

ENQUÊTE FORMATION 2007

Document de travail

Table des matières

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	
Chapitre 3 : Les dispositifs de formation	page 11
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 15
4.1 Les stagiaires 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 20
5.1 Les heures de formation par dispensateur	
5.2 Les heures de formation par domaine et par dispensateur	
Chapitre 6 : Investissements financiers 2007	page 23
Annexes	page 25
Notice méthodologique	
Panel de référence de l'Enquête Formation 2007	
Lexique	

Introduction

Dans le cadre des enquêtes annuelles menées par la branche, l'Enquête Formation 2007 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 2008.

L'Enquête Formation 2007 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 de protection sociale en vue d'aider à la réflexion en matière de gestion et de développement des ressources humaines.

L'Enquête Formation 2007 est constituée de 6 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, ...
- Le troisième chapitre est consacré aux différents dispositifs de formation professionnelle : Plan, DIF, Période 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 concerne l'investissement financier en matière de formation professionnelle continue.

1. Vue synoptique de l'effort de formation

664 998 heures de formation

Durée moyenne au plan de formation :
34 heures

Taux de participation financière (*) :
4,51%

Les dispositifs de formation :

Plan	
Nombre d'heures	652 368
Nombre de salariés formés	19 180
Durée moyenne (en heures)	34,0

Période de professionnalisation	
Nombre d'heures	20 490
Nombre de salariés formés	281
Durée moyenne (en heures)	72,9

DIF	
Nombre d'heures	7 368
Nombre de salariés formés	275
Durée moyenne (en heures)	26,8

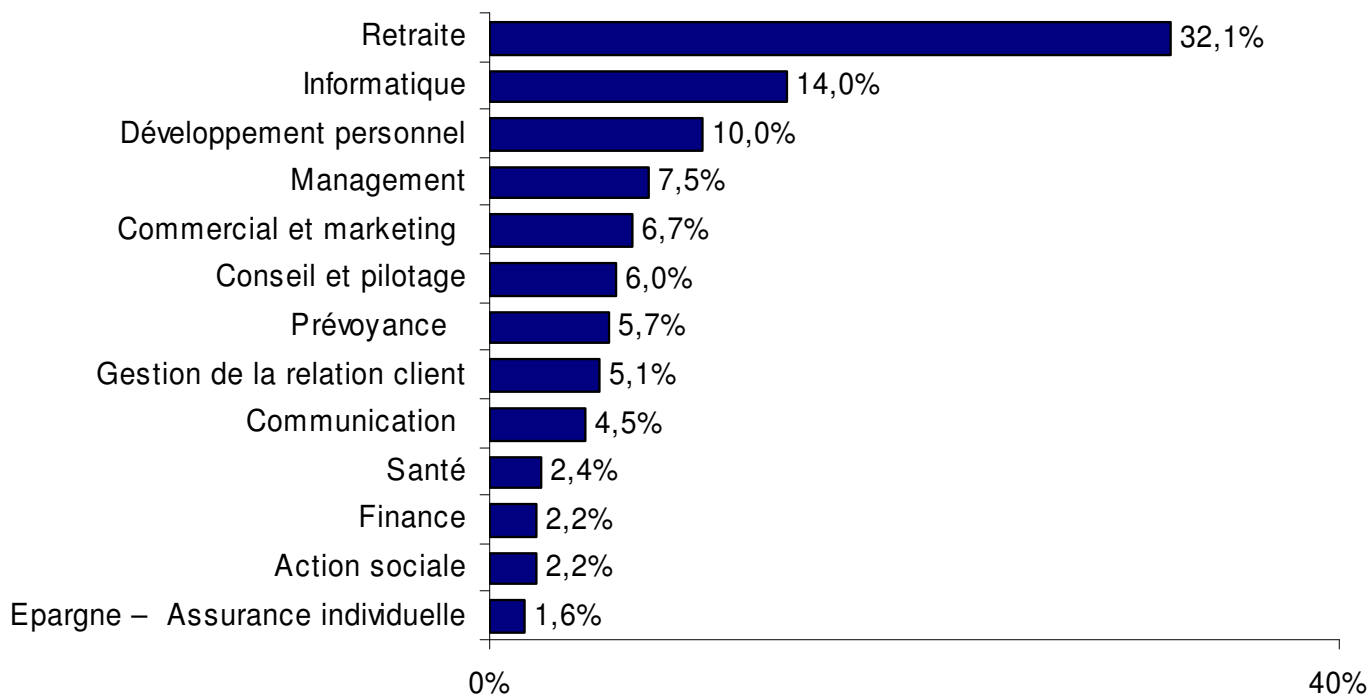
Répartition des heures par catégorie du plan de formation (**):

