



la sécurité
sociale

Agir avec vous



Rapport 2020 du Comité des carrières

Édition 2021

Avant-propos

Le Comité des carrières institué auprès de l'Ucanss en 1996 est chargé de rendre un avis motivé sur l'adéquation des candidatures aux postes de directeur et de directeur comptable et financier des organismes de Sécurité sociale du Régime général.

Entre 2018 et 2020, plusieurs évolutions ont impacté le Comité des carrières :

- En 2018, la composition de l'instance est modifiée : le directeur de le CCMSA et le secrétaire général des ministères sociaux siègent désormais avec voix consultative (décret du 14/05/2018 modifiant l'article R. 123-47-7 du code de la sécurité sociale) ;

- La même année, la section « praticiens conseils » compétente pour les candidatures aux postes de médecin conseil régional et médecin conseil régional adjoint du Régime général et de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants disparaît (décret n° 2018-812 du 25 septembre 2018). En effet, la disparition du régime des indépendants a rendu caduque cette instance ;

- Le 01/01/2019, le libellé « directeur comptable et financier » remplace l'appellation « agent comptable » (LFSS du 22 décembre 2018) ;

- Le 31 décembre 2019 marque la disparition des caisses du régime social des travailleurs indépendants et l'intégration du personnel et de l'activité au régime général.

- A partir de janvier 2020, en application de l'arrêté ministériel du 22 novembre publié au JORF n°0277 du 29 novembre 2019, la transmission des candidatures en ligne via le site dédié « La Sécu Recrute » devient obligatoire pour les candidatures aux postes de directeur et directeur comptable et financier examinées au Comité des carrières.

- Dans un souci de clarification et à partir du Comité du 31 janvier 2020, la condition de possession d'un diplôme comptable de l'EN3S, qui donnait lieu à un avis en inadéquation, devient une condition de recevabilité (Article R.123-47-1 du code de la sécurité sociale).



Introduction

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières pour l'année 2020 et s'attache à dégager, grâce à l'intégration d'un historique sur les cinq dernières années, des enseignements quant à l'évolution des postes des directeurs et directeurs comptables et financiers et des candidatures soumises au Comité.

Par rapport à l'année 2019, l'activité du Comité des carrières en 2020 est en nette diminution concernant le nombre de postes de directeur examinés (27 postes à pourvoir en 2020 contre 45 en 2019). A contrario, elle est en augmentation pour le nombre de postes de directeur comptable financier examinés (41 postes en 2020 contre 33 postes en 2019).

Le renouvellement des postes de directeur est consécutif à des mobilités dans 55% des cas, et 61% pour les postes de directeur comptable financier.

Le **souhait de mobilité des agents de direction est réel**. Le nombre moyen de candidatures par poste, qui était en baisse en 2019, augmente à nouveau en 2020. Il passe de 4,3 à 5 pour les postes de directeur et de 3,8 à 4 pour les postes de directeur comptable et financier.

La tendance au rééquilibrage **entre les femmes et les hommes** en matière d'accès aux fonctions de pleine direction s'est poursuivie en 2020 avec 44,4% de femmes nommées contre 38,5% en 2019.

La mobilité interbranche des directeurs et directeurs comptables et financiers reste plus faible que leur mobilité géographique. Si 41,2% des agents de direction orientent principalement leurs candidatures sur des postes de directeur à pourvoir dans une autre branche que la leur, ils sont près de 2 sur 3 à postuler dans d'autres régions que leur région d'exercice. Les candidats aux postes de directeur comptable et financier expriment davantage de souhaits de mobilité interbranches (le taux d'attraction pour une autre branche approche les 60%).

Enfin, on observe que si les vacances de postes de directeur comptable financier suscitent principalement les candidatures d'agents de direction exerçant déjà cette fonction, les candidatures de sous-directeurs restent à un bon niveau et leur taux de nomination progresse.

Après un rappel des règles de nomination (1ère partie), deux synthèses de l'activité du Comité des carrières sur l'année 2020 présentent les principales données relatives aux postes de directeur (2ème partie) et de directeur comptable financier (3ème partie). Des données complémentaires et détaillées sont annexées au présent rapport.



Sommaire

Avant-propos.....	3
INTRODUCTION.....	5
Sommaire.....	6
I – RÈGLES ET PROCESSUS DE NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS COMPTABLES ET FINANCIERS DU RÉGIME GÉNÉRAL.....	8
1 – RÔLE ET COMPOSITION DU COMITÉ DES CARRIÈRES.....	8
A – Rôle.....	8
B – Composition.....	8
2 – LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER.....	9
3 – PROCESSUS DE NOMINATION.....	9
A – Branche maladie.....	9
B – Autres branches du Régime général.....	9
4 – MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU RAPPORT.....	10
A – Le périmètre d'étude.....	10
B – Les hypothèses de répartition.....	10
C – La précaution méthodologique liée à la volumétrie.....	10
II – LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES.....	11
1 – PRÉSENTATION DU VIVIER.....	11
2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR VACANTS.....	11
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2020.....	11
B - Dimension pluriannuelle.....	13
B1 – Par classe d'emploi.....	13
B2 – Par branche.....	13
B3 – Par catégorie d'organismes.....	14
3 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS.....	15
4 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES CANDIDATS NOMMÉS AUX POSTES DE DIRECTEUR.....	17
A – Analyse par fonction d'origine des candidats.....	17
B – Analyse par branche.....	19
C – Analyse par catégorie d'organismes.....	21
D – Analyse par genre.....	21
D1 – En 2020.....	21
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures.....	22
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations.....	23
III – LES POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES.....	25
1 – PRÉSENTATION DU VIVIER.....	25

2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER VACANTS.....	26
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2020	26
B - Dimension pluriannuelle	27
B1 – Par branche	27
B2 - Par catégorie d'organismes	28
3 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS.....	28
4 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES CANDIDATS NOMMES AUX POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER	30
A – Analyse par fonction d'origine des candidats	30
B – Analyse par branche.....	31
C – Analyse par catégorie d'organismes	33
D – Analyse par genre	34
D1 – En 2020	34
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	35
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations.....	36
TABLE DES ANNEXES.....	38
A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organismes des agents de direction	39
B - Pyramide des âges des agents de direction au 1er janvier 2020	41



I – Règles et processus de nomination des directeurs et des directeurs comptables et financiers du **Régime général**

1 – Rôle et composition du Comité des carrières

A – Rôle

Le Comité des carrières est chargé de rendre en séance un avis motivé sur l'adéquation de chaque candidature aux postes de directeur et de directeur comptable et financier des organismes locaux du Régime général, au vu des éléments contenus dans les dossiers des candidats (Décret n°96-865 du 2 octobre 1996).

Dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, le Comité a également pour mission de veiller à l'évolution des carrières des directeurs et des autres agents de direction et notamment à la mobilité des directeurs entre les organismes et les différentes branches.

B – Composition

En application des dispositions du décret du 14 mai 2018 et de l'article R123-47-7 du Code de la Sécurité sociale, le Comité des carrières était composé comme suit au 31 décembre 2020 :

Jean-Louis REY (Président, Inspecteur général des affaires sociales)

Thomas FATOME (Directeur général de la Cnam)

Vincent MAZAURIC (Directeur de la Cnaf)

Renaud VILLARD (Directeur de la Cnav)

Yann-Gaël AMGHAR (Directeur de l'Acoss)

Raynal Le MAY (Directeur de l'Ucanss)

Dominique LIBAULT (Directeur de l'En3s)

Stéphanie DAROS-PLESSIS (Cheffe de la Mission Nationale de Contrôle et d'Audit des Organismes de Sécurité Sociale)

Sont membres du Comité des carrières avec voix consultative :

François-Emmanuel BLANC (Directeur Général de la Ccmsa)

Etienne CHAMPION (SGMAS) lorsque des candidatures d'agents de direction issus des Agences Régionales de Santé sont examinées

2 – Le processus d'évaluation des candidats aux postes de directeur et de directeur comptable et financier

Les caisses nationales sont chargées d'évaluer les candidats selon un processus harmonisé.

Ce processus s'appuie sur des grilles d'évaluation communes à l'ensemble des acteurs concernés.

Ces grilles issues du **référentiel de compétences Leadders** ont été mises en œuvre progressivement entre fin 2019 et juillet 2020 pour l'évaluation des candidats au Comité des carrières.

Les grilles permettent d'évaluer les compétences détenues dans les **3 familles d'attendus** :

Famille 1 - porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale ;

Famille 2 - porteur des transformations ;

Famille 3 - porteur de l'ouverture sur son environnement.

Au regard de chacune de ces compétences, une synthèse de l'évaluation est rédigée, permettant d'évaluer les capacités du candidat sur la dimension managériale et sa capacité d'adaptation au poste proposé. Cette évaluation vise donc à mesurer le degré d'adéquation d'un candidat à un poste donné.

Les évaluations fournies par la caisse nationale dont dépend le candidat résultent de deux entretiens personnalisés, un premier organisé entre le candidat et un cabinet de consultant extérieur et un deuxième organisé entre le candidat et la caisse nationale d'origine.

Dans la situation où le candidat est rattaché à plusieurs caisses nationales, il bénéficie d'une évaluation par chacune des branches (exemple : pour les candidats provenant d'une Carsat, les branches maladie et retraite transmettent chacune leur évaluation).

Les candidats issus des régimes non représentés au Comité des carrières sont évalués par leur employeur et, depuis le 1^{er} janvier 2016, bénéficient également d'un entretien personnalisé avec un cabinet extérieur. A partir de ces deux évaluations, leur candidature est présentée au Comité par le directeur de l'Ucanss.

