

Présentation des documents relevant de la campagne des observatoires 2023

UCANSS

Détermination des thèmes de la campagne 2024

**INC UCANSS
19.04.2024**

01

**Présentation des documents
relevant de la campagne des
observatoires 2023**

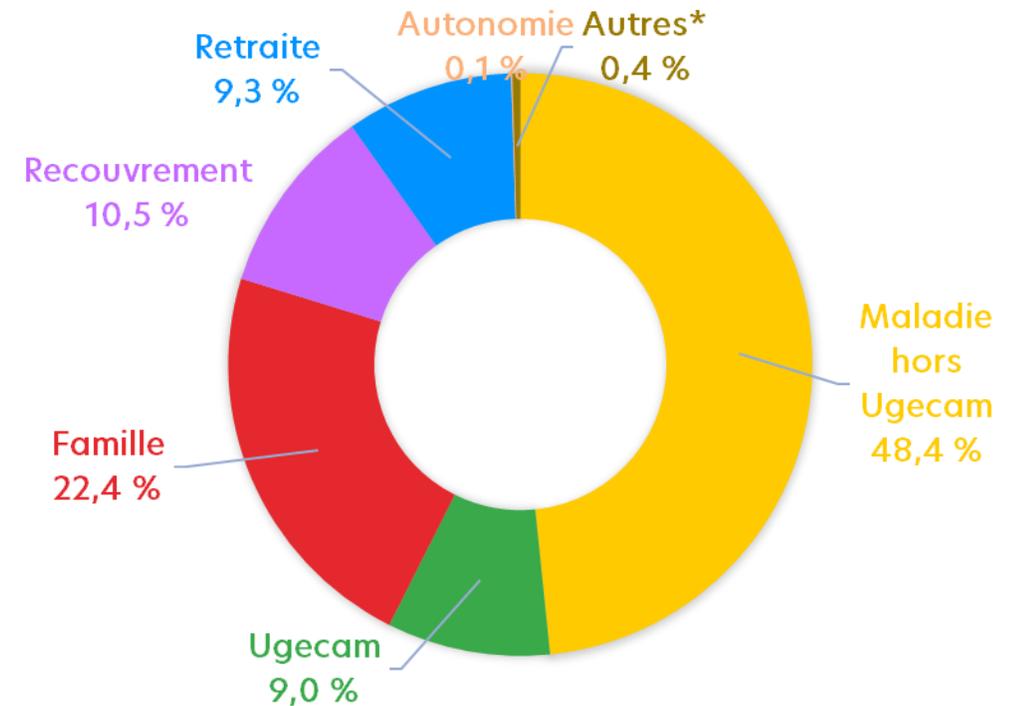
01.

A

**Les effets produits
par la politique salariale en
2022**

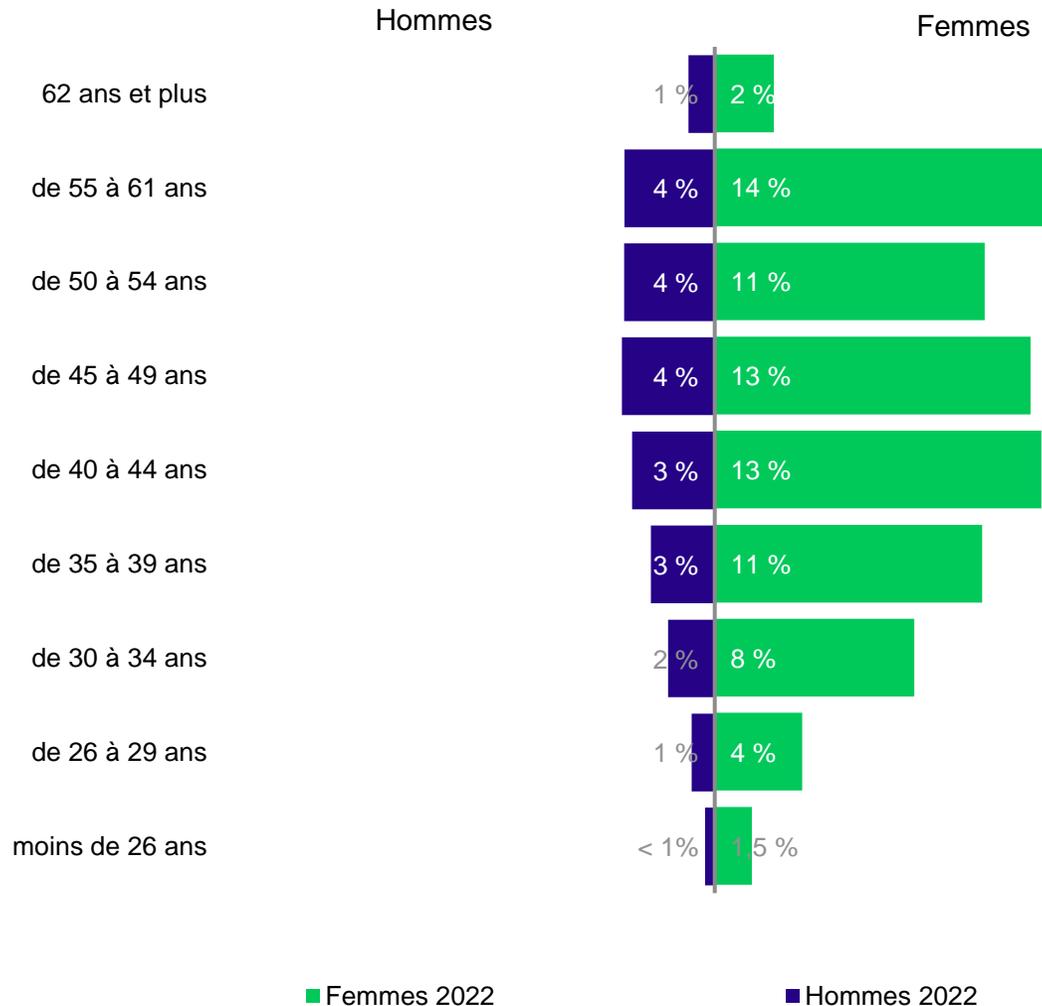
ELÉMENTS DÉMOGRAPHIQUES : effectifs CDI

Evolution et répartition des effectifs CDI du RG



* La catégorie Autres contient les UIOSS, l'institut 4.10, l'Ucanss

ELÉMENTS DÉMOGRAPHIQUES : âge, ancienneté, temps partiel



16,4 ans
d'ancienneté moyenne

45,2 ans
d'âge moyen

21 %
salariés de 55 ans et +

15,2 %
Pourcentage de salariés
à temps partiel

- L'âge moyen dans le Régime général, similaire à 2021, est de 45,2 ans.
- Les salariés de 55 à 61 ans représentent toujours la classe d'âge la plus nombreuse.

RMPP

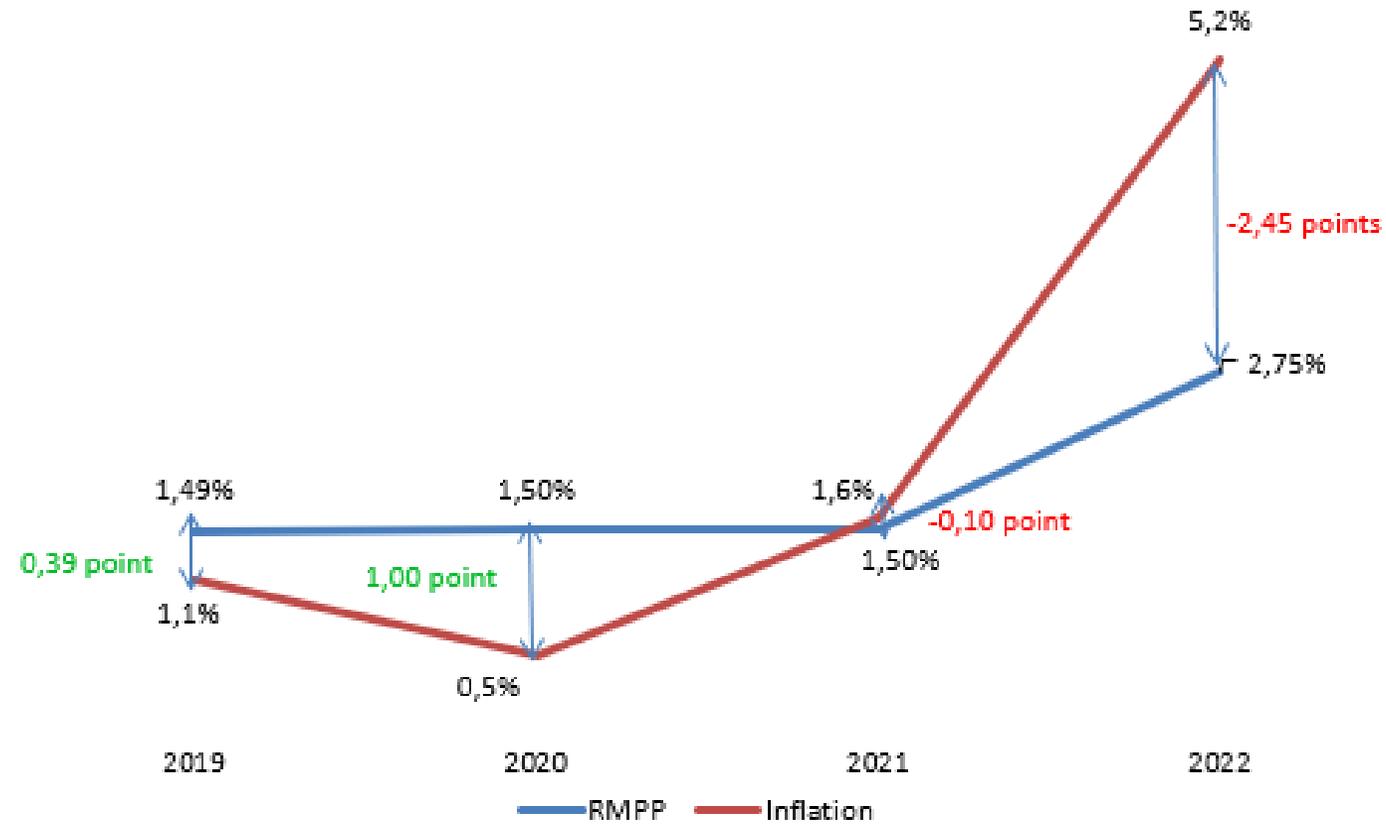
Mesure l'incidence moyenne des mesures salariales sur la rémunération des salariés en place dans le même organisme tout au long d'une année civile.

Éléments constitutifs de la RMPP contribuant à son évolution :

- Mesures salariales à caractère général : augmentation de la valeur du point de 3,5% au
→ 1^{er} octobre 2022
0,87% de RMPP en 2022
- Mesures salariales à caractère catégoriel : variations des primes de résultat et parts
→ variables, mesures en faveur des salariés les plus proches du SMIC, mesures pour les formateurs à titre accessoire
0,35% en 2022
- • Mesures salariales à caractère individuel (« GVT »)
1,53% en 2022 (mesures automatiques : 0,36% + mesures non automatiques : 1,17%)

Total RMPP 2022 : 2,75%

EVOLUTION DES TAUX DE RMPP ET D'INFLATION



Mesure en faveur des salariés les plus proches du SMIC :

- ✓ Versement en juillet de points supplémentaires intégrés dans les points de compétences
- ✓ Les conditions d'attribution sont les suivantes :
 - Être présent le 1^{er} juin 2022
 - Avoir un coefficient développé de moins de 255 points
 - Points progressifs entre 2 et 14 points, en fonction de son coefficient développé

Techniquement d'un point de vue SIRH, il n'est pas possible de distinguer les points supplémentaires versés aux salariés proches du SMIC des points de compétences issues de la campagne salariale 2022

Pour cette raison dans les diapositives suivantes, les points de compétences comprennent les points supplémentaires ainsi que les points de compétences issues de la campagne salariale 2022

A noter que la mise en place de cette mesure et la limite technique indiquée ci-dessus ont un impact sur les statistiques de 2022.

Les points attribués aux personnels présents restant en base, il n'y aura pas d'incidence sur les indicateurs des années suivantes. En effet, en 2023 (et années suivantes) seuls les nouveaux collaborateurs bénéficieront de la mesure en faveur des salariés les plus proches du SMIC, mais ces derniers n'entrent pas dans le périmètre 'présents-présents' et n'impacteront donc pas les statistiques présentées dans ce document.

POINTS DE COMPÉTENCES

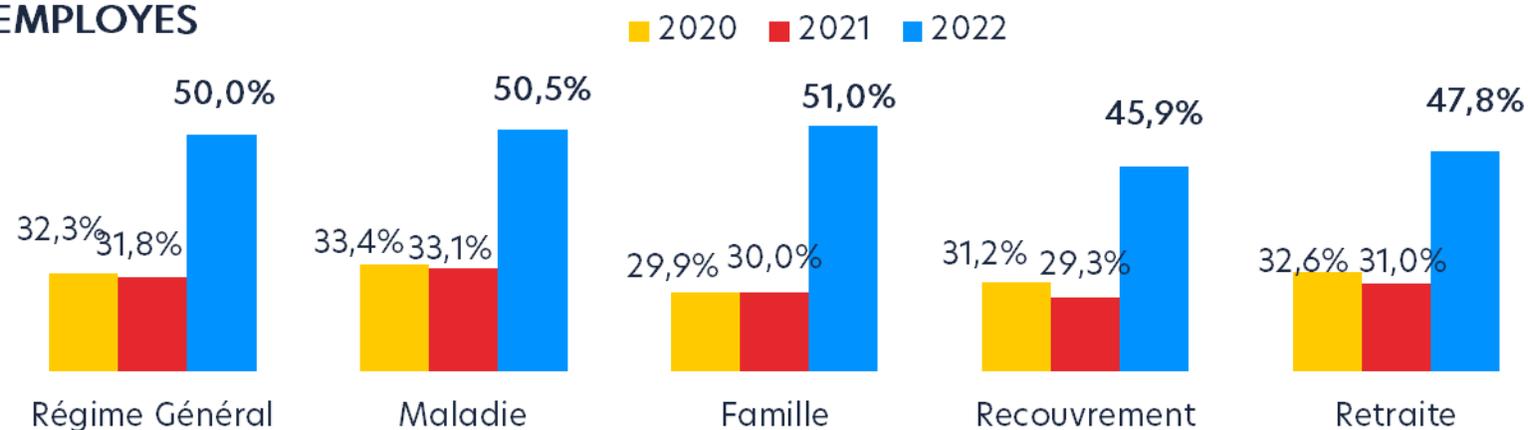
Part des effectifs bénéficiaires par branche toutes grilles du protocole d'accord du 30 novembre 2004

✓ Une hausse significative du pourcentage de bénéficiaires pour les employés qui est dû en grande partie à la mesure en faveur des salariés les plus proches du SMIC (cf informations diapositive 8).

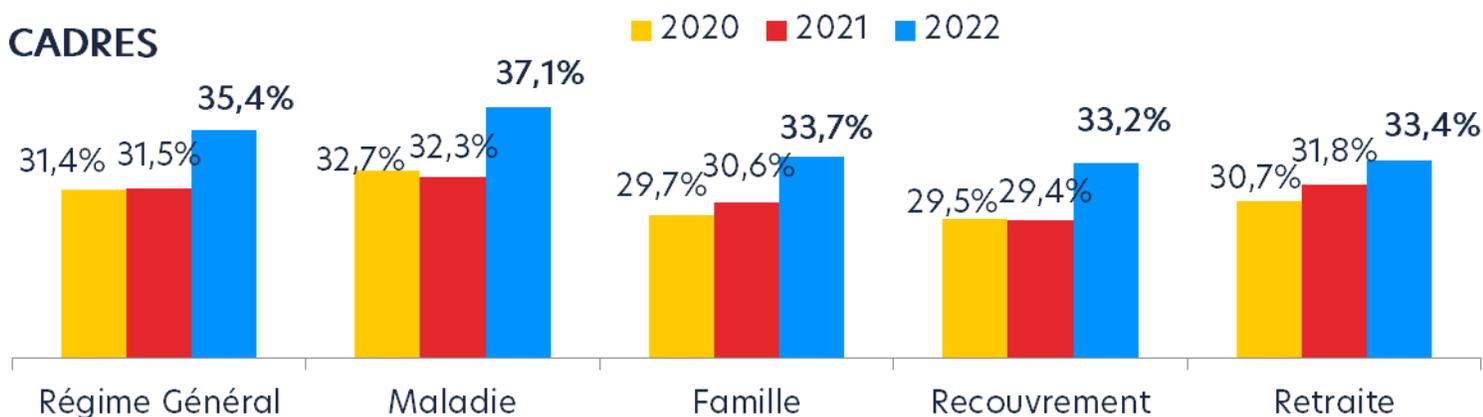
✓ Hausse également de la part de bénéficiaires pour les cadres (non concernés par la mesure citée)

✓ Le seuil conventionnel (20%) est largement dépassé.

