

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**Protocole d'accord du 19 décembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050626M

IDCC : 218

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord vise à transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et tenu compte de la suppression du droit individuel à la formation. Il a notamment vocation à réaffirmer la politique de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de maintenir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux organismes de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le rattachement de la branche professionnelle à un opérateur de compétences (OPCO).

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs institutionnels que sont l'Institut 4.10 et l'École nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable atout pour le régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les partenaires sociaux a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

## **Titre I<sup>er</sup> Le pilotage paritaire de la politique de formation**

### **Article 1<sup>er</sup> | Élargissement du rôle de la CPNEFP**

En complément de ses missions, la CPNEFP définit les priorités de financement au titre des fonds mutualisés (légaux et conventionnels) en s'appuyant sur les orientations générales en matière de formation présentées par les caisses nationales et l'UCANSS.

Elle détermine les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance, notamment des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A). À cet égard, elle fixe les coûts des formations relevant de l'alternance ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de la rémunération des stagiaires.

## **Titre II Développement de l'alternance**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux formations en alternance qui constituent un outil privilégié de la politique de certification de la branche. Les dispositions du présent titre visent à favoriser la mise en œuvre des différents dispositifs existants.

### **Article 2 | Recours à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)**

#### **2.1. Objet de la Pro-A**

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par l'obtention d'une certification professionnelle en alternance.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

#### **2.2. Définition des qualifications accessibles**

En application des dispositions légales, la Pro-A permet l'accès à une certification professionnelle figurant sur une liste définie par la branche professionnelle.

Elle permet de suivre des actions de validation des acquis et de l'expérience et peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A figure en annexe. Elle prend en compte les critères légaux, les anticipations de mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

#### **2.3. Bénéficiaires concernés**

La Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ainsi que les salariés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

## 2.4. Durée et nature de l'avenant

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de sécurité sociale.

## 2.5. Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée au moins égale à 15 % de la durée de la certification, sans être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être portée jusqu'à 70 % du total de la durée de l'action pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

Les actions de formation dans le cadre du dispositif Pro-A se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

## 2.6. Certifications éligibles et modalités de prise en charge

Le financement de la Pro-A est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO.

L'opérateur de compétence prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches et les frais annexes. La prise en charge peut également inclure la rémunération pendant la formation. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

# Article 3 | *Recours aux contrats de professionnalisation*

## 3.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un salarié d'acquérir une qualification et de favoriser ainsi son insertion professionnelle au sein du régime général.

Dans ce cadre, il a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du régime général de la sécurité sociale.

Il doit, notamment, être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.

### 3.2. Définition des qualifications accessibles

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation permet l'accès aux qualifications :

- enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnues dans les classifications du régime général de sécurité sociale ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

### 3.3. Bénéficiaires concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, souhaitant compléter leur formation initiale et acquérir une qualification professionnelle ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 3.4. Durée et nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur sachant qu'en tout état de cause, son utilisation a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de sécurité sociale.

### 3.5. Durée de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux technologiques et professionnels, est fixée au regard des dispositions légales.

Compte tenu de la complexité des métiers institutionnels, la durée totale de l'action de formation peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder 70 % de la durée totale de l'action

de professionnalisation pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

### 3.6. Rémunération des bénéficiaires

Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visant une qualification relevant du niveau 3 de la classification des emplois, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2.

Ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au cadre conventionnel.

### 3.7. Financement et modalités de prise en charge

Le financement des contrats de professionnalisation est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO.

La CPNEFP définit les taux de prise en charge dans le cadre de l'adoption des priorités de financement.

## Article 4 | Tutorat

### 4.1. Objet du tutorat et missions du tuteur

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences, est un levier majeur de l'accompagnement des projets professionnels.

Le tutorat a pour objet d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation.

Le tuteur a pour mission de contribuer principalement à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire de la formation ;
- organiser, avec les salariés intéressés, l'activité du bénéficiaire dans l'organisme, et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire avec le manager ;
- assurer la liaison en coopération avec les services RH, avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation des connaissances transmises, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'organisme ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

### 4.2. Organisation de la fonction tutorale et développement des compétences du tuteur

Un tuteur est désigné pour toute formation suivie dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un CQP de branche dès lors qu'un tuteur est obligatoire. Il en est de même pour toutes les formations institutionnelles pour lesquelles la désignation d'un tuteur est requise.

