

CPNEFP

Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



novembre 2015

RAPPORT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2015

RAPPORT SUR
LA FORMATION 2015
PROFESSIONNELLE

edito

L'année 2014 marque un tournant dans l'histoire de la formation professionnelle. Elle restera comme l'année de la réforme la plus importante depuis 1971, par l'introduction du compte personnel de formation et la modification du système de financement de la formation professionnelle continue. La loi du 5 mars 2014, si elle n'impacte pas les données contenues dans cette édition 2015 du rapport sur la formation, est depuis sa publication source de réflexions et de négociations au sein de l'Institution.

Le défi est de taille, puisqu'il revient aux partenaires sociaux de transposer la lettre et l'esprit de cette loi au sein de la branche professionnelle du Régime général de la Sécurité sociale, tout en maintenant les orientations prises en matière d'adaptation et de développement des compétences. C'est le travail dans lequel se sont engagés les partenaires sociaux en 2014, par l'adoption d'un texte transitoire, et qui devrait se prolonger par la conclusion d'un nouvel accord sur la formation professionnelle dont la négociation a été ouverte en juillet 2015.

D'ici là, l'enjeu pour la branche est de permettre aux organismes de s'approprier les dispositifs introduits par la réforme, de sorte que le taux d'accès à la formation, de 58,2 % en 2014, demeure supérieur à celui de l'interprofession et un indicateur fort de l'engagement du Régime général de Sécurité sociale en faveur de l'accroissement des compétences de ses salariés.

La CPNEFP du Régime général, qui a enregistré en 2014 la conclusion d'un nombre croissant de certificats de qualification professionnelle (CQP), continuera à développer sa politique de certification. Cette forte progression, qui résulte du mouvement initié en 2009 et poursuivi en 2013 avec la création de quatre nouveaux CQP, témoigne de l'ambition qui est celle du Régime général d'être reconnu et valorisé comme branche professionnelle active dans la reconnaissance des qualifications de ses salariés.

La mission d'observation prospective des métiers et des qualifications poursuit également son développement. Pour 2014, les partenaires sociaux en ont orienté les travaux sur la réalisation d'une étude sur les secondes parties de carrière⁽¹⁾, population majoritaire dans l'Institution⁽²⁾. Cette étude devra inspirer la réflexion et l'action de la CPNEFP pour les prochaines années, et notamment en termes de gestion des compétences et de mobilités professionnelles.

Une transition d'envergure s'annonce enfin avec la création au 1^{er} janvier 2016 de l'Institut 4.10, premier dispensateur de formation pour le Régime général, qui permettra au réseau institutionnel existant d'uniformiser ses pratiques et à l'Institution d'optimiser son appareil de formation, dans le nouveau contexte financier établi par la loi du 5 mars 2014. Alors que la Sécurité sociale célèbre ses 70 premières années d'existence, l'ensemble de ces actions témoigne de la volonté de la branche professionnelle d'être encore et toujours à la pointe en matière de formation.

Bernard Delannoy
Président de la CPNEFP

Gaudérique Barrière
Vice-Président de la CPNEFP

1. Salariés âgés de 45 ans et plus

2. Au 31 décembre 2014, les salariés âgés de 45 ans et plus représentaient 53 % de l'effectif total en CDI

L'Ucanss et la CPNEFP

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.

Il est précisé à l'article 20.2 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010, qu'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 du Régime général de Sécurité sociale.

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

Il résulte des dispositions de l'article 21.2 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010, que l'Ucanss diligente toutes mesures pour mettre en œuvre l'évaluation de la politique de formation dispensée dans la branche professionnelle.

* Les sept précédentes éditions de ce rapport sont disponibles sur le portail www.ucanss.fr (Services aux organismes/Ressources humaines/Formation-professionnalisation/Etudes et rapports).

■ Chiffres clés de la formation

	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre d'organismes (1)	356	- 29	327	- 23	304
Effectif (2)	150 546	- 0,7 %	149 503	- 2,0 %	146 442
Dépenses de formation (en millions d'euros)	221,9	+ 1,4 %	225,0	- 4,7 %	214,4
Salaires bruts versés au personnel (en millions d'euros)	4 714,8	+ 1,1 %	4 765,8	- 0,7 %	4 731,2
Taux de participation financière	4,71 %	+ 0,01 point	4,72 %	- 0,19 point	4,53 %
Moyenne annuelle des dépenses de formation par salarié à l'effectif	1 474 €	+ 2,1 %	1 506 €	- 2,8 %	1 464 €
PLAN DE FORMATION ET DIF	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre de salariés en formation pendant l'année	89 876	- 1,5 %	88 532	- 5,2 %	83 914
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	3 567 930	- 0,1 %	3 562 797	- 7,2 %	3 306 394
Nombre moyen d'heures par salarié formé	40	0	40	- 1	39
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif	24	0	24	- 1	23
Taux d'accès à la formation (plan de formation et DIF)	59,7 %	- 0,05 point	59,2 %	- 1,9 point	57,3 %
DONT PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre de salariés en formation pendant l'année	2 145	+ 17 %	2 517	+ 2 %	2 566
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	791 252	+ 6 %	837 228	- 3 %	813 474
Taux d'accès à la période de professionnalisation	1,4 %	+ 0,3 point	1,7 %	+ 0,1 point	1,8 %
DONT DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre de salariés en formation pendant l'année	7 319	- 4 %	7 001	+ 2 %	7 176
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	163 103	- 10 %	146 648	+ 3 %	151 416
Taux d'accès au droit individuel à la formation	4,9 %	- 0,2 point	4,7 %	+ 0,2 point	4,9 %
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre de salariés ayant conclu un contrat de pro. pendant l'année	426	+ 34 %	572	- 10 %	516
Durée totale de formation accordée	334 793	+ 32 %	441 404	- 10 %	396 890
Nombre de salariés en formation pendant l'année	823	+ 21 %	997	- 7 %	932
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	319 709	+ 17 %	374 325	- 5 %	354 437
Taux d'accès au contrat de professionnalisation	0,5 %	+ 0,2 point	0,7 %	- 0,1 point	0,6 %
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre de salariés ayant commencé un CIF pendant l'année	173	+ 18 %	204	+ 3 %	210
Durée totale de formation accordée	128 333	+ 46 %	187 269	+ 3 %	192 419
Nombre de salariés en formation pendant l'année	374	- 10 %	335	+ 12 %	376
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	154 743	- 15 %	131 721	+ 32 %	174 417
Taux d'accès au congé individuel de formation	0,2 %	0	0,2 %	+ 0,1 point	0,3 %
EFFORT TOTAL DE FORMATION (TOUS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION INCLUS)	2012	ÉVOLUTION 2012-2013	2013	ÉVOLUTION 2013-2014	2014
Nombre total de salariés en formation pendant l'année	91 073	- 1,3 %	89 864	- 5,2 %	85 222
Nombre total d'heures de formation suivies pendant l'année	4 042 382	+ 0,7 %	4 068 843	- 5,7 %	3 835 248
Taux d'accès à la formation (tous dispositifs d'accès à la formation inclus)	60,5 %	- 0,4 point	60,1 %	- 1,9 point	58,2 %
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	44	+ 1	45	0	45
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié à l'effectif	27	0	27	- 1	26

1. La formation mise en œuvre par les organismes qui ne souscrivent pas la déclaration fiscale 2483 (dont les caisses nationales, les agences régionales de santé et les organismes de moins de 10 salariés) n'est pas retracée dans le présent rapport. En ce sens, le périmètre étudié (304 organismes) diffère sensiblement de celui retenu dans le rapport sur l'emploi 2015.

2. Effectif des organismes souscripteurs de la déclaration fiscale 2483 au dernier jour ouvrable de l'année de participation.

■ Table des matières

ÉDITO	3
CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION	5
1. LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	9
A. INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS	10
Contrat de professionnalisation	10
Tutorat	13
B. LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	15
Plan de formation	15
Droit Individuel à la Formation (DIF)	17
Congé Individuel de Formation (CIF)	19
Période de professionnalisation	21
Aide à l'orientation	23
C. LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES	25
Formations qualifiantes	25
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	27
2. ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ	29
Accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés	30
Accès à la formation selon l'âge	32
Accès à la formation selon le sexe	34
Accès à la formation selon la catégorie d'emploi	34
Accès à la formation selon la région	36
Accès à la formation selon la taille et le type d'organisme	37
3. LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION	39
4. FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE	45
A. RESSOURCES DES ORGANISMES	46
Origine des ressources affectées par les organismes à la formation professionnelle	46
B. DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES	46
Structure des dépenses de formation	46
Niveau d'investissement financier	47
5. ANNEXES	51
SOURCES ET MÉTHODOLOGIE	52
GLOSSAIRE	55
SIGLES	59
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	61
CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE OU LE TYPE D'ORGANISME	63
Vue d'ensemble [plan de formation et droit individuel à la formation (DIF)]	63
Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation	63
Taux de participation financière	65
Contributions acquittées auprès du FPSPP	66

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

A. INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

Contrat de professionnalisation

Tutorat

B. LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le plan de formation

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Congé Individuel de Formation (CIF)

Période de professionnalisation

Aide à l'orientation (bilans de compétences ; bilans professionnels internes)

C. LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES

Formations qualifiantes

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La formation professionnelle continue est un levier stratégique de la gestion des ressources humaines. Il importe d'entendre par formation professionnelle continue l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels, aux modifications de l'organisation de travail engendrés par les évolutions technologiques ou économiques et pour favoriser leur évolution professionnelle.

Elle répond aux attentes des salariés et aux besoins de l'organisme. C'est un outil au service de l'employabilité des salariés et de l'adaptation permanente des compétences.

Pour favoriser ces finalités, de nombreux dispositifs d'accès à la formation ont été créés depuis 1971 :

- L'organisme peut prendre l'initiative de proposer une action de formation à son salarié -tous frais pris en charge- au titre du plan de formation.
- Le salarié peut aussi prendre l'initiative de demander à s'absenter pour suivre une formation au titre du congé individuel de formation (CIF).
- Enfin, il peut prendre l'initiative avec l'accord de son employeur de suivre une formation au titre de son droit individuel à la formation (DIF)⁽¹⁾.

Dans le premier cas, l'organisme décide unilatéralement de la formation à suivre. Dans la pratique, l'expression des besoins en formation s'exprime notamment à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement (EAEA).

Dans le deuxième cas, c'est le salarié qui décide unilatéralement de la formation à suivre.

Dans le dernier cas, l'organisme et le salarié décident conjointement de la formation à suivre.

Une même action de formation peut se dérouler en partie au titre du plan de formation et en partie au titre du DIF ou du CIF.

Intégration des nouveaux salariés

Dans le cadre des orientations de la branche du Régime général, les parties signataires ont souhaité d'une part, faciliter et mieux accompagner l'intégration des publics éloignés de l'emploi et/ou peu qualifiés et, d'autre part, développer et reconnaître les actions de tutorat mises en œuvre dans les actions de formation.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1. Définition

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.

1. Remplacé par le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Aux termes des dispositions actuelles de l'article L6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet :

- soit l'acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit l'acquisition d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et « correspondant à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle » comme le précise l'article 1.2 de la lettre-circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle datée du 19 juillet 2012 (DGEFP).

En contrepartie de l'envoi en formation, l'employeur bénéficie d'indemnités forfaitaires horaires versées par un OPCA. Uniformation est l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle pour le Régime général depuis 2012, à l'exception des organismes d'Outre-mer tenus de s'acquitter de leur contribution auprès d'un OPCA interprofessionnel⁽¹⁾.

Dans le cas où le demandeur d'emploi est âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie d'exonérations de cotisations de sécurité sociale s'agissant des actions de professionnalisation (article L6325-16 du code du travail). Pour toute embauche d'une personne en contrat de professionnalisation, il a la possibilité de demander à bénéficier d'une aide de l'Etat (à hauteur de 2 000 € - décret du 16 mai 2011).

2. Résultats 2014

Utilisation des contrats de professionnalisation

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013 - 2014
Nombre total de contrats de professionnalisation conclus pendant l'année	426	572	525	- 8 %
Durée totale de formation accordée aux contrats de professionnalisation conclus pendant l'année	334 793 h	441 404 h	396 890 h	- 10 %
Durée moyenne de formation des contrats de professionnalisation par bénéficiaire	786 h	772 h	769 h	- 0,4 %
% d'organismes ayant conclu des contrats de professionnalisation	25 %	26 %	25 %	- 1 point

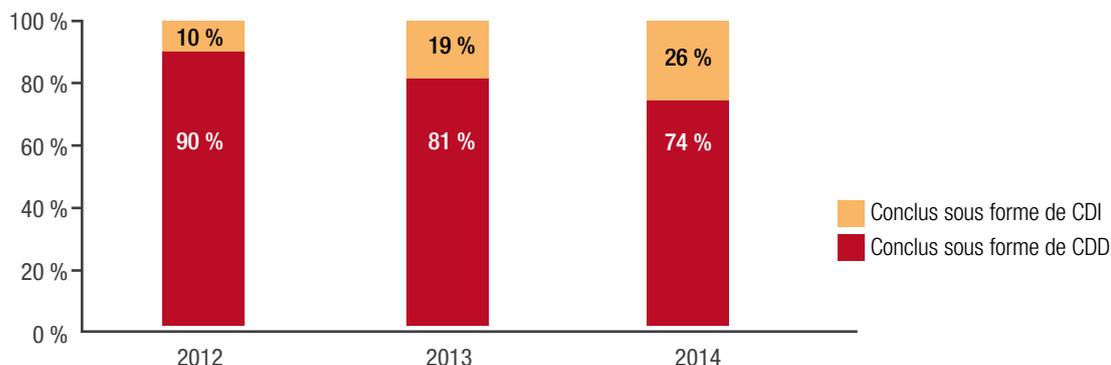
Part des bénéficiaires éloignés de l'emploi ou en situation de handicap

EN % DU NOMBRE TOTAL DE NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013 - 2014
Jeunes en difficulté d'insertion ⁽²⁾	4 %	4 %	8 %	+ 4 points
Demandeurs d'emploi de longue durée	10 %	20 %	26 %	+ 6 points
Bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, du contrat unique d'insertion	2 %	3 %	6 %	+ 3 points
Salariés en situation de handicap	1 %	2 %	1 %	- 1 point

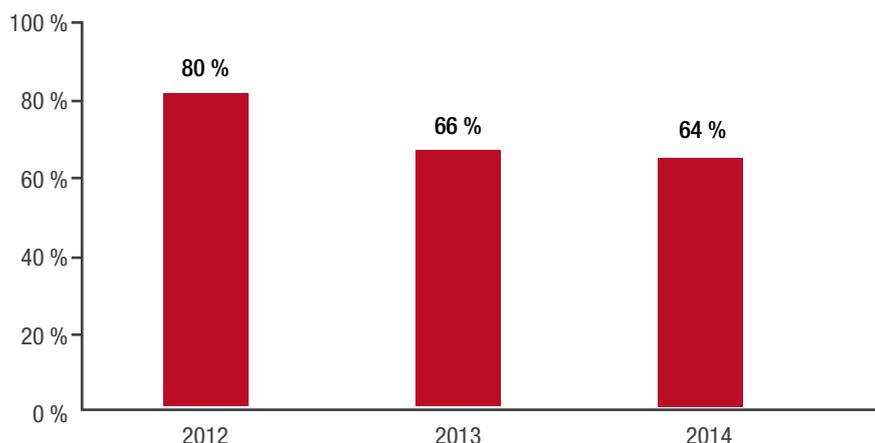
1. La loi du 5 mars 2014 dispose que les contributions au financement de la formation sont obligatoirement versées par les entreprises auprès d'un seul organisme paritaire collecteur agréé ; en conséquence, Uniformation, OPCA désigné pour la branche du Régime général, a sollicité auprès de la DGEFP un agrément pour être autorisé à collecter les fonds de la formation dans les DOM dès 2015.

2. Le bénéficiaire est un jeune de 16 à moins de 26 ans :
 - ayant un niveau de formation inférieur ou égal à tout diplôme de niveau IV (niveau baccalauréat) de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;
 - ou résidant en quartiers prioritaires ;
 - ou demandeur d'emploi de plus d'un an.

Répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrats



Contrats de professionnalisation à durée déterminée échus en 2014 suivis d'un CDI



Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation commencés en 2014 selon la qualification visée

OBJET DE LA FORMATION	% DE BÉNÉFICIAIRES
Inspecteur du recouvrement	4 %
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et Conseiller offre de services de la Sécurité sociale	75 %
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, diplôme de comptabilité et de gestion, chargé de ressources humaines, ...)	10 %
Titres et diplômes de niveau III (ex : BTS et DUT divers, BTS SP3S, gestionnaire de paie, ...)	7 %
Titres et diplômes de niveau IV et V (ex : bacs professionnels divers, conseiller clientèle à distance, secrétaire médicale, ...)	4 %
TOTAL	100 %

Le contrat de professionnalisation s'inscrit comme l'un des dispositifs de recrutement de la branche visant à favoriser l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification professionnelle, notamment en vue d'exercer un métier spécifique à la Sécurité sociale. Depuis 2013, plus de 500 contrats de

professionnalisation sont conclus chaque année, dont 68 % en 2014 dans les caisses d'allocations familiales.

Par rapport à 2013, la part des contrats de professionnalisation conclus pour une durée indéterminée augmente de 7 points (26 % en 2014 contre 19 % en 2013). Parmi les contrats de professionnalisation à durée déterminée échus en 2014, près des deux-tiers ont abouti à une embauche durable dans l'Institution.

Parmi les différentes catégories de bénéficiaires, la part des publics éloignés de l'emploi augmente progressivement. Ainsi, 26 % des nouveaux bénéficiaires de contrat de professionnalisation en 2014 sont des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) âgés de 26 ans ou plus, une proportion en progression de 6 points par rapport à 2013.

Du fait de l'extension progressive des certificats de qualification professionnelle (CQP) aux formations de gestionnaire conseil et de conseiller offre de service de la Sécurité sociale et dans le prolongement des orientations définies par la CPNEFP, 75 % des contrats de professionnalisation conclus en 2014 ont eu pour objet l'acquisition d'un CQP (contre 63 % en 2013).

Les contrats de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) – telle que les licences, masters, BTS, DUT, bacs professionnels, ... – représentent encore 21 % des contrats conclus en 2014 (contre 16 % en 2013).

Au total, 96 % des contrats de professionnalisation conclus en 2014 visent donc l'obtention d'une certification.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale impose la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat de professionnalisation en insérant l'article L6325-3-1 dans le code du travail qui souligne que « L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner ».

TUTORAT

1. Définition

L'objet du tutorat est l'acquisition de compétences à partir de la formation en situation de travail.

