

Agir avec vous





La crise sanitaire, la poursuite des réformes issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que la mise en œuvre des protocoles d'accord de la formation professionnelle agréés au printemps, ont donné à l'année 2020 une note singulière en matière de formation professionnelle.

Confronté à une crise sanitaire, économique et sociale sans précédent, l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale s'est maintenu à un niveau élevé, signe de l'efficacité des mesures rapidement prises par les acteurs institutionnels en vue d'assurer la continuité de service et le maintien du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs tout au long de l'année 2020.

Alors que le coup d'arrêt donné aux formations présentielles en mars 2020 laissait craindre une forte contraction du nombre de départs en formation, notre Institution conserve cette année un taux d'accès important avec 67,4% de salariés formés. En 2020, 105 915 salariés ont bénéficié d'au moins une action de formation (- 8%) pour un volume de 3,47 millions d'heures de formation suivies (-22%), représentant près de 33 heures en moyenne par salarié formé. Sur le plan financier, si les dépenses de formation baissent de 15% pour s'établir à 210,7 millions d'euros, le taux de participation financière des employeurs du Régime général se maintient également à un niveau conséquent avec 4,1% de la masse salariale investie dans la formation professionnelle (-0,8 point).

Principales composantes de l'effort de formation avec 98% des bénéficiaires et 84% des heures suivies en 2020, les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences témoignent de l'attachement des organismes à maintenir le niveau de formation de leurs salariés, et ce, malgré un contexte de travail fortement perturbé et une intensification de l'activité pour certains d'entre eux. Elles montrent également la réactivité des opérateurs de formation à offrir une solution substitutive en mode distanciel. Plus de la moitié des stagiaires a suivi une formation intégralement à distance.

En matière d'alternance, la dynamique de croissance s'est poursuivie en 2020 malgré la pandémie, portée par la réforme de l'apprentissage et les aides de l'Etat aux entreprises. Elle se traduit par le maintien du recours aux contrats de professionnalisation et la progression du nombre de contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général (+ 58%). Ainsi, l'Institution tout en répondant à ses besoins en recrutement et en compétences, a pu concourir à l'emploi et à la formation des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Avec 960 certificats de qualification professionnelle (CQP) et 151 autres qualifications hors CQP délivrées en 2020 dans un contexte sanitaire difficile, la branche du Régime général a également maintenu son engagement visant à adapter et certifier les compétences, sécuriser les parcours professionnels et maintenir l'employabilité des salariés.

Dans le prolongement de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'année 2020 confirme la forte dynamique de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) par les salariés avec 5 432 formations engagées (+ 184 %). Par ailleurs, conformément aux dispositions issues des protocoles d'accord du 19 décembre 2019, les partenaires sociaux se sont engagés dans la mise en œuvre d'une politique d'abondement au bénéfice des salariés du Régime général de Sécurité sociale, posant les premières bases d'un partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations.

Dans cet environnement en forte évolution, l'ambition de la branche professionnelle en 2021 sera de maintenir un taux d'accès à la formation professionnelle en rapport avec les enjeux métiers, tout en accompagnant les transformations qui sont à l'œuvre, avec notamment le développement des nouvelles modalités formatives (digital learning, formation en situation de travail...), l'accompagnement à la mise en œuvre de la politique d'abondement CPF de branche et une offre de formation en phase avec les politiques 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 pour accompagner les mobilités et à favoriser une politique attractive en matière d'alternance au sein du Régime général.

Fabien Braud Françoise Picaud

Président de la CPNEFP

Vice-présidente de la CPNEFP





L'Ucanss et la CPNEFP

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

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

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

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

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

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

Sommaire

Édito	3
LES CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION 2020	9
LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL	11
1. LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	17
A.Les dispositifs à l'initiative de l'employeur	20
1. Le plan de développement des compétences	20
2. Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage	25
3. Les actions de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A)	33
4. Le tutorat	35
B. Les dispositifs à l'initiative du salarié	37
1. Les outils d'aide à l'orientation professionnelle et d'accompagnement des mobilités	37
2. Le compte personnel de formation (CPF)	44
3. Le projet de transition professionnelle (PTP)	52
C. Le développement de la qualification	54
1. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)	54
2. Les autres qualifications (hors CQP)	56
3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)	59
2. L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ	63
A. L'accès à la formation selon le profil du salarié	66
L'accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés	66
L'accès à la formation selon l'âge	67
L'accès à la formation selon le sexe	69
B. L'accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi	71
L'accès à la formation selon la catégorie d'emploi	71
L'accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	72



3. LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION	73
A. Le temps total affecté à la formation et le montant des achats de formation selon le	
type de dispensateur	75
B. Les achats de formation auprès des prestataires institutionnels	77
C. Les achats de formation auprès des prestataires non institutionnels	79
4. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL	
DE SÉCURITÉ SOCIALE	81
A. Les ressources des organismes	83
L'origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	83
B. Les dépenses déclarées par les organismes	83
La structure des dépenses de formation	84
Le niveau d'investissement financier	84
5. ANNEXES	87
Sources et méthodologie	89
Glossaire	94
Liste des abréviations et sigles	103
Liste des tableaux et graphiques	106
Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme	110
Vue d'ensemble	110
Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	110
Taux de participation financière	112



Les chiffres clés de la formation 2020

	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Taux de participation financière	4,9%	4,9%	4,1%	- 0,8 point
Dépenses de formation (en millions d'euros)	248,7	246,7	210,7	- 15 %
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié formé	2402€	2136€	1989€	-7%
Effort total de formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	103 528	115 483	105 915	-8%
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4604796	4459193	3474236	-22%
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	69,0%	75,9%	67,4%	- 8,5 points
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	44	39	33	- 6h
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	31	29	22	- 7h

Plan de développement des compétences	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de salariés en formation pendant l'année	100 221	113 339	104270	- 8%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	3 2 3 8 5 4 2	3 830 479	2922875	- 24%
Taux d'accès au plan de développement des compétences	66,8%	74,5%	66,4%	- 8,1 points
Période de professionnalisation	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de périodes de pro. prises en charge pendant l'année	2297	320	-	-
Nombre total d'heures de formation accordées	1529 987	270 041	_	-
Durée moyenne de formation	666	844	_	-
Contrat de professionnalisation (*)	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de contrats de pro. pris en charge/commencés dans l'année (*)	965	644	527	-
Nombre total d'heures de formation accordées	680240	407703	376 680	-
Durée moyenne de formation	705	633	715	-
Contrat d'apprentissage	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	166	208	329	+ 58 %
Nombre total d'heures de formation accordées	116 952	225 632	287445	+ 27%
Durée moyenne de formation	705	1085	874	- 131 h
Compte personnel de formation (**)	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	1331	1912	5432	+ 184 %
Nombre total d'heures de formation mobilisées (**)	107856	211836	366 637	+ 73 %
Durée moyenne de formation (**)	81	111	96	- 15 h
Congé individuel de formation	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de CIF pris en charge pendant l'année	341	-	-	-
Nombre total d'heures de formation accordées	321651	-	-	-
Nombre total d'heures de formation accordées Durée moyenne de formation	321651 943	-	-	-
		- 2019	- - 2020	- - Évolution 2019-2020
Durée moyenne de formation	943	- - 2019 160	- 2020 154	- - Évolution 2019-2020 -4%
Durée moyenne de formation Projet de transition professionnelle	943			

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

précédentes. Pour cette raison, le taux d'évolution n'apparait pas.

(**) Nouvelle source de données en 2020 : les données 2018 et 2019 sont issues d'Uniformation, OPCO de la cohésion sociale. A partir de 2020, ces données proviennent de la Caisse des dépôts et consignations. La méthode de recensement reste identique (actions engagées). En 2020, la durée moyenne des formations engagées dans le cadre du CPF est calculée sur les données renseignées - dans la base de données de la Caisse des dépôts et consignations en 2020, 30% des informations sur le nombre d'heures ne sont pas renseignées.



Les orientations de la formation dans le Régime général



Les orientations stratégiques Ressources Humaines et Formation Professionnelle du Régime général

Le Conseil d'orientation de l'Ucanss a

formulé en 2016 des orientations stratégiques Ressources Humaines pluriannuelles qui soulignent, dans le domaine de la formation, la nécessité d'accompagner, de consolider et de développer les compétences des salariés du Régime général de Sécurité sociale. Il s'agit notamment de mettre l'accent sur l'accompagnement des projets professionnels, de favoriser la mobilité et de mieux anticiper les évolutions de nos métiers dont le numérique, qui impacte fortement les compétences des emplois cœur de métier ainsi que le management et les fonctions support, tout en prenant en compte les enjeux relatifs à l'innovation pédagogique dans la conception et la réalisation des formations.

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

La crise sanitaire et la poursuite des

réformes ont donné une note singulière à l'année 2020. Les conséquences de la pandémie, à la fois économiques et sociales ont bousculé le déploiement de la réforme de la formation de 2018. Face à l'urgence, à l'échelon national, le nouvel écosystème de la formation a résisté et trouvé sa place auprès des différents acteurs dont notre branche professionnelle. Des fonds ont été débloqués pour soutenir l'effort formation des entreprises de taille intermédiaire et des mesures ont été prises pour répondre aux enjeux de l'alternance et des reconversions professionnelles. Plus précisément pour notre branche professionnelle, des relations se sont tissées ou fortifiées avec France compétences pour renforcer la certification professionnelle au sein de l'Institution, avec la Caisse des dépôts et consignations pour préparer la mise en place d'un abondement CPF de branche et avec Uniformation, OPCO de la cohésion sociale, pour garantir une politique d'alternance active.

2020 a été l'année de la consolidation des évolutions apportées par la réforme de la formation de 2018, mais aussi des prises de décision pour la branche du Régime général compte-tenu du contexte. En effet, la question de la continuité d'activité s'est vite posée de façon aigue pour pouvoir maintenir le taux d'accès et une politique de formation à la hauteur des enjeux.

Les partenaires sociaux de la CPNEFP

ont pu mettre en place une organisation adaptée au contexte et prendre, dès le premier semestre 2020, des mesures exceptionnelles à la hauteur des enjeux et ainsi, éviter toute rupture d'activité. Cela a consisté à adapter les modalités de déploiement de la formation pour tenir compte des effets conjugués de la réforme de 2018 et du contexte sanitaire et cela s'est traduit par les décisions suivantes :

- ▲ l'affectation des reports des fonds 2019 non consommés par le Régime Général et par la Sécurité Sociale des Travailleurs indépendants (SSTI), en favorisant notamment l'augmentation des plafonds forfaitaires relatifs au « financement de la politique de certification » et l'orientation sur l'offre des branches accueillant les personnels SSTI;
- ↑ l'adoption des mesures exceptionnelles dès le mois de juin pour encourager la poursuite de l'investissement en formation professionnelle des salariés du Régime général de Sécurité sociale pendant la pandémie, notamment la certification professionnelle et les formations intéressant les nouvelles modalités de travail;
- ↑ l'adaptation des dates des jurys paritaires CQP pour répondre à la nécessité d'une organisation de ces derniers, en format approprié aux dispositions gouvernementales.

La mise en œuvre des dispositions de l'accord de branche sur l'année 2020

La branche professionnelle du Régime général a négocié au cours du dernier semestre 2019 un protocole d'accord de branche sur la formation professionnelle afin de traduire dans le cadre conventionnel l'ensemble des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses nombreux décrets. Si ce protocole d'accord de branche agréé le 29 avril 2020 renforce les prérogatives de la CPNEFP et maintient le niveau de la contribution conventionnelle à hauteur de 0.15% pour 3 ans, il s'articule également autour de deux autres axes que sont l'alternance et les outils d'orientation et d'accompagnement des salariés. Les acteurs de la formation professionnelle se sont attachés à leur traduction effective au sein de l'Institution. L'Ucanss a accompagné les organismes tout au long de l'année 2020 et l'organisation des matinales de la Formation Professionnelle entre le 29 juin et le 9 juillet 2020 a permis de présenter les principaux changements introduits par l'accord et leur traduction opérationnelle.

L'opérateur de compétences de la filière de la cohésion sociale, Uniformation

Après avoir obtenu son agrément en mars 2019, Uniformation, OPCO de la cohésion sociale, est entré en année pleine d'activité le 1er janvier 2020. Auparavant essentiellement défini par son rôle financier de collecte et de financement des formations, il endosse aujourd'hui une mission plus transversale recentrée sur le développement de l'alternance, l'accompagnement des organismes et le service aux branches professionnelles dans leurs politiques de développement des compétences. Uniformation, malgré le contexte de pandémie, a maintenu l'accompagnement des organismes dans cette période et su gérer les dispositifs existants (alternance, plan de développement des compétences des moins de 50 salariés) tout en s'adaptant aux évolutions imposées par la réforme de 2018 et en portant les mesures prises par l'Etat (aides FNE¹, ...).

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

Tandis que le gouvernement a mis en place des aides exceptionnelles pour financer l'embauche de jeunes en contrats d'alternance au cours de cette crise, la branche



Un document de présentation des outils et dispositifs de formation pour les salariés

Conformément aux dispositions de l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle élaboré par l'Ucanss et validé lors de la CPNEFP du 7 décembre 2020 est mis à la disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de réaliser celui-ci. Ce document présente les différents outils d'aide à l'orientation (conseil en évolution professionnelle, bilan professionnel interne, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience...) et les dispositifs de formation professionnelle (plan de développement compétences, compte personnel de formation, projet de transition professionnelle ou congé VAE) pouvant être mobilisés par les salariés du Régime général de Sécurité sociale.

¹Aides à la formation du Fonds national de l'emploi (FNE-Formation). Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté par la prise en charge de coûts pédagogiques.

professionnelle du Régime général de Sécurité sociale entend poursuivre une politique dynamique de développement de ce dispositif que ce soit au sein de la gouvernance de l'OPCO Uniformation ou au sein des réseaux. L'Ucanss a veillé à accompagner les organismes dans la mobilisation des dispositifs d'alternance tout au long de l'année 2020.

Elle a également étudié l'opportunité de développer l'apprentissage au sein de la branche professionnelle et dégagé des préconisations qu'elle approfondit en 2021, le sujet ayant été retenu comme objectif dans l'avenant de la COG Ucanss de l'année 2021

Les actions phares de l'année 2020

Préparation à la mise en place de l'abondement CPF de branche

En application du protocole d'accord de 2019 agréé le 29 avril 2020, la CPNEFP s'est penchée sur les conditions de mise en place d'un abondement de branche, pour favoriser une co-construction des parcours branche professionnelle et salariés. Le Régime Général est une des premières branches professionnelles à travailler avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur ce thème. Le partenariat entre l'Ucanss, la CDC et Uniformation a été officialisé le 8 juillet 2021.

Évolution des CQP en blocs de compétences au cours de l'année 2020 et renforcement de la certification

Au regard des enjeux de la loi du 5 septembre 2018 et de la signature de l'accord formation du 19 décembre 2019, notre politique de certification s'est adaptée. Les travaux visant l'inscription des CQP du Régime général de Sécurité sociale au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ont été conduits tout au long de l'année 2020.

La CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale a porté la rénovation des référentiels métiers de « gestionnaire conseil de la Sécurité sociale », « conseiller offres de services », « délégué de l'assurance maladie », « contrôleur allocataire » et « contrôleur du recouvrement », favorisant leur mise à jour et l'évolution en blocs de compétences, conformément aux nouvelles obligations juridiques induites par la loi du 5 septembre 2018

pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette réingénierie s'est déroulée sur une durée d'environ 1,5 an et a abouti à la validation par la CPNEFP des 5 référentiels métiers des CQP précités, en blocs de compétences.

Le CQP manager opérationnel rénové a également été déposé auprès de France compétences pour inscription au RNCP.

À cela s'ajoute la création du CQP inspecteur du recouvrement en blocs de compétences qui s'inscrit dans le cadre de la politique de certification de la branche de législation, mais aussi dans la continuité des travaux menés sur les métiers de conseiller offre de services et de contrôleur du recouvrement.

Aujourd'hui, le Régime général de Sécurité sociale comptabilise 8 certificats de qualification professionnelle dont 7 réingéniés en blocs de compétences.

Les travaux de création ou de réingénierie de certifications en blocs de compétences se poursuivront sur 2021, notamment avec la réingénierie en blocs de compétences du CQP Gestionnaire carrière de la branche retraite.

L'attention a également été portée en 2020 à la certification professionnelle consacrant les parcours engagés par les salariés dans le contexte compliqué de pandémie.

Cinq jurys paritaires nationaux se sont réunis en 2020. 990 salariés du Régime général de Sécurité sociale se sont présentés à une certification visant un CQP et, au final, 960 candidats ont obtenu un CQP cœur de métier, reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale. La crise sanitaire a influé le nombre de candidats certifiés, le plaçant à un niveau inférieur à celui des années précédentes mais les conditions complexes qui caractérisent cette année 2020, permettent de souligner l'implication des acteurs et la réelle motivation des candidats. Les examens organisés en début d'année 2021 viennent renforcer le nombre de lauréats, le portant à 1500.

Témoignent également de l'effort de certification de nos personnels, 151 qualifications hors CQP de branche, également délivrées en 2020 et renforçant les compétences spécifiques attendues des métiers comptables, du management stratégique ou du pilotage de la performance.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) enfin, droit individuel et point d'attention des partenaires sociaux, pourra bénéficier d'une démarche collective d'accompagnement de l'employeur. C'est l'objet d'une expérimentation menée en 2020 avec une perspective de généralisation en 2021.

Une entrée accélérée dans l'ère du digital learning

La crise sanitaire a bouleversé en profondeur les pratiques des acteurs de la formation, précipitant des transformations déjà à l'œuvre et relevant de nouveaux enjeux. A l'heure où la crise sanitaire impose des distanciations physiques, les technologies numériques occupent une part de plus en plus importante dans le secteur de la formation professionnelle. La digitalisation de l'offre s'est imposée à tous les prestataires de formation pour garantir la continuité pédagogique. L'offre de formation institutionnelle ne partait pas de zéro, mais a su être au rendez-vous par la transposition et la réingénierie de ses dispositifs tout au long de cet évènement sans précédent.