Le salarié est choisi sur la base du volontariat par la direction de l'organisme en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture institutionnelle. Il bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

En tout état de cause, le salarié dispose à cet effet d'une préparation spécifique à l'accomplissement de sa mission. Des formations relatives à la méthodologie de transmission des savoirs lui sont proposées.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, au maximum, 3 salariés.

### **4.3. Reconnaissance de l'activité tutorale**

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétences, à prendre prioritairement en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

De plus, chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif sanctionné par un examen qui prévoit des phases tutorées, perçoit, à ce titre, une prime.

Cette prime est versée en une seule fois à l'issue de la mission de tutorat lorsque celle-ci s'est réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés avec l'intéressé, au regard des activités de tutorat prévues par le dispositif de formation.

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement tutoré effectuée dans l'organisme ; il correspond à 7 points par mois, complet ou non.

Dans ce cadre, la prime peut atteindre un montant correspondant au maximum à 252 points par année civile et par tuteur.

La prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle et n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

## **Titre III Accompagnement du salarié**

### **Article 5 | Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle est accessible gratuitement pour le salarié dans le respect des critères légaux. Il est dispensé par l'un des organismes habilités : Pôle emploi, Association pour l'emploi des cadres (APEC), mission locale, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les organisations désignées dans chaque région.

Les parties signataires confirment l'intérêt de ce dispositif pour permettre à chaque collaborateur d'élaborer son projet professionnel.

Afin d'en faciliter l'accès aux salariés, les services en charge de la gestion des ressources humaines en assurent la promotion.

Dans le même objectif, tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme, ou tout salarié en CDD justifiant d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce conseil au cours des 5 dernières années.

L'absence peut être portée à 1 journée lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié.

Les frais de transport et de repas engagés par le salarié ayant bénéficié de l'absence autorisée au titre du conseil en évolution professionnelle, lui sont remboursés sur la base des dispositions du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Enfin, les employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences.

## **Article 6 | *Entretien professionnel***

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'envisager les perspectives de son évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'employeur ou son représentant, lors de l'entretien professionnel :

- informera les salariés des modalités d'utilisation et d'accès au conseil en évolution professionnelle, au compte personnel de formation et aux modalités d'abondements éventuels, à la validation des acquis de l'expérience et aux bilans de compétences ou les orientera vers les interlocuteurs compétents ;
- apportera une attention particulière sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

Les organismes assurent, tous les 6 ans, au moins deux entretiens professionnels et un entretien de bilan. Celui-ci est l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de ses objectifs.

Lorsque l'entretien professionnel n'est pas réalisé par le service des ressources humaines, ce dernier s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toutes les informations nécessaires.

À l'issue de l'entretien professionnel, l'interlocuteur se rapproche du service des ressources humaines pour permettre de tenir compte des besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel du salarié notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de réaliser celui-ci.

## **Article 7 | *Validation des acquis de l'expérience***

La validation des acquis de l'expérience permet d'accéder à tout ou partie d'une certification professionnelle dès lors que la personne justifie d'une activité, continue ou non, d'au moins 1 année, en lien avec la certification recherchée. Cette certification peut être un diplôme, un titre, un CQP et doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Tout salarié peut bénéficier de la validation des acquis de son expérience dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Le développement de la validation des acquis de l'expérience s'inscrit, notamment, dans une démarche de gestion des mobilités transverses et interbranches.

Afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, la CPNEFP :

- développe systématiquement la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès aux CQP de la branche professionnelle ;
- suit le développement, contribue à la promotion du dispositif et encourage la démarche collective de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 8 | *Garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle***

Le salarié bénéficie d'un droit d'accès à la formation, dans des conditions plus favorables que celles prévues par la loi, qui lui permet de maintenir son employabilité et de développer ses compétences.



