

→ Développement des compétences

→ Adaptation au poste de travail

→ VAE

→ CIF CDI

→ Stagiaires

→ DIF

ENQUÊTE FORMATION 2010

→ Plan de Formation

Retraite
complémentaire
et Prévoyance

→ Salariés formés

→ Bilan de compétences

Introduction	page 3
Chapitre 1 : Vue synoptique	page 4
Chapitre 2 : Les salariés formés	page 6
2.1 Données générales	
2.2 Analyse des salariés formés par genre	
2.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle	
2.4 Analyse des salariés formés par âge	
2.5 Analyse des salariés formés par ancienneté	
2.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle	
Chapitre 3 : Les dispositifs de formation	page 16
3.1 Le plan de formation	
3.2 Le droit individuel à la formation (DIF)	
3.3 Les périodes de professionnalisation	
3.4 Les autres dispositifs	
Chapitre 4 : Les domaines de formation	page 21
4.1 Les salariés formés par domaine de formation	
4.2 Les heures de formation par domaine	
4.3 Durée moyenne des stages par domaine	
Chapitre 5 : Les dispensateurs de formation	page 25
5.1 Les heures de formation par dispensateur	
5.2 Les heures de formation par domaine et par dispensateur	
Chapitre 6 : Les familles professionnelles	page 28
Chapitre 7: Investissements financiers 2010	page 36
Annexes	page 37
Notice méthodologique	
Panel de l'Enquête Formation 2010	
Lexique	
Domaines de formation	
Nomenclature des métiers	

Dans le cadre des enquêtes annuelles menées par la branche, l'Enquête Formation 2010 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 2011.

L'Enquête Formation 2010 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 2010 est constituée de 7 chapitres :

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

1. Vue synoptique de l'effort de formation en 2010

801 005 heures
heures de formation
(plan de formation + DIF)

34,9 heures :
Durée moyenne au plan de formation

Taux de participation financière (*) : 4,90%

Les dispositifs de formation :

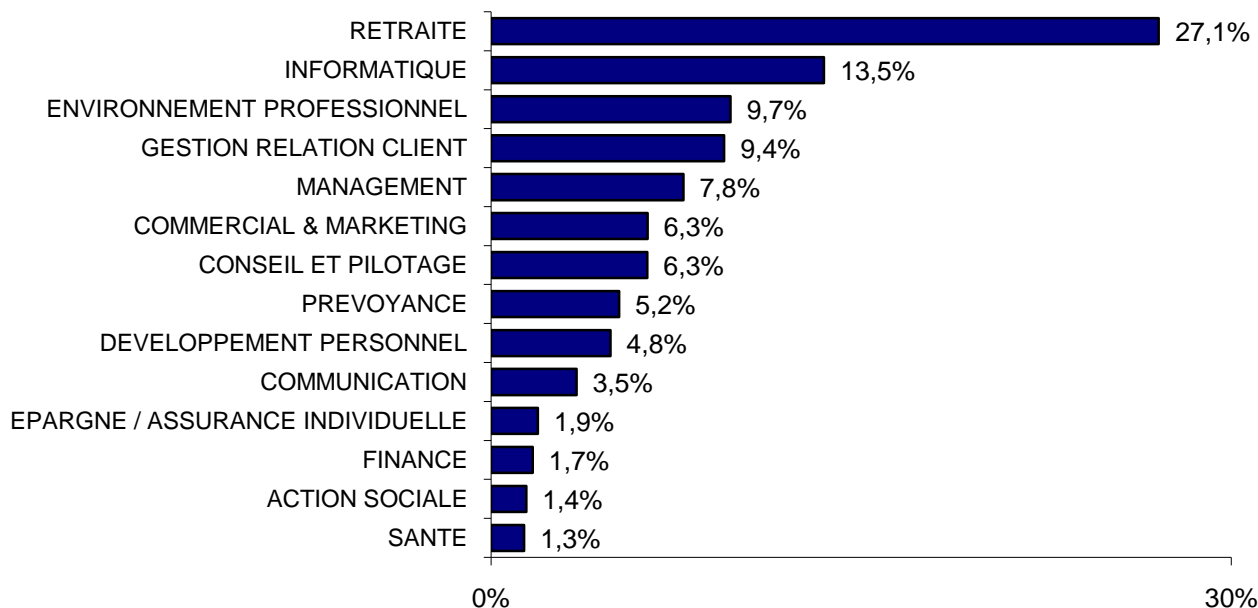
Plan		Période de professionnalisation		DIF	
Nombre d'heures	780 849	Nombre d'heures	31 061	Nombre d'heures	20 156
Nombre de salariés formés	22 390	Nombre de salariés formés	370	Nombre de salariés formés	581
Durée moyenne (en heures)	34,9	Durée moyenne (en heures)	83,9	Durée moyenne (en heures)	34,7

CIF CDI		Bilan de compétence		VAE	
Nombre d'heures	23 871	Nombre d'heures	2 308	Nombre d'heures	1 114
Nombre de salariés formés	47	Nombre de salariés formés	97	Nombre de salariés formés	30
Durée moyenne (en heures)	507,9	Durée moyenne (en heures)	23,8	Durée moyenne (en heures)	37,1

Répartition des heures par catégorie du plan de formation :

Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi	Développement des compétences
509 083	271 766
65,2%	34,8%

Répartition des heures par domaine de formation :



Voir lexique page 41

1. Vue synoptique de l'effort de formation en 2010

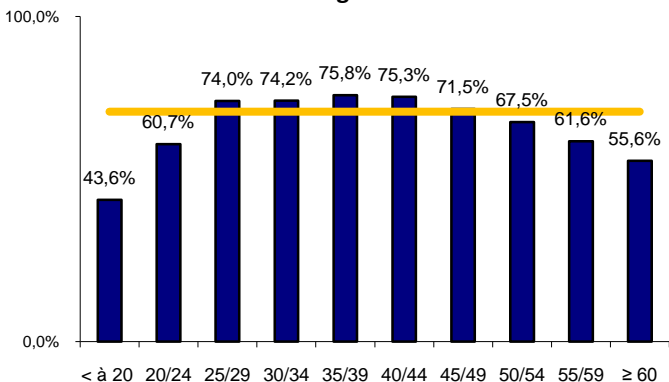
22 575 salariés formés (*)
(plan de formation + DIF)

70,7% de taux d'accès

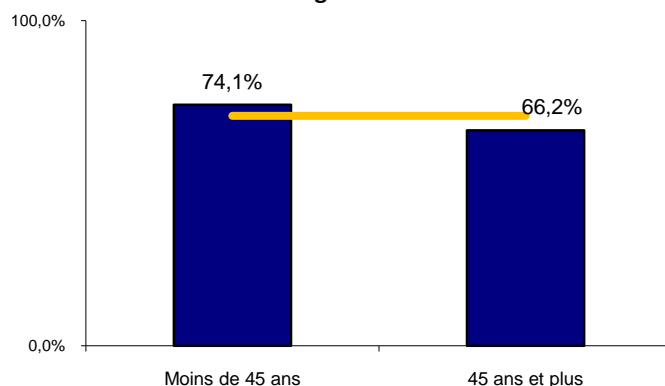
Taux d'accès
branche 70,7%

Taux d'accès par caractéristiques socio-professionnelles :

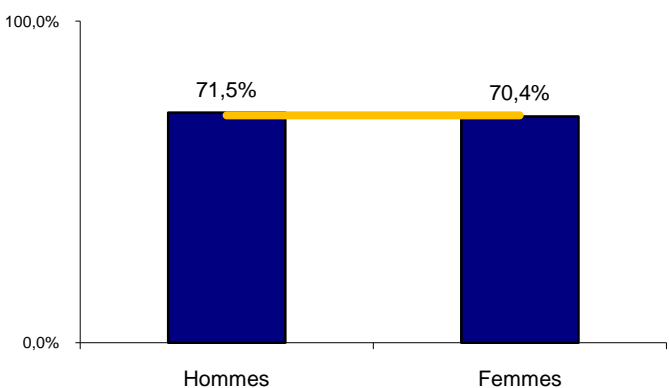
Âge



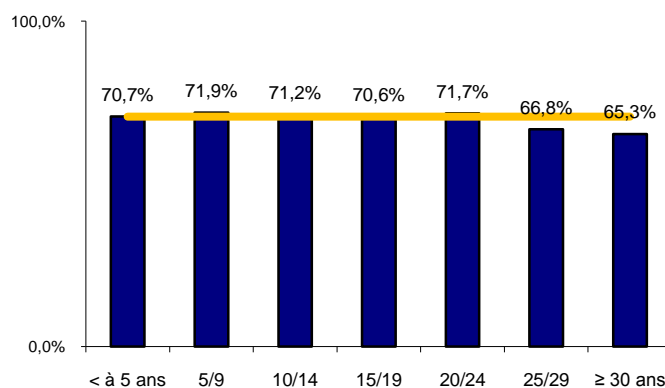
Âge



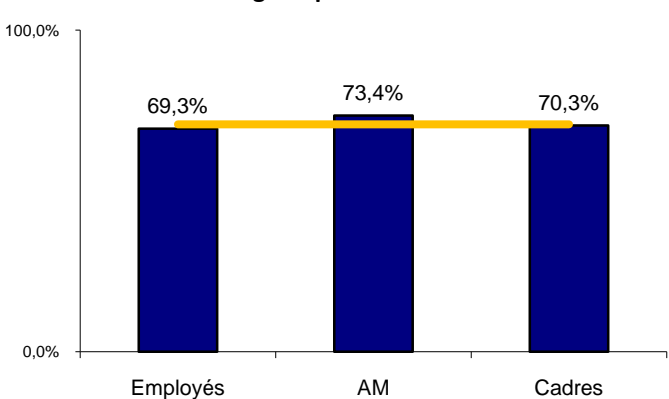
Genre



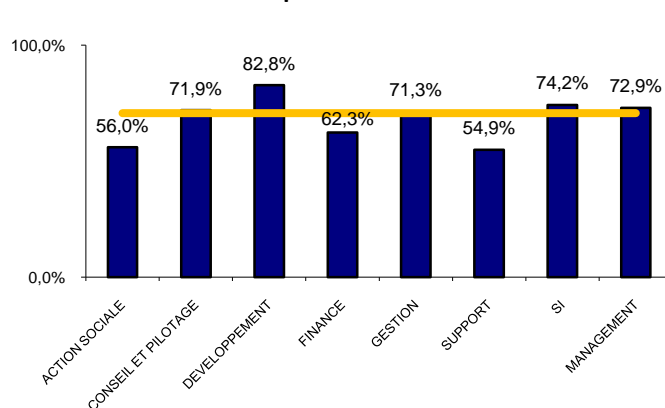
Ancienneté



Catégorie professionnelle



Famille professionnelle



Voir lexique page 41

2. Les salariés formés

2.1 Données générales

Au 31/12/2010, les « structures-employeurs » ayant répondu à l'Enquête Formation représentent un effectif de 31 931 salariés tout type de contrats de travail confondus, soit 98,9% des salariés de la branche.

Au cours de l'année, 22 575 salariés ont participé à une ou plusieurs actions de formation soit une progression du nombre de salariés formés de 8,3% depuis 2009 et de 15,9% comparativement à 2007.

En 2010, le taux d'accès à la formation s'élève à 70,7%, soit + 4,9 points par rapport à 2009 et + 8,6 points de plus comparativement à 2007.

Le nombre d'heures de formation effectuées est de 801 005 heures soit une progression de 13,8% par rapport à 2009 et de 20,5% comparativement à 2007.

Comparativement à la période 2007-2009, le nombre de salariés formés et le taux d'accès à la formation professionnelle traduit une forte augmentation de l'investissement formation en 2010. Cette croissance de l'effort de formation en 2010 semble marquer la volonté des GPS d'accélérer l'accroissement des compétences de leurs salariés au regard de l'évolution rapide de leur environnement professionnel.

Evolution de la demande du client, élargissement des offres de produits et de services, accroissement de l'utilisation des SI et des technologies de l'information et de la communication, amélioration de la qualité de service, optimisation du contrôle interne, gestion des risques et évolution de la réglementation sont autant de champs sur lesquels il s'agit de développer ou consolider les compétences des salariés.

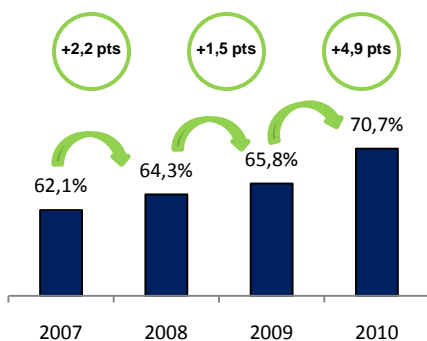
En 2010, cet important investissement formation se structure autour de plusieurs axes :

- le déploiement et la prise en main des systèmes et des applicatifs informatiques dédiés aux différents métiers existants au sein des GPS,

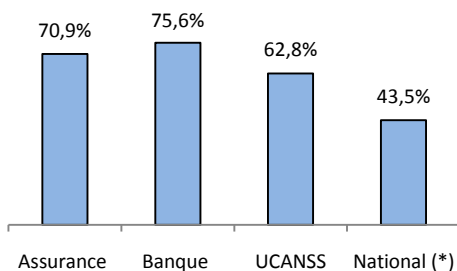
- la mise en œuvre de parcours de formation en retraite complémentaire et en assurance de personnes, incluant aussi bien la relation et le conseil au client, la compréhension de l'environnement professionnel du GPS (stratégie, marchés, typologies de clients, offres de produits et de services...), les processus du contrôle interne et l'évolution de la réglementation,

Plus de 7 salariés sur 10 ont bénéficié d'une formation

Evolution 2007 – 2010 du taux d'accès branche



Taux d'accès interbranche en 2009

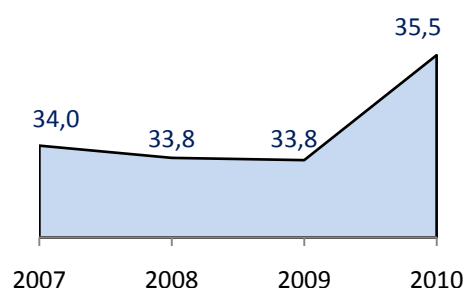


(*) Données 2008

2. Les salariés formés

- la mise en œuvre de parcours de formation aux métiers du commercial et du manager,
- la consolidation des compétences en matière de pilotage et de suivi des activités : audit et contrôle, qualité, certifications, gestion des risques,
- la compréhension des activités, des métiers et de l'environnement professionnel pour les nouveaux recrutés dans le cadre de leur parcours d'intégration,
- l'accompagnement au changement.

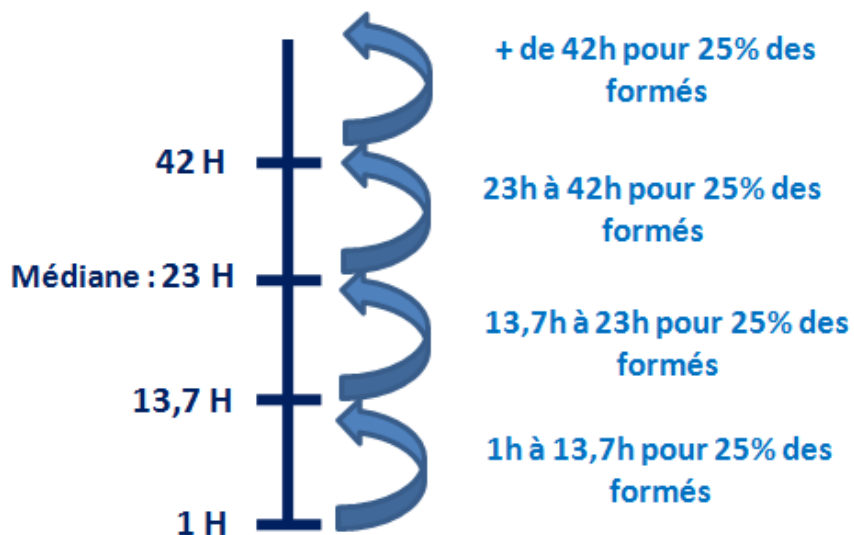
Evolution 2007 – 2010 de la durée moyenne de formation branche



La durée moyenne de formation est de 35,5 heures en 2010 soit une augmentation de 1,5 heures depuis 2007.

