



la sécurité
sociale

Agir avec vous



La formation à la Sécurité sociale

Édition 2022

 CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



Édito

Dans un contexte toujours marqué par les impacts d'une crise sanitaire, économique et sociale et la mise en place des dernières briques de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'année 2021 est à la fois une année de renforcement des engagements et de transformation de la formation du Régime général de Sécurité sociale.

Après un fléchissement en 2020 dû à la pandémie, l'effort de formation de l'Institution renoue en 2021 avec une dynamique de croissance élevée qui se traduit par l'atteinte d'un taux d'accès exceptionnel de 81,7% de salariés formés durant l'année (en forte progression + 14,3 points par rapport à 2020). En 2021, ce sont donc 127 048 salariés (+ 20%) qui ont bénéficié d'une action de formation, pour un volume de 4,47 millions d'heures suivies (+ 29%), soit en moyenne 35 heures de formation par salarié formé. Si ces résultats exceptionnels s'expliquent en partie par la formation des effectifs venus temporairement renforcer les plateformes de contact tracing de la branche Maladie, ils témoignent aussi de l'important investissement de la branche professionnelle du Régime général de Sécurité Sociale dans la formation, l'adaptation et le développement des compétences de ses collaborateurs.

Sur le plan financier, avec des dépenses de formation en progression de 21%, atteignant ainsi 254,8 millions d'euros pour un taux de participation financière représentant 4,9% de la masse salariale, l'investissement formation des employeurs du Régime général retrouve un niveau comparable à ceux antérieurs à la crise sanitaire.

Principales composantes de l'effort de formation avec 99% des bénéficiaires et 89% des heures suivies, les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences progressent, tant en nombre de bénéficiaires (+ 20%) qu'en volume d'heures dispensées (+ 36%). Outre ce rebond quantitatif, des transformations qualitatives sont également à l'œuvre, avec la part de plus en plus importante du digital learning, qu'il convient d'accompagner pour acculturer et outiller l'ensemble des acteurs en vue de l'essor maîtrisé de ces nouvelles pratiques formatives.

En matière d'alternance, la dynamique de croissance s'est poursuivie en 2021, portée par la politique active menée au niveau de l'Institution et le maintien des aides de l'Etat aux entreprises. Elle se traduit par le maintien du recours aux contrats de professionnalisation et la forte croissance du nombre de contrats d'apprentissages (+63%), qui ont abouti à la conclusion de plus d'un millier de contrats en alternance en 2021, et par le démarrage du nouveau dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) des salariés en poste, à la suite de l'extension du protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Avec près de 2 000 salariés bénéficiaires d'une certification, dont près de 1 800 certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la Cpnefp et 160 autres qualifications, la branche du Régime général témoigne cette année encore de sa volonté de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir l'employabilité de ses salariés.

Dans le prolongement de la réforme issue de la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'année 2021 confirme la forte dynamique de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) par les salariés avec 8 337 formations engagées (+ 53%), ainsi que la mise en place de l'abondement CPF de branche qui vise à favoriser l'accès des salariés à près de 70 certifications professionnelles, à un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

L'ambition de la branche professionnelle en 2022 sera de maintenir un taux d'accès à la formation professionnelle en rapport avec les enjeux métiers, tout en accompagnant les transformations à l'œuvre, avec notamment l'accompagnement aux nouvelles modalités formatives, le soutien à la mise en œuvre de la politique d'abondement CPF de branche et une offre de formation interbranche en phase avec les politiques des branches de législation. Dans la continuité des politiques et travaux engagés, elle veillera à optimiser le pilotage des fonds mutualisés, à renforcer sa politique de certification pour accompagner recrutement et employabilité et à favoriser une politique volontariste en matière d'alternance au sein du Régime général.

Fabien Braud
Président de la CPNEFP

Françoise Picaud
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, ceci afin d'accompagner le pilotage du système de formation et l'instauration d'un dialogue social de qualité, fondé sur le partage d'informations, la concertation et la négociation.

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

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

Sommaire

- Page 3** **ÉDITO**
- Page 8** **LES CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION 2021**
- Page 9** **LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL**
- Page 14** **1. LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
- Page 16** **A Les dispositifs à l'initiative de l'employeur**
Le plan de développement des compétences
Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage
Les actions de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A)
Le tutorat et la transmission des savoirs
- Page 36** **B Les dispositifs à l'initiative du salarié**
Les outils d'aide à l'orientation et d'accompagnement des mobilités
Le compte personnel de formation (CPF)
Le projet de transition professionnelle (PTP)
- Page 50** **C. Le développement de la qualification**
Les certificats de qualification professionnelle (CQP)
Les autres qualifications (hors CQP)
La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Page 57** **2. L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ**
- Page 59** **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
- Page 65** **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 ou le type d'organisme
- Page 67** **3. LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION**
- Page 68** **A. Le temps total affecté à la formation et le montant des achats de formation selon le type de dispensateur**
- Page 70** **B. Les achats de formation auprès des prestataires institutionnels**
- Page 71** **C. LES Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels**

Page 73	4. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
Page 74	A. Les ressources des organismes L'origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle
Page 74	B. Les dépenses déclarées par les organismes La structure des dépenses de formation Le niveau d'investissement financier
Page 78	5. ANNEXES
Page 79	Sources et méthodologie
Page 83	Glossaire
Page 93	Liste des abréviations et sigles
Page 97	Liste des tableaux et graphiques
Page 101	Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme Vue d'ensemble Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation Taux de participation financière

LES CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION 2021

	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Taux de participation financière	4,9%	4,1%	4,8%	+ 0,7 point
Dépenses de formation (en millions d'euros)	246,7	210,7	254,8	+ 21%
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié formé	2 136 €	1 989 €	2 006 €	+ 1%
Effort total de formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	115 483	105 915	127 048	+ 20%
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 459 193	3 474 236	4 473 271	+ 29%
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	75,9%	67,4%	81,7%	+ 14,3 points
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	39	33	35	+ 2 h
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	29	22	29	+ 7 h
Plan de développement des compétences	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de salariés en formation pendant l'année	113 339	104 270	125 217	+ 20%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	3 830 479	2 922 875	3 973 041	+ 36%
Taux d'accès au plan de développement des compétences	74,5%	66,4%	80,5%	+ 14,1 points
Contrat de professionnalisation (*)	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de contrats de pro. pris en charge/commencés dans l'année (*)	644	527	510	- 3%
Nombre total d'heures de formation accordées	407 703	376 680	363 059	- 4%
Durée moyenne de formation	633	715	712	- 3 h
Contrat d'apprentissage	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	208	329	537	+ 63%
Nombre total d'heures de formation accordées	225 632	287 445	455 572	+ 58%
Durée moyenne de formation	1 085	874	848	- 26 h
Reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A)	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de Pro-A commencés dans l'année	-	-	94	-
Nombre total d'heures de formation accordées	-	-	65 141	-
Durée moyenne de formation	-	-	693	-
Compte personnel de formation (**)	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de CPF pris en charge pendant l'année	1 912	5 432	8 337	+ 53%
Nombre total d'heures de formation mobilisées (**)	211 836	366 637	483 861	+ 32%
Durée moyenne de formation (**)	111	96	69	- 28 h
Projet de transition professionnelle	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de PTP commencés dans l'année	160	154	180	+ 17%
Nombre total d'heures de formation accordées	128 909	120 024	148 404	+ 24%
Durée moyenne de formation	806	779	824	+ 45 h

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

(**) **Nouvelle source de données depuis 2020** : jusqu'à 2019, les données CPF provenaient d'Uniformalion, 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 et 2021, 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 2021, 16% des informations sur le nombre d'heures ne sont pas renseignées.

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL EN 2021

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.

Un avenant à la COG 2017-2020 a également été signé par l'Ucanss pour couvrir l'année 2021 avant d'engager les travaux sur la nouvelle COG 2022-2026. Cet avenant réaffirme notre ambition : contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des organismes en particulier, et de la Sécurité sociale dans son ensemble. Dans un contexte législatif particulièrement exigeant, résultant des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, l'Ucanss s'est mobilisée et a identifié 3 grandes priorités inscrites dans l'avenant :

- piloter la définition des besoins de formation institutionnelle autour de la qualification, du développement des compétences et de l'accompagnement,
- tirer les conséquences de la refonte du financement de la formation professionnelle,
- mettre en œuvre les recommandations issues de la mission sur l'évolution de l'Institut 4.10.

A l'heure où la crise sanitaire exacerbe les mutations, de nouvelles adaptations se dessinent au sein du Régime général de Sécurité sociale. L'année 2021 s'avère une année de rebond pour la formation professionnelle avec la forte croissance de l'alternance : le lancement de l'abondement de branche CPF sur la plateforme de la Caisse des dépôts et consignations, la montée en charge du CPF et du nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), l'obligation pour les organismes de détenir la certification Qualiopi au 1^{er} janvier 2022 pour bénéficier des fonds mutualisés, l'évolution des circuits de financement avec le transfert de la collecte de la contribution unique à la formation et à l'alternance à l'Urssaf également au 1^{er} janvier 2022.

Le bilan de la crise sanitaire

L'avenant à la COG de l'Ucanss 2021 confie à l'Ucanss le rôle de piloter une consolidation interbranche de travaux menés dans les 4 réseaux pour tirer le bilan de la crise sanitaire sur le champ RH/formation, managérial et immobilier. Un séminaire de travail avec les caisses nationales s'est tenu à la rentrée 2021 et a permis de mettre en exergue, sur le champ de la formation, l'opportunité du développement de la multimodalité en lien avec les évolutions des modes d'apprentissage, la promotion de nouvelles ressources formatives (codéveloppement, coaching...), l'évolution des rôles du formateur, des tuteurs et des accompagnateurs AFEST, les enjeux en matière d'évolution des métiers, et notamment les fonctions managériales et l'accompagnement formation qui doit en découler.

Les principaux axes de travail de la CPNEFP en 2021

Dans le contexte de crise sanitaire et de reprise économique, de nombreuses évolutions ont marqué la politique de formation du Régime général de Sécurité sociale. Les partenaires sociaux de la CPNEFP ont pu mettre en place une organisation adaptée au contexte notamment, prendre des mesures financières à la hauteur des enjeux et actualiser le cadre de référence tel que le règlement des formations¹ du Régime général de Sécurité sociale et l'ajustement du calendrier des jurys paritaires CQP.

La confirmation de la désignation de l'opérateur de compétences de la filière de la cohésion sociale, Uniformation et son action

Une enquête qualité a été réalisée au premier semestre 2021 afin d'évaluer le niveau de satisfaction des organismes sur les services proposés par Uniformation, d'identifier des souhaits d'évolution et des axes de progrès en vue d'améliorer l'offre de services de l'OPCO dans le contexte de transformation. Les résultats ont été analysés et présentés aux partenaires sociaux le 6 juillet 2021 dans le cadre de la réunion paritaire nationale relative à la négociation du nouvel accord de désignation de l'OPCO. Fort de ces constats, le Régime général de Sécurité sociale a renouvelé son adhésion à la filière cohésion sociale et à l'OPCO Uniformation pour une nouvelle mandature 2022-2025. Le Régime général de Sécurité sociale est présent au sein des instances de gouvernance et veille aux bonnes articulations des fonds en matière d'alternance et de cofinancements notamment.

Les actions phares de l'année 2021

1. Une politique de certification renforcée : inscription des CQP au Répertoire national des certifications professionnelles durant l'année 2021

En tant qu'organisme responsable d'une certification, l'Ucanss a poursuivi ses travaux et a formulé plusieurs demandes à l'attention de France compétences visant à ce que 7 CQP soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les décisions d'enregistrement des CQP de la branche professionnelle au RNCP de France compétences, qui ont abouti au cours de l'année 2021, ont toutes été favorables à la branche du Régime général de Sécurité sociale.

CQP	Inscription au RNCP 2021
Manager opérationnel	Inscrit le 10/02 pour 5 ans - N° 35271 au niveau 6 de qualification
Délégué d'Assurance Maladie	Inscrit le 10/02 pour 5 ans - N° 35287 au niveau 6 de qualification

¹ Le règlement des formations du Régime général fixe les conditions générales et spécifiques notamment pour la mise en œuvre de procédures d'accès, d'organisation et de fonctionnement applicables aux formations institutionnelles nationales. Au regard du contexte sanitaire et des évolutions récentes de l'environnement de la formation (CQP en blocs de compétences...), le règlement a été mis à jour et validé lors de la CPNEFP du 10 juin 2021.

Contrôleur du recouvrement	Inscrit le 17/03 pour 5 ans - N° 35427 au niveau 6 de qualification
Contrôleur allocataires	Inscrit le 17/03 pour 5 ans - N° 35428 au niveau 6 de qualification
Conseiller Offres de Services	Inscrit le 19/04 pour 5 ans - N° 35543 au niveau 4 de qualification
Gestionnaire Conseil	Inscrit le 08/07 pour 5 ans - N° 35729 au niveau 5 de qualification
Inspecteur du recouvrement	Inscrit le 08/07 pour 5 ans - N° 35744 au niveau 7 de qualification

1 850 salariés du Régime général de Sécurité sociale se sont présentés à une certification visant un CQP et 1 777 candidats ont obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale

2. Une politique de formation en faveur du développement de l’alternance

Dans le cadre de sa politique de formation institutionnelle, le développement de l’alternance constitue un levier prioritaire porté par le Régime Général de Sécurité Sociale. Les dispositifs d’alternance comme les contrats d’apprentissage ainsi que les contrats de professionnalisation sont fortement mobilisés, pour ces derniers principalement pour l’obtention des certificats de qualification professionnelle (CQP) développés par la CPNEFP et inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en 2021. Dans le même temps, l’année 2021 est marquée par la montée en charge du recours au nouveau dispositif de promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A) pour les certifications visées par le protocole d’accord du 19 décembre 2019 étendu en 2021 par les pouvoirs publics. Ces différents dispositifs en alternance permettent de répondre aux enjeux de recrutement et de développement des compétences, notamment sur les métiers de gestion des situations clients (CQP gestionnaire conseil de la Sécurité Sociale, CQP conseiller offre de services, CQP gestionnaire carrière).

Une première phase de communication sur l’alternance et les mesures d’urgence gouvernementales a été menée au cours du deuxième semestre 2020 pour permettre aux organismes du Régime général de Sécurité sociale de mobiliser rapidement ce levier de recrutement. L’UCANSS a poursuivi ses travaux d’accompagnement des organismes et étudié la possibilité de développer une politique d’apprentissage plus attractive et plus volontariste au sein de l’Institution.

En complément de l’analyse réalisée par l’OPCO sur le recours à l’alternance pour la branche qui est venue éclairer la pratique des organismes du Régime général, des rencontres avec un panel de directeurs et de DRH des organismes de Sécurité sociale ont permis de confronter les pistes de réflexion et propositions d’action de l’Ucanss aux réalités des organismes et conduisent aujourd’hui à proposer des actions destinées à favoriser le développement de l’apprentissage au sein de l’Institution et s’articulant autour de trois axes principaux :

- la communication interne et externe ;
- un accompagnement et une offre de service dédiée, en direction des organismes ;

- le périmètre des métiers que le Régime général de Sécurité sociale entend privilégier pour un recrutement en apprentissage, avec en corollaire, un partenariat avec des CFA.

3. 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 CPF de branche, pour permettre un co-investissement des parcours entre branche professionnelle et salariés. La Sécurité sociale est l'une des toutes premières branches à avoir initié des mesures d'abondement du CPF à l'attention de ses salariés. Cette politique se concrétise par 2 partenariats signés le 8 juillet 2021 respectivement avec la Caisse des dépôts et consignations et l'OPCO Uniformation.

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

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

Au-delà des aspects financiers et institutionnels, l'année 2021 aura sans doute consacré une transformation bien plus fondamentale : celle des usages et des pratiques, en faveur d'un essor maîtrisé du digital learning. La branche évolue dans un contexte propice à l'affirmation d'une fonction formation renouvelée, tournée vers l'ingénierie de parcours de formation multimodale² et une réponse adaptée aux besoins collectifs de l'entreprise et individuels des collaborateurs.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont pris en compte cet enjeu majeur et c'est dans cette perspective que la sous-commission paritaire au cours de l'année 2021 a souhaité aborder le sujet relatif aux modalités pédagogiques portées dans l'Institution au cours de trois temps au mois d'avril, de mai et de novembre 2021. A cette occasion, les partenaires sociaux ont échangé autour des axes suivants : le partage d'une ambition, le cadre légal et réglementaire d'une action intégrant de la FOAD, le panorama de l'existant en FOAD ainsi que les avantages et freins au développement de la FOAD (pourquoi faire du e-learning aujourd'hui ?).

L'année 2021 a permis également de poursuivre les travaux d'acculturation initiés par le groupe de travail FOAD en 2020, par la mise en place d'ateliers sur toutes les phases d'un projet de formation intégrant du digital learning. L'objectif d'harmonisation des outils au niveau interbranche et la volonté d'inscrire la formation ouverte et à distance (FOAD) dans les schémas directeurs des systèmes d'information s'est traduite par l'expérimentation de l'outil d'animation de classe virtuelle de l'Institut 4.10, Blackboard, et le lancement de la phase d'expression de besoins dans le cadre du renouvellement de la plateforme d'apprentissage LMS³. Au cours du dernier trimestre 2021, une étude pilotée par le cabinet Mensia Conseil sur les pratiques, organisation et usages du digital learning au sein des organismes de Sécurité sociale a été lancée. Les résultats de cette étude ont permis de conforter le programme de travail 2022-2023 et le déploiement d'une offre de service multicanale afin d'acculturer et d'accompagner l'ensemble des acteurs (apprenants, directeurs, DRH, responsables de formation, formateurs, DSI...).

² Modules pouvant intégrer toutes les modalités pédagogiques, individuelles ou collectives, synchrones ou asynchrones, assistées par le numérique ou pas, à distance ou en présentiel ou même en situation de travail.

³ Les plateformes LMS ou Learning Management System sont des logiciels qui administrent la mise en œuvre de formations ouvertes et à distance et permettent de diffuser les parcours de formation auprès des apprenants.

L'année 2021 porte également les travaux de déploiement des dispositifs PIX et Voltaire. Pix est entré dans une phase pilote au sein des différentes branches afin de diagnostiquer, développer et valoriser les compétences numériques des agents du Régime général de la Sécurité sociale. 11 parcours Pix ont été créés au sein d'ateliers de conception et mis à disposition des branches. Ils reprennent les compétences communes nécessaires à la bonne pratique numérique des agents en milieu professionnel : *socle de base, bureautique, tableur, traitement de texte, diaporama, réseaux sociaux, travail en collaboratif, RGPD et légal (en version longue et allégée), sécurité des systèmes d'informations (en version longue et allégée)*.

Le déploiement des différents parcours s'est réalisé de manière progressive et différenciée au sein des réseaux afin de tenir compte de la diversité des niveaux de maturité des réseaux en lien avec les tests conduits en 2019 et de la procédure d'achat, pilotée par l'Ucanss, pour les prestations d'accompagnement des branches.

Le Projet Voltaire se compose de trois parcours : « Orthographe », « Expression » et « Courriel ». En 2021, seul le parcours orthographique a été déployé. Depuis son lancement au sein du Régime général, le Projet Voltaire a rassemblé 7 094 apprenants, dont 36 ont terminé leur parcours en septembre en back office ou en libre service. Différentes campagnes de communication menées par l'Ucanss et les caisses nationales s'organisent pour accompagner le déploiement. Le développement de la compétence orthographique et d'expression est un travail de longue haleine. C'est pourquoi le déploiement du Projet Voltaire s'inscrit dans la durée.

5. L'évolution de la fonction managériale et les impacts sur l'offre de formation initiale et continue

Les managers ont dû gérer les impacts de la crise sanitaire et bien souvent faire preuve d'innovations managériales et d'adaptabilité entre autres compétences.

En matière de formation, des réflexions sont engagées pour déboucher sur des offres interbranches à horizon 2022 :

- les formations certifiantes CQP Manager opérationnel et Master Manager stratégique en cours de réingénierie ;
- la conception et le déploiement de paniers et de parcours de formation visant l'appui à la fonction managériale dans le contexte actuel, management hybride, renouvellement des pratiques managériales et développement personnel.