Le bénéfice d'une formation est ainsi garanti à tous les salariés présents qui n'en auraient pas suivi depuis 4 ans. Celle-ci intervient dans l'année suivant cette période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

À l'issue de cet entretien, la formation est choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les actions de formation visées par ce droit s'entendent comme celles entrant dans le champ d'application des dispositions définies par le code du travail. Ces actions sont celles qui permettent au salarié de concourir au développement des compétences en lien ou non avec leur poste de travail ou d'acquérir une qualification plus élevée pour permettre d'atteindre un objectif professionnel. Elles sont inscrites au plan de développement des compétences de l'organisme.

## **Titre IV Financement de la formation professionnelle**

### **Article 9 | Contribution conventionnelle supplémentaire**

Le financement des fonds mutualisés pour la branche est assuré par une contribution conventionnelle supplémentaire des organismes du régime général correspondant à 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle appartient au régime général et est pilotée par la CPNEFP de la branche professionnelle. Elle est gérée par l'OPCO désigné par la branche.

La CPNEFP définit la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés. La CPNEFP peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEFP peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation tous les 3 ans, portant sur les conditions d'une amélioration du taux de la contribution conventionnelle supplémentaire.

### **Article 10 | Abondement du compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite du solde inscrit sur le compte du bénéficiaire. Lorsque celui-ci est insuffisant pour la réalisation de la formation souhaitée, le salarié peut bénéficier d'abondements permettant de couvrir tout ou partie des coûts liés à la formation (coûts pédagogiques et frais annexes).

#### **10.1. Abondement de branche**

La CPNEFP du régime général veille à la prise en compte des besoins spécifiques des agents dans la définition des priorités annuelles de financement de la formation. Dans ce cadre, elle précise chaque année les critères d'éligibilité à des abondements au CPF financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées par la politique d'abondement CPF au niveau de la branche professionnelle. Elle précise notamment les conditions dans lesquelles les salariés occupant des emplois relevant des 2 premiers niveaux des grilles de la classification définies dans le protocole d'accord du 30 novembre 2004, à l'exception de celle des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un abondement destiné à faciliter leur accès à des certifications spécifiques à la branche.



## 10.2. Abondement par les organismes

Un abondement de l'employeur peut également intervenir en complément de la mobilisation du compte personnel de formation du salarié sur la base des orientations du plan de développement des compétences de l'organisme et dans le cadre d'un projet de formation partagé. Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière aux bénéficiaires de la garantie individuelle visés à l'article 8 du présent accord.

## **Titre V** Dispositions diverses

### **Article 11** | *Durée et date d'effet du présent accord*

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 19 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Liste de certifications éligibles à la Pro-A

Les activités des organismes de la branche du régime général sont soumises à de fortes évolutions liées au contexte législatif et réglementaire, économique, sociétal et aux opportunités offertes par les progrès technologiques et l'intelligence artificielle. Ces changements majeurs s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint avec pour constante la recherche de l'efficacité et de l'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les organisations, le contenu des métiers et les besoins en compétences évoluent. Dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la branche du régime général doit assurer le développement et l'adaptation des compétences des salariés dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels afin de permettre aux organismes de répondre aux enjeux de demain.

Cette liste s'appuie sur les résultats des études produites dans le cadre de l'observatoire des métiers interbranche du régime général (étude sur l'impact de l'automatisation des tâches et l'intégration des nouvelles technologies sur les métiers de la production et de la relation de service réalisée en 2019, les rapports emploi et formation, et les conventions d'objectifs et de gestion établies entre l'État et les différentes caisses nationales du régime général) dont les éléments sont repris en annexe 2.

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP conseiller offres de services	01 – Gestion des situations clients	Institut 4.10	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP gestionnaire conseil de la sécurité sociale	01 – Gestion des situations clients	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP contrôleur allocataire	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP contrôleur du recouvrement	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
DAMC : dispositif d'accès aux métiers de contrôle – formation initiale des Inspecteurs	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN)
CQP délégué de l'assurance maladie	07 – Métiers de la régulation du système de soins	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Diplôme d'État d'Infirmier	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés de type IFSI	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
Diplôme d'État d'aide-soignant	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés de type Instituts AS-AP	Diplôme d'État
Diplôme d'État de moniteur éducateur	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP