

1. Salariés formés



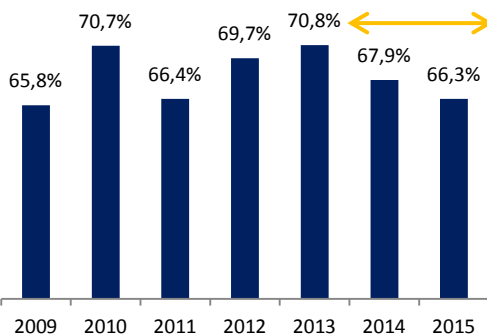
Taux d'accès 2015 :
66,3%
soit 2 salariés sur 3



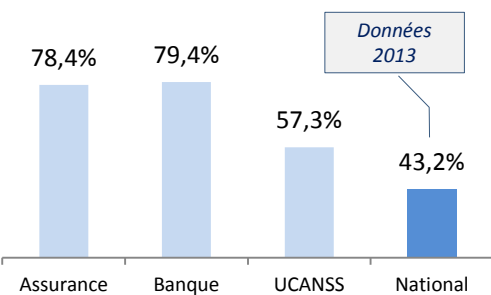
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès branche

+0,5 pt

-1,6 pts



Taux d'accès interbranche en 2014 (***)



(***) Données 2015 non disponibles

1.1 Données générales

Au 31/12/2015, les « structures-employeurs » ayant répondu à l'Enquête Formation représentent un effectif de 32 162 salariés tous types de contrats de travail confondus, soit 99,0% des salariés de la branche. Au cours de l'année, 21 338 salariés ont participé à une ou plusieurs actions de formation.

En 2015, le taux d'accès à la formation s'élève à 66,3%, soit une diminution de -1,3 points par rapport à 2014.

La durée moyenne de formation est de 28,3 heures en diminution constante depuis 2010.

	2009	2013	2014	2015	Evo 09-15
Effectifs	31 662	32 171	32 048	32 162	1,6%
Salariés formés (*)	20 844	22 761	21 761	21 338	2,4%
Nombre d'heures de formation (*)	703 867	730 247	622 824	603 071	-14,3%
Durée moyenne de formation	33,8	32,1	28,6	28,3	-16,3%
<i>(*) Périmètre 2009-2014 : Plan + DIF / périmètre 2015 : Plan</i>					
Taux d'accès à la formation (*)	65,8%	70,8%	67,9%	66,3%	+0,5 pt
Hommes	67,7%	69,9%	69,0%	68,9%	+1,2 pts
Femmes	65,1%	71,1%	67,5%	65,3%	+0,2 pt
Employés	64,0%	68,6%	66,3%	61,3%	-2,7 pts
Agents de maîtrise	66,6%	73,4%	68,8%	67,6%	+1,0 pts
Cadres	68,4%	71,7%	69,7%	73,4%	+5,0 pts
Moins de 30 ans	67,9%	68,6%	66,2%	61,1%	-6,8 pts
30/44 ans	70,4%	74,0%	71,6%	70,9%	+0,5 pt
45 ans et plus	60,7%	68,1%	64,6%	63,2%	+2,5 pts
Action Sociale (**)	55,2%	65,0%	63,6%	59,2%	+4,0 pts
Conseil et Pilotage (**)	66,5%	66,8%	66,9%	64,4%	-2,1 pts
Développement (**)	76,3%	82,7%	83,8%	79,6%	+3,3 pts
Finance (**)	56,1%	55,4%	52,6%	54,0%	-2,1 pts
Conseil et Gestion (**)	64,0%	70,4%	63,8%	63,3%	-0,7 pt
Support (**)	47,7%	55,4%	56,8%	51,5%	+3,8 pts
Systèmes d'information (**)	73,1%	69,0%	67,8%	70,9%	-2,2 pts
Management (**)	76,0%	79,7%	77,8%	79,0%	+3,0 pts
<i>(**) Mise à jour de la nouvelle nomenclature des métiers du Conseil et Gestion</i>					

	2009	2013	2014	2015	Evo 09-15	
Plan de formation	Effectifs	20 630	22 555	21 473	21 338	3,4%
	Nombre d'heures de formation	679 997	707 205	597 722	603 071	-11,3%
	Durée moyenne	33,0	31,4	27,8	28,3	-14,3%
	Catégorie 1	90,5%	87,1%	87,0%	89,5%	-1,1%
	Catégorie 2	9,5%	12,9%	13,0%	10,5%	10,4%
DIF	Effectifs	712	807	826	112	-84,3%
	Nombre d'heures de formation	23 870	23 042	25 103	4 079	-82,9%
	Durée moyenne	33,5	28,6	30,4	36,4	8,6%
Période de pro	Effectifs	397	472	323	35	-91,2%
	Nombre d'heures de formation	25 880	28 842	15 702	7 222	-72,1%
	Durée moyenne	65,2	61,1	48,6	206,3	216,5%

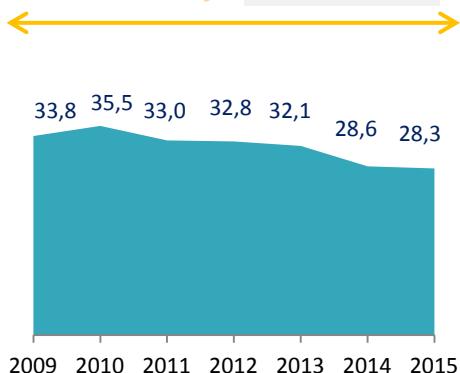
	2009	2013	2014	2015	Evo 09-15
Taux de participation financière (*)	4,66%	4,53%	4,19%	4,72%	+0,1 pt
Montant des dépenses de formation (en millier d'euros)	53 167	58 956	54 530	58 373	9,8%