Lancement des travaux de réflexion autour du développement du digital learning au sein de la branche professionnelle

Afin de maîtriser cette évolution au-delà de la réponse rapide en réactivité d'une crise, un groupe de travail piloté par l'Ucanss et réunissant des « experts » des caisses nationales et l'Institut 4.10 a été lancé le 12 juin 2020 afin d'examiner un cadre de réflexion sur les conditions de développement de la multimodalité au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Il s'agit de poser les bases d'une stratégie institutionnelle de développement du digital learning avec une volonté de partager et porter une ambition commune, acculturer et professionnaliser les acteurs, mutualiser des outils au niveau interbranche, inscrire la formation ouverte et à distance (FOAD) dans les schémas directeurs des systèmes d'information (SDSI) des branches afin de faciliter sa mise en œuvre, tout ceci en observant également les évolutions des pratiques, usages et organisation du digital learning au sein des organismes.

Ces travaux se poursuivent en 2021.

Le déploiement de Pix au sein du Régime général de Sécurité sociale

La diffusion d'un socle commun de culture digitale au sein de l'Institution s'inscrit dans les orientations de la Convention d'objectifs et de gestion Ucanss 2017-2020 et contribue à l'un des programmes phares du Gouvernement, « Action Publique 2022 » qui souhaite tendre vers 100% de démarches administratives numérisées afin de simplifier la vie des usagers, améliorer la qualité des services publics et réduire les dépenses publiques.

Les caisses nationales et l'Ucanss ont choisi de déployer la solution Pix dans les organismes du Régime général et aussi au sein de l'Ucanss et de l'Institut 4.10. Pix permet de diagnostiquer et développer les compétences numériques de tous les agents, quel que soit leur métier ou leur branche.

Une phase pilote a été engagée en 2020. Elle se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2021 et permet à chaque réseau de tester la solution Pix dans sa dimension technique, comme dans celle de l'organisation et de l'adhésion des utilisateurs. Les parcours initialement prévus sont examinés et ajustés. Cette phase qui a fait l'objet d'une acquisition de 28 000 licences permet de préparer la généralisation du déploiement, de mieux en apprécier la charge, et d'en identifier les difficultés a priori.

Le projet Voltaire

Le projet Voltaire (société Woonoz) est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe. Créé en collaboration avec un comité d'experts en orthographe, il permet d'acquérir les bons automatismes dans le domaine des règles d'orthographe et d'expression. Les évolutions numériques remettent l'écriture et l'orthographe au cœur des préoccupations des organismes. L'écrit redevient indispensable, il est désormais urgent de bien communiquer et cela, quel que soit le canal utilisé. La branche professionnelle a décidé de déployer cette solution à destination de l'ensemble des collaborateurs de la Sécurité sociale. Le programme de pilotage porté en 2020 vise la généralisation au sein des réseaux



1. Les dispositifs d'accès à la formation dans le Régime général de Sécurité sociale



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

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

- 1. Le plan de développement des compétences
- 2. Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage
- 3. Les actions de promotion et de reconversion par l'alternance (Pro-A)
- 4. Le tutorat

B. LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

- 1. Les outils d'aide à l'orientation et d'accompagnement des mobilités
- 2. Le compte personnel de formation (CPF)
- 3. Le projet de transition professionnelle (PTP)

C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION

- 1. Les certificats de qualification professionnelle
- 2. La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- 3. Les autres qualifications

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

Depuis la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les dispositifs d'accès à la formation s'articulent principalement autour de deux axes :

- ▲ Les dispositifs à l'initiative de l'employeur : celui-ci prend l'initiative de proposer une action de formation à ses salariés pour assurer leur adaptation au poste de travail et au maintien de leur employabilité, dans le cadre du plan de développement des compétences. Il veille dans ce cadre à répondre à minima aux obligations règlementaires 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 ; pour accompagner les évolutions professionnelles de ses salariés, il peut enfin recourir au nouveau dispositif de promotion ou de reconversion par alternance (Pro-A) qui remplace l'ancien dispositif des périodes de professionnalisation.
- ↑ Les dispositifs à l'initiative du salarié : à la suite des évolutions introduites par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui renforce les droits du salarié en lui donnant libre accès à plusieurs dispositifs pour se former tout au long de sa vie, celui-ci peut prendre l'initiative de suivre une formation en mobilisant son compte personnel de formation (CPF), ou demander à s'absenter pour suivre une formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP), dispositif se substituant à l'ancien congé individuel de formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019. Le salarié peut également, avant d'engager un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience, demander conseil et se faire accompagner au sein de son organisme ou en externe, en décidant de recourir à l'un des outils d'aide à l'orientation professionnelle ou dispositifs d'accompagnement des mobilités qui lui sont proposés.

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

A/ Les dispositifs à l'initiative de l'employeur

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

À la suite des évolutions introduites par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 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, autrefois appelé plan de formation.

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

Le plan de développement des compétences a ainsi pour objet de recenser 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 nécessaires à l'exercice d'une fonction en application de dispositions légales ou réglementaires) de celles qui le ne sont pas.

En application des dispositions conventionnelles issues du protocole d'accord du 3 septembre 2010, les actions relevant du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur se déroulent uniquement pendant le temps de travail.

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

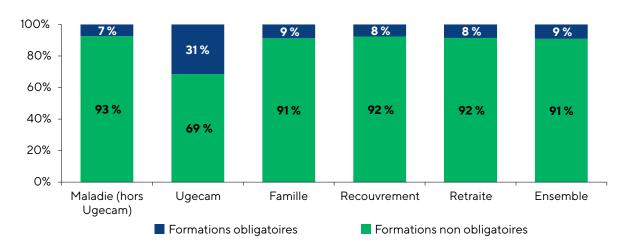
Plan de développement des compétences	2018	2019	2020
Nombre de salariés en formation pendant l'année	100 221	113 339	104270
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	3238542	3 830 479	2922875
Taux d'accès au plan de développement des compétences	66,8%	74,5%	66,4%

Le plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur demeure la composante la plus importante de l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale : il représente,

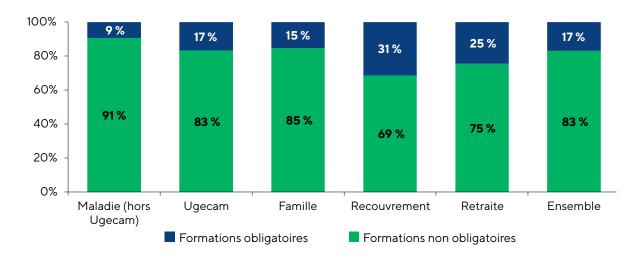
en volume horaire, 84% de l'effort de formation et, en effort physique, 98% des bénéficiaires d'une action de formation au cours de l'année 2020.

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

Répartition des stagiaires ayant participé à une action du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2020



Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2020

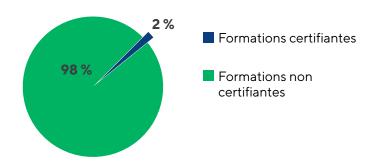


Dans le cadre du plan de développement des compétences, 9 % des départs en formation visent la mise en œuvre d'actions de formation obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction réglementée, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. La proportion atteint toutefois 31 % dans les Ugecam, composées majoritairement de métiers médicosociaux réglementés et conditionnés au suivi d'une

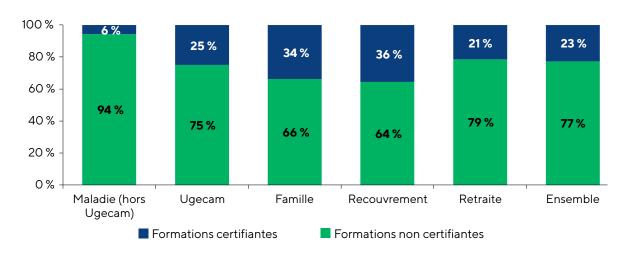
formation pour l'exercice d'une activité. De même, dans la branche Recouvrement, où les métiers d'inspecteur et de contrôleur du recouvrement sont des métiers réglementés nécessitant le suivi de formations longues, les actions de formation obligatoires représentent 31% du volume horaire des formations 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 (certifiantes / non certifiantes)

Répartition des stagiaires ayant participé à une action du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2020



Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action en 2020

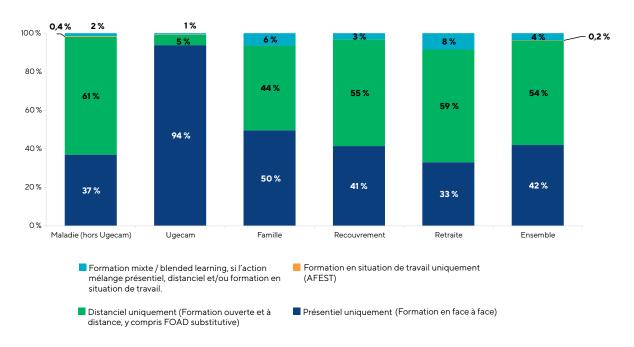


Si les formations certifiantes (qui visent la délivrance d'un titre ou d'un diplôme professionnel enregistré au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au répertoire spécifique, ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche) ne représentent que 2 % des départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ces formations représentent près du quart (23 %) des heures de formation avec des durées de 184 heures en moyenne.

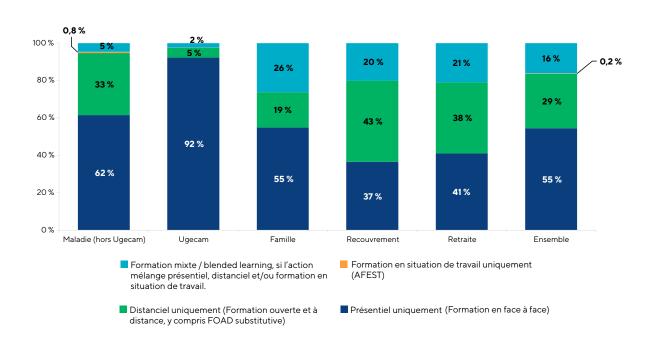
À l'inverse, les formations non certifiantes – largement majoritaires – durent en moyenne 11 heures par action de formation. Les formations certifiantes représentent plus du tiers des heures dans les branches Famille et Recouvrement où les métiers liés à la gestion des situations clients et au contrôle nécessitent l'obtention d'une formation certifiante longue qui dépasse dans chacune de ces branches de législation 240 heures de formation en moyenne.

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 2020



Répartition des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation en 2020



Dans le contexte particulier de la crise sanitaire et des confinements qui en ont résulté en 2020, un peu plus de la moitié des stagiaires (54 %) ayant suivi une formation inscrite au plan de développement des compétences l'ont fait intégralement à distance.

La mise en place rapide de solutions de digitalisation substitutive a en effet permis aux organismes de formation de pouvoir continuer à former les salariés de la branche professionnelle en 2020, malgré le contexte sanitaire. Parmi les actions de formation dispensées par l'Institut 4.10 et l'EN3S et maintenues en 2020, respectivement 69 % et 63 % des actions et des heures de formation initialement prévues en présentiel ont pu de fait être dispensées à distance, en digitalisation substitutive².

Il convient néanmoins de relever que dans le même temps, 42 % des départs en formation et 55 % des heures de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences ont pu être assurées en présentiel. Au sein du réseau des Ugecam, la part des formations assurées en présentiel représente la quasi-totalité (94 %) des départs en formation et des heures suivies (92 %) dans le cadre du plan de développement des compétences.

Selon les déclarations des organismes, seulement 4 % des stagiaires ont participé à une action dispensée en « blended learning », c'est-à-dire combinant plusieurs modalités formatives en présentiel, en distanciel et/ou en situation de travail (AFEST).

Les actions de formation relevant du régime des « actions de formation en situation de travail » (AFEST), nouvelle modalité pédagogique introduite par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, ont été suivies par 456 stagiaires de la branche Maladie et représentent 6 967 heures de formation, soit 0,2 % du nombre total d'heures de formation suivies dans le cadre du plan.

Si les formations dispensées en présentiel durent en moyenne 18 heures par action, celles réalisées intégralement à distance sont, en revanche, de plus courte durée : 7 heures en moyenne par action de formation. Les formations dispensées en blended learning, qui combinent dans un même parcours pédagogique plusieurs modalités formatives, sont de durée plus longue avec 61 heures en moyenne par action.

 $^{^2}$ Source : données consolidées 2020 fournies par l'EN3S et l'Institut 4.10

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 a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du Régime général de Sécurité sociale. Il doit notamment être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue. L'utilisation de ce contrat a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

Utilisation des contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation	2018	2019	2020
Nombre de contrats de professionnalisation pris en charge / commencés (*)	965	644	527
Durée totale de formation (en heures)	680240	407703	376 680
Durée moyenne de formation (en heures)	705	633	715

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

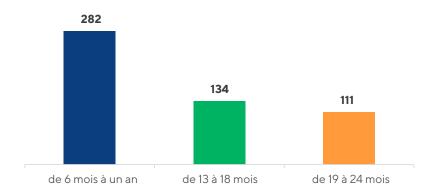
À partir de 2020, les données fournies par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, dénombrent dorénavant les contrats de professionnalisation commencés dans l'année (et non plus les contrats engagés comme les années précédentes).

Dans le Régime général de Sécurité sociale, 527 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ont commencé leur formation en 2020, ce qui montre le maintien dans la branche professionnelle d'un nombre de contrats conséquent. Dans le même temps, au niveau interprofessionnel, on enregistre une baisse de 48 % du nombre de contrats signés³.

Parmi ces contrats de professionnalisation, 315 (soit 60 %) ont été conclus dans la branche Famille, 86 dans la branche Maladie, 64 dans la branche Retraite, et 57 dans la branche Recouvrement. 44 % sont des jeunes de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les autres étant des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus souhaitant accéder à une formation qualifiante.

³ Source Dares, étude sur les contrats de professionnalisation 2020. Au niveau interprofessionnel, 112 742 nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés en 2020 soit une baisse de -48 % sur un an.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2020 selon leur durée (en nombre de mois)



La durée moyenne de formation des contrats de professionnalisation est de 715 heures. Toutefois, plus d'un contrat sur deux (54 %) dure de 6 à 12 mois, avec une proportion assez élevée pour les contrats de 11 à 12 mois (36 %) en 2020.

Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI en 2020 à l'issue de la formation

Titres et diplômes	Nombre de contrats de pro échus	Nombre de contrats de pro embauchés en CDD ou CDI	%
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	143	120	84%
CQP conseiller offres de services de la Sécurité sociale	147	90	61%
CQP gestionnaire carrière	5	5	100%
CQP manager opérationnel	1	1	100%
DAMC : Dispositif d'accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	32	30	94%
sous-total Qualifications institutionnelles	328	246	<i>75</i> %
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (licences, masters, master II droit de la protection sociale, contrôleur de gestion, responsable projet communication,)	85	19	22%
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, titre professionnel assistant RH,)	21	5	24%
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, titre de conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,)	6	4	67%
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, DE accompagnant éducatif et social, DE aide médico-psychologique)	3	1	33%
sous-total Titres et diplômes RNCP	115	29	25 %
Total	443	275	62%

Dans le Régime général de Sécurité sociale, les contrats de professionnalisation sont majoritairement conclus en CDD (93 %). Il convient de souligner que 75 % des contrats de professionnalisation visant l'obtention des CQP du Régime général de Sécurité sociale ou d'un dispositif d'accès aux métiers de contrôle conduisent à la conclusion d'un emploi en CDI ou CDD à l'issue de la formation.

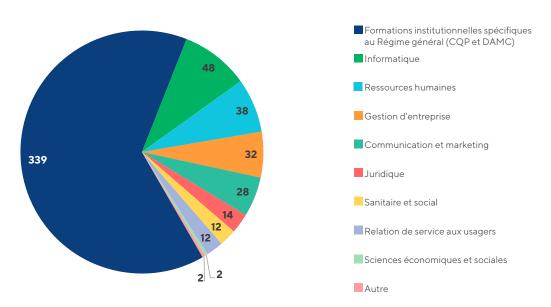
Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, près des deux tiers (64 %) des contrats de professionnalisation commencés en 2020 visent l'acquisition d'une qualification professionnelle spécifique au Régime général de Sécurité sociale, avec notamment 201 contrats visant un CQP de gestionnaire conseil (dont 174 dans la branche Famille) et 110 contrats visant un CQP de conseiller offres de services. La branche Famille en demeure la principale utilisatrice : 90 % des contrats commencés visent l'obtention du CQP de gestionnaire conseil allocataire ou de conseiller services à l'usager propres à la branche Famille.

Les contrats de professionnalisation visant l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel (hors CQP) - tels que les licences, masters, BTS, DUT et baccalauréats professionnels - représentent 36 % des contrats commencés en 2020, favorisant ainsi l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes au sein des organismes. Parmi ces contrats de professionnalisation, 13 % visent une certification inscrite par les partenaires sociaux sur la liste CPNEFP Alternance 2020 et plus des deux tiers (72 %) visent l'obtention d'un diplôme de niveau Licence et supérieur.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2020 selon la qualification visée par les bénéficiaires

Titres et diplômes	2020
CQP conseiller offres de services - option conseiller service à l'usager de la branche Famille	110
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale – option gestionnaire conseil allocataire	174
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale - option technicien conseil Retraite	19
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité Sociale - option gestionnaire conseil de l'Assurance Maladie	5
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale – option gestionnaire du Recouvrement	2
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale - option gestionnaire conseil de la tarification des AT-MP	1
CQP gestionnaire carrière	7
DAMC : Dispositif d'accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	21
Titres et diplômes de niveau 7 (master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	90
Titres et diplômes de niveau 6 (licences, licences pro, master I, responsable RH, responsable en ingénierie système et réseaux,)	46
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS service et prestations des secteurs sanitaire et social, BTS comptabilité gestion, titre de gestionnaire de paie,)	36
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, titre de conseiller relation client à distance, assistant dentaire,)	9
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, BEP, DE accompagnant éducatif et social, employé administratif et d'accueil)	7
Total	527

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2020 selon le domaine de formation



Hormis les formations institutionnelles spécifiques au Régime général de Sécurité sociale, 118 contrats de professionnalisation (soit 22 %) 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 12 contrats de professionnalisation (soit 2,3 %) visent un titre ou diplôme dans les secteurs sanitaire et social.

