



la sécurité sociale

Agir avec vous



La formation à la Sécurité sociale

Édition 2024



Édito

Avec 81,1% de salariés formés (+2,7 points) et 277 millions d'euros (+6%) consacrés à la formation, représentant 5,2% de la masse salariale annuelle, les organismes de Sécurité sociale ont réalisé en 2023 un effort de formation sans précédent.

En 2023, ce sont ainsi 121 538 salariés qui ont bénéficié d'au moins une formation pendant l'année, avec près de 4,9 millions d'heures de formation dispensées, et en moyenne 40 heures de formation suivies et 2 283 € dépensés par salarié formé.

Principales composantes de l'effort de formation avec 98,5% des bénéficiaires et 87% des heures dispensées en 2023, les formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences progressent cette année encore de près de 10% en volume horaire.

Les dispositifs en alternance enregistrent quant à eux une progression exceptionnelle avec la conclusion de 2 366 contrats en alternance dont 1 793 contrats d'apprentissage (+100%) et 573 contrats de professionnalisation (-17%). S'y ajoutent 154 actions de promotion et reconversion par l'alternance (Pro-A) (+27%) mobilisés par les employeurs pour accompagner l'évolution de leurs salariés.

Avec plus de 1800 salariés ayant obtenu la validation intégrale d'une certification reconnue dans l'Institution, dont 1 717 titulaires de l'un des neuf certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la Cpnepf et 102 autres certifiés, la branche confirme cette année encore sa volonté de sécuriser les parcours professionnels et de développer l'employabilité de ses salariés.

Avec 6 303 actions certifiantes financées via la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF), 864 bilans de compétence, 161 actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et 179 formations qualifiantes financées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP), les salariés du Régime général continuent eux aussi à mobiliser les dispositifs d'accès à la formation pour préparer et accompagner un projet d'évolution professionnelle.

Ces excellents résultats qui illustrent les efforts engagés par l'Institution dans le cadre du tryptique « attirer - recruter - fidéliser » ne doivent pas occulter les défis et ambitions auxquels la politique emploi formation de la branche doit répondre dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, d'importants départs à la retraite à l'horizon 2030, et des incertitudes actuelles sur le maintien des aides publiques en faveur du développement de l'alternance.

Dans cet environnement incertain et fortement contraint, l'ambition de la branche professionnelle sera de maintenir un effort de formation répondant aux enjeux d'emploi, de métiers et de compétences, avec une offre de formation modernisée et en phase avec les besoins des branches de législation. Dans la continuité des travaux engagés, elle veillera à optimiser le pilotage des fonds mutualisés, à renforcer sa politique de certification et les cofinancements permettant d'accompagner les mobilités et de soutenir une politique attractive en matière d'alternance au sein du Régime général.

Benoît Eymery

Président de la Cpnepf

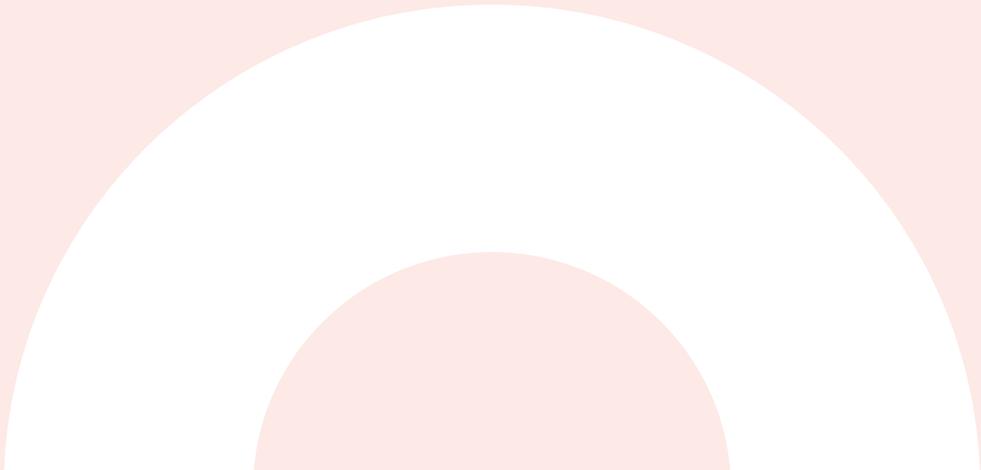
Fabien Braud

Vice-président de la Cpnepf

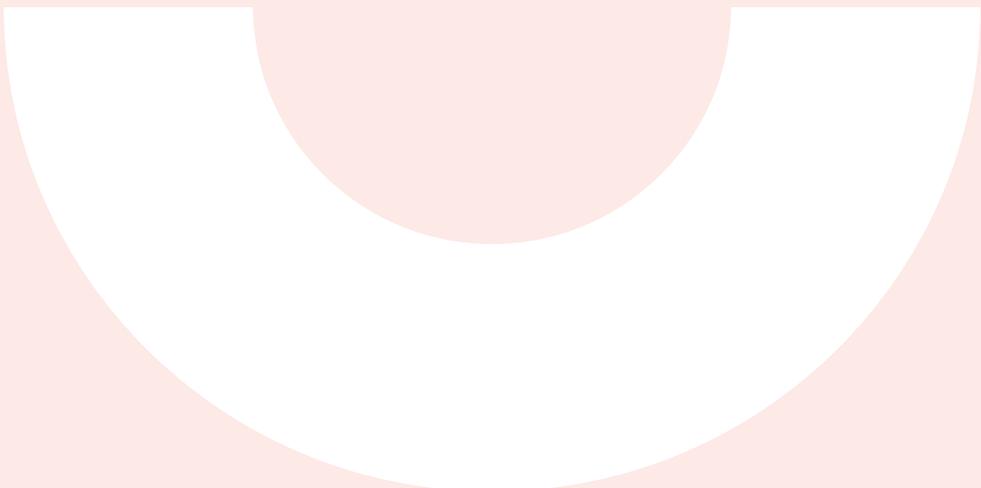
RAPPORT FORMATION 2024

Edito	2
Les chiffres clés de la formation 2023	6
I/ Les dispositifs d'accès à la formation dans le Régime général de Sécurité sociale	7
A. Les dispositifs à l'initiative de l'employeur	9
Le plan de développement des compétences	9
Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage	13
Les actions de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A)	20
Le tutorat et la transmission des savoirs	23
B. Les dispositifs à l'initiative du salarié	24
Les outils d'aide à l'orientation professionnelle et d'accompagnement des mobilités	24
Le compte personnel de formation (CPF)	27
Le projet de transition professionnelle (PTP)	29
C. Le développement de la qualification	31
Les certificats de qualification professionnelle (CQP)	31
Les autres qualifications (hors CQP)	33
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	35
II/ L'accès à la formation selon la situation du salarié formé	38
A. L'accès à la formation selon le profil du salarié	40
L'accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés	40
L'accès à la formation selon l'âge	41
L'accès à la formation selon le sexe	43
B. L'accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi	44
L'accès à la formation selon la catégorie d'emploi	44
L'accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	45

III/ Les dispensateurs et les achats de formation	46
A. Le temps total affecté à la formation et le montant des achats de formation selon le type de dispensateur	47
B. Les achats de formation auprès des prestataires institutionnels	50
C. Les achats de formation auprès des prestataires non institutionnels	52
IV/ Le financement de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale	53
A. Les ressources des organismes pour la formation professionnelle	54
L'origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	54
B. Les dépenses déclarées par les organismes	54
La structure des dépenses de formation	54
Le niveau d'investissement financier	54
Annexes	58
Sources et méthodologie	58
Glossaire	61
Liste des abréviations et sigles	71
Liste des tableaux et graphiques	74
Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme	78
Vue d'ensemble (tous dispositifs d'accès à la formation confondus)	78
Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	78
Taux de participation financière	80
Chiffres clés par région	80



LES CHIFFRES CLÉS
DE LA FORMATION 2023



	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Taux de participation financière	4.8%	4.9%	5.2%	+ 0,3 point
Dépenses de formation (en millions d'euros)	254.8	260.9	277.4	+ 6%
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié formé	2,006 €	2,161 €	2,283 €	+ 6%
Effort total de formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	127 048	120 774	121 538	+ 1%
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 473 271	4 463 785	4 890 025	+ 9,5%
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	81,7%	78,4%	81,1%	+ 2,7 points
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	35	37	40	+ 3 heures
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	29	29	33	+ 4 heures
Plan de développement des compétences	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de salariés en formation pendant l'année	125 217	118 854	119 704	+ 1%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	3 973 041	3 880 801	4 250 411	+ 10%
Taux d'accès au plan de développement des compétences	80,5%	77,1%	79,9%	+ 2,8 points
Contrat de professionnalisation (*)	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de contrats de professionnalisation commencés dans l'année (*)	510	692	573	- 17%
Nombre total d'heures de formation accordées	363 059	314 764	262 209	- 17%
Durée moyenne de formation	712	455	458	+ 3 heures
Contrat d'apprentissage	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	537	896	1 793	+ 100%
Nombre total d'heures de formation accordées	455 572	859 132	1 520 356	+ 77%
Durée moyenne de formation	848	959	848	- 111 heures
Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de Pro-A commencés dans l'année	94	119	154	29%
Nombre total d'heures de formation accordées	65 141	55 124	72 867	32%
Durée moyenne de formation	693	463	473	+ 10 heures
Compte personnel de formation (**)	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	8 337	8 075	6 303	- 22%
Nombre total d'heures de formation mobilisées (**)	483 861	406 191	361 026	- 11%
Durée moyenne de formation (**)	69	54	57	+ 3 heures
Projet de transition professionnelle	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de PTP commencés dans l'année	180	160	179	+ 12%
Nombre total d'heures de formation accordées	148 404	130 667	163 348	+ 25%
Durée moyenne de formation	824	817	913	+ 96 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.

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)

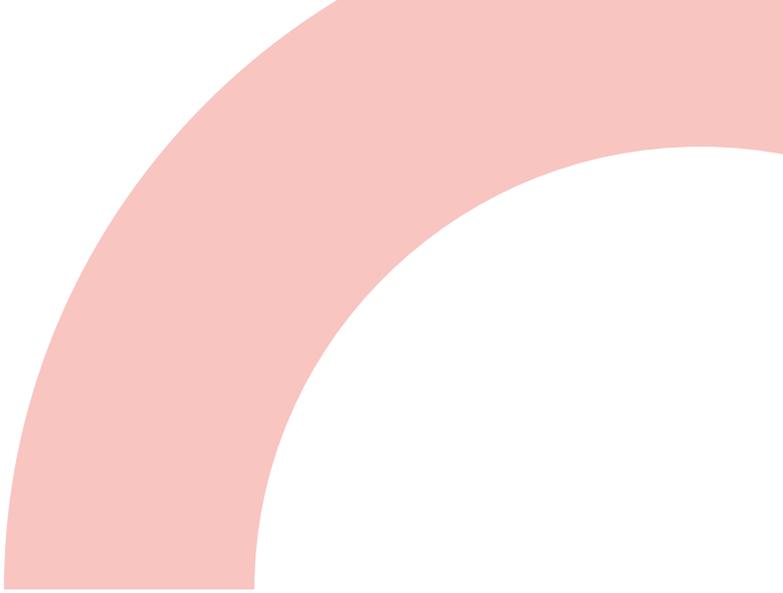
Le projet de transition professionnelle (PTP)

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)



La formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou encore changer d'emploi/métier, engager une reconversion professionnelle.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, elle permet aux salariés 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 de Sécurité sociale. 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 se regroupent en deux grandes catégories :

- ▶ 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 à 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 en poste visant l'acquisition d'une nouvelle qualification, il peut mobiliser le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance (Pro-A).
- ▶ Les dispositifs à l'initiative du salarié : celui-ci peut prendre l'initiative de suivre une formation en mobilisant son compte personnel de formation (CPF), ou demander à bénéficier d'un congé 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 (VAE), 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 de tous les salariés.

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.

Dans ce cadre, l'employeur est 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	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de salariés en formation pendant l'année	125 217	118 854	119 704	+ 1%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	3 973 041	3 880 801	4 250 411	+ 10%
Taux d'accès au plan de développement des compétences	80,5%	77,1%	79,9%	+ 2,8 points

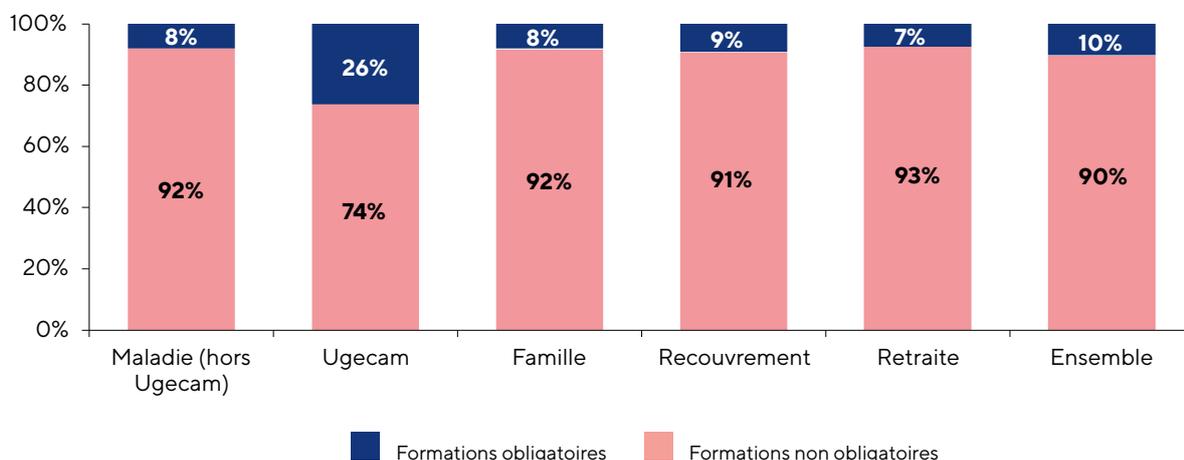
(Source : enquête Tableau de bord de la formation professionnelle)

En 2023, 4,2 millions d'heures de formation ont été réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, soit une progression de 10% par rapport à l'exercice précédent.

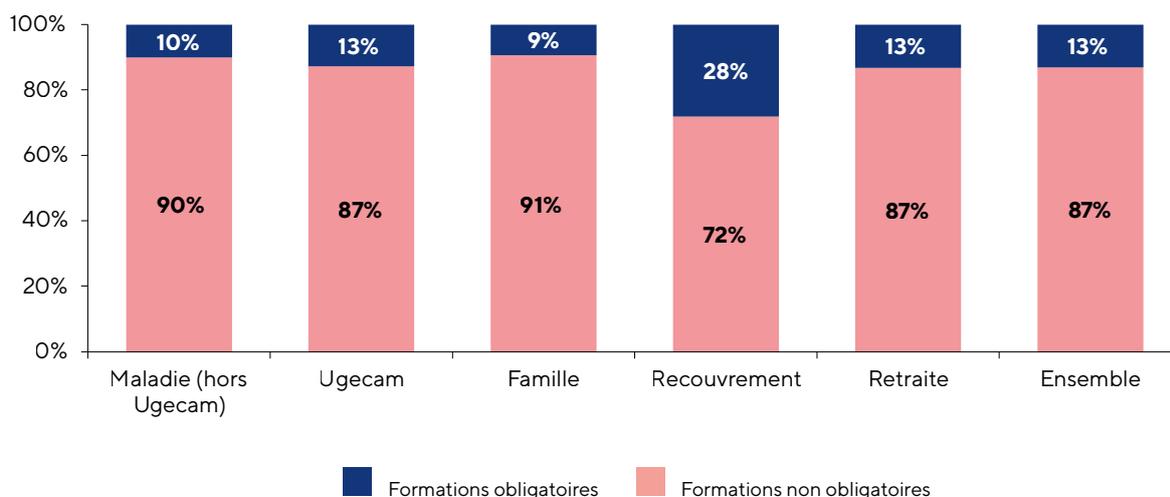
Le plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur demeure la composante principale de l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale : il représente, en volume horaire, 87 % de l'effort de formation et, en nombre de bénéficiaires, 98,5 % des bénéficiaires d'une action de formation au cours de l'année 2023.

