

- Ω GPEC
- Ω Management des compétences
- Ω Parcours professionnels
- Ω Salariés formés
- Ω Stagiaires
- Ω Plan de formation
- Ω DIF
- Ω CIF CDI
- Ω VAE
- Ω Bilan de compétences



Enquête formation

2014



Introduction	page 3
Chapitre 1 : Salariés formés	page 4
1.1 Données générales	
1.2 Analyse des salariés formés par genre	
1.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle	
1.4 Analyse des salariés formés par âge	
1.5 Analyse des salariés formés par ancienneté	
1.6 Analyse des nouveaux entrants en CDI	
2.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle	
Chapitre 2 : Dispositifs de formation	page 18
2.1 Plan de formation	
2.2 Droit individuel à la formation (DIF)	
2.3 Périodes de professionnalisation	
2.4 Autres dispositifs	
Chapitre 3 : Domaines de formation	page 24
3.1 Salariés formés par domaine de formation	
3.2 Heures de formation par domaine	
3.3 Durée moyenne des stages par domaine	
Chapitre 4 : Dispensateurs de formation	page 28
4.1 Heures de formation par dispensateur	
4.2 Heures de formation par domaine et par dispensateur	
Chapitre 5 : Familles professionnelles	page 30
Chapitre 6 : Investissements financiers 2014	page 38
Annexes	page 39
Vue synoptique	
Notice méthodologique	
Panel de l'Enquête Formation 2014	
Lexique	
Domaines de formation	
Nomenclature des métiers	

Dans le cadre des enquêtes annuelles réalisées par la branche, l'Enquête Formation 2014 est l'étude relative à l'effort de formation professionnelle.

Cette étude, dont la réalisation technique a été confiée à l'Observatoire des métiers et des qualifications, complète les données effectifs du Profil de branche 2015.

L'Enquête Formation 2014 vise à mieux connaître la manière dont s'organise et se réalise la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Cette étude a aussi pour vocation de fournir des éléments de constat et d'analyse utiles aux partenaires sociaux et aux groupes paritaires de protection sociale en vue d'aider à la réflexion en matière de gestion et de développement des ressources humaines.

L'Enquête Formation 2014 est constituée de 6 chapitres :

- Le premier chapitre met en lumière la répartition des salariés formés en fonction de leurs caractéristiques : âge, catégorie professionnelle, genre, ancienneté, famille professionnelle...
- Le deuxième chapitre est consacré aux différents dispositifs de formation professionnelle : Plan de formation, DIF, Période de professionnalisation...
- Le troisième chapitre présente la répartition des salariés formés et des heures de formation par domaine de formation,
- Le quatrième chapitre est consacré à la répartition des heures de formation par dispensateur de formation,
- Le cinquième chapitre présente des éléments d'analyse par famille professionnelle : genre, catégorie professionnelle, âge, ancienneté, sous famille et domaine...
- Le sixième chapitre concerne l'investissement financier en matière de formation professionnelle continue.

1. Salariés formés

1.1 Données générales

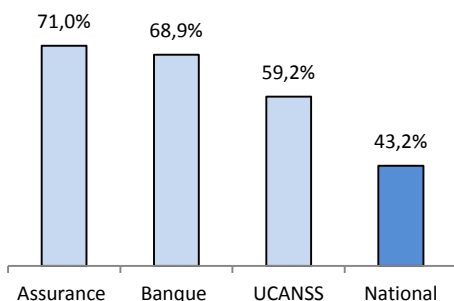
Au 31/12/2014, les « structures-employeurs » ayant répondu à l'Enquête Formation représentent un effectif de 32 048 salariés tous types de contrats de travail confondus(*), soit 99,1% des salariés de la branche. Au cours de l'année, 21 761 salariés ont participé à une ou plusieurs actions de formation.

En 2014, le taux d'accès à la formation s'élevait à 67,9%, soit une diminution de -2,9 points par rapport à 2013.

**Taux d'accès 2014 :
67,9%**

**Plus de 2/3 des salariés
ont bénéficié d'une
formation en 2014**

Taux d'accès interbranche en 2013 ()**



	2007	2009	2013	2014	Evo 07-14
Effectifs	31 385	31 662	32 171	32 048	2,1%
Salariés formés	19 482	20 844	22 761	21 761	11,7%
Nombre d'heures de formation (Plan + DIF)	664 998	703 867	730 247	622 824	-6,3%
Durée moyenne de formation	34,1	33,8	32,1	28,6	-16,2%

	2007	2009	2013	2014	Evo 07-14
Taux d'accès à la formation	62,1%	65,8%	70,8%	67,9%	+5,8 pts

Hommes	62,4%	67,7%	69,9%	69,0%	+6,6pts
Femmes	61,7%	65,1%	71,1%	67,5%	+5,8 pts

Employés	61,0%	64,0%	68,6%	66,3%	+5,3 pts
Agents de maîtrise	63,3%	66,6%	73,4%	68,8%	+5,5 pts
Cadres	63,1%	68,4%	71,7%	69,7%	+6,6 pts

Moins de 30 ans	65,7%	67,9%	68,6%	66,2%	+0,5 pt
30/44 ans	65,7%	70,4%	74,0%	71,6%	+5,9 pts
45 ans et plus	55,0%	60,7%	68,1%	64,6%	+9,6 pts

Action Sociale (*)		55,2%	65,0%	63,6%	+8,4 pts
Conseil et Pilotage (*)		66,5%	66,8%	66,9%	+0,4 pt
Développement (*)		76,3%	82,7%	83,8%	+7,5 pts
Finance (*)		56,1%	55,4%	52,6%	-3,5 pts
Gestion (*)		64,0%	70,4%	63,8%	-0,2 pt
Support (*)		47,7%	55,4%	56,8%	+9,1 pts
Systèmes d'information (*)		73,1%	69,0%	67,8%	-5,3 pts
Management (*)		76,0%	79,7%	77,8%	+1,8 pts

	2007	2009	2013	2014	Evo 07-14	
Plan de formation	Effectifs	19 180	20 630	22 555	21 473	12,0%
	Nombre d'heures de formation	652 368	679 997	707 205	597 722	-8,4%
	Durée moyenne	34,0	33,0	31,4	27,8	-18,2%
	Catégorie 1	91,0%	90,5%	87,1%	87,0%	-4,0 pts
Catégorie 2	9,0%	9,5%	12,9%	13,0%	+4,0 pts	

DIF	Effectifs	275	712	807	826	200,4%
	Nombre d'heures de formation	7 368	23 870	23 042	25 103	240,7%
	Durée moyenne	26,8	33,5	28,6	30,4	13,4%

Période de pro	Effectifs	281	397	472	323	14,9%
	Nombre d'heures de formation	20 490	25 880	28 842	15 702	-23,4%
	Durée moyenne	72,9	65,2	61,1	48,6	-33,3%

	2007	2009	2013	2014	Evo 07-14
Taux de participation financière	4,51%	4,66%	4,53%	4,19%	-0,3 pt
Montant des dépenses de formation (en millier d'euros)	48 641	53 167	58 956	54 530	12,1%

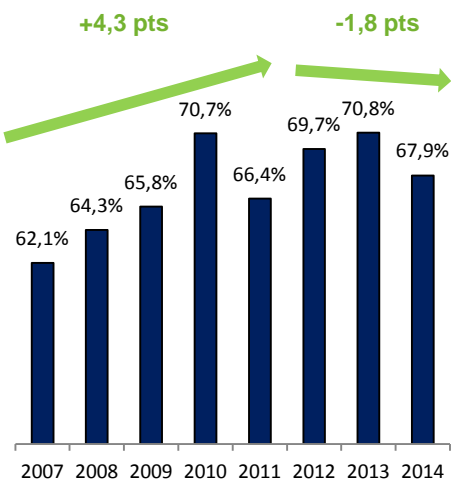
(*) Mise à jour du lien emplois-métiers (LEM) 2009-2014

(*) dont 91,8% de salariés en CDI

(**) Données 2014 non disponibles

1. Salariés formés

Evolution 2007 – 2014 du taux d'accès
branche



Entre 2007 et 2011, le taux d'accès à la formation connaît une progression de 4,3 points. Pour rappel, cette période se caractérise par la nécessité de former les collaborateurs des GPS pour accompagner la réalisation des grands projets Retraite complémentaire et Prévoyance de cette période, le développement des compétences de gestion de la relation client, de nouveaux systèmes et outils informatiques et les regroupements de GPS.

Entre 2012 et 2013, le taux d'accès à la formation se stabilise et amorce une diminution en 2014.

Il est à noter que depuis 2012, les GPS inscrivent davantage leur effort de formation dans une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Il s'agit pour eux de mettre en place une gestion structurelle de l'emploi et des compétences motivée notamment par une volonté plus marquée d'anticipation, de réactivité et de maîtrise financière en réponse aux transformations profondes des activités et des métiers de la protection sociale complémentaire.

Tout comme le recrutement et la gestion de l'emploi, la formation professionnelle est de plus en plus considérée comme un outil RH stratégique au service de la compétitivité de l'entreprise et du développement professionnel des collaborateurs.

Former au bon moment, avec des outils pédagogiques et une durée de formation adéquats, en évaluant réellement les acquis de la formation et en maîtrisant les coûts, devient un enjeu dans la stratégie Ressources Humaines des GPS.

L'analyse de l'effort de formation réalisé en 2014 confirme cette évolution notable qui se traduit notamment par une nouvelle approche de l'acte de « former ».

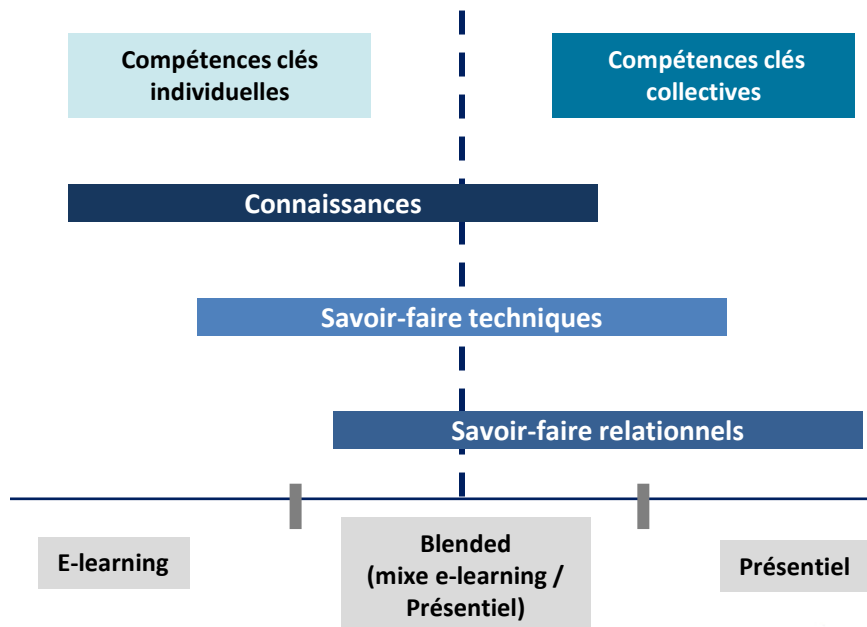
Compétences individuelles :

- Spécifiques au collaborateur
- Liées à l'emploi occupé
- Nécessaires pour la tenue de l'emploi occupé
- Elèvent et élargissent le niveau d'expertise individuelle
- Utiles à la culture professionnelle individuelle
- Acquis individuellement ou en groupe

Compétences collectives :

- Communes et partagées
- Relèvent d'une filière métier ou activité commune
- Nécessaires à la collaboration en équipe ou en projet
- Répondent à une exigence collective (résultats, qualité de service, compétitivité, culture professionnelle partagée....)
- Acquis individuellement ou en groupe

Compétences clés et modalités de formation

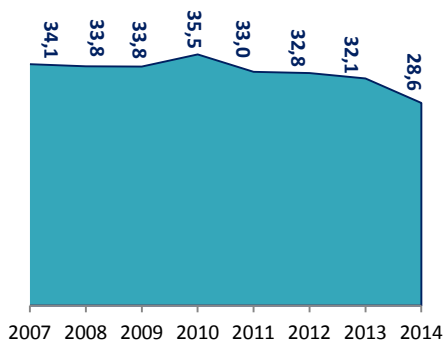


1. Salariés formés

Cette recherche d'efficacité dans l'effort de formation des GPS se traduit notamment par :

- l'internalisation des formations « métiers » en prenant appui sur les compétences maison et faisant appel aux différentes directions de l'entreprise.
- l'usage de nouvelles modalités de formation : e-learning, « blended » (mixe de formation en présentielle et en distancielle), « serious games », tutorat, « MOOC », réseau social d'entreprise... Ces nouvelles pratiques pédagogiques présentent l'avantage de moins désorganiser la réalisation des activités tout en facilitant l'accès à la formation.
- L'évaluation de la formation qui se déplace vers la mesure du niveau d'acquisition de la compétence par le biais de dispositifs d'évaluation de la formation en amont ou en aval de celle-ci : autodiagnostic, entretien professionnel, tutorat, observation en situation professionnelle...
- la contraction des formations les plus longues et le développement de formations plus courtes.

Evolution 2007 – 2014 de la durée moyenne de formation branche



La quantité d'heures de formation réalisées par un salarié n'est plus un critère majeur de l'efficacité de la formation. La priorité est aujourd'hui donnée au renforcement ou l'acquisition de compétences clés dont l'acquisition se traduit visiblement dans la réalisation des activités par ceux qui les mettent en œuvre dans un souci permanent de qualité du service rendu.

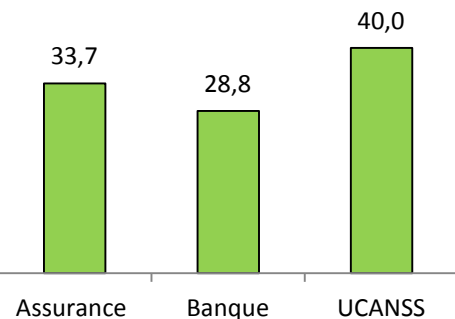
La formation professionnelle devient plus qu'hier, un outil pour rendre opérationnel le management des compétences au sein de l'entreprise .

Cette transformation induit également un changement de temporalité de la formation. Si la rationalisation de l'effort de formation passe notamment par la diminution de la durée de formation, les nouvelles modalités de formation ci-dessus citées engendrent un temps d'ingénierie et de conception plus important.

Ces nouvelles pratiques pédagogiques nécessitent également une plus grande implication de l'ensemble des acteurs concernés :

- le formateur dont le rôle de conseil en ingénierie pédagogique s'accroît,
- le manager qui assume sa responsabilité d'accompagnement et de développement professionnel de ses collaborateurs,
- le salarié qui devient co-acteur du développement de ses compétences clés,
- le responsable de la formation qui en interaction avec les autres responsables de la direction des ressources humaines conseille et accompagne le manager et le collaborateur dans leur réflexion en matière de développement des compétences clés.

Durée moyenne interbranche en 2013 (*)



(*) Données 2014 non disponibles

1. Salariés formés

Si le taux d'accès à la formation diminue légèrement pour l'année 2014, il est cependant supérieur par rapport au national (43,2%) et proches de celui des secteurs de la Banque (68,9%) ou de l'Assurance (71%).

Le nombre de salariés formés est en diminution de 4,4% comparativement à 2013.

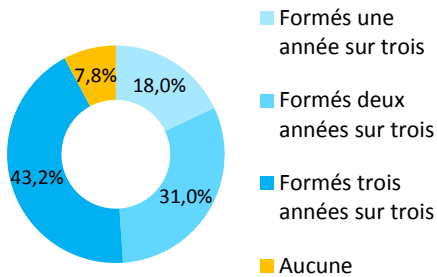
Cependant, les GPS maintiennent un important effort de formation professionnelle.

Au cours de 3 dernières années, 43,2% des salariés en CDI ont suivi une formation tous les ans et seuls 7,8% n'ont pas eu accès à une formation au cours de cette même période.

Le nombre d'heures de formation (Plan + DIF) effectuées en 2014 (622 824 heures) est en diminution de -14,7% par rapport à 2013 et en baisse tendancielle de -6,3% par rapport à 2007.

Pour certains GPS, 2014 est une année de report ou de gel de plusieurs projets de formation, liés notamment au rapprochement entre structures-employeurs ou à des projets d'évolution de l'organisation.

Analyse de l'occurrence de formation pour les salariés en CDI 2012 - 2014



1. Salariés formés

1.2 Analyse des salariés formés par genre

Répartition des salariés formés par genre

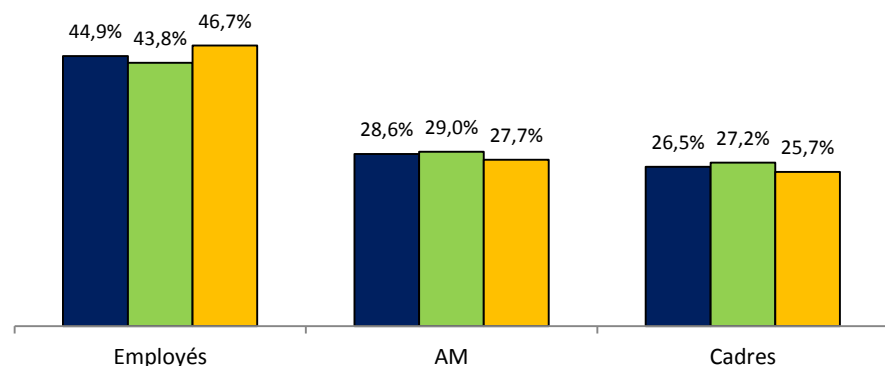
	Population salariés formés	Population Branche	Taux d'accès	Durée moyenne
Hommes	29,2%	28,8%	69,0%	28,8
Femmes	70,8%	71,2%	67,5%	28,5

Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes sont assez proches avec respectivement 69,0% pour les hommes et 67,5% pour les femmes. Le taux d'accès des femmes diminue un peu plus que celui des hommes entre 2013 et 2014. Cette évolution de leur taux d'accès est principalement liée à la baisse du nombre de salariés formés dans la sous-famille professionnelle Retraite dans laquelle la part des femmes est prépondérante au sein des effectifs.

La durée moyenne de formation des hommes s'élève à 28,8 heures. Celle des femmes est de 28,5 heures.

1.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle

Répartition par catégorie professionnelle

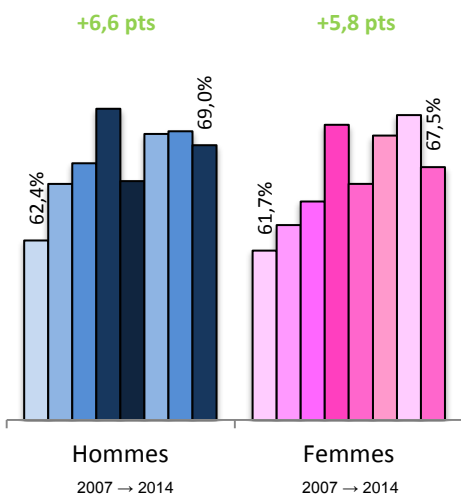


Avec un taux d'accès à la formation de 66,3% en 2014 (-2,3 points comparativement à 2013), les **employés** représentent 43,8% des salariés formés.

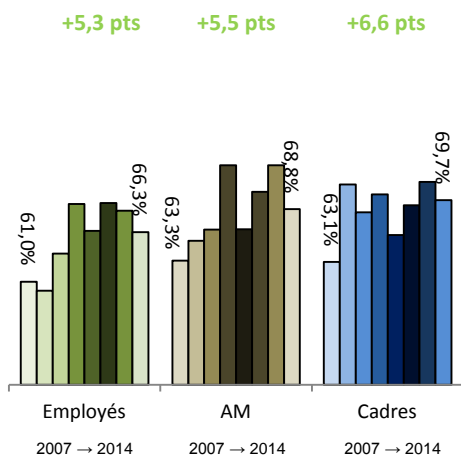
En augmentation de 5,5 points depuis 2007, le taux d'accès des **agents de maîtrise** est de 68,8% en 2014 (- 4,6 points comparativement 2013).

Les **cadres** présentent un taux d'accès de 69,7% en une diminution de 2 points entre 2013 et 2014.

Evolution 2007 – 2014 du taux d'accès par genre



Evolution 2007 – 2014 du taux d'accès par catégorie professionnelle

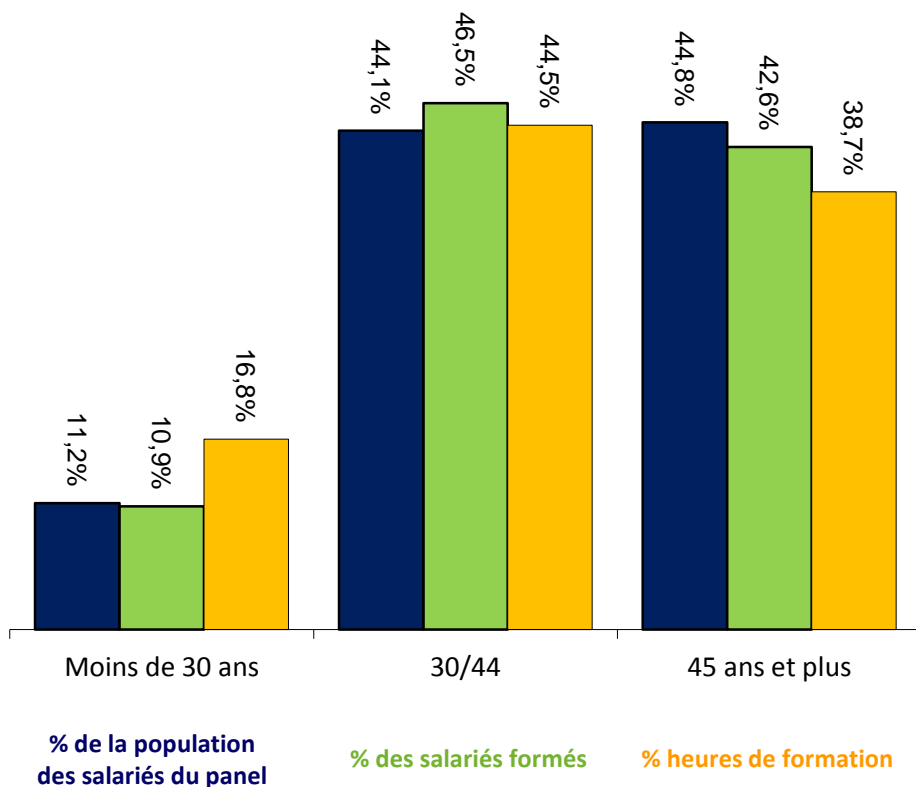
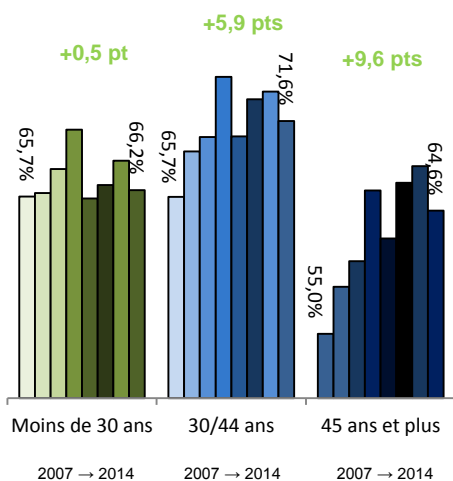


1. Salariés formés

1.4 Analyse des salariés formés par âge

Répartition des salariés formés et des heures de formation par classe d'âge en 2014

Evolution 2007-2014
du taux d'accès par âge

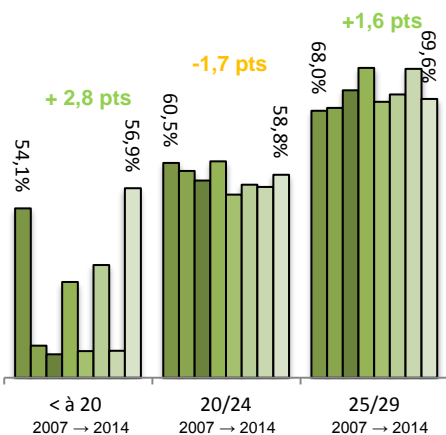


% de la population
des salariés du panel

% des salariés formés

% heures de formation

Taux d'accès 2007-2014
des moins de 30 ans



Taux d'accès branche 2014 : 67,9%

Taux d'accès des moins de 30 ans 2014 : 66,2%

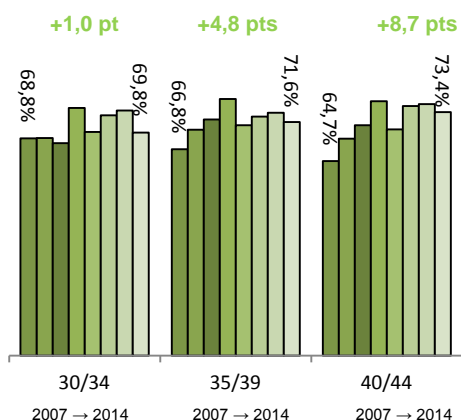
1.4.1 Les moins de 30 ans :

Les **moins de 30 ans** représentent 10,9% des salariés formés et 16,8% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 66,2%.

Même si leur taux d'accès à la formation est le moins élevé par rapport aux autres classes d'âge, les salariés âgés de moins de 30 ans bénéficient généralement de formations plus longues avec une durée moyenne de 44,2 heures contre 28,6 heures pour la branche.

1. Salariés formés

Taux d'accès 2007-2014 des 30/44 ans



Taux d'accès branche 2014 : 67,9%

Taux d'accès des 30/44 ans 2014 : 71,6%

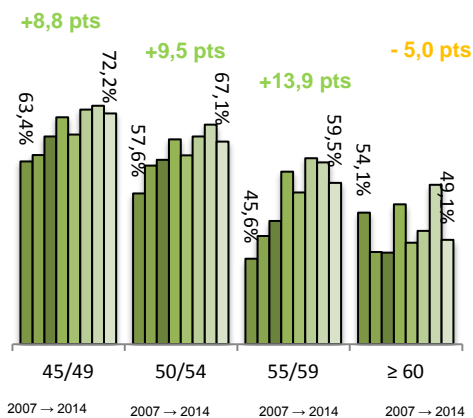
1.4.2 Les 30/44 ans :

Avec un taux d'accès à la formation de 71,6%, les salariés âgés de **30/44 ans** présentent le taux d'accès le plus élevé de la branche. Il est en progression de 5,9 points entre 2007 et 2014. Cette classe d'âge représente 46,5% des salariés formés et 44,5% des heures de formation.

Ce taux d'accès peut s'expliquer par :

- Les recrutements de 30/44 ans : cette tranche d'âge constitue 50,6% des entrées en CDI pour l'année 2014 (*),
- le poids de cette classe d'âge au sein des familles Développement (51%) Conseil et Pilotage (51%) et des Systèmes d'Information (53%) pour qui les activités et les métiers requièrent un besoin permanent d'actualisation des connaissances.

Taux d'accès 2007-2014 des 45 ans et plus



Taux d'accès branche 2014 : 67,9%

Taux d'accès des 45 ans et plus 2014 : 64,6%

1.4.3 Les 45 ans et plus :

Les **45 ans et plus** ont un taux d'accès à la formation de 64,6%. Il s'agit de la classe d'âge qui présente la plus forte progression de son taux d'accès depuis 2007 (+9,6 points).

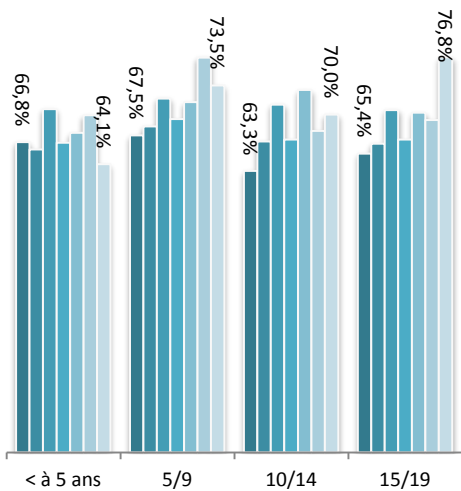
En 2014, 49,1 % des salariés âgés de 60 ans et plus ont participé à une action de formation. Après une augmentation continue depuis 2011, le taux d'accès des 60 ans est en diminution de 10,1 points entre 2013 et 2014. Cette baisse de leur taux d'accès peut s'expliquer notamment par un accroissement des effectifs de salariés ayant fait valoir leur droit à la retraite.

(*) Source : Profil de branche 2015 – données 2014

1. Salariés formés

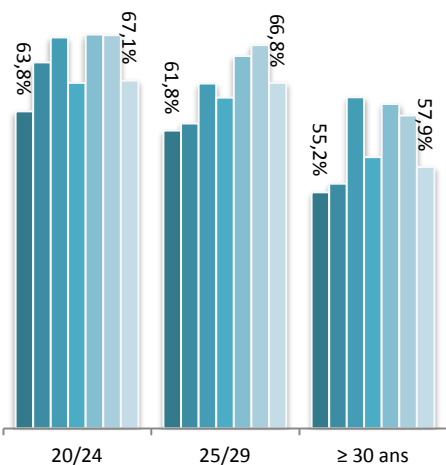
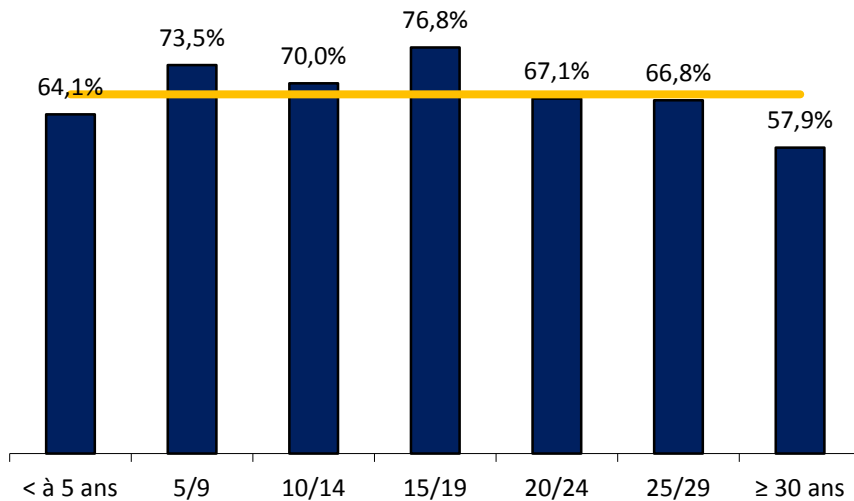
1.5 Analyse des salariés formés par ancienneté

Evolution 2008-2014 du taux d'accès par classe d'ancienneté (**)



L'ancienneté moyenne (*) des salariés formés de 14,9 ans (*).

Taux d'accès 2014 par classe d'ancienneté



■ 2008 ■ 2009 ■ 2010 ■ 2011
■ 2012 ■ 2013 ■ 2014

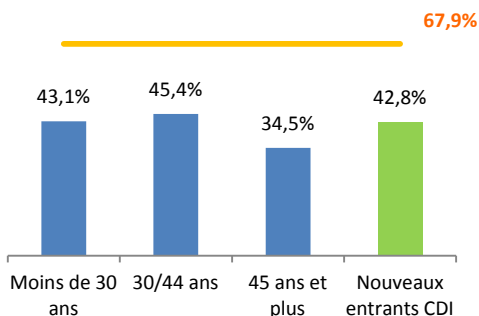
A l'exception des classes d'ancienneté « moins de 5 ans » et « 30 ans et plus », le taux d'accès à la formation est proche ou supérieur au taux d'accès de la branche (67,9%) toutes classes d'ancienneté confondues.

(*) Ancienneté moyenne calculée à partir de la date de recrutement

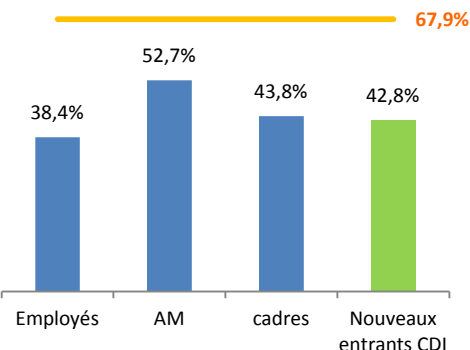
(**) Données non disponibles en 2007

1. Salariés formés

Taux d'accès des nouveaux entrants en CDI par classe d'âge



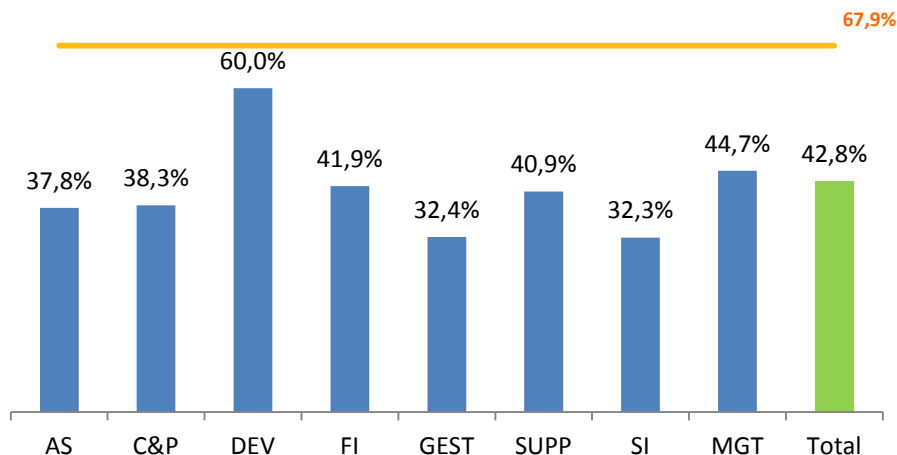
Taux d'accès des nouveaux entrants en CDI par catégorie professionnelle



1.6 Analyse des nouveaux entrants en CDI

Les nouveaux entrants en CDI sont définis par une ancienneté de recrutement de moins de 18 mois. Il s'agit donc des salariés dont la date de début de contrat est postérieure à juin 2013.

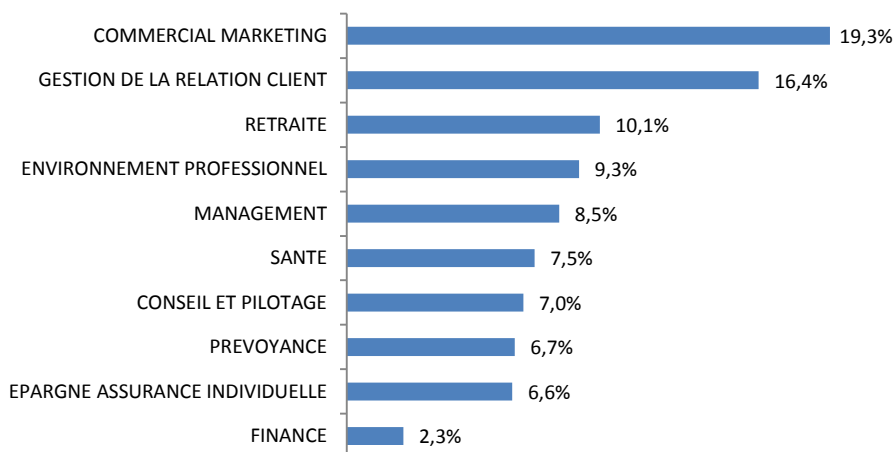
Taux d'accès des nouveaux entrants en CDI par famille professionnelle



En 2014, les nouveaux entrants de la famille Développement connaissent le taux d'accès à la formation le plus important soit 60%.

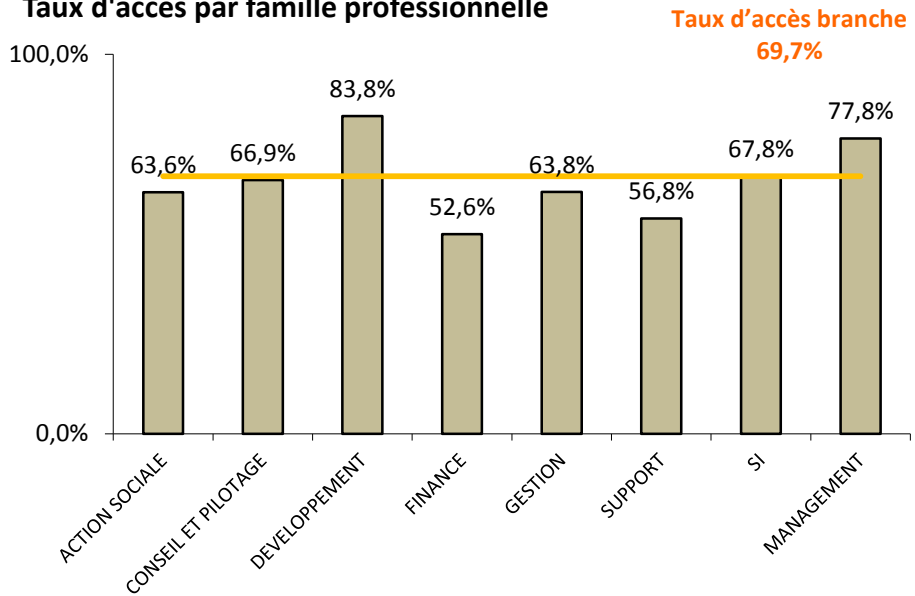
Selon la famille professionnelle d'appartenance, le taux d'accès des nouveaux entrants varie naturellement en fonction des spécificités de l'environnement professionnel de chaque famille de métier.

Domaine de formation des nouveaux entrants en CDI en heure (Top 10)



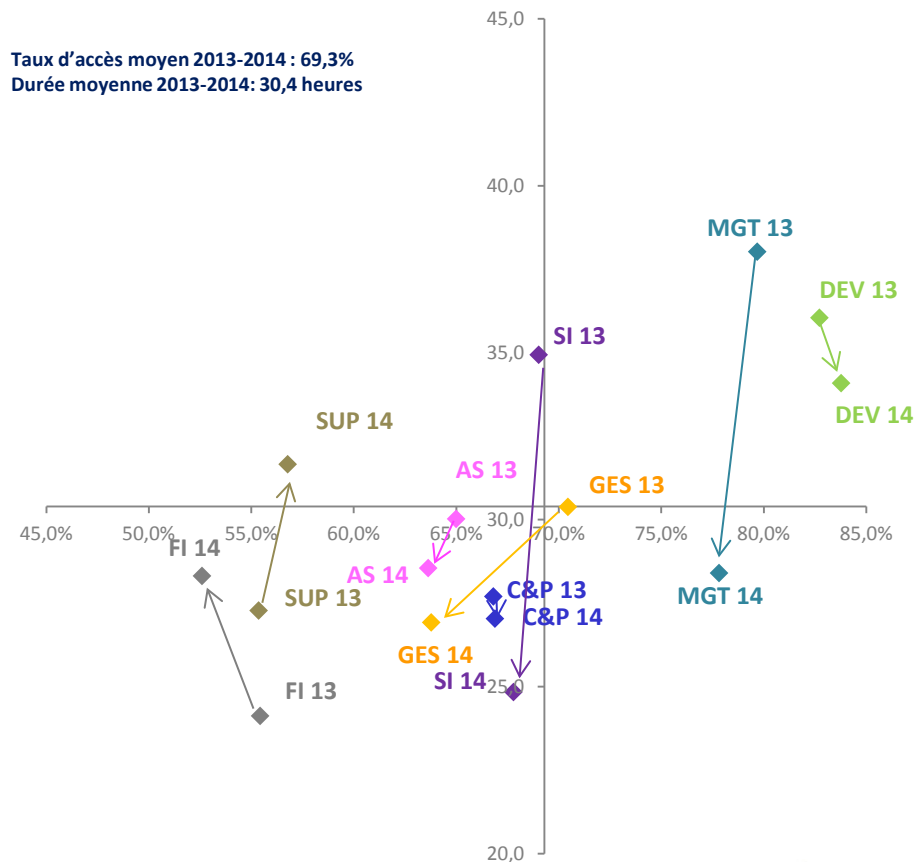
1.7 Analyse des salariés formés par famille professionnelle

Taux d'accès par famille professionnelle



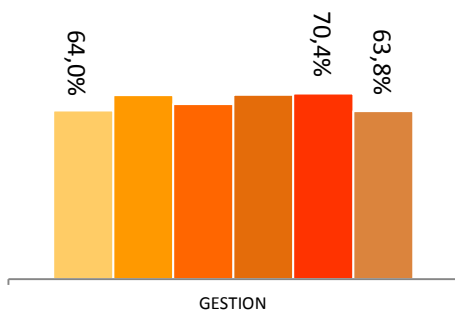
Evolution 2013 - 2014 du taux d'accès et de la durée moyenne par famille professionnelle

ACTION SOCIALE	AS
CONSEIL ET PILOTAGE	C&P
DEVELOPPEMENT	DEV
FINANCE	FI
GESTION	GES
SUPPORT	SUP
SI	SI
MANAGEMENT	MGT

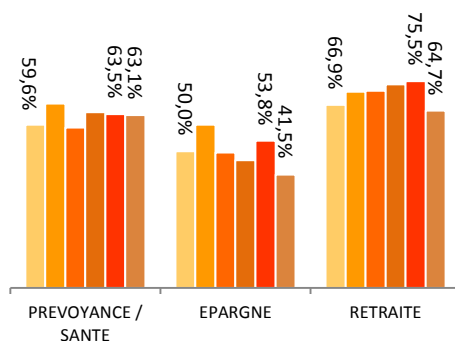


1. Salariés formés

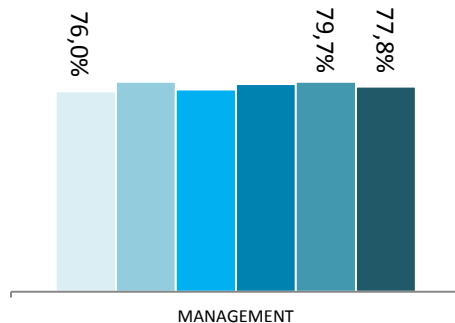
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



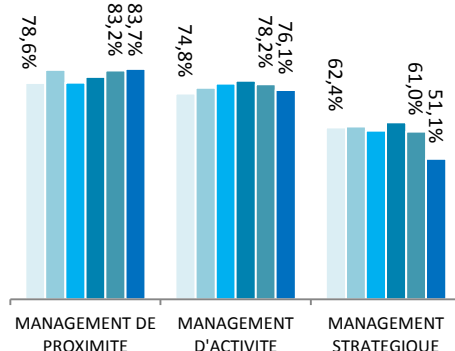
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Les salariés de la famille **Gestion** représentent 37,6 % des salariés formés et 35,4% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 63,8%, en diminution de -0,2 point par rapport à 2009 et de -6,6 points par rapport à 2013.

Cet effort de formation toujours soutenu pour les salariés de cette famille s'articule autour de parcours de formation « métiers » tant en Retraite Complémentaire qu'en Prévoyance/Santé :

- Pour les salariés de la **Retraite Complémentaire**, le taux d'accès à la formation est de 64,7%, en diminution de 10,8 points par rapport à 2013. La phase de fin du déploiement de l'Usine Retraite (brique Allure, brique DN Droits...), la mobilisation des équipes sur les projets de fiabilisation/d'enrichissement des bases de données et l'optimisation des processus de gestion expliquent la diminution constatée du taux d'accès. Cependant, de nombreux chantiers en cours et à venir nécessiteront de poursuivre l'effort important de formation réalisé : mise en place de la DSN, qualité de la liquidation, développement de services « retraite complémentaire »...

Le taux d'accès de la sous-famille **Prévoyance/Santé** est de 63,1%, pratiquement identique à celui de 2013 : lutte anti-blanchiment, capacité en Assurance, autorité des marchés financiers sur les contrats entreprises, mise en place d'une couverture santé pour toutes les entreprises de moins de 9 salariés et gestion des risques sont les principales thématiques de formation de cette année 2014.

Pour l'ensemble de la famille Gestion, l'effort de formation consacré à la relation client reste important notamment pour développer encore plus une approche « Services ».

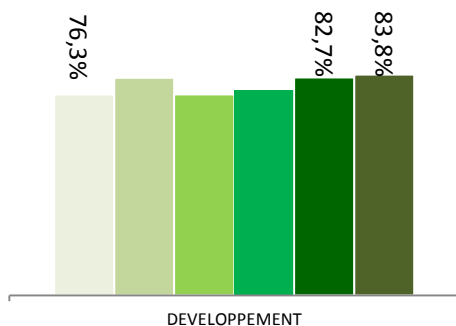
Les salariés de la famille **Management** représentent 17,0% des salariés formés et 16,8% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 77,8%.

Cet effort de formation se caractérise notamment par une mobilisation des managers autour de la mise en œuvre de l'organisation et du pilotage d'un projet, de séminaires transversaux avec pour enjeu la création de réseau entre les managers pour une meilleure pratique du métier.

A titre d'exemple, pour optimiser cet effort de formation, certains GPS mettent en place un diagnostic des compétences clés du manager avant son entrée en formation.

1. Salariés formés

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès

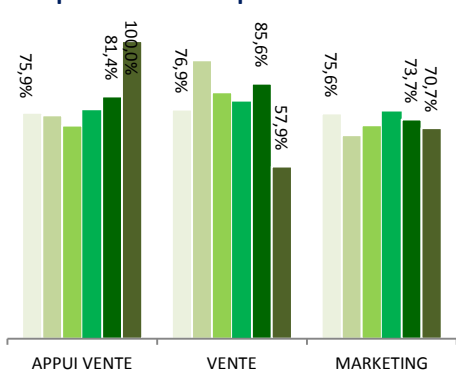


Les salariés de la famille **Développement** représentent 15,4% des salariés formés et 18,4% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 83,8%, en progression de +7,5 points par rapport à 2009 et de +1,1 points par rapport à 2013.

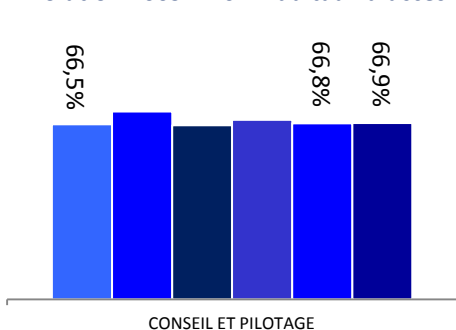
Devoir de conseil, secret professionnel et confidentialité, lutte anti-blanchiment, multicanal et digital, connaissance de l'environnement concurrentiel... sont autant de thématiques de formation au service du savoir-faire des collaborateurs de la famille Développement.

En 2014, tous les assistants commerciaux ont bénéficié d'une formation notamment sur les contrats collectifs santé obligatoires, la gestion de la relation client, l'approche « Services »...

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



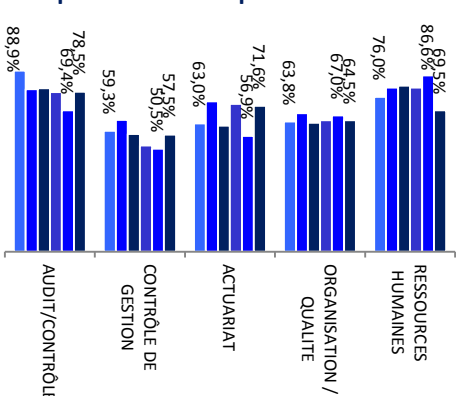
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Conseil et Pilotage** représentent 10,0% des salariés formés et 9,4% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 66,9%, en progression de +0,4 point par rapport à 2009 et de +0,1 point comparativement à 2013.

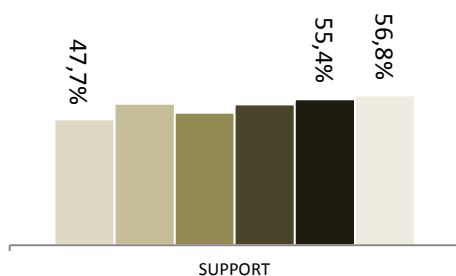
Comme pour les années précédentes, deux tiers des salariés de cette famille ont bénéficié d'une formation en 2014. Cet effort de formation traduit également la volonté des GPS de maintenir et de développer leur compétences en conseil et pilotage pour répondre notamment à l'évolution des modes et des outils de pilotage, de contrôle et de suivi de leurs activités de protection sociale complémentaire.

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



1. Salariés formés

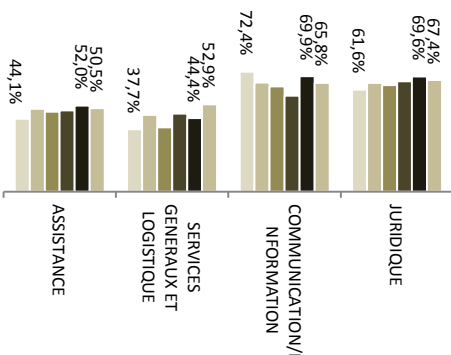
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Support** représentent 8,5% des salariés formés et 9,4% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 56,8%, en progression de +9,1 points par rapport à 2009 et de +1,4 points comparativement à 2013.

Hormis pour la sous-famille Services Généraux et Logistique, les taux d'accès des autres sous familles sont en diminution entre 2013 et 2014.

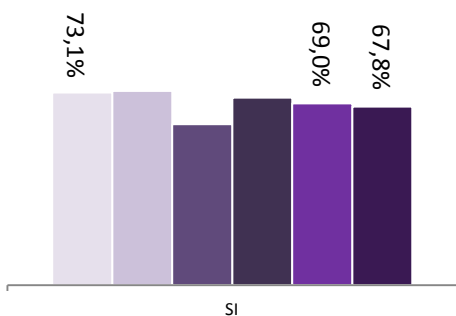
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Les salariés de la famille **Systèmes d'Information** représentent 6,2% des salariés formés et 5,4% des heures de formation dispensées.

Les sous familles Recette, Sécurité et Gestion de Projet voient leur taux d'accès progresser de plusieurs points entre 2013 et 2014. L'évolution de leur taux d'accès en 2014 semble traduire l'actualité de ces problématiques au sein des GPS pour le développement de leurs applicatifs informatiques tant en Retraite complémentaire qu'en Assurance de personnes.

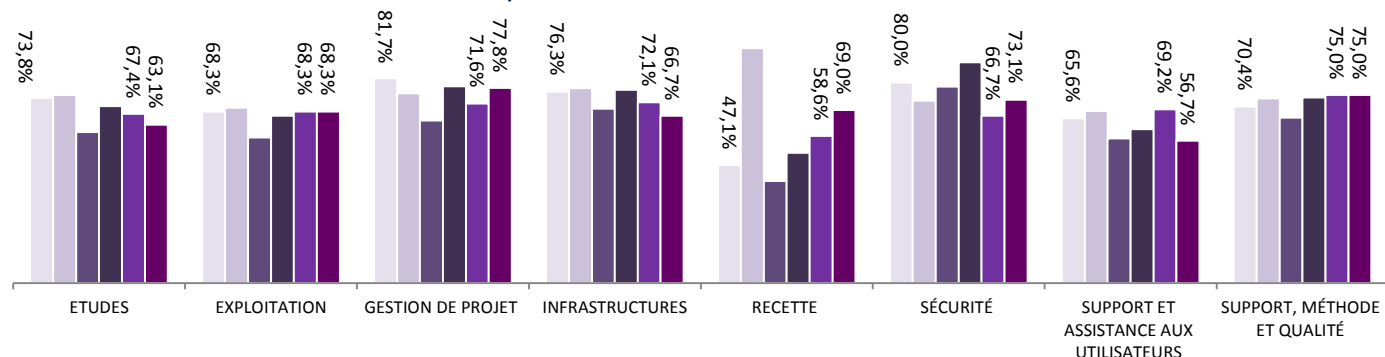
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



Par ailleurs, les taux d'accès des sous-familles Etudes et Support et Assistance aux Utilisateurs sont en diminution.

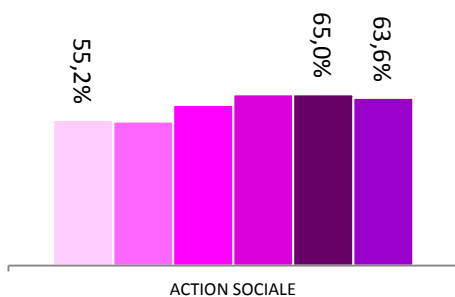
Cette baisse de leur taux d'accès est probablement à mettre en relation avec la période actuelle de livraison de nouveaux applicatifs informatiques tant pour la Retraite complémentaire que pour l'Assurance de personnes et pour lesquels les phases « Etudes » et « Assistance aux utilisateurs » ont été en grande partie réalisées.

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



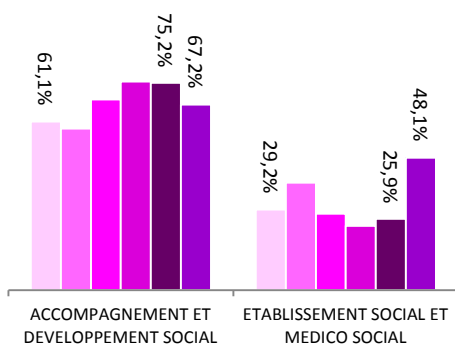
1. Salariés formés

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Action Sociale** représentent 2,8% des salariés formés et 2,8% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 63,6%, en augmentation de 8,4 points par rapport à 2009 et en légère diminution par rapport à 2013.

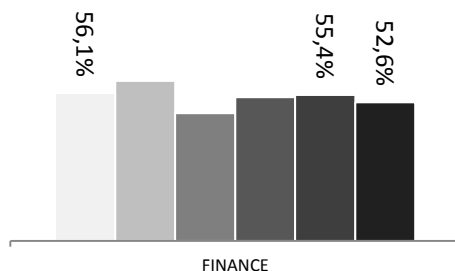
Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Entre 2013 et 2014, le taux d'accès de la sous-famille Etablissement Social et Médico Social est en augmentation de 22,2 points.

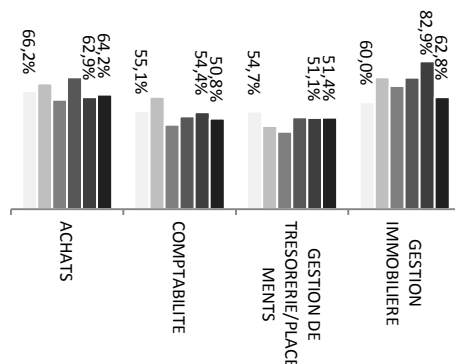
A travers cet effort de formation réalisé, il s'agit pour les GPS de répondre aux besoins de professionnalisation liés à l'évolution des obligations réglementaires et législatives des établissements sociaux et médico-sociaux et l'utilisation de nouveaux applicatifs informatiques.

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Finance** représentent 2,3% des salariés formés et 2,3% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 52,6%, en diminution de 3,5 points par rapport à 2009 et en baisse de 2,8 points comparativement à 2013.

Evolution 2009 – 2014 du taux d'accès par sous famille professionnelle

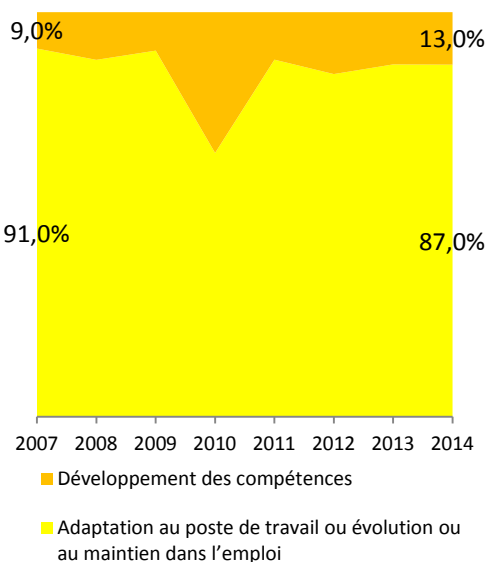


Comme en 2013, l'effort de formation 2014 pour cette famille professionnelle porte principalement sur des actions de formation visant à consolider le respect de la conformité et des obligations réglementaires.

2. Dispositifs de formation

2.1 Plan de formation

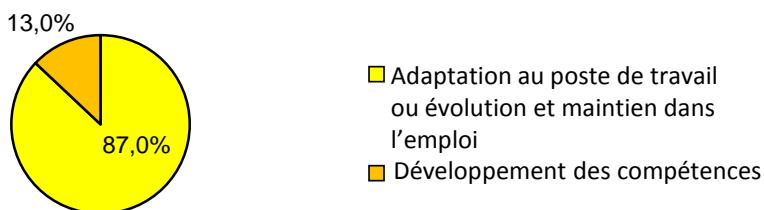
Répartition 2007-2014 des heures du plan de formation par catégorie :



En 2014, le volume horaire du plan de formation est de 597 722 heures.

Le Plan de formation constitue 96% du nombre d'heure de formation global. Il est en diminution de -15,5% entre 2013 et 2014 (707 205 heures en 2013).

Plan de formation par catégorie :

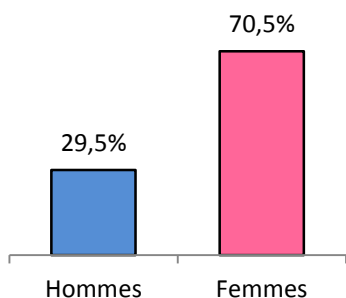


En 2014, 87,0% des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 1 « Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi », stable par rapport à 2013 .

La catégorie 2 « Développement des compétences » représente 13,0% des heures du plan de formation.

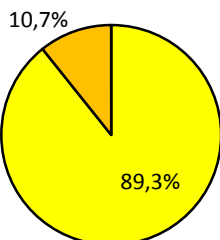
Entre 2007 et 2014 la part de la catégorie 2 a augmenté de 4 points.

Répartition des salariés au Plan de formation

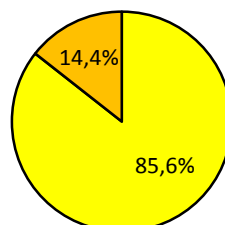


Répartition des heures du plan de formation par catégorie professionnelle :

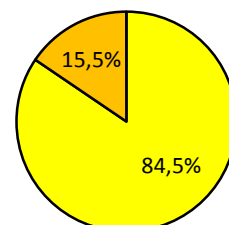
Employés : 46,7%



AM : 27,5%



Cadres : 25,8%



Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi

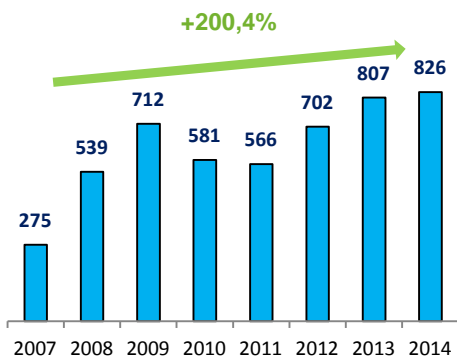
Développement des compétences

46,7% des heures du plan de formation ont concerné les employés, en légère augmentation de 0,9 points par rapport à 2013.

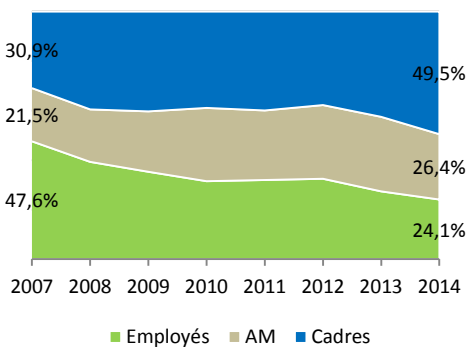
La part des heures de formation des agents de maîtrise diminue de 1,1 points et celle des cadres reste stable comparativement à 2013.

2. Dispositifs de formation

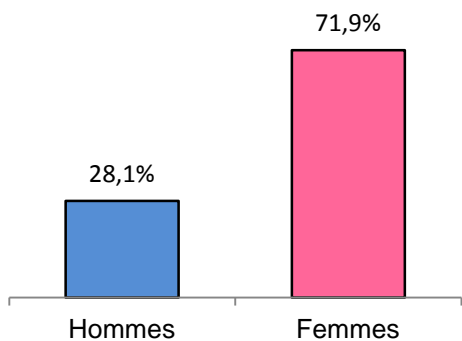
Evolution 2007 – 2014 du nombre de salariés du DIF



Evolution 2007 – 2014 par catégorie professionnelle



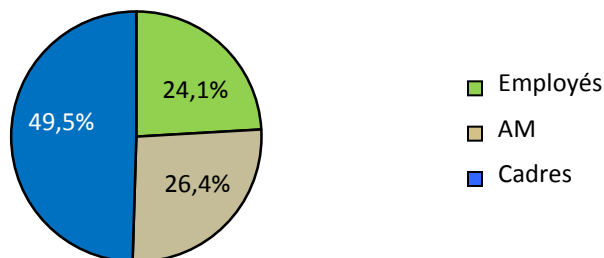
Répartition des salariés du DIF par genre



2.2 Droit individuel à la formation (DIF)

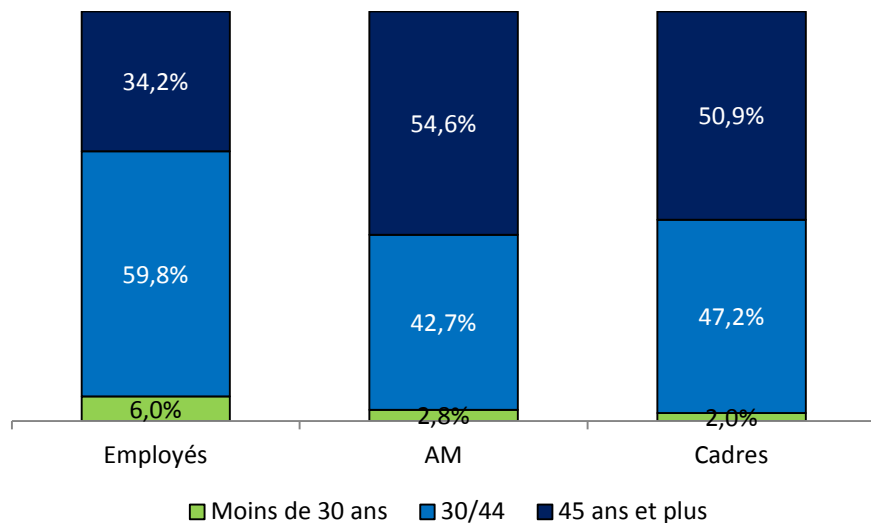
En 2014, 826 salariés ont bénéficié d'une formation au titre du DIF, soit une progression de 551 salariés par rapport à 2007. Ils représentent 3,8% des salariés formés.

Répartition des salariés du DIF par catégorie professionnelle



En 2014, les cadres représentent 49,5% des salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF en progression de plus de 7 points comparativement à 2013, les agents de maîtrise 26,4% en diminution de 3,6 points et les employés 24,1% en diminution de 3,3 points. Comparativement à 2007, la part des agents de maîtrise et des cadres est en augmentation au sein des salariés ayant bénéficié d'un DIF.

Répartition des salariés du DIF par classe d'âge

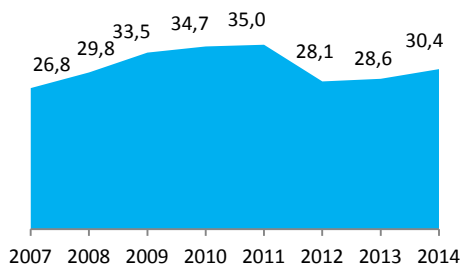


Pour les employés, le DIF concerne principalement les salariés âgés de 30 à 44 ans alors que pour les agents de maîtrise et les cadres, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 45 ans et plus.

La part des hommes et des femmes au sein des salariés ayant bénéficié d'un DIF est sensiblement à l'image de leur proportion au sein de la population du panel.

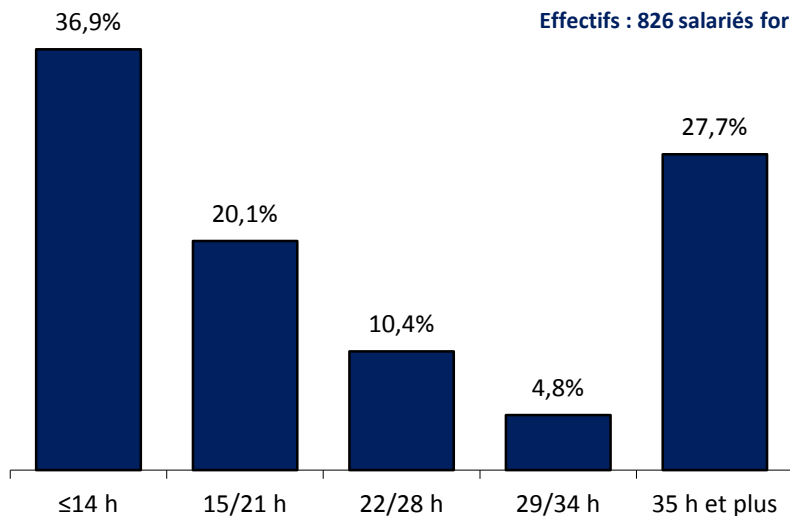
2. Dispositifs de formation

Evolution 2007 – 2014 de la durée moyenne d'un DIF



Répartition des salariés du DIF par durée de formation

La durée moyenne d'une formation au titre du DIF est de 30,4 heures, en légère augmentation par rapport à 2013.



57,0% des formations réalisées au titre du DIF ont une durée inférieure à 21 heures, soit 3 jours de formation^(*). Plus d'un quart des salariés ont bénéficié au titre du DIF d'une formation d'une durée égale ou supérieure à 35 heures, soit 5 jours et plus de formation.

Répartition 2009-2014 des DIF par domaine pris en charge par Uniformation :

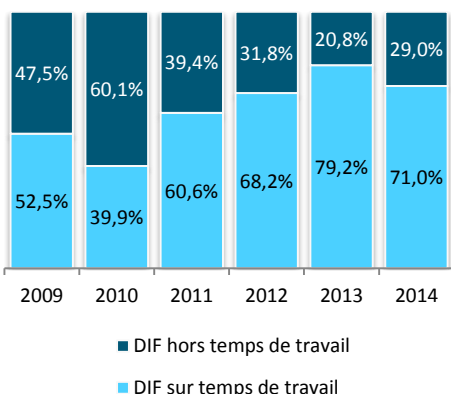
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evo 09-14
ACTION SOCIALE	0,5%	2,7%	0,8%	1,7%	1,1%	3,2%	↗
AUTRES (VAE, BC, reconversion...)	2,9%	10,1%	4,1%	4,8%	6,2%	17,0%	↗
COMMERCIAL ET MARKETING	0,0%	0,9%	3,3%	1,7%	2,6%	2,4%	↗
COMMUNICATION	6,8%	15,4%	14,0%	13,6%	10,7%	8,1%	↗
CONSEIL ET PILOTAGE	5,6%	6,5%	8,8%	10,7%	18,6%	16,8%	↗
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	56,1%	45,6%	40,5%	48,4%	38,2%	32,7%	↘
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	2,0%	2,4%	0,3%	1,2%	0,6%	1,0%	↘
EPARGNE / ASSURANCE INDIVIDUELLE	0,2%	0,9%	1,1%	1,4%	1,1%	2,0%	↗
FINANCE	1,0%	2,1%	1,1%	3,8%	1,7%	3,0%	↗
GESTION DE LA RELATION CLIENT	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,6%	↗
INFORMATIQUE	22,2%	9,2%	11,8%	7,9%	10,7%	8,7%	↘
MANAGEMENT	1,5%	3,0%	11,3%	3,6%	3,0%	3,4%	↗
PREVOYANCE	0,8%	0,6%	0,8%	1,2%	2,4%	0,6%	↘
RETRAITE	0,3%	0,9%	1,9%	0,0%	2,4%	0,4%	↗
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En 2014, le Développement personnel, les dispositifs VAE, Bilan de compétences, reconversion et le Conseil et Pilotage sont les principaux domaines de formation associés à la mise en œuvre du DIF.

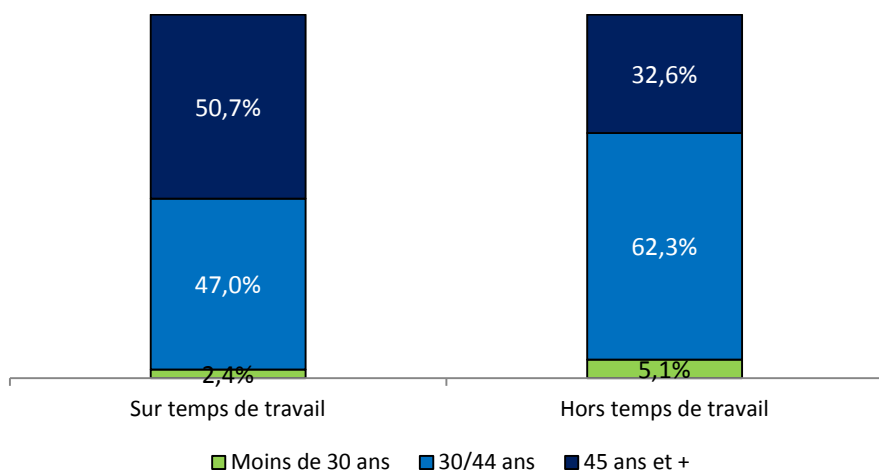
(*) Une journée de formation est égale à 7 heures

2. Dispositifs de formation

Evolution 2009 – 2014 de la répartition des salariés du DIF sur et hors temps de travail



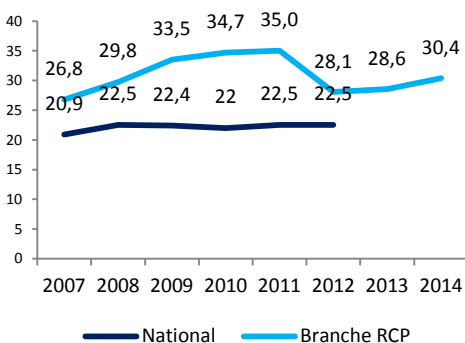
Répartition des salariés du DIF par classe d'âge sur et hors temps de travail



En 2014, 71% des DIF se réalisent sur le temps de travail dont 50,7% s'adressent à des salariés âgés de 45 ans et plus, 47,0% à des salariés âgés de 30 à 44 ans et 2,4% à des salariés âgés de moins de 30 ans.

29% des DIF se réalisent hors temps de travail dont 62,3% s'adressent à des salariés âgés de 30 à 44 ans, 32,6% à des salariés âgés de 45 ans et plus et 5,1% à des salariés âgés de moins de 30 ans.

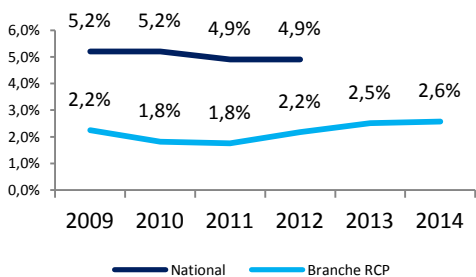
Comparaison de l'évolution 2009 – 2014 de la durée moyenne du DIF



Comparativement à 2009^(*), la part des DIF sur le temps de travail est en progression de 18,5 points.

Même si la durée moyenne du DIF dans notre branche (30,4 heures) est largement supérieure à la durée moyenne constatée au niveau national (22 heures), le taux d'accès au DIF au sein de la branche est moins élevé (2,5% en moyenne contre près de 5% au niveau national).

Comparaison de l'évolution 2009 – 2014 du taux d'accès au DIF



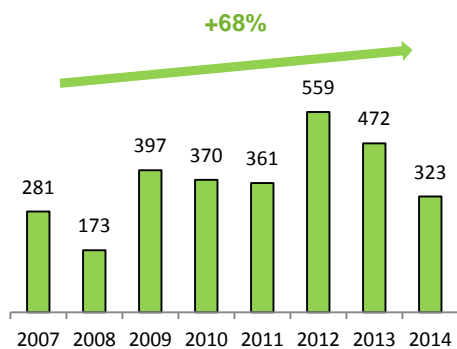
L'effort de formation important réalisé par les groupes paritaires de protection sociale explique en partie ce niveau de sollicitation du DIF.

Pour rappel, le nombre de salariés ayant bénéficié du DIF est en progression de 17,7% depuis 2012 signe d'une prise de conscience de l'intérêt de se servir de ce dispositif pour maintenir son portefeuille de compétences à jour.

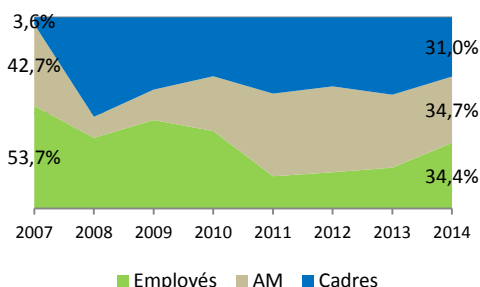
(*) Données disponibles à partir de 2009

2. Dispositifs de formation

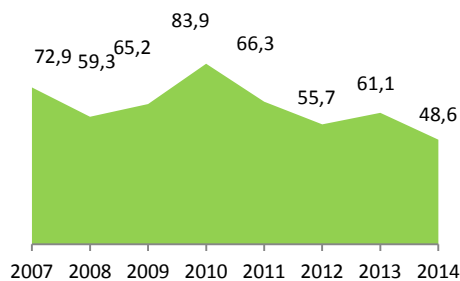
Evolution 2007 – 2014 du nombre de salariés en période de professionnalisation



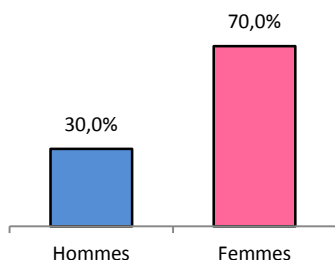
Evolution 2007 – 2014 par catégorie professionnelle



Evolution 2007 – 2014 de la durée moyenne d'une période de professionnalisation



Répartition des salariés en période de professionnalisation par genre



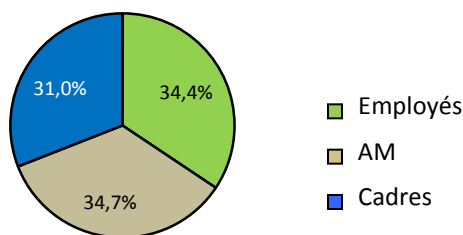
2.3 Périodes de professionnalisation

En 2014, 323 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation. Ils représentent 1,5% des salariés formés.

Les cadres représentent 31% des salariés partis en période de professionnalisation, les agents de maîtrise représentent 34,7% et les employés 34,4%.

Il est à noter que le nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation diminue de 31,6 % entre 2013 et 2014 (soit -149 salariés).

Répartition des salariés en période de professionnalisation par catégorie professionnelle



La durée moyenne d'une période de professionnalisation est de 48,6 heures en 2014.

En 2014, les domaines du Management (45,9%), du Conseil et Pilotage (22,9%), et de la Prévoyance (12,8%) représentent la part la plus importante des salariés en période de professionnalisation prises en charge par Uniformation.

Répartition 2009-2014 des périodes de professionnalisation par domaine pris en charge par Uniformation :

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evo 09-13
ACTION SOCIALE	3,4%	0,0%	0,6%	8,1%	2,0%	8,3%	↗
COMMERCIAL ET MARKETING	5,7%	0,0%	3,3%	1,9%	4,1%	1,8%	↘
COMMUNICATION	6,9%	0,8%	0,3%	0,4%	1,4%	0,9%	↘
CONSEIL ET PILOTAGE	11,5%	4,4%	3,9%	21,5%	31,1%	22,9%	↗
EPARGNE / ASSURANCE INDIVIDUELLE	2,3%	0,3%	1,5%	0,4%	0,7%	1,8%	↘
EVOLUTION DES METIERS	4,6%	8,3%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	↘
FINANCE	3,4%	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%	0,9%	↘
GESTION DE LA RELATION CLIENT	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	16,9%	0,9%	↗
INFORMATIQUE	1,1%	4,1%	4,8%	1,5%	2,0%	0,9%	↘
MANAGEMENT	12,6%	36,5%	65,7%	50,4%	33,1%	45,9%	↗
PARCOURS NOUVEAUX ENTRANTS	0,0%	11,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	→
PROTECTION SOCIALE	5,7%	25,7%	1,2%	0,7%	0,0%	0,0%	↘
RETRAITE	37,9%	6,6%	13,1%	2,2%	6,1%	0,0%	↘
PREVOYANCE	0,0%	0,0%	0,0%	11,9%	0,7%	12,8%	↗
Non renseignée	4,6%	1,7%	0,0%	0,7%	1,4%	2,8%	↘
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

2. Dispositifs de formation

49 CIF CDI

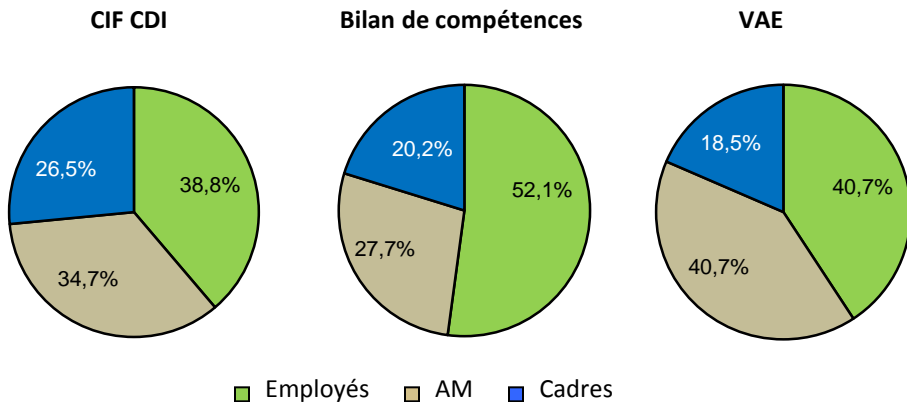
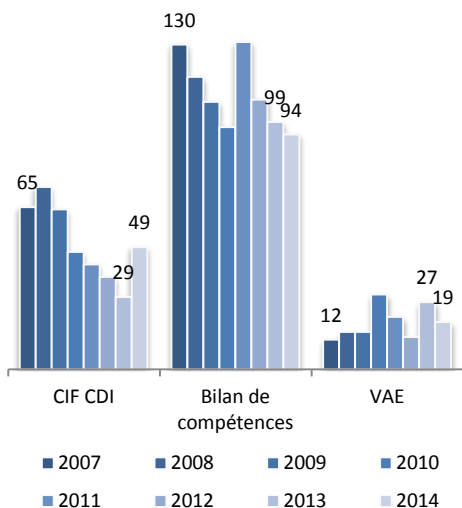
94 BC

19 VAE

2.4 Autres dispositifs

Répartition des salariés en CIF CDI, en Bilan de compétences, en VAE par catégorie professionnelle :

Evolution 2007 – 2014 du nombre de salariés par dispositifs



Sur la période 2007-2014, le nombre de CIF CDI et de Bilan de compétences est en diminution.

Seul le dispositif de VAE connaît une légère progression de son utilisation.

3. Domaines de formation

(*) Voir lexique page 44

3.1 Salariés formés par domaine de formation

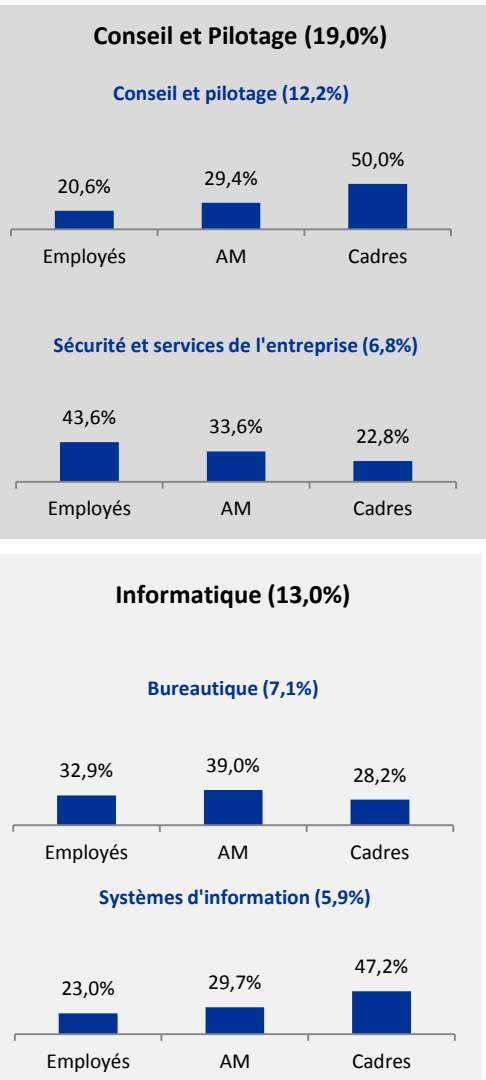
A l'instar des trois dernières publications de l'Enquête Formation, les domaines sont analysés par salariés formés (*) afin de supprimer l'effet multiplicateur de la notion de stagiaire (*).

Par ailleurs, un travail de mise à jour et de précision des domaines de formation a été réalisé par l'Observatoire des métiers et des qualifications assisté par des responsables formation des GPS. Le domaine Conseil et Pilotage est scindé en un domaine Conseil et Pilotage et en un domaine Sécurité et Services de l'entreprise. L'ancien domaine Informatique se divise en un domaine Systèmes d'Information et un domaine Bureautique.

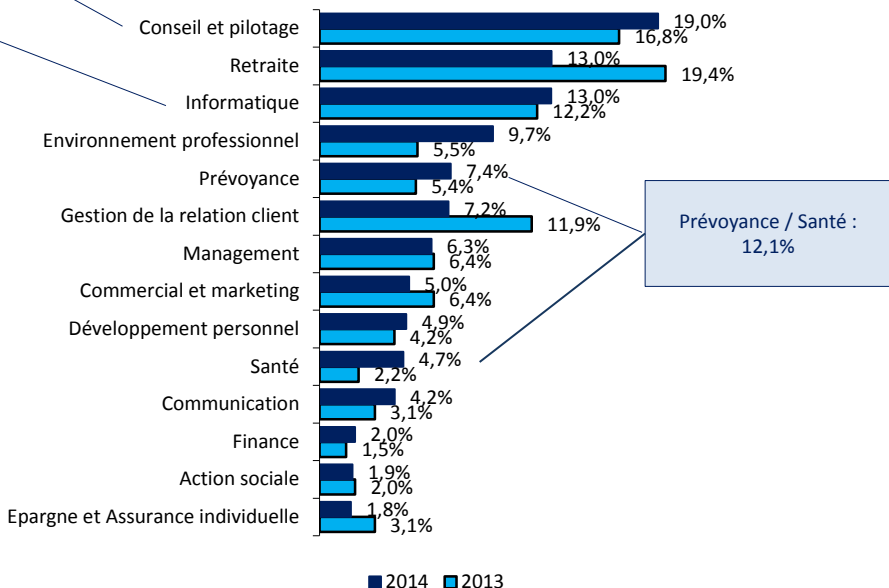
Sécurité et Services de l'entreprise : 6,8%
Conseil et pilotage : 12,2%

Systèmes d'information: 5,9%
Bureautique : 7,1%

Répartition des salariés formés par domaine et par catégorie professionnelle en 2014



Répartition des salariés formés par domaine de formation :



Prévoyance / Santé : 12,1%

Le domaine **Conseil et Pilotage** représente 19% des salariés formés en 2014 (+2,2 points entre 2013 et 2014). Ce domaine est constitué du :

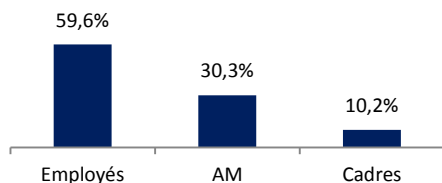
- Domaine Conseil et Pilotage (12,2%) et concerne des formations variées telles que la gestion de projet, la qualité, la maîtrise des risques... Parmi les salariés formés dans ce domaine en 2014, la part des cadres est de 50%.
- Domaine Sécurité et services de l'entreprise (6,8%) dont les formations concernent principalement la sécurité incendie, l'hygiène/Sécurité, la logistique et les services de dématérialisation... En 2014, près de la moitié des salariés de ce domaine sont des employés (43,6%).

Avec 13% des salariés formés (+0,8 points entre 2013 et 2014), l'**Informatique** concerne :

- le domaine Bureautique (7,1%) avec des formations majoritairement liées au pack office Windows et qui concernent presque équitablement toutes les catégories professionnelles.
- le domaine Systèmes d'information (5,9%) dont les formations concernent pour près de la moitié les cadres.

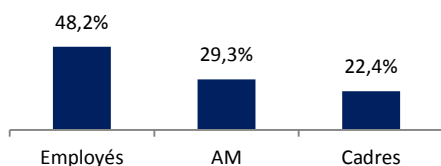
3. Domaines de formation

Retraite (13,0%)



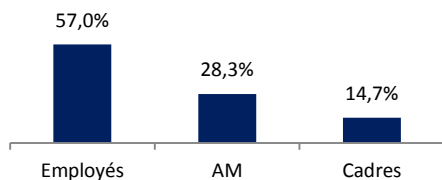
En 2014, le domaine de formation **Retraite** concerne 13% des salariés formés (-6,4 points par rapport à 2013). Les employés représentent 59,6% des salariés formés sur le domaine. 30,3% et 10,2% des salariés formés sur ce domaine sont respectivement agents de maîtrise et cadres.

Environnement professionnel (9,7%)



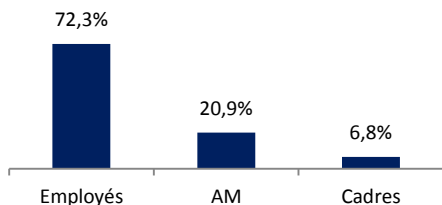
L'**environnement professionnel** équivaut à 9,7% des salariés formés en 2014 (+4,2 points entre 2013 et 2014). Au sein des salariés formés dans ce domaine, les employés représentent près de la moitié des salariés formés, les agents de maîtrise 29,3% et les cadres de 22,4%.

Prévoyance (7,4%)



La **Prévoyance** a concerné, en 2014, 7,4% des salariés formés. Cela représente une augmentation significative de 2,0 points depuis 2013. Les employés représentent plus de la moitié des salariés formés sur ce domaine (57%). La part des agents de maîtrise est de 28,3% et celle des cadres de 14,7%.

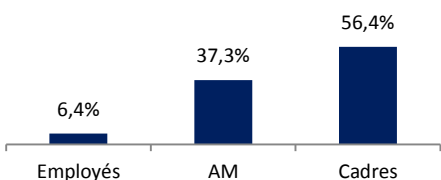
Gestion de la relation client (7,2%)



La **Gestion de la relation client** est en diminution de 4,7 points entre 2013 et 2014 pour atteindre 7,2%.

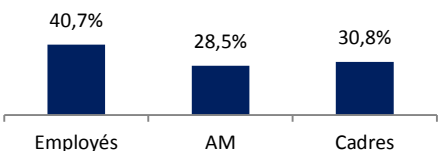
Au sein des salariés formés dans ce domaine, les employés représentent 72,3% des salariés formés, les agents de maîtrise 20,9% et les cadres de 6,8%.

Management (6,3%)



Le **Management** connaît une baisse de 0,1 point entre 2013 et 2014, pour atteindre 6,3% des salariés formés. La part des employés représente 6,4% parmi la population formée sur ce domaine contre près de 37,3% pour les agents de maîtrise et de 56,4% pour les cadres.

Commercial et marketing (5,0%)



Le **Commercial et marketing**, représentent respectivement 5% des salariés formés soit une diminution de 1,4 points par rapport à 2013. Cette diminution du nombre de salariés formés est à mettre en rapport avec le report de certains projets et la faible disponibilité des commerciaux dans un contexte concurrentiel fort.

Les autres domaines de formation (**Développement personnel, Epargne/Assurance individuelle, Communication, Santé, Action sociale et Finance**) représentent respectivement moins de 5% des salariés formés de l'année.

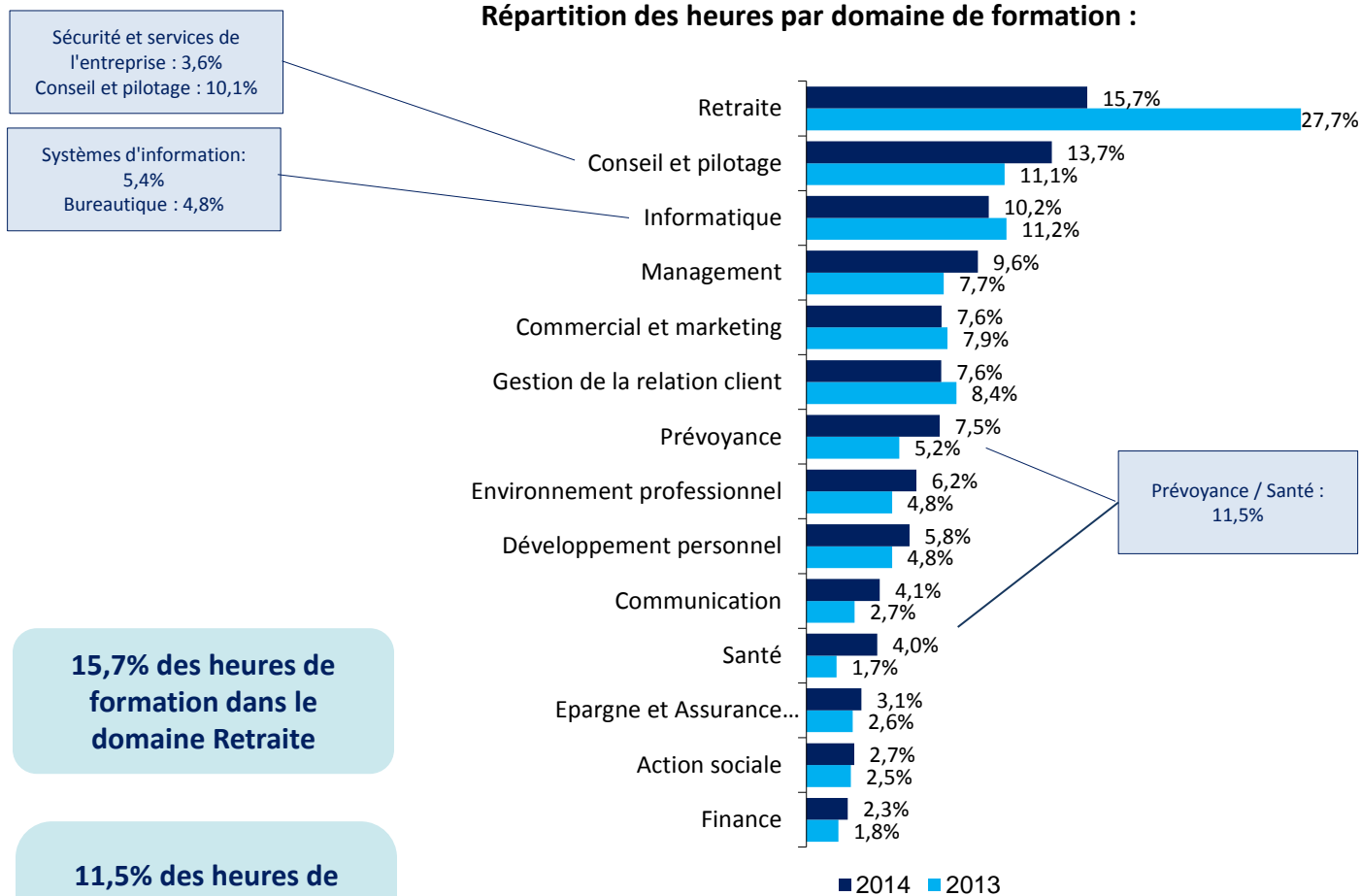
Il est à noter que l'activité d'**Assurance de personnes** dont les domaines de formation associés sont la Prévoyance et la Santé représentent 12,1% des salariés formés, soit une hausse de 4,5 points par rapport à 2013. Ce domaine de formation « assurance de personnes » représente donc le quatrième domaine de formation le plus important en termes de salariés formés après la Retraite, le Conseil et Pilotage et l'Informatique.

3. Domaines de formation

3.2 Heures de formation par domaine

Le nombre total d'heures de formation dispensées en 2014 (Plan + DIF) s'élève à 622 824 heures, ce qui représente une baisse de -6,3% sur la période 2007-2014 et une diminution de -14,7 % entre 2013 et 2014.

Répartition des heures par domaine de formation :



15,7% des heures de formation dans le domaine Retraite

11,5% des heures de formation dans les domaines Prévoyance et Santé

13,7 % des heures de formation dans le domaine Conseil et Pilotage

9,6 % des heures de formation dans le domaine Management

Premier domaine de formation depuis 2008, la **Retraite** concentre 15,7% des heures de formation de la branche. 2014 marque la diminution du volume horaire de ce domaine à mettre notamment en lien avec la phase de fin du déploiement de l'Usine Retraite.

Le **Conseil et Pilotage** est le deuxième domaine de formation en termes de volume horaire (13,7%).

L'activité **Assurance de personnes** regroupe les domaines Prévoyance et Santé. Ils représentent 11,5% des heures de formation dispensées en 2014, ce qui correspond à une hausse de 4,6 points comparativement à 2013.

Le **Management** représente 9,6% des heures de formation dispensées en 2014. Il est le cinquième domaine de formation en terme d'heures de formation réalisées juste après le domaine **Informatique** (10,2%).

3. Domaines de formation

3.3 Durée moyenne des stages par domaine

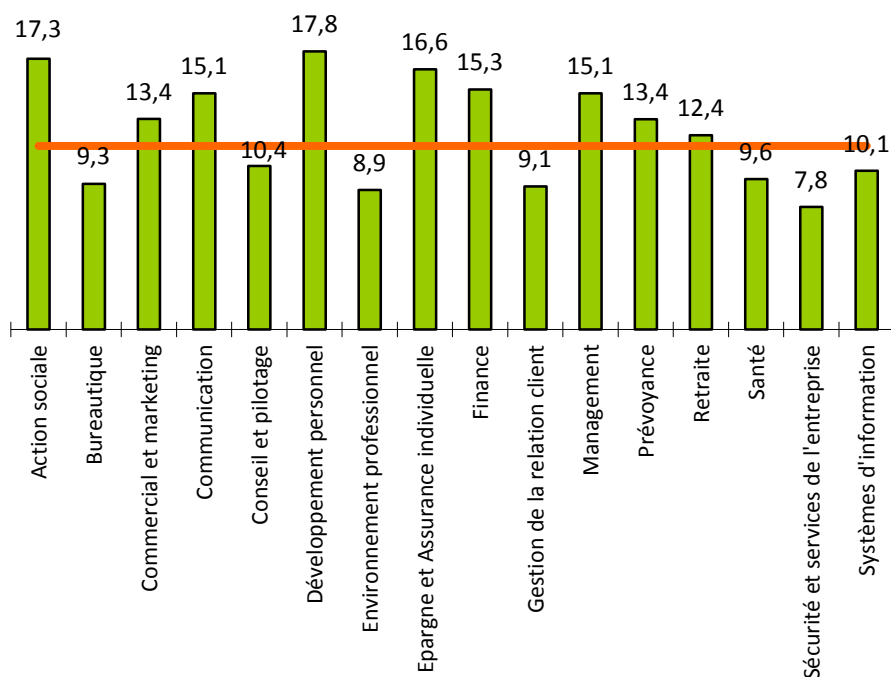
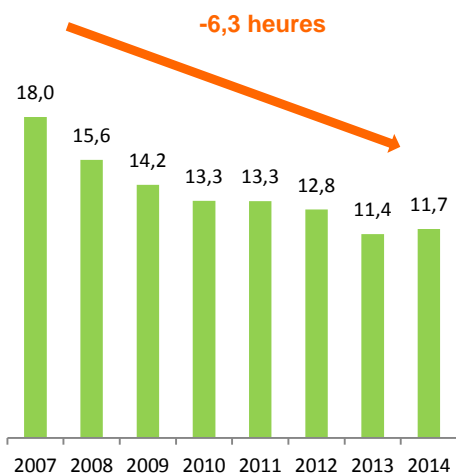
Le nombre total de stagiaires (*) formés au titre du Plan et du DIF est de 53 772 personnes.

Le nombre de stagiaires diminue de 16,7% entre 2013 et 2014 mais représente une croissance globale de 50,5% sur la période 2007-2014.

Durée moyenne des stages par domaine :

Durée moyenne de stage
11,7 heures

Evolution 2007 – 2014 de la durée moyenne d'un stage



En 2014, la durée moyenne d'un stage de formation est de 11,7 heures, soit moins de 2 jours de formation.

En diminution continue depuis 2007 (-6,3 heures), la durée moyenne d'un stage de formation se stabilise entre 2013 et 2014 (+0,3 heures).

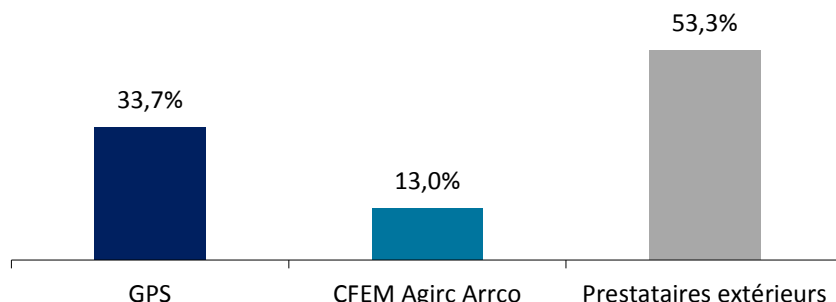
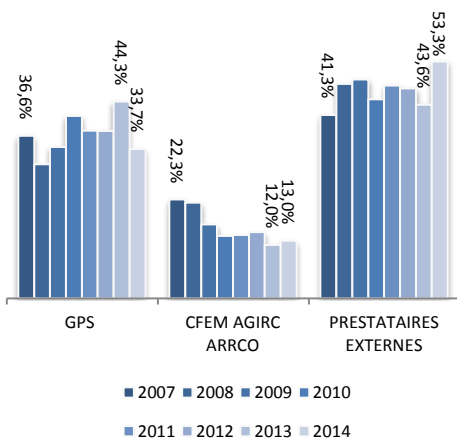
(*) Voir lexique page 44

4. Dispensateurs de formation

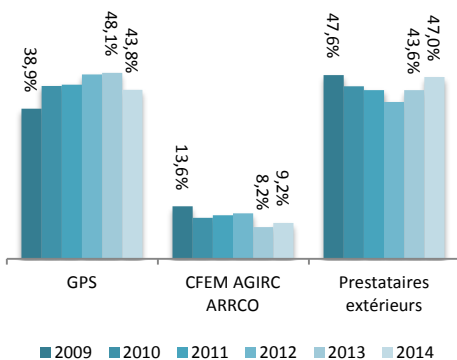
4.1 Heures de formation par dispensateur

Répartition des heures de formation par dispensateur :

Evolution 2007 – 2014
des heures de formation par
dispensateur :



Evolution 2009 – 2014
de la part des stagiaires par
dispensateur (*) :

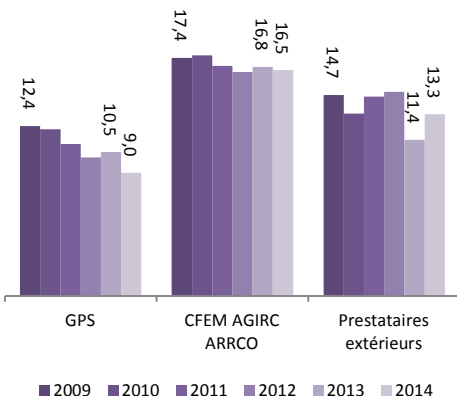


Les **formations internes** représentent 33,7% des heures de formation dispensée en 2014. Cette part en constante augmentation entre 2007 et 2013, est en diminution en 2014. La part des stagiaires formés en interne connaît un léger tassement entre 2013 et 2014.

Après avoir connu une période de forte diminution jusqu'en 2010 et une période de stabilisation entre 2010 et 2012, la part des heures de formations dispensées par le **Centre de formation et des expertises métiers AGIRC ARRCO (CFEM)** connaît une légère augmentation (+1 point entre 2013 et 2014) et représente 13% en 2014.

La part des heures de formation par des **prestataires extérieurs** est en augmentation entre 2013 et 2014 (+9,7 points).

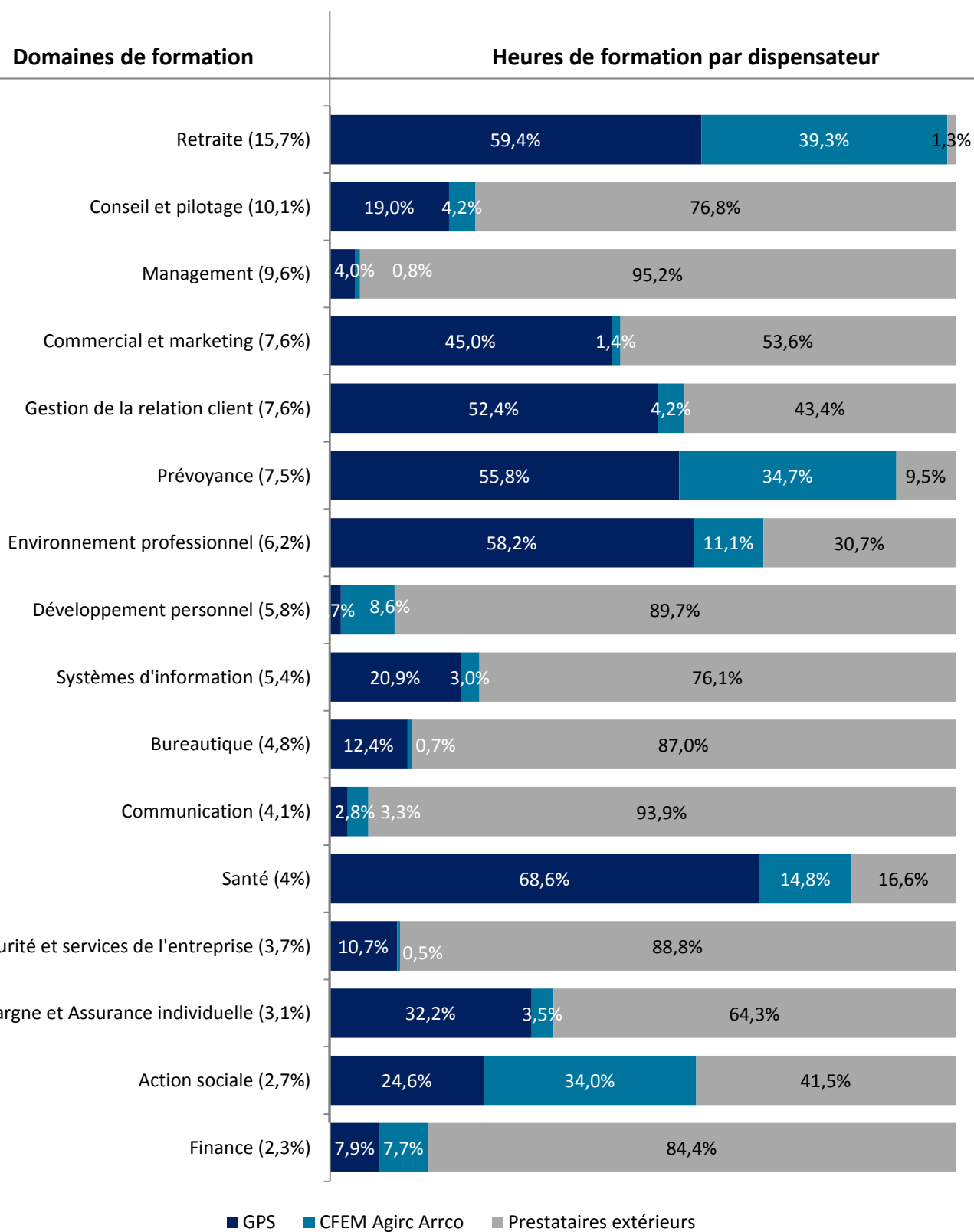
Evolution 2009 – 2014
de la durée moyenne de stage par
dispensateur (*) :



(*) Données disponibles à partir de 2009

4. Dispensateurs de formation

4.2 Heures de formation par domaine et par dispensateur



5. Familles professionnelles : Action sociale

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille	63,6%
-----------------------------	--------------

Les effectifs

Effectifs famille	965
Salariés formés de la famille	614

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés	62,9%
AM	65,9%
Cadres	60,6%

Taux d'accès par genre

Hommes	45,2%
Femmes	66,4%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans	51,9%
30/44 ans	71,0%
45 ans et +	60,9%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans	55,7%
5 ans et +	65,4%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille	17 531 H
% des heures de formation famille / branche	2,8%
Durée moyenne de formation	28,6 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	88,9%
Développement des compétences	11,1%

DIF

Effectifs	21
% DIF / Branche	2,5%

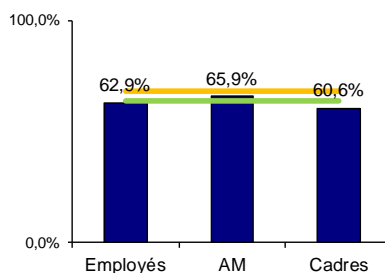
Période de professionnalisation

Effectifs	27
% Période Pro. / Branche	8,4%

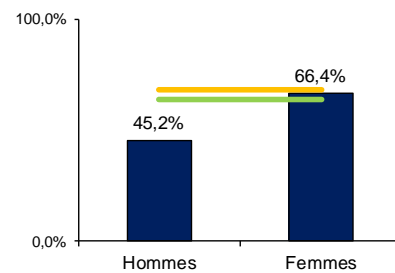
Les principaux domaines de formation

Action sociale	29,1%
Bureautique	10,7%
Conseil et pilotage	9,0%
Systèmes d'information	8,3%
Environnement professionnel	8,2%
Communication	7,4%

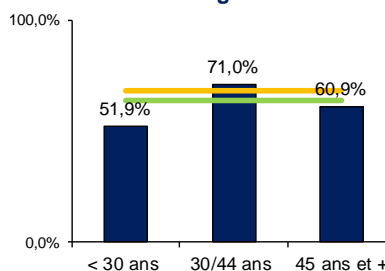
Catégorie professionnelle



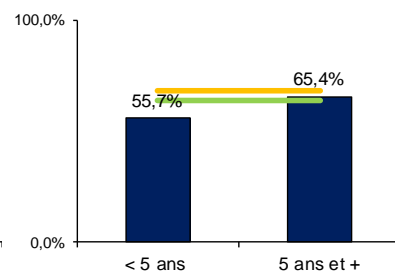
Genre



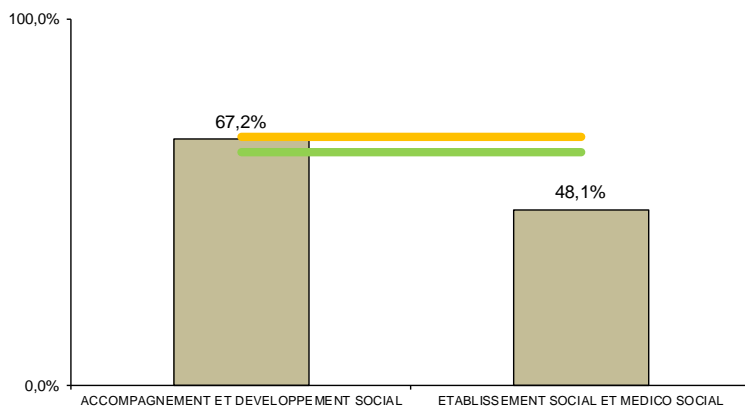
Âge



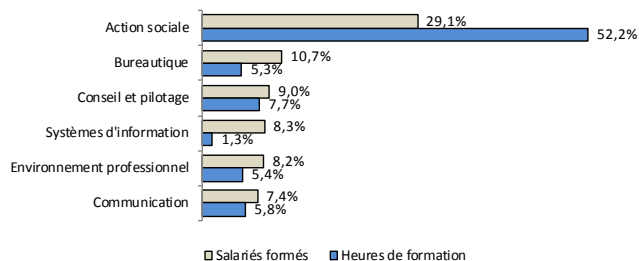
Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9%

Taux d'accès branche

63,6%

Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Conseil et pilotage

Taux d'accès famille	66,9%
-----------------------------	--------------

Les effectifs

Effectifs famille	3 240
Salariés formés de la famille	2 167

Taux d'accès par catégorie professionnelle	
Employés	74,9%
AM	65,7%
Cadres	66,8%

Taux d'accès par genre	
Hommes	67,3%
Femmes	66,7%

Taux d'accès par classe d'âge	
< 30 ans	67,0%
30/44 ans	69,0%
45 ans et +	64,1%

Taux d'accès par ancienneté	
< 5 ans	62,4%
5 ans et +	68,2%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille	58 592 H
% des heures de formation famille / branche	9,4%
Durée moyenne de formation	27,0 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie	
Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	85,0%
Développement des compétences	15,0%

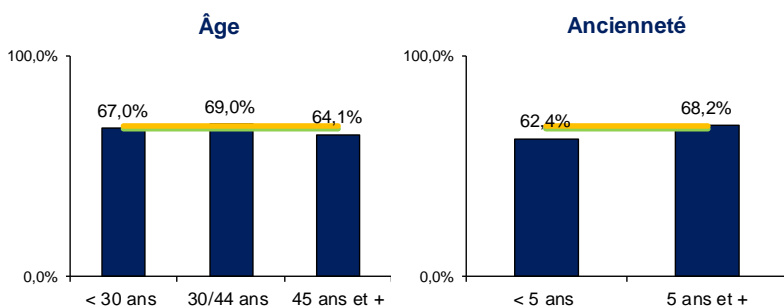
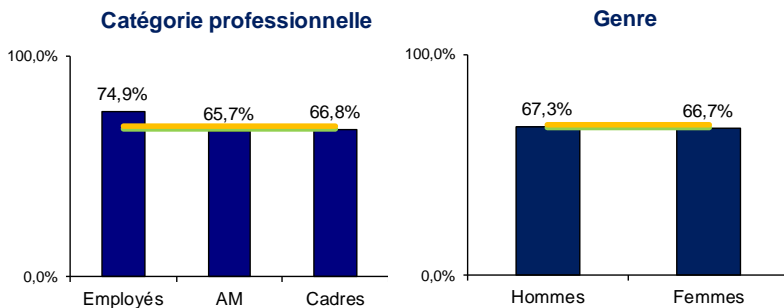
DIF	
Effectifs	145
% DIF / Branche	17,6%

Période de professionnalisation	
Effectifs	15
% Période Pro. / Branche	4,6%

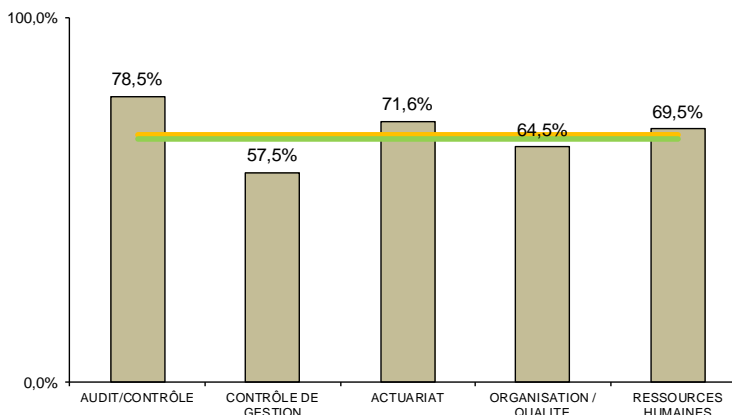
Les principaux domaines de formation

Conseil et pilotage	25,9%
Bureautique	12,7%
Environnement professionnel	9,6%
Systèmes d'information	9,3%
Développement personnel	6,1%
Retraite	5,6%

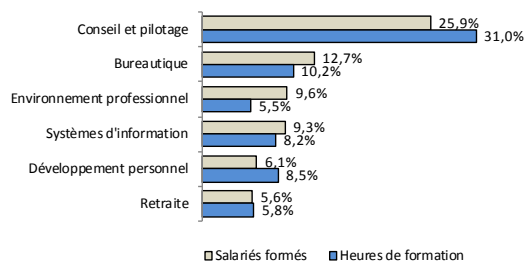
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9%

Taux d'accès branche

66,9%

Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Développement

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **83,8%**

Les effectifs

Effectifs famille **4 005**
Salariés formés de la famille **3 355**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 89,1%
 AM 80,2%
 Cadres 77,2%

Taux d'accès par genre

Hommes 85,3%
 Femmes 83,2%

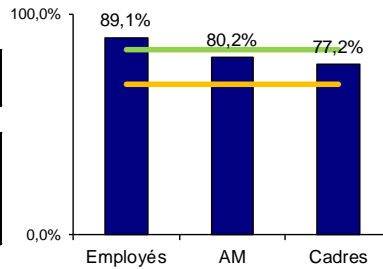
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 88,4%
 30/44 ans 84,9%
 45 ans et + 79,5%

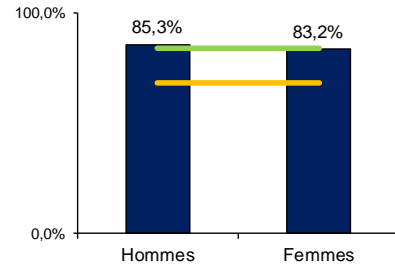
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 88,9%
 5 ans et + 80,8%

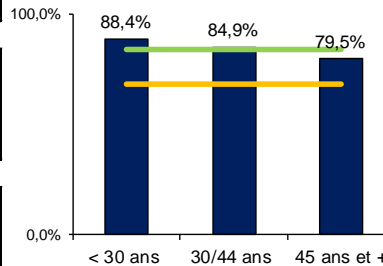
Catégorie professionnelle



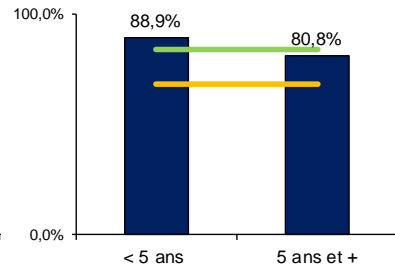
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 114 367 H
 % des heures de formation famille / branche 18,4%
 Durée moyenne de formation 34,1 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 86,5%
 Développement des compétences 13,5%

DIF

Effectifs 83
 % DIF / Branche 10,0%

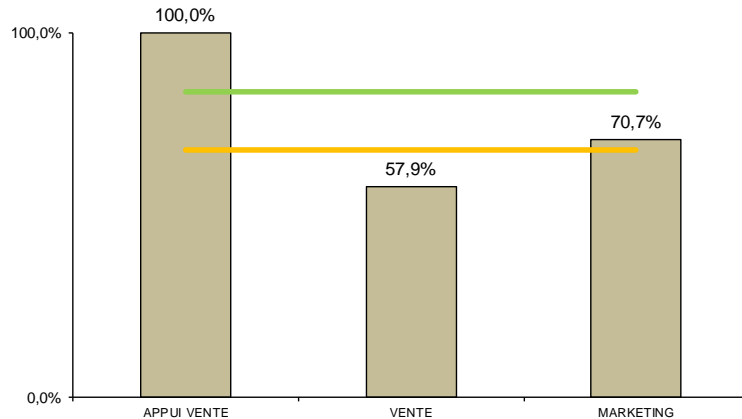
Période de professionnalisation

Effectifs 10
 % Période Pro. / Branche 3,1%

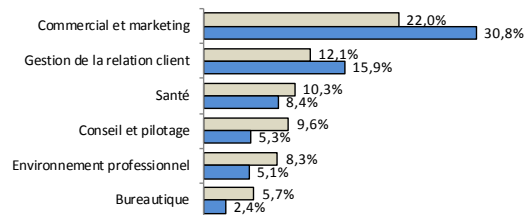
Les principaux domaines de formation

Commercial et marketing 22,0%
 Gestion de la relation client 12,1%
 Santé 10,3%
 Conseil et pilotage 9,6%
 Environnement professionnel 8,3%
 Bureautique 5,7%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



□ Salariés formés ■ Heures de formation

67,9%

Taux d'accès branche

83,8%

Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Finance

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille	52,6%
-----------------------------	--------------

Les effectifs

Effectifs famille	964
Salariés formés de la famille	507

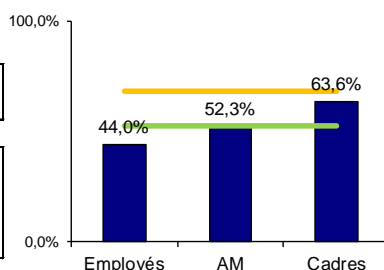
Taux d'accès par catégorie professionnelle	
Employés	44,0%
AM	52,3%
Cadres	63,6%

Taux d'accès par genre	
Hommes	55,2%
Femmes	51,4%

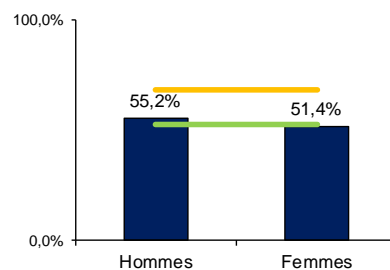
Taux d'accès par classe d'âge	
< 30 ans	40,6%
30/44 ans	60,8%
45 ans et +	47,3%

Taux d'accès par ancienneté	
< 5 ans	47,3%
5 ans et +	54,5%

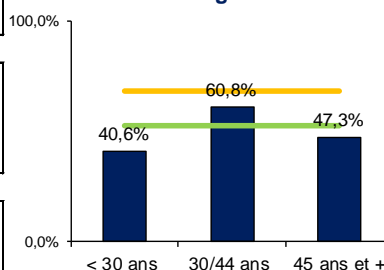
Catégorie professionnelle



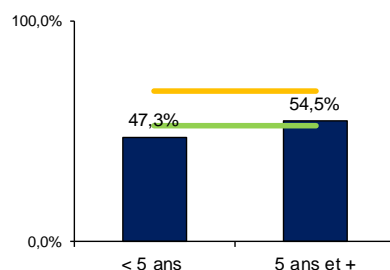
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille	14 357 H
% des heures de formation famille / branche	2,3%
Durée moyenne de formation	28,3 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie	
Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	87,1%
Développement des compétences	12,9%

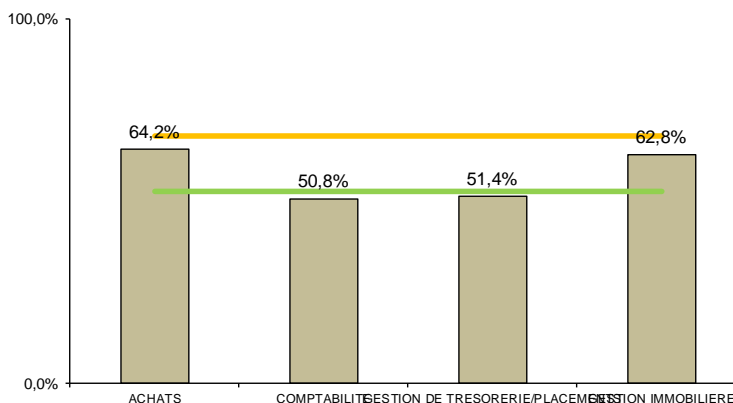
DIF	
Effectifs	27
% DIF / Branche	3,3%

Période de professionnalisation	
Effectifs	3
% Période Pro. / Branche	0,9%

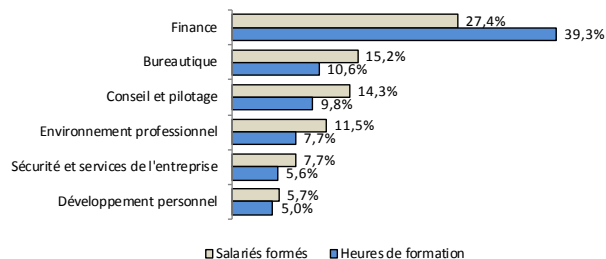
Les principaux domaines de formation

Finance	27,4%
Bureautique	15,2%
Conseil et pilotage	14,3%
Environnement professionnel	11,5%
Sécurité et services de l'entreprise	7,7%
Développement personnel	5,7%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9% Taux d'accès branche **52,6%** Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Gestion

Taux d'accès famille 63,8%

Les effectifs

Effectifs famille 12 828
Salariés formés de la famille 8 181

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés	64,1%
AM	62,6%
Cadres	61,9%

Taux d'accès par genre

Hommes	67,0%
Femmes	63,1%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans	61,1%
30/44 ans	67,0%
45 ans et +	61,1%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans	57,6%
5 ans et +	65,4%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 220 273 H
 % des heures de formation famille / branche 35,4%
 Durée moyenne de formation 26,9 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	90,6%
Développement des compétences	9,4%

DIF

Effectifs	180
% DIF / Branche	21,8%

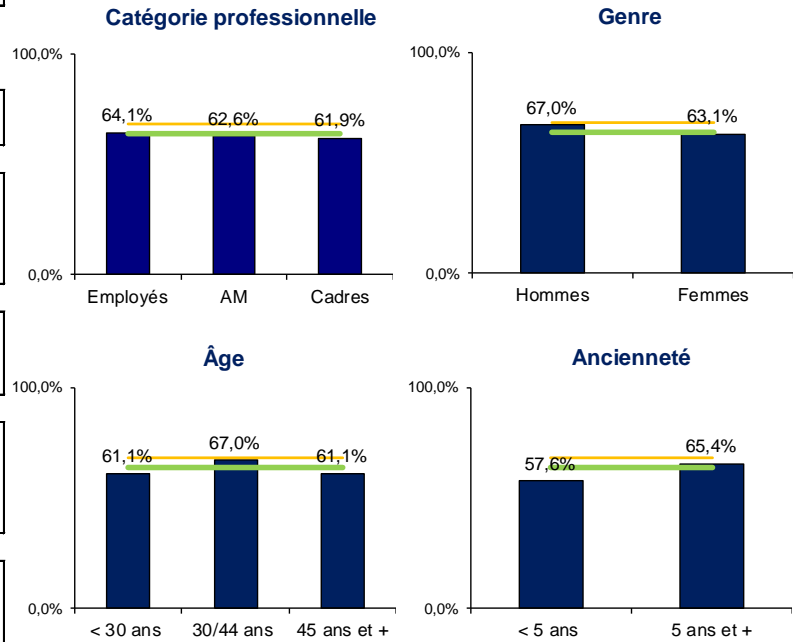
Période de professionnalisation

Effectifs	87
% Période Pro. / Branche	26,9%

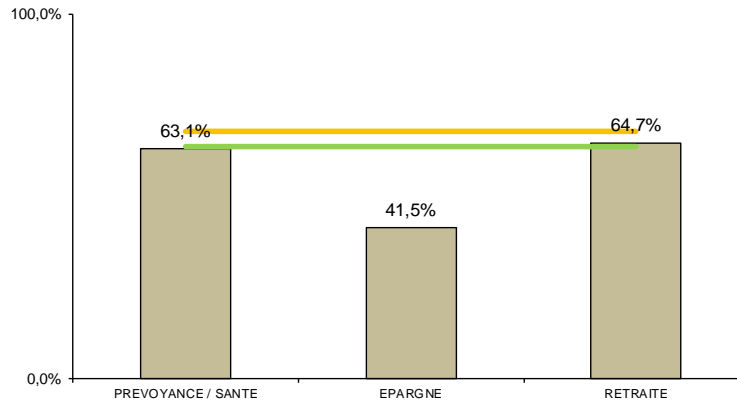
Les principaux domaines de formation

Retraite	24,5%
Prévoyance	12,2%
Environnement professionnel	11,9%
Gestion de la relation client	10,1%
Sécurité et services de l'entreprise	7,9%
Conseil et pilotage	5,8%

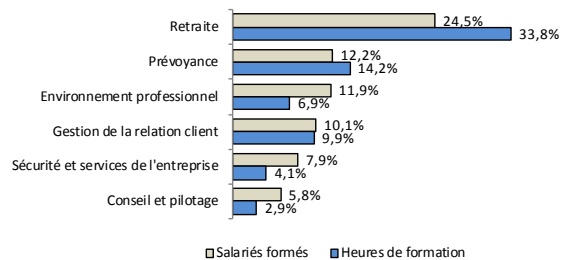
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9%

Taux d'accès branche

63,8%

Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Support

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille	56,8%
-----------------------------	--------------

Les effectifs

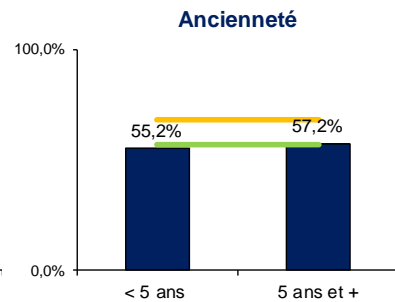
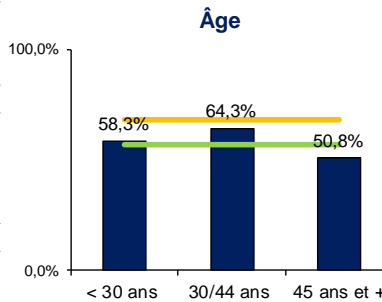
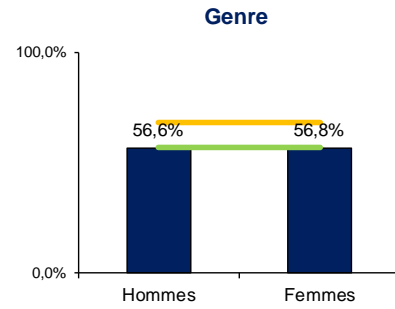
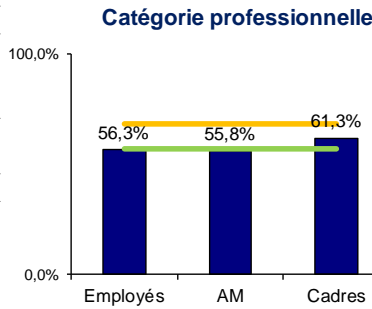
Effectifs famille	3 241
Salariés formés de la famille	1 840

Taux d'accès par catégorie professionnelle	
Employés	56,3%
AM	55,8%
Cadres	61,3%

Taux d'accès par genre	
Hommes	56,6%
Femmes	56,8%

Taux d'accès par classe d'âge	
< 30 ans	58,3%
30/44 ans	64,3%
45 ans et +	50,8%

Taux d'accès par ancienneté	
< 5 ans	55,2%
5 ans et +	57,2%



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille	58 256 H
% des heures de formation famille / branche	9,4%
Durée moyenne de formation	31,7 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie	
Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	88,5%
Développement des compétences	11,5%

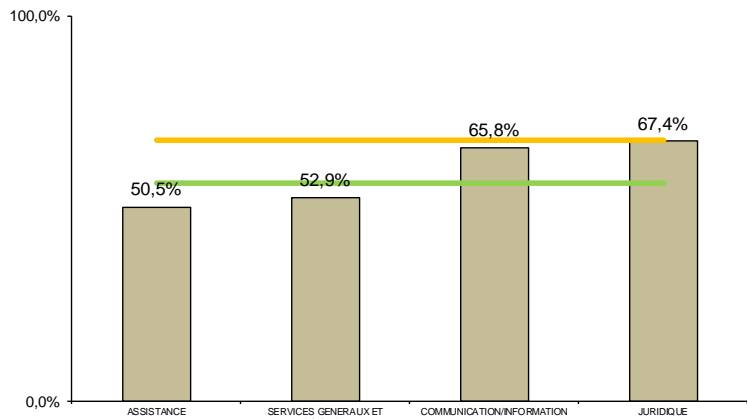
DIF	
Effectifs	96
% DIF / Branche	11,6%

Période de professionnalisation	
Effectifs	44
% Période Pro. / Branche	13,6%

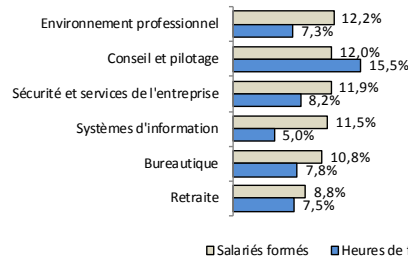
Les principaux domaines de formation

Environnement professionnel	12,2%
Conseil et pilotage	12,0%
Sécurité et services de l'entreprise	11,9%
Systèmes d'information	11,5%
Bureautique	10,8%
Retraite	8,8%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9%

Taux d'accès branche

56,8%

Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Systèmes d'information

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **67,8%**

Les effectifs

Effectifs famille **1 993**
Salariés formés de la famille **1 351**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 45,6%
 AM 74,0%
 Cadres 67,0%

Taux d'accès par genre

Hommes 68,0%
 Femmes 67,3%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 52,9%
 30/44 ans 71,5%
 45 ans et + 64,8%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 100,0%
 5 ans et + 68,2%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 33 559 H
 % des heures de formation famille / branche 5,4%
 Durée moyenne de formation 24,8 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 90,0%
 Développement des compétences 10,0%

DIF

Effectifs 90
 % DIF / Branche 10,9%

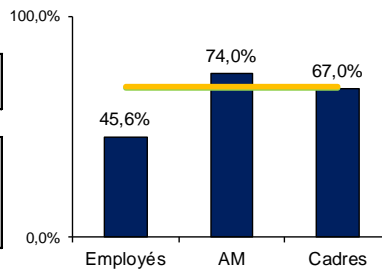
Période de professionnalisation

Effectifs 25
 % Période Pro. / Branche 7,7%

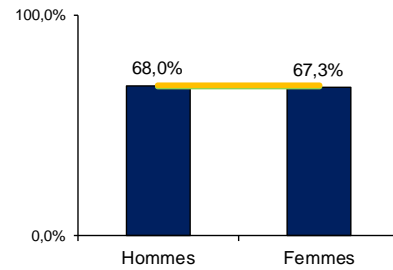
Les principaux domaines de formation

Systèmes d'information 34,5%
 Conseil et pilotage 16,2%
 Développement personnel 9,5%
 Sécurité et services de l'entreprise 8,0%
 Management 6,0%
 Environnement professionnel 5,7%

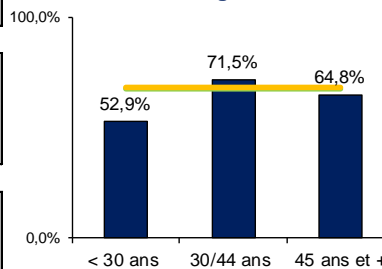
Catégorie professionnelle



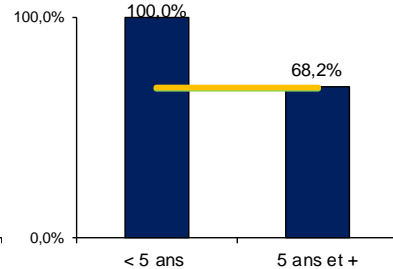
Genre



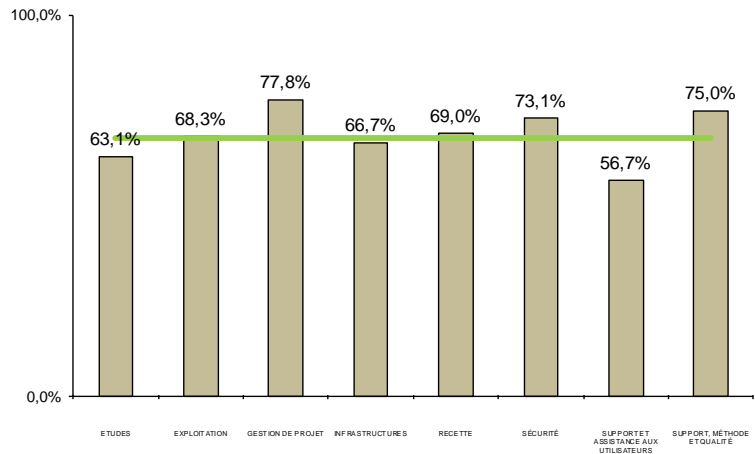
Âge



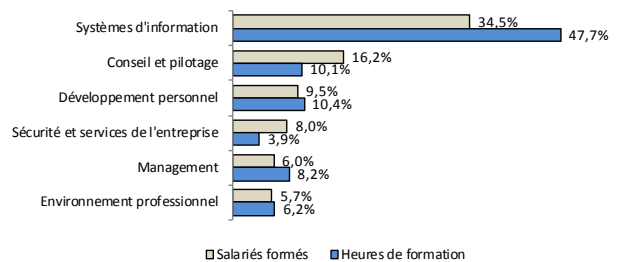
Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9%

Taux d'accès branche

67,8%

Taux d'accès famille

5. Familles professionnelles : Management

Taux d'accès famille **77,8%**

Les effectifs

Effectifs famille **4 742**
Salariés formés de la famille **3 690**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 100,0%
 AM 88,0%
 Cadres 73,0%

Taux d'accès par genre

Hommes 73,0%
 Femmes 81,3%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 71,4%
 30/44 ans 82,8%
 45 ans et + 74,9%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 100,0%
 5 ans et + 78,9%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 104 809 H
 % des heures de formation famille / branche 16,8%
 Durée moyenne de formation 28,4 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 79,2%
 Développement des compétences 20,8%

DIF

Effectifs 176
 % DIF / Branche 21,3%

Période de professionnalisation

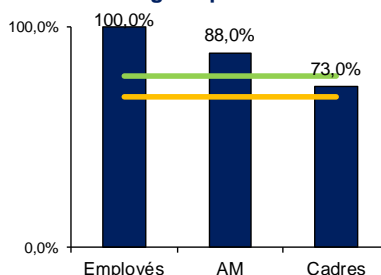
Effectifs 112
 % Période Pro. / Branche 34,7%

Les principaux domaines de formation

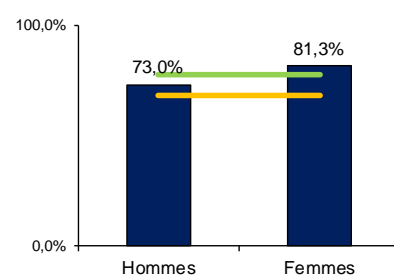
Management 22,5%
 Conseil et pilotage 19,0%
 Retraite 9,2%
 Environnement professionnel 7,0%
 Bureautique 6,8%
 Sécurité et services de l'entreprise 5,3%

Taux d'accès par critères

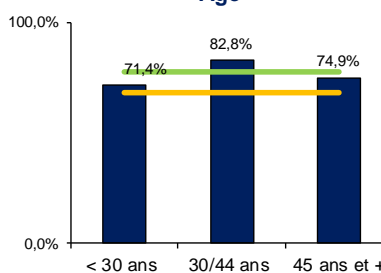
Catégorie professionnelle



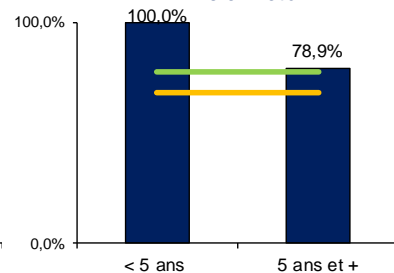
Genre



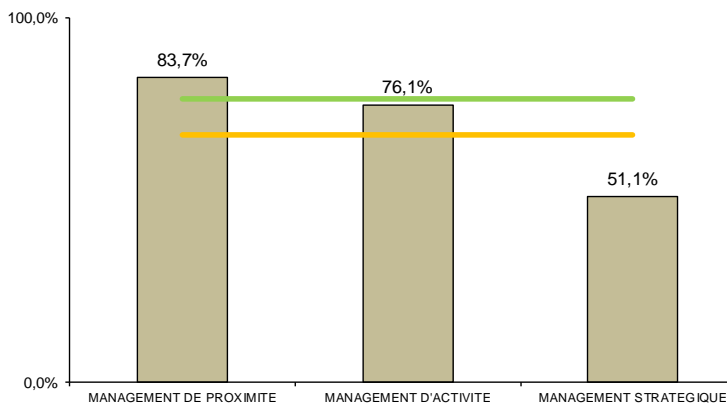
Âge



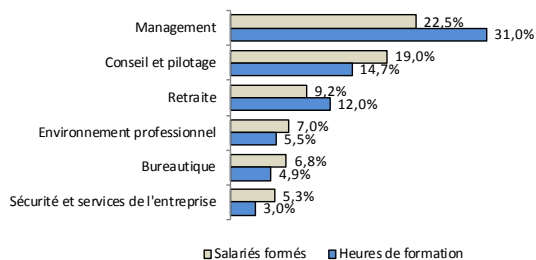
Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



67,9%

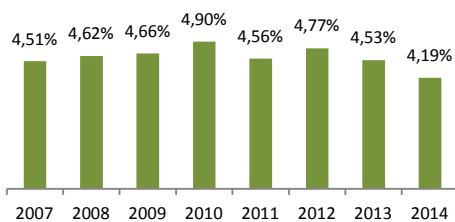
Taux d'accès branche

77,8%

Taux d'accès famille

6. Investissements financiers 2014

Evolution 2007 – 2014 du taux de participation financière :



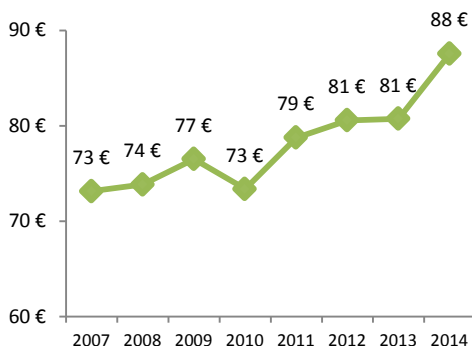
Dépense annuelle moyenne par salarié en formation :

2 505,8 €

Dépense annuelle moyenne par salarié :

1 701,5 €

Evolution 2007 – 2014 du coût de l'heure de formation



Les données financières ci-dessous sont extraites de la page 2 de la déclaration fiscale 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

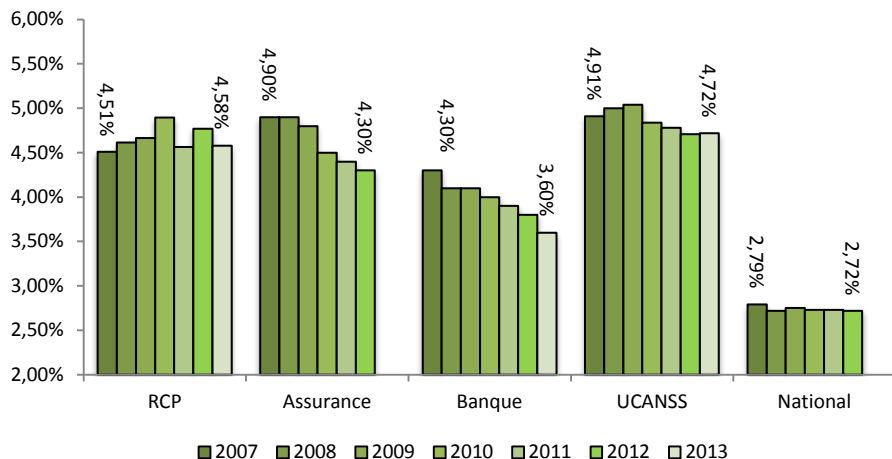
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	(en milliers d'euros)							
Montant des salaires versés	1 077 750	1 103 979	1 139 739	1 200 607	1 214 021	1 246 996	1 301 353	1 301 928
Montant des dépenses de formation	48 641	50 959	53 167	58 780	55 417	59 448	58 956	54 530
Taux de participation financière	4,51%	4,62%	4,66%	4,90%	4,56%	4,77%	4,53%	4,19%
Financement du 0,5% professionnalisation et DIF	5 370	6 001	5 638	6 000	6 182	6 261	6 501	6 508
Versements au titre du congé individuel de formation	2 144	2 401	2 255	2 403	2 470	2 526	2 600	2 597
Pourcentage des salaires affecté au plan de formation	3,82%	3,85%	3,97%	4,20%	3,85%	4,06%	3,83%	3,49%

En 2014, le taux de participation financière est de 4,19%, soit une diminution de 0,34 point comparativement à 2013.

Le taux de participation financière est de 3,6% dans le secteur de la banque ⁽¹⁾, de 4,3% pour le secteur de l'assurance ⁽²⁾ et de 4,72% pour le régime général de Sécurité sociale ⁽³⁾.

En 2014, le montant des dépenses de formation est de 54 530 K€ en en diminution de 7,5% entre 2013 et 2014.

Comparaison inter branche : évolution 2007-2012 du taux de participation financière



Sources :

- (1) « Base de données sociales », Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Banque : Données 2013
- (2) « ROMA-ROFA », Observatoire de l'évolution des métiers de l'Assurance : données 2013
- (3) « Rapport sur la formation professionnelle », UCANSS : données 2013

ANNEXES

Vue synoptique de l'effort de formation en 2014

622 824 heures
heures de formation
(plan de formation + DIF)

27,8 heures :
Durée moyenne au plan de formation

Taux de participation financière : 4,19%

Les dispositifs de formation :

Plan	
Nombre d'heures	597 722
Nombre de salariés formés	21 473
Durée moyenne (en heures)	27,8

Période de professionnalisation	
Nombre d'heures	15 702
Nombre de salariés formés	323
Durée moyenne (en heures)	48,6

DIF	
Nombre d'heures	25 103
Nombre de salariés formés	826
Durée moyenne (en heures)	30,4

CIF CDI	
Nombre d'heures	20 631
Nombre de salariés formés	49
Durée moyenne (en heures)	421,0

Bilan de compétences	
Nombre d'heures	2 000
Nombre de salariés formés	94
Durée moyenne (en heures)	21,3

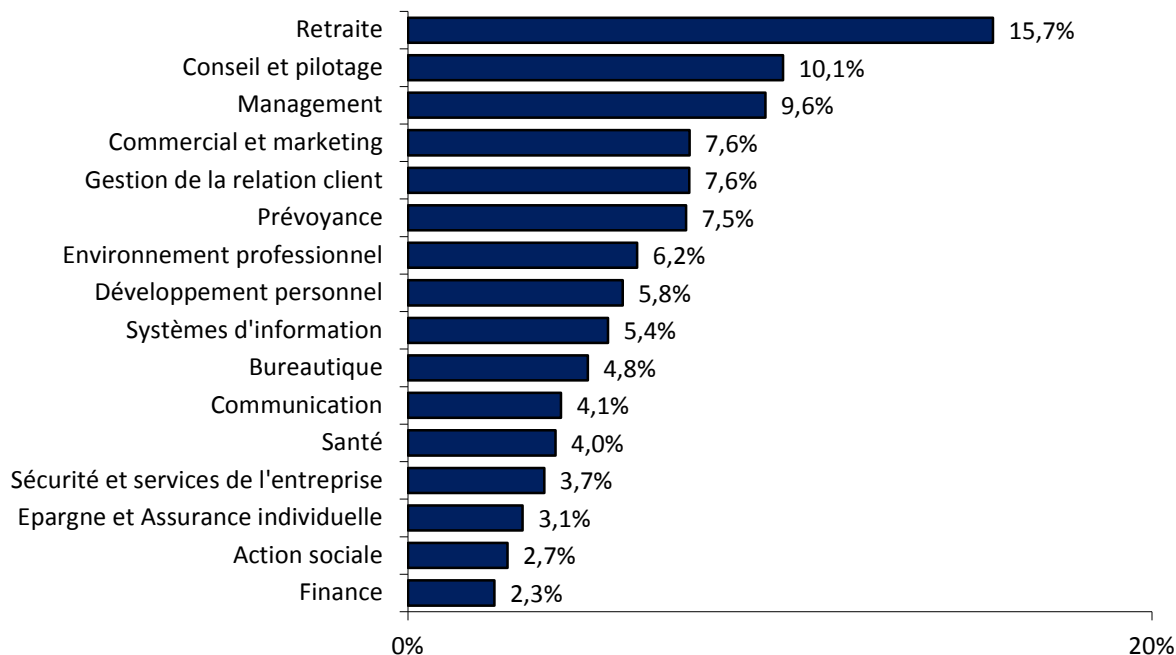
VAE	
Nombre d'heures	338
Nombre de salariés formés	27
Durée moyenne (en heures)	12,5

Répartition des heures par catégorie du plan de formation :

Adaptation au poste de travail et évolution et maintien dans l'emploi
520 142
87,0%

Développement des compétences
77 580
13,0%

Répartition des heures par domaine de formation :



Vue synoptique de l'effort de formation en 2014

32 048 salariés du panel

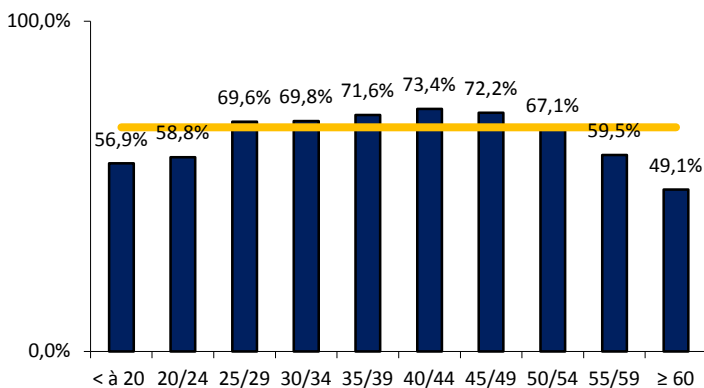
21 761 salariés formés
(plan de formation + DIF)

67,9% de taux d'accès

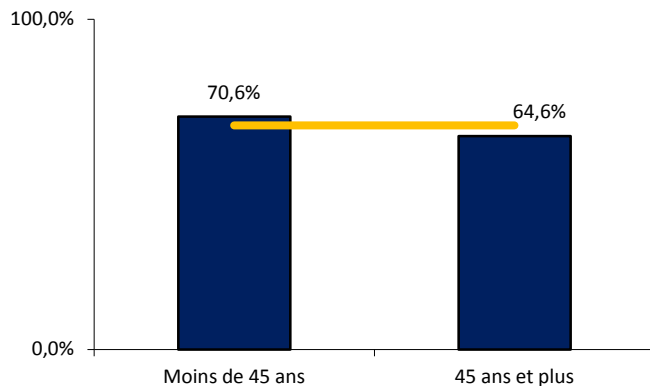
Taux d'accès par caractéristiques socio-professionnelles :

Taux d'accès
branche 67,9%

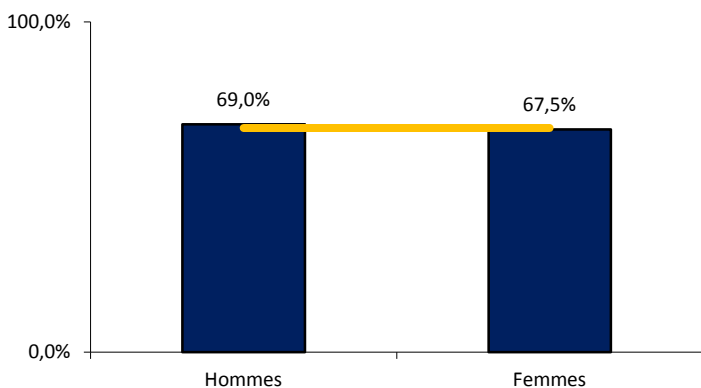
Âge



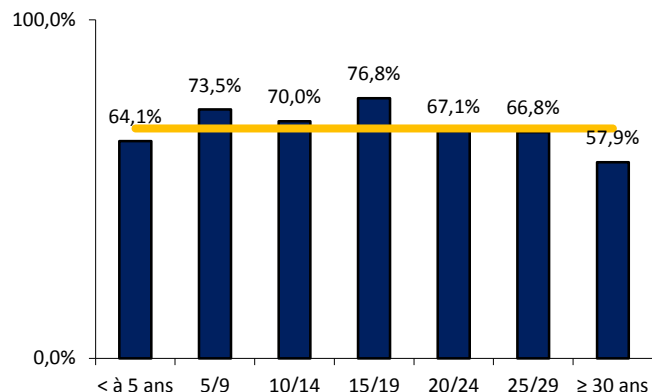
Âge



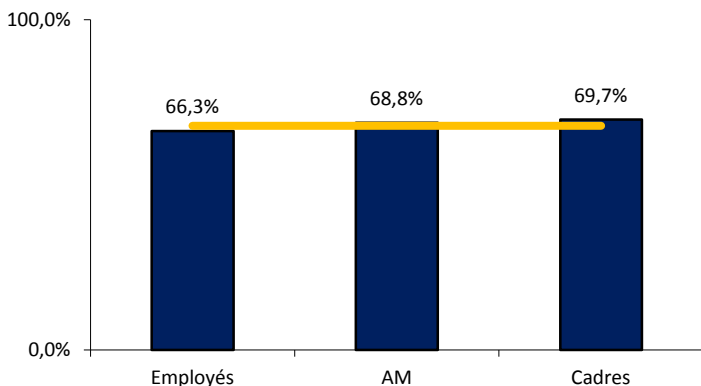
Genre



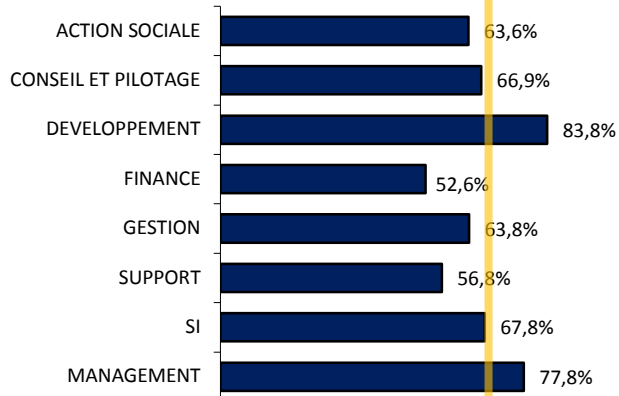
Ancienneté



Catégorie professionnelle



Famille professionnelle



**Assiette de l'enquête :
99,1%
des salariés de la branche**

L'Enquête Formation 2014 est réalisée grâce à une collecte de données fournies par les « structures-employeurs », complétées à l'aide de la déclaration fiscale 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

Les données sont consolidées et les résultats de l'étude sont mis en forme de juillet à novembre.

L'assiette de l'Enquête Formation 2014 prend en compte 99,1% des salariés de la branche professionnelle soit 32 048 salariés tout type de contrats de travail confondus.

Seules 3 des 32 « structures-employeurs » sollicitées n'ont pas répondu à l'enquête. Il s'agit d'institutions de prévoyance ne faisant pas partie des groupes paritaires de protection sociale (la liste exhaustive des entités ayant répondu à l'étude est disponible page 43).

L'Observatoire des métiers et des qualifications est assisté dans les travaux d'exploitation et de formalisation des résultats de l'étude par un groupe de travail intitulé « Groupe Enquête Formation 2014 ».

Ce groupe est constitué de huit responsables de formation issus de groupes paritaires de protection sociale et des membres de l'équipe technique de l'Observatoire des métiers et du Centre de Formation et des expertises métiers.

A titre de comparaison, les dernières données nationales disponibles issues du CEREQ, celles de l'Observatoire des métiers de l'Assurance ainsi que de l'Association française des banques et de l'UCANSS ont été utilisées.

Panel de l'Enquête Formation 2014

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs responsables formation ayant contribué à l'Enquête Formation 2014 :

AG2R La Mondiale (+ ex REUNICA)	CREPA	KLESIA ?
AGRICA	CTIP	LOURMEL
APGIS	GIE AGIRC ARRCO	MALAKOFF MEDERIC
APICIL	GIRC AGIRC ARRCO (ex ALCARA et GIE PROD)	OCIRP
AUDIENS	HUMANIS (+ ex ARIES + ex GNP)	PROBTP
B2V	IGRC	SI2M
BTPR	IPECA	SYSTALIANS
CAPSSA	IRCEM	UES PERSPECTIVES
CGRR	IRCOM LA VERRIERE	UNIPREVOYANCE
CRC	IRP AUTO	

L'Observatoire des métiers et des qualifications remercie plus particulièrement les membres du « Groupe de travail Enquête Formation 2014 » ayant contribué à la réalisation de cette étude :

AG2R La Mondiale	de VAUGIRAUD Philippe	IRP AUTO	LALOI Karine
CFEM AGIRC ARRCO	DELAPLACE Florence	MALAKOFF/MEDERIC	FLORIN Valérie
GIE AGIRC ARRCO	BALLARD Dan	PROBTP	DUMONT Isabelle
HUMANIS	RUPP Christine	PROBTP	GUILAUME Annie

Un grand merci également pour leur éclairage spécifique à :

- Marie-Laure LEGRAND et Julie MILLET (MALAKOFF MEDERIC)
- Jean-François IZAMBERT (PROBTP)
- Alexandra LANGE (AG2R La Mondiale)

ANI : Accord national interprofessionnel.

Assiette de l'enquête : Rapport entre le nombre de salariés des « structures-employeurs » ayant répondu à l'enquête et le nombre de salariés de la branche.

Blended : Mixe de formation en présentielle et en distancielle.

Catégories du plan de formation :

Catégorie 1 : Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi.

Catégorie 2 : Développement des compétences.

Catégorie professionnelle : Employé, Agent de maîtrise, Cadre.

CEREP : Centre d'Etudes et Recherches sur les Qualifications.

CFEM Agirc Arrco : Centre de Formation et des Expertises Métiers Agirc Arrco.

CIF : Congé Individuel de Formation.

Compétence : Ensemble de connaissances, de savoir-faire techniques et de savoir-faire relationnels nécessaires à la tenue d'un emploi ou à l'exercice d'un métier.

Coût de l'heure de formation : Rapport entre le montant des dépenses de formation et le nombre d'heures de formation effectuées dans l'année.

CRM/GRC : Outils de Gestion de la Relation Client .

Déclaration 2483 : Formulaire 2483 intitulé « Participation au développement de la formation professionnelle continue » issue de la DGEFP.

Dépense annuelle moyenne par salarié en formation : Rapport entre le montant des dépenses « effectivement consenties au titre de la formation professionnelle continue » et le nombre de salariés formés.

Dépense annuelle moyenne par salarié : Rapport entre le montant des dépenses « effectivement consenties au titre de la formation professionnelle continue » et le nombre de salariés du panel de l'enquête.

Dépenses effectivement consenties au titre de la formation professionnelle continue :

- dépenses de formation interne,
 - dépenses de formation externe,
 - rémunérations des bénéficiaires des formations, de bilans de compétences, de VAE,
 - allocations de formations versées,
 - versements à un OPCA au titre du CIF, de la professionnalisation et du DIF,
 - versements complémentaires à un OPCA au titre du CIF,
 - autres versements à un OPCA (plan de formation),
 - autres versements, financements ou dépenses.
- A ces dépenses, sont soustraites les subventions publiques effectivement perçues au cours de l'année.

DIF : Droit Individuel à la Formation.

Domaine de formation : Thématique de formation sur un champ d'activités et de compétences données.

Durée moyenne de formation : Rapport entre le nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'année et le nombre de salariés formés.

Durée moyenne d'un stage : Rapport entre le nombre de salariés formés et le nombre d'heures de formation dispensées.

E-learning : formation en ligne.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

GPS : Groupe paritaire de Protection Sociale.

Management des compétences : Le management des compétences consiste à mettre en place un processus permettant à l'entreprise de développer les compétences nécessaires à sa performance d'aujourd'hui et à celui de demain.

MOOC : Cours en ligne ouvert à tous (*massive open online course*).

Multimodale : Une formation est multimodale lorsqu'elle combine au moins deux modalités d'apprentissage, qu'elles soient en salle et/ou à distance

Nouveaux entrants en CDI : salariés en CDI dont la date d'ancienneté recrutement est de moins de 18 mois. Il s'agit donc des salariés dont la date de début de contrat est postérieure à juin 2013.

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

PME : Petites et Moyennes Entreprises.

PRC : Plateforme Retraite Complémentaire.

Salarié formé : Salarié ayant bénéficié d'au moins une formation soit au titre du Plan de formation et/ou du DIF au cours de l'année. S'il a suivi plusieurs stages de formation au cours de l'année, un salarié formé représente plusieurs stagiaires.

Serious game : Logiciel qui combine une intention « sérieuse » de type pédagogique, informative, communicationnelle ou d'entraînement, avec des ressorts ludiques.

Stagiaire : Personne ayant participé à un stage de formation.

Structures-employeurs : Groupes paritaires de protection sociale, GIE informatiques, institutions d'outre mer, institutions de prévoyance relevant de la CCN de la retraite complémentaire du 09 décembre 1993 et autres organismes associés.

Taux d'accès : Rapport entre le nombre de salariés formés au cours de l'année et le nombre de salariés de la branche.

Taux de participation financière : Rapport entre les dépenses « effectivement consenties au titre de la formation professionnelle continue » et la masse salariale.

Taux de réponse : Rapport entre le nombre de « structures-employeurs » ayant répondu à l'enquête et le nombre total de « structures-employeurs » sollicitées.

TPE : Très petites entreprises.

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.

Domaines de formation

Domaines	Définitions complémentaires	Thèmes	Exemples
Action sociale	Législation / Réglementation Action sociale	Législation Action Sociale Orientations prioritaires de l'Action Sociale AGIRC ARRCO	Connaître le fonctionnement des EHPAD, Procédure EHPAD Minima sociaux, Droit des personnes âgées, Droits des handicapés Le surendettement
	SI / Applicatifs / Logiciels Action sociale	SI / Applicatifs / Logiciels Base SI métiers	SI et applicatifs Action Sociale Outil Vacances APASCA SIRAS (ex BDS et bas EHPAD) Comprendre ehpadospiconseil.fr
	Environnement professionnel Action sociale	Environnement professionnel Métier Séminaire/Conférence / Colloque Métier	Panorama de la protection sociale : risques sociaux, organisme et prestation Soutien à domicile aujourd'hui Connaître le fonctionnement des établissements pour personnes âgées
	Produits / Prestations / Services Action sociale	Produits / Prestations / Services Métier (hors Parcours Métier Prévoyance/Santé) N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Offre produits, prestations et services Action Sociale du GPS Les cycles Eco Hébergement
	Process / MOE MOA Commercial Action sociale	Process / MOE / MOA Métier	Conduite de projet d'Action Sociale Ingénierie d'évaluation technique et financière d'un projet Gestion budgétaire d'un projet d'Action Sociale Animation d'un réseau de partenaires Conduire un entretien social
	Formation diplômante / certification Action sociale	Formation diplômante / certification Métier	Certifications professionnelles DECESF
Bureautique	Logiciels bureautiques	Word/Excel/Powerpoint Access	Word initiation Connaître Excel Access fonctions avancées Powerpoint pour les nuls
	Logiciels spécifiques	Business Object SAS Messageries Internet	Programmation SAS pour utilisateurs Business Object niveau 1 Outlook / Lotus Initiation Internet Navigation sur Internet
Commercial et marketing	Législation / Réglementation Commercial et marketing	Législation et Droit des assurances : contrats, prestations, services Réglementation fiscales et financières Droit commercial,	Droits des contrats pour non-juristes Passage en fiscalité des institutions de Prévoyance
	SI / Applicatifs / Logiciels Commercial et marketing	Gestion de contrats et prestations, Gestion de la Relation client Base de données Métier et Marketing Logiciel spécifique Contrats Logiciel reporting commercial et CRM Clients	Web 2.0 et application marketing CRM niveau 2 Formation à l'outil NEOLANE
	Environnement professionnel Commercial et marketing	Parcours métiers Commercial Les e-services de l'ADP, Les presta/services Action Sociale Séminaire/Conférence / Colloque Métier	Stratégie multicanal Introduction aux NTIC Enjeux de la dématérialisation
	Produits / Prestations / Services Commercial et marketing	Offres produits Prestations Services N hors Parcours Métier Prévoyance/Santé	Offre produits, prestations et services ADP en Protection sociale, E-services de l'ADP du GPS Rédaction des contrats Prévoyance et Frais de sante
	Process / MOE MOA Commercial et marketing	Technique de vente Gestion plan d'actions commercial Reporting commercial Négociation	Mieux conseiller pour mieux vendre Plan d'action commercial Vendre et négocier à distance Animation de réunions commerciales
	Formation diplômante / certification Commercial et marketing	CQP de branche, formation diplômante Certifications professionnelles	Formation certifiante aux métiers de la vente Master en management développement commercial Habillations
Communication (hors communication écrite / orale orientée client)	Communication écrite / orale	Améliorer ses écrits Rédiger des emails (les bases) Rédiger des compte-rendus Expression orale Animation de réunion Téléphone (les bases)	Communiquer efficacement à l'écrit Les clés pour un e-mail efficace Prise de notes et compte-rendus Prise de parole et entraînement au débat Améliorer votre diction et travaillez votre voix Savoir conduire une réunion
	Communication visuelle	Mise en page Graphisme	De la mise en page au design graphique Convaincre par des visuels dynamiques
	Logiciels spécialisés et Web	Réseaux sociaux E-réputation Création de pages Web Logiciels spécialisés	Réseaux sociaux et Facebook Création de pages Web sous HTML Photoshop niveau 1
	Information / Documentation	Gestion de l'information Documentation GED	Gérer l'information au quotidien Formation Césarïa
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Master 2 – communication des collectivités territoriales
Conseil et pilotage	Actuariat	Actuariat Maîtrise des risques Economie Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Prévoyance et retraite : principes de calculs actuariels Mathématiques et probabilités de base pour actuariat Comprendre les mécanismes de l'inflation, de la désinflation, de la déflation et du chômage
	Audit / Contrôle interne	Audit Maîtrise des risques Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Audit, indicateurs et contrôle de la sécurité Définition et normes de l'audit interne Conduire une mission d'audit interne
	Contrôle de gestion	Contrôle de gestion Maîtrise des risques Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Formation d'actualité pour contrôleur de gestion Méthode et outils du contrôle de gestion
	Organisation/Qualité	Organisation/Qualité Maîtrise des risques Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Introduction à la démarche qualité La démarche qualité pour les pilotes de processus PCA : plan de continuité de l'activité
	Ressources Humaines	Développement RH / GPEC/Gestion de la Paie /Formation / Recrutement / risques psychosoc./TMS /Tutorat / Accompagnement Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Accompagnement des collaborateurs en mobilité interne RRH Supervisez le service paie e-learning conception de modules Tuteur CQP Conseiller Retraite Accompagnateur métier : Transmettre ses savoirs Gestion des relations sociales
	Juridique	Juridique Recouvrement contentieux Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	La gestion du contentieux dans les prestations santé complémentaires
	Management de projet	Management de projet Management transversal	Management en mode projet Chef de projet occasionnel Le management transversal
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Master Gestion des ressources humaines DEUTS Actuariat d'assurance

Domaines de formation

Domaines	Définitions complémentaires	Thèmes	Exemples
Développement personnel	Langues	Langues étrangères Remise à niveau en français Langue des signes	Cours d'Anglais Langue des signes niveau 1 Remise à niveau en français
	Gestion de soi/du stress	Gestion du stress Confiance en soi Assertivité	Connaître son rapport au stress Confiance en soi, Affirmation Méthodes d'assertivité : Communiquer avec autorité et impact Développement de la mémoire
	Gestion relationnelle	Coopération Travailler ensemble Gestion de conflit (Hors Management)	Coopération en groupe de travail Développer des relations performantes Gestion des conflits
	Organisation du temps de travail	Organisation personnelle Gestion des priorités (Hors Management)	Faire un bilan de l'usage de son temps Savoir s'organiser
	Bilan de compétences / bilan personnel	Bilan de compétences Bilan personnel	Faire le point sur soi et ses compétences Check-up compétences : préparer son avenir professionnel Evaluation de potentiel
	Stage de préparation à la retraite	Préparation à la retraite	Préparation à la retraite Se préparer à la retraite
Environnement professionnel	Protection sociale / Paritarisme	Paritarisme Protection sociale	Connaissance du monde paritaire Organisation des institutions paritaires Les bases du droit social et les fondamentaux de la Protection Sociale Cycle actualités de la Protection Sociale
	Connaissance du GPS / Branche	Le GPS : activités / produits / services / prestations Métiers du GPS	Le GPS dans la vie quotidienne Les métiers du GPS
	jours ou séminaire d'intégration	Nouveaux entrants Séminaire intégration	Stage Intégration / Environnement Nouveaux entrants : (Nom du GPS) c'est nous !
	Thématiques transverses	Lutte anti blanchiment et fraude Dématisation Accompagnement du changement NTIC Solvabilité 2	Le cadre international et européen de la lutte contre le blanchiment La dématérialisation au cœur de nos métiers Démarche des outils pour accompagner les hommes et les équipes dans le changement Conduite du changement
	Nos clients : les participants et l'entreprise (stages CFP Agric Arcco)	Connaissance de l'entreprise / Obligations sociales et fiscales de l'entreprise / La fiscalité de l'entreprise et de son dirigeant / Fiscalité des particuliers en 20 questions / Comment répondre sur les fins de carrière ? / Bulletin de salaire : les situations particulières / Le bulletin de salaire : une clé pour entrer dans l'entreprise / Les sommes isolées : du bulletin de salaire à la déclaration sociale	
	L'environnement juridique de nos métiers (stages CFP Agric Arcco)	Conventions collectives et accords collectifs : source de nos métiers L'action en justice Le droit dans notre secteur d'activité / Aspects financiers et fiscaux de la succession	
Epargne et Assurance individuelle	Législation / Réglementation Epargne Assurance individuelle	Législation Epargne Assurance individuelle Réglementation Epargne Assurance individuelle Fiscalité Epargne Assurance individuelle	Droit des assurances : contrats, prestations, services Législation fiscale et sociale des produits d'assurance vie, Tracfin Relevé annuel d'information : IFU
	SI / Applicatifs / Logiciels Epargne Assurance individuelle	Logiciel de gestion de contrats et prestations Base de données Métier Epargne Assurance individuelle Logiciel spécifique Contrats / Prestations	Logiciel Epargne/AI du GPS
	Environnement professionnel Epargne Assurance individuelle	Actualités Epargne Assurance individuelle Séminaire /Conférence / Colloque Métier	La protection sociale et le GPS, Actualités et perspectives Epargne/ADP
	Produits / Prestations / Services Epargne Assurance individuelle	Offres produits Prestations Services N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Gamme de produits du GPS et du marché
	Process / MOE MOA Epargne Assurance individuelle	Affiliation/adhésion Mise en gestion et émission des contrats Calcul et paiement des prestations Gestion de compte /Gestion déléguée Recouvrement N Uniquement le précontentieux	Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Epargne Assurance individuelle	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	BTS Assurance
Finance	Achats	Appel d'offres Achat Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Formation pratique à la fonction achats Négociation achats Suivre et améliorer la qualité de vos fournisseurs et sous-traitants
	Comptabilité	Comptabilité générale Comptabilité analytique Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Comptabilité des Institutions de Prévoyance Interpréter le bilan, le compte de résultat et l'annexe des comptes annuels Logiciel comptable Club comptable
	Trésorerie / placements	Gestion de trésorerie Fiscalité de placement financier Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Connaître les principes généraux de l'analyse financière Connaître les divers placements financiers Connaître les marchés boursiers européens Logiciel ACL application fiscale Connaître les obligations, les produits hybrides
	Placement et gestion de patrimoine immobilier	Gestion de placement immobilier Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Connaître les caractéristiques liées à la valeur du bien immobilier Connaître les placements immobiliers stage générale immobilier
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	BTS Comptabilité et gestion des organisations
	Démarche client	Orientation client Posture client	Penser Client Relations clients : Fondamentaux Accueillir et prendre en charge la demande du client Relation écrite orientée client
Gestion de la relation client (Hors formations Commercial et marketing)	Communication client	Ecrire au client Répondre au client Interlocuteurs difficiles Communication multicanal Téléphone	Ecrire à l'entreprise Répondre aux assurés sur la prévoyance Gérer les interlocuteurs difficiles Traiter les réclamations et rebondir Téléphone, vecteur service efficace
	Entretien conseil	Entretien conseil Entretien téléphonique	Conduire un entretien de conseil Entretien de face à face et accueil du public
	SI / Applicatifs / Logiciels	PRC / GRC Site web	Connaissance du site (nom du GPS) Maîtrise de l'espace abonnés Internet Entreprises Relations clients : Découverte des applicatifs
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	BTS Négociation Relation Clients

Domaines	Définitions complémentaires	Thèmes	Exemples
Management	Techniques et savoirs de Management	Savoir manager Leadership Gestion des conflits (management)	Réussir dans sa première fonction d'encadrement Manager la créativité et l'innovation Communication management et gestion des conflits Développer une posture de Leader
	Management d'équipe	Manager / Piloter / Mobiliser une équipe	Manager des équipes à distance Animateurs : piloter son activité et mobiliser son équipe Gérer son temps avec son équipe
	Management RH	Evaluation Recrutement Formation Gestion des carrières	Formation aux entretiens annuels d'évaluation Managers : réussir ses recrutements Manager la formation
	Environnement professionnel	Actualités Management Séminaire /Conférence / Colloque Métier	
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Master Management spécialisation Manager et entrepreneur Master en Management Général Cadres Formation Sciences Po.
Prévoyance	Législation / Réglementation Prévoyance	Législation Prévoyance Réglementation Prévoyance Fiscalité Prévoyance	Sécurité sociale et prévoyance Gestion de contrat Prévoyance Gestion des prestations Prévoyance Gestion de l'ANJ Maintien des droits
	SI / Applicatifs / Logiciels Prévoyance	Logiciel de gestion de contrats et prestations Base de données Métier Prévoyance Logiciel spécifique Contrats Logiciel spécifique Prestations	Logiciel Prévoyance du GPS
	Environnement professionnel Prévoyance	Actualités Prévoyance Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Actualités et perspectives Prévoyance Les e-services de la Prévoyance Séminaire des Responsables de service Entreprises
	Produits / Prestations / Services Prévoyance	Offres produits Prestations Services N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Gamme de produits du GPS
	Process / MOE MOA Prévoyance	Affiliation/adhésion Mise en gestion et émission des contrats Calcul et paiement des prestations Gestion de compte / Gestion déléguée Recouvrement N Uniquement le précontentieux	Enregistrement des Dars à l'adhésion Maintien des droits en Prévoyance complémentaire Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Prévoyance	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	CQP Conseiller Protection Sociale
Retraite	Législation / Réglementation Retraite	Législation Retraite complémentaire Réglementation Retraite complémentaire	Réglementation et calculs des droits, cotisations, allocations... Réglementation AGIRC, Réglementation ARRCO Gestion des périodes de maladie et de chômage
	SI / Applicatifs / Logiciels Retraite	Usine Retraite SI / Applicatifs / Logiciels	UR : AURA, ALLURE, GRECCO ; UR Allocations, UR : Bureau UR : Carrières et gestion des individus, PRC, UR : Migration Gestion relation client CICAS (gestion des contacts CICAS)
	Environnement professionnel Retraite	Régimes de retraite Actualités Retraite Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Régime de retraite : Sécurité sociale/Agirc-Arrco, Panorama des principaux régimes de retraite français Actualités et perspectives RC Séminaire responsables CICAS
	Produits / Prestations / Services Retraite	EIR Info des actifs Marelle Info en entreprise	L'Information des actifs : le 1er niveau L'entretien Information Retraite (EIR) Les e-services de la RC
	Process / MOE MOA Retraite	Affiliation/adhésion Traitement des déclarations Liquidation Gestion des droits Recouvrement N Uniquement le précontentieux	Affiliation/adhésion, traitement des déclarations sociales Liquidation et paiement de la retraite. Gestion de compte... Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Retraite	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	CQP Conseiller Retraite
Santé	Législation / Réglementation Santé	Législation Santé Réglementation Santé Fiscalité Santé	Sécurité sociale et Santé, Gestion de contrat Santé Régime général maladie, Parcours de soins Gestion de l'ANJ, Maintien des droits, CMUC
	SI / Applicatifs / Logiciels Santé	Base de données Métier Santé Logiciel spécifique Contrats / Prestations Noémie	Logiciel Santé du GPS Traiter les regrets de Noémie Télétransmission Noémie - tiers-payant
	Environnement professionnel Santé	Actualités Santé Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Les réformes de l'Assurance Maladie
	Produits / Prestations / Services Santé	Offres produits Prestations Services N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Prestations dentaires Prestations optiques Prise en charge des soins à l'étranger Prise en charge hospitalière
	Process / MOE MOA Santé	Affiliation/adhésion Mise en gestion et émission des contrats Calcul et paiement des prestations Gestion de compte / Gestion déléguée recouvrement N Uniquement le précontentieux	Affiliation Santé Calcul et paiement des prestations Santé Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Santé	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	
Sécurité et services de l'entreprise	Hygiène et Sécurité	Hygiène Sécurité	Etre responsable Sécurité Sécurité routière / prévention routière Formation Incendies /risques sismiques Prévention : métiers des Moyens généraux Formation CHSCT
	Logistique / reprographie	Logistique Reprographie PAO	Stage Logistique / Services Généraux
	Sécurité des biens	Sécurité des bâtiments	Connaitre et prévenir les pathologies du bâtiments Optimiser la maintenance des bâtiments Gestion d'une flotte automobile
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Recyclage habilitation électrique Secouristes (SST) CACES Licence professionnelle " Logisticien d'entreprise
Systèmes d'information	Conception et développement	Conception et développement de langages de programmation Modélisation et conception d'infrastructures Architecture de réseaux Méthodes Conseil et expertise Implémentation système	Modélisation Ingénierie logicielle Méthodes (Agiles...) Développement d'applications Web Conception orientée objet
	Gestion et pilotage	Administration de base de données Administration de systèmes et réseaux Sécurité des systèmes et réseaux Production (déploiement des composants de traitement des informations / l'exécution des traitements / la supervision de la disponibilité des services et applications informatiques)	Techniques d'installation et de configuration de composants d'un réseau Administration de serveurs Dépannage de serveurs Sécurisation des serveurs Virtualisation Cloud Computing
	Support et assistance utilisateurs	Assistance en télécommunication et en informatique Installation et migration des postes de travail	Incidents et dépannage réseaux Télécommunication Réseaux mobiles Outils de travail collaboratif
	MOA	Modélisation et optimisation des processus Recette (scénarios, stratégie de tests, suivi des anomalies) Montée en charge et performance des applications	Business Process Management Test Manager Automatisation des tests logiciels Tests de charge

ACTION SOCIALE

- Accompagnement et développement social
 - Chargé de développement social
 - Chargé d'intervention sociale
- Etablissement social et médico-social
 - Chargé d'études et de suivi d'établissement social et médico-social

CONSEIL ET PILOTAGE

- Audit/contrôle
 - Auditeur
- Contrôle de gestion
 - Contrôleur de gestion
- Actuariat
 - Chargé d'études actuarielles
 - Chargé de souscription contrats
- Organisation/qualité
 - Conseiller maîtrise d'ouvrage
 - Conseiller organisation
 - Conseiller qualité
- Ressources humaines
 - Chargé de développement ressources humaines
 - Gestionnaire ressources humaines
 - Formateur

DEVELOPPEMENT

- Appui vente
 - Assistant commercial
- Vente
 - Commercial
- Marketing
 - Marketeur marchés/produits
 - Marketeur opérationnel

FINANCE

- Achats
 - Acheteur
- Comptabilité
 - Comptable
- Gestion de trésorerie/placements
 - Chargé de trésorerie et de placements
- Gestion immobilière
 - Chargé d'investissements et de patrimoine immobilier

GESTION

- Prévoyance
 - Gestionnaire de contrats collectifs
 - Gestionnaire de contrats individuels
 - Gestionnaire de prestations incapacité/décès
 - Gestionnaire de prestations santé
 - Chargé de support fonctionnel (prévoyance)
- Epargne
 - Gestionnaire épargne
- Retraite
 - Gestionnaire entreprises
 - Gestionnaire participants
 - Gestionnaire allocataires
 - Chargé de support fonctionnel (retraite)
 - Conseiller retraite Cicas

MANAGEMENT

- Manager de proximité
- Manager d'activité
- Manager stratégique

SUPPORT

- Assistance
 - Assistant/secrétaire
 - Gestionnaire administratif
- Services généraux et logistique
 - Gestionnaire de services généraux
 - Chargé des services généraux et logistique
- Communication/information
 - Documentaliste
 - Chargé de communication
 - Infographiste
 - Webmestre
- Juridique
 - Juriste d'entreprise
 - Chargé des instances
 - Gestionnaire recouvrement contentieux

SYSTÈME D'INFORMATION

- Gestion de projet
 - Directeur de projet
 - Chef de projet MOE
 - PMO
- Etudes
 - Urbaniste
 - Architecte fonctionnel
 - Architecte logiciel /applicatif
 - Référent de domaine applicatif
 - Intégrateur fonctionnel
 - Analyste fonctionnel
 - Concepteur-développeur
- Recette
 - Référent recette
 - Recetteur
- Infrastructures
 - Architecte technique
 - Expert systèmes, réseaux et télécoms
 - Technicien réseaux et télécoms
- Exploitation
 - Administrateur outils, systèmes, réseaux et télécoms
 - Administrateur base de données
 - Intégrateur d'exploitation
 - Technicien d'exploitation
 - Pilote d'exploitation
- Support, méthode et qualité
 - Expert méthodes, qualité et outils
 - Manager de contrats
- Sécurité
 - Responsable sécurité des systèmes d'information
 - Expert sécurité informatique
- Support et assistance aux utilisateurs
 - Assistant fonctionnel
 - Technicien support utilisateur
 - Technicien poste de travail



Observatoire des métiers et des qualifications

<http://obsmetiers.rcp-pro.fr/>