Part des bénéficiaires éloignés de l'emploi

En % du nombre total de bénéficiaires de contrats de professionnalisation commencés dans l'année	2018	2019	2020
Demandeurs d'emploi de longue durée	22,6%	17,1 %	17,6 %
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, du contrat unique d'insertion	2,9%	3,2%	2,0%
Salariés en situation de handicap	3,3 %	2,4%	2,2%

En 2020, les publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi de 26 ans et plus de plus d'un an, titulaires de minima sociaux ou personnes en situation de handicap) représentent environ 22 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Parmi les évolutions apportées par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les actions de formation par apprentissage intègrent désormais le périmètre de la formation professionnelle.

Dispositif d'insertion en alternance distinct du contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue des salariés, le contrat d'apprentissage relève lui, de la formation initiale. 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) pendant un à trois ans, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

À la suite des évolutions introduites par la réforme de 2018, l'apprentissage est appelé à prendre une place croissante dans la politique de formation institutionnelle. Depuis le 1er janvier 2020, l'enregistrement et le financement des contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est assuré par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles en lien avec les recommandations de France compétences, créant ainsi les conditions d'une politique d'alternance attractive pour les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Des aides exceptionnelles à l'embauche des alternants en 2020

Dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19, le gouvernement a présenté, le 3 septembre 2020, « France Relance », le plan de relance français doté de plus de 100 milliards d'euros. Au sein du volet « Cohésion » figurent notamment des mesures axées sur les jeunes (plan #1jeune1solution) dotées d'un budget de 6.6 milliards d'euros soit un triplement cette année des moyens consacrés aux jeunes. Dans le cadre du plan « #1jeune1solution », l'une de ces mesures consiste à verser une prime exceptionnelle aux employeurs qui recrutent des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

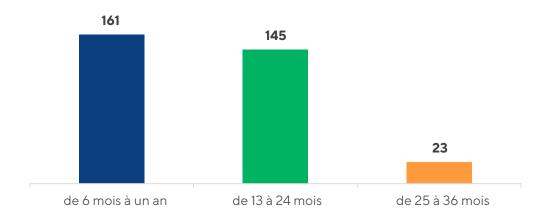
Ces aides exceptionnelles à l'embauche de 5 000 € ou 8 000 € selon l'âge du salarié sont soumises à conditions. Initialement prévu pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, le bénéfice de cette prime a été prolongé aux contrats en alternance signés jusqu'au 31 décembre 2021.

Utilisation des contrats d'apprentissage (*)

Contrats d'apprentissage	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	166	208	329	+ 58 %
Durée totale de formation (en heures)	116 952	225 632	287445	+ 27 %
Durée moyenne de formation (en heures)	705	1085	874	- 19 %
% d'organismes utilisateurs	16 %	23%	33%	+ 10 points

^(*) Nouvelle source de données en 2020 : les données 2018 et 2019 sont issues de l'enquête Tableau de bord de la formation. À partir de 2020, ces données proviennent d'Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale. La méthode de recensement reste identique (contrats signés au cours de l'année).

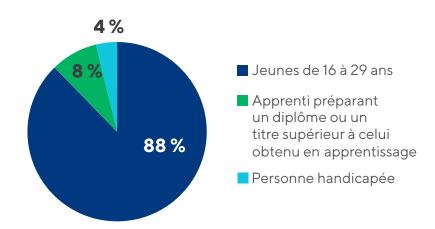
Répartition des contrats d'apprentissage conclus en 2020 selon leur durée (en nombre de mois)



Sur la base des données fournies par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, le nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2020 par les organismes du Régime général de Sécurité sociale poursuit sa progression, avec 329 contrats signés (contre 208 contrats conclus en 2019) dont 28 % dans la branche Maladie (hors Ugecam) et 27 % dans la branche Famille.

La proportion d'organismes qui y a recours est également en progression : un tiers (33%) d'entre eux ont recruté des apprentis en 2020 (contre 23 % en 2019). La durée moyenne des formations réalisées dans le cadre des parcours en apprentissage est de 874 heures, soit une durée assez longue. En effet, près de la moitié des contrats (49 %) sont conclus pour une durée de 6 à 12 mois, et 44 % pour une durée de 13 à 24 mois. Plus du tiers (36 %) des contrats sont conclus pour une durée de 11 à 12 mois.

Répartition des apprentis selon leur situation en 2020



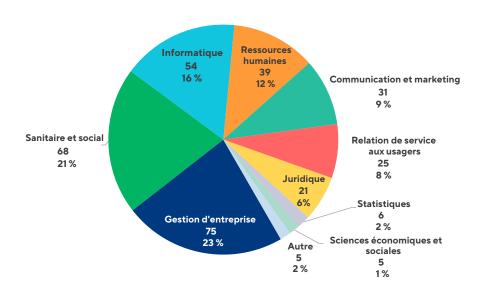
Initialement limité à 25 ans, le législateur a rehaussé l'âge limite du contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions : notamment si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage et souhaite en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, 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 (34 ans révolus).

Si dans le Régime général de Sécurité sociale, 88 % des bénéficiaires de contrats d'apprentissage sont des jeunes de 16 à 29 ans, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a néanmoins permis à 29 apprentis de signer un nouveau contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur à celui déjà obtenu.

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

Titres et diplômes visés	Bénéficiaires 2020
Titres et diplômes de niveau 7 (ex : master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur,)	113
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, licences professionnelles, master I, DE éducateur spécialisé, DE infirmier, diplôme de comptabilité et gestion,)	90
Titres et diplômes de niveau 5 (ex: BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, BTS service informatique aux organisations,)	93
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, titre professionnel conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,)	22
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : DE aide soignant, DE accompagnant éducatif et social,)	11
Total	329

Répartition des contrats d'apprentissage conclus en 2020 selon le domaine de formation



La majorité (62 %) des contrats d'apprentissage conclus en 2020 visent l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel de niveau 6 et plus selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (licences, masters, ...), principalement dans les domaines de la gestion d'entreprise (23 %), des secteurs sanitaire et social (21 %) et de l'informatique (16 % des contrats signés).

29 % des contrats d'apprentissage visent l'obtention d'un titre ou d'un diplôme inscrit par les partenaires sociaux sur la liste CPNEFP Alternance 2020, dont 34 contrats visant l'obtention du BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social (BTS SP3S).

Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI en 2020 à l'issue de la formation

Titres et diplômes	Nombre de contrats d'apprentissage échus	Nombre de contrats d'apprentissage embauchés en CDD ou CDI	%
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (licences, masters, Master II droit de la protection sociale, contrôleur de gestion, responsable projet communication,)	56	16	29%
Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, titre professionnel assistant RH,)	27	5	19 %
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, titre de conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur,)	6	3	50%
Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, DE accompagnant éducatif et social, DE aide médico-psychologique)	4	0	0%
Total	93	24	26%

En termes d'insertion dans l'emploi, 26 % des contrats d'apprentissage terminés en 2020 ont débouché sur la conclusion d'un CDD ou d'un CDI.

LES ACTIONS DE RECONVERSION ET PROMOTION PAR L'ALTERNANCE (Pro-A)

Nouveau dispositif d'accès à la qualification créé par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le dispositif de reconversion et 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.

Appelé sous des conditions différentes et pour partie à succéder aux périodes de professionnalisation jusqu'alors fortement utilisées par les organismes du Régime général de Sécurité sociale, le nouveau dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) n'a pu être mobilisé au sein du Régime général de Sécurité sociale en 2020.

La parution de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a en effet apporté une série d'ajustements importants, conditionnant notamment la mise en œuvre du dispositif à la conclusion d'un accord de branche étendu pour définir la liste des certifications professionnelles éligibles. L'accord de branche du 19 décembre 2019 ayant fait l'objet d'arrêtés d'extension des pouvoirs publics en date du 16 février et du 8 mars 2021, de nombreuses formations qualifiantes institutionnelles n'ont pu bénéficier de prises en charge sur les fonds légaux en 2020 et ont de facto dû être mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur, appelant la mise en place de mesures exceptionnelles pour soutenir la politique de certification de la branche professionnelle.

Mesures exceptionnelles adoptées en 2020 par la CPNEFP pour pallier la disparition des périodes de professionnalisation

Afin de soutenir la politique de certification de la branche professionnelle en 2020, la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale a voté des prises en charge sur les fonds mutualisés du plan conventionnel pour les dispositifs suivants :

- ↑ les CQP du Régime général de Sécurité sociale (gestionnaire conseil, conseiller offre de service, manager opérationnel, délégué assurance maladie, gestionnaire carrière, contrôleur du recouvrement et allocataire);
- ▲ la formation Inspecteur du recouvrement (DAMC);
- ▲ les préparations aux concours EN3S et CapDir;
- ▲ la formation CapDir;
- ▲ le master Manager Stratégique ;
- ▲ le DU Contentieux.

La CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale a fait évoluer en cours d'année les niveaux de prises en charge de ces dispositifs. Elle s'est adaptée au contexte sanitaire et a notamment voté des prises en charge à hauteur de 100 % sur ces formations au cours du second semestre 2020.

1601 formations institutionnelles ont ainsi pu bénéficier d'une prise en charge sur les fonds mutualisés du plan conventionnel, dont 1 187 formations visant la délivrance d'un CQP gestionnaire conseil et conseiller offre de service.

Nombre de formations ayant bénéficié d'une prise en charge en 2020 sur les fonds mutualisés

Titres et diplômes	2020	2020 (%)
CQP gestionnaire conseil et conseiller offres de services de la Sécurité sociale	1187	74,10 %
CQP manager opérationnel	94	5,90%
CQP délégué de l'Assurance Maladie (DAM)*	0	0,00%
CQP contrôleur allocataire	28	1,70 %
CQP contrôleur du recouvrement	21	1,30 %
CQP gestionnaire carrière	25	1,60 %
DAMC : dispositif d'accès aux métiers de contrôle	58	3,60%
Préparation aux épreuves de sélection CapDirigeants	60	3,70%
CapDirigeants	21	1,30 %
Préparation au concours d'entrée - formation initiale EN3S	73	4,60%
Master droit social parcours manager stratégique des organismes de protection sociale	19	1,20%
DU contentieux de la Sécurité sociale	15	0,90%
Total	1601	100%

^{*}Les parcours DAM n'ont pas eu lieu en 2020 en raison du contexte sanitaire.

LE TUTORAT

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.

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

La désignation d'un tuteur 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 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle étend l'obligation de désigner un tuteur à l'ensemble des formations institutionnelles pour lesquelles la désignation d'un tuteur est requise.

Le périmètre d'éligibilité de la prime de tuteur a par ailleurs été élargi en 2020, à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions du protocole d'accord du 19 décembre 2019. Comme le précise la lettre circulaire n°012-20 du 13 mai 2020, le versement de la prime de reconnaissance de l'activité tutorale concerne dorénavant toutes les formations (quelles qu'elles soient) réalisées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage, ou d'une action de promotion ou de reconversion par alternance, ainsi que toutes les formations institutionnelles figurant sur la « liste Alternance » établie chaque année par la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale.

Nombre de salariés tuteurs

Tutorat	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	5 478	5286	5390	+2%
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	43%	41%	45%	+ 4 points
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	47%	48%	48%	-

Détail des situations de tutorat (*)

Situations de tutorat (*)	Nombre de tuteurs selon la situation	En % du nombre de salariés tuteurs
Tuteur d'élèves ou étudiants réalisant un stage en organisme	1591	29,5%
Tuteur de formation sur liste CPNEFP-alternance dans le cadre du Plan	944	17,5 %
Tuteur d'intégration de nouveaux embauchés de moins de 6 mois	922	17,1%
Tuteur de contrat de pro (formation institutionnelle sur liste CPNEFP-alternance)	459	8,5%
Tuteur de Formation En Situation de Travail (AFEST)	441	8,2%
Maître d'apprentissage	418	7,8%
Tuteur de contrat de pro (hors formation institutionnelle)	293	5,4%
Tuteur de formations internes (hors AFEST)	158	2,9%
Tuteur de Service Civique	127	2,4%
Tuteur pour transfert de compétences avant le départ d'un agent (mutation, démission, départ en retraite,)	65	1,2 %
Tutorat d'accompagnement d'une évolution de fonction ou d'une mobilité interne	45	0,8%
Tuteur de contrats aidés (CUI, CAE, CRP)	19	0,4%
Tuteur de formation institutionnelle non inscrite sur liste CPNEFP alternance	2	0,0%
Tuteur autre situation	592	11,0 %

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

En 2020, 5390 salariés ont exercé une fonction de tuteur. Près de la moitié d'entre eux (48%) est âgée de 45 ans ou plus, et 45% des tuteurs ont déjà bénéficié d'une formation à l'exercice du tutorat (13% ont suivi une formation en 2020, et 31% ont suivi une formation les années précédentes).

Parmi les situations de tutorat majoritairement recensées par les organismes, le tutorat d'insertion des élèves et étudiants réalisant un stage dans le cadre de leur scolarité, et le tutorat d'intégration des nouveaux embauchés de moins de 6 mois

représentent respectivement 29,5 % et 17,1 % des salariés tuteurs en 2020.

Environ 2114 situations de tutorat sont éligibles au versement de la prime prévue par l'article 4.3 du protocole du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, pro-A et qualification institutionnelle listée dans l'une des formations « liste CPNEFP-alternance »).

B/ Les dispositifs à l'initiative du salarié

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

La dynamique démographique caractérisée par l'allongement de la carrière des salariés et par de nombreux départs à la retraite, ainsi que l'intégration de personnels résultant des évolutions impactant les réseaux d'organismes de Sécurité sociale, nécessite d'être en capacité à la fois d'accueillir de nouvelles personnes, de favoriser leur intégration mais aussi d'accompagner les évolutions professionnelles des salariés et d'encourager leurs mobilités.

Ce contexte s'accompagne de nombreuses évolutions législatives et règlementaires, d'évolutions technologiques avec le développement du numérique et du travail en réseau, et des transformations en conséquence des emplois exercés au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Les travaux engagés par la branche professionnelle visent depuis plusieurs années à mieux identifier les passerelles entre les métiers et à développer les parcours de formation, afin de faciliter les mobilités inter et intra organismes. En 2020, le taux de mobilité inter-organismes (mutations d'un organisme à un autre au sein du Régime général de Sécurité sociale, rapporté à l'ensemble de l'effectif de la branche professionnelle de l'année précédente) s'établit à 0,68 % des effectifs, soit 961 mobilités⁴.

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vise à mettre le salarié au cœur de la réflexion sur son projet d'évolution professionnelle en lui offrant la possibilité de recourir à un conseil en évolution professionnelle, à un bilan de compétences ou bilan professionnel interne, de mobiliser son compte personnel de formation ou de s'engager dans un projet de transition professionnelle. Dans ce contexte, ces dispositifs d'accompagnement et d'aide à l'orientation professionnelle proposés aux salariés constituent un levier pour la mise en œuvre de la politique formation de la branche professionnelle.

C'est en réponse à ces enjeux que le protocole d'accord du 19 décembre 2019 vise à renforcer l'accompagnement des salariés et à sécuriser les parcours professionnels en introduisant des dispositions spécifiques portant notamment sur le conseil en évolution professionnelle (absence rémunérée d'une demi-journée), ou la validation des acquis de l'expérience (encouragement à la démarche collective et développement comme voie d'accès aux CQP).

⁴Source : rapport sur l'emploi – données 2020

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Créé par la loi du 5 mars 2014, et accessible à l'ensemble des actifs salariés et indépendants depuis le portail http://www.mon-cep.org, le conseil en évolution professionnelle (CEP) évolue en 2020. Depuis le 1er 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.

Conséquence de ces évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018, Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale n'est plus opérateur du CEP, et dans l'attente de leur mise à disposition par France compétences, il n'est pas possible de disposer de données relatives à la mobilisation du CEP en 2020 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale.

En l'absence de résultats pour le Régime général de Sécurité sociale, le premier bilan de l'année 2020 réalisé par France compétences⁵ au niveau interprofessionnel montre que le CEP a été mobilisé par près de 100 937 actifs occupés, soit un niveau comparable à celui de 2018 en termes de volume et de profil de bénéficiaires. Près de 23 % des salariés mobilisant le CEP évoluent dans les secteurs de la santé et de l'action sociale. 71% d'entre eux sont en première partie de carrière (tranche d'âge 26-44 ans), 68 % d'entre eux appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des employés et 62 % sont des femmes.

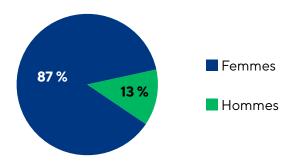
Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est une prestation relevant du champ de la formation professionnelle qui permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet 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.

Sur la base des réponses fournies par les employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, 90 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont réalisé un bilan de compétences en 2020 dans le cadre du plan de développement des compétences.

Sur la base des données CPF fournies par la Caisse des dépôts et des consignations, 482 bilans de compétences ont par ailleurs été engagés en 2020 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation.

Répartition par sexe des bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF en 2020

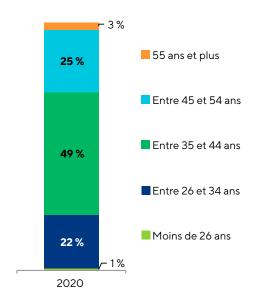


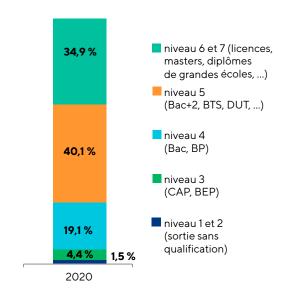
(Source : Caisse des dépôts et consignations)

 $^{^{5}\,}https://www.francecompetences.fr/fiche/cep-des-actifs-occupes-en-2020-un-premier-bilan-prometteur/$

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de bilans de compétences mobilisés dans le cadre du CPF en 2020

Répartition par niveau de formation initiale des bénéficiaires de bilans de compétences mobilisés dans le cadre du CPF en 2020





(Source : Caisse des dépôts et consignations)

Parmi les bénéficiaires des 482 bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF en 2020 : 87% sont des femmes, 49% ont entre 35 et 44 ans, et enfin plus de 75 % justifient d'un niveau de formation initiale égal ou supérieur à bac +2.

