au cours de l'année (quelle que soit la date d'engagement), et non plus les contrats engagés au cours de l'année (quelle que soit la date de début effective du contrat) comme cela était le cas les années précédentes.

(**) Depuis 2020, ces données proviennent de la Caisse des dépôts et consignations.



LES ORIENTATIONS DE LA
FORMATION DANS LE RÉGIME
GÉNÉRAL EN 2022



La nouvelle COG Ucanss – État 2022-2026

Signée le 5 septembre 2022, la nouvelle convention d'objectifs et de gestion 2022-2026 conclue entre l'Etat et l'Ucanss est porteuse de multiples ambitions en matière de politique de formation professionnelle. Au cœur de ces ambitions, l'axe « attirer, recruter, fidéliser » constitue une priorité stratégique pour la Sécurité sociale, confrontée à une dynamique démographique se traduisant par le départ du tiers des effectifs dans les 10 prochaines années, posant avec acuité la question de la transmission des savoirs au sein de l'Institution et de sa capacité à recruter et former de nouveaux salariés en nombre suffisant. La fidélisation des salariés et l'attractivité sur des métiers en tension tels que ceux du sanitaire, de l'informatique ou les métiers de la relation clients constituent ainsi des priorités pour la branche professionnelle. Dans ce contexte, l'Ucanss entend répondre par une politique de formation interbranche basée sur l'identification des besoins en emploi et en formation des caisses nationales et par la bonne articulation entre formation initiale et formation continue.

Les orientations de la COG 2022-2026 se traduisent notamment par l'engagement d'une politique volontariste d'alternance utilisant la complémentarité entre les trois dispositifs que sont l'apprentissage, le contrat de professionnalisation et la promotion par l'alternance ProA. Attirer des jeunes de moins de 30 ans, garantir qualification, parcours professionnels et employabilité, et enfin concourir aux politiques publiques de l'emploi et de la formation constituent des enjeux forts pour la branche professionnelle et l'ensemble des organismes de la sécurité sociale.

Au-delà de l'alternance, l'Ucanss entend renforcer la certification professionnelle des salariés afin d'assurer le bon niveau de compétence des salariés, et de concourir à la performance des organismes dans la construction d'un parcours de développement des compétences. Certificat de qualification professionnelle (CQP), CPF, diplômes seront privilégiés.

La transformation numérique et l'aboutissement de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel constituent enfin des enjeux forts pour les prochaines années en matière d'apprentissage et conduiront la branche professionnelle à mener des actions en faveur de l'innovation pédagogique et du développement d'une stratégie de développement d'une formation multimodale, en mobilisant l'ensemble des acteurs des organismes de Sécurité sociale et en mutualisant les moyens. L'ambition est de mieux former en optimisant les coûts tout en garantissant un niveau de qualité élevé et un accès pour tous.

2022, dernier acte de la réforme de la formation professionnelle avec la conclusion d'un nouvel avenant à l'accord de branche du 19 décembre 2019

Conclu en date du 11 octobre 2022 et agréé le 14 novembre, la branche s'est attachée à :

- ▶ Maintenir l'effort de formation des organismes du Régime général de Sécurité sociale par le maintien du versement de la contribution conventionnelle à hauteur de 0,15 % de leur masse salariale brute ;
- ▶ Ajouter des certifications professionnelles à la liste des formations éligibles au dispositif reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), sous réserve de la publication d'un arrêté d'extension :
 - ▶ CQP Manager opérationnel de la Sécurité sociale ;
 - ▶ Diplôme d'état Accompagnant éducatif et social (AES) ;
 - ▶ Diplôme d'état Assistante de service social ;
 - ▶ Diplôme d'état de Conseiller en économie sociale familiale ;
 - ▶ Master droit social : parcours manager stratégique des organismes de protection sociale.
- ▶ Valoriser et reconnaître les activités de formateur interne à titre accessoire (FITA) dont l'accompagnateur de Formation En Situation de Travail par l'instauration d'une prime, sous conditions, applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les actions phares de l'année 2022

1. Une politique de formation en faveur du développement de l'alternance

Dans le cadre de sa politique de formation institutionnelle, le développement de l'alternance constitue un levier prioritaire porté par le Régime général de Sécurité sociale. Les dispositifs d'alternance sont fortement mobilisés par les organismes de Sécurité Sociale et répondent clairement aux enjeux d'attractivité, de recrutement et de développement de compétences métiers au sein de l'Institution.

Après une première campagne de communication sur l'alternance compte tenu des mesures d'aides gouvernementales, l'Ucanss en lien avec les caisses nationales a poursuivi en 2022 les travaux engagés avec un panel de directeurs et de DRH afin d'accompagner les organismes et développer une politique d'apprentissage plus attractive et plus volontariste au sein de l'Institution. Ces travaux ont notamment abouti à la réalisation d'actions s'articulant autour de trois axes principaux :

- › La communication interne et externe, avec la diffusion d'une campagne de communication nationale pour le recrutement d'alternants intégrant les témoignages d'employeurs, d'apprentis et de tuteurs, ainsi que la participation de l'Ucanss et des organismes de Sécurité sociale à des événements tels que la Semaine de l'alternance en partenariat avec l'Opco Uniformation et au Forum pour l'alternance en avril 2022 ;
- › L'accompagnement et l'outillage des organismes de Sécurité sociale grâce à la mise en place d'une offre de service dédiée à l'alternance, comprenant la réalisation d'un webinar « tous mobilisés pour l'alternance » en avril 2022, la mise à disposition des organismes de Sécurité sociale de guides pratiques de recrutement spécifiques aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation, ou encore le déploiement de la nouvelle formation « exercer la mission tutorale dans l'Institution » ;
- › La poursuite des réflexions engagées sur le périmètre des métiers que le Régime général de Sécurité sociale entend privilégier pour un recrutement en apprentissage, avec en corollaire, la perspective de partenariats avec des CFA.

2. Renforcer et dynamiser l'accès des salariés à l'abondement CPF de branche

En 2022, la politique d'abondement CPF a visé à favoriser l'accès des salariés de la Sécurité sociale à près de 70 certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS), à la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), ainsi qu'à des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) et aux bilans de compétences.

Afin de dynamiser la mobilisation de cette politique d'abondement CPF par les salariés, la branche professionnelle a également choisi de renforcer les actions de communication entreprises auprès des salariés et des employeurs (réalisation d'un webinar / capsule vidéo destinée aux salariés, publication d'une rubrique dédiée à l'abondement CPF accessible aux salariés sur le portail de l'Ucanss).

En parallèle, les critères d'éligibilité ont été revus fin 2022 pour l'année 2023 afin de simplifier l'accès des salariés à l'abondement CPF et ainsi de revaloriser les plafonds de prise en charge des formations éligibles.

3. Une politique de certification active avec la mise en œuvre des blocs de compétences et la création d'un nouveau CQP

Le Régime général de Sécurité sociale a poursuivi cette année encore une politique active en matière de développement de la certification professionnelle, en favorisant l'accès des salariés aux certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la Cpnepf tout en renforçant les partenariats avec les universités visant à reconnaître les compétences des collaborateurs du Régime général de Sécurité sociale par des qualifications et diplômes reconnus.

Cette politique active s'est notamment concrétisée par la mise en œuvre opérationnelle de la quasi-totalité des CQP de la branche professionnelle en blocs de compétences et en lien la mise en place une nouvelle organisation des jurys professionnels. Les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou d'une combinaison de ces modalités d'accès, permettant ainsi l'individualisation des parcours. En 2022, le Régime général de Sécurité sociale compte ainsi 7 CQP inscrits au RNCP accessibles en blocs de compétences. Les premiers jurys de certification intégrant cette nouvelle organisation par blocs de compétences ont été mis en place au mois de septembre 2022 pour les CQP Manager Opérationnel et Délégué d'Assurance Maladie, et seront généralisés à partir de janvier 2023 afin d'intégrer toutes les évaluations et épreuves de certifications des CQP institutionnels avec la nouvelle plateforme « myCertif Ucanss » appelée à prendre progressivement la suite de l'outil E-examens.

La Cpnepf a par ailleurs enrichi la palette des certifications accessibles aux salariés du Régime général de Sécurité sociale en adoptant en octobre 2022 la création d'un nouveau CQP de Délégué Numérique en Santé.

4. La poursuite des travaux en faveur du déploiement du digital learning

L'année 2022 est également marquée par la transformation des usages et des pratiques, en faveur d'un essor maîtrisé du digital learning. La branche professionnelle évolue dans un contexte propice à l'affirmation d'une fonction formation renouée, tournée vers l'ingénierie de parcours de formation multimodale¹ et une réponse adaptée aux besoins collectifs de l'entreprise et individuels des collaborateurs.

Trois axes de travail sont poursuivis pour améliorer l'expérience apprenant², l'expérience collaborateur³ et l'expérience utilisateur⁴.

Un des premiers sujets d'étude a été de mesurer la pertinence de la transformation multimodale de formations existantes. L'étude des impacts met en lumière les gains potentiels en termes d'accessibilité à la formation pour les agents du Régime général et mesure l'amortissement du budget d'investissement. Ainsi, à titre d'illustration, pour la formation ADFO (formation des formateurs occasionnels), tout en maintenant la qualité et la satisfaction des apprenants, le budget d'investissement est amorti, dès la première année de déploiement de la refonte.

Les échanges de pratiques autour des modalités de formation se sont également nourris d'un Club utilisateurs composé de représentants des caisses nationales, de l'Ucanss et de l'Institut 4.10, véritable lieu de partage et de débat sur les méthodes et formats. L'Ucanss, pour alimenter les réflexions, a adhéré au FFFOD (Forum des Acteurs de la Formation Digitale).

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

2 L'expérience apprenant ou « learner experience » (LX), c'est l'ensemble des émotions et sentiments ressentis par un apprenant avant, pendant et après son parcours de formation.

3 Le concept d'expérience collaborateur, c'est la perception qu'ont les salariés de leur entreprise et de leur travail, du recrutement jusqu'au départ de l'entreprise. Il s'agit d'une impression globale qui peut prendre en compte à la fois l'ensemble des interactions et expériences vécues par un collaborateur, les conditions de travail, la rémunération, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les outils de travail, etc.

4 L'expérience utilisateur en français, désigne la qualité de l'expérience vécue par l'utilisateur dans toute situation d'interaction.

Et pour servir les ambitions du Régime général de Sécurité sociale, des ateliers outils ont été menés. Les souhaits d'évolution de la plateforme LMS Syfadis, ont été traités en huit ateliers, en couplant ces séances avec la rencontre des prestataires. Les caisses nationales et l'Ucanss, accompagnés de l'Institut 4.10 ont pu ainsi s'interroger, se projeter et mener une expression de besoin complète.

L'expérimentation d'un outil unique de classe virtuelle est en cours pour tous les déploiements de formation de l'Institut 4.10. L'objectif est à terme de simplifier au maximum le suivi des formations à distance par les collaborateurs.

Au fil de tous ces travaux, les ambitions communes ont été rédigées, partagées et publiées sur le portail de l'Ucanss.

5. Le développement des compétences écrites, numériques et managériales dans l'offre de formation interbranche

La politique de formation pilotée par l'Ucanss au niveau interbranche vise notamment à développer et certifier les compétences orthographiques et numériques des collaborateurs du Régime général de Sécurité sociale. Cet effort s'est traduit notamment en 2022 par la généralisation de deux dispositifs phares : le projet Pix, qui vise à certifier les connaissances sur les usages du numérique au quotidien, et le projet Voltaire, qui vise à maîtriser l'orthographe des écrits professionnels, renforcer l'expression et la rédaction des mails.

- ▶ la généralisation du projet Pix a concerné 221 organismes de Sécurité sociale et près de 30 000 collaborateurs engagés dans les 13 parcours proposés de développement des compétences numériques (socle de base, bureautique, tableur, traitement de texte, diaporama, réseaux sociaux, travail en collaboratif, RGPD, sécurité des SI, aidants numériques, QVT et bien être numérique, innovation publique, cybersécurité) ;
- ▶ le projet Voltaire a connu une forte progression passant de 6 400 à plus de 16 000 collaborateurs inscrits. Conçu à partir d'un test de positionnement ouvrant sur 3 parcours orthographiques (les Fondamentaux, le Supérieur, l'Excellence), le projet a été complété par deux nouveaux parcours « Expression » et « Courriel ».

En parallèle, l'Ucanss et les caisses nationales ont poursuivi les travaux d'élaboration d'une offre de formation interbranche dédiée à l'accompagnement de la fonction managériale, en proposant plusieurs offres complémentaires :

- ▶ un panier d'offre de formation du manager, intégrant les compétences de base (socle) d'un manager, l'accompagnement au management en mode hybride, en mode agile, le management par la confiance, le management de situations diverses et complexes, le développement du leadership et de la performance collective, ou encore la maîtrise des outils collaboratifs. La présentation de cette offre complète élaborée par l'Institut 4.10 et l'En3s a été réalisée dans le cadre d'une émission diffusée par l'Ucanss en juin 2022 ;
- ▶ une démarche visant le diagnostic d'une position de management ;
- ▶ une offre d'accompagnement proposée à l'ensemble de la ligne managériale d'un organisme dans un contexte de transformation de type hybridation du travail.

Enfin une réflexion a été engagée en vue de croiser les référentiels de compétences des CQP de Manager Opérationnel et du Master en droit social parcours Manager Stratégique des organismes de la protection sociale en vue de définir un socle commun de compétences.

Perspectives et orientations de la politique de formation 2023

Dans la continuité des orientations et travaux engagés par la branche au cours de l'année 2022, la politique institutionnelle de formation développée en 2023 vise à répondre aux orientations suivantes

- ▶ Poursuivre le développement de l'alternance, en renforçant les actions conduites auprès des jeunes et des employeurs, au moyen d'une offre de services et d'accompagnement enrichie et de l'engagement de nouveaux partenariats externes dans une logique territoriale ;
- ▶ Poursuivre l'évolution des modalités pédagogiques et formatives ;
- ▶ Accompagner les organismes à la mise en œuvre des évolutions juridiques et des décisions prises par les instances ;
- ▶ Évaluer la mise en œuvre de la politique relative à l'abondement CPF de la branche professionnelle.

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

A. LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le plan de développement des compétences

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage

Les actions de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A)

Le tutorat et la transmission des savoirs

B. LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Les outils d'aide à l'orientation professionnelle et d'accompagnement des mobilités

Le compte personnel de formation (CPF)

Le projet de transition professionnelle (PTP)

C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION

Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les autres qualifications (hors CQP)

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

Les dispositifs d'accès à la formation s'articulent principalement autour de deux axes :

- ▶ Les dispositifs à l'initiative de l'employeur : celui-ci prend l'initiative de proposer une action de formation à ses salariés pour assurer leur adaptation au poste de travail et au maintien de leur employabilité, dans le cadre du plan de développement des compétences. Il veille dans ce cadre à répondre a minima aux obligations réglementaires à former son personnel ; il peut assurer l'intégration de ses nouveaux salariés en recourant notamment aux dispositifs en alternance, comme le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage ; enfin, pour accompagner les évolutions professionnelles de ses salariés, il peut mobiliser depuis février 2021 le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance (Pro-A), qui remplace l'ancien dispositif des périodes de professionnalisation.
- ▶ Les dispositifs à l'initiative du salarié : à la suite des évolutions introduites par la loi qui renforce les droits du salarié en lui donnant libre accès à plusieurs dispositifs pour se former tout au long de sa vie, celui-ci peut prendre l'initiative de suivre une formation en mobilisant son compte personnel de formation (CPF), ou demander à s'absenter pour suivre une formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP). Le salarié peut également, avant d'engager un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience, demander conseil et se faire accompagner au sein de son organisme ou en externe, en décidant de recourir à l'un des outils d'aide à l'orientation professionnelle ou dispositifs d'accompagnement des mobilités qui lui sont proposés.

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

A - LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur se réalise dans le cadre du plan de développement des compétences.

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

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, en distinguant celles qui sont obligatoires (formations devant être préalablement suivies avant la prise de poste ou conditionnant l'exercice d'une fonction en application de dispositions internationales, légales ou réglementaires) de celles qui ne répondent pas à cette définition.

En application des dispositions conventionnelles, les actions de formation relevant du plan de développement des compétences se déroulent uniquement sur le temps de travail.

Utilisation du plan de développement des compétences (hors dispositifs en alternance)

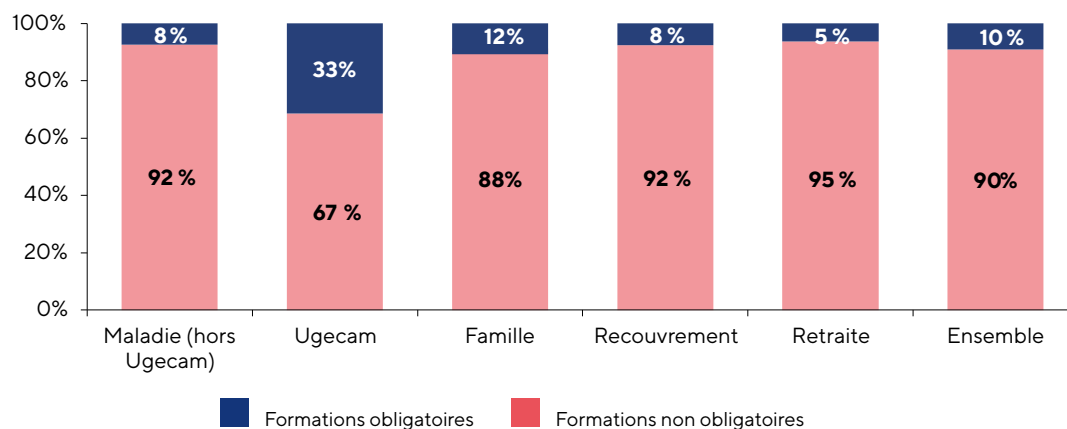
Plan de développement des compétences	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de salariés en formation pendant l'année	104 270	125 217	118 854	- 5 %
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	2 922 875	3 973 041	3 880 801	- 2 %
Taux d'accès au plan de développement des compétences	66,4%	80,5%	77,1%	- 3,4 points

(Source : enquête Tableau de bord de la formation professionnelle)

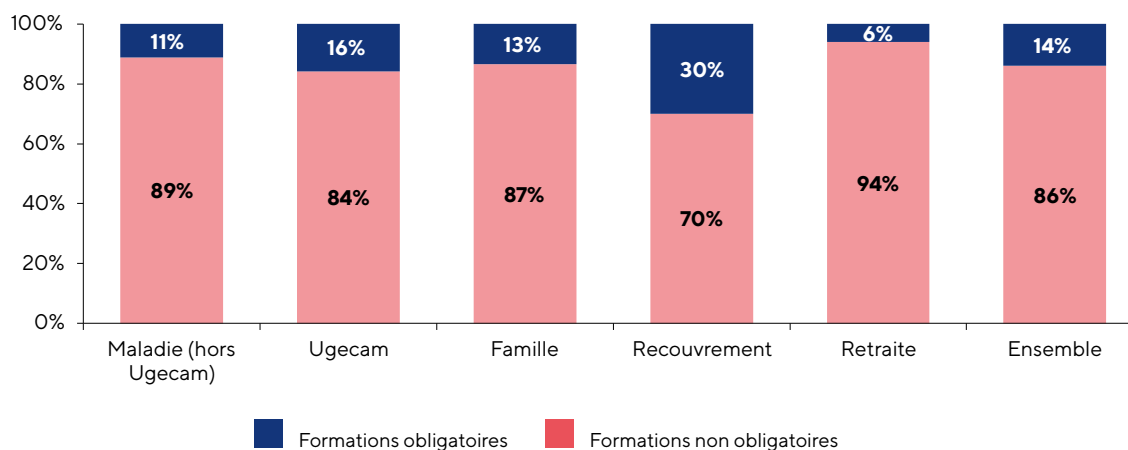
Le plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur demeure la composante la plus importante de l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale : il représente, en volume horaire, 87 % de l'effort de formation et, en nombre de bénéficiaires, 98 % des bénéficiaires d'une action de formation au cours de l'année 2022.