En 2009, la durée moyenne de formation est de 40,2 heures dans le secteur des assurances, de 35 heures dans le secteur de la banque et de 46 heures pour les salariés du régime général de Sécurité sociale.

Heures de formation : analyse par quartile



2. Les salariés formés

2.2 Analyse des salariés formés par genre

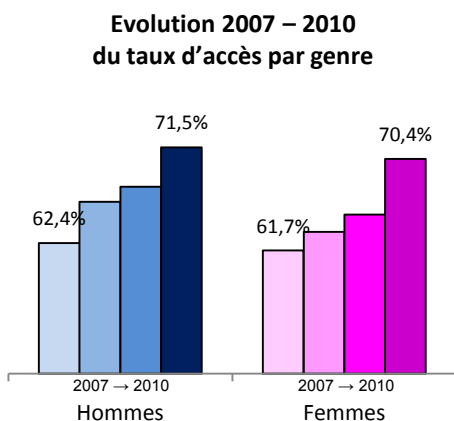
Répartition des salariés formés par genre

	Population salariés formés	Population Panel	Taux d'accès	Durée moyenne
Hommes	28,4%	28,1%	71,5%	35,4
Femmes	71,6%	71,9%	70,4%	35,5

Total des salariés formés : 22 575 dont 6 406 hommes et 16 169 femmes

La durée moyenne de formation pour les hommes est de 35,4 heures et celle pour les femmes est de 35,5 heures.

Entre 2007 et 2010, le taux d'accès des hommes et des femmes a augmenté respectivement de 3,8 points et de 5,3 points par rapport à 2009 et de 9,1 points et de 8,7 points comparativement à 2007.



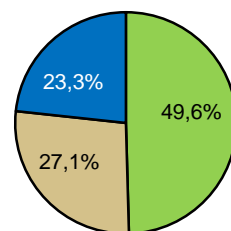
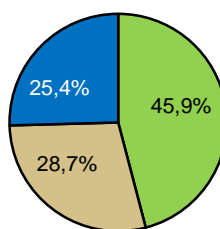
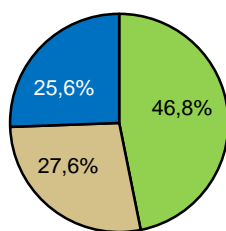
2.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle

Répartition par catégorie professionnelle

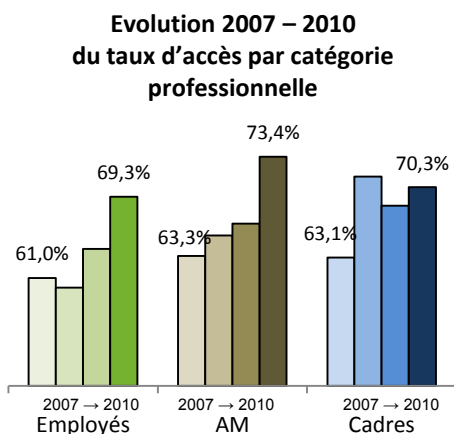
Population des salariés du panel

Population formée

Heures de formation



■ Employés ■ AM ■ Cadres



Les **employés** représentent 45,9% des salariés formés et totalisent 49,6% des heures de formation. Leur taux d'accès à la formation est en augmentation de 5,3 points entre 2009 et 2010 et de 8,3 points comparativement à 2007.

Quant aux **agents de maîtrise**, ils représentent 28,7% des salariés formés et totalisent 27,1% des heures de formation. Leur taux d'accès à la formation est en progression de 6,8 points entre 2009 et 2010 et de 10,1 points comparativement à l'année 2007.

2. Les salariés formés

Concernant les **cadres**, ils représentent 25,4% des salariés formés et totalisent 23,3% des heures de formation. Leur taux d'accès à la formation est en progression de 1,9 points entre 2009 et 2010 et de 7,2 points comparativement à 2007.

Entre 2009 et 2010, toutes catégories professionnelles confondues, le taux d'accès à la formation est en nette progression notamment pour les agents de maîtrise et les employés. Cette progression de l'accès à la formation de l'ensemble des catégories professionnelles est à mettre en relation avec les axes prioritaires de formation mis en œuvre par les GPS.

Durée de formation par catégorie professionnelle

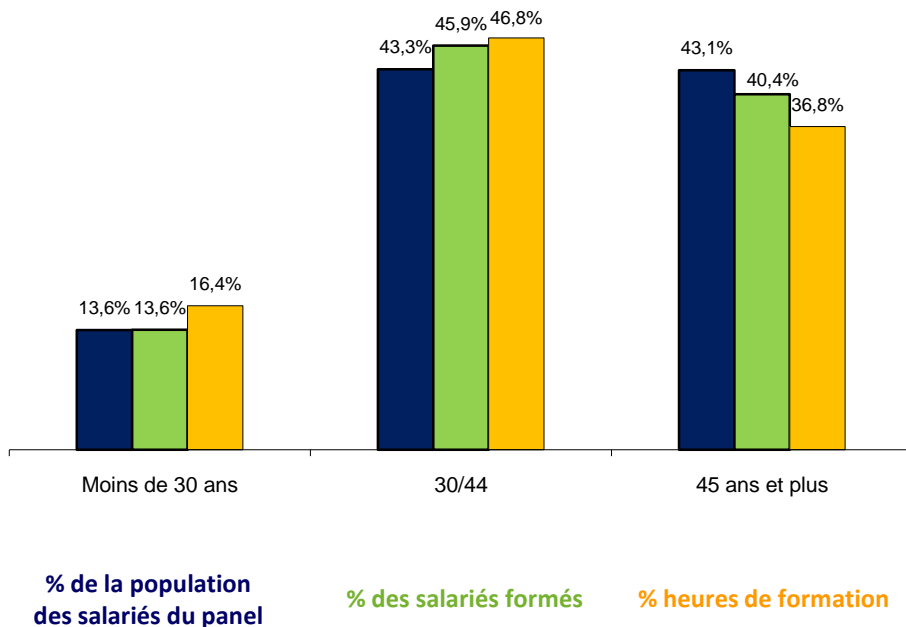
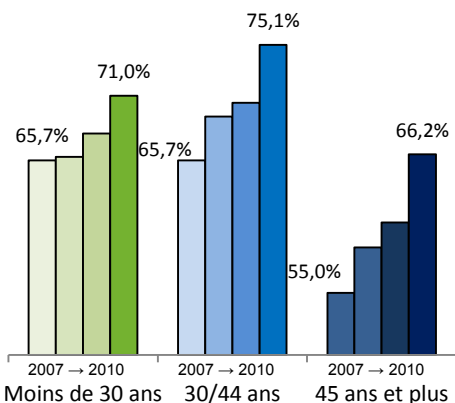
	Nombre d'heures	Durée moyenne (heures)	Durée moyenne (jours)
Employés	396 952	38,3	5,5
AM	217 442	33,6	4,8
Cadres	186 561	32,5	4,6

2. Les salariés formés

2.4 Analyse des salariés formés par âge

Entre 2007 et 2010, toutes classes d'âge confondues, le taux d'accès à la formation est en progression.

Evolution 2007 – 2010
du taux d'accès par âge



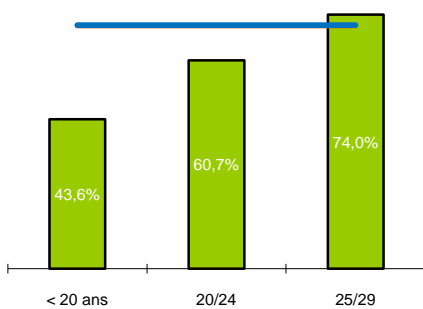
2.4.1 Les moins de 30 ans :

- Les **moins de 30 ans** représentent 13,6% des salariés formés et 16,4% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 71% en progression de 3,1 points par rapport à 2009 et de 5,3 points comparativement à 2007.

Parmi les salariés âgés de moins de 30 ans, les moins de 25 ans ont un taux d'accès inférieur à celui de la branche. Leur taux d'accès est à mettre en relation avec la nature des contrats de travail de cette classe d'âge. Ils représentent plus d'un quart des salariés en CDD et 80,1% des salariés en alternance (*).

Les salariés âgés de 25/29 ans ont un taux d'accès supérieur à celui de la branche de 3,3 points. Il est à noter que les salariés de cette tranche d'âge représentent plus d'un quart des salariés embauchés en CDI au cours de l'année 2010 (*) et que l'investissement formation dont ils bénéficient est en partie lié à leur phase d'intégration.

Taux d'accès 2010
des moins de 30 ans



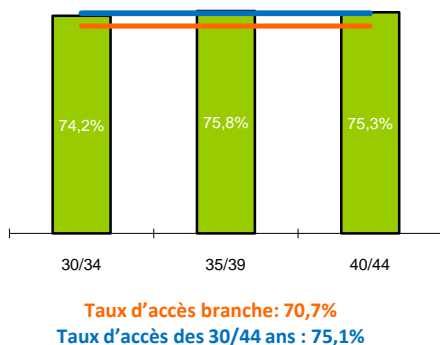
Taux d'accès branche: 70,7%
Taux d'accès des moins de 30 ans : 71,0%

(*) Source Profil de branche 2011 – données 2010

2. Les salariés formés

2.4.2 Les 30/44 ans:

Taux d'accès 2010 des 30/44 ans

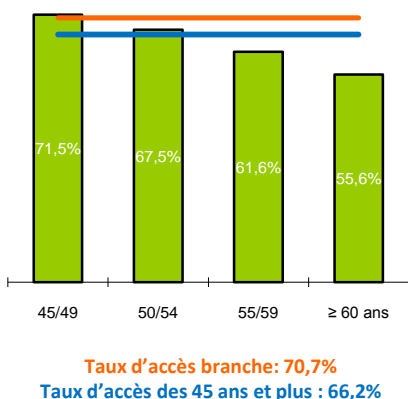


Les salariés âgés de **30/44 ans** représentent 45,9% des salariés formés et 46,8% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 75,1% en progression de 4,7 points par rapport à 2009 et de 9,4 points comparativement à 2007.

Leur participation importante à la formation professionnelle est notamment à mettre en relation avec le besoin de consolidation des compétences en milieu de carrière. Il est également à noter que les salariés âgés de 30/44 ans représentent 45,3% des entrées en CDI au cours de l'année 2010 (*) et que leur poids au sein des salariés de la branche connaît la plus forte progression depuis 2006.

2.4.3 Les 45 ans et plus :

Taux d'accès 2010 des 45 ans et plus



Les **45 ans et plus** représentent 40,4% des salariés formés et 36,8% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 66,2% en progression de 5,5 points par rapport à 2009 et de 11,2 points comparativement à 2007.

Comparativement au moins de 30 ans et au 30/44 ans, les salariés de cette classe d'âge connaissent la plus forte progression de leur taux d'accès entre 2009 et 2010.

Leur taux d'accès à la formation est notamment à mettre en relation avec la mise en œuvre des politiques seniors relatives aux accords d'entreprise et de branche.

Il est également à mettre en rapport avec l'intervention de plus en plus importante des 50 ans et plus dans les missions de tuteur au bénéfice des nouveaux embauchés ou de référent technique afin d'accompagner en tant que personne ressource l'évolution des outils informatiques et des dispositions réglementaires.

Comparativement à 2009, le taux de participation à chaque classe d'âge marque une forte progression. Cette évolution est directement liée à l'effort de formation global réalisé en 2010 sur les axes prioritaires de formation définis par les GPS.

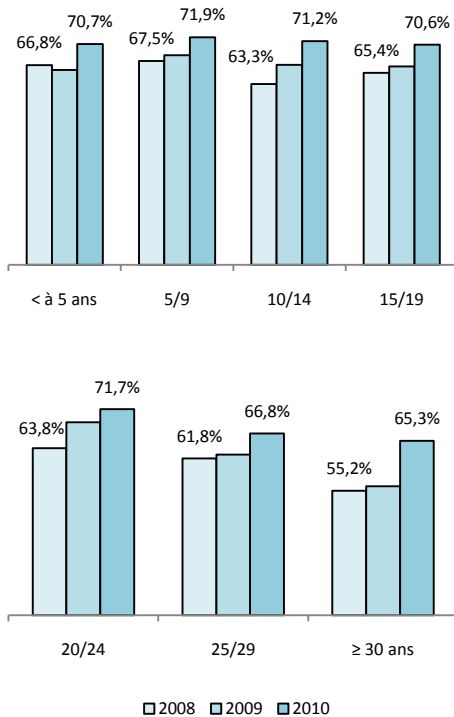
(*) Source Profil de branche 2011 – données 2010

2. Les salariés formés

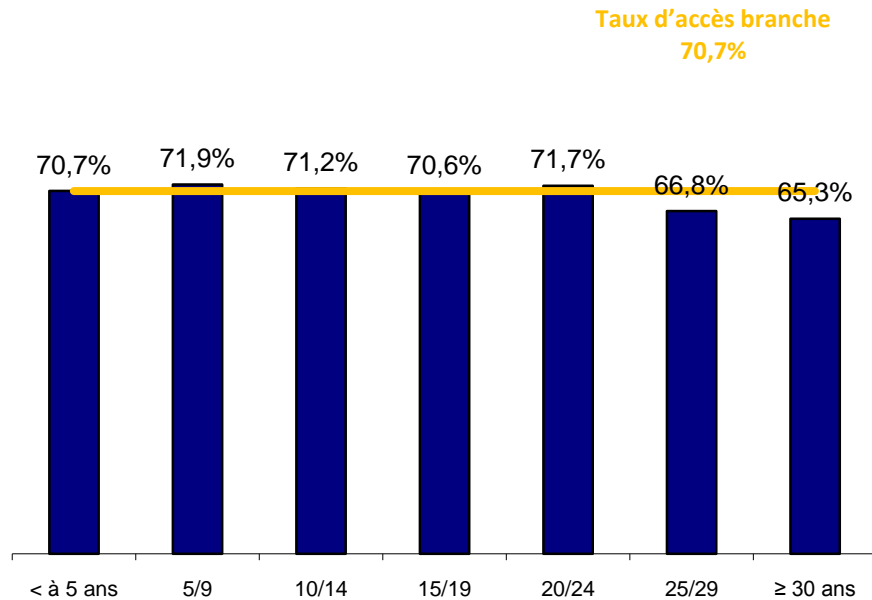
2.5 Analyse des salariés formés par ancienneté

Les salariés formés ont une ancienneté moyenne de 13,3 ans, très proche de l'ancienneté moyenne de la branche (13,6 ans).

Evolution 2008 – 2010 du taux d'accès par classe d'ancienneté (*)



Taux d'accès par classe d'ancienneté



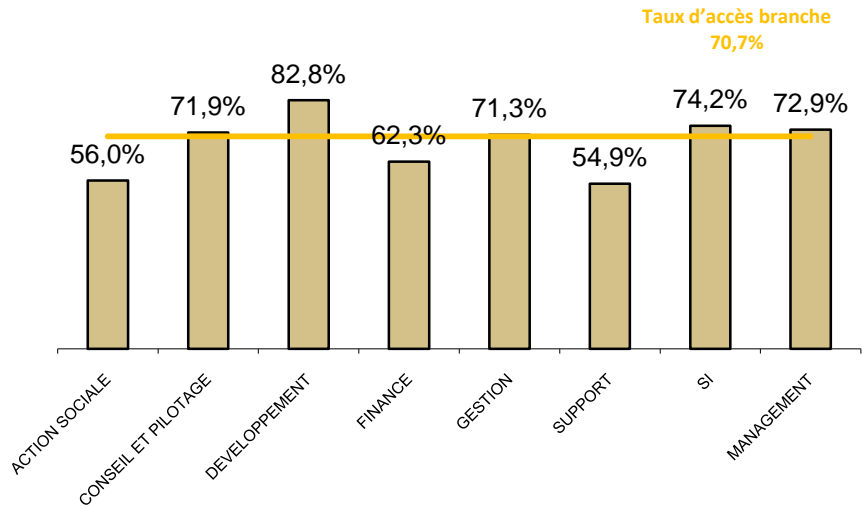
Hormis pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté et plus, quelque soit la classe d'ancienneté, le taux d'accès à la formation est égal ou supérieur au taux d'accès de la branche (70,7%).

