

# ENQUÊTE FORMATION 2008

# Table des matières

---

<b>Introduction</b>	<b>page 3</b>
<b>Chapitre 1 : Vue synoptique</b>	<b>page 4</b>
<b>Chapitre 2 : Les salariés formés</b>	<b>page 6</b>
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	
<b>Chapitre 3 : Les dispositifs de formation</b>	<b>page 14</b>
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	
<b>Chapitre 4 : Les domaines de formation</b>	<b>page 18</b>
4.1 Les stagiaires par domaine de formation	
4.2 Les heures de formation par domaine	
4.3 Durée moyenne des stages par domaine	
<b>Chapitre 5 : Les dispensateurs de formation</b>	<b>page 23</b>
5.1 Les heures de formation par dispensateur	
5.2 Les heures de formation par domaine et par dispensateur	
<b>Chapitre 6 : Les familles professionnelles</b>	<b>page 26</b>
<b>Chapitre 7 : Investissements financiers 2008</b>	<b>page 34</b>
<b>Annexes</b>	<b>page 35</b>
Notice méthodologique	
Panel de référence de l'Enquête Formation 2008	
Lexique	
Domaines de formation	

# Introduction

---

Dans le cadre des enquêtes annuelles menées par la branche, l'Enquête Formation 2008 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 2009.

L'Enquête Formation 2008 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 2008 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, Périodes de professionnalisation...
- Le quatrième chapitre présente la répartition des stagiaires 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

690 044 heures de formation

4,62% : taux de participation financière (\*)

32,7 heures : durée moyenne au plan de formation

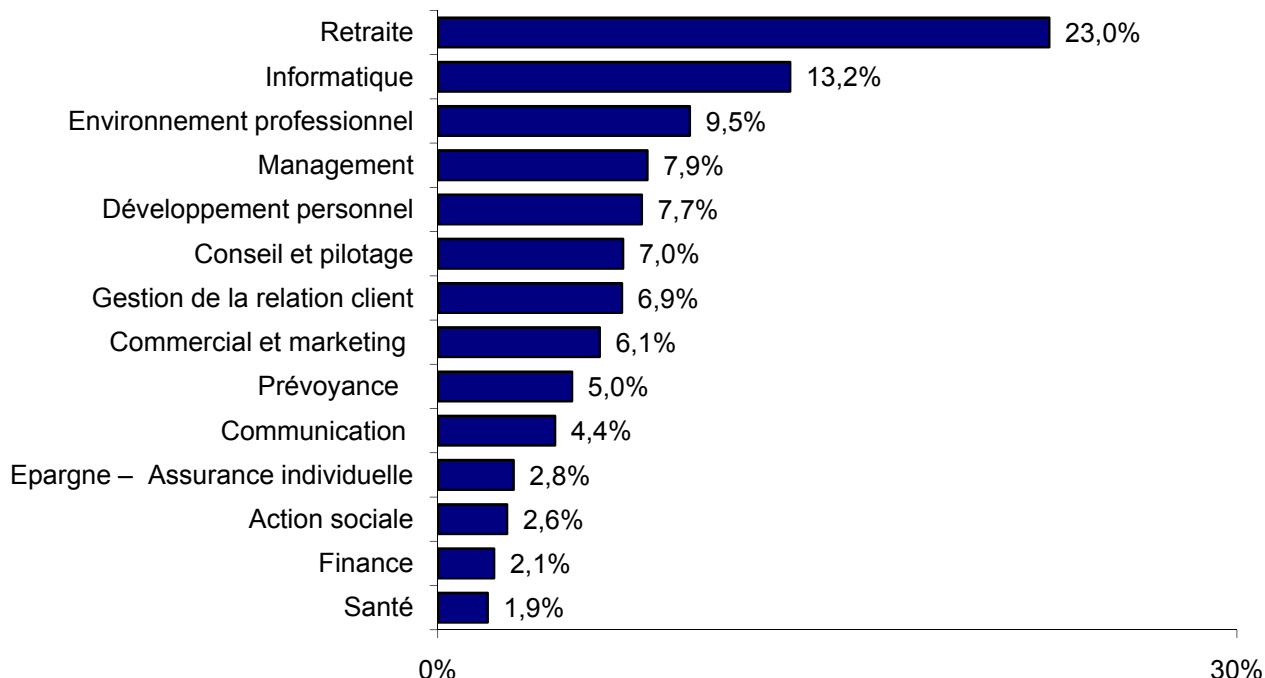
## Les dispositifs de formation :

Plan		Période de professionnalisation		DIF	
Nombre d'heures	659 627	Nombre d'heures	10 256	Nombre d'heures	16 043
Nombre de salariés formés	20158	Nombre de salariés formés	173	Nombre de salariés formés	539
Durée moyenne (en heures)	32,7	Durée moyenne (en heures)	59,3	Durée moyenne (en heures)	29,8

## Répartition des heures par catégorie du plan de formation :

Adaptation au poste de travail	Evolution et maintien dans l'emploi	Développement des compétences
404 774	177 340	77 513
61,4%	26,9%	11,8%

## Répartition des heures par domaine de formation (\*\*):



(\*) Voir lexique page 39

(\*\*) Hors 15 632 heures non réparties dans les domaines de formation

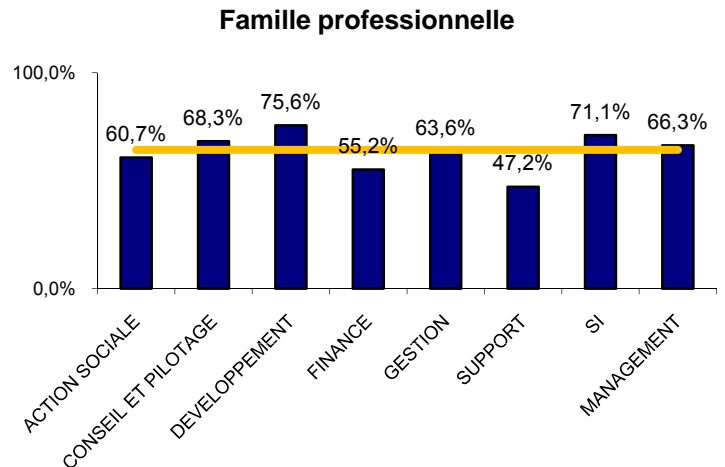
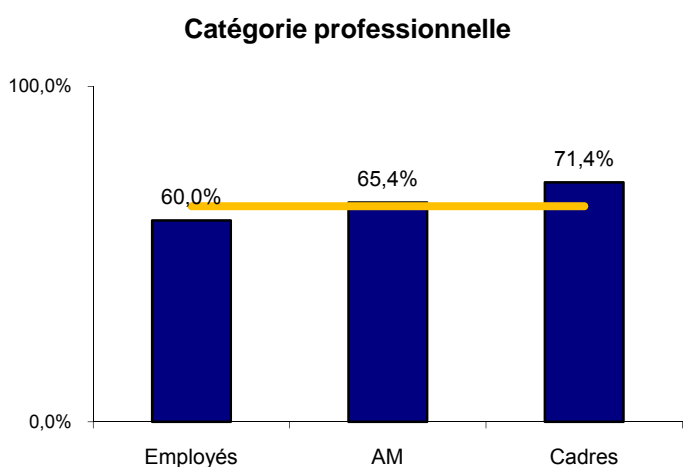
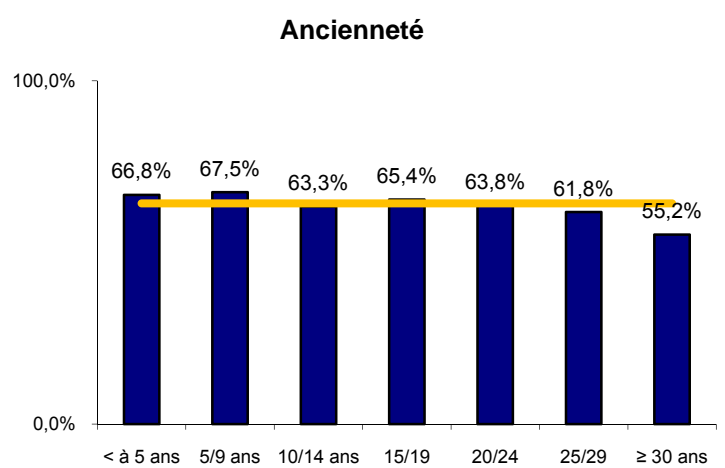
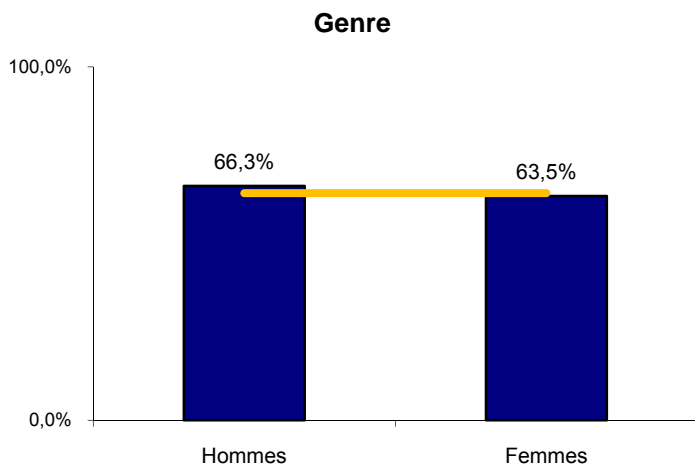
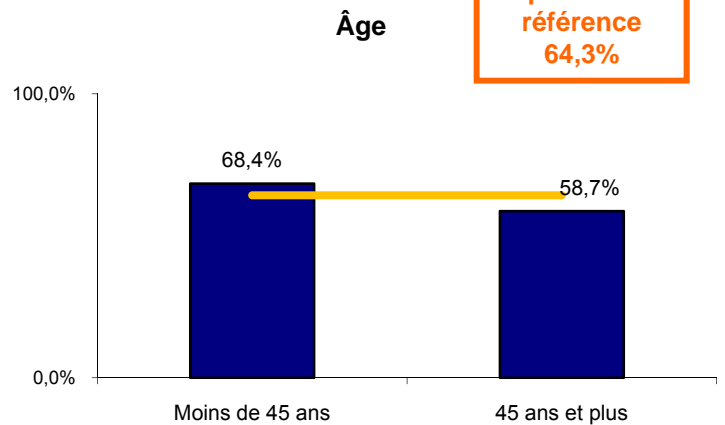
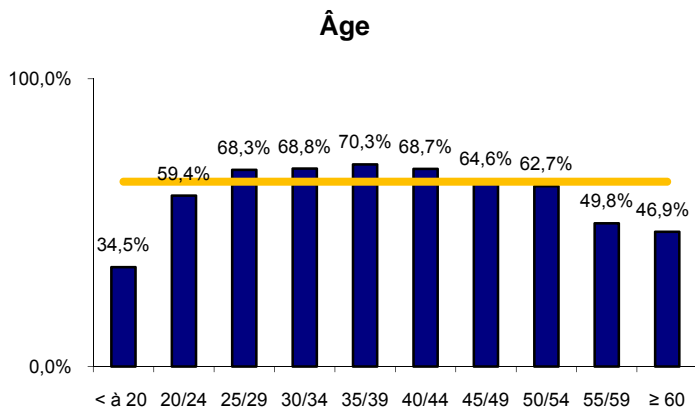
# 1. Vue synoptique de l'effort de formation

20 429 salariés formés

64,3% de taux d'accès (\*)

Taux d'accès par caractéristiques socio-professionnelles :

**Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%**



(\*) Voir lexique page 39

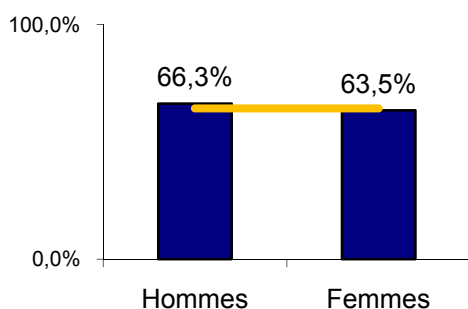
## 2. Les salariés formés

Près de 2  
salariés sur 3  
ont bénéficié  
d'une formation

Durée moyenne  
de formation :  
33,8 heures

Taux d'accès panel de référence : 64,3%

Taux d'accès par genre



Evolution 2007 – 2008 des taux  
d'accès par genre

	2007	2008	Evo.
Hommes	62,4%	66,3%	↗
Femmes	61,7%	63,5%	↗

### 2.1 Données générales

Au 31/12/2008, les « structures-employeurs » ayant répondu à l'enquête formation représentent un effectif de 31 792 salariés, soit 97,8% des salariés de la branche.

Au cours de l'année, 20 429 salariés ont participé à une ou plusieurs actions de formation soit 978 salariés formés de plus qu'en 2007. Le taux d'accès à la formation s'élève à 64,3% en 2008, soit une progression de 2,2 points comparativement à 2007.

En 2007, le taux d'accès à la formation est de 74,4%, dans le secteur des assurances, de 78,5% dans le secteur de la banque et de 61,5% au sein de l'UCANSS.

En 2006, au niveau national, le taux d'accès à la formation est de 40,8%.

La durée moyenne de formation est de 33,8 heures en 2008. Elle s'élevait à 34 heures en 2007.