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 2023



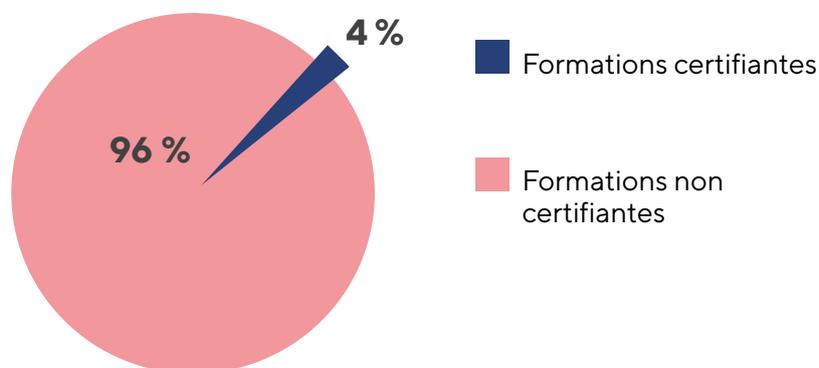
Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2023



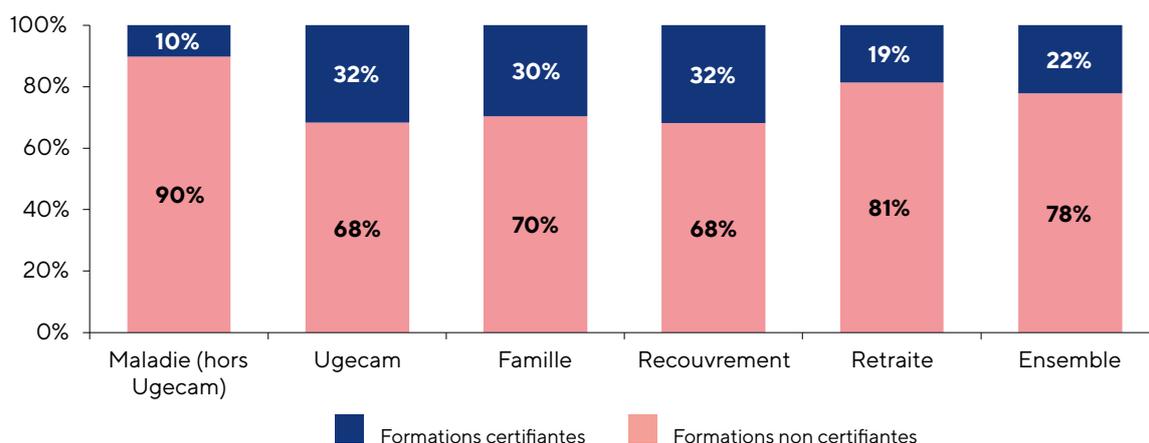
Dans le cadre du plan de développement des compétences, 10 % des départs en formation visent la mise en œuvre d'actions de formation obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction réglementée, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Cette proportion atteint toutefois 26 % 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, les actions de formation obligatoires représentent 28 % 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 2023



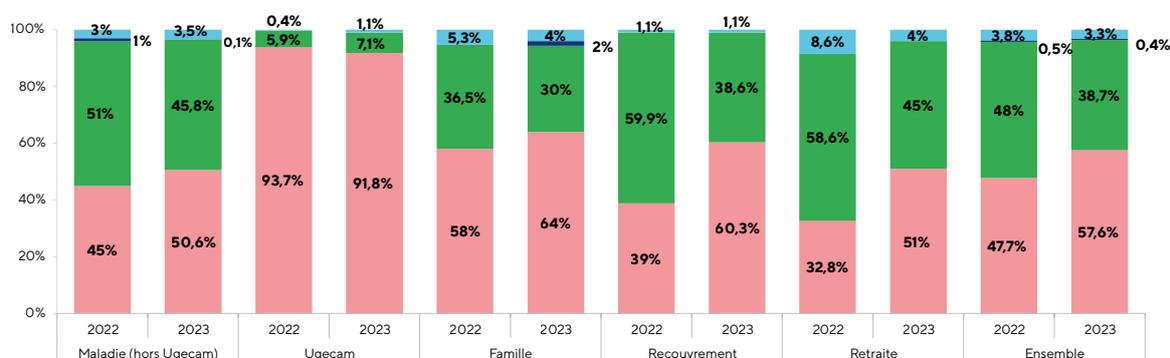
Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2023



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 4 % des départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ces formations représentent près de 22 % des heures de formation, pour une durée de 79 heures en moyenne. A l'inverse, les formations non certifiantes – largement majoritaires – durent en moyenne 11 heures par action de formation. Les formations certifiantes représentent respectivement 30 % et 32 % des heures suivies dans les branches Famille et Recouvrement ; respectivement dans ces branches de législation, l'accès aux métiers liés au contrôle nécessite le suivi de formations certifiantes de longue durée.

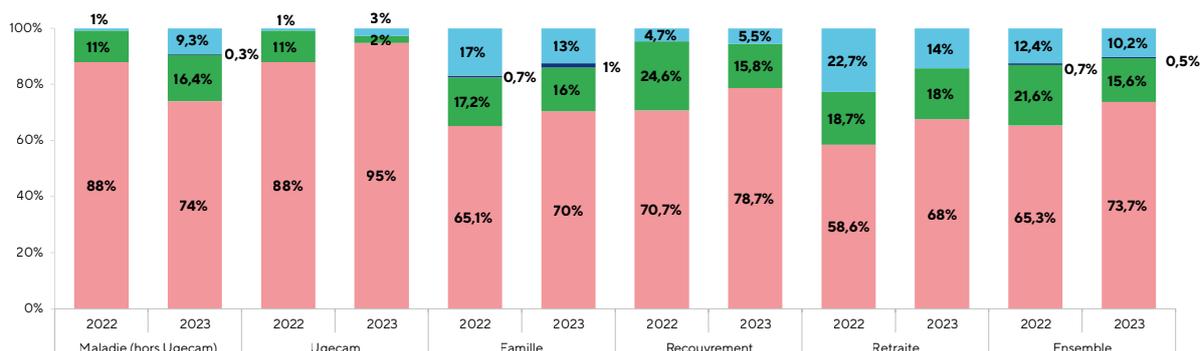
Répartition des stagiaires et des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation

Répartition des stagiaires ayant participé à une action du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation en 2023



- Formation mixte / blended learning, si l'action mélange présentiel, distanciel et/ou formation en situation de travail
- Distanciel uniquement (Formation ouverte et à distance y compris FOAD substitutive)
- Formation en situation de travail uniquement (AFEST)
- Présentiel uniquement (Formation en face à face)

Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation en 2023



- Formation mixte / blended learning, si l'action mélange présentiel, distanciel et/ou formation en situation de travail
- Distanciel uniquement (Formation ouverte et à distance y compris FOAD substitutive)
- Formation en situation de travail uniquement (AFEST)
- Présentiel uniquement (Formation en face à face)

En 2023 la très grande majorité (73,7 %) des heures de formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ont été suivies intégralement en présentiel (contre 65 % en 2022, soit une progression de 8 points). De même 57,6 % des stagiaires ayant bénéficié d'une formation réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences l'ont suivi intégralement en présentiel (contre 47,7 % en 2022, soit une progression de 10 points).

Ce retour des formations en présentiel s'observe dans quasiment toutes les branches de législation. La formation distancielle conserve néanmoins une place importante dans toutes les branches de législation, à l'exception des Ugecam (qui comportent essentiellement des métiers médico-sociaux).

Si les formations dispensées en présentiel durent en moyenne 17 heures par action, celles suivies intégralement à distance sont de plus courte durée avec 5 heures en moyenne par action de formation.

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.

Les aides exceptionnelles à l'embauche des alternants prolongées en 2023

Instituées dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en 2020, les mesures visant à soutenir les embauches d'alternants au moyen du versement d'aides exceptionnelles au recrutement des alternants en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage ont été reconduites en 2023.

Ces aides exceptionnelles à l'embauche d'un montant de 5 000 € ou 8 000 € selon l'âge du salarié sont soumises à conditions. Elles concernent tous les contrats en alternance conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023.

Utilisation des contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de contrats de professionnalisation commencés (*)	510	692	573	- 17%
Durée totale de formation (en heures)	363 059	314 764	262 209	- 17%
Durée moyenne de formation (en heures)	712	455	458	+ 3 h

(*) 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.

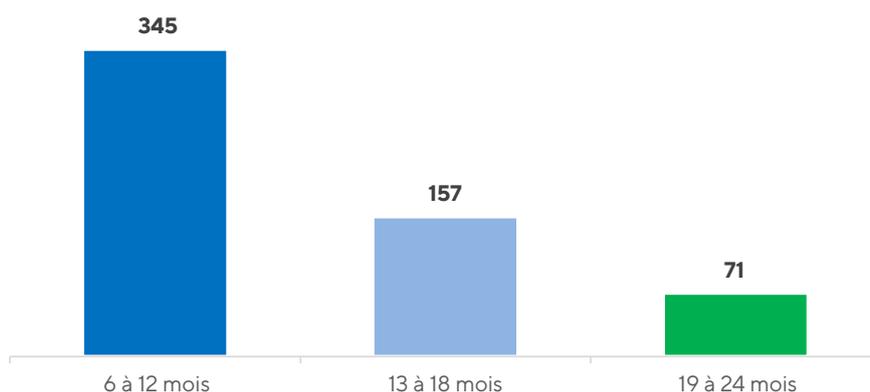
Dans le Régime général de Sécurité sociale, 573 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ont commencé leur formation en 2023, soit une baisse de 17 % par rapport à l'année précédente.

Parmi ces contrats de professionnalisation, 335 (soit 58 %) ont été conclus dans la branche Famille, 110 dans la branche Maladie (dont Ugecam), 74 dans la branche Recouvrement et 50 dans la branche Retraite¹.

En termes de profil des bénéficiaires, les contrats de professionnalisation conclus au sein du Régime général de Sécurité sociale bénéficient de façon plus marquée aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus souhaitant accéder à une formation qualifiante : ces derniers représentent 65 % des bénéficiaires en 2023 contre 71 % en 2022. 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 que 35 % des bénéficiaires.

¹ Cf. annexe « chiffres clés par branche ».

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2023 selon leur durée



Dans le Régime général de Sécurité sociale, les contrats de professionnalisation conclus en 2023 durent en moyenne 13 mois avec une durée moyenne de formation de 458 heures.

Plus de la moitié (60 %) des contrats durent de 6 mois à 12 mois. Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 ayant élargi la possibilité d'allonger la durée des contrats jusqu'à 24 mois, 228 contrats sur 573 (soit 40 %) ont été signés pour une durée de 13 à 24 mois.

Il convient enfin de souligner que 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	2021	2022	2023
Demandeurs d'emploi de longue durée	17,9%	20,7%	23,1%
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, du contrat unique d'insertion	1,1%	2,8%	3,5%
Salariés en situation de handicap	2,4%	2,7%	3,9%

En 2023, 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 30,5 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation, contre 26,2 % en 2022.

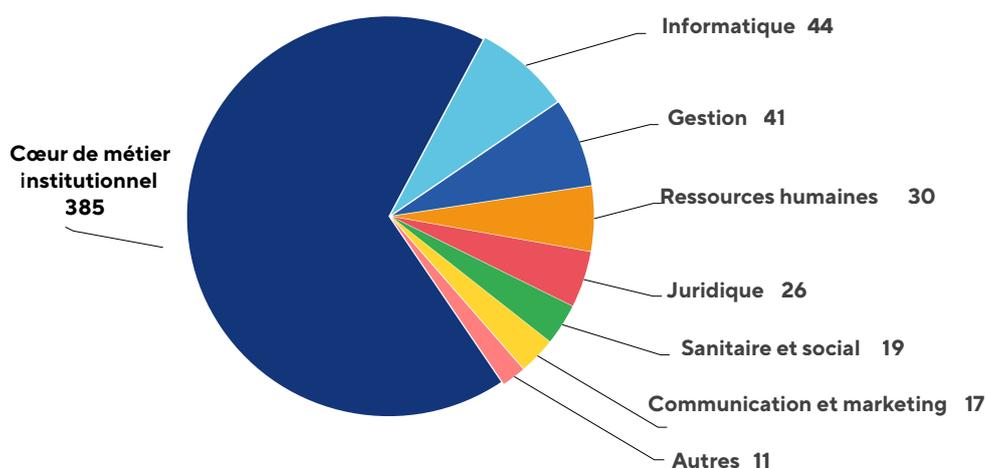
Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2023 selon la qualification visée par les bénéficiaires

Titres et diplômes	Bénéficiaires 2023	%
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	238	41,5%
CQP Conseiller Offres de Services	94	16,4%
CQP Inspecteur du recouvrement	3	0,5%
CQP Gestionnaire Carrière	8	1,4%
Titres et diplômes de niveau 7 (master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	92	16,1%
Titres et diplômes de niveau 6 (licences, licences pro, master I, responsable RH, responsable en ingénierie système et réseaux, ...)	59	10,3%
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, ...)	26	4,5%
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, DE aide soignant, titre professionnel assistant dentaire,...)	37	6,5%
Titres et diplômes de niveau 3 (DE accompagnant éducatif et social, titre professionnel agent de maintenance du bâtiment)	11	1,9%
Formation aux métiers de la relation de service et de l'inclusion numérique (sans diplôme)	5	0,9%
Total	573	100%

Conformément aux orientations définies par la Cpnepf, plus de la moitié (60 %) des contrats de professionnalisation commencés en 2023 visent l'acquisition d'une qualification professionnelle spécifique au Régime général de Sécurité sociale (CQP institutionnels), avec notamment 238 contrats visant un CQP de gestionnaire conseil et 94 contrats visant un CQP de conseiller offres de services.

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 39 % des contrats commencés en 2023, favorisant ainsi l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes au sein des organismes.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2023 selon le domaine de formation.