Dans le cas des contrats et des périodes de professionnalisation, l'apport du tuteur à l'acquisition des compétences s'étend bien au-delà de l'apprentissage direct d'un savoir-faire. Lorsqu'un tuteur est désigné par l'employeur, les dispositions du code du travail (article D6325-7) assignent au tuteur les missions suivantes :

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

Plus précisément, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'administration chargée du contrôle précise que :

- le tuteur est tenu d'assurer un suivi personnalisé et de le formaliser dans un document écrit ;
- un tuteur dit « externe » peut compléter l'accompagnement et le suivi mis en œuvre par le tuteur « interne » dans les domaines extérieurs à l'activité professionnelle et à son apprentissage (transport, logement, santé, etc.).

Le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 a institué (au titre des dispositions des articles 4.1 à 4.3) une prime de reconnaissance de l'activité tutorale, versée à chaque

salarié exerçant, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif national de formation qui prévoit des phases tutorées dont la durée est précisée dans le tableau des priorités de financement votées chaque année par la CPNEFP.

2. Résultats 2014

Nombre de salariés tuteurs

TUTORAT	2012	2013	2014
Nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur au cours de l'année	3 350	3 647	3 508
Part des tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat	53 %	48 %	46 %
Part des tuteurs ayant 45 ans ou plus	54 %	51 %	50 %

Détail des situations de tutorat

	NOMBRE DE TUTEURS SELON LA SITUATION*	EN % DU NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS TUTEURS
Tuteur de contrat de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	356	10 %
Tuteur de contrat de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	148	4 %
Tuteur de période de professionnalisation (dispositif institutionnel national)	1187	34 %
Tuteur de période de professionnalisation (hors dispositif institutionnel national)	93	3 %
Tuteur d'insertion (jeunes embauchés depuis moins de 6 mois)	427	12 %
Tuteur d'insertion (stagiaires)	779	22 %
Tuteur de contrat d'apprentissage	61	2 %
Tuteur pour transfert de compétences avant un départ en retraite	34	1 %
Tuteur pour transfert de compétences avant une démission ou mutation	11	0,3 %
Tuteur autre situation	789	23 %
TOTAL DE SITUATIONS DE TUTORAT EN 2014	3 885	

* Un même tuteur peut être représenté sur plusieurs lignes à la fois. En 2014, 3508 salariés tuteurs ont été recensés.

Le nombre de salariés ayant exercé une fonction de tuteur, bien qu'en légère baisse de 4 % par rapport à 2013, se maintient à un niveau élevé, soit plus de 3 500 salariés tuteurs en 2014. La moitié d'entre eux (50 % en 2014) est âgée de 45 ans ou plus et un peu moins de la moitié (46 %) a suivi une formation à l'exercice du tutorat.

Les situations de tutorat les plus représentées sont, comme en 2013 :

- l'accompagnement des dispositifs institutionnels nationaux de formation qui font l'objet d'une période de professionnalisation (34 % du nombre de salariés tuteurs en 2014 contre 41 % en 2013) ;
- l'insertion de jeunes stagiaires (22 % du nombre de salariés tuteurs en 2014 contre 24 % en 2013).

La majorité des situations de tutorat rencontrées (51 %) a pour objectif l'accompagnement de salariés bénéficiaires d'une action de professionnalisation. Il est à noter à cet égard que 96 % des salariés ayant conclu un contrat de professionnalisation en 2014 ont été accompagnés d'un tuteur.

Par ailleurs, les situations de tutorat éligibles au versement de la prime conventionnelle de reconnaissance de l'activité tutorale – contrats et périodes de professionnalisation ayant pour objet un dispositif institutionnel national de formation – représentaient, en 2014, 44 % de l'ensemble des situations de tutorat.

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

La formation doit être le moyen d'organiser, de construire et d'accompagner les évolutions en termes d'emplois, de métiers et de compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser leur employabilité.

PLAN DE FORMATION

1. Définition

Le plan de formation a d'abord pour objet de permettre à l'employeur de s'acquitter de ses obligations en ce qui concerne la formation professionnelle continue de son personnel et notamment :

- d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi (dans l'organisme ou hors de l'organisme) ;
- de développer les compétences de ses salariés ;
- de prendre sa part du développement de la formation professionnelle continue à hauteur de l'objectif minimal assigné par la législation encore en vigueur pour 2014 (1,6 % des salaires bruts dans le cas des organismes qui emploient 20 salariés ou plus ; 1,05 % pour les organismes qui emploient entre 10 et 19 salariés).

L'article 9 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 rappelle le rôle que les partenaires sociaux du Régime général reconnaissent au plan de formation : « *dans un contexte de fortes évolutions des organisations et des missions de la branche professionnelle, le plan de formation doit permettre l'accompagnement des salariés et l'adaptation de leurs compétences en tenant compte, à la fois, des orientations définies par chaque caisse nationale et des besoins propres à chaque organisme* ».

Les actions de formation inscrites au plan de formation (périodes de professionnalisation incluses) sont regroupées selon les deux catégories prévues par la législation :

- actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent aux besoins de formation des salariés nouvellement recrutés, à l'évolution des postes de travail et peuvent également accompagner une évolution significative de l'emploi ou des fonctions des intéressés.

Les actions de développement des compétences du salarié contribuent à une évolution de la qualification professionnelle permettant ainsi de préparer des mobilités fonctionnelles.

Le rattachement d'une action de formation à l'une des deux catégories du plan est lié à l'objectif de l'action : à ce titre, il n'est pas seulement déterminé par le contenu de la formation, il dépend aussi de la situation du stagiaire et du contexte propre à l'organisme.

2. Résultats 2014

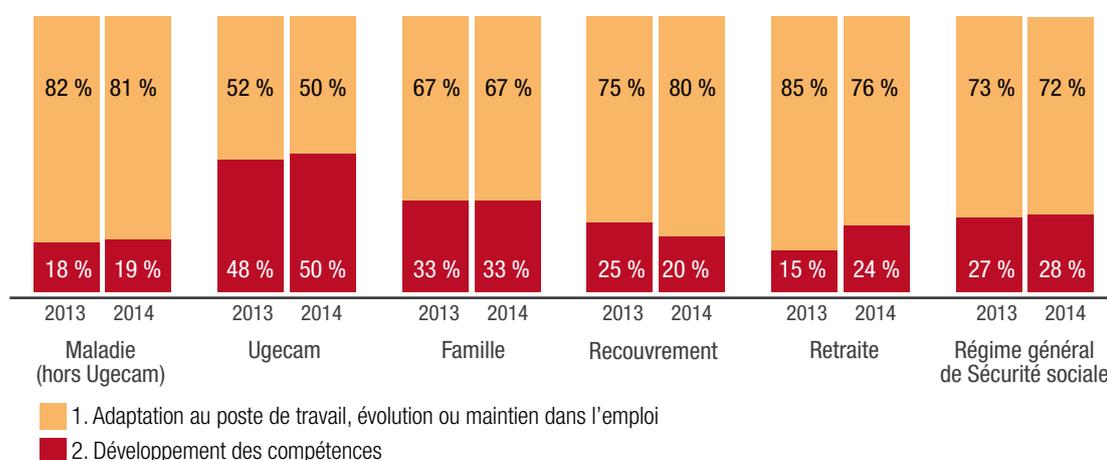
Heures de formation suivies au titre du plan de formation (hors période de professionnalisation et DIF)

	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013-2014
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année au titre du plan	2 613 575	2 578 921	2 341 504	-9 %

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

	RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES	RÉPARTITION DES HEURES-STAGIAIRES
1. Adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi	85 %	72 %
2. Développement des compétences	15 %	28 %
TOTAL	100 %	100 %

Répartition des heures du plan de formation (*) par catégorie d'action selon la branche de législation en 2013 et 2014



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

Le plan de formation demeure la composante principale de l'effort de formation : en termes d'heures, il représente 71 % de l'effort de formation.

Le plan de formation a pour objectif prépondérant pour la branche l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi : les actions de formation liées à cet objectif représentent, en effet, en moyenne depuis 2010, 84 % des bénéficiaires du plan de formation et, 72 % du volume d'heures des actions de formation du plan. La répartition de la formation entre catégories varie cependant sensiblement selon la branche de législation, compte tenu notamment des engagements pris au sein des conventions d'objectifs et de gestion :

- En effet, lorsque les métiers de la production connaissent une mutation en raison notamment des évolutions des outils de travail, liées par exemple à la dématérialisation, un organisme aura tendance à privilégier des actions en lien avec la catégorie 1 du plan de formation (adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi). C'est le cas notamment des branches

Maladie (hors Ugecam) et Retraite où les heures liées à cet objectif représentaient respectivement 81 % et 76 % des heures du plan de formation en 2014.

- À l'inverse, dans certaines situations, notamment pour les Ugecam - regroupant essentiellement des métiers sanitaires et médico-sociaux, pour qui le socle de base est acquis en termes techniques - il convient de développer les compétences.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

1. Définition

Le droit individuel à la formation, créé en 2004 et auquel la loi du 5 mars 2014 (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) a substitué le compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015, est un dispositif d'accès à la formation dont la mise en œuvre est à l'initiative du salarié mais qui suppose l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Le DIF peut, selon le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010, constituer un véritable outil d'accompagnement des évolutions professionnelles du salarié.

Aux termes de ce protocole, sont considérés comme prioritairement éligibles au titre du droit individuel à la formation :

- les actions de formation accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et de la connaissance de la protection sociale et de son environnement.

La CPNEFP a complété les actions précitées par d'autres dispositifs ou démarches : c'est le cas du bilan professionnel interne lorsqu'il donne lieu à une formation effectivement suivie par son bénéficiaire.

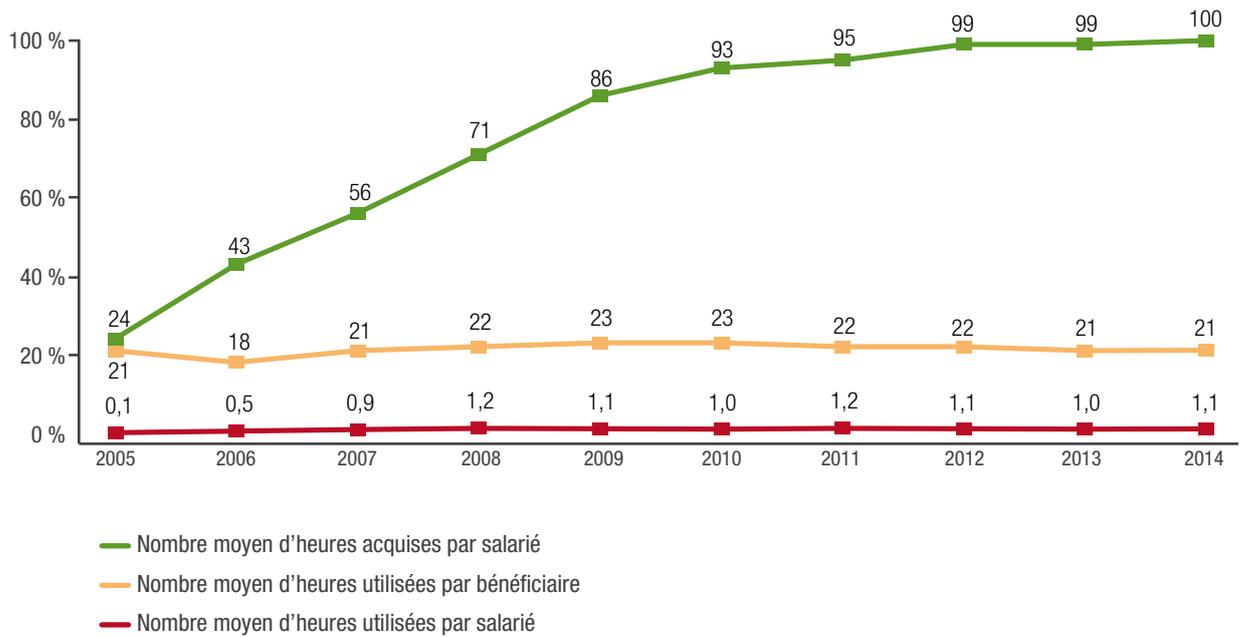
2. Résultats 2014

Utilisation du DIF

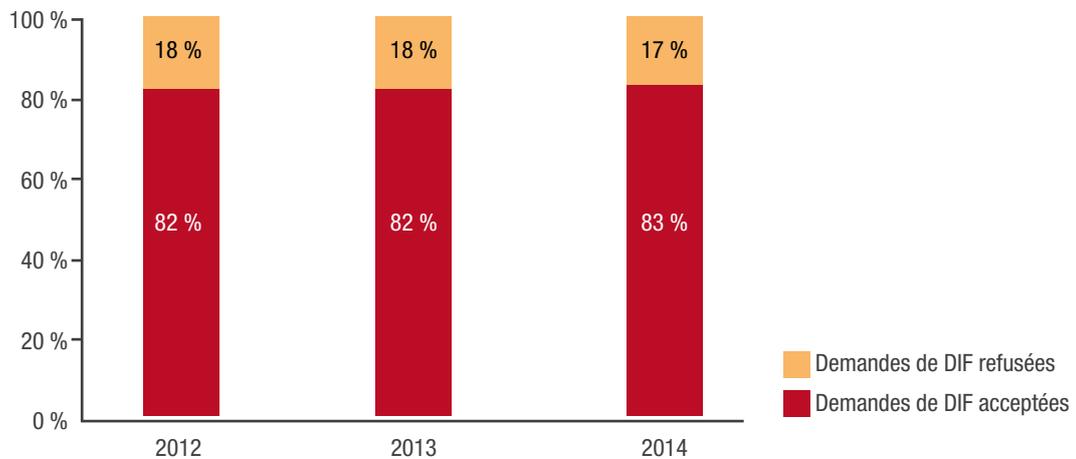
DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION	INTERPROFESSION	RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE			
	2012 (1)	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013-2014
Nombre de salariés en formation pendant l'année	ND	7 319	7 001	7 176	+ 2 %
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	ND	163 103	146 648	151 416	+ 3 %
Taux d'accès au droit individuel à la formation	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,9 %	+ 0,2 point
% d'organismes utilisateurs	23,8 %	88 %	89 %	88 %	- 1 point

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012.

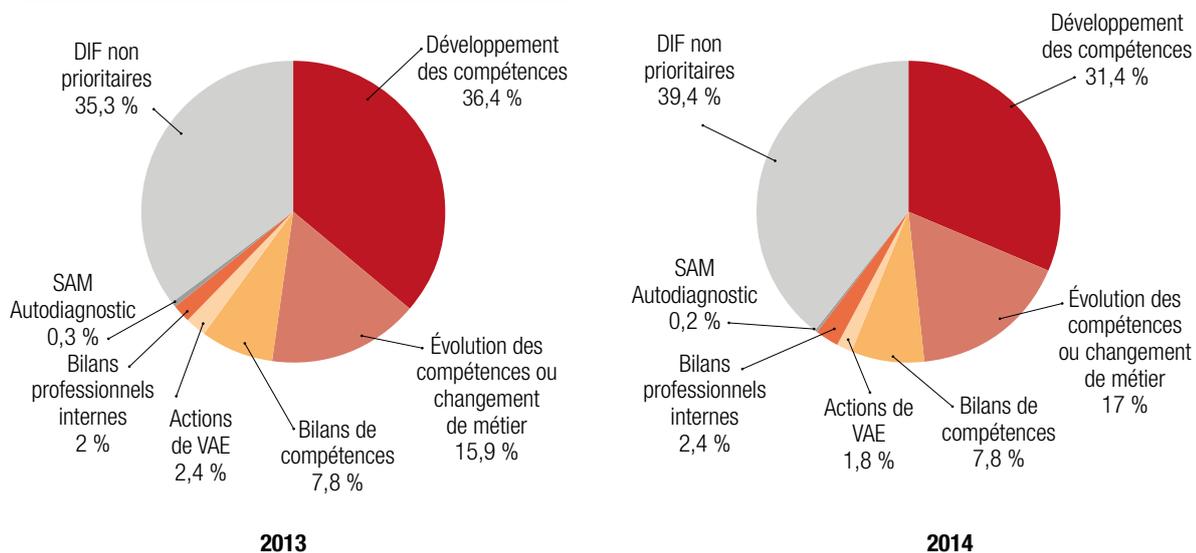
Comparaison de l'évolution du nombre moyen d'heures acquises par salarié et du nombre moyen d'heures utilisées par bénéficiaire et par salarié



Demandes de DIF exprimées acceptées ou refusées par l'organisme employeur



Répartition par type d'action des demandes de DIF acceptées par l'organisme employeur



Avec un taux d'accès au DIF de 4,9 %, le Régime général se situe dans la moyenne du taux d'accès interprofessionnel (4,9 %) ⁽¹⁾. Le DIF a été utilisé dans 88 % des organismes du Régime général (contre 23,8 % des entreprises du champ interprofessionnel en 2012 ⁽¹⁾), la durée des formations suivies au titre de ce dispositif s'établit à 21 heures en moyenne depuis 2005.

Au niveau de la branche du Régime général, les 14,6 millions d'heures de DIF ouvertes et non utilisées au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par les salariés dans le cadre du nouveau compte personnel de formation dès le 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Les demandes de formation au titre du DIF exprimées par les salariés sont très majoritairement acceptées par les employeurs (83 % des demandes en 2014).

Actions prioritaires

En 2014, 60,6 % des heures de formation suivies au titre du DIF le sont au titre des actions prioritaires définies par la CPNEFP (contre 64,7 % en 2013).

En ce qui concerne la répartition des actions prioritaires, les actions accompagnant une évolution des compétences ou un changement de métier ont légèrement augmenté en nombre de demandes et en pourcentage. Ces actions ont représenté en 2014 plus de 1400 projets, soit 17 % des demandes acceptées (contre 16 % en 2013).

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

1. Définition

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

Le CIF ne peut être refusé par l'employeur - excepté pour non-respect des modalités administratives - mais il peut être différé.

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012.