En 2007, la durée moyenne de formation est de 44,1 heures dans le secteur des assurances, de 35,6 heures dans le secteur de la banque et de 44 heures au sein de l'UCANSS.

En 2006, au niveau national, la durée moyenne de formation est de 30 heures.

### 2.2 Analyse des salariés formés par genre

#### Répartition des salariés formés par genre

	Population salariés formés	Population Panel	Taux d'accès
<b>Hommes</b>	28,8%	27,9%	66,3%
<b>Femmes</b>	71,2%	72,1%	63,5%

Total des salariés formés : 20429 dont 14539 femmes et 5890 hommes

La part des hommes et des femmes au sein de la population des salariés formés est sensiblement à l'image de leur proportion au sein de la population des salariés du panel de référence.

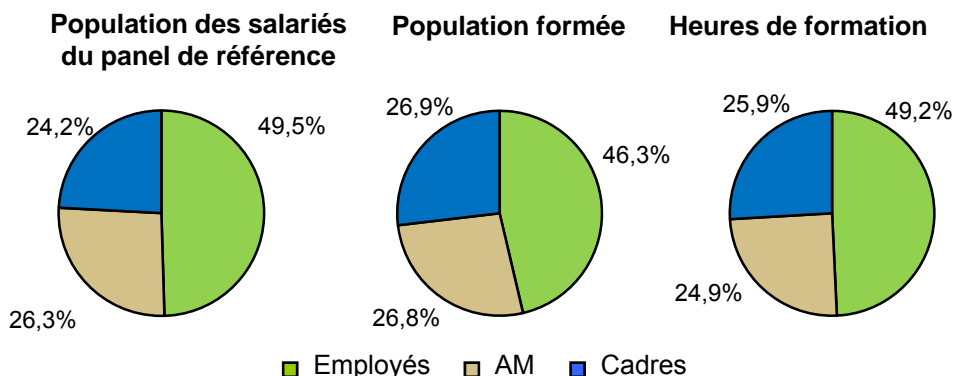
La durée moyenne de formation pour les hommes (34,3 heures) et les femmes (33,5 heures) est très proche.

Entre 2007 et 2008, le taux d'accès des hommes et des femmes a augmenté de respectivement 3,9 points et 1,8 points.

## 2. Les salariés formés

### 2.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle

#### Répartition par catégorie professionnelle



#### Evolution 2007 – 2008 des taux d'accès par CP

	2007	2008	Evo.
Employés	61,0%	60,0%	↘
AM	63,3%	65,4%	↗
Cadres	63,1%	71,4%	↗

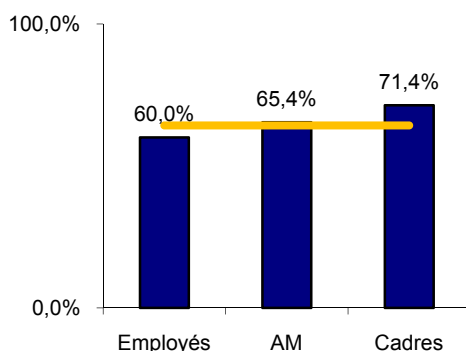
Les **employés** représentent 49,5% des effectifs du panel de référence et 46,3% des salariés formés. Ils totalisent 49,2% des heures de formation et leur taux d'accès à la formation est en diminution de 1 point entre 2007 et 2008.

Quant aux **agents de maîtrise**, ils représentent 26,3% des effectifs du panel de référence et 26,8% des salariés formés. Ils totalisent 24,9% des heures de formation et leur taux d'accès à la formation est en progression de 2,1 points comparativement à l'année précédente.

Concernant les **cadres**, ils représentent 24,2% des effectifs du panel de référence et 26,9% des salariés formés. Ils totalisent 25,9% des heures de formation et leur taux d'accès à la formation est en progression de 8,3 points entre 2007 et 2008.

#### Taux d'accès panel de référence 64,3%

#### Taux d'accès par CP



#### Durée de formation par catégorie professionnelle

	Nombre d'heures	Durée moyenne (heures)	Durée moyenne (jours)
Employés	339 788	36,0	5,1
AM	171 517	31,4	4,5
Cadres	178 739	32,6	4,7

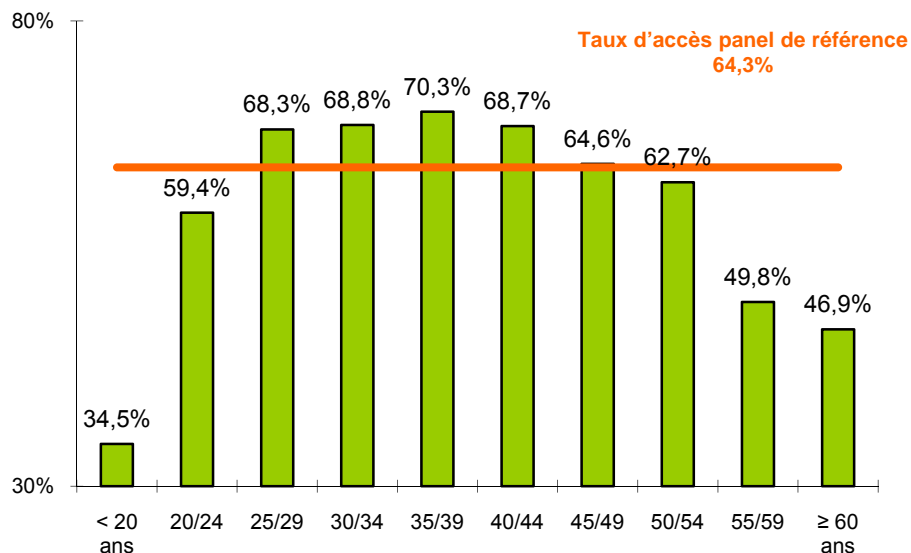
En 2008, l'augmentation du taux d'accès et du nombre d'heures de formation pour les agents de maîtrise et les cadres correspond en partie à la réalisation d'actions de formation en Management. Les groupes paritaires de protection sociale cherchent à développer non seulement des compétences managériales liées aux métiers exercés mais également à faire évoluer leurs pratiques managériales au regard de l'évolution de leur mode d'organisation et de pilotage des activités.

## 2. Les salariés formés

### 2.4 Analyse des salariés formés par âge

#### Taux d'accès par classe d'âge

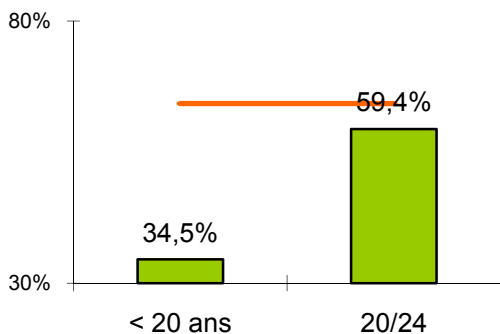
Taux d'accès à la formation supérieur à 68% pour les 25 à 44 ans



Les salariés ayant le plus accès à la formation sont âgés de 25 à 49 ans.

Taux d'accès panel de référence 64,3%

#### Taux d'accès des moins de 25 ans



#### 2.4.1 Les moins de 45 ans :

##### ◆ Zoom sur les moins de 25 ans :

- Les **moins de 20 ans** représentent 0,1% des salariés formés et 0,2% de la population des salariés du panel de référence. Leur taux d'accès à la formation de 34,5%.

Ce taux d'accès est à mettre en relation avec la nature des contrats de travail des moins de 20 ans : 27,3% d'entre eux sont en CDD et 67,3% en alternance (\*).

- Les **20/24 ans** représentent 3,3% des salariés formés et 3,6% de la population des salariés du panel de référence. Leur taux d'accès (59,4%) à la formation est légèrement inférieur à celui du panel de référence. Pour rappel (\*), 35,2% des salariés de cette tranche d'âge sont en CDD et 10,7% en alternance.

(\* Source : Base de données Profil de Branche 2009

## 2. Les salariés formés

### ◆ Zoom sur les 25/44 ans :

Les taux d'accès à la formation de ces quatre classes d'âge sont supérieurs de 4 points à 6 points au taux d'accès du panel de référence. Les 25/44 ans sont les salariés les plus formés.

Les **25/29 ans** ont un taux d'accès à la formation de 68,3%. Ces actions de formation sont en partie réalisées dans une démarche d'intégration. En effet, les salariés âgés de 25 à 29 ans représentent un peu plus du quart des recrutements en CDI de l'année 2008 (\*).

Le taux d'accès des **30/34 ans** est de 68,8%. Cet accès important à la formation est probablement à mettre en relation avec une augmentation du champ de responsabilités qui s'opère à cette période de la carrière et au volume des recrutements dans cette classe d'âge (16,4% des recrutements en CDI en 2008).

En 2008, les **35/39 ans** ont le taux d'accès le plus élevé (70,3%).

68,7% des **40/44 ans** ont eu accès à la formation en 2008.

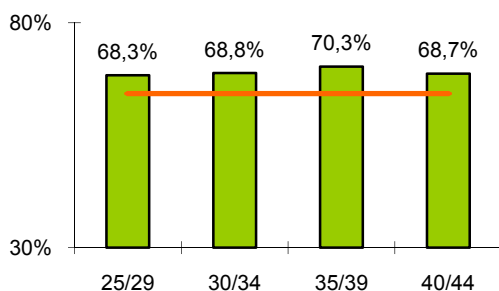
L'effort de formation réalisé pour les salariés âgés de 35 à 44 ans est probablement à mettre en rapport avec le besoin de consolidation des compétences de ces salariés en milieu de leur carrière et également avec l'augmentation des embauches constatées en 2008 pour les salariés de cette classe d'âge.

Les groupes paritaires de protection sociale traduisent leur volonté de professionnaliser leurs salariés au début de leur prise de fonction et lors de l'élargissement de leur champ de responsabilités.

La formation est également un levier de fidélisation des salariés .

Taux d'accès panel de référence  
64,3%

Taux d'accès  
des 25/44 ans



Evolution 2007 – 2008 des taux  
d'accès des moins de 45 ans

	2007	2008	Evo.
< 20 ans	54,1%	34,5%	↘
20/24	60,5%	59,4%	↘
25/29	68,0%	68,3%	↗
30/34	68,8%	68,8%	→
35/39	66,8%	70,3%	↗
40/44	64,7%	68,7%	↗

(\*) Source : Base de données Profil de Branche 2009

## 2. Les salariés formés

### 2.4.2 Les 45 ans et plus :

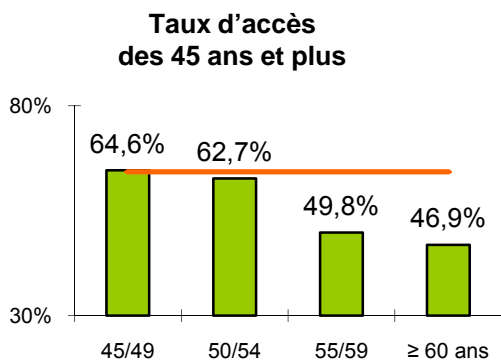
**Les 45/49 ans** ont un taux d'accès à la formation s'élevant à 64,6%. Il s'agit du taux d'accès le plus élevé au sein de la population des 45 ans et plus.

**A partir de 50 ans**, le taux d'accès à la formation baisse et se situe en dessous du taux d'accès moyen du panel de référence.

Toutefois, l'effort de formation réalisé pour ces salariés est supérieur de 6,1 à 21,9 points au taux d'accès national, soit 40,8%.

A ces âges, la participation à des actions de formation est probablement liée à des promotions, à un dernier changement d'emploi avant le départ à la retraite et également en vue de la préparation de cette dernière.

Taux d'accès panel de référence  
64,3%



Evolution 2007 – 2008 des taux d'accès des moins de 45 ans

	2007	2008	Evo.
45/49	63,4%	64,6%	↗
50/54	57,6%	62,7%	↗
55/59	45,6%	49,8%	↗
≥ 60 ans	54,1%	46,9%	↘

## 2. Les salariés formés

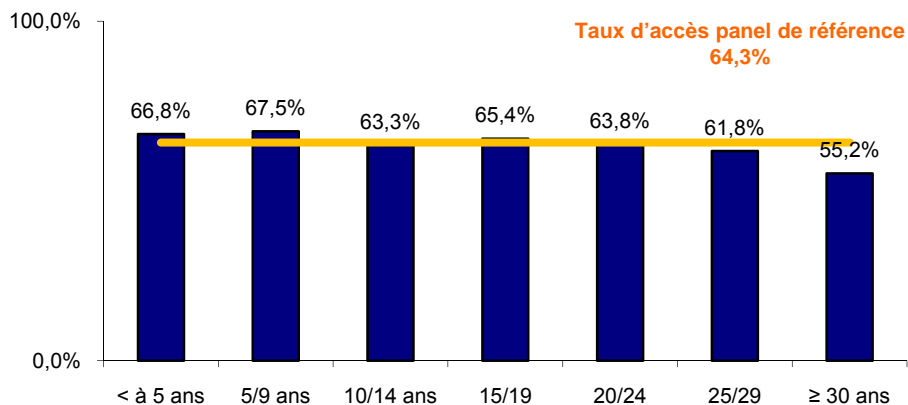
Ancienneté moyenne  
des salariés formés :  
12,9 ans

Ancienneté moyenne  
des salariés du panel  
de référence : 13,6 ans

### 2.5 Analyse des salariés formés par ancienneté

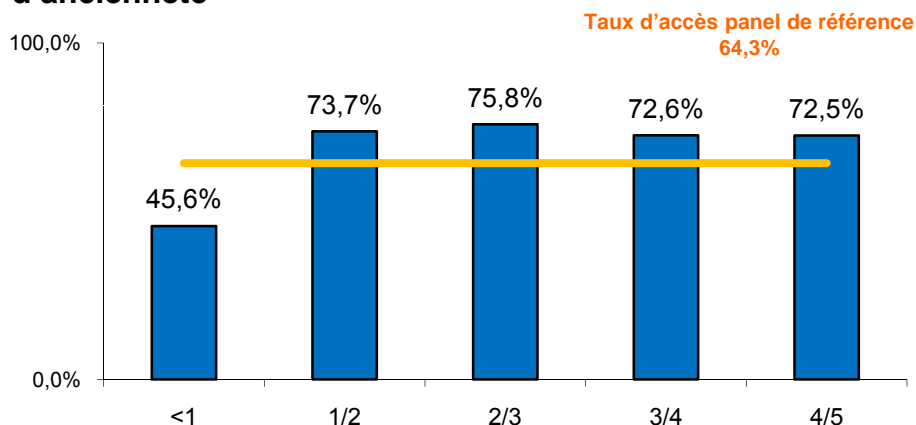
Les salariés formés ont une ancienneté moyenne de 12,9 ans, légèrement inférieure à l'ancienneté moyenne du panel de référence (13,6 ans).