Répartition des stagiaires et des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action (obligatoire / non obligatoire)

Répartition des stagiaires ayant participé à une action du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2022



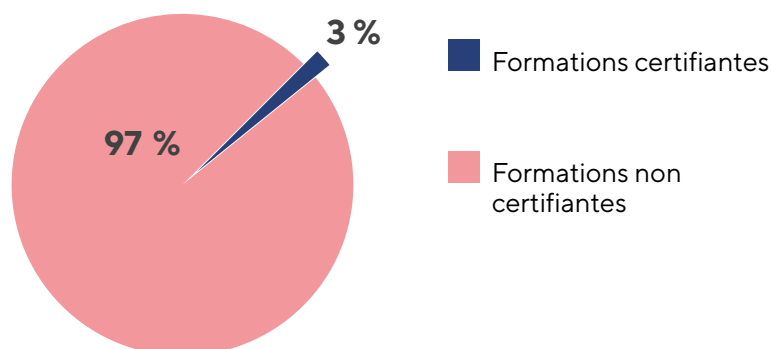
Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2022



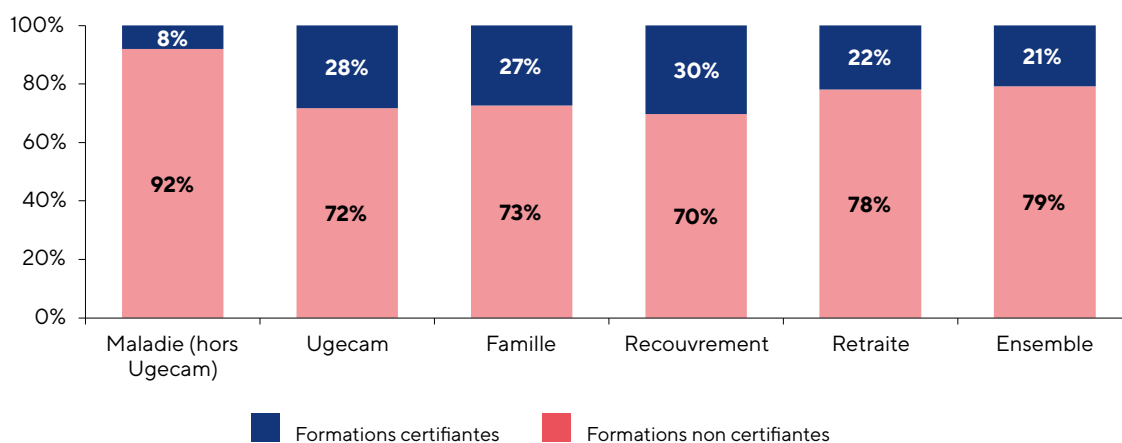
Dans le cadre du plan de développement des compétences, 10 % des départs en formation visent la mise en œuvre d'actions de formation obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction réglementée, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Cette proportion atteint toutefois 33 % dans les Ugecam, composées majoritairement de métiers médico-sociaux réglementés et conditionnés au suivi d'une formation pour l'exercice d'une activité. De même, dans la branche Recouvrement, où les métiers d'inspecteur et de contrôleur du recouvrement sont des métiers réglementés nécessitant le suivi de formations longues, les actions de formation obligatoires représentent 30 % du volume horaire des formations mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

Répartition des stagiaires et des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action (certifiante / non certifiante)

Répartition des stagiaires ayant participé à une action du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2022



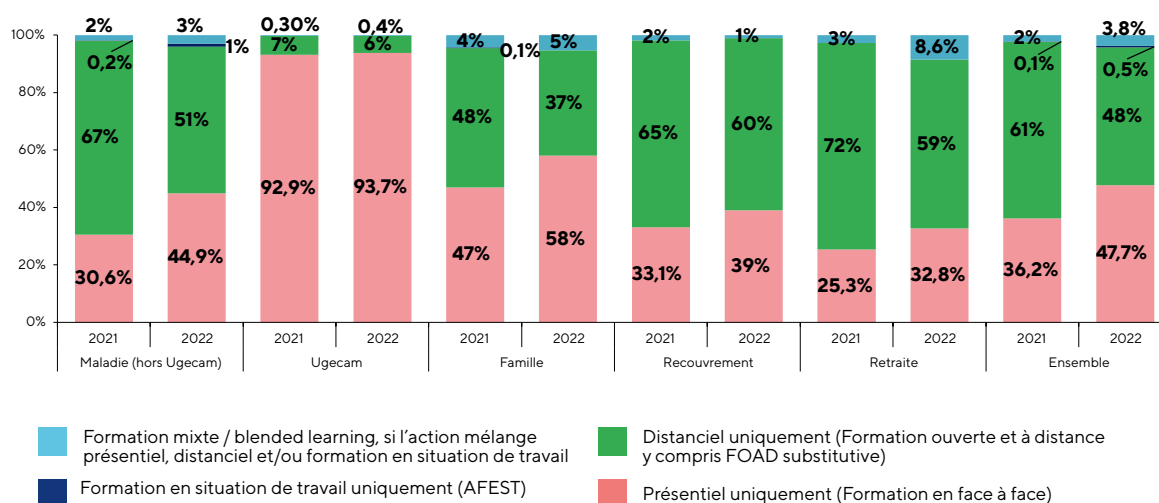
Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2022



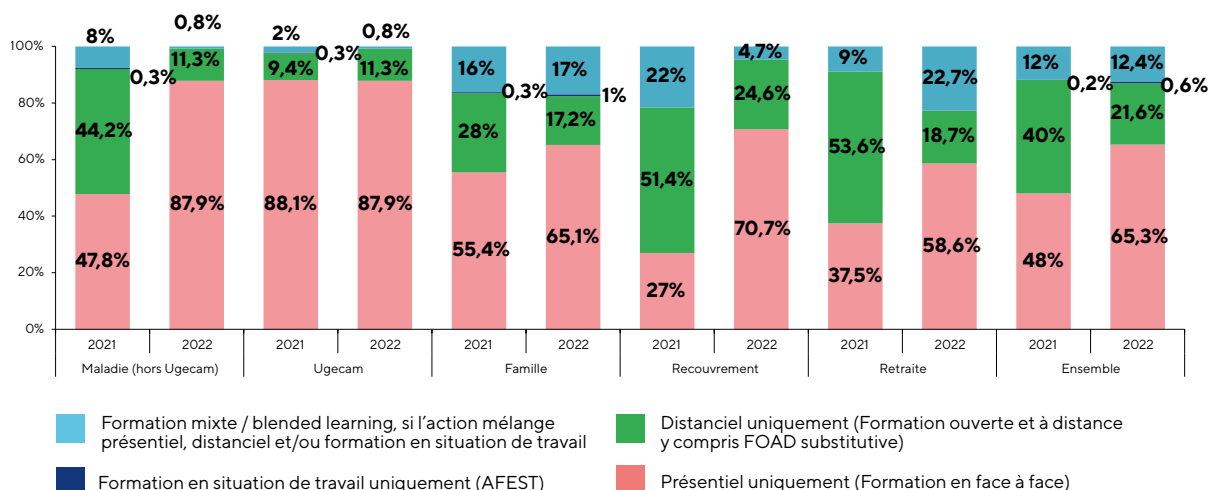
Si les formations certifiantes (qui visent la délivrance d'un titre ou d'un diplôme professionnel enregistré au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au répertoire spécifique, ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche) ne représentent que 3 % des départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ces formations représentent près de 21 % des heures de formation, pour une durée de 83 heures en moyenne. À l'inverse, les formations non certifiantes – largement majoritaires – durent en moyenne 11 heures par action de formation. Les formations certifiantes représentent respectivement 27 % et 30 % des heures suivies dans les branches Famille et Recouvrement ; respectivement dans ces branches, l'accès aux métiers liés à la gestion des situations clients et au contrôle nécessite le suivi de formations certifiantes de longue durée.

Répartition des stagiaires et des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation

Répartition des stagiaires ayant participé à une action du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation en 2022



Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation en 2022



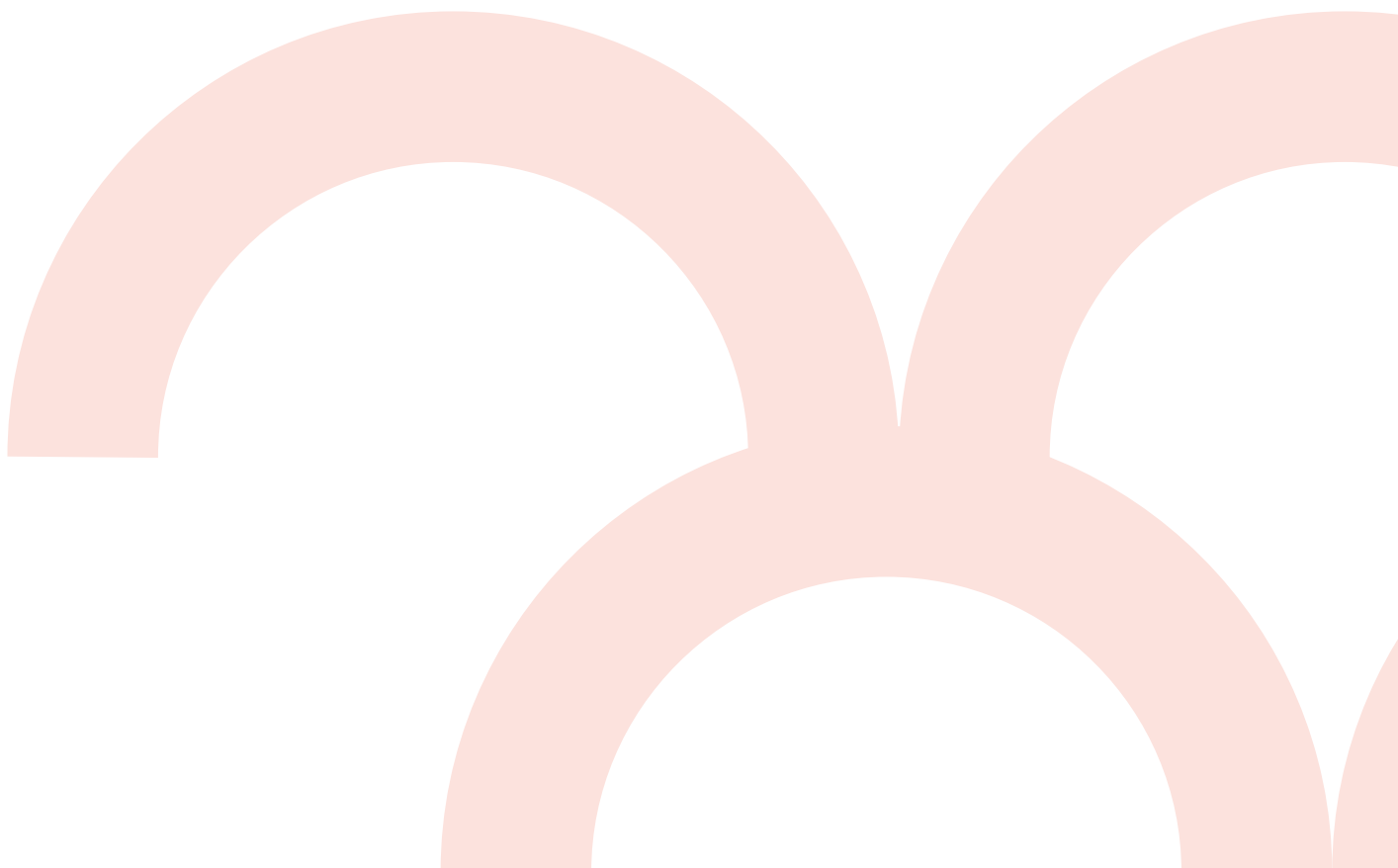
Alors qu'en 2021, dans le sillage de la crise sanitaire, il était fait le constat d'une progression significative des formations dispensées intégralement à distance, l'année 2022 est marquée par un rééquilibrage des modalités formatives, la majorité (65,3 %) des heures de formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ayant été suivies intégralement en présentiel (contre 48% en 2021, soit une progression de 17 points). De même, 47,7 % des stagiaires ayant bénéficié d'une formation réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences l'ont suivi intégralement en présentiel (contre 36,2 % en 2021, soit une progression de 11 points).

Ce retour des formations en présentiel s'observe dans quasiment toutes les branches de législation. À l'exception des Ugecam (qui comportent essentiellement des métiers médico-sociaux), la formation distancielle conserve néanmoins une place importante dans toutes les branches de législation, notamment dans la branche Recouvrement où 60 % des stagiaires ont participé à une action de formation dispensée intégralement à distance.

Si les formations dispensées en présentiel durent en moyenne 19 heures par action, celles suivies intégralement à distance sont de plus courte durée avec 6 heures en moyenne par action de formation.

Les actions de formation relevant du régime des « actions de formation en situation de travail » (AFEST), modalité pédagogique introduite par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, ont été suivies par 1 438 stagiaires appartenant essentiellement à la branche Maladie et représentent 24 481 heures de formation, soit 0,6 % du nombre total d'heures de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences.

Selon les déclarations des organismes de Sécurité sociale, seulement 3,8 % des stagiaires ont participé à une action dispensée en « blended learning », c'est-à-dire combinant plusieurs modalités formatives en présentiel, en distanciel et/ou en situation de travail (AFEST) en 2022 (contre 2,3 % en 2021). Les formations dispensées en « blended learning », qui combinent dans un même parcours pédagogique plusieurs modalités formatives, sont de durée plus longue avec 46 heures en moyenne par action.



INTERVIEW : LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'axe « Attirer, recruter, fidéliser » constitue une priorité stratégique pour la Sécurité sociale, confrontée à une dynamique démographique se traduisant par le départ du tiers des effectifs dans les 10 prochaines années, qui pose avec acuité la question de la transmission des savoirs au sein de l'Institution et de sa capacité à recruter et former de nouveaux salariés en nombre suffisant.

Dans ce contexte, l'Ucanss entend répondre par l'engagement d'une politique volontariste d'alternance en jouant sur la complémentarité entre les trois dispositifs que sont l'apprentissage, le contrat de professionnalisation et la promotion par l'alternance Pro-A.

Regards et interviews croisées sur les enjeux, les défis et les perspectives ouvertes par cette politique d'alternance, avec Jean-Christophe Boulanger, responsable du pôle développement de l'alternance d'Uniformation, et Marie Froment en charge de la feuille de route Alternance à la direction de la formation professionnelle de l'Ucanss.

La parole à Jean-Christophe Boulanger, pôle développement de l'alternance de Uniformation

En tant qu'OPCO, quelles tendances observez-vous en matière d'alternance ? et plus particulièrement pour la Protection sociale, la Cohésion sociale ?

Ce ne sera évidemment pas une surprise si je vous dis que la tendance est à la hausse ! Comme dans tous les secteurs de l'activité économique, boosté par les nouvelles modalités de mise en œuvre et d'aide pour le contrat d'apprentissage, le recours à l'alternance s'est largement répandu.

Dans la protection sociale, comme ailleurs, les structures employeuses investissent maintenant largement les contrats en alternance comme des outils d'intégration et de formation. Ces dispositifs sont aujourd'hui complètement intégrés à une politique RH plus large : recrutement, GPEC, relation écoles, attractivité des métiers...

Entre 2019 et 2022 par exemple, le nombre de contrats en apprentissage a été multiplié par 5 dans la Cohésion sociale ou dans les branches du Régime général de Sécurité sociale. Dans le même temps, le contrat de professionnalisation se maintient bien car il permet de viser des certificats de qualification professionnelle non accessibles en apprentissage. Or ces secteurs ont structuré de solides politiques de certification via les CQP pour

La parole à Marie Froment, direction de la formation professionnelle à l'Ucanss

L'alternance est un levier de recrutement. Pouvez-vous préciser les enjeux de l'alternance au sein du Régime général de Sécurité sociale ?

Tout d'abord, trois mots ou presque pour illustrer nos enjeux : recrutement, évolution professionnelle et employeur responsable !

Premier enjeu : nos besoins en recrutement pour pallier aux départs à venir. D'ici à 2030, un agent sur trois sera à la retraite. Tous les organismes sont déjà très engagés, et nos actes le prouvent : 25 à 50% des alternants, selon les organismes, sont recrutés en CDI post alternance. Nous sommes fiers d'avoir attiré quasiment 1 200 alternants à la Sécurité sociale, soit une hausse de plus de 46 % par rapport à 2021. Et rien que pour l'année 2022, nous avons reçu plus de 10 000 CV ! Et nous comptons poursuivre nos efforts en 2023 avec l'ambition de recruter davantage de contrats en alternance : nous souhaitons atteindre l'objectif collectif de 2 000 alternants à la Sécurité sociale !

Notre deuxième enjeu est celui de l'évolution professionnelle. Que cela soit par l'accompagnement d'un jeune vers sa diplomation - tout comme pour les salariés en poste qui souhaitent évoluer vers un autre métier ou d'autres missions avec le dispositif de la Pro-A. Oui,

répondre aux exigences de compétences très spécifiques de leurs métiers.

La promotion ou reconversion par l'alternance - ou Pro-A - est un dispositif qui permet de faciliter l'accès à une certification prioritaire pour une partie des salariés en CDI. Bien qu'encore méconnu, il est sur une dynamique positive en cours d'accélération.

L'alternance est maintenant bien inscrite dans le paysage de la formation et du recrutement et ces tendances globalement haussières devraient s'inscrire dans le temps.

Uniformation développe son offre de services, organise des événements, telle la semaine de l'alternance. Quels accompagnements et outils majeurs souhaitez-vous mettre en avant pour les organismes de Sécurité sociale ?

Depuis la réforme et le renforcement du rôle des OPCO pour l'accompagnement des employeurs adhérents, Uniformation a déployé une offre de services très large dont peuvent bénéficier les organismes de Sécurité sociale au même titre que tous nos adhérents.

Ces services ont pour vocation à accompagner le recrutement dans toutes ses étapes, en fonction du degré d'avancement et du besoin de chaque recruteur. De façon non exhaustive, l'accompagnement ou les outils proposés sont les suivants :

- ▶ Accompagnement conseil par nos conseillers emploi formation en amont, pendant le recrutement et tout au long du contrat ;
- ▶ Simulateur et comparateur le cas échéant des coûts de recrutement sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- ▶ Cartographie de l'offre de formation via l'outil « Alternance connect' » ;
- ▶ Module de génération d'offre d'emploi et bientôt relai des offres publiées sur « la sécu recrute » ;

l'alternance permet d'évoluer professionnellement en début de parcours et aussi tout au long de sa carrière.

Notre troisième enjeu est celui de la responsabilité de l'employeur. Favoriser la professionnalisation et la diplomation des jeunes, l'évolution professionnelle pour des agents en poste et le recrutement de personnes handicapées en alternance, tout autant d'actions qui font écho à nos valeurs de solidarité et de citoyenneté, la Sécurité sociale est et se veut un employeur engagé et responsable.

Il existe forcément des freins au recours de l'alternance. Quels sont-ils et comment l'Ucanss y répond ?

Il s'agit de rendre déjà simples et accessibles les dispositifs d'alternance, le cadre légal et les démarches de recrutement, la contractualisation, l'accompagnement d'un alternant, la formation du tuteur/maître d'apprentissage... Nous devons prendre en compte le fait que certains organismes recrutent de nombreux alternants et sont de fait plus aguerris alors que d'autres n'en recrutent que un ou deux. Il nous faut de ce fait être efficace en communication, pour faciliter l'accès à l'alternance à tout le réseau. Pour cela, notre extranet Ucanss constitue un point d'entrée pour les organismes avec des guides, des webinaires et de la communication relayée en parallèle par les DRH Réseaux.

Nous menons une politique volontariste sur le sujet qui s'est illustrée aussi par la signature d'une convention « 1 jeune, 1 solution », la mise en ligne sur le site lasecurecrute.fr de l'ensemble des postes en alternance, le développement de notre participation à des salons nationaux et régionaux et le déploiement d'une offre de service auprès de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale, en complémentarité des services d'Uniformation.

Pour 2023, la campagne Alternance est ambitieuse : recruter 2 000 alternants !



- ▶ Possibilité de participer à des Jobdating organisés sur des stands « Cohésion sociale » dans des salons à destination des jeunes (ex. Jeunes d'avenir...);
- ▶ Formulaire de génération de CERFA avec zone de contrôle et d'information pour éviter les erreurs;
- ▶ Participation à des événements territoriaux (ateliers, webinaires, jobdating, action de promotion des métiers...).

Et un événement majeur de ces dernières années pour le secteur : la semaine de l'alternance de la Cohésion Sociale. C'est l'occasion chaque année de mettre en lumière les dynamiques, les bonnes pratiques et les innovations portées par nos adhérents et nos branches professionnelles sur le sujet. Nous attendons avec joie les candidatures du Régime général de Sécurité sociale !

Nous publions à cette fin des guides et des fiches sur le sujet accessibles sur l'extranet de l'Ucanss.

Nous organisons aussi des webinaires à destination des organismes et je rappelle qu'un mail permet de nous solliciter pour toute question sur le sujet formation@ucanss.fr – notre engagement : une réponse sous 7 jours ouvrés !

L'Ucanss et Uniformation travaillent ensemble et en complémentarité au développement de l'alternance pour le Régime général. Quels sont vos travaux en cours ou à venir ?

Nos travaux communs portent sur le développement de l'offre de services pour les employeurs (les organismes) et les alternants.

Nous échangeons nos informations pour plus de pertinence et aussi aller plus vite. Ainsi, Uniformation nous a présentés l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF). Cette association fait la promotion de l'apprentissage et aussi de l'alternance plus largement. L'ANAF propose à ces partenaires une belle offre pour les apprentis, deux exemples : une plateforme d'aides aux apprentis pour tout question (Sos apprentis) et Apprentiflix, un serious game pour se préparer à son apprentissage. Pour l'Ucanss, être partenaire pour l'année à venir (2023) de l'ANAF était une évidence, compte-tenu de notre engagement en faveur de l'alternance !

Uniformation a aussi une présence territoriale et une connaissance des territoires particulièrement intéressante et complémentaire de celle de l'Ucanss. Ainsi, nous réfléchissons ensemble à des partenariats spécifiques RGSS, avec des CFA sur tous les territoires pour le Régime général de Sécurité sociale. Uniformation couvre les bassins d'emplois avec le réseau de ses conseillers en proximité, contacts privilégiés des organismes de Sécurité sociale | pour la mise en œuvre technique et opérationnelle des contrats en alternance.

Nos métiers à la Sécurité sociale sont des métiers de territoires, et l'alternance est aussi un sujet de territoire !

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification et de favoriser ainsi leur insertion professionnelle. Dans ce cadre, il assure aux bénéficiaires une formation professionnelle en alternance qui répond à leurs besoins de qualification au regard des métiers du Régime général de Sécurité sociale. Il doit notamment être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue. L'utilisation de ce contrat a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

Utilisation des contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de contrats de professionnalisation commencés (*)	527	510	692	+ 36%
Durée totale de formation (en heures)	376 680	363 059	314 764	- 13%
Durée moyenne de formation (en heures)	715	712	455	- 227 h

(*) À compter de 2020, sont comptabilisés uniquement les nouveaux contrats de professionnalisation commencés au cours de l'année (quelle que soit la date d'engagement), et non plus les contrats engagés au cours de l'année (quelle que soit la date de début effective du contrat) comme cela était le cas les années précédentes.

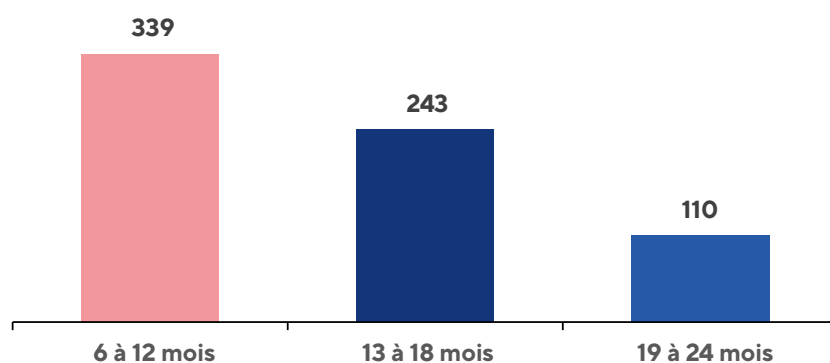
Dans le Régime général de Sécurité sociale, 692 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ont commencé leur formation en 2022, soit une progression de 36% par rapport à l'année précédente.

Cette progression est d'autant plus significative que le nombre de contrats de professionnalisation conclus au niveau interprofessionnel⁵ est sur la même année en stagnation.

Parmi ces contrats de professionnalisation, 406 (soit 59 %) ont été conclus dans la branche Famille, 107 dans la branche Maladie (dont Ugecam), 94 dans la branche Retraite et 78 dans la branche Recouvrement⁶.

En termes de profil des bénéficiaires, les contrats de professionnalisation conclus au sein du Régime général de Sécurité sociale bénéficient nettement plus aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus souhaitant accéder à une formation qualifiante : ces derniers représentent 71 % des bénéficiaires en 2022 contre 63 % en 2021 (cette tendance étant également observée au niveau interprofessionnel) ; les jeunes de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ne représentent quant à eux que 29 % des bénéficiaires.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2022 selon leur durée



⁵ Source Dares, données sur les contrats de professionnalisation 2022 : [Le contrat de professionnalisation | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
⁶ cf. annexe « chiffres clés par branche »

Dans le Régime général de Sécurité sociale, les contrats de professionnalisation conclus en 2022 durent en moyenne 13 mois avec une durée moyenne de formation de 455 heures.

Environ la moitié (49 %) des contrats durent de 6 mois à 12 mois, avec une proportion assez élevée pour les contrats de professionnalisation de 11 à 12 mois (29 %).

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 ayant élargi la possibilité d'allonger la durée des contrats jusqu'à 24 mois, 353 contrats sur 692 (soit 51 %) ont été signés pour une durée de 13 à 24 mois.

Il convient enfin de souligner que dans le Régime général de Sécurité sociale, les contrats de professionnalisation sont majoritairement conclus en CDD (91 %).

