
Etude sur l'évolution des métiers d'aide au pilotage au sein des organismes de Sécurité sociale du Régime général





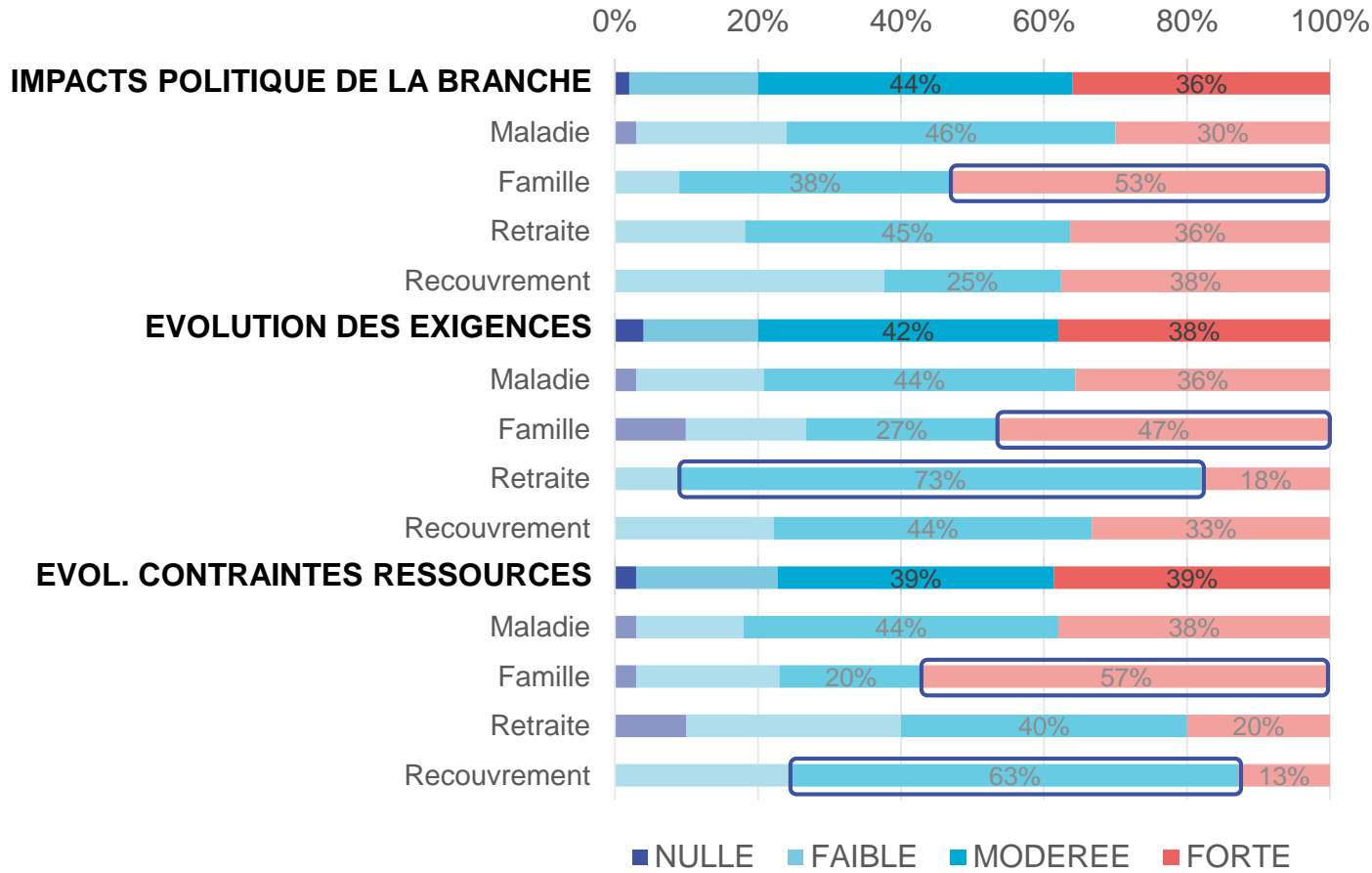
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DU RÉSEAU, DÉTAILLÉS PAR MÉTIER, PAR BRANCHE ET PAR TAILLE D'ORGANISME



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

AUDITEUR INTERNE (143 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



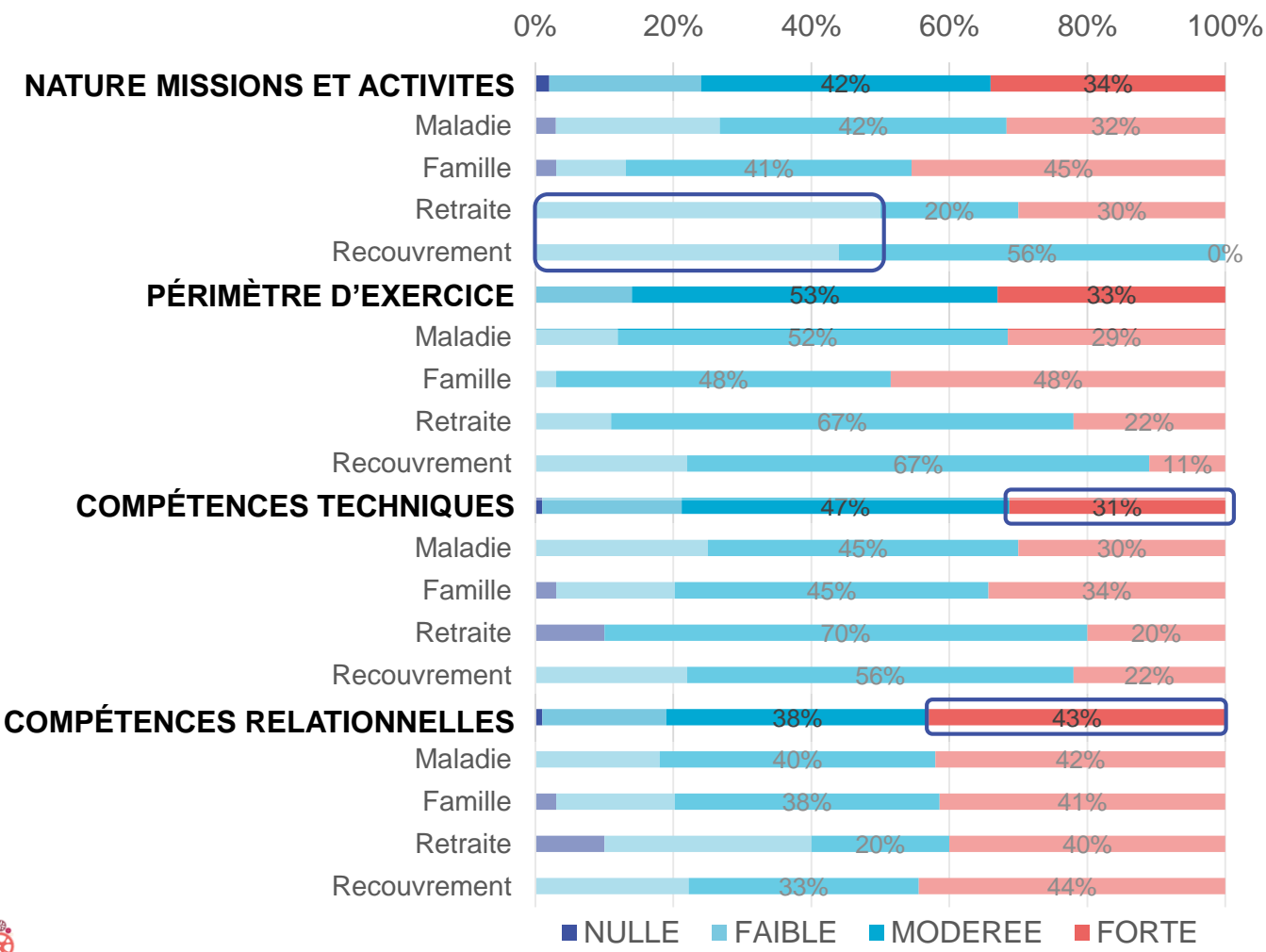
- Les impacts à venir de la politique de Branche sur le métier d'Auditeur sont jugés plus importants par la branche Famille que par les autres branches (+17% par rapport à la moyenne du RG pour ce métier) ;
- De même, c'est dans la branche Famille que l'on considère que les exigences vis-à-vis du métier et les contraintes sur les ressources vont augmenter le plus fortement (+9% et +18% par rapport à l'ensemble du RG)
- A l'inverse, la branche Retraite considère de façon très majoritaire (73%) que les exigences n'augmenteront que modérément et la branche Recouvrement estime à 63% que ce sont les contraintes sur les ressources qui n'augmenteront que modérément.



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

AUDITEUR INTERNE (143 répondants)

Importance des principales évolutions sur le métier



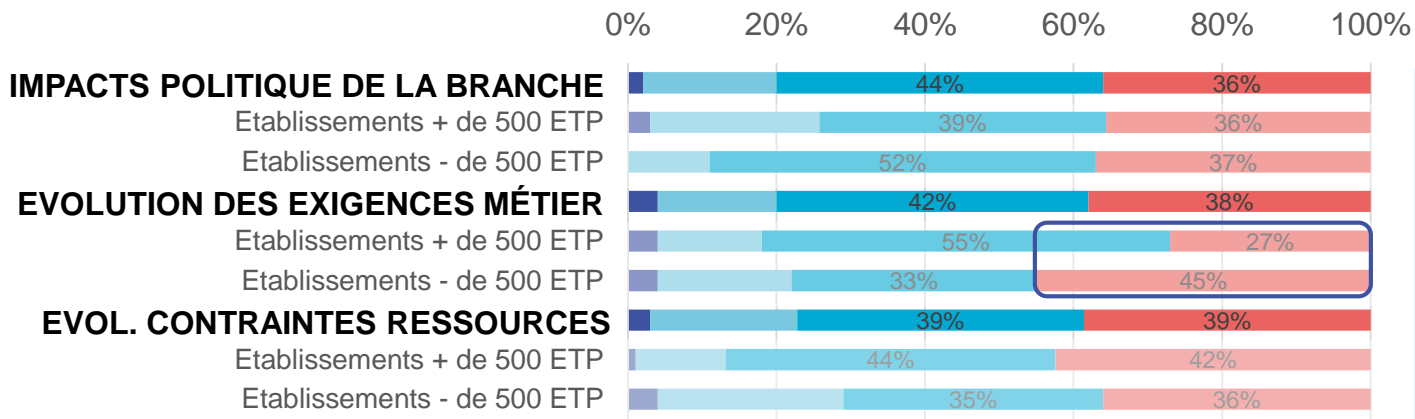
- Si seuls **3 organismes sur 10** environ envisagent de **fortes évolutions** sur la **nature des missions, leur périmètre** et sur les **compétences techniques** à maîtriser, ils sont plus de **4 sur 10** à estimer que les **compétences relationnelles** des auditeurs évolueront fortement ;
- **50%** des organismes des branches **Retraite** et **Recouvrement** estiment que les **missions et activités** des auditeurs n'évolueront que **faiblement** ;
- **L'évolution des compétences techniques et relationnelles** est envisagée de façon **homogène par les différentes branches : plus importante d'environ 7% à 22%** pour les **compétences relationnelles**.