Adaptation au poste de travail	
440 399	
68,5%	

Evolution et maintien dans l'emploi	
144 732	
22,5%	

Développement des compétences	
58 063	
9,0%	

Répartition des heures par domaine de formation :



(*) Cf. : lexique page 29

(**) Hors 9 174 heures du plan de formation non réparties dans les trois catégories

1. Vue synoptique de l'effort de formation

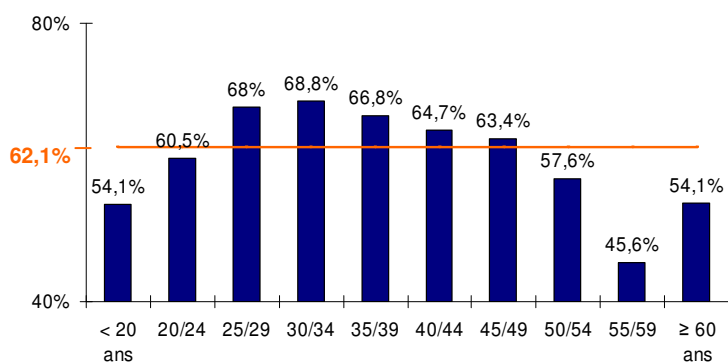
19 482 salariés formés

62,1 % de taux d'accès (*)

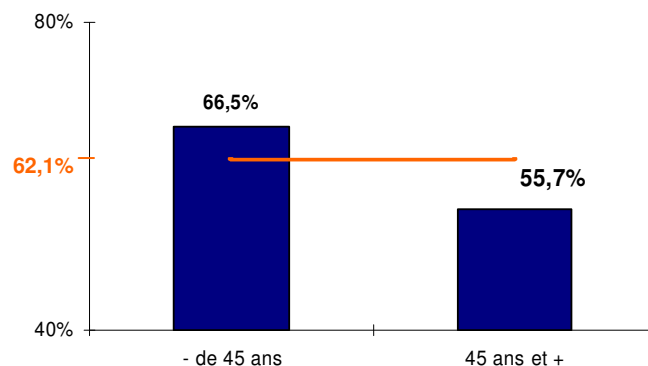
Taux d'accès par caractéristiques socio-professionnelles :

Taux d'accès
panel de référence
62,1%

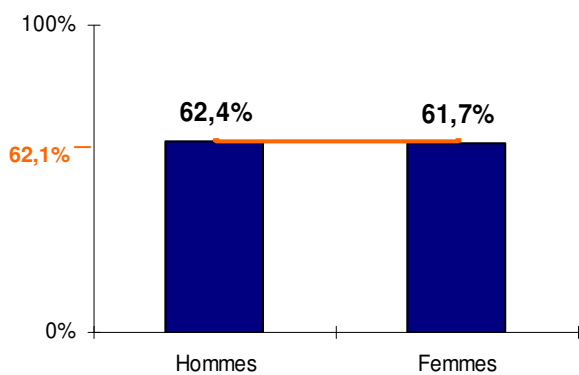
Âge



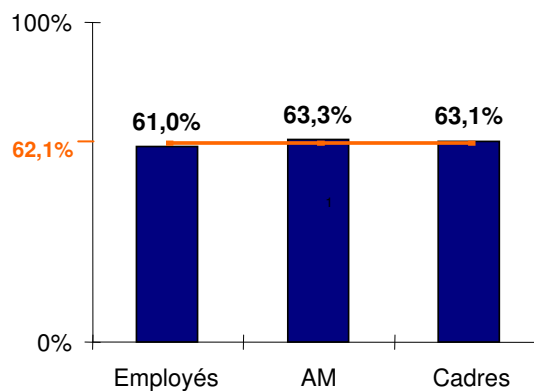
Âge



Genre



Catégorie professionnelle



(*) Cf. : lexique page 29

2. Les salariés formés

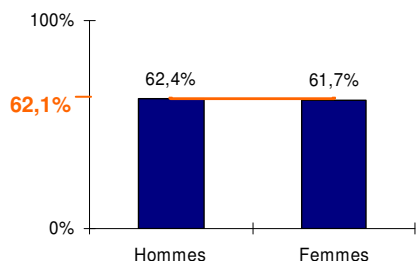
Près de 2
salariés sur 3
ont bénéficié
d'une formation

Durée moyenne
de formation :
34 heures

Parité
hommes - femmes
dans l'accès
à la formation

Taux d'accès panel de référence
62,1%

Taux d'accès par genre



Ce chapitre présente les caractéristiques de l'ensemble des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année.

2.1 Données générales

Au 31/12/2007, les « structures-employeurs » ayant répondu à l'enquête formation représentent un effectif de 31 385 salariés, soit 97,9% des salariés de la branche.

Au cours de l'année, 19 482 salariés ont participé à une ou plusieurs actions de formation. Le taux d'accès à la formation s'élève à 62,1% en 2007.

En 2006, le taux d'accès à la formation est de 74,3%, dans le secteur des assurances, de 81,6% 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 34 heures.

En 2006, la durée moyenne de formation est de 44 heures dans le secteur des assurances, de 37 heures dans le secteur de la banque et de 26 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
Hommes	27,8%	27,6%	62,4%
Femmes	72,2%	72,4%	61,7%

Total des salariés formés : 19 482, dont 14 064 femmes et 5 418 hommes

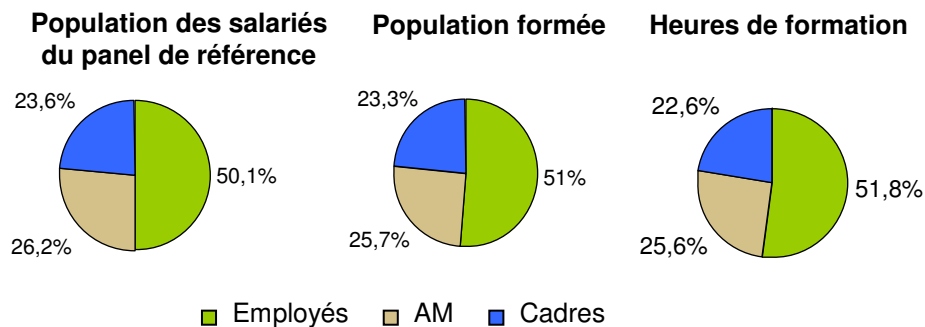
La part des hommes et des femmes au sein de la population des salariés formés est à l'image de leur proportion au sein de la population des salariés du panel de référence.

L'accès à la formation se répartit équitablement entre les hommes et les femmes.

2. Les salariés formés

2.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle

Répartition par catégorie professionnelle



Accès homogène à la formation pour les employés, les agents de maîtrise et les cadres

Les **employés** représentent 50,1% des effectifs du panel de référence et 51% des salariés formés. Ils totalisent 51,8% des heures de formation.

Quant aux **agents de maîtrise**, ils représentent 26,2% des effectifs du panel de référence et 25,7% des salariés formés. Ils totalisent 25,6% des heures de formation.

Concernant les **cadres**, ils représentent 23,6% des effectifs du panel de référence et 23,3% des salariés formés. Ils totalisent 22,6% des heures de formation.

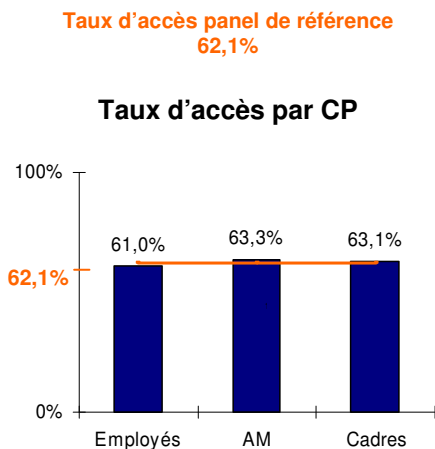
Durée de formation par catégorie professionnelle

	Nombre d'heures	Durée moyenne (heures)	Durée moyenne (jours)
Employés	344 610	35,3	5,0
AM	170 237	33,3	4,8
Cadres	150 152	32,6	4,7

L'effort de formation professionnelle se répartit de manière homogène entre chaque catégorie professionnelle.

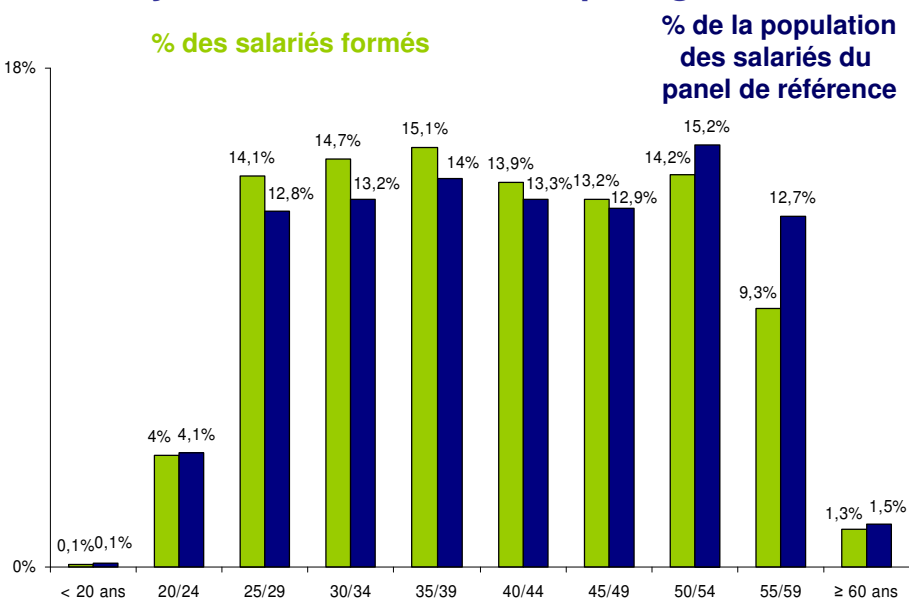
Au niveau national, les taux d'accès à la formation sont de :

- 32,9% pour les employés,
- 58% pour les agents de maîtrise,
- 55,5% pour les cadres.