Part des bénéficiaires éloignés de l'emploi

En % du nombre total de bénéficiaires de contrat de professionnalisation commencés dans l'année	2020	2021	2022
Demandeurs d'emploi de longue durée	17,6%	17,9%	20,7%
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, du contrat unique d'insertion	2,0%	1,1%	2,8%
Salariés en situation de handicap	2,2%	2,4%	2,7%

En 2022, les publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi de 26 ans et plus depuis plus d'un an, titulaires de minima sociaux ou personnes en situation de handicap) représentent 26,2 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation, contre 21,4 % en 2021.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2022 selon la qualification visée par les bénéficiaires

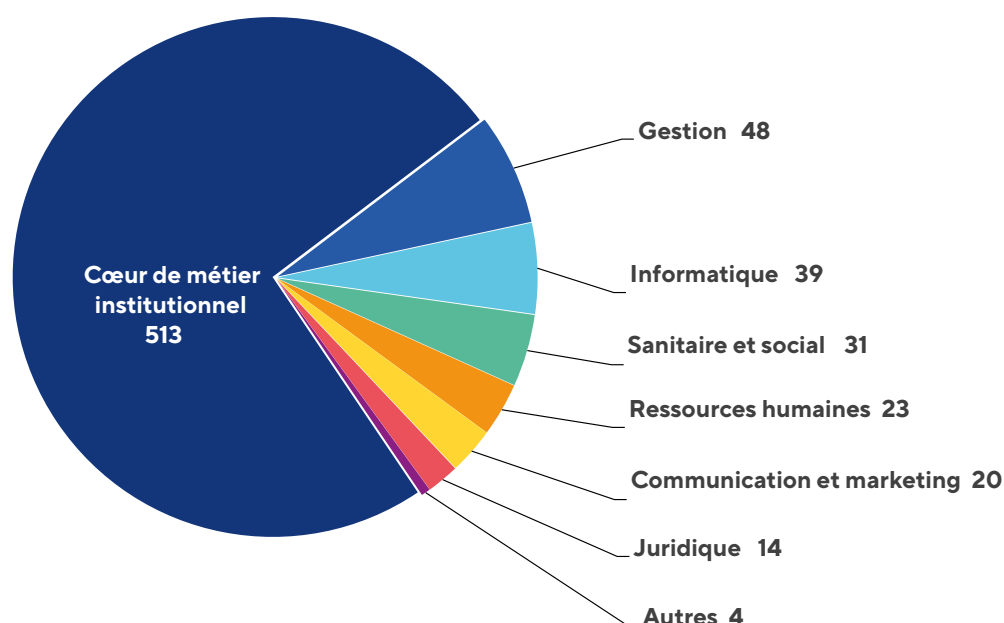
Titres et diplômes	Bénéficiaires 2022
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	299
CQP Conseiller Offres de Services	141
CQP Inspecteur du recouvrement	15
CQP Gestionnaire Carrière	39
Titres et diplômes de niveau 7 (master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	76
Titres et diplômes de niveau 6 (licences, licences pro, master I, responsable RH, responsable en ingénierie système et réseaux, ...)	48
Titres et diplômes de niveau 5 (Bac+2, BTS service et prestations des secteurs sanitaire et social, BTS comptabilité gestion, BTS Gestion de la PME, ...)	35
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, DE aide soignant, titre professionnel assistant dentaire,...)	15
Titres et diplômes de niveau 3 (DE accompagnant éducatif et social, titre professionnel agent de maintenance du bâtiment)	7
Formation aux métiers de la relation de service et de l'inclusion numérique (sans diplôme)	17
Total	692

Conformément aux orientations définies par la Cpnepf, plus des deux tiers (71 %) des contrats de professionnalisation commencés en 2022 visent l'acquisition d'une qualification professionnelle spécifique au Régime général de Sécurité sociale (CQP institutionnels), avec notamment 299 contrats visant un CQP de gestionnaire conseil et 141 contrats visant un CQP de conseiller offres de services. La branche Famille demeure la principale utilisatrice des CQP institutionnels : 72 % des contrats commencés visent l'obtention du CQP de gestionnaire conseil allocataire ou de conseiller services à l'utilisateur.

Les contrats de professionnalisation visant l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel (hors CQP) – tels que les licences, masters, BTS et baccalauréats professionnels – représentent 26 % des contrats commencés en 2022, favorisant ainsi l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes au sein des organismes.

À noter également la conclusion en 2022 de 19 contrats de professionnalisation expérimentaux proposant à leur bénéficiaires un parcours de formation sur-mesure, non nécessairement certifiant, permettant l'acquisition de compétences ciblées dans les métiers de la relation de service, de l'inclusion numérique ou dans le domaine sanitaire et social.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2022 selon le domaine de formation



Hormis les formations spécifiques au Régime général liées aux cœurs de métiers institutionnels (métiers de la relation de service aux usagers ou du contrôle notamment), 110 contrats de professionnalisation (soit 16 %) visent un titre ou diplôme professionnel dans les domaines de l'informatique, des ressources humaines ou de la gestion d'entreprise (administrative, comptable et financière) et 31 contrats de professionnalisation (soit 4 %) visent un titre ou diplôme dans les secteurs sanitaire et social.

Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI en 2022 à l'issue de la formation

Titres et diplômes	Nombre de contrats de pro échus	Nombre de contrats de pro suivis d'une embauche en CDD ou CDI	%
CQP Gestionnaire conseil	186	143	77 %
CQP Conseiller offre de services	94	48	51 %
CQP Inspecteur du recouvrement	8	7	88%
sous-total Qualifications institutionnelles	288	198	69 %
Titres et diplômes de niveau 7 (masters, manager de ressources humaines, ...)	65	15	23 %
Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, ...)	39	12	31 %
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, BTS SP3S, ...)	18	7	39 %
Titres et diplômes de niveau 3 et 4 (titre de conseiller relation client à distance, DE aide-soignant,...)	7	4	57 %
sous-total Titres et diplômes RNCP	129	38	29 %
Total	417	236	57 %

Il convient de souligner que 69 % des contrats de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP du Régime général de Sécurité sociale conduisent à la conclusion d'un emploi en CDI ou CDD à l'issue de la formation, avec de grandes disparités selon le CQP délivré.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dispositif d'insertion en alternance distinct et complémentaire du contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue des salariés, le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale. Il a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 29 ans révolus de suivre une formation alternant périodes en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et périodes en centre de formation des apprentis (CFA) d'une durée de six mois à trois ans, en vue d'acquies un diplôme (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le dépôt et le financement des contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est assuré par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles en lien avec les recommandations de France compétences, créant ainsi les conditions d'une politique d'alternance attractive pour les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Des aides exceptionnelles à l'embauche des alternants

Instituées dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire, les mesures visant à soutenir les embauches d'alternants au moyen du versement d'aides exceptionnelles au recrutement des apprentis et des alternants ont été reconduites en 2022.

Ces aides exceptionnelles à l'embauche d'un montant de 5 000 € ou 8 000 € selon l'âge du salarié sont soumises à conditions.

Initialement prévu pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, le bénéfice de ces aides a été prolongé à tous les contrats en alternance conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022.

Utilisation des contrats d'apprentissage*

Contrats d'apprentissage	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	329	537	896	+ 67%
Durée totale de formation (en heures)	287 445	455 572	859 132	+ 89%
Durée moyenne de formation (en heures)	874	848	959	+ 110 h
% d'organismes utilisateurs	33%	41%	62%	+ 21 points

(* Les données des contrats d'apprentissage sont issues d'Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale. Elles se complètent des données issues de l'enquête Tableau de bord de la formation en ce qui concerne les contrats d'apprentissage conclus par les établissements publics administratifs (EPA). La méthode de recensement reste identique (contrats signés au cours de l'année).

En 2022, le nombre de contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est en forte progression avec 896 contrats signés (contre 537 en 2021, soit une progression de +67 %). Cette progression est d'autant plus significative que le nombre de contrats d'apprentissage conclus la même année ne progresse que de 14 % au niveau de l'interprofession⁷ (bien au-delà de la progression de 11% enregistrée pour la seule fonction publique⁸). Près de la moitié (45 %) de ces contrats sont conclus dans la branche Maladie (hors Ugecam), 20 % dans la branche Famille et 14 % dans la branche Recouvrement⁹.

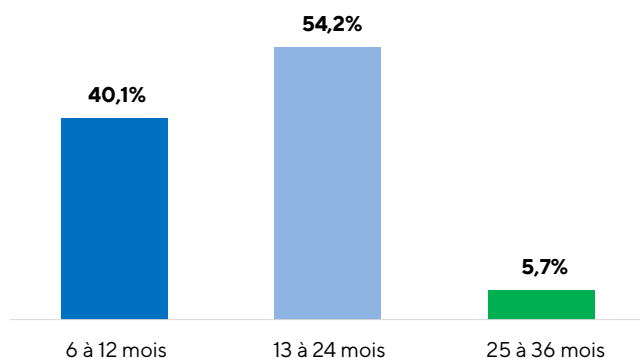
La proportion d'organismes de Sécurité sociale qui y a recours est également en progression : 62 % des organismes du Régime général ont recruté des apprentis en 2022 (contre 41 % en 2021).

7 Source : Dares, étude sur les contrats d'apprentissage (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>)

8 Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-dapprentissage-dans-la-fonction-publique-continuent-daugmenter-en-2022>

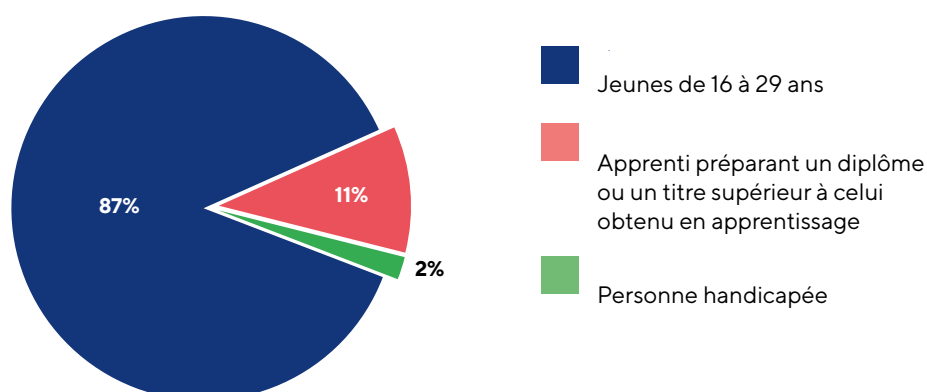
9 cf. annexe « chiffres clés par branche »

Répartition des contrats d'apprentissage conclus en 2022 selon leur durée



La durée moyenne des formations suivies dans le cadre des parcours en apprentissage est de 959 heures, soit une durée longue. En 2022, 40% des contrats sont conclus pour une durée de 6 à 12 mois, et 54 % pour une durée de 13 à 24 mois. Plus du tiers (33 %) des contrats sont conclus pour une durée de 11 à 12 mois et 40 % sont conclus pour une durée de 23 à 24 mois.

Répartition des apprentis selon leur situation en 2022

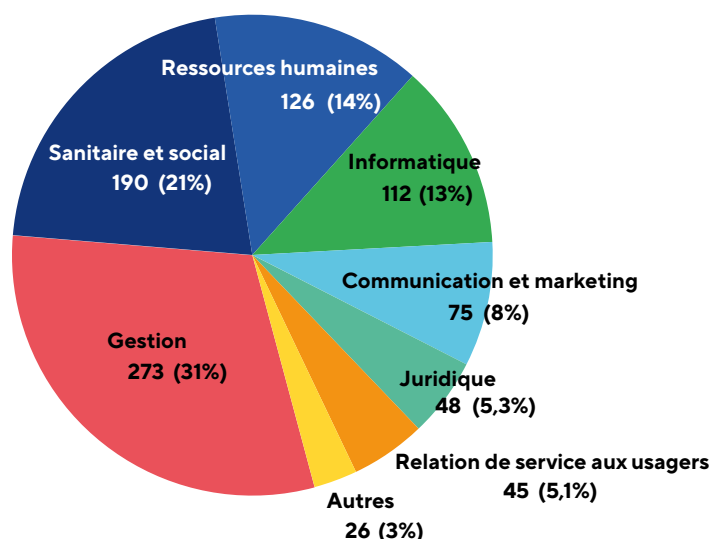


Initialement limité à 25 ans, le législateur a rehaussé l'âge limite du contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions : notamment si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage et souhaite en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté. Dans ces cas, l'âge limite est fixé à 35 ans au plus, soit jusqu'à la veille de ses 36 ans. Si dans le Régime général de Sécurité sociale, 87 % des bénéficiaires de contrats d'apprentissage sont des jeunes de 16 à 29 ans, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a néanmoins permis à 94 apprentis de signer un nouveau contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur à celui déjà obtenu.

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

Titres et diplômes visés	Bénéficiaires 2022	en %
Titres et diplômes de niveau 7 (ex : master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, ...)	373	42%
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, licences professionnelles, master I, ...)	238	27%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : Bac+2, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, BTS service informatique aux organisations, BTS comptabilité et gestion, ...)	222	25%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, titre professionnel conseiller relation client à distance, DE aide soignant, titre professionnel secrétaire assistante médico-sociale ...)	52	6%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : DE accompagnant éducatif et social, CAP Maintenance de batiments de collectivités, ...)	11	1%
Total	896	100%

Répartition des contrats d'apprentissage conclus en 2022 selon le domaine de formation



La majorité (69 %) des contrats d'apprentissage conclus en 2022 visent l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel de niveau 6 et 7 selon la nomenclature des certifications professionnelles (licences, masters, ...), principalement dans les domaines de la gestion d'entreprise (31 %), des secteurs sanitaire et social (21 %), des ressources humaines (14%) et de l'informatique (13 % des contrats signés).

Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI en 2022 à l'issue de la formation

Titres et diplômes	Nombre de contrats d'apprentissage échus	Nombre de contrats d'apprentissage suivis d'une embauche en CDD ou CDI	%
Titres et diplômes de niveau 7 (masters, master droit social Manager stratégique des organismes de protection sociale, manager de ressources humaines, ...)	139	29	21%
Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, DE éducateur spécialisé, ...)	66	12	18%
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, BTS SP3S, gestionnaire de paie, ...)	78	9	12%
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, BP JEPS, titre de conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,...)	20	14	70%
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance)	2	0	0%
Total	305	64	21%

En termes d'insertion dans l'emploi, sur 305 contrats d'apprentissages terminés en 2022, 21 % d'entre eux ont débouché sur une insertion professionnelle du bénéficiaire dans un emploi en CDD ou en CDI.



RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE (PRO-A)

Le dispositif de « reconversion ou de promotion par l'alternance » (Pro-A) vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle au moyen d'actions de formation en alternance ou par la validation des acquis de l'expérience.

La Pro-A n'est accessible qu'aux salariés en CDI (CUI-CDI et salarié en activité partielle) qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au grade de la licence (BAC +3).

La mise en œuvre est en outre conditionnée à la publication d'un arrêté d'extension par la direction générale du travail (DGT) d'un accord de branche listant des certifications professionnelles au regard de deux critères cumulatifs (une forte mutation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences). Les dix certifications institutionnelles suivantes étaient en 2022 éligibles aux fonds de la Pro-A :

- ▶ le CQP Gestionnaire Conseil ;
- ▶ le CQP Contrôleur allocataire ;
- ▶ le CQP Conseiller offre de services ;
- ▶ le CQP Contrôleur du recouvrement ;
- ▶ le CQP Délégué assurance maladie ;
- ▶ le DE Aide-soignant ;
- ▶ le DE Infirmier ;
- ▶ le DE Moniteur éducateur.
- ▶ le DE d'Éducateur spécialisé ;
- ▶ ainsi que le CQP Inspecteur du recouvrement (ancien dispositif DAMC).

De nouvelles certifications accessibles en Pro-A en 2023

A la suite de la publication au JO le 3 juin 2023 de l'arrêté d'extension du 22 mai 2023, les cinq nouvelles certifications suivantes ont été rendues éligibles au dispositif PRO-A pour les organismes du Régime général de Sécurité sociale, à compter du 3 juin 2023 :

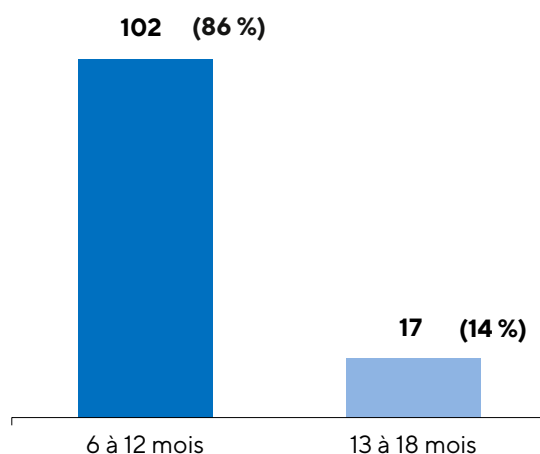
- ▶ CQP Manager opérationnel ;
- ▶ Diplôme d'Etat accompagnant éducatif et social (AES) ;
- ▶ Diplôme d'Etat assistante de service social ;
- ▶ Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale Familiale ;
- ▶ Master droit social parcours manager stratégique des organismes de protection sociale.

Utilisation du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)

Pro-A	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de Pro-A commencés pendant l'année	94	119	+ 27%
Durée totale de formation (en heures)	65 141	55 124	- 15%
Durée moyenne de formation (en heures)	693	463	-230 h
% d'organismes utilisateurs	10%	7%	-3 points

Sur la base des données fournies par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) a été mobilisé en 2022 par 46 organismes afin d'accompagner l'évolution ou la reconversion professionnelle de 119 salariés du Régime général de Sécurité sociale, soit une progression de 27% par rapport à l'année 2021. Le dispositif a essentiellement été mobilisé par les organismes de la branche Recouvrement (60 bénéficiaires) et de la branche Famille (44 bénéficiaires)¹⁰.

Répartition des actions de Pro-A commencées en 2022 selon leur durée



Alors que le nombre de formations suivies dans le cadre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) est en progression, la durée moyenne des actions suivies s'établit à 463 heures, soit une diminution sensible par rapport à l'année précédente (693 heures suivies en moyenne en 2021).

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance suivies par les salariés du Régime général sont d'une durée moyenne de 9 mois. Près de 3 actions sur 4 (72 %) se déroulent sur une durée de 6 à 10 mois. Toutefois, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 ayant ouvert la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, 17 actions (14 %) se déroulent sur une durée de 13 à 18 mois.

Répartition des bénéficiaires de Pro-A selon la certification visée

Certification visée	Bénéficiaires 2022
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	82
CQP Conseiller Offres de Services de la Sécurité sociale	15
CQP Contrôleur allocataire	8
CQP Inspecteur du recouvrement	5
CQP Délégué de l'Assurance Maladie	3
CQP Contrôleur du recouvrement	2
Diplôme d'Etat d'aide-soignant	3
Diplôme d'État Educateur spécialisé	1
Total	119

Parmi les certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A, les CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et les CQP conseiller offres de services de la Sécurité sociale figurent parmi les plus mobilisés par les organismes de Sécurité sociale : 82 % des actions Pro-A commencées en 2022 visent l'une de ces deux certifications institutionnelles.

¹⁰ cf. annexe « chiffres clés par branche »

LE TUTORAT ET LA TRANSMISSION DES SAVOIRS

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission des savoirs et de développement des compétences sur le lieu de travail, est un levier majeur de l'accompagnement des projets professionnels et du développement d'une politique d'alternance attractive pour la branche professionnelle. Le tutorat désigne la relation entre un apprenant en situation d'apprentissage et un professionnel qui aura en charge d'accompagner l'apprenant dans son environnement de travail et de favoriser l'acquisition des compétences en milieu professionnel.

La désignation d'un tuteur est notamment rendue obligatoire par le code du travail dans le cas de la conclusion d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'une action de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). L'article 4.2 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 a étendu cette obligation de désigner un tuteur à l'ensemble des formations institutionnelles en alternance, pour lesquelles la désignation d'un tuteur est requise.

Nombre de salariés tuteurs

Tutorat	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	5 390	6 572	7 790	+ 19%
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	45%	46%	48%	+ 2 points
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	48%	50%	50%	-

Détail des situations de tutorat (*)

Situations de tutorat (*)	Nombre de tuteurs selon la situation	En % du nombre de salariés tuteurs
Tuteur de contrats de professionnalisation (hors formation institutionnelle)	2213	28,4%
Tuteur en accompagnement d'une évolution interne ou externe (évolution de fonction, mobilité interne, mutation, démission, départ en retraite...) - hors formation institutionnelle ou formation en alternance	1395	17,9%
Tuteur de contrats de professionnalisation (formation institutionnelle sur liste CPNEFP Alternance)	1331	17,1%
Tuteur de Pro-A	1260	16,2%
Tuteur d'intégration de nouveaux embauchés de moins de 6 mois (hors formation institutionnelle ou formation en alternance)	1103	14,2%
Tuteur d'élèves ou d'étudiants réalisant un stage en organisme (hors apprentissage)	475	6,1%
Tuteur de formation institutionnelle sur liste CPNEFP Alternance réalisée dans le cadre du plan (hors contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou Pro-A)	333	4,3%
Tuteur de service civique	163	2,1%
Tuteur de contrat d'apprentissage (Maître d'apprentissage)	114	1,5%
Tuteur autre situation	357	4,6%

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

En 2022, 7 790 salariés (représentant 5 % des effectifs au 31/12/2022) ont exercé une fonction de tuteur, en progression de 19% par rapport à l'année 2021. La moitié d'entre eux est âgée de 45 ans ou plus, et 48 % des tuteurs ont déjà bénéficié d'une formation à l'exercice du tutorat (20 % ont suivi une formation en 2022, et 28 % ont suivi une formation les années précédentes).

Parmi les situations de tutorat majoritairement recensées par les organismes, le tutorat de contrats de professionnalisation (hors formation institutionnelle) et le tutorat en accompagnement d'une évolution interne ou externe représentent respectivement 28,4 % et 17,9 % des salariés tuteurs en 2022.

Environ 5 251 situations de tutorat sont éligibles au versement de la prime (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, Pro-A ainsi que toutes les formations institutionnelles figurant sur la « liste Alternance » établie chaque année par la Cpnepf du Régime général de Sécurité sociale).



B - LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

LES OUTILS D'AIDE À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

29 salariés du Régime général ont bénéficié en 2022 d'une absence rémunérée pour bénéficier d'une prestation de CEP. En très grande majorité des femmes (86 %), les salariés ayant mobilisé le CEP sont en majorité (62,1 %) en première partie de carrière (moins de 45 ans) et près de 59 % ont un niveau d'études initial égal ou supérieur à bac +2.

Le bilan de compétences

Réalisé par un prestataire extérieur à l'organisme de Sécurité sociale, le bilan de compétences a pour objet de permettre la définition d'un projet professionnel assorti ou non d'un projet de formation. Le bilan de compétences est assimilé par le Code du travail à une prestation de formation. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le bilan de compétences peut être réalisé, à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, ou être mis en œuvre, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

En 2022, au total 870 bilans de compétences ont été réalisés par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, dans leur grande majorité dans le cadre du compte personnel de formation, en progression de 12 % par rapport à l'année 2021 durant laquelle les salariés ont réalisé 755 bilans de compétences.

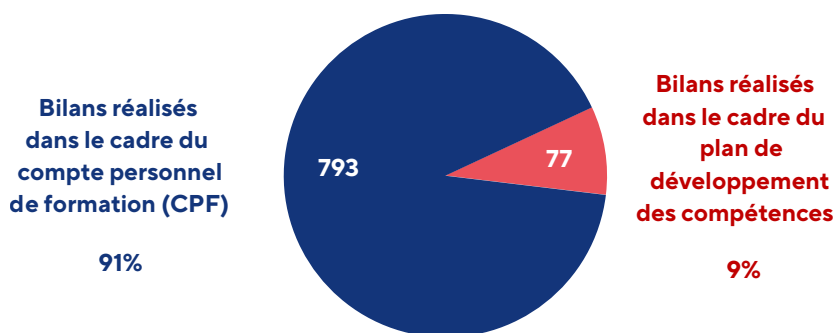
En effet, sur la base des données CPF fournies par la caisse des dépôts et consignations, 793 bilans de compétences ont été engagés par les salariés du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation (contre 670 bilans engagés en 2021 et 482 en 2020). Parmi ces bilans de compétences réalisés dans le cadre du CPF, 106 ont pu être suivis en tout ou partie sur le temps de travail, moyennant l'accord de leur employeur¹¹.