Hormis les formations spécifiques au Régime général de Sécurité sociale liées aux cœurs de métiers institutionnels (métiers de la relation de service aux usagers ou du contrôle notamment), 115 contrats de professionnalisation (soit 20 %) 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 19 contrats de professionnalisation 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 2023 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	267	212	79 %
CQP Conseiller offre de services	93	58	62 %
CQP Inspecteur du recouvrement	5	5	100 %
CQP Gestionnaire carrière	16	15	94 %
CQP Contrôleur du recouvrement	1	1	100 %
sous-total Qualifications institutionnelles	382	291	76 %
Titres et diplômes de niveau 7 (masters, manager de ressources humaines, ...)	61	16	26 %
Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, ...)	15	5	33 %
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, BTS SP3S, ...)	11	2	18 %
Titres et diplômes de niveau 3 et 4 (titre de conseiller relation client à distance, DE aide-soignant,...)	19	7	37 %
sous-total Titres et diplômes RNCP	106	30	28 %
Non précisé	19	7	37
Total	507	328	65 %

Il convient de souligner que 76 % 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, BUT, 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, OPCO de la cohésion sociale, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles compte tenu des recommandations de France compétences, créant ainsi les conditions d'une politique d'alternance attractive pour les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Utilisation des contrats d'apprentissage*

Contrats d'apprentissage	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	537	896	1793	+ 100 %
Durée totale de formation (en heures)	455 572	859 132	1 520 356	+ 77 %
Durée moyenne de formation (en heures)	848	959	848	- 111 h
% d'organismes utilisateurs	41 %	62 %	66 %	+ 4 points

(*) Les données des contrats d'apprentissage sont issues d'Uniformation. 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).

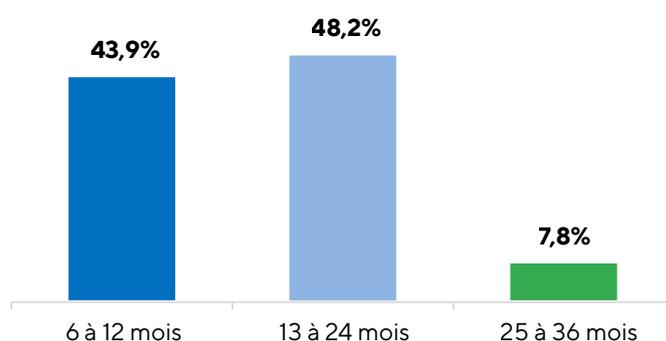
En 2023, le nombre de contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale a doublé par rapport à l'année 2022 ; avec 1 793 contrats signés (contre 896 en 2022).

Cette progression est d'autant plus significative que le nombre de contrats d'apprentissage conclus la même année ne progresse que de 2 % au niveau de l'interprofession².

Près de la moitié (47 %) de ces contrats sont conclus dans la branche Maladie (hors Ugecam), 24 % dans la branche Famille et 19 % dans la branche Recouvrement³.

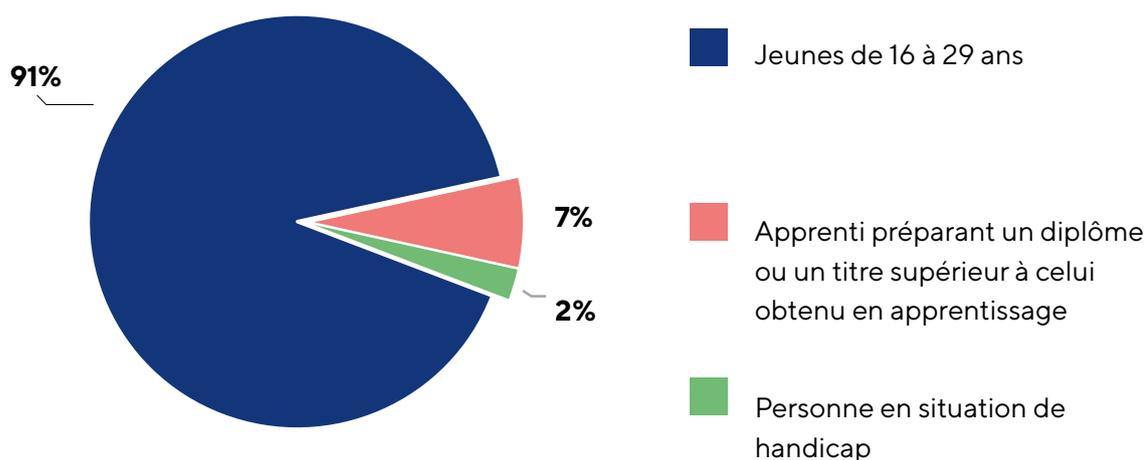
La proportion d'organismes de Sécurité sociale qui y a recours est en légère progression : 66 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale ont recruté des apprentis en 2023 (contre 62 % en 2022).

Répartition des contrats d'apprentissage conclus en 2023 selon leur durée



La durée moyenne des formations suivies dans le cadre des parcours en apprentissage est de 848 heures. En 2023, 44 % des contrats sont conclus pour une durée de 6 à 12 mois, et 48 % pour une durée de 13 à 24 mois.

Répartition des apprentis selon leur situation en 2023



² Source : Dares, étude sur les contrats d'apprentissage (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>).

³ Cf. annexe « chiffres clés par branche ».

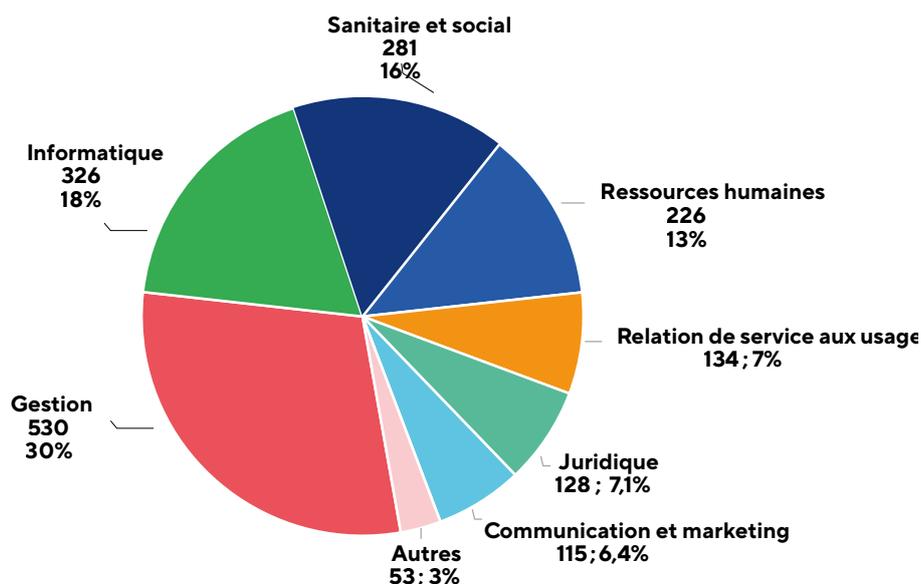
Initialement limité à 25 ans, le législateur a rehaussé l'âge limite du contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions : notamment si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage et souhaite en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, 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.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, 91% des bénéficiaires de contrats d'apprentissage sont des jeunes de 16 à 29 ans.

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, ...)	672	37%
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, licences professionnelles, master I, ...)	499	28%
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, ...)	461	26%
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 ...)	134	7%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : DE accompagnant éducatif et social, CAP Maintenance de batiments de collectivités, ...)	27	2%
Total	1793	100%

Répartition des contrats d'apprentissage conclus en 2023 selon le domaine de formation



La majorité (65 %) des contrats d'apprentissage conclus en 2023 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 (30 %), Informatique (18 %), des secteurs sanitaire et social (16 %) et des ressources humaines (13 %).

Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI en 2023 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, ...)	208	53	25 %
Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, DE éducateur spécialisé, ...)	122	33	27 %
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, BTS SP3S, gestionnaire de paie, ...)	97	17	18 %
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, BP JEPS, titre de conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,...)	26	12	46 %
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance)	5	3	60 %
Total	458	118	26 %

En termes d'insertion dans l'emploi, sur 458 contrats d'apprentissages terminés en 2023, 26 % d'entre eux ont débouché sur une insertion professionnelle du bénéficiaire dans un emploi en CDD ou en CDI contre 21 % en 2022.

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).

Sa 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 certifications éligibles en 2023 à un financement Pro-A dans la branche du Régime général de Sécurité sociale sont les suivantes :

- ▶ le CQP gestionnaire conseil
- ▶ le CQP conseiller offre de services
- ▶ le CQP délégué d'Assurance Maladie
- ▶ le CQP contrôleur recouvrement
- ▶ le CQP contrôleur Allocataires
- ▶ le Diplôme d'Etat (DE) aide-soignant
- ▶ le Diplôme d'Etat (DE) infirmier
- ▶ le Diplôme d'Etat (DE) moniteur éducateur
- ▶ le CQP inspecteur du recouvrement
- ▶ le Diplôme d'Etat (DE) éducateur spécialisé
- ▶ le CQP Manager opérationnel
- ▶ le Diplôme d'Etat accompagnant éducatif et social (AES)
- ▶ le Diplôme d'Etat assistante de service social
- ▶ le Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale Familiale
- ▶ le Master droit social parcours manager stratégique des organismes de protection sociale.

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

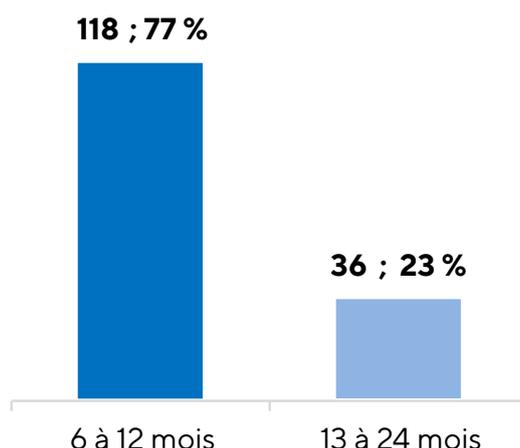
Pro-A	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de Pro-A commencés pendant l'année	94	119	154	+ 29 %
Durée totale de formation (en heures)	65 141	55 124	72 867	+ 32 %
Durée moyenne de formation (en heures)	693	463	473	+ 10 h
% d'organismes utilisateurs	10 %	7 %	9 %	+ 2 points

Sur la base des données fournies par Uniformation, OPCO de la cohésion sociale, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) a été mobilisé en 2023 par 29 organismes afin d'accompagner l'évolution ou la reconversion professionnelle de 154 salariés du Régime général de Sécurité sociale, soit une progression de 29 % par rapport à 2022.

Le dispositif Pro-A a essentiellement été mobilisé par les organismes de la branche Recouvrement (75 bénéficiaires) et de la branche Famille (60 bénéficiaires)⁴.

⁴ Cf. annexe « chiffres clés par branche ».

Répartition des actions de Pro-A commencées en 2023 selon leur durée



La durée moyenne des actions suivies s'établit à 473 heures en 2023, soit une hausse par rapport à l'année précédente (463 heures suivies en moyenne en 2022).

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance suivies par les salariés du Régime général de Sécurité sociale sont d'une durée moyenne de 11 mois. Plus de trois quart des actions (77 %) se déroulent sur une durée de 6 à 12 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, 36 actions (23 %) se déroulent sur une durée de 13 à 24 mois.

Répartition des bénéficiaires de Pro-A commencées selon la certification visée

Certification visée	Bénéficiaires 2023	%
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	113	73,4%
CQP Conseiller Offres de Services de la Sécurité sociale	15	9,7%
CQP Contrôleur allocataires	8	5,2%
CQP Inspecteur du recouvrement	8	5,2%
CQP Contrôleur du recouvrement	4	2,6%
Diplôme d'Etat d'aide-soignant	4	2,6%
Diplôme d'Etat d'Infirmier	1	0,6%
Diplôme d'État Accompagnant Éducatif et Social	1	0,6%
Total	154	100%

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 : 83 % des actions Pro-A commencées en 2023 visent l'une de ces deux certifications institutionnelles.

Suite donnée aux contrats de Pro-A terminés en 2023 par certification visée

Titres et diplômes	Nombre de formations Pro-A terminées en 2023	Nombre de formations Pro-A terminées en 2023 et suivies d'un changement de métier ou d'une évolution professionnelle	%
CQP gestionnaire conseil	83	20	24%
CQP conseiller offres de services	20	4	20%
CQP contrôleur allocataires	10	10	100%
CQP contrôleur du Recouvrement	5	4	80%
CQP inspecteur du Recouvrement (ancien dispositif DAMC)	3	3	100%
CQP délégué d'Assurance Maladie	1	1	100%
Diplôme d'Etat (DE) aide-soignant	2	2	100%
Total	124	44	35%

En 2023, 35 % des formations Pro-A achevées ont conduit à une reconversion professionnelle ou à une progression de carrière.

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	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	6 572	7 790	8 207	+ 5 %
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	46 %	48 %	53 %	+ 5 points
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	50 %	50 %	49 %	- 1 point

Détail des situations de tutorat (*)

Situations de tutorat (*)	Nombre de tuteurs selon la situation	En % du nombre de salariés tuteurs
Tuteur d'élèves ou d'étudiants réalisant un stage en organisme (hors apprentissage)	2155	26,3 %
Tuteur de formation institutionnelle sur liste CPNEFP Alternance réalisée dans le cadre du plan (hors contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou Pro-A)	1772	21,6 %
Tuteur d'intégration de nouveaux embauchés de moins de 6 mois (hors formation institutionnelle ou formation en alternance)	1005	12,2 %
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	1167	14,2 %
Tuteur de contrat d'apprentissage (Maître d'apprentissage)	1580	19,3 %
Tuteur de contrats de professionnalisation (formation institutionnelle sur liste CPNEFP Alternance)	639	7,8 %
Tuteur de contrats de professionnalisation (hors formation institutionnelle)	328	4,0 %
Tuteur de service civique	154	1,9 %
Tuteur de Pro-A	143	1,7 %
Tuteur autre situation	408	5,0 %

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

En 2023, 8 207 salariés ont exercé une fonction de tuteur, en progression de 5 % par rapport à l'année 2022. Environ la moitié d'entre eux est âgée de 45 ans ou plus, et 53 % des tuteurs ont déjà bénéficié d'une formation à l'exercice du tutorat (20 % ont suivi une formation en 2023, et 33 % ont suivi une formation les années précédentes). Parmi les situations de tutorat majoritairement recensées par les organismes de Sécurité sociale, le tutorat d'élèves ou d'étudiants réalisant un stage en organisme (hors apprentissage) représente respectivement 26 % des salariés tuteurs en 2023.

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)

40 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié en 2023 d'une absence rémunérée pour bénéficier d'une prestation de CEP, en très grande majorité des femmes (87 %). 65 % des salariés ayant mobilisé le CEP ont un niveau d'études initial égal ou supérieur à bac +2.

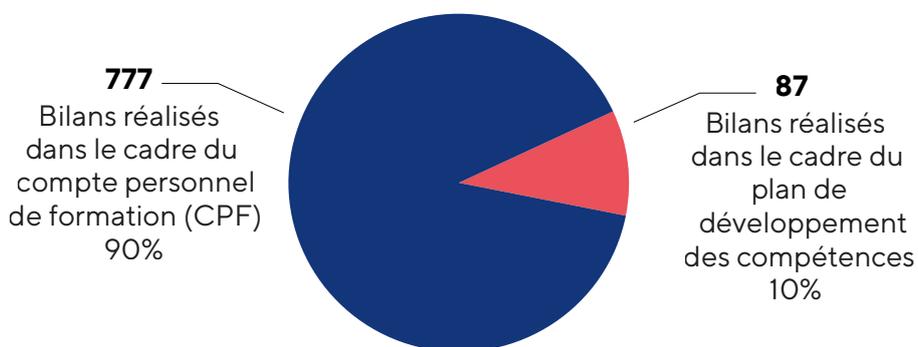
Le bilan de compétences

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 1er 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 2023, au total 864 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, soit un volume comparable à celui de l'année 2022 durant laquelle les salariés ont réalisé 870 bilans de compétences.