#### Taux d'accès par classe d'ancienneté



Hormis pour les salariés ayant 30 ans et plus d'ancienneté, quelque soit la classe d'ancienneté, le taux d'accès à la formation est proche ou supérieur au taux d'accès du panel de référence (64,3%).

#### Taux d'accès des salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté



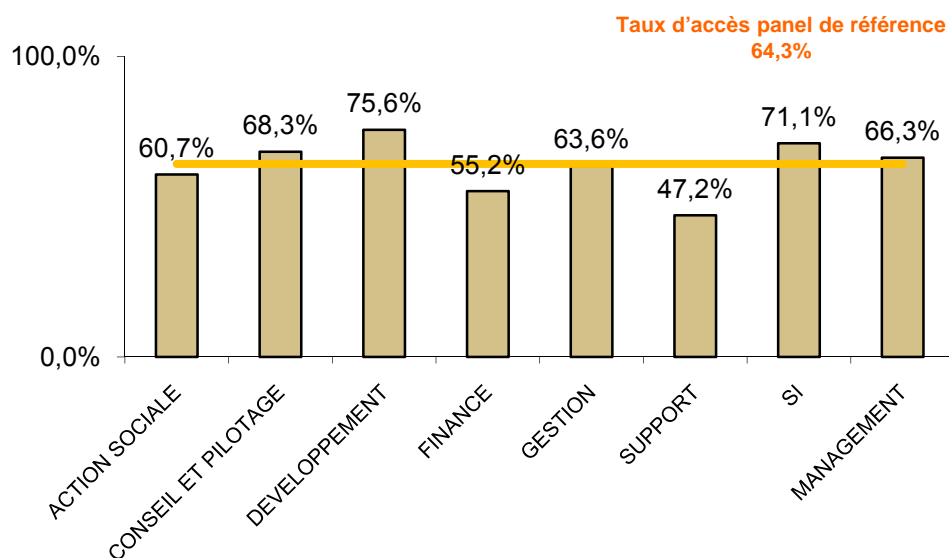
Les salariés de moins de 5 ans d'ancienneté ont un taux d'accès à la formation de 66,8%. Pour cette classe d'ancienneté, les salariés de plus de 1 an d'ancienneté ont un taux d'accès à la formation supérieur de 8 points par rapport au taux d'accès du panel de référence, alors que celui des salariés de moins de 1 an d'ancienneté est inférieur de 18,7 points. Pour rappel (\*), près de la moitié des salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté sont en CDD (44,4%) et 4,6% d'entre eux en alternance.

(\*) Source : Base de données Profil de Branche 2009

## 2. Les salariés formés

### 2.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle

#### Taux d'accès par famille professionnelle



Les différents taux d'accès des familles professionnelles traduisent en grande partie les champs de compétences sur lesquels les groupes paritaires de protection sociale portent prioritairement leurs efforts de formation.

Toutes familles professionnelles confondues, le taux d'accès à la formation de la **famille Développement** est le plus important (75,6%). Ce taux traduit un effort de professionnalisation continu que les groupes paritaires de protection sociale réalisent en vue de consolider leurs compétences Vente et Marketing associées à une diversification de leurs produits et services en assurance de personne.

71,1% des salariés de la **famille Systèmes d'information** ont eu accès à la formation au cours de l'année 2008. La mise en place progressive de l'Usine Retraite ainsi que l'intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les systèmes d'information et la gestion justifient en grande partie que les salariés de cette famille professionnelle aient un taux d'accès à la formation supérieur au panel de référence.

Dans le souci de continuer à développer leur professionnalisation en matière d'audit, de contrôle, de gestion de l'organisation et de la qualité et de développement des ressources humaines ; tout en s'adaptant aux évolutions législatives et réglementaires ; les groupes paritaires de protection sociale réalisent également un effort important pour les salariés de la **famille Conseil et Pilotage**.

## 2. Les salariés formés

---

66,3% des salariés de la **famille Management** ont eu accès à la formation au cours de l'année 2008 ; soit 2 points supérieur au taux d'accès du panel de référence. Cet effort de formation explique en partie le fort taux d'accès à la formation des cadres en 2008 (71,4%).

63,6% des salariés de la **famille Gestion** ont eu accès à la formation au cours de l'année 2008 ; soit un taux d'accès proche de celui du panel de référence.

Les **familles Action sociale** (60,7%), **Finance** (55,2%) et **Support** (47,2%) ont un taux d'accès à la formation légèrement inférieur à celui du panel de référence.

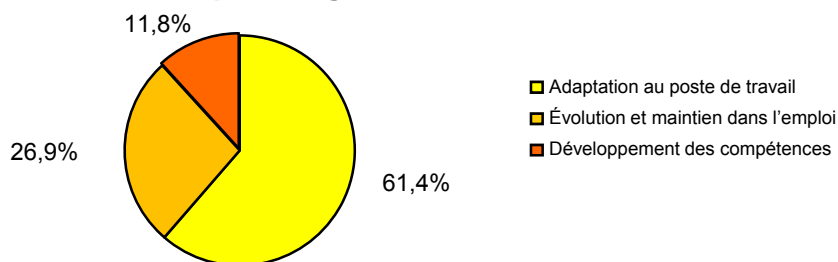
(\*) Source : Base de données Profil de Branche 2008

## 3. Les dispositifs de formation

Plus de 25% des heures du plan de formation consacrées à l'évolution et au maintien dans l'emploi

### 3.1 Le plan de formation

#### Plan de formation par catégorie



En 2008, **61,4%** des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 1, « Adaptation au poste de travail ».

**26,9%** des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 2, « Évolution et maintien dans l'emploi ».

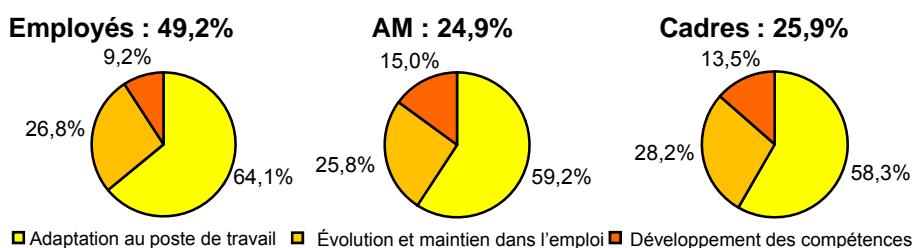
La catégorie 3, « Développement des compétences » représente **11,8%** des heures du plan de formation.

En 2008, le nombre d'heures au plan de formation a augmenté de 7 259 heures comparativement à 2007.

Entre 2007 et 2008, les heures de formation de catégorie 1 ont proportionnellement diminué de 7,1 points.

Celles de catégorie 2 ont progressé de 4,4 points et les heures de formation de catégorie 3 ont augmenté proportionnellement de 2,8 points. Cette variation traduit le souci des groupes paritaires de protection sociale d'accompagner leurs collaborateurs à l'évolution des activités et des métiers de leur entreprise.

#### Répartition des heures du plan de formation par catégorie professionnelle :



Près de la moitié des heures du plan de formation ont concerné les employés, près d'un quart les agents de maîtrise et 25,9% d'entre elles les cadres.

La répartition des heures de formation de catégorie 1 et 2 est globalement homogène entre les catégories professionnelles.

Celle de la catégorie 3 est proportionnellement plus importante marquée pour les agents de maîtrise et les cadres.

#### Evolution 2007 – 2008 des heures de formation par catégorie du plan

	2007	2008	Evo.
Adaptation au poste de travail	68,5%	61,4%	↓
Évolution et maintien dans l'emploi	22,5%	26,9%	↗
Développement des compétences	9,0%	11,8%	↗

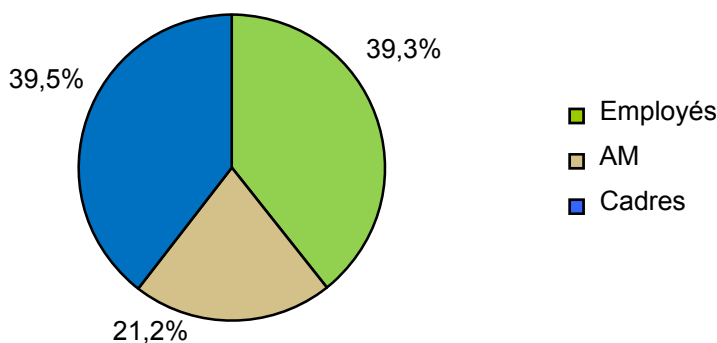
### 3. Les dispositifs de formation

**DIF :**  
**539 salariés**

#### 3.2 Le droit individuel à la formation (DIF)

En 2008, 539 salariés ont bénéficié d'une formation au titre du DIF soit plus de 264 salariés comparativement à 2007. Ils représentent 2,6% des salariés formés.

##### Répartition des salariés du DIF par catégorie professionnelle



##### Evolution 2007 – 2008 du DIF

	2007	2008	Evo.
Nombre de salariés	275	539	↗
Durée moyenne	26,8 H	29,8 H	↗

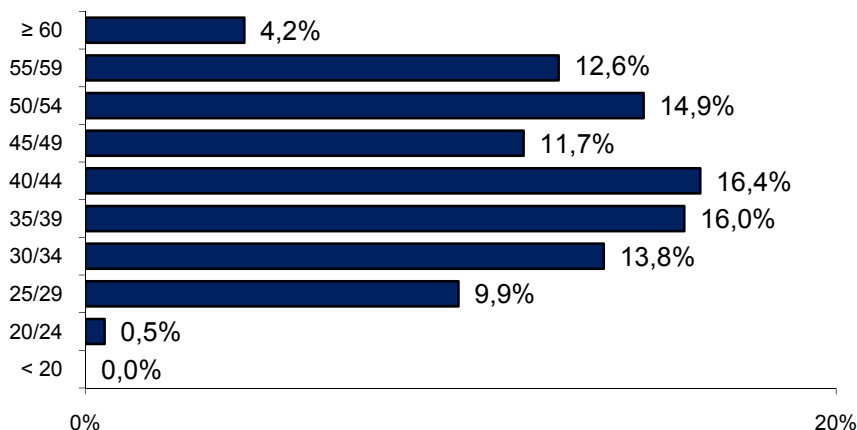
##### Durée moyenne d'une formation au titre du DIF par CP

	Durée moyenne
Employés	25,4 H
AM	28,4 H
Cadres	34,8 H

Les employés et les cadres représentent chacun près de 40% des salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF et les agents de maîtrise, un peu plus d'un cinquième (21,2%).

La durée moyenne d'une formation au titre du DIF est de 29,8 heures.

##### Répartition des heures de formation au titre du DIF par classe d'âge (\*)



Les salariés âgés de moins de 25 ans ont consommé 0,5% des heures de formation au titre du DIF. 56,1% de ces heures ont concerné les salariés âgés de 25 à 44 ans. Les salariés âgés de 45 ans et plus ont consommé 43,4% des heures de formation au titre du DIF.

(\*) Hors 1 533 heures du DIF non réparties par classe d'âge

## 3. Les dispositifs de formation

**Période de  
professionnalisation :  
173 salariés**

### Evolution 2007 – 2008 de la période de professionnalisation

	2007	2008	Evo.
Nombre de salariés	281	173	↓
Durée moyenne	72,9 H	59,3 H	↓

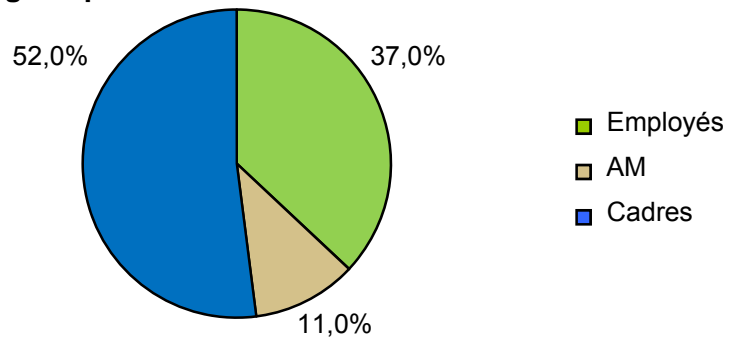
### Durée moyenne d'une période de professionnalisation par CP

	Durée moyenne
Employés	80,0 H
AM	161,2 H
Cadres	23,0 H

### 3.3 Les périodes de professionnalisation

En 2008, 173 salariés sont partis en période de professionnalisation soit moins de 108 salariés comparativement à 2007. Ils représentent 0,8% des salariés formés.

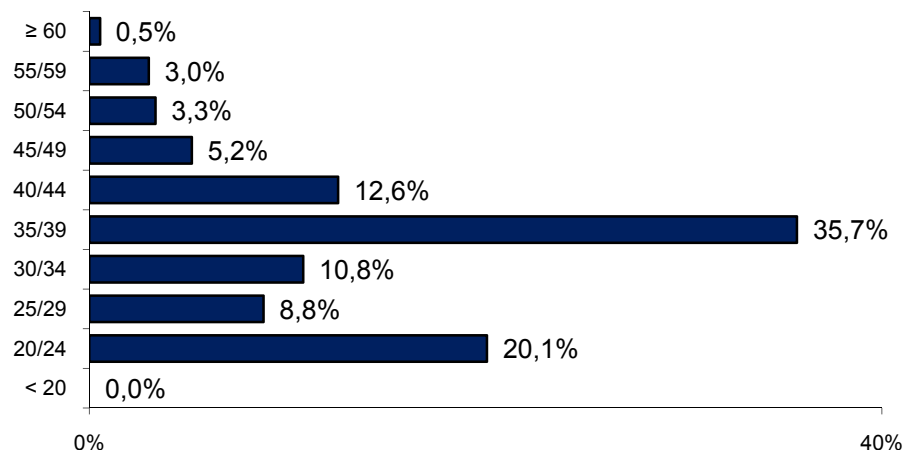
#### Répartition des salariés en période de professionnalisation par catégorie professionnelle



Les cadres représentent plus de la moitié des salariés partis en période de professionnalisation, les employés plus du tiers (37%) et les agents de maîtrise 11%.

La durée moyenne d'une période de professionnalisation est de 59,3 heures de formation en 2008. Elle était de 72,9 heures en 2007.

#### Répartition des heures de période de professionnalisation par classe d'âge



Plus d'un cinquième des heures au titre de la période de professionnalisation sont utilisées par des salariés âgés de 20 à 24 ans. Ces salariés en début de carrière professionnelle sont majoritairement des employés.

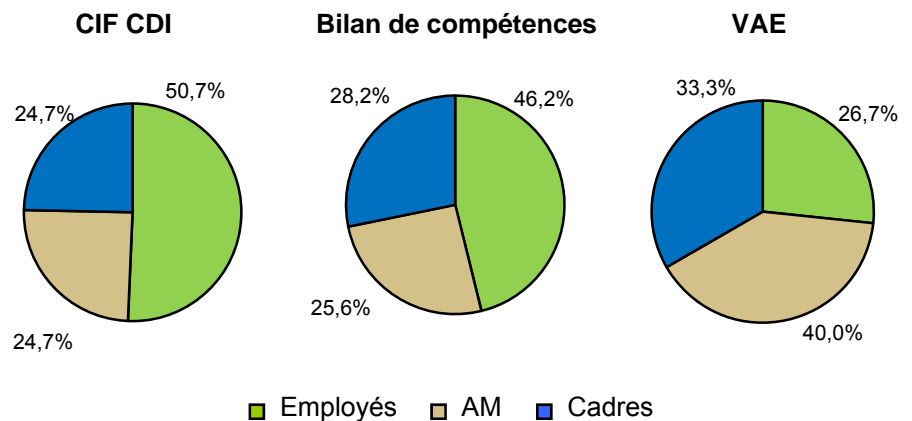
Plus d'un tiers des heures au titre de la période de professionnalisation sont utilisées par des salariés âgés de 35 à 39 ans. Ces salariés en milieu de carrière professionnelle sont principalement des cadres.

## 3. Les dispositifs de formation

### 3.4 Les autres dispositifs

Répartition des salariés des autres dispositifs par catégorie professionnelle :

73 CIF CDI  
117 BC  
15 VAE



L'utilisation du congé individuel de formation CDI (CIF CDI), du bilan de compétences (BC) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) reste encore embryonnaire.

Au regard de l'effort de formation professionnelle déjà consenti au travers 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.

Il est vrai que la démarche d'analyse que sous-tendent le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience requiert un investissement personnel et de la disponibilité.

## 4. Les domaines de formation

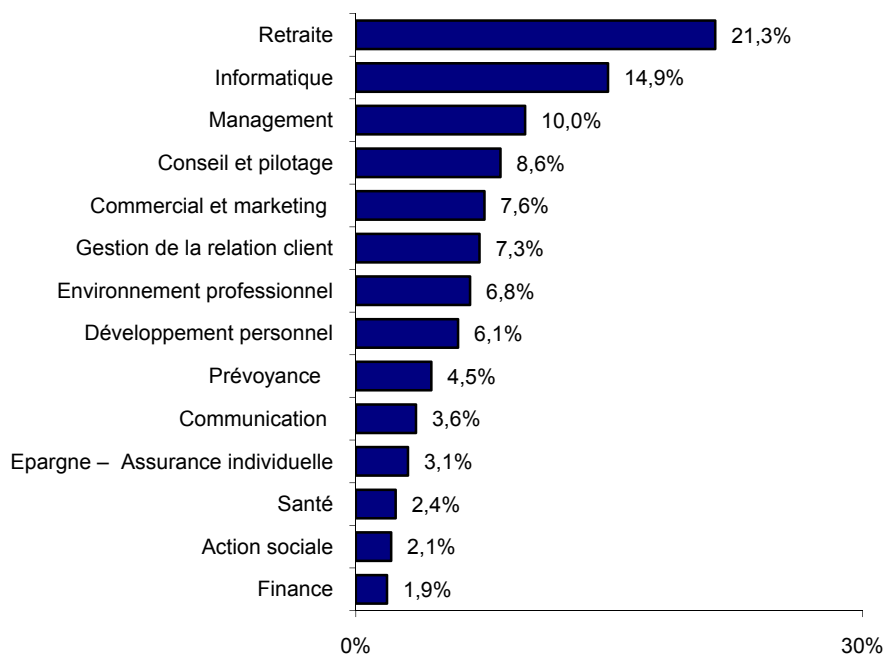
En 2008 :  
42 690 stagiaires

### 4.1 Les stagiaires par domaine de formation

Au total, le nombre de stagiaires (\*) est de 42 690.

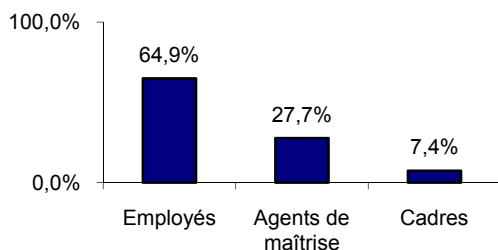
Initialement au nombre de six en 2006, puis de treize en 2007, la ventilation des stagiaires s'effectue à travers quatorze domaines de formation en 2008.

#### Répartition des stagiaires par domaine de formation (\*\*):

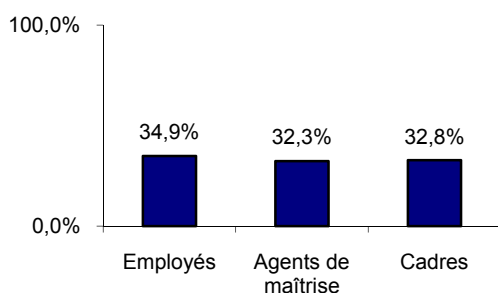


#### Répartition des stagiaires par domaine et par catégorie professionnelle

##### Retraite (21,3%)



##### Informatique (14,9%)



La **Retraite**, concerne 21,3% des stagiaires de l'année. 64,9% des stagiaires de ce domaine de formation sont des employés, 27,7% des agents de maîtrise et 7,4% des cadres.

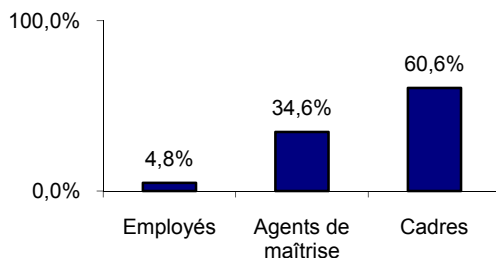
Au regard des chantiers actuels d'optimisation des systèmes d'information et d'une intégration plus poussée des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) au sein des groupes paritaires de protection sociale, il est légitime de trouver l'**Informatique** en deuxième position avec 14,9% des stagiaires de l'année. Cet effort de formation est sensiblement réparti de façon homogène entre les 3 catégories professionnelles.

(\*) Voir lexique page 39

(\*\*) Hors 946 stagiaires non répartis dans les domaines de formation

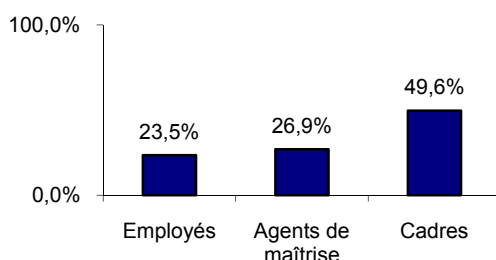
## 4. Les domaines de formation

### Management (10,0%)



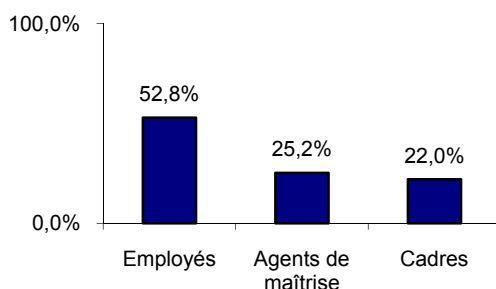
Le **Management** représente 10% des stagiaires de l'année. Les cadres représentent 60,6% des stagiaires de ce domaine et les agents de maîtrise 34,6%.

### Conseil et Pilotage (8,6%)



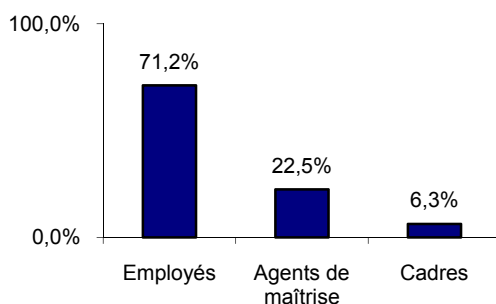
Le **Conseil et Pilotage** représente 8,6% des stagiaires de l'année. Près de la moitié d'entre eux sont des cadres, plus d'un quart sont des agents de maîtrise (26,9%) et 23,5% sont des employés. Ce domaine couvre une diversité de formation autour des métiers de l'actuariat, de l'audit, de l'organisation-qualité et des ressources humaines.

### Commercial et Marketing (7,6%)



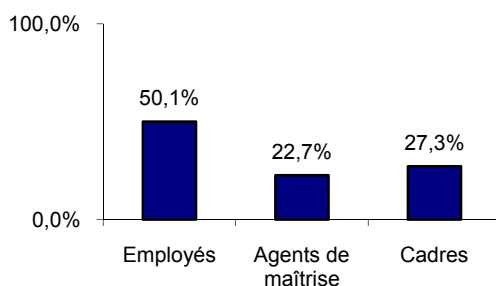
Le **Commercial et Marketing** représente 7,6% des stagiaires de l'année. Les employés représentent 52,8% des stagiaires de ce domaine, les agents de maîtrise, 25,2% et les cadres 22%. Cet effort de formation sur ces trois catégories professionnelles semble traduire une volonté de consolider les compétences de l'appui-vente et de l'approche client ainsi que celles de la vente et du management des actions commerciales.

### Gestion de la relation client (7,3%)



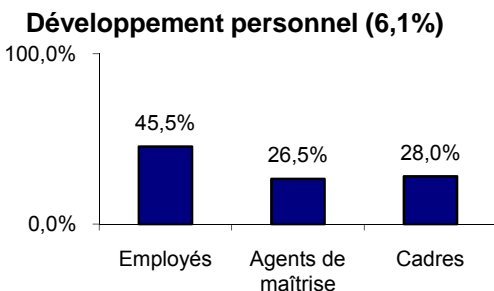
La **Gestion de la relation client** représente 7,3% des stagiaires de l'année. Les actions de formation de ce domaine visent à consolider les compétences de prise en charge et de gestion de la relation client. Elles ont aussi pour finalité d'améliorer la qualité de la relation client notamment en matière d'usage du téléphone, de courrier et de gestion des relations difficiles. Les employés représentent près des trois quarts des stagiaires (71,2%).

### Environnement professionnel (6,8%)



L'**environnement professionnel** concerne 6,8% des stagiaires de l'année. Près de la moitié des stagiaires sont des employés (50,1%), les agents de maîtrise et les cadres représentant respectivement 22,7% et 27,3% des stagiaires de ce domaine. Ce domaine comprend les journées d'intégration, les formations liées au paritarisme, à la connaissance des clients, des produits et des métiers de la protection sociale.

## 4. Les domaines de formation



Le **Développement personnel** représente 6,1% des stagiaires de l'année. Près de la moitié des stagiaires de ce domaine sont des employés (45,5%), plus d'un quart sont des cadres (28%) et 26,5% sont des agents de maîtrise. Ces actions de formation répondent à des besoins de compétences en matière d'organisation personnelle, de travail en équipe et de capacité d'adaptation au changement.

Les domaines de formation **Prévoyance, Communication, Epargne – Assurance individuelle, Santé, Action sociale et Finance** représentent respectivement 4,5%, 3,6%, 3,1%, 2,4%, 2,1% et 1,9% des stagiaires de l'année.

En 2008, les domaines de formation **Retraite** (21,3%), **Informatique** (14,9%) et **Management** (10%) sont les champs prioritaires sur lesquels repose l'effort de formation professionnelle des groupes paritaires de protection sociale.

## 4. Les domaines de formation

23% des heures de formation dans le domaine Retraite

13,2 % des heures de formation dans le domaine Informatique

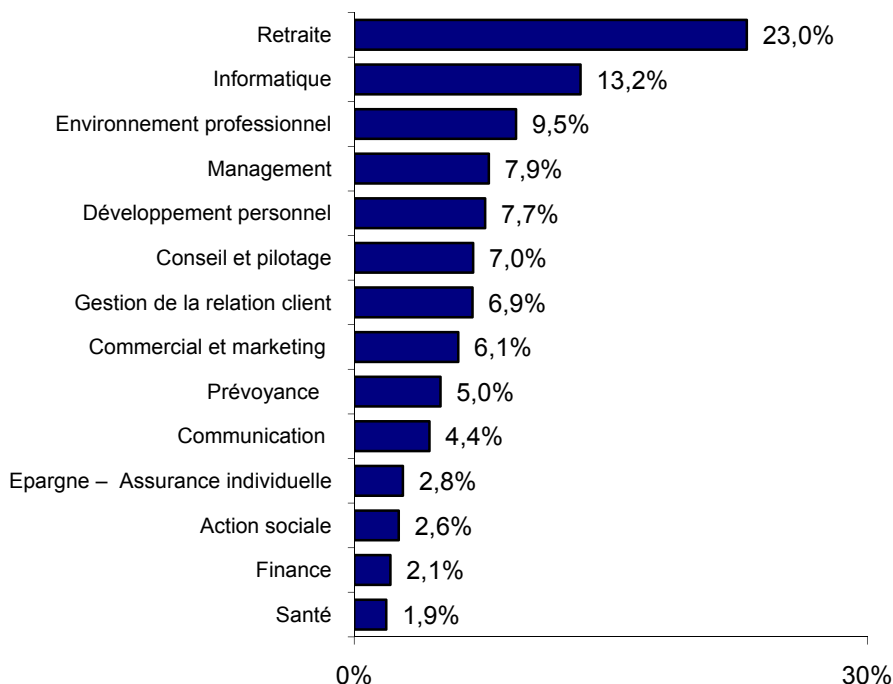
9,5% des heures de formation dans le domaine Environnement professionnel

7,9% des heures de formation dans le domaine Management

### 4.2 Les heures de formation par domaine

Le nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'année 2008 s'élève à 690 044 heures.

#### Répartition des heures par domaine de formation (\*) :



Comme en 2007, la Retraite (23%) et l'Informatique (13,2%) sont en 2008 les deux premiers domaines de formation en terme de volume horaire.

En 2008, l'Environnement professionnel (9,5%) et le Management (7,9%) sont les troisième et quatrième domaines de formation en terme de volume horaire.

(\*) Hors 15 632 heures non réparties dans les domaines de formation

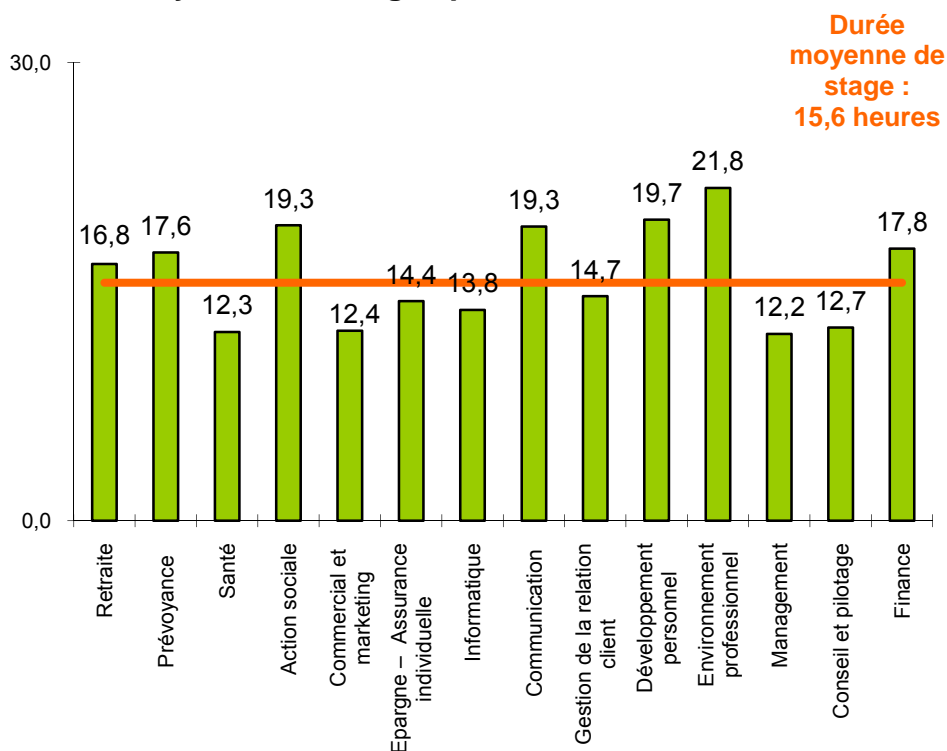
## 4. Les domaines de formation

Durée moyenne d'un stage :  
15,6 heures

### 4.3 Durée moyenne des stages par domaine

En 2008, la durée moyenne d'un stage (\*) de formation est de 15,6 heures.

Durée moyenne des stages par domaine :



En 2008, les stages de formation Management, Santé, Commercial et marketing et Conseil et pilotage sont les plus courts.

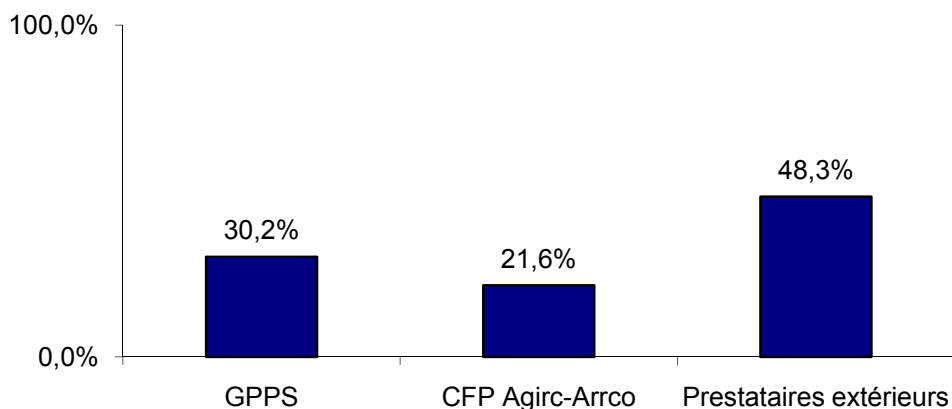
Par ailleurs les stages de formation en Environnement professionnel, Développement personnel, en Action sociale et en Communication sont les plus longs.

(\*) Voir lexique page 39

## 5. Les dispensateurs de formation

### 5.1 Les heures de formation par dispensateur

Répartition des heures de formation par dispensateur :



Répartition des heures de formation par dispensateur :

	2007	2008
<b>GPPS</b>	36,3%	30,2%
<b>CFP Agirc Arrco</b>	22,3%	21,6%
<b>Prestataires extérieurs</b>	41,3%	48,3%

Comparativement à 2007, en 2008 la part des heures de formation interne effectuées au sein des groupes paritaires de protection sociale est en baisse (-6,1 points). Elle représente moins d'un tiers des heures de formation effectuées.

La variation 2007-2008 de la part des heures de formation internes effectuées au sein des groupes paritaires de protection sociale est notamment à mettre en relation avec l'effort de formation réalisé dans le domaine du Management et de l'Informatique pour lesquels l'appui de prestataires extérieurs est généralement nécessaire.

La part des heures de formation effectuées par le Centre de formation professionnelle Agirc Arrco diminue légèrement (-0,7 point). Elle représente plus d'un cinquième des heures de formation effectuées.

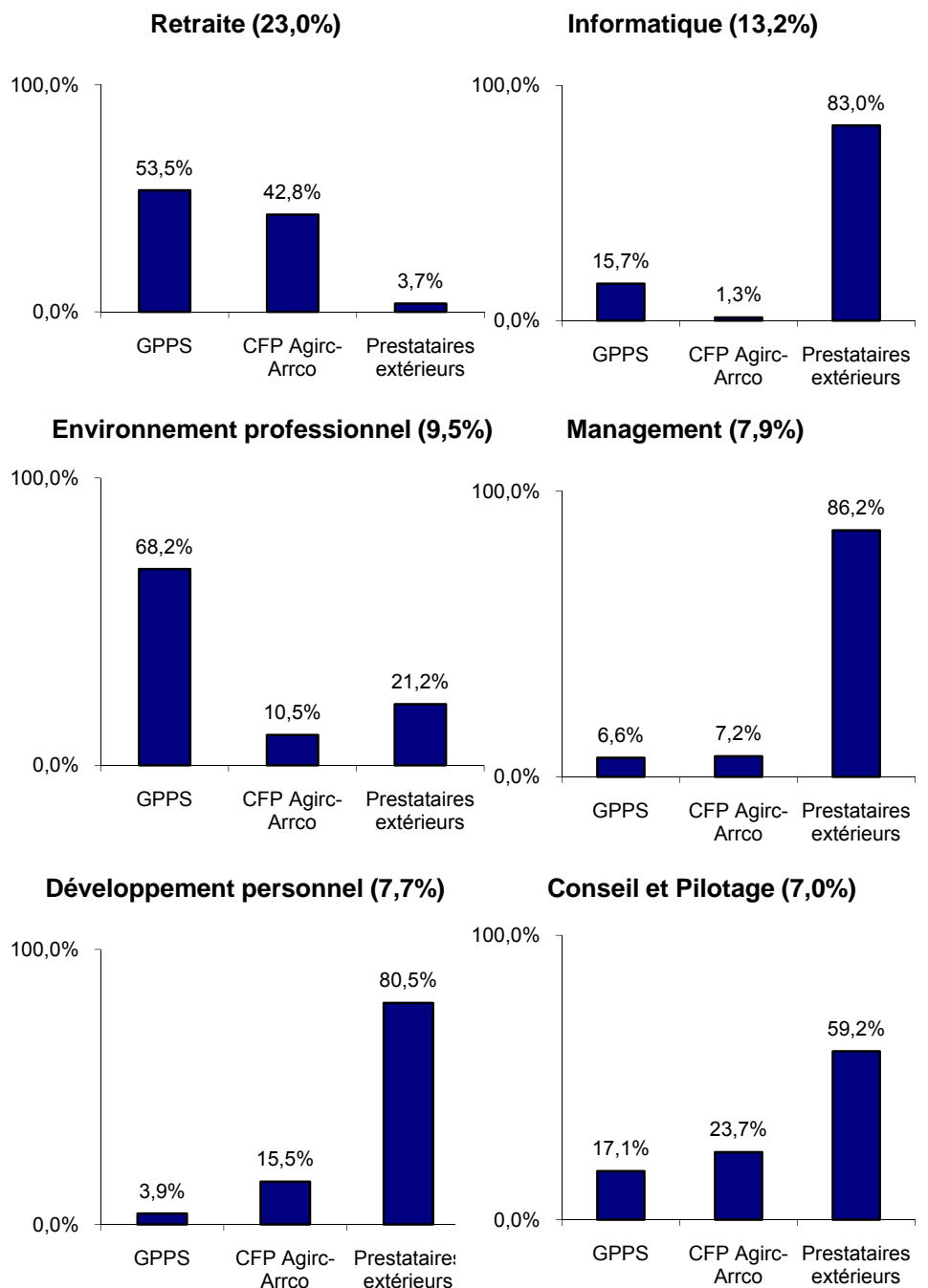
Le Centre de formation professionnelle Agirc Arrco continue notamment à être l'interlocuteur privilégié des groupes paritaires de protection sociale pour former leurs salariés aux fondamentaux des métiers de la Retraite complémentaire, de l'Assurance de personnes et de l'Action sociale.

La part des heures de formation effectuées par les prestataires extérieurs est en augmentation (+7 points). Elle représente près de la moitié des heures de formation effectuées (48,3%).

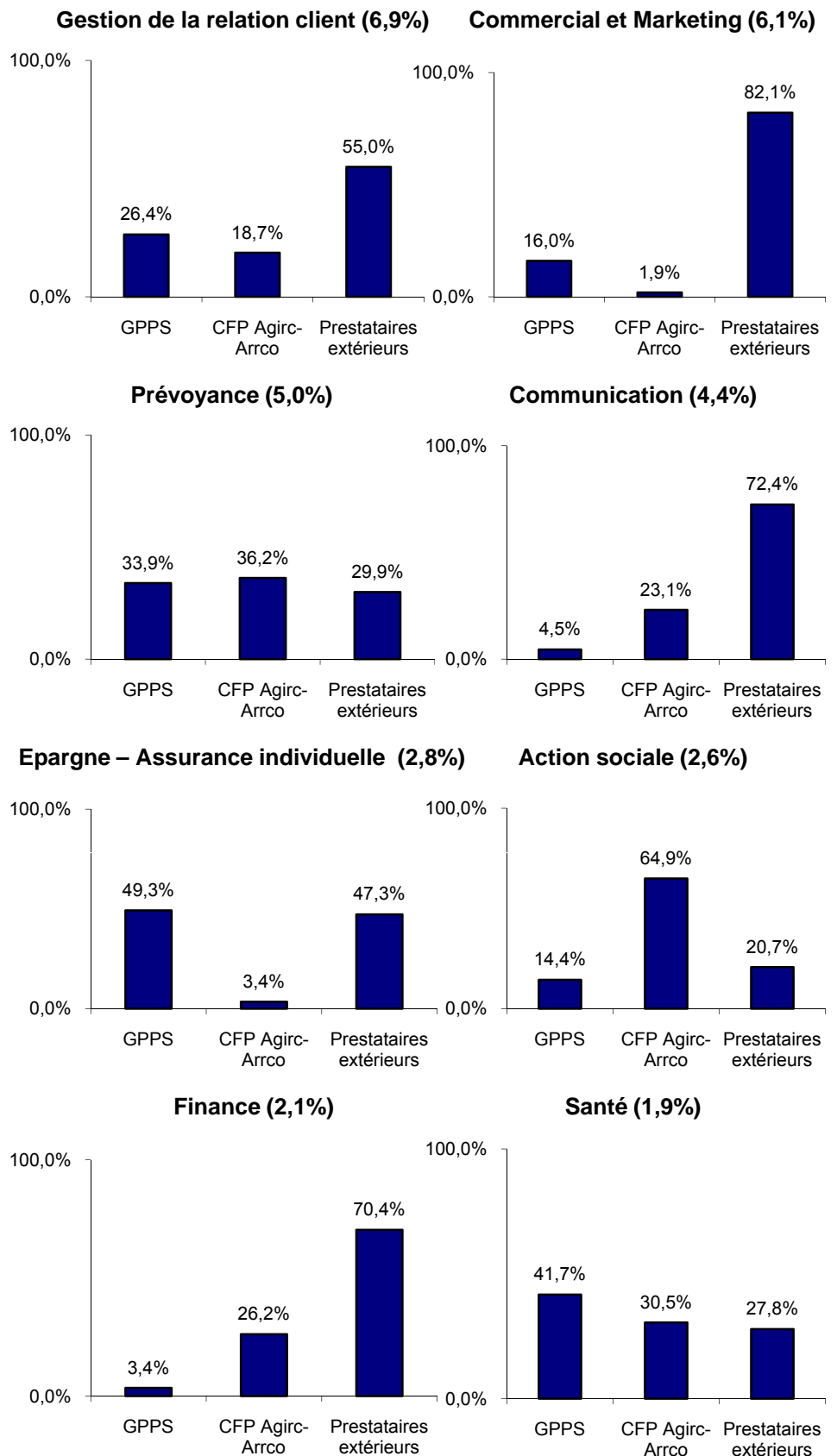
## 5. Les dispensateurs de formation

### 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



## 6. Les familles professionnelles

### Action sociale

Effectifs formés : 687 salariés

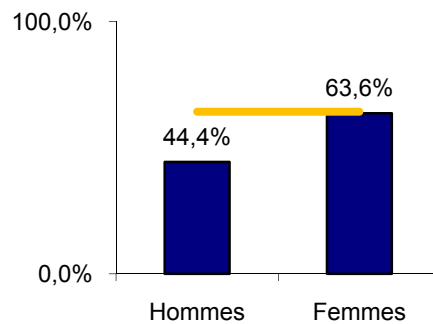
Effectifs panel : 1 131 salariés

Taux d'accès par critère

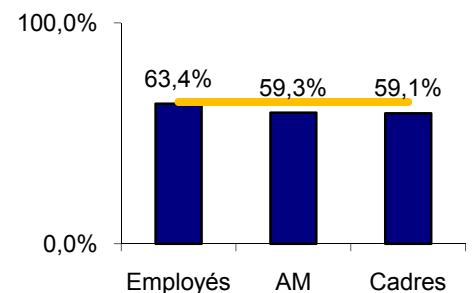
Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

Taux d'accès  
famille : 60,7%

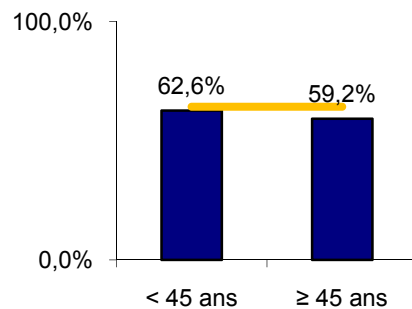
Genre



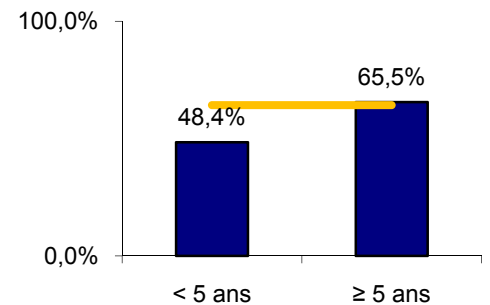
Catégorie professionnelle



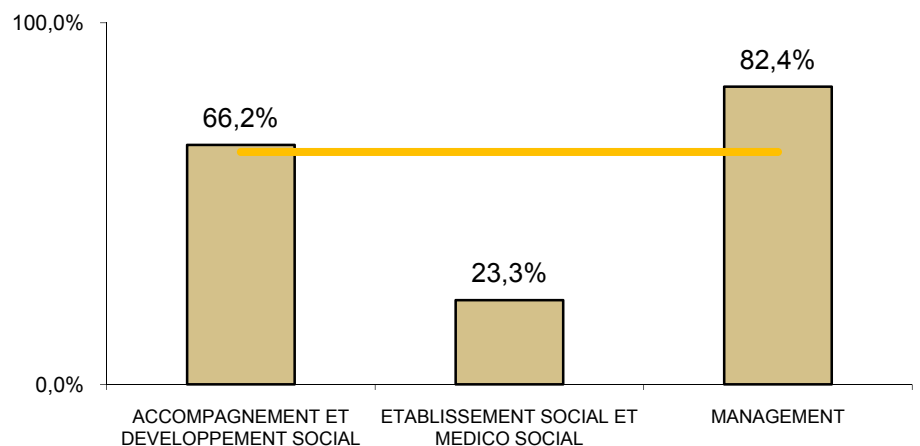
Âge



Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Conseil et pilotage

Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

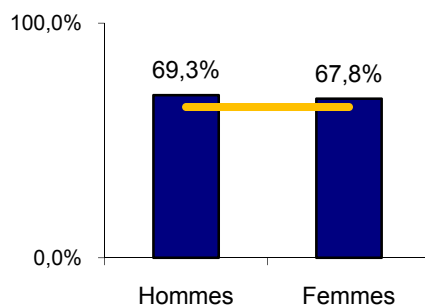
Effectifs formés : 2 099 salariés

Taux d'accès par critère

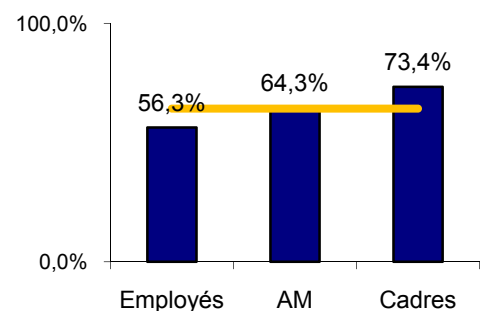
Effectifs panel : 3 073 salariés

Taux d'accès  
famille : 68,3%

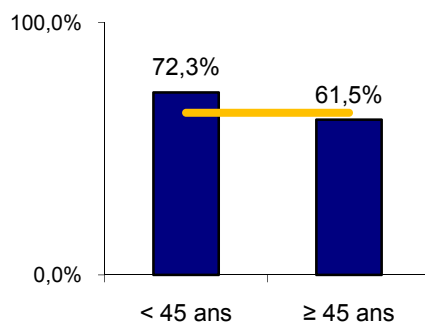
Genre



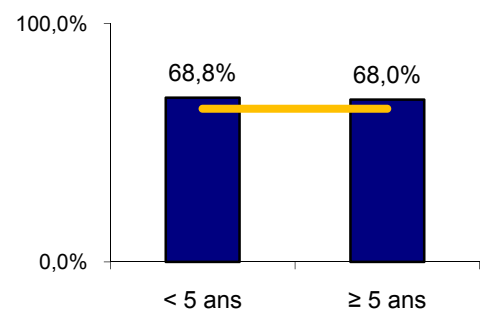
Catégorie professionnelle



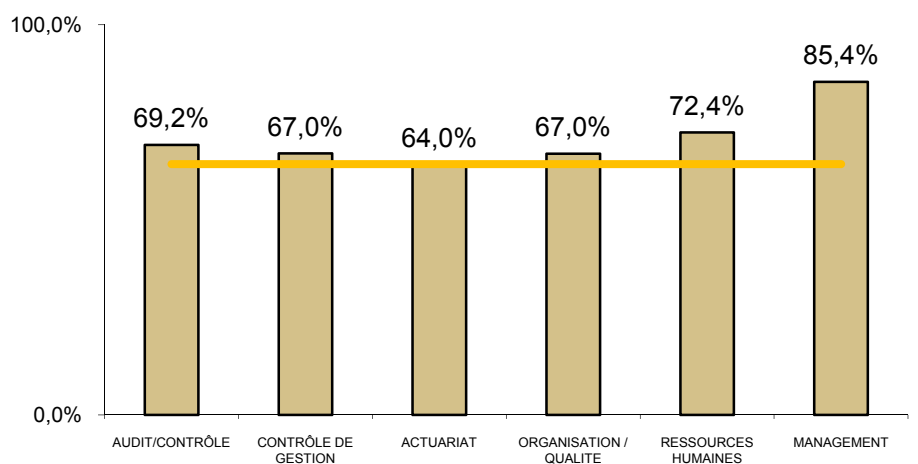
Âge



Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Développement

Effectifs formés : 3 293 salariés

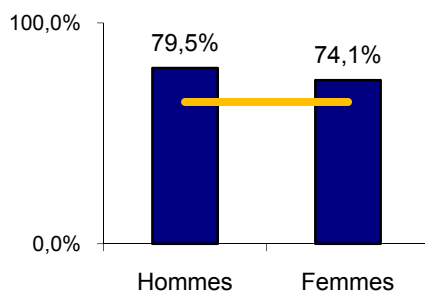
Effectifs panel : 4 355 salariés

Taux d'accès  
famille : 75,6%

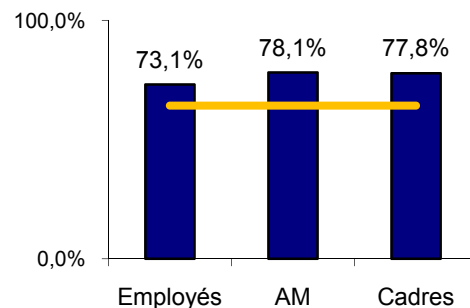
Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

#### Taux d'accès par critère

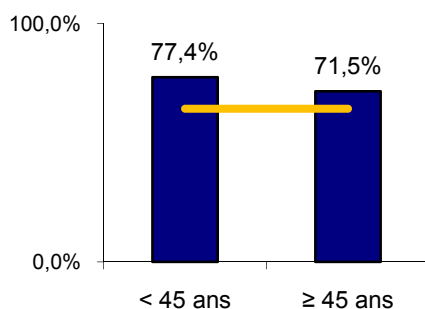
##### Genre



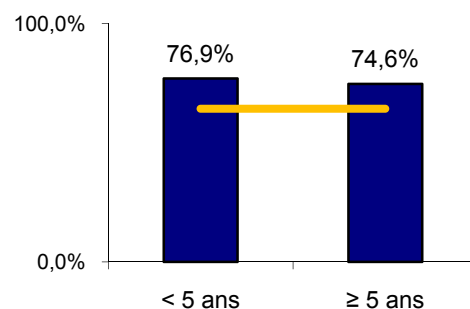
##### Catégorie professionnelle



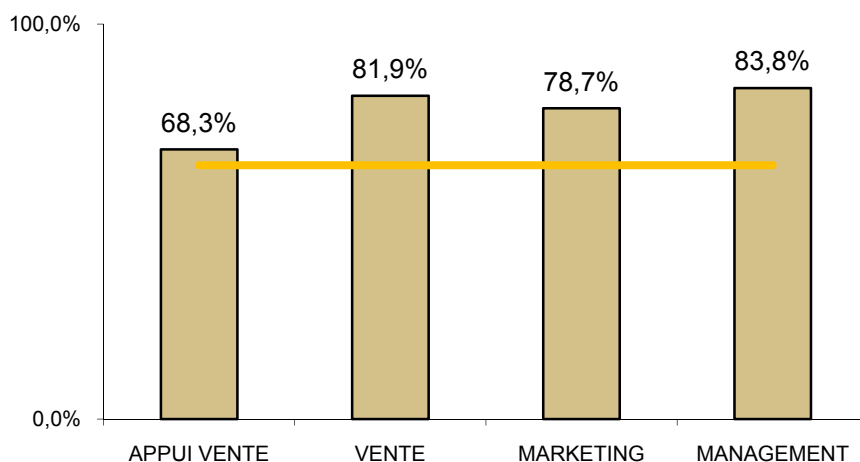
##### Âge



##### Ancienneté



#### Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Finance

Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

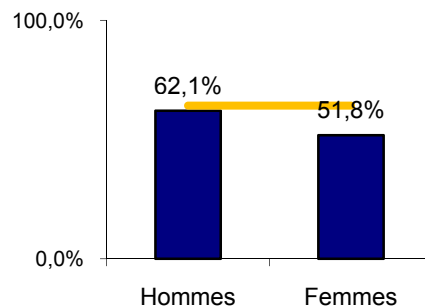
Effectifs formés : 591 salariés

Effectifs panel : 1 071 salariés

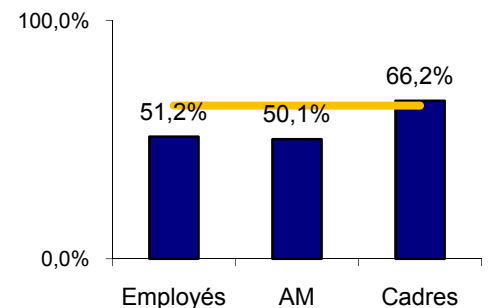
Taux d'accès  
famille : 55,2%

### Taux d'accès par critère

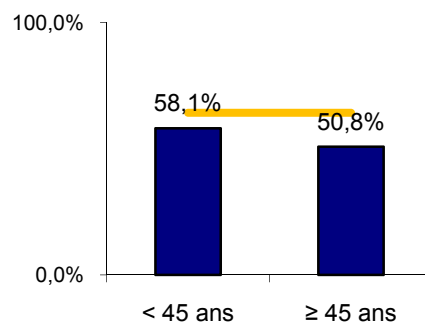
#### Genre



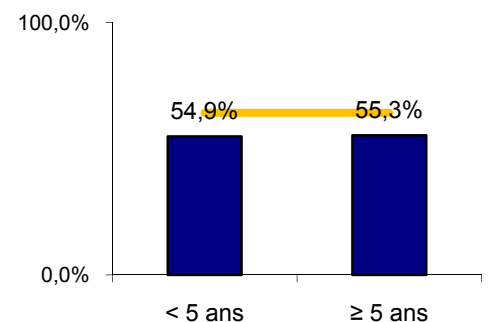
#### Catégorie professionnelle



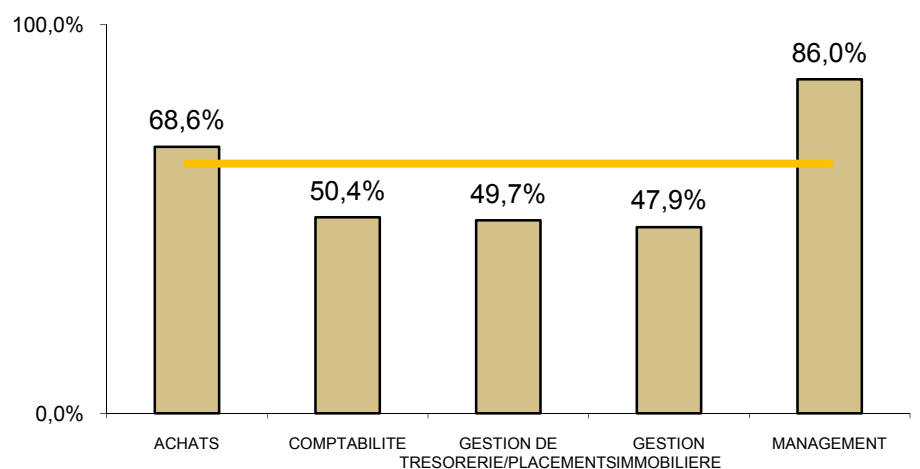
#### Âge



#### Ancienneté



### Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Gestion

Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

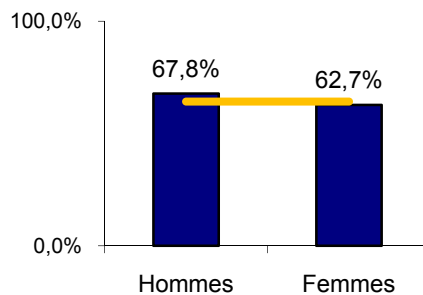
Effectifs formés : 8 765 salariés

Effectifs panel : 13 785 salariés

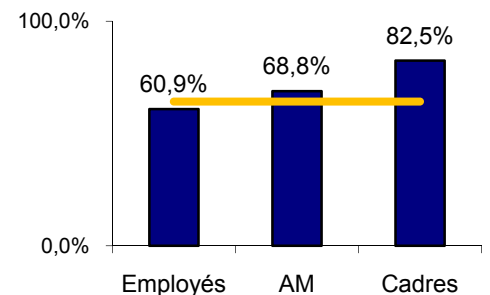
Taux d'accès  
famille : 63,6%

#### Taux d'accès par critère

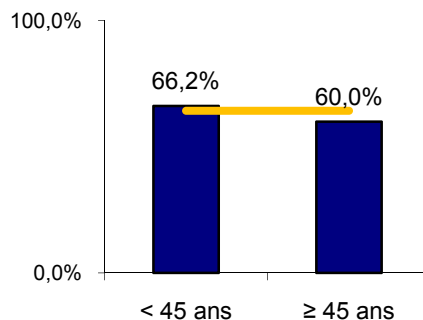
##### Genre



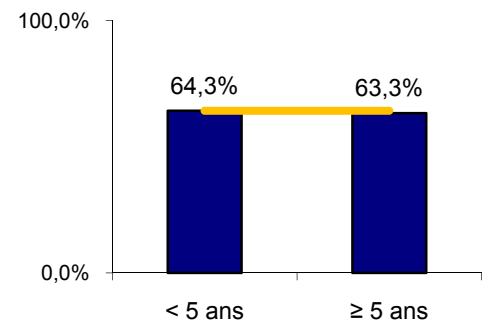
##### Catégorie professionnelle



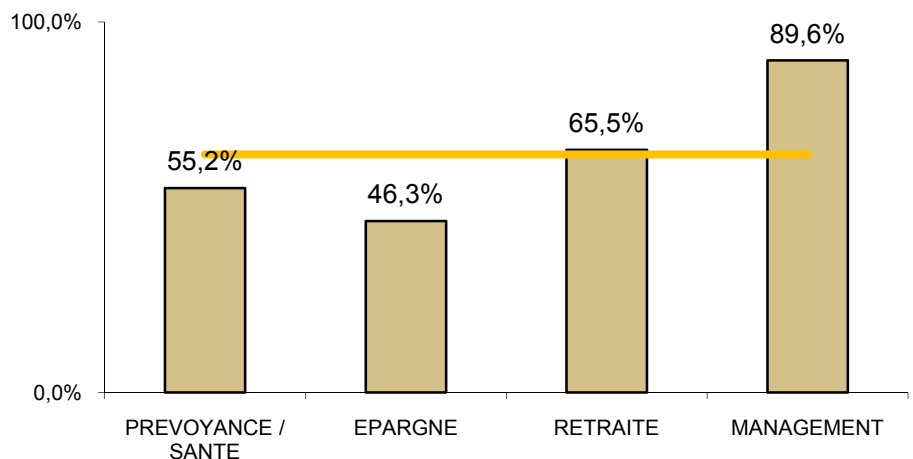
##### Âge



##### Ancienneté



#### Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Support

Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

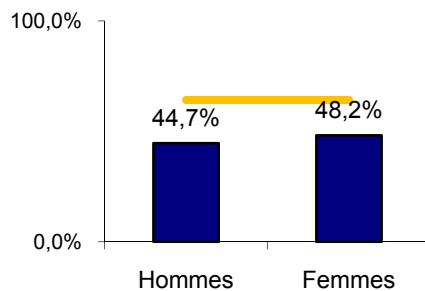
Effectifs formés : 1 759 salariés

Taux d'accès par critère

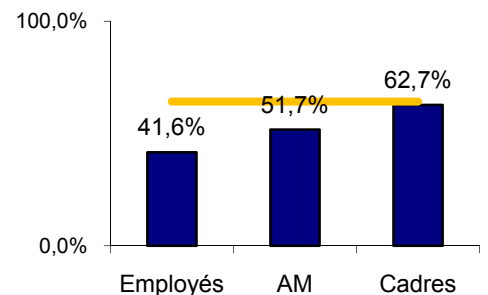
Effectifs panel : 3 729 salariés

Taux d'accès  
famille : 47,2%

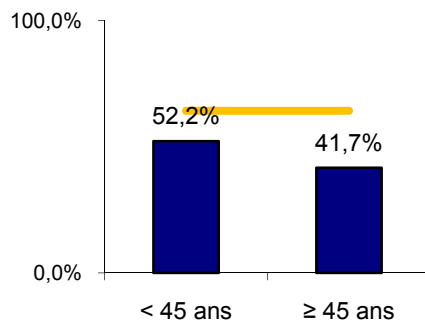
Genre



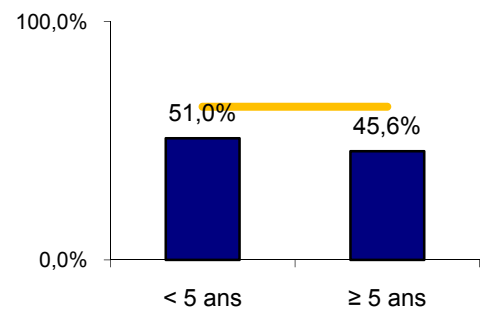
Catégorie professionnelle



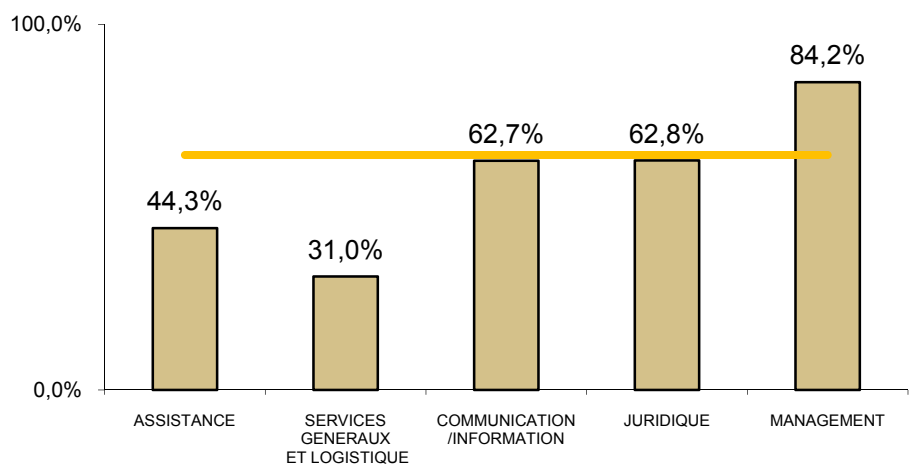
Âge



Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Systemes d'information

Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

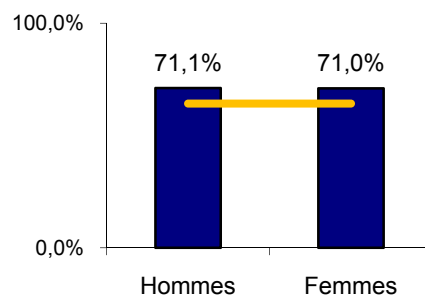
Effectifs formés : 1 489 salariés

Taux d'accès par critère

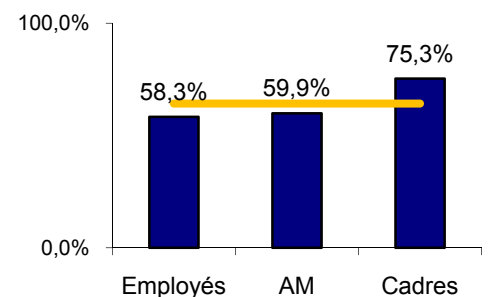
Effectifs panel : 2 094 salariés

Taux d'accès  
famille : 71,1%

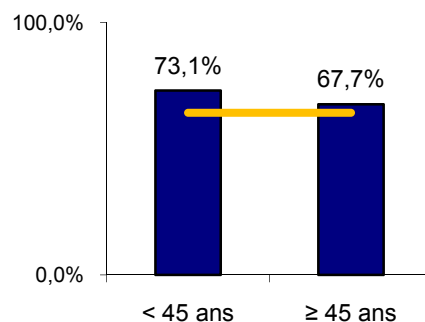
Genre



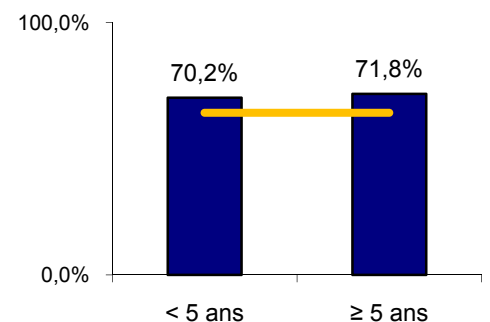
Catégorie professionnelle



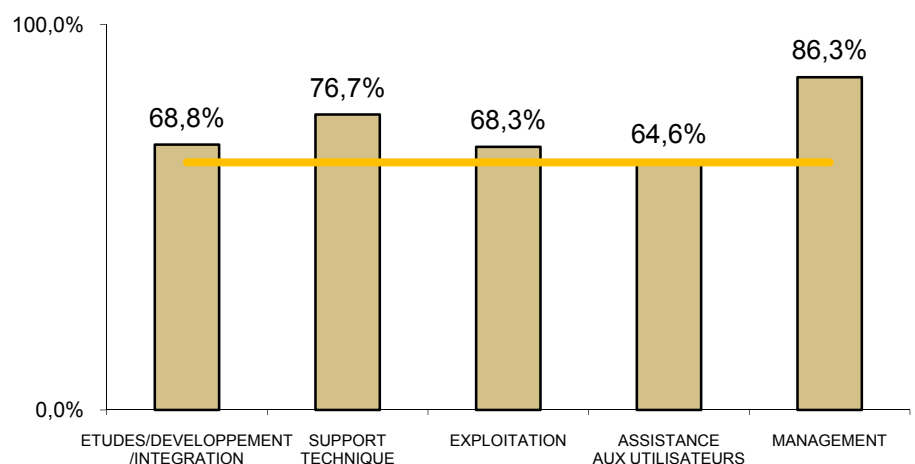
Âge



Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 6. Les familles professionnelles