3 – Processus de nomination

Les avis rendus en séance par le Comité des carrières sont transmis dans les huit jours ouvrés suivant la réunion au directeur de l'organisme national compétent.

A – Branche maladie

Le Directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie informe le Conseil de la caisse, dans les vingt jours* suivant la réception des avis du Comité des carrières, de la candidature retenue parmi celles ayant reçu un avis favorable du Comité sur l'adéquation au poste à pourvoir.

En l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers des membres du Conseil dans le délai de onze jours suivant cette transmission, le Directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie procède à la nomination du candidat proposé.

B – Autres branches du Régime général

À partir de la date de réception des avis, le directeur de la caisse nationale (branches famille, retraite et recouvrement) ou les directeurs de caisses nationales concernées pour les Carsat et les CGSS) doit, dans un délai



de vingt jours*, se concerter avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme de Sécurité sociale concerné, arrêter son choix définitif, puis en informer le Conseil d'administration.

À l'issue de ce délai, en l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers des membres du Conseil d'administration, le directeur de l'organisme national procède à la nomination du candidat retenu dans un délai de onze jours.

* Délai modifié par le décret n° 2018-353 du 14 mai 2018

4 – Méthodologie de construction du rapport

A – Le périmètre d'étude

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières sur l'année 2020. Il prend en compte l'ensemble des vacances de poste de directeur et de directeur comptable et financier (DCF) ayant fait l'objet d'un examen lors d'une réunion du Comité des carrières entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020. Seules les candidatures sur ces vacances de poste font l'objet du présent rapport.

NB : Toutes les données du Rapport ont été extraites le 15/03/2021 de la base de données "Référentiel ADD" administrée par l'Ucanss.

B – Les hypothèses de répartition

Afin d'éviter de dénombrer plusieurs fois des postes, vacances de poste, candidats ou candidatures, et par là même de fausser l'analyse, et afin d'en simplifier la lecture, ce rapport intègre les règles suivantes :

- tout poste vacant, vacance de poste, candidat ou candidature issu d'une Carsat est comptabilisé dans les chiffres de la branche retraite ;
- tout poste vacant, vacance de poste, candidat ou candidature issu de la Cramif est comptabilisé dans les chiffres de la branche maladie qui comprend par ailleurs l'ensemble des Cpm et Ugecam ;
- les données afférentes à des organismes dont la circonscription administrative est interrégionale sont comptabilisées dans la région d'implantation du siège social de l'organisme ;
- les CTI font partie du périmètre de l'Assurance maladie ;
- la rubrique « Divers RG » comprend les CGSS, la CCSS de Lozère et la CSS de Mayotte, les organismes multibranches, et d'autres organismes du régime général comme l'Ucanss, l'Institut 4.10 ou l'En3s.

Les regroupements effectués dans le cadre de ce rapport ne permettent donc pas d'appréhender dans toute son étendue l'activité déployée par chaque branche ou régime pour le fonctionnement du Comité des carrières.

A titre d'exemple, un candidat exerçant dans un organisme multibranches, bien qu'il soit évalué par chacune des branches de rattachement, n'est recensé qu'une seule fois dans ce rapport. Il sera en revanche compté dans chacun des rapports des branches concernées.

C – La précaution méthodologique liée à la volumétrie

Le faible volume des données analysées dans ce rapport nous conduit à introduire un principe de précaution dans l'interprétation des conclusions.

Effet, par exemple, en 2020, 27 postes de directeur ont été présentés au Comité. Une femme a été nommée sur un poste d'organisme de catégorie D et cela représente 8,3% des nominations de femmes sur ce type de poste.

II – Les postes de directeur examinés au Comité des carrières

1 – Présentation du vivier

L'accès aux emplois de directeur est subordonné à la satisfaction de certaines conditions réglementaires.

Le candidat doit :

- Soit, être inscrit sur la liste d'aptitude dans la classe correspondant au poste, à savoir, L1 ou L2.
- Soit, relever, du fait de sa fonction actuelle, de la classe correspondant au poste à pourvoir.

A noter que les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude 2021 en classe L1 ou L2 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeurs examinés en fin d'année 2020, sous réserve de leur inscription.

L'existence d'un vivier important

Au 01/01/2020	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectifs	Age moyen	% femmes
L1	40	56,8 ans	98	54,9 ans	138	55,5 ans	31,2%
L2	214	53,2 ans	251	49,7 ans	465	51,3 ans	46,2%
Total	254	53,8 ans	349	51,1 ans	603	52,2 ans	42,6%

Relevants : Effectifs occupant un poste de niveau L1 ou L2 dans un organisme du Régime général

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L1 ou L2

Précision : Les effectifs comptés parmi les relevants sur la liste d'aptitude ne figurent pas parmi les inscrits

Le nombre de personnes pouvant prétendre à un poste de directeur en 2020, soit 603 personnes, est à rapprocher du nombre de postes de directeurs d'organismes du Régime général, 260 postes au 1er janvier 2020.

Les directeurs en poste demeurent en majorité des hommes. La proportion de femmes exerçant des fonctions de directeur augmente légèrement depuis cinq années consécutives : 34% en 2016, 36% en 2017 et 36,9% en 2018, 37,3% en 2019, 37,7% en 2020 (chiffres au 1^{er} janvier de chaque année).

2 – Caractéristiques des postes de directeur vacants

A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2020

En 2020, le Comité des carrières a examiné 27 postes de directeur correspondant à 27 vacances de poste, nombre en nette diminution par rapport à 2019, et le plus bas depuis 5 ans.

Chaque poste a été vu une seule fois dans l'année, mais il s'agissait du 2^{ème} appel pour les postes de directeur de la Caf de la Mayenne et du Val d'Oise, et du 3^{ème} pour le poste de directeur de la Carsat d'Auvergne.

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 55% en 2020, a pour origine une mobilité (dont 14% de mobilité interbranche).



Nombre de postes vacants en 2020

Répartition des postes vacants de directeur par branche du Régime général

2020	Nombre de postes vacants	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG
Total	27	14	10	2	1	-

Périmètre : postes vacants de directeur relevant du Régime général

Répartition des postes vacants par motif de vacance de poste de directeur

	2016	2017	2018	2019	2020
Départ à la retraite	18	11	18	14	12
Mobilité	13	18	24	27	15
Autres motifs*	4	6	8	4	-
Total	35	35	50	45	27

* Licenciement, démission, autres motifs...

Périmètre : Postes vacants de directeur relevant du Régime général

Répartition des postes vacants de directeur selon la classe d'emploi et la catégorie des organismes

2020	Catégories d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
L1	2	-	-	-	-	2
L2	-	13	6	5	-	24
L3	-	-	-	-	1	1
Total	2	13	6	5	1	27

Périmètre : Postes vacants de directeur relevant du Régime général

Les postes d'organismes de catégorie A examinés en 2020 sont ceux de l'Urssaf de Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la Caf des Bouches-du-Rhône.

Le poste d'organisme sans catégorie examiné est celui du CTI Sud.

B - Dimension pluriannuelle

B1 – Par classe d'emploi

En 2020, la proportion des postes de catégorie A était de 7%, celle de catégorie B de 48%.

Evolution des postes vacants de directeur par classe d'emploi

	2016	2017	2018	2019	2020
L1	2	1	3	5	2
L2	31	33	46	37	24
L3	2	1	1	3	1
Total	35	35	50	45	27

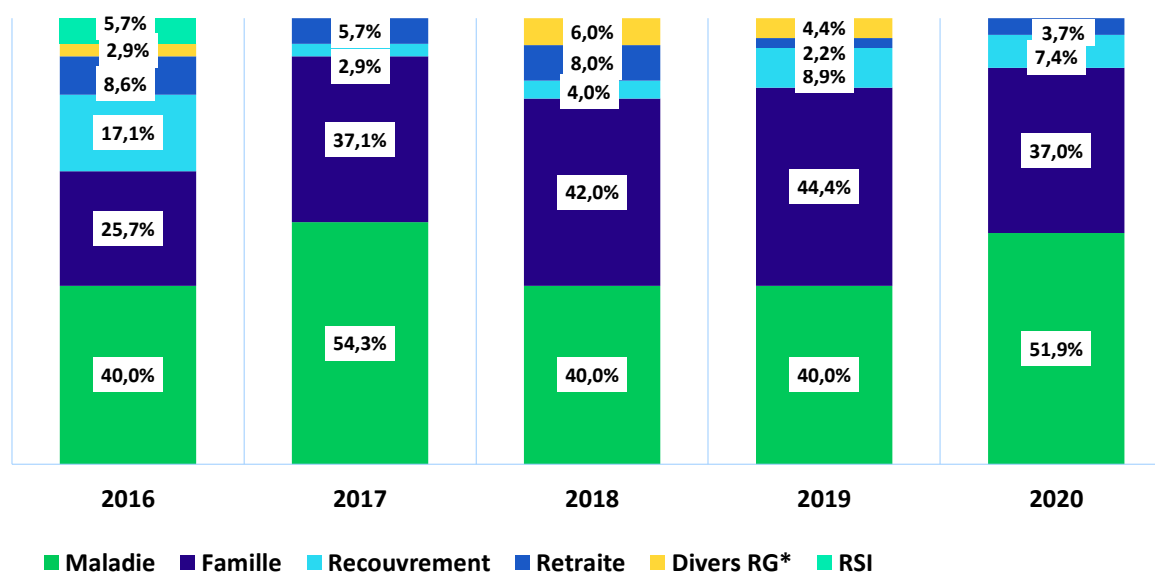
Périmètre : Postes vacants de directeur relevant du Régime général et du RSI/SSTI

Précision : Les postes de directeur en classe L3 sont ceux des organismes sans catégorie

B2 – Par branche

On constate sur ce graphique que la branche maladie a représenté une proportion plus importante des postes à pourvoir en 2020, en comparaison des 2 dernières années. Le taux de renouvellement des postes a quant à lui baissé de manière générale en 2020.