L'action suivie peut permettre au salarié :

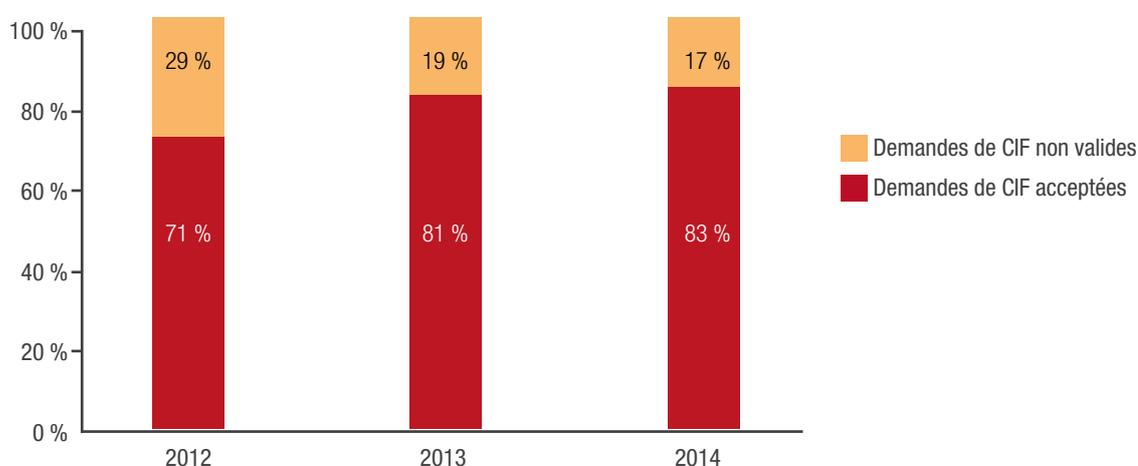
- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

2. Résultats 2014

Utilisation des CIF

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013-2014
Nombre de bénéficiaires de CIF commencés en 2014	173	204	210	+ 3 %
Durée totale de formation accordée aux CIF commencés pendant l'année	128 333 h	187 269 h	192 419 h	+ 3 %
Durée moyenne de formation des CIF par bénéficiaire	742 h	918 h	914 h	- 0,4 %
Part de CIF ayant un objectif de reconversion	56 %	63 %	62 %	- 1 point

Demandes de CIF exprimées acceptées ou invalidées par l'organisme employeur



Répartition des bénéficiaires de CIF commencés en 2014 selon l'objet de la formation

OBJET DE LA FORMATION	% DE BÉNÉFICIAIRES
Titres et diplômes de niveau V (ex : CAP, BEP, DE aide soignante, DE auxiliaire de puériculture, ...)	14 %
Titres et diplômes de niveau IV (ex : Bac professionnel, BP Jeunesse Education Populaire et Sportif, ...)	9 %
Titres et diplômes de niveau III (ex : BTS, DUT, BTS économie sociale et familiale, DE assistante de service social, sophrologue, ...)	21 %
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, CAFERUIS, DE infirmière, DE médiateur familial, DE ingénierie sociale, ...)	42 %
Divers	14 %
TOTAL	100 %

Depuis 2013, le nombre de nouveaux bénéficiaires de congés individuels de formation se stabilise à plus de 200 par année, pour un volume d'heures de formation accordées avoisinant les 200 000 heures en 2014. De plus, la part de CIF orientés vers la reconversion reste élevée (62 % des congés commencés en 2014).

Les demandes de CIF exprimées par les salariés et acceptées par les employeurs ont progressé depuis 2012 aussi bien en nombre qu'en pourcentage. Alors qu'elles avaient fait l'objet d'une sensible diminution en 2012 (passant de 84 % en 2011 à 71 % en 2012) dans un contexte de changement d'OPCA au 1^{er} janvier 2012, les demandes ont retrouvé leur niveau de 2011 avec 450 demandes acceptées en 2014 (contre 299 en 2012 et 414 en 2013), soit 83 % du nombre total de demandes exprimées (et réalisées la même année ou accordées pour l'année suivante).

Les formations en CIF sont en moyenne de longue durée (914 heures en 2014) et visent en grande partie (42 % en 2014 contre 35 % en 2013) l'obtention d'une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles de niveau I ou II (licences, masters, et au-delà) selon la nomenclature de l'Education nationale.

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

1. Définition

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, les évolutions professionnelles et les mobilités, tout en donnant à chaque salarié des perspectives de carrière et de valorisation des compétences lui permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle. La formation repose sur une alternance entre la formation théorique et la mise en pratique en entreprise.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir une qualification professionnelle ;
- soit de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'employeur.

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés en contrat à durée indéterminée ou les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (même dans le cas où le contrat est à durée déterminée et notamment au titre des emplois d'avenir).

Dans le Régime général de Sécurité sociale, les périodes de professionnalisation relèvent quasi-systématiquement du plan de formation et se déroulent intégralement pendant le temps de travail.

En effet, elles sont dans leur immense majorité strictement à l'initiative de l'employeur et destinées à répondre aux orientations de la formation professionnelle déterminées par la CPNEFP.

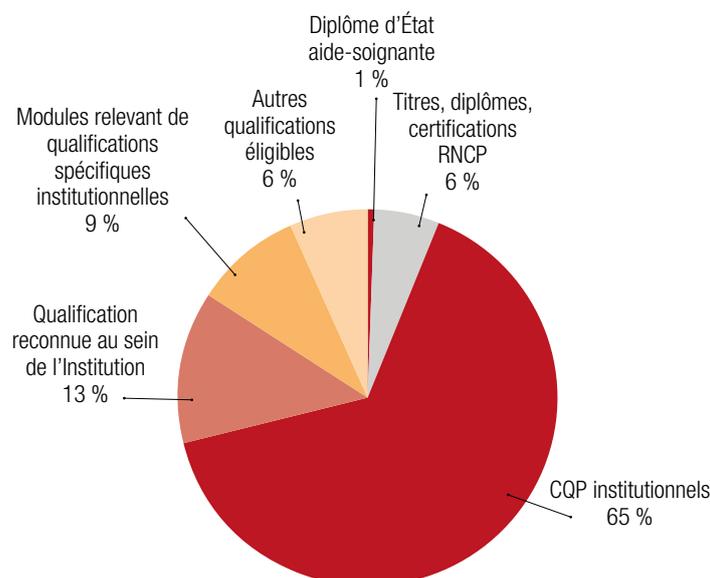
2. Résultats 2014

Utilisation des périodes de professionnalisation

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	INTERPROFESSION	RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE			
	2012 ⁽¹⁾	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013-2014
Nombre de salariés en formation pendant l'année	ND	2 145	2 517	2 566	+ 2 %
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	ND	791 252	837 228	813 474	- 3 %
Nombre moyen d'heures suivies par bénéficiaire	84	369	333	317	- 5 %
Taux d'accès aux périodes de professionnalisation	2,0 %	1,4 %	1,7 %	1,8 %	+ 0,1 point
% d'organismes utilisateurs	17,5 %	67 %	74 %	75 %	+ 1 point

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012

Répartition des périodes de professionnalisation selon l'objectif visé (*)



* Cette répartition permet d'identifier l'objet des périodes de professionnalisation prioritairement éligibles au financement par l'OPCA, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux du Régime général de Sécurité sociale.

Répartition des bénéficiaires de périodes de professionnalisation commencées en 2014 selon la qualification visée

QUALIFICATION OU OBJECTIF VISÉ	% DE BÉNÉFICIAIRES
Attestations de technicien Retraite	5,7 %
Attestations de technicien VADEMECAF (dont RSA)	0,5 %
Attestations de technicien Startech	0,5 %
Attestations de technicien SM'pro	0,5 %
Attestations de technicien OMEGA +	0,3 %
Attestations de technicien Agence comptable	0,2 %
Autres emplois propres au Régime général de Sécurité sociale	7,6 %
CQP Gestionnaire Conseil	42,3 %
CQP Conseiller offre de services de la Sécurité sociale	14,8 %
CQP Manager Opérationnel	7,6 %
CQP Délégué Assurance Maladie	2,6 %
Diplômes universitaires	0,7 %
Titres et diplômes du niveau I et II	2,6 %
Titres et diplômes du niveau III	1,1 %
Titres et diplômes du niveau IV	0,4 %
Titres et diplômes du niveau V	1,5 %
Divers	11,0 %
TOTAL	100,0 %

De 2012 à 2014, l'utilisation des périodes de professionnalisation progresse dans le Régime général de Sécurité sociale aussi bien en nombre de bénéficiaires qu'en nombre d'organismes utilisateurs. Les périodes de professionnalisation ont été utilisées en 2014 par 75 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale, dont 100 % des Ugecam et des Urssaf (contre seulement 17,5 % des entreprises dans l'interprofession en 2012⁽¹⁾).

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012

Le taux d'accès moyen aux périodes de professionnalisation dans le Régime général de Sécurité sociale progresse également, passant de 1,4 % en 2012 à 1,8 % en 2014.

Les durées moyennes de formation suivies par bénéficiaire restent élevées : en moyenne 340 heures depuis 2012 (contre seulement 84 heures dans l'interprofession en 2012⁽¹⁾).

Les périodes de professionnalisation sont centrées sur les qualifications propres à la branche professionnelle. Dans 87 % des cas, les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à un salarié de suivre un ou plusieurs modules relevant d'une qualification spécifique institutionnelle (CQP ou formation répondant à un objectif retenu par la CPNEFP).

Par ailleurs, la majorité des périodes de professionnalisation (71,3 % en 2014) a pour objet une formation qualifiante en vue de l'acquisition de l'un des quatre certificats de qualification professionnelle délivrés par la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale ou de l'acquisition de l'une des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

AIDE À L'ORIENTATION

1. Définitions

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.

Les actions de bilan de compétences ont pour but d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié, ainsi que ses aptitudes et ses motivations.

Le bilan de compétences est explicitement assimilé par les dispositions du code du travail à une prestation de formation : à ce titre, il est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue et peut être pris en charge par un OPCA ; ses modalités sont strictement réglementées et fixées par décret et par arrêté ministériel.

Bilan professionnel interne

Les salariés du Régime général de Sécurité sociale peuvent, par ailleurs, demander à bénéficier du bilan professionnel interne (BPI) qui contribue spécifiquement à l'élaboration d'un projet professionnel réalisable au sein de la branche professionnelle.

Le BPI peut être pris en charge par Uniformalion, dès lors qu'il est effectivement suivi d'une action de formation professionnelle continue.

Le déroulement du BPI – inscrit dans les priorités de financement retenues par la CPNEFP pour 2014 – s'est sensiblement rapproché des modalités de réalisation du bilan de compétences.

Référent emploi-formation

L'engagement du salarié dans une demande de formation ou d'orientation professionnelle suppose l'accès à une information suffisante et une communication adaptée.

Il résulte des dispositions de l'article 19 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010, qu'un référent emploi-formation doit être désigné au sein du secteur ressources humaines de chaque organisme.

Ce référent est chargé d'assister et de conseiller les salariés en matière de formation professionnelle et plus particulièrement sur les différents dispositifs d'accès à la formation.

A défaut de désignation formelle, ce rôle est dévolu au responsable ressources humaines de l'organisme.

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012

2. Résultats 2014

Utilisation des bilans de compétences et des bilans professionnels internes

	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES
Bilan de compétences (au titre du plan de formation)	75
Bilan de compétences (au titre du DIF)	508
Congé de bilan de compétences	54
TOTAL	636
Nombre de bilans réalisés et suivis d'un parcours de formation	31
Nombre de bilans professionnels internes (BPI)	232

Sur les 636 bilans de compétences dénombrés en 2014, 80 % ont été réalisés au titre du DIF (prioritaire) et 8 % ont été suivis pendant un CIF ou un congé de bilan de compétences. Dans 12 % des cas, en 2014, l'organisme a retenu le bilan dans son plan de formation.

Le nombre de BPI réalisés est en progression : 232 en 2014 (contre 202 en 2013 et 152 en 2012).

Référent emploi-formation : répartition des emplois exercés par le ou les référent(s)

EMPLOIS EXERCÉS PAR LE(S) RÉFÉRENT(S)	EN %
Chargé du développement ressources humaines	20,8 %
Gestionnaire administratif ressources humaines	19,9 %
Manager secteur emploi, formation, GPEC	44,6 %
Manager pôle administratif, services généraux	5,9 %
Manager stratégique / Attaché de direction	7,6 %
Autre emploi	1,2 %

En 2014 un référent emploi-formation a été désigné dans 59 % des organismes. Dans la pratique, le terme de référent emploi-formation n'est toutefois pas nécessairement celui utilisé par les organismes. Le rôle de référent emploi-formation est bien assuré par l'ensemble des branches de législation, mais avec des appellations différentes selon les organismes.

Parmi les référents emploi-formation désignés dans les organismes, 45 % sont des managers du secteur emploi formation GPEC ; dans 41 % des cas, il s'agit d'un chargé de développement des ressources humaines ou d'un gestionnaire administratif des ressources humaines (respectivement dans 21 % et 20 % des cas).

La certification des compétences

Afin de faciliter la reconnaissance des qualifications des salariés et la mobilité professionnelle, le Régime général de Sécurité sociale privilégie le recours à une formation aboutissant à une certification et en ce sens, s'inscrit pleinement dans les évolutions relatives à la formation professionnelle de la loi du 5 mars 2014.

FORMATIONS QUALIFIANTES

1. Définition

Parmi les formations suivies, certaines permettent à leur bénéficiaire d'obtenir une qualification reconnue par une certification ou un diplôme.

Qualifications professionnelles

Une qualification professionnelle peut être soit :

- attestée par un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale propre à une branche professionnelle.

Certifications professionnelles inscrites au RNCP

Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, inscrites dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sont des qualifications qui peuvent être obtenues dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Diplômes

Le diplôme est une pièce, matérielle ou non, établissant un privilège ou un droit ayant une dimension juridique, qui conditionne l'accès à certaines professions, certaines formations ou concours.

Il certifie que son titulaire a atteint un niveau, déterminé et vérifié, de connaissances et d'aptitudes, le plus fréquemment à l'issue d'une période de formation.

L'appellation « diplôme » est généralement réservée aux titres délivrés par et sous le contrôle du ministère de l'Éducation nationale ou d'un autre ministère.

Attestations nationales de réussite délivrées par l'Ucanss

Les attestations nationales de réussite délivrées par l'Ucanss garantissent que le salarié, qui a suivi la formation nationale institutionnelle appropriée, a acquis les compétences requises pour exercer le métier ou l'emploi spécifique au Régime général de Sécurité sociale désigné dans l'attestation. Comme précisé dans la précédente édition du rapport sur la formation professionnelle, la création et le développement des CQP a de facto entraîné une réduction du nombre d'attestations de réussite délivrées.

Titres et diplômes reconnus comme étant à finalité professionnelle

Les titres et les diplômes reconnus officiellement comme étant à finalité professionnelle sont enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il s'agit notamment :

- des baccalauréats professionnels ou technologiques,
- des brevets professionnels,
- des brevets de techniciens,
- des certificats d'aptitude professionnelle (CAP),
- des certificats de qualification professionnelle (CQP),
- des titres d'ingénieur,
- des licences et masters.

2. Résultats 2014

Certificats de qualification professionnelle (CQP) du Régime général délivrés en 2014

CQP	NOMBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES DE CERTIFICATION	NOMBRE DE CQP DÉLIVRÉS PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS NON CERTIFIÉS	TAUX DE RÉUSSITE
Conseiller Offres de Services	22	22	0	100,0 %
Conseiller Service à l'Usager	128	126	2	98,4 %
Conseiller Service de l'Assurance Maladie	12	12	0	100,0 %
Gestionnaire Conseil de l'Assurance Maladie	19	18	1	94,7 %
Gestionnaire Conseil de la Sécurité Sociale, Option Tarification AT/MP	9	9	0	100,0 %
Gestionnaire Conseil de la Sécurité Sociale, Option Gestionnaire du Recouvrement	170	169	1	99,4 %
Gestionnaire Conseil de la Sécurité Sociale, Option Technicien Conseil Allocataires	322	319	2	99,1 %
Gestionnaire Conseil de la Sécurité Sociale, Option Technicien du Service Médical	69	68	1	98,6 %
Manager Opérationnel (SAM)	190	185	5	97,4 %
Délégué de l'Assurance Maladie (DAM)	54	52	2	96,3 %
TOTAL	995	980	15	98,5 %

Source : centres d'examen ; calculs Ucanss

En 2014, on recense 980 salariés du Régime général de Sécurité sociale ayant obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche au cours de l'année (sur 995 inscrits). Très élevé (98,5 %), le taux de réussite est d'abord le fruit de la qualité des candidats ainsi que de la durée des formations, qui permet une bonne appropriation des savoirs. Il résulte également de la volonté des organismes de Sécurité sociale ainsi que des acteurs engagés dans le processus de formation de tout mettre en œuvre pour favoriser une logique de réussite aux examens.

Il convient de relever les points suivants :

- Entre 2013 et 2014, le nombre de certificats de qualification professionnelle (CQP) du Régime général a doublé, passant de 526 à 980.
- Au cours de l'année 2013, la branche professionnelle a créé deux nouveaux CQP⁽¹⁾, confirmant sa volonté de développer une politique de certification pour ses métiers spécifiques.

1. CQP Conseiller offre de services (Branche Famille, Maladie et Recouvrement) et CQP Conseiller offre de services (option-branche Famille / parcours emploi d'avenir)

- Certaines certifications ont connu une forte progression entre 2013 et 2014, à l'image du CQP Conseiller offres de service, option service à l'usager (de 32 à 126 CQP délivrés) ou du CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale, option technicien conseil allocataire (de 102 à 319 CQP délivrés).

Attestations nationales délivrées par l'Ucanss (formations de techniciens hors CQP) en 2014

OPTION	NOMBRE D'INSCRITS À L'EXAMEN FINAL	NOMBRE D'ATTESTATIONS NATIONALES DE RÉUSSITE DÉLIVRÉES PAR L'UCANSS	NOMBRE DE CANDIDATS ÉLIMINÉS	TAUX DE RÉUSSITE
DFI retraite	172	170	2	98,8 %
Gestionnaire maîtrise des risques	59	52	7	88,1 %
Technicien Assurance Maladie	1	0	1	0,0 %
Technicien Conseil Vademedaf	1	0	1	0,0 %
Technicien d'Agence Comptable	72	63	9	87,5 %
TOTAL	305	285	20	93,4 %

Source : centres d'examen ; calculs Ucanss

En 2014, sur les 305 salariés inscrits à l'examen de technicien, 285 ont obtenu une attestation nationale de réussite délivrée par l'Ucanss.

Compte tenu du développement des certifications de qualification professionnelle de branche, le nombre d'attestations de réussite délivrées s'est réduit considérablement (diminution de près de 80 % par rapport à 2013 : 1 388 salariés avaient alors obtenu une attestation nationale de réussite, sur 1 427 inscrits).