1. Salariés formés

Evolution 2009 – 2015 de la durée moyenne de formation branche



-4,5 heures



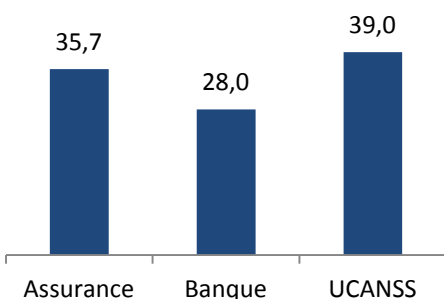
La réforme de la formation professionnelle de 2014 a modifié le paysage de la formation professionnelle tant au niveau des dispositifs, de la gouvernance quadripartite qu'au niveau de la fiscalité ou de la primauté de la certification sur la formation. En conséquence : plus de budget formation minimal, plus de déclaration fiscale 2483, fin du DIF, création du CPF...

Ces changements impactent la manière de restituer l'effort de formation au sein de notre branche professionnelle. Depuis son lancement en 2007, la déclaration fiscale 2483 définit le périmètre de l'Enquête Formation. Elle est considérée comme le standard en matière de mesure de la formation professionnelle par les GPS et les partenaires sociaux.

Avec l'abandon de la déclaration fiscale 2483 et la fin du DIF, l'enquête Formation fait peau neuve. Elle se dote de nouvelles dispositions méthodologiques :

- Périmètre d'étude : Plan de formation
- Dispositif nouveau : CPF
- Période d'analyse : 2009 à 2015
- Nouvelle numérotation : en conformité avec le Profil de branche

Durée moyenne interbranche en 2014 (*)



La comparaison des données 2015 avec celles des autres années doit être faite avec pondération. En effet, dans un souci de cohérence avec les anciennes publications, les données de 2009 à 2014 conservent le périmètre Plan + DIF alors que l'année 2015 ne présente que les données du Plan. Cependant, il est nécessaire de rappeler que le Plan de formation constituait plus de 96% de l'effort de formation des années précédentes.

Ces précautions méthodologiques prises, nous pouvons passer à l'analyse des données 2015 relative à l'effort de formation professionnelle dans notre branche.

En matière de formation professionnelle, l'année 2015 est assez similaire à l'année 2014 avec deux grandes constantes : deux tiers des salariés formés et une durée moyenne de formation en diminution. L'effort de formation professionnelle 2015 est articulé autour de 4 grands axes :

- La fin des **grands projets liés à l'Usine Retraite**. En fonction des calendriers, certains GPS ont déployé la brique Droits, d'autres ont lancé des actions de formation sur la brique Grecco. C'est également l'année du lancement de nouveaux projets de formation de grande ampleur (DSN, mensualisation des cotisations, RNE/RNA...) dont on verra probablement les principaux effets en 2016.
- L'effort de formation ciblé sur les nouveaux produits et services à destination de la **force commerciale**. En effet, dans le cadre de la fin des clauses de désignation et de l'élargissement de la couverture santé, les GPS mettent en place de nouveaux produits et services plus en adéquation avec les besoins des entreprises et de leurs salariés. Les commerciaux ont également été formés à l'usage des nouveaux outils digitaux.

1. Salariés formés

- La prolongation de l'effort de formation pour de l'intégralité de la **ligne managériale**. Cette effort se caractérise par une mobilisation des managers autour de la stratégie de l'entreprise, de la gestion de projet, des nouveaux outils digitaux et de la création de réseaux managériaux.
- La **relation client comme élément culturel central** des GPS. Le positionnement du client au cœur de la stratégie et de l'organisation des GPS implique un effort continu en matière de développement de la culture de la relation client. Par ailleurs, le multicanal et l'usage de plus en plus important de la communication écrite rendent indispensable le renforcement de ces compétences pour les salariés de notre branche.

Les modalités de formation se transforment également. Depuis plusieurs années, force est de constater :

- l'**internalisation des formations « métiers »**, plus courtes et plus souples et prenant appui sur l'expertise interne ou démultipliant les formations réalisées par le CFEM,
- l'usage des **outils digitaux comme complément à la formation en présentiel** (e-learning, quizz, autodiagnostic, « serious games », « MOOC »...). Ces nouvelles pratiques pédagogiques viennent compléter et enrichir les dispositifs de formation traditionnelle. Ils permettent de réduire le temps de formation et d'améliorer la pertinence de celle-ci en proposant un parcours personnalisé en fonction du degré de maîtrise des compétences de chacun.
- L'évaluation de l'efficacité de la formation se déplace du « temps passé en formation » vers la **mesure du niveau d'acquisition de la compétence**.
- la contraction des formations les plus longues et le développement de **formations plus courtes**.

1. Salariés formés

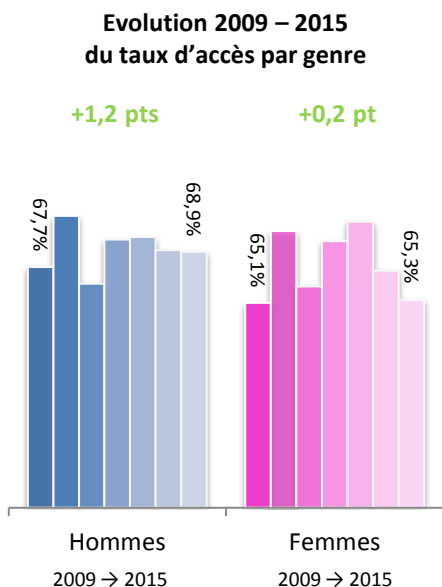
1.2 Analyse des salariés formés par genre

Répartition des salariés formés par genre

	Population salariés formés	Population Branche	Taux d'accès	Durée moyenne
Hommes	30,1%	29,0%	68,9%	28,6
Femmes	69,9%	71,0%	65,3%	29,5