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

A LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- Le plan de développement des compétences
- Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage
- Les actions de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A)
- Le tutorat et la transmission des savoirs

B LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

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

C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION

- Les certificats de qualification professionnelle (CQP)
- Les autres qualifications (hors CQP)
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

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 réglementaires à former son personnel ; il peut assurer l'intégration de ses nouveaux salariés en recourant notamment aux dispositifs en alternance, comme le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage ; enfin, pour accompagner les évolutions professionnelles de ses salariés, il peut mobiliser depuis février 2021 le 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 1^{er} 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

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

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

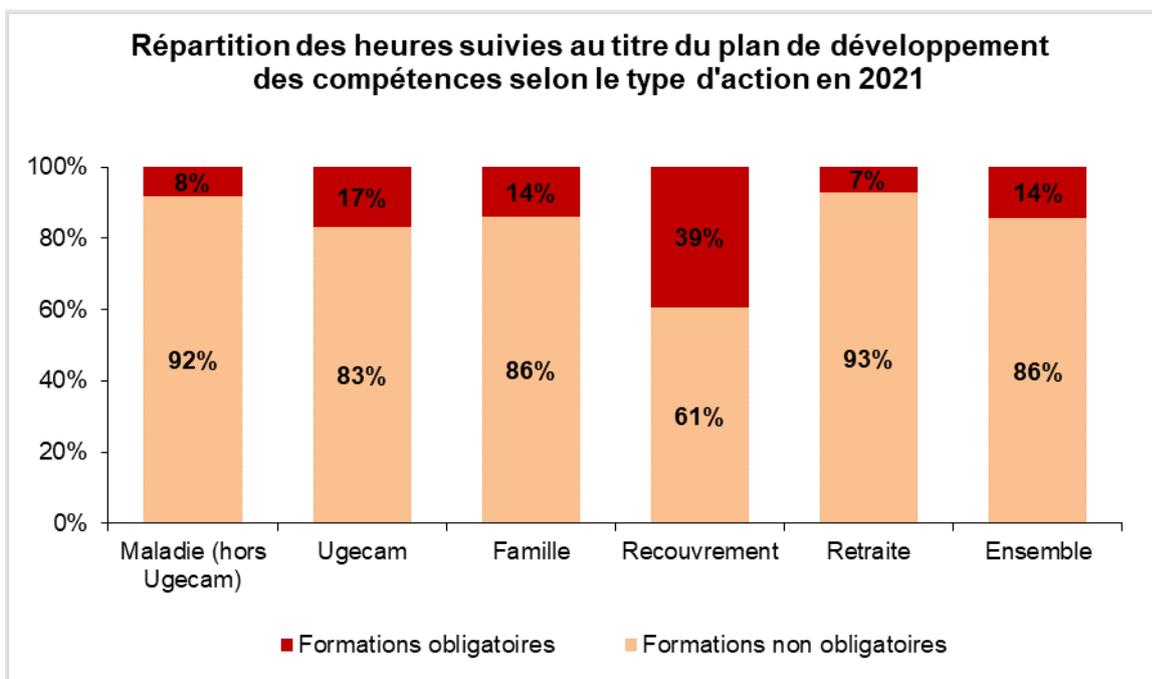
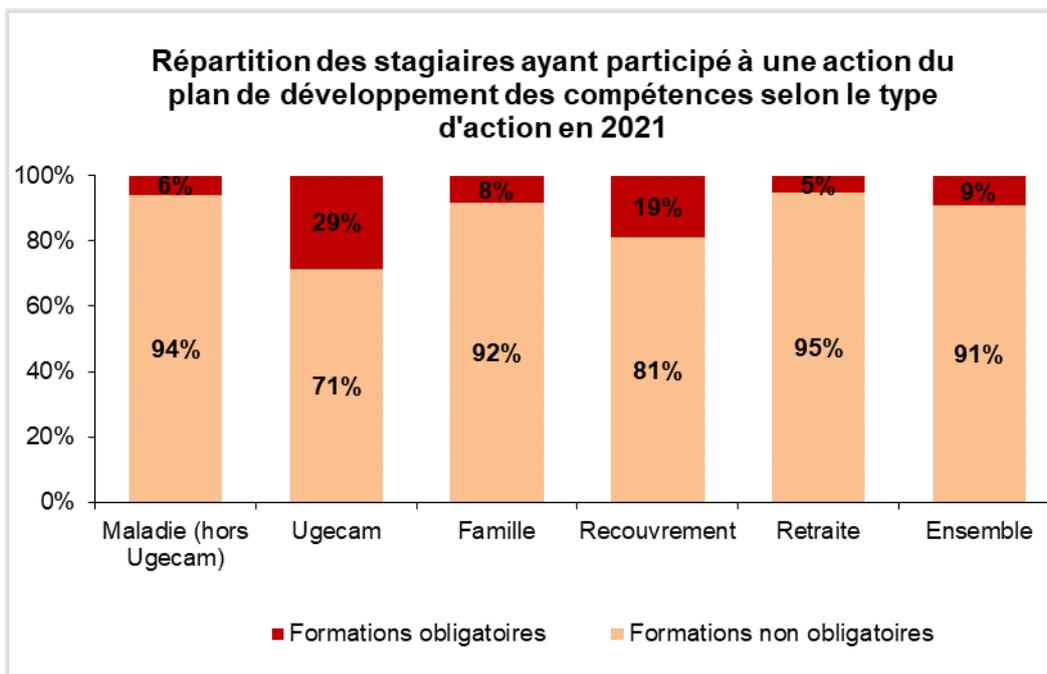
Utilisation du plan de développement des compétences (hors dispositifs en alternance)

Plan de développement des compétences	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de salariés en formation pendant l'année	113 339	104 270	125 217	+ 20%
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	3 830 479	2 922 875	3 973 041	+ 36%
Taux d'accès au plan de développement des compétences	74,5%	66,4%	80,5%	+ 14,1 points

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

Le plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur demeure la composante la plus importante de l'effort de formation du Régime général de Sécurité sociale : il représente, en volume horaire, 89 % de l'effort de formation et, en effort physique, 99 % des bénéficiaires d'une action de formation au cours de l'année 2021.

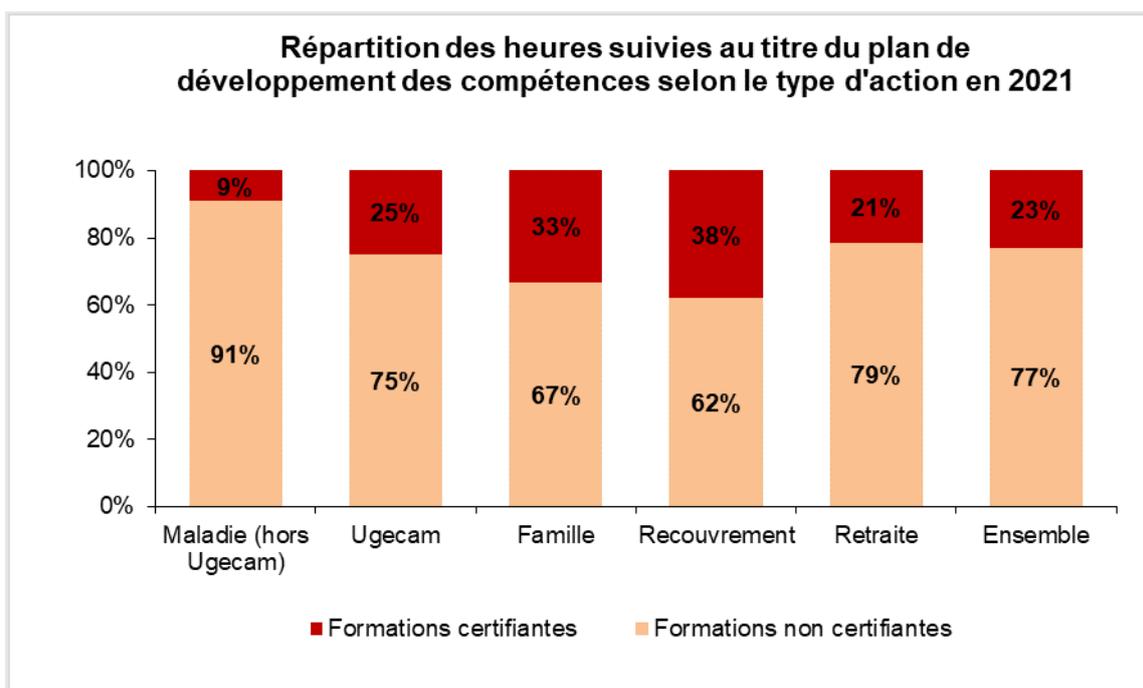
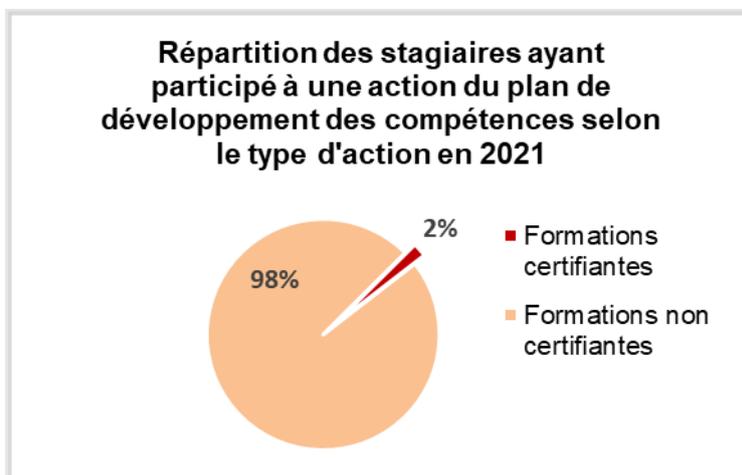
Répartition des stagiaires et des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action (obligatoire / non obligatoire)



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. Cette proportion atteint toutefois 29 % dans les Ugecam, composées majoritairement de métiers médico-sociaux réglementés et conditionnés au suivi d’une formation pour l’exercice d’une activité. De même, dans la branche Recouvrement, où les métiers d’inspecteur et de contrôleur du recouvrement sont des métiers réglementés nécessitant le suivi de formations longues, les actions de formation obligatoires

représentent 39 % du volume horaire des formations mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

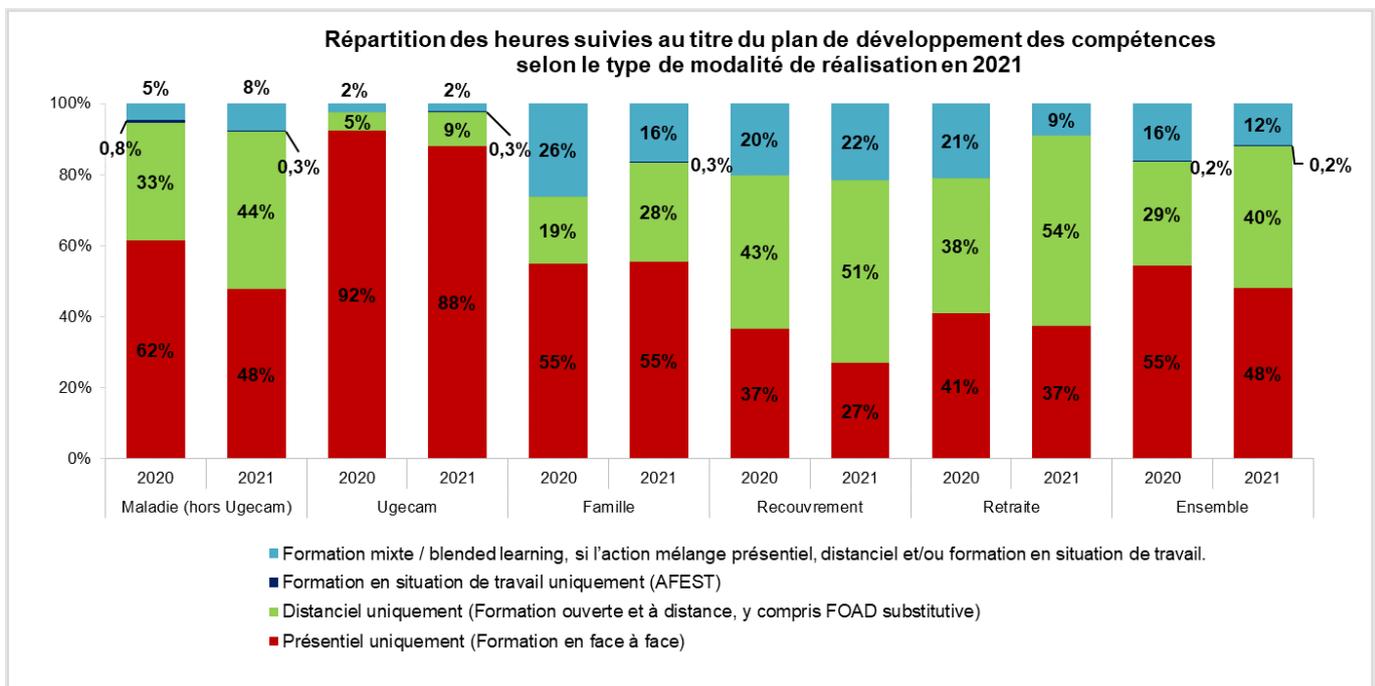
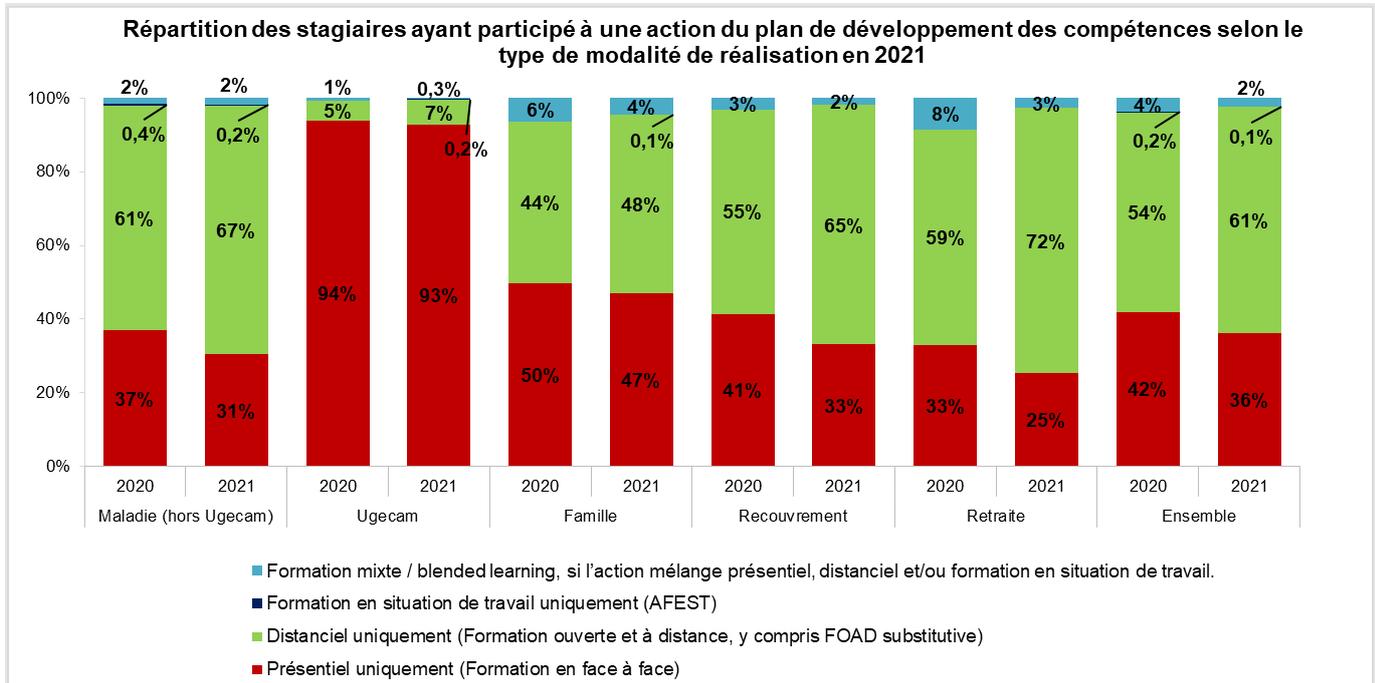
Répartition des stagiaires et des heures suivies au titre du plan de développement des compétences selon le type d'action (certifiante / non certifiante)



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, pour une durée de 167 heures en moyenne. A l'inverse, les formations non certifiantes – largement majoritaires – durent en moyenne 11 heures par action de formation. Les formations certifiantes représentent respectivement 33 % et 38 % des heures suivies dans les branches Famille et Recouvrement ; respectivement dans

ces branches, l'accès aux métiers liés à la gestion des situations clients et au contrôle nécessite le suivi de formations certifiantes de longue durée.

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



Avec l'impact encore prégnant de la crise sanitaire en 2021, de plus en plus d'actions inscrites au plan de développement des compétences se déroulent intégralement à distance. En 2021, 61 % des stagiaires ayant suivi une formation inscrite au plan de développement des compétences l'ont fait intégralement à distance (contre 54 % en 2020).

A l'exception des Ugecam (qui comportent essentiellement des métiers médico-sociaux), la digitalisation prend une place de plus en plus importante dans toutes les branches de législation, notamment dans la branche Retraite où 72 % des stagiaires ont participé à une action de formation qui s'est déroulée intégralement à distance (contre 59 % en 2020, soit une progression de 13 points).

Alors que plus de la moitié (55 %) des heures de formation se déroulaient encore en présentiel en 2020, cette proportion diminue de 7 points en 2021 pour s'établir à 48 %. Cette baisse des heures de formations en présentiel s'observe dans quasiment toutes les branches de législation, excepté dans la branche Famille où 55 % des heures suivies en 2021 sont en présentiel.

Si les formations dispensées en présentiel durent en moyenne 19 heures par action, celles réalisées intégralement à distance sont, en revanche, de plus courte durée : 9 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 73 heures en moyenne par action. Selon les déclarations des organismes, seulement 2,3 % 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 378 stagiaires appartenant essentiellement à la branche Maladie et représentent 8 641 heures de formation, soit 0,2 % du nombre total d'heures de formation suivies dans le cadre du plan.

INTERVIEW

LA DIGITALISATION DE LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les technologies digitales bousculent l'écosystème de la formation professionnelle des organismes de Sécurité sociale et la branche professionnelle est confrontée à la nécessité d'acculturer et d'accompagner tous les acteurs à cette transformation. L'objectif est de développer la multimodalité pour accompagner le travail et la formation de demain.

Dans ce contexte de transformation, l'Ucanss a commandité une étude réalisée fin 2021 par le cabinet de conseil Mensia, étude qui est venue conforter les constats et axes stratégiques posés par l'Ucanss, les Caisses nationales et l'I4.10.

Regards et interviews croisées sur les enjeux, les défis et les perspectives ouvertes par la formation digitale avec Christian Viet, directeur associé du cabinet Mensia Conseil, et Françoise Picaud, directrice de la formation professionnelle à l'Ucanss.

La parole à... Christian Viet, directeur associé du cabinet Mensia Conseil	La parole à... Françoise Picaud, directrice de la formation professionnelle à l'Ucanss
<p>Pouvez-vous situer le contexte dans lequel MENSIA Conseil a réalisé cette étude sur les pratiques, les organisations et les usages du digital learning dans l'Institution ?</p> <p>L'étude que nous avons réalisée couvrait les 4 branches du Régime général. Elle s'est appuyée sur des entretiens avec les directions RH au niveau national, et au sein de 4 organismes de chacune des branches, avec des représentants de la direction (RH / SI), des managers de proximité et des agents ayant bénéficié de formations en digital learning, ainsi qu'avec l'Institut 4.10 et l'EN3S. Les entretiens ont été réalisés sur la période septembre - novembre 2021, donc après la période de confinement, mais dans un contexte encore marqué par la sortie de crise sanitaire. Si les premiers enseignements de la formation en "tout digital" imposée par la crise pouvaient être tirés, les branches n'avaient pas encore une vision stabilisée de ce que serait, en cible, le "bon mix" des modalités de formation.</p>	<p>A quels enjeux et priorités la branche entend-elle répondre en matière de digital learning ?</p> <p>Les technologies numériques bouleversent le rapport à la formation, les rôles et postures des apprenants et des formateurs, les organisations, le temps et le lieu d'apprentissage...pour autant, cela ne signifie en rien que notre cible est le 100% virtuel. Nous nous engageons dans une stratégie de développement de la multimodalité dans laquelle le présentiel, le face à face pédagogique, a toute sa place. De plus en plus tournées vers l'apprenant, les nouvelles technologies (tablettes, plateformes...) offrent en effet des opportunités en termes de souplesse, de réactivité et de partage d'informations. A la clé, des modalités pédagogiques et une culture de l'apprentissage en pleine transformation, accessible à tous.</p>
<p>Quels principaux constats tirez-vous de cette étude de terrain ?</p> <p>Le premier constat est que l'activité formation a su faire face à la crise et s'est adaptée, en déployant rapidement une "FOAD substitutive".</p> <p>Second constat : les branches étaient déjà résolument engagées dans l'élaboration d'une stratégie dans laquelle le digital learning aurait une place affirmée mais aussi raisonnée. Les</p>	<p>Nos actions menées en faveur de l'innovation pédagogique (digitalisation et AFEST) conduisent à mobiliser avec les caisses nationales l'ensemble des acteurs des organismes et à favoriser la mutualisation des moyens. Mieux former en optimisant les coûts tout en garantissant un niveau de qualité élevé et un accès pour tous est un enjeu fort pour l'Ucanss.</p>

La parole à... Christian Viet, directeur associé du cabinet Mensia Conseil	La parole à... Françoise Picaud, directrice de la formation professionnelle à l'Ucanss
<p>bénéfices du digital learning étaient clairement identifiés : souplesse, rapidité de démultiplication, accessibilité, personnalisation des parcours, maîtrise des coûts et des contraintes de déplacements, ... mais la stratégie était encore en construction.</p> <p>Troisième constat : un réel intérêt des managers et des agents, avec toutefois la préférence exprimée par les agents pour les formations interactives ou hybrides, et, côté managers, un besoin de réassurance sur les acquis en formation et une attente d'une meilleure visibilité de l'offre de formation et des formations suivies par leur équipe, "tous modes confondus".</p>	
<p>Si vous deviez retenir les principaux freins, obstacles et difficultés identifiées pour développer le digital learning dans le Régime général, quels seraient-ils ?</p> <p>Les principales difficultés exprimées sur le terrain concernent les aspects techniques (capacité réseau, difficultés de connexion, maîtrise insuffisante de certains outils), mais également l'environnement de formation (espaces).</p> <p>Une autre difficulté réside dans les appréhensions que le digital learning peut susciter (crainte de ne pas maîtriser les outils, d'une moindre qualité des formations, ...). Mais ces appréhensions doivent pouvoir être levées par une communication claire sur les orientations des branches et par la mise en œuvre d'actions d'accompagnement.</p> <p>Dans le contexte de fortes charges et de ressources contraintes que connaissent les organismes, la principale difficulté réside dans la conciliation des temps de production et de formation. Par la souplesse qu'il offre, le digital learning peut constituer une forme réponse. Il peut également, en diversifiant les modes d'apprentissage, favoriser l'appétence des agents pour la formation.</p>	<p>Quelles sont les étapes pour la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle en matière de digital learning ? Où en sont les travaux ?</p> <p>L'Ucanss en lien avec les caisses nationales et l'Institut 4.10 a engagé des travaux dès le mois de juin 2020 pour permettre dans un premier temps de définir une ambition partagée et des fondamentaux.</p> <p>Parallèlement une étude a été menée par le cabinet Mensia Conseil sur les pratiques, organisation et usages du digital learning au sein des réseaux. Cette étude a permis de conforter le plan de travail 2022-2023 partagé qui s'articule autour d'une stratégie revêtant plusieurs dimensions : l'acculturation et l'accompagnement des organismes et des salariés via l'offre de service Ucanss (visible sur le portail de l'Ucanss), les outils (plateforme LMS, classe virtuelle), la chefferie de projet et les formations managériales.</p> <p>Des échanges ont été engagés avec les partenaires sociaux au cours des sous-commissions CPNEFP.</p> <p>Nous avons également répondu à un appel à projet lancé par le Haut-Commissariat des compétences, DEFFINUM, en lien avec un consortium d'acteurs porté par l'Ecole des Mines dans l'objectif de rejoindre un collectif d'acteurs issus de l'université, de l'industrie et de la protection sociale et d'obtenir des cofinancements pour déployer des actions d'acculturation, d'expérimentation AFEST, de déploiement du parcours de formation « d'onboarding⁴ » visant l'intégration des</p>
<p>Pour réussir cette transformation, quelles recommandations faites-vous à la branche du Régime général de Sécurité sociale ?</p> <p>Je formule six recommandations principales :</p> <p>1) Poursuivre la dynamique institutionnelle engagée afin de favoriser le partage des pratiques, la mutualisation des moyens</p>	

⁴ On appelle "onboarding" le processus RH qui consiste à favoriser l'intégration des nouveaux arrivants au sein d'une entreprise.