A l'instar de l'augmentation des taux d'accès à la formation professionnelle constatée en 2010 pour les catégories professionnelles et les classes d'âge, le taux d'accès par classe d'ancienneté connaît également une progression sur cette période.

(*) Données non disponibles en 2007

2.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle

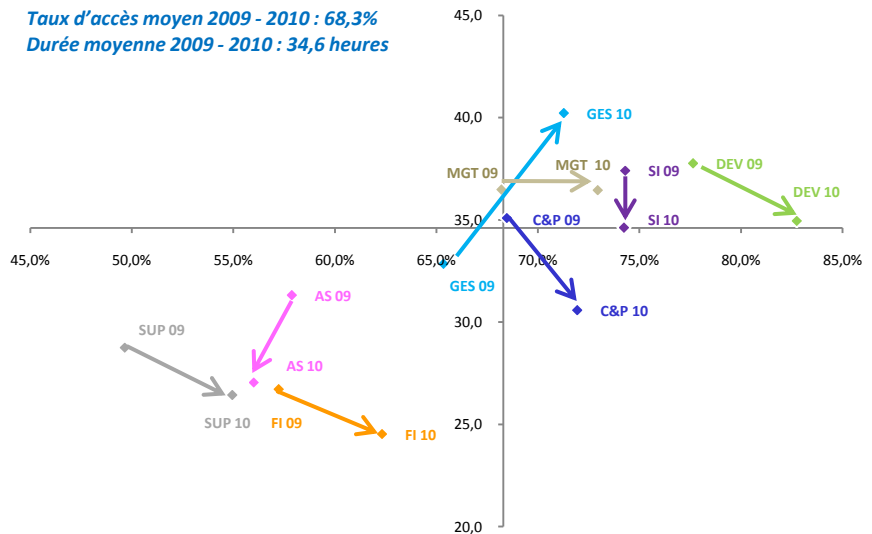
Taux d'accès par famille professionnelle



En 2010, les taux d'accès des familles Développement, Systèmes d'Information et Management connaissent les plus forts taux d'accès.

Evolution 2009 - 2010 du taux d'accès et de la durée moyenne par famille professionnelle

Taux d'accès moyen 2009 - 2010 : 68,3%
Durée moyenne 2009 - 2010 : 34,6 heures



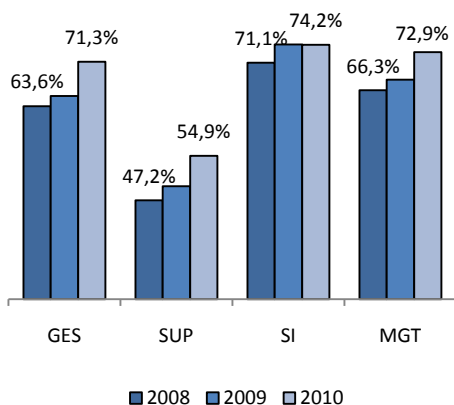
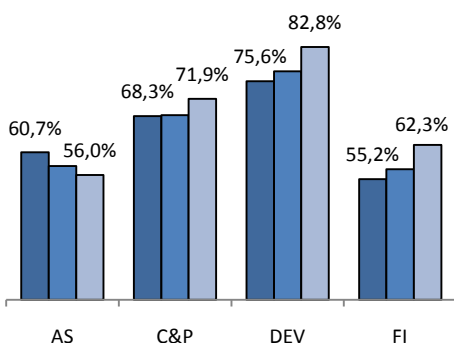
ACTION SOCIALE	AS
CONSEIL ET PILOTAGE	C&P
DEVELOPPEMENT	DEV
FINANCE	FI
GESTION	GES
SUPPORT	SUP
SI	SI
MANAGEMENT	MGT

Les salariés de la famille **Gestion** représentent 43,7% des salariés formés et 49,5% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 71,3%, en progression de 7,7 points par rapport à 2008.

Pour les salariés formés de cette famille, l'effort de formation réalisé s'oriente notamment autour du changement d'outils informatiques

2. Les salariés formés

Evolution 2008 – 2010
du taux d'accès par famille (*)



(Usine Retraite, logiciel de gestion prévoyance), de la gestion de la relation client, de la compréhension de l'environnement professionnel et des évolutions réglementaires.

Dans la plupart des cas, l'effort de formation se concrétise par la mise en place de parcours de formation (appelés parcours métier) avec pour finalité d'accompagner la mutation du métier de gestionnaire vers le métier de conseiller.

Les salariés de la famille **Développement** représentent 15,6% des salariés formés et 15,3% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 82,8%, en progression de 7,2 points par rapport à 2008.

Capacité professionnelle en assurance, formation aux nouveaux produits, prospection commerciale, lutte anti-blanchiment et réglementation constituent les thèmes de formation privilégiés pour les salariés formés de cette famille. Des parcours de formation sont également mis en place pour consolider les compétences des conseillers clientèle et des commerciaux.

Les salariés de la famille **Conseil et Pilotage** représentent 9,9% des salariés formés et 8,5% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 71,9%, en progression de 3,6 points par rapport à 2008.

Au sein de cette famille, l'effort de formation 2010 semble notamment s'être concentré sur Solvabilité 2 et le management des risques pour les métiers de l'actuariat, de l'audit et du contrôle. Cet effort se caractérise également pour les métiers des ressources humaines sur l'évolution ou l'acquisition de logiciels RH et le passage de la gestion au conseil en ressources humaines auprès du management opérationnel.

Les salariés de la famille **Support** représentent 9,1% des salariés formés et 6,8% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 54,9%, en progression de 7,7 points par rapport à 2008.

L'effort de formation réalisé s'oriente notamment autour de la prévention/sécurité des bâtiments et de la certification 14001 en matière de réduction des déchets environnementaux pour les métiers des services généraux. Pour les métiers de la communication, il s'agit principalement d'actions de formation, de prise en main d'outils web et d'infographie. Solvabilité 2 et les évolutions réglementaires sont les principaux axes de formation pour les métiers du juridique.

(*) Données non disponibles en 2007

2. Les salariés formés

Les salariés de la famille **Management** représentent 8,1% des salariés formés et 8,3% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 72,9%, en progression de 6,6 points par rapport à 2008.

Renforcé depuis 3 ans vers le top management, l'effort de formation réalisé pour accompagner l'évolution du métier de manager se décline aujourd'hui plus particulièrement sur le manager de proximité. Tout comme la famille Gestion et Développement, cette accompagnement formation peut également prendre la forme de parcours de formation.

Les salariés de la famille **Systèmes d'Information** représentent 7% des salariés formés et 6,9% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 74,2%, en progression de 3,1 points par rapport à 2008.

Au sein de cette famille, les métiers de l'assistance aux utilisateurs, des études/développement et de l'exploitation bénéficient de l'essentiel de l'effort de formation réalisé en 2010.

Les salariés de la famille **Finance** représentent 2,9% des salariés formés et 2,0% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 62,3%, en progression de 7,1 points par rapport à 2008.

Lutte anti-blanchiment et changement d'outils de gestion pour les métiers de la comptabilité, professionnalisation et nouvelles normes HQE (Haute Qualité Environnementale) pour les métiers de la gestion immobilière, démarche d'appel d'offre et évolution de la réglementation pour les métiers des achats, sont les principaux axes de formation de cette famille en 2010.

Les salariés de la famille **Action Sociale** représentent 2,7% des salariés formés et 2,1% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 56,0%, en diminution de 4,7 points par rapport à 2008.

Malgré la diminution du taux d'accès à la formation de cette famille essentiellement liée à la fin d'un cycle de projets structurants, l'effort de formation 2010 s'est concentré sur les métiers de l'établissement social et médico-social au travers d'actions de formation autour de certifications de l'évolution des normes et d'actualisation des savoirs et des savoir-faire.

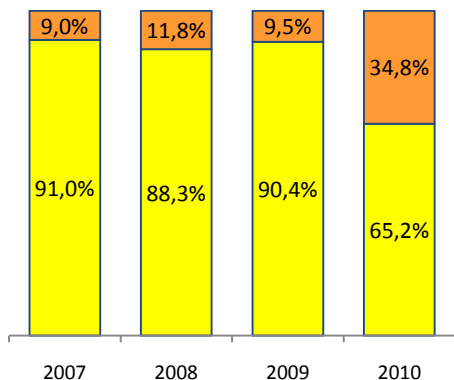
La quasi-totalité des familles professionnelles ont bénéficié de l'augmentation de l'effort de formation constaté en 2010.

3. Les dispositifs de formation

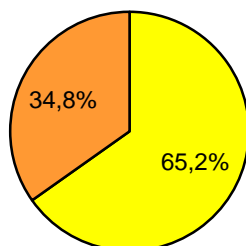
3.1 Le plan de formation

En 2010, le nombre d'heures au plan de formation a augmenté de 100 852 heures comparativement à 2009, soit une augmentation de 14,8%. Cette progression du nombre d'heures de formation est à mettre en relation avec l'augmentation du nombre de salariés formés au titre du plan de formation (+8,5%) et le développement de parcours de formation.

Evolution 2007 – 2010 de la part des heures de formation par catégorie du plan (*)



Plan de formation par catégorie (*)



- Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi
- Développement des compétences

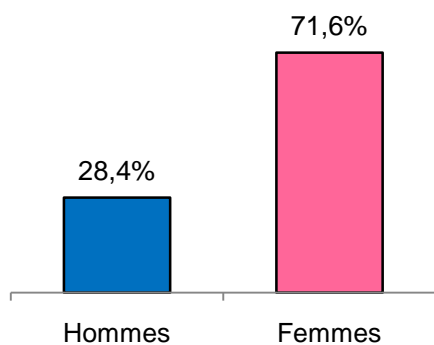
- Adaptation au poste de travail ou évolution ou au maintien dans l'emploi
- Développement des compétences

En 2010, 65,2% des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 1, « Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi ».

La catégorie 2, « Développement des compétences » représente 34,8% des heures du plan de formation.

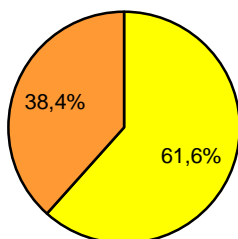
En 2010, la part des heures de formation de la catégorie 2 a plus que triplé comparativement à la période 2007-2009.

Répartition des heures de formation par genre

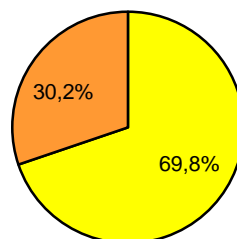


Répartition des heures du plan de formation par catégorie professionnelle :

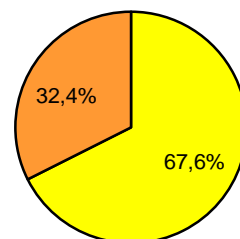
Employés : 50,1%



AM : 27,0%



Cadres : 22,9%



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

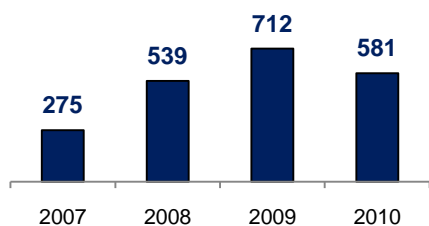
- Développement des compétences

(*) En 2010, conformément aux nouvelles modalités de la déclaration fiscale 2483, la catégorie 1 « adaptation au poste de travail » et la catégorie 2 « évolution et maintien dans l'emploi » ont été regroupées.

La moitié des heures du plan de formation ont concerné les employés, 27% les agents de maîtrise et 22,9% les cadres.

3. Les dispositifs de formation

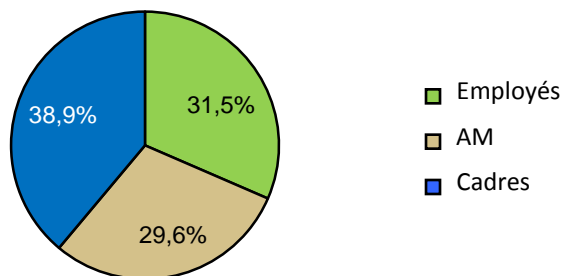
Evolution 2007 – 2010 du nombre de salariés du DIF



3.2 Le droit individuel à la formation (DIF)

En 2010, 581 salariés ont bénéficié d'une formation au titre du DIF, soit une progression de 306 salariés par rapport à 2007. Ils représentent 2,6% des salariés formés.

Répartition des salariés du DIF par catégorie professionnelle

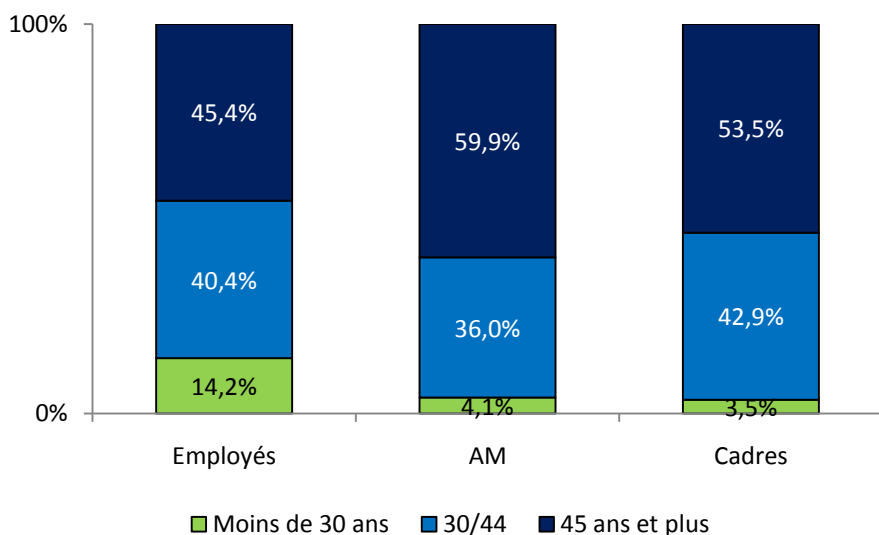


Evolution 2007 – 2010 par catégorie professionnelle

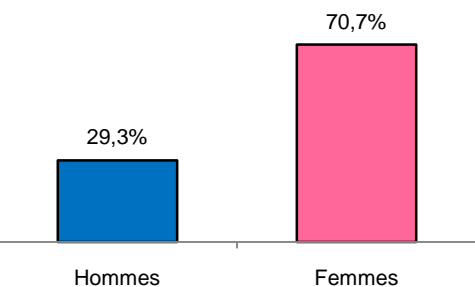
	2007	2008	2009	2010	Evo.
Employés	47,6%	39,3%	35,3%	31,5%	↘
AM	21,5%	21,2%	24,4%	29,6%	↗
Cadres	30,9%	39,5%	40,3%	38,9%	↗

En 2010, les cadres représentent 38,9% des salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF, les employés 31,5% et les agents de maîtrise, 29,6%. 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



Répartition des salariés du DIF par genre

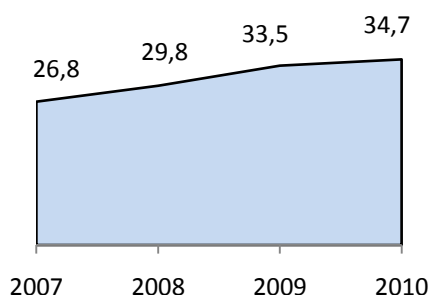


Toutes catégories professionnelles confondues, le DIF concerne principalement les salariés âgés de 45 ans et plus.

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.