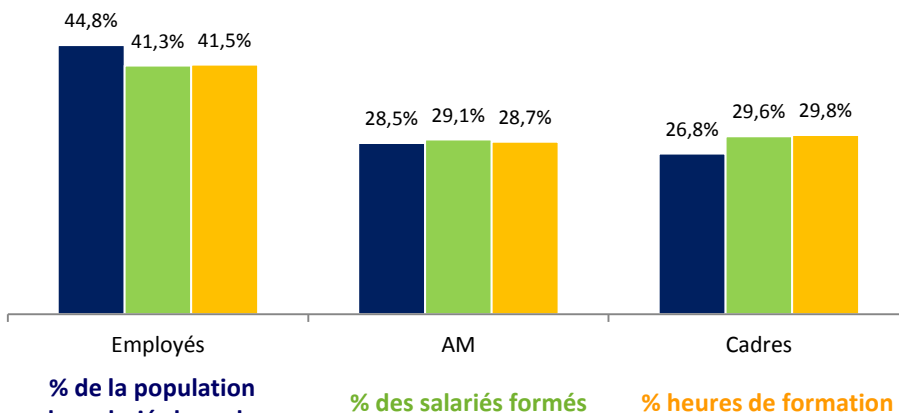
Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes sont assez proches avec respectivement 68,9% pour les hommes et 65,3% pour les femmes. Le taux d'accès des femmes diminue un peu plus que celui des hommes entre 2014 et 2015.

La durée moyenne de formation des hommes s'élève à 28,6 heures. Celle des femmes est de 29,5 heures.



1.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle

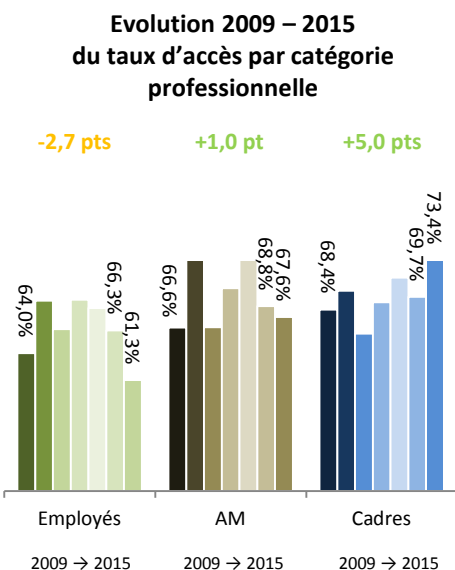
Répartition par catégorie professionnelle



Avec un taux d'accès à la formation de 61,3% en 2015 (-5,0 points comparativement à 2014), les **employés** représentent 44,8% des salariés formés.

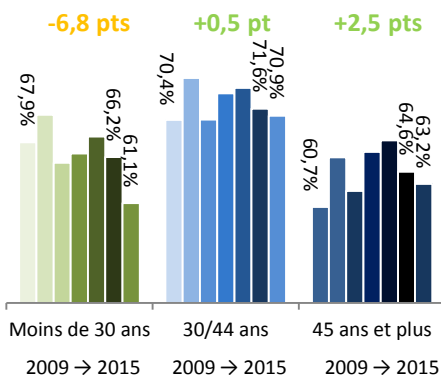
En augmentation de 1,1 points depuis 2009, le taux d'accès des **agents de maîtrise** est de 67,6% en 2015 (- 1,2 points comparativement 2014).

Les **cadres** présentent un taux d'accès de 73,4% en augmentation de 3,7 points entre 2014 et 2015.

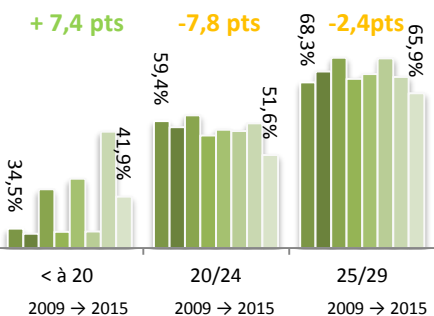


1. Salariés formés

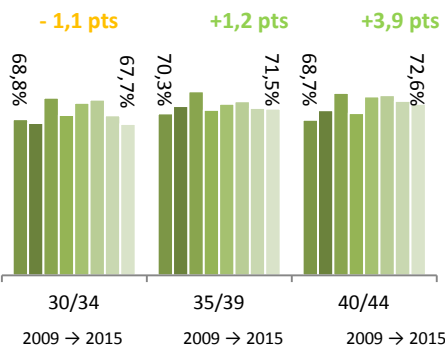
Evolution 2009-2015
du taux d'accès par âge



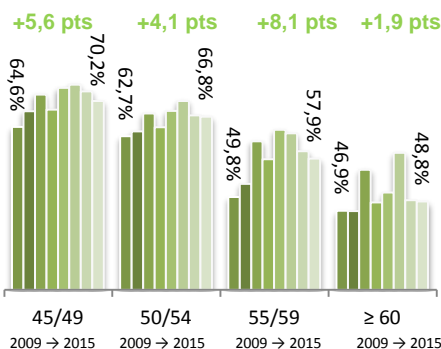
Taux d'accès 2009-2015
des moins de 30 ans