EMPLOYÉS



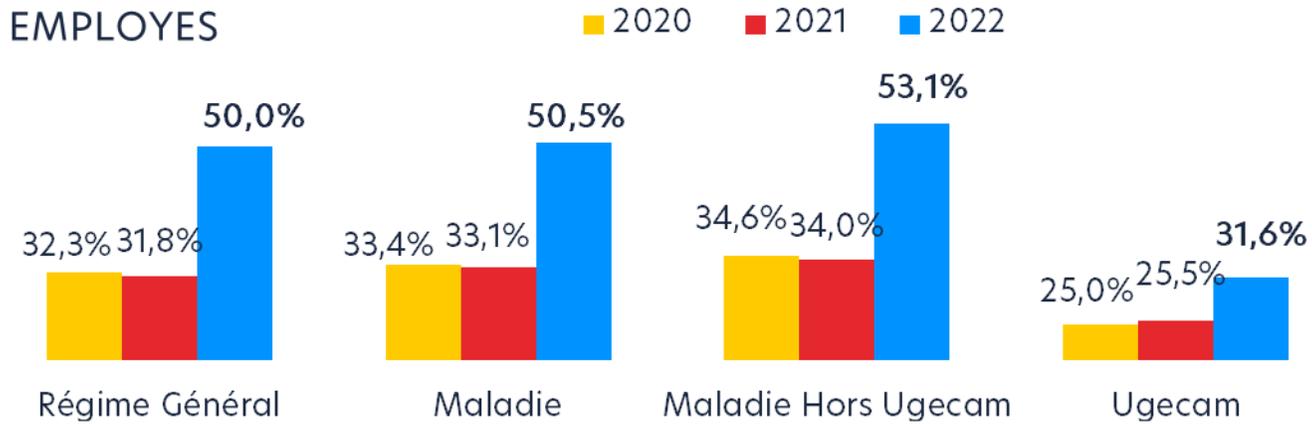
CADRES



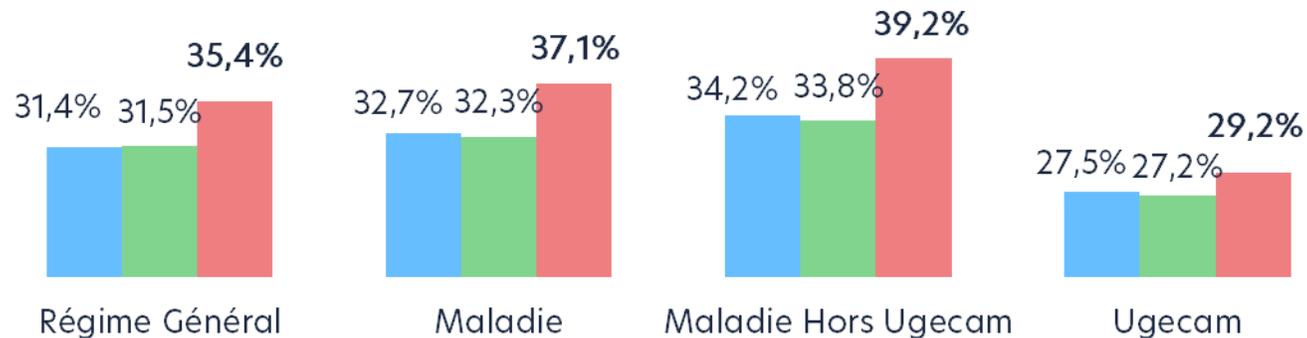
POINTS DE COMPÉTENCES

Part des effectifs bénéficiaires au sein de la branche Maladie

EMPLOYÉS

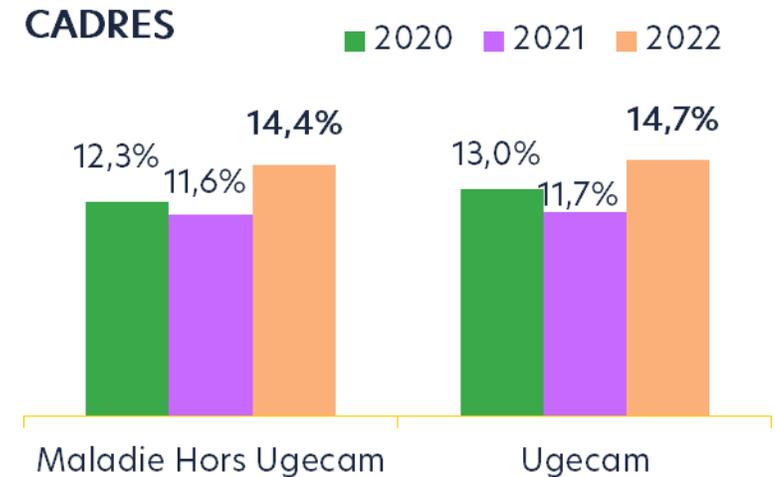
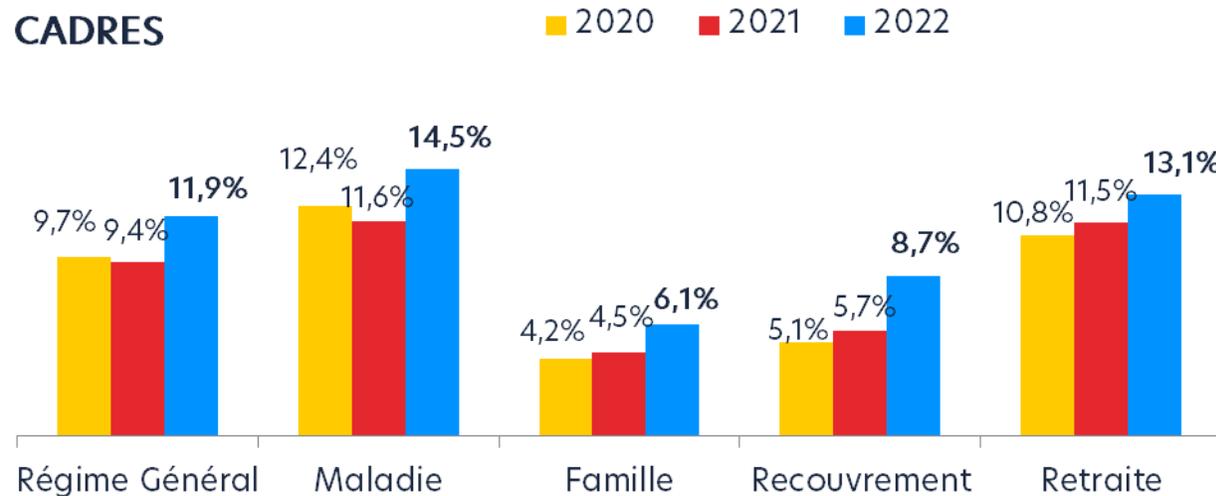


CADRES



POINTS DE COMPÉTENCES

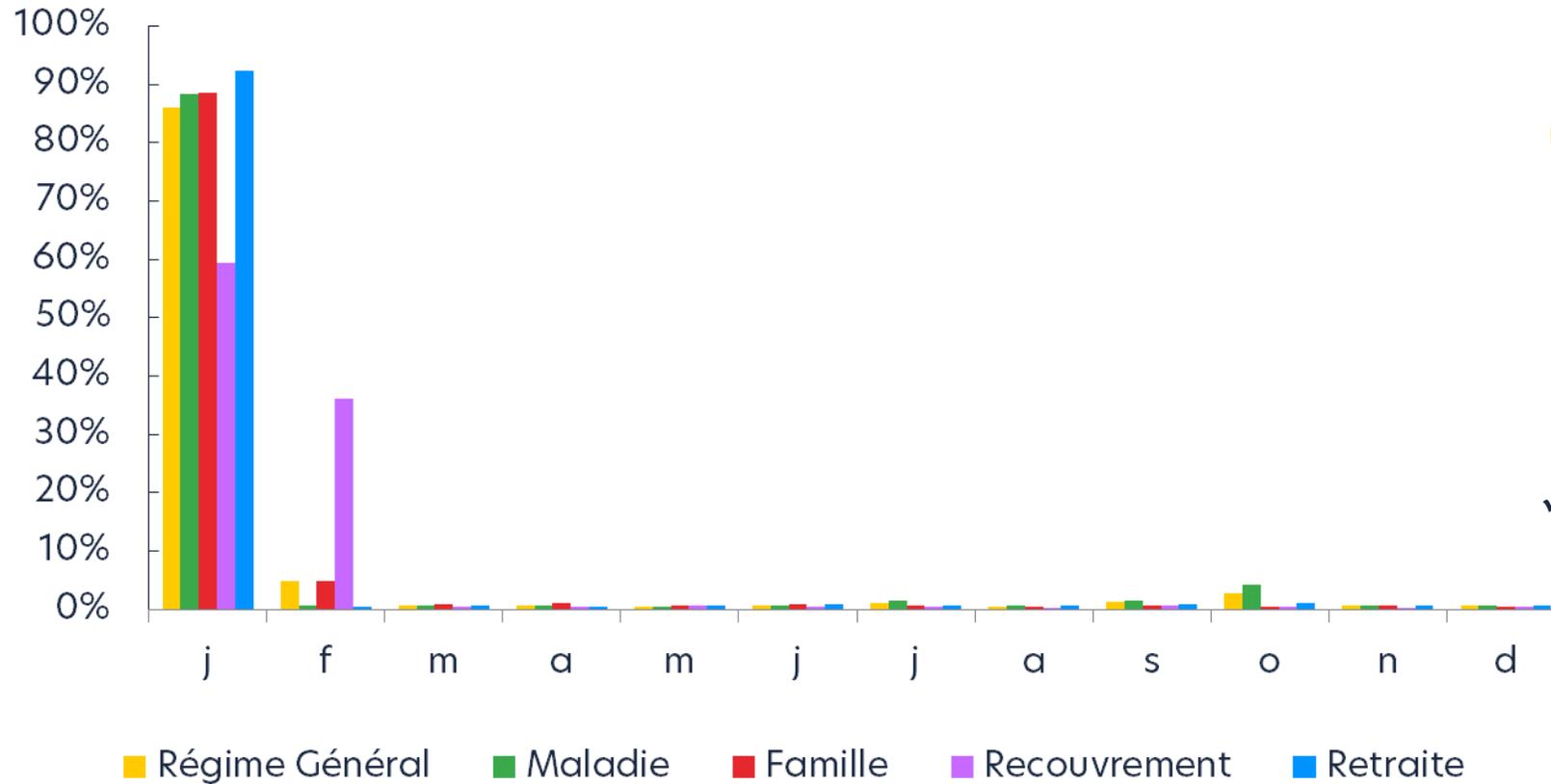
Salariés bénéficiaires d'un nombre de points supérieurs au pas de compétences minimum en 2022



Impossibilité d'identifier les collaborateurs 'employés' bénéficiaires d'un nombre de points supérieurs au pas de compétence en raison de la mise en place de la mesure pour les salariés les plus proches du SMIC dont les points sont pris en compte dans les points de compétences (cf page 8).

POINTS DE COMPÉTENCES

Dates d'effet en 2022



86% des salariés du RG perçoivent leurs points de compétences à effet de janvier 2022 (à l'identique de 2021)

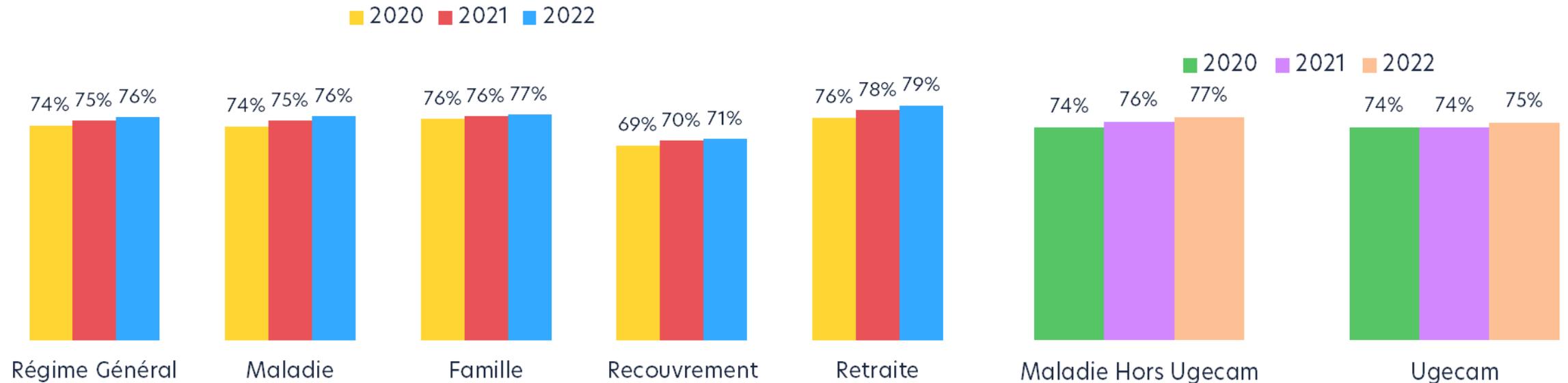
✓ Des points de compétences qui prennent effet très majoritairement au mois de janvier

POINTS D'EXPÉRIENCE

Part de salariés bénéficiaires de points d'expérience

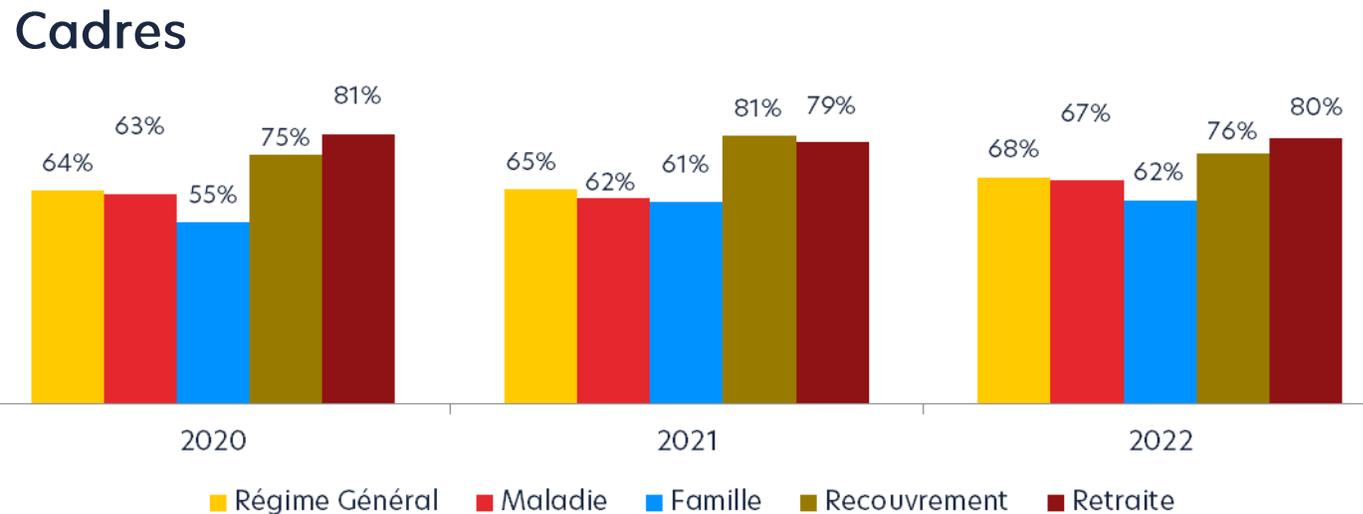
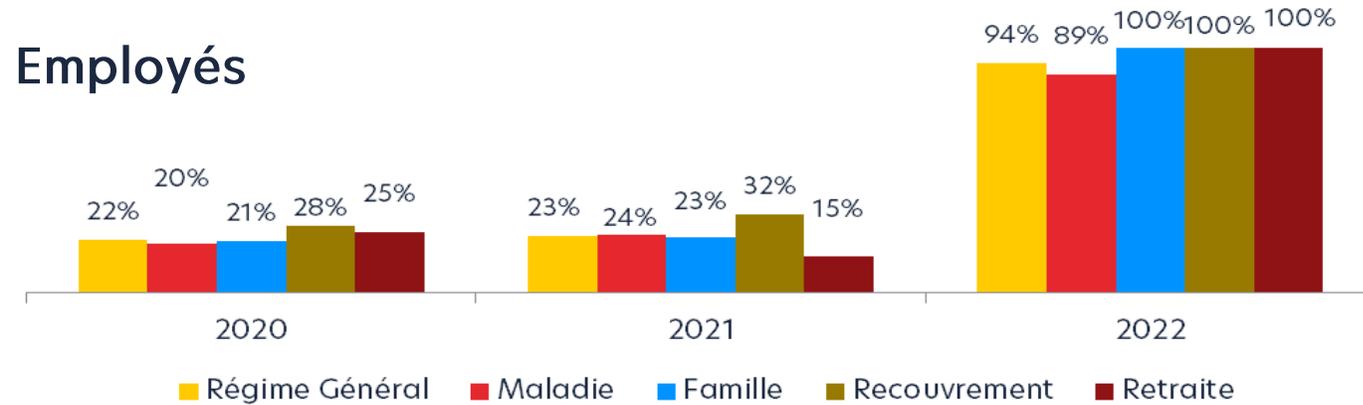
- ✓ Une tendance continue à la hausse du nombre de bénéficiaires de point d'expérience