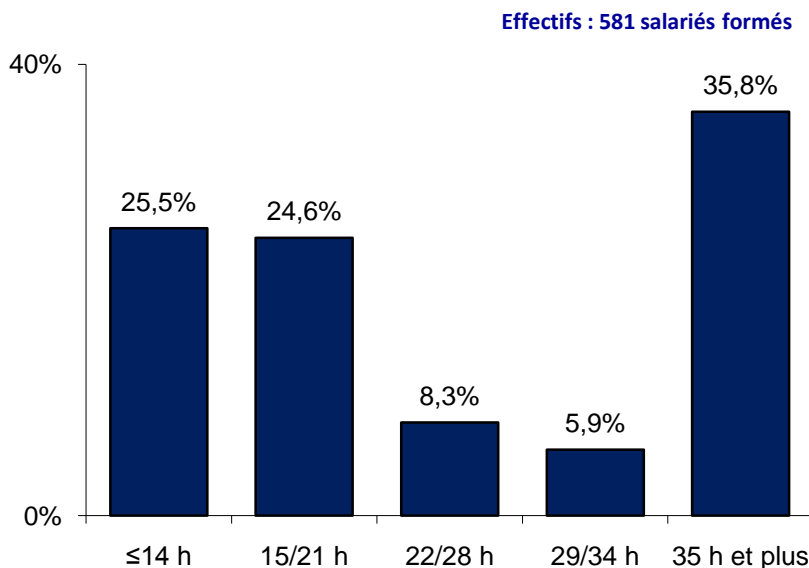
3. Les dispositifs de formation

Evolution 2007 – 2010 de la durée moyenne d'un DIF

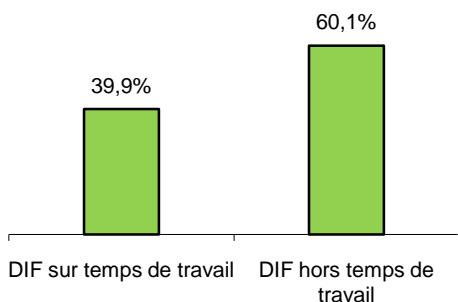


Répartition des salariés du DIF par durée de formation

La durée moyenne d'une formation au titre du DIF est de 34,7 heures, soit une progression de 7,9 heures par rapport à 2007.



Répartition des salariés du DIF sur et hors temps de travail



50,1% des formations réalisées au titre du DIF ont une durée inférieure ou égale à 21 heures, soit 3 jours de formation (*). Plus d'un tiers 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.

Selon les données 2010 d'Uniformation, l'OPCA a pris en charge 338 DIF.

Répartition 2009-2010 des DIF pris en charge par Uniformation :

	2009	2010
ACTION SOCIALE	0,5%	2,7%
COMMERCIAL ET MARKETING	0,0%	0,9%
COMMUNICATION	6,8%	15,4%
CONSEIL ET PILOTAGE	5,6%	6,5%
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	56,1%	45,6%
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	2,0%	2,4%
EPARGNE / ASSURANCE INDIVIDUELLE	0,2%	0,9%
FINANCE	1,0%	2,1%
INFORMATIQUE	22,2%	9,2%
MANAGEMENT	1,5%	3,0%
PREVOYANCE	0,8%	0,6%
RETRAITE	0,3%	0,9%
AUTRES (VAE, BC, reconversion...)	2,9%	10,1%

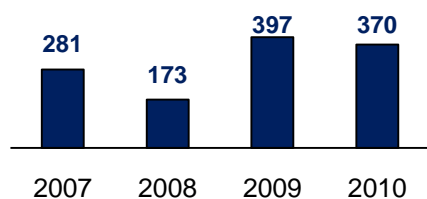
(*) Une journée de formation égale 7 heures

3. Les dispositifs de formation

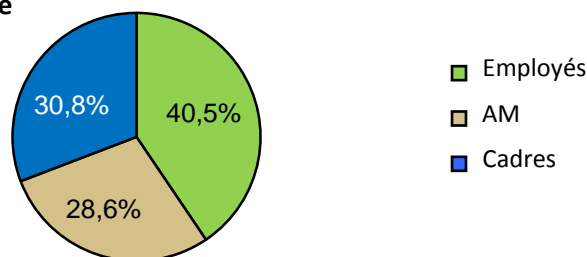
3.3 Les périodes de professionnalisation

En 2010, 370 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation soit une progression de 89 salariés comparativement à 2007. Ils représentent 1,6% des salariés formés.

Evolution 2007 – 2010 du nombre de salariés en période de professionnalisation



Répartition des salariés en période de professionnalisation par catégorie professionnelle



Les employés représentent 40,5% des salariés partis en période de professionnalisation, les cadres moins du tiers (30,8%) et les agents de maîtrise 28,6%.

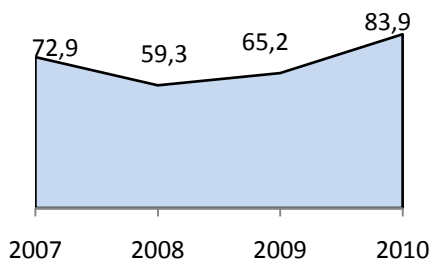
Comparativement à l'année 2009, la part des employés et des cadres est en diminution, celle des agents de maîtrise est en augmentation.

La durée moyenne d'une période de professionnalisation est de 83,9 heures en 2010, soit une progression de 18,7 heures (plus de 2 jours et demi) par rapport à 2009.

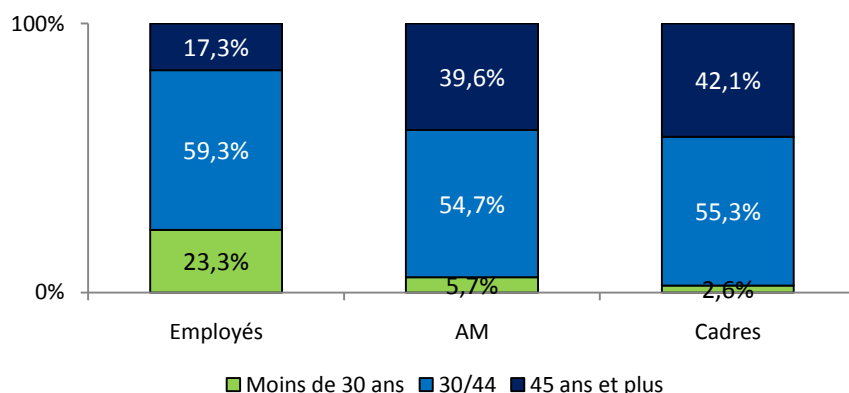
Evolution 2007 – 2010 par catégorie professionnelle

	2007	2008	2009	2010
Employés	53,7%	37,0%	46,3%	40,5%
AM	42,7%	11,0%	15,9%	28,6%
Cadres	3,6%	52,0%	37,8%	30,8%

Evolution 2007 – 2010 de la durée moyenne d'une période de professionnalisation



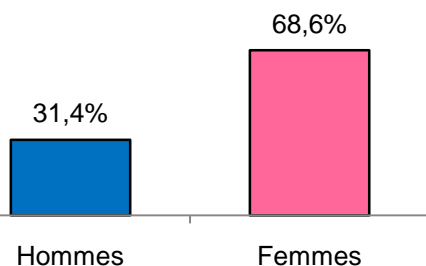
Répartition des salariés en période de professionnalisation par classe d'âge



Les salariés âgés de 30/44 ans sont majoritairement ceux qui sont partis en période de professionnalisation.

Plus de la majorité des périodes de professionnalisation ont été consacrées à la consolidation et au développement des compétences en matière de gestion de la retraite complémentaire, de la prévoyance/santé et du management.

Répartition des salariés en période de professionnalisation par genre



3. Les dispositifs de formation

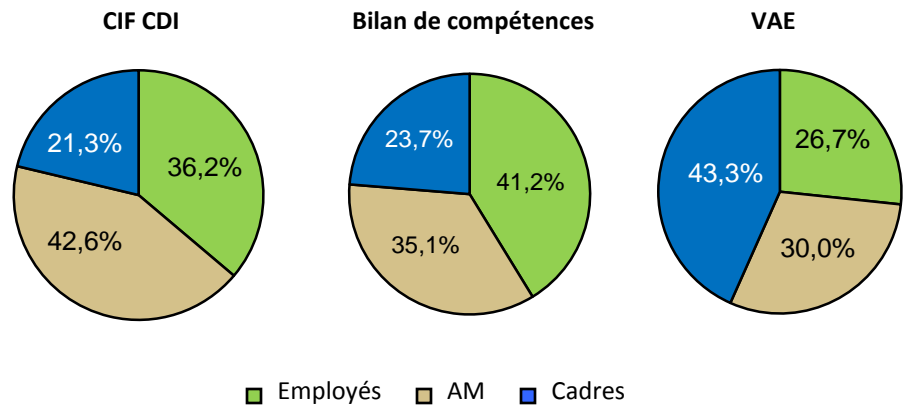
47 CIF CDI

97 BC

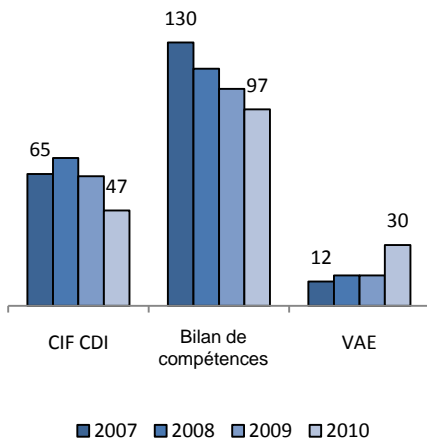
30 VAE

3.4 Les autres dispositifs

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



Evolution 2007 – 2010 du nombre de salariés par dispositifs



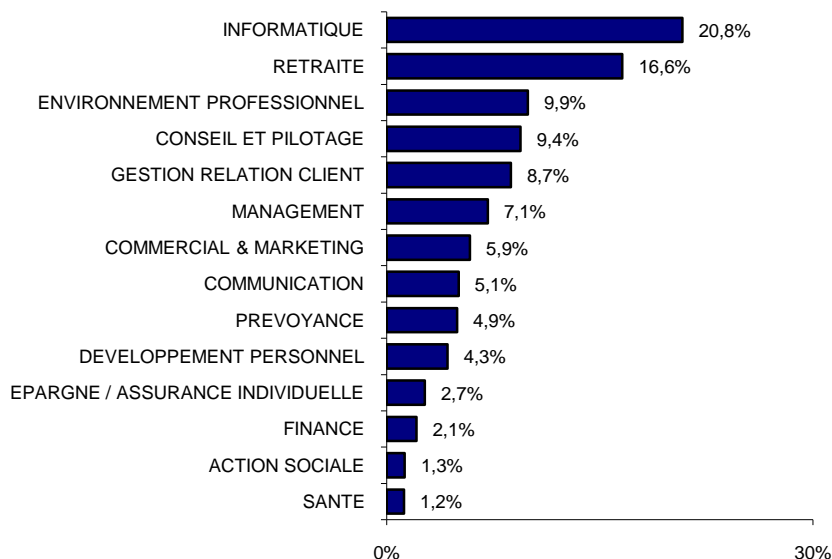
Au regard de l'effort de formation professionnelle déjà consenti au titre du plan de formation, il semble que les salariés ont pour l'instant moins recours au CIF CDI, au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience.

4. Les domaines de formation

4.1 Les salariés formés par domaine de formation

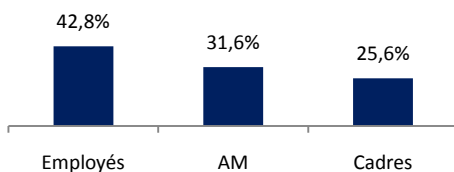
Initialement effectuée au travers du nombre de stagiaires (*), l'analyse du poids des domaines de formation est réalisée cette année au travers du nombre de salariés formés (*). Ce nouveau critère d'analyse permet de neutraliser l'effet « démultiplicateur » de la notion de stagiaires. En effet, plusieurs stagiaires peuvent correspondre à un seul salarié formé.

Répartition des salariés formés par domaine de formation :

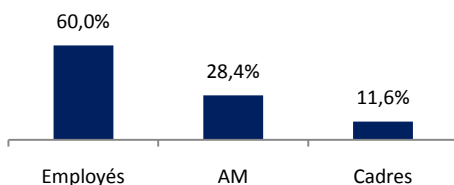


Répartition des salariés formés par domaine et par catégorie professionnelle

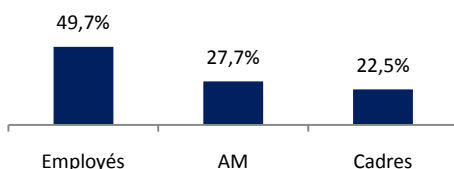
Informatique (20,8%)



Retraite (16,6%)



Environnement professionnel (9,9%)



L'**Informatique** représentent 20,8% des salariés formés de l'année. 42,8% des salariés formés de ce domaine de formation sont des employés, 31,6% des agents de maîtrise et 25,6% des cadres. Ce domaine continue à être un axe de formation important compte tenu des besoins du développement de l'Usine Retraite et de l'optimisation ou de l'acquisition d'applicatifs informatiques dédiés aux autres métiers.

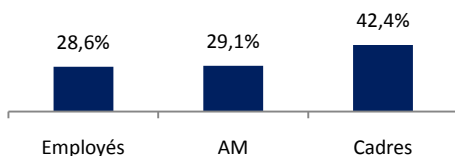
La **Retraite** est le deuxième domaine de formation et concerne 16,6% des salariés formés de l'année. 60 % des salariés formés sont des employés, 28,4% des agents de maîtrise et 11,6% des cadres.

L'**Environnement professionnel** concerne 9,9% des salariés formés de l'année. Les employés sont les salariés qui se sont le plus formés dans ce domaine. Il comprend notamment les journées d'intégration, les formations liées à l'environnement de la protection sociale, à la connaissance des clients et des offres de produits et de services du GPS.

(*) Voir lexique page 41

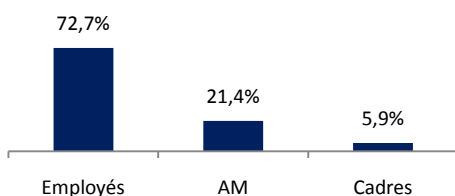
4. Les domaines de formation

Conseil et Pilotage (9,4%)



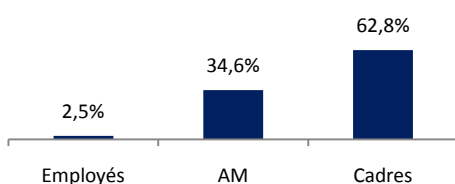
Le **Conseil et Pilotage** représente 9,4% des salariés formés de l'année. Les cadres sont les salariés qui se sont le plus formés dans ce domaine notamment en matière d'évolutions réglementaires (Solvabilité 2, lutte anti-blanchiment...) et management des risques.

Gestion de la relation client (8,7%)



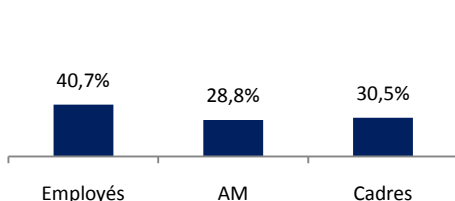
La **Gestion de la relation client** représente 8,7% des salariés formés de l'année. Les actions de formation ont pour finalité d'améliorer la qualité de la relation et du conseil au client. Il s'agit notamment de développer une culture de service au client et les compétences relationnelles qui sont associées. Les employés représentent près des trois quarts des salariés formés (72,7%).

Management (7,1%)



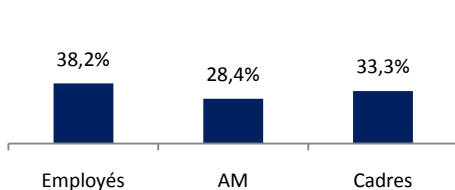
Le **Management** représente 7,1% des salariés formés de l'année. Les cadres représentent 62,8% des salariés formés de ce domaine et les agents de maîtrise 34,6%. Cette effort de formation concerne notamment les managers de proximité.

Commercial et Marketing (5,9%)



Le **Commercial et Marketing** représente 5,9% des salariés formés de l'année. Les employés représentent 40,7% des salariés formés, les agents de maîtrise, 28,8% et les cadres 30,5%. Au-delà du renforcement des compétences commerciales, cet effort de formation est également lié à l'accroissement de la segmentation, de la modularité et de l'élargissement des offres de produits et de services. Il s'agit également de prendre en compte les évolutions réglementaires.

Communication (5,1%)



La **Communication** concerne 5,1% des salariés formés de l'année. 38,2% des salariés formés de ce domaine de formation sont des employés, 28,4% des agents de maîtrise et 33,3% des cadres.