Taux d'accès 2009-2015
des 30/44 ans

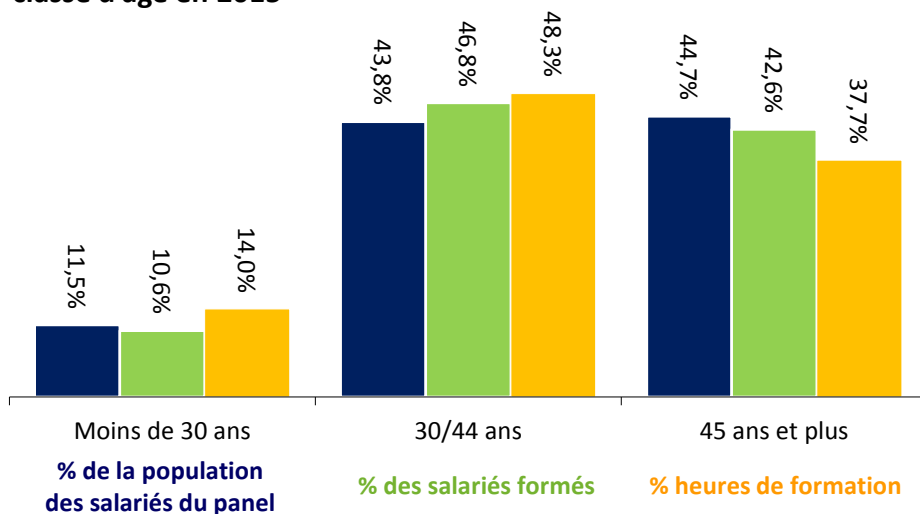


Taux d'accès 2009-2015
des 45 ans et plus



1.4 Analyse des salariés formés par âge

Répartition des salariés formés et des heures de formation par
classe d'âge en 2015



1.4.1 Les moins de 30 ans :

Les **moins de 30 ans** représentent 10,6% des salariés formés et 14,0% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 61,1%.

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 37,5 heures contre 28,3 heures pour la branche.

1.4.2 Les 30/44 ans :

Avec un taux d'accès à la formation de 70,9%, les salariés âgés de **30/44 ans** présentent le taux d'accès le plus élevé de la branche. Il est en progression de 0,5 point entre 2009 et 2015. Cette classe d'âge représente 46,8% des salariés formés et 48,3% des heures de formation. Ce taux d'accès peut s'expliquer par notamment par les recrutements de 30/44 ans : cette tranche d'âge constitue 50,8% des entrées en CDI pour l'année 2015.

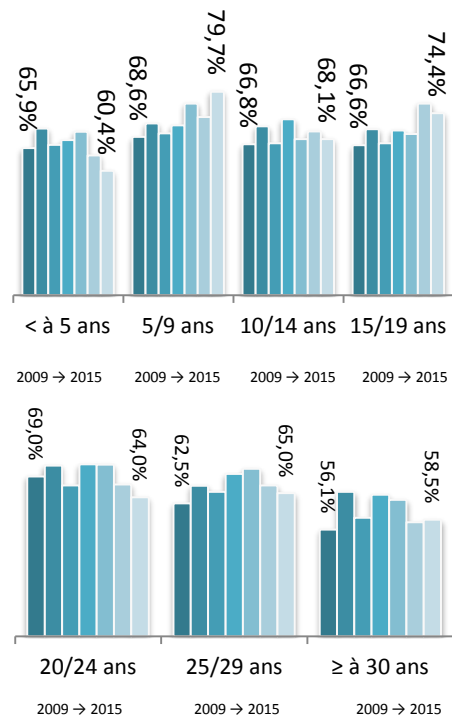
1.4.3 Les 45 ans et plus :

Les **45 ans et plus** ont un taux d'accès à la formation de 63,2%. Il s'agit de la classe d'âge qui présente une progression de son taux d'accès depuis 2009 (+2,5 points).

En 2015, 48,8 % 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 reste stable, - 0,3 point entre 2014 et 2015.

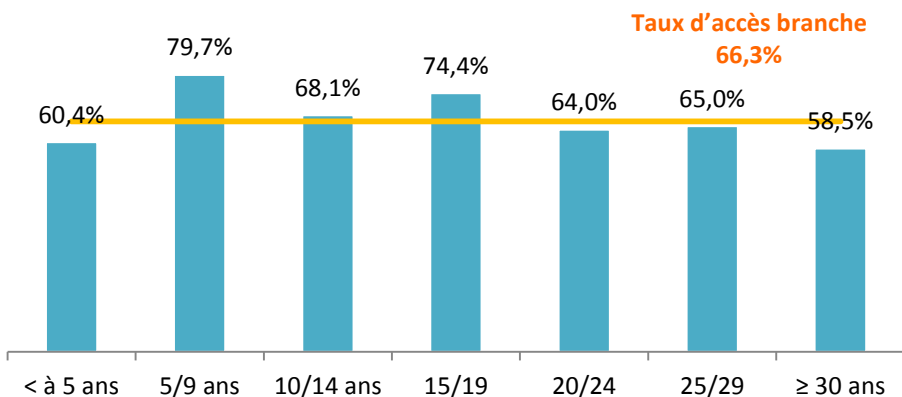
1. Salariés formés

Evolution 2009-2015 du taux d'accès par classe d'ancienneté



1.5 Analyse des salariés formés par ancienneté

Taux d'accès 2015 par classe d'ancienneté

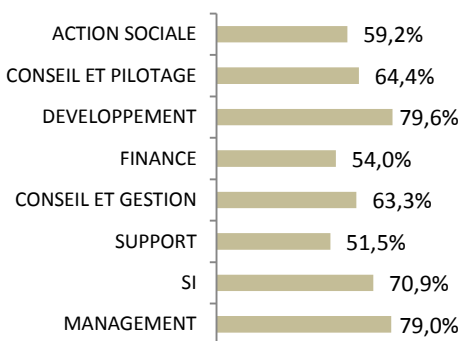


A l'exception des classes d'ancienneté « moins de 5 ans » et « 30 ans et plus », le taux d'accès à la formation est proche ou supérieur au taux d'accès de la branche (66,3%) toutes classes d'ancienneté confondues.