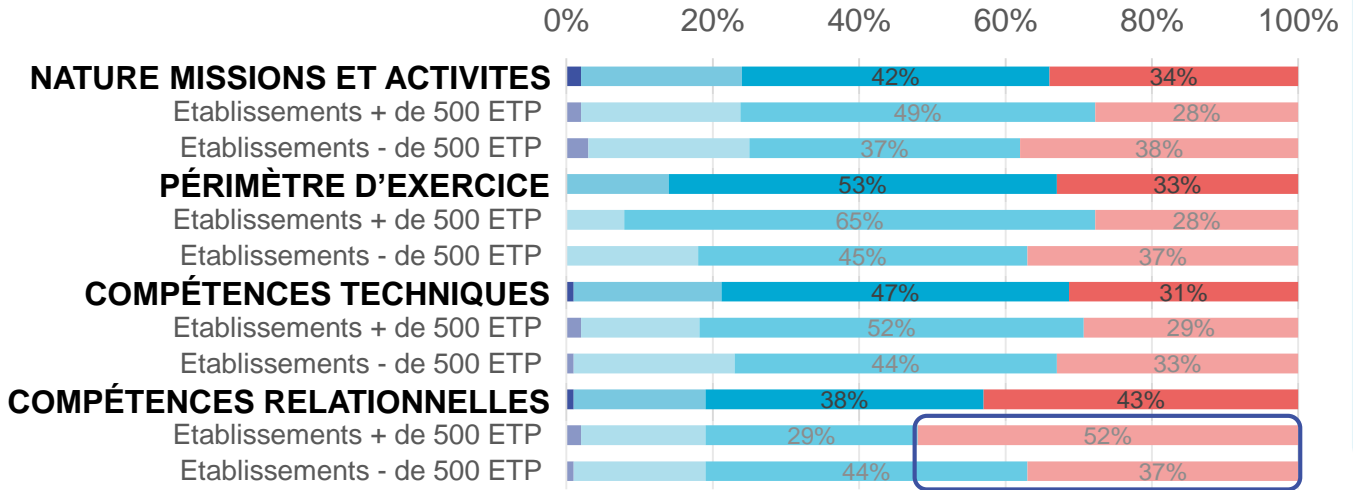
Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

AUDITEUR INTERNE (143 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



Importance des principales évolutions sur le métier



- La taille des organismes influe peu sur leur perception des principaux facteurs d'évolution pour le métier d'auditeur ;
- On note une exception : les établissements – de 500 personnes sont plus nombreux (18% de plus) à considérer que les attendus et exigences vis-à-vis des Auditeurs augmenteront fortement ;
- De la même façon, peu d'impact de la taille des organismes sur leur perception de la façon dont le métier va évoluer, à une exception, qui porte ici sur les compétences relationnelles : les établissements + 500 personnes sont 15% de plus à estimer qu'elles évolueront fortement.

■ NULLE ■ FAIBLE ■ MODEREE ■ FORTE

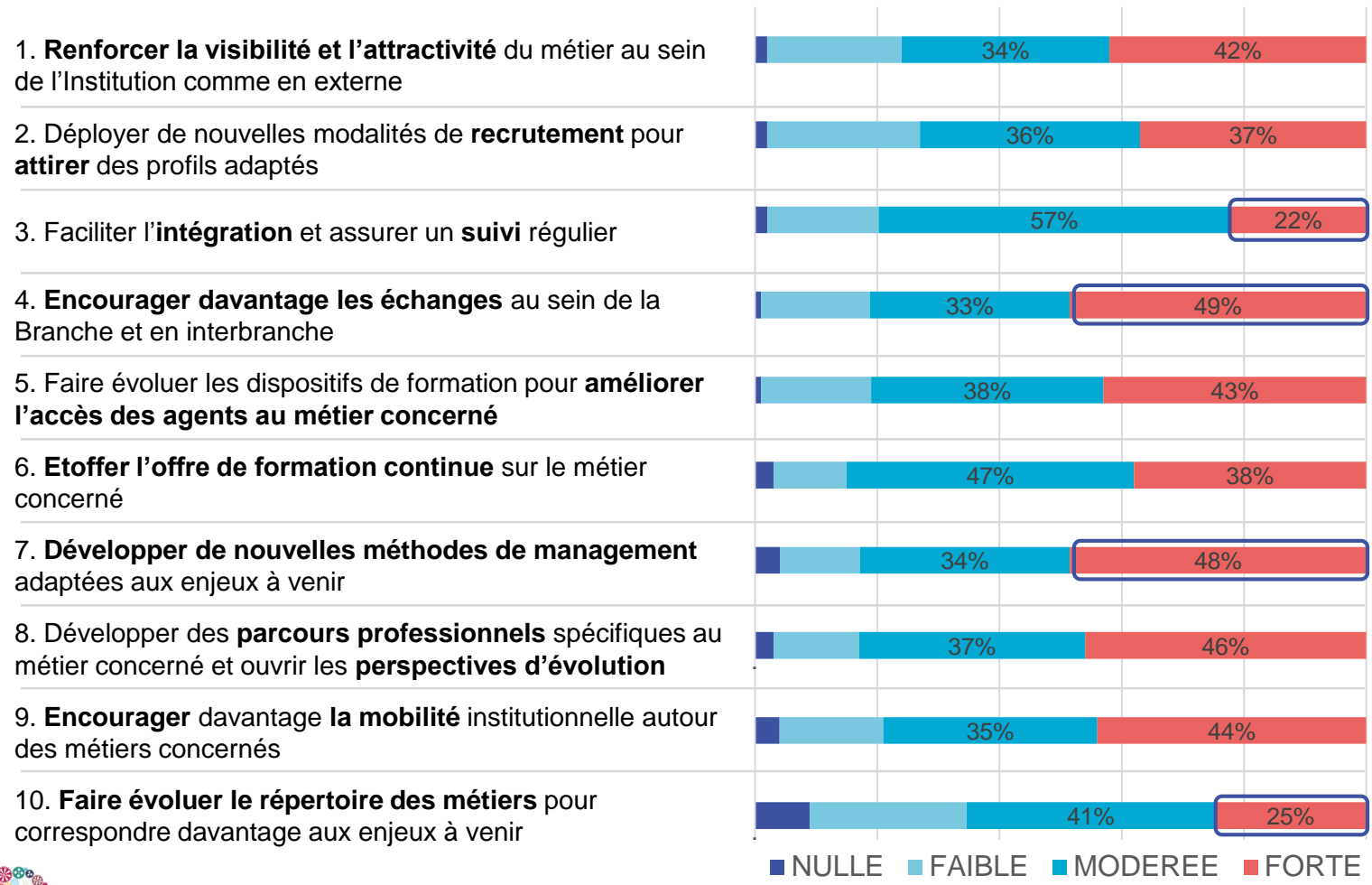


Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : **Enquête auprès des organismes**

AUDITEUR INTERNE (143 répondants)

Priorité d'action sur les 5 prochaines années

0% 20% 40% 60% 80% 100%

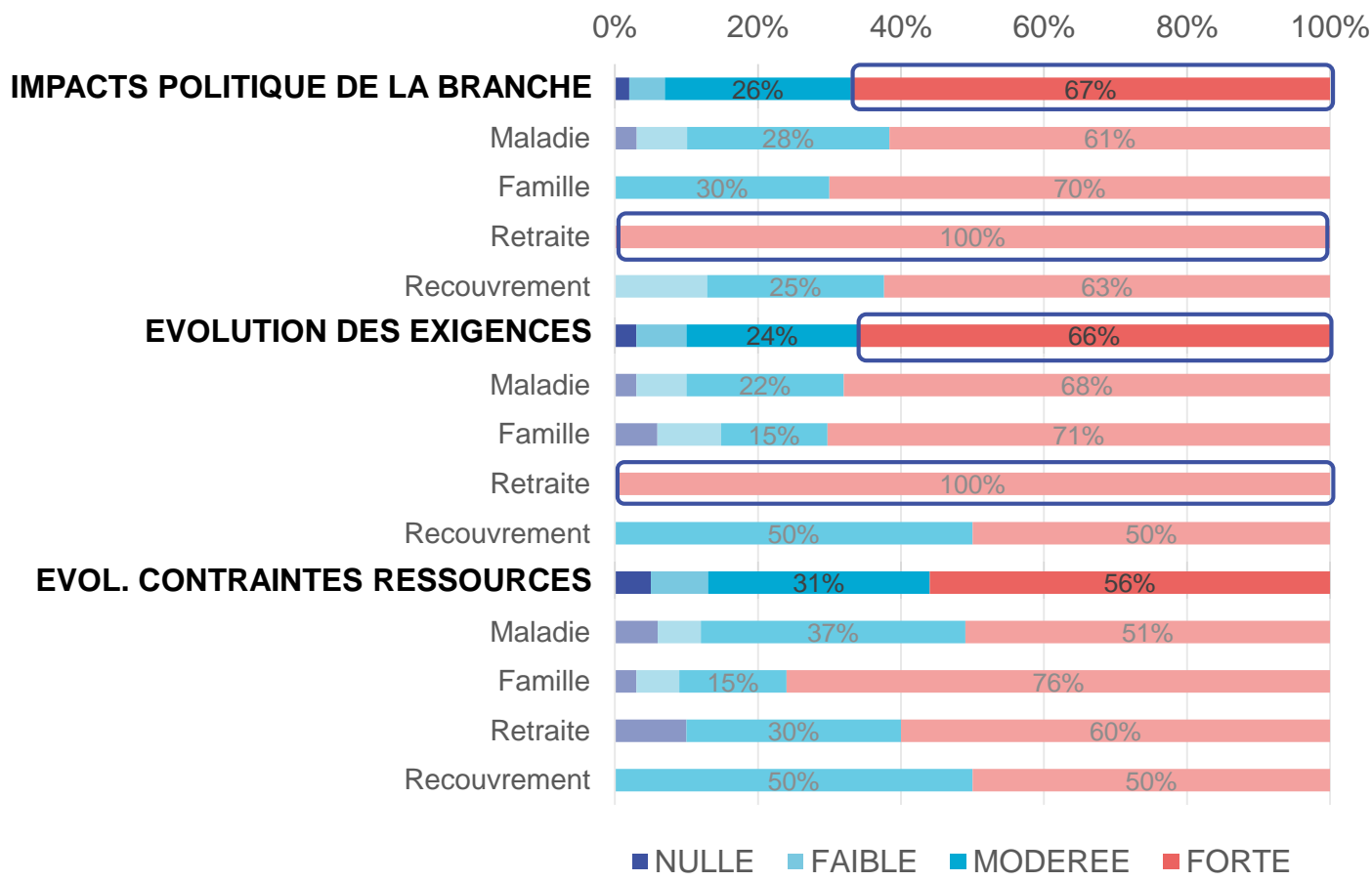


- 1 organisme répondant sur 2 considère que le **développement des échanges intra et inter Branche** est une **priorité forte** et ils sont presque autant à en dire de même pour le **développement de nouvelles méthodes de management** des Auditeurs ;
- A l'inverse, les travaux sur **l'intégration** et **l'évolution du répertoire des métiers** sont les chantiers jugés les moins prioritaires pour le métier d'Auditeur.