Soit 76% des salariés bénéficiaires de points d'expérience



POINTS DE COMPÉTENCES ET/OU D'EXPÉRIENCE

Proportion des bénéficiaires à l'embauche (CDI) en 2022



Soit 4 176 salariés recrutés en CDI ayant bénéficié à l'embauche de ces points

POINTS DE COMPÉTENCES ET D'EXPÉRIENCE

Proportion des bénéficiaires à l'embauche pour les métiers ayant donné lieu aux plus importants volumes de recrutements (CDI) en 2022

Les 4 principaux métiers ayant donné lieu à un recrutement en 2022	Part des embauches 2022 sur ces 4 principaux métiers ayant donné lieu à attribution de points (y compris points en faveur des salariés les plus proches du SMIC)
Gestionnaire conseil sécurité sociale	100%
Conseiller offres services	100%
Manager opérationnel	76%
Auxiliaire de soins	61%

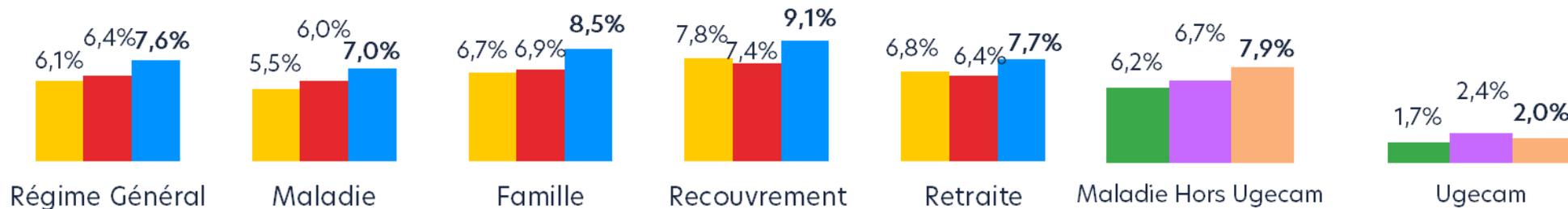
Zoom sur les métiers du management	
Manager stratégique	80%
Manager réseaux et projets	80%
Manager opérationnel	76%

Les 4 emplois principaux(en volume) représentent, à eux seuls 47,3% de l'ensemble des recrutements en CDI

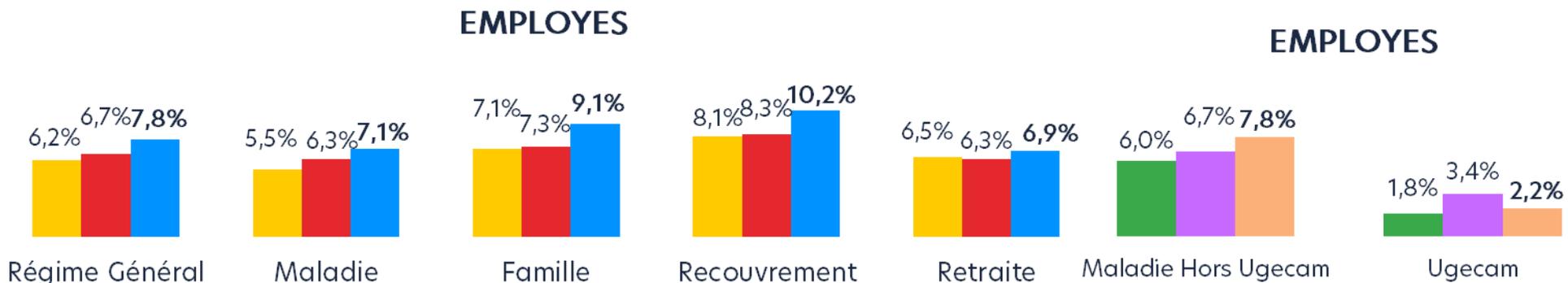
PARCOURS PROFESSIONNELS

Part des bénéficiaires par branche et par catégorie en 2022

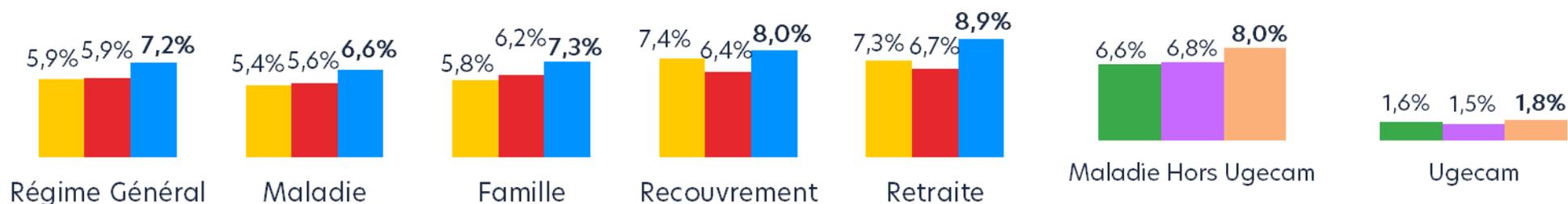
Par branche :



Par catégorie :



CADRES

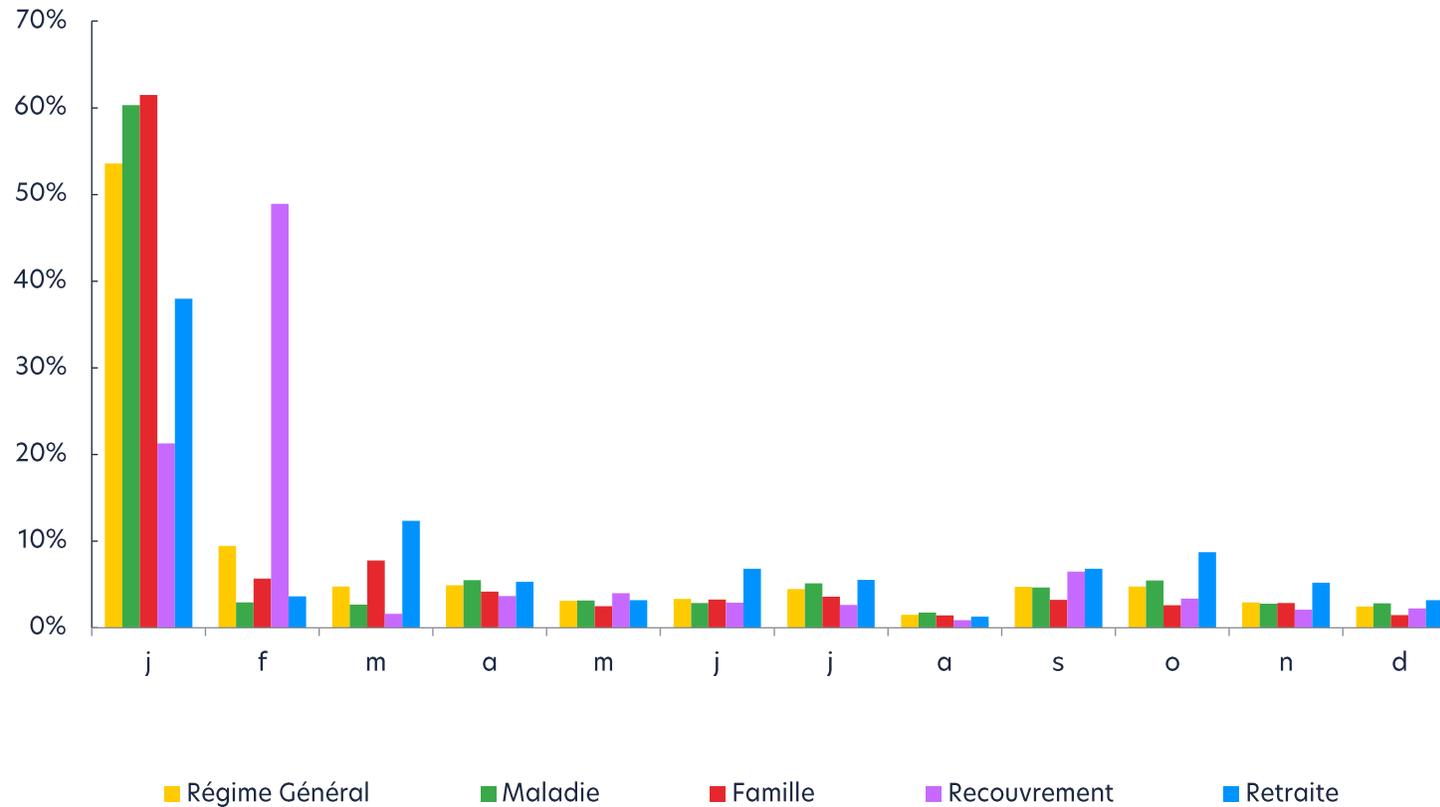


✓ Une hausse du taux de parcours toutes branches confondues par rapport à 2021

PARCOURS PROFESSIONNELS

Dates d'effet en 2022

Répartition des dates d'effet des parcours professionnels en 2022

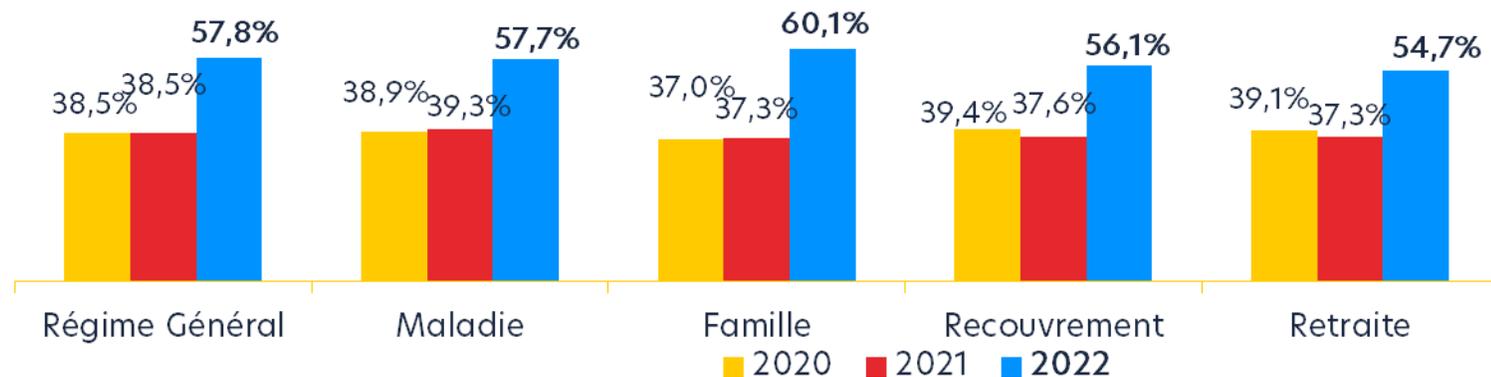


✓ Des parcours professionnels qui prennent effet majoritairement au mois de janvier

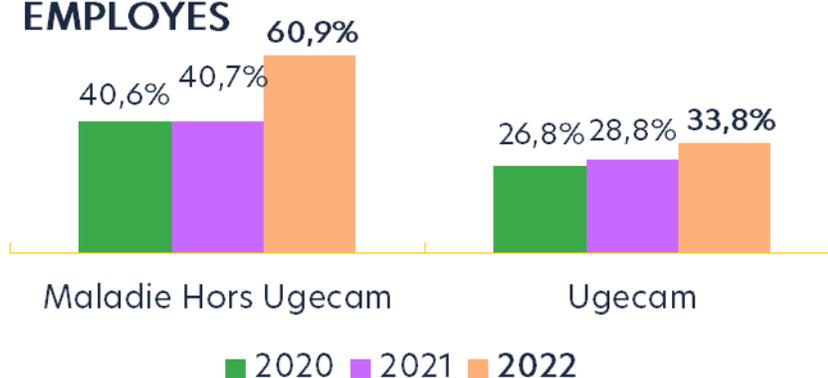
PARCOURS PROFESSIONNELS ET/OU POINTS DE COMPETENCES