Les domaines de formation **Prévoyance, Développement personnel, Epargne – Assurance individuelle, Action sociale, Finance et Santé** 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, la Santé et l'Epargne - Assurance individuelle représentent 8,8% des salariés formés parmi lesquels les employés représentent 57,4%, les agents de maîtrise 22,4% et les cadres 20,3%.

4. Les domaines de formation

27,1% des heures de formation dans le domaine Retraite

13,5 % des heures de formation dans le domaine Informatique

9,7% des heures de formation dans le domaine Environnement professionnel

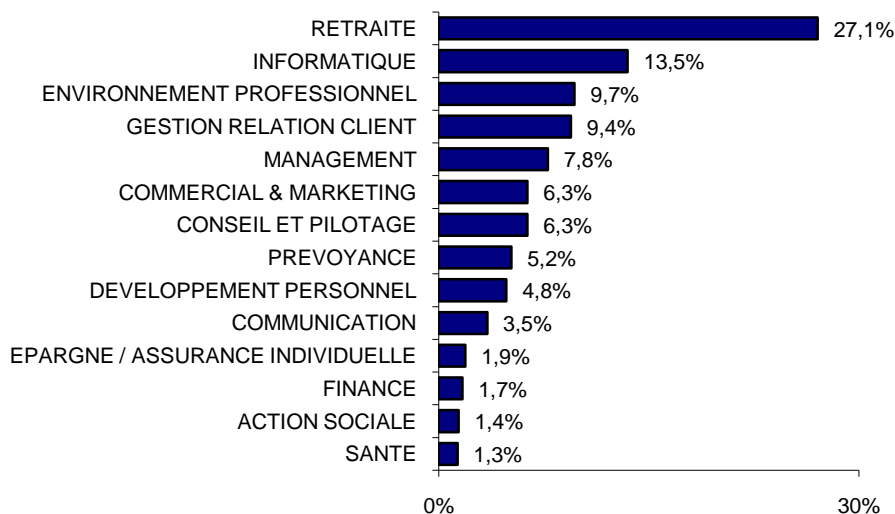
9,4% des heures de formation dans le domaine Gestion de la relation client

8,4% des heures de formation dans les domaines Prévoyance, Santé et Epargne - Assurance individuelle

4.2 Les heures de formation par domaine

Le nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'année 2010 s'élève à 801 005 heures soit une progression de 13,8% par rapport à 2009 et de 20,5% comparativement à 2007.

Répartition des heures par domaine de formation :



Depuis 2007, la Retraite et l'Informatique sont les deux premiers domaines de formation en terme de volume horaire et connaissent respectivement une augmentation de 42,7% et de 24,7% de leur volume horaire.

En 2010, l'Environnement professionnel représente 9,7% des heures de formation et sont en augmentation de 24,1% comparativement à 2007.

9,4% des heures de formation sont réalisées dans le domaine de la Gestion de la relation client. C'est le domaine de formation qui connaît la plus forte augmentation de son volume horaire entre 2007 et 2010, soit + 65,4%.

L'activité Assurance de personnes dont les domaines de formation associés sont la Prévoyance, la Santé et l'Epargne - Assurance individuelle, représente 8,4% des heures de formation et son volume horaire progresse de 4,6% par rapport à 2007.

4. Les domaines de formation

4.3 Durée moyenne des stages par domaine

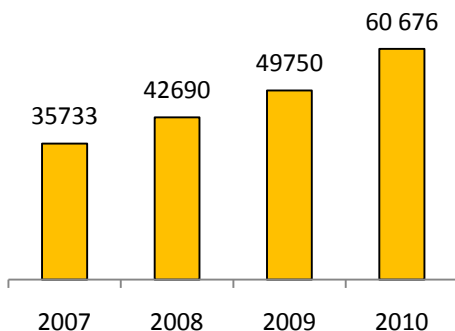
Au total, le nombre de stagiaires (*) est de 60 676, soit une augmentation de 22% par rapport à 2009 et de 69,8% comparativement à 2007.

Durée moyenne des stages par domaine :

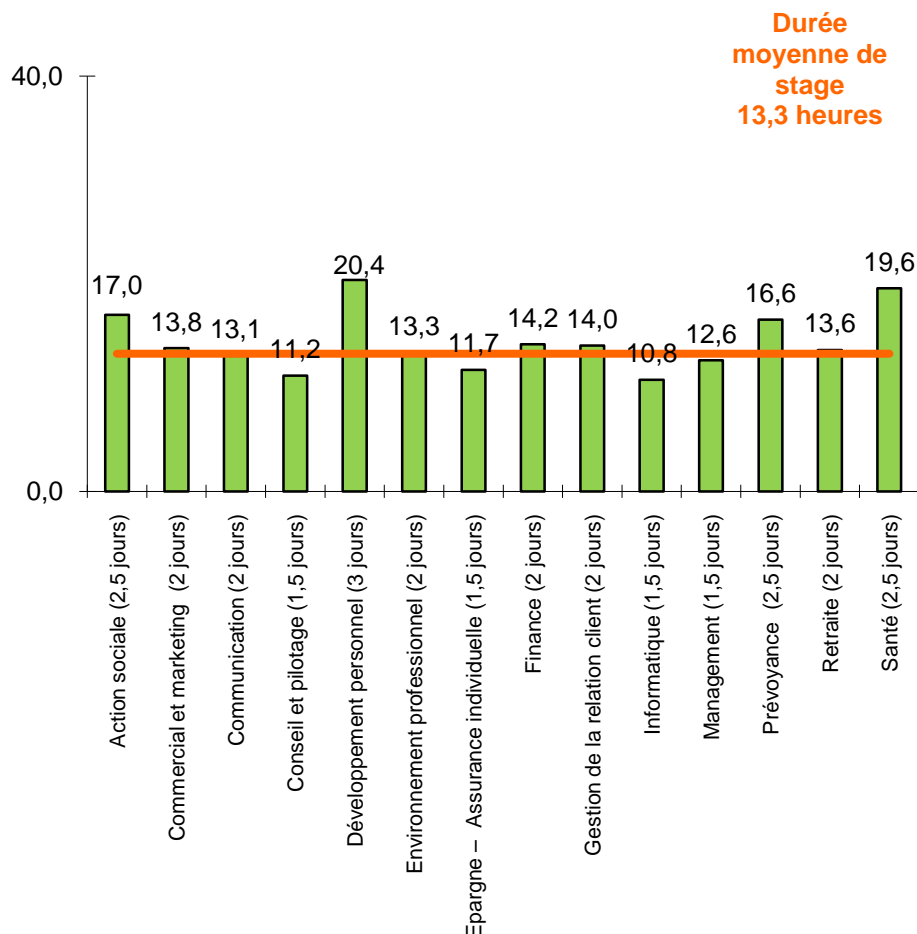
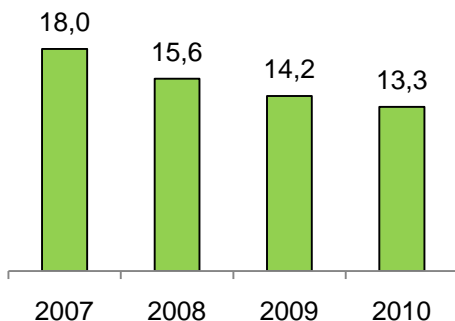
En 2010 :

60 676 stagiaires

Evolution 2007 – 2010 du nombre de stagiaires



Evolution 2007 – 2010 de la durée moyenne d'un stage



En 2010, la durée moyenne d'un stage de formation est de 13,3 heures, soit 2 jours de formation environ.

Depuis 2007, la durée moyenne d'un stage de formation est en diminution de 4,7 heures (soit une demie journée).

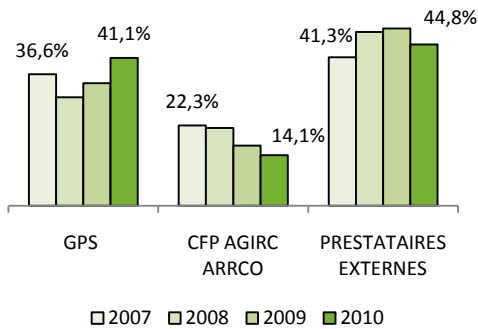
Cette évolution est à mettre en lien avec la volonté des GPS de privilégier des stages de formation plus courts qui se concentrent sur l'essentiel du sujet traité et de maîtriser leur budget de formation pour être en capacité de répondre à l'accroissement et à la diversification des besoins de formation liés aux évolutions des activités, des outils et des métiers auxquelles il s'agit de s'adapter et d'anticiper.

(*) Voir lexique page 41

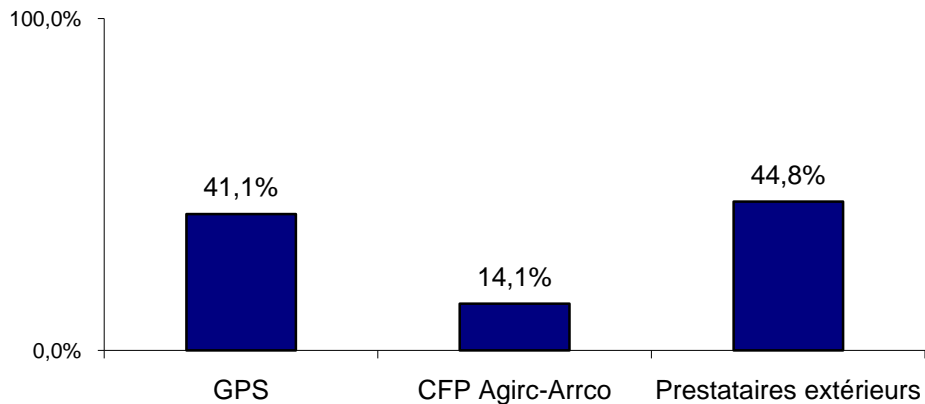
5. Les dispensateurs de formation

5.1 Les heures de formation par dispensateur

Evolution 2007 – 2010
des heures de formation par
dispensateur :



Répartition des heures de formation par dispensateur :



Entre 2007 et 2010 la part des heures de formation interne effectuées au sein des groupes paritaires de protection sociale est en hausse (+ 4,5 points). Elle représente plus de 40% des heures de formation effectuées.

La part des heures de formation effectuées par le Centre de formation professionnelle Agirc Arrco (CFP) diminue (- 8,2 points). La baisse des heures de formation du CFP est notamment à mettre en relation avec la croissance des heures de formation interne aux GPS, délivrées des formateurs « maison » formés par le CFP.

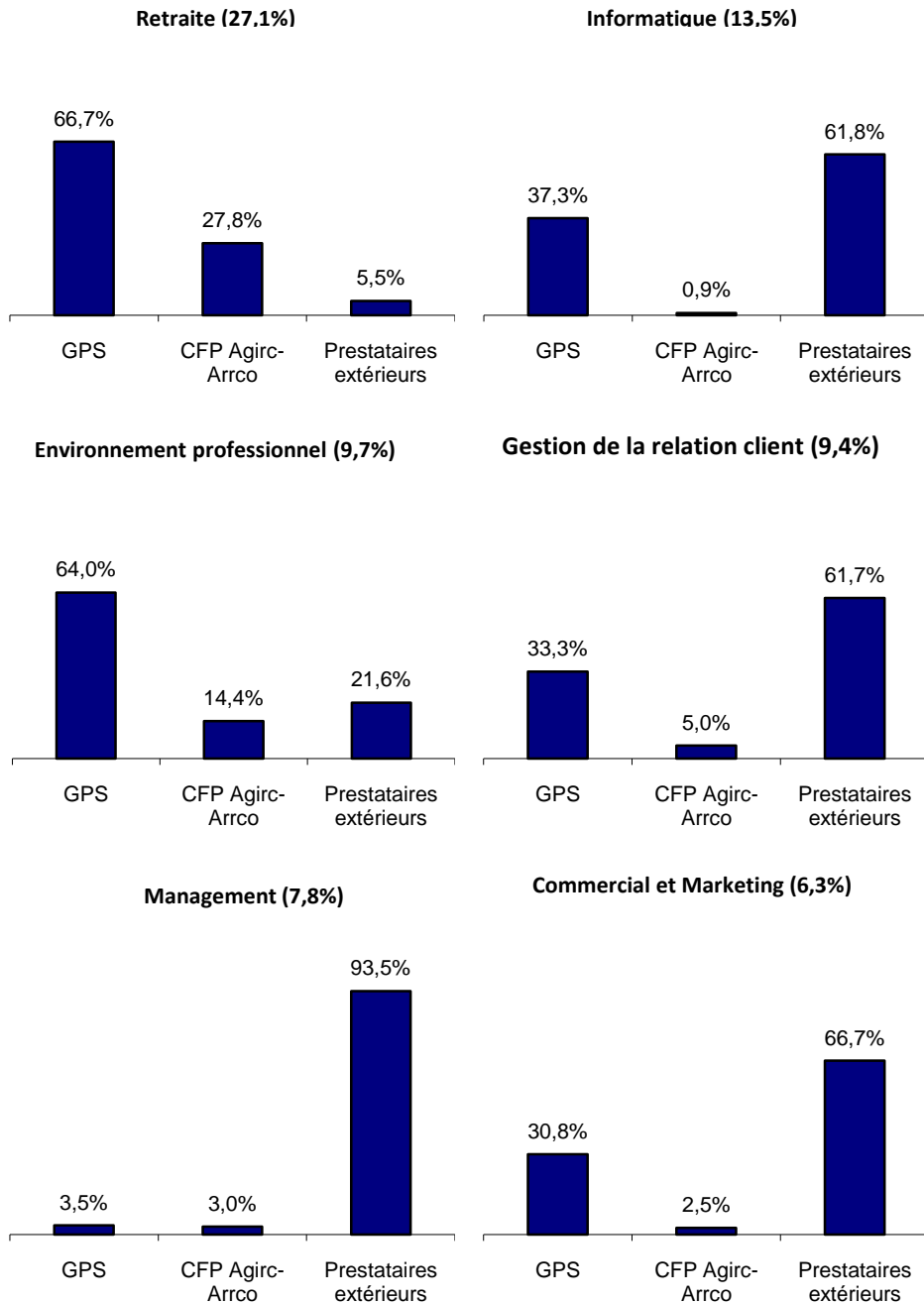
Le Centre de formation professionnelle Agirc Arrco continue notamment à être l'interlocuteur privilégié des groupes paritaires de protection sociale pour former leurs salariés aux fondamentaux des métiers de la Retraite, de l'Assurance de personnes et de l'Action sociale.

La part des heures de formation effectuées par les prestataires extérieurs représente 44,8% des heures de formation effectuées. Elle est en augmentation de 3,5 points. Par l'analyse croisée de la part des heures de formation par domaine et du poids des heures de formation par dispensateur, il apparaît que ce sont les domaines des Systèmes d'information, de la Gestion de la relation client, du Management, du Conseil et pilotage et du Commercial/Marketing pour lesquels les groupes paritaires de protection sociale font principalement appel à des prestataires extérieurs.