CONSEILLERS EN ORGANISATION ET MANAGEMENT (144 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



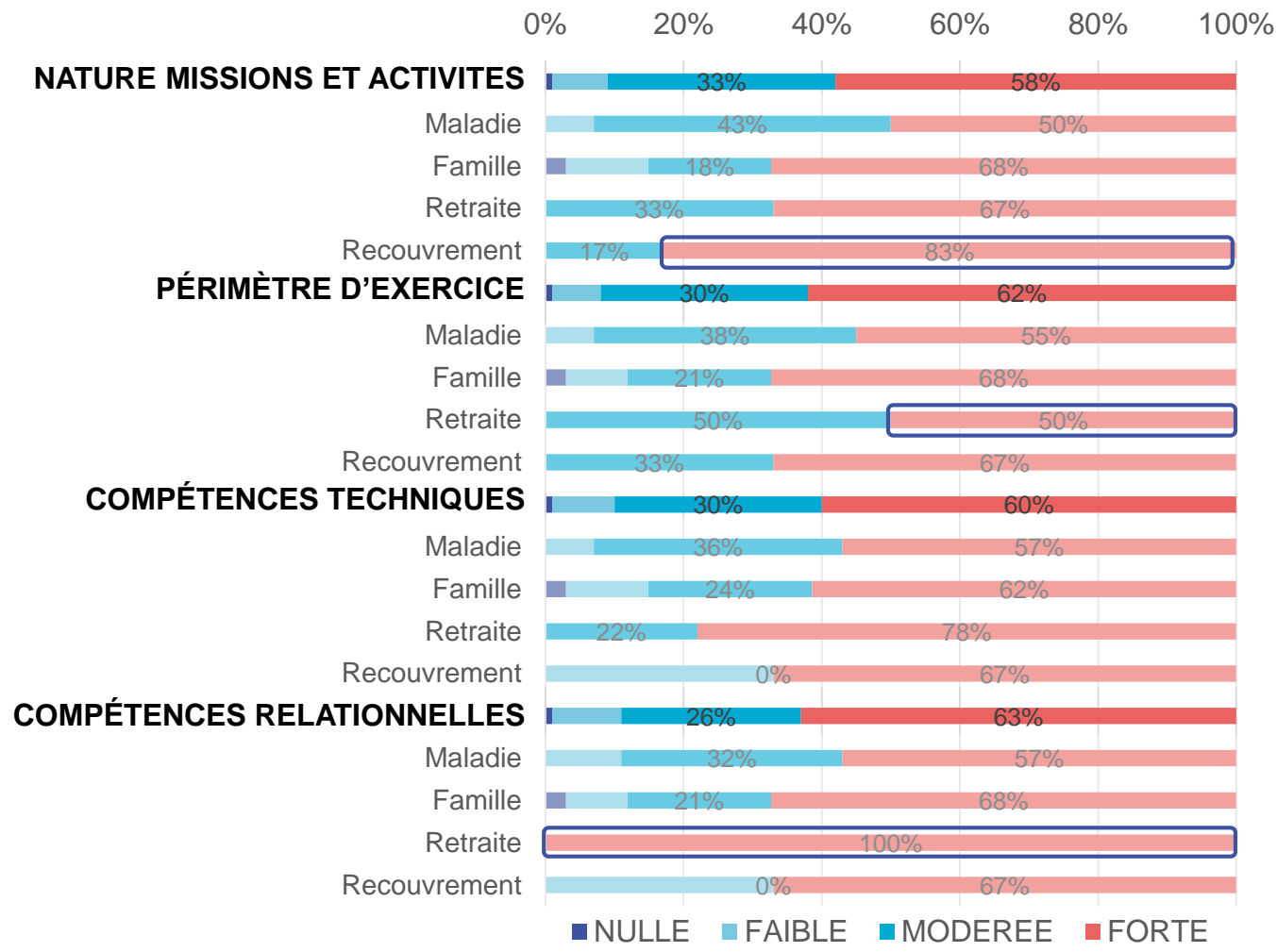
- Les 2/3 des organismes considèrent que la politique de Branche en cours et à venir va fortement impacter le métier de conseiller en organisation et management. Autant estiment que cet impact sera lié aux exigences vis-à-vis des personnes occupant ce poste. Ils sont par contre 10% moins nombreux à envisager une forte progression des contraintes sur les ressources.
- Les 10 CARSAT et la CNAV considèrent tous sans exception que la politique de branche impactera fortement ce métier, en renforçant les attendus vis-à-vis des conseillers.



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CONSEILLERS EN ORGANISATION ET MANAGEMENT (144 répondants)

Importance des principales évolutions sur le métier

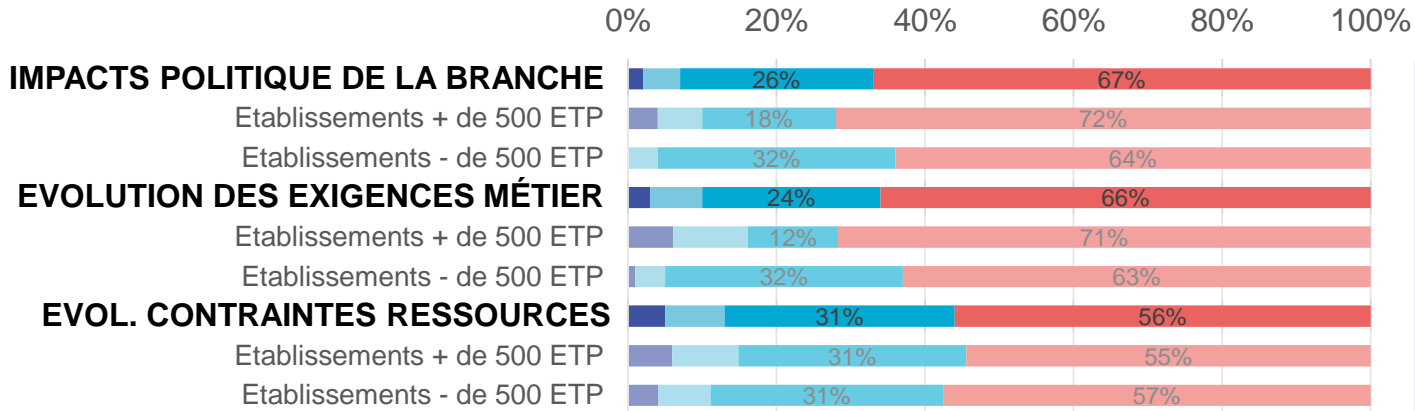


- Si en moyenne **6 organismes sur 10** considèrent que les conseillers en organisation et management **verront fortement évoluer** la **nature de leurs missions**, le **périmètre d'exercice** de celles-ci, leurs **compétences techniques** et les **compétences relationnelles**, on observe des visions plus contrastées au sein de certaines branches ;
- C'est notamment le cas de la **branche Retraite** : **100%** des organismes ayant répondu jugent que les **conseillers en organisation et management vont devoir faire évoluer fortement leurs compétences relationnelles** tandis que **50%** pensent que leur **périmètre d'intervention va évoluer**.
- Au sein de la **branche Recouvrement**, **83%** des organismes pensent que la **nature des missions et activités** vont fortement évoluer soit **16% de plus** que pour les autres types d'évolution.

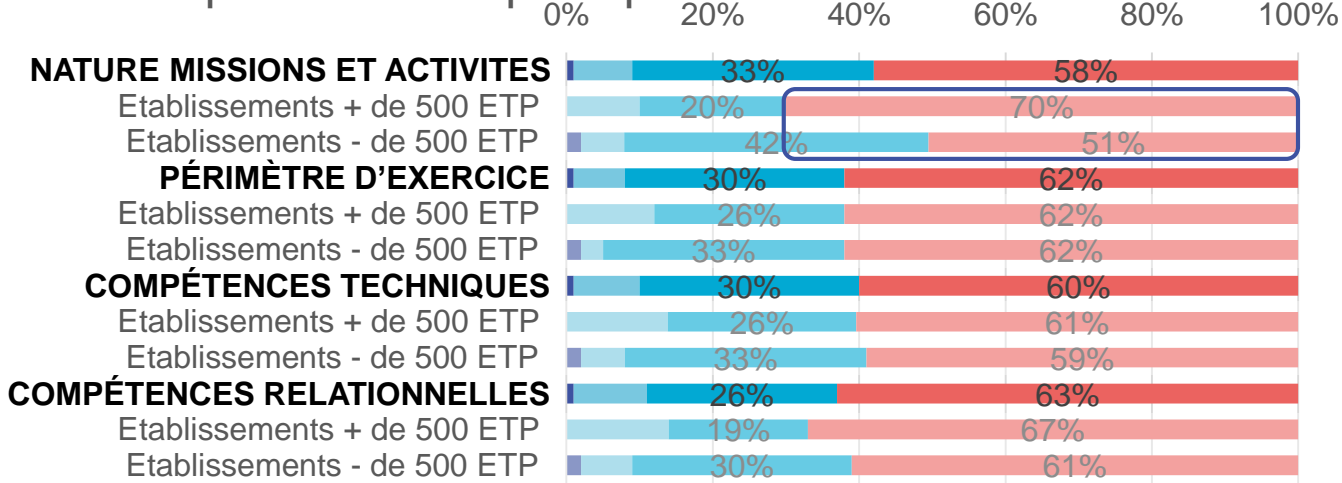


CONSEILLERS EN ORGANISATION ET MANAGEMENT (144 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



Importance des principales évolutions sur le métier



- Les avis des organismes sur les évolutions des conseillers en organisation et management sont **plutôt stables indifféremment de leur taille** ;
- On note **une exception** concernant la perception des évolutions à venir en termes de **missions et d'activités des conseillers en organisation et management** : les **organismes de + 500 personnes** sont **20% plus nombreux** à considérer qu'elles **se transformeront fortement**.