En effet, sur la base des données CPF fournies par la caisse des dépôts et consignations, 777 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 793 bilans engagés en 2022). Parmi ces bilans de compétences réalisés dans le cadre du CPF, 88 ont pu être suivis en tout ou partie sur le temps de travail, moyennant l'accord de leur employeur⁵. En parallèle, 87 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'employeur⁶.

Répartition des bilans de compétences réalisés en 2023 selon le dispositif d'accès à la formation

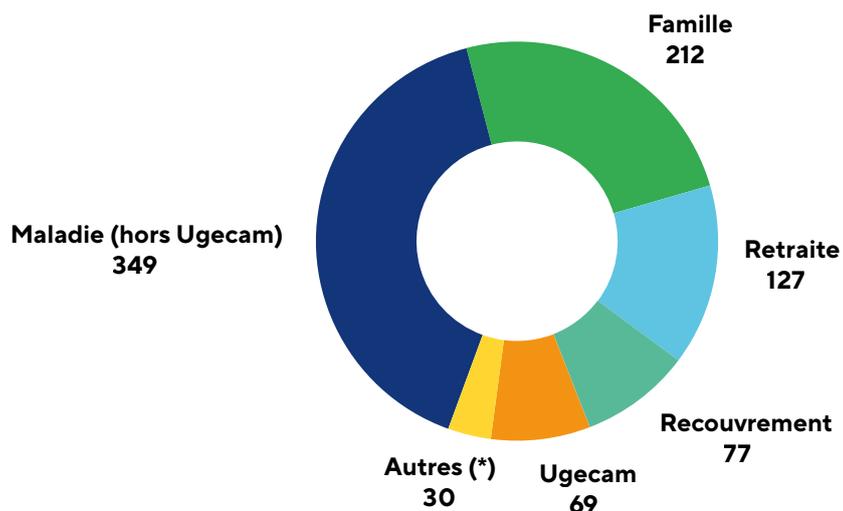


(Sources : Données Caisse des dépôts et consignations et données Tableau de bord de la formation)

⁵ Source : Tableau de bord de la formation professionnelle.

⁶ Source : Tableau de bord de la formation professionnelle.

Répartition par branche des bilans de compétences réalisés en 2023



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 quasi-majorité (48 %) des salariés ayant réalisé un bilan de compétences appartiennent aux branches Maladie (dont Ugecam) et Famille (25 %). Ces salariés sont pour près des deux-tiers (63 %) en première partie de carrière (moins de 45 ans) et près de 73 % d'entre eux justifient d'un niveau d'études initial égal ou supérieur à bac +2⁷.

Le bilan professionnel interne (BPI)

Le bilan professionnel interne, prestation d'accompagnement proposée par l'Institut 4.10, 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. Les conseillers mobilisés sont experts de l'accompagnement ; ils sont labellisés au déploiement et à l'analyse des tests proposés et conduits, et réalisent la prestation selon un unique protocole, et complètement à distance.

En 2023, comme l'année précédente l'Institut 4.10 a réalisé l'accompagnement de 73 salariés.

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

DES OUTILS ET DES DISPOSITIFS POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS SE PRÉPARANT A 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 et d'accompagner une évolution sur des responsabilités d'encadrement.

Détection du potentiel managérial (DPM)

La prestation de Détection de potentiel managérial (DPM) proposée par l'Institut 4.10 a pour objectif de permettre le repérage chez un candidat interne ou externe à l'Institution des aptitudes et des capacités professionnelles requises pour devenir manager. Il s'agit d'analyser ses capacités relationnelles et communicationnelles, de raisonnement, d'adaptation, d'autonomie et de responsabilité. Elle est en cela 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.

En 2023 la prestation de Détection de potentiel managérial a été mobilisée pour 149 salariés bénéficiaires dont 35 situés dans les DROM. La branche Maladie en reste la 1ère utilisatrice, avec 46% des candidats. La réalisation à distance systématique de la DPM a redessiné la géographie des organismes utilisateurs avec un trio DROM, Occitanie et Bourgogne France Comté qui se détache.

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 de l'Institution 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 2023, l'Institut 4.10 a assuré la préparation de 75 salariés, parmi lesquels 20 ont été déclarés admis en 2023 et 1 en liste complémentaire au 63ème Concours d'entrée à la formation initiale de l'En3s.

En juillet 2022, le dispositif CapDIRigeants a été rénové sur la base des préconisations formulées par la mission menée par Jean-Louis Rey et Christophe Beaudouin, à la demande de l'En3s. Par arrêté du 21/12/2022, à titre exceptionnel, aucune place n'a été ouverte en 2023. Dans le cadre du dispositif rénové (inscription unique auprès de l'En3s pour le cycle CapDirigeants et sa préparation), une promotion de 163 stagiaires cadres (hors ADD) a été constituée et a démarré la formation en novembre 2023 en préparation des épreuves d'accès organisées en mai 2024, au terme desquelles 30 candidats ont été 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 et d'accompagnement des évolutions professionnelles. 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 opéré par la Caisse des dépôts et consignations, 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.

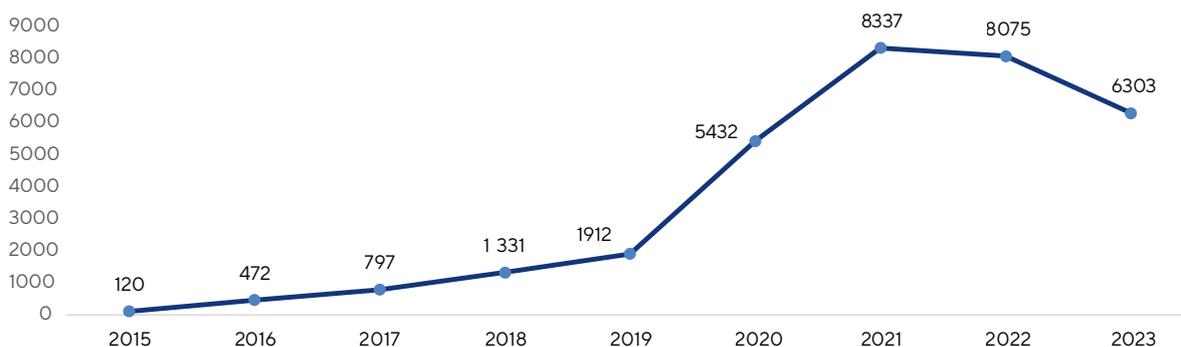
C'est à cet enjeu qu'entend répondre la branche du Régime général de Sécurité sociale, qui s'est engagée depuis plusieurs années dans une politique active d'abondement en droits complémentaires du compte personnel de formation de ses salariés.

Utilisation du compte personnel de formation dans le Régime général de Sécurité sociale

Compte personnel de formation	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023	dont formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail (*)
Nombre de dossiers engagés	8 337	8 075	6 303	- 22%	219
Nombre d'heures de CPF demandées	483 861	406 191	361 026	- 11%	18 322
Durée moyenne d'une action CPF	69	54	57	+ 3h	84

Source de données : Caisse des dépôts et consignations ; les données signalées par une (*) sont issues de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle.

Évolution des dossiers de CPF engagés dans le Régime général de Sécurité sociale



Selon les données de la Caisse des dépôts et consignations, l'année 2023 se traduit par une baisse de mobilisation du CPF par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, avec 6 303 actions engagées en 2023, contre 8 075 formations engagées en 2022 (soit une baisse de 22 %). Au niveau interprofessionnel, une baisse de 28 % est également observée par rapport à 2022⁸. Cette baisse peut notamment s'expliquer par le renforcement de la sécurité d'accès à la plateforme Mon Compte Formation avec une inscription obligatoire via France Connect depuis fin 2022, qui a entraîné une diminution de la fraude au CPF reposant sur une usurpation d'identité. S'y ajoutent les annonces gouvernementales visant à introduire un reste à charge pour le salarié, la mise en place d'actions de régulation visant la suppression de certains organismes de formation non certifiés, la suppression de formations frauduleuses ou encore l'interdiction de la prospection commerciale non sollicitée, selon le service statistique du ministère du Travail.

⁸ Source : DARES, Résultats N° 40, le compte personnel de formation en 2023, Juillet 2024.

La majorité (52 %) des formations engagées au titre du CPF est mobilisée par des salariés de la branche Maladie (dont Ugecam) et 24 % par des salariés de la branche Famille⁹. La durée moyenne des formations suivies dans le cadre du CPF s'établit à 57 heures (contre 54 heures en 2022, soit une hausse de 3 heures).

Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visée*

Type de certification	Nombre de dossiers 2023	En %
Certification inscrite au Répertoire spécifique	4084	65 %
Bilan de compétences	777	12 %
Accompagnement à la VAE	110	2 %
Titres et diplômes de niveau 7 (masters, MBA, DSCG, CAFDES, ...)	100	2 %
Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, ...)	259	4 %
Titres et diplômes de niveau 5 (Bac+2, BTS, sophrologue, gestionnaire de paie, développeur Web, ...)	386	6 %
Titres et diplômes de niveau 4 (BP, Bac pro,...)	277	4 %
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, BEP, ...)	310	5 %
sous-total Titres et diplômes RNCP	1332	21 %
Total	6303	100 %

(*) Sources : le nombre de dossiers 2023 provient de la caisse des dépôts et consignations.

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, représentent en 2023 près des deux tiers des actions (65%). Les certifications enregistrées au répertoire spécifique choisies par les salariés sont majoritairement des certifications linguistiques (TOEIC¹⁰, CLOE¹¹ ...), développement des capacités d'orientation, informatiques (TOSA¹², PCIE¹³ ...), 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 21 % des actions de CPF engagées en 2023 visent l'acquisition d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP contre 16 % en 2022. 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.

9 Cf. annexe « chiffres clés par branche ».

10 TOEIC : Test of English for International Communication – cf liste des acronymes et sigles en annexe.

11 CLOE : Compétences Linguistiques Orales et Ecrites – cf liste des acronymes et sigles en annexe.

12 TOSA : Test on Software Applications – cf liste des acronymes et sigles en annexe.

13 PCIE : Passeport de Compétences Informatiques Européen – cf liste des acronymes et sigles en annexe.

Abondement CPF de branche et co-engagement employeur

L'abondement CPF de branche, mis en place fin août 2021 a bénéficié à la fin de l'année 2023 à 61 salariés (151 salariés depuis son lancement), pour un montant global cumulé des sommes engagées par la caisse des dépôts et consignations de plus de 73 000 € dont près de 68 700 € visant l'obtention de certifications inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique et près de 4 300 € 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 : CAFERUIS, titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux, diplôme de comptabilité et de gestion, ...) ainsi que la réalisation de bilans de compétences.

Côté employeur, le co-engagement des actions de formations certifiantes mises en œuvre à l'initiative des salariés dans le cadre du CPF est en relative baisse en 2023. Sur la base de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, les organismes de Sécurité sociale ont donné leur accord à 219 salariés en 2023 (contre 289 dossiers CPF co-engagés 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 volontaire¹⁴ à 44 d'entre eux (45 bénéficiaires en 2022), pour un montant total de 103 253 euros (138 686 euros de dotations en 2022, en baisse de 26 %). La très grande majorité (96 %) des 219 formations CPF co-engagées avec les employeurs ont été suivies intégralement sur le temps de travail.

À noter enfin que parmi les 219 formations CPF suivies en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'organisme employeur en 2023, la majorité visaient la réalisation d'un bilan de compétences (91 bilans), d'une certification inscrite au répertoire spécifique (55 dossiers) ou d'un titre et diplôme de niveau 6 ou 7 selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (44 dossiers).

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP, également appelé « CPF 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 du PTP est assuré par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales dénommées « Associations Transitions Pro » (ATPRO).

Utilisation des projets de transition professionnelle

Projet de transition professionnelle	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre de projets de transition professionnelle commencés	180	160	179	+ 12%
Durée totale de formation (en heures)	148 404	130 667	163 348	+ 25%
Durée moyenne de formation (en heures)	824	817	913	+ 96 h
% d'organismes utilisateurs	32%	31%	33%	+ 2 points

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

179 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle en 2023, contre 160 en 2022 soit une hausse de 12 %.

¹⁴ 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.

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

Titres et diplômes visés	% de bénéficiaires 2021	% de bénéficiaires 2022	% de bénéficiaires 2023
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (ex : licences, masters, DE infirmière, CAFDES, CAFERUIS, ...)	38 %	23 %	32 %
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, ...)	29 %	39 %	37 %
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, secrétaire médicale et médico sociale, TP technicien d'assistance en informatique, ...)	19 %	14 %	13 %
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : brevets professionnels, CAP, DE aide soignante, DE auxiliaire de puériculture, ...)	13 %	19 %	17 %
Certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique	-	-	1 %
Total	100 %	100 %	100 %

Les formations accordées au titre du PTP sont essentiellement des formations diplômantes de longue durée (913 heures en moyenne en 2023) qui visent dans leur majorité (69 %) l'obtention d'une certification reconnue au RNCP de niveau 5 et plus (BTS, diplômes d'Etat, licences, masters et au-delà) selon la nomenclature des certifications professionnelles.

Près de 41 % des bénéficiaires d'un PTP justifient d'un niveau inférieur ou égal au bac¹⁵.

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

Projet de transition professionnelle	2021	2022	2023
Nombre de PTP terminés	126	117	120
Montant des rémunérations versées par l'employeur	2 494 864 €	2 103 172 €	2 513 248 €
Part des rémunérations remboursées par les ATPRO (*)	81 %	78 %	79 %

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

Les organismes employeurs ont versé au total 2,5 millions d'euros aux bénéficiaires des 120 PTP terminés en 2023, dont 79 % ont été remboursés par les ATPRO.

¹⁵ 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 parcours qualifiants 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 carrières professionnelles et leur employabilité.

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Panorama des CQP du Régime général de Sécurité sociale en 2023

Le Régime général de Sécurité sociale compte à ce jour 9 certificats de qualification professionnelle, parmi lesquels 7 sont enregistrés au RNCP.