2. Les salariés formés

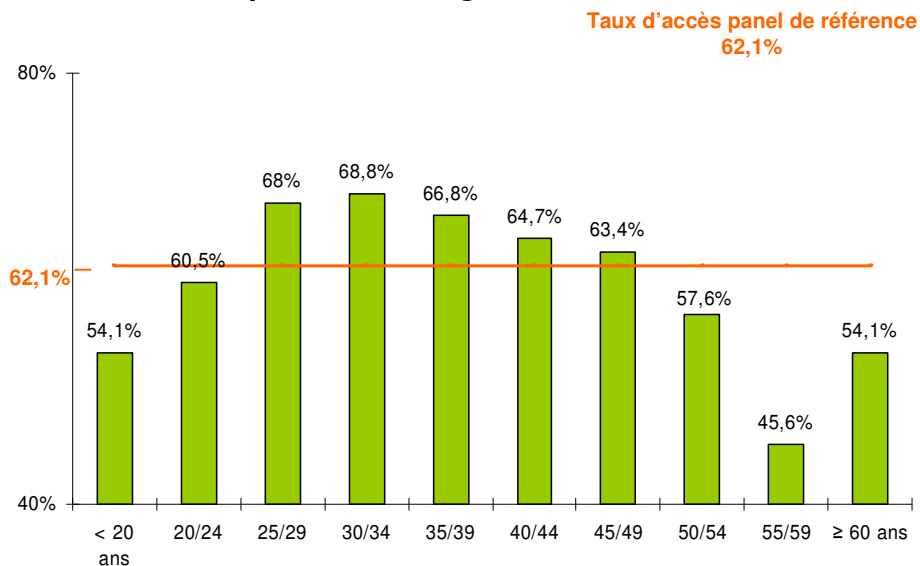
2.4 Analyse des salariés formés par âge



Taux d'accès à la formation supérieur à 63% pour les 25 à 49 ans

La part des salariés formés âgés de 25 à 49 ans est supérieure à celle de l'effectif de leur classe d'âge.

Taux d'accès par classe d'âge



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

2. Les salariés formés

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 de la population des salariés du panel de référence. Leur taux d'accès à la formation de 54,1%.

Ce taux d'accès est à mettre en relation avec la nature des contrats de travail des moins de 20 ans : 76,3% d'entre eux sont en alternance (*).

- Les **20/24 ans** représentent 4% des salariés formés et 4,1% de la population des salariés du panel de référence. Leur taux d'accès à la formation est très proche de celui du panel de référence.

◆ Zoom sur les 25/44 ans :

Les taux d'accès à la formation de ces quatre classes d'âge sont supérieurs de 2,6 points à 6,7 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%. Il est probable que ces actions de formation soient réalisées dans une démarche d'intégration professionnelle. En effet, les salariés âgés de 25 à 29 ans représentent un peu plus d'un quart des recrutements en CDI de l'année 2007 (*).

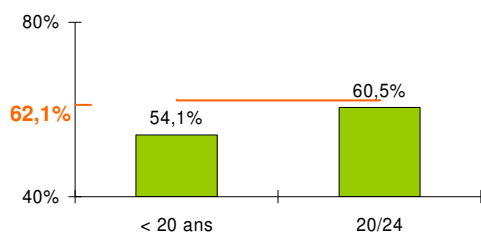
Les **30/34 ans** ont le taux d'accès le plus élevé (68,8%). Cet accès important à la formation est sans doute à mettre en relation avec une augmentation du champ de responsabilités qui s'opère à cette période de la carrière et au volume important des recrutements dans cette classe d'âge (21,6% des recrutements en CDI en 2007).

Le taux d'accès des **35/39 ans** atteint 66,8% et 64,7% pour les **40/44 ans**.

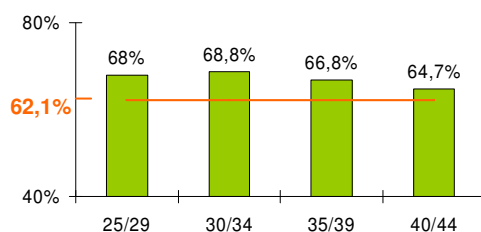
L'effort de formation réalisé pour les salariés âgés de 35 à 44 ans est à mettre en relation avec le besoin de développement et de consolidation des compétences des salariés en milieu de leur carrière.