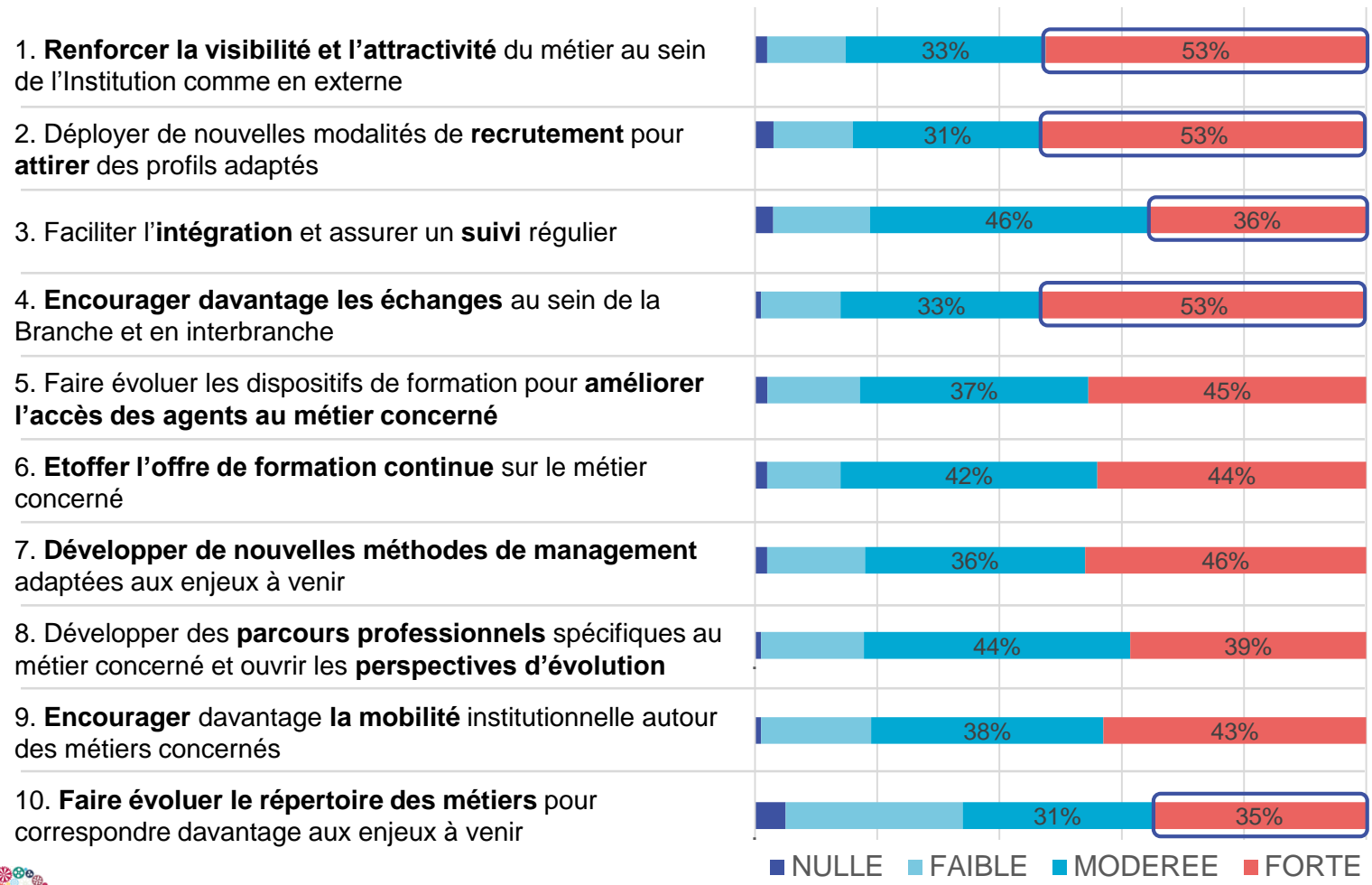
■ NULLE ■ FAIBLE ■ MODEREE ■ FORTE



CONSEILLERS EN ORGANISATION ET MANAGEMENT (144 répondants)

Priorité d'action sur les 5 prochaines années

0% 20% 40% 60% 80% 100%



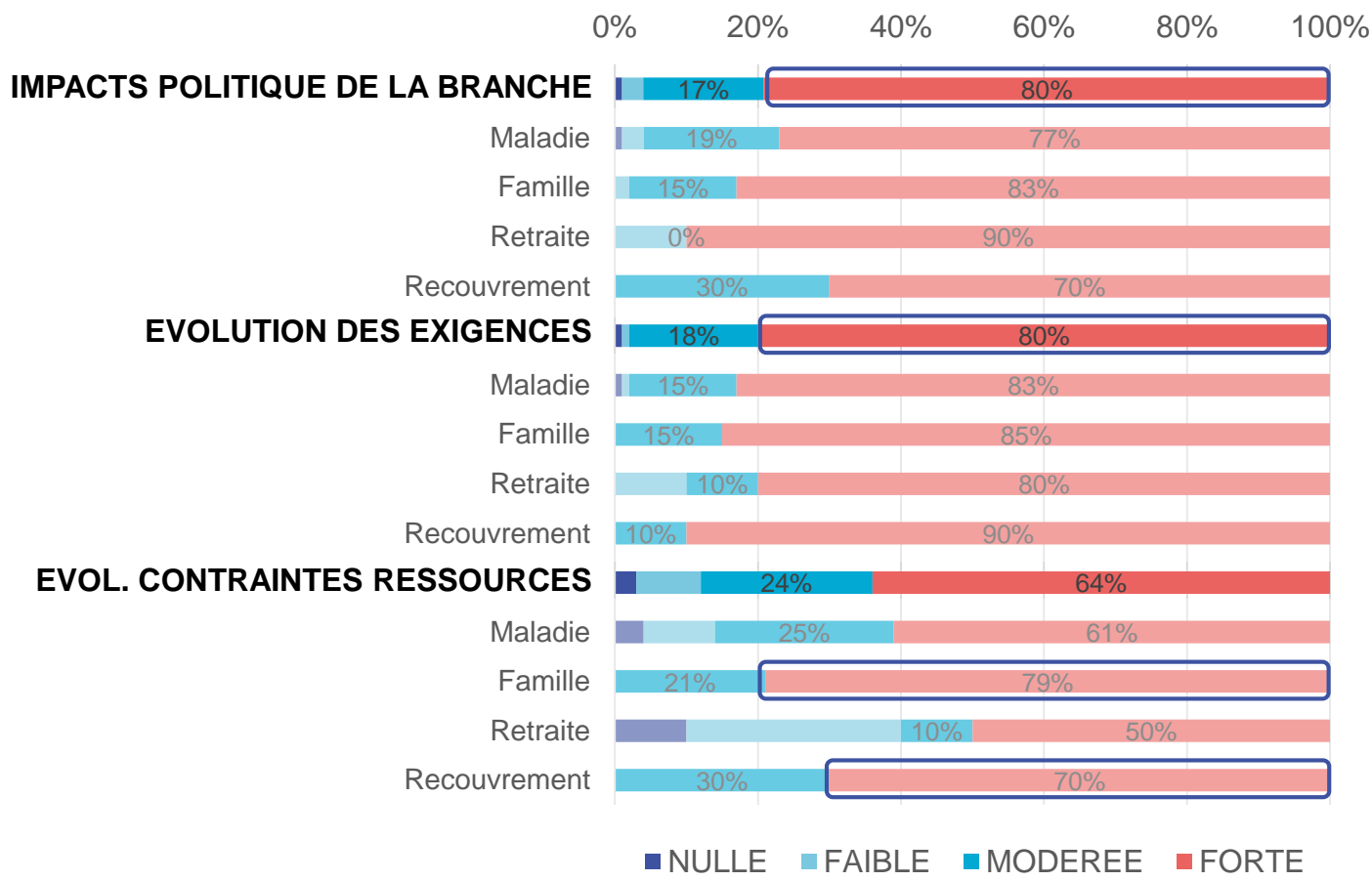
- On ne distingue pas de priorité très nette parmi ces 10 axes de travail pour le métier de conseiller en organisation et management ;
- Les chantiers pour lesquels un maximum d'organismes jugent qu'il s'agit d'une priorité forte sont le **renforcement de la visibilité et de l'attractivité** et le **travail sur les techniques de recrutement pour attirer les profils adaptés** ;
- Au contraire, ils sont **18% moins nombreux** à considérer que **l'évolution du répertoire** ou les travaux sur **l'intégration** soient une priorité forte.



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CONSEILLERS RH (145 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



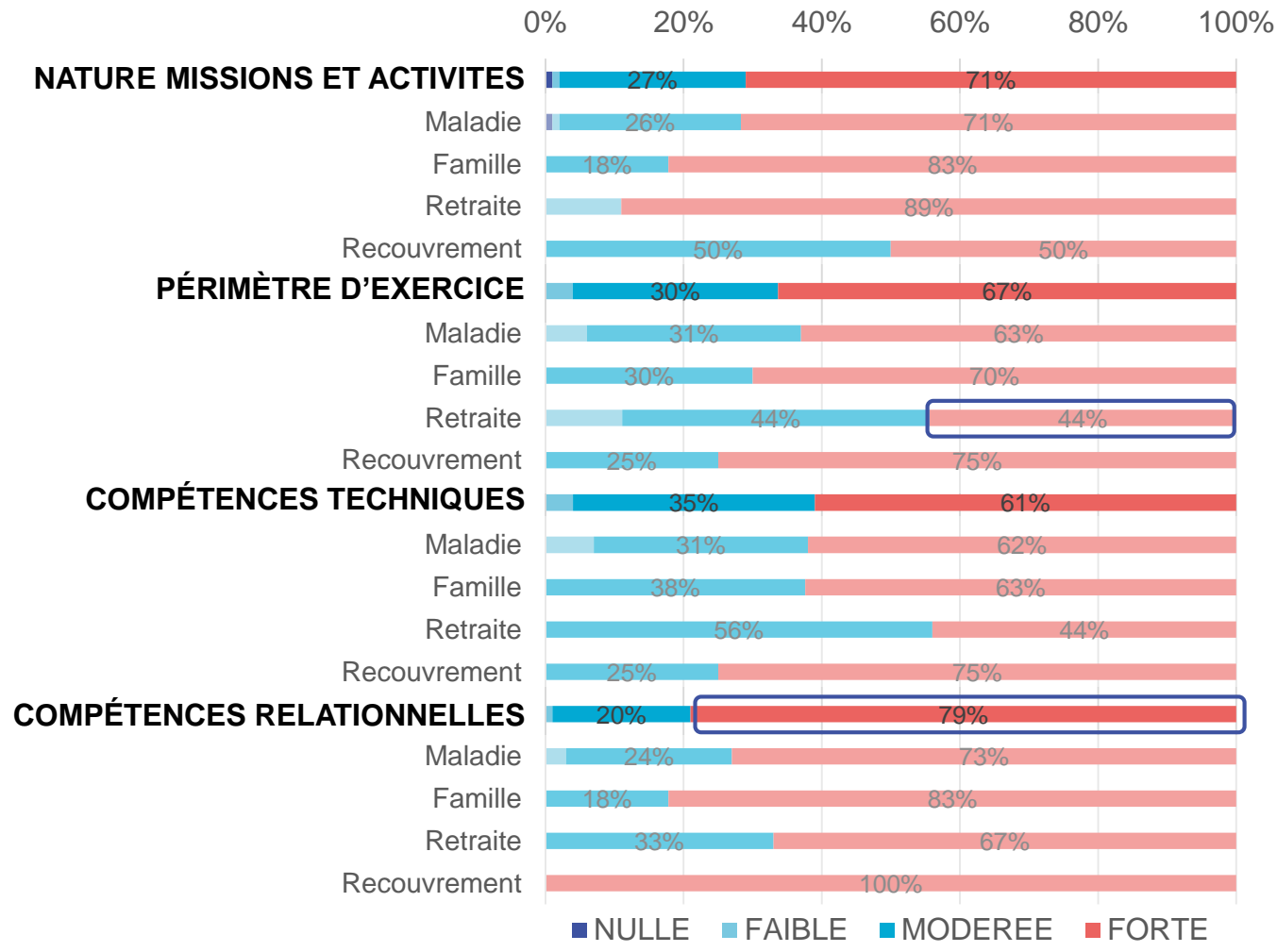
- Les conseillers RH constituent **le métier pour lequel les organismes envisagent les évolutions les plus fortes sur les années à venir** ;
- **80%** des organismes considèrent que **la politique de Branche va avoir un impact fort sur le métier** et autant que **les exigences vont s'accroître fortement**. Les différentes Branches ont ainsi sur ces sujets une vision relativement homogène ;
- Il en va autrement sur leur vision de l'évolution à venir des **contraintes sur les ressources** : les organismes des **Branches Famille et Recouvrement** sont plus nombreux à considérer qu'elles seront fortes également.