Attestations nationales délivrées par l'Ucanss (hors formations de technicien)

Outre les attestations nationales de techniciens, d'autres attestations nationales de réussite ont été délivrées par l'Ucanss en 2014 au titre de l'acquisition de différentes compétences, et notamment les 125 attestations suivantes :

- 45 attestations de réussite à la formation de contrôleur des situations individuelles en Caf (pour 46 inscrits) ;
- 45 attestations de réussite à la formation d'inspecteur du recouvrement (pour 45 inscrits) ;
- 10 attestations de réussite à la formation de pilotes financiers et comptables (pour 11 inscrits) ;
- 8 attestations de réussite à la formation de contrôleur du recouvrement (pour 8 inscrits) ;
- 9 attestations de réussite à la formation d'auditeur interne (pour 11 inscrits) ;
- 8 attestations de réussite à la formation d'acheteur (pour 8 inscrits).

Le programme de travail de la CPNEFP pour les années 2015 et 2016 poursuit ces orientations dans le cadre de la certification des compétences pour la branche, notamment avec la création dès 2015 des CQP gestionnaire conseil option retraite, contrôleur du recouvrement et contrôleur allocataires (branche Famille).

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

1. Définition

Reconnue par l'article L6111-1 du Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

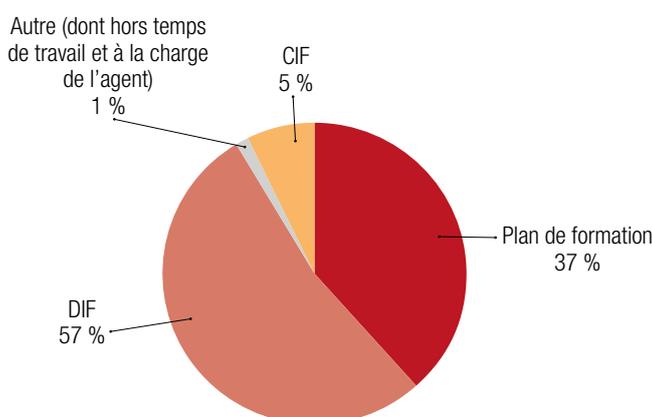
- soit un diplôme ;
- soit un titre à finalité professionnelle ;
- soit un certificat de qualification professionnelle.

2. Résultats 2014

Utilisation de la VAE

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	2012	2013	2014
Nombre de démarches de VAE engagées	166	212	210
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une certification (validation totale)	44	60	70
Nombre d'actions de VAE ayant abouti à une validation partielle (formation complémentaire)	42	17	39

Répartition des actions de VAE engagées en 2014 selon le dispositif de prise en charge



Répartition des candidats à la VAE engagée en 2014 selon la qualification visée

QUALIFICATION VISÉE PAR LA VAE	% DE BÉNÉFICIAIRES
CQP Gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et Conseiller offre de services de la Sécurité sociale	4 %
Titres et diplômes de niveau V (ex : DE aide soignante, DE aide médico-psychologique, DE auxiliaire de puériculture...)	8 %
Titres et diplômes de niveau IV (ex : bac professionnel, DE moniteur éducateur, diplôme d'assistant dentaire...)	13 %
Titres et diplômes de niveau III (ex : BTS, DUT, BTS services et prestations dans les secteurs sanitaire et social, DE éducateur spécialisé, DE éducateur de jeunes enfants, DE conseiller en ESF, DE assistante de service social, diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière ...)	54 %
Titres et diplômes de niveau I et II (ex : licences, masters, CAFDES, CAFERUIS, DE ingénierie sociale, ...)	21 %
TOTAL	100 %

Le nombre annuel de démarches engagées au titre de la VAE dans le Régime général de Sécurité sociale se maintient à environ 200 démarches engagées en moyenne chaque année depuis 2012.

En 2014, 70 actions de VAE ont abouti à une certification (validation totale) et 39 ont abouti à une validation partielle (une formation complémentaire a été demandée).

La majorité des démarches (57 % en 2014) sont engagées au titre du DIF (prioritaire) et 54 % visent un titre ou un diplôme de niveau III selon la nomenclature de l'Education nationale. Depuis la mise en place d'une démarche d'accompagnement à la VAE pour l'obtention de CQP créés par la branche professionnelle en 2014, 4 % des démarches à la VAE ont visé l'obtention d'un CQP gestionnaire conseil ou Conseiller offre de services de la Sécurité sociale.



2 ■ Accès à la formation selon la situation du salarié formé

Accès à la formation selon le niveau initial de formation des salariés formés

Accès à la formation selon l'âge

Accès à la formation selon le sexe

Accès à la formation selon la catégorie d'emploi

Accès à la formation selon la région

Accès à la formation selon la taille et le type d'organisme

Données globales

Au 31 décembre 2014, les 304 organismes du Régime général de Sécurité sociale de 10 salariés et plus qui souscrivent la déclaration fiscale 2483 employaient 146 442 salariés. Le pourcentage des salariés ayant participé à une action de formation, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation s'établit, en 2014, à 57,3 % (contre 59,2 % en 2013).

Ce fort taux d'accès montre que le Régime général de Sécurité sociale demeure une branche professionnelle à la politique de formation très dynamique. Son investissement (4,53 % de la masse salariale en 2014) est en effet très supérieur à l'obligation légale (1,6 % de la masse salariale), ainsi qu'à la moyenne interprofessionnelle (2,72 % en 2012)⁽¹⁾. De plus, la totalité des organismes du Régime général de Sécurité sociale de 10 salariés et plus a recours à la formation au bénéfice de leurs salariés.

L'interprofession affiche en 2012 un taux d'accès à la formation de 43,2 %, une durée moyenne par salarié formé de 29 heures (contre 40 heures en 2012 dans le Régime général de Sécurité sociale) et une durée moyenne par salarié à l'effectif de 12 heures (soit deux fois moins que dans le Régime général de Sécurité sociale)⁽¹⁾. Une relative stabilité de l'effort de formation est par ailleurs à noter dans le Régime général de Sécurité sociale, et ce depuis 2012.

Au total et malgré un contexte général de réduction des moyens, l'Institution a globalement choisi de soutenir l'effort de formation, privilégiant l'investissement dans la connaissance et la compétence.

Taux d'accès à la formation (*) et nombre d'heures de formation par salarié

	INTERPROFESSION ⁽¹⁾	RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE		
	2012	2012	2013	2014
Taux d'accès à la formation (plan et DIF)*	43,2 %	59,7 %	59,2 %	57,3 %
Nombre moyen d'heures par salarié formé (plan et DIF)*	29	40	40	39
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif (plan et DIF)*	12	24	24	23
Pourcentage d'organismes ayant eu recours à une formation (plan et DIF)*	61,1 %	99,7 %	99,7 %	99,7 %

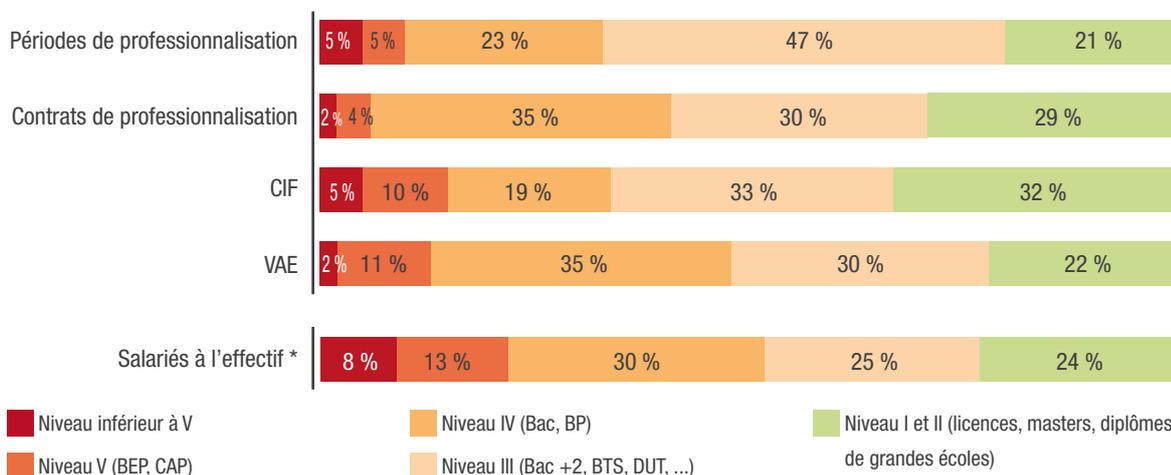
Bien que restant relativement élevé, le taux d'accès à la formation connaît cependant une légère baisse en 2014, passant de 59,2 % en 2013 à 57,3 % en 2014. Cette baisse s'explique notamment par une diminution du nombre de stagiaires des Urssaf dans un contexte de régionalisation du réseau dont la dernière phase concernait le regroupement de 30 Urssaf départementales en 6 Urssaf régionales au 1^{er} janvier 2014.

ACCÈS À LA FORMATION SELON LE NIVEAU INITIAL DE FORMATION DES SALARIÉS FORMÉS

Les salariés sortis du système scolaire sans aucun diplôme (qui représentaient 8 % des effectifs au 31/12/2014) sont globalement peu représentés dans les dispositifs qui permettent d'accéder aux formations les plus qualifiantes.

* Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012.

Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation continue commencés en 2014 et des salariés à l'effectif


* Effectifs convention collective au 31/12/2014 pour lesquels l'information est renseignée.

Les salariés sans aucune certification, ayant plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi que les autres salariés, ont été une priorité des partenaires sociaux lors de la conclusion du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général. Les partenaires sociaux préconisent, en effet, le recours aux contrats de professionnalisation pour faciliter leur intégration dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, en 2014, 6 % des nouveaux entrants en contrats de professionnalisation avaient un niveau de formation inférieur ou égal au CAP ou BEP avant leur entrée en formation (contre 9 % en 2013). En intégrant les bacheliers, le taux s'élève à 41 % (contre 34 % en 2013).

En effet, les tensions sur le marché de l'emploi contribuent à élever le niveau initial de formation des nouveaux embauchés du Régime général de Sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les contrats de professionnalisation. Cette élévation du niveau est également le fruit d'une montée en compétence voulue au regard de l'évolution des métiers de la Sécurité sociale.

De même, les bénéficiaires des périodes de professionnalisation – qui permettent l'acquisition d'une qualification ou la participation à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP – ne sont que 5 % à n'avoir aucun diplôme, 10 % à avoir un niveau de formation inférieur ou égal au CAP ou BEP avant leur entrée en formation, et 33 % à avoir un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat.

La validation des acquis de l'expérience reste le dispositif qui bénéficie majoritairement aux salariés les moins qualifiés

La validation des acquis de l'expérience – qui vise la reconnaissance d'une qualification avec ou sans formation complémentaire – est le dispositif dans lequel les salariés les moins qualifiés sont proportionnellement les plus représentés. Ainsi, en 2014, 48 % des candidats à la validation des acquis de l'expérience avaient un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat (contre 51 % en 2013).

Les salariés de niveau bac+2 et plus ont proportionnellement plus accès à la formation

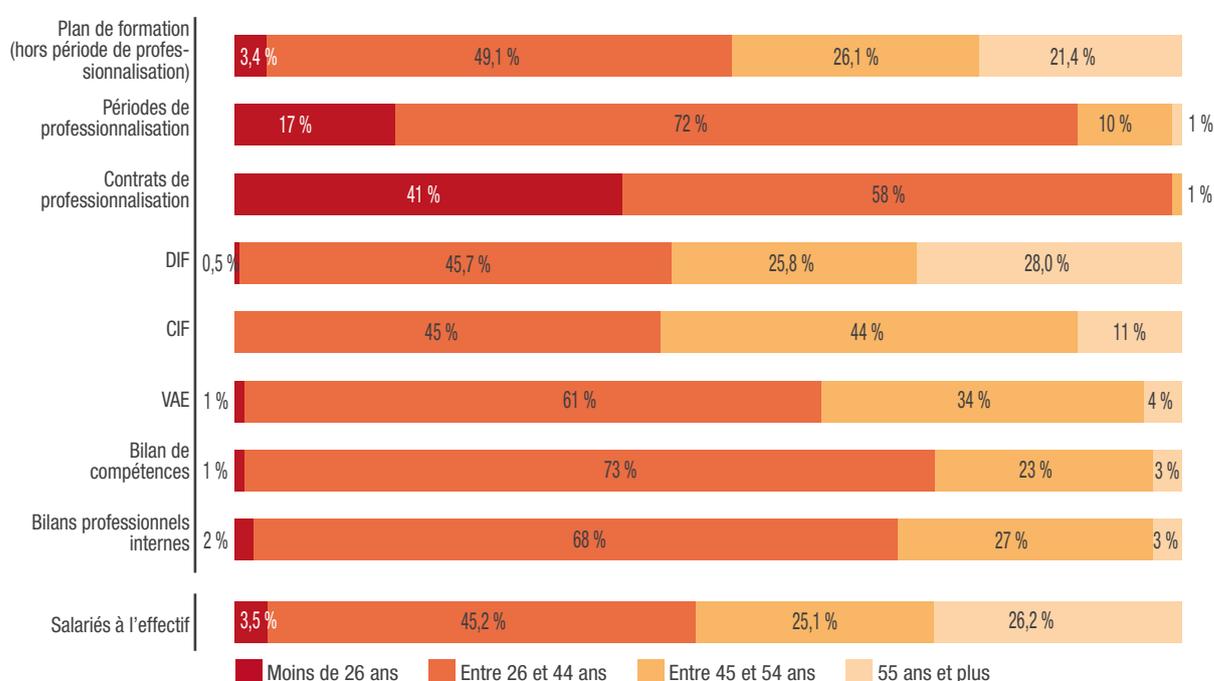
En 2014, deux salariés sur trois ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un congé individuel de formation avaient déjà un niveau bac +2 et plus (niveau III à I de la nomenclature de l'Education nationale) avant leur entrée en formation alors qu'ils représentent 49 % de l'effectif au 31/12/2014.

ACCÈS À LA FORMATION SELON L'ÂGE

Dans le Régime général de Sécurité sociale, en 2014, 58 % des salariés ont bénéficié d'une formation au titre du plan, du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF) et/ou d'un contrat de professionnalisation. Parmi les salariés de 45 ans et plus, 55 % d'entre eux ont bénéficié d'une formation (tous dispositifs confondus)⁽¹⁾.

Cependant, en étudiant la répartition par tranche d'âge des bénéficiaires, il apparaît que celle-ci varie selon le dispositif d'accès à la formation ou la modalité de formation.

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositifs d'accès à la formation commencés en 2014 et des salariés à l'effectif



Le plan de formation (hors période de professionnalisation)

Le plan de formation, qui demeure la composante principale de l'effort de formation, reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié. En effet, 47,5 % des bénéficiaires ont 45 ans ou plus, sachant que cette population représente 51,3 % des effectifs.

Le CIF

Le congé individuel de formation est, comme le plan de formation, un dispositif peu discriminant au regard de l'âge du salarié, notamment pour les salariés âgés de 26 à 44 ans.

En revanche, on constate que 44 % des bénéficiaires de CIF sont âgés de 45 à 54 ans alors que seuls 25,1 % des salariés de l'Institution appartiennent à cette classe d'âge.

Le DIF

Le DIF est un dispositif proportionnellement davantage mobilisé par les salariés en seconde partie ou en fin de carrière. En effet, en 2014, 54 % des bénéficiaires de DIF avaient 45 ans ou plus (28 %

1. Un salarié formé pouvant être compté plusieurs fois s'il a bénéficié d'une formation au titre de plusieurs dispositifs.

avaient 55 ans ou plus) alors que cette population représente 51 % des effectifs. Il convient toutefois de relativiser ce chiffre au regard du nombre de salariés concernés, le plan de formation demeurant le dispositif d'accès à la formation mobilisant le plus d'agents.

Le contrat de professionnalisation

Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus sont nettement sous-représentés parmi les salariés recrutés en contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation se présente au sein du Régime général de Sécurité sociale – tout comme dans le champ interprofessionnel – comme un dispositif de formation ciblé sur les premières parties de carrière : en 2014, 99 % des salariés embauchés sous contrat de professionnalisation ont moins de 45 ans (95 % en 2013, 97 % en 2012 et 97 % dans l'interprofession⁽¹⁾ en 2012).

Néanmoins, alors que dans le champ interprofessionnel le contrat de professionnalisation concerne plutôt les jeunes de moins de 26 ans (qui représentent, en 2012, 80 % des nouveaux entrants⁽¹⁾), dans le Régime général de Sécurité sociale, en revanche, les bénéficiaires des contrats conclus en 2014 sont, comme en 2012 et 2013, majoritairement des salariés âgés de 26 à 44 ans (58 % en 2014).

La période de professionnalisation

Parmi les catégories auxquelles le législateur destine en priorité les périodes de professionnalisation, figurent les salariés en seconde partie de carrière, c'est-à-dire les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, en 2014, seuls 11 % des bénéficiaires de périodes de professionnalisation sont des salariés âgés de 45 ans ou plus (contre 14 à 16 % de 2009 à 2013).

Dans les faits, la très grande majorité (72 %) des bénéficiaires de périodes de professionnalisation commencées en 2014 ont entre 26 et 44 ans. Ce constat tient notamment à la construction de l'offre de formation accessible en période de professionnalisation : dans le Régime général de Sécurité sociale, les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont majoritairement des dispositifs d'accès au métier. Consécutif à la réforme du droit de la formation professionnelle, qui entend recentrer la politique de professionnalisation sur la qualification, le resserrement des périodes de professionnalisation en 2015 pourrait encore réduire ce taux d'accès des salariés âgés de 45 ans et plus.

La VAE

La VAE, modalité de reconnaissance de la qualification, bénéficie majoritairement (61 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans. Pour autant, 34 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 à 54 ans, sachant que cette classe d'âge représente 25 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale. En revanche, les salariés de 55 ans et plus mobilisent assez peu ce dispositif (11 % des bénéficiaires en 2014). L'intérêt d'une certification en fin de carrière est en effet moindre que pour les salariés âgés de 45 à 54 ans, qui peuvent ainsi envisager des parcours de carrière en s'appuyant sur la certification acquise.

Le bilan de compétences et le bilan professionnel interne

Plus surprenant en revanche, les bilans de compétences et bilans professionnels internes sont tous deux privilégiés par les salariés en première partie de carrière : en 2014, respectivement 73 % et 68 % des bénéficiaires ont un âge compris entre 26 et 44 ans.

1. Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2015 – Formation professionnelle

ACCÈS À LA FORMATION SELON LE SEXE

Depuis de nombreuses années, une réelle parité s'observe globalement dans l'accès à la formation. Ainsi, en 2014, 57,8 % des hommes et 57,2 % des femmes ont participé au moins une fois dans l'année à une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE dans le cadre du plan de formation ou du DIF.

De même, en étudiant chacun des dispositifs de formation de façon séparée, il apparaît que la parité s'observe dans l'accès à chacun d'entre eux.