Part des bénéficiaires par branche et par catégorie en 2022

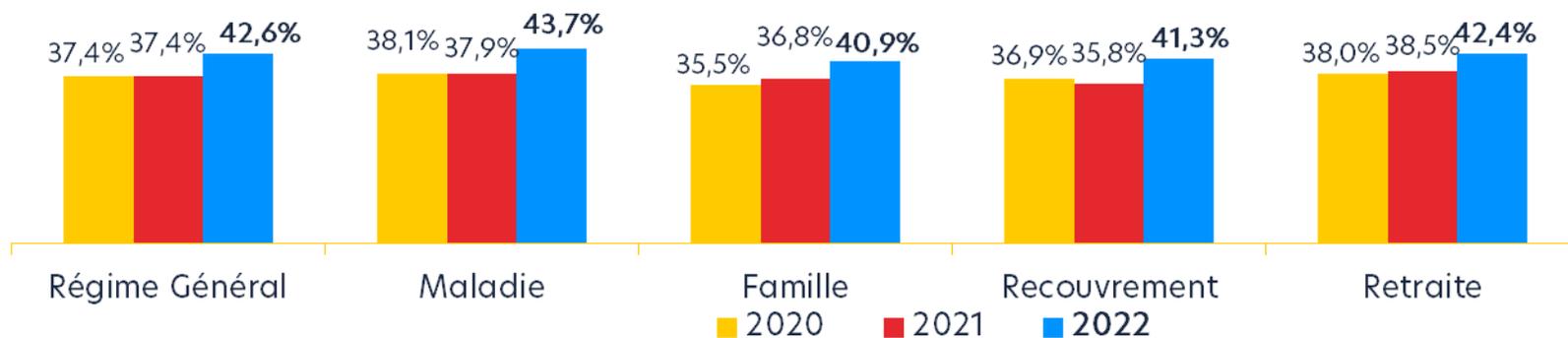
EMPLOYES



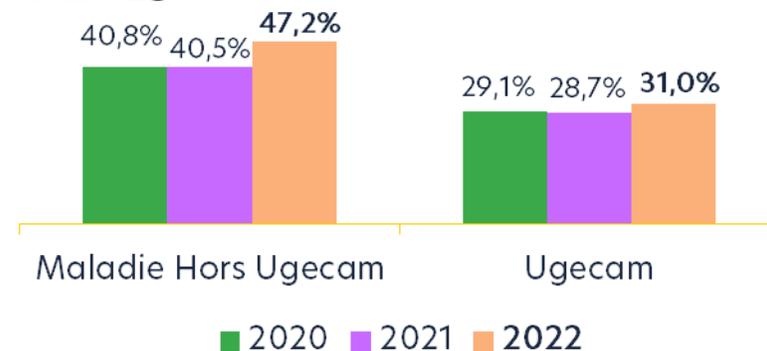
EMPLOYES



CADRES

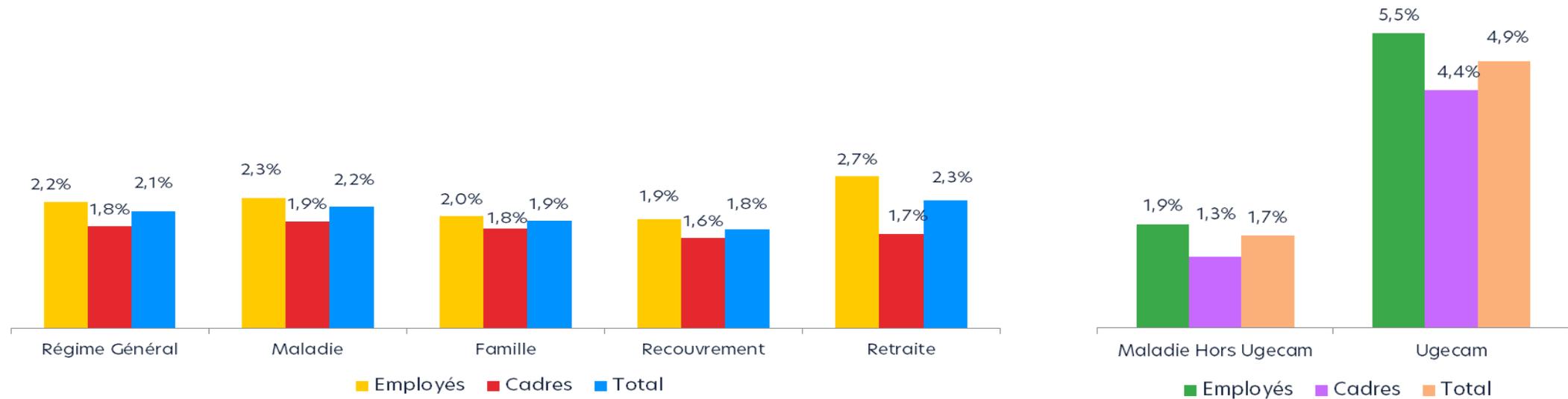


CADRES



POINTS DE COMPETENCES OU PARCOURS PROFESSIONNELS

Part des salariés n'en n'ayant pas bénéficié entre 2018 et 2022

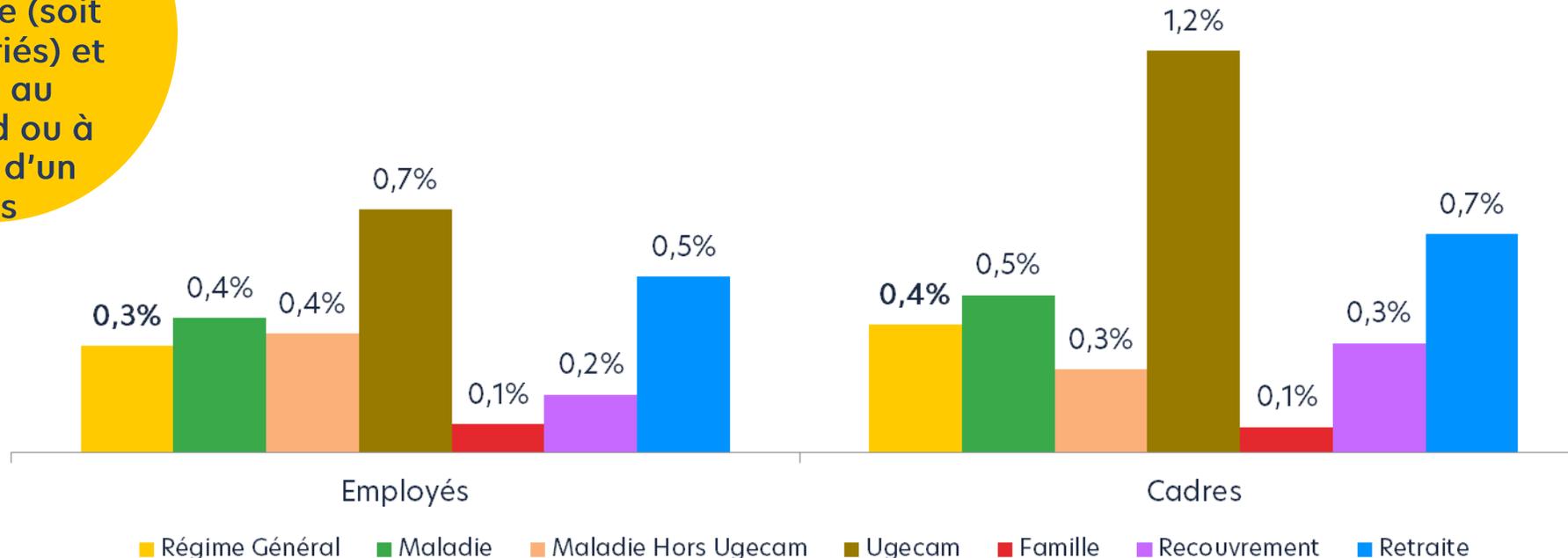


PLAGE SALARIALE

Part des salariés au plafond de la plage salariale ou à moins d'un pas pour l'atteindre en 2022

0,1% des employés au plafond de la plage salariale (soit 87 salariés) et 0,3% au plafond ou à moins d'un pas

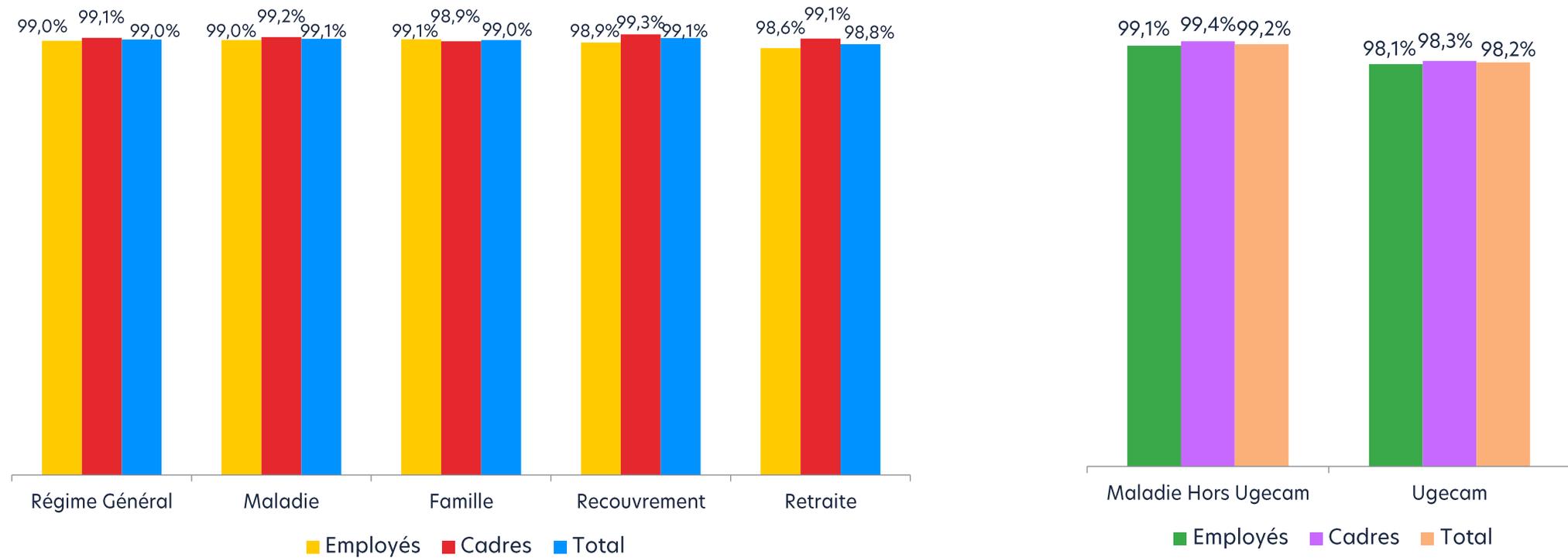
- ✓ 2022 : relèvements des coefficients maximums des niveaux de qualification à hauteur de 2 pas de compétences.



POINTS DE COMPÉTENCES, D'EXPERIENCE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Part des salariés en ayant bénéficié entre 2018 et 2022

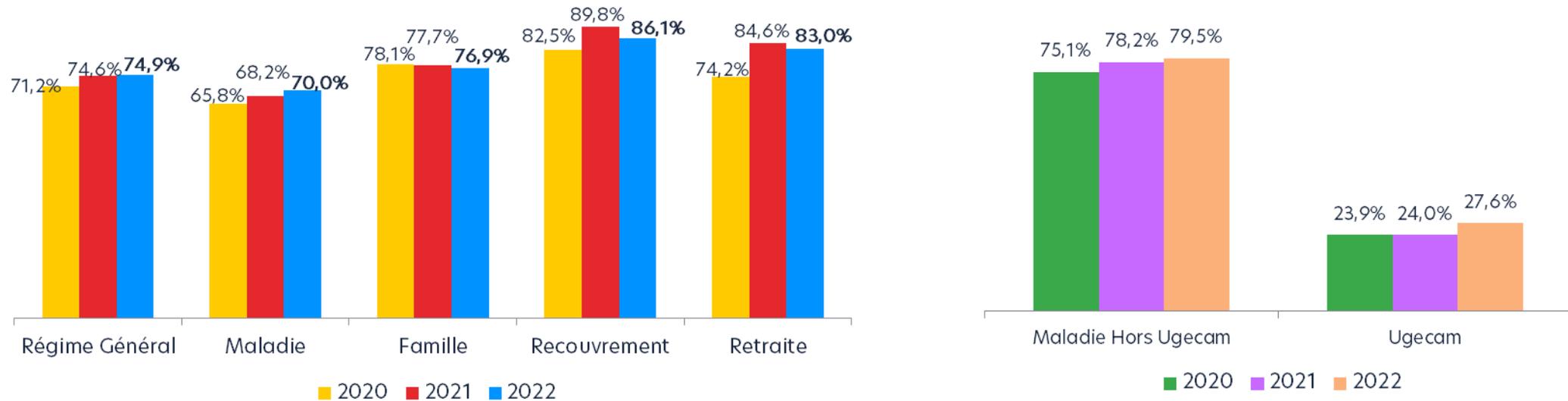
✓ Un volume important et homogène toutes branches confondues



PRIME DE RÉSULTAT

Taux de bénéficiaires parmi les effectifs éligibles

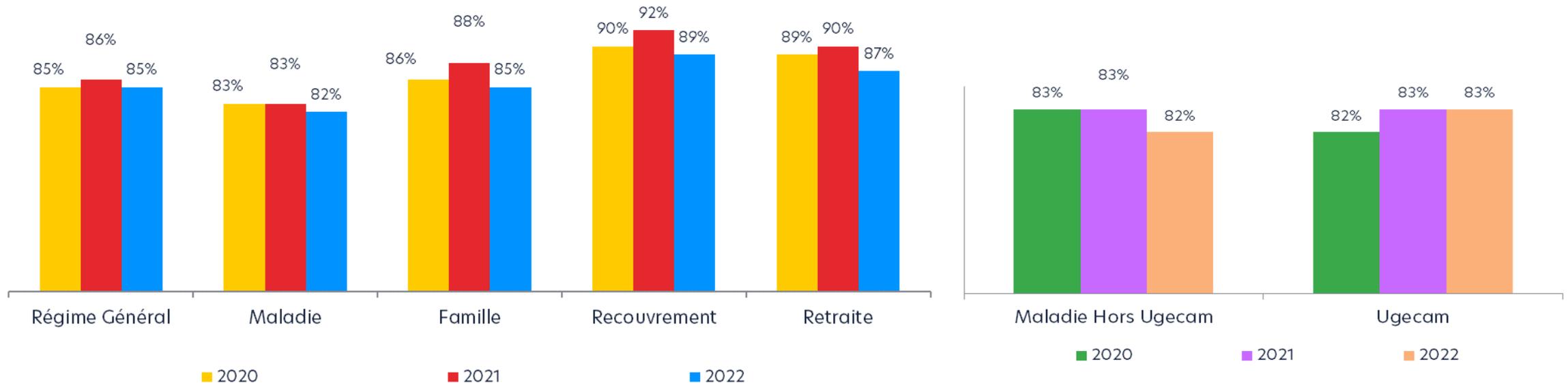
- ✓ Pour le régime général, légère augmentation de la part de salariés bénéficiaires de la prime de résultats parmi les éligibles



PRIME DE RÉSULTAT

Taux de versement de la prime de résultat pour les bénéficiaires

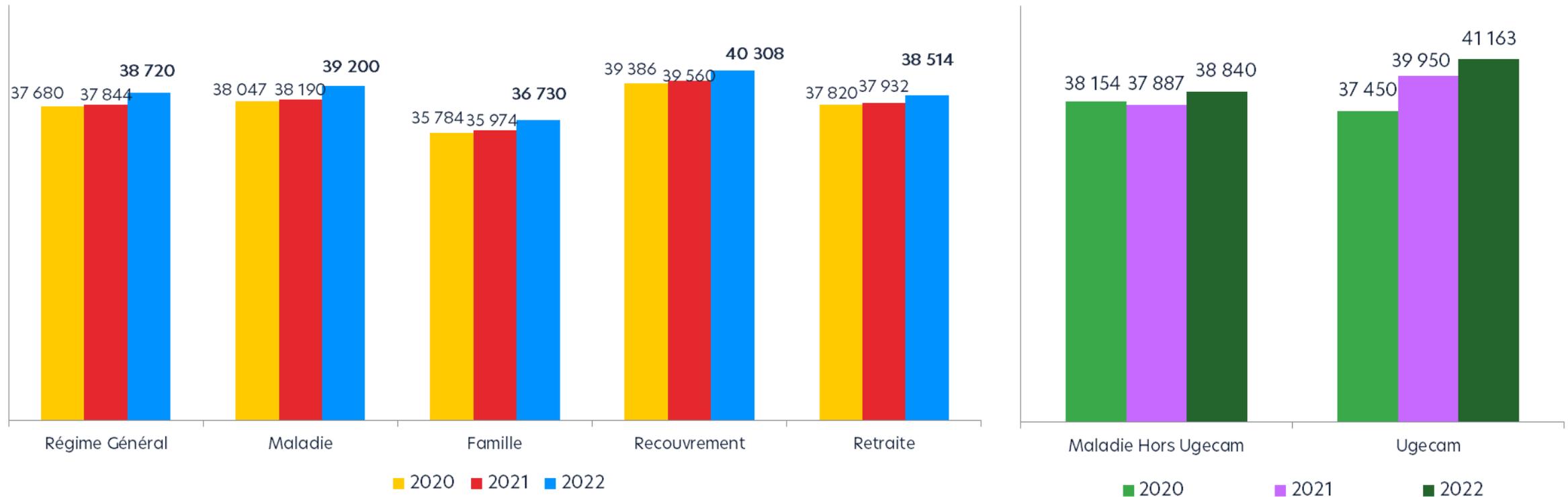
- ✓ Pour l'institution, maintien du taux de prime de résultat versé aux bénéficiaires



REMUNERATION

Rémunérations brutes annuelles moyennes (en €, par branche)

- ✓ Impact de l'augmentation de la valeur du point de 3,5% à effet du 1^{er} octobre 2023
- ✓ Une tendance des rémunérations moyennes des salariés à la hausse, avec une évolution plus marquée dans les Ugecam sous l'effet des mesures du Ségur de la santé



INTÉRESSEMENT EN 2022 (versé en 2023)

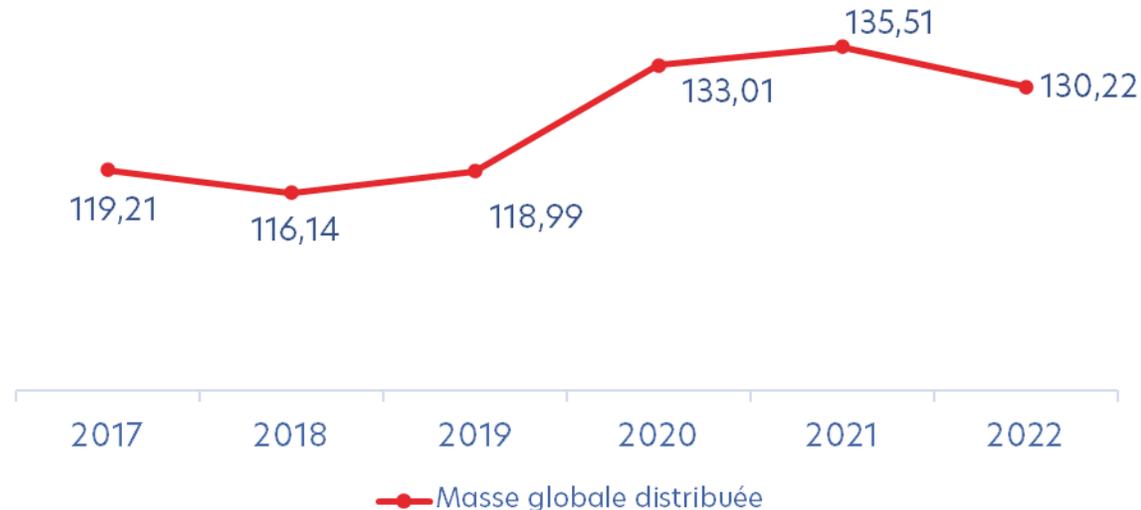
Mis en place par l'accord relatif à l'intéressement renégocié et signé le 23 juin 2020 pour 3 ans, il est distribué conformément au principe d'aléa

Éléments constitutifs de l'intéressement :

- La part nationale de 40%
- La part locale de 60%

Évolution de la masse globale distribuée

En millions d'€

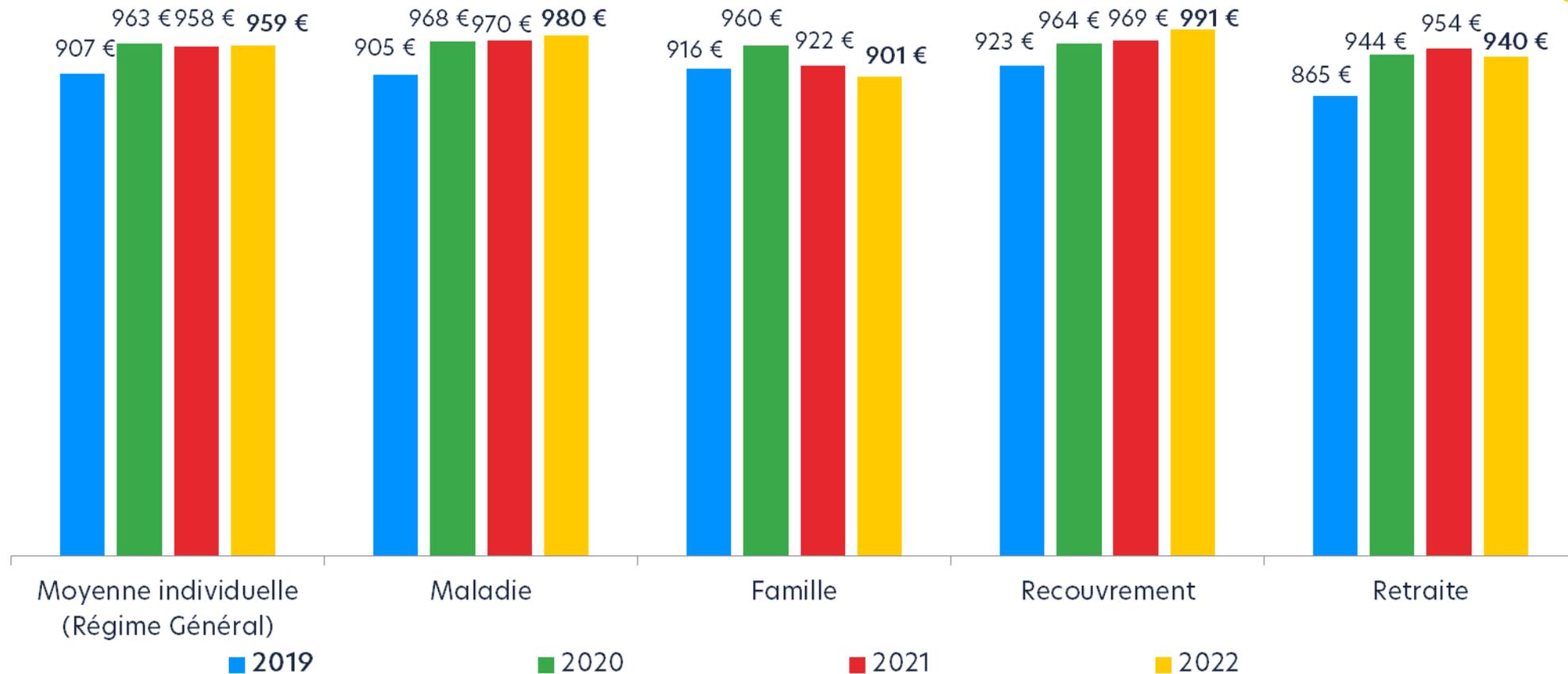


INTÉRESSEMENT

Montant individuel moyen de la prime

- ✓ Pour le Régime général, un montant moyen de l'intéressement versé en 2022 proche de celui versé en 2021

En moyenne par branche, au moins 900€ versé aux bénéficiaires



01.B

**L'ATTRACTIVITE,
LE RECRUTEMENT ET LA
FIDELISATION DES SALARIES
AU SEIN DU REGIME
GENERAL**

ORDRE DU JOUR

1- ELEMENTS DE CONTEXTE ET QUELQUES CHIFFRES CLES

- Le contexte national français
- Les chiffres clés au sein du régime général

2- ATTIRER AU SEIN DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

- Le nouveau site LSR
- Une attention particulière en faveur de certains publics

3- RECRUTER

- La campagne alternance 2022
- L'accompagnement des recruteurs

4-FIDELISER

- Valorisation du cadre de travail à la Sécurité sociale
- La semaine de l'emploi de la Sécurité sociale

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

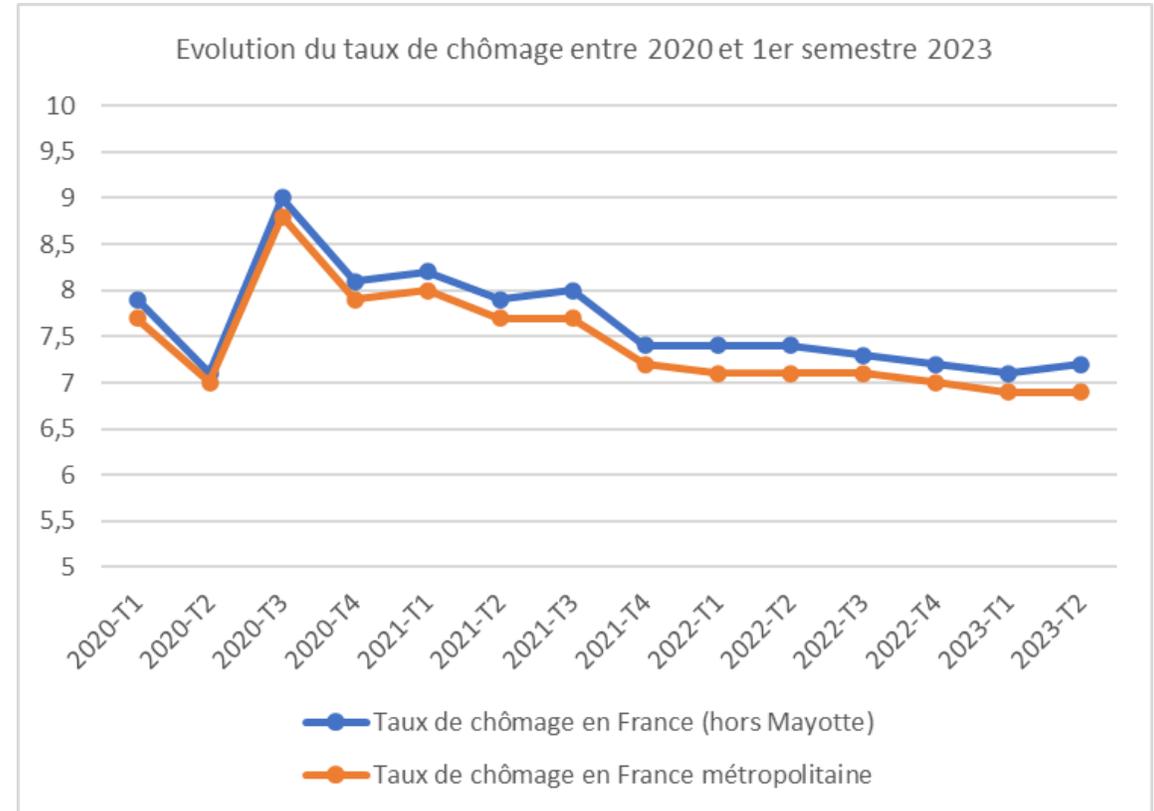
- Contexte du marché de l'emploi et du recrutement en France
- Contexte au sein du régime général

1

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

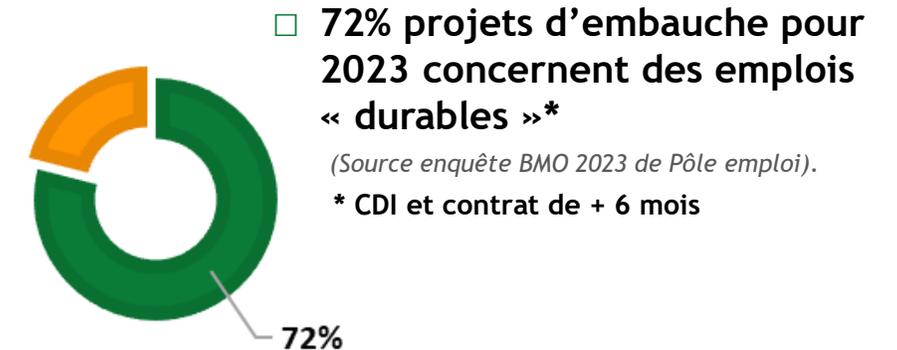
- **Près de 11 millions offres d'emploi diffusées en France en 2022** sur les différents jobboards contre 7,5 millions l'année précédente (*Données Jobfeed 2023*).
L'année 2022 a connu en la matière des chiffres record liés au rattrapage post-Covid.
- Avec un **taux de chômage quasi stable à 7,2 %** de la population active en France (hors Mayotte), les intentions de recrutement en 2023 sont toujours aussi fortes qu'en 2022. (*Données Insee 2023*)



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

- ⇒ Ces tensions sur le marché du travail obligent les employeurs à faire évoluer leurs conditions d'embauches pour recruter mais aussi pour fidéliser les salariés.
- ⇒ **80 % des entreprises entendaient recruter au premier semestre 2023** et le nombre d'offres d'emploi publiées n'a jamais été aussi élevé. (*Baromètre CCLD 2023 troisième édition*).



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

Un marché du travail dynamique et des risques de rétention RH

- Près de **40 % des CDI sont rompus** dans la première année suivant l'embauche. (*Etude DARES*).
- **520 000 démissions** ont été déposées par trimestre entre fin 2021 et début 2022, dont 470 000 démissions de CDI. (*Etude DARES*).
- 8 démissionnaires sur 10 sont à nouveau en emploi dans les 6 mois qui suivent. (*Etude DARES*).
- **35% des actifs français pensent changer d'emploi dans les deux ans.** (*Baromètre CentreInffo 2023*).
- Le **taux moyen de rotation du personnel est de 15 %** selon le dernier relevé INSEE, ce qui correspond à un turn-over élevé.

40 %

des CDI rompus

Dans la 1^{ère} première année suivant l'embauche

Etude DARES



15 %

**Taux moyen
de rotation du
personnel**

Dernier relevé Insee



**35% des actifs français
pensent changer d'emploi**

dans les deux ans *Baromètre CentreInffo 2023*

ELÉMENTS DE CONTEXTE

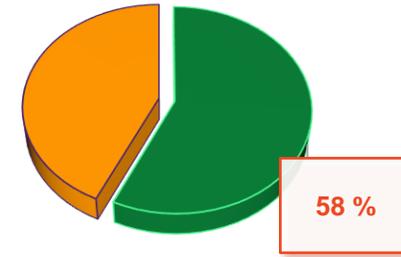
Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

Des difficultés de recrutement au plus haut niveau tous profils confondus

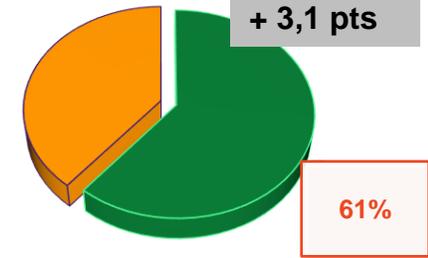
- Des recrutements sont jugés de plus en plus « difficiles » par les entreprises en 2023
- Même pour les profils de cadres, la grande majorité des entreprises rencontrent les difficultés.

Près de **11 semaines** étaient **nécessaires** en 2021 pour recruter un cadre (*Données Apec issues du baromètre 2022 « Pratique de recrutement de cadres »*) contre 5 semaines en moyenne pour l'ensemble des profils de poste (*Données 2022 Météojob*).

2022



2023



- Des recrutements jugés difficiles par les entreprises en 2023 soit + 3,1 pts par rapport à 2022 (*Source Enquête BMO 2022 et 2023 de Pôle emploi*).

82% des entreprises
rencontrent des difficultés à
recruter
un **cadre** (Apec)



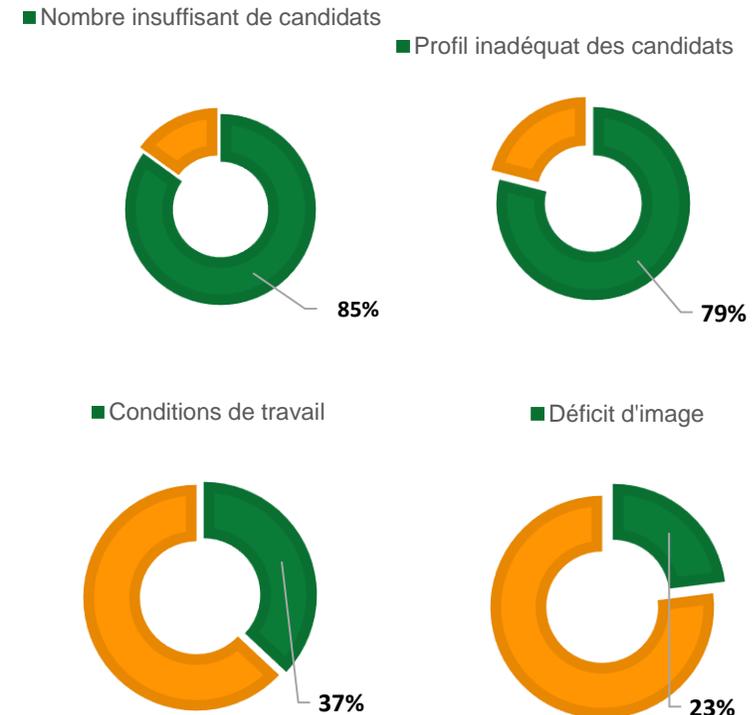
ELÉMENTS DE CONTEXTE

Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

Des difficultés de recrutement pour différentes raisons :

- ❑ Les motifs des difficultés selon les recruteurs sont les suivants : **nombre insuffisant de candidats, profil inadéquat des candidats, conditions de travail et déficit d'image.**
- ❑ Les conditions d'emploi peu attractives augmentent les difficultés de recrutement : **85 %** des entreprises avec des conditions de travail jugées contraignantes ont du mal à recruter (*Note d'analyse DARES juin 2022*)

❑ Les principaux motifs des difficultés (Source Enquête BMO 2023 de Pôle emploi).



ELÉMENTS DE CONTEXTE

Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

Des attentes qui évoluent :

⇒ Avec l'arrivée massive de la jeune génération sur le marché du travail, les attentes évoluent. Avant de rédiger leur candidature, les candidats prennent désormais le temps de se renseigner sur l'annonceur sur :

- La transparence
- La simplification des process de recrutement,
- Le contenu des missions
- Un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée.

- La **flexibilité des horaires** est primordiale pour la majorité des jeunes actifs
- **Les jeunes diplômés** ne rédigeront leur candidature à un premier emploi que si le contenu des missions répond à leurs attentes et si le poste proposé a du sens (*9ème édition du palmarès des entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés d'Epoka et Harris Interactive*).

64% des jeunes actifs considèrent la flexibilité des horaires de travail comme un critère primordial



37% des jeunes diplômés candidatent si le poste a un sens



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le marché général de l'emploi et du recrutement en France

Les intentions de recrutement des employeurs en 2023 et le défi de la marque employeur

- **76 % des recruteurs** admettent que leur plus grand défi est d'attirer les bons candidats, plutôt qu'un grand nombre de candidatures. *(Selon Glassdoor).*
- **64 % des organisations** considèrent l'amélioration de la **marque employeur comme un enjeu clé.**
- **Pour 72% des spécialistes du recrutement,** la marque employeur a un impact significatif sur leur activité.

De plus, une marque employeur forte augmente de 50% le nombre de candidatures très qualifiées.

(D'après l'étude Links Human).

Près de 7 entreprises sur 10 se tournent plus volontiers vers les réseaux sociaux pour recruter (Apec).



2/3 des décideurs RH sont prêts à faciliter le télétravail pour des salariés désireux de candidater à un emploi hors de leur bassin de vie.

11 % d'entre eux sont prêts à embaucher sur des postes 100 % à distance.

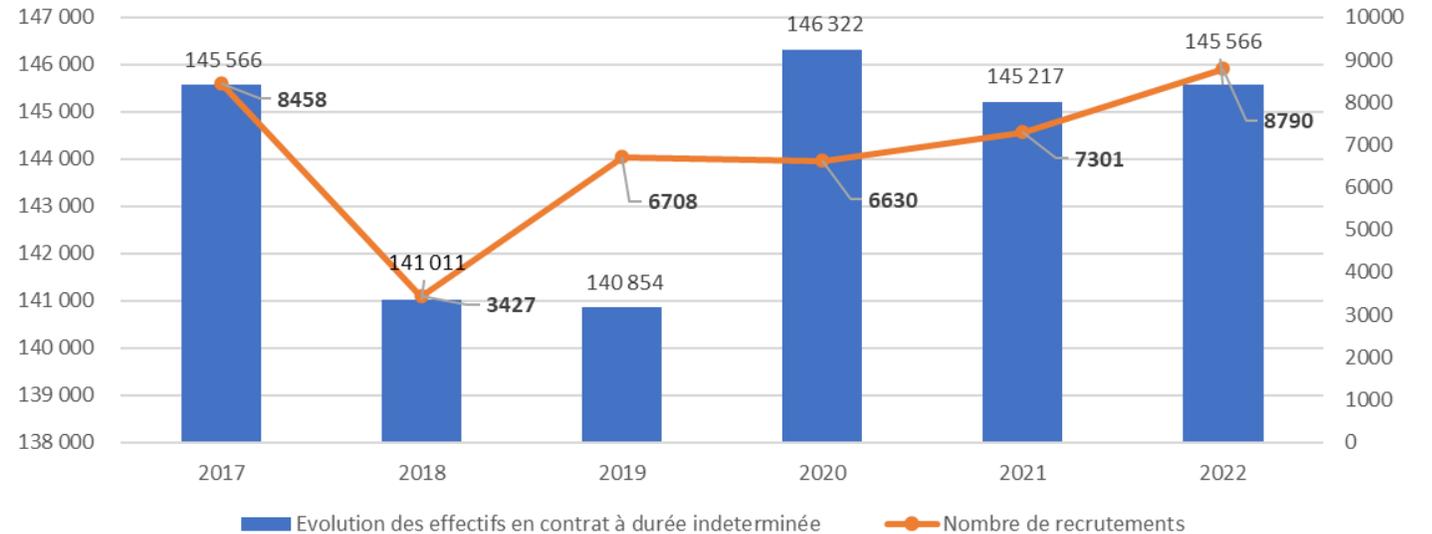
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'emploi et le recrutement au sein du Régime général

La **Sécurité sociale** fait partie des **premiers recruteurs** du pays avec près de 8.800 recrutements CDI, en progression.

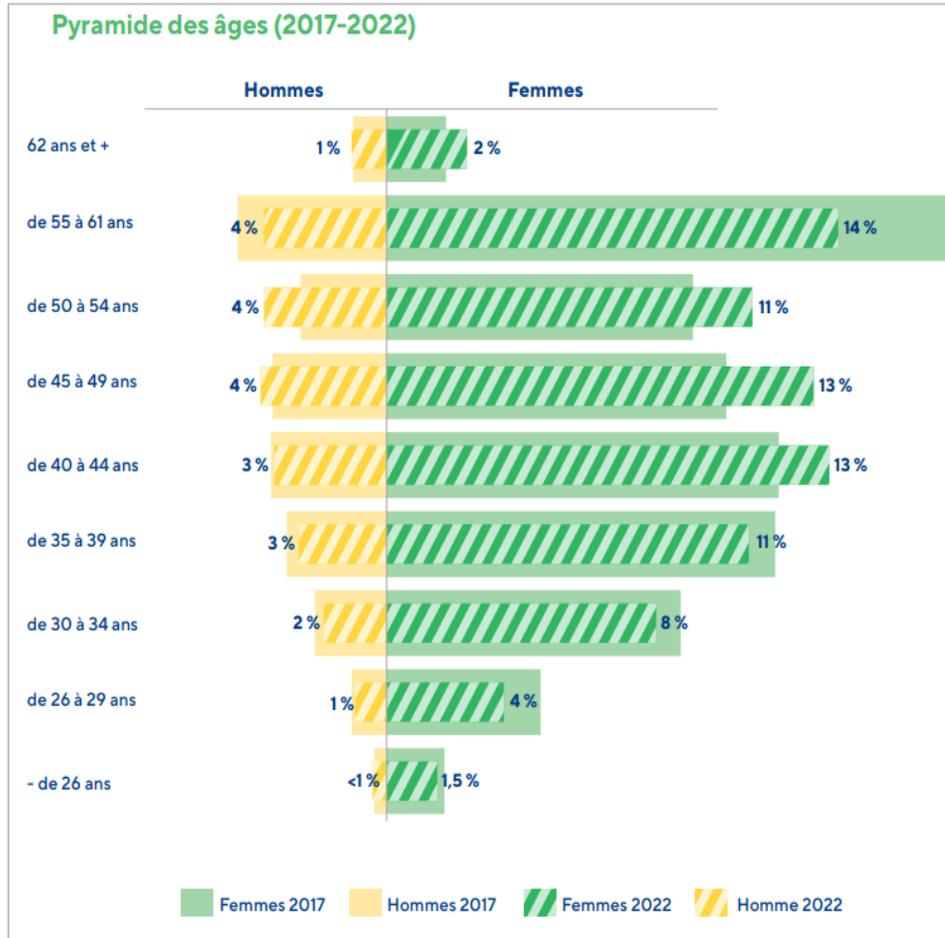
Les recrutements en contrat à durée indéterminée en 2022 :

- 59 % de recrutements directs (soit 5.179 recrutements)
- 41% de transformation de CDD en CDI (soit 3.611 recrutements).



Evolution du nombre de recrutements et des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2017 et 2022 *Rapport emploi 2023*

L'emploi et le recrutement au sein du Régime général



Pyramide des âges 2017-2022

Rééquilibrage de la pyramide des âges :

Près de 50.000 départs à la retraite attendus à l'horizon 2030 ; combiné à un effectif des moins de 30 ans en baisse (7% des collaborateurs). *Rapport emploi UCANSS 2023.*

⇒ Les organismes doivent renouveler leurs effectifs dans un contexte de marché du travail tendu (taux de chômage assez faible, 1ere année de baisse de la population active depuis longtemps...).

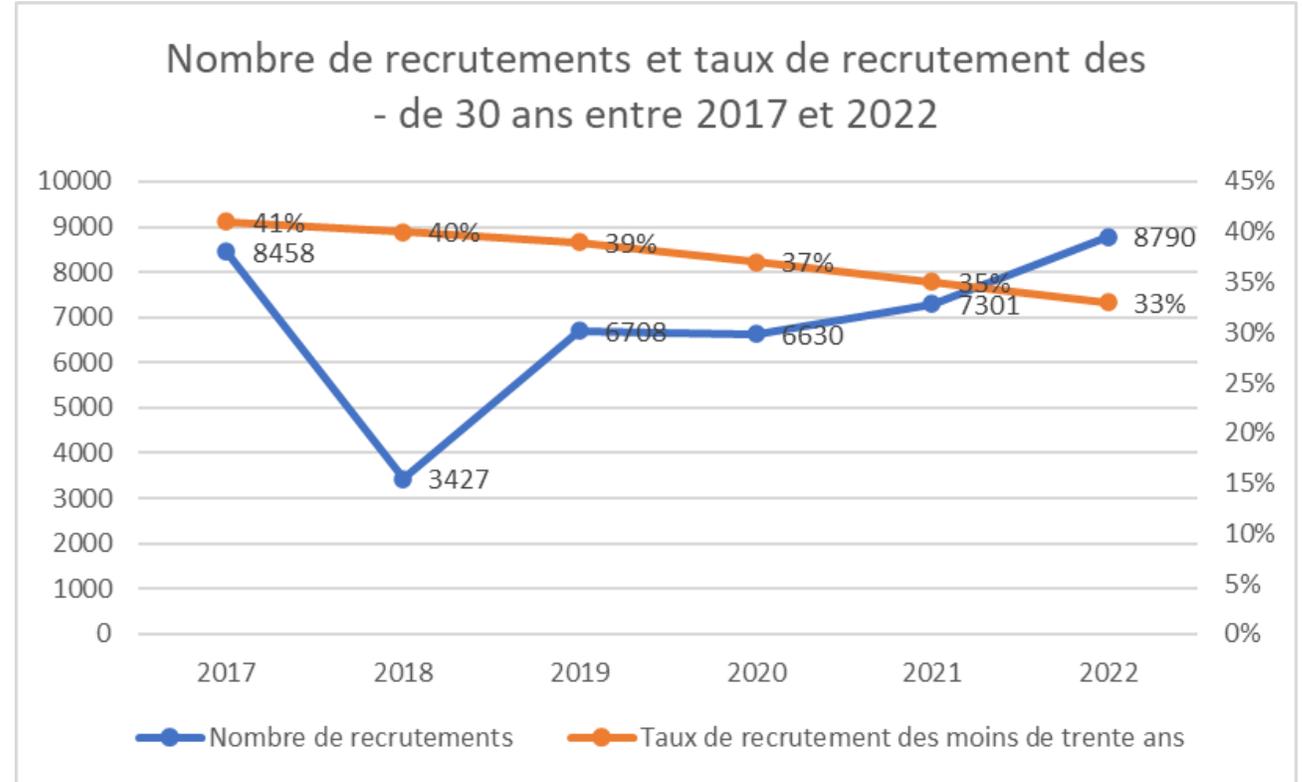
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'emploi et le recrutement au sein du Régime général

Un volume de recrutement en hausse :

Près de 8.800 recrutements en CDI sur l'année 2022 en augmentation constante depuis 2018.

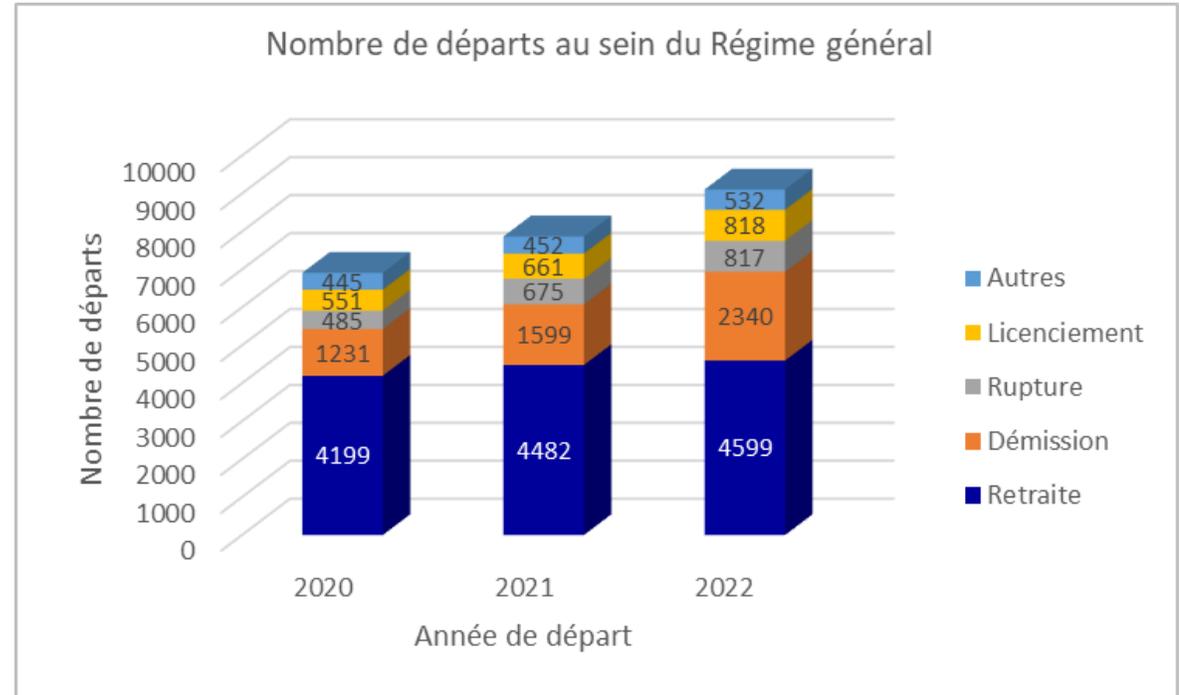
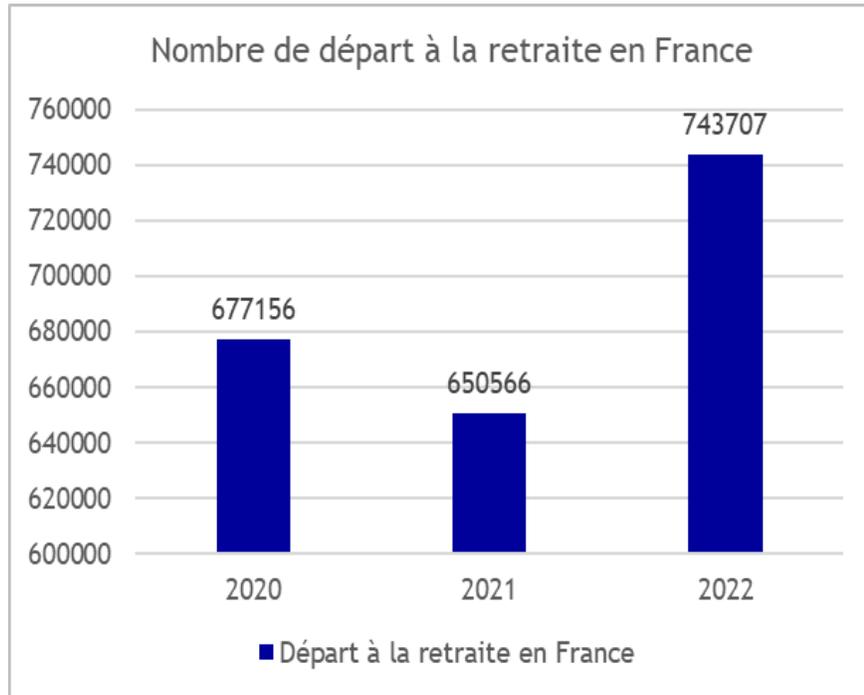
Sauf pour les jeunes : les salariés recrutés de moins de 30 ans représentent 33 % du total des recrutés, soit deux points de moins par rapport à l'année précédente, portant la baisse à 13 points en 10 ans. Rapport emploi Ucanss.



Evolution du nombre de recrutements (CDI) et du taux de recrutement des moins de 30 ans au sein du régime général

L'emploi et le recrutement au sein du Régime général

- L'évolution croissante du nombre de départs au sein du Régime général suit globalement celles observées en France

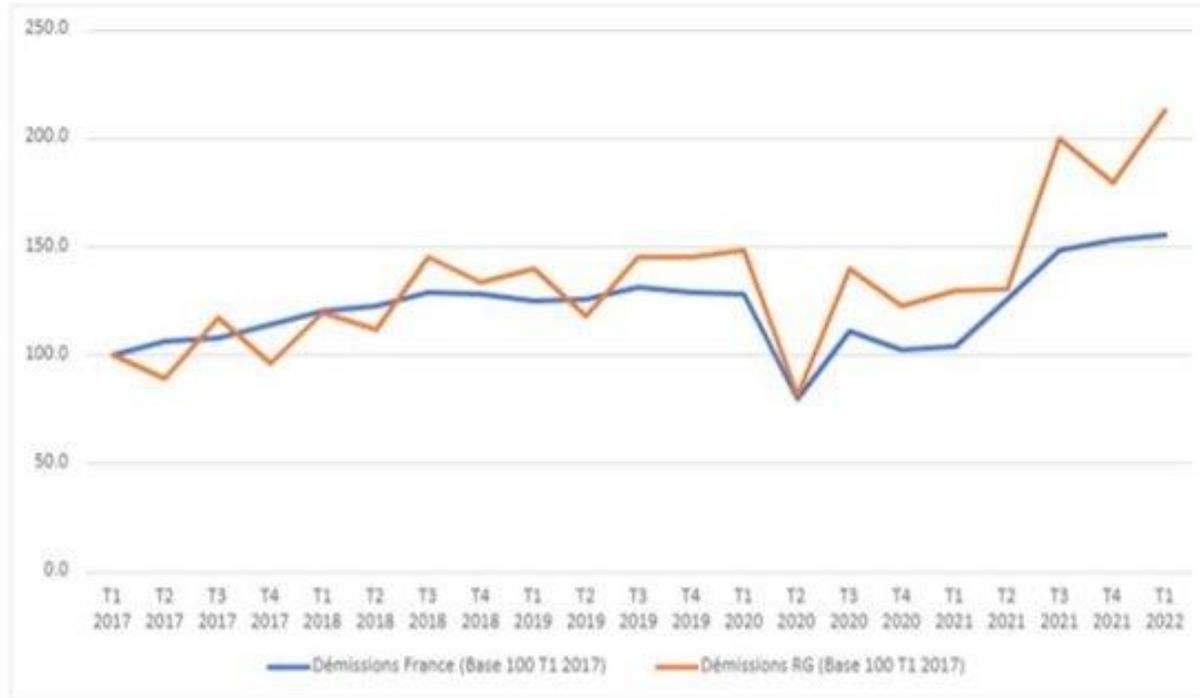


Evolution du nombre de départs entre 2020 et 2022 en France et au sein du régime général *Rapport emploi Ucanss et Données Cnav*

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'emploi et le recrutement au sein du Régime général

- Les démissions de salariés du Régime général suivent également les tendances observées en France



Source : les données pour la France sont issues de la publication : ["La France vit-elle une "Grande démission" ?](#), Dares, Août 2022

□ Démissions des salariés du Régime général (Dires août 2022)

Si le nombre de démissions suit globalement les tendances observées en France, il est à noter un **taux de turnover** pour le régime général de **6,15% en 2022**, en accélération mais en dessous du taux de rotation du personnel moyen national. Selon l'INSEE, le taux de rotation du personnel moyen est de **15% sur le marché du travail en France**.