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CONSEILLERS RH (145 répondants)

Importance des principales évolutions sur le métier



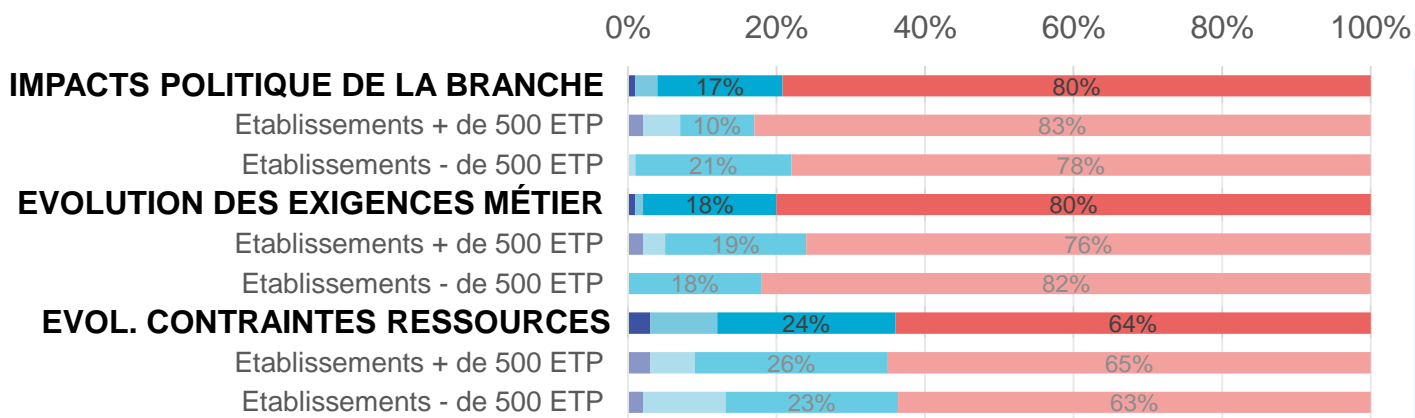
- En moyenne, les organismes considèrent que les conseillers RH doivent se préparer à des évolutions les plus fortes concernant leurs **compétences relationnelles** et concernant la **nature de leurs missions et activités** ;
- Près de **7 sur 10** estiment tout de même que le **périmètre d'exercice de leur activité va bouger fortement**, avec une **proportion moindre pour la branche Retraite** (44% seulement) ;
- La branche **Retraite** anticipe également une **évolution moins forte des compétences techniques que les autres branches** ;
- Concernant l'évolution des **compétences relationnelles**, c'est la branche **Recouvrement** qui se distingue : les 13 organismes répondant jugent que les compétences relationnelles vont se modifier largement.



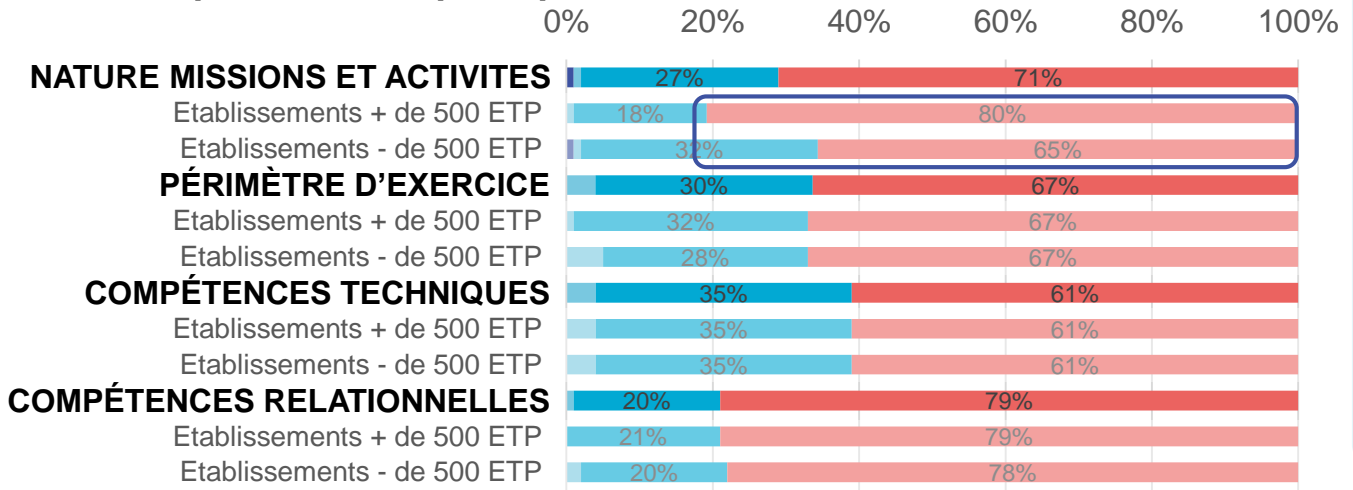
Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CONSEILLERS RH (145 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



Importance des principales évolutions sur le métier



■ NULLE ■ FAIBLE ■ MODEREE ■ FORTE

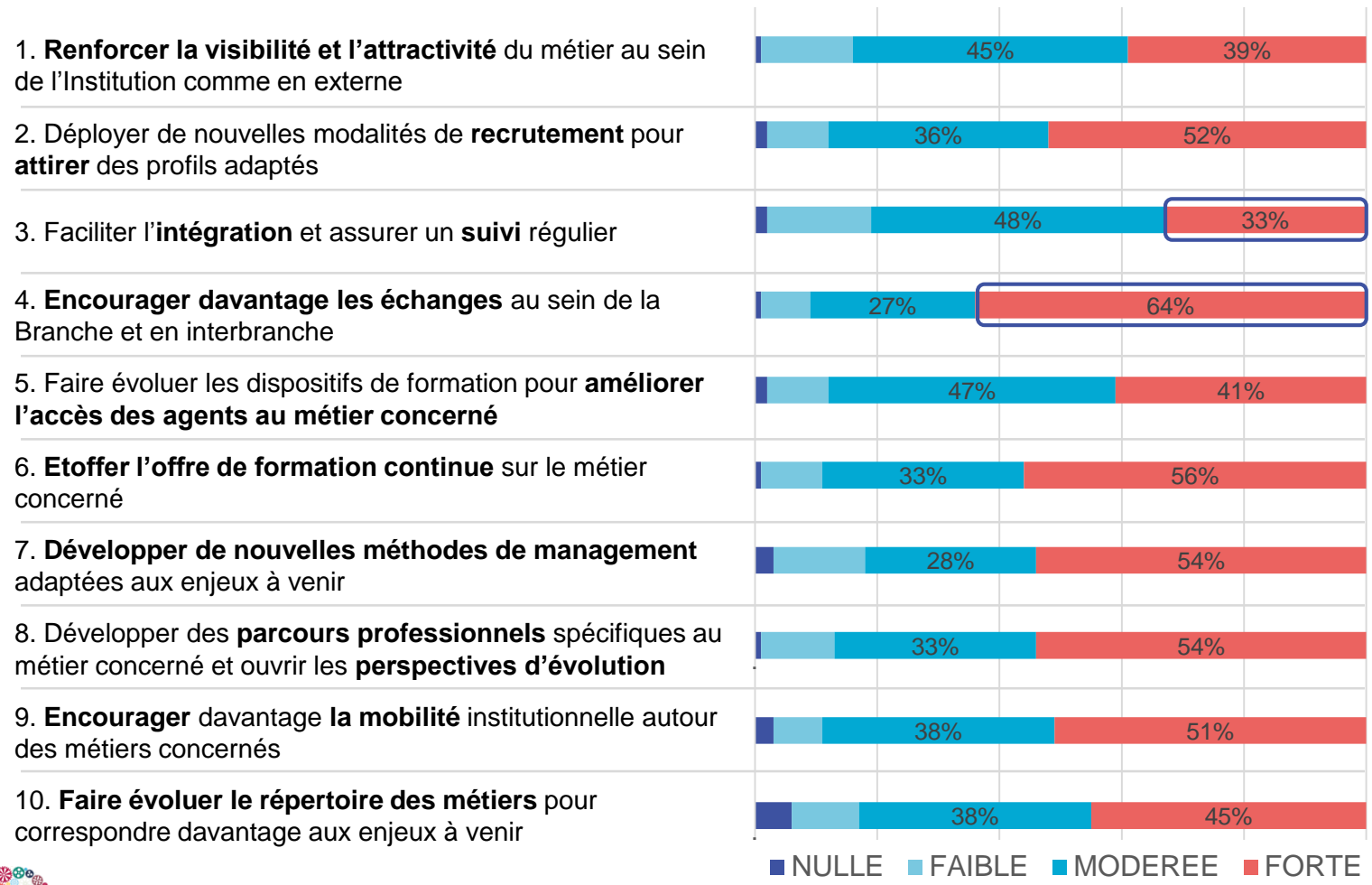
- Les impressions des organismes concernant les conseillers RH varient peu selon que l'organisme répondant emploie + ou - de 500 personnes ;
- Seule exception : les **plus grands organismes** sont **15% plus nombreux** à considérer que la **nature des missions et activités des conseillers RH** devrait **se modifier fortement** dans les prochaines années.



CONSEILLERS RH (145 répondants)

Priorité d'action sur les 5 prochaines années

0% 20% 40% 60% 80% 100%



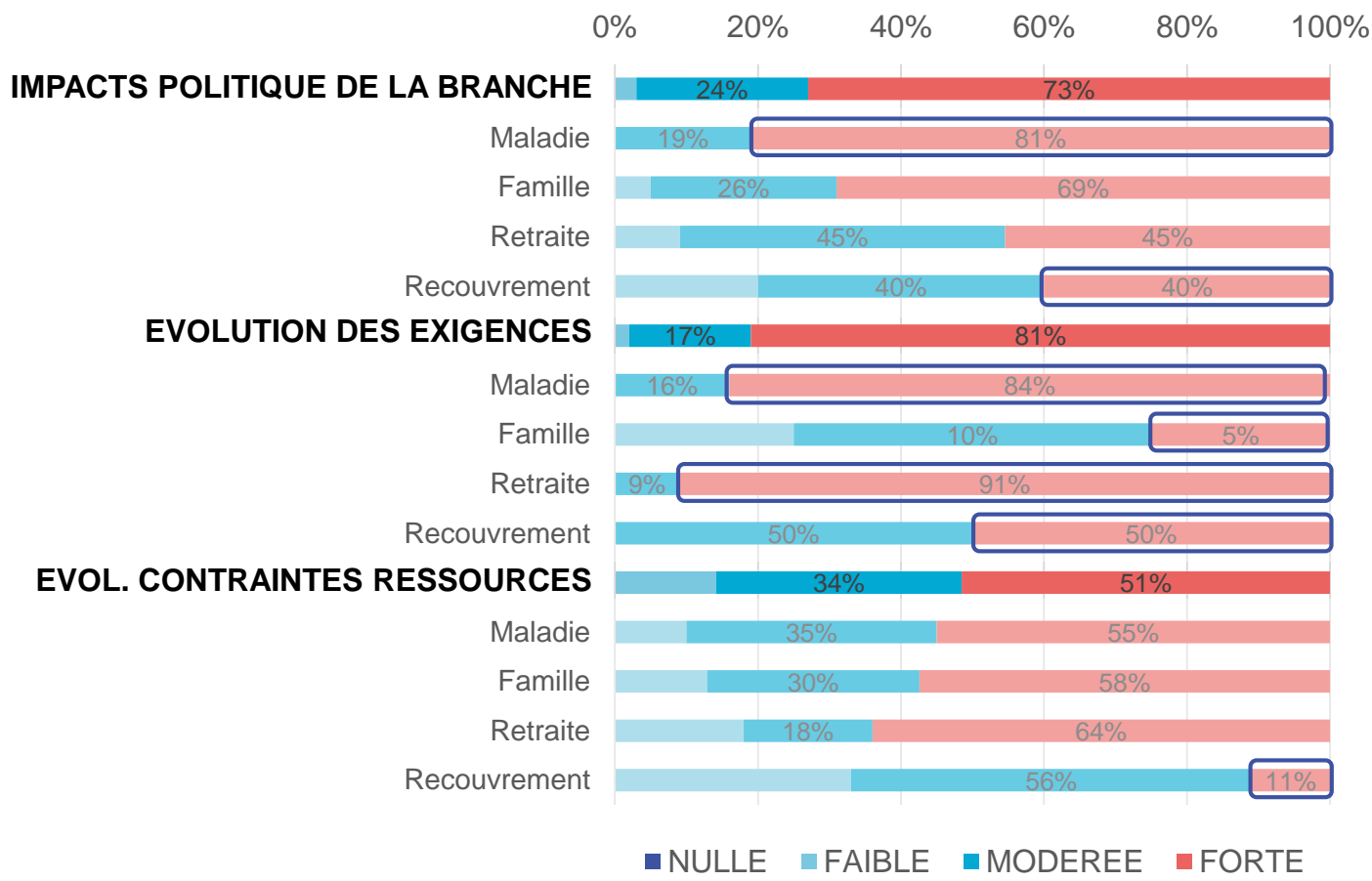
- Encourager davantage les échanges au sein de la Branche et en interbranche est une priorité d'action forte pour le plus grand nombre de répondants (64%) ;
- Au contraire, la question de l'intégration et du suivi régulier des conseillers RH est jugée moins importante (1/3 seulement pense qu'il s'agit d'une priorité forte).