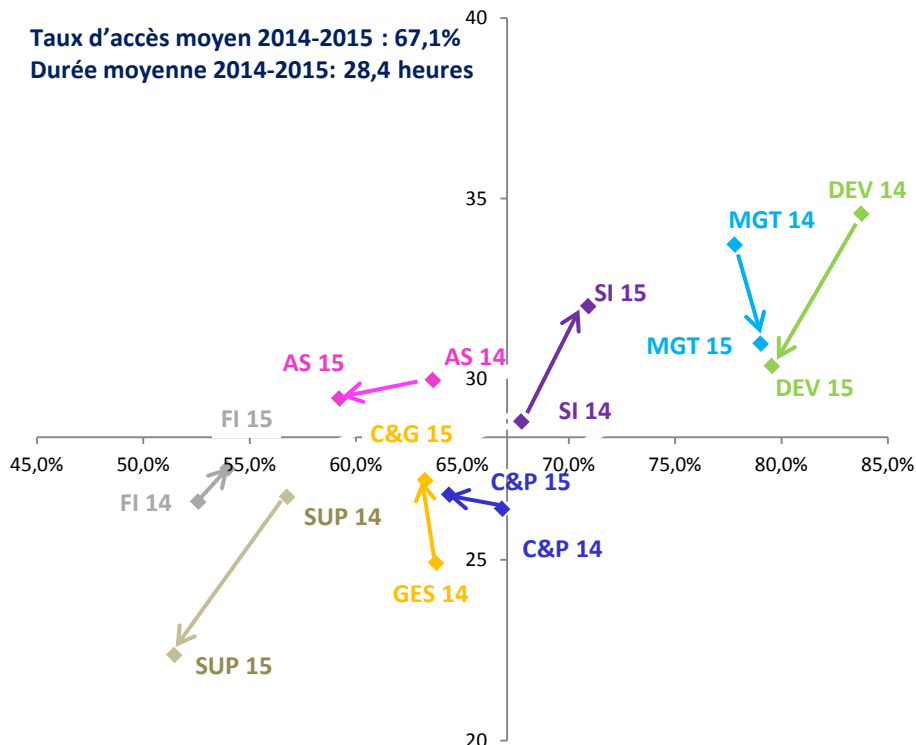
1.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle

Evolution 2014 - 2015 du taux d'accès et de la durée moyenne par famille professionnelle

Taux d'accès par famille professionnelle



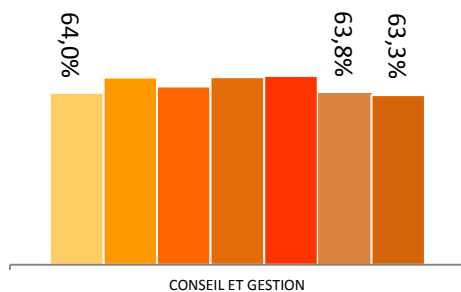
Taux d'accès moyen 2014-2015 : 67,1%
Durée moyenne 2014-2015: 28,4 heures



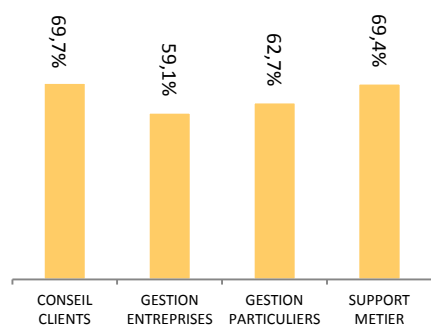
ACTION SOCIALE	AS
CONSEIL ET PILOTAGE	C&P
DEVELOPPEMENT	DEV
FINANCE	FI
CONSEIL ET GESTION	C&G
SUPPORT	SUP
SI	SI
MANAGEMENT	MGT

1. Salariés formés

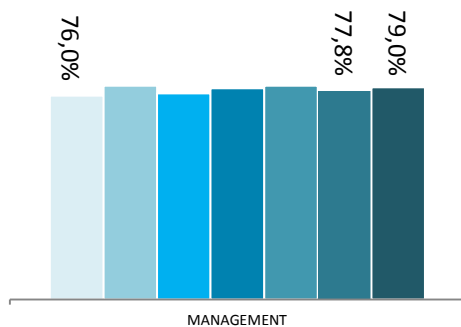
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



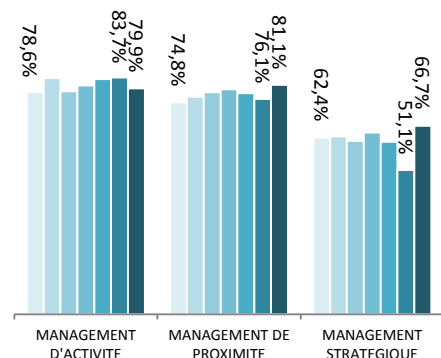
Répartition 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Les salariés de la famille **Conseil et Gestion** représentent 41,2 % des salariés formés et 39,7% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 63,3%, en diminution de -0,7 point par rapport à 2009 et de -0,5 point par rapport à 2014.

Pour cette famille professionnelle, quatre axes majeurs sont à retenir :

- La fin du déploiement des briques de l'Usine Retraite (Droits, Grecco, Allure),
- Le lancement de nouveaux projets de formation de grande ampleur tel que les formations liées au déploiement de la DSN, à la mensualisation des cotisations, au RNE/RNA...,
- Un ensemble de formations liées à la Complémentaire santé dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé collective,
- Enfin, pour l'ensemble de la famille Conseil et Gestion, l'effort de formation consacré à la relation client reste important notamment pour développer plus encore une approche orientée clients et une posture de service.

Les salariés de la famille **Management** représentent 17,3% des salariés formés et 19,0% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 79,0%.