5. Les dispensateurs de formation

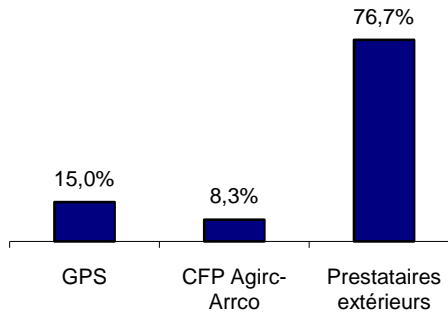
5.2 Les heures de formation par domaine et par dispensateur

Répartition des heures de formation par domaine et par dispensateur :

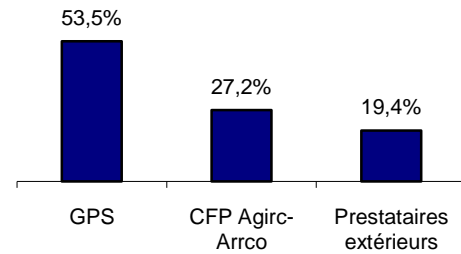


5. Les dispensateurs de formation

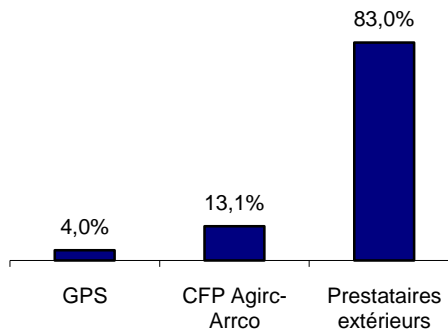
Conseil et Pilotage (6,3%)



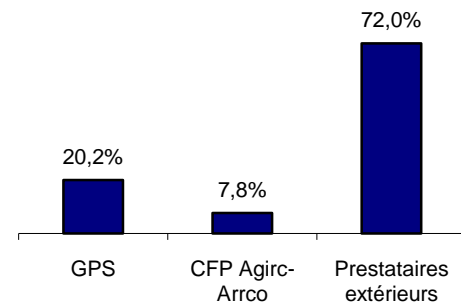
Prévoyance (5,2%)



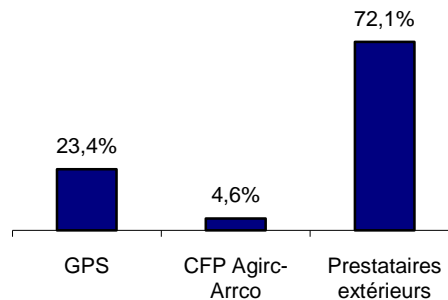
Développement personnel (4,8%)



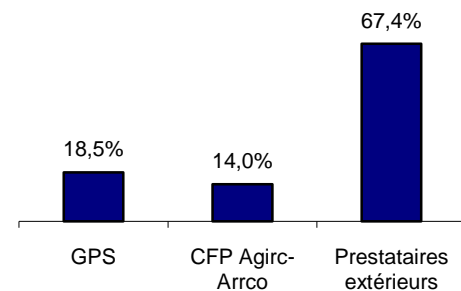
Communication (3,5%)



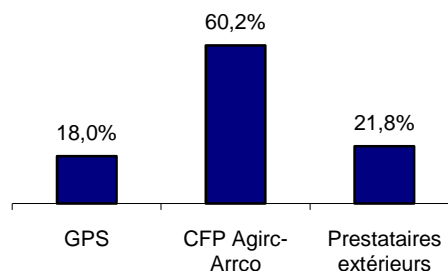
Epargne - Assurance individuelle (1,9%)



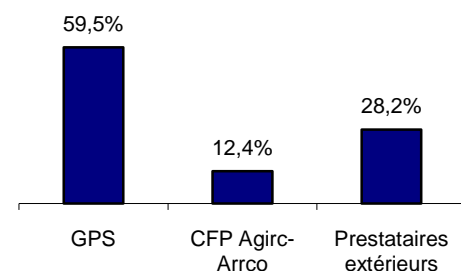
Finance (1,7%)



Action sociale (1,4%)



Santé (1,3%)



6. Les familles professionnelles : Action sociale

Taux d'accès famille 56,0%

Les effectifs

Effectifs famille 1091
Salariés formés de la famille 611

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 52,3%
AM 66,1%
Cadres 47,6%

Taux d'accès par genre

Hommes 45,3%
Femmes 57,8%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 54,0%
30/44 ans 58,6%
45 ans et + 54,8%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 52,0%
5 ans et + 57,2%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 16530 H
% des heures de formation famille / branche 2,1%
Durée moyenne de formation 27,1 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois 76,9%
Développement des compétences 23,1%

DIF

Effectifs 20
% DIF / Branche 3,4%

Période de professionnalisation

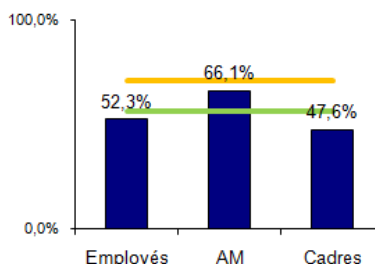
Effectifs 9
% Période Pro. / Branche 2,4%

Les principaux domaines de formation

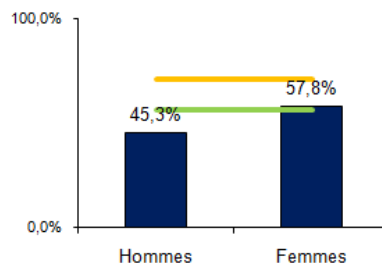
ACTION SOCIALE 30,2%
INFORMATIQUE 23,6%
CONSEIL ET PILOTAGE 10,1%
MANAGEMENT 9,4%
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL 8,8%
COMMUNICATION 4,8%

Taux d'accès par critères

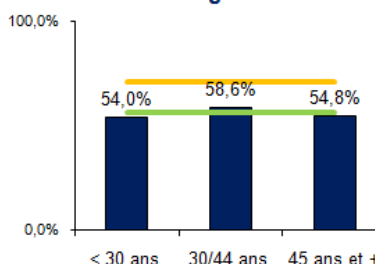
Catégorie professionnelle



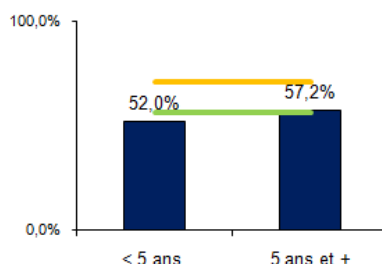
Genre



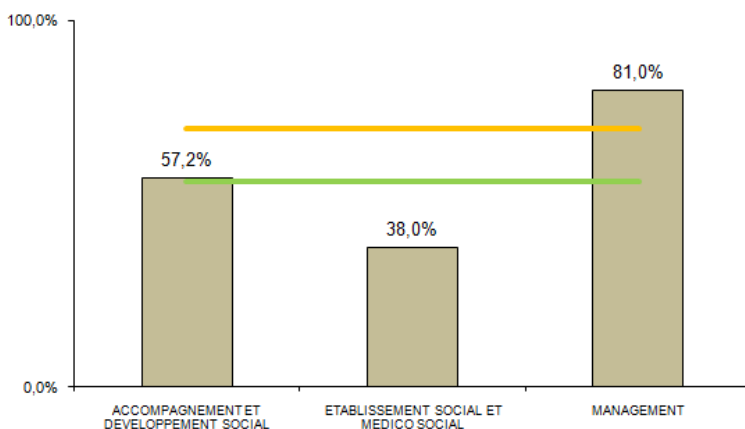
Âge



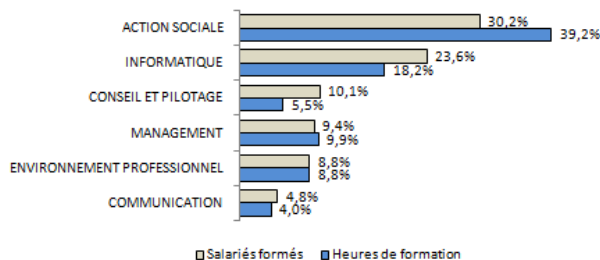
Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

56,0% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Conseil et pilotage

Taux d'accès famille **71,9%**

Les effectifs

Effectifs famille **3101**
Salariés formés de la famille **2231**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés **82,1%**
AM **71,3%**
Cadres **71,0%**

Taux d'accès par genre

Hommes **70,1%**
Femmes **72,9%**

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans **72,1%**
30/44 ans **76,9%**
45 ans et + **64,9%**

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans **73,6%**
5 ans et + **71,2%**

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille **68221 H**
% des heures de formation famille / branche **8,5%**
Durée moyenne de formation **30,6 H**

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emploi **61,6%**
Développement des compétences **38,4%**
0,0%

DIF

Effectifs **78**
% DIF / Branche **13,4%**

Période de professionnalisation

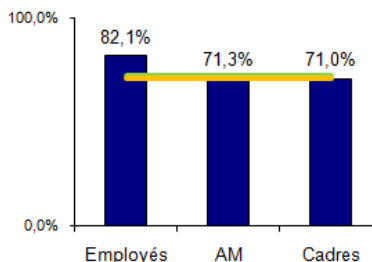
Effectifs **40**
% Période Pro. / Branche **10,8%**

Les principaux domaines de formation

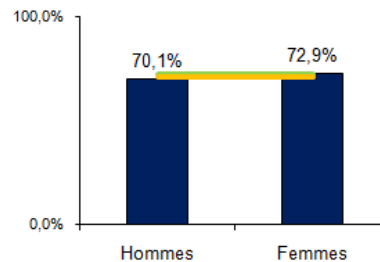
INFORMATIQUE **23,5%**
CONSEIL ET PILOTAGE **18,4%**
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL **12,0%**
MANAGEMENT **8,8%**
RETRAITE **6,9%**
PREVOYANCE **6,7%**

Taux d'accès par critères

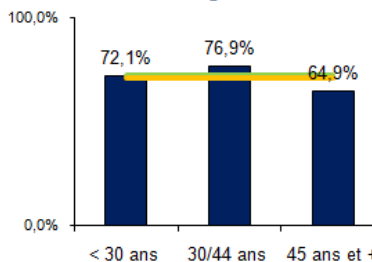
Catégorie professionnelle



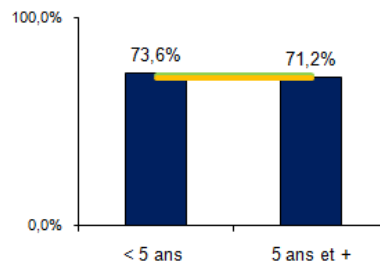
Genre



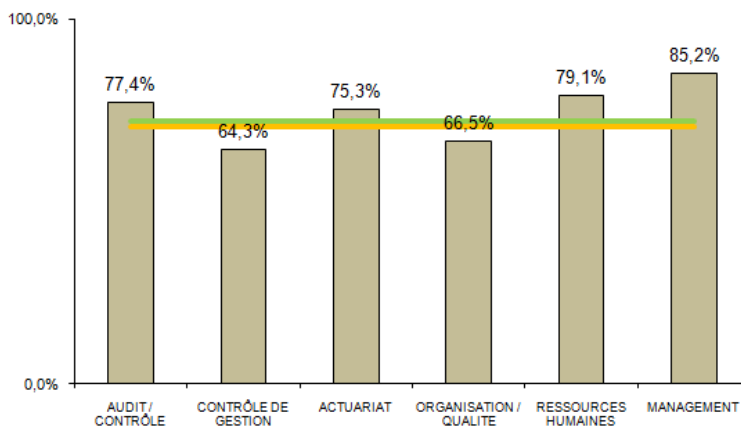
Âge



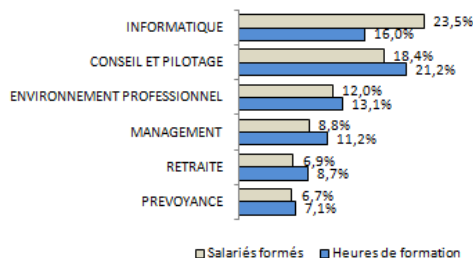
Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

71,9% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Développement

Taux d'accès famille 82,8%

Les effectifs

Effectifs famille 4245
Salariés formés de la famille 3513

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 83,7%
AM 81,2%
Cadres 82,7%

Taux d'accès par genre

Hommes 88,5%
Femmes 80,5%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 82,1%
30/44 ans 84,9%
45 ans et + 80,0%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 82,2%
5 ans et + 83,1%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 122814 H
% des heures de formation famille / branche 15,3%
Durée moyenne de formation 35,0 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois 68,8%
Développement des compétences 31,2%
0,0%

DIF

Effectifs 42
% DIF / Branche 7,2%

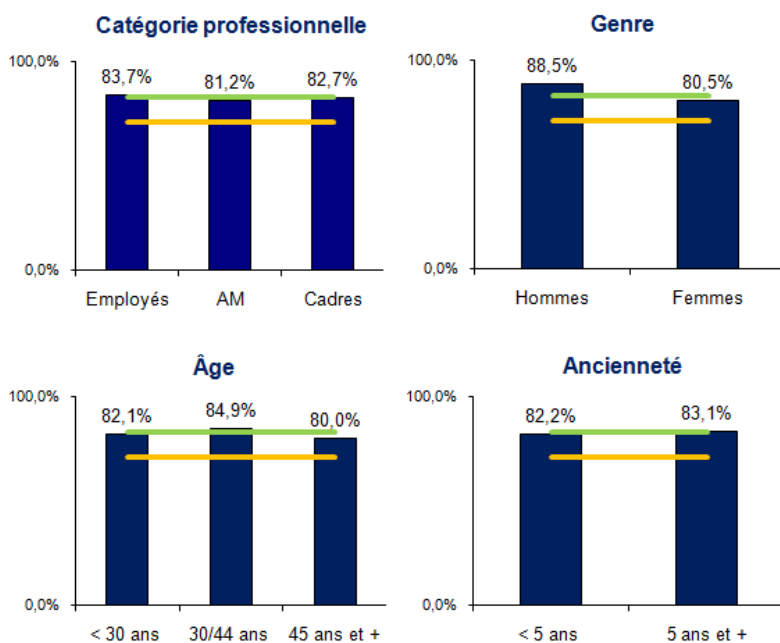
Période de professionnalisation

Effectifs 26
% Période Pro. / Branche 7,0%

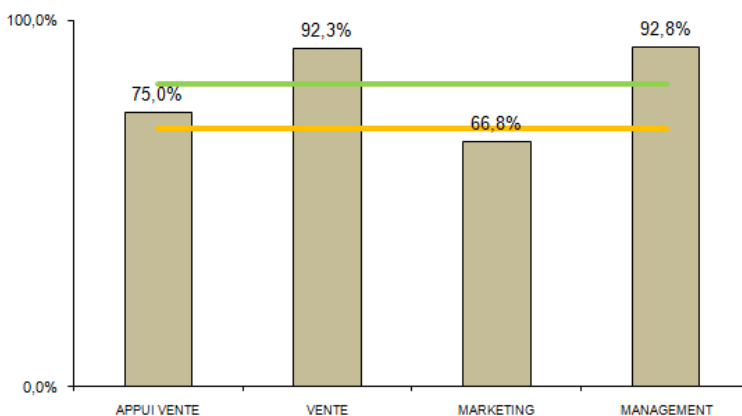
Les principaux domaines de formation

COMMERCIAL & MARKETING 26,6%
INFORMATIQUE 11,6%
EPARGNE / ASSURANCE INDIVIDUELLE 10,8%
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL 10,0%
RETRAITE 8,2%
CONSEIL ET PILOTAGE 7,7%

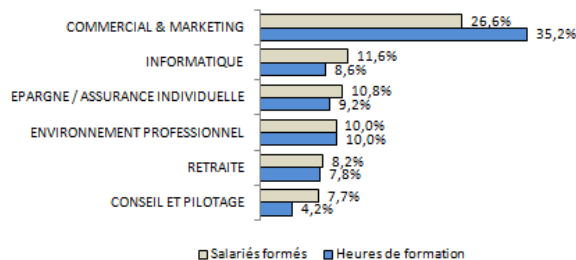
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

82,8% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Finance

Taux d'accès famille 62,3%

Les effectifs

Effectifs famille 1067
Salariés formés de la famille 665

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 62,1%
AM 62,9%
Cadres 61,9%

Taux d'accès par genre

Hommes 67,5%
Femmes 59,8%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 61,3%
30/44 ans 66,8%
45 ans et + 57,7%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 57,3%
5 ans et + 64,5%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 16314 H
% des heures de formation famille / branche 2,0%
Durée moyenne de formation 24,5 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois 69,3%
Développement des compétences 30,7%
0,0%

DIF

Effectifs 24
% DIF / Branche 4,1%

Période de professionnalisation

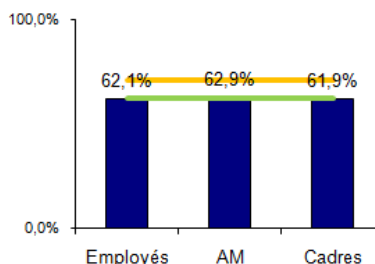
Effectifs 14
% Période Pro. / Branche 3,8%