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CONTRÔLEURS DE GESTION (145 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



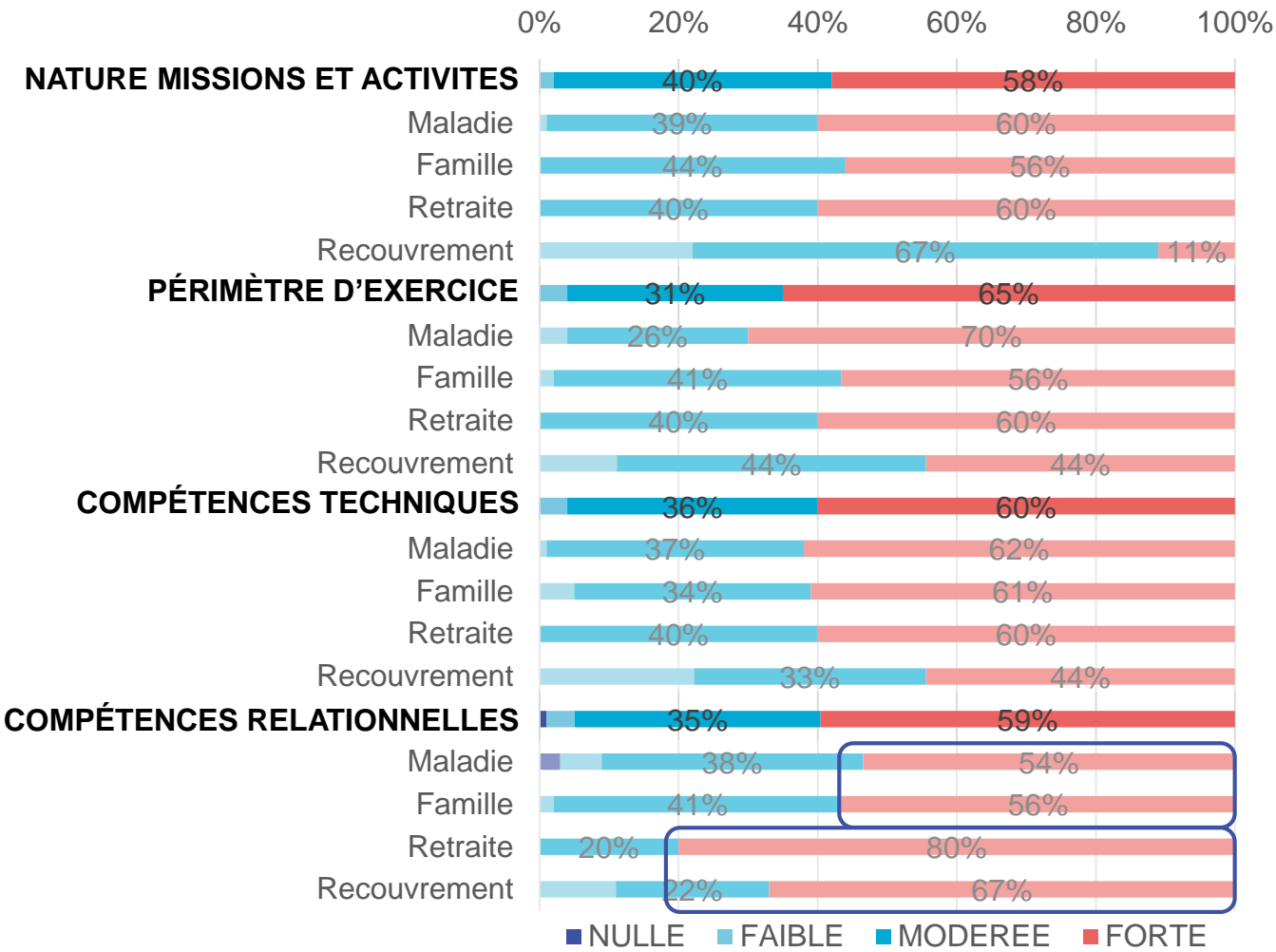
- Les évolutions du métier de contrôleur de gestion sont anticipées de façon très différente d'une branche à l'autre ;
- Si les ¾ des organismes estiment que la politique de branche va l'impacter fortement, ils sont proportionnellement 2x plus nombreux à le penser au sein de la branche **Maladie** que dans la branche **Recouvrement** ;
- **8 organismes sur 10** jugent que les exigences à l'égard des contrôleurs de gestion vont fortement progresser mais ce sentiment est nettement plus marqué dans les branches **Retraite** (91%) et **Maladie** (84%) qu'au **Recouvrement** (50%) et surtout que dans la branche **Famille** (25%) ;
- Enfin si **1 organisme sur 2** considère que les contraintes sur les ressources vont se renforcer fortement, ce n'est le cas que **d'1 sur 10** dans la branche **Recouvrement**.



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CONTRÔLEURS DE GESTION (145 répondants)

Importance des principales évolutions sur le métier

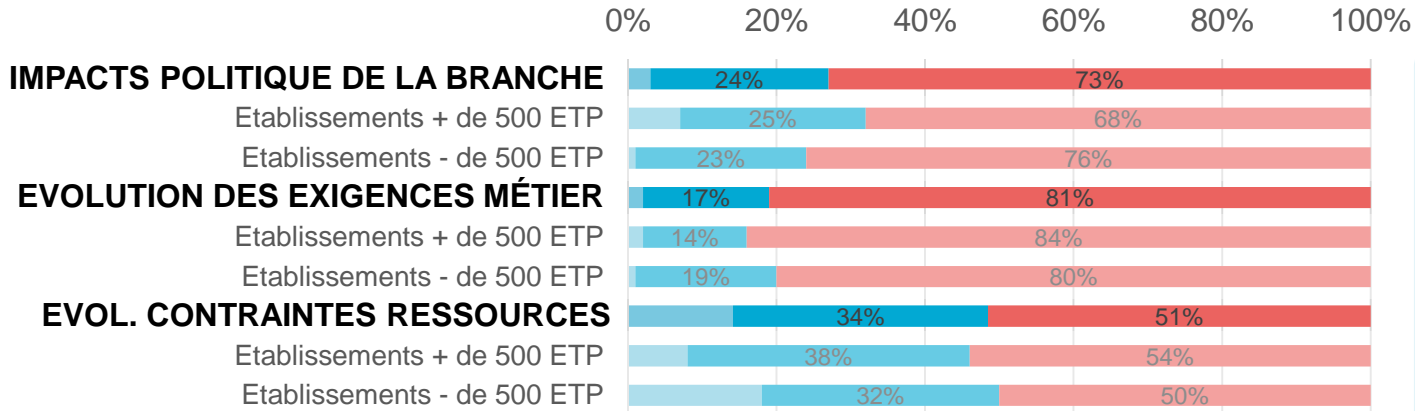


- Les répondants ont une vision globalement partagée de la nature des évolutions que devrait connaître le métier : **6 organismes sur 10 jugent que les changements seront marqués** en termes de :
 - Nature des missions et activités,
 - Périmètre d'exercice des missions,
 - Compétences techniques
 - Compétences relationnelles ;
- C'est sur la question des **compétences relationnelles** que les divergences selon les branches sont les plus notables : les répondants des branches **Retraite** et **Recouvrement** sont plus nombreux (respectivement **25%** et **12%** environ) à imaginer qu'elles changeront fortement que dans les branches Maladie et Famille.

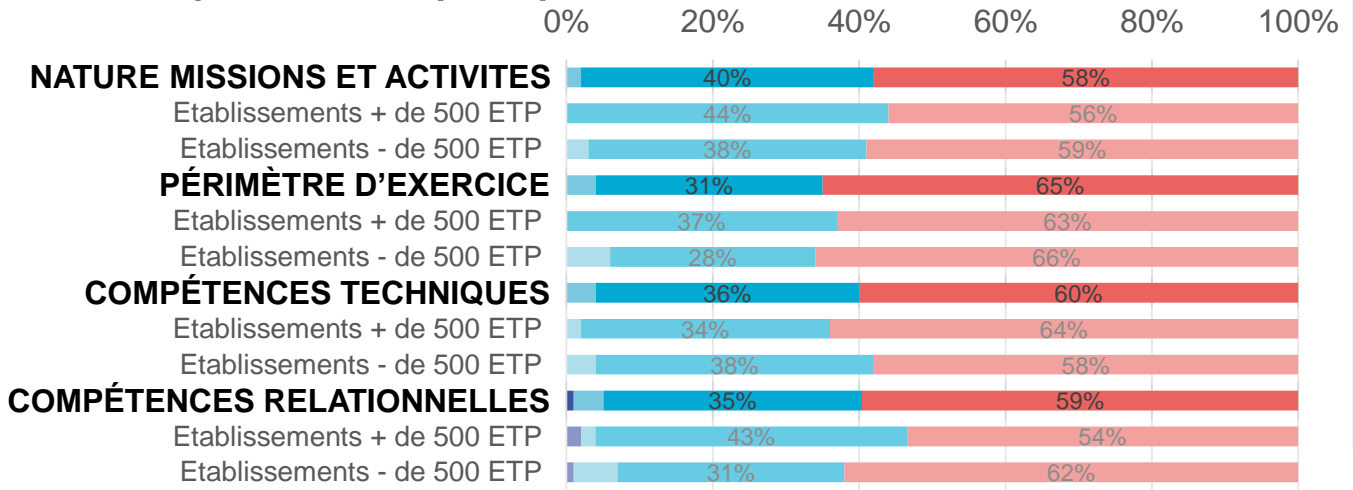


CONTRÔLEURS DE GESTION (145 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