Le bilan professionnel interne (BPI)

Le protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois de 2004 positionne le Bilan professionnel interne (BPI) qui a été créé en 1992 comme un des éléments permettant aux salariés de « (...) tirer profit des opportunités qui peuvent se présenter », et le place comme un des leviers dans la construction du parcours professionnel du salarié, la VAE en étant un autre. L'accès au BPI devient un droit : « Tout salarié ayant cinq ans de présence peut demander à bénéficier d'un bilan professionnel interne, distinct du bilan de compétences prévu par la loi, lui permettant de mesurer et d'orienter ses capacités potentielles, pour acquérir, notamment par des actions de formation adaptées ou de l'expérience professionnelle validante, des connaissances supplémentaires pour remplir les conditions d'accès à un niveau supérieur de qualification ».

Le Bilan professionnel interne est un dispositif destiné à l'ensemble des branches de législation qui permet d'apporter une réponse en matière d'orientation professionnelle et d'accompagnement des salariés. Le BPI est un outil leur permettant d'accompagner les salariés dans les transformations des organisations et des métiers. Il s'agit d'une démarche partagée entre employeur et salarié, qui s'illustre notamment à travers l'engagement de chaque acteur dans une convention tripartite, et par la mise en commun des résultats du bilan autour du/des projets professionnels identifiés.

L'objectif du BPI est de permettre au salarié :

- de faire le point sur ses acquis professionnels, domaines d'intérêt et perspectives d'évolution;
- d'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable, interne à son organisme d'appartenance ou visant d'autres organismes de Sécurité sociale.

Dans le contexte particulier de l'année 2020, seuls 25 bilans professionnels internes ont pu être réalisés (contre 71 en 2019), alors que la prestation peut être réalisée intégralement à distance. Près de la moitié des salariés ayant bénéficié d'un BPI

appartiennent à la branche Maladie, comme l'année précédente, mais il est constaté une augmentation du recours à la prestation pour les organismes de la branche Retraite.

Dispositif de formation « Se préparer à une mobilité »

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

Pour répondre à ce besoin, une offre de formation « Se préparer à une mobilité » a été mise en place en 2019. Constituée de 3 modules indépendants, elle vise à outiller et accompagner les salariés de l'Institution afin de les doter de ressources pour préparer leur candidature dans ses deux dimensions écrite (CV et lettre de motivation) et orale (entretien de sélection), à partir d'une offre d'emploi en lien avec leur projet professionnel.

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

Compte tenu d'impossibilité de maintenir la formation en présentiel au regard du contexte sanitaire de l'année 2020, le nombre de stagiaires ayant bénéficié du dispositif est en nette baisse par rapport à l'année 2019.

Utilisation du dispositif « Se préparer à une mobilité »

	2019	2020
Module 1: Dynamiser ses outils de candidature	28 stagiaires	18 stagiaires
Module 2 : Découvrir les tests de sélection et s'entraîner à l'entretien	48 stagiaires	10 stagiaires
Module 3 : accompagnement individualisé	9 stagiaires	5 stagiaires

Dans le même temps, une attention particulière a été portée pour l'accompagnement des mobilités dans les organismes avec la conception et le déploiement d'un module de formation interbranche « RH pilotez et accompagnez la mobilité interne et externe » ainsi que d'un module interbranche « RH, accompagnez la transformation de votre organisme ».

Référent emploi-formation

En 2020, en application des dispositions 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, un référent emploi-formation chargé d'assister et de conseiller les salariés sur les dispositifs d'accès à la formation est désigné dans 60 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale. Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes de Sécurité sociale.

Parmi les organismes ayant désigné un référent emploi-formation, 50 % ont désigné un manager du secteur emploi formation GPEC comme référent et 32 % ont désigné un chargé de développement des ressources humaines (à noter : plusieurs référents exerçant des métiers différents peuvent être nommés au sein d'un même organisme de Sécurité sociale).

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

Emplois exercés par le(s) référent(s)	2020
Chargé du développement ressources humaines	32%
Gestionnaire administratif ressources humaines	26%
Manager secteur emploi, formation, GPEC	50%
Manager pôle administratif, services généraux	4%
Manager stratégique / Attaché de direction	5%
Autre emploi	4%

^(*) Grille de lecture : 50% des organismes ayant désigné un référent ont affecté ce rôle à un manager du secteur emploi, $formation\ et\ GPEC.\ Plusieurs\ r\'ef\'erents\ exerçant\ des\ m\'etiers\ diff\'erents\ peuvent\ \^etre\ nomm\'es\ au\ sein\ d'un\ m\^eme\ organisme$ de Sécurité sociale.



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

En 2020, plusieurs outils et dispositifs spécifiques ont également pu être proposés par l'employeur aux salariés du Régime général de Sécurité sociale désireux de préparer une évolution sur des responsabilités d'encadrement.

Détection du potentiel managérial (DPM)

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

La DPM a pour objectifs de :

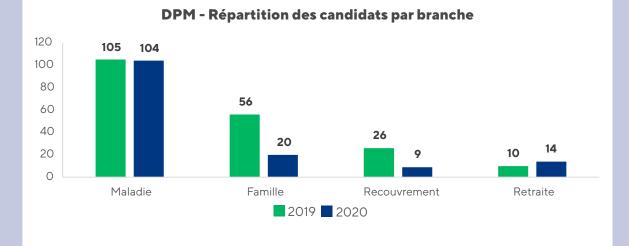
- ♠ faire un pronostic sur le potentiel du candidat à assurer des fonctions managériales au sein de l'Institution;
- ↑ tester sa motivation à occuper un poste de manager;
- ↑ apporter un avis argumenté au candidat et à l'organisme.

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

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

La DPM n'étant pas immédiatement transposable dans une version à distance, l'Institut 4.10 n'a pu la déployer en 2020 que lors des phases de déconfinement. 147 candidats ont néanmoins été évalués en DPM en 2020, contre 189 en 2019, ce qui représente dans le contexte de l'année 2020 une tendance d'utilisation continue.

La branche Maladie a mobilisé la DPM pour un peu plus de la moitié des candidats examinés ; le niveau de recours à la prestation est stable entre 2019 et 2020.



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

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

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

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

Il vise à :

- ↑ favoriser le dialogue entre le service RH, le manager et son N+1;
- ↑ identifier conjointement les modules à suivre, les blocs à faire valider et les prioriser.

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

- ▲ d'appui des organismes dans leur appropriation des évolutions du dispositif de formation et de certification;
- de conseil sur la cohérence des parcours envisagés.

Déployé en septembre 2020, ce nouveau dispositif est réalisé intégralement en distanciel grâce aux outils collaboratifs déployés dans les branches de législation. L'OPP a été mobilisé depuis le mois de septembre 2020 par 20 organismes de Sécurité sociale, et est en plein essor : déjà plus de 30 organismes de Sécurité sociale y ont eu recours au premier trimestre 2021.

Prestation d'accompagnement des managers à la prise de poste

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

Elle vise à les doter de méthodologie et d'outil d'accompagnement interne des managers quel que soit leur profil :

- ↑ 1^{er} poste de manager via un recrutement interne ou externe ;
- 🗢 manager expérimenté qui change de service, d'organisme, ou dont le périmètre d'activité évolue ;
- 🔿 salarié expérimenté de retour sur un poste de manager.

La prestation réalisée intégralement en distanciel par l'Institut 4.10 permet de guider les organismes dans l'organisation et le suivi des premiers mois de la prise de poste des managers visés par l'accompagnement.

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

La prestation « Réussir la prise de poste des managers de votre organisme » a été mobilisée depuis le mois de juillet 2020 par 42 organismes de Sécurité sociale.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Dispositif d'accès aux formations qualifiantes ou certifiantes à l'initiative du salarié, le Compte personnel de formation (CPF) a succédé au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Outil de sécurisation des parcours professionnels, il est ouvert à tout salarié qui peut l'utiliser tout au long de sa vie professionnelle, pour maintenir son niveau de qualification ou accéder à un niveau de qualification supérieure, et faciliter la mise en œuvre de ses transitions professionnelles.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » apporte des évolutions au CPF. Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014 qui vise à faciliter l'accès à la formation qualifiante en positionnant le salarié comme acteur de son projet professionnel, plusieurs mesures ont été prises pour simplifier la mobilisation du CPF par les salariés: monétisation des heures de CPF au 1er janvier 2019, suppression des intermédiaires via le transfert de la gestion du CPF d'Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, à la Caisse des dépôts et Consignations fin

novembre, et lancement le 1^{er} décembre 2019 d'une application numérique utilisable de façon autonome par chaque titulaire.

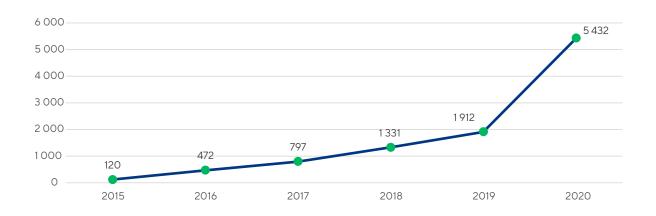
Si Uniformation avait pour politique d'abonder systématiquement les compteurs CPF des salariés du Régime général de Sécurité sociale pour financer l'intégralité des frais pédagogiques, dans le nouveau système de gestion mis en place par la Caisse des dépôts et consignations en 2020, les abondements proviennent exclusivement des financeurs de la formation dont le salarié, la branche 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 a conclu le 19 décembre 2019 un accord de branche s'engageant dans la mise en œuvre de mesures d'abondement en droits complémentaires du compte personnel de formation de ses salariés.

Utilisation du compte personnel de formation

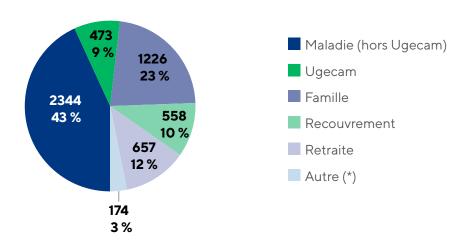
Compte personnel de formation	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre de dossiers engagés	1331	1912	5 432	+ 184 %
Nombre d'heures de CPF demandées (*)	107 856	211836	366 637	+73%
Durée moyenne d'une action CPF (*)	81	111	96	- 15 h

(*) **Nouvelle source de données en 2020 :** les données 2015 à 2019 sont issues d'Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale. À partir de 2020, ces données proviennent de la Caisse des dépôts et consignations. La méthode de recensement reste identique (actions engagées). En 2020, la durée moyenne des formations engagées est calculée sur les données renseignées - dans la base de données de la Caisse des dépôts et consignations en 2020, 30% des informations sur le nombre d'heures ne sont pas renseignées.

Évolution des dossiers de CPF engagés dans le Régime général



Répartition par branche des dossiers de CPF engagés en 2020



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

L'année 2020 confirme la forte croissance de la mobilisation du compte personnel de formation par les salariés du Régime général de Sécurité sociale depuis la création du dispositif en 2015, passant de 1912 formations engagées en 2019 à 5 432 en 2020 (soit une progression de 184%).

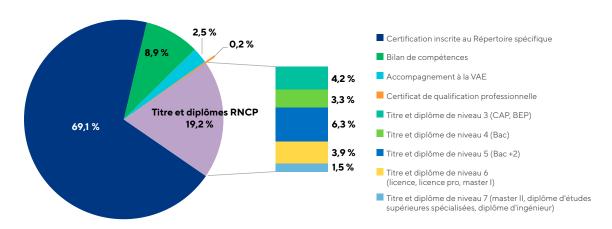
52% des formations engagées au titre du CPF sont mobilisées par des salariés de la branche Maladie et 23 % par des salariés de la branche Famille.

La durée moyenne des formations engagées dans le cadre du CPF est de 96 heures.

Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visée

Type de certification	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Certification inscrite au Répertoire spécifique	834	988	3733	+ 278 %
Bilan de compétences	309	568	482	- 15 %
Titre ou diplôme inscrit au RNCP	104	261	1037	+ 297%
Accompagnement à la VAE	74	85	137	+ 61%
Certificat de qualification professionnelle	10	10	12	+20%
Non précisé	-	-	31	-
Total	1331	1912	5 4 3 2	+ 184%

Répartition des dossiers CPF engagés selon le type de certification visée en 2020



La forte croissante de la mobilisation du CPF par les salariés du Régime général de Sécurité sociale s'est concentrée sur les certifications enregistrées au répertoire spécifique. Celles-ci, qui représentaient 51,7 % des formations engagées en 2019, représentent en 2020 plus de deux actions sur trois (69,1 %). D'une durée moyenne de 37 heures, les certifications enregistrées au répertoire spécifique choisies par les salariés sont majoritairement des certifications linguistiques (BULATS, TOEIC...), informatiques (TOSA, PCIE...), ainsi que des certifications liées à la sécurité et aux habilitations diverses (permis de conduire notamment).

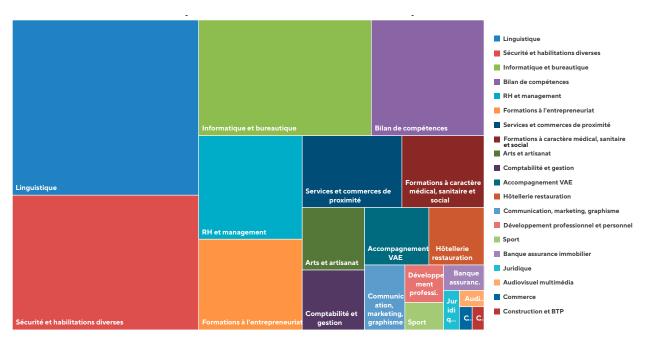
Plus de 19 % des actions de CPF engagées en 2020 visent l'acquisition d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP, essentiellement de niveau bac+2

et plus (niveau 5 et plus de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles). D'une durée moyenne de 317 heures, les formations certifiantes choisies par les salariés se répartissent sur une grande diversité de domaines, parmi lesquelles des certifications dans le domaine de la santé et du social, de la gestion et du management d'entreprise et de ses fonctions support (ressources humaines, comptabilité, communication...) mais également des certifications dans les domaines de la coiffure, de l'esthétique, du commerce ou de la restauration, pour ne citer que quelques exemples.

Répartition des dossiers CPF engagés en 2020 selon le domaine de formation visé

Domaine de formation	Nombre de dossiers 2020	En %
Linguistique	1209	22,3%
Sécurité et habilitations diverses	928	17,1 %
Informatique et bureautique	740	13,6%
Bilan de compétences	482	8,9%
RH et management	397	7,3 %
Formations à l'entrepreneuriat	347	6,4%
Services et commerces de proximité	265	4,9%
Formations à caractère médical, sanitaire et social	218	4,0%
Arts et artisanat	144	2,7%
Comptabilité et gestion	138	2,5 %
Accompagnement VAE	137	2,5 %
Hôtellerie restauration	117	2,2%
Communication, marketing, graphisme	97	1,8 %
Développement professionnel et personnel	54	1,0 %
Sport	39	0,7%
Banque assurance immobilier	38	0,7%
Juridique	23	0,4%
Audiovisuel multimédia	15	0,3%
Commerce	11	0,2%
Construction et BTP	10	0,2%
Agriculture production végétale	9	0,2%
Enseignement	4	0,1%
Industrie graphique imprimerie	3	0,1%
Environnement aménagement	2	0,0%
Non précisé	5	0,1%
Total général	5432	100,0%

Principaux domaines de formation visés par les dossiers CPF en 2020



Avec 482 bilans de compétences engagés en 2020, ces derniers restent toujours largement mobilisés par les salariés dans le cadre du CPF, même si leur nombre est en légère baisse par rapport à l'année précédente (568 bilans en 2019).

Sur le plan du financement, sur les 5 432 dossiers engagés en 2020, 488 salariés ont prévu au moment de l'engagement de verser un complément de financement d'un montant moyen de 509 euros pour solder le reste à charge du coût pédagogique, leurs droits ouverts au titre de leur compte personnel de formation étant insuffisants pour financer l'intégralité de la formation.

Dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, les organismes employeurs ont de leur côté déclaré avoir eu connaissance de 297 bénéficiaires de CPF en 2020, et avoir accordé une dotation volontaire à 65 d'entre eux, pour un montant total de 183720 euros. La très grande majorité (91%) des formations CPF portée à la connaissance des employeurs a été réalisée intégralement sur le temps de travail.

Interview

UN NOUVEAU PARTENARIAT AVEC LA CDC POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ABONDEMENT CPF DE BRANCHE

L'Ucanss et la Caisse des dépôts et consignations ont conclu le 8 juillet 2021 un accord de partenariat visant à mettre en œuvre une politique d'abondement de branche au bénéfice des salariés du Régime général de Sécurité sociale. Regards croisés sur ce partenariat d'un genre nouveau avec Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts et consignations, et Françoise Picaud, directrice de la formation professionnelle à l'Ucanss.

La parole à...

Laurent Durain.

directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts et consignations

Pouvez-vous nous en dire plus sur les enjeux et spécificités de ce nouveau partenariat pour la CDC ?

Mon Compte Formation est une place de marché unique pour l'offre de formation. Il devient aussi le site de référence pour les institutions publiques ou privées qui souhaitent s'appuyer sur ce service pour décliner leur politique de formation professionnelle en France.

À l'instar de Pôle emploi, des entreprises, de l'État et des Régions, les OPCO et les branches professionnelles ont la possibilité de contribuer financièrement au développement des compétences des actifs par le biais du service « Mon compte Formation ». Ceux-ci ont en effet la possibilité d'utiliser la plateforme pour déployer leur politique de cofinancement du CPF définie par accord.

L'Ucanss fait partie des premières branches avec lesquelles la Caisse des Dépôts a signé une convention d'abondement au CPF dès l'été 2021.