Les principaux domaines de formation

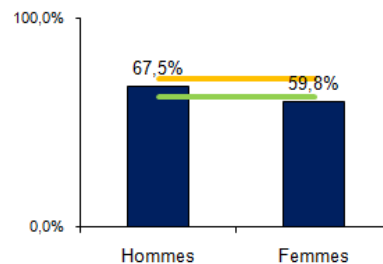
INFORMATIQUE 30,5%
FINANCE 27,1%
CONSEIL ET PILOTAGE 12,4%
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL 6,3%
MANAGEMENT 6,1%
RETRAITE 4,9%

Taux d'accès par critères

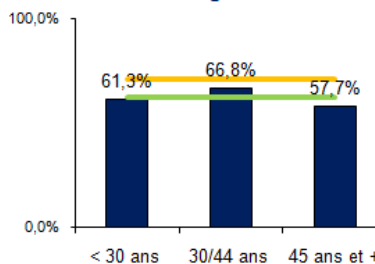
Catégorie professionnelle



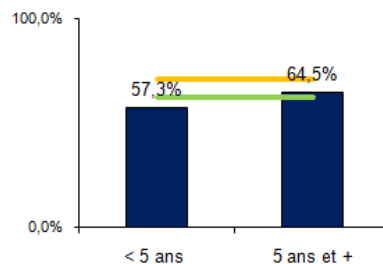
Genre



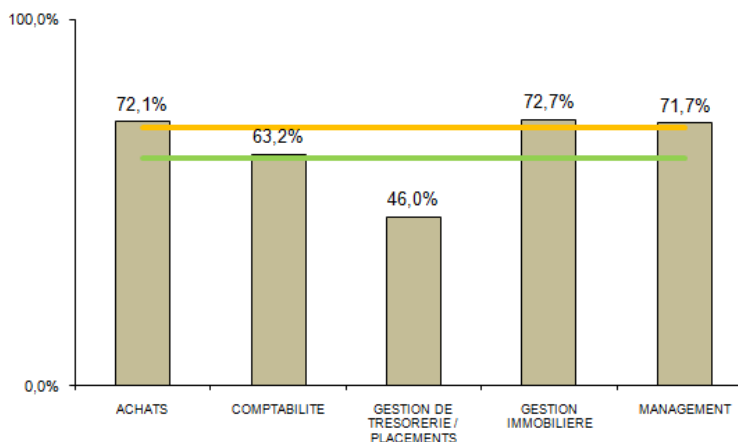
Âge



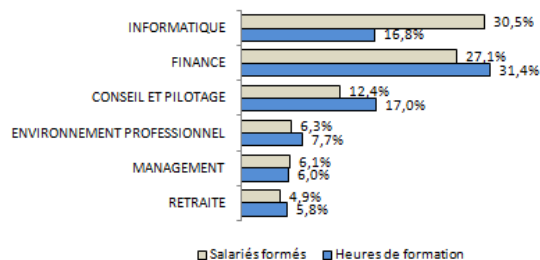
Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

62,3% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Gestion

Taux d'accès famille **71,3%**

Les effectifs

Effectifs famille **13841**
Salariés formés de la famille **9866**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés	70,2%
AM	74,6%
Cadres	71,9%

Taux d'accès par genre

Hommes	72,9%
Femmes	70,9%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans	69,7%
30/44 ans	73,5%
45 ans et +	69,5%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans	69,8%
5 ans et +	71,7%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille **396767 H**
% des heures de formation famille / branche **49,5%**
Durée moyenne de formation **40,2 H**

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	64,7%
Développement des compétences	35,3%
	0,0%

DIF

Effectifs	203
% DIF / Branche	34,9%

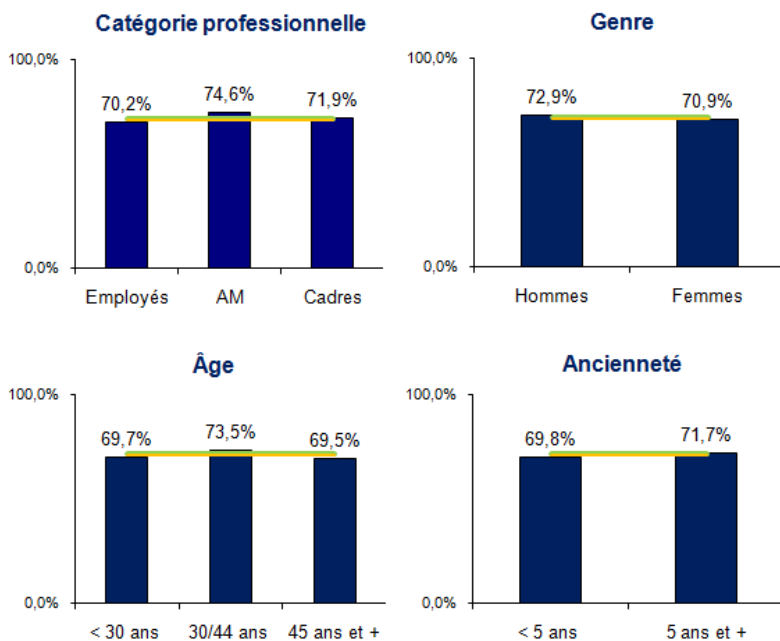
Période de professionnalisation

Effectifs	217
% Période Pro. / Branche	58,6%

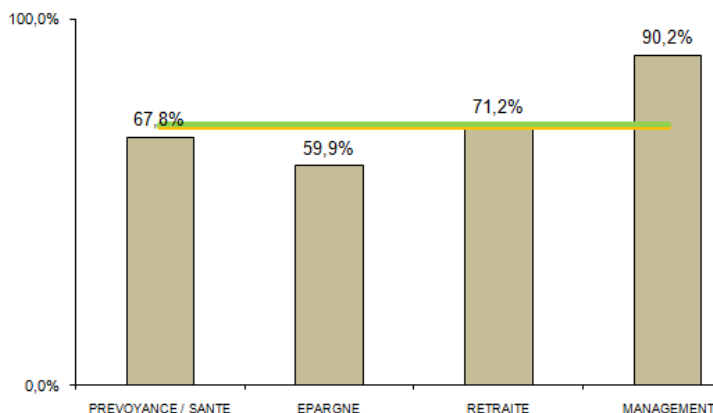
Les principaux domaines de formation

RETRAITE	26,7%
INFORMATIQUE	19,1%
GESTION RELATION CLIENT	14,1%
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	10,1%
CONSEIL ET PILOTAGE	6,3%
PREVOYANCE	6,0%

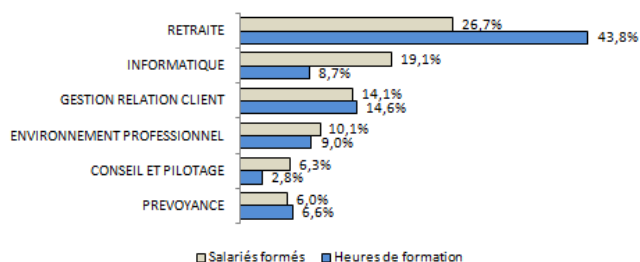
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

71,3% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Support

Taux d'accès famille	54,9%
----------------------	-------

Les effectifs

Effectifs famille	3758
Salariés formés de la famille	2065

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés	49,4%
AM	61,0%
Cadres	62,4%

Taux d'accès par genre

Hommes	53,9%
Femmes	55,4%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans	51,8%
30/44 ans	61,9%
45 ans et +	50,5%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans	56,2%
5 ans et +	54,5%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille	54593 H
% des heures de formation famille / branche	6,8%
Durée moyenne de formation	26,4 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	66,1%
Développement des compétences	33,9%
	0,0%

DIF

Effectifs	71
% DIF / Branche	12,2%

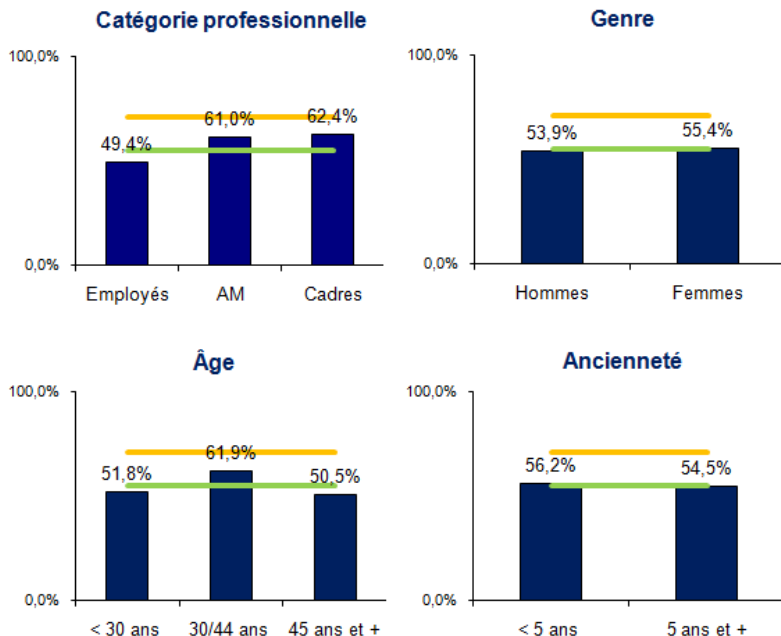
Période de professionnalisation

Effectifs	23
% Période Pro. / Branche	6,2%

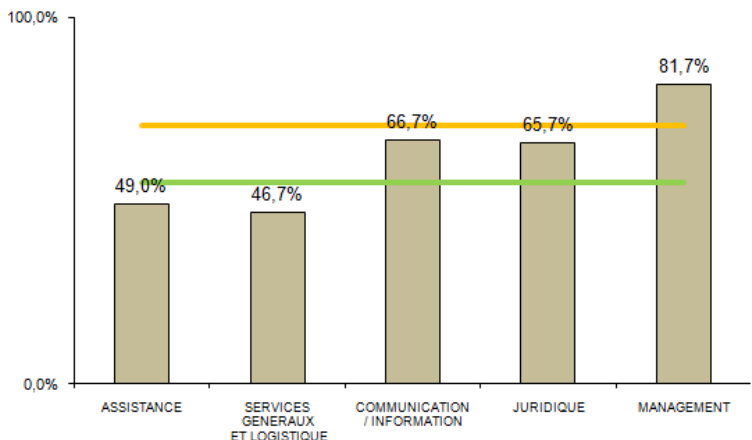
Les principaux domaines de formation

INFORMATIQUE	28,3%
CONSEIL ET PILOTAGE	14,7%
RETRAITE	13,7%
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	12,5%
COMMUNICATION	6,4%
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	6,1%

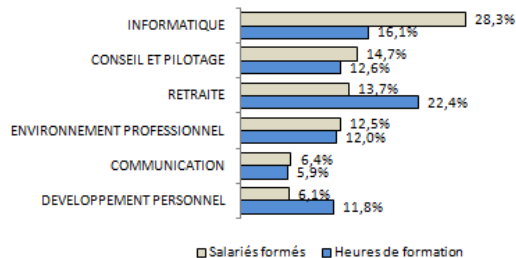
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

54,9% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Systèmes d'information

Taux d'accès famille **74,2%**

Les effectifs

Effectifs famille **2135**
Salariés formés de la famille **1585**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés **77,9%**
AM **89,6%**
Cadres **69,7%**

Taux d'accès par genre

Hommes **73,9%**
Femmes **75,3%**

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans **75,3%**
30/44 ans **79,1%**
45 ans et + **67,3%**

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans **76,2%**
5 ans et + **73,4%**

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille **54877 H**
% des heures de formation famille / branche **6,9%**
Durée moyenne de formation **34,6 H**

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois **65,5%**
Développement des compétences **34,5%**
0,0%

DIF

Effectifs **86**
% DIF / Branche **14,8%**

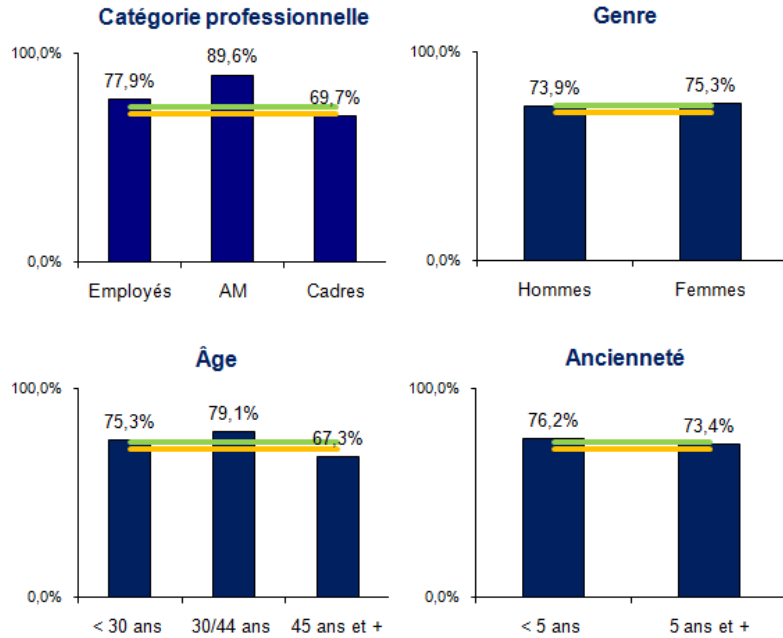
Période de professionnalisation

Effectifs **21**
% Période Pro. / Branche **5,7%**

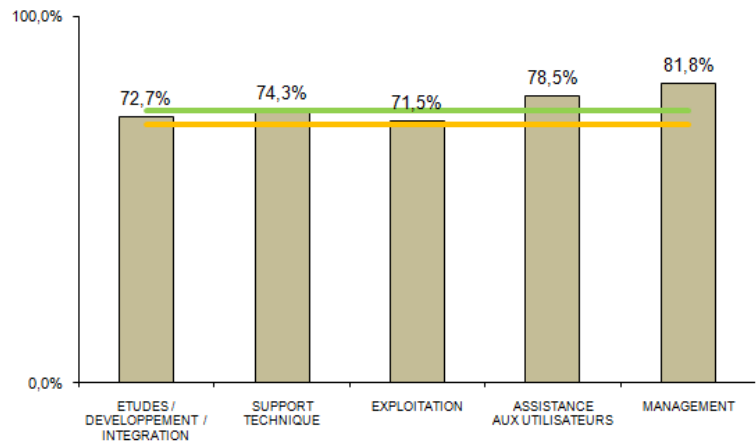
Les principaux domaines de formation

INFORMATIQUE **45,7%**
CONSEIL ET PILOTAGE **14,6%**
MANAGEMENT **10,8%**
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL **10,6%**
DEVELOPPEMENT PERSONNEL **5,1%**
RETRAITE **4,0%**

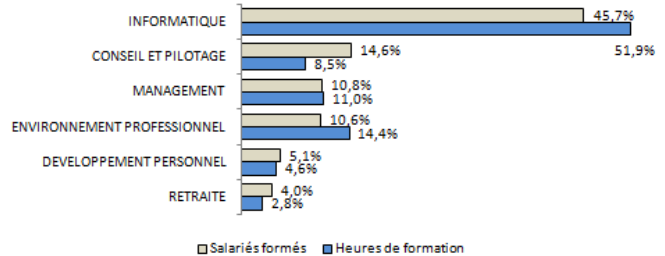
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

74,2% Taux d'accès famille

6. Les familles professionnelles : Management

Taux d'accès famille 72,9%

Les effectifs

Effectifs famille 2499
Salariés formés de la famille 1823

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 0,0%
AM 79,7%
Cadres 69,3%

Taux d'accès par genre

Hommes 68,6%
Femmes 76,2%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 100,0%
30/44 ans 78,8%
45 ans et + 69,0%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 68,9%
5 ans et + 73,7%

Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 66452 H
% des heures de formation famille / branche 8,3%
Durée moyenne de formation 36,5 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois 60,2%
Développement des compétences 39,8%
0,0%