Taux d'accès panel de référence
62,1%

Taux d'accès
des moins de 25 ans



Taux d'accès
des 25/44 ans



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

2. Les salariés formés

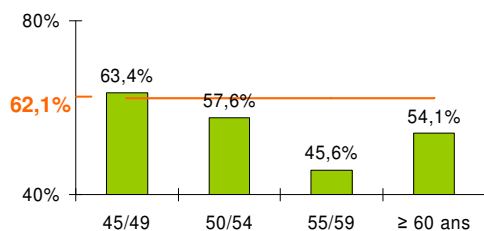
La formation des salariés âgés de 25 à 44 ans semble être utilisée comme un outil d'adaptation au poste de travail lors de l'embauche. Elle est aussi un moyen d'accompagner l'évolution des responsabilités et des compétences de ces salariés.

Les groupes 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.

Pour ces salariés, la formation est peut-être aussi un levier de fidélisation des salariés sachant qu'ils représentent 38,6% des sorties de personnel en CDI en 2007 (*).

Taux d'accès panel de référence
62,1%

Taux d'accès
des 45 ans et plus



2.4.2 Les 45 ans et plus :

Les 45/49 ans ont un taux d'accès à la formation s'élevant à 63,4%. 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 5 à 17 points au taux d'accès national, soit 40,8%.

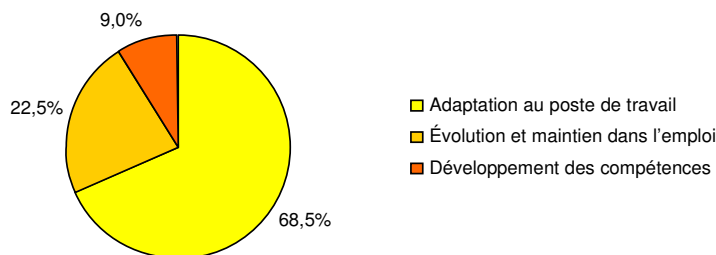
A cet âge, la participation à des actions de formation est probablement liée à des promotions, à un dernier changement d'emploi avant le départ à la retraite et également en vue de la préparation de cette dernière.

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

3. Les dispositifs de formation

3.1 Le plan de formation

Plan de formation par catégorie (*)



Répartition des heures de formation par catégorie (*)

	Heures de formation
Plan de formation	652 368
Adaptation au poste de travail	440 399
Évolution et maintien dans l'emploi	144 732
Développement des compétences	58 063

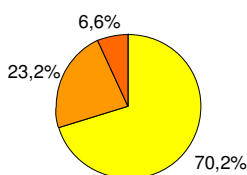
En 2007, **68,5%** des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 1, « Adaptation au poste de travail ».

22,5% des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 2, « Évolution et maintien dans l'emploi ».

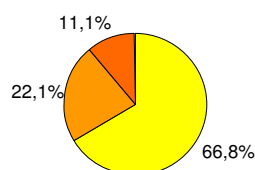
La catégorie 3, « Développement des compétences » représente **9,0 %** des heures du plan de formation.

Répartition des heures du plan de formation par catégorie professionnelle :

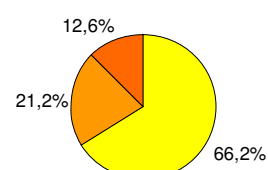
Employés : 51,9%



AM : 25,8%



Cadres : 22,3%



■ Adaptation au poste de travail ■ Évolution et maintien dans l'emploi ■ Développement des compétences

Plus de la moitié des heures du plan de formation ont concerné les employés, un quart les agents de maîtrise et un peu plus d'un cinquième les cadres.

Plus d'un cinquième des heures du plan de formation consacrées à l'évolution et au maintien dans l'emploi

Toutes catégories professionnelles confondues, plus des deux tiers des heures du plan de formation sont consacrées à l'adaptation au poste de travail et plus d'un cinquième des heures du plan de formation sont consacrées à l'évolution et au maintien dans l'emploi.

Le « développement des compétences » est plus fortement marqué sur l'encadrement.

Les groupes de protection sociale semblent préparer et former leurs collaborateurs à l'évolution de leurs activités et de leurs emplois.