En parallèle, 77 salariés ont pu également réaliser un bilan de compétences intégralement sur le temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur¹².

¹¹ Source : Tableau de bord de la formation professionnelle

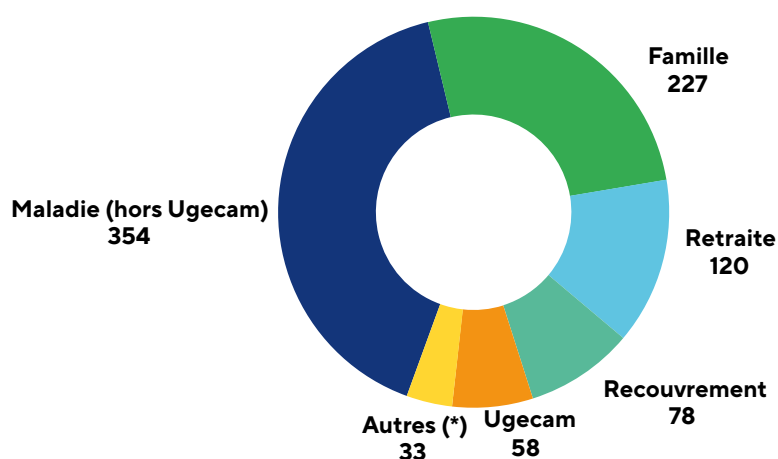
¹² Source : Tableau de bord de la formation professionnelle

Répartition des bilans de compétences réalisés en 2022 selon le dispositif d'accès à la formation



(Sources : Données Caisse des dépôts et consignations et données Tableau de bord de la formation)

Répartition par branche des bilans de compétences réalisés en 2022



Sources : Caisse des dépôts et consignations et Tableau de bord de la formation)

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

La majorité (48 %) des salariés ayant réalisé un bilan de compétences appartiennent aux branches Maladie (dont Ugecam) et Famille. Comme les bénéficiaires de CEP, ces salariés sont en majorité (64 %) en première partie de carrière (moins de 45 ans) et près de 74 % d'entre eux justifient d'un niveau d'études initial égal ou supérieur à bac +2¹³.

Le bilan professionnel interne (BPI)

Le bilan professionnel interne permet d'apporter une réponse en matière d'orientation professionnelle et d'accompagnement des salariés dans les situations de transformation des organisations et des métiers.

En 2022 l'institut 4.10 a réalisé l'accompagnement de 73 salariés. Les bénéficiaires de la prestation sont majoritairement la branche Maladie, pour 44%, et la branche Recouvrement pour 30%.

Les conseillers mobilisés sont experts de l'accompagnement ; ils sont labellisés au déploiement et à l'analyse des tests proposés et conduits, et déploient la prestation selon un unique protocole et complètement à distance.

13 Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

Dispositif de formation « Se préparer à une mobilité »

Réussir une mobilité professionnelle peut être un défi pour les salariés, car elle passe par un processus de recrutement qui s'appuie principalement sur un dossier de candidature, un entretien de sélection, et le cas échéant des tests techniques en lien avec les activités du poste à pourvoir.

Pour répondre à ce besoin, l'offre de formation modulaire « Se préparer à une mobilité » outille et accompagne les salariés de l'Institution pour leur permettre de préparer leur candidature dans ses deux dimensions écrite (CV et lettre de motivation) et orale (entretien de sélection), à partir d'une offre d'emploi en lien avec leur projet professionnel.

Cette offre est destinée à tout salarié de l'Institution qui a préalablement déterminé un projet de mobilité professionnelle, sans condition de catégorie d'emploi. Elle est mise en œuvre dans une modalité mixte associant autoformation (2 heures) et présentiel (1 jour).

En 2022, deux groupes représentant une quinzaine de stagiaires ont bénéficié de ce dispositif. Les stagiaires plébiscitent les différentes méthodes pédagogiques, ainsi que l'alternance de travaux à réaliser en autonomie sur la plateforme Syfadis. Celle-ci est complétée par une classe virtuelle synchrone qui permet à la fois de capitaliser sur les apprentissages et se mettre en situation de produire des curriculum-vitae et des lettres de motivation.

Référent emploi-formation

En 2022, un référent emploi-formation chargé d'assister et de conseiller les salariés sur les dispositifs d'accès à la formation a été désigné dans 69 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale (contre 70 % en 2021).

Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes de Sécurité sociale. Parmi les organismes de la branche professionnelle ayant désigné un référent emploi-formation, 48 % ont désigné un manager du secteur emploi formation GPEC comme référent et 35 % ont désigné un chargé de développement des ressources humaines (à noter : plusieurs référents exerçant des métiers différents peuvent être nommés au sein d'un même organisme de Sécurité sociale).

Types d'emplois exercés par le(s) référent(s) (part des organismes concernés parmi les organismes ayant désigné un référent) (*)

Part des organismes ayant désigné un ou des référent(s), selon l'emploi du ou des référent(s)	2022
Manager secteur emploi, formation, GPEC	48%
Chargé du développement ressources humaines	35%
Gestionnaire administratif ressources humaines	21%
Manager stratégique / Attaché de direction	9%
Manager pôle administratif, services généraux	6%
Autre emploi	3%

NB : Le total est supérieur à 100% car un organisme peut avoir désigné des référents exerçant des emplois différents.

(*) Grille de lecture : 48% des organismes ayant désigné un référent ont affecté ce rôle à un manager du secteur emploi, formation et GPEC. Plusieurs référents exerçant des métiers différents peuvent être nommés au sein d'un même organisme.

DES OUTILS ET DES DISPOSITIFS POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS SE PRÉPARANT À EXERCER DES RESPONSABILITÉS D'ENCADREMENT

Plusieurs outils et dispositifs spécifiques sont proposés par l'employeur aux salariés du Régime général de Sécurité sociale désireux de préparer une évolution sur des responsabilités d'encadrement.

Détection du potentiel managérial (DPM)

La prestation de Détection de potentiel managérial (DPM) est un outil d'aide à la décision qui s'inscrit dans le processus de recrutement de l'organisme et l'accompagne face aux enjeux de développement des mobilités professionnelles des salariés, d'amélioration de la gestion des carrières, et d'évolution de l'organisation.

La DPM a pour objectifs de :

- ▶ faire un pronostic sur le potentiel du candidat à assurer des fonctions managériales au sein de l'Institution,
- ▶ tester sa motivation à occuper un poste de manager,
- ▶ apporter un avis argumenté au candidat et à l'organisme.

Elle permet le repérage chez un candidat des aptitudes et des capacités professionnelles requises pour devenir manager. Il s'agit d'analyser les capacités relationnelles et communicationnelles, de raisonnement, d'adaptation, d'autonomie et de responsabilité du candidat.

La DPM vise les candidats, internes et externes à l'Institution, à un poste de manager opérationnel, qui n'ont jamais occupé de poste de manager ni assuré des activités managériales.

En 2022 la prestation a été mobilisée par 33 organismes de Sécurité sociale pour 144 salariés bénéficiaires au total. La branche Maladie demeure la branche de législation la plus utilisatrice avec 43% des bénéficiaires. Pour la première fois cette année les organismes des DROM ont été le 1er utilisateur en nombre de candidats pour les CGSS de Réunion, Guyane et Martinique, et la CAF de la Guyane.

Outil de pré positionnement en vue de l'obtention du CQP Manager opérationnel (OPP)

La modularisation en blocs de compétences du référentiel de certification du CQP Manager opérationnel permet d'individualiser les parcours de formation et de certification.

L'étape du pré positionnement est indispensable pour identifier les compétences à acquérir ou développer par le manager, les compétences à faire certifier, et par conséquent repérer son besoin propre de formation ou d'accompagnement.

L'outil de pré positionnement (OPP) facilite la démarche pour les organismes de Sécurité sociale ; il est construit à partir du référentiel de certification, et prend appui sur les pratiques et outils quotidiens des managers.

Il vise à :

- ▶ croiser les regards du manager et du N+1 sur les compétences détenues,
- ▶ favoriser le dialogue entre le service RH, le manager et son N+1,
- ▶ identifier conjointement les modules à suivre, les blocs de compétences à faire valider et les prioriser.

L'Institut 4.10, qui met cet outil à disposition des services RH des organismes du Régime général de Sécurité sociale, a un triple rôle :

- ▶ d'appui des organismes dans leur appropriation des évolutions du dispositif de formation et de certification,

- ▶ d'accompagnement dans la prise en mains et l'utilisation de l'OPP,
- ▶ de conseil sur la cohérence des parcours envisagés.

Déployé depuis septembre 2020, ce dispositif est réalisé intégralement en distanciel grâce aux outils collaboratifs déployés dans les branches de législation. En 2022, l'Institut 4.10 a accompagné 15 représentants d'organismes utilisateurs de cet outil.

Prestation d'accompagnement des managers à la prise de poste

La prestation déployée depuis 2020 par l'Institut 4.10 « Réussir la prise de poste des managers de votre organisme » s'adresse aux employeurs ou services RH qui souhaitent accompagner les managers lors des 3 premiers mois de leur prise de poste, moment charnière de leur carrière.

Cette prestation réalisée intégralement à distance permet de proposer aux organismes de Sécurité sociale une méthodologie, des outils, et de les guider dans l'organisation et le suivi des premiers mois de la prise de poste des managers visés par l'accompagnement interne mis en place quel que soit leur profil :

- ▶ premier poste de manager via un recrutement interne ou externe,
- ▶ manager expérimenté qui change de service, d'organisme, ou dont le périmètre d'activité évolue,
- ▶ salarié expérimenté de retour sur un poste de manager.

Elle dote également le manager concerné de concepts clefs en matière de management, et d'outils opérationnels le guidant pour réaliser ses premières actions managériales et appréhender ses missions.

En 2022, la prestation « Réussir la prise de poste des managers de votre organisme » a été mobilisée par 5 organismes de Sécurité sociale.

Préparations aux formations d'accès à la fonction dirigeante (En3s)

Chaque année, l'école nationale supérieure de la Sécurité sociale (En3s) organise simultanément deux concours d'accès pour les salariés du Régime général de Sécurité sociale qui souhaitent :

- ▶ devenir dirigeant d'un organisme de protection sociale, via le concours d'entrée à la formation initiale de l'En3s,
- ▶ devenir agent de direction d'un organisme de Sécurité sociale, via le concours d'entrée au dispositif CapDIRigeants qui prépare à l'exercice des fonctions d'agent de direction ou directeur comptable et financier.

L'Institut 4.10 organise et déploie la préparation relative à ces deux dispositifs.

Les objectifs de ces préparations sont :

- ▶ d'améliorer les conditions de préparation et de réussite en offrant des modalités d'accompagnement personnalisées et adaptées,
- ▶ de préparer les épreuves via des entraînements et l'acquisition ou la consolidation des savoirs, savoirs être, savoirs êtres managériaux (posture) indispensables à la gouvernance d'un organisme de Sécurité sociale.

En 2021/2022, l'Institut 4.10 a assuré la préparation de 75 salariés, parmi lesquels 23 ont été déclarés admis au 62^{ème} concours d'entrée à la formation initiale de l'En3s. De même, 55 salariés ont bénéficié de la préparation aux épreuves d'accès au Cycle CapDIRigeants de l'En3s, parmi lesquels 14 ont été déclarés admis aux épreuves de sélection.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Dispositif d'accès aux formations qualifiantes ou certifiantes à l'initiative du salarié, le compte personnel de formation (CPF) est un outil de sécurisation des parcours professionnels. Il est ouvert à tout salarié qui peut l'utiliser tout au long de sa vie professionnelle, pour maintenir son niveau de qualification ou accéder à une nouvelle qualification reconnue, et faciliter la mise en œuvre de ses transitions professionnelles.

Dans le système de gestion mis en place par la Caisse des dépôts et consignations en 2020, les abondements CPF proviennent exclusivement des financeurs de la formation dont notamment le salarié, la branche professionnelle et l'employeur, mettant en exergue l'enjeu du cofinancement des formations au moyen de politiques locales ou de branche professionnelle.

C'est à cet enjeu qu'entend répondre la branche du Régime général de Sécurité sociale, qui s'est engagée depuis 2021 dans la mise en œuvre d'une politique d'abondement en droits complémentaires du compte personnel de formation de ses salariés.

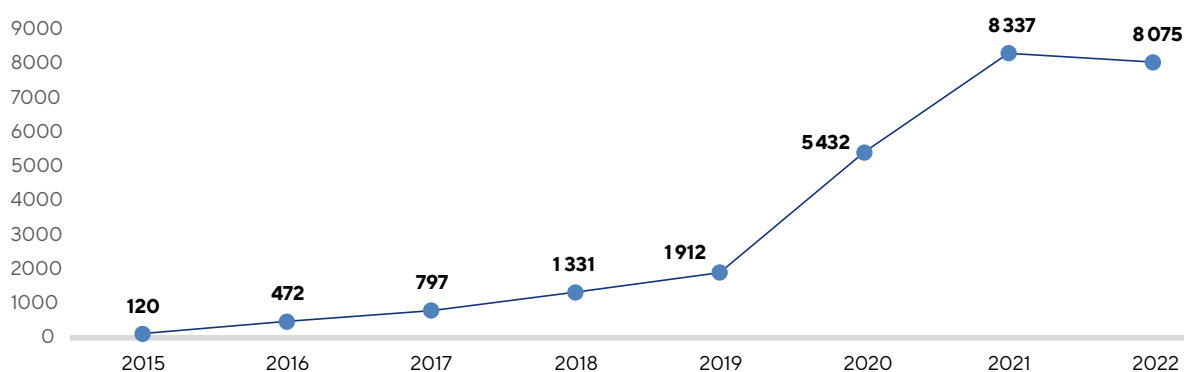
Utilisation du compte personnel de formation au sein du Régime général

Compte personnel de formation	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022	dont formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail (**)
Nombre de dossiers engagés	5 432	8 337	8 075	- 3%	281
Nombre d'heures de CPF demandées (*)	366 637	483 861	406 191	- 16%	21 369
Durée moyenne d'une action CPF (*)	96	69	54	- 15 h	76

(*) Source de données : depuis 2020, les données proviennent de la Caisse des dépôts et consignations. De 2020 à 2022, la durée moyenne des formations engagées est calculée sur les données renseignées : dans la base de données de la Caisse des dépôts et consignations relative à l'année 2022, 6% des champs sur le nombre d'heures ne sont pas renseignés.

(**) Source : enquête Tableau de bord de la formation professionnelle.

Évolution des dossiers de CPF engagés dans le Régime général



Sur la base des statistiques issues de la Caisse des dépôts et consignations, l'année 2022 se traduit par le maintien d'un niveau élevé de mobilisation du CPF par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, avec 8 075 actions engagées en 2022, légèrement en deçà du pic des 8 337 formations engagées en 2021 (en baisse de 3 %). Au niveau interprofessionnel, une baisse de 5 % est également observée : le nombre de dossiers CPF engagés par les salariés est passé de 1,436 million en 2021¹⁴ à 1,369 million de dossiers en 2022¹⁵.

La majorité (53 %) des formations engagées au titre du CPF est mobilisée par des salariés de la branche Maladie (dont Ugecam) et 23 % par des salariés de la branche Famille¹⁶.

La durée moyenne des formations suivies dans le cadre du CPF s'établit à 54 heures (contre 69 heures en 2021, soit une baisse de 15 heures).

Sur le plan du financement, sur les 8 075 dossiers engagés en 2022, 429 salariés prévoient au moment de l'engagement de verser un complément de financement d'un montant moyen de 365 euros pour solder le reste à charge du coût pédagogique, leurs droits acquis étant insuffisants pour financer l'intégralité de la formation.

Côté employeur, le co-engagement des actions de formations certifiantes mises en œuvre à l'initiative des salariés dans le cadre du CPF se développe. Sur la base de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, les organismes ont donné leur accord à 281 salariés en 2022 pour suivre leur formation CPF en tout ou partie sur le temps de travail moyennant le maintien de leur rémunération, et ont accordé une dotation volontaire¹⁷ à 45 d'entre eux (23 bénéficiaires en 2021), pour un montant total de 138 686 euros (114 673 euros de dotations en 2021, en progression de 21 %). La très grande majorité (84,9 %) des 281 formations CPF co engagées avec les employeurs ont été suivies intégralement sur le temps de travail.

Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visée

Type de certification	Nombre de dossiers 2022	En %
Certification inscrite au Répertoire spécifique	5 796	72%
Bilan de compétences	793	10%
Accompagnement à la VAE	195	2%
Titres et diplômes de niveau 7 (masters, MBA, DSCG, CAFDES, ...)	109	1%
Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, ...)	242	3%
Titres et diplômes de niveau 5 (Bac+2, BTS, sophrologue, gestionnaire de paie, développeur Web, ...)	361	4%
Titres et diplômes de niveau 4 (BP, Bac pro,...)	251	3%
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, BEP, ...)	328	4%
sous-total Titres et diplômes RNCP	1291	16%
Total	8075	100%

14 Source : Données 2021 produites par la Caisse des dépôts et consignations - QPS - Les brèves n°15 | Politiques Sociales (caissedesdepots.fr).

15 Source : Données 2022 produites par la Caisse des dépôts et consignations - <https://opendata.caissedesdepots.fr/>

16 cf. annexe « chiffres clés par branche »

17 Dotation volontaire (article L6323-4-III du code du travail) : un employeur peut attribuer, à titre volontaire, une dotation du montant qu'il souhaite afin de couvrir le coût d'une formation spécifique (« reste à payer »), en cas d'insuffisance de droits sur le compte personnel de formation du salarié, ou afin d'augmenter son « budget formation », pour l'inciter à se former. L'attribution d'une dotation volontaire par l'employeur se réalise en ligne sur l'espace des employeurs et des financeurs (EDEF). A réception du paiement de l'employeur, la dotation est attribuée, de manière pérenne, au bénéficiaire qui pourra ensuite la mobiliser, au même titre que ses autres droits, pour s'inscrire en ligne à une formation sur son espace Mon Compte Formation.

La forte mobilisation du CPF par les salariés du Régime général de Sécurité sociale se concentre comme les années précédentes sur les certifications enregistrées au répertoire spécifique. Celles-ci, qui représentaient en 2021 trois actions sur quatre (75 %) représentent toujours, en 2022, 72 % du nombre de dossiers engagés. D'une durée moyenne de 38 heures, les certifications enregistrées au répertoire spécifique choisies par les salariés sont majoritairement des certifications linguistiques (TOEIC, CLOE,...), développement des capacités d'orientation, informatiques (TOSA, PCIE...), ainsi que des certifications liées à la sécurité et aux habilitations diverses (permis de conduire, certification premiers secours, certification sauveteur secouriste du travail, habilitation électrique, ...).

Environ 16 % des actions de CPF engagées en 2022 visent l'acquisition d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP. D'une durée moyenne de 193 heures, les formations certifiantes choisies par les salariés se répartissent sur une grande diversité de domaines, parmi lesquelles des certifications dans le domaine de la santé et du social, de la gestion et du management d'entreprise et de ses fonctions support (ressources humaines, comptabilité, communication...) mais également des certifications dans les domaines des services à la personne, du commerce ou de la restauration, pour ne citer que quelques exemples.

À noter enfin que parmi les 281 formations CPF suivies en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'organisme employeur en 2022, la majorité visaient la réalisation d'un bilan de compétences (108 bilans), d'une certification inscrite au répertoire spécifique (46 dossiers) ou d'un titre et diplôme de niveau 6 ou 7 selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (47 dossiers).

L'abondement CPF de branche, mis en place fin août 2021 a bénéficié à la fin de l'année 2022 à 66 salariés (89 salariés depuis son lancement), pour un montant global cumulé des sommes engagés par la caisse des dépôts et consignations de plus de 30 000 € dont près de 26 000 € visant l'obtention de certifications inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique et près de 4 000 € visant la réalisation d'une action de validation des acquis de l'expérience ou d'un bilan de compétences). Ces abondements ont permis d'aider les salariés à financer un projet de formation visant majoritairement l'obtention de certifications inscrites au RNCP (à titre d'illustration : diplôme d'Etat d'infirmier(ère), diplôme d'Etat de puéricultrice, CAFDES, CAFERUIS, BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social, titre professionnel d'assistant de vie aux familles...) ainsi que la réalisation de bilans de compétences.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP, également appelé « CPF de transition professionnelle ») est un dispositif à l'initiative du salarié qui remplace à partir du 1^{er} janvier 2019, l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF).

Le projet de transition professionnelle consiste en un congé permettant au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Ce congé est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié perçoit une rémunération minimale pendant toute la durée de la formation.

L'instruction et le financement des projets de transition professionnelle est assuré par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales dénommées « Associations Transitions Pro » (ATPRO).

Utilisation des projets de transition professionnelle

Projet de transition professionnelle	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de projets de transition professionnelle commencés	154	180	160	- 11%
Durée totale de formation (en heures)	120 024	148 404	130 667	- 12%
Durée moyenne de formation (en heures)	779	824	817	- 7 h
% d'organismes utilisateurs	25%	32%	31%	- 1 point

(Source : enquête Tableau de bord de la formation professionnelle)

Sur la base des réponses des organismes de Sécurité sociale à l'enquête Tableau de bord sur la formation professionnelle, 160 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle en 2022, contre 180 en 2021 soit une baisse de 11 %.

L'accès des salariés de la branche professionnelle à ce dispositif visant à accompagner les transitions professionnelles demeure en retrait par rapport aux dispositifs existants auparavant.

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

Titres et diplômes visés	% de bénéficiaires 2020	% de bénéficiaires 2021	% de bénéficiaires 2022
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (ex : licences, masters, DE infirmière, CAFDES, CAFERUIS, ...)	35%	38%	23%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : BTS, DE assistant de service social, TP conseiller en insertion professionnelle, TP assistante RH, TP gestionnaire de paie, ...)	36%	29%	39%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, secrétaire médicale et médico sociale, TP technicien d'assistance en informatique, ...)	10%	19%	14%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : brevets professionnels, CAP, DE aide soignante, DE auxiliaire de puériculture, ...)	16%	13%	19%
Certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique	1%	-	-
CQP Gestionnaire conseil	-	-	3%
CQP hors Régime général de Sécurité sociale	2%	1%	2%
Total	100%	100%	

Les formations accordées au titre du PTP sont essentiellement des formations diplômantes de longue durée (817 heures en moyenne en 2022) qui visent dans leur majorité (62 %) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau 5 et plus (BTS, diplômes d'Etat, licences, masters et au-delà) selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles.

Près de 42 % des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle justifient d'un niveau inférieur ou égal au bac¹⁸.

Montant des rémunérations remboursées à l'employeur pour les PTP terminés

Projet de transition professionnelle	2020	2021	2022
Nombre de PTP terminés	112	126	117
Montant des rémunérations versées par l'employeur	2 606 727 €	2 494 864 €	2 103 172 €
Part des rémunérations remboursées par les FONGECIF / CPIR (*)	84%	81%	78%

(*) Source : enquête Tableau de bord de la formation - la part des rémunérations remboursées par les FONGECIF / CPIR est calculée sur les données renseignées.

Les organismes employeurs ont versé au total 2,1 millions d'euros aux bénéficiaires des 117 projets de transition professionnelle terminés en 2022, dont 78 % ont été remboursés par Associations Transitions Pro (ATPRO).

¹⁸ Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

C- LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION

Le Régime général de Sécurité sociale est engagé dans le développement de certifications professionnelles et privilégie le recours aux formations qualifiantes afin d'adapter les compétences de ses salariés à ses métiers. Ce faisant, il facilite la reconnaissance des compétences des salariés, la sécurisation de leurs parcours professionnels et leur employabilité.