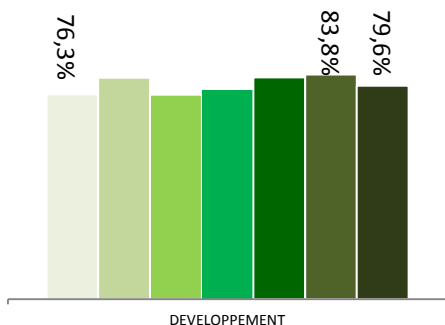
La volonté des GPS de développer une culture du management « Groupe » se décline depuis plusieurs années sous forme de parcours métiers, du Manager stratégique au Manager de proximité. Cette politique se traduit par des taux d'accès à la formation élevés. Cette année, un effort particulier a été réalisé pour accompagner les managers à la transition digitale.

Afin d'optimiser cet effort de formation, certains GPS mettent en place un diagnostic des compétences avant l'entrée en formation afin d'offrir un parcours personnalisé, composé de formations en présentiel et de module en e-learning.

Par ailleurs, les managers ont également participé à des séminaires transversaux dont l'objet était la création de réseau de « pairs » pour faciliter l'échange de bonnes pratiques.

1. Salariés formés

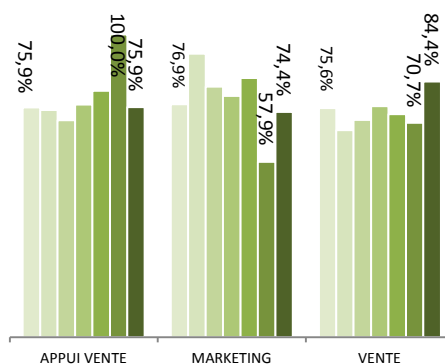
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Développement** représentent 12,0% des salariés formés et 12,9% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 79,6%, en progression de +3,3 points par rapport à 2009 et de -4,2 points par rapport à 2014.

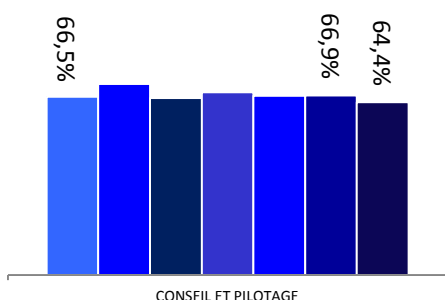
Dans un contexte réglementaire en pleine évolution (généralisation de la complémentaire santé collective, fin des clauses de désignation et généralisation du tiers-payant), face à des clients plus volatils, informés et exigeants et pour répondre au défi de la digitalisation, un effort de formation important a été réalisé à destination des commerciaux : parcours nouveaux entrants dans la fonction commerciale, formations sur les nouveaux services dans les contrats santé et prévoyance, devoir de conseil, lutte anti-blanchiment, multicanal et digital...

Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Le taux d'accès des métiers du marketing a également augmenté de 16,5 points entre 2014 et 2015. Cette augmentation est notamment à mettre en relation avec les formations liées à l'accompagnement de la transition digitale déployées au sein des GPS.

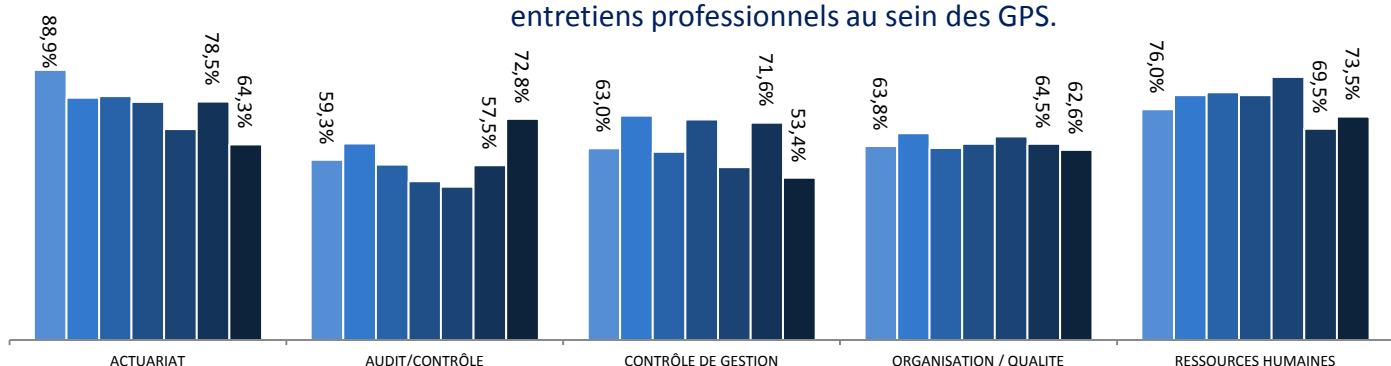
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Conseil et Pilotage** représentent 9,9% des salariés formés et 9,4% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 64,4%, en diminution de -2,1 points par rapport à 2009 et de -2,5 points comparativement à 2014.

L'effort de formation 2015 s'est concentré à la fois sur des formations liées à la maîtrise des risques, aux évolutions réglementaires, à la conduite de projets et aux démarches qualité avec une attention accrue sur le contrôle interne et la gestion de la conformité (solvabilité 2, lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme...). Par ailleurs certains métiers de l'Actuariat, de l'Audit/Contrôle ou de l'Organisation/Qualité nécessitent le passage de certifications.

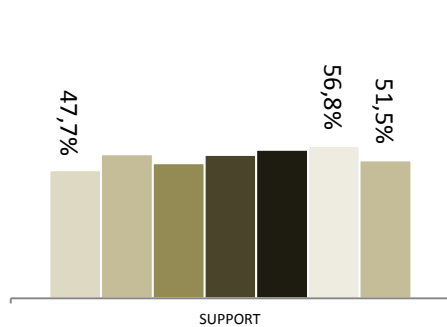
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



L'augmentation du taux d'accès des salariés des Ressources Humaines est à mettre en relation avec la mise en place des entretiens professionnels au sein des GPS.