Taux d'accès à la formation* selon le sexe et par dispositif de formation en 2014

	HOMMES	FEMMES
Plan de formation	55,0 %	53,2 %
Périodes de professionnalisation	1,5 %	1,5 %
Contrats de professionnalisation	0,4 %	0,3 %
Droit individuel à la formation	4,0 %	4,9 %
Congé individuel de formation	0,1 %	0,2 %

* Taux calculé en rapportant les nouveaux bénéficiaires à l'effectif total au 31/12/2014.

ACCÈS À LA FORMATION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Dans les déclarations fiscales 2483, les informations concernant les salariés, les stagiaires et les heures de formation sont recueillies selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles définies par l'Insee.

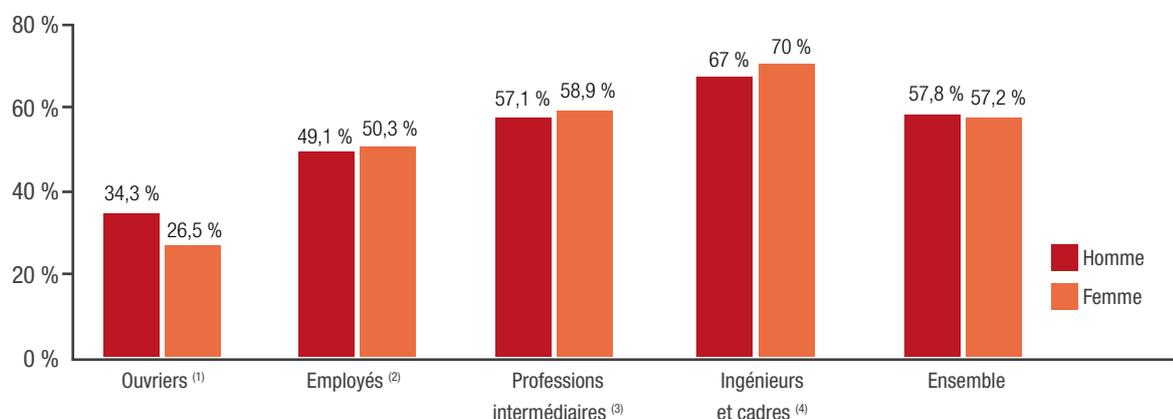
Répartition de l'effort de formation selon la catégorie socioprofessionnelle en 2014

	NOMBRE DE SALARIÉS À L'EFFECTIF		NOMBRE DE SALARIÉS EN FORMATION*		NOMBRE D'HEURES DE STAGE*		TAUX D'ACCÈS *	DURÉE MOYENNE PAR SALARIÉ FORMÉ
		EN %		EN %		EN %		
Ouvriers (1)	1 417	1,0 %	443	0,5 %	8 827	0,3 %	31,3 %	24 h
Employés (2)	58 222	39,8 %	29 202	34,8 %	1 546 118	46,8 %	50,2 %	53 h
Professions intermédiaires (3)	54 699	37,4 %	32 028	38,2 %	933 113	28,2 %	58,6 %	29 h
Ingénieurs et cadres (4)	32 104	21,9 %	22 241	26,5 %	818 336	24,8 %	69,3 %	37 h
TOTAL	146 442	100,0 %	83 914	100,0 %	3 306 394	100,0 %	57,3 %	39 H

Notes (*), (1), (2), (3), (4) : cf. page suivante.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, plus la catégorie socioprofessionnelle s'élève, plus le taux d'accès à la formation augmente. Ce sont ainsi les ingénieurs et cadres – qui ne représentent que 21,9 % de la population totale – qui bénéficient du taux d'accès le plus élevé (69,3 %).

En revanche, les employés de niveau 1 à 3, qui représentent un poids important dans la population totale (39,8 %), bénéficient des formations les plus longues (53 heures en moyenne). En moyenne un employé de niveau 1 à 3 sur deux (50,2 %) part au moins une fois dans l'année en formation.

Taux d'accès à la formation* selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle


La parité de taux d'accès entre les hommes et les femmes est globalement respectée pour la catégorie des employés et des professions intermédiaires. En revanche, les femmes ingénieurs et cadres accèdent davantage à la formation que les hommes en 2014 (écart de 2,7 points en faveur des femmes).

Concernant la population des ouvriers, la différence s'explique au regard des effectifs très faibles (1 % de l'effectif total) et par conséquent non représentatifs.

Accès aux formations nationales qualifiantes ou certifiantes⁽⁵⁾ des salariés de niveau 2, 3 ou 4 recrutés en 2012 pour une durée indéterminée

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	AUTRES (6)	ENSEMBLE
Taux d'accès**	32 %	22 %	54 %	55 %	42 %	83 %	41 %

En trois ans, 41 % des salariés de niveau 2, 3 ou 4 recrutés en 2012 pour une durée indéterminée dans les emplois les moins qualifiés ont bénéficié d'au moins une action de formation institutionnelle nationale⁽⁵⁾ (contre 46 % en 2011).

Ce taux varie, cependant, sensiblement selon la branche de législation. Le poids de la branche Maladie (hors Ugecam) en termes d'effectif explique, en partie, le tassement de la moyenne nationale à 41 %.

* Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

** Taux calculé en rapportant le nombre de salariés de niveau 2, 3 ou 4 recrutés en 2012 ayant eu accès à une formation nationale (1) au nombre total de salariés de niveau 2, 3 ou 4 recrutés en 2012 pour une durée indéterminée.

1. Les emplois ouvriers comprennent des activités classées aux niveaux de qualification 1, 2 ou 3 (exemple : personnel de nettoyage non qualifié, commis de cuisine qualifié, ouvrier titulaire d'un bac professionnel) dans la classification des employés et cadres annexée au protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

2. Employés : personnel administratif de niveau 1 à 3 dans la grille de classification des employés et cadres.

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

4. Ingénieurs et cadres : dans le Régime général de Sécurité sociale, emplois affiliés à l'Agirc.

5. Actions de formation ayant pour objet l'acquisition :

- soit d'une attestation nationale de réussite délivrée par l'Ucanss ;

- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une certification professionnelle propres au Régime général de Sécurité sociale ou à la Protection sociale et inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

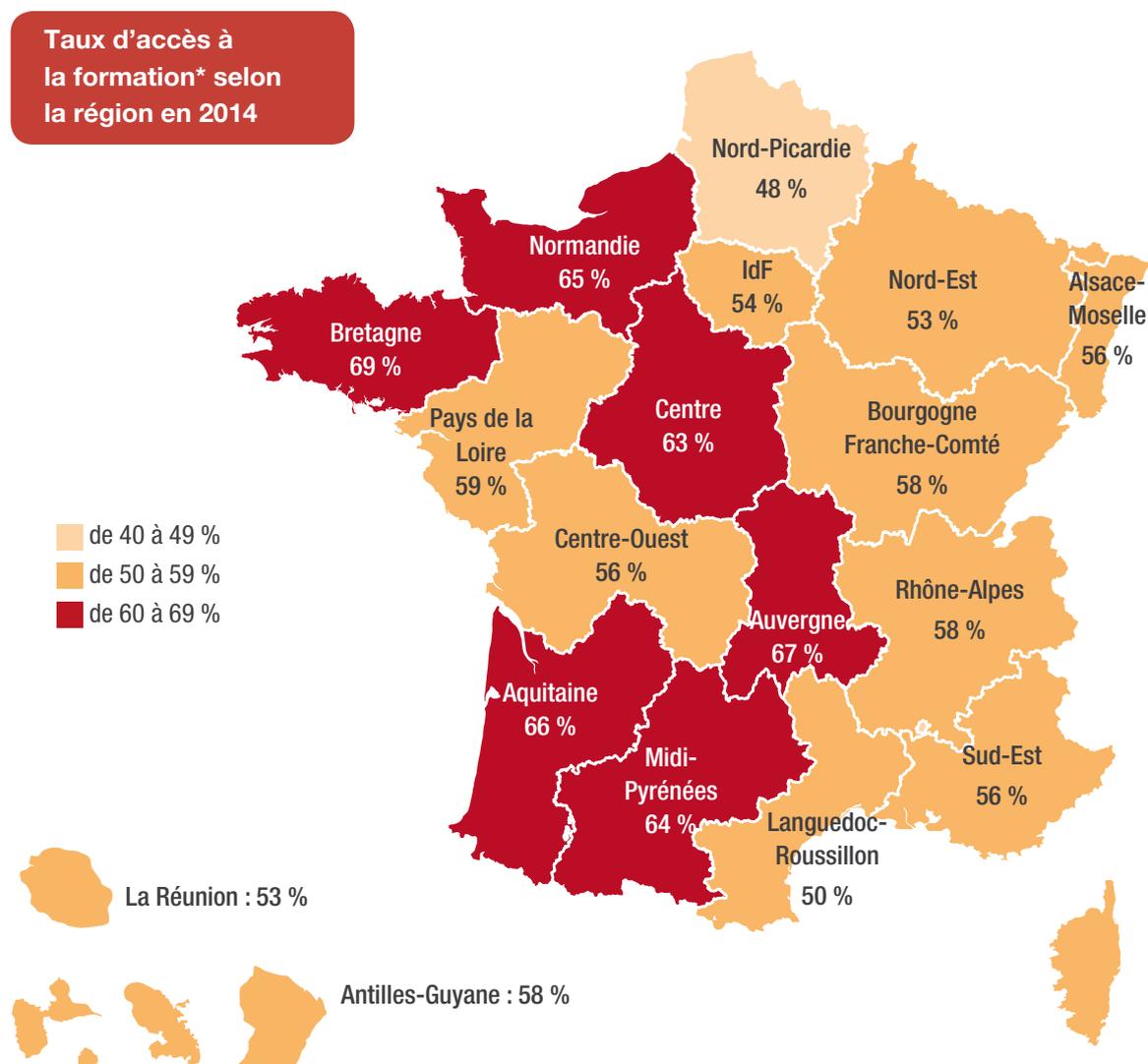
6. Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uioss, Ucanss, Cfe) et Cmp de Vandœuvre-lès-Nancy.

ACCÈS À LA FORMATION SELON LA RÉGION

Selon les régions, la répartition du taux d'accès à la formation* est très variable en 2014.

Le taux d'accès est supérieur à la moyenne nationale dans les régions Bretagne, Aquitaine et Auvergne, où il peut dépasser de 9 à 11 points le taux national.

Le Nord, le Nord-Est, l'Île-de-France, et le Languedoc-Roussillon présentent les taux d'accès les plus faibles.



* Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

ACCÈS À LA FORMATION SELON LA TAILLE ET LE TYPE D'ORGANISME

Contrairement à ce que l'on constate dans le champ interprofessionnel, ce ne sont pas les salariés des petites structures qui bénéficient le moins de la formation dans le Régime général de Sécurité sociale. Il ressort de l'exploitation des données que la taille de l'organisme influence peu l'accès à la formation des salariés. En effet, dans les trois principales classes de taille de 50 à 1999 salariés – qui représentent 90 % du nombre d'organismes et 91 % de l'effectif global – le taux d'accès moyen à la formation (*) tourne autour de la moyenne nationale.

Par rapport à 2013, cependant, une baisse s'observe dans la majeure partie des classes de taille, et notamment dans les classes de 50 à 299 salariés et de 300 à 499 salariés. Seuls les grands organismes de 500 à 1999 salariés – dont l'effectif représente 62,6 % de l'effectif global – voient leur taux d'accès moyen stable par rapport à 2013 (57,4 % en 2014 et 57,6 % en 2013).

Taux d'accès à la formation* selon la taille de l'organisme - comparaison interprofessionnelle

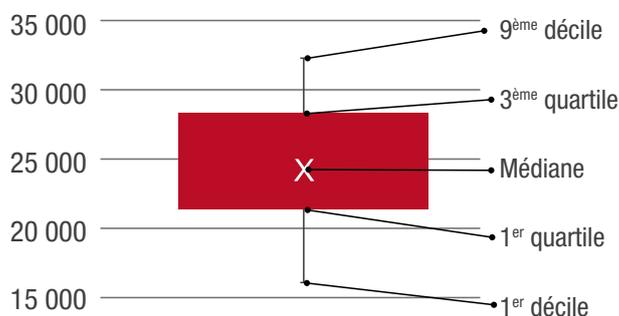


Les organismes du Régime général de Sécurité sociale ont des taux globalement supérieurs à ceux des entreprises de l'interprofession, à l'exception des très grands organismes de 2 000 salariés et plus.

* Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

1. Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) - les dernières données disponibles sont relatives à 2012.

Le schéma suivant présente les repères statistiques retenus pour illustrer cette partie sur l'accès à la formation :

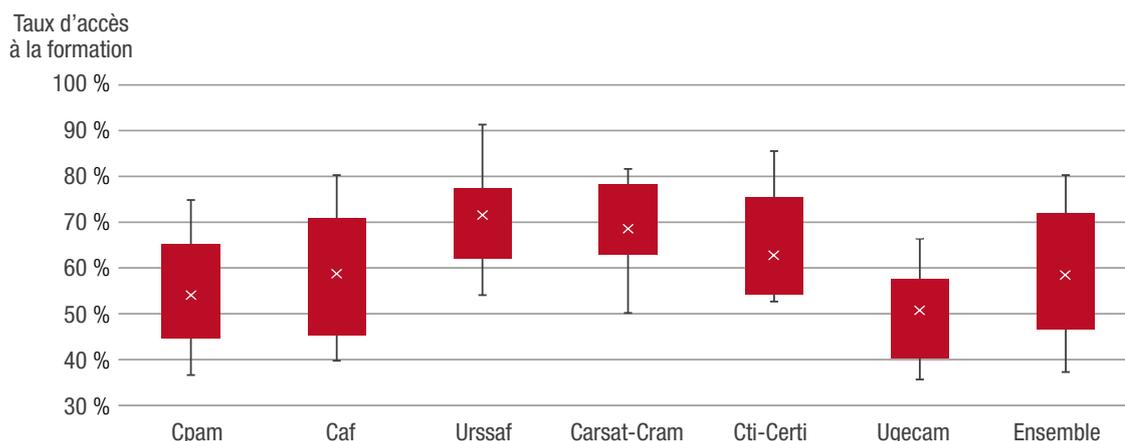


(La hauteur du rectangle rouge représente l'intervalle du taux d'accès de 50 % des organismes étudiés autour de la médiane)

Taux d'accès à la formation* selon le type d'organisme en 2014

TYPE D'ORGANISMES	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Cpam	36,5 %	44,6 %	54,0 %	65,2 %	75,0 %
Caf	39,6 %	45,3 %	58,6 %	70,8 %	80,5 %
Urssaf	53,9 %	62,1 %	71,5 %	77,5 %	91,5 %
Carsat-Cram	50,2 %	63,0 %	68,5 %	78,3 %	81,7 %
Cti-Certi	52,5 %	54,3 %	62,7 %	75,5 %	85,7 %
Ugecam	35,5 %	40,1 %	50,6 %	57,6 %	66,6 %
ENSEMBLE	37,1 %	46,6 %	58,3 %	71,9 %	80,6 %

Dispersion du taux d'accès à la formation* par type d'organisme en 2014



Les niveaux des taux d'accès à la formation sont variables selon les types d'organisme. En 2014, ce sont les Urssaf, les Carsat-Cram et les centres informatiques qui présentent les taux d'accès les plus élevés. Il est à noter que 25 % des organismes de ces trois catégories ont des taux d'accès dépassant 75 %.

La dispersion du taux d'accès à la formation autour de la médiane est relativement faible au sein de chaque type d'organisme. Les rapports interquartiles – mesurant la dispersion des taux d'accès de 50 % des organismes de chaque type – vont de 1,24 pour les Carsat-Cram à 1,56 pour les Caf.

Ces faibles écarts de dispersion traduisent l'existence de politiques de formation propres à chaque branche de législation.

* Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

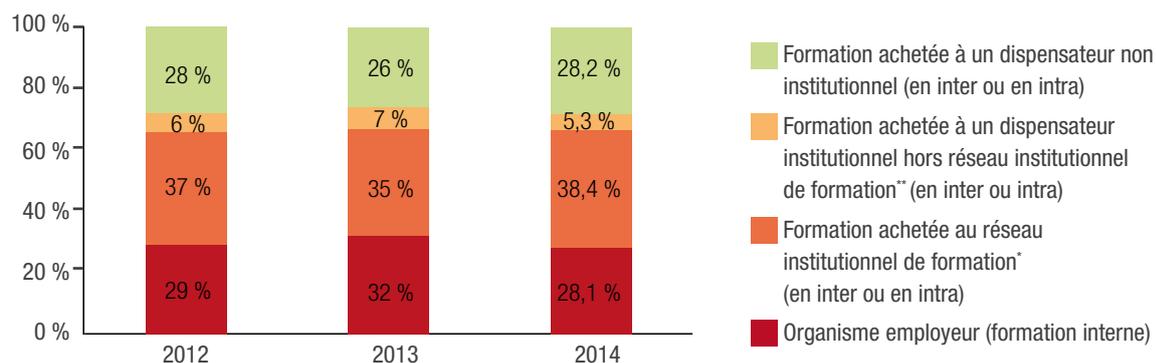
3 ■ Les dispensateurs et les achats de formation

Temps total affecté à la formation et montant des achats de formation selon le type de dispensateur

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

- organiser eux-mêmes des actions de formation (formation interne) ;
- acheter de la formation au réseau institutionnel de formation⁽¹⁾ ;
- acheter de la formation à un autre organisme de Sécurité sociale ;
- acheter directement de la formation à un prestataire non institutionnel.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur



* Y compris Irfaf, Sfr, Scofop et Urssaf d'Ile de France.

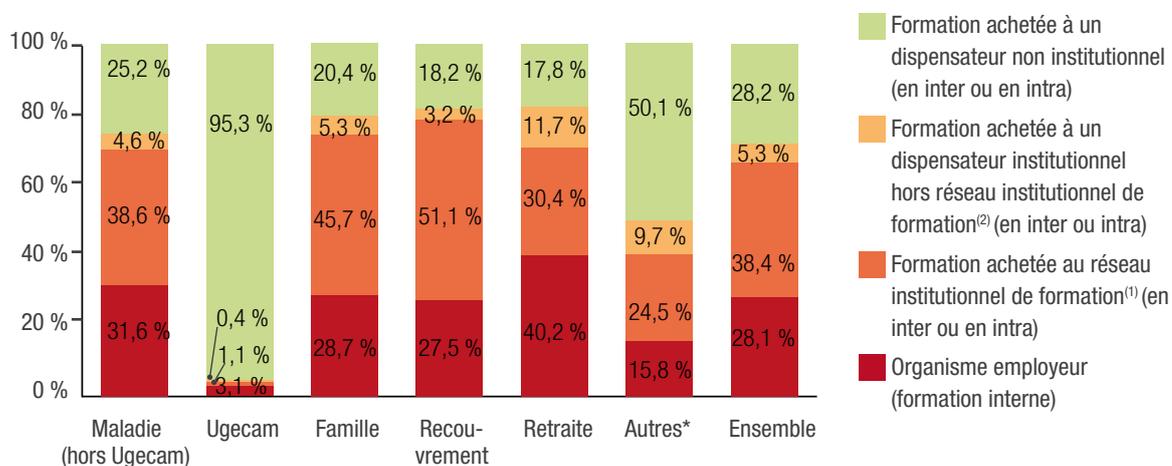
** Dont En3s, Cramif, Egoc,...