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		

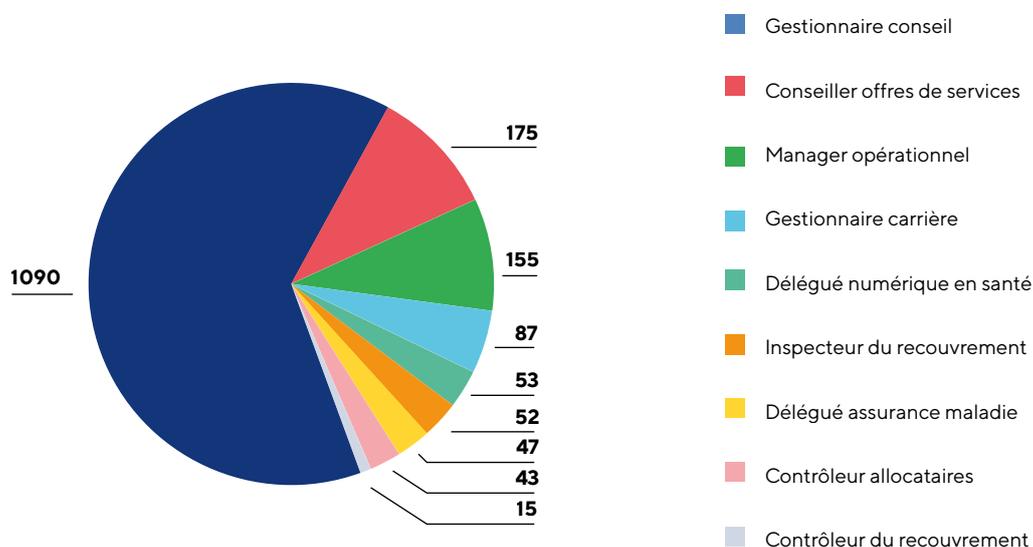
Délivrance des certificats de qualification professionnelle par la Cpnepf en 2023

En 2023, 1 717 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 2023 est en hausse par rapport à l'année précédente (1 209 candidats certifiés en 2022).

Répartition des CQP délivrés en 2023

CQP	Nombre de CQP délivrés par l'Ucanss	Taux de réussite en 2023
Gestionnaire conseil	1090	93 %
Conseiller offres de services	175	93 %
Manager opérationnel	155	97 %
Délégué assurance maladie	47	98 %
Délégué numérique en santé	53	98 %
Contrôleur allocataire	43	100 %
Gestionnaire carrière	87	98 %
Inspecteur du recouvrement	52	93 %
Contrôleur du recouvrement	15	100 %
TOTAL	1717	97 %

Certificats de qualification professionnelle délivrés en 2023



Parmi ces salariés, 13 gestionnaires conseil, 11 inspecteurs du recouvrement, 8 conseillers offres de services, 1 manager opérationnel et 1 délégué de l'assurance maladie ont obtenu leur certification en 2023 à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) soit 34 salariés ayant validé un CQP par la voie de la VAE en 2023.

Le taux de réussite global aux épreuves de certification s'établit en 2023 à 97% (contre 76% en 2022). Pour rappel 2023 est la première année où l'ensemble des certifications ont été gérées uniquement par l'outil MyCertif selon les nouvelles modalités de certification par blocs de compétences. La progression du taux de réussite aux épreuves de certification s'explique par la validation par bloc de compétences qui s'est généralisée à partir de janvier 2023. Cela a pour conséquence statistique de comptabiliser désormais le nombre de blocs de compétences délivrés. Une fois obtenus, ces blocs de compétences sont valables à vie.

LES AUTRES QUALIFICATIONS (HORS CQP)

Autres qualifications délivrées en 2023 (hors CQP)

	Candidats	Admis	Taux de réussite
Technicien de direction comptable et financière (TDCF)	62	52	84 %
Pilote financier et comptable (PFC)	6	6	100 %
Diplôme universitaire – Contentieux de la Sécurité sociale	25	24	96 %
Master Droit social – Parcours manager stratégique des organismes de la protection sociale	20	20	100 %
TOTAL	113	102	91 %

Attestations de réussite spécifiques aux métiers comptables

Le développement d’offres de formation à destination des collaborateurs des directions comptables et financières reste un important axe de travail en 2023, afin d’accompagner les transformations des missions des directions comptables et financières et de prendre en compte les périmètres d’intervention et l’actualisation de la maîtrise technique.

Cette offre de formation se compose d’un socle commun s’adressant à la fois aux techniciens de directions comptables et financiers (TDCF) et aux pilotes financiers et comptables (PFC).

En l’absence de certification et dans la logique d’attester de la qualité du processus mis en œuvre par l’Institut 4.10, une attestation de suivi de la formation est remise au stagiaire justifiant de sa présence tout au long de la formation et que celle-ci lui a permis d’acquérir des connaissances mobilisables dans un contexte professionnel.

En 2023, 62 attestations de réussite à la formation TDCF ainsi que 6 attestations de réussite à la formation PFC ont été délivrées aux salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Les travaux interbranches engagés sur cette offre ont abouti à la rénovation du parcours dédié aux PFC en 2024 avec un déploiement prévu en 2025.

Parcours diplômants

Conformément à la volonté des partenaires sociaux exprimée dans le protocole d’accord formation du 3 septembre 2010, le Régime général de Sécurité sociale souhaite renforcer l’offre de parcours certifiant en nouant des partenariats avec des filières universitaires ou des écoles.

La conception de cette offre répond à un double objectif visant, d’une part, à 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, d’autre part, à 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 quatre blocs de compétences :

- ▶ Usages avancés et spécialisés des outils numériques.
- ▶ Développement et intégration des savoirs hautement spécialisés.
- ▶ Communication spécialisée pour le transfert de connaissance.
- ▶ Appui à la transformation en contexte professionnel.

Déployé depuis 2017, c'est aujourd'hui un cursus sanctionné par un diplôme reconnu de niveau 7 (Bac+5) qui a été suivi par 112 managers depuis sa création. En 2023, ce Master a été délivré à 20 salariés, soit la totalité de la promotion.

Une nouvelle promotion de 26 salariés, a débuté sa scolarité en novembre 2023 et se présentera aux épreuves de certification à la fin de l'année 2024.

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 109 salariés ont bénéficié de ce cursus depuis sa création.

25 stagiaires, dont 16 en France métropolitaine et 9 dans les DROM-COM, ont commencé leur formation en avril 2023 et se sont présentés à la certification en octobre 2023, aboutissant à l'obtention du diplôme pour 24 d'entre eux.

Une nouvelle promotion de 22 salariés, dont 14 en France Métropolitaine et 8 pour les DROM COM, a débuté sa scolarité en novembre 2023 et se présentera aux épreuves de certification à la fin de l'année 2024.

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

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 et rénové par la loi du 22 décembre 2022 portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, 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.

La VAE peut être mobilisée par le salarié de plusieurs façons différentes, en associant ou non son employeur.

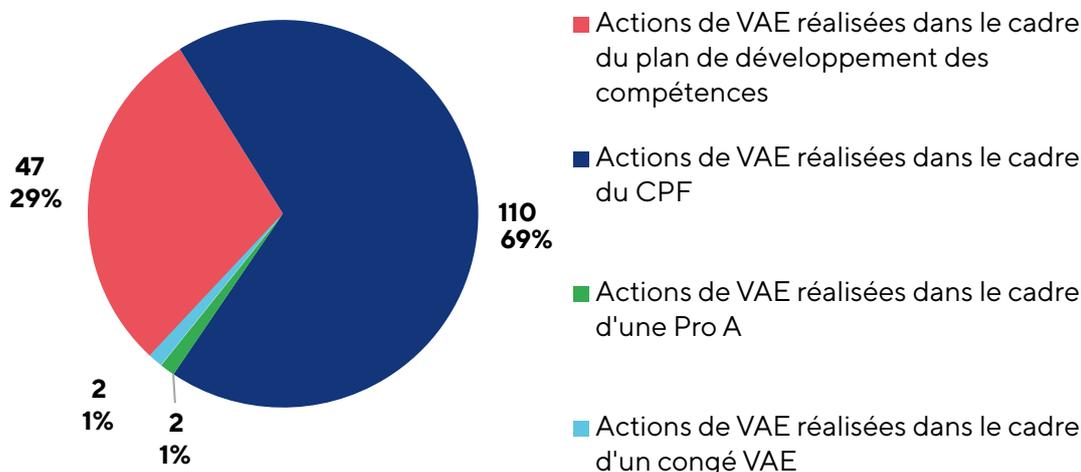
Le salarié peut décider de mobiliser son compte personnel de formation (CPF). Dans ce cas, il bénéficie de la prise en charge du coût pédagogique, et du maintien de sa rémunération si la VAE se réalise sur le temps de travail (avec l'accord de son employeur). Les actions de VAE sont éligibles en 2023 au versement de l'abondement de branche institué par l'accord du 19 décembre 2019, pour un montant maximum de 150 €, si le compteur CPF 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.

Démarches de VAE commencées en 2023

Répartition des 161 actions de VAE engagées en 2023 selon le dispositif de prise en charge



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

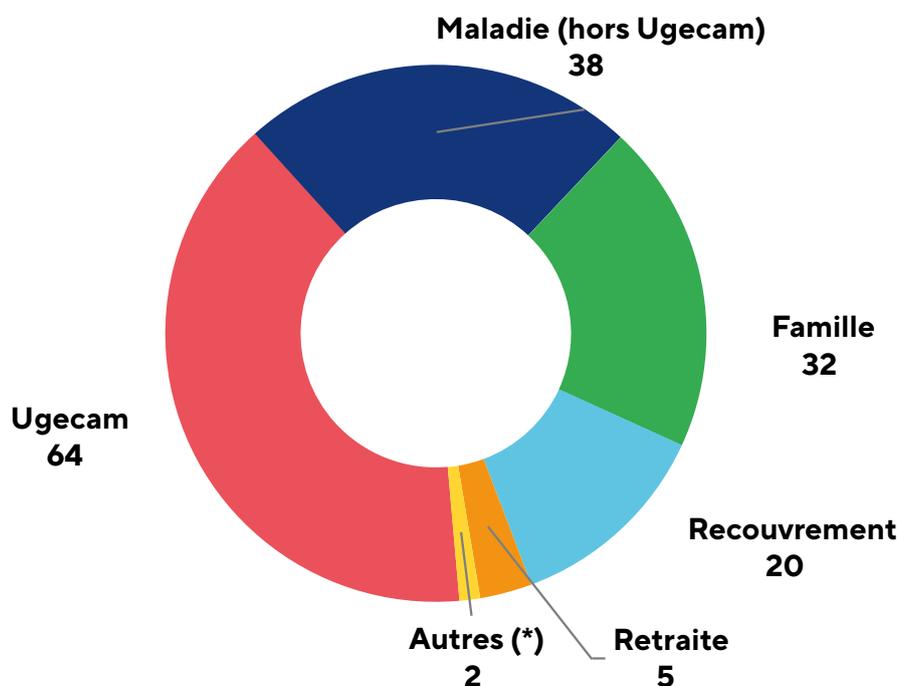
En 2023, 110 actions de VAE ont été engagées par les salariés du Régime général de Sécurité sociale au moyen de la mobilisation de leur CPF (contre 195 en 2022).

En parallèle, sur la base des réponses des organismes de Sécurité sociale à l'enquête Tableau de bord de la formation, 47 actions de VAE ont été financées par les employeurs dans le cadre du plan de développement des compétences (contre 56 en 2022) et 2 dans le cadre d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ; 2 VAE ont été suivies dans le cadre d'un congé VAE sans financement de l'employeur.

Au total, 161 actions de VAE (contre 257 en 2022, soit une baisse de 37%) ont été engagées par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, en grande majorité dans le cadre de la mobilisation de leur CPF.

Cette baisse des actions de VAE intervient dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme de la VAE actée par la loi dite Marché du travail de décembre 2022, portant création du service public de la VAE et l'ouverture en juillet 2023 du nouveau portail France VAE, restreinte à cinq secteurs d'activité et 210 certifications initiales, et des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre et de financement du dispositif.

Répartition par branche des 161 actions de VAE engagées en 2023



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

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

Sur les 161 actions de VAE, 64 (soit 40 %) 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 (68 %), et 61 % d'entre eux ont un niveau d'études initial égal ou inférieur au baccalauréat¹⁶.

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 (45 %) 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 32 % visent l'obtention d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur au niveau 5.

¹⁶ Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

Répartition selon la qualification visée des actions de VAE engagées en 2023 avec l'accord de l'employeur (en tout ou partie sur le temps de travail)

Qualification visée par la VAE	Nombre de bénéficiaires 2023	%
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	14	23 %
CQP Inspecteur du recouvrement	5	8 %
CQP conseiller offres de services de la Sécurité sociale (COS)	6	10 %
CQP délégué de l'Assurance Maladie (DAM)	1	2 %
CQP Manager opérationnel	1	2 %
Titres et diplômes de niveau 7 (CAFDES, manager de la marque, ...)	2	3 %
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, CAFERUIS, DE assistante de service social, DE éducateur spécialisé, ...)	14	23 %
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social)	3	5 %
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : DE aide-soignant, DE moniteur éducateur, ...)	13	22 %
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance)	1	2 %
Total	60	100 %

(source : Tableau de bord de la formation)

Démarches de VAE terminées en 2023

Validation des acquis de l'expérience	2021	2022	2023
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	49	40	39
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	7	0	4

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

Parmi les démarches de VAE terminées en 2023, les organismes employeurs recensent 39 actions de validation ayant débouché sur la validation totale des compétences 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

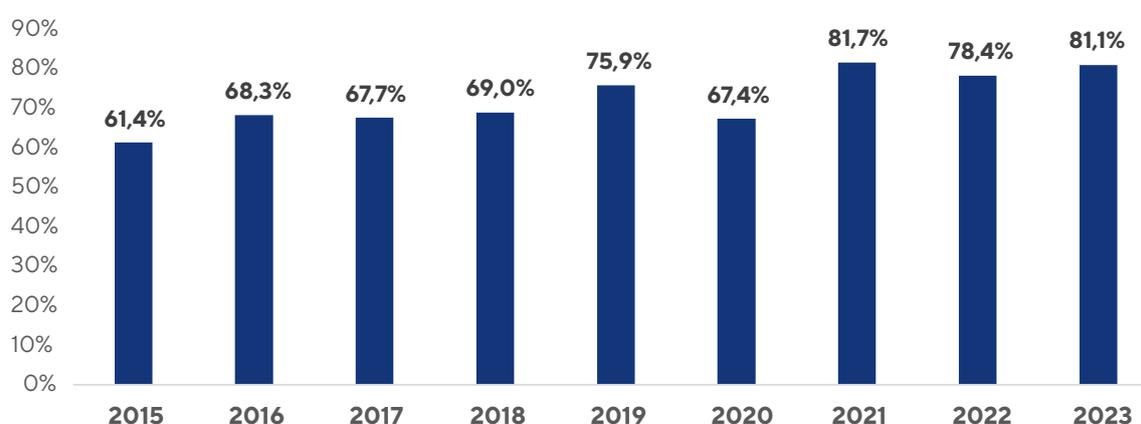
L'accès à la formation selon la catégorie d'emploi

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	2021	2022	2023
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	81,7%	78,4%	81,1%
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	35	37	40
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	29	29	33
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 2023, le taux d'accès à la formation des salariés du Régime général de Sécurité sociale, tous dispositifs confondus est de 81,1%. L'accès des salariés à la formation connaît une hausse de 2,7 points par rapport au taux d'accès de l'année 2022 (78,4 %).

Inscrit dans les conventions d'objectifs et de gestion 2022-2026 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.