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Panorama des CQP du Régime général de Sécurité sociale en 2022

Avec la création du nouveau CQP « Délégué Numérique en Santé » adopté par la Cpnefp d'octobre 2022, le Régime général de Sécurité sociale compte à ce jour 9 certificats de qualification professionnelle construits en bloc de compétences, parmi lesquels 7 sont enregistrés au RNCP, après validation par France compétences.

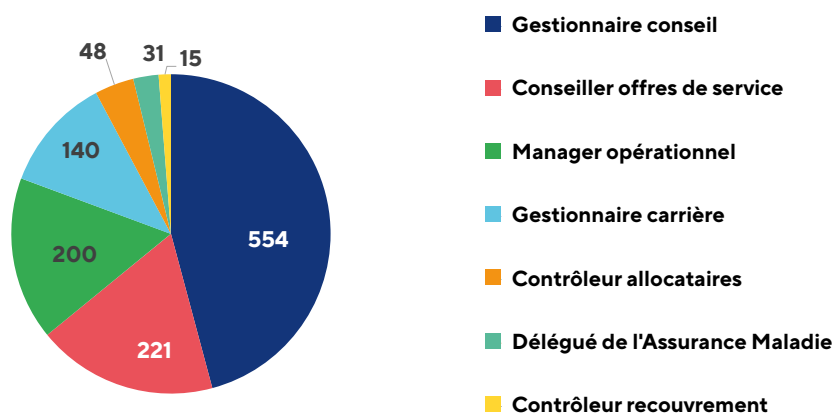
CQP	Date de validation renovation CPNEFP en blocs	Date de dépôt à France compétences	Inscription au RNCP	Date d'échéance d'enregistrement au RNCP
Manager opérationnel	28 juin 2019	31 juillet 2020	Inscrit le 10/02/2021 pour 5 ans - N° 35271 au niveau 6 de qualification	10 février 2026
Délégué d'Assurance Maladie	24 juin 2020	15 septembre 2020	Inscrit le 10/02/2021 pour 5 ans - N° 35287 - au niveau 6 de qualification	10 février 2026
Contrôleur du recouvrement	24 juin 2020	10 août 2020	Inscrit le 17/03/2021 pour 5 ans - N° 35427 au niveau 6 de qualification	17 mars 2026
Contrôleur allocataires	24 juin 2020	7 août 2020	Inscrit le 17/03/2021 pour 5 ans - N° 35428 au niveau 6 de qualification	17 mars 2026
Conseiller Offres de Services	24 juin 2020	10 septembre 2020	Inscrit le 19/04/2021 pour 5 ans - N° 35543 au niveau 4 de qualification	19 avril 2026
Gestionnaire Conseil	24 juin 2020	6 novembre 2020	Inscrit le 08/07/2021 pour 5 ans - N° 35729 au niveau 5 de qualification	8 juillet 2026
Inspecteur du recouvrement	7 octobre 2020	2 décembre 2020	Inscrit le 08/07/2021 pour 5 ans - N° 35744 au niveau 7 de qualification	8 juillet 2026
Gestionnaire Carrière	2017	Non enregistré au RNCP		
Délégué Numérique en Santé	2022	Non enregistré au RNCP		

Délivrance des certificats de qualification professionnelle par la Cpnefp en 2022

En 2022, 1 209 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu la validation intégrale d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche professionnelle. Le nombre de candidats certifiés en 2022 est en relative baisse par rapport à l'année précédente (1 777 candidats certifiés en 2021). Parmi les facteurs expliquant cette diminution relative, on peut citer :

- l'effet report observé l'exercice précédent, avec un nombre conséquent de candidats (près de 480) qui avaient vu leurs épreuves de certification reportées en 2021 compte tenu de la crise sanitaire ;
- l'évolution des modalités de certification avec l'introduction progressive en 2022 de la validation partielle des CQP en blocs de compétences, permettant de cibler les blocs de compétences les plus pertinents, en fonction des besoins du candidat et de l'employeur, et de réaliser les parcours de certification progressivement, bloc par bloc.

Certificats de qualification professionnelle délivrés en 2022



Répartition des CQP délivrés en 2022

CQP	Nombre de CQP délivrés par l'Ucanss	Taux de réussite
Gestionnaire conseil	554	75%
Conseiller offres de services	221	64%
Manager opérationnel	200	90%
Gestionnaire carrière	140	100%
Contrôleur allocataires	48	100%
Délégué assurance maladie	31	36%
Contrôleur du recouvrement	15	100%
TOTAL	1209	76%

Parmi ces salariés, 14 gestionnaires conseil, 5 conseillers offres de services, 3 gestionnaires carrière et 2 délégués de l'assurance maladie ont obtenu leur certification en 2022 à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le taux de réussite global aux épreuves de certification s'établit à 76% (contre 98% en 2021), dans le contexte de la rénovation des modalités de certification en blocs de compétence. Ce taux de réussite, même s'il semble à première vue en recul, doit être apprécié avec précaution et ce pour deux raisons :

- ▶ le pourcentage de candidats non certifiés demeure en définitive faible (2%) ;
- ▶ le pourcentage de candidats déclarés en validation « partielle » est conséquent (22 %) et recoupe des situations très différentes.

Afin de répondre aux exigences de la loi, le Régime général de Sécurité sociale s'est engagé depuis 2022 dans la mise en œuvre de nouvelles modalités de certifications de ses CQP. Hormis 3 CQP menant à des métiers règlementés, les CQP du Régime général de Sécurité Sociale sont désormais administrés en blocs de compétences.

Chaque CQP est composé de 3 à 4 blocs, regroupant une ou plusieurs activités professionnelles et les compétences associées. Ainsi, les blocs de compétences étant indépendants les uns des autres, c'est la validation des tous les blocs de compétences composant la certification qui déclenche la validation du CQP. Cette structuration permet au candidat de se présenter à la certification en ne visant qu'un seul bloc de compétences, il obtient ainsi une partie de la certification, le certificateur lui délivre alors un CCP. Il n'y a pas de limite de temps pour se présenter à l'ensemble de la certification.

Cette évolution nécessite de repenser la présentation des données de la certification en comptabilisant d'une part les candidats se présentant à la certification d'un bloc de compétences et leur taux de réussite et le nombre de CQP délivrés intégralement de l'autre.

Pour accompagner ces évolutions, l'Ucanss s'est doté d'un nouvel outil, myCertif Ucanss, qui intègre la gestion des blocs de compétences. Dans ce nouvel outil, afin de respecter la philosophie du parcours de certification en bloc de compétences, le jury professionnel est appelé à se positionner sur l'acquisition des compétences bloc par bloc et non sur le CQP dans son intégralité. Dans la mesure où les anciennes et nouvelles modalités de certification ont coexisté tout au long de l'année 2022, la présentation des résultats de certification de l'année ne comptabilise que les candidats ayant validé l'intégralité d'un CQP, sachant que de nombreux candidats ont validé un ou plusieurs blocs de compétences sans toutefois valider l'intégralité du CQP.

De nouvelles modalités de certification en 2022 avec la validation partielle par blocs de compétences

Le Régime général de Sécurité sociale garantit depuis plusieurs années une politique de formation professionnelle et de certification. Les différentes réformes touchant le secteur de la formation professionnelle (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, réforme de la VAE opérée par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi...) ont produit sans doute un système plus contraignant en termes de modalités de certification, mais également une opportunité pour les salariés et les employeurs. Ces réformes ont en effet ouvert la possibilité de faire valider les certifications professionnelles en blocs de compétences, indépendamment les uns des autres.

Les blocs de compétences sont des composantes des certifications et ils peuvent être validés séparément, ils servent à structurer les référentiels des certifications, mais aussi à créer des passerelles entre les diplômes et à faciliter la mobilité professionnelle. Ils sont en quelque sorte une mini certification. L'intérêt d'obtenir une partie de certification offre une souplesse au stagiaire qui peut ainsi acquérir sa certification complète bloc par bloc, à son rythme, sans être pénalisé par un échec aux épreuves de certification, ou de cibler une dimension spécifique d'une certification donnée, en se réservant pour l'avenir de compléter la certification dans une perspective de projet de carrière. Les blocs de compétences peuvent aussi créer des passerelles entre formations. Les blocs sont de petites certifications, pouvant faire l'objet d'un module de formation. Ce nouveau découpage, destiné à faciliter l'accès à la formation continue, suppose une évolution des modalités d'évaluation vers l'acquisition de compétences attendues.

LES AUTRES QUALIFICATIONS (HORS CQP)

Autres qualifications délivrées en 2022 (hors CQP)

	Candidats	Admis	Taux de réussite
Technicien de direction comptable et financière	38	37	97%
Pilote financier et comptable	11	9	82%
Inspecteur du recouvrement (attestations délivrées en 2022 – la création du CQP étant actée pour les parcours commençant à compter de 2022)	68	68	100%
Master Droit social – Parcours manager stratégique des organismes de la protection sociale	14	14	100%
TOTAL	131	128	98%

Qualifications spécifiques aux métiers comptables

Le développement d'offres de formation à destination des collaborateurs des directions comptables et financières reste un axe fort de travail en 2022, permettant d'accompagner les transformations des missions des directions comptables et financières et de prendre en compte les nouveaux périmètres d'intervention et l'actualisation de la maîtrise technique.

Les travaux interbranches, engagés depuis juin 2021, perdurent pour une mise en application à compter de 2024 d'une offre de formation interbranche rénovée, avec notamment un socle commun aux différents publics, tout en optimisant les temps de formation, au moyen de modalités pédagogiques innovantes permettant une meilleure individualisation des parcours.

Formations diplômantes

Depuis plusieurs années, le Régime général de Sécurité sociale souhaite développer l'offre de formation certifiante en nouant des partenariats avec des filières universitaires ou des écoles.

La conception de cette offre répond à un double objectif d'intégrer les évolutions tant techniques que relationnelles inhérentes aux métiers concernés (cadre législatif, outils, posture, pratiques, ...) tout en prenant en compte les spécificités institutionnelles et offrir des enseignements délivrés par des experts reconnus (universitaires et/ou professionnels).

Aujourd'hui plusieurs cursus, nés de ces partenariats et travaux, contribuent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et à leur montée en compétences.

Master Droit social – Parcours manager stratégique des organismes de la protection sociale

Fruit d'un partenariat entre l'Ucanss, l'EN3S et l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, ce cursus a pour objet de développer, dynamiser et soutenir la communauté des managers stratégiques.

Inscrit au RNCP, ses enseignements sont désormais structurés autour de trois blocs de compétences :

- ▶ piloter la performance, gérer et manager les collaborateurs dans le respect des valeurs de la protection sociale et des normes juridiques et sociales,
- ▶ être acteur du développement de son organisme et assurer sa promotion,
- ▶ contribuer à l'innovation et au développement de la protection sociale en s'inscrivant dans des logiques partenariales internes et externes.

Déployé depuis 2017, c'est aujourd'hui un cursus sanctionné par un diplôme reconnu de niveau 7 (Bac+5) qui a été suivi par 92 managers depuis sa création. En 2022, ce Master a été délivré à 14 salariés, soit la totalité de la promotion. Une nouvelle promotion de 20 salariés, a débuté sa scolarité en novembre 2022 et se présentera aux épreuves de certification à la fin de l'année 2023.

Diplôme universitaire – Contentieux de la Sécurité sociale (DU CSS)

Fruit d'une collaboration entre l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne et l'Ucanss, ce diplôme s'adresse aux personnels juristes et non juristes de l'Institution, amenés à travailler au sein de services juridiques, les audenciers mais également toute personne ayant à traiter de réponses juridiques complexes. Le diplôme universitaire « Contentieux de la Sécurité sociale » répond aux attentes institutionnelles, d'une part, en renforçant les compétences juridiques visant à limiter les facteurs d'insécurité juridique des contentieux institutionnels et optimiser les performances du service public et, d'autre part, en favorisant la sécurisation des parcours professionnels et la mobilité.

Inscrit au répertoire spécifique et sanctionné par l'obtention d'un niveau 6 (Bac+3), près de 85 salariés ont bénéficié de ce cursus depuis sa création. En 2022, aucune promotion n'a eu lieu. Deux groupes de stagiaires, dont 16 en France métropolitaine et 9 pour les DROM-COM, ont commencé leur formation en avril 2023 et se présenteront à la certification en octobre 2023.

Ces deux diplômes universitaires, inscrits au RNCP ou au répertoire spécifique, sont éligibles au CPF et figurent sur la liste des certifications éligibles à l'abondement CPF de branche.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

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

En 2022, quatre dispositifs permettent au salarié de réaliser une action de validation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut décider de mobiliser son compte personnel de formation (CPF). Dans ce cas, il bénéficie de la prise en charge du coût pédagogique, et du maintien de sa rémunération si la VAE se réalise sur le temps de travail (avec l'accord de son employeur). Les actions de VAE sont éligibles en 2022 au versement de l'abondement de branche institué par l'accord du 19 décembre 2019, pour un montant maximum de 150 €, si le compteur du salarié ne suffit pas.

Le salarié peut également opter pour un congé (absence rémunérée) de 24 heures pour réaliser une VAE. Durant ce congé, la rémunération est maintenue mais l'action de validation des acquis de l'expérience est financée par le salarié.

Côté employeur, ce dernier peut financer la VAE de son salarié avec son consentement dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la Pro-A, pour les certifications visées par un accord de branche étendu.

Des évolutions à venir pour faciliter l'accès à la VAE et renforcer l'accompagnement des candidats

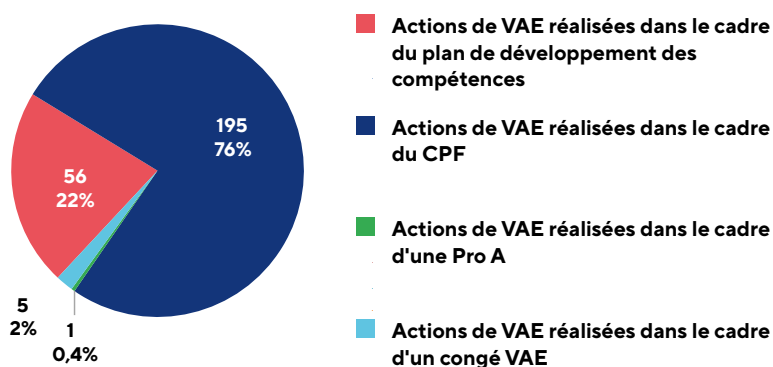
La loi n°2022-1598 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi modifie les règles encadrant le dispositif de la VAE, en prévoyant notamment :

- ▶ la simplification de la procédure relative à la VAE : simplifier l'étape de recevabilité, raccourcir les parcours et harmoniser les règles de financements ;
- ▶ la sécurisation des parcours : renforcer l'accompagnement des candidats, en donnant la possibilité de réaliser des compléments de formations en cours de parcours et de bénéficier d'une durée d'absence plus longue pour préparer les sessions devant jury ;
- ▶ la modernisation du dispositif : mise en place d'un service public national, sous forme de plateforme numérique.

Publiée au journal officiel le 22 décembre 2022, la majeure partie des dispositions de cette loi entre en vigueur avec la publication des décrets d'application à compter de 2023.

Démarches de VAE commencées en 2022

Répartition des 257 actions de VAE engagées en 2022 selon le dispositif de prise en charge



(Sources : Tableau de bord de la formation et Caisse des dépôts et consignations (CPF))

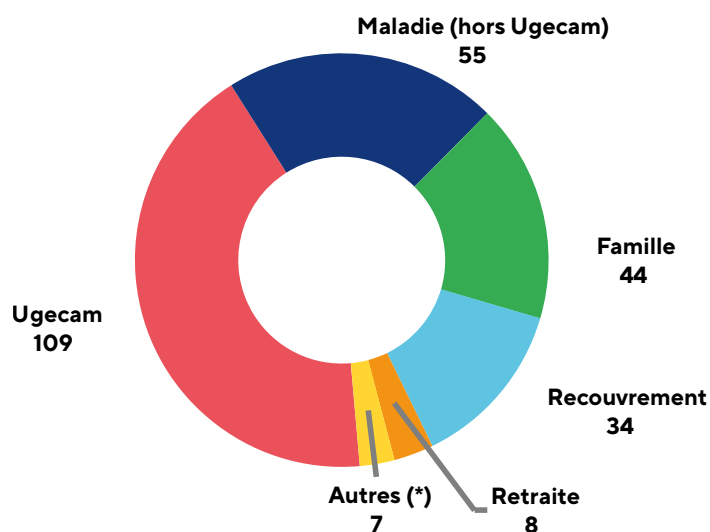
Le nombre de démarches de validation des acquis de l'expérience entreprises par les salariés du Régime général de Sécurité sociale continue sa progression en 2022.

Sur la base des statistiques CPF communiquées par la caisse des dépôts et consignations, 195 actions de VAE ont été engagées en 2022 (contre 158 en 2021, soit une progression de 23%) par les salariés du Régime général de Sécurité sociale au moyen de la mobilisation de leur compte personnel de formation, dont 22 réalisées en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

En parallèle, sur la base des réponses des organismes de Sécurité sociale à l'enquête Tableau de bord de la formation, 57 actions de VAE ont été financées par les employeurs dont 56 sur le temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences (contre 72 en 2021) et 1 dans le cadre d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ; 5 VAE ont été suivies dans le cadre d'un congé VAE sans financement de l'employeur.

En 2022, 257 actions de VAE (contre 235 en 2021, soit +9 %) ont été engagées par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, en grande majorité dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation.

Répartition par branche des 257 actions de VAE engagées en 2022



(Sources : Tableau de bord de la formation et Caisse des dépôts et consignations (CPF))

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

Sur les 257 actions de VAE, 109 (soit 34 %) l'ont été par des salariés des Ugecam exerçant principalement des métiers médico-sociaux tels qu'aide médico psychologique, assistant(e) socio-éducatif, moniteur éducateur, aide-soignant(e) ou éducateur(trice) spécialisé(e).

De façon générale, les bénéficiaires d'actions de VAE sont essentiellement en première partie de carrière dans la tranche d'âge de 26-44 ans (65 %), et 67 % d'entre eux ont un niveau d'études initial égal ou inférieur au baccalauréat¹⁹.

Type de certifications visées (Tableau de bord de la formation)

D'après les données communiquées par les organismes employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, la majorité (51 %) des démarches de VAE commencées (engagées avec leur accord) visent l'obtention d'un CQP délivré par le Régime général de Sécurité sociale, principalement dans le cadre du plan de développement des compétences, et 37 % visent l'obtention d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur au niveau 5.

Répartition selon la qualification visée des actions de VAE engagées en 2022 avec l'accord de l'employeur (en tout ou partie sur le temps de travail)

Qualification visée par la VAE	Nombre de bénéficiaires 2022	%
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	13	17%
CQP Inspecteur du recouvrement	11	15%
CQP conseiller offre de services de la Sécurité sociale (COS)	11	15%
CQP délégué de l'Assurance Maladie (DAM)	2	3%
CQP de Manager opérationnel	1	1%
Autres CQP (non Régime général de sécurité sociale)	1	1%
Titres et diplômes de niveau 7 (CAFDES, manager de la marque, ...)	7	9%
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, CAFERUIS, DE assistante de service social, DE éducateur spécialisé, ...)	12	16%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social)"	9	12%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : DE aide-soignant, DE moniteur éducateur, ...)	7	9%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance)	1	1%
Total	75	100%

(source : Tableau de bord de la formation)

Démarches de VAE terminées en 2022

Validation des acquis de l'expérience	2020	2021	2022
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	32	49	40
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	2	7	0

(source : Tableau de bord de la formation)

Parmi les démarches de VAE terminées en 2022, les organismes employeurs recensent 40 actions de validation ayant débouché sur la validation totale des compétences du salarié.

¹⁹ Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

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

A. L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

L'accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés

L'accès à la formation selon l'âge

L'accès à la formation selon le sexe

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

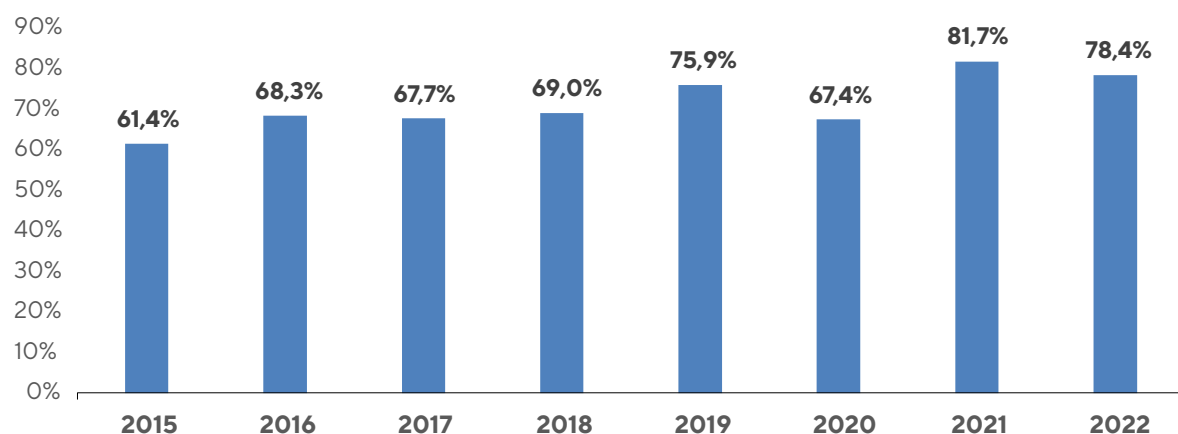
L'accès à la formation selon la catégorie d'emploi

L'accès à la formation selon la branche de législation

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

Accès à la formation	2020	2021	2022
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	67,4%	81,7%	78,4%
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	33	35	37
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	22	29	29
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	100%	100%	100%

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



En 2022, le taux d'accès à la formation des salariés du Régime général de Sécurité sociale, tous dispositifs confondus est de 78,4%. L'accès des salariés à la formation connaît une relative baisse de 3,3 points par rapport au taux d'accès sans précédent de l'année 2021 (81,7 %), mais se maintient à un niveau élevé en comparaison des années antérieures (hors exercice 2020 marquée par la crise sanitaire).

Inscrit dans les conventions d'objectifs et de gestion 2018-2022 de l'ensemble des branches de législation, le maintien d'un taux d'accès élevé des salariés à la formation reste une priorité pour le Régime général de Sécurité sociale.