1. L'Institut national de formation, dénommé Institut 4.10, prendra le relais des CRFP à partir du 1^{er} janvier 2016 conformément à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

En 2014, plus de 3,8 millions d'heures de formation (tous dispositifs de formation confondus) ont été suivies par les salariés du Régime général.

La formation achetée demeure prépondérante : 72 % des heures de formation suivies ont été achetées dont 38,4 % des heures auprès du réseau institutionnel de formation, 5,3 % auprès d'un autre prestataire institutionnel et 28,2 % auprès d'un prestataire non institutionnel.

Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation en 2014



* Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uioos, Ucanss, Cfe) et Cmp de Vandœuvre-lès-Nancy.

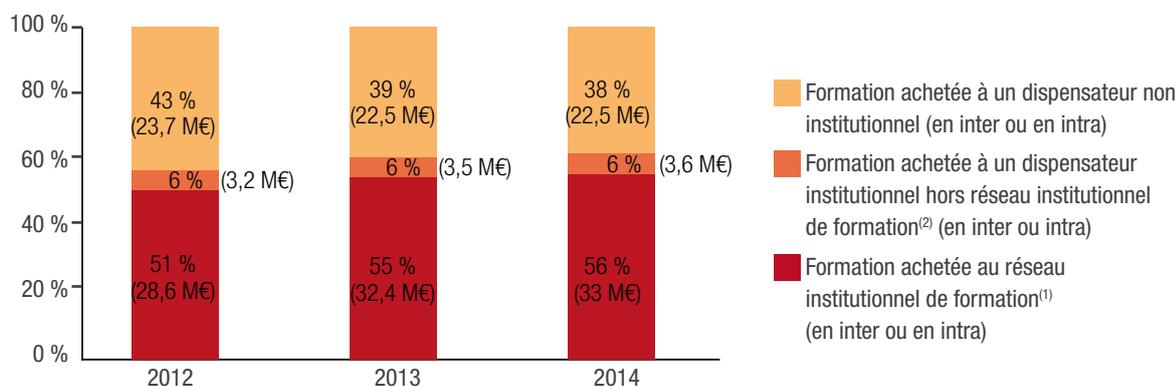
1. Y compris Irfaf, Sfr, Scofop et Urssaf d'Ile de France.

2. Dont En3s, Cramif, Egoc,...

Toutefois, le volume de la formation interne, pour laquelle les organismes n'achètent aucune prestation de formation, ni à l'intérieur ni à l'extérieur du Régime général de Sécurité sociale, demeure élevé : 28 % des heures de formation suivies, sont dispensées par l'organisme employeur lui-même.

La répartition des heures est très variable selon les branches de législation.

Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur (59,1 millions d'euros en 2014)



1. Y compris Irfaf, Sfr, Scofop et Urssaf d'Ile de France.

2. Dont En3s, Cramif, Egoc,...

Le montant global des achats de formation du Régime général continue sa progression en 2014 pour s'établir à 59,1 millions d'euros (contre 58,4 millions d'euros en 2013 et 56,6 millions d'euros en 2012).

Le réseau institutionnel de formation (RIF) demeure le premier dispensateur de formation avec 56 % des achats de formation effectués par les organismes du Régime général.

Concernant l'offre nationale de formation spécifiquement, la famille métier n°1 « Gestion des situations clients » demeure comme l'année 2013 en première position des familles générant le plus de recettes. Elle représente 23 % des recettes de l'offre nationale (22 % en 2013). Elle précède la famille métier n°13 « Gestion des systèmes d'information ».

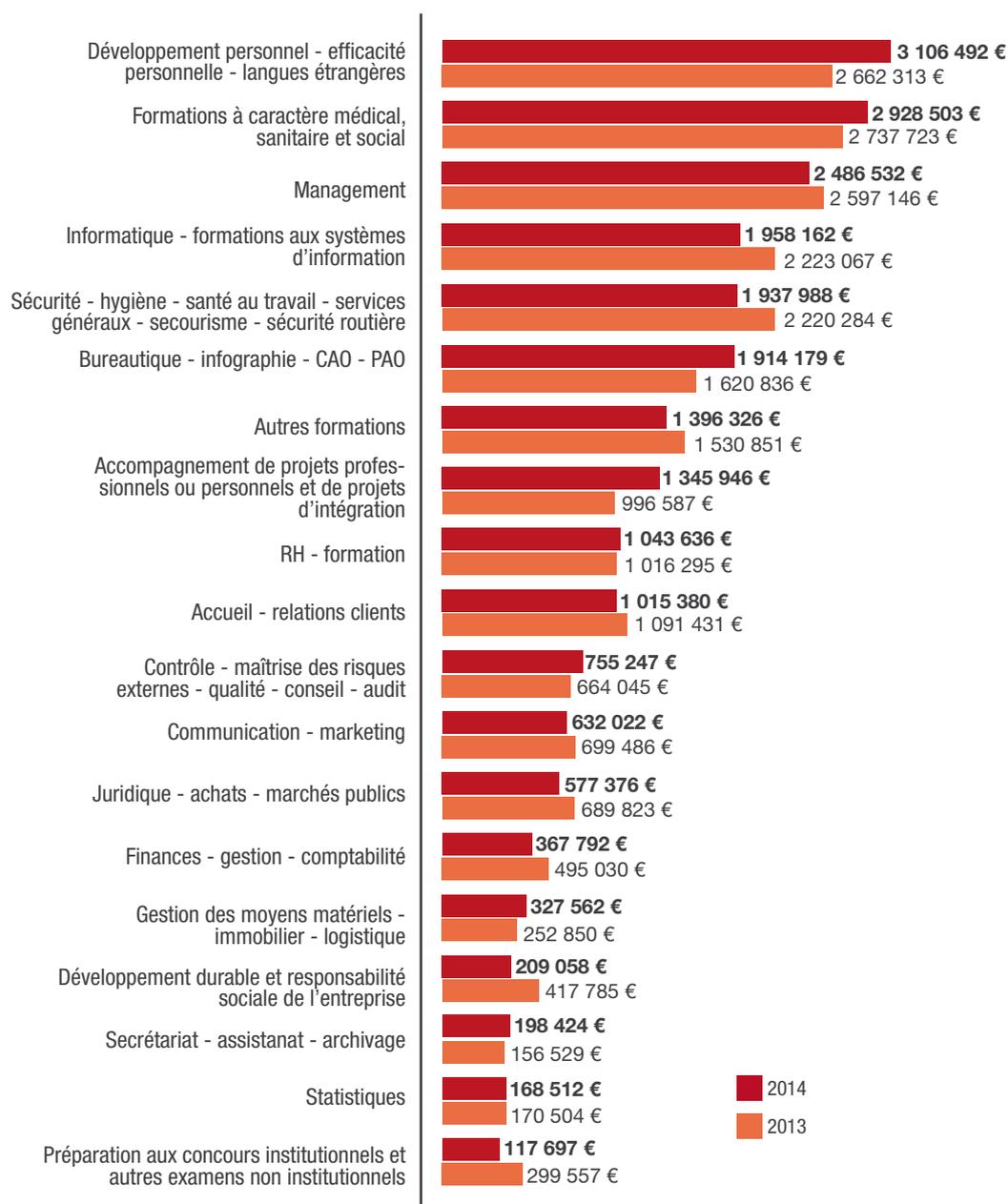
A l'image de l'année précédente, le RIF en 2014 voit 80 % de ses recettes relatives à l'offre nationale générées par les cinq familles suivantes :

- N°1 « Gestion des situations clients » (ex : Omega +),
- N°13 « Gestion des systèmes d'information » (ex : L'IO),
- N°12 « Gestion et développement des RH » qui devance cette année la famille métier n°17,
- N°17 « Management et pilotage » (SAM),
- N°2 « Contrôle et maîtrise des risques externes ».

Achats de formation auprès des prestataires non institutionnels

Les trois principaux domaines de formation dans lesquels les organismes du Régime général achètent le plus de formation aux prestataires non institutionnels sont, comme en 2013 : d'une part le « développement personnel, l'efficacité personnelle et les langues étrangères », mais également les « formations à caractère médical, sanitaire et social » et le « management » qui représentent en 2014 plus de 8,5 millions d'euros (soit 38 % du montant total des achats).

Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation en 2013 et 2014



Achats grands comptes de formation professionnelle

Les achats de formation professionnelle auprès de prestataires externes à la Sécurité sociale sont identifiés comme un enjeu important pour le Régime général de Sécurité sociale. Ils représentent annuellement plus de 20 millions d'euros sur un total d'achats de formation avoisinant 60 millions d'euros.

C'est pourquoi l'Ucanss a mis en place, en association avec les centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels, une démarche d'achats mutualisés de formation.

Cette démarche vise à apporter, dans le Régime général de Sécurité sociale, une simplification aux achats de formation effectués auprès de prestataires du secteur privé et une réduction des coûts.

Plus de 200 formations sont accessibles dans le cadre de cette démarche.

Elles sont réparties en quatre grandes thématiques :

- Développement personnel et efficacité professionnelle ;
- Formations juridiques ;
- Formations pour les secrétaires et assistant(e)s ;
- Hygiène, sécurité et services généraux (incendie, secourisme, ergonomie, CHSCT, habilitations électriques).

En 2014, la formation de près de 4 000 stagiaires a été réalisée dans le cadre de cette démarche pour un coût de 1,3 million d'euros.

4 ■ Financement de la formation professionnelle dans le Régime général de Sécurité sociale

A. RESSOURCES DES ORGANISMES AFFECTÉES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

B. DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES

Structure des dépenses de formation

Niveau d'investissement financier

A ■ Ressources des organismes

ORIGINE DES RESSOURCES AFFECTÉES PAR LES ORGANISMES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les ressources affectées par les organismes du Régime général de Sécurité sociale à la formation de leurs personnels proviennent principalement de dotations prélevées sur le Fonds national de gestion administrative (FNGA) attribuées dans les limites que fixent des budgets approuvés par les autorités de tutelle.

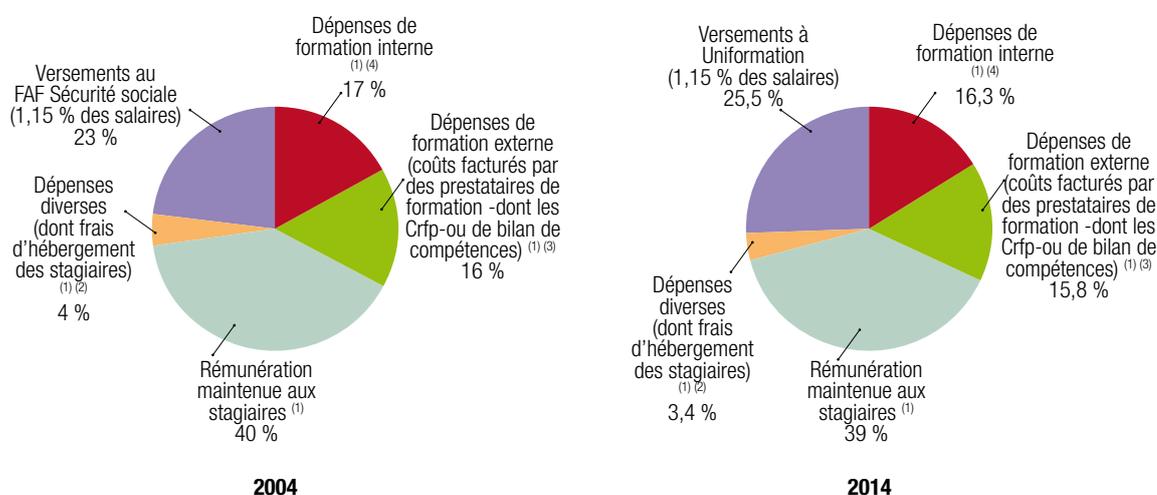
Ces ressources peuvent, notamment, être complétées par :

- les remboursements et indemnités versées par Uniformation et les OPCA interprofessionnels (notamment ceux auxquels les organismes d'outre-mer versent leur contribution au financement de la professionnalisation et du DIF) ;
- les concours ou subventions éventuellement apportés par le Fonds social européen (FSE), l'Etat, les collectivités publiques (principalement les régions) ainsi que des associations telles que l'Agefiph.

B ■ Dépenses déclarées par les organismes

STRUCTURE DES DÉPENSES DE FORMATION

Structure des dépenses de formation



1. Les dépenses indiquées sont celles qui ne sont pas prises en charge par l'OPCA (Uniformation en 2014).

2. Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en compte dans la limite de 17,55 € par jour et par stagiaire en 2014.

3. Ou d'actions de VAE.

4. Il s'agit, notamment, des rémunérations versées à des agents de l'organisme chargés d'animer des formations internes – ou à des personnels exclusivement affectés à des activités rattachées à la formation professionnelle continue – ainsi que des charges légales afférentes à ces rémunérations.

La structure des dépenses présentée est exceptionnellement stable depuis 2004 (année de fixation du taux actuel des versements à l'OPCA). En 2014, les dépenses directes représentent 32 % des dépenses de formation, les dépenses internes et externes (cf. définition de « formation interne » et « formation externe » en annexe du rapport) occupant une part équivalente dans les dépenses globales de formation.

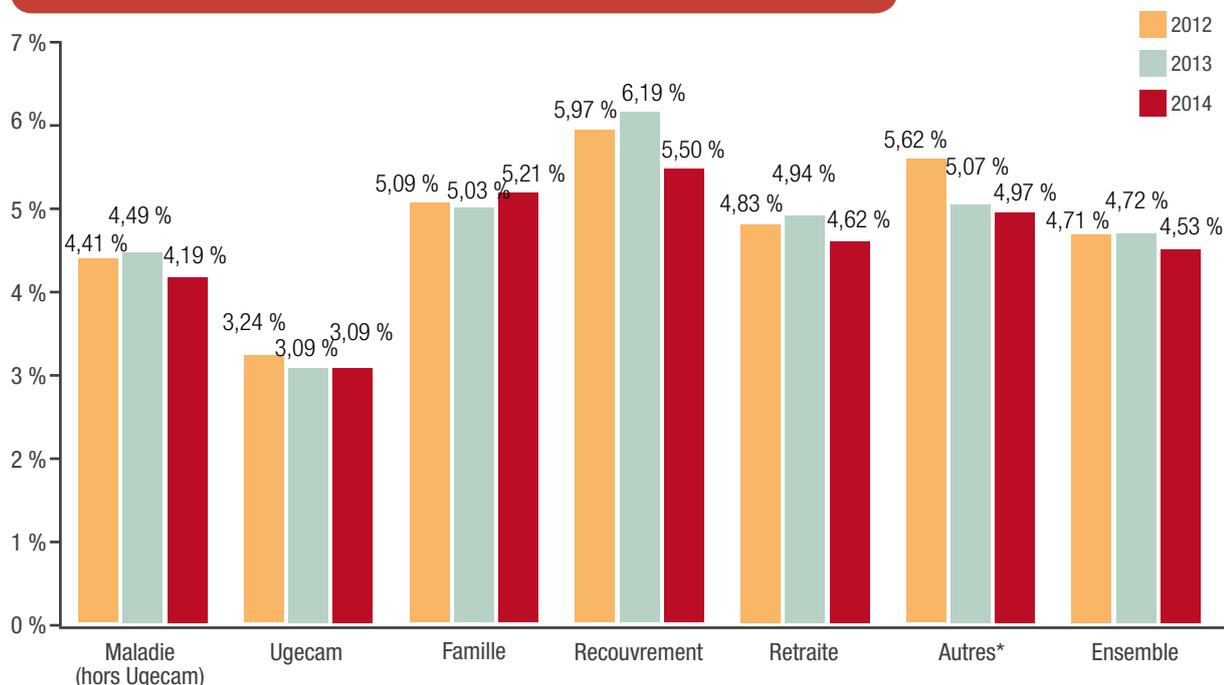
La part consacrée à la rémunération des stagiaires reste un poste important représentant 39 % de la dépense globale en 2014 (contre 40 % en 2013).

NIVEAU D'INVESTISSEMENT FINANCIER

Évolution de la participation financière des organismes du Régime général

	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013-2014
Dépenses de formation (en millions d'euros)	221,9	225,1	214,5	- 4,7 %
Masse salariale (en millions d'euros)	4 714,8	4 765,8	4 731,2	- 0,7 %
Taux de participation financière	4,71 %	4,72 %	4,53 %	- 0,19 point

Évolution du taux de participation financière selon la branche de législation



* Organismes communs ou interbranches (cgss, crfp, uioss, Ucanss, Cfe) et Cmp de Vandœuvre-lès-Nancy.

En 2014, 214 millions d'euros ont été investis dans la formation, soit 4,7 % de moins qu'en 2013. Cette variation des dépenses de formation, même dans un contexte de baisse de la masse salariale brute annuelle (de l'ordre de 0,7 %), a entraîné une légère diminution du taux de participation financière institutionnel qui est passé de 4,72 % en 2013 à 4,53 % en 2014.

L'évolution a cependant été différente selon les branches de législation. La branche Famille, dont les dépenses de formation ont augmenté de près de 5 % de 2013 à 2014, a vu son effort financier augmenter et passer de 5,03 % à 5,21 %. Les taux de participation financière des branches Maladie (hors Ugecam), Recouvrement et Retraite, en revanche, ont diminué.