(*) Hors 9 174 heures du plan de formation non réparties dans les trois catégories

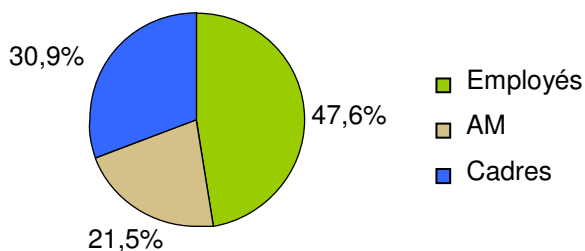
3. Les dispositifs de formation

DIF :
275 salariés

3.2 Le droit individuel à la formation (DIF)

En 2007, 275 salariés ont bénéficié d'une formation au titre du DIF. Ils représentent 1,4% des salariés formés.

Répartition des salariés du DIF par catégorie professionnelle



Les employés représentent près de la moitié (47,6%) des salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF, les cadres près d'un tiers (30,9%) et les agents de maîtrise, un peu plus d'un cinquième (21,5%).

**Durée moyenne
d'une formation au
titre du DIF :**
26,8 heures

La durée moyenne d'une formation au titre du DIF est de 26,8 heures.

Durée moyenne d'une formation au titre du DIF par catégorie professionnelle

	Durée moyenne
Employés	22,2
AM	31,7
Cadres	30,4

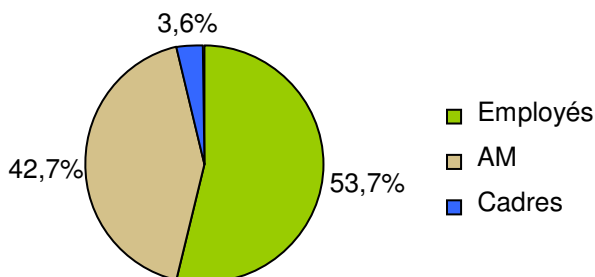
3. Les dispositifs de formation

Période de
professionnalisation :
281 salariés

3.3 Les périodes de professionnalisation

En 2007, 281 salariés sont partis en période de professionnalisation. Ils représentent 1,4% des salariés formés.

Répartition des salariés en période de professionnalisation par catégorie professionnelle



Les employés représentent plus de la moitié (53,7%) des salariés en période de professionnalisation, les agents de maîtrise 42,7% et les cadres 3,6%.

Ce dispositif de formation connaît un fort développement en 2007. En 2006, 11 salariés ont suivi une période de professionnalisation.

Durée moyenne d'une
période de
professionnalisation :
72,9 heures

La durée moyenne d'une période de professionnalisation est de 72,9 heures de formation, ce qui semble faible pour une action de professionnalisation.

Durée moyenne d'une période de professionnalisation par catégorie professionnelle

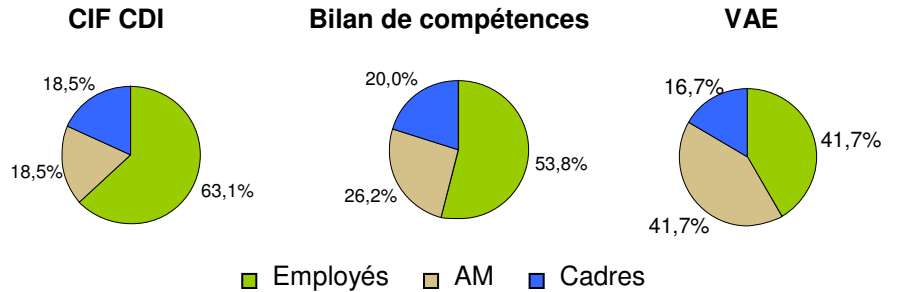
	Durée moyenne
Employés	76,6
AM	59,8
Cadres	174,5

3. Les dispositifs de formation

3.4 Les autres dispositifs

Répartition des salariés des autres dispositifs par catégorie professionnelle :

65 CIF CDI
130 BC
12 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 2007 :
35 733 stagiaires

4.1 Les stagiaires par domaine de formation

Au total, le nombre de stagiaires (*) est de 35 733.

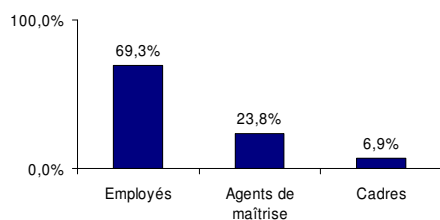
Initialement au nombre de six en 2006, la ventilation des stagiaires s'effectue au travers de treize domaines de formation en 2007.

Répartition des stagiaires par domaine de formation :

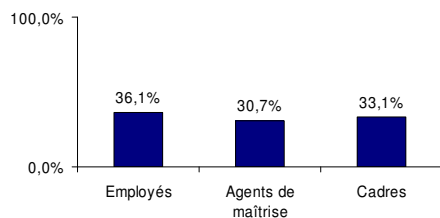


Répartition des stagiaires par domaine et par catégorie professionnelle

Retraite (36%)



Informatique (13,2%)



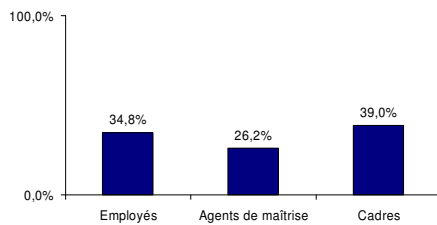
La **Retraite**, concerne 36% des stagiaires de l'année. 69,3% des stagiaires de ce domaine de formation sont des employés, 23,8% des agents de maîtrise et 6,9% des cadres.

Au regard des chantiers actuels d'optimisation des systèmes d'information au sein des groupes de protection sociale, il est légitime de trouver l'**Informatique** en deuxième position avec 13,2% des stagiaires de l'année. Cet effort de formation est sensiblement réparti de façon homogène entre les 3 catégories professionnelles.

(*) Cf. : lexique page 29

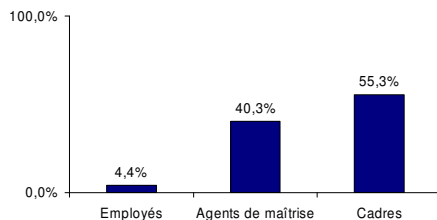
4. Les domaines de formation

Conseil et Pilotage (7,6%)



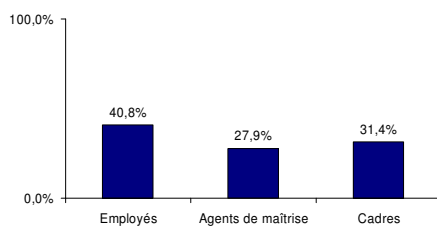
Le **Conseil et Pilotage** représente 7,6% des stagiaires de l'année. Près de 40% d'entre eux sont des cadres, plus d'un tiers sont des employés (34,8%) et plus d'un quart sont des agents de maîtrise (26,2%). Ce domaine couvre une diversité de formation autour des métiers de l'actuariat, de l'audit, de l'organisation-qualité et des ressources humaines.

Management (7,5%)



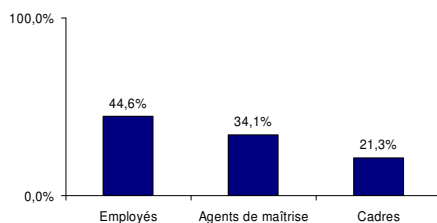
Le **Management** représente 7,5% des stagiaires de l'année. Les cadres représentent 55,3% des stagiaires de ce domaine et les agents de maîtrise 40,3%. Ces actions de formation au management répondent probablement à des besoins d'homogénéisation des pratiques, des outils et des méthodes de management au sein des groupes de protection sociale.

Commercial et Marketing (7,4%)



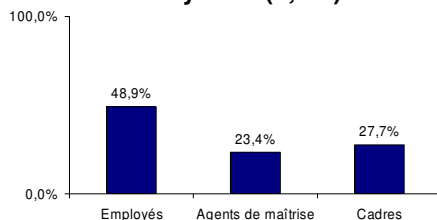
Le **Commercial et Marketing** représente 7,4% des stagiaires de l'année. Les employés représentent 40,8% des stagiaires de ce domaine, les agents de maîtrise, 27,9% et les cadres 31,4%. Cet effort de formation sur ces trois catégories professionnelles semble traduire une volonté de consolider les compétences de l'appui-vente et de l'approche client ainsi que celles de la vente et du management des actions commerciales.

Développement personnel (5,6%)



Le **Développement personnel** représente 5,6% des stagiaires de l'année. Près de la moitié des stagiaires de ce domaine sont des employés (44,6%), plus d'un tiers des agents de maîtrise (34,1%) et près d'un cinquième des cadres (21,3%). 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.

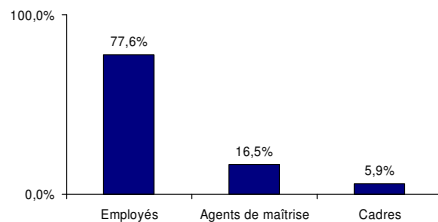
Prévoyance (5,4%)



La **Prévoyance** concerne 5,4% des stagiaires de l'année. Près de la moitié des stagiaires sont employés (48,9%), les agents de maîtrise et les cadres représentant respectivement 23,4% et 27,7% des stagiaires de ce domaine.

4. Les domaines de formation

Gestion de la relation client (5,2%)



La **Gestion de la relation client** représente 5,2% 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 plus des trois quarts des stagiaires (77,6%).

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

Les domaines de formation **Retraite** (36%), **Informatique** (13,2%) et **Assurance de personnes** (7,7%) (*) sont les champs prioritaires de développement des compétences sur lesquels repose l'effort de formation professionnelle des groupes de protection sociale.

(*) **Assurance de personnes** : Prévoyance et Santé.