<p>La parole à... Christian Viet, directeur associé du cabinet Mensia Conseil</p>	<p>La parole à... Françoise Picaud, directrice de la formation professionnelle à l'Ucanss</p>
<p>(plateforme LMS, ...) et l'harmonisation des outils.</p> <p>2) Coordonner la revue de l'offre de formation et son hybridation, et définir des standards de qualité communs.</p> <p>3) Constituer un véritable réseau institutionnel d'expertise en digital learning associant les pôles et cellules DL des branches, de l'Institut 4.10 et de l'EN3S.</p> <p>4) Structurer la démarche d'accompagnement des formateurs permanents et occasionnels, des agents et des managers, pour favoriser l'appropriation du digital learning.</p> <p>5) Consolider le pilotage de l'activité digital learning et l'intégrer comme une composante à part entière du pilotage des politiques de formation institutionnelle et de branches.</p> <p>6) Améliorer "l'expérience apprenants" (ergonomie des outils, lieux de formation, ...) et favoriser le développement de l'initiative et de l'autonomie des agents dans l'usage du digital learning.</p>	<p>nouveaux salariés, et des actions à destination des formateurs. Nous attendons le retour du Haut-Commissariat des compétences et selon la réponse, nous développerons ces actions à la hauteur des moyens dont nous disposerons.</p> <p>Adhérent actif du FFFOD (forum des acteurs de la formation digitale) depuis janvier 2022, l'Ucanss partage également ses pratiques et participe à des ateliers de concertation engagés par la DGEFP. Les ateliers reprennent à la rentrée afin de travailler la stratégie, qui donnera lieu à la production de livrables pour accompagner les Directeurs, DRH, responsables formation, formateurs.</p> <p>Des actions de communication sont prévues à la rentrée : la publication d'une lettre d'information, une vidéo sur le programme de travail, un livrable d'orientation à destination des directeurs d'organisme, ainsi que des actualités consacrées au Digital Learning à suivre sur le portail de l'Ucanss. J'ajouterai qu'un espace dédié aux salariés va s'ouvrir prochainement sur le portail de l'Ucanss.</p> <p>L'innovation pédagogique sera bien un engagement fort dans notre future COG.</p>

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

Utilisation des contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de contrats de professionnalisation pris en charge / commencés (*)	644	527	510	- 3%
Durée totale de formation (en heures)	407 703	376 680	363 059	- 4%
Durée moyenne de formation (en heures)	633	715	712	- 3h

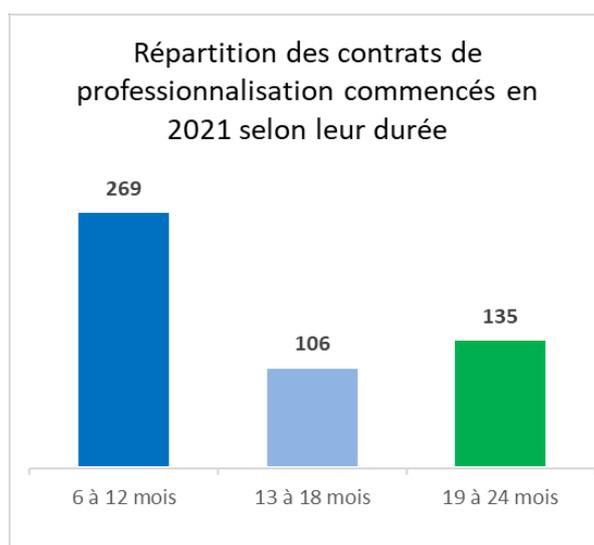
(*) À compter de 2020, sont comptabilisés uniquement les nouveaux contrats de professionnalisation commencés au cours de l'année (quelle que soit la date d'engagement), et non plus les contrats engagés au cours de l'année (quelle que soit la date de début effective du contrat) comme cela était le cas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

Dans le Régime général de Sécurité sociale, 510 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ont commencé leur formation en 2021, ce qui montre le maintien dans la branche professionnelle d'un nombre de contrats conséquent. Parmi ces contrats de professionnalisation, 342 (soit 67 %) ont été conclus dans la branche Famille, 84 dans la branche Maladie (dont Ugecam), 50 dans la branche Recouvrement et 28 dans la branche Retraite⁵.

De même qu'au niveau interprofessionnel⁶ où 45 % des nouveaux bénéficiaires ont 26 ans ou plus (contre 38 % en 2020), les contrats de professionnalisation signés dans le Régime général bénéficient également de plus en plus aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus souhaitant accéder à une formation qualifiante (63 % en 2021 contre 56 % en 2020) ; les jeunes de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ne représentent que 37 % des bénéficiaires.

⁵ cf. annexe « chiffres clés par branche »

⁶ Source Dares, étude sur les contrats de professionnalisation 2021 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation>)



La durée moyenne de la formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est de 712 heures en 2021. La durée moyenne des contrats commencés en 2021 est de 14,5 mois dans le Régime général. Plus de la moitié (53 %) des contrats durent de 6 mois à un an, avec une proportion assez élevée pour les contrats de 11 à 12 mois (28 %). Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 ayant élargi la possibilité d'allonger la durée des contrats jusqu'à 24 mois, 241 contrats sur 510 (soit 47 %) ont été signés pour une durée de 13 à 24 mois.

Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI en 2021 à l'issue de la formation

Titres et diplômes	Nombre de contrats de pro échus	Nombre de contrats de pro suivis d'une embauche en CDD ou CDI	%
<i>CQP Gestionnaire conseil</i>	152	112	74%
<i>CQP Conseiller offre de services</i>	79	52	66%
<i>CQP Inspecteur du recouvrement</i>	39	39	100%
<i>CQP Gestionnaire carrière</i>	4	3	75%
<i>CQP Contrôleur du recouvrement</i>	3	3	100%
<i>CQP Contrôleur allocataire</i>	1	1	100%
sous-total Qualifications institutionnelles	278	210	76%
<i>Titres et diplômes de niveau 7 (masters, manager de ressources humaines, ...)</i>	49	12	24%
<i>Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, ...)</i>	31	11	35%
<i>Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, BTS SP3S, ...)</i>	16	2	13%
<i>Titres et diplômes de niveau 3 et 4 (titre de conseiller relation client à distance, DE aide-soignant, ...)</i>	13	5	38%
sous-total Titres et diplômes RNCP	109	30	28%
<i>Non précisé</i>	4	2	
Total	391	242	62%

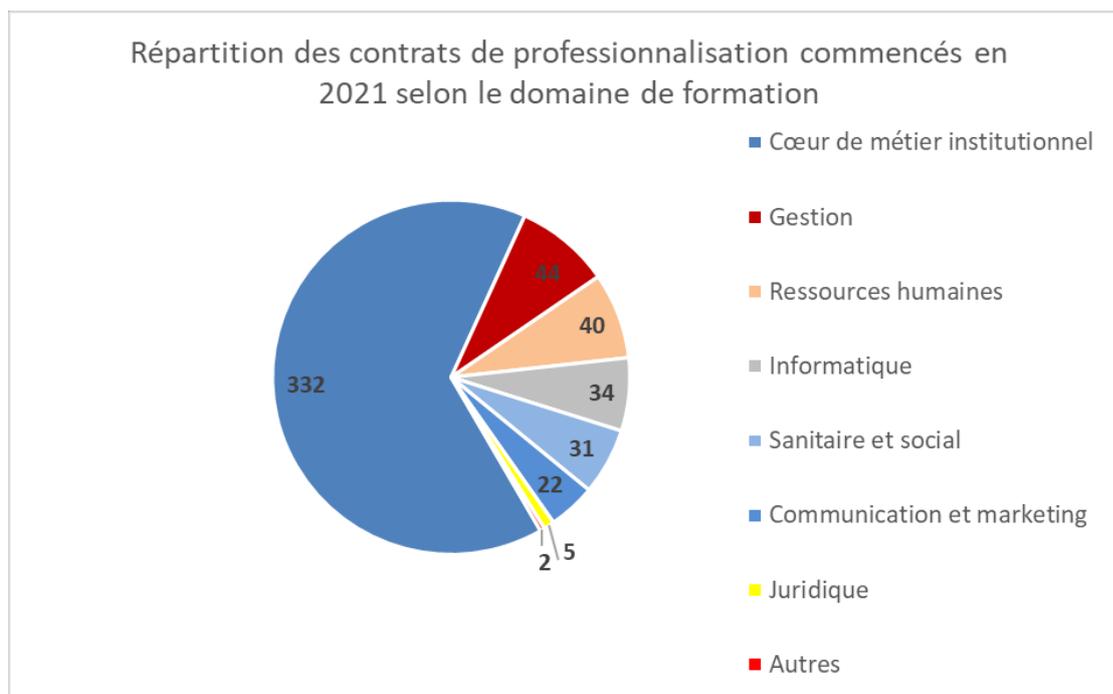
Dans le Régime général de Sécurité sociale, les contrats de professionnalisation sont majoritairement conclus en CDD (92 %). Il convient cependant de souligner que 76 % des contrats de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP du Régime général de Sécurité sociale conduisent à la conclusion d'un emploi en CDI ou CDD à l'issue de la formation.

Répartition des contrats de professionnalisation commencés en 2021 selon la qualification visée par les bénéficiaires

Titres et diplômes	Bénéficiaires 2021
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale – option Gestionnaire conseil allocataire	220
CQP Conseiller Offres de Services - option Conseiller Service à l'Usager de la branche Famille	83
CQP Inspecteur du recouvrement	25
CQP Contrôleur allocataire	1
CQP Gestionnaire Carrière	1
Titres et diplômes de niveau 7 (master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	74
Titres et diplômes de niveau 6 (licences, licences pro, master I, responsable RH, responsable en ingénierie système et réseaux, ...)	65
Titres et diplômes de niveau 5 (Bac+2, BTS service et prestations des secteurs sanitaire et social, BTS comptabilité gestion, BTS Gestion de la PME, ...)	29
Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, DE aide soignant, titre professionnel assistant dentaire, ...)	10
Titres et diplômes de niveau 3 (DE accompagnant éducatif et social, titre professionnel agent de maintenance du bâtiment)	2
Total	510

Conformément aux orientations définies par la CPNEFP, près des deux tiers (65 %) des contrats de professionnalisation commencés en 2021 visent l'acquisition d'une qualification professionnelle spécifique au Régime général de Sécurité sociale, avec notamment 220 contrats visant un CQP de gestionnaire conseil et 83 contrats visant un CQP de conseiller offres de services. La branche Famille en demeure la principale utilisatrice : 92 % 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 et baccalauréats professionnels – représentent 35 % des contrats commencés en 2021, favorisant ainsi l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes au sein des organismes. Parmi ces contrats de professionnalisation, 5 % visent une certification inscrite par les partenaires sociaux sur la liste CPNEFP Alternance 2021 et 77 % visent l'obtention d'un diplôme de niveau Licence et supérieur.



Hormis les formations spécifiques au Régime général liées aux cœurs de métiers institutionnels (métiers de la relation de service aux usagers ou du contrôle notamment), 118 contrats de professionnalisation (soit 23 %) visent un titre ou diplôme professionnel dans les domaines de l'informatique, des ressources humaines ou de la gestion d'entreprise (administrative, comptable et financière) et 31 contrats de professionnalisation (soit 6 %) 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	2019	2020	2021
Demandeurs d'emploi de longue durée	17,1%	17,6%	17,9%
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, du contrat unique d'insertion	3,2%	2,0%	1,1%
Salariés en situation de handicap	2,4%	2,2%	2,4%

En 2021, les publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi de 26 ans et plus depuis plus d'un an, titulaires de minima sociaux ou personnes en situation de handicap) représentent 21,4 % 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 ont intégré la définition de l'action concourant au développement des compétences entrant dans le champ de la formation professionnelle.

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

A 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, le dépôt et le financement des contrats d'apprentissage conclus par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est assuré par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles en lien avec les recommandations de France compétences, ou à défaut, sur la base de niveaux de prise en charge déterminés au sein d'un arrêté dit de « carence », créant ainsi les conditions d'une politique d'alternance attractive pour les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Les aides exceptionnelles à l'embauche des alternants prolongées en 2021

Instituées dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire, les mesures visant à soutenir les embauches d'alternants au moyen du versement d'aides exceptionnelles au recrutement des apprentis et des alternants ont été prolongées en 2021.

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

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

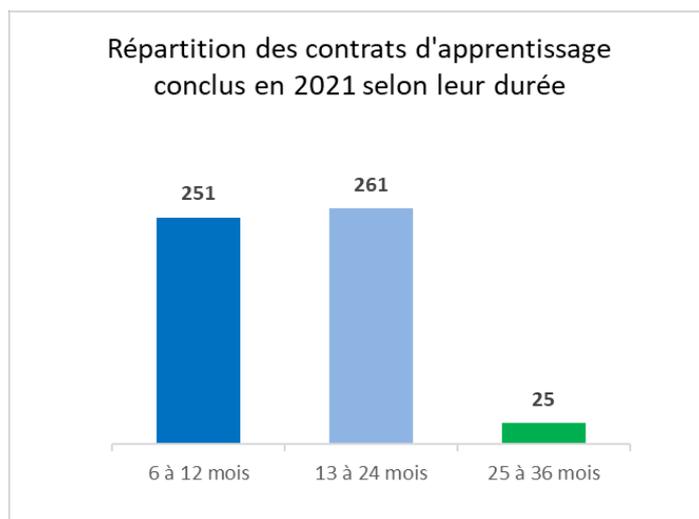
Utilisation des contrats d'apprentissage (*)

Contrats d'apprentissage	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de contrats d'apprentissage conclus pendant l'année	208	329	537	+ 63%
Durée totale de formation (en heures)	225 632	287 445	455 572	+ 58%
Durée moyenne de formation (en heures)	1 085	874	848	- 26h
% d'organismes utilisateurs	23%	33%	41%	+ 8 points

(*) Nouvelle source de données en 2020 : les données 2019 sont issues de l'enquête Tableau de bord de la formation. A 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).

De même qu'au niveau interprofessionnel⁷ où on enregistre une hausse de 39 % du nombre de contrats d'apprentissage commencés en un an, le nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2021 par les organismes du Régime général de Sécurité sociale est également en forte progression, avec 537 contrats signés (contre 329 en 2020) dont 31 % dans la branche Maladie (hors Ugecam), 24 % dans la branche Recouvrement et 22 % dans la branche Famille⁸.

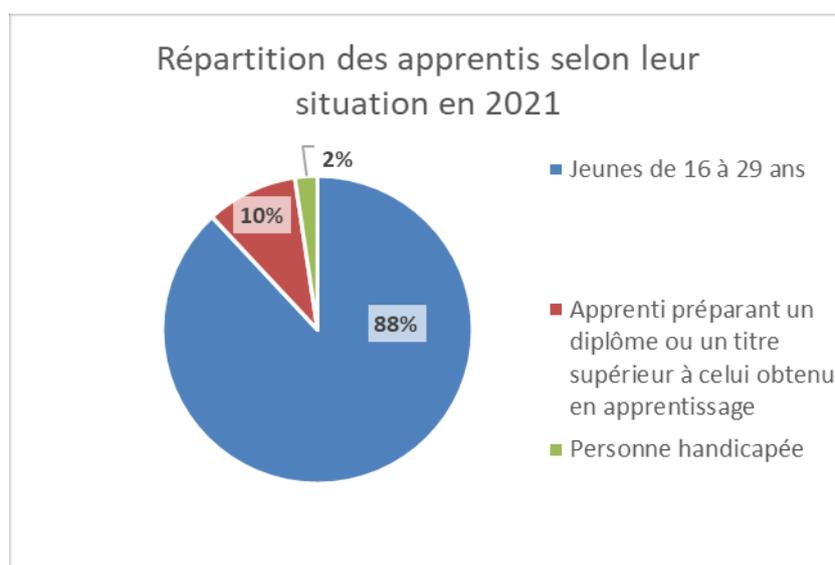
La proportion d'organismes qui y a recours est également en progression : 41 % des organismes du Régime général ont recruté des apprentis en 2021 (contre 33 % en 2020).



La durée moyenne des formations suivies dans le cadre des parcours en apprentissage est de 848 heures, soit une durée longue. En parallèle, la durée moyenne des contrats d'apprentissage conclus dans le Régime général en 2021 est de 16,9 mois. Près de la moitié des contrats (47 %) sont conclus pour une durée de 6 à 12 mois, et 49 % pour une durée de 13 à 24 mois. Plus du tiers (34 %) des contrats sont conclus pour une durée de 11 à 12 mois et 26 % sont conclus pour une durée de 23 à 24 mois.

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

⁸ cf. annexe « chiffres clés par branche »

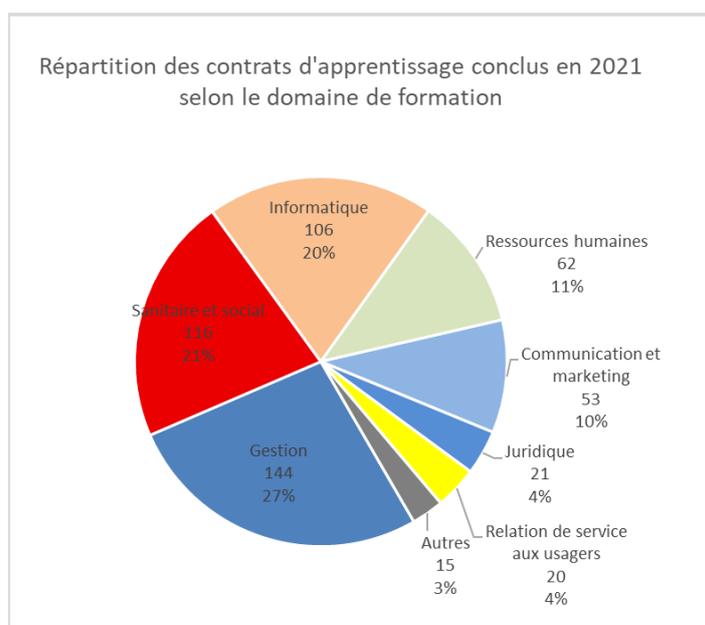


Initialement limité à 25 ans, le législateur a rehaussé l'âge limite du contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions : notamment si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage et souhaite en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté. Dans ces cas, l'âge limite est fixé à 35 ans au plus, soit jusqu'à la veille de ses 36 ans.

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 53 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 2021	en %
Titres et diplômes de niveau 7 (ex : master II, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, ...)	185	34%
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, licences professionnelles, master I, ...)	139	26%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : Bac+2, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, BTS service informatique aux organisations, BTS comptabilité et gestion, ...)	154	29%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, titre professionnel conseiller relation client à distance, DE aide soignant, titre professionnel secrétaire assistante médico-sociale ...)	46	9%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : DE accompagnant éducatif et social, CAP Maintenance de batiments de collectivités, ...)	13	2%
Total	537	100%



La majorité (60 %) des contrats d'apprentissage conclus en 2021 visent l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme professionnel de niveau 6 et 7 selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (licences, masters, ...), principalement dans les domaines de la gestion d'entreprise (27 %), des secteurs sanitaire et social (21 %) et de l'informatique (20 % des contrats signés).

De plus, 136 contrats d'apprentissage (soit 25 %) visent l'obtention d'un titre ou d'un diplôme inscrit par les partenaires sociaux sur la liste CPNEFP Alternance 2021, dont 57 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 2021 à l'issue de la formation

Titres et diplômes	Nombre de contrats d'apprentissage échus	Nombre de contrats d'apprentissage suivis d'une embauche en CDD ou CDI	%
<i>Titres et diplômes de niveau 7 (masters, master droit social Manager stratégique des organismes de protection sociale, manager de ressources humaines, ...)</i>	69	14	20%
<i>Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, DE éducateur spécialisé, ...)</i>	61	6	10%
<i>Titres et diplômes de niveau 5 (BTS, BTS SP3S, gestionnaire de paie, ...)</i>	57	9	16%
<i>Titres et diplômes de niveau 4 (Bacs professionnels, BP JEPS, titre de conseiller relation client à distance, DE moniteur éducateur, ...)</i>	13	4	31%
<i>Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance)</i>	5	2	40%
<i>Non précisé</i>	7	1	14%
Total	212	36	17%

En termes d'insertion dans l'emploi, 17 % des contrats d'apprentissage terminés en 2021 ont débouché sur la conclusion d'un CDD ou d'un CDI.

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

Appelé sous des conditions différentes et pour partie à succéder aux périodes de professionnalisation, par le passé fortement mobilisées par les organismes du Régime général de Sécurité sociale, ce nouveau dispositif n'est accessible qu'aux salariés en CDI (CUI-CDI et salarié en activité partielle) qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au grade de la licence (BAC +3).

Sa mise en œuvre est en outre conditionnée à la publication d'un arrêté d'extension par la direction générale du travail (DGT) d'un accord de branche listant des certifications professionnelles au regard de deux critères cumulatifs (une forte mutation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences). L'accord de branche du 19 décembre 2019 ayant fait l'objet de deux arrêtés d'extension en date du 16 février et du 8 mars 2021, les dix certifications institutionnelles suivantes sont depuis ces dates éligibles aux fonds de la Pro-A :

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

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

Pro-A	2021
Nombre de Pro-A commencés pendant l'année	94
Durée totale de formation (en heures)	65 141
Durée moyenne de formation (en heures)	693
% d'organismes utilisateurs	10%

Sur la base des données fournies par Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale, le nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) a été mobilisé en 2021 par 31 organismes afin d'accompagner l'évolution ou la reconversion professionnelle de 94 salariés du Régime général. Le dispositif a essentiellement été mobilisé par les organismes de la branche Famille (55 bénéficiaires) et de la branche Recouvrement (35 bénéficiaires)⁹.

⁹ cf. annexe « chiffres clés par branche »



La durée moyenne des formations en alternance réalisées dans le cadre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) est de 693 heures, une durée moyenne comparable aux formations réalisées dans le cadre de l'ancien dispositif des périodes de professionnalisation (666 heures en 2018).

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance suivies par les salariés du Régime général sont d'une durée moyenne de 9,8 mois. Près de 2 actions sur 3 (66 %) se déroulent sur une durée de 6 à 9 mois. Toutefois, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 ayant ouvert la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, 18 actions se déroulent sur une durée de 13 à 18 mois.

Répartition des bénéficiaires de Pro-A selon la certification visée

Certification visée	Bénéficiaires 2021
<i>CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale – option gestionnaire conseil allocataire</i>	48
<i>CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale – option gestionnaire du recouvrement</i>	18
<i>CQP Inspecteur du recouvrement</i>	12
<i>CQP Contrôleur allocataire</i>	7
<i>CQP Contrôleur du recouvrement</i>	6
<i>CQP Conseiller Offres de Services - option conseiller offres de service de la branche Recouvrement</i>	1
<i>Diplôme d'Etat d'aide-soignant</i>	2
Total	94

Parmi les 10 certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A, les CQP gestionnaire conseil allocataire et gestionnaire du recouvrement figurent parmi les plus mobilisés par les organismes : 70 % des actions Pro-A commencées en 2021 visent l'une de ces deux certifications institutionnelles.

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 un apprenant en situation d'apprentissage et un professionnel qui aura en charge d'accompagner l'apprenant dans son environnement de travail et de favoriser l'acquisition des compétences en milieu professionnel.

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

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 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	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	5 286	5 390	6 572	+ 22%
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	41%	45%	46%	+ 1 point
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	48%	48%	50%	+ 2 points

Détail des situations de tutorat (*)

Situations de tutorat (*)	Nombre de tuteurs selon la situation	En % du nombre de salariés tuteurs
Tuteur d'élèves ou d'étudiants réalisant un stage en organisme (hors apprentissage)	1966	29,9%
Tuteur de formation institutionnelle sur liste CPNEFP Alternance réalisée dans le cadre du plan (hors contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou Pro-A)	1265	19,2%
Tuteur d'intégration de nouveaux embauchés de moins de 6 mois (hors formation institutionnelle ou formation en alternance)	1158	17,6%
Tuteur en accompagnement d'une évolution interne ou externe (évolution de fonction, mobilité interne, mutation, démission, départ en retraite...) - hors formation institutionnelle ou formation en alternance	1111	16,9%
Tuteur de contrat d'apprentissage (Maître d'apprentissage)	663	10,1%
Tuteur de contrats de professionnalisation (formation institutionnelle sur liste CPNEFP Alternance)	552	8,4%
Tuteur de contrats de professionnalisation (hors formation institutionnelle)	254	3,9%
Tuteur de service civique	156	2,4%
Tuteur de Pro-A	87	1,3%
Tuteur de formation institutionnelle non inscrite sur liste CPNEFP Alternance	80	1,2%
Tuteur autre situation	172	2,6%

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

En 2021, 6 572 salariés (soit 4 % des effectifs au 31/12/2021) ont exercé une fonction de tuteur. La moitié d'entre eux est âgée de 45 ans ou plus, et 46 % des tuteurs ont déjà bénéficié d'une formation à l'exercice du tutorat (17 % ont suivi une formation en 2021, et 29 % 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 (hors apprentissage), et le tutorat d'intégration des nouveaux embauchés de moins de 6 mois (hors formation) représentent respectivement 29,9 % et 17,6 % des salariés tuteurs en 2021.

Environ 2 821 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 formation 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 réglementaires, 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.

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).

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) 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.

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, Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale n'est plus opérateur du CEP, et en l'absence de statistiques disponibles auprès de France Compétences, il n'est plus possible de connaître précisément le niveau de mobilisation du conseil en évolution professionnelle par les salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Le bilan du CEP en 2021¹⁰ réalisé par France Compétence au niveau interprofessionnel montre toutefois que le recours au CEP est en forte progression en 2021 avec 140 113 actifs utilisateurs (soit 37% d'utilisateurs de plus qu'en 2020). Les actions des opérateurs régionaux en matière de promotion et de partenariats et les impulsions des pouvoirs publics pour rendre le CEP davantage visible ont contribué à l'augmentation du nombre de bénéficiaires. Les profils des bénéficiaires ont peu évolué depuis 2020, avec une majorité de femmes, et des employés et des salariés de petites entreprises très représentés.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 a introduit plusieurs dispositions qui visent notamment à améliorer l'information et l'accès des salariés au conseil en évolution professionnelle. Ces dispositions conventionnelles prévoient en particulier l'octroi d'une demi-journée d'absence rémunérée pour faciliter l'accès aux salariés au conseil en évolution professionnelle, sous conditions d'ancienneté. Cette absence rémunérée peut être portée à une journée lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié, l'appréciation de cette notion d'éloignement étant laissée à chaque direction d'organisme.

Sur la base des réponses fournies par les employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, 43 salariés du Régime général ont bénéficié en 2021 d'une absence rémunérée pour bénéficier d'une prestation de CEP. En très grande majorité des femmes (95 %), les salariées ayant mobilisé le CEP sont essentiellement (53,5 %) en première partie de carrière dans la tranche d'âge de 35-44 ans et près de 40 % ont un niveau d'études initial correspondant à bac +2.

Le bilan de compétences

Réalisé par un prestataire extérieur à l'organisme, le bilan de compétences a pour objet de permettre la définition d'un projet professionnel assorti ou non d'un projet de formation. Le bilan de compétences est assimilé par le Code du travail à une prestation de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le bilan de compétences peut être réalisé, à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, ou être mis en œuvre, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

En 2021, au total 775 bilans de compétences ont été réalisés par les salariés du Régime général, pour leur grande majorité dans le cadre du compte personnel de formation.

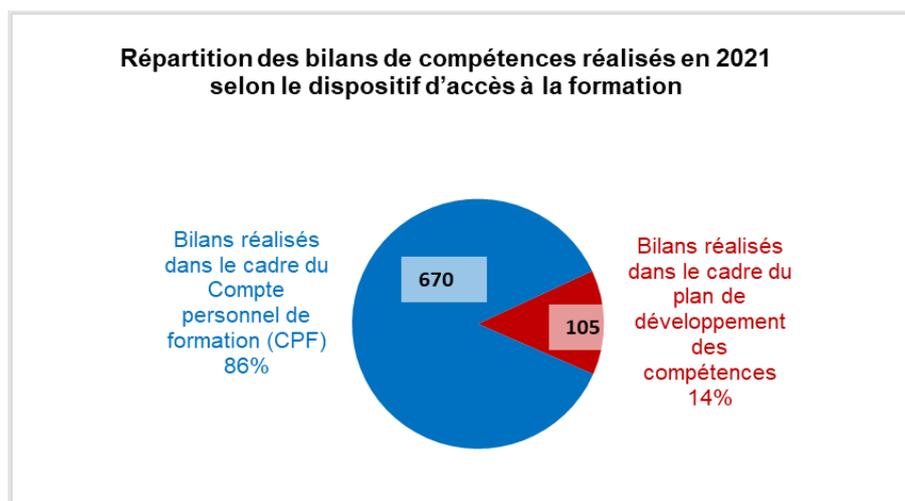
En effet, sur la base des données CPF fournies par la Caisse des dépôts et consignations, 670 bilans de compétences ont été engagés par les salariés du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation (contre 482 bilans engagés en 2020 et 568 en 2019). Parmi ces bilans de compétences, 101 ont pu être suivis en tout ou partie sur le temps de travail, moyennant l'accord de leur employeur¹¹.

En parallèle, 105 salariés ont pu également suivre un bilan de compétences sur le temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur¹².

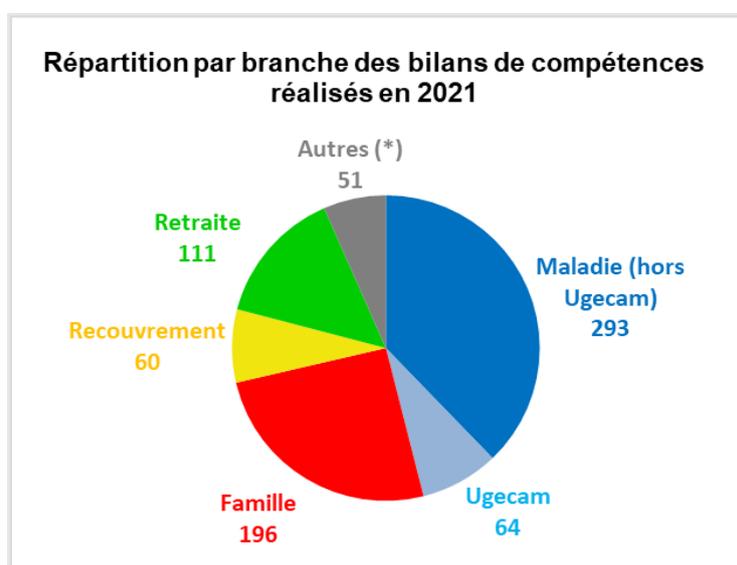
¹⁰ <https://www.francecompetences.fr/fiche/cep-des-actifs-occupes-un-bilan-2021-positif-et-encourageant/>

¹¹ Source : Tableau de bord de la formation professionnelle

¹² Source : Tableau de bord de la formation professionnelle



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



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

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

La majorité (71 %) des salariés ayant réalisé un bilan de compétences appartiennent aux branches Maladie (dont Ugecam) et Famille. Comme les bénéficiaires de CEP, ils sont également essentiellement dans la tranche d'âge de 35-44 ans (48 %) et près de 75 % d'entre eux ont un niveau d'études initial égal ou supérieur à bac +2¹³.

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

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

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'acquérir une plus grande et meilleure connaissance des métiers de l'Institution,
- D'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable, interne à son organisme d'appartenance ou visant d'autres organismes de Sécurité sociale.

L'année 2021 voit une reprise de la mobilisation de la prestation d'accompagnement au niveau de l'année 2019, avec la mise en œuvre de 78 bilans. Plus de la moitié des salariés bénéficiaires appartiennent à la branche Maladie, et plus de 25% à la branche Recouvrement, pourcentage en nette augmentation.

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).

Les modules ont pu être déployés à distance en 2021, contrairement à l'année précédente, du fait de l'adaptation de l'architecture de la journée de regroupement par l'Institut 4.10 ; l'utilisation aguerrie des outils collaboratifs par l'ensemble des participants facilitant cette évolution transitoire.

Avec 52 stagiaires, la mobilisation des modules en 2021 est en augmentation par rapport à l'année précédente, mais reste encore en-deçà du niveau atteint en 2019 (85 stagiaires). Les organismes mobilisent la formation prioritairement pour des groupes de salariés.

Utilisation du dispositif « Se préparer à une mobilité »

	2019	2020	2021
Module 1 : Dynamiser ses outils de candidature	28 stagiaires	18 stagiaires	24 stagiaires
Module 2 : Découvrir les tests de sélection et s'entraîner à l'entretien	48 stagiaires	10 stagiaires	24 stagiaires
Module 3 accompagnement individualisé	9 stagiaires	5 stagiaires	4 stagiaires
Total	85	33	52

Référent emploi-formation

En 2021, 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 a été désigné dans 70 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale (contre 60 % en 2020). Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes.

Parmi les organismes ayant désigné un référent emploi-formation, 51 % 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)	2021
Chargé du développement ressources humaines	32%
Gestionnaire administratif ressources humaines	24%
Manager secteur emploi, formation, GPEC	51%
Manager pôle administratif, services généraux	4%
Manager stratégique / Attaché de direction	6%
Autre emploi	3%

(*) Grille de lecture : 51% des organismes ayant désigné un référent ont affecté ce rôle à un manager du secteur emploi, formation et GPEC. Plusieurs référents exerçant des métiers différents peuvent être nommés au sein d'un même organisme de Sécurité sociale.

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

En 2021, 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.

L'Institut 4.10 a proposé la prestation dans une version à distance adaptée à partir d'avril 2021, pour en garantir le déploiement : 128 candidats ont ainsi pu en bénéficier, dont près de la moitié à distance. La branche Maladie demeure la branche la plus mobilisatrice (48% des bénéficiaires).

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 :

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

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

- *d'appui des organismes dans leur appropriation des évolutions du dispositif de formation et de certification,*
- *d'accompagnement dans la prise en mains et l'utilisation de l'OPP,*
- *de conseil sur la cohérence des parcours envisagés.*

Déployé en septembre 2020, ce dispositif est réalisé intégralement en distanciel grâce aux outils collaboratifs déployés dans les branches de législation. En 2021, l'Institut a accompagné 67 représentants d'organismes utilisateurs de cet outil.

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 :

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

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.

En 2021, la prestation « Réussir la prise de poste des managers de votre organisme » a été mobilisée par 20 organismes de Sécurité sociale.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

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 1er 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 une nouvelle qualification reconnue, 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 1er 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 notamment le salarié, la branche professionnelle et l'employeur, mettant en exergue l'enjeu du cofinancement des formations au moyen de politiques locales ou de branche professionnelle.

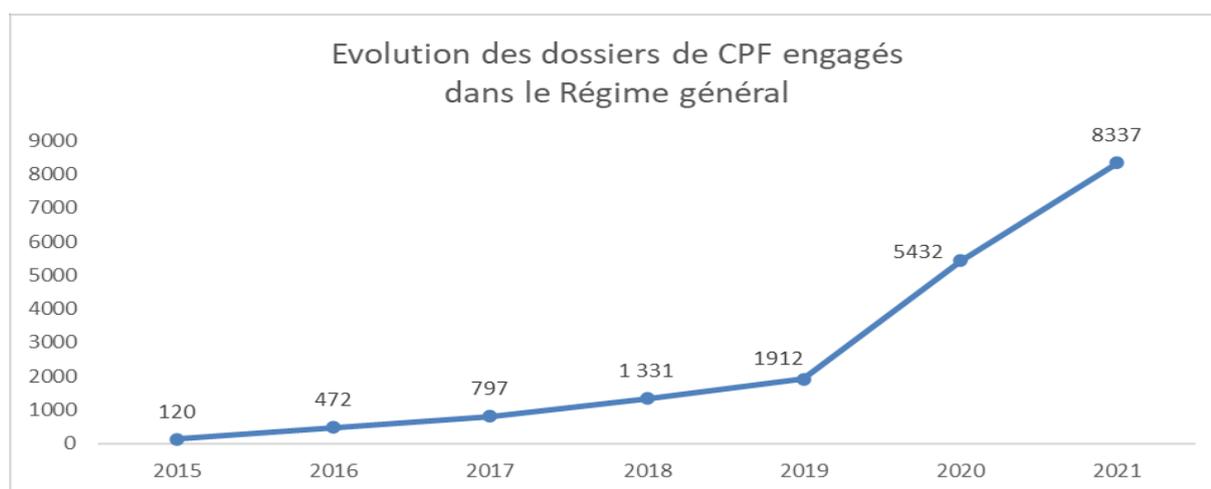
C'est à cet enjeu qu'entend répondre en 2021 la branche du Régime général de Sécurité sociale, qui dans le prolongement des dispositions introduites par le protocole d'accord du 19 décembre 2019, s'est engagée dans la mise en œuvre d'une politique d'abondement en droits complémentaires du compte personnel de formation de ses salariés.

Utilisation du compte personnel de formation dans le Régime général

Compte personnel de formation	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021	dont formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail (**)
Nombre de dossiers engagés	1912	5432	8337	+ 53%	296
Nombre d'heures de CPF demandées (*)	211 836	366 637	483 861	+ 32%	31 045
Durée moyenne d'une action CPF (*)	111	96	69	- 27 h	105

(*) **Nouvelle source de données en 2020** : les données 2015 à 2019 sont issues d'Uniformation, l'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 et 2021, 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 2021, 16% des informations sur le nombre d'heures ne sont pas renseignées.

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



Sur la base des statistiques issues de la plateforme Moncompteformation gérée par la Caisse des dépôts et consignations, l'année 2021 enregistre pour la seconde année consécutive une forte croissance de la mobilisation du compte personnel de formation par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, passant de 5 432 formations engagées en 2020 à 8 337 en 2021 (soit une progression de 53 %). Au niveau interprofessionnel, une forte croissance est également observée, le nombre de dossiers CPF engagés par les salariés en 2020 passant de plus de 652 000 sur l'ensemble de l'année à plus de 704 000 dossiers engagés, uniquement sur le 1er semestre 2021¹⁴.

La majorité (56 %) des formations engagées au titre du CPF est mobilisée par des salariés de la branche Maladie (dont Ugecam) et 21 % par des salariés de la branche Famille¹⁵.

La durée moyenne des formations suivies dans le cadre du CPF s'établit à 69 heures (contre 96 heures en 2020, soit une baisse de 27 heures).

Sur le plan du financement, sur les 8 337 dossiers engagés en 2021, 541 salariés prévoyaient au moment de l'engagement de verser un complément de financement d'un montant moyen de 470 euros pour solder le reste à charge du coût pédagogique, leurs droits acquis étant insuffisants pour financer l'intégralité de la formation.

Côté employeur, sur la base de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, les organismes ont donné leur accord à 296 salariés en 2021 pour suivre leur formation CPF en tout ou partie sur le temps de travail (niveau identique à 2020) moyennant le maintien de leur rémunération, et ont accordé une dotation volontaire à 46 d'entre eux, pour un montant total de 114 673 euros. La très grande majorité (85,4 %) des 296 formations CPF co-engagées avec les employeurs ont été suivies intégralement sur le temps de travail.

L'abondement CPF de branche, mis en place fin août 2021, a quant à lui bénéficié à 23 salariés, pour un montant global de 8 554 € (dont 7 354 € visant l'obtention de certifications inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique et 1 200 € visant la réalisation d'une action de validation des acquis de l'expérience ou d'un bilan de compétences). Ces abondements ont permis d'aider les salariés à financer un projet de formation visant majoritairement l'obtention

¹⁴ Source : Questions Politiques Sociales – les brèves n°9 de la Caisse des dépôts et consignations (<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg9>).

¹⁵ cf. annexe « chiffres clés par branche »

de certifications inscrites au RNCP (à titre d'illustration : diplôme d'Etat d'infirmier(ère), diplôme d'Etat de puéricultrice, CAFDES, CAFERUIS, BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social, titre professionnel d'assistant de vie aux familles...) ainsi que la réalisation de bilans de compétences.

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

Type de certification	Nombre de dossiers 2021	En %	dont formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail
<i>Certification inscrite au Répertoire spécifique</i>	6216	75%	91
<i>Bilan de compétences</i>	670	8%	103
<i>Accompagnement à la VAE</i>	158	2%	23
<i>Titres et diplômes de niveau 7 (masters, MBA, DSCG, CAFDES, ...)</i>	76	1%	18
<i>Titres et diplômes de niveau 6 (bachelors, licences, licences professionnelles, ...)</i>	233	3%	36
<i>Titres et diplômes de niveau 5 (Bac+2, BTS, sophrologue, gestionnaire de paie, développeur Web, ...)</i>	423	5%	13
<i>Titres et diplômes de niveau 4 (BP, Bac pro, ...)</i>	230	3%	8
<i>Titres et diplômes de niveau 3 (CAP, BEP, ...)</i>	331	4%	4
sous-total Titres et diplômes RNCP	1293	16%	79
Total	8337	100%	296

(*) Sources : le nombre de dossiers 2021 provient de la Caisse des dépôts et consignations. L'information relative aux formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail est issue de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle.

La forte croissance de la mobilisation du CPF par les salariés du Régime général de Sécurité sociale s'est une nouvelle fois concentrée sur les certifications enregistrées au répertoire spécifique. Celles-ci, qui représentaient en 2020 plus de deux actions sur trois (69,1 %) représentent, en 2021, 75 % du nombre de dossiers engagés. D'une durée moyenne de 33 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, certification premiers secours, certification sauveteur secouriste du travail, habilitation électrique, ...).

Environ 16 % des actions de CPF engagées en 2021 visent l'acquisition d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP, essentiellement de niveau 5 et 6 de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles. D'une durée moyenne de 268 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.

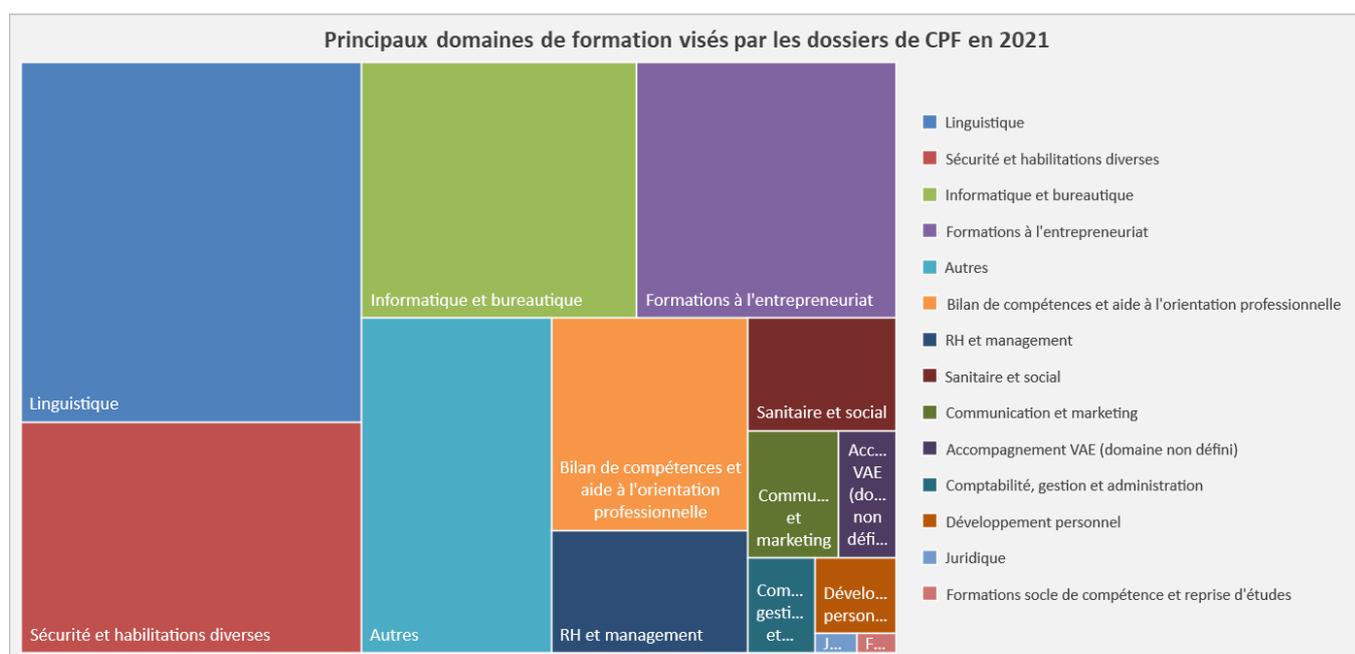
Parmi les 296 formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail (avec l'accord de l'organisme employeur), la majorité visaient la réalisation d'un bilan de compétences (103 bilans), d'une certification inscrite au répertoire spécifique (91 dossiers) ou d'un titre et diplôme de niveau 6 ou 7 selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (54

dossiers). Près d'une formation accordée sur trois (31 %) appartient à un domaine lié aux ressources humaines et au management, aux secteurs sanitaire et social ou à la bureautique.

Répartition des dossiers de CPF engagés en 2021 selon le domaine de formation visé^(*)

Domaine de formation	Nombre de dossiers 2021	En %	dont formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail
Linguistique	1978	23,7%	17
Sécurité et habilitations diverses (ex : permis de conduire, sauveteur secouriste du travail, hygiène et salubrité, hygiène alimentaire, habilitation électrique, ...)	1268	15,2%	6
Informatique et bureautique	1137	13,6%	21
Formations à l'entrepreneuriat	1070	12,8%	10
Bilan de compétences et aide à l'orientation professionnelle	673	8,1%	103
RH et management	388	4,7%	38
Sanitaire et social	269	3,2%	32
Communication et marketing	185	2,2%	1
Accompagnement VAE (domaine non défini)	117	1,4%	23
Comptabilité, gestion et administration	103	1,2%	1
Développement personnel	99	1,2%	9
Juridique	13	0,2%	
Formations socle de compétence et reprise d'études	12	0,1%	
Autres			
Coiffure, esthétique et autres spécialités	221	2,7%	
Soins et bien-être	177	2,1%	3
Restauration, hôtellerie, tourisme	132	1,6%	
Aménagement, architecture, construction et BTP	87	1,0%	3
Commerce, vente et services de proximité	85	1,0%	1
Mode, couture, habillement	83	1,0%	
Métiers techniques, artisanaux et artistiques	51	0,6%	1
Elevage et soins aux animaux	51	0,6%	3
Banque, finance, assurance, immobilier	48	0,6%	1
Photographie et audiovisuel	39	0,5%	1
Animation culturelle, sportive et de loisirs	30	0,4%	2
Activités agricoles et agroalimentaires	11	0,1%	1
Divers	10	0,1%	
Titres et diplômes (domaine non précisé)			19
Total général	8337	100%	296

(*) Sources : le nombre de dossiers 2021 provient de la Caisse des dépôts et consignations. L'information relative aux formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail est issue de l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle.



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 destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Ce congé est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié perçoit une rémunération minimale pendant toute la durée de la formation.

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	2021	Évolution 2020-2021
Nombre de projets de transition professionnelle commencés	160	154	180	+ 17%
Durée totale de formation (en heures)	128 909	120 024	148 404	+ 24%
Durée moyenne de formation (en heures)	806	779	824	+ 45h
% d'organismes utilisateurs	29%	25%	32%	+ 7 points

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

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

L'accès des salariés de la branche professionnelle à ce dispositif d'accès à la formation progresse légèrement par rapport aux deux années précédentes mais demeure toujours en retrait au regard des 341 salariés qui avaient bénéficié d'un congé individuel de formation en 2018.

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

Titres et diplômes visés	% de bénéficiaires 2019	% de bénéficiaires 2020	% de bénéficiaires 2021
Titres et diplômes de niveau 6 et plus (ex : licences, masters, DE infirmière, CAFDES, CAFERUIS, ...)	28%	35%	38%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : BTS, DE assistant de service social, TP conseiller en insertion professionnelle, TP assistante RH, TP gestionnaire de paie, ...)	24%	36%	29%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : bacs professionnels, secrétaire médicale et médico sociale, TP technicien d'assistance en informatique, ...)	8%	10%	19%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : brevets professionnels, CAP, DE aide soignante, DE auxiliaire de puériculture, ...)	18%	16%	13%
Certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique	6%	1%	--
CQP hors Régime général de Sécurité sociale	5%	2%	1%
Autre	11%	--	--
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Les formations accordées au titre du PTP sont essentiellement des formations diplômantes de longue durée (824 heures en moyenne en 2021) qui visent dans leur majorité (67 %) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau 5 et plus (BTS, diplômes d'Etat, licences, masters et au-delà) selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles.

Près de 43 % des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle justifie d'un niveau inférieur ou égal au bac¹⁶.

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

Projet de transition professionnelle	2019	2020	2021
Nombre de PTP terminés	33	112	126
Montant des rémunérations versées par l'employeur	554 892 €	2 606 727 €	2 494 864 €
Part des rémunérations remboursées par les FONGECIF / CPIR (*)	86%	84%	81%

(*) En 2021, la part des rémunérations remboursées par les FONGECIF / CPIR est calculée sur les données renseignées - dans l'enquête Tableau de bord de la formation, 8% des informations sur cette donnée n'ont pas été renseignées par les organismes.

Les organismes employeurs ont versé au total 2,5 millions d'euros aux bénéficiaires des 126 projets de transition professionnelle terminés en 2021, dont 81,3 % ont été remboursés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) dénommées « Associations Transitions Pro » qui se substituent, depuis le 1^{er} janvier 2020, aux anciens Fongecif (contre 84 % en 2020).

¹⁶ 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 2021, 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.

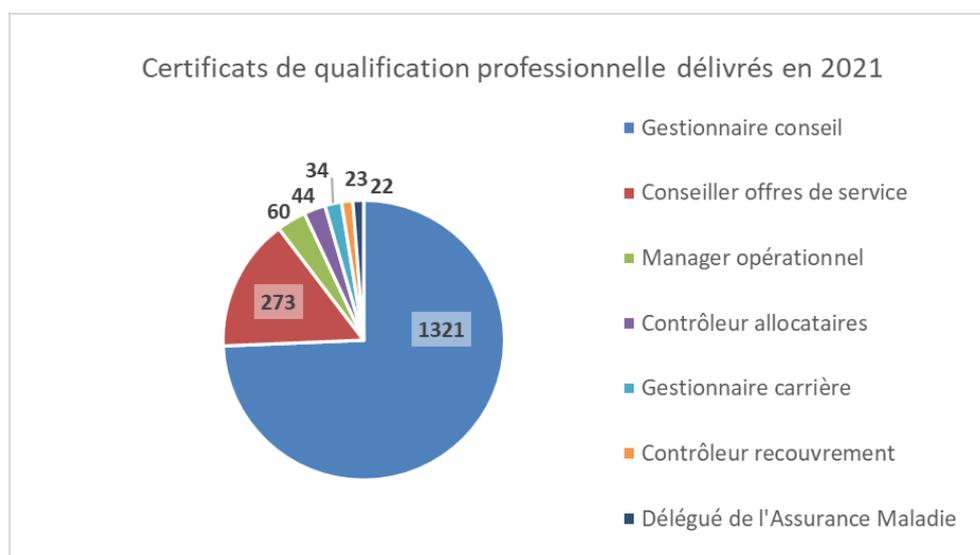
Pour chaque CQP, les référentiels ont été complétés d'un dossier présentant 2 à 3 cohortes de sortants et une note d'opportunité et d'utilité de la certification par rapport aux missions, activités et besoins des organismes de Sécurité sociale.

L'ensemble de cette documentation a été déposée 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 sept CQP en blocs de compétences (dont celui d'inspecteur du recouvrement pour la première fois) qui ont été construits et enregistrés au RNCP, après validation par France compétences.

Délivrance des certificats de qualification professionnelle par la CPNEFP en 2021

En 2021, 1 777 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 en 2021 est en nette hausse par rapport à l'année précédente (960 candidats certifiés en 2020). La hausse concerne principalement les CQP « gestionnaire conseil » et « conseiller offre de services ». Parmi les facteurs expliquant cette hausse, l'impact de la crise sanitaire qui a conduit à reporter en 2021 une partie des épreuves de certification prévues durant l'année 2020.

Répartition des CQP délivrés en 2021 par option de branche

CQP	OPTION	Nombre de CQP délivrés par l'Ucanss	Taux de réussite
Conseiller offres de services	Conseiller offres de service (branche Recouvrement)	36	97%
	Conseiller service à l'usager (branche Famille)	177	98%
	Conseiller service de l'Assurance Maladie	60	100%
	Total Conseiller offres de services	273	98%
Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	Gestionnaire conseil de l'Assurance Maladie	115	100%
	Gestionnaire conseil tarification AT/MP	32	100%
	Gestionnaire du recouvrement	212	99%
	Technicien conseil allocataires	749	93%
	Technicien du service médical	81	100%
	Gestionnaire conseil retraite	132	99%
	Total Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	1321	95%
Contrôleur allocataire		44	100%
Contrôleur du recouvrement		23	100%
Délégué de l'Assurance Maladie		22	100%
Gestionnaire carrière		34	100%
Manager opérationnel		60	94%
	TOTAL CQP	1777	96%

Parmi ces salariés, 29 gestionnaires conseils et 10 conseillers offres de services ont obtenu leur certification en 2021 à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le taux de réussite global aux épreuves de certification, toujours très élevé (96 %), 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.

LES AUTRES QUALIFICATIONS (HORS CQP)

Autres qualifications délivrées en 2021 (hors CQP)

	Candidats	Certifiés	Taux de réussite
Technicien de direction comptable et financière (anciennement technicien d'agence comptable)	69	64	93%
Inspecteur du recouvrement (CQP délivré à compter de 2022)	60	59	98%
Pilote financier et comptable	17	17	100%
Diplôme universitaire contentieux de la Sécurité sociale (DU)	12	12	100%
Pilotage de la performance dans le secteur public	10	10	100%
TOTAL	168	162	96%

Qualifications spécifiques aux métiers comptables

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

Des travaux interbranches sont engagés depuis juin 2021 sur deux axes :

- faire évoluer l'offre de formation, avec notamment des formations communes aux différents publics, tout en optimisant les temps de formation, au moyen de modalités pédagogiques innovantes permettant une meilleure individualisation des parcours ;
- faire évoluer les modalités existantes de validation des parcours de formation (attestations nationales de réussite) vers des certifications permettant la reconnaissance des compétences professionnelles des Techniciens de Direction Comptable et Financière et des Pilotes Financiers et Comptables et ainsi s'adapter aux nouvelles modalités de financement de la formation.

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

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

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

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

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

Déployé depuis 2017, c'est aujourd'hui un cursus sanctionné par un diplôme reconnu de niveau 7 (Bac+5) qui a été suivi par plus de 88 managers depuis sa création. La promotion actuelle de 14 salariés, qui a débuté sa scolarité le 30 novembre 2021, se présentera aux épreuves de certification à la fin de l'année 2022.

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 ouvert 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 audenciers mais également toute personne ayant à traiter de réponses juridiques complexes. Le Diplôme universitaire « Contentieux de la Sécurité sociale » répond aux attentes institutionnelles, d'une part, en renforçant les compétences juridiques visant à limiter les facteurs d'insécurité juridique des contentieux institutionnels et optimiser les performances du service public et, d'autre part, en favorisant la sécurisation des parcours professionnels et la mobilité.

Inscrit au répertoire spécifique et sanctionné par l'obtention d'un niveau 6 (Bac+3), près de 85 salariés ont bénéficié de ce cursus depuis sa création, dont 12 en 2021.

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 termes de pilotage de la performance. Il est au cœur du « dialogue de gestion ».

La certification en fin du cursus « CDG-PRO », intitulée « Pilotage de la performance dans le secteur public », devra être renouvelée au répertoire spécifique en 2022. En 2021, l'ensemble des 10 candidats inscrits ont obtenu la certification.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

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

Depuis 2015, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est éligible 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 1^{er} 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.

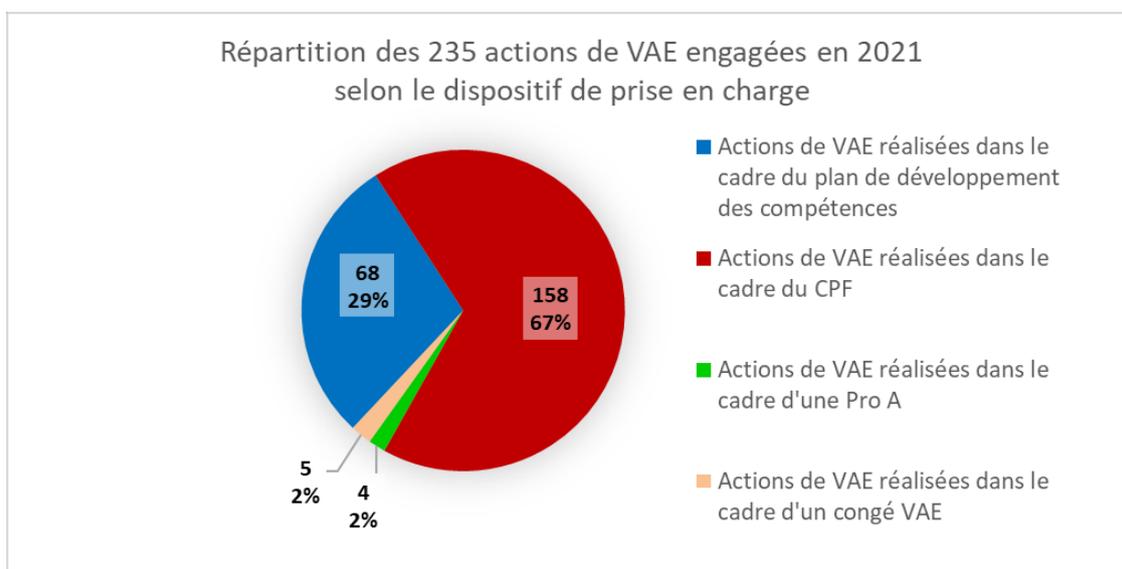
L'employeur peut également financer la VAE de son salarié avec son consentement dans le cadre de son plan de développement des compétences (ou de la Pro-A, pour les certifications visées par un accord de branche étendu).

Démarches de VAE commencées en 2021

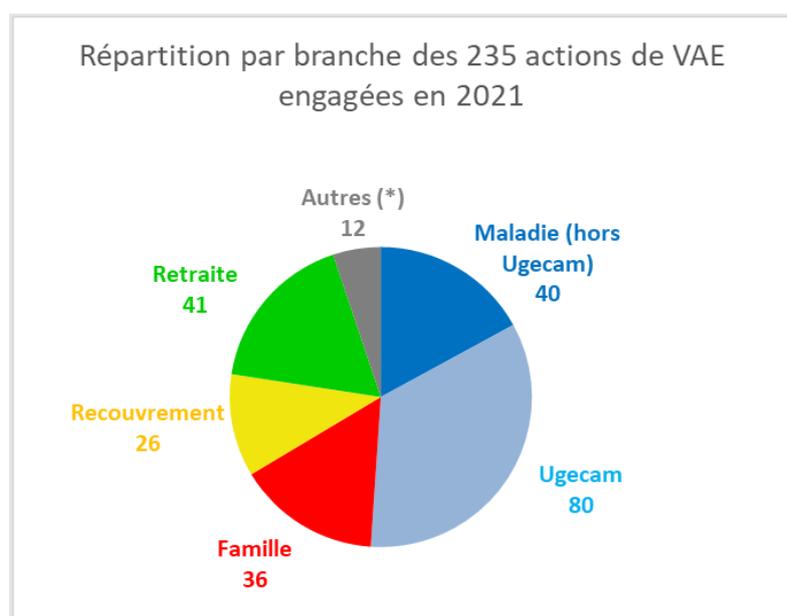
Sur la base des statistiques CPF communiquées par la Caisse des dépôts et consignations, 158 actions de VAE ont été engagées en 2021 (137 en 2020) par les salariés du Régime général de Sécurité sociale au moyen de la mobilisation de leur compte personnel de formation, dont 22 réalisées en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

En parallèle, sur la base des réponses des organismes à l'enquête Tableau de bord de la formation, 72 actions de VAE ont été financées par les employeurs dont 68 sur le temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences (contre 55 en 2020) et 4 dans le cadre d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance ; par ailleurs 5 VAE ont été suivies dans le cadre d'un congé VAE sans financement de l'employeur.

En 2021, on estime donc qu'environ 235 actions de VAE ont été engagées par les salariés du Régime général, en grande majorité dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation.



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



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

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

Sur les 235 actions de VAE, 80 (soit 34 %) l'ont été par des salariés des Ugecam exerçant principalement des métiers médico-sociaux tels qu'aide médico psychologique, assistant(e) socio-éducatif, moniteur éducateur, aide-soignant(e) ou éducateur(trice) spécialisé(e).

De façon générale, les bénéficiaires d'actions de VAE sont essentiellement en première partie de carrière dans la tranche d'âge de 26-44 ans (66 %), et 56 % d'entre eux ont un niveau d'études initial égal ou inférieur au baccalauréat¹⁷.

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

D'après les données communiquées par les organismes employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation professionnelle, la majorité (55 %) des démarches de VAE commencées (engagées avec leur accord) visent l'obtention d'un CQP délivré par le Régime général de Sécurité sociale, principalement dans le cadre du plan de développement des compétences, et près de 33 % visent l'obtention d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur au niveau bac+2 (niveaux 5 et plus selon la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles).

¹⁷ Cf. chapitre 2 relatif à l'accès à la formation selon le profil du salarié.

Répartition selon la qualification visée des actions de VAE engagées en 2021 avec l'accord de l'employeur (en tout ou partie sur le temps de travail)

Qualification visée par la VAE	Nombre de bénéficiaires 2021	%
CQP gestionnaire conseil de la Sécurité sociale	43	44%
CQP gestionnaire carrière	5	5%
CQP conseiller offre de services de la Sécurité sociale (COS)	4	4%
CQP délégué de l'Assurance Maladie (DAM)	2	2%
CQP divers	4	4%
Titres et diplômes de niveau 7 (CAFDES, manager de la marque, ...)	4	4%
Titres et diplômes de niveau 6 (ex : licences, CAFERUIS, DE assistante de service social, DE éducateur spécialisé ...)	21	21%
Titres et diplômes de niveau 5 (ex : BTS, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social)	7	7%
Titres et diplômes de niveau 4 (ex : DE aide-soignant, DE moniteur éducateur, ...)	6	6%
Titres et diplômes de niveau 3 (ex : CAP, CAP accompagnant éducatif petite enfance)	2	2%
<i>Total</i>	98	100%

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

Démarches de VAE terminées en 2021

Validation des acquis de l'expérience	2019	2020	2021
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	46	32	49
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	9	2	7

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

Parmi les démarches de VAE terminées en 2021, les organismes employeurs recensent 49 actions de validation ayant débouché sur la validation totale des compétences du salarié et 7 sur une validation partielle, nécessitant le recours à une formation complémentaire.

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

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

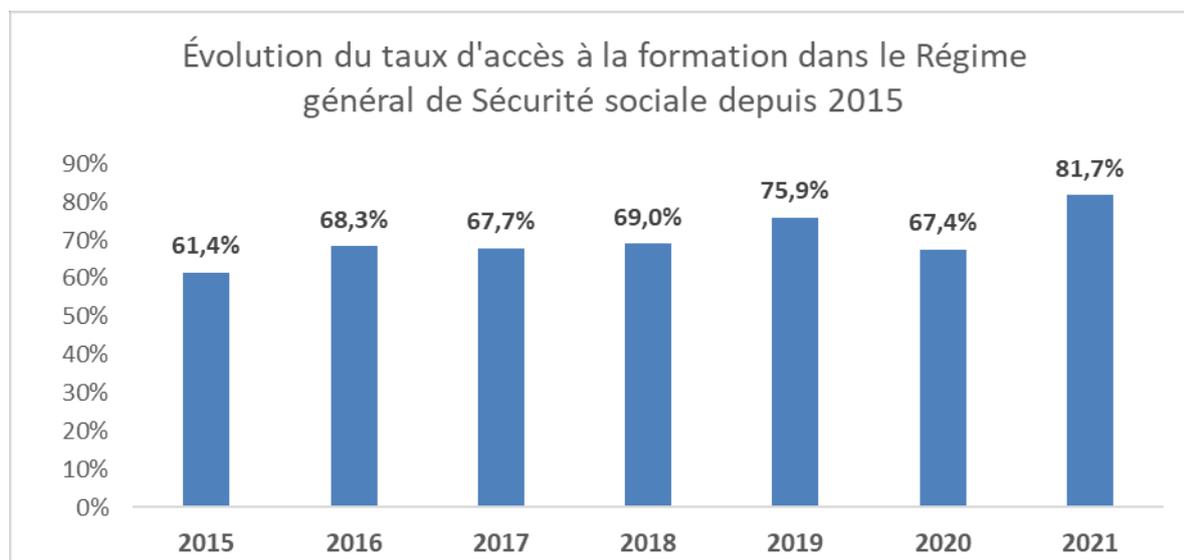
- L'accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés
- L'accès à la formation selon l'âge
- L'accès à la formation selon le sexe

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	2019	2020	2021
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs confondus)	75,9%	67,4%	81,7%
Nombre moyen d'heures par salarié formé (tous dispositifs confondus)	39	33	35
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (tous dispositifs confondus)	29	22	29
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (tous dispositifs confondus)	100%	100%	100%



Après avoir connu une baisse de 8,5 points en 2020 au plus fort de la crise sanitaire, le taux d'accès à la formation des salariés du Régime général de Sécurité sociale, tous dispositifs confondus, progresse pour atteindre un taux exceptionnel de 81,7 %. 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.