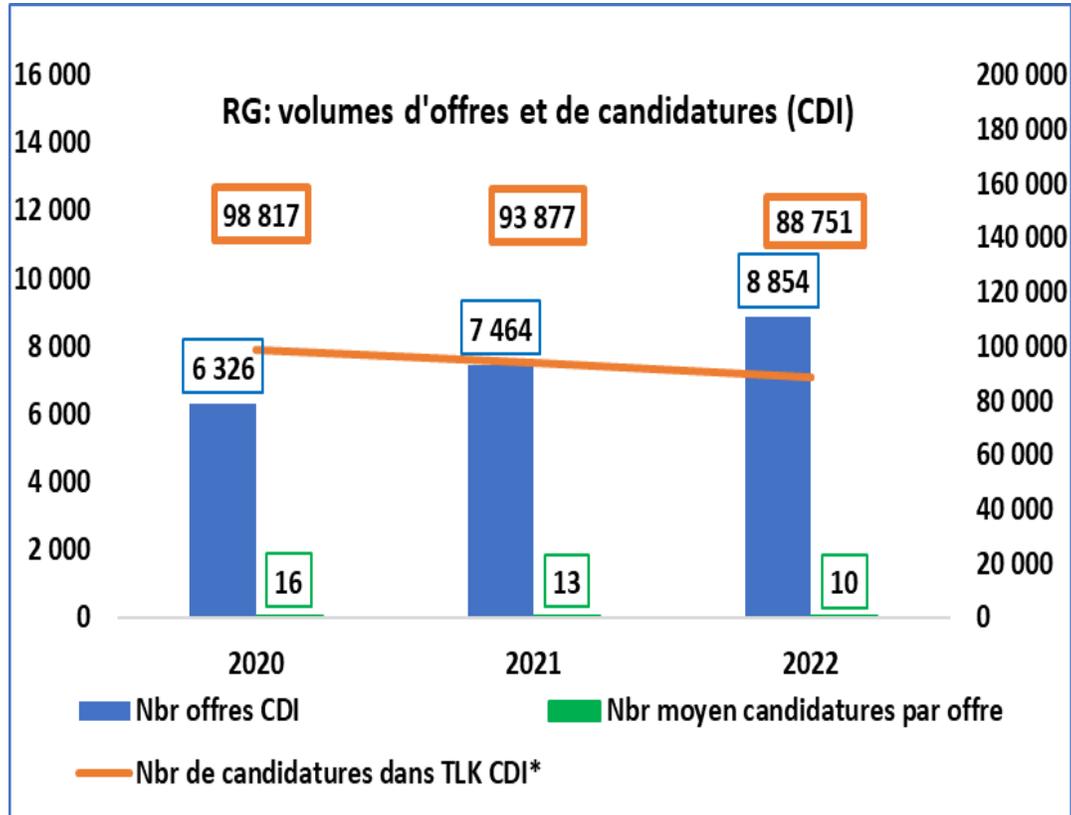
TAUX DE ROTATION

-5% < 5 et 15% < +15%
 Très faible < Moyen < Élevé

(Source : INSEE)

L'emploi et le recrutement au sein du Régime général

- Une activité intense de recrutement via le site LaSécuRecrute



*les données présentées sont issues du logiciel de recrutement institutionnel. Les annonces invitant parfois à postuler par courriel ou via un autre applicatif, les volumes de candidatures sont donc minorés.

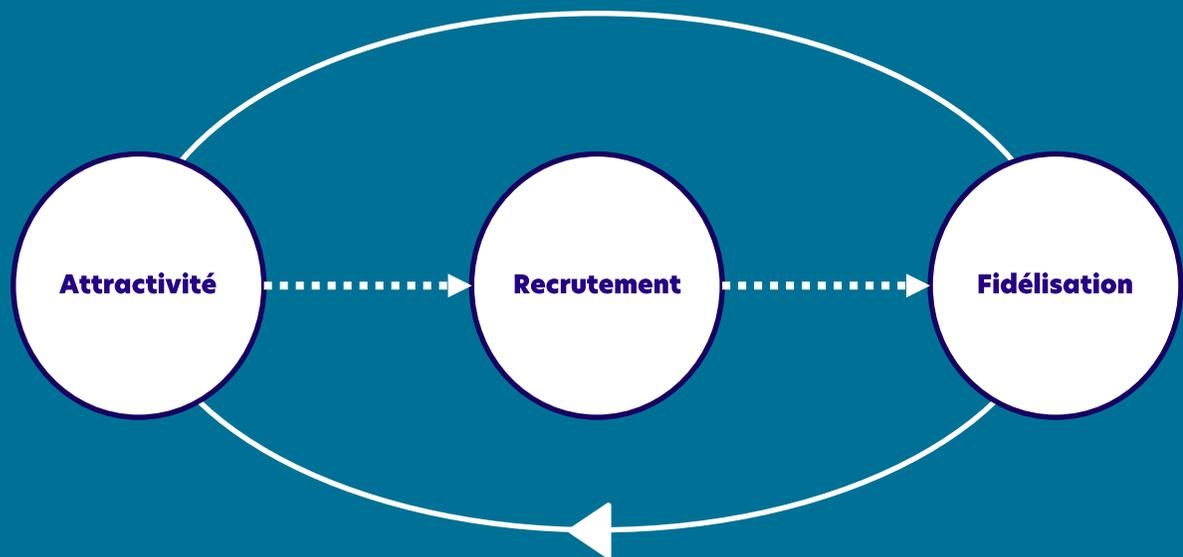
- Un volume croissant d'offres publiées (+ 1.390 en 1 an)
- Un nombre important de candidatures à gérer (minimum 10 candidatures par offre)

L'infléchissement du volume de candidatures en 2020 et 2022 est à mettre en lien avec la tension sur le marché du travail.

LE PROGRAMME INSTITUTIONNEL ATTIRER - RECRUTER - FIDELISER

2

- Contexte du marché de l'emploi et du recrutement en France
- Contexte au sein du régime général



Changer l'image de la Sécu et attirer (en nombre et en qualité)

Convertir le trafic du site LSR en candidatures

Construire une image RH interne et relayer les sujets communs

Une approche globale au service de l'image de la Sécurité sociale et du recrutement au sein des organismes locaux

Attirer - Recruter - Fidéliser : Les actions phares 2022-2023

Attirer

- ❖ Refonte du site **LaSecurecrute.fr**
- ❖ Démarche d'**attractivité** ciblées vers des publics prioritaires (les jeunes, les personnes porteuses de handicap, les IT)
- ❖ Renforcement notre présence dans les **salons**, auprès de nos partenaires (écoles, Pôle Emploi etc...)
- ❖ Campagne **alternance** renforcée (10 912 candidatures reçues suite à la campagne alternance 2022)
- ❖ Développement d'une politique autour des **stages longs**, qui peuvent être de bons vecteurs de pré recrutement

Recruter

- ❖ Accompagner les recruteurs :
 - **Webinaires** sur les outils Talentlink
 - Programme de **formation** adapté et en prise des meilleurs standards du marché (*rédaction des annonces, sourcing, méthodes d'évaluation des candidats etc*)
- ❖ **Appel à idées 2023** du Lab de la Sécurité sociale porte sur la thématique du recrutement, et de la fidélisation afin de déployer des solutions innovantes à ce sujet

Fidéliser

- ❖ Valoriser les **avantages à travailler** dans l'institution :
 - Plaquette sur avantages sociaux au sein de la Sécurité sociale
 - Support sur le système de rémunération au sein des organismes de Sécurité sociale
- ❖ Valoriser les dispositifs de **formation** :
 - En 2022, 120 774 salariés du Régime général ont bénéficié d'une action de formation (- 5 %) ; avec 37 h de formation en moyenne par salarié formé (+ 2 h).

Actions phares 2022 - 2023

ATTIRER AU SEIN DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Refonte LSR
- Une attention particulière et des actions ciblées vers certains publics
- Initiatives locales

3



LA REFONTE DU SITE LASECURECRUTE.FR

➤ **Sortie du nouveau site le 13 juillet 2023**

LA REFONTE DU SITE LA SÉCU RECRUTE

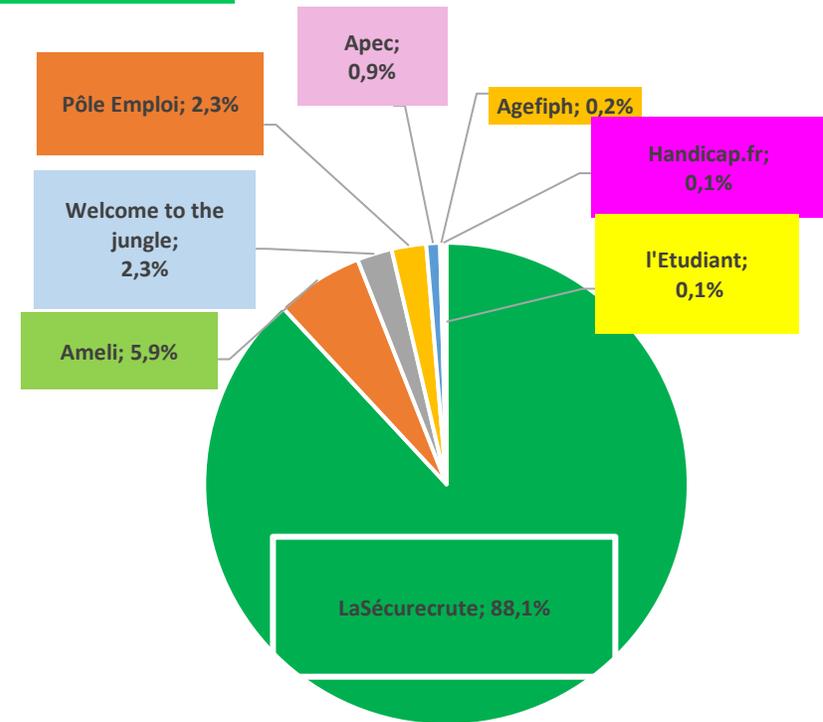
- Le site laSecurecrute et les autres canaux essentiels de candidatures

Si les canaux de publication sont variés, **laSecurecrute** est à l'origine de près de **90% des candidatures** en 2022.

Vitrine de notre marque employeur commune le site **présente nos missions, nos métiers et nos offres d'emploi** au sein de la Sécurité sociale, tout en offrant aux candidats une navigation optimale, intuitive et accessible.

Cet espace dont la fréquentation a augmenté de près de 60% en 3 ans, a été également conçu afin de **mieux valoriser** aux yeux de candidats **nos atouts**, nos valeurs, nos engagements ou nos conditions de travail, objectif central du programme « **attirer, recruter, fidéliser** ».

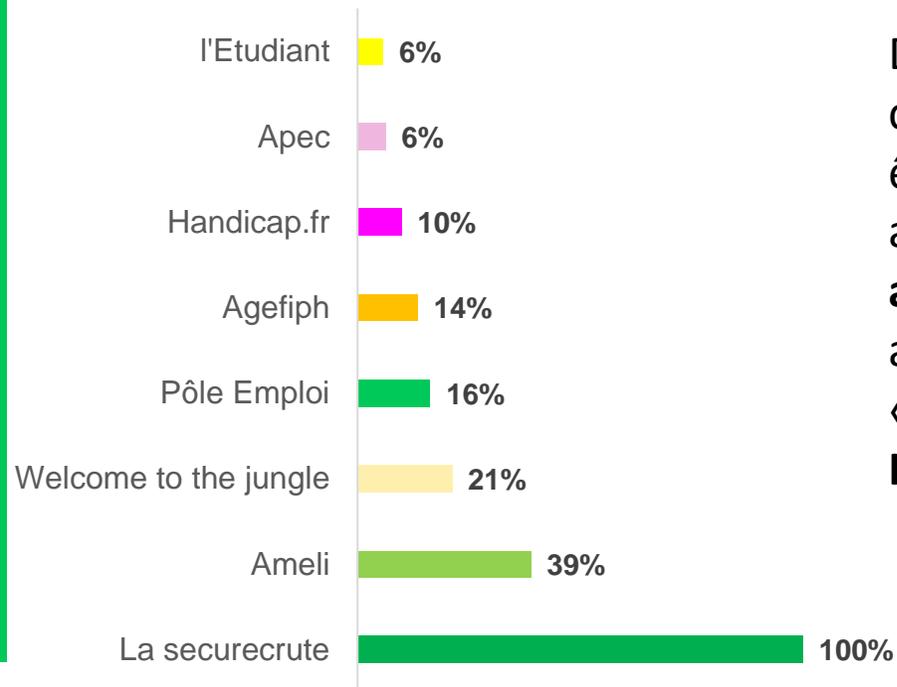
Origine des candidatures



LA REFONTE DU SITE LA SÉCU RECRUTE

- Le site laSecurecrute et les autres canaux essentiels de candidatures

Canaux de publication utilisés lors de la multidiffusion



Dans un contexte de recrutement très concurrentiel, où il nous faut nous démarquer et être collectivement visibles, laSecurecrute ambitionne d'être le **carrefour central de notre attractivité employeur**, notamment via la diffusion automatique de vos offres sur les principaux « jobboards » nationaux (**Pôle emploi, Apec, Handicap,fr** etc.).

Une refonte pour servir les nouveaux enjeux marketing



Un site pensé pour déclencher l'envie de candidater

- **Une structure modulaire** pour plus d'agilité éditoriale et graphique
- Un moteur de recherche d'emploi construit pour être **efficace pour tous les publics**
- Des parcours utilisateurs maillés et **incitatifs**
- Un processus de candidature **simplifié et rapide**



Un site pivot d'une stratégie globale

- Un déploiement de **campagnes ciblées, des partenariats...**
- **Une stratégie de référencement nationale et locale** sur Google
- Un renforcement la visibilité **depuis les réseaux sociaux**
 - Un suivi des performances **et ajustements** immédiats



UNE DÉMARCHE D'ATTRACTIVITÉ CIBLÉE VERS DES PUBLICS PRIORITAIRES

- **Les jeunes**
- **Les IT**
- **Personnes porteuses d'un handicap**

1 jeune, 1 solution

Apporter notre contribution en tant qu'acteur principal de la solidarité en France, mais aussi en tant que recruteur

- 10 mars 2021 : signature de la convention + rencontre avec des journalistes
- Mise à disposition des organismes :
 - D'un kit de communication pour valoriser leur engagement dans cette opération
 - D'un mode d'emploi pour publier leurs offres via TalentLink/Broadbean
- Inscription de l'Ucanss dans les entreprises mobilisées



Welcome to the jungle

Un partenaire orienté sur les jeunes et les profils IT

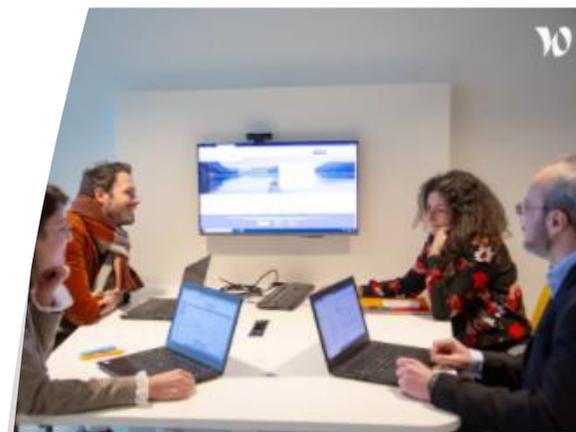
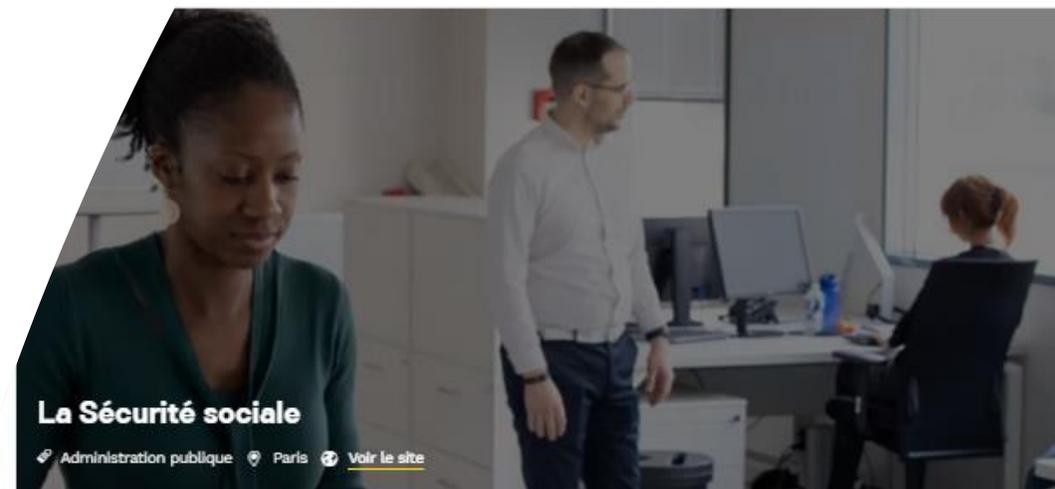
- Ouverture de la page Sécu et des pages entités en mai 2021

Mise à disposition des organismes d'un kit de com et d'un mode d'emploi pour la multidiffusion des offres, avec la création d'une page RSE en 2022.