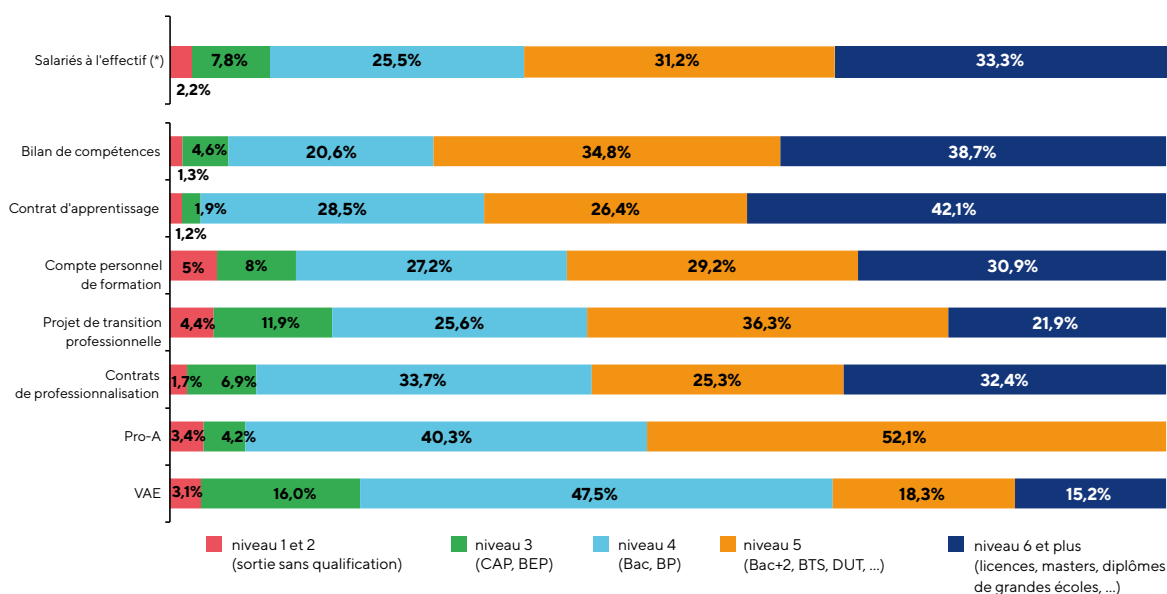
Si le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation en 2022 apparaît en relative baisse de 5% par rapport à l'année 2021, le volume d'heures de formation suivies en 2022 reste à un niveau comparable à l'exercice précédent. De fait, les salariés formés ont en moyenne bénéficié de formations légèrement plus longues qu'en 2021 (37 heures en moyenne par bénéficiaire en 2022 contre 35 heures en 2021). Cette légère hausse de la durée moyenne de formation peut également s'expliquer par un retour important des formations en présentiel, dont la durée est plus élevée que celles réalisées en distanciel (19 heures pour les formations en présentiel contre 6 heures en moyenne pour les formations à distance).

A. L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE PROFIL DU SALARIÉ

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE NIVEAU INITIAL DE FORMATION

Dans la limite des données disponibles, les salariés sans aucun diplôme seraient faiblement représentés au sein du Régime général de Sécurité sociale (2,2 % des effectifs au 31/12/2022). La majorité de l'effectif (soit 65 % des salariés) justifie d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2 correspondant aux niveaux 5, 6 et plus de la nomenclature des certifications professionnelles.

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif (*) en 2022



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2022, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique » pour lesquels l'information est renseignée.

Accès à la qualification des publics éloignés de l'emploi

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

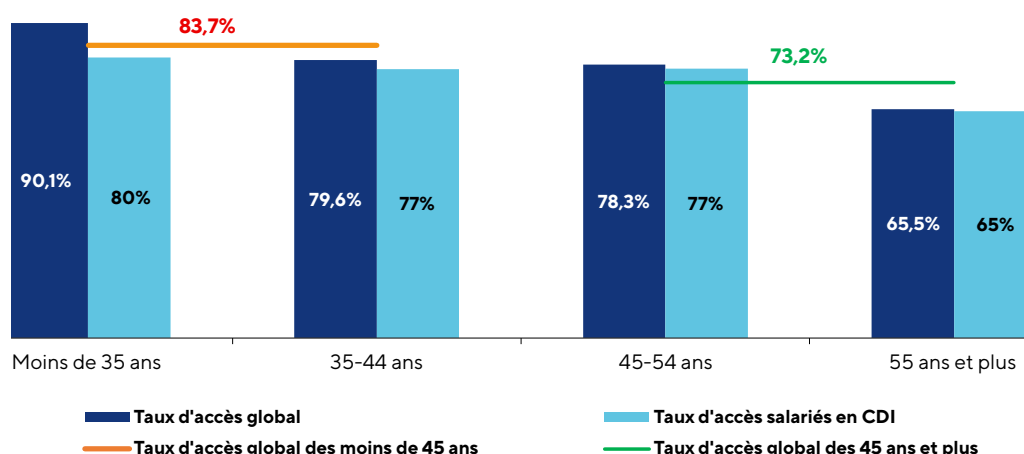
En 2022, 42 % des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation justifient d'un niveau de formation égal ou inférieur au Bac. Cette proportion passe à 32 % pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage, à 40 % pour les salariés ayant mobilisé leur compte personnel de formation, à 48 % pour les salariés ayant bénéficié d'une action de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) et à 67 % pour les salariés ayant commencé une démarche de VAE.

Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel²¹, les salariés du Régime général de Sécurité sociale les plus qualifiés (bac+2 et plus) sont aussi ceux qui ont globalement le plus accès à la formation professionnelle. Ils représentent, selon les dispositifs considérés (hors VAE), entre 52 % et 68 % des bénéficiaires de formation.

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON L'ÂGE

Taux d'accès à la formation global (tous dispositifs confondus) et taux d'accès des salariés en CDI par tranche d'âge en 2022



Si, de façon générale, 78,4 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié d'une action de formation en 2022 (tous dispositifs confondus), toutes les tranches d'âges ne bénéficient pas du même niveau d'accès à la formation.

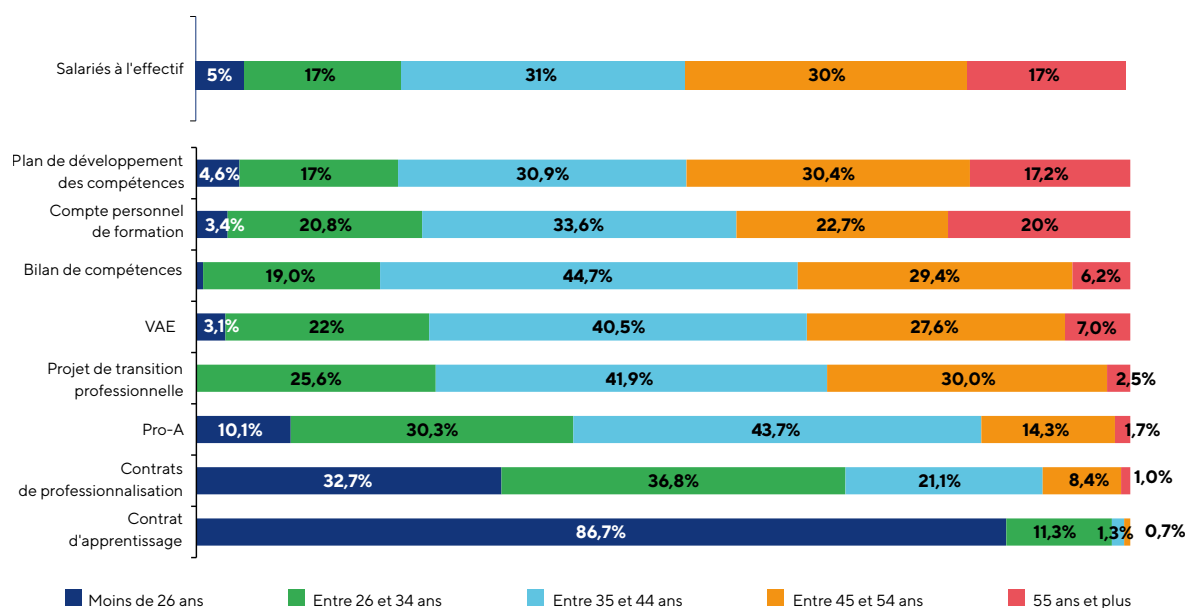
Comme l'année précédente, avec 83,7 % des salariés de moins de 45 ans ayant bénéficié d'au moins une formation en 2022, le taux d'accès est sensiblement plus élevé chez les salariés en première partie de carrière. Cette situation confirme le fort niveau d'investissement du Régime général de Sécurité sociale dans les formations liées à l'embauche de jeunes collaborateurs, avec une proportion importante de formations dispensées à de jeunes salariés recrutés en CDD²².

Le taux d'accès à la formation décroît avec l'âge mais se maintient 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 73,2 %.

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

22 À noter que pour une meilleure compréhension de ces résultats, l'indicateur du taux d'accès mesuré dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle 2023 a été affiné afin de mieux distinguer le taux d'accès à la formation des salariés en CDI et en CDD. Ces indicateurs sont disponibles à compter de l'année 2022.

Répartition par tranche d'âge et par dispositif des bénéficiaires de formation en 2022



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2022, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique » pour lesquels l'information est renseignée.

Si le plan de développement des compétences qui représente la composante principale de l'effort de formation avec 98 % des bénéficiaires et 87 % des heures de formation en 2022 reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié, des variations peuvent apparaître selon les dispositifs et les modalités d'accès à la formation.

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

En 2022, le plan de développement des compétences demeure l'un des dispositifs d'accès à la formation les plus neutres au regard du critère d'âge : toutes les tranches d'âge accèdent à la formation. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires (48 % contre 46% 2021) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 47 % des effectifs.

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière. Les moins de 45 ans représentent 58 % des bénéficiaires, alors qu'ils représentent 53 % des effectifs en 2022. L'âge moyen des bénéficiaires des 8 075 dossiers de CPF engagés en 2022 s'établit à 43 ans (contre 42 ans en 2021).

Le bilan de compétences

Les bilans de compétences, outils d'aide à l'orientation professionnelle, sont davantage mobilisés par les salariés en première partie de carrière, qui représentent 64% des bénéficiaires en 2022. D'après les données CPF fournies par la caisse des dépôts et consignations, et les données fournies par les organismes employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation, sur les 870 bilans de compétences engagés en 2022 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, 45 % des bénéficiaires appartiennent à la tranche d'âge des 35-44 ans.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience, bénéficie majoritairement (65 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans. D'après les données CPF 2022 fournies par la caisse des dépôts et consignations, et les données fournies par les organismes employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation, 41 % sont âgés de 35 à 44 ans. On constate toutefois que la part des salariés en seconde partie de carrière progresse en 2022, avec près de 35% des démarches de VAE engagées par des salariés âgés de plus de 45 ans (contre 29% en 2021). 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 projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est mobilisé dans 68 % des cas par des salariés âgés de 26 à 44 ans, en première partie de carrière, alors que ces derniers représentent près de 48 % des effectifs en 2022. On constate néanmoins que 33 % des bénéficiaires de PTP sont âgés de 45 à 54 ans, pour principalement s'investir dans un projet de reconversion professionnelle.

Le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance

Les actions réalisées dans le cadre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) bénéficient très majoritairement (84 %) à des salariés en première partie de carrière (moins de 45 ans), avec toutefois une concentration sur la tranche d'âge des 35-44 ans qui représente près de 44% des bénéficiaires.

Le contrat de professionnalisation

Avec 91% des bénéficiaires âgés de moins de 45 ans, le contrat de professionnalisation²³ est un dispositif de formation essentiellement centré sur les salariés en première partie de carrière : en 2022, près de 33 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans, et 58 % sont des demandeurs d'emploi ayant entre 26 et 44 ans (ces derniers n'étant que 41,6 % au niveau interprofessionnel en 2022²⁴).

Le contrat d'apprentissage

Initialement limité à 25 ans, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rehaussé l'âge maximum du bénéficiaire de contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions (cf. « contrat d'apprentissage » dans le glossaire). De fait, en 2022, 97 % des bénéficiaires (toutes situations confondues) ont moins de 30 ans.

23 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).

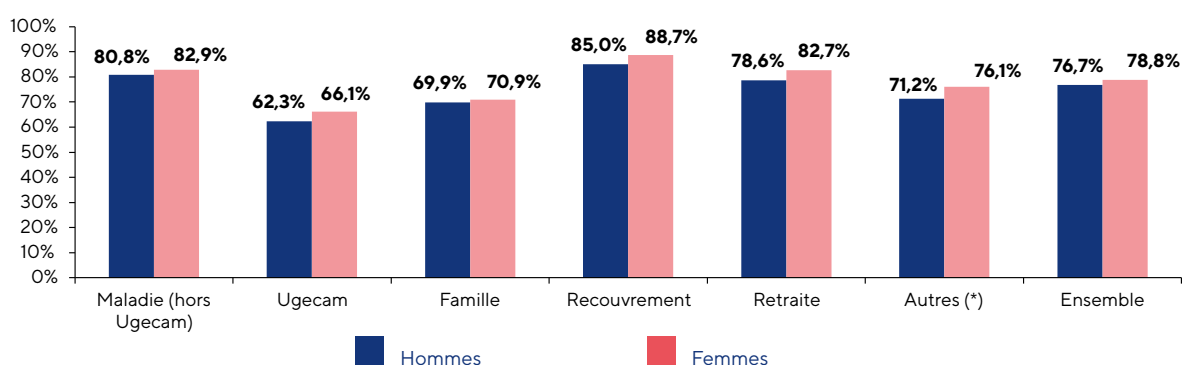
24 Source Dares, données sur les contrats de professionnalisation 2022 : [Le contrat de professionnalisation | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#).

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE SEXE

En termes d'accès à la formation selon le sexe, les femmes ont davantage bénéficié de formations en 2022 : 78,8 % d'entre elles ont bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année contre 76,7 % des hommes. L'année 2022 se traduit toutefois par la réduction de l'écart observé au cours des années précédentes entre le taux d'accès de femmes et des hommes.

Année	2020	2021	2022
Taux d'accès des femmes	68,3%	82,7%	78,8%
Taux d'accès des hommes	64,2%	77,9%	76,7%
Ecart	4,1 points	4,8 points	2,1 points

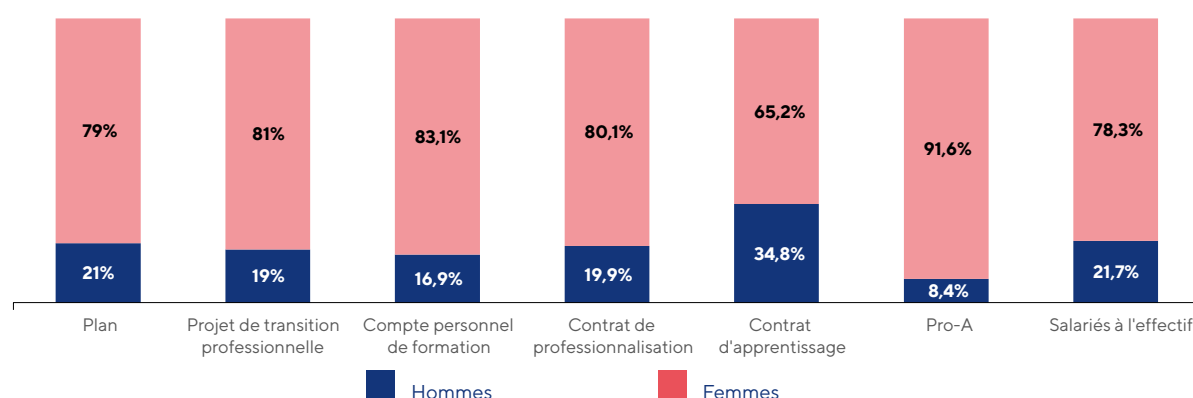
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la branche de législation en 2022



(*) Organismes communs ou interbranchés (Cgss, Uio, Uic, Uicss, Institut 4.10), et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

Cette disparité s'observe dans toutes les branches de législation, avec un écart de 1 point dans la branche Famille, 2 points dans la branche Maladie, 4 points dans la branche Ugecam, 4 points dans la branche Retraite et 5 points dans les organismes interbranchés.

Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation en 2022 et des salariés à l'effectif (*)



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2022, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique »

Les femmes et les hommes, qui représentent respectivement 78,3 % et 21,7 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale en 2022²⁵, accèdent aux formations dans les mêmes proportions dans le cadre du plan de développement des compétences (qui représente à lui seul près de 98 % des bénéficiaires et 87 % des heures de formation), du projet de transition professionnelle et du contrat de professionnalisation. En revanche, si le contrat d'apprentissage bénéficie davantage aux hommes (34,8 % des bénéficiaires), les femmes accèdent au compte personnel de formation et à la Pro-A dans des proportions nettement plus élevées (respectivement 83,1 % et 91,6 % des bénéficiaires).

25 Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2022.

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

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie d'emploi²⁶ en 2022

Catégories d'emploi	Nombre de salariés en formation	en %	Nombre d'heures de stage	en %	Taux d'accès	Durée moyenne par salarié formé	Répartition de l'effectif
Employés (niveaux 1 à 4) (1)	75 118	62,2%	3 108 683	69,6%	78,0%	41	62,5%
Cadres et professions intermédiaires (niveaux 5A à 7) (2)	38 469	31,9%	1 154 523	25,9%	80,3%	30	31,1%
Cadres stratégiques (niveaux 8 à 9) (3)	4 699	3,9%	132 025	3,0%	74,6%	28	4,1%
Direction et cadres supérieurs (4)	2 488	2,1%	68 554	1,5%	68,6%	28	2,4%
Total	120 774	100,0%	4 463 785	100,0%	78,4%	37	100,0%

Les employés de niveau 1 à 4 (toutes grilles de classification confondues), qui représentent 62,5 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale, bénéficient des formations les plus longues (41 heures en moyenne) et d'un fort taux d'accès à la formation en 2022 : ils sont 78 % à avoir suivi au moins une fois une formation pendant l'année. Toutefois, le nombre d'employés ayant bénéficié d'une formation baisse de 9,7 % par rapport à 2021, contrairement aux autres catégories socioprofessionnelles qui connaissent elles une hausse du nombre de salariés formés en 2022 par rapport à 2021.

Les cadres et professions intermédiaires (toutes grilles de classification confondues), qui représentent 31 % des effectifs, bénéficient du taux d'accès à la formation le plus élevé : ils sont 80 % à avoir suivi au moins une action de formation en 2022, pour une durée moyenne de 30 heures. Cette catégorie connaît une hausse de 4% du nombre de salariés formés en 2022 par rapport à 2021.

26 (1) Employés : niveaux 1 à 4 des employés et cadres + 1E à 4E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + I à IVB des informaticiens.

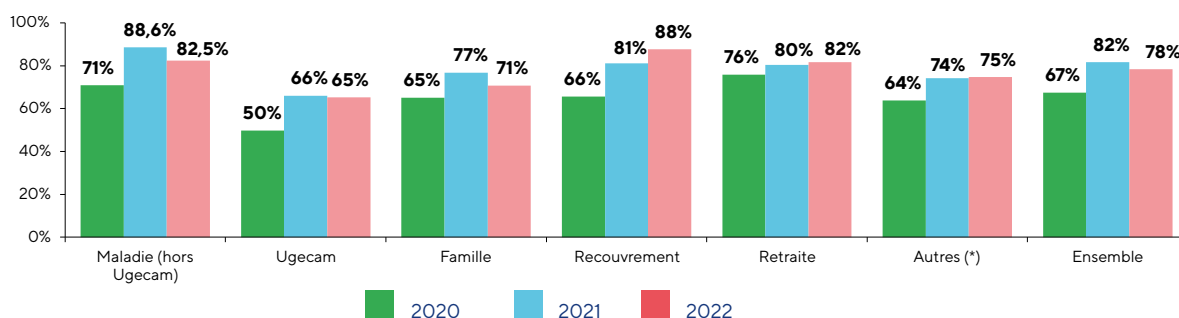
(2) Cadres et professions intermédiaires : niveaux 5A à 7 des employés et cadres + 5E à 7E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + V à VI des informaticiens.

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

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

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION

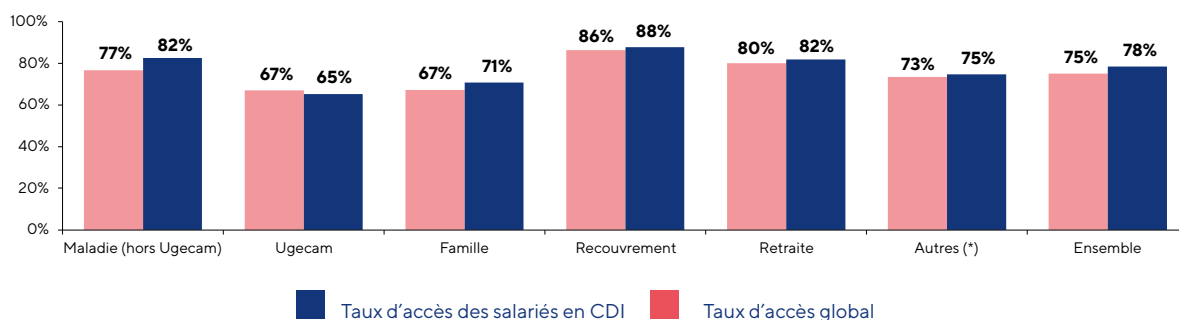
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus) selon la branche de législation ou le type d'organisme



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

En 2022, l'accès à la formation des salariés du Régime général de Sécurité sociale enregistre une baisse de 3,3 points par rapport à l'année 2021, bien que cet accès progresse dans les branches Recouvrement (7 points), Retraite (2 points) ainsi que les organismes interbranches (1 point).

Taux d'accès à la formation global et des salariés en CDI selon la branche de législation en 2022



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

En analysant le taux d'accès selon le type de contrat (CDD/CDI) dans l'ensemble des branches de législation, le taux d'accès global est supérieur aux taux d'accès des salariés en CDI, à l'exception des Ugecam. Ces écarts s'expliquent par le fort niveau d'investissement du Régime général de Sécurité sociale dans les formations liées à l'embauche de jeunes collaborateurs, avec une proportion importante de formations dispensées à de jeunes salariés recrutés en CDD²⁷.

27 Nouveauté 2023 : pour une meilleure compréhension des résultats, l'indicateur du taux d'accès mesuré dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle 2023 a été affiné afin de mieux distinguer le taux d'accès à la formation des salariés en CDI et en CDD. Ces indicateurs sont disponibles à compter de l'année 2022.

III. LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION

**A. LE TEMPS TOTAL AFFECTÉ À LA FORMATION ET LE MONTANT DES
ACHATS DE FORMATION SELON LE TYPE DE DISPENSATEUR**

**B. LES ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES
INSTITUTIONNELS**

**C. LES ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES
NON INSTITUTIONNELS**

A. LE TEMPS TOTAL AFFECTÉ À LA FORMATION ET LE MONTANT DES ACHATS DE FORMATION SELON LE TYPE DE DISPENSATEUR

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

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

Le Régime général de Sécurité sociale dispose de deux principaux opérateurs institutionnels de formation :

- ▶ l'Institut 4.10, qui a pour mission de dispenser les formations institutionnelles spécifiques au service public de la sécurité sociale²⁸. Il participe à la transformation du Régime général de Sécurité sociale en soutenant l'intégration des nouveaux embauchés, le développement des compétences et le maintien des expertises des salariés ;
- ▶ l'École Nationale Supérieure de la Sécurité Sociale (EN3S), qui a vocation à former les cadres dirigeants et les managers stratégiques de la protection sociale en formation initiale et continue. Elle garantit la professionnalisation et la mobilité des cadres supérieurs et dirigeants en adéquation avec les attentes des pouvoirs publics. Elle assure également la promotion de la protection sociale, son organisation et ses métiers, en France et à l'international.