Importance des principales évolutions sur le métier



■ NULLE ■ FAIBLE ■ MODEREE ■ FORTE

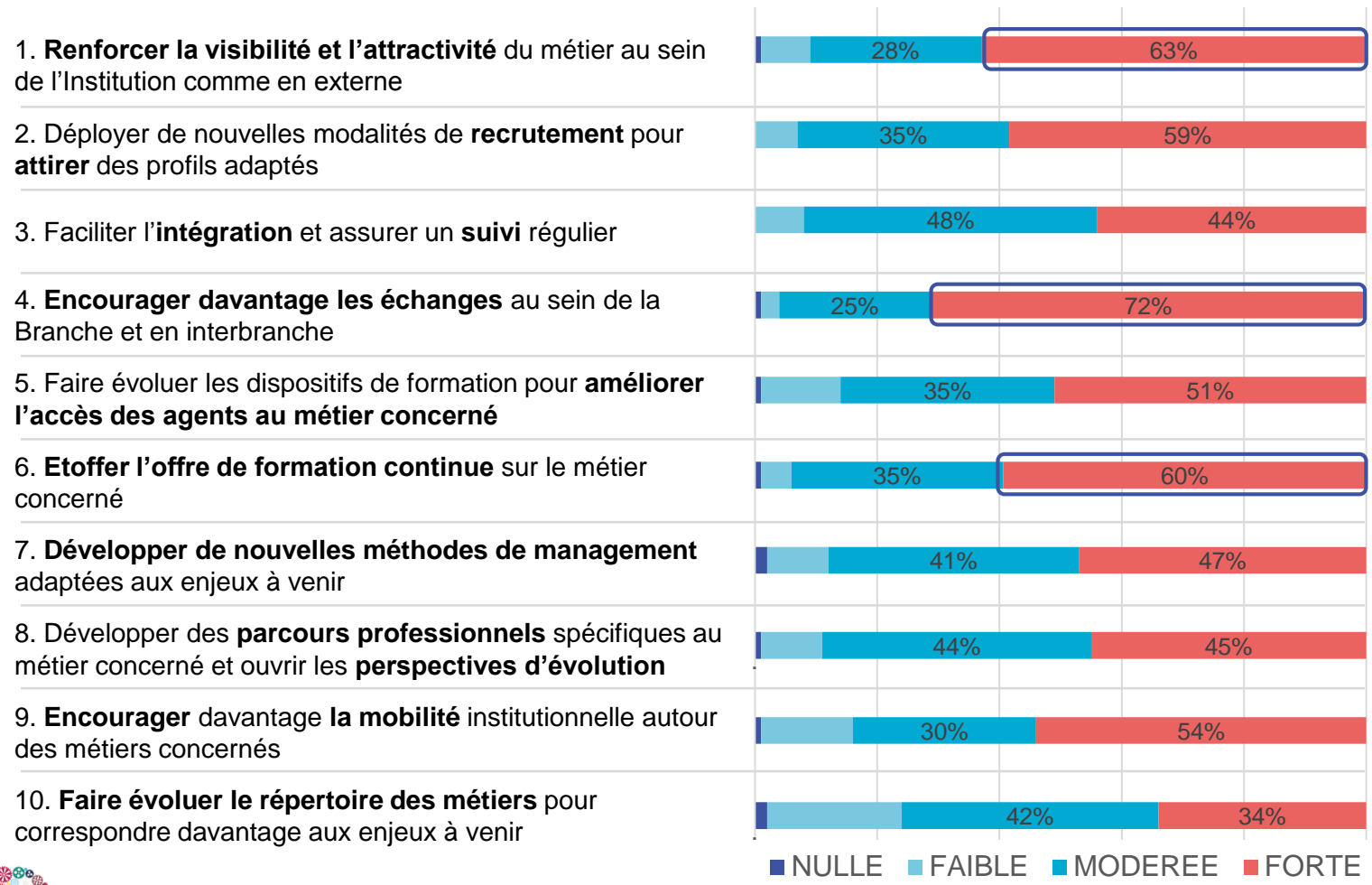
- Les impressions des organismes concernant les contrôleurs de gestion varient peu selon que l'organisme répondant emploie + ou - de 500 personnes.



CONTRÔLEURS DE GESTION (145 répondants)

Priorité d'action sur les 5 prochaines années

0% 20% 40% 60% 80% 100%

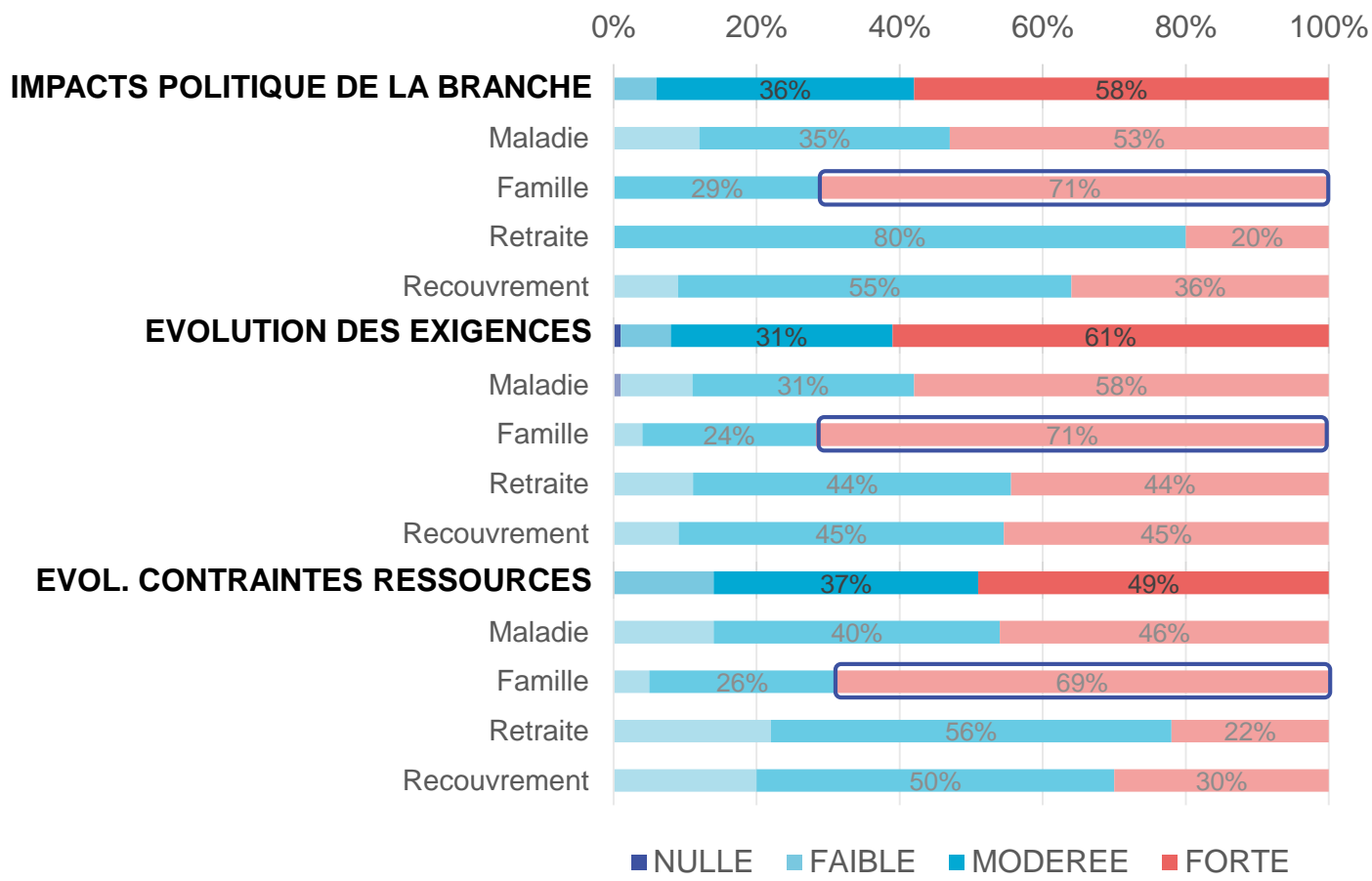


- Encourager davantage les échanges au sein de la Branche et en interbranche est une priorité d'action forte pour le plus grand nombre de répondants (72%) ;
- C'est donc 9% de plus que l'axe de travail qui arrive en 2^{ème} position : renforcer la visibilité et l'attractivité du métier en interne et en externe et 12% de plus que le 3^{ème} : étoffer l'offre de formation continue ;
- Le travail sur le référentiel n'est une priorité que pour 1/ des organismes.



CHARGÉS D'ÉTUDES ET STATISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES (145 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



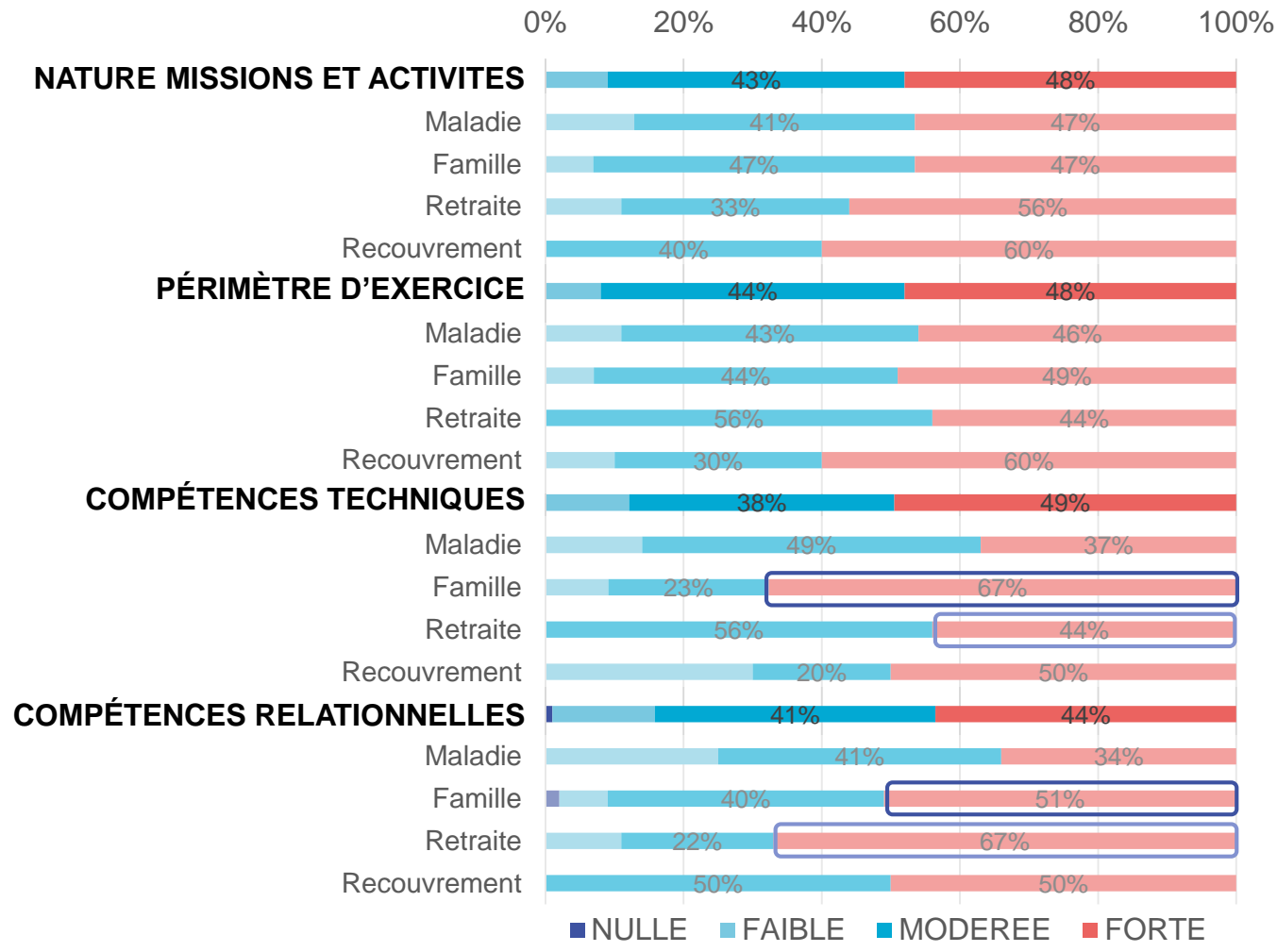
On remarque concernant les chargés d'études statistiques et socio-économiques que la **branche Famille anticipe des changements bien plus forts que les autres branches** (7 organismes sur 10 prévoient des impacts, des exigences et des contraintes fortes, contre environ 1 sur 2 dans la branche Maladie et une proportion plus faible dans les branches Retraite et Recouvrement).