1. Salariés formés

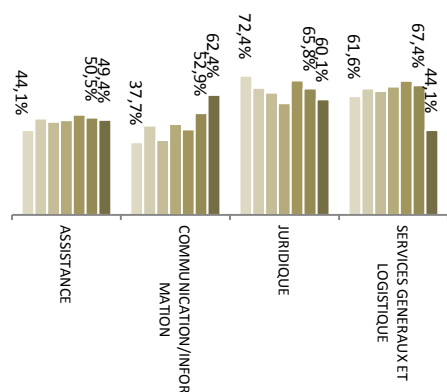
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Support** représentent 7,7% des salariés formés et 6,1% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 51,5%, en progression de +3,8 points par rapport à 2009 et en diminution de +5,3 points comparativement à 2014.

Si le taux d'accès à la formation des métiers des Services Généraux est en forte diminution, le taux d'accès de la sous-famille Communication/Documentation augmente de 9,5 points entre 2014 et 2015.

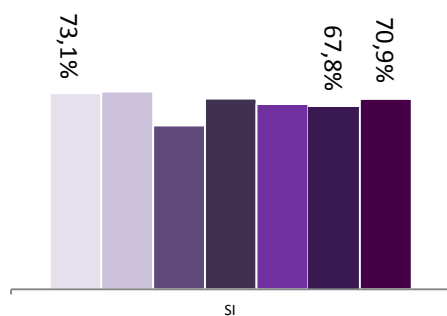
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Pour les métiers de la Communication, l'effort important de formation a été consacré principalement aux actions de formation sur l'évolution et l'usage des nouveaux outils digitaux.

L'effort de formation consacré aux métiers du Juridique se concentre essentiellement sur la mise en place de l'industrialisation des processus de recouvrement (Brique Grecco) et sur les évolutions législatives et réglementaires.

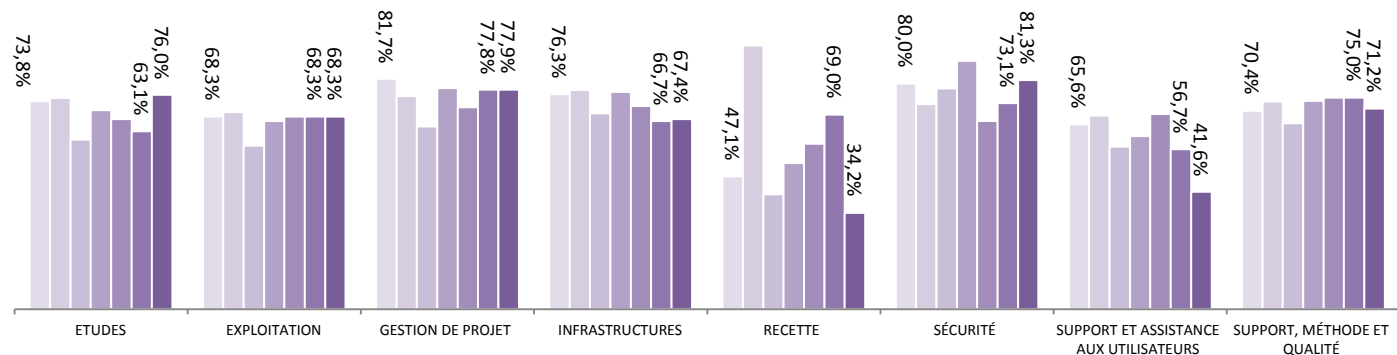
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



Les salariés de la famille **Systèmes d'Information** représentent 6,5% des salariés formés et 7,4% des heures de formation dispensées. Le taux d'accès à la formation de cette famille professionnelle est en augmentation de 3,1 points entre 2014 et 2015.

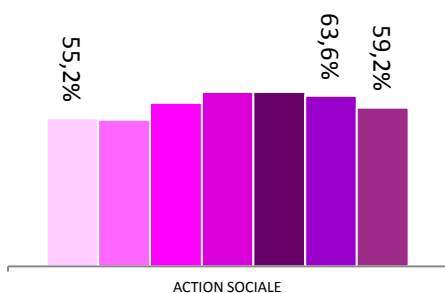
Cette évolution du taux d'accès est en partie liée à l'augmentation du taux d'accès à la formation des salariés de la sous-famille Etudes : formations techniques relatives aux langages de programmation (JAVA/J2E...) et formations fonctionnelles (DSN...). Par ailleurs, des formations transverses ont touché une part plus ou moins importante de la population : Agilité et digital, méthode projet, Sécurité, certification (ITIL, ISO...), norme Togaf ...

Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle

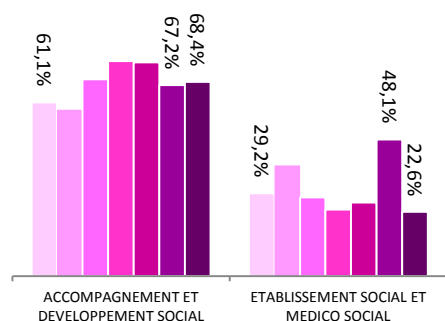


1. Salariés formés

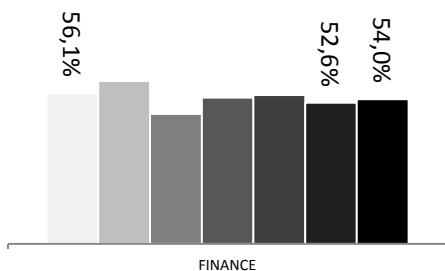
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