Répartition des postes vacants de directeur par branche



* Divers RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général



Taux de renouvellement des postes de directeur

Branches	2016	2017	2018	2019	2020
Maladie	10,4%	15,2%	16,0%	14,4%	11,3%
Famille	9,0%	13,0%	21,2%	20,2%	10,1%
Recouvrement	27,3%	3,4%	9,1%	18,2%	9,1%
Retraite	20,0%	13,3%	26,7%	6,7%	6,7%
Divers RG	16,7%	0,0%	42,9%	28,6%	0,0%
RSI/SSTI	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Total	11,5%	11,5%	16,8%	15,2%	10,1%

Définition : Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes

Périmètre : Organismes du Régime général et du RSI/SSTI dont les vacances de poste de directeur sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

B3 – Par catégorie d'organismes

Catégorie * des organismes	2016		2017		2018		2019		2020	
	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement
A	2	9,5%	1	5,3%	3	15,8%	5	26,3%	2	10,5%
B	12	11,8%	14	14,6%	16	16,8%	17	17,9%	13	14,0%
C	8	12,5%	8	10,5%	17	22,1%	9	11,7%	6	7,6%
D	9	12,7%	11	16,4%	13	19,7%	11	16,7%	5	7,7%
RG non catégorisé	2	11,8%	1	5,6%	1	9,1%	3	27,3%	1	9,1%
RSI/SSTI	2	7,1%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Total	35	11,5%	35	11,5%	50	16,8%	45	15,2%	27	10,1%

* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

Périmètre : Organismes dont les vacances de postes de directeur sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

3 – L'analyse des avis émis

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Les candidatures examinées au Comité des carrières font l'objet d'un avis qui peut être de trois types : adéquation, adéquation partielle, inadéquation.

En 2020, 86,8% des avis émis par le Comité des carrières ont conclu à une adéquation du candidat au poste proposé et 12,5 % à une adéquation partielle.

On constate une augmentation régulière du nombre d'avis en adéquation qui passe de 71,2% en 2016 à 86,8% en 2020. Les avis en inadéquation ont réduit leur proportion sur 5 ans et passent sous la barre des 1%.

Dans leur quasi-totalité, les avis en inadéquation relèvent de trois cas de figure :

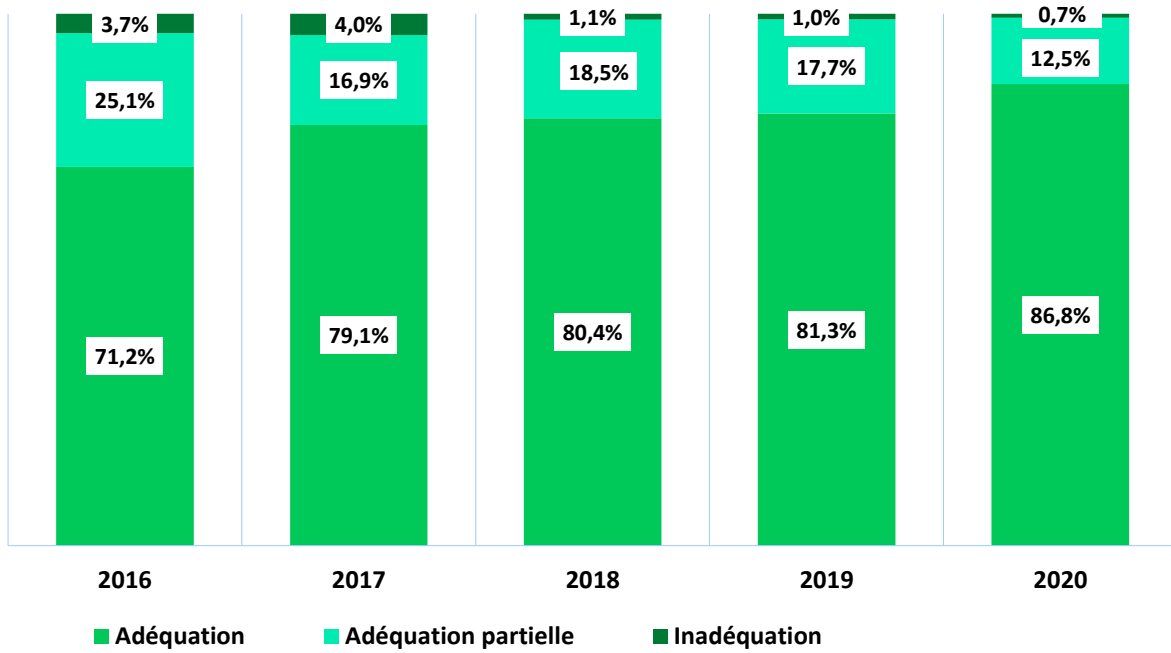
- Lorsqu'il est appelé à émettre un avis sur un poste de directeur et que sont en présence des candidats présentant des aptitudes égales, le Comité, dans le respect de l'obligation qui lui est faite par les textes de "veiller (...) notamment à la mobilité des directeurs", privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.

- Le Comité des carrières veille au respect d'une durée minimale d'exercice de trois ans dans le poste occupé par les candidats occupant déjà un emploi de directeur avant qu'ils ne postulent un autre emploi de directeur. A défaut, le Comité est conduit à déclarer la candidature en inadéquation.

- De rares cas sont motivés par des difficultés professionnelles du candidat dans l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.

Répartition des types d'avis rendus sur les candidatures aux vacances de poste de directeur

Avis sur les candidatures	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adéquation	136	71,2%	159	79,1%	221	80,4%	156	81,3%	118	86,8%
Adéquation partielle	48	25,1%	34	16,9%	51	18,5%	34	17,7%	17	12,5%
Inadéquation	7	3,7%	8	4,0%	3	1,1%	2	1,0%	1	0,7%
Total	191		201		275		192		136	



4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur

Les 27 vacances de poste de directeur traitées en 2020 ont suscité **136 candidatures recevables**, issues de **97 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste est de 5 en 2020, avec un maximum de 10 candidatures pour le poste de directeur de la Caf de Touraine et un minimum d'une seule candidature pour le poste de directeur de l'Urssaf de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le nombre moyen de candidatures par poste est en hausse par rapport à 2019. Il passe de 5,5 en 2018, à 4,3 en 2019 et à 5 en 2020.

En 2020, chaque candidat a présenté en moyenne 1,4 candidatures contre 1,5 en 2019.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de postes vacants	35	35	50	45	27
Nombre de vacances de postes	40	37	56	49	27
Nombre de candidats	126	126	158	132	97
Nombre de candidatures	191	201	275	192	136
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,5	1,6	1,7	1,5	1,4
Nombre de moyen de candidatures par poste	5,5	5,7	5,5	4,3	5,0
Nombre de candidatures irrecevables/désistements	7	9	7	7	2

A – Analyse par fonction d'origine des candidats

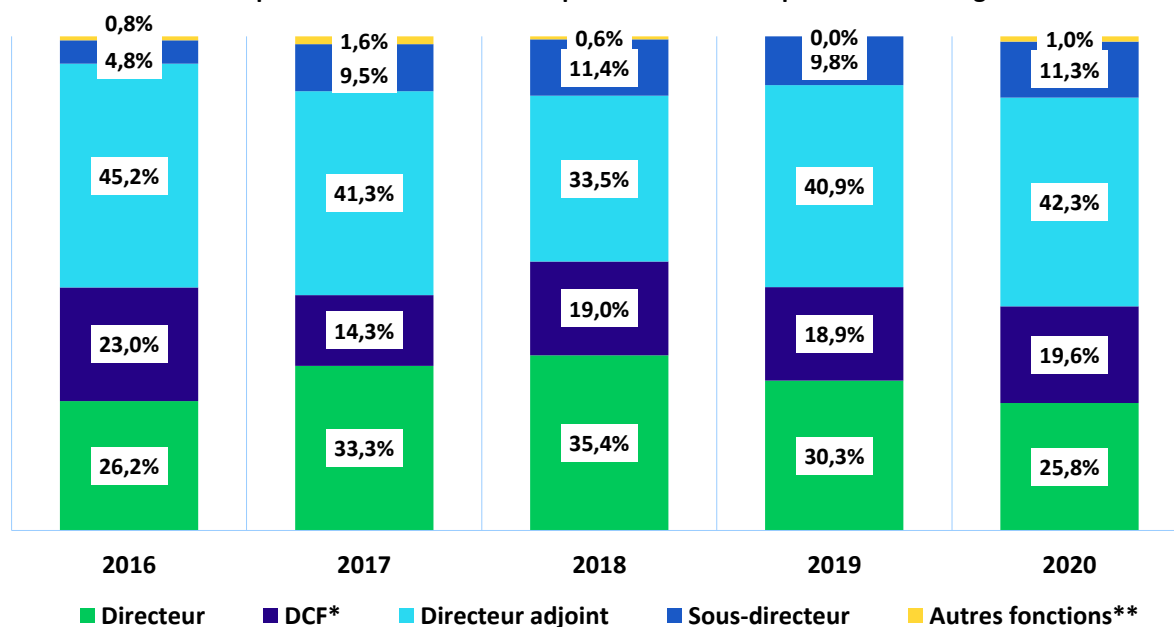
Comme chaque année, la proportion des directeurs adjoints dans les candidats est importante, et représente plus de 42%. Cependant le taux de réussite des candidatures est supérieur pour les candidats occupant déjà la fonction de directeur.



Fonction d'origine des candidats 2020	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Répartition des candidats	Candidatures nommées (3)	Répartition des candidatures nommées	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Directeur	25	33	1,3	25,8%	12	44,4%	36,4%
Directeur comptable et financier	19	26	1,4	19,6%	4	14,8%	15,4%
Directeur adjoint	41	58	1,4	42,3%	10	37,0%	17,2%
Sous-directeur	11	18	1,6	11,3%	1	3,7%	5,6%
Autres fonctions	1	1	1,0	1,0%	-	-	-
Total	97	136	1,4	100%	27	100%	19,9%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

Répartition des candidats aux postes de directeur par fonction d'origine



* DCF : directeur comptable et financier

**Autres fonctions : catégories des employés et cadres, des informaticiens...

B – Analyse par branche

TAUX D'ATTRACTION DES CANDIDATS POUR UNE AUTRE BRANCHE DE 2016 A 2020

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats en calculant le ratio suivant : nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat par le nombre total de candidatures de la branche.

On constate une moindre proportion en 2020 de candidatures de personnes de la branche maladie vers d'autres branches. Pourcentage à mettre probablement en regard du nombre plus important de postes à pourvoir au sein de cette branche.

Taux d'attraction des candidatures sur des postes de directeur pour une autre branche

Branche d'origine	2016	2017	2018	2019	2020	Variation 2019/2020 en points
Maladie	33,3%	18,9%	26,5%	41,4%	25,0%	-16,4
Famille	35,4%	28,8%	10,0%	18,9%	18,9%	0,1
Recouvrement	53,1%	90,9%	69,2%	60,0%	72,7%	12,7
Retraite	56,3%	78,6%	74,2%	84,2%	83,3%	-0,9
Divers RG	100,0%	100,0%	83,3%	85,7%	100,0%	14,3
RSI/SSTI	80,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	-
Autres*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0
Total	49,7%	36,3%	37,1%	51,0%	41,2%	-9,9

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Définition : Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste de directeur d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures d'une branche sur un poste situé dans une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

On constate en faisant une lecture en ligne du tableau ci-dessous que 14,3% des candidatures issues de la branche maladie ont été nommées sur une autre branche. Les candidats issus des branches famille et recouvrement ont tous été nommés au sein de leur branche d'origine.



Répartition des candidatures nommées sur des postes de directeur par branches d'origine et d'arrivée

2020		Branche de destination des candidatures nommées					Total
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	
Branche d'origine des candidatures nommées	Maladie	12	2	-	-	-	14
	Famille	-	8	-	-	-	8
	Recouvrement	-	-	2	-	-	2
	Retraite	1	-	-	1	-	2
	Divers RG	-	-	-	-	-	-
	Autres*	1	-	-	-	-	1
	Total	14	10	2	1	-	27

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture en ligne : Pour exemple, sur les 14 candidatures issues de la Maladie, 12 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie, 2 en Famille

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur

La majorité des candidats a été nommée dans sa branche d'origine (85%). En effet, seuls 2 candidats issus de la branche maladie ont été nommés en branche famille et 1 candidat issu de la branche retraite a été nommé dans la branche maladie.

Taux de mobilité interbranche des nominations sur les postes vacants de directeur

Branche de destination	2016	2017	2018	2019	2020	Nombre de postes pourvus en 2020
Maladie	35,7%	26,3%	15,8%	18,75%	14,3%	14
Famille	28,6%	8,3%	10,0%	35,29%	20,0%	10
Recouvrement	0,0%	0,0%	50,0%	75,00%	0,0%	2
Retraite	33,3%	100,0%	50,0%	-	0,0%	1
Divers RG	-	-	66,7%	50,00%	-	-

Définition : Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranche des nominations

Périmètre : Toutes les candidatures nommées sur un poste vacant de directeur et examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche issues d'une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

C – Analyse par catégorie d'organismes

Le nombre moyen de candidatures est nettement plus élevé sur les postes d'organismes de catégorie C.

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur

2020	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans cat.	
Proportion de candidatures	2,9%	47,8%	31,6%	14,7%	2,9%	136
Proportion de postes vacants	7,4%	48,1%	22,2%	18,5%	3,7%	27
Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur	2,0	5,0	7,2	4,0	4,0	5,0

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières

D – Analyse par genre

D1 – En 2020

En 2020, 39% des candidats sont des femmes, qui font pour la première fois un nombre moyen de candidatures légèrement supérieur à celui des hommes, avec un taux de réussite de leur candidature supérieur également.

2020	Candidats	Candidatures (1)	Nombre moyen de candidatures par candidat	Candidatures nommées (2)	Taux de réussite d'une candidature (2)/(1)
Femmes	38	56	1,5	12	21,4%
Hommes	59	80	1,4	15	18,8%
Total	97	136	1,4	27	19,9%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

Il ressort des chiffres ci-dessous, que la propension des femmes à se porter candidates sur des postes d'autres régions est inférieure à celle des hommes (à l'exception des branches famille et recouvrement et de la catégorie autres) et quasiment à égalité pour les candidatures sur une autre branche.



Analyse des candidatures interbranches/régimes et géographiques sur les postes de directeur

2020		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine des candidats	Maladie	28	32	57,1%	62,5%	28,6%	21,9%
	Famille	16	21	81,3%	81,0%	18,8%	19,0%
	Recouvrement	4	7	75,0%	57,1%	100,0%	57,1%
	Retraite	4	8	0,0%	62,5%	100,0%	75,0%
	Divers RG	1	1	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Autres*	3	11	0,0%	81,8%	100,0%	100,0%
	Total	56	80	58,9%	68,8%	41,1%	41,3%

* Autres régimes, fonction publique,

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

TAUX DE CANDIDATURES PAR GENRE DE 2016 à 2020

Cette mesure vise à calculer la propension des femmes et des hommes inscrits ou bénéficiaires des classes de liste d'aptitude de directeurs à se porter candidats sur les postes offerts.

On constate en 2020 une proportion de candidatures féminines légèrement inférieure à celle des hommes, ce qui représente la tendance habituelle avec une exception en 2019.

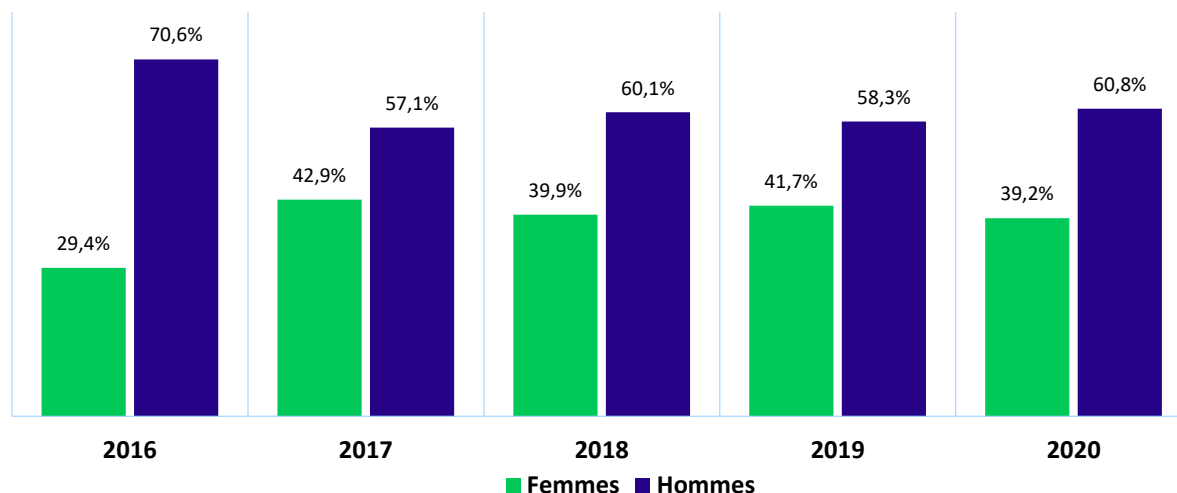
Taux de candidatures des relevants et inscrits par genre sur les postes vacants de directeur

L1 - L2	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	14,4%	15,6%	17,9%	20,1%	14,0%
Hommes	26,1%	18,2%	23,0%	19,9%	15,6%

Numérateur : Candidats relevants et inscrits en classes L1 et L2 sur les postes vacants de directeur

Dénominateur : Effectifs des relevants et des inscrits en classes L1 et L2

Répartition des candidats aux postes de directeur par genre



On constate que les candidatures de femmes se sont portées dans une plus grande proportion sur des organismes de catégories B, et aucune sur des organismes de catégorie A contre 4 candidatures faites par des hommes.

Parité femmes - hommes selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur

2020	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures femmes	-	57,1%	32,1%	8,9%	1,8%	56
Candidatures hommes	5,0%	41,3%	31,3%	18,8%	3,8%	80

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

Taux de réussite des candidatures sur les postes de directeur selon le genre

	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	21,6%	16,7%	16,7%	20,3%	21,4%
Hommes	25,8%	16,2%	17,9%	20,3%	18,8%

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur

Numérateur : Nombre de candidatures nommées de la typologie

Dénominateur : Nombre de candidatures de la typologie

Si on compare la répartition des nominations par genre sur les différentes catégories d'organismes, on constate une très forte proportion de femmes nommées dans les organismes de catégories B, alors que les nominations des hommes sont mieux réparties sur l'ensemble des organismes.

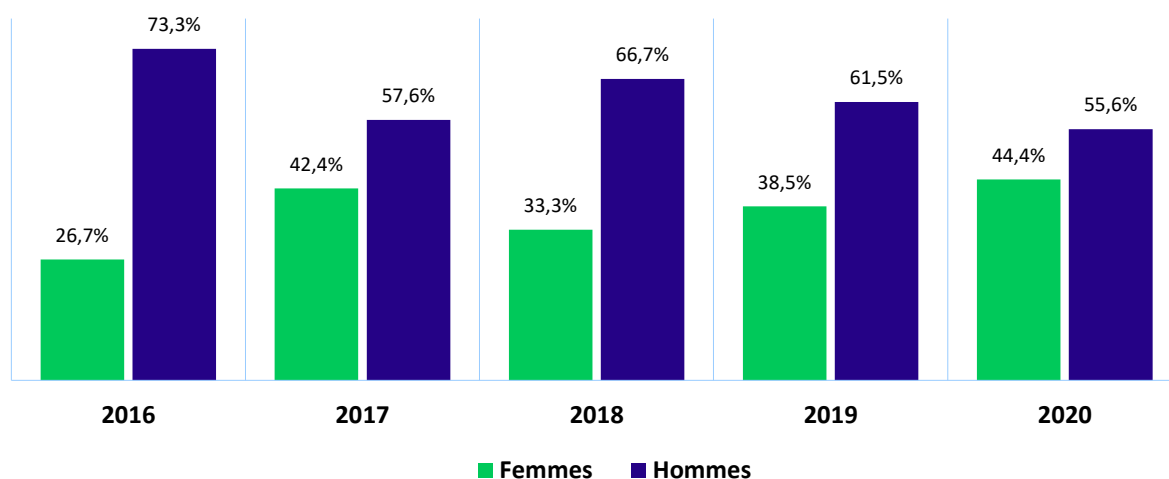


Parité femmes - hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur

2020	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures nommées femmes	-	75,0%	16,7%	8,3%	-	12
Candidatures nommées hommes	13,3%	26,7%	26,7%	26,7%	6,7%	15

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières

Nominations aux postes de directeur selon le genre



III – Les postes de directeur comptable et financier examinés au Comité des carrières

1 – Présentation du vivier

L'accès aux emplois de directeur comptable et financier est subordonné à la satisfaction de certaines conditions spécifiques.

Le candidat doit :

- être inscrit ou bénéficiaire des classes L1, L2 ou L3 de la liste d'aptitude ;
- et, être titulaire d'un diplôme comptable de l'EN3S (mention comptable de l'EN3S, du CapDIR ou CESCOF).

Par ailleurs, les dispositions transitoires relatives à la gestion de la liste d'aptitude, en vigueur jusqu'en 2023, prévoient la possibilité de postuler sur des postes de directeur comptable et financier d'organismes de catégorie D pour les cadres et agents de direction titulaires du Cescraf, sans qu'il leur soit opposé le principe d'inscription sur la liste d'aptitude.

Les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude 2021 en classe L3 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeur comptable et financier examinés en fin d'année 2020, sous réserve de leur inscription effective.

L'existence d'un vivier important

Les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur comptable et financier en 2020 sont beaucoup plus nombreuses que les personnes comptées dans le vivier de directeur. Elles sont 1545 contre 603 pour les postes de directeur.

On constate que l'âge moyen de ce vivier est nettement plus jeune que les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur, avec une majorité de femmes.

Répartition des titulaires de diplômes comptables de l'EN3S selon la classe de la liste d'aptitude

Au 01/01/2020	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectifs	Age moyen	% femmes
L1	23	56,8 ans	56	54,5 ans	79	55,2 ans	29,1%
L2	146	52,1 ans	186	49,4 ans	332	50,6 ans	45,6%
L3*	750	45,2 ans	265	38,4 ans	1015	43,4 ans	57,3%
Art. 31	66	58,2 ans	-	-	66	58,2 ans	40,9%
Diplômés EN3S**	-	-	53	34,0 ans	53	34,0 ans	56,6%
Total	985	47,4 ans	560	43,2 ans	1545	45,9 ans	52,6%

Relevants : Effectifs avec une classe d'emploi de niveau L1, L2 ou L3 ou bénéficiant de l'article 31 de l'arrêté du 31/07/2013

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L3 et ne figurant pas parmi les relevants

* y compris les diplômés CapDirigeants de l'année avec mention comptable figurant parmi les inscrits

** Diplômés EN3S de l'année avec mention comptable



2 – Caractéristiques des postes de directeur comptable et financier vacants

A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2020

En 2020, le Comité des carrières a examiné 41 postes de directeur comptable et financier correspondant à 51 vacances de poste. Il s'agit du nombre de poste le plus élevé depuis 2016.

Quatre postes ont fait l'objet d'un 2ème appel (Caf de l'Eure et de l'Aveyron, Cnam du Jura et de Moselle). Deux postes ont compté un 3ème appel (Caf du Cantal et Cgss Mayotte). Un poste a fait l'objet d'un 4ème appel (Cnam du Cantal).

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 61% en 2020, a pour origine une mobilité (dont 43% de mobilité interbranche).

2020	Nombre de postes vacants	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG
Total	41	19	17	3	-	2

Périmètre : Postes vacants de directeur comptable et financier relevant du Régime général

Répartition des postes vacants par motif de vacance de poste de directeur comptable et financier

	2016	2017	2018	2019	2020
Départ à la retraite	13	15	10	6	11
Mobilité	33	19	14	23	25
Autres motifs*	7	3	6	4	5
Total	53	37	30	33	41

* Licenciement, démission, autres motifs...

Périmètre : Postes vacants de directeur comptable et financier relevant du Régime général

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier selon la classe d'emploi et la catégorie des organismes

2020	Catégories d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
L3	2	14	9	16	-	41

Périmètre : Postes vacants de directeur comptable et financier relevant du Régime général

Les 2 postes d'organismes de catégorie A examinés en 2020 sont ceux des Caf de la Gironde et de l'Urssaf Ile-de-France.

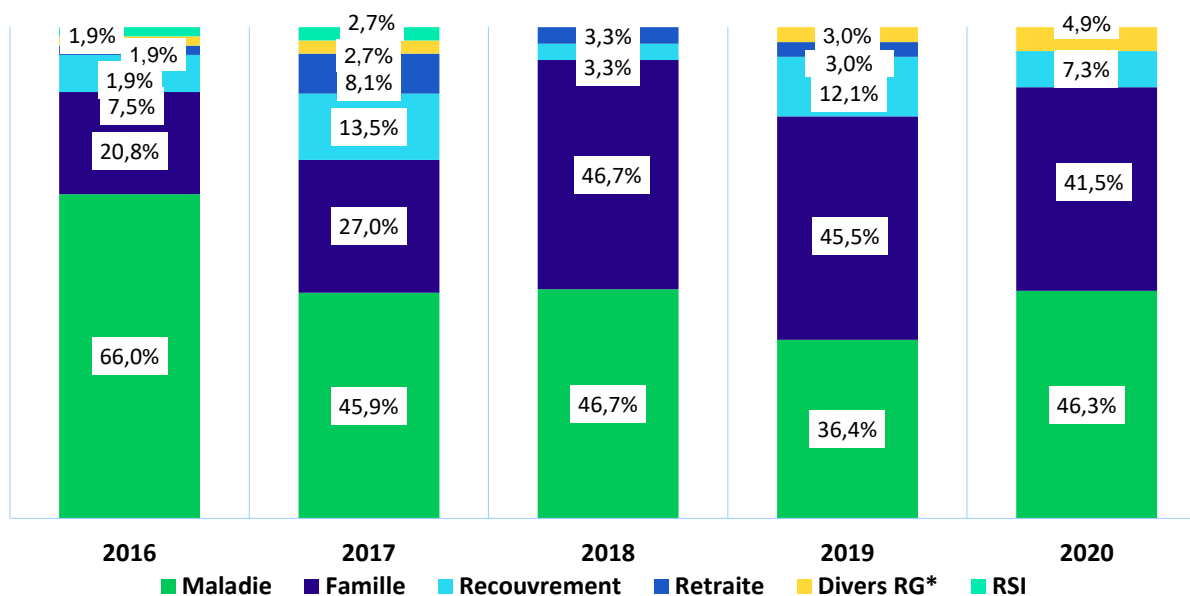
B - Dimension pluriannuelle

B1 – Par branche

On constate sur ce graphique qu'un nombre important de postes de la branche maladie a été à pourvoir en 2020.

Les taux de renouvellement des postes les plus importants sont observés pour les branches divers RG et famille.

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier par branche



* Divers RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général

Taux de renouvellement des postes de directeur comptable et financier

Branches	2016	2017	2018	2019	2020
Maladie	31,3%	15,7%	12,1%	10,5%	16,8%
Famille	11,2%	10,3%	14,3%	15,2%	17,2%
Recouvrement	19,0%	22,7%	4,5%	18,2%	13,6%
Retraite	6,7%	20,0%	6,7%	6,7%	0,0%
Divers RG	20,0%	16,7%	0,0%	14,3%	28,6%
RSI/SSTI	3,7%	4,3%	0,0%	0,0%	-
Total	19,1%	13,7%	10,8%	12,1%	16,0%

Définition : Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes

Périmètre : Organismes du Régime général et du RSI/SSTI dont les vacances de poste de directeur comptable et financier sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur comptable et financier examinés au cours de l'année

B2 - Par catégorie d'organismes

On constate à travers ces chiffres, qu'en 2020, le plus grand nombre de postes à pourvoir sont ceux des organismes de catégorie D et B.

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier selon les catégories d'organismes

Catégorie* des organismes	2016		2017		2018		2019		2020	
	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement ²	Postes vacants ²	Taux de renouvellement ³	Postes vacants	Taux de renouvellement ⁴	Postes vacants	Taux de renouvellement
A	5	23,8%	-	0,0%	1	5,3%	4	21,1%	2	11,1%
B	18	18,0%	15	15,8%	11	11,7%	11	11,6%	14	14,9%
C	12	19,7%	7	9,5%	11	14,5%	8	10,5%	9	11,7%
D	17	24,6%	14	23,3%	7	10,6%	10	15,4%	16	24,6%
RSI/SS TI	1	3,7%	1	4,3%	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Total	53	18,9%	37	13,7%	30	10,8%	33	12,1%	41	16,0%

* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

Périmètre : Organismes dont les vacances de postes de directeur comptable et financier sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur comptable et financier examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur comptable et financier exercés par des agents de direction au 1er janvier de l'année

3 – L'analyse des avis émis

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

En 2020, les avis en adéquation émis par le Comité des carrières représentent la proportion la plus élevée depuis 5 ans, à plus de 82%. Les avis en adéquation partielle sont en net recul et les avis en inadéquation se maintiennent.

Dans leur quasi-totalité, les avis d'inadéquation relèvent de cinq cas de figure :

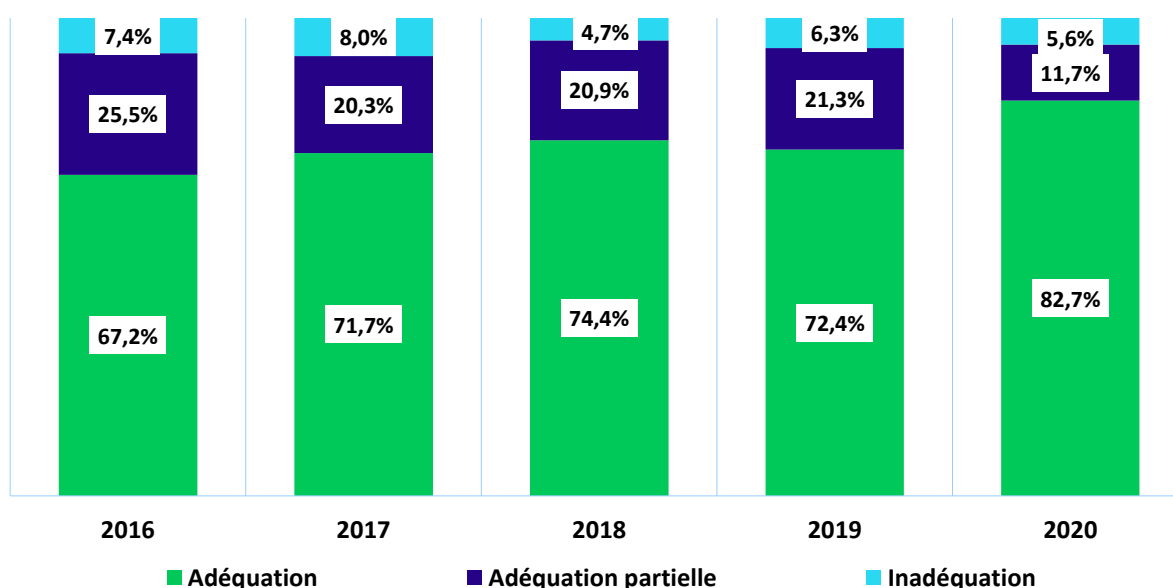
- Le candidat n'a pas occupé son emploi pendant une période suffisante pour permettre d'apprécier sa capacité à évoluer vers un autre poste. A cet effet, le Comité des carrières veille à ce qu'une durée minimale d'exercice de deux ans dans le poste occupé soit respectée par les candidats exerçant déjà la fonction de directeur comptable et financier.
- Par ailleurs, afin de veiller à la mobilité professionnelle des candidats, le Comité privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.
- La condition de formation (option comptable de l'En3s ou Cescaf ou mention comptable de CapDirigeants) n'est pas satisfaite. Cet item devient une condition de recevabilité à compter du Comité du 31/01/2020.

- Ils peuvent être motivés par des difficultés professionnelles du candidat dans l'exercice de ses fonctions actuelles, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.

- Les candidatures de cadres à des postes de directeur comptable et financier d'organismes de catégorie B et A, obtiendront, hors cas exceptionnel, un avis en inadéquation, en conseillant au candidat de viser d'autres postes d'agent de direction ou des postes de DCF en organismes de catégories C ou D (Position prise au Comité du 15 décembre 2017).

Répartition des types d'avis rendus sur des candidatures aux vacances de poste de directeur comptable et financier

Avis sur les candidatures	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adéquation	137	67,2%	99	71,7%	96	74,4%	92	72,4%	134	82,7%
Adéquation partielle	52	25,5%	28	20,3%	27	20,9%	27	21,3%	19	11,7%
Inadéquation	15	7,4%	11	8,0%	6	4,7%	8	6,3%	9	5,6%
Total	204		138		129		127		162	





4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur comptable et financier

Les 51 vacances de poste de directeur traitées en 2020 ont suscité **162 candidatures recevables**, issues de **104 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste est de 4 en 2020 avec un maximum de 11 candidatures pour le poste de directeur comptable et financier de la Caf du Puy de Dôme et un minimum d'une seule candidature pour 3 organismes : Caf de l'Aveyron (2^e appel), Cnam du Jura (1^{er} appel) et de la Haute-Corse.

En 2020, chaque candidat a présenté en moyenne 1,6 candidatures, chiffre en hausse par rapport aux 2 années précédentes.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de postes vacants	53	37	30	33	41
Nombre de vacances de postes	65	50	39	39	51
Nombre de candidats	134	91	97	101	104
Nombre de candidatures	204	138	129	127	162
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,5	1,5	1,3	1,3	1,6
Nombre de moyen de candidatures par poste	3,8	3,7	4,3	3,8	4,0
Nombre de candidatures irrecevables/désistements	8	3	6	5	2

A – Analyse par fonction d'origine des candidats

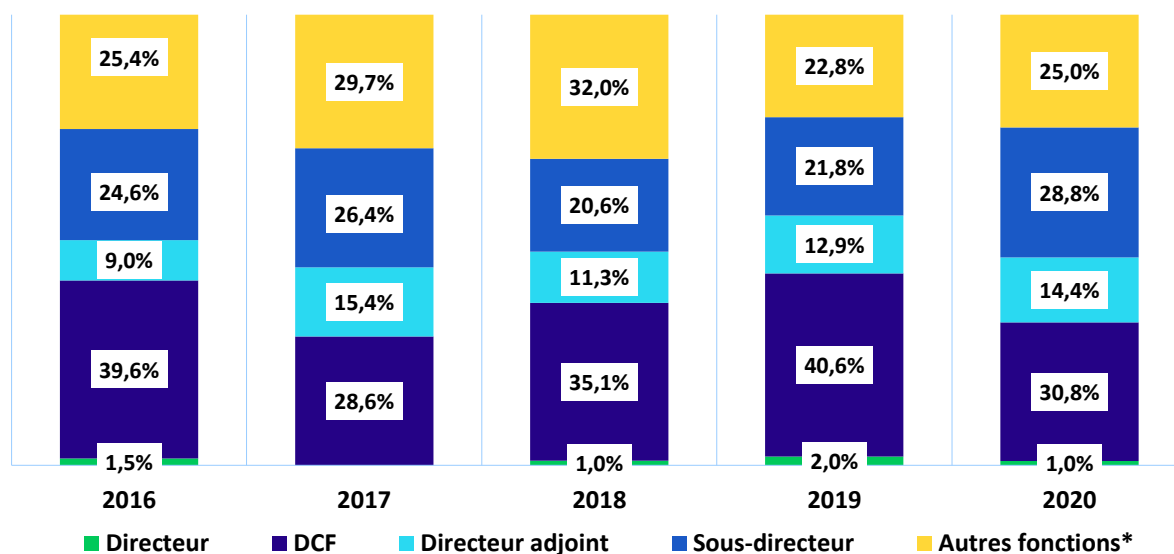
Comme chaque année, les candidats occupant un poste de directeur comptable et financier sont les plus représentés dans l'ensemble des candidatures (30,8%), tout en perdant 10 points par rapport à 2019 et aux candidats exerçant d'autres fonctions.

La proportion des sous-directeurs candidats (28,8%) est en hausse et comme l'année dernière, ils ont le meilleur taux de réussite de leur candidature.

Fonction d'origine des candidats 2020	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Répartition des candidats	Candidatures nommées (3)	Répartition des candidatures nommées	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Directeur	1	1	1,0	1,0%	-	-	-
Directeur comptable et financier	32	57	1,8	30,8%	13	35,1%	22,8%
Directeur adjoint	15	28	1,9	14,4%	7	18,9%	25,0%
Sous-directeur	30	38	1,3	28,8%	10	27,0%	26,3%
Autres fonctions	26	38	1,5	25,0%	7	18,9%	18,4%
Total	104	162	1,6	100%	37	100%	22,8%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Répartition des candidats aux postes de directeur par fonction d'origine



* cadres, fonctionnaires

B – Analyse par branche

TAUX D'ATTRACTION DES CANDIDATS POUR UNE AUTRE BRANCHE DE 2016 A 2020

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats en calculant le ratio du nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat par le nombre total de candidatures de la branche.



En 2020, la proportion des candidatures des branches famille et maladie se positionnant sur un poste d'une autre branche est en diminution.

Taux d'attraction des candidatures sur des postes de directeur comptable et financier pour une autre branche

Branche d'origine	2016	2017	2018	2019	2020	Variation 2019/2020 en points
Maladie	25,7%	48,7%	36,8%	50,0%	39,2%	-10,8
Famille	58,7%	51,4%	48,5%	44,7%	32,0%	-12,7
Recouvrement	71,4%	64,7%	93,3%	64,3%	83,3%	19,0
Retraite	92,9%	76,5%	80,0%	100,0%	100,0%	0,0
Divers RG	100,0%	100,0%	100,0%	85,7%	100,0%	14,3
RSI/SSTI	81,3%	92,3%	100,0%	100,0%	-	-
Autres*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0
Total	59,3%	57,8%	57,4%	59,1%	58,0%	-1,0

* Autres régimes, fonction publique,

Définition : Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste de directeur comptable et financier d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures issues d'une branche sur un poste vacant situé dans une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

On constate en faisant une lecture en ligne du tableau ci-dessous que 33,3% des candidatures issues de la branche maladie et 27% issues de la branche famille ont été nommées sur une autre branche.

Répartition des candidatures nommées sur des postes de directeur comptable et financier par branches d'origine et d'arrivée

2020		Branche de destination des candidatures nommées					Total
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	
Branche d'origine des candidatures nommées	Maladie	8	2	2	-	-	12
	Famille	4	11	-	-	-	15
	Recouvrement	3	1	-	-	-	4
	Retraite	2	1	-	-	-	3
	Divers RG	-	-	1	-	-	1
	Autres*	1	1	-	-	-	2
	Total	18	16	3	-	-	37

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture en ligne : Pour exemple, sur les 12 candidatures issues de la Maladie, 8 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie, 2 en Famille et 2 en Recouvrement

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur comptable et financier

En 2020, la représentation des nominations de candidats provenant d'une autre branche atteint plus de 55% pour la branche maladie. Cette part est en augmentation, pour la 3ème année consécutive.

Taux de mobilité interbranches des nominations sur les postes vacants de directeur comptable et financier

Branche de destination	2016	2017	2018	2019	2020	Nombre de postes pourvus en 2020
Maladie	43,5%	42,9%	30,8%	45,5%	55,6%	18
Famille	40,0%	66,7%	75,0%	60,0%	31,3%	16
Recouvrement	25,0%	40,0%	-	25,0%	100,0%	3
Retraite	-	66,7%	-	100,0%	-	-
Divers RG	100,0%	100,0%	-	0,0%	-	-

Définition : Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranche des nominations

Périmètre : Toutes les candidatures nommées sur un poste vacant de directeur comptable et financier et examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche issues d'une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

C – Analyse par catégorie d'organismes

Le nombre moyen de candidatures par poste est le plus important sur les postes d'organismes de catégorie A et B.

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur comptable et financier

2020	Catégorie de l'organisme de destination				
	A	B	C	D	Total
Nombre de candidatures	6,8%	47,5%	21,6%	24,1%	162
Nombre de postes vacants	4,9%	34,1%	22,0%	39,0%	41
Nombre moyen de candidatures par poste vacant de DCF	5,5	5,5	3,9	2,4	4,0

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières



D – Analyse par genre

D1 – En 2020

43% des candidats sur les postes de directeur comptable et financier sont des femmes qui connaissent un taux de réussite de leur candidature légèrement inférieur à celui des hommes.

Parité femmes-hommes dans les candidatures et nominations sur des postes de directeur comptable et financier

2020	Candidats	Candidatures (1)	Nbre moyen de candidatures par candidat	Candidatures nommées (2)	Taux de réussite d'une candidature (2)/(1)
Femmes	45	74	1,6	16	21,6%
Hommes	59	88	1,5	21	23,9%
Total	104	162	1,6	37	22,8%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Il ressort des chiffres ci-dessous, que la propension des femmes à se porter candidates sur des postes d'autres régions est en hausse par rapport aux années précédentes avec une moyenne de candidatures de ce type supérieure à celle des hommes.

Les hommes ont eu une appérence plus importante pour des postes d'autres branches.

Analyse des candidatures interbranches/régimes et géographiques sur les postes de directeur comptable et financier

2020		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine des candidats	Maladie	27	24	70,4%	66,7%	33,3%	45,8%
	Famille	25	25	64,0%	52,0%	36,0%	28,0%
	Recouvrement	5	13	60,0%	30,8%	80,0%	84,6%
	Retraite	14	7	50,0%	57,1%	100,0%	100,0%
	Divers RG	-	8	-	87,5%	-	100,0%
	Autres*	3	11	66,7%	54,5%	100,0%	100,0%
	Total	74	88	63,5%	56,8%	52,7%	62,5%

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

TAUX DE CANDIDATURES PAR GENRE DE 2016 à 2020

Une mesure complémentaire a été effectuée, visant à mesurer la propension des hommes et des femmes du vivier de directeur comptable et financier à se porter candidats sur les postes offerts.

Taux de candidatures des relevants et inscrits par genre sur les postes vacants de directeur comptable et financier

	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	7,2%	5,4%	6,4%	6,8%	5,5%
Hommes	11,3%	6,6%	7,3%	6,4%	7,9%

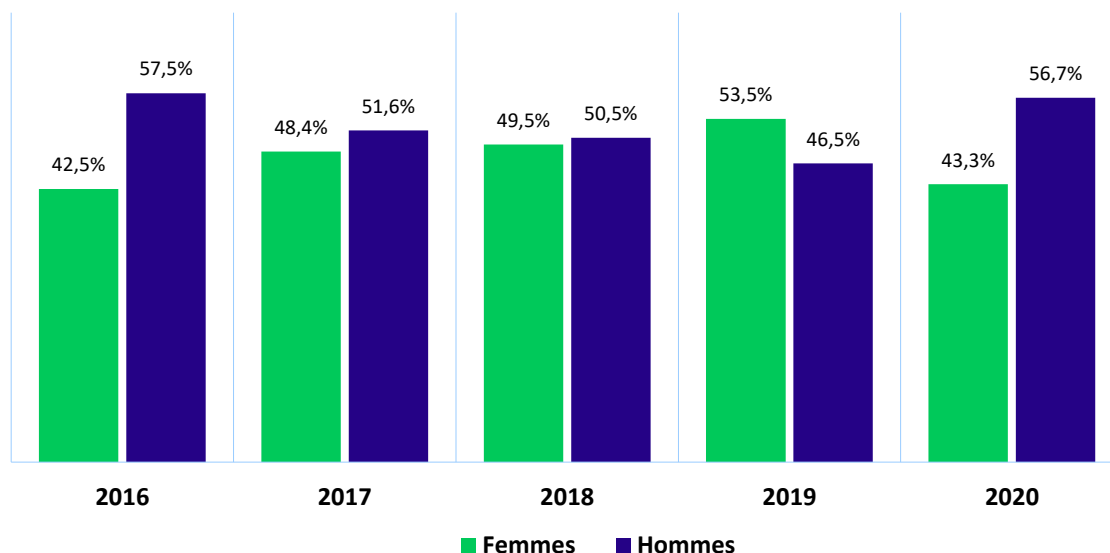
Numérateur : Candidats avec option comptable (EN3S, CapDir, Cescaf) sur les postes vacants de directeur comptable et financier, relevants et inscrits (L1, L2, L3, article 31, diplômés EN3S de l'année)

Dénominateur : Effectifs avec option comptable (EN3S, CapDir, Cescaf), relevants et inscrits (L1, L2, L3, article 31, diplômés EN3S de l'année)

2020 ne confirme pas la tendance des 2 années précédentes, où était constatée une bonne représentation des femmes candidates sur les postes de directeur comptable et financier, avec une proportion supérieure dans les nominations.

En 2020, les candidatures masculines sont plus nombreuses, ainsi que les nominations dans les mêmes proportions.

Répartition des candidats aux postes de directeur comptable et financier par genre



On observe ici en comparant la proportion des candidatures par genre et par catégorie d'organisme, qu'un nombre plus important de candidatures d'hommes s'est porté sur des organismes de catégorie A et B. La part la plus importante des candidatures de femmes, s'est orientée vers les organismes de catégorie B et D.



Parité femmes - hommes selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur comptable et financier

2020	Catégorie de l'organisme de destination				Total
	A	B	C	D	
Candidatures femmes	4,1%	47,3%	17,6%	31,1%	74
Candidatures hommes	9,1%	47,7%	25,0%	18,2%	88

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

On constatait sur 4 années précédentes des taux de réussite supérieurs des candidatures féminines sur les postes de directeur comptable et financier. 2020 voit cette tendance s'inverser.

Taux de réussite des candidatures sur les postes de directeur comptable et financier selon le genre

	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	38,6%	27,3%	25,4%	26,9%	21,6%
Hommes	27,3%	21,7%	16,7%	23,3%	23,9%

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur comptable et financier

Numérateur : Nombre de candidatures nommées de la typologie

Dénominateur : Nombre de candidatures de la typologie

Parité femmes - hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur comptable et financier

2020	Catégorie de l'organisme de destination				Total
	A	B	C	D	
	6,3%	37,5%	12,5%	43,8%	16
	4,8%	33,3%	23,8%	38,1%	21

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des vacances de poste de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Nominations aux postes de directeur comptable et financier selon le genre

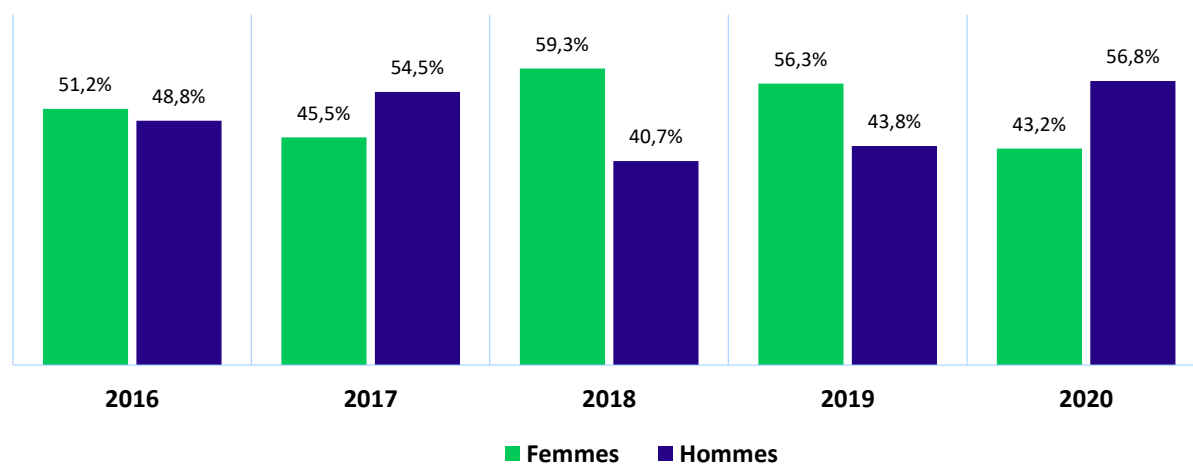




Table des annexes

Caractéristiques de la population des agents de direction

A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organismes des agents de direction