Le partenariat engagé entre la Caisse des Dépôts, l'Ucanss et son OPCO Uniformation, marque ainsi une nouvelle étape en faveur du développement des

La parole à...

Françoise Picaud,

directrice de la formation professionnelle à l'Ucanss

Pourquoi mettre en place un abondement CPF dans la branche du Régime général de Sécurité sociale ? A quels enjeux et priorités la branche entend-elle répondre en matière de CPF?

Le Régime général de Sécurité sociale est l'une des premières branches professionnelles à avoir négocié un accord de branche prévoyant la mise en œuvre de mesures d'abondement en droits complémentaires du compte personnel de formation de ses salariés. Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 a confié à la CPNEFP la mission de définir ces mesures d'abondement, dans le cadre des priorités annuelles de financement.

Ainsi, sous l'impulsion des partenaires sociaux, la politique d'abondement CPF de la branche professionnelle conduit à développer une nouvelle logique de co-investissement de la branche professionnelle et du salarié pour permettre de promouvoir un parcours de certification et une montée en compétences autour de la mobilisation du CPF. Les intérêts se rejoignent.



compétences des salariés. Ce partenariat conforte les initiatives de co-construction qui se multiplient entre les employeurs et financeurs d'une part et les bénéficiaires du CPF d'autre part, comme l'a encouragé le législateur avec la loi avenir professionnel.

Quelle offre de service et d'accompagnement la Caisse des Dépôts met elle en place pour accompagner les salariés et les employeurs (du Régime général) à la mise en œuvre du CPF?

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le service Mon Compte Formation de la Caisse des Dépôts permet au titulaire d'un compte personnel de formation de mobiliser ses droits, de s'inscrire directement à la formation de son choix et de payer les organismes de formation. Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le titulaire peut activer des financements complémentaires pour payer le reste du coût de la formation. C'est l'objet de la convention signée par l'Ucanss et la Caisse des Dépôts au profit des salariés des entreprises relevant de la branche.

Ce service simple, innovant et instantané permet à ces salariés de bénéficier d'un abondement automatisé de la part de la branche.

Les personnes éligibles seront ainsi directement informées des possibilités de cofinancement lorsqu'elles s'inscriront à une formation bénéficiant d'un abondement de la part de la branche professionnelle.

La Caisse des Dépôts accompagne les employeurs avec l'Ucanss et l'OPCO Uniformation de son champ, afin que Mon Compte Formation, et plus particulièrement cette Les enjeux identifiés sont multiples, le développement des compétences des salariés et le renforcement des niveaux de qualification reconnus sur le marché du travail qui touchent ainsi favorablement l'employabilité des personnels et peut contribuer à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette mesure peut également jouer sur l'attractivité de la branche Sécurité Sociale pour les jeunes notamment. N'oublions pas que l'abondement CPF de branche peut enfin favoriser le dialogue interne avec le manager et le dialogue social au sein de la branche.

Cette évolution s'inscrit dans le changement culturel que connait la formation professionnelle, fortement transformée par la loi avenir de 2018, qui développe les droits personnels du salarié et le rend réellement acteur de son parcours professionnel.

Qui sera éligible? Et pour quelles formations?

Dans le prolongement des derniers protocoles d'accords sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux désignent deux catégories de salariés prioritaires à l'abondement de branche : d'une part les salariés occupant des emplois relevant des deux premiers niveaux des grilles de la classification des employés et cadres (niveaux I et II), des informaticiens (niveaux I A et I B), et des personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres (niveaux I E et II E), et d'autre part les salariés de niveaux 1 à 4, ou 1E à 4E recrutés en temps partiel de moins de 24h dans l'un des établissements cités par le texte (établissements Ugecam, centres d'examen de santé, centres de vaccination, centres de soins, crèches, centres de vacances, centres sociaux gérés par les CAF et UIOSS). Les autres secteurs d'activité non visés par le protocole d'accord ne sont donc pas concernés.

Mais, les partenaires sociaux ont également souhaité ouvrir le bénéfice de l'abondement CPF en droits complémentaires à l'ensemble des salariés du Régime général de Sécurité sociale. La principale différence est que le montant des abondements en termes de forfaits, et les enveloppes prévues en cas de mobilisation du CPF pour suivre l'une des formations éligibles, seront plus importants pour les publics prioritaires.

Concernant les formations éligibles à l'abondement, l'objectif est de favoriser l'accès à l'un des 70 titres et diplômes professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou certifications enregistrées dans le répertoire spécifique mais également à la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), ainsi qu'aux actions



offre de services spécifiques à la branche de la Sécurité sociale, soit largement connue par les entreprises et les salariés. À cet effet, au-delà des ateliers qui ont été mis en place depuis plusieurs mois, la Caisse des Dépôts s'est fixé l'objectif d'outiller les partenaires : webinaires, guides, tutoriels, etc.

Plus d'un an après le lancement de l'application mobile et du site "Mon Compte Formation", quel bilan faitesvous de la mise en œuvre du CPF dans les entreprises?

Les principaux chiffres clefs nous indiquent que l'appropriation du dispositif par les usagers et les organismes de formation est avérée.

À titre d'exemple, plus de 22 000 organismes de formation proposent une offre de formation, accessible au public, sur Mon Compte Formation avec près d'un million de sessions, qui couvrent près de 6 000 certifications.

Coté usagers, nous dénombrons 12,7 millions de visiteurs uniques qui ont validé les CGU* et plus de 38 millions de comptes ont été alimentés.

Enfin, il s'agit de souligner que le profil des stagiaires a sensiblement évolué et que Mon Compte Formation contribue ainsi à atteindre la cible des publics les moins qualifiés: 73,3 % des stagiaires sont des employés, ouvriers et techniciens. À noter aussi que près de 20 % ont plus de 50 ans!

de validation des acquis de l'expérience (VAE) et au bilan de compétences.

L'ensemble des certifications éligibles à l'abondement de branche figure dans une liste annexée à la note de cadrage des priorités de financement pour l'année 2021 votée par la CPNEFP au mois de décembre 2020.

Quelles sont les étapes pour la mise en œuvre de l'abondement de branche ? Ou en sont les travaux ? Quelle communication?

Pour le Régime général de Sécurité sociale, la mise en œuvre de l'abondement CPF de la branche professionnelle se réalise dans le cadre du partenariat développé depuis plusieurs mois avec, d'une part, la Caisse des dépôts et consignations, garante de la mise en œuvre de mon compte formation et de la politique d'abondement CPF de la branche professionnelle et, d'autre part, l'OPCO Uniformation, en charge de la gestion de la contribution conventionnelle de branche professionnelle destinée au financement de cette politique d'abondement.

Ce partenariat a abouti à la signature le 8 juillet 2021 d'un accord-cadre entre la Caisse des dépôts et consignations et l'Ucanss, ainsi que d'une convention tripartite relative à la gestion et au financement des abondements en droits complémentaires des Titulaires éligibles mobilisant leur compte personnel de formation entre la Caisse des dépôts et consignations, l'Ucanss et Uniformation, OPCO de la cohésion sociale.

Les travaux engagés depuis la fin 2020 ont porté sur les dimensions techniques, juridiques et financières associées à la mise en œuvre des mesures d'abondement de branche ainsi que sur le plan de l'accompagnement et de la communication à mettre en place auprès des employeurs et des salariés.

Ce dernier intègre la publication en juin 2021 d'une lettre d'information Ucanss relative à l'abondement CPF de la branche professionnelle à destination des organismes de Sécurité sociale, ainsi que de la diffusion d'un webinaire destiné aux employeurs pour les accompagner dans la mise en œuvre de cet abondement. La diffusion d'un webinaire et d'outils dédiés est prévue en septembre 2021 pour l'ensemble des salariés, afin de les aider à mobiliser ce dispositif et les informer sur l'abondement de branche.

L'abondement CPF de branche pourra être mobilisé par les salariés éligibles à compter du mois d'août 2021. Pour en bénéficier, il suffit de se rendre sur l'application CPF ou sur le site www.moncompteformation.fr

^{*} conditions générales d'utilisation

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018, le projet de transition professionnelle (PTP, également appelé « CPF de transition professionnelle ») est un dispositif à l'initiative du salarié qui remplace à partir du 1er janvier 2019, l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF).

Le projet de transition professionnelle consiste en un congé permettant au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. 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.

Depuis le 1er janvier 2020, l'instruction et le financement des projets de transition professionnelle est assuré par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) dénommées « Associations Transitions Pro » qui se substituent aux anciens Fongecif.

Utilisation des projets de transition professionnelle

Projet de transition professionnelle	2019	2020
Nombre de projets de transition professionnelle commencés	160	154
Durée totale de formation (en heures)	128 909	120 024
Durée moyenne de formation (en heures)	806	779
% d'organismes utilisateurs	29%	25%

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

Titres et diplômes visés	% de bénéficiaires 2019	% de bénéficiaires 2020
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (ex : licences, masters, DE infirmière, CAFERUIS,)	28%	35%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex: BTS, DE assistant de service social, conseiller en insertion professionnelle, sophrologue,)	24%	36%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, secrétaire médicale et médico sociale, assistant comptable,)	8%	10 %
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : brevets professionnels, CAP, DE aide soignante,)	18 %	16%
Certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique	6%	1%
CQP hors Régime général de Sécurité sociale	5%	2%
Autre	11%	-
Total	100%	100%

D'après l'enquête Tableau de bord sur la formation professionnelle, en 2020, 154 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié d'un projet de transition professionnelle, nouveau dispositif institué par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

L'accès des salariés de la branche professionnelle à ce nouveau dispositif d'accès à la formation est constant par rapport à 2019 mais demeure en recul au regard des 341 salariés qui avaient bénéficié d'un congé individuel de formation en 2018.

Les formations accordées au titre du PTP sont essentiellement des formations diplômantes de longue durée (779 heures en moyenne en 2020) qui visent dans leur majorité (71%) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau 5 et plus (BTS, diplômes d'Etat, licences, masters et au-delà) selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles.

Plus du tiers des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (37%) justifie d'un niveau inférieur ou égal au bac⁶.

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

Projet de transition professionnelle	2019	2020
Nombre de PTP terminés	33	112
Montant des rémunérations versées par l'employeur	554892€	2606727€
Montant des rémunérations remboursées par les FONGECIF / CPIR	478 452 €	2187235€

Les organismes employeurs ont versé au total 2,6 millions d'euros aux bénéficiaires des 112 projets de transition professionnelle terminés en 2020, dont 84% ont été remboursés par les

commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) dénommées « Associations Transitions Pro » qui se substituent, depuis le 1er janvier 2020, aux anciens Fongecif.

 $^{^6}$ Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.



C/ Le développement de la qualification

S'inscrivant dans les évolutions législatives récentes dont la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Régime général de Sécurité sociale s'est engagé dans le développement de certifications professionnelles et privilégie le recours aux

formations qualifiantes afin d'adapter les compétences de ses salariés à ses métiers. Ce faisant, il facilite la reconnaissance des compétences des salariés, la sécurisation de leurs parcours professionnels et leur employabilité.

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

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

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

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

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

Un certificat de qualification professionnelle est une qualification créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire.

Enregistré au RNCP, le CQP atteste d'une certification professionnelle reconnue par un niveau de qualification en référence au cadre national des certifications professionnelles (https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/cadre-national-des-certifications-professionnelles) qui a aligné la nomenclature française sur la nomenclature définie par le cadre européen des certifications sur la base de trois critères (complexité des savoirs, niveau des savoirs faire, degré de responsabilité et d'autonomie) et de huit niveaux : du niveau 1 correspondant à la maîtrise des savoirs de base, au niveau 8 équivalent au niveau de classement du doctorat.

Depuis plus de quinze ans, le Régime général de Sécurité sociale s'est engagé dans une démarche de certification des compétences de ses salariés, en menant une politique active de création de CQP conduite par la CPNEFP.

Désormais, les certifications professionnelles doivent obligatoirement être définies par trois référentiels d'activités, de compétences, et d'évaluation avant d'être structurées en blocs de compétences pour être enregistrées au RNCP. L'inscription au RNCP permet d'établir et de garantir la pertinence des certifications professionnelles et leur adéquation avec les besoins du marché du travail. Les blocs de compétences sont un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice

autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Ils constituent un véritable atout pour les organismes, leur permettant de moduler le parcours de formation certifiant pour l'adapter aux besoins du salarié grâce au pré positionnement. Ils permettent aussi d'engager le salarié vers un CQP obtenu bloc par bloc et de rendre concret des passerelles entre des métiers avec un ou plusieurs blocs communs à plusieurs CQP.

Tout au long de l'année 2020, l'Ucanss, les caisses nationales et des organismes de Sécurité sociale se sont mobilisés et ont élaboré les référentiels d'activités, de compétences et de certification de chaque CQP en s'appuyant sur la méthodologie diffusée par France compétences.

Pour chaque CQP, les référentiels ont été complétés avec un dossier présentant 2 à 3 cohortes de sortants et une note d'opportunité et d'utilité de la certification par rapport aux missions, activités et besoins des organismes de Sécurité sociale.

L'ensemble de cette documentation a été saisie sur le site de France compétences pour examen par la Commission de la certification professionnelle (CCP) de France compétences. La CCP est composée de représentants de l'État (formation professionnelle, éducation nationale, enseignement supérieur, santé, sports, agriculture, affaires sociales et culture), des organisations syndicales de salariés, des organisations patronales et de Régions.

En 2021, ce sont donc huit CQP en blocs de compétences (dont celui d'inspecteur du recouvrement pour la première fois) qui ont été construits et enregistrés au RNCP.

Délivrance des certificats de qualification professionnelle par la CPNEFP en 2020

En 2020, 960 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche professionnelle.

Le nombre de candidats certifiés est en diminution par rapport à l'année précédente (2 559 candidats certifiés en 2019). La baisse concerne principalement les CQP « gestionnaire conseil » et « conseiller offre de services ». Parmi les facteurs expliquant cette baisse, l'impact de la crise sanitaire qui a conduit à reporter en 2021 une partie des épreuves de certification prévues durant l'année 2020. À titre d'exemple, environ 480 candidats ont été présentés pour certification dans le cadre de jurys paritaires positionnés au cours des mois de février et mars 2021 alors qu'en année normale, ils auraient été présentés en décembre 2020.

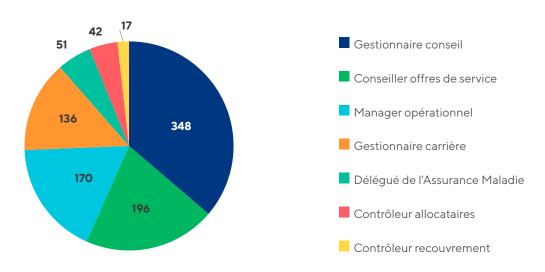
Sur les 960 salariés certifiés en 2020, on comptabilise:

- ↑ 348 gestionnaires conseil de la Sécurité sociale;
- ↑ 196 conseillers offre de services de la Sécurité sociale;
- ↑ 170 managers opérationnels ;
- ↑ 136 gestionnaires carrière;
- → 51 délégués de l'Assurance Maladie;
- ↑ 17 contrôleurs du recouvrement.

Parmi ces salariés, 9 gestionnaires conseil et 3 conseillers offres de services ont obtenu leur certification en 2020 à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le taux de réussite de 97 % s'inscrit dans la continuité des années précédentes. Il confirme l'engagement de la branche professionnelle à accompagner ses salariés pour que soient développées et reconnues leurs compétences.

Certificats de qualification professionnelle délivrés en 2020



LES AUTRES QUALIFICATIONS (HORS CQP)

Autres qualifications délivrées en 2020 (hors CQP)

	Candidats	Certifiés	Non certifiés	% Certifiés
Pilote financier et comptable	10	9	1	90%
Technicien de direction comptable et financière (anciennement technicien d'agence comptable)	53	46	7	87%
Inspecteur du recouvrement (CQP à compter de 2021)	55	55	0	100%
Master droit social - Parcours manager stratégique des organismes de protection sociale	19	19	0	100%
Diplôme universitaire contentieux de la Sécurité sociale (DU)	13	13	0	100%
Pilotage de la performance dans le secteur public	10	9	1	90%
TOTAL	160	151	9	94%

Qualifications spécifiques aux métiers comptables

Le développement des compétences des collaborateurs des directions comptables et financières reste une priorité dans les COG 2018-2022 permettant d'accompagner les transformations des missions des directeurs comptables et financiers et de prendre en compte les nouveaux périmètres d'intervention et l'actualisation de la maîtrise technique.

Le rapport établi par Dominique Libault, directeur de l'EN3S, sur l'évolution de la fonction d'agent comptable dans les organismes de Sécurité sociale de septembre 2017 avait établi un diagnostic de la situation actuelle au sein des agences et fait des préconisations.

Ces constats et préconisations impactent d'ores et déjà, ou impacteront dans un futur proche, l'ensemble des métiers comptables et des collaborateurs des directions comptables et financières.

Au vu de ces évolutions et des enjeux qui s'y rattachent, une réflexion est conduite par l'Ucanss, avec l'ensemble des branches de législation, afin de faire évoluer les formations et de réfléchir à la pertinence des modalités actuelles de certification des compétences (attestations nationales de réussite) pour les Techniciens de Direction Comptable et Financière et les Pilotes Financiers et Comptables.

Formations diplômantes

Depuis plusieurs années, le Régime général de Sécurité sociale souhaite développer l'offre de formation certifiante en nouant des partenariats notamment avec le monde universitaire. La conception de cette offre répond à un double objectif : intégrer les évolutions tant techniques que relationnelles inhérentes aux métiers concernés (cadre législatif, outils, posture, pratiques, ...) en prenant en compte les spécificités

institutionnelles et offrir des enseignements délivrés par des experts reconnus (universitaires et professionnels).

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

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

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

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

n piloter la performance, gérer et manager les collaborateurs dans le respect des valeurs de la Protection sociale et des normes juridiques et sociales;

- ↑être acteur du développement de son organisme et assurer sa promotion;
- contribuer à l'innovation et au développement de la Protection sociale en s'inscrivant dans des logiques partenariales internes et externes.