- **Données actualisées de mai 2021 à juillet 2023 :**

- 161,1K visiteurs uniques (58,4% de femmes)
- 1 191 abonnés
- 10,3K offres publiées
- 43,3K clics sur le bouton « postuler »

⇒ L'alternance, la RH, la com et l'IT intéressent toujours autant, mais on enregistre aussi de beaux retours sur des métiers de la relation client



ANNÉE DE CRÉATION	COLLABORATEURS
1945	150000
PARITÉ	
♀ 80 %	♂ 20 %
ÂGE MOYEN	
45 ans	



Présentation

Système de protection universelle auquel chacun contribue à la hauteur de ses moyens, la Sécurité sociale accompagne tous nos concitoyens pour les protéger et les accompagner dans tous les moments de leur vie.

La Sécurité sociale se compose de quatre grandes branches : les Allocations familiales, l'Assurance Maladie, l'Assurance retraite et le régime des Urssaf. Ce sont elles, ainsi que des régimes spécifiques à certaines catégories de population, qui forment le pilier de l'acteur de la solidarité en France.

Chaque jour et dans toute la France, les 300 organismes

NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS INCONTOURNABLES

Une collaboration pour répondre à nos enjeux de recrutements informatiques et d'inclusion avec **Simplon.co**

- ▶ Signature d'une convention le 29 novembre 2020
- ▶ Présentation du partenariat et kit disponible sur [Ucanss.fr](https://ucanss.fr)
> Espace organismes > RH > Développement RH > Promouvoir son offre
- ▶ Des retours positifs : Cnav, CTI Strasbourg

De nouveaux partenariats en construction : CESI

Le SSSI 2023-2027 - Renforcement de la marque employeur pour améliorer la visibilité et l'attractivité de la Sécurité sociale pour les profils SI

- ▶ Échanger et partager les stratégies de recrutement sur les profils SI
- ▶ Se doter d'une stratégie commune en termes de partenariats écoles, plans de formation et plans de reconversions éventuels
- ▶ Mutualiser les forces pour renforcer la marque employeur Sécurité Sociale auprès de ces publics



RASSEMBLER LES ORGANISMES AUTOUR D'OPÉRATIONS DE RECRUTEMENT COMMUNES

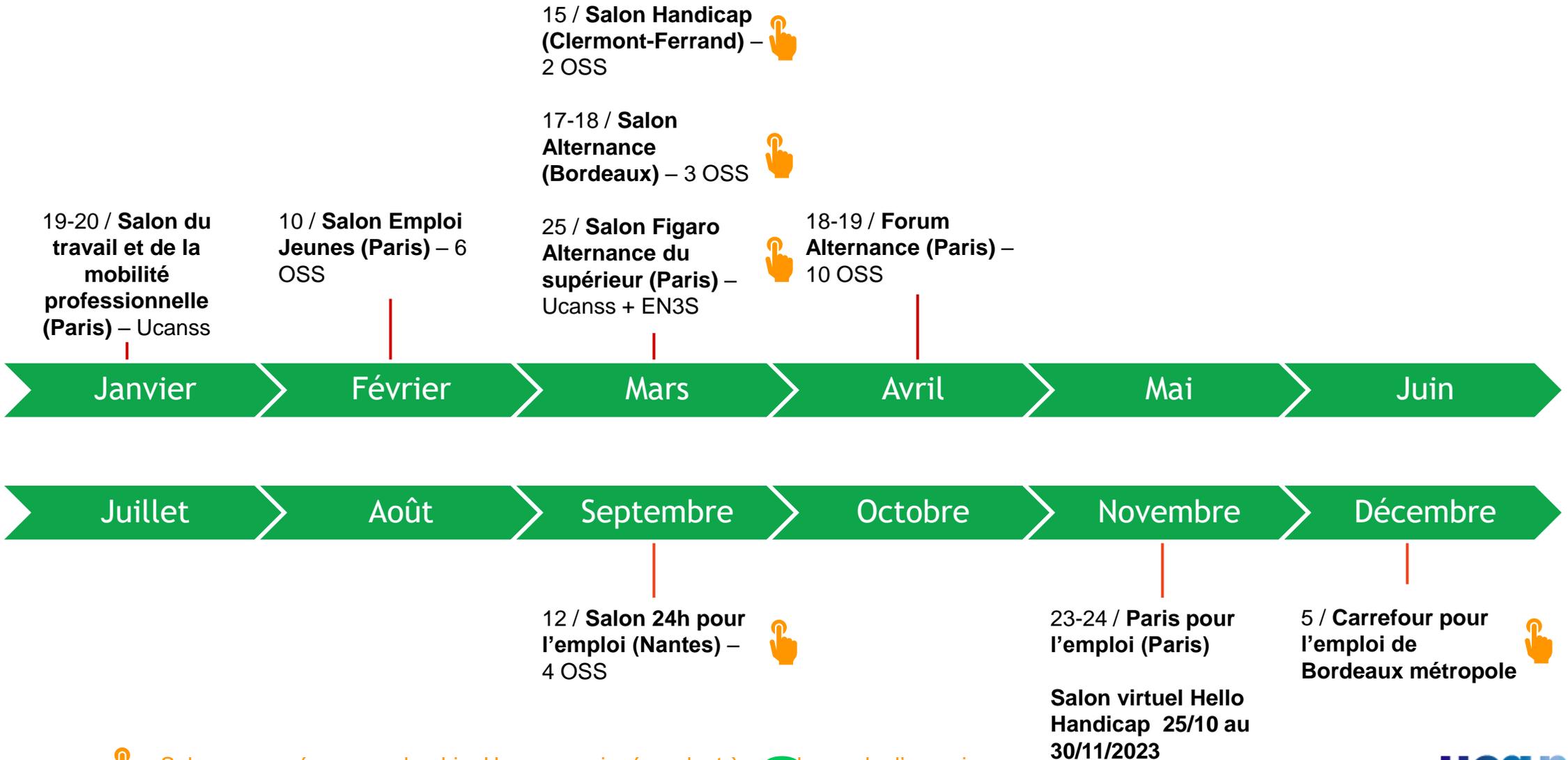
SALON DU RECRUTEMENT AVEC HELLO HANDICAP

Depuis 2020 nous avons organisé **3 salons virtuels** et :

- Reçu plus de **15 350 candidatures** de personnes en situation de handicap
- Mobilisé **200 employeurs** de la Sécurité sociale
- Impliqué **658 recruteurs**
- Publié **826 offres** de travail
- **200** intentions de recrutement en **CDI sur les 3 ans**

Le prochain salon en **novembre 2023**





Salons non prévus au calendrier UcanSS, mais répondant à une demande d'organismes

NOTRE OFFRE DE SERVICE « SALONS »



Deux cas de figure :

- Soit l'Ucanss repère un salon et propose aux organismes locaux d'y participer
- Soit un organisme contacte l'Ucanss pour être accompagné sur un salon de son choix

Notre accompagnement :

- Interlocuteur de l'organisateur (réservation, info...)
- Mise à disposition de supports/matériel
- Prise en charge à 50% des frais
- Éventuelle présence le jour J

Évolutions proposées :

- **Augmenter le nombre minimum d'organismes présents sur le salon** (aujourd'hui 2, et nous avons de plus en plus de demandes)
- Identifier et participer à des salons professionnels selon les priorités métiers avec la présence d'expert métier

RECRUTER AU SEIN DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

- La campagne d'alternance
- Accompagnement des recruteurs
- Initiatives locales

4



LA CAMPAGNE D'ALTERNANCE

Dispositif de communication Interne :

- Un mailing aux réseaux de mobilisation pour la campagne
- Émission/webinaire sur l'alternance à la Sécurité sociale pour lever les freins des OSS
- Guide pour le recrutement d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation (sur [Ucanss.fr](https://ucanss.fr))

Dispositif de communication externe :

- Une reconduction du dispositif créatif 2022
- Une page web dédiée sur LSR, avec VP et contenus dédiés
- Un lancement du compte Tiktok « LaSecurecrute »
- Un partenariat de promotion avec Pôle emploi
- Des relations presse de soutien
- Un partenariat avec Job in live pour les travailleurs handicapés
- Une présence interbranche sur des salons (Paris, Bordeaux)
- Un relai sur réseaux sociaux (nationaux et outillage OSS)

Bilan de la campagne alternance 2022 :

La campagne	Les offres / candidatures
<ul style="list-style-type: none">➤ Investissement dans l'achat d'espace➤ 105 000 clics➤ 22 200 recherches d'alternance➤ 5 338 clics sur le bouton postuler➤ 5,07% de conversion	<ul style="list-style-type: none">➤ 694 offres déposées dont 70% de contrat d'apprentissage➤ 12 827 candidatures reçues➤ 18 candidatures en moyenne par offre <p><u>Top 3 des régions :</u> Ile de France Auvergne-Rhone-Alpes Grand est</p> <p><u>Top 3 des métiers:</u> RH Communication Informatique</p>



Des résultats (provisoires) de la campagne alternance 2023 très positifs :

- Forte augmentation du nombre de **candidatures** : **+ 72% par rapport à 2022** soit près de 22.000 candidatures
- Forte implication du réseau avec **840 offres** proposées : **+ 20% par rapport à 2022**



Nouvelle offre déployée cet été



RH des organismes : accès aux **viviers alternants**

Sécurité sociale : lancer la campagne auprès des alternants sortants pour obtenir le **Label Engagements jeunes** pour la prochaine campagne

Alternants : **appui à leur employabilité**, accès à des offres spéciales (permis de conduire, assurance habitation, jeux en ligne gratuits...)

Tuteurs : accès elearning Tutor et droits pour **promouvoir son alternants**



L' ACCOMPAGNEMENT DES RECRUTEURS

L'accompagnement des recruteurs



CE QUI EST REALISE

- **Webinaires 2023 sur l'outil Talentlink** (prise en main de l'outil, exploitations des données...) *(150 participants pour la branche maladie, 109 participants pour la branche famille) pour 7 webinaires organisés.*
- **Tutoriels sur l'outil Talentlink** (déjà disponibles sur ucanss.fr sur la prise en main de l'outil et les principales fonctionnalités...)
- **Recueil et compilation des différentes offres de formations** interbranches **existantes** et issues des OFI (organismes de formation institutionnels) ainsi que des organismes externes
- Webinaire du 31/05/23 : **Les RDV de l'innovation : Attirer, recruter, fidéliser**



PERSPECTIVES

- **Actualisation d'un parcours de formation** destiné aux recruteurs évoluant au sein de nos organismes
- Le 7 décembre 2023 : Webinaire sur le **recrutement inclusif** à destination des recruteurs
- Sur le dernier trimestre 2023 **webinaires** à destination des recruteurs sur la **pratique de recrutement** :
 - Rédaction d'annonces,
 - Techniques de sourcing ,
 - Usage des réseaux sociaux
- **Guide et fiche pratique** les thématiques de recrutement
- Projet de création de **modules e-learning** sur l'outil institutionnel de recrutement

FIDÉLISER

- Valorisation du cadre de travail à la Sécurité sociale
- La semaine de l'emploi de la Sécurité sociale
- Initiatives locales

5



VALORISER LE CADRE DE TRAVAIL À LA SÉCURITÉ SOCIALE

VALORISER LE CADRE DE TRAVAIL À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Attirer et recruter

Cible prioritaire :
Les candidats externes (salons, site LSR, site Ucanss)

Livrable 1

Plaquette
Pourquoi
rejoindre la
Sécurité
Sociale

🕒 Second semestre 2023



Attirer et Fidéliser

Cibles prioritaires :
L'externe et les salariés de
l'institution (site Ucanss, intranets
locaux et de branche)

Livrable 2

COMPRENDRE SA
REMUNERATION

🕒 Second semestre 2023

Comprendre sa future
rémunération en tant que
candidat

Objectif : Donner davantage de
lisibilité sur le système de
rémunération proposé au sein de
l'institution

Comprendre sa
rémunération en tant que
salarié déjà en poste

Objectif : Connaître et comprendre sa
rémunération globale

semaine
de l'emploi
Séc

DU 2 AU 6
OCTOBRE 2023



Portes ouvertes, recrutement,
rencontres, événements internes



la sécurité
sociale

Appel à l'acte 2023



Ministère
des
Affaires
sociales



crisa
Centre
national
de
recherche
et
d'information
sur
l'emploi

Unsof

LA SEMAINE DE L'EMPLOI A LA SÉCURITÉ SOCIALE

LA SEMAINE DE L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE

78ème ANNIVERSAIRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pourquoi cette opération ? Pour accompagner vos besoins de recrutement, valoriser votre image d'employeur local, médiatiser notre institution via une opération ambitieuse, ouvrir les portes de nos organisations au plus grand nombre.

Une idée simple : Chaque organisme local a été invité à organiser un ou plusieurs événements lié à l'emploi

L'interne, cible stratégique complémentaire : Essentiel de porter une attention identique à nos collaborateurs (symétrie des attentions).

➤ **Trois webinaires organisés par l'Ucanss**

- Lundi 2 octobre : « *Les nouveaux rapports au travail* », à votre attention et à l'attention de vos RH
- Mercredi 4 octobre : « *Pourquoi travailler à la Sécu ?* », à l'attention du grand public
- Vendredi 6 octobre : « *Accompagner un salarié aidant* », à l'attention de vos managers



LA SEMAINE DE L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE (extrait des événements interbranches)

Présentation des actions engagées pour 78e anniversaire de la sécurité sociale

Les principaux événements ont été portés par un plan de communication national, via une cartographie.

Des opérations de médiatisation de vos événements (campagne, relations presse...) ont également été déployées.

Attirer

- ➔ La Sécu recrute dans les **Alpes-Maritimes à Pôle emploi (Caf, Cnam)**
- ➔ Intervention auprès des BTS SP3S, **Caf- Cnam Isère-Urssaf Rhône Alpes**
- ➔ Les organismes de Sécu des **Pyrénées-Orientales** viennent à votre rencontre
- ➔ Présentation des métiers de la Sécurité sociale aux étudiants au sein de **l'Université du Littoral Côte d'Opale (CPAM, CAF, URSSAF)**

Recruter

- ➔ Sécu IT dating à la technopole Sophia-Antipolis **Urssaf CN et Cnam**
- ➔ Forum emploi, **Caf-Cnam de la Loire**
- ➔ Forum emploi de la Sécurité sociale au musée de la SS **Caf, Cnam, Carsat Urssaf Aquitaine**
- ➔ Forum de l'emploi PE et cap emploi **Cnam et Caf de la Nièvre**
- ➔ Forum des métiers de la Sécurité sociale **en Normandie**
- ➔ Forum des métiers de l'IT « **Garden party IT** » (CTI, MSA, Urssaf CN)

Fidéliser

- ➔ Vis ma vie inter-organismes **Caf et Cnam Hautes Saone**
- ➔ Je travaille à la SS **Urssaf Champagne Ardenne, Cnam de l'Aube, Caf de l'Aube, Msa Sud Champagne**
- ➔ Concours des métiers **Grand est (Urssaf Champagne Ardenne MSA, CPAM et Caf de la Marne)**
- ➔ Webinaire mobilité inter-organismes **Bourgogne-Franche-Comté**

202

Détermination des thèmes de la campagne 2024

PROPOSITION DE THEMES

- Bilan de la politique salariale et de l'intéressement en 2023
- La politique RSE au sein du Régime général intégrant
 - Les bilans prévus par les accords relatifs à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, à l'égalité professionnelle, à l'aménagement des fins de carrière et au travail à distance conclus en 2024;
 - Des résultats issus de la campagne du baromètre social institutionnel (BSI) à venir en 2024.