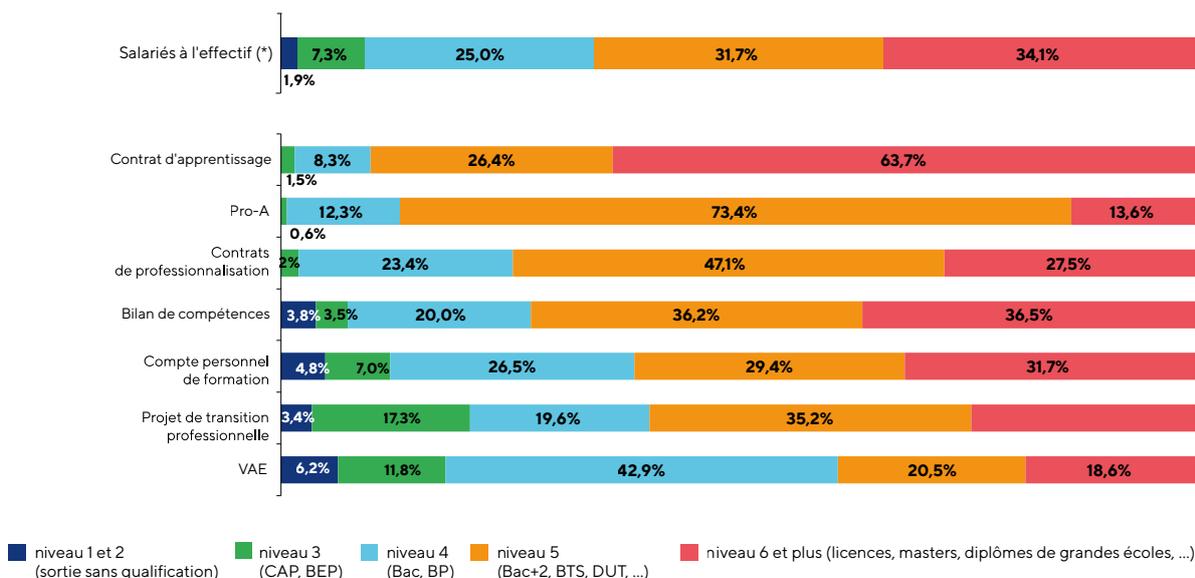
Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation en 2023 augmente de 1% par rapport à l'année 2022 ; le volume d'heures de formation suivies en 2023 connaît également une hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent. De fait, les salariés formés ont en moyenne bénéficié de formations légèrement plus longues qu'en 2022 (40 heures en moyenne par bénéficiaire en 2023 contre 37 heures en 2022). Cette légère hausse de la durée moyenne de formation peut s'expliquer par un retour important des formations en présentiel, dont la durée est plus élevée que celles réalisées en distanciel (17 heures pour les formations en présentiel contre 5 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 (1,9 % des effectifs au 31/12/2023¹⁷). Les deux tiers de l'effectif (soit 66 % 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 2023



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2023, 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 2023, 25 % des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation justifient d'un niveau de formation égal ou inférieur au Bac. Cette proportion passe à 10 % pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage, à 38 % pour les salariés ayant mobilisé leur CPF, à 13 % pour les salariés ayant bénéficié d'une action de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) et à 61 % pour les salariés ayant commencé une démarche de VAE.

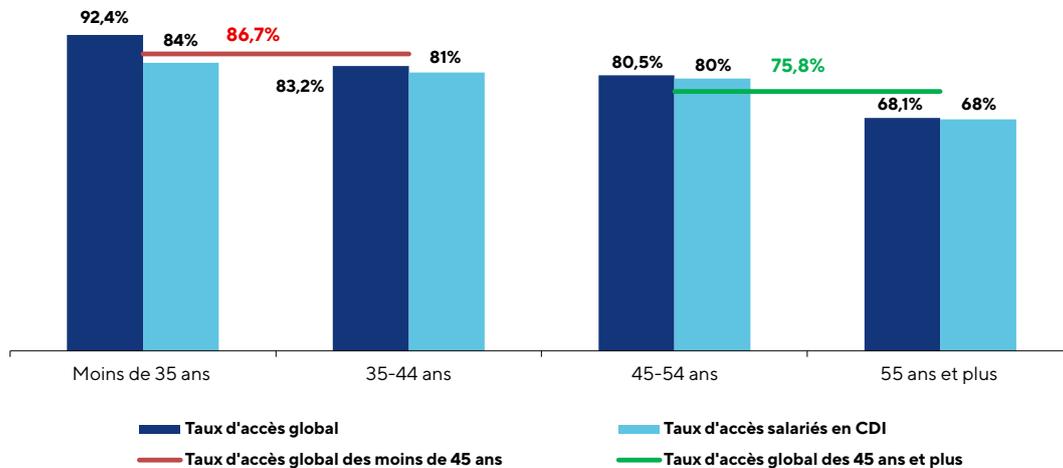
Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

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 60 % et 90 % des bénéficiaires de formation.

¹⁷ Source : plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 31/12/2023 ».

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 2023



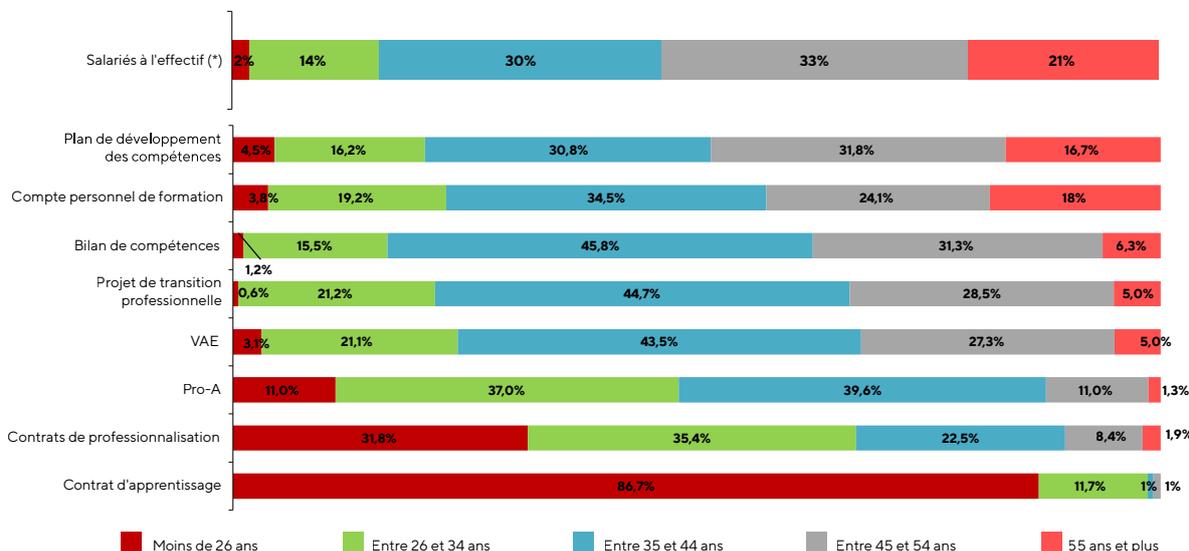
Si, de façon générale, 81,1 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié d'une action de formation en 2023 (tous dispositifs confondus), toutes les tranches d'âges ne bénéficient pas du même niveau d'accès à la formation.

Comme l'année précédente, avec 86,7 % des salariés de moins de 45 ans ayant bénéficié d'au moins une formation en 2023, 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.

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 75,8 %.

Répartition par tranche d'âge et par dispositif des bénéficiaires de formation en 2023

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositif de formation commencés en 2023 et des salariés à l'effectif (*)



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2023, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique ».

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 2023 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 2023, 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 (49 % contre 48% en 2022) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 54 % 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 46 % des effectifs en 2023. L'âge moyen des bénéficiaires des 6 303 dossiers de CPF engagés en 2023 s'établit à 43 ans.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est davantage mobilisé par les salariés en première partie de carrière, qui représentent 63 % des bénéficiaires en 2023. Sur les 864 bilans de compétences engagés en 2023 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, 46 % des bénéficiaires appartiennent à la tranche d'âge des 35-44 ans.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE bénéficie très majoritairement (65 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans, 44 % sont âgés de 35 à 44 ans. On constate toutefois que la part des salariés en seconde partie de carrière baisse en 2023, avec près de 32 % des démarches de VAE engagées par des salariés âgés de plus de 45 ans (contre 35 % en 2022). 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 66 % des cas par des salariés âgés de 26 à 44 ans, en première partie de carrière, alors que ces derniers représentent près de 44 % des effectifs en 2023. On constate néanmoins que près de 45 % des bénéficiaires de PTP sont âgés de 35 à 44 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 de la Pro-A bénéficient dans leur très grande majorité (88 %) 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 40 % des bénéficiaires.

Le contrat de professionnalisation

Avec 90 % des bénéficiaires âgés de moins de 45 ans, le contrat de professionnalisation¹⁸ est un dispositif de formation essentiellement centré sur les salariés en première partie de carrière : en 2023, près de 32 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans.

¹⁸ 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).

Le contrat d'apprentissage

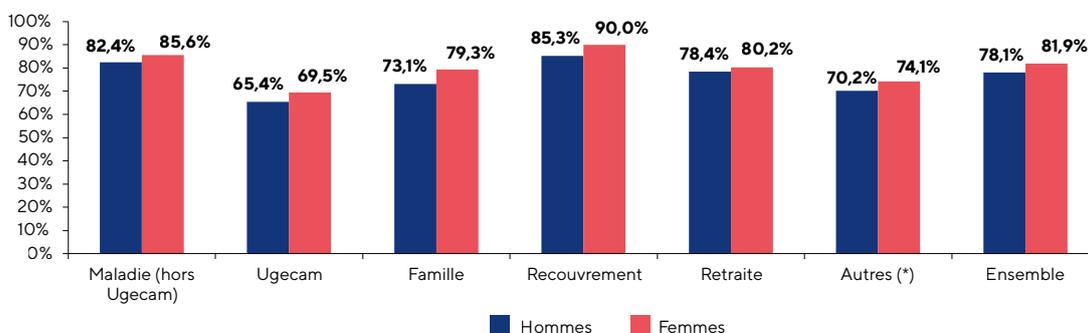
En 2023, 87 % des bénéficiaires (toutes situations confondues) ont moins de 26 ans.

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE SEXE

Les femmes ont davantage bénéficié de formations en 2023 : 81,9 % ont réalisé au moins une action de formation dans l'année contre 78,1 % des hommes. L'année 2023 se traduit par une relative hausse de l'écart observé par rapport à l'année précédente entre le taux d'accès de femmes et des hommes.

Année	2021	2022	2023
Taux d'accès des femmes	82,7%	78,8%	81,9%
Taux d'accès des hommes	77,9%	76,7%	78,1%
Ecart	4,8 points	2,1 points	3,8 points

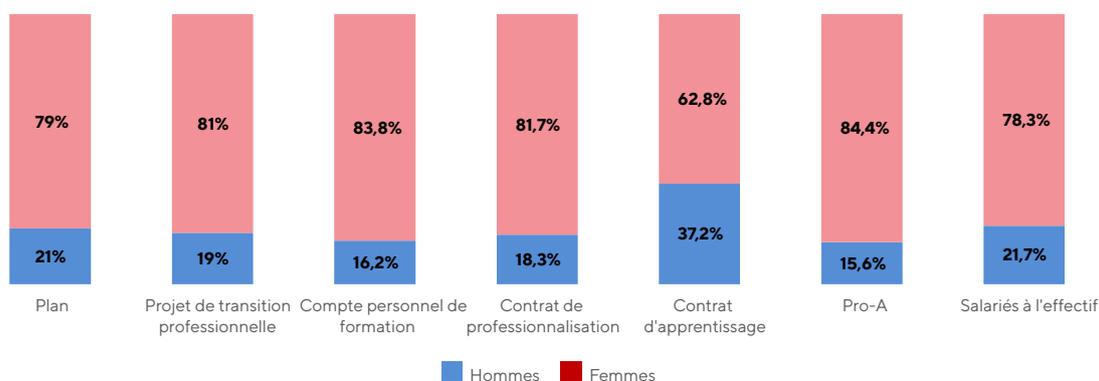
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la branche de législation en 2023



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

Cette disparité s'observe dans toutes les branches de législation, avec un écart de 2 points dans la branche Retraite, 3 points dans la branche Maladie (hors Ugecam), 4 points dans le réseau Ugecam, 5 points dans la branche Recouvrement, 6 points dans la branche Famille et 4 points dans les organismes interbranches.

Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation en 2023 et des salariés à l'effectif (*)



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2023, 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 2023, 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 (37,2 % des bénéficiaires), les femmes accèdent au CPF et à la Pro-A dans des proportions nettement plus élevées (respectivement 83,8 % et 84,4 % des bénéficiaires).

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'emploi¹⁹ en 2023

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)	76 389	62,9 %	3 458 310	70,7 %	82,7 %	45	61,6 %
Cadres et professions intermédiaires (niveaux 5A à 7) (2)	37 868	31,2 %	1 222 351	25,0 %	79,3 %	32	31,9 %
Cadres stratégiques (niveaux 8 à 9) (3)	4 781	3,9 %	145 065	3,0 %	77,5 %	30	4,1 %
Direction et cadres supérieurs (4)	2 500	2,1 %	64 299	1,3 %	70,3 %	26	2,4 %
Total	121 538	100,0%	4 890 025	100,0%	81,1%	40	100,0%

Les employés de niveau 1 à 4 (toutes grilles de classification confondues), qui représentent 61,6 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale, bénéficient des formations les plus longues (45 heures en moyenne) et d'un taux d'accès à la formation le plus élevé en 2023 : ils sont 82,7 % à avoir suivi au moins une fois une formation pendant l'année.

Les cadres et professions intermédiaires (toutes grilles de classification confondues), qui représentent 31,9 % des effectifs, bénéficient d'un fort taux d'accès à la formation : ils sont 79,3 % à avoir suivi au moins une action de formation en 2023, pour une durée moyenne de 32 heures. Cette catégorie connaît une baisse de 1,6 % du nombre de salariés formés en 2023 par rapport à 2022.

19 (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.

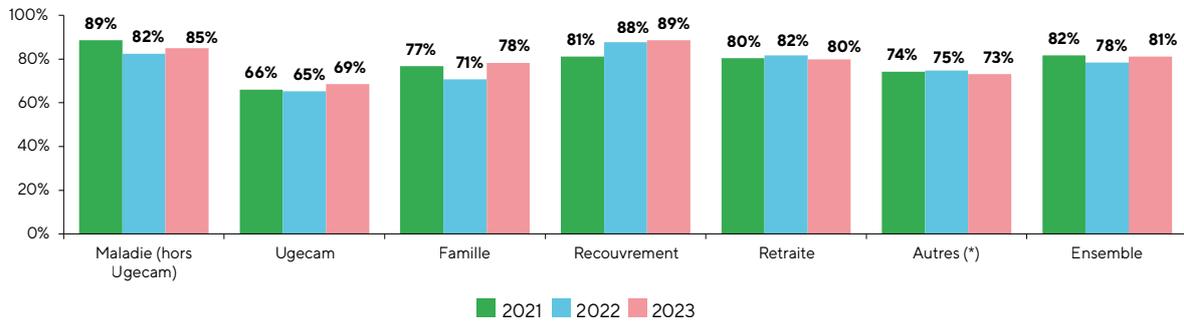
(2) Cadres et professions intermédiaires : niveaux 5A à 7 des employés et cadres + 5E à 7E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + V à VI des informaticiens.

(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 : agents de direction + ingénieurs conseils + niveaux 10E à 12E personnel établissements, médecins, praticiens conseils + X des informaticiens.