Déployé depuis 2017, c'est aujourd'hui un cursus sanctionné par un diplôme reconnu de niveau 7 (Bac+5) qui a été suivi par plus de 75 managers depuis sa création, dont 19 en 2020.

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

Issu d'une collaboration initiée en 2016 entre l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne et l'Acoss, ce diplôme universitaire a été versé à l'Interbranche dès 2017 sous le pilotage de l'Ucanss. Il s'adresse aux personnels juristes et non juristes de l'Institution, amenés à travailler au sein de services juridiques, les audienciers mais également toute personne ayant à traiter de réponses juridiques complexes.

Inscrit au répertoire spécifique et sanctionné par l'obtention d'un niveau 6 (Bac+3), près de 70 salariés ont bénéficié de ce cursus depuis sa création, dont 13 en 2020.

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

Certificat professionnel de la fédération de la formation professionnelle (CP FFP) - Pilotage de la performance dans le secteur public

La formation interbranche « Contrôle de gestion-Professionnalisation (CDG-PRO) » a été mise en place en 2011. Elle est déployée par l'Institut 4.10 avec l'intervention du cabinet LVSN et s'adresse au contrôleur de gestion en poste qui produit les informations nécessaires à la décision stratégique, en matière de pilotage de la performance. Il est au cœur du « dialogue de gestion ».

Souhaitant poursuivre la démarche entreprise pour offrir des certifications professionnelles reconnues aux salariés, le Régime général de Sécurité sociale a proposé en 2018 une certification à la fin du cursus « CDG-PRO » intitulée « Pilotage de la performance dans le secteur public ». Cette certification est depuis inscrite au répertoire spécifique.

Cette certification offre une vision de la fonction Contrôle de gestion au sein de l'Institution et permet ainsi de favoriser la mobilité professionnelle au sein des organismes de Sécurité sociale et en externe

29 personnes ont obtenu le certificat entre 2019 et 2021, dont 9 en 2020.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

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

Depuis 2015, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est éligible de plein droit au compte personnel de formation. Parmi les

dispositifs impactés par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le financement spécifique au congé VAE est supprimé à compter du 1er janvier 2019. Le congé VAE demeure néanmoins, permettant au salarié de bénéficier d'une absence rémunérée de 24 heures pour suivre sa VAE. Il financera alors sa VAE soit sur ses fonds propres soit sur son CPF.

L'employeur peut également financer la VAE de son salarié avec son consentement dans le cadre de son 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 2020

Sur la base des données de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle renseignées par les employeurs et des données CPF renseignées par les salariés (communiquées par la Caisse des dépôts et consignations), on peut estimer qu'au moins 192 actions de VAE ont été engagées en 2020 dont 55 actions dans le cadre du plan et 137 actions dans le cadre du CPF.

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

D'après les données du Tableau de bord de la formation professionnelle communiquées par les organismes employeurs, la majorité des démarches de VAE commencées visent l'obtention d'un CQP délivré par le Régime général de Sécurité sociale (42%), principalement dans le cadre du plan de développement des compétences, ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur au niveau bac+2 (40% : niveaux 5 et plus selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles).

Répartition des candidats à la VAE commencée en 2020 selon la qualification visée

Qualification visée par la VAE	% de bénéficiaires 2020
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et conseiller offre de services de la Sécurité sociale	42%
CQP divers	1%
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (ex: licences, masters, CAFERUIS, DE ingénierie sociale, responsable formation et développement des compétences, Licence pro management et gestion des organisations,)	15%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex: BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, DE conseiller en économie sociale et familiale, DE éducateur spécialisé, DE assistant de service social, DE jeunesse éducation populaire et sportif,)	25%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : BPJEPS, DE moniteur éducateur,)	7%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance, DE aide soignante,)	9%
Non précisé	1%
Total	100%

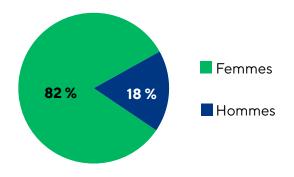
(Source : enquête Tableau de bord de la formation professionnelle)

Profil des bénéficiaires de VAE (dans le cadre du CPF)

Sur la base des données CPF 2020 communiquées par la Caisse des dépôts et consignations, 137 actions de validation des acquis de l'expérience ont été engagées en 2020 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale au moyen de la mobilisation de leur compte personnel de

formation (directement via l'application Mon Compte Formation). Parmi les bénéficiaires de VAE engagées dans le cadre du CPF en 2020 : 82% sont des femmes, 39% ont entre 35 et 44 ans, et enfin plus de 77% justifient d'un niveau de formation initiale égal ou supérieur au bac.

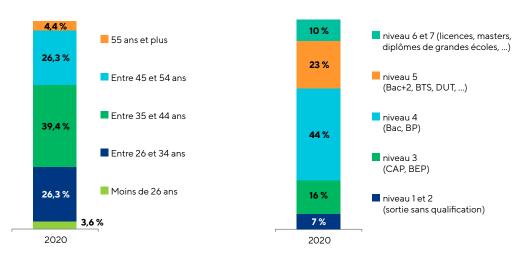
Répartition par sexe des bénéficiaires de VAE mobilisées dans le cadre du CPF en 2020



(Source : Caisse des dépôts et consignations)

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de VAE mobilisées dans le cadre du CPF en 2020

Répartition par niveau de formation initial des bénéficiaires de VAE mobilisées dans le cadre du CPF en 2020



(Source : Caisse des dépôts et consignations)

Démarches de VAE terminées en 2020

Validation des acquis de l'expérience	2018	2019	2020
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	44	46	32
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	11	9	2

D'après les données du Tableau de bord de la formation, les organismes employeurs recensent la même année 32 actions de validation ayant débouché sur la validation totale des compétences

du salarié et 2 sur une validation partielle, nécessitant le recours à une formation complémentaire.



2. 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

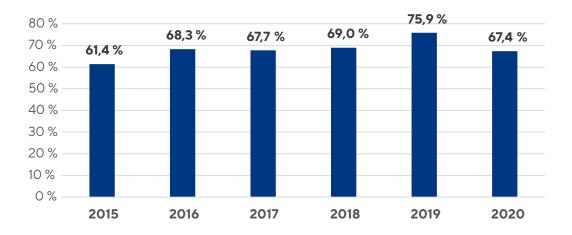
L'accès à la formation selon la catégorie d'emploi

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	2018	2019	2020
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	69,0%	75,9%	67,4%
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	44	39	33
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	31	29	22
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



Après une année 2019 exceptionnelle en matière d'accès à la formation, le taux d'accès des salariés du Régime général de Sécurité sociale à la formation, tous dispositifs confondus, baisse de 8,5 points en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire pour s'établir à 67,4%, revenant à un niveau comparable à celui de l'année 2017 (67,7%). Inscrit dans les conventions d'objectifs et de gestion 2018-2022 de l'ensemble des branches de législation, le maintien d'un taux d'accès élevé des salariés à la formation reste une priorité pour le Régime général de Sécurité sociale, malgré le contexte de l'année 2020.

Bien que le nombre de salariés en formation baisse de 8 % en 2020, il demeure néanmoins supérieur à celui observé en 2018 (105 915 salariés formés en 2020, contre 103 528 en 2018) grâce notamment à la FOAD et la digitalisation substitutive qui ont permis d'assurer pendant la pandémie, la continuité des actions de formation réalisées dans le cadre des plans de développement des compétences et de l'alternance. Le volume d'heures de formation suivies subit, en revanche, une baisse de 22 % pour s'établir à 3,5 millions d'heures (contre 4,5 millions d'heures en 2019 et 4,6 millions en 2018). Les salariés formés ont en moyenne bénéficié de formations plus courtes que les années passées, avec 33 heures en moyenne par bénéficiaire (contre 39 heures en moyenne par bénéficiaire en 2019, et 44 heures en 2018).

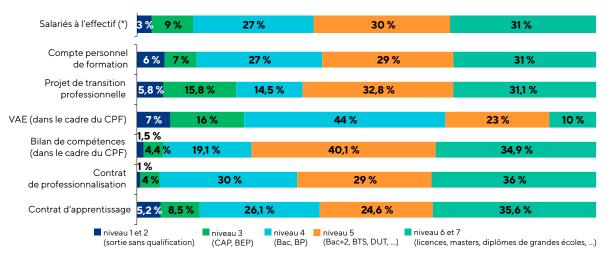
A/ L'accès à la formation selon le profil du salarié

L'ACCÈS A 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 (3 % des effectifs au 31/12/2020⁷), la

majorité de l'effectif (61 % des salariés) justifiant d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2 (niveaux 5, 6 et plus de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles).

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif (*) en 2020



^(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2020, 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.

Comme les années passées, plus du tiers (35 %) des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation justifient d'un niveau de formation égal ou inférieur au Bac. Cette proportion monte à 40 %, pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et pour les salariés qui ont mobilisé leur compte personnel de formation.

⁷ Source : plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 31/12/2020 ».

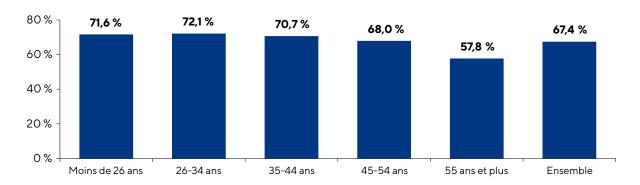
Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel⁸, les salariés du Régime général de Sécurité sociale les plus qualifiés (bac+2 et plus) sont aussi ceux qui ont le plus accès à la formation professionnelle. Ils représentent, selon les dispositifs considérés,

entre 60 % et 69 % des bénéficiaires de formation. 72 % des nouveaux embauchés en 2020 justifient d'un niveau d'étude égal ou supérieur au niveau 5 de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (bac+2)°.

L'ACCÈS A LA FORMATION SELON L'ÂGE

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) par tranche d'âge en 2020



Si, de façon générale, 67,4% des salariés du Régime général de Sécurité sociale a bénéficié d'une action de formation en 2020 (tous dispositifs confondus), toutes les tranches d'âges ne bénéficient pas du même niveau d'accès à la formation.

Le taux d'accès est plus élevé chez les salariés en première partie de carrière (moins de 45 ans), qui sont près de 72 % à avoir bénéficié d'une formation en 2020. Le taux d'accès décroit 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 63,5 %.

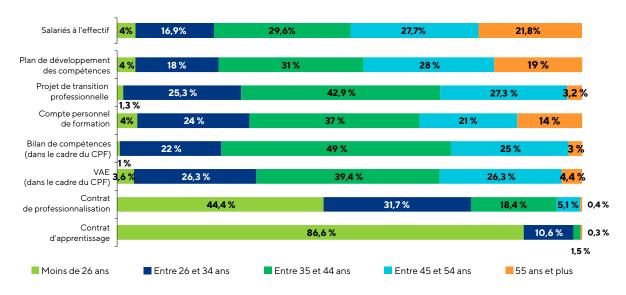
Si le plan de développement des compétences - qui représente la composante principale de l'effort de formation avec 98 % des bénéficiaires et 84 % des heures de formation en 2020 - reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié, des variations peuvent apparaître selon les dispositifs et les modalités d'accès à la formation.

⁹ Source : Données Ucanss 2020 - Effectifs en CDI présents au 31/12/2020, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique », pour lesquels l'information est renseignée.



⁸ Données issues de l'enquête sur la « Formation des adultes 2016 » Insee-Dares : taux d'accès à la formation allant de 22 % pour les individus sans diplôme à 74 % pour ceux dotés d'un diplôme supérieur long.

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositifs de formation commencés en 2020 et des salariés à l'effectif



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

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 de façon relativement proportionnée à leur poids dans la pyramide des âges. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires (47%) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente 50 % des effectifs en 2020.

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 65% des bénéficiaires, alors qu'ils représentent 50% des effectifs en 2020. L'âge moyen des bénéficiaires des 5 432 dossiers de CPF engagés en 2020 s'établit à 41,4 ans.

Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est mobilisé dans 68 % des cas par des salariés âgés de 26 à 44 ans (qui représentent 46,5 % des effectifs en 2020). On constate néanmoins que 30,5 % des bénéficiaires de PTP sont âgés de 45 ans ou plus, pour principalement s'investir dans un projet de reconversion professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience, bénéficie dans la grande majorité des cas (66 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans alors que ces derniers ne représentent que 46,5 % des effectifs en 2020. D'après les données CPF 2020 fournies par la Caisse des dépôts et consignations, sur les 137 actions de validation des acquis de l'expérience engagées en 2020 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de leur compte personnel de formation, 69 % sont en effet âgés de moins de 45 ans. On constate également, à l'inverse, que 31 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 ans ou plus. L'intérêt des salariés en seconde partie de carrière pour la VAE réside dans la possibilité ainsi offerte d'envisager une évolution en s'appuyant sur la reconnaissance des compétences acquises durant leur carrière.

Le bilan de compétences

Les bilans de compétences, outils d'aide à l'orientation professionnelle, sont davantage mobilisés par les salariés en première partie de carrière. D'après les données CPF 2020 fournies par la Caisse des dépôts et consignations sur les 482 bilans de compétences engagés en 2020 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de leur compte personnel de formation, 72 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 45 ans.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation¹⁰ est un dispositif de formation qui bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière : en 2020, près de 44 % des salariés ayant commencé un contrat de professionnalisation ont moins de 26 ans, et 50 % ont entre 26 et 44 ans (ces derniers n'étant que 31,4 % au niveau interprofessionnel en 2020¹¹).

Le contrat d'apprentissage

Initialement limité à 25 ans, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rehaussé l'âge maximum du bénéficiaire de contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions (cf. chapitre 1 « contrat d'apprentissage »). De fait, en 2020, 97 % des bénéficiaires (toutes situations confondues) ont moins de 30 ans.

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE SEXE

Alors que le Régime général de Sécurité sociale affichait depuis plusieurs années une réelle parité dans l'accès des salariés à la formation professionnelle selon le sexe, l'année 2020 confirme l'inflexion amorcée en 2018 : les femmes

ont davantage bénéficié de formations, 68,3 % d'entre elles ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année contre 64,2 % des hommes.

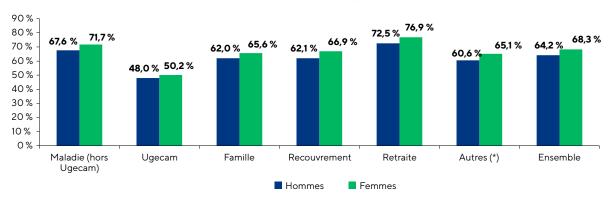
Évolution du taux d'accès à la formation selon le sexe

Année	2018	2019	2020
Taux d'accès des femmes	69,4%	76,6%	68,3%
Taux d'accès des hommes	67,5 %	73,4%	64,2%
Écart	1,9 points	3,2 points	4,1 points

¹⁰Le 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).

¹¹ Source : DARES - étude sur « les contrats de professionnalisation » en 2020.

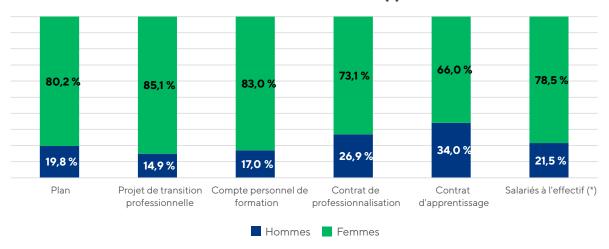
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon le sexe et la branche de législation en 2020



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

Cette légère disparité s'observe dans toutes les branches de législation, avec un écart allant de 2,2 points (dans les Ugecam) à 4,9 points dans la branche Recouvrement.

Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation en 2020 et des salariés à l'effectif (*)



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2020, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique »

Les femmes et les hommes, qui représentent respectivement 78,5 % et 21,5 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale en 2020¹², accèdent cependant 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 84 % des

heures). En revanche, si le contrat d'apprentissage bénéficie davantage aux hommes que les autres dispositifs (34 % des bénéficiaires), les femmes accèdent au projet de transition professionnelle et au compte personnel de formation dans des proportions relativement plus élevées (respectivement 85,1 % et 83 % des bénéficiaires).

¹² Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2020.

B/ L'accès à la formation selon la situation du salarié dans l'emploi

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

Depuis 2019, les catégories Insee (ouvriers, employés, techniciens/agents de maitrise, ingénieurs et cadres, agents de direction) autrefois utilisées pour la répartition de l'effort de formation

ont été remplacées, dans l'enquête Tableau de bord de la formation, par un regroupement en quatre catégories de niveaux (utilisées également pour l'attribution des points de compétences)^{13.}

Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie d'emploi en 2020

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⁾	67 511	63,7%	2537327	73,0%	66,2%	38	64,9%
Cadres et professions intermédiaires (niveaux 5A à 7) (2)	32 624	30,8%	797 062	22,9%	71,1%	24	29,2%
Cadres stratégiques (niveaux 8 à 9) ⁽³⁾	3942	3,7%	100 930	2,9%	65,9%	26	3,8%
Direction et cadres supérieurs ⁽⁴⁾	1 837	1,7%	38 917	1,1%	56,9%	21	2,1%
Total	105 915	100,0%	3 474 236	100,0%	67,4%	33	100,0%

^{13 (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.

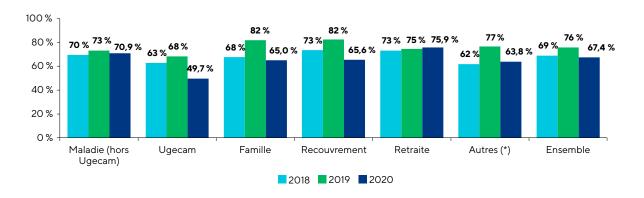
⁽⁴⁾ Direction et cadres supérieurs : agents de direction + ingénieurs conseils + niveaux 10E à 12E personnel établissements, médecins, praticiens conseils + X des informaticiens.