Le nombre de salariés en formation progresse de 20 % par rapport à 2020 et de 10% par rapport à 2019, période d'avant crise sanitaire. Cette hausse des départs en formation est essentiellement imputable aux organismes de la branche Maladie (hors Ugecam) dont le taux d'accès progresse de 17,7 points en 2021. La branche Maladie a dû durant cette période de pandémie recruter plus d'agents en CDD afin de renforcer les plateformes de « contact tracing ». En 2020, alors que 11 % des salariés formés de cette branche étaient en CDD, cette proportion passe à 21 % en 2021, soit une augmentation de 10 points en structure. De plus, le nombre de salariés formés en CDD progresse également fortement dans la branche Maladie (hors Ugecam) avec une hausse de 150 % par rapport à 2020.

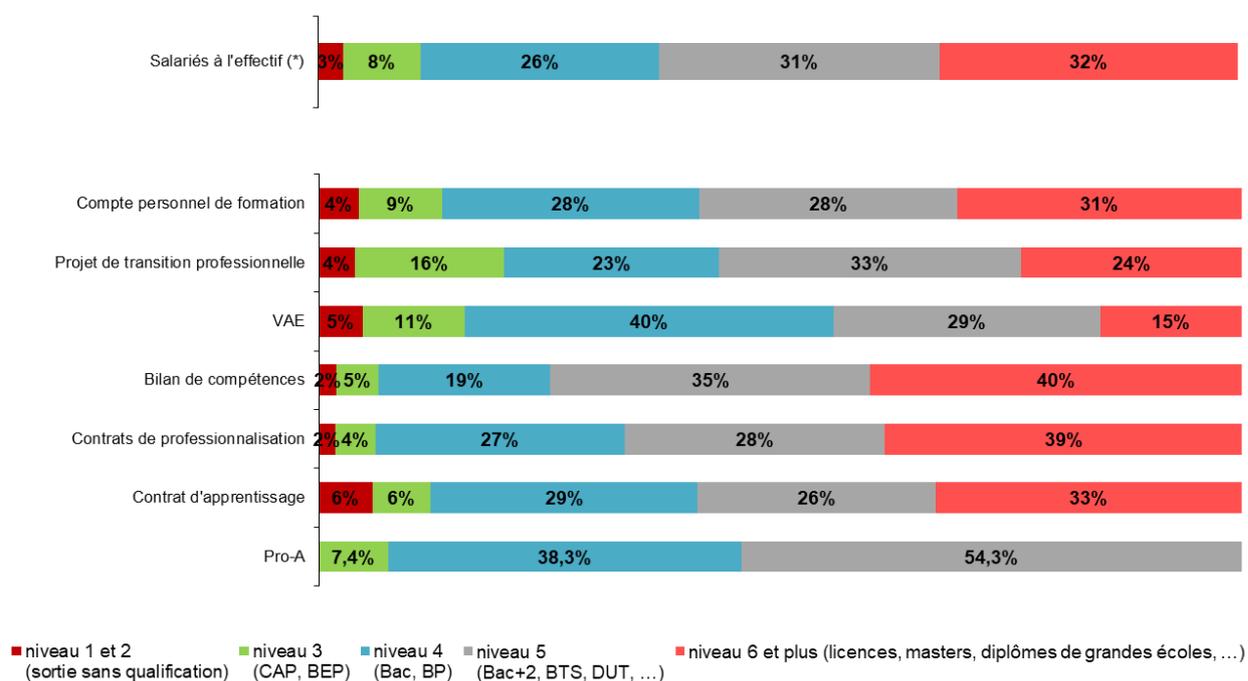
Le volume d'heures de formation suivies, après avoir connu une baisse de 22 % en 2020, retrouve son niveau de 2019 avec 4,5 millions d'heures suivies. Les salariés formés ont en moyenne bénéficié de formations légèrement plus longues qu'en 2020 mais cette moyenne reste toujours inférieure à celle de 2019 (35 heures en moyenne par bénéficiaire en 2021 contre 39 heures en 2019). Cette baisse de la durée moyenne des formations peut s'expliquer par l'essor des formations à distance, dont la durée est plus courte que celles réalisées en présentiel (9 heures en moyenne pour les formations à distance contre 19 heures pour les formations en présentiel).

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

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

Dans la limite des données disponibles, les salariés sans aucun diplôme seraient faiblement représentés au sein du Régime général de Sécurité sociale (3 % des effectifs au 31/12/2021¹⁸), la majorité de l'effectif (63 % 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 2021



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2021, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique » pour lesquels l'information est renseignée.

Accès à la qualification des publics éloignés de l'emploi

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

En 2021, un tiers (33 %) des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation justifient d'un niveau de formation égal ou inférieur au Bac (contre 35 % en 2020). Cette proportion monte à 41 % pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage ainsi que pour les salariés ayant mobilisé leur compte personnel de formation (40 % en 2020), à 45,7 % pour les salariés

¹⁸ Source : plaquette « Personnel des organismes de Sécurité Sociale 31/12/2021 ».

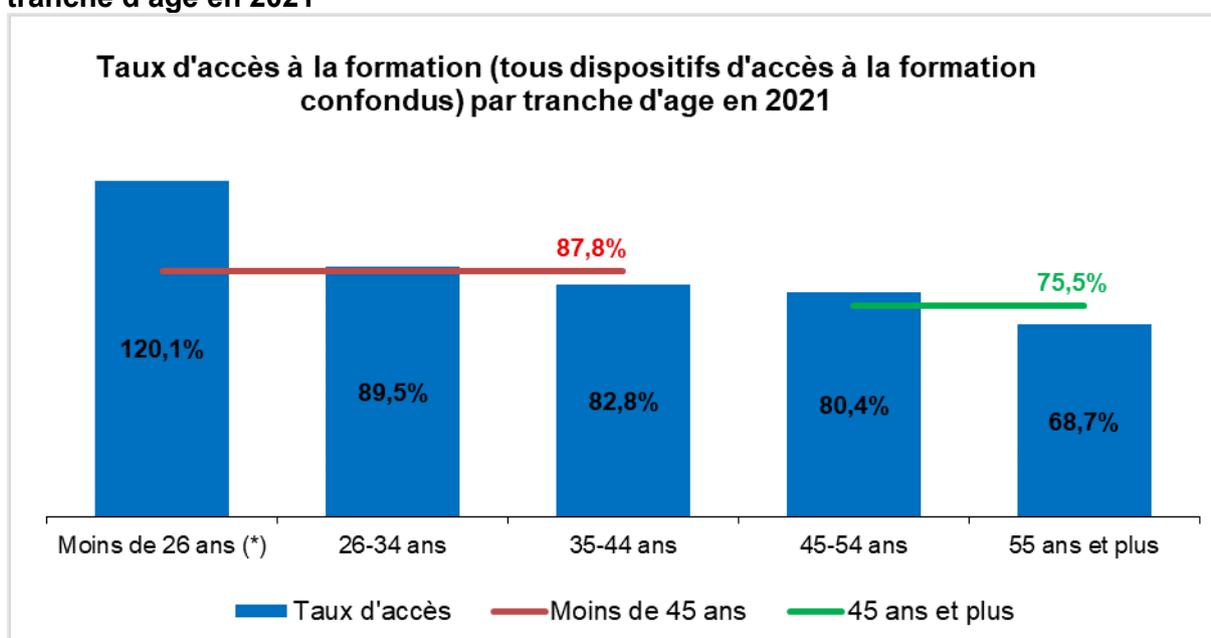
ayant bénéficié d'une action de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) et à 56 % pour les salariés ayant commencé une démarche de VAE.

Accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Comme au niveau interprofessionnel¹⁹, les salariés du Régime général de Sécurité sociale les plus qualifiés (bac+2 et plus) sont aussi ceux qui ont globalement le plus accès à la formation professionnelle. Ils représentent, selon les dispositifs considérés (hors VAE), entre 54 % et 67 % des bénéficiaires de formation (contre 60 à 69 % en 2020). 73 % des nouveaux embauchés en 2021 justifient d'un niveau d'étude égal ou supérieur au niveau 5 de la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles (bac+2)²⁰.

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON L'ÂGE

Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) par tranche d'âge en 2021



(*) Note : le taux d'accès à la formation se calcule en rapportant le nombre de salariés (CDD+CDI) ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année à l'effectif global (CDD+CDI) au 31/12/2021. De fait, si des salariés en CDD ont bénéficié de formations au cours de l'année et ne sont plus à l'effectif au 31 décembre, le numérateur devient plus élevé que le dénominateur, et le taux dépasse donc les 100 %. Une évolution sera apportée à cet indicateur l'année prochaine.

Si, de façon générale, 81,7 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale ont bénéficié d'une action de formation en 2021 (tous dispositifs confondus), toutes les tranches d'âges ne bénéficient pas du même niveau d'accès à la formation.

En 2021, le taux d'accès est plus élevé chez les salariés en première partie de carrière avec une très forte progression concernant les jeunes de moins de 26 ans. Cette hausse est principalement imputable à l'impact des recrutements de la branche Maladie (hors Ugecam)

¹⁹ 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.

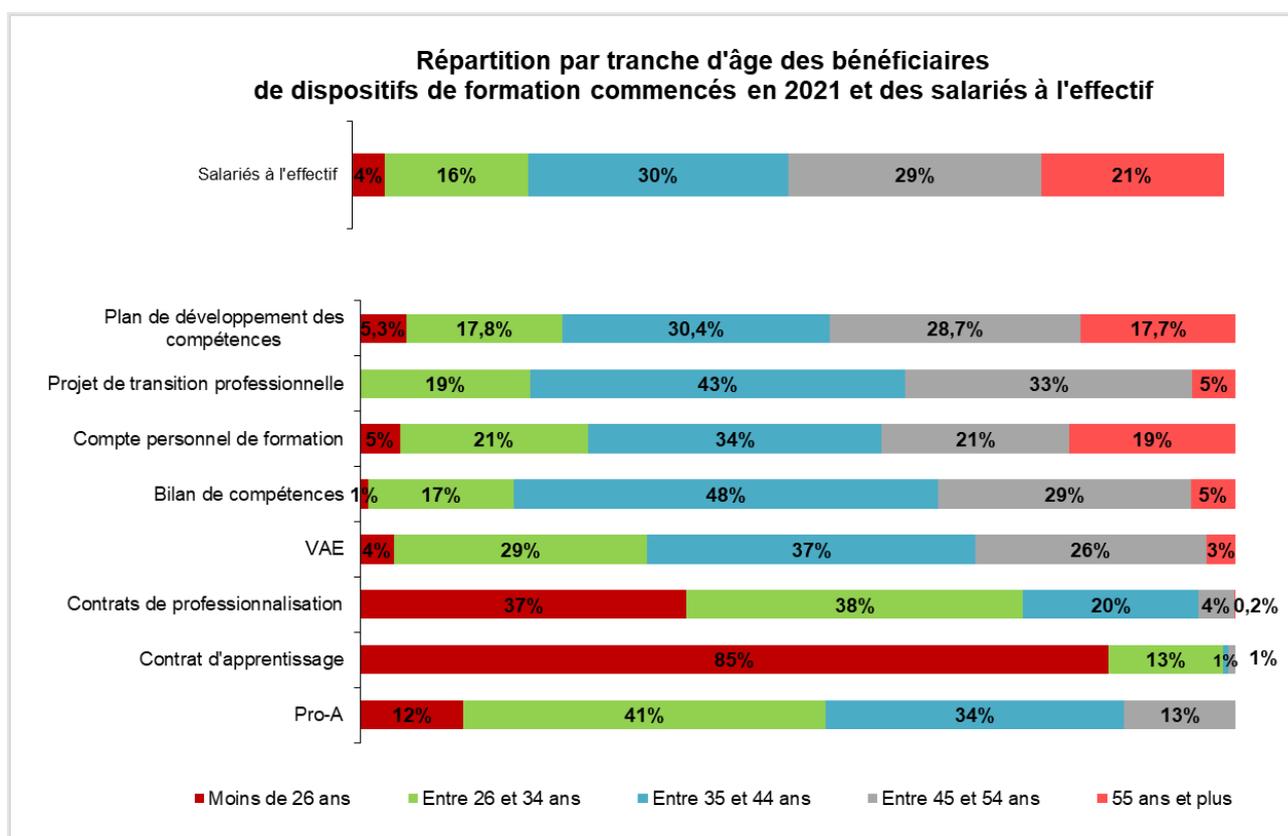
²⁰ Source : Données UcanSS 2021 - Effectifs en CDI présents au 31/12/2021, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique », pour lesquels l'information est renseignée.

dont 35 % des salariés embauchés en CDD pour venir notamment en renfort des plateformes « contact tracing », étaient âgés de moins de 26 ans.

Le taux d'accès décroît avec l'âge mais se maintient cependant à un niveau relativement élevé, y compris pour les salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus) pour lesquels il s'établit à 75,5 %.

Si le plan de développement des compétences – qui représente la composante principale de l'effort de formation avec 99 % des bénéficiaires et 89 % des heures de formation en 2021 – reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié, des variations peuvent apparaître selon les dispositifs et les modalités d'accès à la formation.

Répartition par tranche d'âge et par dispositif des bénéficiaires de formation en 2021



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 (46,4 % contre 47 % en 2020) sont des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), sachant que cette population représente, comme en 2020, 50 % des effectifs.

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière. Les moins de 45 ans représentent 60 % des bénéficiaires, alors qu'ils représentent 50 % des effectifs en 2021. L'âge moyen des bénéficiaires des 8 337 dossiers de CPF engagés en 2021 s'établit à 42,7 ans (contre 41,4 ans en 2020).

Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est mobilisé dans 62 % des cas par des salariés âgés de 26 à 44 ans (qui représentent 46 % des effectifs en 2021). On constate néanmoins que 33 % des bénéficiaires de PTP sont âgés de 45 à 54 ans, pour principalement s'investir dans un projet de reconversion professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE, modalité de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience, bénéficie majoritairement (66 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans. D'après les données CPF 2021 fournies par la Caisse des dépôts et consignations, et les données fournies par les organismes employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation, 37 % sont âgés de 35 à 44 ans. On constate également que 26 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 à 54 ans. 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 2021 fournies par la Caisse des dépôts et consignations, et les données fournies par les organismes employeurs dans l'enquête Tableau de bord de la formation, sur les 775 bilans de compétences engagés en 2021 par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, 48 % des bénéficiaires appartiennent à la tranche d'âge des 35-44 ans.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation²¹ est un dispositif de formation qui bénéficie davantage aux salariés en première partie de carrière : en 2021, près de 37 % des salariés ayant commencé un contrat de professionnalisation ont moins de 26 ans, et 58 % sont des demandeurs d'emploi ayant entre 26 et 44 ans (ces derniers n'étant que 37,2 % au niveau interprofessionnel en 2021²²).

²¹ Le contrat de professionnalisation concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

²² Source : DARES – étude sur « les contrats de professionnalisation » en 2021.

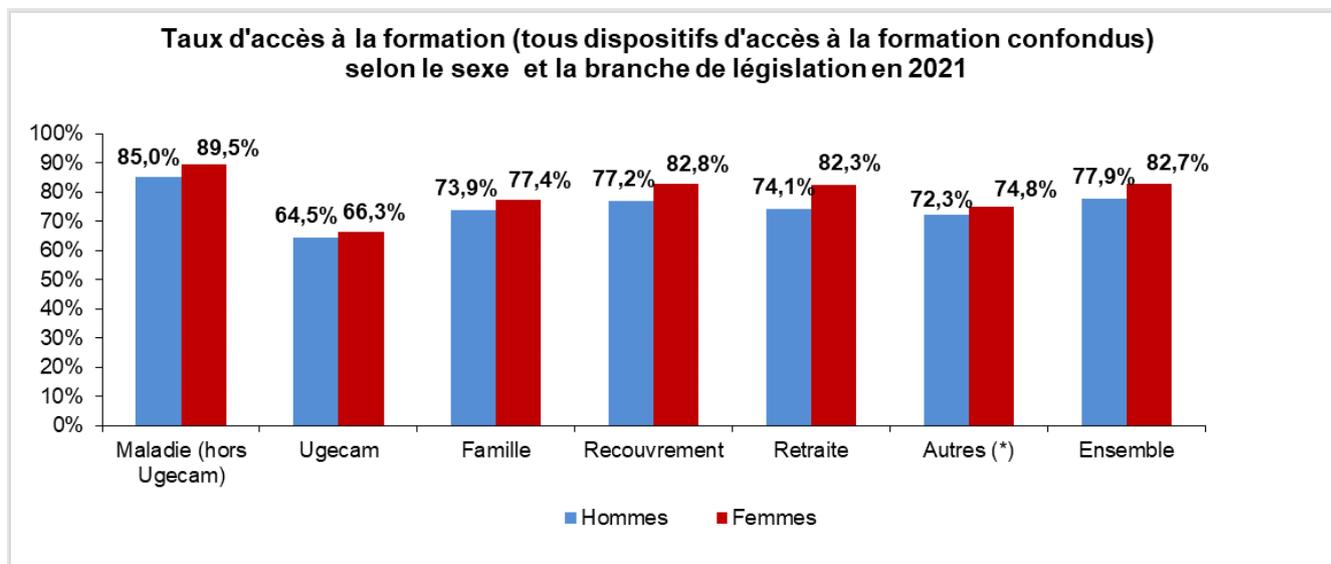
Le contrat d'apprentissage

Initialement limité à 25 ans, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rehaussé l'âge maximum du bénéficiaire de contrat d'apprentissage à 29 ans révolus, avec quelques exceptions (cf. « contrat d'apprentissage » dans le glossaire). De fait, en 2021, 98 % des bénéficiaires (toutes situations confondues) ont moins de 30 ans.

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LE SEXE

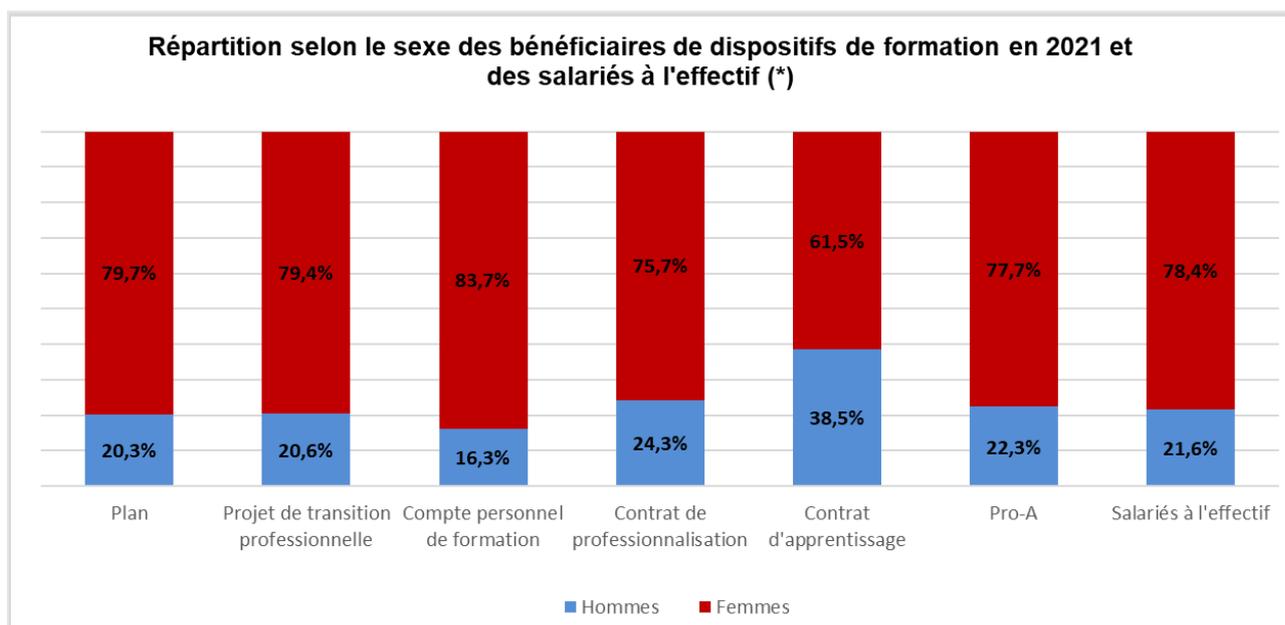
Alors que le Régime général de Sécurité sociale a longtemps affiché une réelle parité dans l'accès des salariés à la formation professionnelle selon le sexe, l'année 2021 confirme l'inflexion amorcée en 2018 : les femmes ont davantage bénéficié de formations, 82,7 % d'entre elles ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année contre 77,9 % des hommes.

Année	2019	2020	2021
Taux d'accès des femmes	76,6 %	68,3 %	82,7%
Taux d'accès des hommes	73,4 %	64,2 %	77,9%
Ecart	3,2 points	4,1 points	4,8 points



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

Cette disparité s'observe dans toutes les branches de législation, avec un écart allant de 1,8 points (dans les Ugecam) à 8,2 points dans la branche Retraite.



(*) Effectifs en CDI présents au 31/12/2021, Personnel « Convention collective » hors « Personnel fonction publique »

Les femmes et les hommes, qui représentent respectivement 78,4 % et 21,6 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale en 2021²³, accèdent aux formations dans les mêmes proportions dans le cadre du plan de développement des compétences (qui représente à lui seul près de 99 % des bénéficiaires et 89 % des heures de formation) et du projet de transition professionnelle. En revanche, si le contrat d'apprentissage bénéficie davantage aux hommes que les autres dispositifs (38,5 % des bénéficiaires), les femmes accèdent au compte personnel de formation dans des proportions relativement plus élevées (83,7 % des bénéficiaires).

²³ Source : Rapport sur l'emploi du Régime général de Sécurité sociale, données au 31/12/2021.

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 maîtrise, 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)²⁴.