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION

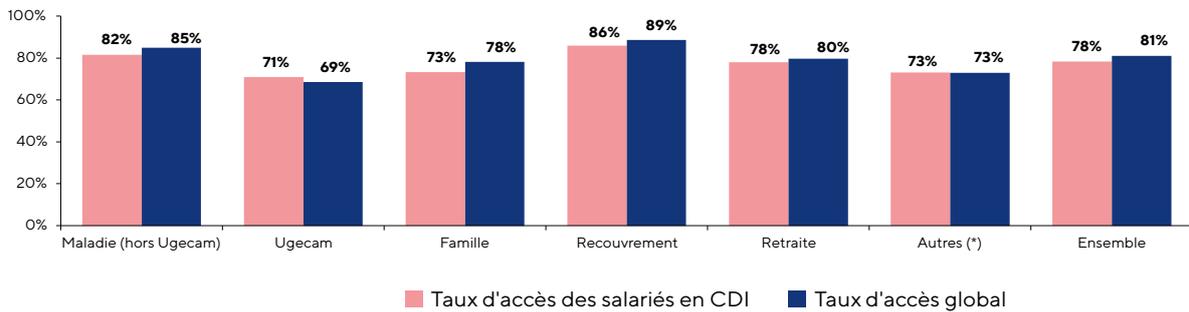
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus) selon la branche de législation ou le type d'organisme



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

En 2023, l'accès à la formation des salariés du Régime général de Sécurité sociale enregistre une hausse de 2,7 points par rapport à l'année 2022. Cet accès progresse également dans la branche Famille (7 points), dans le réseau des Ugecam (4 points), la branche Maladie (3 points) et la branche Recouvrement (1 point). Une baisse est relevée concernant, d'une part, la branche Retraite (2 points) et, d'autre part, les organismes interbranches (2 points).

Taux d'accès à la formation global et des salariés en CDI selon la branche de législation en 2023



(*) 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 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 et des organismes interbranches.

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 sociale²⁰. 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.

20 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 ;

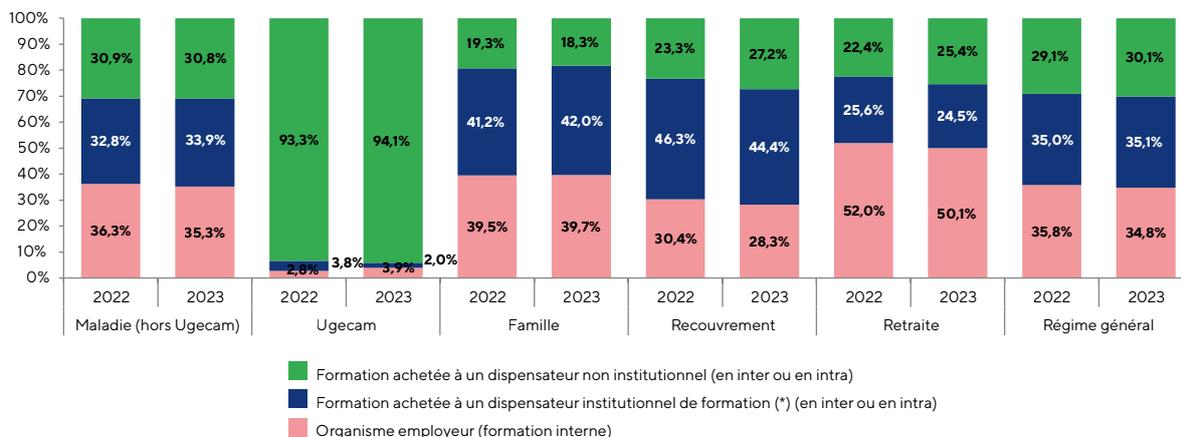
2° Les modes d'organisation ou de fonctionnement développés spécifiquement par les organismes de sécurité sociale pour répondre aux missions qui leur sont confiées ;

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.

Répartition des heures de formation selon le type de dispensateur

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2022 et 2023



(*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

En 2023, près de 4,9 millions d'heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, soit une hausse de 10 % par rapport à 2022.

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

Comme les années précédentes, la formation achetée demeure prépondérante : 65,2 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 35,1 % auprès des opérateurs institutionnels de formation²¹ et 30,1 % 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 (34,8 %) 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 7 639 formateurs salariés des organismes en 2023 (une progression de 17 % par rapport à l'année précédente), avec l'entrée en vigueur depuis 1^{er} janvier 2022 de la prime versée aux formateurs internes à titre accessoire²².

Ainsi, plus de la moitié (51 %) des salariés formés en 2023 ont bénéficié d'au moins une action de formation organisée en interne par leur organisme.

Primes versées aux salariés formateurs interne à titre accessoire (FITA)

La prime de formateur interne à titre accessoire (FITA) a été instituée par l'article 9 du protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Elle est versée aux salariés retenus sur la base du volontariat par la direction de leur organisme en raison de leurs compétences professionnelles et pédagogique avérées pour répondre à un besoin lié à une action de formation interne.

En 2023, le nombre de salariés ayant perçu la prime FITA s'élève à environ 5 800 salariés pour un montant total d'environ 900 000 euros.

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

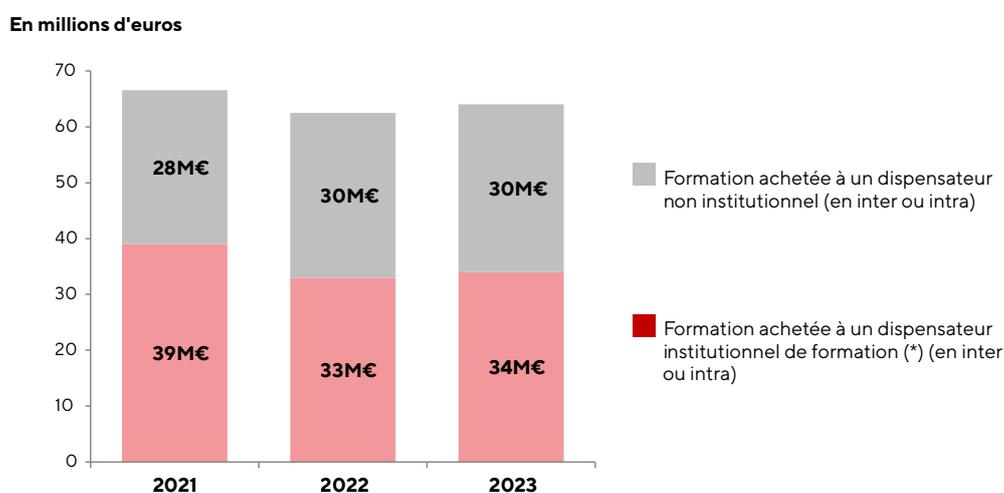
22 Prime FITA introduite par l'avenant du 11 octobre 2022 au protocole d'accord du 19 décembre 2019.

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 service de formation interne.

La branche Retraite demeure la branche de législation dans laquelle la formation interne se maintient au niveau le plus important concernant les branches de législation avec 50 % des heures dispensées en 2023 (contre 52 % en 2022). A l'inverse, dans la branche Recouvrement, le volume de formations réalisées en interne représente 28 %. De même, dans le réseau des Ugecam qui regroupent essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux 94 % des heures dispensées sont achetées auprès de prestataires externes, l'offre de formation correspondante n'étant pas disponible au niveau institutionnel.

Montant des achats auprès des organismes de formation

Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur (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 2023, atteint un volume supérieur à celui de 2022 : 64,2 millions d'euros ont été dépensés pour acheter des prestations de formation (contre 62,5 millions en 2022).

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 2023, par l'ensemble des prestataires institutionnels - Institut 4.10, EN3S mais également, le CETAF, l'École de service social de la CRAMIF, l'IRFAF et autres - auprès des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élève à plus de 33 millions d'euros dont 25 millions d'euros réalisés par l'Institut 4.10 et 4,7 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 2023



La majorité (74 %) 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 (6,1 millions d'euros),
- ▶ Le management (6 millions d'euros),
- ▶ L'informatique et la formation aux systèmes d'information (3,9 millions d'euros),
- ▶ Le contrôle, la maîtrise des risques externes, la qualité, le conseil et l'audit (3,3 millions d'euros),
- ▶ L'accompagnement de projets professionnels ou personnels et de projets d'intégration (2,9 millions d'euros).

En 2023, près de 20 % 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 Cpnefp », conformément aux priorités de financement établies chaque année par la Cpnefp 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.

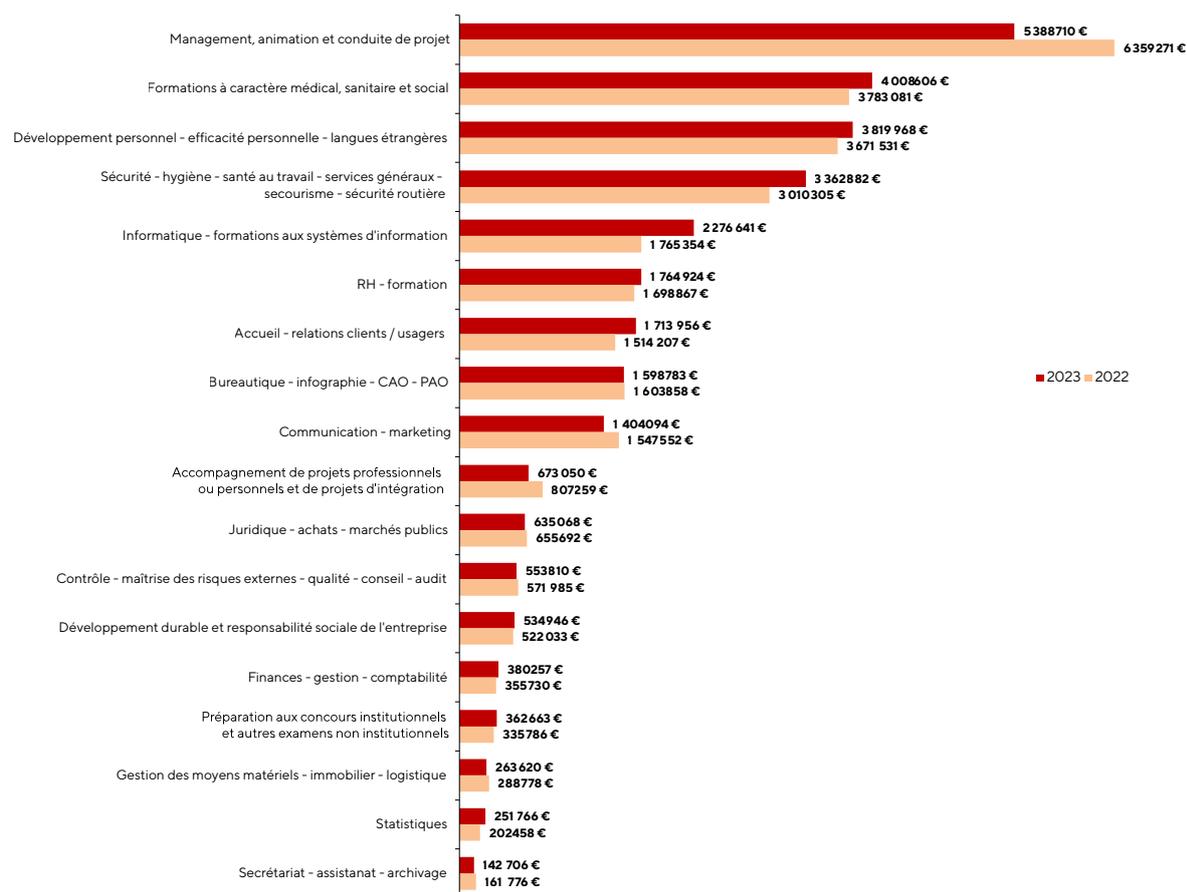
En 2023, les dispositifs de formation ayant le plus mobilisé les fonds conventionnels sont les suivants :

- ▶ PASS (Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale) – Intégration : 826 k€
- ▶ Formation des jurys professionnels des CQP en blocs de compétences : 673 k€
- ▶ PREM'SS (PRéparation aux Essentiels des Métiers de la Sécurité Sociale) : 671 k€
- ▶ CQP Manager Opérationnel - parcours intégral : 448 k€
- ▶ SMS - Système de Maîtrise Socle de la branche Maladie : 298 k€
- ▶ CQP Délégué Numérique en Santé (DNS) : 196 k€
- ▶ ASF et Recouvrement des Pensions alimentaires : 184 k€
- ▶ Dispositif de Formation Lutte contre la Fraude (LCF) : 184 k€
- ▶ Préparation au concours d'entrée à l'EN3S : 153 k€
- ▶ Préparation aux épreuves de sélection CapDIRigeants : 131k€

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 30,6 millions d'euros en 2023 (contre 29,5 millions en 2022), ce qui représente 48 % du montant total des achats en 2023.

Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2022 et 2023 (*)



(*) Ont été exclus de cette présentation les achats de formation non catégorisés. En 2023, 3% 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 (5,4 millions d'euros, soit 18 % des achats auprès des prestataires non institutionnels) ;
- les formations à caractère médical, sanitaire et social (4 millions d'euros) ;
- les formations relatives au développement personnel, à l'efficacité personnelle et aux langues étrangères (3,8 millions d'euros).

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 organismes de la branche professionnelle, conformément à leurs CPG et à la COG conclue entre leur caisse nationale et l'Etat.

Ces ressources sont complétées des remboursements versés par Uniformalion, 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 1^{er} 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 Uniformalion, OPCO de la cohésion sociale, à hauteur de 1,15 % de la masse salariale brute.

NIVEAU D'INVESTISSEMENT FINANCIER

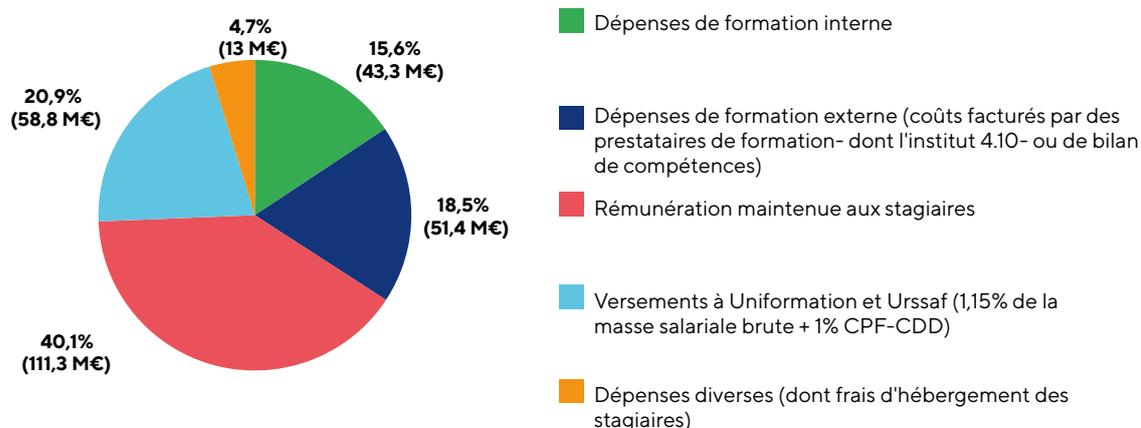
Participation financière des organismes du Régime général de Sécurité sociale

	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Dépenses de formation (en millions d'euros)	254,8	260,9	277,4	+ 6 %
Taux de participation financière	4,8 %	4,9 %	5,2 %	+ 0,3 point

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

Structure des dépenses de formation en 2023 (en % des dépenses et en millions d'euros)

(277,4 millions d'euros) (*)



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

En 2023, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élèvent à 277,4 millions d'euros, portant ainsi l'effort de formation à 5,2 % de la masse salariale.