Évolution des dépenses annuelles moyennes de formation des organismes

	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013-2014
Dépense annuelle moyenne par salarié à l'effectif	1 474 €	1 506 €	1 464 €	- 3 %
Dépense annuelle moyenne par salarié formé (plan de formation et DIF) ⁽¹⁾	2 469 €	2 542 €	2 556 €	+ 1 %
Dépense annuelle moyenne par heure de formation (plan de formation et DIF) ⁽¹⁾	62 €	63 €	65 €	+ 3 %

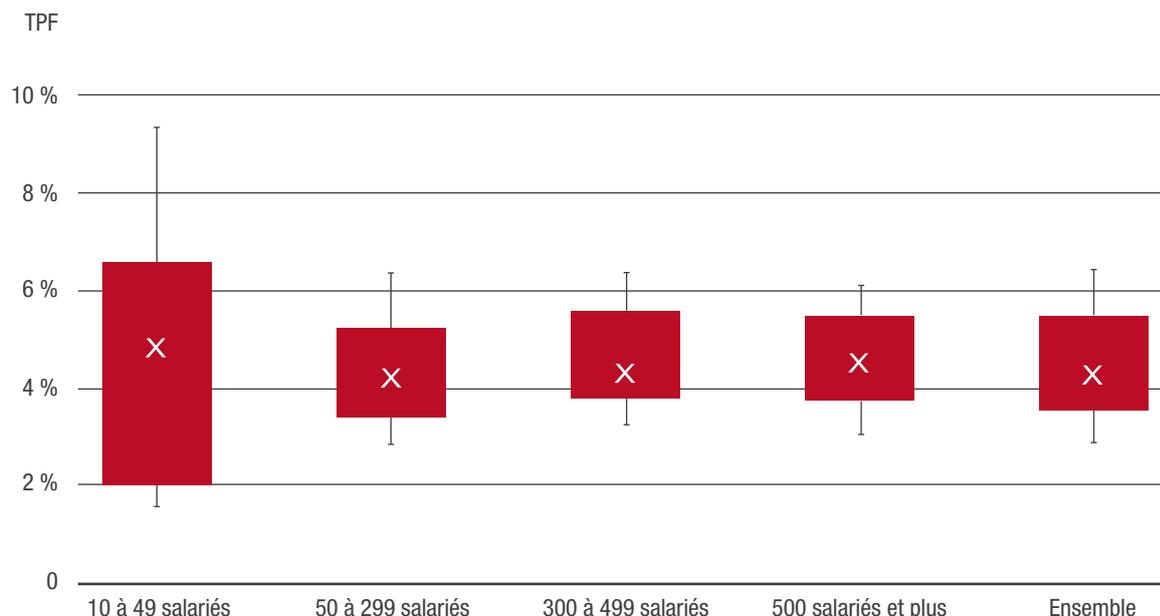
La dépense annuelle moyenne de formation par salarié à l'effectif diminue de 3 % de 2013 à 2014. Cette évolution est à mettre en lien avec la baisse du taux d'accès à la formation, qui est passé de 59,2 % à 57,3 % sur la même période.

Taux de participation financière selon la taille de l'organisme

TAILLE D'ORGANISMES	1 ^{er} DÉCILE	1 ^{er} QUARTILE	MÉDIANE	3 ^e QUARTILE	9 ^e DÉCILE
10 à 49 salariés	1,55 %	2,04 %	4,83 %	6,61 %	9,37 %
50 à 299 salariés	2,83 %	3,39 %	4,19 %	5,29 %	6,38 %
300 à 499 salariés	3,23 %	3,76 %	4,33 %	5,61 %	6,38 %
500 salariés et plus	3,04 %	3,73 %	4,52 %	5,51 %	6,11 %
Ensemble	2,88 %	3,55 %	4,29 %	5,51 %	6,44 %

1. Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

Dispersion du taux de participation financière par taille d'organisme en 2014



En 2014, le taux de participation financière global des organismes du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 4,53 % de la masse salariale (contre 4,72 % en 2013). Pour 90 % des organismes de 10 salariés et plus, il est supérieur ou égal à 2,88 %.

La taille des organismes n'exerce pas d'influence sensible sur le niveau d'investissement ; si l'on met à part les organismes de moins de 50 salariés, le taux de participation financière moyen par classe de tailles regroupées est compris entre 4,45 % et 4,71 %.

Le taux de participation financière des petits organismes de 10 à 49 salariés (majoritairement des unions immobilières et des centres régionaux de formation professionnelle) est, en revanche, très dispersé et peu représentatif.

5 ■ Annexes

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

GLOSSAIRE

SIGLES

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

**CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE
OU LE TYPE D'ORGANISME**

■ 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 obtenir des données exhaustives, pertinentes et fiables sur l'ampleur, l'orientation et les résultats de l'effort de formation réalisé au profit du personnel de ces organismes.

La qualité des informations recueillies auprès des organismes est favorisée par la mise à leur disposition d'un logiciel et d'une assistance juridique en ligne destinés à accompagner l'établissement de la déclaration 2483 ainsi que par les formations que l'Ucanss dispense aux professionnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale assujettis à la participation légale au développement de la formation professionnelle continue.

Déclaration fiscale 2483*

Tous les organismes du Régime général de Sécurité sociale qui emploient plus de 9 salariés – à l'exception des caisses nationales et de leurs établissements – sont assujettis à souscrire la déclaration fiscale 2483, retraçant la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Le personnel des organismes qui souscrivent la déclaration fiscale 2483 représentait en 2014, 95 % du personnel Convention Collective du Régime général de Sécurité sociale.

Les déclarations sont éditées sur le portail de l'Ucanss. Les données sont saisies par l'organisme souscripteur et certifiées par le directeur de l'organisme ou son délégataire. Elles sont automatiquement enregistrées dans la base de données Ucanss. Chaque déclaration est soumise à une série de contrôles de qualité (cohérence et vraisemblance).

En vue de leur permettre d'optimiser la qualité de leur déclaration et la fiabilité des données, les organismes souscripteurs bénéficient d'une offre d'assistance qui comprend la mise à disposition gratuite d'un logiciel dédié, d'un guide juridique et d'une assistance électronique ainsi qu'une ou plusieurs journées de formation.

Le 5 mai 2015 (date légale limite de souscription de la déclaration), 304 organismes – 246 caisses, 57 unions de caisses et un centre de médecine préventive – ont souscrit la déclaration fiscale 2483 relative à 2014 et ont satisfait aux critères de qualité. Il est à noter cependant que la Caf du Jura ayant communiqué des données 2014 très partielles le jour de la constitution de la base de données, les données non communiquées ont fait l'objet d'un redressement statistique à partir de celles de l'année précédente.

Les statistiques de ce rapport ont donc été calculées sur la base des 304 organismes ayant enregistré les données de leur déclaration 2483 sur le site Ucanss.

En 2014, le Régime général de Sécurité sociale comptait 23 organismes de moins qu'en 2013, soit 304 organismes souscripteurs de 10 salariés et plus. Après la réorganisation du réseau des Cnam en 2010, la départementalisation des Caf en 2011 et les deux « vagues » de régionalisation des Urssaf en 2012 et 2013, la branche Recouvrement a procédé en 2014 à la dernière « vague » de régionalisation des Urssaf.

* La réforme de la formation professionnelle de mars 2014 a supprimé l'obligation des employeurs de justifier auprès de l'administration l'utilisation de leur budget formation (et donc la déclaration fiscale N°2483 pour les employeurs).

Au 1^{er} janvier 2014, six Urssaf régionales ont été créées, reconfigurant ainsi le réseau des Urssaf de 46 à 22 organismes. Le Régime général de Sécurité sociale enregistrait également au 1^{er} janvier 2014 la création de l'Uioss du Doubs (issue de la fusion des Uioss de Besançon et Montbéliard).

Nombre d'organismes ayant souscrit la déclaration fiscale 2483 relative à 2014 et évolutions par rapport à 2013.

	2013	2014	ÉVOLUTIONS	
			+	-
Cpam	101	101		
Caf	101	101		
Urssaf	46	22		- 24
Caisses régionales (réseaux Retraite et Maladie)	16	16		
Cti	8	8		
Certi	14	14		
Crfp	10	10		
Cgss	4	4		
Uioss	10	11	+ 1	
Ugecam	13	13		
Divers (Ucanss, Cfe, Cmp de Vandoeuvre les Nancy, Ccss de Lozère)	4	4		
TOTAL	327	304		- 23

Tableau de bord de la formation professionnelle

Le tableau de bord de la formation professionnelle 2014 a pour objet principal de faciliter le suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010.

Depuis 2014, l'enquête « tableau de bord de la formation professionnelle » fait l'objet d'une nouvelle application informatique mise en ligne sur le portail extranet de l'Ucanss. Le taux de réponses à cette enquête est cette année élevé : 73 % des organismes souscripteurs ont répondu de manière satisfaisante au regard des critères de qualité (contre 57 % en 2009, 59 % en 2010, 65 % en 2011, 68 % en 2012, 66 % en 2013 et 74 % en 2014).

Taux des réponses à l'enquête : 73 % en 2015.

La lettre circulaire N° LI 0531 du 16 février 2015 a confirmé aux 304 organismes concernés (organismes locaux et régionaux du Régime général de Sécurité sociale de plus de 9 salariés) que la date limite de renvoi à l'Ucanss était fixée au 24 avril 2015. Au 5 mai 2015, 222 tableaux de bord clôturés dans les délais et satisfaisants au regard des critères de qualité ont pu être exploités (soit 73 % des contributions attendues).

Tous les organismes associés ont pu bénéficier d'une offre d'assistance par messagerie électronique en vue d'optimiser la qualité et la fiabilité des données.

Nombre de réponses au titre du tableau de bord de la formation professionnelle en 2015.

	NOMBRE D'ORGANISMES CONCERNÉS (POPULATION CIBLE)		RÉPONSES REÇUES ET EXPLOITÉES	
	NOMBRE		NOMBRE	EN %
Cpam	101		84	83 %
Caf	101		77	76 %
Urssaf	22		19	86 %
Caisses régionales (réseaux Retraite et Maladie)	16		10	63 %
Cti	8		4	50 %
Certi	14		10	71 %
Crfp	11		4	36 %
Cgss	4		2	50 %
Uioss	10		3	30 %
Ugecam	13		7	54 %
Divers (Ucanss, Cfe, Cmp de Vandoeuvre les Nancy, Ccss de Lozère)	4		2	50 %
TOTAL	304		222	73 %

Redressement

L'échantillon des organismes dont la réponse au tableau de bord de la formation professionnelle a été jugée satisfaisante au regard des critères de qualité a été redressé au regard de la population des 304 organismes qui ont souscrit la déclaration 2483 sur le portail extranet de l'Ucanss. Ce redressement a été réalisé afin de pallier aux non répondants au tableau de bord : valeurs cumulées inexploitable et biais potentiels dans les statistiques. Il vise à associer à chaque organisme répondant au tableau de bord un poids de sondage qui permette de rendre l'échantillon des répondants au tableau de bord le plus représentatif possible de la population des souscripteurs de la déclaration 2483. La méthode utilisée est celle du calage sur marge (Les techniques de sondage, P. Ardilly, Editions Technip, 2006).

Un redressement a donc été effectué par branche sur les paramètres structurants (variables de calage) suivants : l'effectif, le nombre d'heures de formation, les professions et catégories socioprofessionnelles (cadres / non cadres) ainsi que sur le nombre d'organismes. Le redressement consiste à associer un poids de sondage à chaque organisme répondant au tableau de bord, de telle sorte que pour chaque branche, et pour chacune des variables précédemment citées, les sommes obtenues sur les répondants au tableau de bord à partir des données pondérées se rapprochent le plus possible des sommes obtenues à partir des répondants à la déclaration 2483, données non pondérées.

Le redressement conduit globalement à des résultats satisfaisants. Comme pour tout redressement, il est fait l'hypothèse que la représentativité sur les autres variables (non prises en compte dans le calage) est améliorée par la pondération.

Toutes les statistiques calculées à partir des données du tableau de bord prennent en compte ces pondérations. Ces statistiques sont donc des valeurs estimées extrapolées à la population des répondants à la déclaration 2483, et non des valeurs calculées sur l'échantillon des répondants au tableau de bord.

Les données 2012 et 2013 fournies à titre de comparaison ont également fait l'objet d'un redressement (échantillon de 236 organismes sur 356 en 2012 et de 241 sur 327 organismes en 2013).

Autres sources de données

Les autres données utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- Données 2012 communiquées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) et notamment : taux d'accès à la formation toutes entreprises et taux de participation ;
- Données 2012 sur la formation professionnelle annexées au projet de loi de finances 2015.

■ Glossaire

Institution

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS : MISE EN PLACE, MISSIONS ET RESSOURCES (FPSPP)

Créé par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, institué par la loi du 29 novembre 2009 et agréé par un arrêté ministériel du 12 mars 2010, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) se substitue au FUP, avec des missions et des moyens élargis.

Le FPSPP a pour mission de contribuer au financement d'actions de qualification destinées non seulement aux salariés mais aussi aux demandeurs d'emplois.

En vue de financer ces nouvelles actions, le fonds dispose d'une nouvelle ressource :

- une contribution correspondant à un pourcentage de la participation légale des entreprises au titre de la professionnalisation et du plan ;
- une contribution correspondant à un pourcentage de la participation légale des entreprises au titre du CIF.

Le pourcentage, compris entre 5 et 13 %, est fixé annuellement par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

La branche du Régime général de Sécurité sociale est néanmoins consultée chaque année au titre du hors champ.

Ainsi, le pourcentage du versement au FPSPP a été fixé à :

- 13 % de la masse salariale versée en 2009 par un arrêté du 18 janvier 2010 ;
- 10 % de la masse salariale versée en 2010 par un arrêté du 6 décembre 2010 ;
- 10 % de la masse salariale versée en 2011 par un arrêté du 22 novembre 2011 ;
- 13 % de la masse salariale versée en 2012 par un arrêté du 11 décembre 2012 ;
- 13 % de la masse salariale versée en 2013 par un arrêté du 31 décembre 2013 ;
- 13 % de la masse salariale versée en 2014 par un arrêté du 16 décembre 2014.

Dans le cas du Régime général de Sécurité sociale, ce versement s'impute intégralement sur les contributions que chaque organisme acquitte auprès de l'OPCA compétent (Uniformation, depuis le 1^{er} janvier 2012, à l'exception des organismes d'outre-mer qui imputent le versement au FPSPP dû au titre de la professionnalisation sur la contribution qu'ils effectuent auprès d'un OPCA interprofessionnel).

Dispositifs de formation

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Il convient de distinguer rigoureusement les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle (CQP) enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) – en qualité de certifications professionnelles – et les attestations nationales de réussite aux examens délivrées par l'Ucanss aux lauréats des actions nationales de formation du Régime général de Sécurité sociale.

Ces dernières attestations – à l'exception des certificats de qualification professionnelle délivrés par la Cpnefp tels ceux de Délégué de l'Assurance Maladie (CQP-DAM) et de Manager Opérationnel des organismes de protection sociale (CQP-MO) – ne sont pas reconnues à l'extérieur du Régime général de Sécurité sociale.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

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

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.

En contrepartie de l'envoi en formation, l'employeur bénéficie :

- d'indemnités forfaitaires horaires versées par un OPCA (Unifformation désormais dans le cas des organismes du Régime général de Sécurité sociale autres que les organismes d'outre-mer : 9,15 € sauf cas déterminés par la loi ou par décision de la CPNEFP) ;
- d'exonérations de cotisations de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Depuis la création du DIF et jusqu'à la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) au 1^{er} janvier 2015, tout agent titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, employé à plein temps et ayant un an d'ancienneté dans son organisme bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, cumulable jusqu'à concurrence de 120 heures.

Le DIF est mis en œuvre par le salarié **en accord avec son employeur**.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Il résulte des dispositions de l'ancien article L6323-3 du code du travail (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014) que la formation accordée au titre du DIF se déroule hors temps de travail ou partiellement sur le temps de travail : toutefois, en ce qui concerne les salariés du Régime général de Sécurité sociale, l'annexe 1 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 (comme l'article 3 de l'accord du 22 juin 2005) précise, en page 29, que la formation peut être intégralement suivie pendant le temps de travail.

Une allocation de formation (50 % de la rémunération nette) est versée au salarié au titre des heures de formation suivies hors temps de travail.

Les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétence ont été déclarés prioritairement éligibles au titre du DIF par les dispositions de l'article 6.1 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 (comme par l'accord du 22 juin 2005).

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion en leur permettant :

- soit d'acquérir une qualification reconnue ;
- soit de bénéficier d'une action de professionnalisation dont l'objectif a été défini par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

À la différence du plan de formation, du droit individuel à la formation, ou du congé individuel de formation, la période de professionnalisation n'est pas au sens strict, un dispositif d'accès à la formation :

- lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, la période de professionnalisation relève du plan de formation ;
- lorsqu'elle résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié, la période de professionnalisation relève du droit individuel à la formation (DIF).

En contrepartie de l'envoi en formation, l'employeur peut bénéficier de remboursements forfaitaires – 12 € par heure de formation dans le Régime général de Sécurité sociale – financés par la contribution légale acquittée au titre de la professionnalisation auprès de l'OPCA compétent (depuis le 1^{er} janvier 2012, Uniformation, à l'exception des organismes d'outre-mer qui acquittent la contribution due au titre de la professionnalisation auprès d'un OPCA interprofessionnel).

PLAN DE FORMATION

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

L'employeur a l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller à maintenir leur capacité à occuper un emploi.

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 de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- soit un diplôme ;
- soit un titre à finalité professionnelle ;
- soit un certificat de qualification professionnelle.

Entretien

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

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 et de l'article 16 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 relatives à l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) que les besoins en formation font l'objet d'un examen spécifique.

Les dispositions de l'article 16 du protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 3 septembre 2010 précisent qu'un volet dédié à la formalisation des besoins de formation est rempli conjointement par le salarié et son manager.

Dans le cas d'un salarié exerçant le même emploi, dans le même organisme, depuis plus de 10 ans lors de l'entrée en vigueur de l'accord, le volet formation fait l'objet d'un examen approfondi, au cours des trois premières années d'application de l'accord.

Types de dépenses de formation

FORMATION EXTERNE

Une prestation de formation est achetée auprès d'un autre organisme de Sécurité sociale, par exemple un Centre régional de formation professionnelle (Crfp), ou auprès d'un prestataire non institutionnel.

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

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

FORMATION INTERNE

Formation du personnel quand l'employeur arrête lui-même la conception des actions de formation et garde la maîtrise directe de l'organisation pédagogique ainsi que du déroulement matériel.

Une formation se déroulant dans des locaux extérieurs à l'entreprise, et dans laquelle intervient ponctuellement un dispensateur extérieur, peut relever de la formation interne.

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

Dépenses de formation interne (principalement rémunération de personnels formateurs ou associés à la formation) et dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation ou de bilan de compétences).

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

Indicateurs

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ À L'EFFECTIF *(également appelé espérance de formation ou effort physique de formation)*

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

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)*

Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une formation pendant l'année civile rapporté au nombre de salariés au dernier jour ouvrable de la même année (cf. accès à la formation).