Répartition de l'effort de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) selon la catégorie d'emploi en 2021

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)	83 216	65,5%	3 208 931	71,7%	83,5%	39	64,1%
Cadres et professions intermédiaires (niveaux 5A à 7) (2)	37 054	29,2%	1 059 969	23,7%	80,3%	29	29,7%
Cadres stratégiques (niveaux 8 à 9) (3)	4 452	3,5%	129 352	2,9%	73,3%	29	3,9%
Direction et cadres supérieurs (4)	2 326	1,8%	75 019	1,7%	63,5%	32	2,4%
Total	127 048	100,0%	4 473 271	100,0%	81,7%	35	100,0%

Les employés de niveau 1 à 4 (toutes grilles de classification confondues), qui représentent 64 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale, bénéficient des formations les plus longues (39 heures en moyenne) et du plus fort taux d'accès à la formation en 2021 : ils sont 83,5 % à être partis au moins une fois en formation pendant l'année. Si le nombre de salariés en formation de cette catégorie d'emploi progresse de 23 % par rapport à 2020, cette hausse est essentiellement due à la branche Maladie (hors Ugecam) qui a dû en cette période de pandémie recruter plus d'agents en CDD afin de venir en renfort des plateformes « contact tracing » et dont le volume des salariés formés en CDD a progressé de 150 % en un an.

Les cadres et professions intermédiaires de niveau 5A à 7, qui représentent près de 30 % des effectifs, bénéficient d'un taux d'accès à la formation relativement élevé également : ils sont 80,3 % à avoir suivi au moins une action de formation en 2021, pour une durée moyenne sensiblement inférieure (29 heures).

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

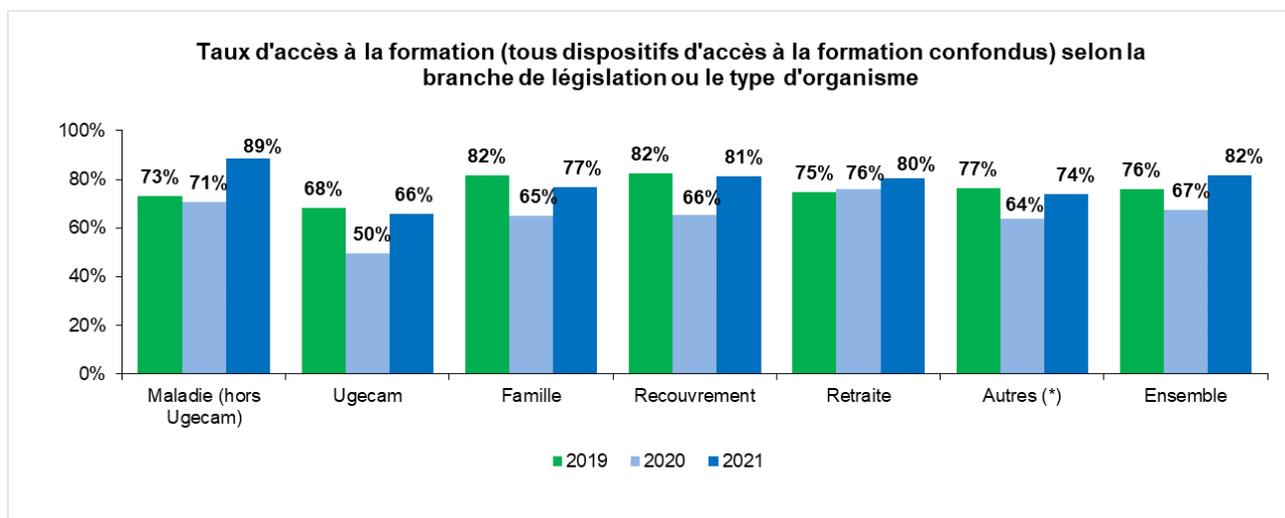
(2) Cadres et professions intermédiaires : niveaux 5A à 7 des employés et cadres + 5E à 7E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres + V à VI des informaticiens.

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

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

L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA BRANCHE DE LÉGISLATION

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



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

Après avoir connu une baisse en 2020 due essentiellement au contexte de pandémie, et alors que la crise sanitaire est encore bien présente en 2021, le taux d'accès à la formation, tous dispositifs confondus, est en hausse dans toutes les branches de législation, particulièrement dans la branche Maladie (hors Ugecam) où il progresse de 17,7 points. Dans les Ugecam, ainsi que dans les branches Famille, Recouvrement et les organismes interbranches, le taux d'accès, même s'il progresse, ne retrouve néanmoins pas le niveau exceptionnel de 2019. Seule la branche Retraite voit son taux d'accès progresser de façon continue sur la période 2018-2021 (+7 points par rapport à 2018).

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 ;
- acheter de la formation aux opérateurs institutionnels de formation ;
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

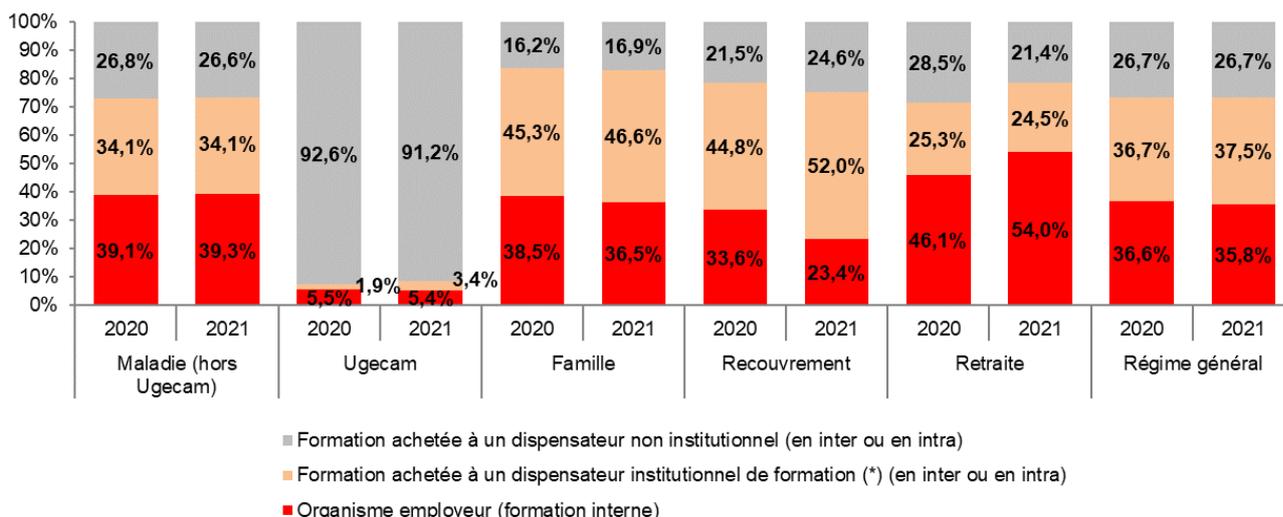
Le Régime général de Sécurité sociale dispose de deux principaux opérateurs institutionnels de formation :

- 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'École Nationale Supérieure de la Sécurité Sociale (EN3S), qui est l'école des dirigeants de la Sécurité sociale.

Conformément à sa mission d'accompagnement des politiques RH et Formation des branches 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 et les managers stratégiques de la protection sociale en formation initiale et continue.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2020 et 2021



(*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

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

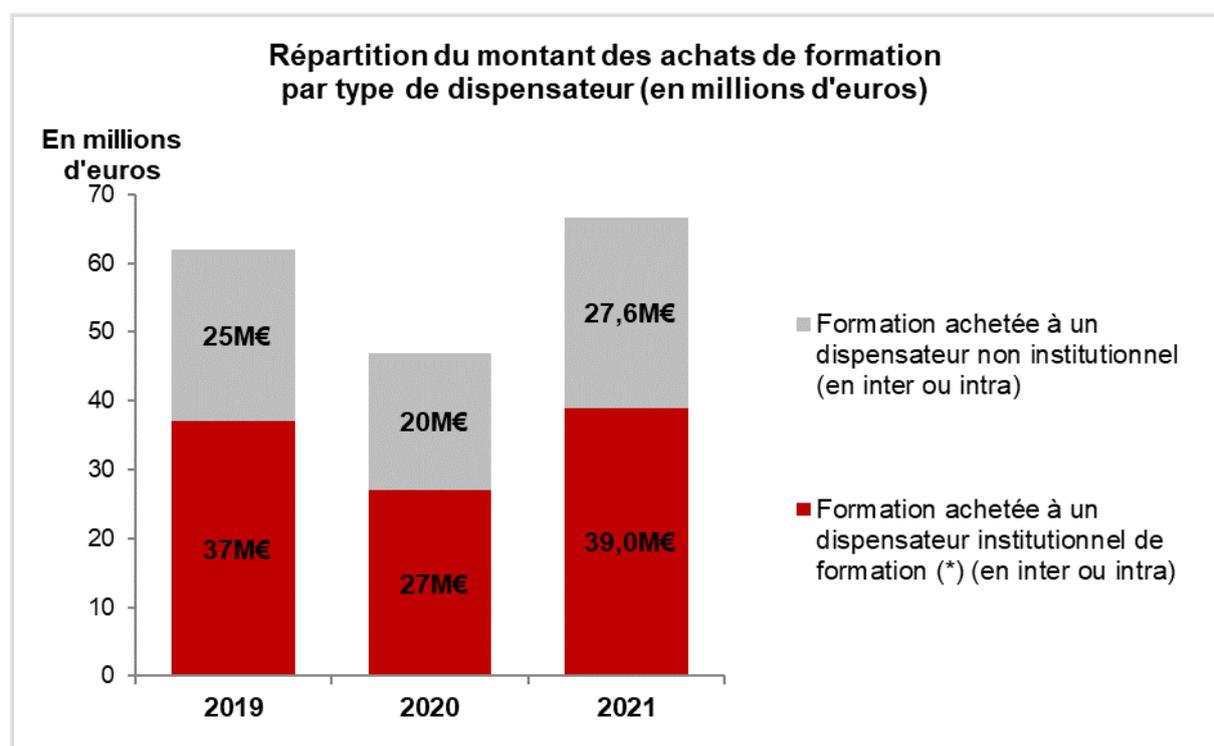
comparable à celui de 2019, après une année 2020 en net recul dans le contexte de la crise sanitaire).

Comme les années précédentes, la formation achetée demeure prépondérante : 64,2 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 37,5 % 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 (35,8 %) des heures de formation ont été dispensées par les services de formation internes des organismes de Sécurité sociale. Les organismes du Régime général de Sécurité sociale recensent à cet égard 5 671 formateurs salariés des organismes, soit un volume comparable à celui de 2019 (environ 5 800 formateurs salariés). Ainsi, plus de la moitié (51 %) des salariés formés en 2021 ont bénéficié d'au moins une action de formation organisée en interne par leur organisme.

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

La branche Retraite demeure la branche dans laquelle la formation interne se développe de plus en plus avec 54 % des heures dispensées en 2021 (contre 39 % en 2019 et 46 % en 2020). A l'inverse, dans la branche Recouvrement, le volume de formations réalisées en interne diminue de plus de 16 000 heures passant en proportion de 33,6 % à 23,4 % en 2021. De même, dans les Ugecam – qui regroupent essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux – 91 % des heures dispensées sont achetées auprès de prestataires externes, l'offre de formation correspondante n'étant pas disponible au niveau institutionnel.

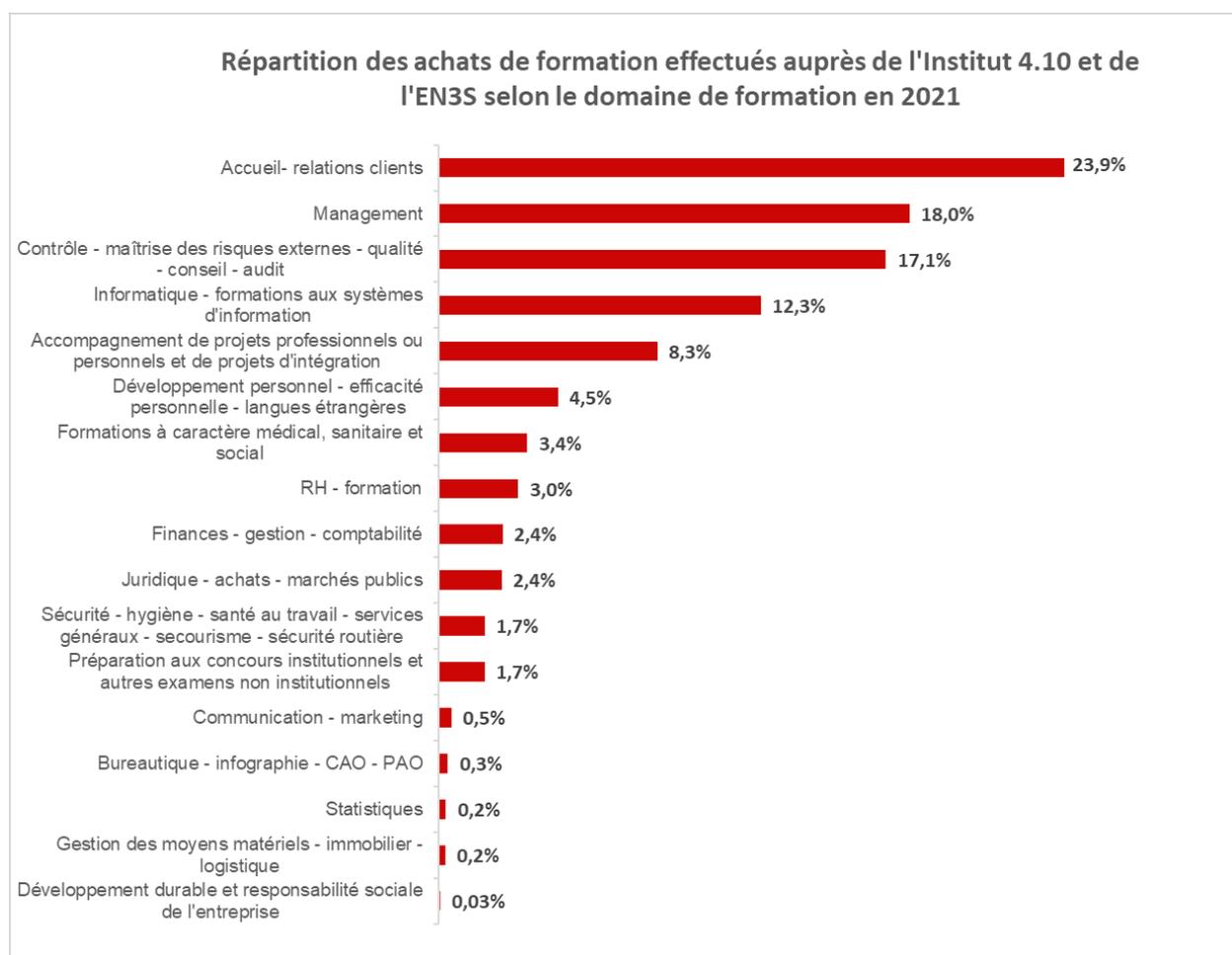


(*) Institut 4.10 et EN3S principalement.

Le montant global des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale, en 2021, atteint un volume légèrement supérieur à celui de 2019 : 66,6 millions d'euros ont été dépensés pour acheter des prestations de formation (contre 46,6 millions en 2020 et 62 millions en 2019). Les opérateurs institutionnels de formation²⁵ – majoritairement l'Institut 4.10 et l'EN3S - demeurent les premiers dispensateurs de formation avec 59 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

B. LES ACHATS DE FORMATION AUPRÈS DES PRESTATAIRES INSTITUTIONNELS

Le chiffre d'affaires réalisé, en 2021, 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 39 millions d'euros dont 32 millions d'euros réalisé par l'Institut 4.10 et 3,4 millions d'euros par l'EN3S.



²⁵ Les dispensateurs institutionnels de formation sont notamment l'Institut 4.10, l'EN3S, l'IRFAF, le CETAF, la CRAMIF et l'EGOC.

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

- L'accueil et la relation clients (8,5 millions d'euros),
- Le management (6,4 millions d'euros),
- Le contrôle, la maîtrise des risques externes, la qualité, le conseil et l'audit (6,1 millions d'euros),
- L'informatique et la formation aux systèmes d'information (4,4 millions d'euros),
- L'accompagnement de projets professionnels ou personnels et de projets d'intégration (3 millions d'euros).

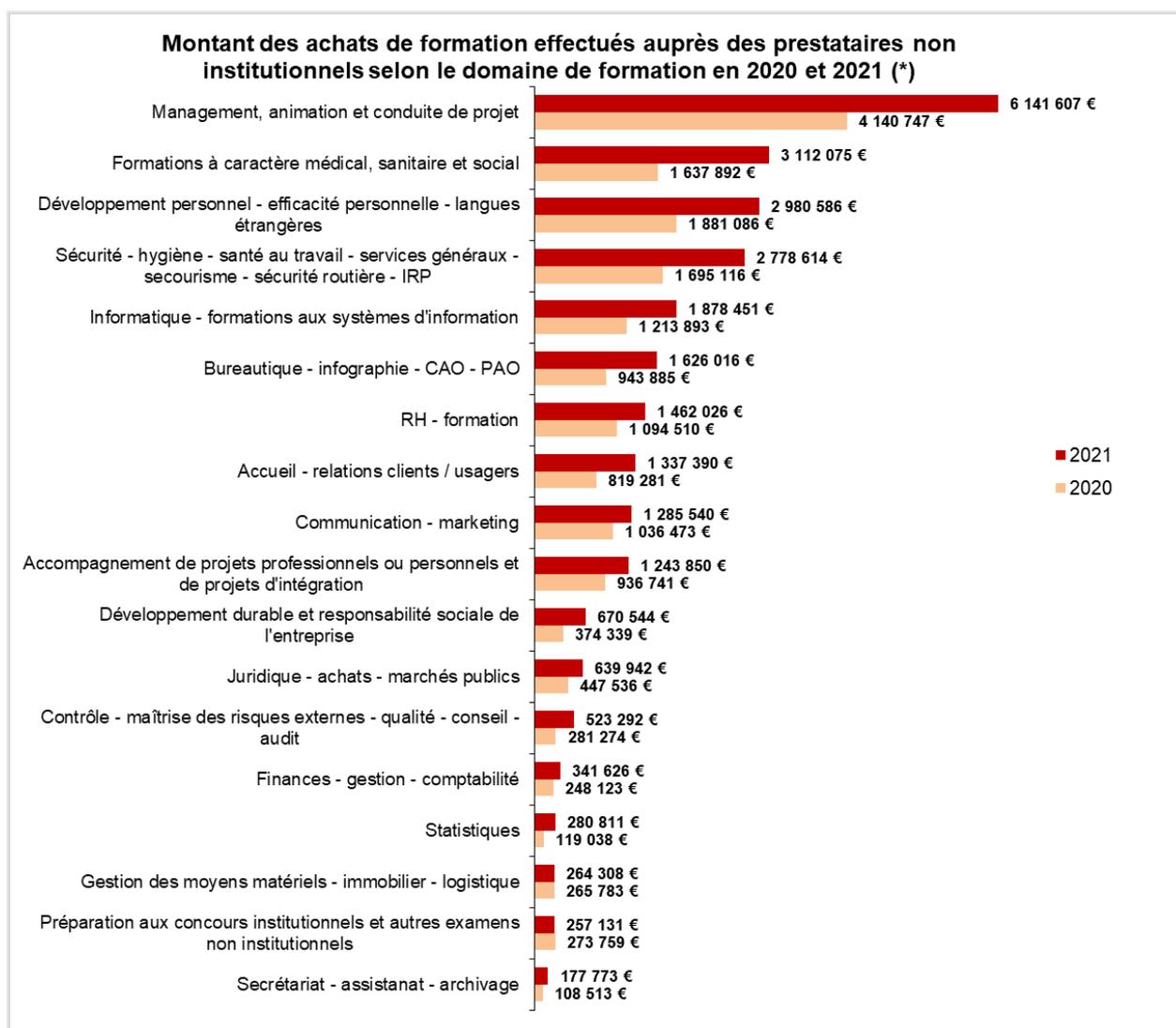
En 2021, plus du quart (26 %) des achats de formation réalisés par les organismes auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S ont bénéficié d'une prise en charge totale ou partielle, sur le fonds conventionnel, du cout pédagogique grâce au mécanisme de subrogation de paiement mis en place avec les deux opérateurs et Uniformation, l'OPCO de la cohésion sociale. Ce mécanisme de subrogation permet de déduire le montant de la prise en charge du cout 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 aux dispositions du protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoyant la mutualisation des fonds conventionnels à hauteur de 0.15 % de la masse salariale brute.

En 2021, 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) : 1 803 793 € ;
- CQP Manager Opérationnel : 802 345 € ;
- PASS (hors parcours CQP) : 549 607 €.
- Télétravail : 388 444€
- Santé au travail : 245 011€

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 27,6 millions d'euros en 2021 (contre 25 millions en 2019 et 20 millions en 2020), ce qui représente 41 % du montant total des achats.



(*) Ont été exclus de cette présentation les achats de formation non catégorisés. En 2021, 2% du montant total des achats effectués auprès de prestataires non institutionnels n'ont pas été catégorisés (contre 12% en 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 relatives au management, à l'animation et la conduite de projet (6,1 millions d'euros, soit une progression de 48 % par rapport à 2020 et de 38 % par rapport à 2019) ;
- les formations à caractère médical, sanitaire et social (3,1 millions d'euros) ;
- les formations relatives au développement personnel, à l'efficacité personnelle et aux langues étrangères (3 millions d'euros, soit environ 15 % de plus qu'en 2019).

Les achats de formations à caractère médical, sanitaire et social retrouvent un volume relativement comparable à celui de 2019 (3,1 millions d'euros contre 2,9 millions d'euros en 2019). La baisse de 2020 était 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 2021 des remboursements versés par Uniformalion, 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 pour le versement des contributions légales, à compter du 1^{er} janvier 2022.