Impacts et tendances sur les métiers d'aide au pilotage dans les organismes de Sécurité sociale : Enquête auprès des organismes

CHARGÉS D'ÉTUDES ET STATISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES (145 répondants)

Importance des principales évolutions sur le métier

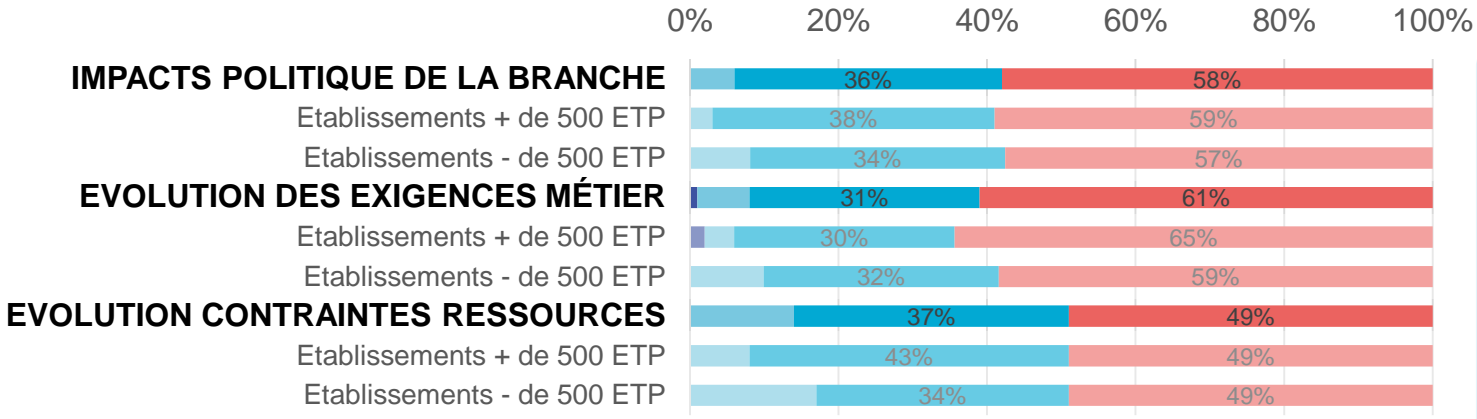


- Avec un peu moins d'un organisme sur deux envisageant de forts changements sur les 4 catégories, le métier de chargés d'études statistiques socio-économiques est l'un de ceux pour lequel les répondants prévoient des évolutions moins marquées ;
- On note quelques écarts selon les branches sur la question de l'évolution des compétences :
 - Dans la **branche Famille**, 67% des organismes jugent que les compétences techniques vont fortement évoluer, tandis que 51% seulement ont le même avis concernant les compétences relationnelles,
 - C'est l'inverse au sein de la **branche Retraite**, pour laquelle 67% des organismes estiment probables de fortes évolutions sur les compétences relationnelles, mais ne sont que 44% seulement à penser la même chose des compétences techniques.

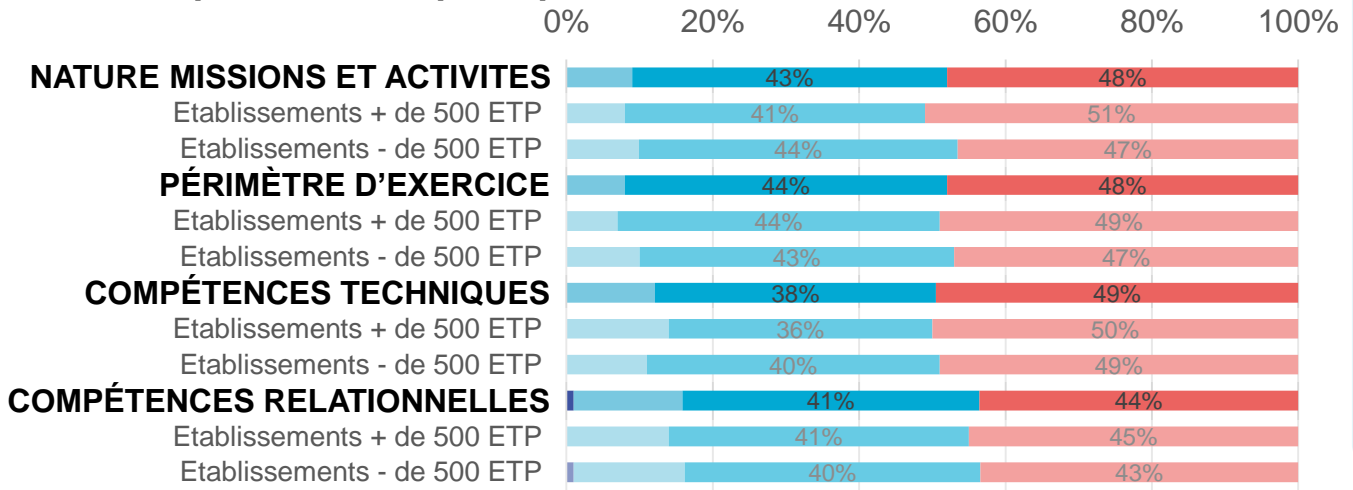


CHARGÉS D'ÉTUDES ET STATISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES (145 répondants)

Importance des principaux facteurs d'évolution sur le métier



Importance des principales évolutions sur le métier



- Les impressions des organismes concernant les chargés d'études et statistiques socio-économiques varient peu selon que l'organisme répondant emploie + ou - de 500 personnes.

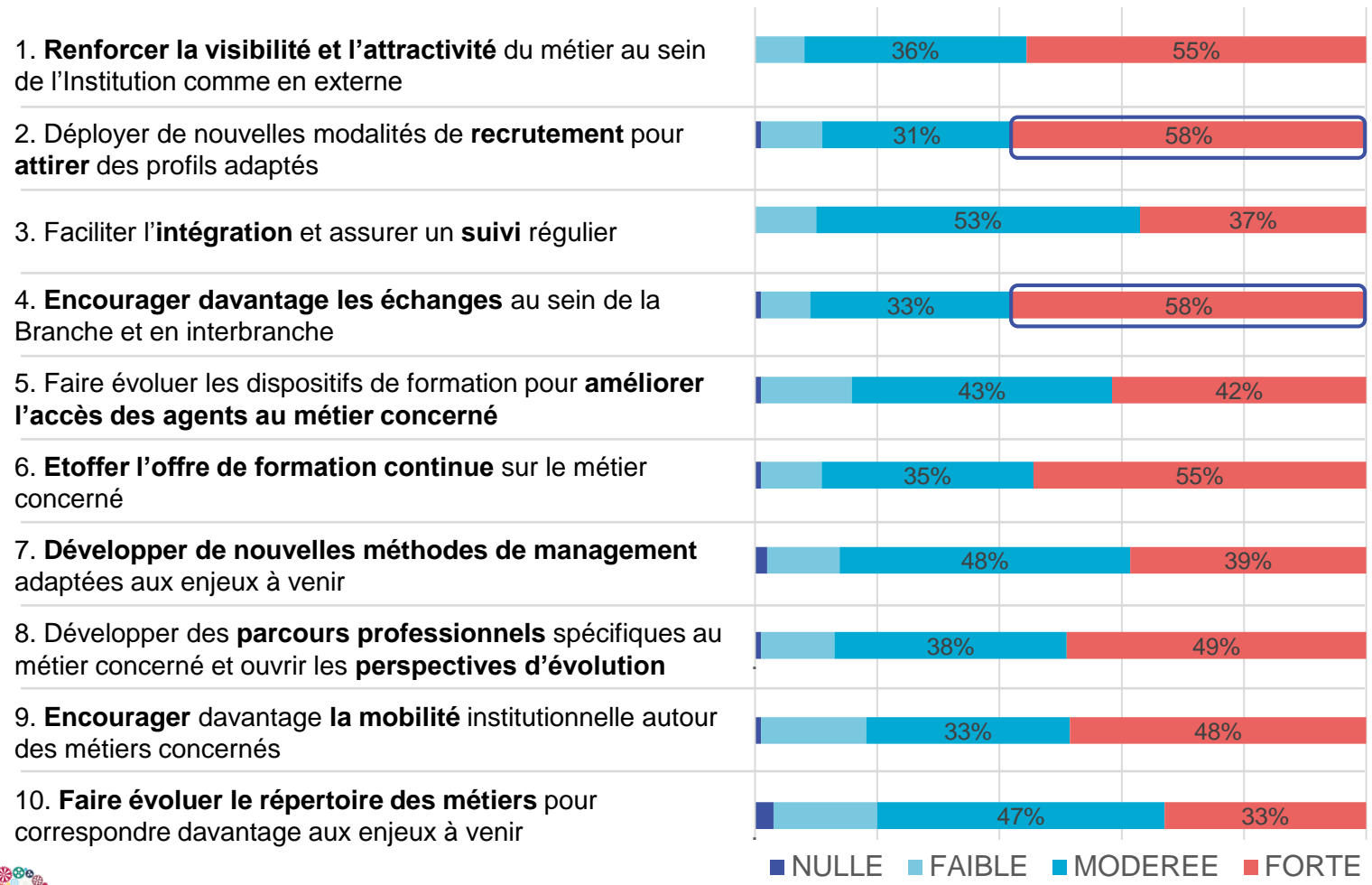
■ NULLE ■ FAIBLE ■ MODEREE ■ FORTE



CHARGÉS D'ÉTUDES ET STATISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES (145 répondants)

Priorité d'action sur les 5 prochaines années

0% 20% 40% 60% 80% 100%



- 2 axes de travail ont été considérés hautement prioritaires pour près de 6 organismes sur 10 : le développement du recrutement et le renforcement des échanges intra et interbranche ;
- Le renforcement de la visibilité et de l'attractivité du métier et le développement de l'offre de formation viennent juste après.
- De manière cohérente avec les autres métiers, 1/3 des répondants estiment fortement prioritaire de revoir le répertoire des métiers.



julhiet



sterwen

emergizing talent & business

Julhiet Sterwen
4, allée Ferrand
104 avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-sur-Seine

www.julhiet-sterwen.com

 @julhietsterwen

Nicolas Beaussé
n.beausse@julhiet-sterwen.com
06 07 54 45 14

Nicolas Bertrand
n.bertrand@julhiet-sterwen.com
06 09 82 09 90