Le taux d'accès à la formation ne permet pas de préjuger du volume 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, et par abréviation, TPF)*

Dépenses de formation (*) 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. Ces dernières 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.

* Les dépenses de formation sont celles qui sont retracées dans le cadre F de la déclaration fiscale 2483 : dépenses de formation interne ; dépenses de formation externe (coûts facturés par des prestataires de formation - dont les Crfp - ou les prestataires de bilan de compétences ou d'actions de VAE) ; rémunérations maintenues aux salariés ; dépenses diverses (dont frais d'hébergement des stagiaires) ; versements à Unifformation. A noter que :

- les dépenses de formation déclarées dans le formulaire 2483 ne comprennent pas les dépenses remboursées par Unifformation ou par un autre OPCA (dans le cas de l'outre-mer) ;

- les frais de restauration et d'hébergement des stagiaires ne pouvaient être considérés comme des dépenses de formation en 2014 au-delà de 17,55 € par jour et par stagiaire.

■ Sigles

AGEFOS-PME : Association de gestion des fonds des salariés des petites et moyennes entreprises
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres
ARS : Agence régionale de santé
AT-MP : Accidents du travail – maladies professionnelles
BEP : Brevet d'études professionnelles
BP : Brevet professionnel
BPI : Bilan professionnel interne
BTS : Brevet de technicien supérieur
BTS SP3S : Brevet de technicien supérieur services et prestations des secteurs sanitaire et social
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
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
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CERTI : Centres régionaux de traitements informatiques
CFE : Caisse des français de l'étranger
CGSS : Caisse générale de sécurité sociale
CIF : Congé individuel de formation
CIF-CDD : Congé individuel de formation propre aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée
CMP : Centre de médecine préventive
CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
COG : Convention d'objectifs et de gestion
COS : Conseiller offre de service
CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie
CPF : Compte personnel de formation
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
CRAV : Caisse régionale d'assurance vieillesse d'Alsace-Moselle
CRFP : Centre régional de formation et de perfectionnement
CTI : Centre de traitement informatique
DAM : Délégué de l'Assurance maladie
DE : Diplôme d'Etat
DEJPS : Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF : Droit individuel à la formation
D'FI RETRAITE : Dispositif de formation intégration retraite
DSCG : Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion
DPM : Détection de potentiel managérial

DU : Diplôme d'université
DUFA : Diplôme d'université de formateur d'adultes
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
ERSM : Echelon régional du service médical
ESF : Economie sociale et familiale
FAF : Fonds d'assurance formation
FNGA : Fonds national de gestion administrative
FPC : Formation professionnelle continue
FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FS : Fonction support
FSE : Fonds social européen
FUP : Fonds unique de péréquation
GC : Gestionnaire conseil
GED : Gestion électronique des documents
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IRFAF : Institut régional de formation des allocations familiales
LI : Lettre d'information
MDR : Maîtrise des risques
MO : Manager opérationnel
MS : Manager stratégique
MSA : Mutualité sociale agricole
OMEGA+ : Formation des gestionnaires de comptes (branche recouvrement)
OPACIF : Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
PAO : Présentation assistée par ordinateur
PIB : Produit intérieur brut
RIF : Réseau institutionnel de formation
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
RSA : Revenu de solidarité active
RSI : Régime social des indépendants
SAM - MO : Système d'accompagnement au management - Manager opérationnel
SCOFOP : Service de conseil et de formation professionnelle (Cgss de la Réunion)
SPP : Section paritaire professionnelle
STARTECH : Formation « technicien de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles »
TAC : Technicien d'agence comptable
TAM TAM : Trajectoire avec alternance et modularité pour le technicien de l'assurance maladie (formation de technicien de la branche maladie)
TP : Titre professionnel
TPF : Taux de participation financière
UCANSS : Union des caisses nationales de sécurité sociale
UGECAM : Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
UIOSS : Union immobilière des organismes de sécurité sociale
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VADEMECAF : Valoriser les acquis de base du métier de technicien conseil Caf (formation de technicien de la branche famille)
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			
5	Tableau	Chiffres clés	déclaration fiscale 2483 et tableau de bord
LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE			
INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS			
11	Tableau	Les contrats de professionnalisation : utilisation des contrats de professionnalisation	tableau de bord
11	Tableau	Les contrats de professionnalisation : part des bénéficiaires éloignés de l'emploi ou en situation de handicap	tableau de bord
12	Graphique	Les contrats de professionnalisation : répartition des contrats de professionnalisation conclus par type de contrats	tableau de bord
12	Graphique	Les contrats de professionnalisation à durée déterminée échus pendant l'année suivis d'un CDI	tableau de bord
12	Tableau	Les contrats de professionnalisation : répartition des bénéficiaires selon la qualification visée	tableau de bord
14	Tableau	Tutorat : nombre de salariés tuteurs	tableau de bord
14	Tableau	Tutorat : nombre de situations de tutorat	tableau de bord
LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE			
16	Tableau	Le plan de formation : nombre d'heures suivies au titre du plan de formation (hors période de professionnalisation et DIF)	déclaration fiscale 2483
16	Tableau	Le plan de formation : répartition selon la catégorie d'action des bénéficiaires et des heures du plan de formation	tableau de bord
16	Graphique	Le plan de formation : répartition des heures du plan de formation par catégorie d'action selon la branche de législation en 2013 et 2014	tableau de bord
17	Tableau	Le DIF : utilisation du DIF	déclaration fiscale 2483 et Céreq
18	Graphique	Le DIF : comparaison de l'évolution du nombre moyen d'heures acquises par salarié et du nombre moyen d'heures utilisées par bénéficiaire et par salarié	déclaration fiscale 2483
18	Graphique	Le DIF : demandes de DIF exprimées acceptées ou refusées par l'organisme employeur	tableau de bord
19	Graphiques	Le DIF : répartition par type d'action des demandes de DIF acceptées par l'organisme employeur en 2013 et 2014	tableau de bord
20	Tableau	Le CIF : utilisation des CIF	tableau de bord
20	Graphique	Le CIF : demandes exprimées acceptées ou invalidées par l'organisme employeur	tableau de bord
20	Tableau	Le CIF : répartition des bénéficiaires selon l'objet de la formation	tableau de bord
21	Tableau	Les périodes de professionnalisation : utilisation des périodes de professionnalisation	déclaration fiscale 2483 et Céreq
22	Graphique	Les périodes de professionnalisation : répartition des périodes de professionnalisation selon l'objectif visé	tableau de bord
22	Tableau	Les périodes de professionnalisation : répartition des bénéficiaires selon la qualification visée	tableau de bord
24	Tableau	Aide à l'orientation : utilisation des bilans de compétences et des bilans professionnels internes	tableau de bord
24	Tableau	Aide à l'orientation : Référent emploi-formation - emplois exercés par le référent	tableau de bord
LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES			
26	Tableau	Certificats de qualification professionnelle (CQP) du Régime général délivrés par l'Ucanss en 2014	Centres d'examen
27	Tableau	Attestations nationales délivrées par l'Ucanss (formations de techniciens hors CQP)	Centres d'examen
28	Tableau	La VAE : utilisation de la VAE	tableau de bord
28	Graphique	La VAE : répartition des actions de VAE engagées en 2014 selon le dispositif de prise en charge	tableau de bord
28	Tableau	La VAE : répartition des candidats à la VAE engagée en 2014 selon la qualification visée	tableau de bord

PAGE	NATURE	CHAPITRE / TITRE	SOURCE
ACCÈS À LA FORMATION SELON LA SITUATION DU SALARIÉ FORMÉ			
Données globales			
30	Tableau	Taux d'accès à la formation et nombre d'heures de formation par salarié	déclaration fiscale 2483 et Céreq
Selon le niveau initial de formation			
31	Graphique	Répartition selon le niveau d'études initial des bénéficiaires de dispositifs de formation continue commencés en 2014 et des salariés à l'effectif	tableau de bord
Selon l'âge			
32	Graphique	Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de dispositif d'accès à la formation commencés en 2014 et des salariés à l'effectif	tableau de bord
Selon le sexe			
34	Tableau	Taux d'accès à la formation selon le sexe et par dispositif de formation	tableau de bord
Selon la catégorie d'emploi			
34	Tableau	Répartition de l'effort de formation selon la catégorie socioprofessionnelle	déclaration fiscale 2483
35	Graphique	Taux d'accès à la formation selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle	déclaration fiscale 2483
35	Tableau	Accès aux formations nationales des salariés de niveau 2, 3 ou 4 recrutés en 2012 pour une durée indéterminée	tableau de bord
Selon la région			
36	Carte	Taux d'accès à la formation selon la région	déclaration fiscale 2483
Selon la taille et le type d'organisme			
37	Graphique	Taux d'accès à la formation selon la taille de l'organisme : comparaison interprofessionnelle	déclaration fiscale 2483 et Céreq
38	Tableau et graphique	Dispersion du taux d'accès à la formation par type d'organismes	déclaration fiscale 2483
LES DISPENSATEURS ET LES ACHATS DE FORMATION			
39	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur	tableau de bord
40	Graphique	Temps total affecté à la formation par type de dispensateur selon la branche de législation	tableau de bord
41	Graphique	Répartition du montant des achats de formation par type de dispensateur	tableau de bord
42	Graphique	Montant des achats de formation effectués auprès des prestataires non institutionnels selon le domaine de formation	tableau de bord
FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE			
DÉPENSES DÉCLARÉES PAR LES ORGANISMES			
46	Graphique	Structure des dépenses de formation en 2004 et 2014	déclaration fiscale 2483
47	Tableau	Evolution de la participation financière	déclaration fiscale 2483
47	Graphique	Evolution du taux de participation financière selon la branche de législation	déclaration fiscale 2483
48	Tableau	Evolution des dépenses annuelles moyennes de formation	déclaration fiscale 2483
49	Tableau et graphique	Dispersion du taux de participation financière par taille d'organismes	déclaration fiscale 2483
ANNEXES : CHIFFRES CLÉS SELON LA BRANCHE DE LEGISLATION OU LE TYPE D'ORGANISME			
63	Tableau	Vue d'ensemble	déclaration fiscale 2483
63	Tableau	Ventilation par dispositif : plan de formation	déclaration fiscale 2483
64	Tableau	Ventilation par dispositif : DIF	déclaration fiscale 2483
64	Tableau	Ventilation par dispositif : périodes de professionnalisation	déclaration fiscale 2483
64	Tableau	Ventilation par dispositif : contrats de professionnalisation	tableau de bord
65	Tableau	Ventilation par dispositif : CIF	tableau de bord
65	Tableau	Taux de participation financière	déclaration fiscale 2483

■ Chiffres clés selon la branche ou le type d'organisme

Vue d'ensemble [plan de formation et droit individuel à la formation (DIF)]

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECouvreMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre d'organismes ⁽¹⁾	111	13	108	29	15	28	304
Nombre de salariés ⁽²⁾	61 365	15 531	36 250	13 694	15 143	4 459	146 442
Nombre d'agents ayant participé à une action de formation (plan de formation et DIF) ⁽³⁾	33 325	7 672	20 847	9 152	10 317	2 601	83 914
Nombre d'heures suivies (plan de formation et DIF) ⁽³⁾	1 062 525	226 208	1 134 355	398 510	374 907	109 890	3 306 394
Nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire ⁽³⁾	32	29	54	44	36	42	39
Nombre moyen d'heures de formation par salarié à l'effectif ⁽³⁾	17	15	31	29	25	25	23
Taux d'accès à la formation (plan de formation et DIF) ⁽³⁾	54 %	49 %	58 %	67 %	68 %	58 %	57 %

Ventilation selon le dispositif d'accès à la formation

PLAN DE FORMATION (périodes de professionnalisation incluses)

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECouvreMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de salariés en formation pendant l'année	30 661	7 248	18 745	8 590	9 245	2 249	76 738
Nombre d'heures suivies pendant l'année	1 014 254	213 183	1 085 460	386 121	355 670	100 291	3 154 978
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	33	29	58	45	38	45	41
Taux d'accès à ce dispositif	50,0 %	46,7 %	51,7 %	62,7 %	61,1 %	50,4 %	52,4 %

* Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uiooss, Ucanoss, Cfe) et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

1. La formation mise en œuvre par les organismes qui ne souscrivent pas la déclaration fiscale 2483 (dont les caisses nationales, les agences régionales de santé et les organismes de moins de 10 salariés) n'est pas retracée dans le présent rapport.

2. Effectif des organismes souscripteurs de la déclaration fiscale 2483 au dernier jour ouvrable de l'année de participation.

3. Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de salariés en formation pendant l'année	2 664	424	2 102	562	1 072	352	7 176
Nombre d'heures suivies pendant l'année	48 271	13 025	48 895	12 389	19 237	9 600	151 416
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	18	31	23	22	18	27	21
Taux d'accès à ce dispositif	4,3 %	2,7 %	5,8 %	4,1 %	7,1 %	7,9 %	4,9 %
% d'organismes utilisateurs	91 %	100 %	89 %	93 %	100 %	54 %	88 %

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de salariés en formation pendant l'année	708	128	997	368	273	92	2 566
Nombre d'heures suivies pendant l'année	120 885	48 498	385 784	145 444	95 381	17 483	813 474
Nombre moyen d'heures par bénéficiaire	171	379	387	395	349	190	317
Taux d'accès à ce dispositif	1,2 %	0,8 %	2,8 %	2,7 %	1,8 %	2,1 %	1,8 %
% d'organismes utilisateurs	80 %	100 %	78 %	79 %	80 %	25 %	75 %

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant conclu un contrat de pro. pendant l'année	67	0	349	74	3	23	516
Durée totale de formation accordée	40 602	0	273 307	67 448	1 463	14 070	396 890
Durée moyenne de formation accordée par bénéficiaire	606	0	783	911	488	612	769
% d'organismes ayant conclu un contrat de pro.	14 %	0 %	36 %	40 %	10 %	30 %	25 %
Nombre de salariés en formation pendant l'année	223	0	501	142	2	63	932
Nombre d'heures suivies pendant l'année	53 780	0	215 043	58 818	1 000	25 796	354 437
Taux d'accès à ce dispositif	0,4 %	0,0 %	1,4 %	1,0 %	0,0 %	1,4 %	0,6 %

* Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uioss, Ucanss, Cfe) et Cmp de Vandœuvre Lès Nancy.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECouvreMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Nombre de salariés ayant commencé un CIF pendant l'année	42	47	74	13	23	12	210
Durée totale de formation accordée	38 514	54 967	54 886	11 387	20 919	11 746	192 419
Durée moyenne de formation accordée par bénéficiaire	917	1 170	742	876	910	979	916
% d'organismes ayant commencé un CIF	26 %	86 %	32 %	13 %	62 %	33 %	31 %
Nombre de salariés en formation pendant l'année	83	52	116	19	56	10	335
Nombre d'heures suivies pendant l'année	34 057	22 462	51 117	8 086	11 249	4 750	131 721
Taux d'accès à ce dispositif	0,1 %	0,3 %	0,3 %	0,1 %	0,4 %	0,2 %	0,2 %

Taux de participation financière

	MALADIE (HORS UGECAM)	UGECAM	FAMILLE	RECouvreMENT	RETRAITE (CARSAT)	AUTRES (*)	ENSEMBLE
Dépenses de formation (en millions d'euros)	80,4	14,9	58,8	26,5	24,2	9,7	214,4
Salaires bruts versés au personnel (en millions d'euros) ⁽¹⁾	1 920,0	481,6	1 129,4	481,8	523,1	195,2	4 731,2
Taux de participation financière	4,19 %	3,09 %	5,21 %	5,50 %	4,62 %	4,97 %	4,53 %
Dépense moyenne par salarié formé (en euros) ⁽²⁾	2 412 €	1 942 €	2 821 €	2 893 €	2 343 €	3 728 €	2 556 €

* Organismes communs ou interbranches (Cgss, Crfp, Uiooss, Ucanss, Cfe) et Cmp de Vandœuvre-lès-Nancy.

1. Salaires bruts versés aux salariés (des organismes souscripteurs de la déclaration 2483) qui ne sont pas titulaires d'un contrat emploi-solidarité, d'un contrat consolidé ou d'un contrat emploi-ville.
2. Hors congé individuel de formation (CIF), alternance et contrat de professionnalisation, y compris le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

CONTRIBUTIONS ACQUITTÉES AUPRÈS DU FPSPP

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé en 2010 par la réforme de la formation professionnelle, a reçu pour mission de contribuer au financement d'actions de formation favorisant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

L'obligation de verser des contributions annuelles auprès d'un OPCA en vue d'alimenter le FPSPP résulte d'une disposition du code du travail.

Reversements au FPSPP : la situation propre au Régime général de Sécurité sociale

Le taux du reversement au FPSPP, qui s'impute sur l'ensemble des contributions légales de l'employeur dues au titre de la formation professionnelle a été fixé pour l'année 2014 à 13 %.

Ces contributions légales sont les suivantes :

- *une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF, qui représente 0,5 % de la masse salariale,*
- *une contribution au titre du congé individuel de formation, qui représente 0,2 % de la masse salariale,*
- *une contribution au titre du plan de formation, qui représente 0,9 % de la masse salariale. Dans le Régime général, la contribution au titre du plan se subdivise en deux parties :*
 - > *une moitié (0,45 % de la masse salariale) est versée à l'OPCA ;*
 - > *l'autre moitié (0,45 % de la masse salariale) demeure à la libre disposition de l'organisme (il s'agit de la « part libre »).*

Afin de préserver la « part libre » des fonds du plan laissés à la libre disposition des organismes, le CA d'Uniformation a décidé en 2014 de faire supporter en partie le versement destiné au FPSPP dû au titre du plan (soit 13 % de 0,9 % de la masse salariale) sur la contribution versée à Uniformation au titre de la professionnalisation et du DIF.

Il en résulte que :

- *le poids du versement au FPSPP imputé sur la contribution versée à Uniformation au titre du plan de formation est allégé (60 % de 13 % de 0,9 % de la masse salariale ou encore 15,6 % de la contribution versée-au lieu de 26 %) ;*
- *le poids du versement au FPSPP imputé sur la contribution versée à Uniformation au titre de la professionnalisation et du DIF est aggravé (40 % de 13 % de 0,9 % dus au titre du plan de formation ajoutés à 13 % de 0,5 % de la masse salariale versés au titre de la professionnalisation et du DIF).*

Nous contacter :



18 avenue Léon Gaumont - 75980 PARIS CEDEX 20
mperrin@ucanss.fr, ncousin@ucanss.fr

Directeur de la publication : Didier Malric
Rédaction : DDARH Pôle Politique de formation - DIRES
Données statistiques : DIRES
Conception graphique : Studio Ucanss
Impression : Jouve
Édition : novembre 2015