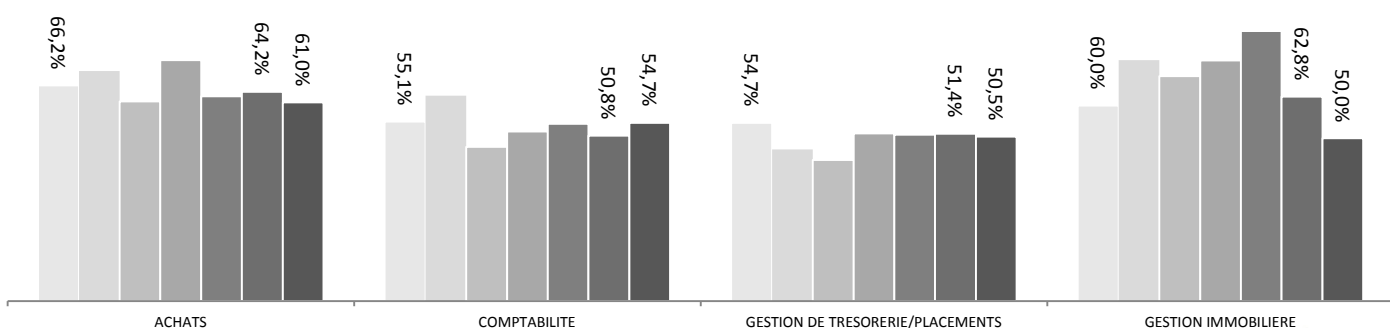
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Les salariés de la famille **Action Sociale** représentent 2,6% des salariés formés et 2,7% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 59,2%, en augmentation de 4,0 points par rapport à 2009 et en baisse par rapport à 2014.

En 2014, les salariés de la sous-famille Etablissement social et médico-social avaient suivi des formations sur l'évolution des obligations réglementaires et législatives ainsi que sur l'utilisation de nouveaux applicatifs informatiques. En 2015, la taux d'accès à la formation de cette sous-famille retrouve son niveau des années précédentes.

Le taux d'accès de la sous-famille Accompagnement et développement social est en augmentation entre 2014 et 2015. Cette tendance traduit la volonté des GPS d'accompagner la professionnalisation des salariés et de faire de l'Action sociale un laboratoire des innovations de l'entreprise.

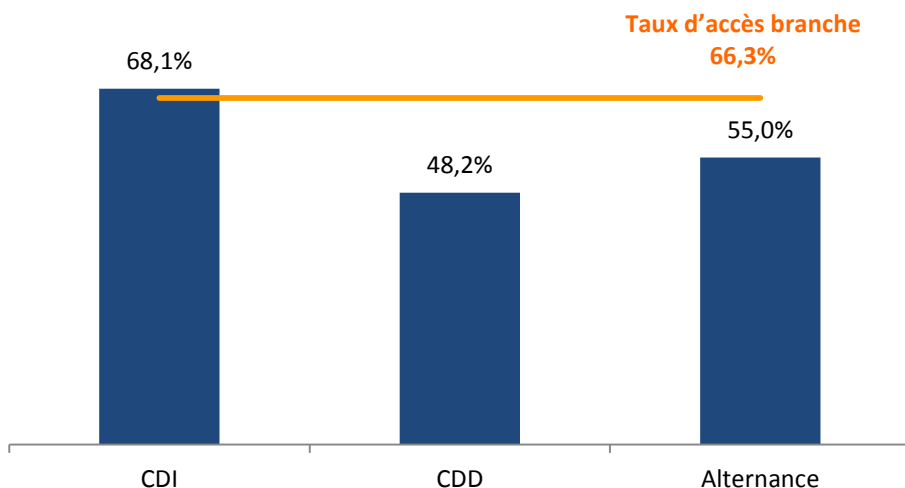
65,3% des heures de formation ont été consacrées au domaine Action sociale (Eco hébergement, aides aux aidants..) et près de 10% en Conseil et pilotage et Management (gestion de projet...).

Les salariés de la famille **Finance** représentent 2,2% des salariés formés et 2,2% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 54,0%, en diminution de 2,1 points par rapport à 2009 et en hausse de 1,4 points comparativement à 2014.

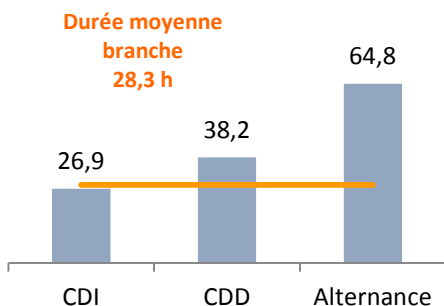
L'effort de formation 2015 pour cette famille professionnelle s'est articulé autour de plusieurs axes : lutte anti-blanchiment, Solvabilité 2, comptabilité analytique, contrôle de gestion pour les métiers de la comptabilité, appels d'offre européens et méthodes d'achats responsables et durables pour les acheteurs.

1.7 Analyse des salariés formés par contrat de travail

Taux d'accès 2015 par contrat de travail



Durée moyenne 2015 par contrat de travail



Outre l'important effort de formation pour les salariés en CDI, près de la moitié des salariés en CDD et 55% des salariés en alternance ont eu accès à la formation en 2015.

La durée moyenne de formation est de 38,2 heures pour les salariés en CDD et de 64,8 heures pour les salariés en alternance contre 26,9 heures pour les salariés en CDI.

Pour les CDD, cet effort de formation est lié aux besoins spécifiques des grands projets tel que le déploiement de la DSN ou la mensualisation des cotisations. 73,7% des salariés formés en CDD appartiennent à la famille Conseil et Gestion. Ils sont principalement formés dans les domaines de la Retraite et de la Gestion de la relation client.

Les formations des alternants sont principalement liées au renforcement de la force commerciale des GPS. Près de 40% d'entre eux sont assistants commerciaux et ont effectué des formations dans le domaine Commercial et Marketing.