28 En application des dispositions de l'article D227-2 du Code de la Sécurité sociale, les caisses nationales et les organismes locaux du régime général sont tenus de recourir à l'Institut national de formation (Institut 4.10) pour la réalisation des formations institutionnelles spécifiques au service public de la sécurité sociale. Sont considérées comme des formations spécifiques, les formations ayant au moins l'un des objets suivants :

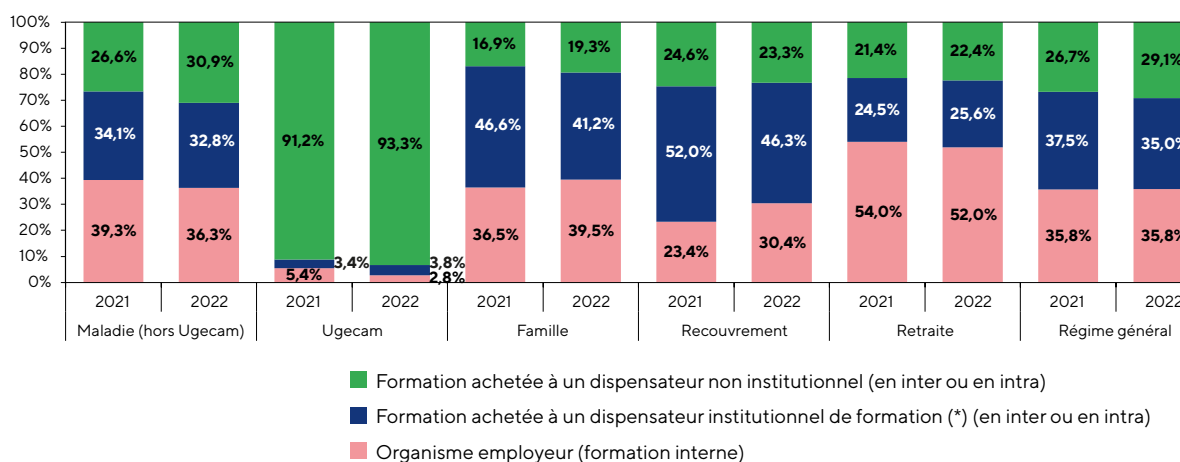
1° La mise en œuvre des législations spécifiques à une ou plusieurs branches du régime général ;

2° Les modes d'organisation ou de fonctionnement développés spécifiquement par les organismes de sécurité sociale pour répondre aux missions qui leur sont confiées ;

3° Les métiers de la prévention des risques, de la régulation, du contrôle ou du recouvrement, ou impliquant la mise en œuvre de prérogatives de puissance publique ;

4° L'utilisation d'un système d'information spécifique à une ou plusieurs branches du régime général de sécurité sociale.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2021 et 2022



(*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

En 2022, près de 4,5 millions d'heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, soit un volume comparable à celui de 2021.

Heures dispensées par les organismes de formation (institutionnels ou non)

Comme les années précédentes, la formation achetée demeure prépondérante : 64,1 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 35 % auprès des opérateurs institutionnels de formation²⁹ et 29,1 % auprès d'un prestataire non institutionnel.

Heures dispensées par les services de formation interne

Dans le même temps, le volume de la formation interne se maintient à un niveau élevé : plus du tiers (35,8 %) des heures de formation ont été dispensées par les services de formation internes des organismes de Sécurité sociale. Les organismes du Régime général de Sécurité sociale recensent à cet égard 6 535 formateurs salariés des organismes, en progression de 15 % par rapport à l'année précédente, dans le contexte de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022 de la prime versée aux formateurs internes à titre accessoire³⁰. Ainsi, environ la moitié (47 %) des salariés formés en 2022 ont bénéficié d'au moins une action de formation organisée en interne par leur organisme.

La répartition entre les heures achetées et les heures 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 interne.

La branche Retraite demeure la branche de législation dans laquelle la formation interne se maintient à un niveau important avec 52 % des heures dispensées en 2022 (contre 54 % en 2021). À l'inverse, dans la branche Recouvrement, le volume de formations réalisées en interne représente 30%. De même, dans les Ugecam – qui regroupent essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux – 93 % des heures dispensées sont achetées auprès de prestataires externes, l'offre de formation correspondante n'étant pas disponible au niveau institutionnel.

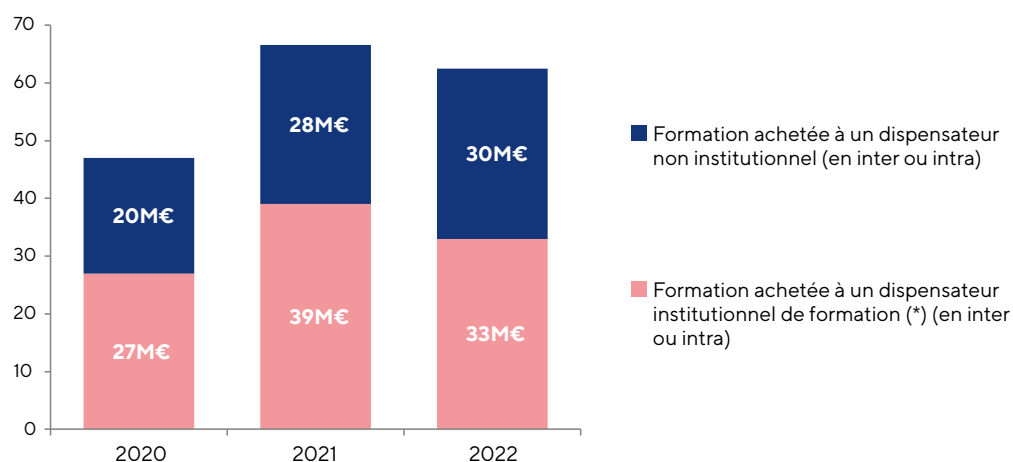
²⁹ Les dispensateurs institutionnels de formation sont notamment l'Institut 4.10, l'EN3S, l'IRFAF, le CETAF, la CRAMIF et l'EGOC.

³⁰ Prime FITA introduite par l'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Montant des achats auprès des organismes de formation

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

En millions d'euros



(*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

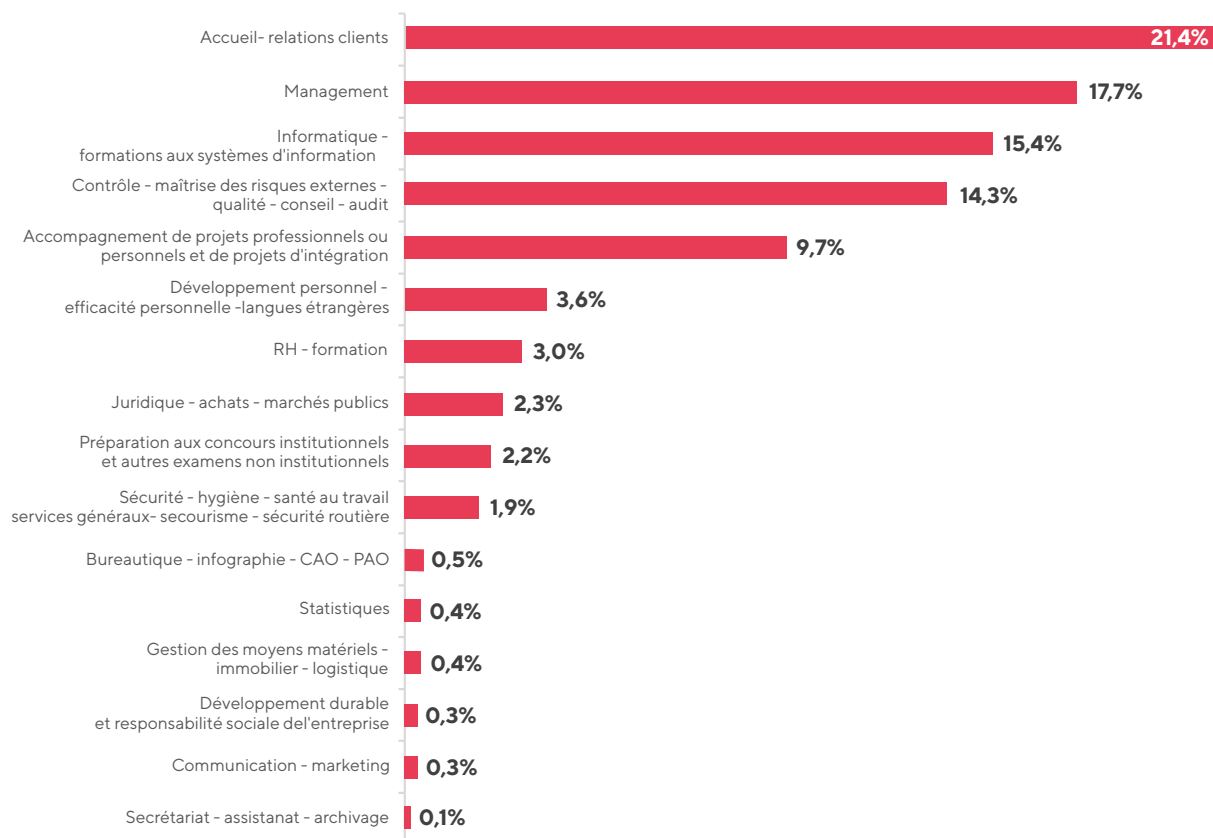
Le montant global des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale, en 2022, atteint un volume inférieur à celui de 2021 : 62,5 millions d'euros ont été dépensés pour acheter des prestations de formation (contre 66,6 millions en 2021).

Les opérateurs institutionnels de formation – majoritairement l'Institut 4.10 et l'EN3S – demeurent les premiers dispensateurs de formation avec 52 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

B. LES ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES INSTITUTIONNELS

Le chiffre d'affaires réalisé, en 2022, par l'ensemble des prestataires institutionnels - Institut 4.10, EN3S mais également, le CETAF, l'Ecole de service social de la CRAMIF, l'IRFAF et autres - auprès des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élève à plus de 32 millions d'euros dont 25 millions d'euros réalisé par l'Institut 4.10 et 3,4 millions d'euros par l'EN3S.

Répartition des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S selon le domaine de formation en 2022



La majorité (79 %) des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale auprès des deux principaux dispensateurs de formation institutionnels (Institut 4.10 et EN3S) se concentre sur 5 grandes familles de formation :

- ▶ l'accueil et la relation clients (6,2 millions d'euros) ;
- ▶ le management (5,1 millions d'euros) ;
- ▶ l'informatique et la formation aux systèmes d'information (4,5 millions d'euros) ;
- ▶ le contrôle, la maîtrise des risques externes, la qualité, le conseil et l'audit (4,1 millions d'euros) ;
- ▶ l'accompagnement de projets professionnels ou personnels et de projets d'intégration (2,8 millions d'euros).

En 2022, plus du quart (21 %) des achats de formation réalisés par les organismes de Sécurité sociale auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S ont bénéficié d'une prise en charge totale ou partielle, sur le fonds conventionnel, du coût pédagogique grâce au mécanisme de subrogation de paiement. Ce mécanisme, mis en place avec les deux opérateurs et Uniformation, permet de déduire le montant de la prise en charge du coût pédagogique facturé à l'organisme de Sécurité sociale.

Les formations éligibles à cette prise en charge sont les dispositifs nationaux de formation figurant sur la liste « Plan Conventionnel Cpnepf », conformément aux priorités de financement établies chaque année

par la Cpnepf du Régime général de Sécurité sociale et aux dispositions du protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoyant la mutualisation des fonds conventionnels à hauteur de 0.15 % de la masse salariale brute.

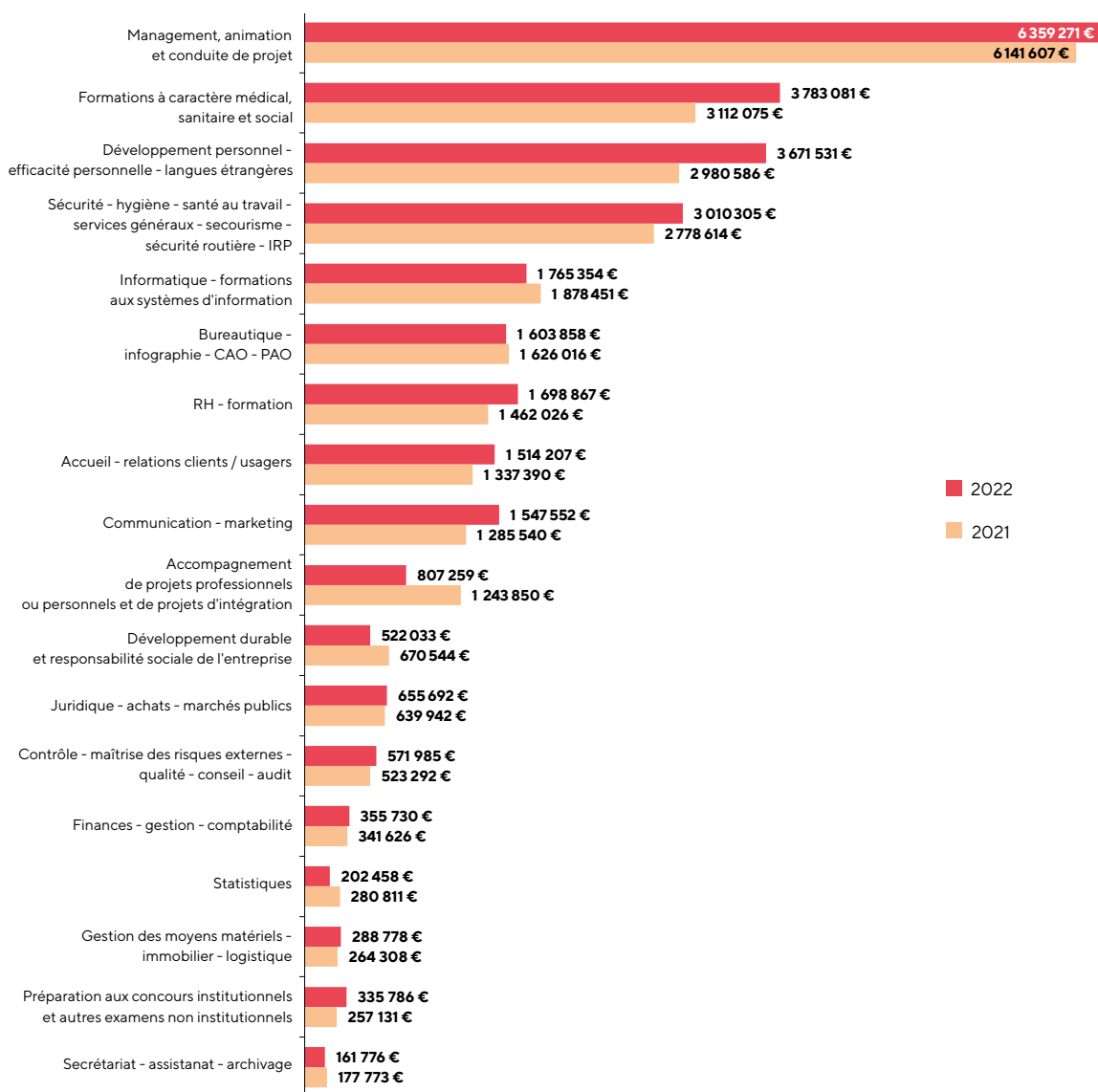
En 2022, les dispositifs de formation ayant le plus mobilisé les fonds conventionnels sont les suivants :

- ▶ PASS / PREM'SS (dans le cadre d'un parcours CQP) : 1 079 394 € ;
- ▶ CQP Manager Opérationnel - parcours intégral : 674 746 € ;
- ▶ CQP Conseiller Offres de Services - option Conseiller Service à l'Usager de la branche Famille : 248 444 € ;
- ▶ PASS (hors parcours CQP) : 245 333 € ;
- ▶ CQP Conseiller Offre de Services (COS) - Option Conseiller Services de l'Assurance Maladie (CSAM) : 139 528 € ;
- ▶ PREM'SS - Intégration (hors CQP) 136 548 €.

C. LES ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES NON INSTITUTIONNELS

Le montant total des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale auprès des prestataires non institutionnels s'établit à 29,5 millions d'euros en 2022 (contre 27,6 millions en 2021), ce qui représente 48 % du montant total des achats en 2022 (contre 41 % en 2021)

Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2021 et 2022 (*)



(*) Ont été exclus de cette présentation les achats de formation non catégorisés. En 2022, 2% du montant total des achats effectués auprès de prestataires non institutionnels n'ont pas été catégorisés.

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

- ▶ les formations relatives au management, à l'animation et la conduite de projet (6,4 millions d'euros, soit 22 % des achats auprès des prestataires non institutionnels) ;
- ▶ les formations à caractère médical, sanitaire et social (3,8 millions d'euros) ;
- ▶ les formations relatives au développement personnel, à l'efficacité personnelle et aux langues étrangères (3,7 millions d'euros, soit environ 23 % de plus qu'en 2021).

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

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

B. LES 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 leurs CPG et à la COG conclue entre leur caisse nationale et l'Etat.

Ces ressources sont complétées des remboursements versés par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, au titre des fonds conventionnels et légaux ainsi que par les opérateurs en charge du projet de transition professionnelle (Associations « Transition Pro »), et, le cas échéant, des concours ou subventions du Fonds social européen (FSE), de l'Etat, des collectivités publiques (principalement les régions), ainsi que des associations telles que l'Agefiph.

B. LES DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

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

Si le taux de contribution légale reste inchangé, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le système de financement de la formation avec la création en 2019 de France compétences, instance nationale chargée de la redistribution des fonds et de la régulation des différents opérateurs, la transformation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO). Elle a également organisé le transfert de leurs missions de collecte aux Urssaf pour le versement des contributions légales, à compter du 1er janvier 2022.

Afin de sécuriser le financement des formations institutionnelles et permettre à la Cpnepf du Régime général de Sécurité sociale de développer une politique forte et incitative en matière de formation et d'accompagnement des salariés, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 maintient le versement d'une contribution conventionnelle complémentaire à hauteur de 0,15 % de la masse salariale brute, portant donc le niveau de mutualisation des fonds au sein de Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, à hauteur de 1,15 % de la masse salariale brute.

NIVEAU D'INVESTISSEMENT FINANCIER

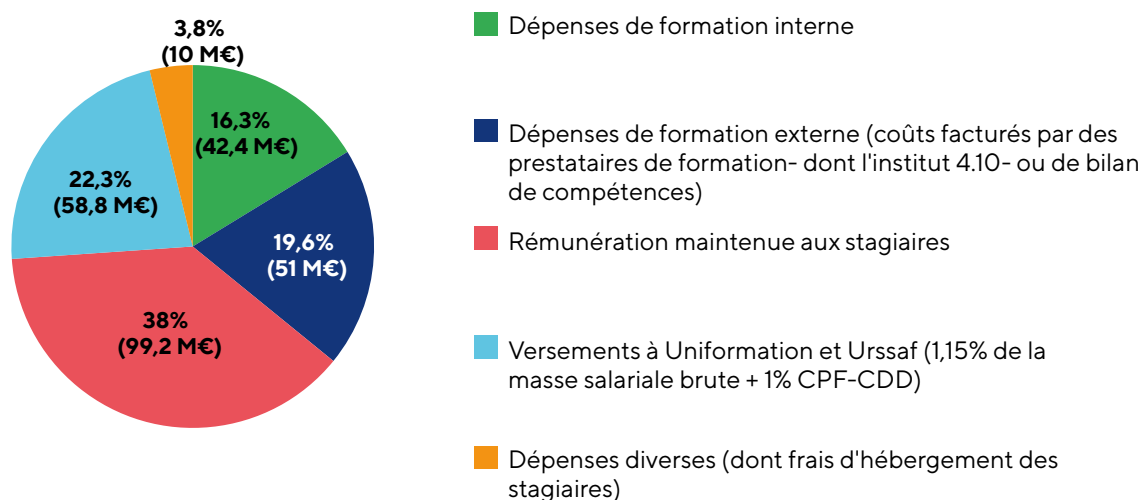
Participation financière des organismes du Régime général de Sécurité sociale

	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Dépenses de formation (en millions d'euros)	210,7	254,8	260,9	+ 2%
Taux de participation financière	4,1%	4,8%	4,9%	+ 0,1 point

Taux de participation financière (TPF) : dépenses de formation / salaires versés au cours de l'année

Structure des dépenses de formation en 2022 (en % des dépenses et en millions d'euros)

(260,9 millions d'euros) (*)



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

En 2022, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élèvent à 260,9 millions d'euros, portant ainsi l'effort de formation à 4,9 % de la masse salariale, soit à un niveau comparable à celui de 2021 et des exercices antérieurs à l'année 2020, impactée par la crise sanitaire.

Le montant global des dépenses de formation progresse en volume de 6,1 millions d'euros (soit une hausse de 2 %) par rapport à 2021.

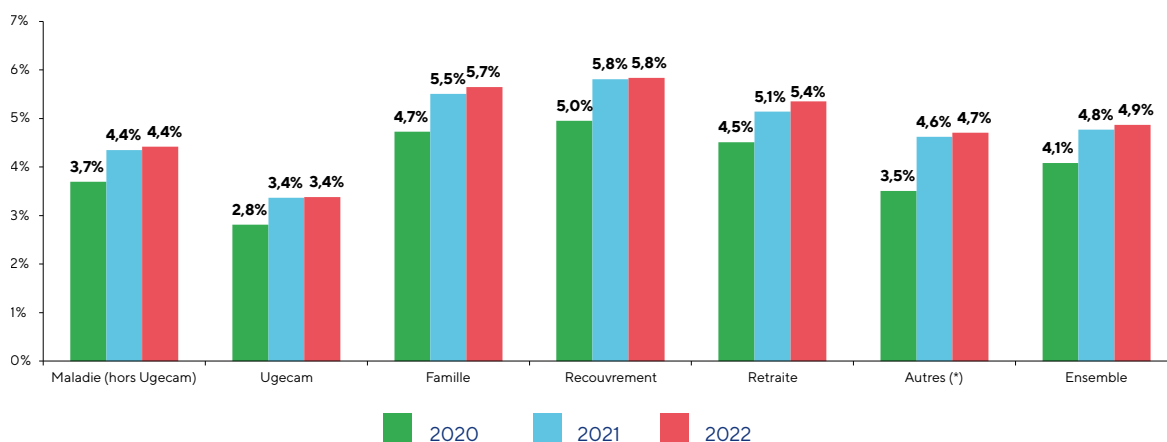
D'un montant de 93,5 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent, en 2022, 36 % du montant total des dépenses de formation.

La part consacrée à la rémunération des stagiaires (rémunération maintenue pendant leur formation, qu'ils soient ou non remplacés) demeure le poste le plus important des dépenses avec 99,2 millions d'euros, soit 38 % de la dépense globale de formation en 2022.

Avec la hausse des heures de formation en présentiel (+ 17 % par rapport au niveau de 2021), les dépenses de transport, de restauration et d'hébergement des stagiaires en 2022 connaissent également une hausse pour s'établir à 8,3 millions d'euros contre 3,4 millions d'euros en 2021 (soit une augmentation de 4,9 millions d'euros).

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

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



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

En 2022, le taux de participation financière globale des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 4,9 % de la masse salariale brute, soit à un niveau relativement similaire à celui de 2021. Ce taux confirme le maintien d'un effort important de formation des organismes de Sécurité sociale au bénéfice de leurs salariés.

Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Dépense moyenne par salarié formé	1 989 €	2 006 €	2 161 €	+ 8%
Dépense moyenne par heure de formation	61 €	57 €	58 €	+ 2%

Dans un contexte marqué par une relative baisse du nombre de bénéficiaires de formation (- 5%) pour un nombre total d'heures de formation inchangé, ainsi qu'une progression des formations suivies en présentiel, la dépense moyenne de formation par salarié formé progresse de 8 % pour s'établir en 2022 à 2 161 euros, retrouvant ainsi un niveau comparable à la dépense moyenne de formation de l'année 2019 (2 136 euros).

ANNEXES

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 d'accès
à la 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.

DONNÉES ALTERNANCE DE L'OPCO ET DONNÉES CPF DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

Depuis 2016, les données relatives au compte personnel de formation (CPF), aux bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF, au conseil en évolution professionnelle (CEP), ainsi qu'aux contrats et périodes de professionnalisation étaient celles issues de Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, retraçant les actions de formation ayant fait l'objet de demandes de prise en charge des organismes et engagées par Uniformation au titre de l'année de référence (à la différence de l'enquête Tableau de bord qui retrace les formations réalisées).