B - Pyramide des âges des agents de direction

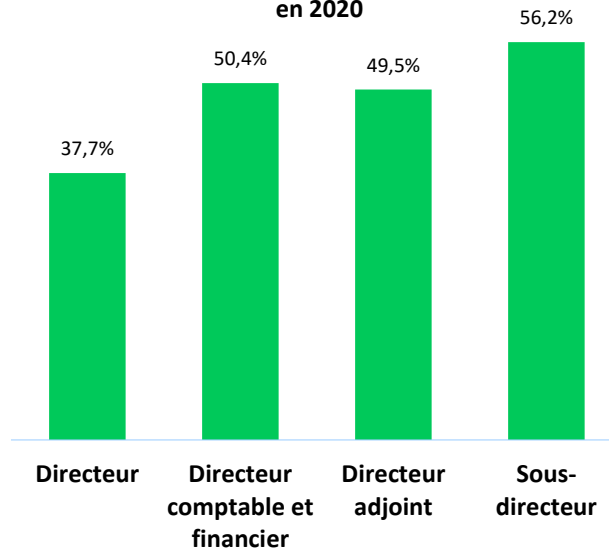
A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organismes des agents de direction

Au 1 ^{er} janvier 2020		Catégorie de l'organisme											
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie D		Sans catégorie		Total	
		Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen
Directeur	Femmes	6	58,5	32	55,0	31	54,3	26	52,0	3	48,7	98	54,0
	Hommes	17	60,1	61	56,0	42	53,9	34	51,0	8	52,2	162	54,6
Directeur comptable et financier	Femmes	12	55,9	46	52,7	39	50,4	29	50,4	1	-	127	51,8
	Hommes	9	51,2	48	51,8	35	48,4	31	48,9	2	46,8	125	50,0
Directeur adjoint	Femmes	88	52,3	71	50,1	45	46,3	29	46,0	11	52,1	244	49,8
	Hommes	90	53,5	78	51,2	38	47,4	34	47,3	9	49,9	249	50,9
Sous-directeur	Femmes	267	48,2	174	47,0	70	45,2	12	41,5	14	49,8	537	47,3
	Hommes	225	50,0	116	49,6	52	47,0	14	49,5	12	49,9	419	49,5
Total	Femmes	373	49,6	323	49,3	185	48,1	96	48,4	29	50,6	1 006	49,1
	Hommes	341	51,5	303	51,7	167	49,1	113	49,1	31	50,3	955	50,8
Total effectif		714	50,5	626	50,4	352	48,6	209	48,8	60	50,5	1 961	49,9

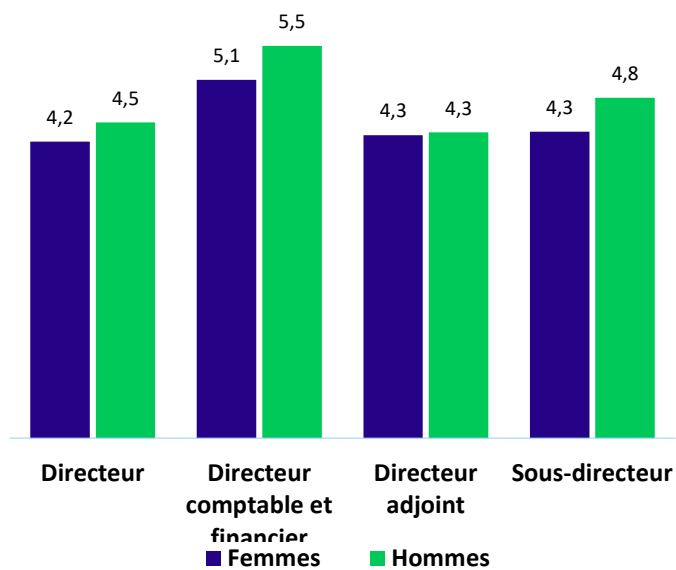
* Source : agents de direction du Régime général (titulaires, intérimaires, détachés, non agréés, mis à disposition...) enregistrés dans la base de données REFADD administrée par l'Ucanss



Proportion d'agents féminins par fonction en 2020

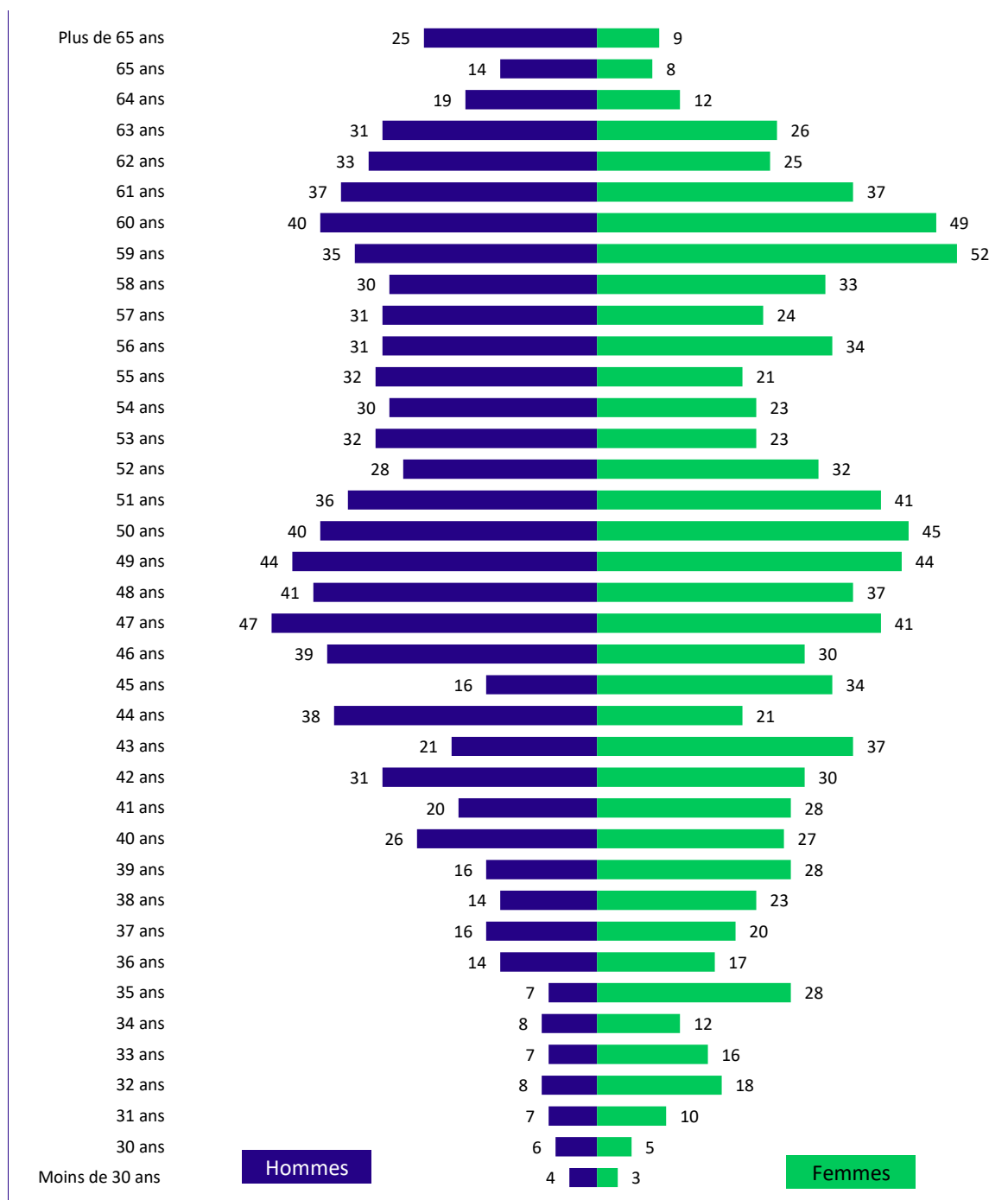


Ancienneté moyenne dans le poste en 2020



Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (CapDirigeants, formation EN3S, Cesdir), le délai moyen pour accéder au premier poste de directeur est de 14,3 ans. Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (CapDirigeants avec mention comptable, mention comptable CapDirigeants, formation EN3S avec mention comptable, Cescaf), le délai moyen pour accéder au premier poste de directeur comptable et financier est de 5,9 ans.

B - Pyramide des âges des agents de direction au 1^{er} janvier 2020





RESPONSABILITÉ ÉDITORIALE
DIRECTION DU CABINET ET DE
LA GESTION DES CADRES
DIRIGEANTS

Raynal Le May,
*Directeur de l'Union des caisses
nationales de Sécurité sociale (Ucanss)*

Crédits photos/illustration : IStock

6 rue Elsa Triolet 93100 Montreuil

Retrouvez-nous sur
www.ucanss.fr



Tous les jours, au service
des acteurs de la Sécurité sociale.