Les employés de niveau 1 à 4 (toutes grilles de classification confondues), qui représentent près de 65 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale, bénéficient des formations les plus longues (38 heures en moyenne). Ils sont 66,2 % à être partis au moins une fois en formation pendant l'année.

Les cadres et professions intermédiaires de niveau 5A à 7 bénéficient d'un taux d'accès à la formation plus élevé que les autres catégories : ils sont 71,1 % à avoir suivi au moins une action de formation en 2020, pour une durée moyenne sensiblement inférieure (24 heures).

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION

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



Le taux d'accès à la formation, tous dispositifs confondus, est en baisse dans toutes les branches de législation, excepté dans la branche Retraite où il progresse d'un point.

Malgré le contexte de la crise sanitaire, le taux d'accès se maintient toutefois à un niveau élevé dans chacune des quatre branches de législation (hors Ugecam) : en moyenne, deux salariés sur trois ont bénéficié d'une formation en 2020. La baisse du taux d'accès à la formation dans les

Ugecam (-18,5 points) s'explique par la crise sanitaire et l'indisponibilité du personnel pour suivre des actions de formation. L'ensemble du personnel des Ugecam (majoritairement des personnels soignants ou éducatifs) a, en effet, été mobilisé sur l'activité cœur de métier à la fois dans le cadre du remplacement de leurs collègues en arrêt de travail mais aussi dans le cadre de la réorientation des activités vers la prise en charge des patients en provenance des unités COVID.

3. 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 :

- 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;

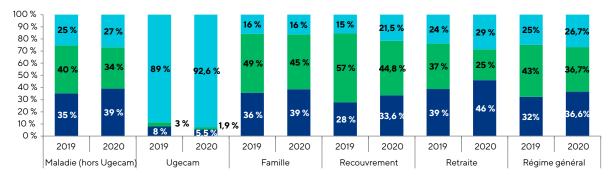
Le Régime général de Sécurité sociale dispose de deux principaux opérateurs institutionnels de formation :

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

Conformément à sa mission d'accompagnement des politiques RH et Formation des branches de législation, l'Institut 4.10 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'EN3S assure la promotion de la protection sociale, son organisation et ses métiers, en France et à l'international. Elle a également vocation à former les cadres dirigeants de la protection sociale en formation initiale et continue.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation entre 2019 et 2020



- Formation achetée à un dispensateur non institutionnel (en inter ou en intra)
- Formation achetée à un dispensateur institutionnel de formation (*) (en inter ou en intra)
- Organisme employeur (formation interne)

(*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

En 2020, près de 3,5 millions d'heures de formation (tous dispositifs confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général de Sécurité sociale (soit une baisse de 22 % par rapport à 2019).

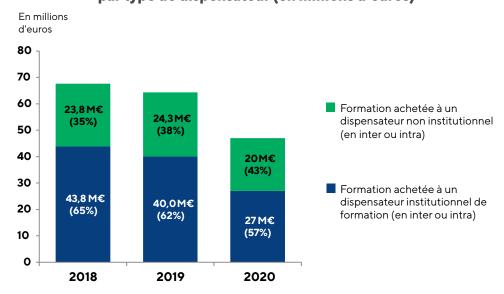
La formation achetée demeure prépondérante : 63,4 % des heures de formation suivies ont été achetées (contre 68 % des heures en 2019) dont 36,7 % auprès des opérateurs institutionnels de formation et 26,7 % auprès d'un prestataire non institutionnel.

Dans le même temps, le volume de la formation interne se maintient à un niveau élevé : plus du tiers (36,6 %) des heures de formation ont été dispensées par les services de formation internes des organismes de Sécurité sociale (contre 32% des heures en 2019). Les organismes du Régime général de Sécurité sociale recensent à cet égard près de 4 900 formateurs salariés des organismes. Ainsi, près de la moitié (49 %) des salariés formés en 2020 ont bénéficié d'une formation organisée en interne par leur organisme.

La répartition entre les heures achetées et les heures dispensées en interne varie fortement selon les branches de législation, compte-tenu de la spécificité des métiers exercés dans chacune d'entre elles, de l'offre de formation institutionnelle disponible mais également de la présence ou non de services de formation internes.

Comparativement avec 2019, les organismes de chacune des quatre branches de législation (hors Ugecam) ont vu la part d'heures de formation dispensées par leurs services internes de formation progresser. La branche Retraite demeure la branche dans laquelle la formation interne est la plus développée avec 46 % des heures dispensées en 2020. En revanche, dans les Ugecam – qui regroupent essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux – 93 % des heures dispensées sont achetées auprès de prestataires externes, l'offre correspondante n'étant pas disponible au niveau institutionnel.

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



Le montant global des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale, en 2020, s'élève à 46,6 millions d'euros (en baisse de 25 % par rapport à 2019). Les opérateurs institutionnels de formation 14

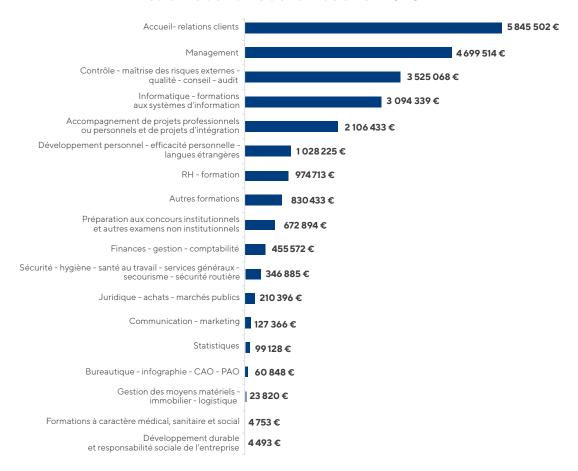
- majoritairement l'Institut 4.10 et l'EN3S - demeurent les premiers dispensateurs de formation avec 57 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

¹⁴Les dispensateurs institutionnels de formation sont l'Institut 4.10, l'EN3S, le CETAF, l'IRFAF, la CRAMIF et l'EGOC.

B/ Les achats de formation auprès des prestataires institutionnels

Le chiffre d'affaires réalisé, en 2020, par l'ensemble des prestataires institutionnels - Institut 4.10, EN3S mais également, le CETAF, la Cramif, l'IRFAF et autres - auprès des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élève à plus de 27 millions d'euros dont 20,6 millions d'euros réalisé par l'institut 4.10 et 3,5 millions d'euros par l'EN3S.

Montant des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S selon le domaine de formation en 2020



La majorité (80%) des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale auprès des deux principaux dispensateurs de formation (Institut 4.10 et EN3S) se concentre sur 5 grandes familles de formation:

- ▲ le management (4 699 514 euros);

- le contrôle, la maîtrise des risques externes, la qualité, le conseil et l'audit (3 525 068 euros);
- l'informatique et la formation aux systèmes d'information (3 094 339 euros);

En 2020, plus du tiers (34 %) des achats de formation réalisés par les organismes 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 mis en place avec les deux opérateurs et Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale. Ce mécanisme de subrogation permet de déduire le montant de la prise en charge du coût pédagogique facturé à l'organisme. 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 des 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.

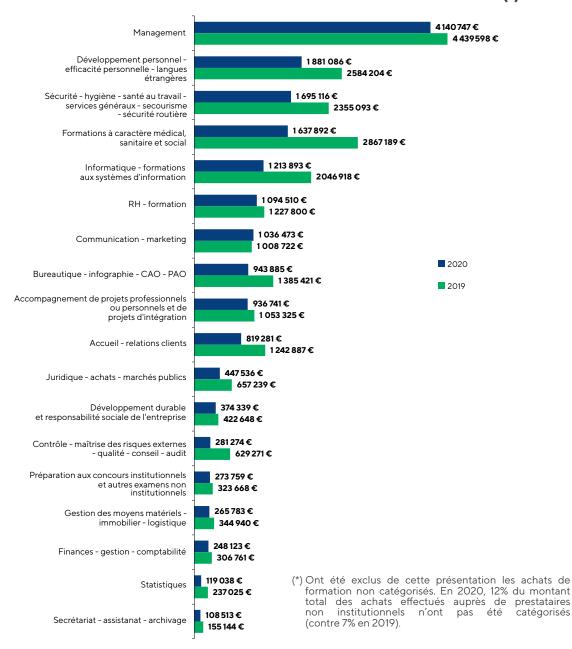
En 2020, les dispositifs de formation ayant le plus mobilisé les fonds conventionnels sont les suivants :

- PASS / PREM'SS (dans le cadre d'un parcours CQP pour financer la politique de certification du Régime général de Sécurité sociale) : 1962 625 € ;
- Offre Télétravail: 954 089 €;
- ~ PASS (hors parcours CQP) : 371 249 €.

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 20 millions d'euros en 2020 (soit une baisse de 26 %), ce qui représente 43 % du montant total des achats.

Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2019 et 2020 (*)



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 au management (4,1 millions d'euros);

Les achats de formations à caractère médical, sanitaire et social subissent une baisse de 43 %. Cette baisse peut être notamment expliquée par l'impact de la crise sanitaire sur l'activité du personnel des Ugecam – en majorité des personnels soignants ou éducatifs – compte tenu de la réorientation des activités vers la prise en charge des patients en provenance des unités COVID mais aussi du remplacement des salariés en arrêt de travail.

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



A/LES RESSOURCES DES ORGANISMES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

B/LES DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

A/ Les ressources des organismes pour la formation professionnelle

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

Ces ressources sont complétées en 2020 des remboursements versés par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, au titre des fonds conventionnels et légaux ainsi que par les opérateurs en charge du projet de transition professionnelle (Fongécif en 2019 et CPIR – associations « Transition Pro » à compter de 2020), 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), et l'organisation du

transfert de leurs missions de collecte aux Urssaf à compter de l'année 2022.

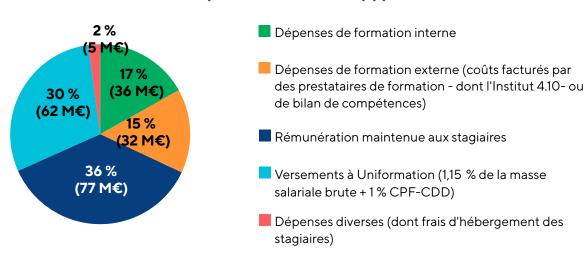
Afin de sécuriser le financement des formations institutionnelles et permettre à la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale de développer une politique forte et incitative en matière de formation et d'accompagnement des salariés, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 maintient le versement d'une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

NIVEAU D'INVESTISSEMENT FINANCIER

Participation financière des organismes du Régime général de Sécurité sociale

	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Dépenses de formation (en millions d'euros)	248,7	246,7	210,7	- 14,6%
Taux de participation financière	4,9%	4,9%	4,1%	- 0,8 point

Structure des dépenses de formation en 2020 (en % des dépenses et en millions d'euros) (210,7 millions d'euros) (*)



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

En 2020, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élèvent à 210,7 millions d'euros, portant ainsi l'effort de formation à 4,1 % de la masse salariale, soit à un niveau sensiblement inférieur (- 0,8 point) de celui des années précédentes.

Le montant global des dépenses de formation diminue en volume de 36 millions d'euros (soit une baisse de 15 %) par rapport à 2019 (246,7 millions d'euros).

D'un montant de 67,5 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) se maintiennent en 2020 à 32 % du

montant total des dépenses de formation. Si les dépenses de formation internes augmentent de 2 millions d'euros, les dépenses de formation externes (dépenses nettes réalisées auprès des prestataires de formation, dont l'Institut 4.10 et l'EN3S), en revanche, enregistrent une baisse de 35 % par rapport à 2019 (-17 millions d'euros).

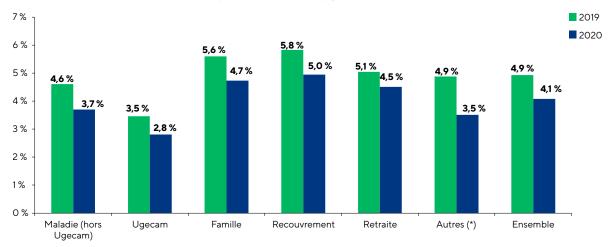
La part consacrée à la rémunération des stagiaires (rémunération maintenue pendant leur formation, qu'ils soient ou non remplacés) demeure le poste le plus important des dépenses avec 77 millions d'euros, soit 36 % de la dépense globale de formation en 2020. Dans un contexte de baisse du nombre de salariés en formation et du volume d'heures de formation (- 22 % en 2020), la part

consacrée à la rémunération des stagiaires diminue de 18 % en 2020 (-16 millions d'euros).

De plus, les formations à distance (FOAD et digitalisation substitutive) s'étant fortement développées dans le contexte de la crise sanitaire, les dépenses de transport, de restauration et d'hébergement des stagiaires ont considérablement diminué en 2020 (- 7 millions d'euros, soit une baisse de 62 %).

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

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



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

En 2020, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 4,1% de la masse salariale brute (en baisse de 0.8 points). Au regard du contexte, ce taux confirme le maintien d'un effort important de formation des organismes de Sécurité sociale au bénéfice de leurs salariés.

Ces taux de participation restent relativement plus élevés dans les branches Famille, Recouvrement et Retraite (avec respectivement 4,7%, 5% et 4,5% de la masse salariale de ces branches). L'impact de la crise sanitaire sur l'activité de l'Assurance Maladie, au cœur de la pandémie, peut expliquer une baisse plus marquée en 2020 pour cette branche de législation.

Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

	2018	2019	2020	Évolution 2019-2020
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1658€	1622€	1341€	- 17,3 %
Dépense annuelle moyenne par salarié formé	2402€	2 136 €	1989€	-6,9%
Dépense annuelle moyenne par heure de formation	54€	55€	61€	+10,9%

Dans un contexte de baisse du nombre de salariés en formation (- 8%) et du volume d'heures (- 22%), la dépense annuelle moyenne de formation baisse pour s'établir à 1341 euros par salarié à l'effectif et à 1989 euros par salarié en formation.



Annexes



Glossaire

Liste des abréviations et sigles utilisés

Liste des tableaux et graphiques

Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme

Vue d'ensemble (tous dispositifs de formation confondus)

Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

Taux de participation financière

Sources et méthodologie

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

La suppression de la déclaration fiscale 2483 (autrefois utilisée comme principale source de données relatives à la formation professionnelle) a donné lieu à une refonte de l'enquête annuelle Ucanss « tableau de bord de la formation professionnelle », qui s'est vu enrichie de données complémentaires nécessaires au suivi de l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale.

1. DONNÉES ALTERNANCE DE L'OPCO ET DONNÉES CPF DE LA CAISSE DES DÉPOTS ET CONSIGNATIONS

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

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

à de nouveaux opérateurs nationaux et régionaux en 2020).

L'intégration des contrats d'apprentissage dans le champ de compétences des OPCO à compter du ler janvier 2020 permet néanmoins désormais 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 nouveauté s'accompagne de la refonte du mode de comptabilisation de ces dispositifs (désormais, 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 en mai 2021 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 en 2020 au titre du compte personnel de formation. Des contacts ont également été engagés avec France

compétences en vue de mettre à la disposition de la branche professionnelle, dans un proche avenir, les données nécessaires au suivi et à l'évaluation des dispositifs du conseil en évolution professionnelle et des projets de transition professionnelle mobilisés par les salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Compte tenu de ce contexte 2020 fortement mouvant, plusieurs développements ont été apportés à l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle de l'Ucanss dans le but de recueillir auprès des organismes des données complémentaires sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et des projets de transition professionnelle.

2. 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 facilitant le suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du personnel des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010. Régulièrement adapté au fur et à mesure des réformes, le tableau de bord de la formation professionnelle a été revu et actualisé afin de tenir compte des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son

avenir professionnel » et du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale, dont les dispositions sont entrées en vigueur le 30 avril 2020.

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

Évolutions de l'enquête

La disparition de la déclaration fiscale 2483 a donné lieu en 2016 à l'extension du périmètre de l'enquête à tous les organismes (y compris les caisses nationales, les échelons régionaux du service médical – pour leur personnel administratif uniquement – et les organismes de moins de 11 salariés, tous auparavant exonérés de renseigner la déclaration fiscale 2483). Les données présentées depuis lors ne sont donc pas directement comparables avec celles des années antérieures à 2015.

De plus, la nomenclature à 5 niveaux de 1969 (du niveau V au niveau I) de l'Education nationale utilisée dans l'enquête Tableau de bord pour la répartition des bénéficiaires de dispositifs de formation selon leur niveau d'études initial, a été remplacée cette année par la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles en vigueur depuis le 1er janvier 2019 qui définit 8 niveaux de qualification (du niveau 1 au niveau 8) sur le modèle du cadre européen des certifications.

Tableau comparatif entre l'ancienne grille et la grille 2019 des niveaux de qualification

NOMENCLATURE FRANCAISE 1969	GRILLE CEC (cadre européen des certifications)
Sans objet - (mais communément appelé Niveau VI = sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire, soit entre la 6e et la 3e)	1- Maîtrise des savoirs de base non professionnalisante
Sans objet - (mais communément appelé Niveau V bis = abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale)	2 - premier niveau de savoirs relatifs à l'exercice d'un métier
V - Titulaire CAP-BEP	3
IV - Bac	4
III - Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)	5
II – Grade de Licence, Licence professionnelle, Master I, maitrise	6
I - Grade de Master II, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7
I – Grade Doctorat	8 - Grade Doctorat

Quelques nouveautés ont, par ailleurs, été introduites dans l'enquête cette année dans les onglets Plan (actions de formation selon le type d'action, et le type de modalité de réalisation), CPF (suivi des abondements volontaires et des actions réalisées sur le temps de travail), Tutorat et au niveau de l'insertion dans l'emploi des contrats en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

Résultats 2020

Taux de réponse à l'enquête : 97 % des effectifs en 2020

Les organismes ont été informés de la mise en ligne de l'application sur le site Ucanss par les lettres d'information N° LI 0763 et LI 0764 du 19 février 2021. Des contrôles de qualité disponibles sur l'application et une offre d'assistance par

messagerie leur ont été proposés en vue d'optimiser la qualité et la fiabilité des données. À la clôture de l'enquête, 282 organismes, totalisant 97 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale avaient répondu.