À compter de l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la source de ces données jusqu'alors consolidées pour la branche professionnelle par Uniformation s'est trouvée éclatée entre de multiples opérateurs, empêchant la collecte des données nécessaires à l'évaluation d'un certain nombre de dispositifs (transfert du projet de transition professionnelle aux commissions paritaires inter régionales en 2019, transfert du compte personnel de formation à la caisse des dépôts et consignations en octobre 2019, transfert du conseil en évolution professionnelle délégué par France compétences à de nouveaux opérateurs nationaux et régionaux en 2020).

L'intégration des contrats d'apprentissage dans le champ de compétences des OPCO à compter du 1^{er} janvier 2020 permet néanmoins à l'opérateur de compétences du Régime général de Sécurité sociale de mettre à la disposition de la branche professionnelle des données sur l'ensemble des dispositifs en alternance : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance. Cette évolution s'est accompagnée par la refonte du mode de comptabilisation de ces dispositifs (depuis 2020, sont comptabilisées le nombre d'actions commencées, et non plus les actions prises en charge au cours de l'exercice de référence).

Afin de pallier ces évolutions, un partenariat a été engagé par l'Ucanss avec la caisse des dépôts et consignations (CDC) et a abouti à la mise à disposition de données anonymisées permettant de mesurer et d'évaluer la mise en œuvre des formations mobilisées par les salariés du Régime général de Sécurité sociale depuis 2020 au titre du compte personnel de formation.

Un partenariat analogue est initié en 2023 avec l'association nationale Certif Pro, qui fédère le réseau des Associations Transition Pro. Les échanges en cours visent à aboutir début 2024 à la conclusion d'une convention cadre de partenariat visant notamment à mettre à la disposition de la branche professionnelle des données permettant le suivi et l'évaluation des projets de transition professionnelle (PTP) mobilisés par les salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Compte tenu du paysage évolutif propre à l'environnement de la formation professionnelle, un certain nombre de développements et d'ajustements sont de ce fait apportés à l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle pilotée par l'Ucanss dans le but de recueillir auprès des organismes de Sécurité sociale des données complémentaires sur la mise en œuvre des différents dispositifs de formation.

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 de Sécurité sociale tout en prenant en compte l'évolution des dispositions légales et conventionnelles applicables au cours de l'exercice de référence.

Les données du tableau de bord portent sur les formations déclarées par les organismes de Sécurité sociale comme réalisées du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de référence.

Le périmètre de l'enquête concerne tous les organismes de Sécurité sociale (y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement – et les organismes de moins de 11 salariés).

Évolutions de l'enquête

Parmi les évolutions 2023, des ajustements et améliorations ont été apportés pour les indicateurs suivants :

- ▶ introduction de la répartition du taux d'accès à la formation global et du taux d'accès à la formation des salariés en CDI et en CDD ;
- ▶ prise en compte dans les dépenses de formation des contributions formation versées à compter du 1^{er} janvier 2022 à l'Urssaf et non plus à Uniformation au titre du 1% légal et du 1% CPF-CDD ;
- ▶ prise en compte des spécificités applicables aux établissements publics administratifs (EPA : Urssaf caisse nationale, Cnam et les DRSM qui lui sont rattachées, Cnaf et Cnav) en matière d'alternance : prise en compte du versement de la contribution volontaire au titre de l'alternance à l'OPCO Uniformation ; recensement dans l'enquête TBFP 2023 des contrats d'apprentissage conclus par les EPA durant l'année 2022 et transmis auprès des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Des allègements ont par ailleurs été effectués dans l'enquête TBFP 2023 avec notamment la suppression de l'onglet Pro-A, les données étant désormais recueillies via les données Alternance 2022 fournies par l'OPCO Uniformation.

Résultats 2022

Taux de réponse à l'enquête : 99 % des effectifs en 2022 (contre 98 % en 2021)

Les organismes de Sécurité sociale ont été informés de la mise en ligne de l'application sur le site Ucanss par les lettres d'information N° LI 0858 et LI 0859 du 31 janvier 2023. 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, 287 organismes de Sécurité sociale, totalisant 99 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale ont répondu.

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

Types d'organismes regroupés	Nombre d'organismes concernés (population cible)	Taux de réponses reçues	
		Nombre d'organismes	Effectif*
CPAM	100	98%	99%
CAF	98	97%	98%
URSSAF	21	100%	100%
CARSAT	15	100%	100%
DRSM	16	100%	100%
CTI	8	100%	100%
CGSS/CCSS	7	100%	100%
UGECAM	13	100%	100%
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioiss-fédérations, Uc-Cmp, Uc-Irsa)	33	42%	99%
Total général	311	92%	99%

(*) Situation au 31/12/2022.

AUTRES SOURCES DE DONNÉES

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- A. Données relatives aux certifications institutionnelles (CQP et autres diplômes délivrés en 2022) fournies par l'Ucanss ;
- B. Rapport "l'emploi à la Sécurité sociale", données au 31/12/2022, et plaquette « Personnel des organismes de Sécurité sociale au 31/12/2022 » ;
- C. Institut de formation 4.10 et EN3S (données relatives aux achats de formation) ;
- D. Enquête « Formation des adultes 2016 » - Insee-Dares ;
- E. Dares, données sur les contrats de professionnalisation, 2022 ;
- F. Dares, données sur les contrats d'apprentissage, 2022 ;
- G. Questions Politiques Sociales - brèves N°9 de la caisse des dépôts et consignations.

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

Institutions et opérateurs

FRANCE COMPÉTENCES

Créée le 1^{er} janvier 2019, France compétences est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, sa mission est d'intervenir à trois niveaux :

- ▶ financer le système de formation professionnelle et d'apprentissage de façon optimale et soutenable ;
- ▶ réguler le marché pour favoriser l'identification des besoins en compétences et faire évoluer les modèles économiques et pédagogiques ;
- ▶ améliorer la transparence et la mise en synergie des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage.

LES OPCO, OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Créés par la loi de septembre 2018 et initiés par les partenaires sociaux dans une logique de grandes filières économiques, sur des critères de cohérence des métiers et des compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises, il existe à ce jour une douzaine d'opérateurs de compétences (OPCO).

Leurs grandes missions sont :

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

L'opérateur de compétence désigné par le Régime général de Sécurité sociale est Uniformation, l'Opcoc de la Cohésion sociale.

Dispositifs

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur est assuré dans le cadre du plan de développement des compétences.

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

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

- ▶ d'une convention internationale ;
- ▶ ou de dispositions légales et réglementaires (lois, ordonnances, décrets, arrêtés...).

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

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

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

- ▶ soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ▶ soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- ▶ soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et « correspondant à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle »³¹.

Par ailleurs, jusqu'au 27 décembre 2023, à titre expérimental, et par dérogation à l'acquisition d'une qualification, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco, en accord avec le salarié.

La Cpnepf du Régime général de Sécurité sociale définit le taux horaire de prise en charge des formations effectuées dans le cadre du contrat de professionnalisation, en lien avec les orientations du conseil d'administration d'Uniformalion, l'OPCO de la cohésion sociale.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 29 ans révolus de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) d'une durée de 6 mois à 3 ans, en vue d'acquérir un diplôme (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

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

- ▶ de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à 35 ans révolus au moment de la conclusion du contrat, à condition que le nouveau contrat soit souscrit dans un délai maximum d'un an :
 - ▶ Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
 - ▶ Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté.
- ▶ de conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge pour les publics suivants :
 - ▶ Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, ou qu'il figure sur une liste de sportif de haut niveau. Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage lorsque, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus par conclusion d'un contrat avec un autre employeur.
 - ▶ Si l'apprenti est inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau, mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport.

³¹ Article 1.2 de la lettre-circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) datée du 19 juillet 2012

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le dépôt et le financement des contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est assuré par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles ou à défaut sur la base de niveaux de prise en charge déterminé au sein d'un arrêté dit de « carence » en lien avec les recommandations de France compétences

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dénommé « Pro-A ») permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par la validation des acquis de l'expérience.

La Pro-A vise :

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

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

TUTORAT

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

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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

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

MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est un tuteur responsable de la formation de l'apprenti (article L6223-5 du Code du travail). Il assume donc les mêmes fonctions que le tuteur et contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'organisme des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA). Le maître d'apprentissage est donc choisi parmi les salariés. Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. Le Régime général de Sécurité sociale n'ayant pas négocié sur les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage, par conséquent, elles sont déterminées par l'article R. 6223-22 du Code du travail et offre deux solutions :

- ▶ Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ▶ Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en plus des opérateurs nationaux du conseil en évolution professionnelle (Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, l'Apec Association pour l'emploi des cadres pour les cadres, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et les Missions locales pour les jeunes), le conseil en évolution professionnelle est délivré par des opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France compétences, sur la base d'un appel d'offres national.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation est crédité en euros à la fin de chaque année, et non plus en heures. Le compte est crédité de 500 euros par an avec un plafond de 5000 euros. L'alimentation du compte est renforcée pour tous les actifs n'ayant pas un niveau V (désormais niveau 3) de qualification (800 euros plafonnés à 8000 euros).

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

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

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

DOTATION VOLONTAIRE EMPLOYEUR

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que le compte personnel de formation des salariés peut faire l'objet d'abondements. Parmi ces abondements, l'article L6323-4-III du Code du travail prévoit qu'un employeur peut attribuer, à titre volontaire, une dotation de droits complémentaires du montant qu'il souhaite afin de couvrir le coût d'une formation spécifique (« reste à payer »), en cas d'insuffisance de droits sur le compte personnel de formation du salarié, ou afin d'augmenter son « budget formation », pour l'inciter à se former. L'attribution de cette dotation volontaire par l'employeur se réalise en ligne sur l'espace des employeurs et des financeurs (EDEF). A réception du paiement de l'employeur, la dotation est attribuée, de manière pérenne, au bénéficiaire qui pourra ensuite la mobiliser, au même titre que ses autres droits, pour s'inscrire en ligne à une formation sur son espace Mon Compte Formation.

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le dispositif « Projet de transition professionnelle » (PTP) est destiné aux salariés de l'entreprise justifiant d'une certaine ancienneté en qualité de salarié, et qui souhaitent changer de métier ou de profession après avoir suivi une formation certifiante.

Les formations éligibles sont toutes les formations certifiantes soit :

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

L'instruction et la prise en charge des formations mises en œuvre dans le cadre du PTP est assurée par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales appelées « associations Transitions Pro ».

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

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

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

Parmi les certifications professionnelles reconnues :

Diplôme

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

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

Titre professionnel

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

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

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

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.

L'article 4.3 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 précise également pour les salariés exerçant l'activité de tuteur, qu'un point spécifique sur cette activité est fait à l'occasion de cet entretien.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Introduit par la loi du 5 mars 2014 puis aménagé par la loi du 5 septembre 2018, l'entretien professionnel est obligatoire et vise à accompagner les salariés dans ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Tous les deux ans ou au retour de certains congés l'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations. Formalisé sur un document écrit dont une copie est remise au salarié, cet entretien doit informer le salarié sur la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), les modalités d'activation du compte personnel de formation (CPF) et son système d'abondement et sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Tous les six ans, l'employeur doit faire un bilan récapitulatif du parcours professionnel au cours duquel il s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification et progression salariale ou professionnelle.

L'employeur peut, soit par décision au sein de l'entreprise, soit en application d'un accord collectif, organiser des entretiens professionnels à une périodicité et selon des modes différents. Au sein du Régime

général de Sécurité sociale, l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 assouplit cette périodicité en stipulant que les organismes assurent au moins deux entretiens professionnels tous les 6 ans et un entretien professionnel renforcé (entretien dit « bilan ») à 6 ans prévu par l'art. L6315-1 du Code du travail.

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

Modalités de formation

AFEST

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a consacré l'action de formation en situation de travail (AFEST). L'AFEST est la reconnaissance juridique d'une modalité pédagogique existante (la formation en situation de travail) dans un cadre réglementé qui demande l'intervention de nombreux acteurs aux prérogatives identifiées (formateur, tuteur, référent...) et des phases imposées.

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

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

FOAD

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

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

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

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

BLENDÉD LEARNING

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

EXPERIENCE APPRENANT, COLLABORATEUR ET UTILISATEUR

L'expérience apprenant ou « learner experience » (LX), c'est l'ensemble des émotions et sentiments ressentis par un apprenant avant, pendant et après son parcours de formation.

Le concept d'expérience collaborateur, c'est la perception qu'ont les salariés de leur entreprise et de leur travail, du recrutement jusqu'au départ de l'entreprise. Il s'agit d'une impression globale qui peut prendre en compte à la fois l'ensemble des interactions et expériences vécues par un collaborateur, les conditions de travail, la rémunération, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les outils de travail, etc.

L'expérience utilisateur en français, désigne la qualité de l'expérience vécue par l'utilisateur dans toute situation d'interaction.

FORMATION EXTERNE

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

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

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

FORMATION INTERNE

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

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

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

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

A noter :

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

Dépenses de formation

FRAIS DE FORMATION LIÉS AUX STAGIAIRES

Les actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, étant considérées comme du temps de travail effectif, la rémunération des stagiaires pendant la formation ne constitue un coût supplémentaire pour l'employeur que dans l'éventualité où le stagiaire est remplacé.

FRAIS PÉDAGOGIQUES

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

Dans le cadre de la formation interne, les frais pédagogiques comprennent la rémunération des formateurs liés aux temps de formation. Dans le cas où un formateur de l'entreprise n'est affecté qu'à temps partiel à des activités de formation, seule la rémunération des heures de formation est à prendre en compte. Si en revanche le formateur est affecté à temps plein à des activités de formation, il convient alors de prendre en compte la totalité de sa rémunération.

Indicateurs

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ À L'EFFECTIF

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

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ EN FORMATION

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

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

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

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

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

Également appelé « taux financier », le taux de participation financière correspond aux dépenses de formation³² rapportées aux salaires versés (salaires bruts, charges patronales exclues).

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

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

- les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par l'OPCO Uniformation ou par un autre OPCO ;
- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires ne sont plus plafonnés à 17,85€ par jour et par stagiaire mais prises en compte pour leur montant réel net, après remboursement de l'OPCO dans les limites des indemnités prévues par le protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement (les barèmes et plafonds applicables en 2022 sont fixés par lettre circulaire du 24 février 2022 et consultables sur le lien suivant : <https://guidelc.ucanss.fr/co/LC005-22.html>).

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES UTILISÉS

AAH	Allocation adulte handicapé
ACRE	Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise
ADFO	Accompagnement des formateurs occasionnels
AFEST	Action de formation en situation de travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANAF	Association Nationale des Apprentis de France
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Brevet professionnel
ATPRO	Associations « Transitions pro »
BPI	Bilan professionnel interne
BTS	Brevet de technicien supérieur
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
CAPE	Contrat d'appui au projet d'entreprise
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CCSS	Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Compte d'engagement citoyen
CEC	Cadre européen des certifications
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CERFA	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
CETAF	Centre technique d'appui et de formation des centres d'exams de santé
CFA	Centre de formation d'apprentis
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CIF	Congé individuel de formation
CLEA	Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CLOE	Compétences Linguistiques Orales et Ecrites
CMP	Centre de médecine préventive
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COS	Conseiller offres de services
CP	Certification professionnelle

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
CSAM	Conseiller services de l'assurance maladie
CSS	Contentieux de la Sécurité sociale
CTI	Centre de traitement informatique
CUI	Contrat unique d'insertion
CV	Curriculum vitae
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
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DPM	Détection du potentiel managérial
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH	Directrice ou directeur des ressources humaines
DROM-COM	Départements et régions d'Outre-mer - collectivités d'Outre-mer
DRSM	Direction régionale du service médical
DSCG	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion
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
EPA	Etablissement public administratif
FFFOD	Forum des acteurs de la formation digitale
FITA	Formateur interne à titre accessoire
FOAD	Formation ouverte et à distance
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation
FSE	Fonds social européen
GA	Gestion administrative
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRFAF	Institut régional de formation des allocations familiales
IRP	Institutions représentatives du personnel
LI	Lettre d'information
LMS	Learning Management System

MBA	Master of Business Administration
NACRE	Nouvel accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
OPP	Outil de pré positionnement
PAO	Publication 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
RGSS	Régime général de Sécurité sociale
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RS	Répertoire spécifique
RSA	Revenu de solidarité active
SP3S	Services et prestations des secteurs sanitaire et social
TBFP	Tableau de bord de la formation professionnelle
TOEIC	Test of english for international communication
TOSA	Test on Software Applications
TPF	Taux de participation financière
TPME	Très petites et moyennes entreprises
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			
6	Tableau	Chiffres clés	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE			
LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR			
16	Tableau	Utilisation du plan de développement des compétences	Tableau de bord
17	Graphique	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (obligatoires / non obligatoires)	Tableau de bord
18	Graphique	Répartition des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (certifiantes / non certifiantes)	Tableau de bord
19	Graphique	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation	Tableau de bord
24	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
24	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon leur durée	Uniformation
25	Tableau	Part des bénéficiaires éloignés de l'emploi	Tableau de bord
25	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon la qualification visée	Uniformation
26	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon le domaine de formation	Uniformation
27	Tableau	Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
28	Tableau	Utilisation des contrats d'apprentissage	Tableau de bord + Uniformation
29	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon leur durée	Uniformation
29	Graphique	Répartition des apprentis selon leur situation	Tableau de bord
30	Tableau	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon la qualification visée	Uniformation
30	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon le domaine de formation	Uniformation
31	Tableau	Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
32	Tableau	Utilisation de la Pro-A	Ucanss
33	Graphique	Répartition des actions de Pro-A commencées selon leur durée	Uniformation
33	Tableau	Répartition des bénéficiaires de Pro-A selon la certification visée	Tableau de bord

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
34	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
34	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ			
37	Graphique	Répartition des bilans de compétences réalisés selon le dispositif d'accès à la formation	Tableau de bord + Caisse des dépôts et consignations
37	Graphique	Répartition par branche des bilans de compétences réalisés	Tableau de bord + Caisse des dépôts et consignations
38	Tableau	Part des organismes ayant désigné un ou des référents(s), selon l'emploi du ou des référent(s)	Tableau de bord
41	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
41	Graphique	Évolution des dossiers de CPF engagés	Caisse des dépôts et consignations
42	Tableau	Répartition des dossiers de CPF engagés selon le type de certification visée	Caisse des dépôts et consignations
43	Tableau	Utilisation des projets de transition professionnelle	Tableau de bord
44	Tableau	Répartition des projets de transition professionnelle commencés selon la qualification visée	Tableau de bord
44	Tableau	Montant des rémunérations remboursées à l'employeur pour les PTP terminés	Tableau de bord
LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION			
45	Tableau	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés par la Cpnepf	Jurys nationaux
46	Graphique et tableau	Répartition des CQP délivrés	Jurys nationaux
48	Tableau	Autres qualifications délivrées (hors CQP)	Ucanss et jurys nationaux
50	Graphique	Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
50	Graphique	Répartition par branche des actions de VAE engagées	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
51	Tableau	Répartition selon la qualification visée des actions de VAE engagées avec l'accord de l'employeur (en tout ou partie sur le temps de travail)	Tableau de bord
51	Tableau	Démarches de VAE terminées	Tableau de bord

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ			
Données globales			
53	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
53	Graphique	Évolution du taux d'accès à la formation	Tableau de bord
Selon le profil du salarié			
54	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Ucanss
55	Graphique	Taux d'accès à la formation global et taux d'accès des salariés en CDI par tranche d'âge	Tableau de bord
56	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
57	Tableau	Évolution du taux d'accès à la formation selon le sexe	Tableau de bord
58	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord
58	Graphique	Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Rapport emploi
Selon la situation du salarié dans l'emploi			
59	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie d'emploi	Tableau de bord
60	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
60	Graphique	Taux d'accès à la formation global et des salariés en CDI selon la branche de législation	Tableau de bord
LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION			
63	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord
64	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord
65	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S	Institut 4.10 + EN3S
67	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels	Tableau de bord
FINANCEMENT DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL			
71	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
71	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
72	Graphique	Participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
72	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
ANNEXES			
76	Tableau	Taux de réponses à l'enquête Tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
Chiffres clés selon la branche de législation ou le type d'organisme			
94	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
94	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de développement des compétences	Tableau de bord
94	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat de professionnalisation	Uniformation
95	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat d'apprentissage	Uniformation
95	Tableau	Ventilation selon le dispositif : Pro-A	Uniformation
95	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations
95	Tableau	Ventilation selon le dispositif : projet de transition professionnelle	Tableau de bord
96	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	52 674	9 664	24 683	14 298	15 864	3 591	120 774
Nombre total d'heures suivies	1 452 647	290 793	1 460 033	538 980	590 630	130 702	4 463 785
Taux d'accès à la formation	82,5%	65,2%	70,7%	87,7%	81,7%	74,7%	78,4%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	28	30	59	38	37	36	37
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	23	20	42	33	30	27	29

VENTILATION SELON LE DISPOSITIF D'ACCÈS À LA FORMATION

Plan de développement des compétences

Plan de développement des compétences	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du plan	52 045	9 506	24 101	14 172	15 439	3 591	118 854
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 264 713	262 778	1 236 739	458 456	530 670	127 445	3 880 801
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	24	28	51	32	34	35	33
Taux d'accès à ce dispositif	81,5%	64,2%	69,0%	86,9%	79,6%	74,7%	77,1%

Contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats de professionnalisation commencés	93	14	406	78	94	7	692
En %	13%	2%	59%	11%	14%	1%	100%
Nombre d'heures de formation engagées	58 800	6 619	156 595	47 218	42 260	3 272	314 764
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	632	473	386	605	450	467	455

Contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	399	82	180	124	78	33	896
En %	45%	9%	20%	14%	9%	4%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	395 887	79 427	169 090	109 087	75 285	30 356	859 132
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	993	964	939	878	970	908	959

Action de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)

PRO-A	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de Pro-A commencées	6	4	44	60	0	5	119
En %	5%	3%	37%	50%		4%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	4 890	2 362	25 266	20 794	0	1 813	55 124
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	815	591	574	347		363	463

Compte personnel de formation

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de prises en charge pendant l'année	3 538	758	1 855	691	960	273	8 075
En %	44%	9%	23%	9%	12%	3%	100%
Nombre d'heures de formation engagées (**)	162 442	47 702	88 315	35 823	57 110	14 799	406 191
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire (**)	50	67	51	56	63	60	54

Projet de transition professionnelle

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un PTP	54	22	47	7	23	7	160
En %	34%	14%	29%	4%	14%	4%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	47 140	27 522	33 219	4 870	15 251	2 666	130 667
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	873	1 251	707	696	663	381	817

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

(**) Durée moyenne calculée sur les données renseignées - dans la base de données de la Caisse des dépôts et consignations en 2022, 6% des champs sur le nombre d'heures ne sont pas renseignés

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Dépenses de formation (en millions d'euros)	98,1	17,8	65,8	34,6	37,2	10,7	260,9
Taux de participation financière	4,6%	3,4%	5,7%	5,8%	5,5%	4,8%	4,9%
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	1 864 €	1 846 €	2 668 €	2 425 €	2 348 €	2 990 €	2 161 €

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



Nous contacter

Ucanss

6, rue Elsa Triolet
93100 Montreuil
www.ucanss.fr

UCA~~N~~SS

Au service des acteurs de la Sécurité sociale

Directeur de publication

Isabelle Bertin

Rédaction

**Direction de la Formation
Professionnelle**

**Direction des Études et
statistiques**

Données statistiques

**Direction des Études et des
Statistiques**

Crédits photo

© **iStock**

Janvier 2024

**Retrouvez ce rapport sur
www.ucanss.fr**