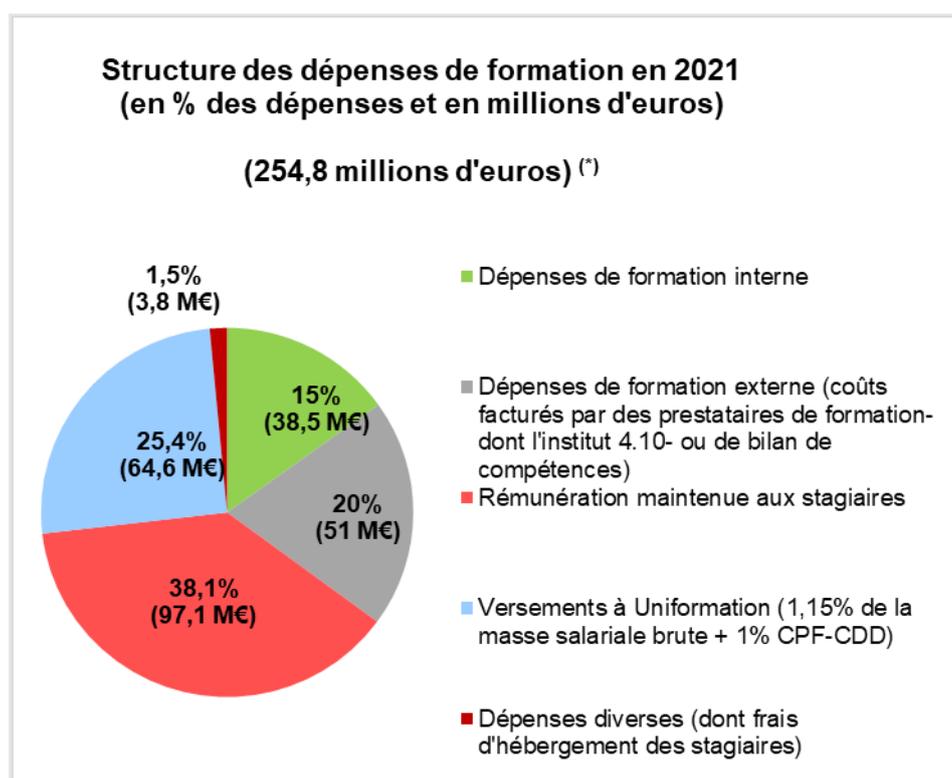
Afin de sécuriser le financement des formations institutionnelles et permettre à la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale de développer une politique forte et incitative en matière de formation et d'accompagnement des salariés, le protocole d'accord du 19 décembre 2019 maintient le versement d'une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

	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Dépenses de formation (en millions d'euros)	246,7	210,7	254,8	+ 21%
Taux de participation financière	4,9%	4,1%	4,8%	+ 0,7 point

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



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

En 2021, les dépenses de formation effectivement consenties par les organismes du Régime général de Sécurité sociale s'élèvent à 254,8 millions d'euros, portant ainsi l'effort de formation à 4,8 % de la masse salariale, soit à un niveau relativement comparable à celui des années antérieures à 2020.

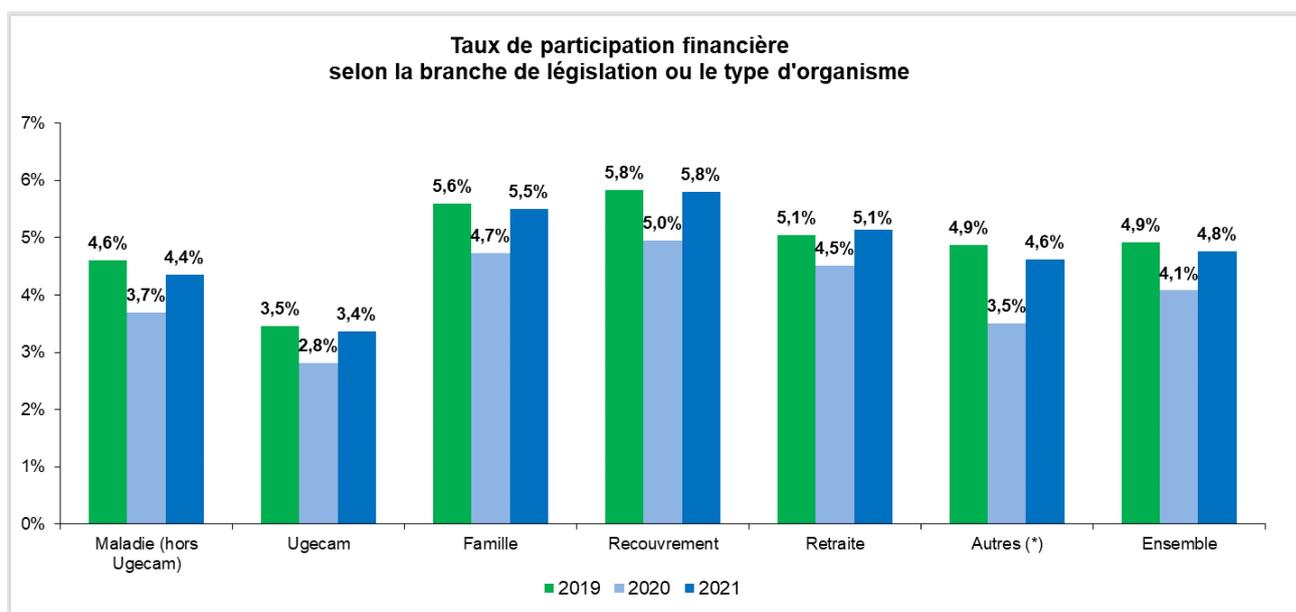
Le montant global des dépenses de formation progresse en volume de 44,1 millions d'euros (soit une hausse de 21 %) par rapport à 2020 et de 8 millions d'euros par rapport à 2019.

D'un montant de 89,5 millions d'euros, les dépenses directes de formation (internes et externes) représentent, en 2021, 35 % du montant total des dépenses de formation.

La part consacrée à la rémunération des stagiaires (rémunération maintenue pendant leur formation, qu'ils soient ou non remplacés) demeure le poste le plus important des dépenses avec 97 millions d'euros, soit 38 % de la dépense globale de formation en 2021. Dans un contexte de forte hausse du nombre de salariés en formation (+ 20 %) et du volume d'heures de formation (+ 29 %), la part consacrée à la rémunération des stagiaires progresse de 27 % par rapport à 2020 et de 5 % par rapport à 2019.

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 restent globalement stables en 2021 (3,4 millions d'euros contre 3,9 millions d'euros en 2020) mais toujours très nettement inférieures à celles réalisées en 2019 (baisse de 7 millions d'euros, soit - 62 %).

Niveau d'investissement 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 2021, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 4,8 % de la masse salariale brute, soit à un niveau relativement comparable à celui des années antérieures à 2020. Ce taux confirme le maintien d'un effort important de formation des organismes de Sécurité sociale au bénéfice de leurs salariés.

Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

	2019	2020	2021	Évolution 2020-2021
Dépense moyenne par salarié formé	2 136 €	1 989 €	2 006 €	+ 1%
Dépense moyenne par heure de formation	55 €	61 €	57 €	- 7%

Dans un contexte de hausse du nombre de salariés en formation (+ 20 %) et d'accroissement des formations digitales, la dépense moyenne de formation par salarié formé reste globalement stable par rapport à 2020 et sensiblement inférieure à la dépense moyenne de 2019, pour s'établir en 2021 à 2 006 euros.

ANNEXES

Sources et méthodologie

Glossaire

Liste des abréviations et sigles utilisés

Liste des tableaux et graphiques

Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme

- Vue d'ensemble (tous dispositifs 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.

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

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

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

L'intégration des contrats d'apprentissage dans le champ de compétences des OPCO à compter du 1^{er} janvier 2020 permet néanmoins 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 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 et 2021 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 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 des différents dispositifs de formation.

- TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Outil de recueil de données relatives à la formation professionnelle, le tableau de bord de la formation professionnelle a pour objet d'évaluer l'effort de formation des organismes du Régime général de Sécurité sociale tout en 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 1^{er} 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 par la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 qui définit 8 niveaux de qualification (du niveau 1 au niveau 8) sur le modèle du cadre européen des certifications.

Parmi les évolutions 2022, des allègements ont été apportés dans les onglets Apprentissage, Tutorat et Référent. Quelques ajustements et améliorations ont également été introduits dans les onglets consacrés aux achats, au compte personnel de formation (désormais celui-ci ne porte plus que sur les actions réalisées en tout ou partie sur le temps de travail), aux bilans de compétences et à la validation des acquis de l'expérience.

Deux nouveaux onglets ont, par ailleurs, été ajoutés :

- le premier porte sur l'absence rémunérée au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- le second concerne les actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A), suite de la mise en application de ce nouveau dispositif au sein du Régime général en 2021.

Résultats 2021

Taux de réponse à l'enquête : 98 % des effectifs en 2021 (contre 97 % 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 0816 et LI 0817 du 18 février 2022. Des contrôles de qualité disponibles sur l'application et une offre d'assistance par messagerie leur ont été proposés en vue d'optimiser la qualité et la fiabilité des données. A la clôture de l'enquête, 282 organismes, totalisant 98 % 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 d'organismes	Effectif*
CPAM	101	98%	98%
CAF	99	91%	95%
URSSAF	22	100%	100%
CARSAT	15	100%	100%
DRSM	16	100%	100%
CTI	8	100%	100%
CGSS/CCSS	6	83%	93%
UGEAM	13	100%	100%
Autre (Caisses nationales, Ucanss, Institut 4.10, Cramif, Uioss-fédérations, Uc-Cmp, Uc-Irsa)	35	40%	99%
Total général	315	90%	98%

(*) Situation au 31/12/2021

GLOSSAIRE

Institutions et opérateurs

FRANCE COMPÉTENCES

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, OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

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).

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

Dispositifs

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

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

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

- D'une convention internationale,
- Ou de dispositions légales et réglementaires (lois, ordonnances, décrets, arrêtés...).

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

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

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

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et « correspondant à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle »²⁶.

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

La 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) d'une durée de 6 mois à 3 ans, en vue d'acquérir un diplôme (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

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

- de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à 35 ans révolus au moment de la conclusion du contrat, à condition que le nouveau contrat soit souscrit dans un délai maximum d'un an :
 - Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
 - Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté.
- de conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge pour les publics suivants :
 - Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, ou qu'il figure sur une liste de sportif de haut niveau. Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant

²⁶ 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

l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage lorsque, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus par conclusion d'un contrat avec un autre employeur.

- Si l'apprenti est inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport.

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

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

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 ou par la validation des acquis de l'expérience.

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.

MAITRE D'APPRENTISSAGE

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

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

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

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

Depuis le 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.

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

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

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

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

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 interprofessionnelles régionales appelées « associations Transitions Pro ».

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

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

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

Parmi les certifications professionnelles reconnues :

Diplôme

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

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

Titre professionnel

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

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

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

Entretiens

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

Il résulte des dispositions de l'article 7 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois que les besoins en formation font l'objet d'un examen spécifique. L'article 16 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale précise qu'un volet dédié à la formalisation des besoins de formation est rempli conjointement par le salarié et son manager.

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

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Introduit par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel doit être mené tous les deux ans²⁷ 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 si :

Jusqu'au 30 septembre 2021 :

- soit, en appliquant les règles issues de la loi du 5 mars 2014 en justifiant que le salarié ait bénéficié des entretiens professionnels d'au moins deux des trois mesures d'évolution suivantes :
 - le suivi d'au moins une action de formation ;
 - l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
 - le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.
- soit, en appliquant les règles issues de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation dite « non-obligatoire ».

Ce droit d'option ouvert s'applique de manière individuelle (source Ministère du travail). L'employeur applique l'option salarié par salarié.

A partir du 1er octobre 2021, les employeurs devront respecter les règles issues de la loi du 5 septembre 2018.

²⁷ 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.

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.

Modalités de formation

AFEST

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

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

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

FOAD

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

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

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

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

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 auto-dirigés, 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.

A noter :

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

Dépenses de formation

FRAIS DE FORMATION LIÉS AUX STAGIAIRES

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

Également appelé « taux financier », le taux de participation financière correspond aux dépenses de formation²⁸ 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.

²⁸ Les dépenses de formation sont celles qui sont retracées dans le tableau de bord de la formation professionnelle : dépenses de formation interne ; dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation – dont l'Institut 4.10 – ou des prestataires de bilans de compétences ou d'actions de VAE) ; rémunérations maintenues aux salariés ; dépenses diverses (dont frais d'hébergement des stagiaires) ; versements à Uniformalion. A noter que :

- les dépenses de formation ne comprennent pas les dépenses remboursées par l'OPCO Uniformalion ou par un autre OPCO ;
- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires ne sont plus plafonnés à 17,85€ par jour et par stagiaire mais prises en compte pour leur montant réel net, après remboursement de l'OPCO dans les limites des indemnités prévues par le protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement (pour 2021 : <https://guidelc.ucanss.fr/co/LC006-21.html>).

LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES UTILISES

AAH	Allocation adulte handicapé
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
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
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
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAMIF	Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France
CSS	Contentieux de la Sécurité sociale
CTI	Centre de traitement informatique
CUI	Contrat unique d'insertion
CV	Curriculum vitae
DAM	Délégué de l'Assurance Maladie
DAMC	Dispositif d'accès aux métiers du contrôle
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DE	Diplôme d'Etat

DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DPM	Détection du potentiel managérial
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
LMS	Learning Management System
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
UGEAM	Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
UIOSS	Union immobilière des organismes de sécurité sociale
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION : ENSEMBLE DU RÉGIME GÉNÉRAL			
8	Tableau	Chiffres clés de la formation	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL			
Les dispositifs à l'initiative de l'employeur			
16	Tableau	Utilisation du plan de développement des compétences	Tableau de bord
17	Graphiques	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (obligatoires / non obligatoires)	Tableau de bord
18	Graphiques	Répartition des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type d'action (certifiantes / non certifiantes)	Tableau de bord
19	Graphiques	Répartition par branche des stagiaires et des heures du plan de développement des compétences selon le type de modalité de réalisation	Tableau de bord
24	Tableau	Utilisation des contrats de professionnalisation	Uniformation
25	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon leur durée	Uniformation
25	Tableau	Part des contrats de professionnalisation conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
26	Tableau	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon la qualification visée	Uniformation
27	Graphique	Répartition des contrats de professionnalisation commencés selon le domaine de formation	Uniformation
27	Tableau	Part des bénéficiaires de contrats de professionnalisation éloignés de l'emploi	Tableau de bord
28	Tableau	Utilisation des contrats d'apprentissage	Tableau de bord + Uniformation
29	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon leur durée	Uniformation
30	Graphique	Répartition des apprentis selon leur situation	Tableau de bord
30	Tableau	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon la qualification visée	Uniformation
31	Graphique	Répartition des contrats d'apprentissage conclus selon le domaine de formation	Uniformation
31	Tableau	Part des contrats d'apprentissage conduisant à une embauche en CDD ou CDI	Tableau de bord
32	Tableau	Utilisation de la Pro-A	Uniformation
33	Graphique	Répartition des actions de Pro-A commencées selon leur durée	Uniformation
33	Tableau	Répartition des bénéficiaires de Pro-A selon la certification visée	Uniformation

34	Tableau	Nombre de salariés tuteurs	Tableau de bord
35	Tableau	Détail des situations de tutorat	Tableau de bord
Les dispositifs à l'initiative du salarié			
38	Graphique	Répartition des bilans de compétences réalisés selon le dispositif d'accès à la formation	Tableau de bord + Caisse des dépôts et consignations
38	Graphique	Répartition par branche des bilans de compétences réalisés	Tableau de bord + Caisse des dépôts et consignations
40	Tableau	Utilisation du dispositif « se préparer à une mobilité »	Ucanss
40	Tableau	Référent emploi-formation : Types d'emplois exercés par le(s) référent(s)	Tableau de bord
43	Tableau	Utilisation du compte personnel de formation	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
44	Graphique	Evolution des dossiers de CPF engagés	Uniformation + Caisse des dépôts et consignations
45	Tableau	Répartition des dossiers de CPF engagés selon le type de certification visée	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
46	Tableau	Répartition des dossiers de CPF engagés selon le domaine de formation visé	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
47	Graphique	Principaux domaines de formation visés par les dossiers de CPF	Caisse des dépôts et consignations
47	Tableau	Utilisation des projets de transition professionnelle	Tableau de bord
48	Tableau	Répartition des projets de transition professionnelle commencés selon la qualification visée	Tableau de bord
48	Tableau	Montant des rémunérations remboursées à l'employeur pour les PTP terminés	Tableau de bord
Le développement de la qualification			
50	Graphique	Certificats de qualification professionnelle du Régime général délivrés par la Cpnefp	Jurys nationaux
51	Tableau	Répartition des CQP délivrés par option de branche	Jurys nationaux
51	Tableau	Autres qualifications délivrées (hors CQP)	Ucanss + Jurys nationaux
54	Graphique	Répartition des actions de VAE engagées selon le dispositif de prise en charge	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord

55	Graphique	Répartition par branche des actions de VAE engagées	Caisse des dépôts et consignations + Tableau de bord
56	Tableau	Répartition selon la qualification visée des actions de VAE engagées avec l'accord de l'employeur (en tout ou partie sur le temps de travail)	Tableau de bord
56	Tableau	Démarches de VAE terminées	Tableau de bord
L'ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ			
Données globales			
58	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
58	Graphique	Evolution du taux d'accès à la formation	Tableau de bord
Selon le profil du salarié			
59	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Ucanss
60	Graphique	Taux d'accès à la formation par tranche d'âge	Tableau de bord
61	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
63	Tableau	Evolution du taux d'accès à la formation selon le sexe	Tableau de bord
63	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la branche de législation	Tableau de bord
64	Graphique	Répartition selon le sexe des bénéficiaires de dispositifs de formation et des salariés à l'effectif	Tableau de bord + Uniformation + Caisse des dépôts et consignations + Rapport emploi
Selon la situation du salarié dans l'emploi			
65	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie d'emploi	Tableau de bord
66	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 FORMATION			
68	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	Tableau de bord

69	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	Tableau de bord + Institut 4.10 + EN3S
70	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès de l'Institut 4.10 et de l'EN3S	Institut 4.10 + EN3S
72	Graphique	Répartition des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels	Tableau de bord
FINANCEMENT DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL			
74	Tableau	Participation financière des organismes du Régime général	Tableau de bord
75	Graphique	Structure des dépenses de formation	Tableau de bord
76	Graphique	Participation financière selon la branche de législation ou le type d'organisme	Tableau de bord
76	Tableau	Dépenses annuelles moyennes de formation des organismes	Tableau de bord

ANNEXES			
81	Tableau	Taux de réponses à l'enquête Tableau de bord sur la formation professionnelle	Tableau de bord
Chiffres clés selon la branche de législation ou le type d'organisme			
101	Tableau	Vue d'ensemble	Tableau de bord
101	Tableau	Ventilation selon le dispositif : plan de développement des compétences	Tableau de bord
101	Tableau	Ventilation selon le dispositif : compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations
101	Tableau	Ventilation selon le dispositif : projet de transition professionnelle	Tableau de bord
101	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat de professionnalisation	Uniformation
101	Tableau	Ventilation selon le dispositif : contrat d'apprentissage	Uniformation
102	Tableau	Ventilation selon le dispositif : Pro-A	Uniformation
102	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	59 670	9 805	25 819	12 943	15 443	3 368	127 048
Nombre total d'heures suivies	1 485 380	281 597	1 431 988	533 298	637 810	103 198	4 473 271
Taux d'accès à la formation	88,6%	65,9%	76,7%	81,2%	80,4%	74,1%	81,7%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	25	29	55	41	41	31	35
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif	22	19	43	33	33	23	29

VENTILATION SELON LE DISPOSITIF D'ACCÈS À LA FORMATION

Plan de développement des compétences

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre	59 112	9 471	25 181	12 789	15 370	3 294	125 217
Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan	1 347 124	251 737	1 200 282	469 393	604 308	100 198	3 973 041
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	23	27	48	37	39	30	32
Taux d'accès à ce dispositif	87,8%	63,7%	74,8%	80,2%	80,1%	72,5%	80,5%

Compte personnel de formation

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de prises en charge pendant l'année	3 862	831	1 756	664	975	249	8 337
En %	46%	10%	21%	8%	12%	3%	100%
Nombre d'heures de formation engagées (**)	227 424	63 223	85 995	39 413	50 807	16 999	483 861
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire (**)	71	88	58	72	62	85	69

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	56	40	54	9	14	7	180
En %	31%	22%	30%	5%	8%	4%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	49 999	36 092	37 819	12 635	9 311	2 549	148 404
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	893	902	700	1 404	665	364	824

Contrat de professionnalisation

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats de professionnalisation commencés	76	8	342	50	28	6	510
En %	15%	2%	67%	10%	5%	1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	57 102	5 799	221 925	59 253	15 983	2 998	363 059
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	751	725	649	1 185	571	500	712

Contrat d'apprentissage

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	165	77	116	129	43	7	537
En %	31%	14%	22%	24%	8%	1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	136 606	67 284	104 823	104 470	36 794	5 595	455 572
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	828	874	904	810	856	799	848

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

(**) 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 2021, 16% des informations sur le nombre d'heures ne sont pas renseignées.

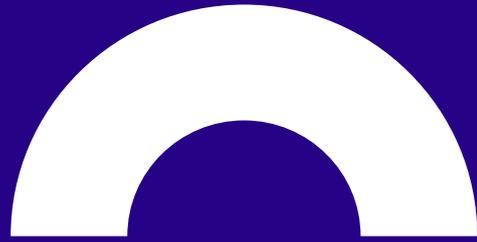
Action de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)

PRO-A	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Nombre de Pro-A commencées	1	2	55	35	0	1	94
En %	1%	2%	59%	37%		1%	100%
Nombre d'heures de formation accordées	914	1 540	38 916	22 610	0	1 162	65 141
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	914	770	708	646		1 162	693

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres (*)	Ensemble
Dépenses de formation (en millions d'euros)	97,4	17,2	61,6	34,3	34,7	9,5	254,8
Taux de participation financière	4,4%	3,4%	5,5%	5,8%	5,1%	4,6%	4,8%
Dépense moyenne par salarié formé (en euros)	1 632 €	1 757 €	2 387 €	2 653 €	2 248 €	2 834 €	2 006 €

(*) 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 publication

Isabelle Bertin

Rédaction

Direction de la Formation
professionnelle
Direction des Etudes et
statistiques

Données statistiques

Direction des Etudes et des
Statistiques

Crédits photo

© iStock

Novembre 2022

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