### Management

Taux d'accès  
panel de  
référence  
64,3%

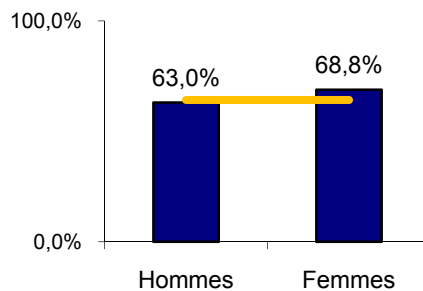
Effectifs formés : 1 579 salariés

Effectifs panel : 2 380 salariés

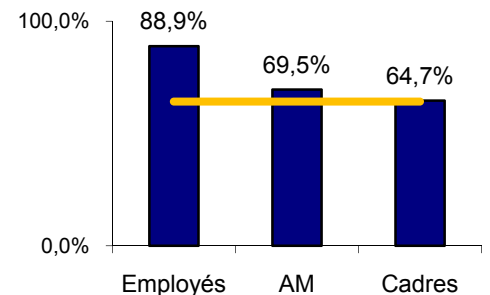
Taux d'accès par critère

Taux d'accès  
famille : 66,3%

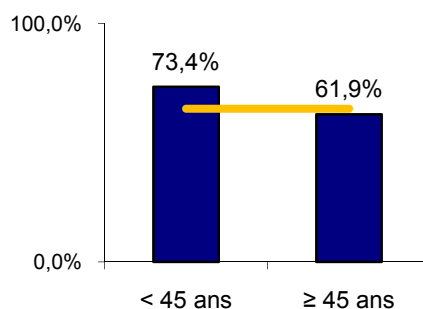
Genre



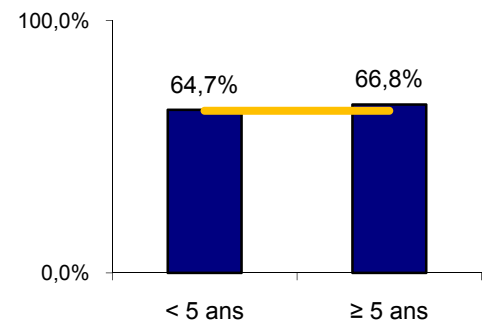
Catégorie professionnelle



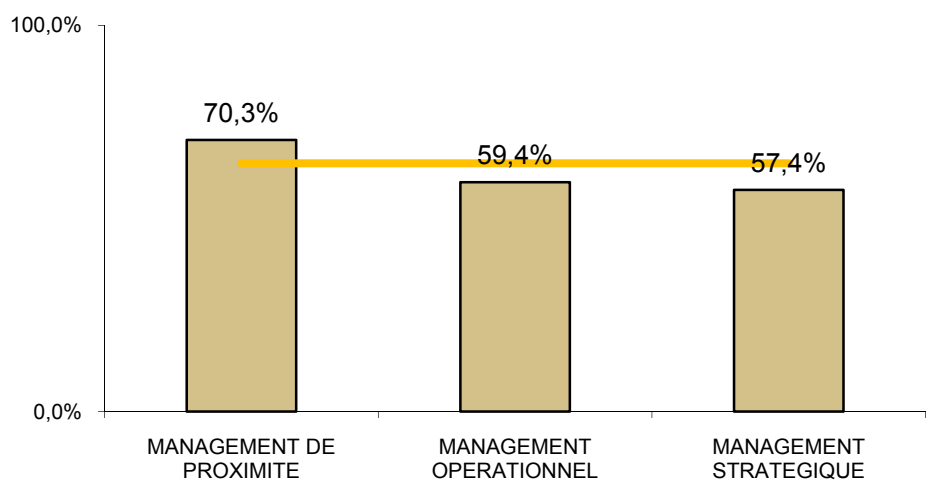
Âge



Ancienneté



Taux d'accès par sous famille professionnelle



## 7. Investissements financiers 2008

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 :

4,62%

Dépense annuelle moyenne par salarié en formation :

2 380,98 €

Dépense annuelle moyenne par salarié :

1 529,98 €

Coût de l'heure de formation :

70,49€

	2007	2008
	(en milliers d'euros)	
Montant des salaires versés	1 077 750	1 103 979
Montant des dépenses de formation	48 641	50 959
Taux de participation financière	4,51%	4,62%
Financement du 0,5% professionnalisation et DIF	5 370	6 001
Versements au titre du congé individuel de formation	2 144	2 401
Pourcentage des salaires affecté au plan de formation	3,82%	3,85%

En 2008, le taux de participation financière est de 4,62%.

En 2007, le taux de participation financière est de 4,30% dans le secteur de la banque et de 4,91% au sein de l'UCANSS.

En 2006, selon les données nationales du CEREQ, les dépenses consenties à la formation professionnelle continue ont représenté un taux de participation financière de 2,9% de leur masse salariale totale.

---

# ANNEXES

## Notice méthodologique

---

**Assiette de l'enquête :  
97,8%  
des salariés de la  
branche**

L'Enquête Formation 2008 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 et enrichie par les réponses au questionnaire en ligne sur les besoins et orientations de formation professionnelle des groupes paritaires de protection sociale.

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

Le taux de réponse à l'enquête s'avère très satisfaisant. Il est de 83%.

Seules 8 des 47 « structures-employeurs » sollicitées n'ont pas répondu à l'enquête. Il s'agit d'institutions de prévoyance ne faisant pas parti de ces groupes paritaires de protection sociale (la liste exhaustive des entités du panel de référence de l'étude est disponible page 37).

L'assiette de l'Enquête Formation 2008 prend en compte 97,8% des salariés de la branche professionnelle soit 31 792 salariés.

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 2008 ».

Ce groupe est constitué de quatorze 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 référence de l'Enquête Formation 2008

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs responsables formation ayant contribué à l'Enquête Formation 2008 :

<b>AG2R</b>	<b>B2V</b>	<b>IGRC</b>	<b>OCIRP</b>
<b>AGRICA</b>	<b>CAPSSA</b>	<b>IONIS</b>	<b>PREMALLIANCE</b>
<b>ALCIRE</b>	<b>CRC</b>	<b>IPECA</b>	<b>PRO BTP</b>
<b>APICIL</b>	<b>CREPA</b>	<b>IRCEM</b>	<b>REUNICA</b>
<b>APRI</b>	<b>CTIP</b>	<b>IRP AUTO</b>	<b>SI2M</b>
<b>ARAMICE</b>	<b>D&amp;O</b>	<b>LA VERRIERE</b>	<b>SYGEPREV</b>
<b>ARIES</b>	<b>GICR</b>	<b>LOURMEL</b>	<b>SYSTALIANS</b>
<b>ARP BTP</b>	<b>GIE AGIRC ARRCO</b>	<b>MALAKOFF MEDERIC</b>	<b>TAITBOUT</b>
<b>ARPEGE</b>	<b>GNP</b>	<b>MORNAY</b>	<b>VAUBAN HUMANIS</b>
<b>AUDIENS</b>	<b>ICIRS-MICIRS</b>	<b>NOVALIS</b>	

L'Observatoire des métiers et des qualifications remercie plus particulièrement les membres du « Groupe Enquête Formation 2008 » ayant contribué à la réalisation de cette étude :

<b>AG2R</b>	Chrystelle HUSTE	<b>AUDIENS</b>	Perrine ANDRE	<b>MALAKOFF MEDERIC</b>	Martine FRADET
<b>AG2R</b>	Chrystèle DEBRAY	<b>B2V</b>	Serge MATEO	<b>NOVALIS TAITBOUT</b>	Catherine AUGE
<b>AGRICA</b>	Sarah ZAOUI	<b>CAPSSA</b>	Claudine KINDERF	<b>PRO BTP</b>	Isabelle DUMONT
<b>APICIL</b>	Mireille FASSLER	<b>IRP AUTO</b>	Karine LALOI	<b>REUNICA</b>	Jean-Hugues GODON
<b>AUDIENS</b>	Estelle FONDEUR	<b>MALAKOFF MEDERIC</b>	Carole RIOTTE	<b>VAUBAN HUMANIS</b>	Aminata FLAMANT

# Lexique

---

**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,

Catégorie 2 : Évolution et maintien dans l'emploi,

Catégorie 3 : 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 formations internes,
  - dépenses de formations externes,
  - 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.

# Lexique

---

**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 stagiaires et le nombre d'heures de formation dispensées.

**Genre** : Homme, femme.

**GPPS** : Groupe Paritaire de Protection Sociale.

**OPCA** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

**Population des salariés du panel de référence** : Effectifs salariés des « structures-employeurs » ayant répondu à l'Enquête Formation 2008.

**Salarié formé** : Salarié ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année. S'il a suivi plusieurs stages de formation au cours de l'année, un salarié formé représente plusieurs stagiaires.

**Situation administrative particulière** : Congé parental, congé maternité, congé création d'entreprise, congé sabbatique, congé sans solde, accident du travail, invalidité, longue maladie, CET (utilisation du Compte Épargne Temps), pré-retraite, autres (non précisé, dispense d'activité, CIF).

**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 du panel de référence.

**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
<b>Retraite</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de la Retraite complémentaire</a> - ce domaine concerne les formations <u>métier-outils</u> en Retraite suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé.
<b>Prévoyance</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de la Prévoyance</a> 1 / ce domaine concerne les formations <u>métier-outils</u> en Prévoyance suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, 2/ ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un parcours de formation commerciale.
<b>Santé</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de la Santé</a> 1 / ce domaine concerne les formations <u>métier-outils</u> en Santé suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, 2/ ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un parcours de formation commerciale.
<b>Action sociale</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de l'Action Sociale</a> 1 / ce domaine concerne les formations <u>métier-outils</u> en Action sociale suivies par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, 2/ ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprises dans un parcours de formation commerciale.
<b>Commercial et marketing</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation du commercial et du marketing</a> - ce domaine concerne tous types de formations <u>métiers-outils</u> en commercial et marketing tant en technique de vente qu'en produits (prévoyance, santé, dépendance, épargne-assurance individuelle), - 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.
<b>Epargne - Assurance individuelle</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de l'Epargne - Assurance Individuelle</a> - ce domaine concerne tous types de formation <u>métiers-outils</u> en Epargne-Assurance individuelle (Assurance Vie) suivie par les collaborateurs indépendamment de l'emploi occupé, - Ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits comprise dans un parcours de formation commerciale.
<b>Informatique</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation des systèmes d'information et aux outils bureautique</a> - la bureautique concerne le "tout public".
<b>Communication</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de la communication et aux formations "technique relationnelle"</a> - ce domaine concerne les formations <u>métiers-outils</u> de la Communication y compris aux logiciels spécialisés (exemple : flash, java), + les formations "relationnel" : prise de note et compte-rendu, prise de parole en public, réussir ses réunions...
<b>Gestion de la relation client</b>	<a href="#">relatif aux activités, aux métiers, aux outils et à la réglementation de la gestion de la relation client</a> - ce domaine concerne toutes les formations <u>métier-outils</u> <u>de 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", + les formations <u>pour tout public</u> destinées à : optimiser la qualité des <u>courriers</u> avec les entreprises - actifs - retraités, à améliorer la rédaction des mails, à optimiser la relation client au <u>téléphone</u> , à favoriser le rebond sur appel entrant, à améliorer la communication avec les clients difficiles...
<b>Développement personnel</b>	<a href="#">toute action de formation concernant le développement personnel et/ou l'apprentissage des langues</a> - ce domaine comprend les formations portant des besoins individuels d'optimisation 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... - stage de préparation à la retraite.
<b>Environnement professionnel</b>	<a href="#">toute action de formation concernant l'environnement professionnel</a> - ce domaine comprend les journées d'intégration : présentation des métiers du groupe ou jeux de rôle autour des 3 grands métiers d'un groupe paritaire de protection sociale, - Il comprend également les formations liées au paritarisme, à la connaissance des clients, des produits et des métiers de la protection sociale.



Observatoire des métiers et des qualifications

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