DIF

Effectifs 54
% DIF / Branche 9,3%

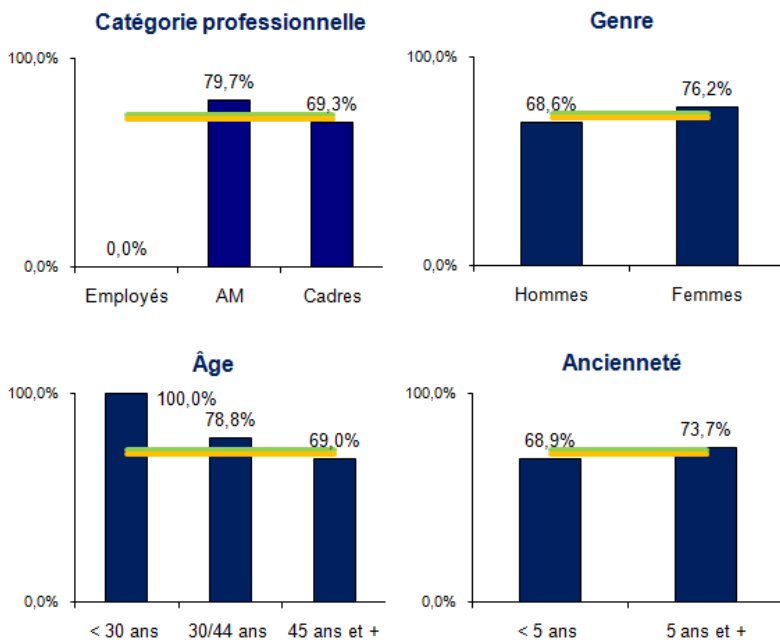
Période de professionnalisation

Effectifs 18
% Période Pro. / Branche 4,9%

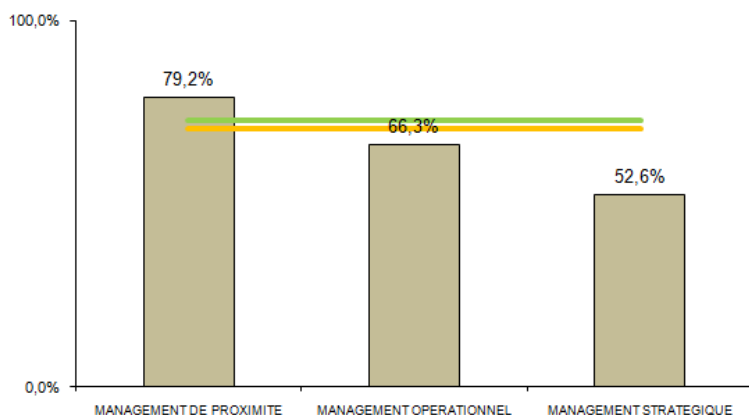
Les principaux domaines de formation

MANAGEMENT 31,0%
INFORMATIQUE 17,7%
RETRAITE 10,8%
CONSEIL ET PILOTAGE 9,9%
COMMUNICATION 7,0%
DEVELOPPEMENT PERSONNEL 4,6%

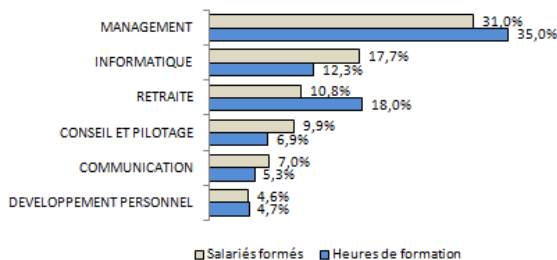
Taux d'accès par critères



Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



70,7% Taux d'accès branche

72,9% Taux d'accès famille

7. Investissements financiers 2010

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

Taux de participation financière :

4,90%

Dépense annuelle moyenne par salarié en formation :

2603,80 €

Dépense annuelle moyenne par salarié :

1840,90 €

Coût de l'heure de formation:

73,4€

	2007	2008	2009	2010
	(en milliers d'euros)			
Montant des salaires versés	1 077 750	1 103 979	1 139 739	1 200 607
Montant des dépenses de formation	48 641	50 959	53 167	58 780
Taux de participation financière	4,51%	4,62%	4,66%	4,90%
Financement du 0,5% professionnalisation et DIF	5 370	6 001	5 638	6 000
Versements au titre du congé individuel de formation	2 144	2 401	2 255	2 403
Pourcentage des salaires affecté au plan de formation	3,82%	3,85%	3,97%	4,20%

En 2010, le taux de participation financière est de 4,90%, en progression continue depuis 2007.

En 2009, le taux de participation financière est de 4,10% dans le secteur de la banque, de 4,80% pour le secteur de l'assurance et de 5,04% pour le régime général de Sécurité sociale (source : UCANSS).

Selon les données nationales 2009 du CEREQ, le taux de participation financière est de 2,93%.

En 2010, le montant des dépenses de formation est de 58 780 K€ en progression de 20,8% depuis 2007.

ANNEXES

**Assiette de l'enquête :
98,9%
des salariés de la branche**

L'Enquête Formation 2010 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 octobre.

L'assiette de l'Enquête Formation 2010 prend en compte 98,9% des salariés de la branche professionnelle soit 31 931 salariés tout type de contrats de travail confondus.

Seules 5 des 44 « structures-employeurs » sollicitées n'ont pas répondu à l'enquête. Il s'agit d'institutions de prévoyance ne faisant pas partie de ces groupes paritaires de protection sociale (la liste exhaustive des entités ayant répondu à l'étude est disponible page 39).

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 2010 ».

Ce groupe est constitué de 10 responsables de formation issus de groupes paritaires de protection sociale et des membres de l'équipe technique de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

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 2010

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs responsables formation ayant contribué à l'Enquête Formation 2010 :

AG2R	B2V	ICIRS MICIRS	NOVALIS TAITBOUT (ex NOVALIS et ex TAITBOUT)
AGRICA	CAPSSA	IGRC	OCIRP
ALCIRE	CGRR	IPECA	PREMALLIANCE
APGIS	CRC	IPSEC	PROBTP
APICIL	CREPA	IRCEM	REUNICA
APRIONIS (ex APRI et IONIS)	CTIP	IRP AUTO	SI2M
ARAMICE	D&O	IRCOM LA VERRIERE	SYGEPREV
ARIES	GICR	LOURMEL	SYSTALIANS
ARPBTPAG	GIE AGIRC ARRCO	MALAKOFF MEDERIC	VAUBAN HUMANIS
AUDIENS	GNP	MORNAY	

L'Observatoire des métiers et des qualifications remercie plus particulièrement les membres du « Groupe Enquête Formation 2010 » ayant contribué à la réalisation de cette étude :

Sarah ZAOUÏ	AGRICA	Martine FRADET	MALAKOFF/MEDERIC
Sophie GAULTIER-BOURGAIN	APICIL	Elisabeth METIVIER	NOVALIS TAITBOUT
Hoda CHAKIR	APICIL	Isabelle DUMONT	PROBTP
Florence DE FRIAS	B2V	Jean-Hugues GODON	REUNICA
Karine LALOI	IRP AUTO	Aminata FLAMANT	HUMANIS

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.

Catégorie 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.

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

CFP Agirc Arrco : Centre de Formation Professionnelle 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.

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

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 :

Ces dépenses comprennent :

- 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.

Genre : Homme, femme.

GPS : Groupe paritaire de Protection Sociale.

HQE : Haute Qualité Environnementale.

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

Population des salariés de la branche : Effectifs salariés des « structures-employeurs » ayant répondu à l'Enquête Formation 2010 et au Profil de branche 2010 - données 2010.

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.

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.

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.

Domaines de formation

Domaines de formation	Définition des domaines de formation	Exemples de formation
Retraite	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de la Retraite complémentaire - ce domaine concerne les formations <u>Retraite</u> suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé.	Réglementation Agirc et Arrco : cumul emploi-retraite Réversion des droits à retraite Constitution des dossiers de retraite Ircantec Constituer et ouvrir le dossier de retraite pour les nouveaux liquidateurs
Prévoyance	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de la Prévoyance - ce domaine concerne les formations <u>Prévoyance</u> suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, Attention : ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un cursus de formation commerciale.	Tarifier et provisionner le risque incapacité/invalidité en prévoyance Prévoyance complémentaire : résolution de cas pratiques Périodes d'incapacité : invalidité, accidents du travail, maladies Connaître et appréhender le Code de la Sécurité sociale
Santé	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de la Santé - ce domaine concerne les formations <u>Santé</u> suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, Attention : ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un cursus de formation commerciale.	Gestion des prestations dentaires en prévoyance complémentaire Echanges informatiques entre la Sécurité sociale et les organismes Frais médicaux Le téléconseiller santé
Action sociale	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de l'Action Sociale - ce domaine concerne les formations <u>Action sociale</u> suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, Attention : ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un cursus de formation commerciale.	Action et aide sociale envers les familles Mettre en œuvre la procédure EHPAD Conseiller le maintien à domicile ou l'hébergement collectif
Commercial et marketing	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation du Commercial et du marketing - ce domaine concerne tous types de formations <u>Commercial et marketing</u> tant en technique de vente qu'en produits (prévoyance, santé, dépendance, épargne-assurance individuelle) suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, Attention : si c'est de la formation "technique" alors c'est de la retraite, de l'épargne-assurance individuelle, de la prévoyance, de la santé ou de la dépendance.	Evaluer son potentiel commercial Gérer son portefeuille de clients (prévoyance, santé, épargne) Produits de prévoyance individuelle Vendre l'épargne salariale et la retraite par capitalisation à l'entreprise Négocier dans une relation gagnant-gagnant
Epargne Assurance individuelle	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de l'Epargne - Assurance Individuelle (Assurance Vie) - ce domaine concerne tous types de formations <u>Epargne-Assurance individuelle</u> (Assurance Vie) suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, Attention : Ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un cursus de formation commerciale.	Epargne salariale : PEE, intéressement, participation Epargne et entreprise : résolution de cas pratiques Les produits de retraite supplémentaire
Informatique	relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation des Systèmes d'information et aux outils bureautique 1 / ce domaine concerne les formations <u>Systèmes d'information</u> suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, 2/ Il comprend également les formations bureautique "tout public". Attention : Ne concerne pas les formations aux logiciels spécialisés en communication (exemple : flash, java).	Développer avec le framework RADJA Installation et maintenance des systèmes et des outils réseaux Office : Word-Works-Excel-PowerPoint Macros et VBA dans Excel

Domaines de formation

Domaines de formation	Définition des domaines de formation	Exemples de formation
Communication	<p>relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de la Communication et aux formations "technique relationnelle"</p> <p>1/ ce domaine concerne les formations <u>Communication</u> y compris aux logiciels spécialisés (exemple : flash, java),</p> <p>2/ les formations "<u>technique relationnelle</u>" : prise de note et compte-rendu, prise de parole en public, réussir ses réunions...</p>	<p><i>Prise de parole en public</i></p> <p><i>Structurer et formaliser une présentation</i></p> <p><i>Animer une réunion</i></p>
Gestion de la relation client	<p>toute action de formation concernant les activités, les méthodes et les outils de la Gestion de la relation client</p> <p>ce domaine concerne :</p> <p>1/ les formations <u>Gestion de la relation client</u> : techniques d'accueil physique et téléphonique, technique de supervision pour les plateformes, (exemple : Optimiser l'entretien avec le futur retraité, gérer les interlocuteurs difficiles) et les "services à la clientèle",</p> <p>2/ les formations destinées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - optimiser la qualité des courriers avec les entreprises - participants - retraités, - améliorer la rédaction des mails, - optimiser la relation client au téléphone, - favoriser le rebond sur appel entrant, à améliorer la communication avec les clients difficiles... 	<p><i>Conduire efficacement un entretien téléphonique</i></p> <p><i>Répondre à une réclamation</i></p> <p><i>Le service client : défis et atouts</i></p> <p><i>Le rebond commercial sur appel entrant</i></p>
Développement personnel	<p>toute action de formation concernant le Développement personnel et/ou l'apprentissage des langues</p> <p>1/ ce domaine comprend les formations portant des <u>besoins individuels d'optimisation</u> de son organisation personnelle, de sa capacité à travailler en équipe, de sa confiance en soi, ainsi que des formations individuelles ou collectives de conduite et l'adaptation au changement...</p> <p>2/ stage de <u>préparation à la retraite</u>.</p>	<p><i>Gérer son stress</i></p> <p><i>Se présenter et valoriser son parcours professionnel</i></p> <p><i>S'adapter au bureau sans papier</i></p> <p><i>Stage de préparation à la retraite</i></p>
Environnement professionnel	<p>toute action de formation concernant l'Environnement professionnel</p> <p>1/ ce domaine comprend les <u>journées d'intégration</u> : présentation des métiers du groupe ou jeux de rôle autour des trois grands métiers d'un groupe de protection sociale,</p> <p>2/ Il comprend également les <u>formations liées au paritarisme</u>, à la connaissance des clients, des produits et des métiers de la protection sociale.</p>	<p><i>Se situer et s'intégrer dans un groupe de protection sociale</i></p> <p><i>Le paritarisme de gestion de la protection sociale</i></p> <p><i>Régimes de retraite : Sécurité Sociale, Agirc, Arcco</i></p>
Management	<p>toute action de formation concernant l'animation et l'encadrement d'équipe (concepts, méthode, outils)</p> <p>- ce domaine recouvre les formations en <u>management et coaching opérationnel</u>, tous métiers confondus,</p> <p>Attention : il ne concerne pas le management de projet qui est inclus dans le domaine Conseil et pilotage.</p>	<p><i>Techniques de management</i></p> <p><i>L'encadrement, un savoir faire, un savoir être</i></p> <p><i>Sortir de l'urgence : quelles priorités pour le manager</i></p> <p><i>Anticiper les besoins et développer les compétences au sein de son équipe</i></p>
Conseil et pilotage	<p>relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation du conseil et pilotage</p> <p>1/ ce domaine comprend les formations en <u>Actuariat</u> (dont tarification), <u>Audit</u>, <u>Contrôle de gestion</u>, <u>Organisation</u>, <u>Qualité</u>, <u>RH</u>, <u>Services généraux</u> (Hygiène et Sécurité / logistique), <u>Sécurité informatique et financière</u>, <u>Juridique</u> (y compris législation du travail et de la formation / le recouvrement contentieux),</p> <p>2/ il comprend également les formations "<u>conduite de projets</u>" et "<u>participer à un projet</u>", les formations des <u>métiers MOA</u> (méthode, outils).</p>	<p><i>Prévoyance et retraite : principes de calculs actuariels</i></p> <p><i>Concepts et principes du contrôle de gestion</i></p> <p><i>Conduire une mission d'audit</i></p> <p><i>Organiser la qualité dans son service</i></p> <p><i>Hygiène et Sécurité : droits et devoirs de l'entreprise</i></p> <p><i>Législation de la formation professionnelle</i></p> <p><i>Les démarches et les procédures du recouvrement à l'amiable</i></p> <p><i>Missions et champs d'intervention de la maîtrise d'ouvrage</i></p>
Finance	<p>relatif aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux outils et à la réglementation de la Finance</p> <p>- ce domaine comprend les formations <u>Achats</u>, <u>Comptabilité</u>, <u>Trésorerie</u>, <u>Placement et gestion de patrimoine immobilier</u>.</p>	<p><i>Prise en main du plan comptable.</i></p> <p><i>Interaction de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion.</i></p> <p><i>Optimisation de sa politique d'achats.</i></p> <p><i>Gestion anticipée de sa trésorerie.</i></p> <p><i>Gestion immobilière : concepts et outils.</i></p>

ACTION SOCIALE

- ▶ Accompagnement et développement social
 - Chargé de développement social
 - Chargé d'intervention sociale
- ▶ Établissement 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)
- ▶ Épargne
 - Gestionnaire épargne
- ▶ Retraite
 - Gestionnaire entreprises
 - Gestionnaire participants
 - Gestionnaire allocataires
 - Chargé de support fonctionnel (Retraite)
 - Conseiller retraite Cicas

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

SYSTEME D'INFORMATION

- ▶ Études/Développement/Intégration
 - Chef de projet MOE
 - Concepteur-intégrateur
 - Développeur
- ▶ Support technique
 - Administrateur
 - Architecte
 - Support méthode/qualité
 - Administrateur sécurité
- ▶ Exploitation
 - Intégrateur d'exploitation
 - Technicien d'exploitation
- ▶ Assistance aux utilisateurs
 - Assistant aux utilisateurs



Observatoire des métiers et des qualifications

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