Le montant global des dépenses de formation progresse en volume de 16,5 millions d'euros (soit une hausse de 6 %) par rapport à 2022.

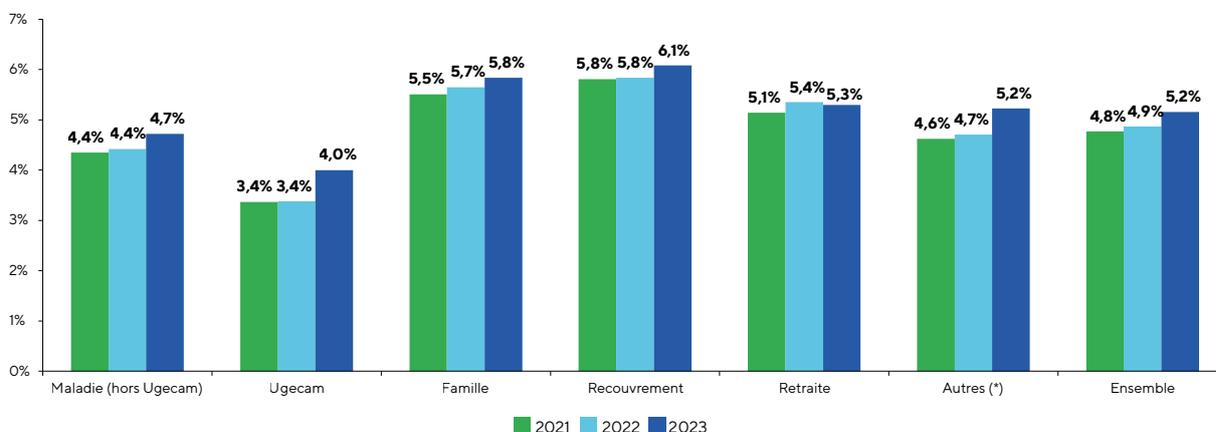
D'un montant de 94,7 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent, en 2023, 34 % du montant total des dépenses de formation.

La part consacrée à la rémunération des stagiaires (rémunération maintenue pendant leur formation, qu'ils soient ou non remplacés) demeure le poste le plus important des dépenses avec 111,3 millions d'euros, soit 40 % de la dépense globale de formation en 2023.

Avec la hausse des heures de formation en présentiel (+ 8 % par rapport au niveau de 2022), les dépenses de transport, de restauration et d'hébergement des stagiaires en 2023 connaissent également une hausse pour s'établir à 11,1 millions d'euros contre 8,4 millions d'euros en 2022 (soit une augmentation de 2,7 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), Cnsa et Cmp de Vandoeuvre Lès Nancy.

En 2023, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 5,2 % de la masse salariale brute, soit à un niveau relativement élevé par rapport à celui de 2022. 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

	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Dépense moyenne par salarié formé	2 006 €	2 161 €	2 283 €	+ 6 %
Dépense moyenne par heure de formation	57 €	58 €	57 €	- 2 %

L'augmentation relative du nombre de bénéficiaires de formation (+ 1 %), combinée à une croissance de 10 % du volume total d'heures de formation et à une hausse des formations en présentiel, a conduit à une progression de 6 % de la dépense moyenne de formation par salarié formé, portant celle-ci à 2 283 euros en 2023.

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

Chiffres clés par régions

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Afin de pouvoir répondre à sa mission et de permettre aussi bien aux organismes nationaux qu'aux organismes locaux d'assurer l'évaluation, la coordination et la mise en œuvre des politiques de formation conduites par la branche du Régime général en lien avec la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), l'Ucanss s'attache à recueillir des données exhaustives, pertinentes et fiables relatives à l'effort de formation réalisé au profit du personnel des organismes de Sécurité sociale.

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, 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 d'accès à la formation professionnelle (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 1er 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 Transitions Pro. Les échanges ont abouti 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 est de ce fait apporté 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 d'accès à la formation professionnelle.

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 1er 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 Sécurité sociale de moins de 11 salariés).

Évolutions de l'enquête

Parmi les évolutions 2024, des ajustements et améliorations ont été apportés pour les indicateurs suivants avec un recueil d'informations complémentaires aux données fournies par Uniformation sur la suite donnée aux Pro-A terminées en 2023 en termes de changement d'emploi et/ou d'évolution professionnelle du bénéficiaire et l'allègement des données recueillies auprès des organismes (suppression des items désignation des référents emploi-formation et contrats de service civique).

Résultats 2023

Taux de réponse à l'enquête : 98 % des effectifs en 2023

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 LI n°0893 et LI n°0894 du 30 janvier 2024. 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, 285 organismes de Sécurité sociale, totalisant 98 % 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	97%	97%
CAF	98	98%	99%
URSSAF	21	100%	100%
CARSAT	15	100%	100%
DRSM	16	100%	100%
CTI	8	88%	88%
CGSS/CCSS	7	100%	100%
UGECAM	13	100%	100%
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioss-fédérations, Uc-Cmp, Uc-Irsa, CNSA)	34	38%	87%
Total général	312	91%	98%

(*) Situation au 31/12/2023.

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 2023) fournies par l'Ucanss ;
- B. Plaquette « Personnel des organismes de Sécurité sociale au 31/12/2023 » ;
- C. Institut de formation 4.10 et EN3S (données relatives aux achats de formation) ;
- D. DARES, données sur les contrats d'apprentissage, 2023 ;
- E. DARES, résultat sur le compte personnel de formation en 2023.

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 compétences désigné par le Régime général de Sécurité sociale est Uniformation, Opco de la Cohésion sociale.

Dispositifs d'accès à la formation professionnelle

PLAN DE DEVELOPPEMENT 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 »²³.

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.

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.

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 Uniformalion, 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 » compte tenu des recommandations de France compétences.

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

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.

MAÎTRE 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), ainsi que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

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 » (ATPRO).

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 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 formation²⁴ rapportées aux salaires versés (salaires bruts, charges patronales exclues).

²⁴ 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. A 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 sont 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 2023 sont ceux fixés par la lettre circulaire du 15 février 2023 et consultables sur le lien suivant : <https://guidelc.ucanss.fr/co/LCO10-23.html>).

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.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES UTILISÉS

AAH	Allocation adulte handicapé
ACRE	Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise
ADD	Agent de direction
AES	Assistant de service social
AFEST	Action de formation en situation de travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ASF	Allocation de soutien familial
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Brevet professionnel
ATPRO	Associations « Transitions pro »
BPI	Bilan professionnel interne
BPJPES	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUT	Bachelor universitaire de technologie
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
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Compte d'engagement citoyen
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'examen de santé
CFA	Centre de formation d'apprentis
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CLOE	Compétences Linguistiques Orales et Ecrites
CMP	Centre de médecine préventive
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COS	Conseiller offres de services

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
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DNS	Déclaration sociale nominative
DPM	Détection du potentiel managérial
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
EDEF	Espace des Employeurs et des Financeurs
EGOC	Entente du Grand Ouest et du Centre
EN3S	Ecole nationale supérieure de sécurité sociale
EPA	Etablissement public administratif
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
GEPP	Gestion des emplois et parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IRFAF	Institut régional de formation des allocations familiales
LCF	Lutte contre la fraude
LI	Lettre d'information
LX	Learner experience
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
PFC	Pilote financier et comptable
PME	Petite ou moyenne entreprise
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
SMS	Système de Maîtrise Socle de la branche Maladie
SP3S	Services et prestations des secteurs sanitaire et social
TBFP	Tableau de bord de la formation professionnelle
TDCF	Technicien de direction comptable et financière
TOEIC	Test of english for international communication
TOSA	Test on Software Applications
TP	Titre professionnel
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			
Les dispositifs à l'initiative de l'employeur			
9	Tableau	Utilisation du plan de développement des compétences	Tableau de bord
10	Graphiques	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
11	Graphiques	Répartition des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (certifiantes / non certifiantes)	Tableau de bord
12	Graphiques	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation	Tableau de bord
13	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
14	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon leur durée	Uniformation
14	Tableau	Part des bénéficiaires de contrats de professionnalisation éloignés de l'emploi	Tableau de bord
15	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon la qualification visée	Uniformation
15	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon le domaine de formation	Uniformation
16	Tableau	Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
16	Tableau	Utilisation des contrats d'apprentissage	Tableau de bord + Uniformation
17	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon leur durée	Uniformation
17	Graphique	Répartition des apprentis selon leur situation	Tableau de bord
18	Tableau	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon la qualification visée	Uniformation
18	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon le domaine de formation	Uniformation
19	Tableau	Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
20	Tableau	Utilisation de la Pro-A	Uniformation
21	Graphique	Répartition des actions de Pro-A commencées selon leur durée	Uniformation
21	Tableau	Répartition des bénéficiaires de Pro-A selon la certification visée	Uniformation
22	Tableau	Suite donnée aux contrats de Pro-A terminés en 2023 par certification visée	Tableau de bord

Page	Nature	Chapitre / titre	Source
23	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
23	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
Les dispositifs à l'initiative du salarié			
24	Graphique	Répartition des bilans de compétences réalisés selon le dispositif d'accès à la formation	Tableau de bord + Caisse des dépôts et consignations
25	Graphique	Répartition par branche des bilans de compétences réalisés	Tableau de bord + Caisse des dépôts et consignations
27	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
27	Graphique	Évolution des dossiers de CPF engagés	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
28	Tableau	Répartition des dossiers de CPF engagés selon le type de certification visée	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
29	Tableau	Utilisation des projets de transition professionnelle	Tableau de bord
30	Tableau	Répartition des projets de transition professionnelle commencés selon la qualification visée	Tableau de bord
30	Tableau	Montant des rémunérations remboursées à l'employeur pour les PTP terminés	Tableau de bord
Le développement de la qualification			
31	Tableau	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés par la Cpnepf	Jurys nationaux
32	Tableau et graphique	Répartition des CQP délivrés	Jurys nationaux
33	Tableau	Autres qualifications délivrées (hors CQP)	Ucanss + jurys nationaux
35	Graphique	Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
36	Graphique	Répartition par branche des actions de VAE engagées	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
37	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
37	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			
39	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
39	Graphique	Évolution du taux d'accès à la formation	Tableau de bord
Selon le profil du salarié			
40	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
41	Graphique	Taux d'accès à la formation global et taux d'accès des salariés en CDI par tranche d'âge	Tableau de bord
41	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
43	Tableau	Évolution du taux d'accès à la formation selon le sexe	Tableau de bord
43	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord
43	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			
44	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie d'emploi	Tableau de bord
45	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
45	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			
48	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord
49	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord + Institut 4.10 + EN3S
50	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S	Institut 4.10 + EN3S
52	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels	Tableau de bord
FINANCEMENT DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL			
54	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
55	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
55	Graphique	Participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
56	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord

Page	Nature	Chapitre / titre	Source
ANNEXES			
59	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			
78	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
78	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de développement des compétences	Tableau de bord
78	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat de professionnalisation	Uniformalion
79	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat d'apprentissage	Uniformalion
79	Tableau	Ventilation selon le dispositif : Pro-A	Uniformalion
79	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte pesonnel de formation	Caisse des dépôts et consignations
79	Tableau	Ventilation selon le dispositif : projet de transition professionnelle	Tableau de bord
80	Tableau	Taux de participation financière	Tableau de bord
Chiffres clés par régions			
80	Tableau	Chiffres clés par régions	Tableau de bord

CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE DE LEGISLATION 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	50 602	10 287	27 248	14 365	15 325	3 711	121 538
Nombre total d'heures suivies	1 514 421	323 111	1 652 804	655 792	608 212	135 685	4 890 025
Taux d'accès à la formation	85,0%	68,6%	78,1%	88,7%	79,8%	73,0%	81,1%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	30	31	61	46	40	37	40
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	25	22	47	40	32	27	33

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	49 815	10 108	26 710	14 209	15 172	3 690	119 704
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 356 292	307 150	1 372 342	534 635	549 616	130 377	4 250 411
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	27	30	51	38	36	35	36
Taux d'accès à ce dispositif	83,7%	67,4%	76,6%	87,7%	79,0%	72,6%	79,9%

Contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats de professionnalisation commencés	103	7	335	74	50	4	573
En %	18%	1%	58%	13%	9%	1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	55 658	3 373	141 655	36 693	22 476	2 354	262 209
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	540	482	423	496	450	589	458

Contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	838	56	426	346	115	12	1 793
En %	47%	3%	24%	19%	6%	1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	731 666	36 220	360 391	277 170	104 789	10 121	1 520 356
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	873	647	846	801	911	843	848

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	11	6	60	75	2	0	154
En %	7%	4%	39%	49%	1%	0%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	4 621	7 966	26 137	33 595	548	0	72 867
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	420	1 328	436	448	274	0	473

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	2 738	552	1 491	573	896	53	6 303
En %	43%	9%	24%	9%	14%	1%	100%
Nombre d'heures de formation engagées	145 908	36 560	89 331	32 783	54 036	2 408	361 026
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	53	66	60	57	60	45	57

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	59	30	47	12	21	10	179
En %	33%	17%	26%	7%	12%	6%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	57 046	37 337	31 029	11 989	19 542	6 405	163 348
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	967	1 245	660	999	931	641	913

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

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Dépenses de formation (en millions d'euros)	96,4	21,8	71,2	38,2	37,1	12,7	277,4
Taux de participation financière	4,7%	4,0%	5,8%	6,1%	5,3%	5,2%	5,2%
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	1 906 €	2 117 €	2 612 €	2 663 €	2 421 €	3 422 €	2 283 €

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

CHIFFRES CLÉS PAR RÉGION

	Taux d'accès à la formation	Taux de participation financière	Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif
Nouvelle-Aquitaine	86,6%	5,3%	41 heures	35 heures
Occitanie	85,8%	5,3%	40 heures	35 heures
Hauts-de-France	85,2%	5,0%	39 heures	33 heures
Bretagne	84,3%	5,1%	33 heures	27 heures
Bourgogne-Franche-Comté	84,1%	5,3%	41 heures	34 heures
Centre-Val-de-Loire	83,4%	5,0%	38 heures	32 heures
Normandie	82,9%	5,4%	46 heures	38 heures
Auvergne-Rhône-Alpes	82,6%	4,9%	36 heures	30 heures
Pays-de-la-Loire	80,7%	4,8%	38 heures	31 heures
Grand-Est	80,1%	4,6%	36 heures	29 heures
Provence-Alpes-Cote- d'Azur	76,6%	5,9%	35 heures	27 heures
Ile-de-France	76,5%	5,2%	48 heures	37 heures
Outre Mer	72,1%	5,3%	39 heures	28 heures
Corse	68,7%	3,4%	38 heures	26 heures
Ensemble (Régime général)	81,1%	5,2%	40 heures	33 heures



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**

Décembre 2024

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