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

Types d'organismes regroupés	Nombre d'organismes concernés (population cible)	Taux de réponses reçues	
	Nombre*	Nombre d'organismes	Effectif*
СРАМ	101	98%	99%
CAF	99	93%	96%
URSSAF	22	100%	100%
CARSAT	15	100%	100%
DRSM	16	100%	100%
СТІ	8	100%	100%
CGSS/CCSS	6	83%	92%
UGECAM	13	100%	100%
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioss-fédérations, Uc-Cmp, Uc-Irsa)	36	33%	74%
Total général	316	89%	97%

(*) Situation au 31/12/2020

Redressement

Dans le but de rendre compte de l'ensemble des organismes du Régime général de Sécurité sociale, les données de l'échantillon des organismes répondants d'une branche ont fait l'objet d'un redressement à la marge à partir des fichiers issus des systèmes de paie exploités par l'Ucanss. Ce redressement a ainsi été réalisé afin d'éviter des biais potentiels dans l'exploitation des données

liées à certaines non-réponses de cette branche. Il vise à associer à chaque organisme répondant un poids de sondage qui permette de rendre l'échantillon le plus représentatif possible de la population des organismes du Régime général de Sécurité sociale. La méthode utilisée est celle d'un redressement univarié par type d'organismes.

3. AUTRES SOURCES DE DONNEES

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- · Données relatives aux certifications institutionnelles (délivrance des CQP en 2020) fournies par l'Ucanss;
- · Rapport emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2020, et plaquette « Personnel des organismes de Sécurité sociale, au 31/12/2020 »;
- Institut de formation 4.10 et EN3S (données relatives aux achats de formation et à l'impact de la crise sanitaire sur la réalisation des actions de formation);

- Enquête « Formation des adultes 2016 » -Insee-Dares;
- Étude sur « les contrats de professionnalisation » en 2020 - Insee-Dares;
- Données sur le CEP 2020 publiées par France compétences.

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

Glossaire

INSTITUTIONS ET OPÉRATEURS

FRANCE COMPETENCES

Créée le 1er 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, son rôle est de :

- répartir les fonds légaux collectés entre les différents acteurs de la formation professionnelle;
- · réguler la qualité de la formation ;
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation;
- établir et garantir la pertinence des certifications dont l'actualisation du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);
- veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

OPCA ET OPCO, OPERATEURS DE COMPETENCE

Créés par la loi de septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant le système français de formation, les opérateurs de compétences (OPCO) succèdent aux organismes paritaires de collecte agréés (OPCA). 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, une douzaine d'opérateurs ont été créés courant 2019.

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).

DISPOSITIFS

Plan de développement des compétences

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

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

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

- d'une convention internationale,
- ou de dispositions légales et règlementaires (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 »¹⁵.

La CPNEFP 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 de Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 29 ans révolus de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans, en vue d'acquérir un diplôme d'État (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 des exceptions dans les cas suivants :

• 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, l'âge limite est fixée à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.

¹⁵ 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

- 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, l'âge limite est fixée à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.
- 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, il n'y a pas non plus de limite d'âge.

Depuis le 1er janvier 2020, l'enregistrement et le financement des contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est assuré par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles en lien avec les recommandations de France compétences.

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » marque la fin de la période de professionnalisation au 31 décembre 2018. Elle est remplacée par un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dénommé « Pro-A ») dont l'objectif est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Ce nouveau dispositif 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.

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 1er 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 de qualification (800 euros plafonnés à 8000 euros).

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

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

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

Projet de transition professionnelle

Entré en application en janvier 2019, le nouveau dispositif « Projet de transition professionnelle » (PTP) se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Ce dispositif 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 décentralisée à compter du 1er janvier 2019 au niveau régional auprès des différents Fongécif, puis à compter de 2020, auprès des nouvelles commissions paritaires régionales appelées « associations Transitions Pro ».

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

Certification professionnelle

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

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

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

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

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

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

Diplôme

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

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

Titre professionnel

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

· Certificat de qualification professionnelle (CQP)

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

Entretien professionnel

Introduit par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel doit être mené tous les deux ans¹⁶ et prend la forme d'un bilan approfondi du parcours du salarié la sixième année. Il permet alors de vérifier si le salarié a effectivement bénéficié de ses entretiens professionnels, et s'il remplit au moins deux des trois critères attachés à la garantie d'accès à la formation :

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

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

¹⁶ L'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 « relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » 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.

MODALITÉS DE FORMATION

AFEST

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

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

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

Blended learning

Une formation en blended learning - ou multimodale - associe plusieurs modalités (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 mode transmissif et collaboratif, dirigés et autodirigés, formels et informels.

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.

À noter :

Lorsque l'entreprise décide de recourir à la formation interne dans le cadre d'un contrat de professionnalisation 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

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).

Une partie des frais pédagogiques ne constitue pas un coût supplémentaire pour l'employeur (il s'agit, notamment, de la rémunération des agents de l'organisme chargés d'animer des formations internes).

INDICATEURS

Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif

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

Nombre moyen d'heures de formation par salarié en formation

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

Taux d'accès à la formation

Également appelé « taux de stagiaires » ou « taux de participation des salariés », le taux d'accès à la formation correspond au nombre de salariés (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 (TPF)

Également appelé « taux financier », le taux de participation financière correspond aux dépenses de formation¹⁷ rapportées aux salaires versés (salaires bruts, charges patronales exclues).

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

¹⁷Les dépenses de formation sont celles qui sont retracées dans le tableau de bord de la formation professionnelle : dépenses de formation interne ; dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation – dont l'Institut 4.10 – ou des prestataires de bilans de compétences ou d'actions de VAE) ; rémunérations maintenues aux salariés ; dépenses diverses (dont frais d'hébergement des stagiaires) ; versements à Uniformation. À noter que :

⁻ les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par l'OPCO Uniformation ou par un autre OPCO :

⁻ les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires ne sont plus plafonnées à 17,85€ par jour et par stagiaire mais prises en compte pour leur montant réel net, après remboursement de l'OPCO dans les limites des indemnités prévues par le protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement (pour 2020 : https://guidelc.ucanss.fr/co/LC007-20.html).

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES UTILISÉS

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 ASS Allocation spécifique de solidarité BEP Brevet d'études professionnelles BP Brevet professionnel BPI Bilan professionnel interne BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAP Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGG Congé individuel de formation CIF Congé individuel de formation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles CMP Centre médico-psychologique
ASS Allocation spécifique de solidarité BEP Brevet d'études professionnelles BP Brevet professionnel BPI Bilan professionnel interne BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFEUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée indéterminée CDI Contrat à durée indéterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Cardre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
ASS Allocation spécifique de solidarité BEP Brevet d'études professionnelles BP Brevet professionnel BPI Bilan professionnel interne BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse dépôts et consignations CDD Contrat à durée indéterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
BEP Brevet d'études professionnelles BP Brevet professionnel BPI Bilan professionnel interne BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
BPI Bilan professionnel BPI Bilan professionnel interne BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CCC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
BPI Bilan professionnel interne BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFOUR Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée déterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
BPJEPS Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Carpe uropéen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
BTS Brevet de technicien supérieur BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
BULATS Business language testing service CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CAF Caisse d'allocations familiales CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre de formation d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'appurentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CAFDES Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CAFERUIS Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CAO Conception assistée par ordinateur CAP Certificat d'aptitude professionnelle CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CARSAT Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CCSS Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CCP Commission de la certification professionnelle CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CDC Caisse des dépôts et consignations CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CDI Contrat à durée indéterminée CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CEC Compte d'engagement citoyen CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CEC Cadre européen des certifications CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CEP Conseil en évolution professionnelle CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CETAF Centre technique d'appui et de formation des centres d'examens de santé CFA Centre de formation d'apprentis CGS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CFA Centre de formation d'apprentis CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CGSS Caisse générale de sécurité sociale CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CGU Conditions générales d'utilisation CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CIF Congé individuel de formation CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CLEA Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
CMP Centre médico-psychologique
CNAF Caisse nationale des allocations familiales
CNAM Caisse nationale d'assurance maladie
COG Convention d'objectifs et de gestion
CP Certification professionnelle
CPAM Caisse primaire d'assurance maladie
CPF Compte personnel de formation
CPG Contrat pluriannuel de gestion
CPIR Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale
CPNEFP Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CRAMIF Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France CSS Contentieux de la Sécurité sociale	
Centre de traitement informatique	
COntrat unique d'insertion	
CV Curriculum vitae	
DAM Délégué de l'Assurance Maladie	
DAMC Dispositif d'accès aux métiers du contrôle	
DARES Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques	
DE Diplôme d'Etat	
DEUST Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques	
DGEFP Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle	
DGT Direction générale du travail	
DIF Droit individuel à la formation	
DPM Détection du potentiel managérial	
DRSM Direction régionale du service médical	
DU Diplôme d'université	
DUT Diplôme universitaire de technologie	
EAEA Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement	
EGOC Entente du Grand Ouest et du Centre	
EN3S Ecole nationale supérieure de sécurité sociale	
FFP Fédération de la formation professionnelle	
FNE Fonds national de l'emploi	
FOAD Formation ouverte et à distance	
FONGECIF Fonds de gestion des congés individuels de formation	
FSE Fonds social européen	
GA Gestion administrative	
GPEC Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	
INSEE Institut national de la statistique et des études économiques	
LI Lettre d'information	
OPCA Organisme paritaire collecteur agréé	
OPCO Opérateur de compétences	
OPP Outil de pré positionnement	
PAO Présentation assistée par ordinateur	
PASS Parcours d'accueil à la Sécurité sociale	
PCIE Passeport de compétences informatique européen	
PREM'SS Préparation aux essentiels des métiers de la Sécurité sociale	
PRO-A Reconversion ou promotion par l'alternance	
PTP Projet de transition professionnelle	
RH Ressources humaines	
RNCP Répertoire national des certifications professionnelles	
RSA Revenu de solidarité active	
SDSI Schéma directeur des systèmes d'information	
SP3S Services et prestations des secteurs sanitaire et social	

SSTI	Sécurité sociale des travailleurs indépendants
TOEIC	Test of english for international communication
TOSA	Test on Software Applications
TPF	Taux de participation financière
TPME	Très petites et moyennes entreprises
UC-CMP	Union de caisse de sécurité sociale - centre de médecine préventive
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UC - IRSA	Institut inter régional pour la santé
UGECAM	Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
UIOSS	Union immobilière des organismes de sécurité sociale
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

PAGE	NATURE	SOURCE	
	CHIFFRE	ES CLÉS DE LA FORMATION : ENSEMBLE DU RÉGIME (SÉNÉRAL
9	Tableau	Chiffres clés	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
		LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	
		LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR	
20	Tableau	Utilisation du plan de développement des compétences	Tableau de bord
21	Graphique	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (obligatoires / non obligatoires)	Tableau de bord
22	Graphique	Répartition des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (certifiantes / non certifiantes)	Tableau de bord
23	Graphique	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation	Tableau de bord
25	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
26	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon leur durée	Uniformation
26	Tableau	Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
27	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon la qualification visée	Uniformation
28	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon le domaine de formation	Uniformation
28	Tableau	Part des bénéficiaires de contrats de professionnalisation éloignés de l'emploi	Tableau de bord
29	Tableau	Utilisation des contrats d'apprentissage	Tableau de bord + Uniformation
30	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon leur durée	Uniformation
30	Graphique	Répartition des apprentis selon leur situation	Tableau de bord
31	Tableau	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon la qualification visée par les bénéficiaires	Uniformation
31	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon le domaine de formation	Uniformation
32	Tableau	Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
34	Tableau	Nombre de formations ayant bénéficié d'une prise en charge sur les fonds mutualisés du plan	Ucanss

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
35	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
36	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
		LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ	
38	Graphique	Répartition par sexe des bénéficiaires de bilans de compétences engagés dans le cadre du CPF	Caisse des dépôts et consignations
39	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de bilans de compétences mobilisés dans le cadre du CPF	Caisse des dépôts et consignations
39	Graphique	Répartition par niveau de formation initial des bénéficiaires de bilans de compétences mobilisés dans le cadre du CPF	Caisse des dépôts et consignations
40	Tableau	Utilisation du dispositif « se préparer à une mobilité »	Ucanss
41	Tableau	Référent emploi-formation : Types d'emplois exercés par le(s) référent(s)	Tableau de bord
42	Graphique	Détection de potentiel managérial : répartition des candidats par branche	Ucanss
44	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
45	Graphique	Évolution des dossiers de CPF engagés	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
45	Graphique	Répartition par branche des dossiers de CPF engagés	Caisse des dépôts et consignations
46	Graphique et tableau	Répartition des dossiers de CPF engagés selon le type de certification visée	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
47	Tableau	Répartition des dossiers de CPF engagés selon le domaine de formation visé	Caisse des dépôts et consignations
48	Graphique	Principaux domaines de formation visés par des dossiers CPF	Caisse des dépôts et consignations
52	Tableau	Utilisation des projets de transition professionnelle	Tableau de bord
52	Tableau	Répartition des projets de transition professionnelle commencés selon la qualification visée	Tableau de bord
53	Tableau	Montant des rémunérations remboursées à l'employeur pour les PTP terminés	Tableau de bord
		LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION	
56	Graphique	Certificats de qualification professionnelle du Régime gé- néral délivrés par la Cpnefp	Jurys nationaux
56	Tableau	Autres qualifications délivrées (hors CQP)	Ucanss + Jurys na- tionaux
60	Tableau	Répartition des candidats à la VAE commencée selon la qualification visée	Tableau de bord
60	Graphique	Répartition par sexe des bénéficiaires de VAE mobilisées dans le cadre du CPF	Caisse des dépôts et consignations
61	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de VAE mobilisées dans le cadre du CPF	Caisse des dépôts et consignations

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE			
61	Graphique	Répartition par niveau de formation initial des bénéficiaires de VAE mobilisées dans le cadre du CPF	Caisse des dépôts et consignations			
61	Tableau	Démarches de VAE terminées	Tableau de bord			
	L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ					
Donné	es globales					
65	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			
65	Graphique	Évolution du taux d'accès à la formation	Tableau de bord			
Selon le	e profil du s	alarié				
66	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires par dispositif et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Ucanss			
67	Graphique	Taux d'accès à la formation par tranche d'âge	Tableau de bord			
68	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			
69	Tableau	Évolution du taux d'accès à la formation selon le sexe	Tableau de bord			
70	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord			
70	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	a situation d	du salarié dans l'emploi				
71	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie d'emploi	Tableau de bord			
72	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord			
		LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATIO	N			
75	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord			
76	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord			
77	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S selon le domaine de formation	Institut 4.10 + EN3S			
79	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation	Tableau de bord			
		FINANCEMENT DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL				
84 84	Tableau Graphique	Participation financière des organismes du Régime général Structure des dépenses de formation	Tableau de bord Tableau de bord			

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
85	Graphique	Taux de participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
85	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord
		ANNEXES	
91	Tableau	Taux de réponses à l'enquête Tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
Chiffre	s clés selon	la branche de législation ou le type d'organisme	
110	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
110	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de développement des compétences	Tableau de bord
110	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations
111	Tableau	Ventilation selon le dispositif : projet de transition professionnelle	Tableau de bord
111	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat de professionnalisation	Uniformation
111	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat d'apprentissage	Uniformation
112	Tableau	Taux de participation financière	Tableau de bord

CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME

VUE D'ENSEMBLE (TOUS DISPOSITIFS DE FORMATION CONFONDUS)

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	47 287	7 421	23 104	10 510	14 782	2 811	105 915
Nombre total d'heures suivies	1 031 830	210 246	1 267 125	420 045	474 140	70 849	3 474 236
Taux d'accès à la formation	70,9%	49,7%	65,0%	65,6%	75,9%	63,8%	67,4%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	22	28	55	40	32	25	33
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	15	14	36	26	24	16	22

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	46 787	7 196	22 368	10 409	14 710	2800	104 270
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	916 750	148 471	971 606	369 346	449 532	67 172	2 922 875
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	20	21	43	35	31	24	28
Taux d'accès à ce dispositif	70,1%	48,2%	62,9%	64,9%	75,5%	63,6%	66,4%

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	2 344	473	1226	558	657	174	5 432
En %	43%	9%	23%	10 %	12%	3%	100%
Nombre d'heures de formation engagées (**)	147 641	47 426	89 956	29 643	38 787	13 184	366 637
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire (**)	88	130	100	95	92	101	96

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

^(**) Durée moyenne calculée sur les données renseignées - dans la base de données de la Caisse des dépots et consignations, 30% des champs sur le nombre d'heures ne sont pas renseignés

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	52	26	45	9	17	5	154
En %	34%	17%	29%	6%	11 %	3%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	40 705	23 788	30 746	8 923	13 277	2 584	120 024
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	783	915	683	991	781	517	779

Contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats de professionnalisation commencés	75	11	315	57	64	5	527
En %	14%	2%	60%	11%	12%	1%	100%
Nombre d'heures de formation engagées	43 736	5 829	215 883	59 929	47 656	3 648	376 680
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	583	530	685	1 051	745	730	715

Contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	93	60	90	72	10	4	329
En %	28%	18%	27%	22%	3%	1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	81 114	62 073	76 362	57 302	7 742	2 852	287 445
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	872	1 035	848	796	774	713	874

^(*) 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)	76,9	13,4	53,6	29,0	30,6	7,2	210,7
Taux de participation financière	3,7%	2,8%	4,7%	5,0%	4,5%	3,5%	4,1%
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	1625€	1811€	2318€	2761€	2067€	2580€	1989€

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



Nous contacter Ucanss

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



Directeur de la publication :

Raynal Le May

Rédaction:

Direction de la Formation professionnelle

Données statistiques :

Direction des Études et statistiques

Conception et réalisation :

Direction de la Communication et Studio graphique Ucanss

Décembre 2021



Retrouvez
le rapport formation
sur www.ucanss.fr

Nous contacter Ucanss

6, rue Elsa Triolet 93100 Montreuil Tél.: 01 45 38 81 20 www.ucanss.fr