4. Les domaines de formation

32,1% des heures de formation dans le domaine Retraite

14 % des heures de formation dans le domaine Informatique

8,1% des heures de formation dans le domaine Assurance de personnes (*)

4.2 Les heures de formation par domaine

Le nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'année 2007 s'élève à 664 998 heures.

Répartition des heures par domaine de formation :



En 2007, la Retraite (32,1%), l'Informatique (14%), le Développement personnel (10%) et l'Assurance de personnes (8,1%) sont les quatre principaux domaines de formation en terme de volume horaire.

(*) Assurance de personnes : Prévoyance et Santé.

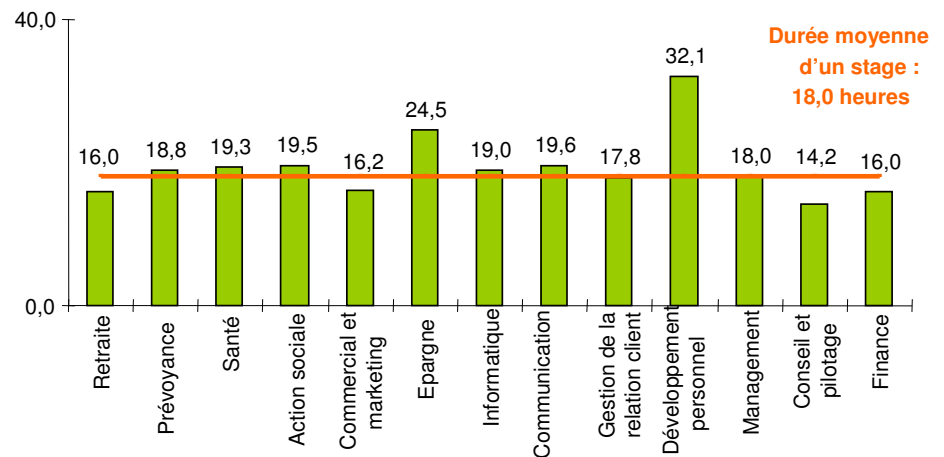
4. Les domaines de formation

Durée moyenne d'un stage :
18 heures

4.3 Durée moyenne des stages par domaine

En 2007, la durée moyenne d'un stage (*) de formation est de 18 heures.

Durée moyenne des stages par domaine :



En 2007, les stages de formation Retraite, Commercial et Marketing, Conseil et Pilotage et Finance sont les plus courts.

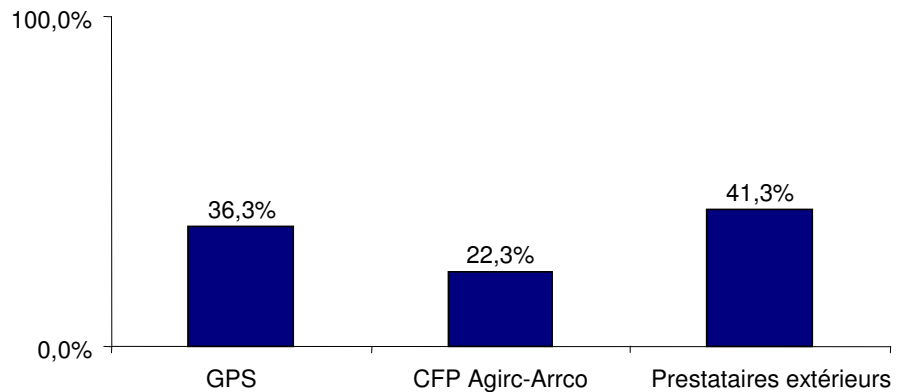
Par ailleurs les stages de formation en Développement personnel et en Epargne - Assurance individuelle sont les plus longs.

(*) Cf.: lexique page 29

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 :

	2006	2007
GPS	35,8%	36,3%
CFP Agirc Arrco	20,8%	22,3%
Prestataires extérieurs	43,4%	41,3%

En 2007, la part des heures de formation interne effectuées au sein des groupes de protection sociale est en légère progression (+0,5 point). Elle représente plus d'un tiers des heures de formation effectuées.

Les groupes de protection sociale semblent continuer à se doter de leurs propres moyens de formation en vue de prendre en compte d'une part, leurs besoins spécifiques de formation « métiers » et « outils » et d'autre part, la nécessité de maîtriser les coûts induits de la formation (déplacements, hébergement...).

La part des heures de formation effectuées par le Centre de formation professionnelle Agirc Arrco augmente de 1,5 points. Elle représente plus d'un cinquième des heures de formation effectuées.

Le Centre de formation professionnelle Agirc Arrco continue à être l'interlocuteur privilégié des groupes de protection sociale pour former leurs salariés aux fondamentaux de leurs métiers et à leurs évolutions.

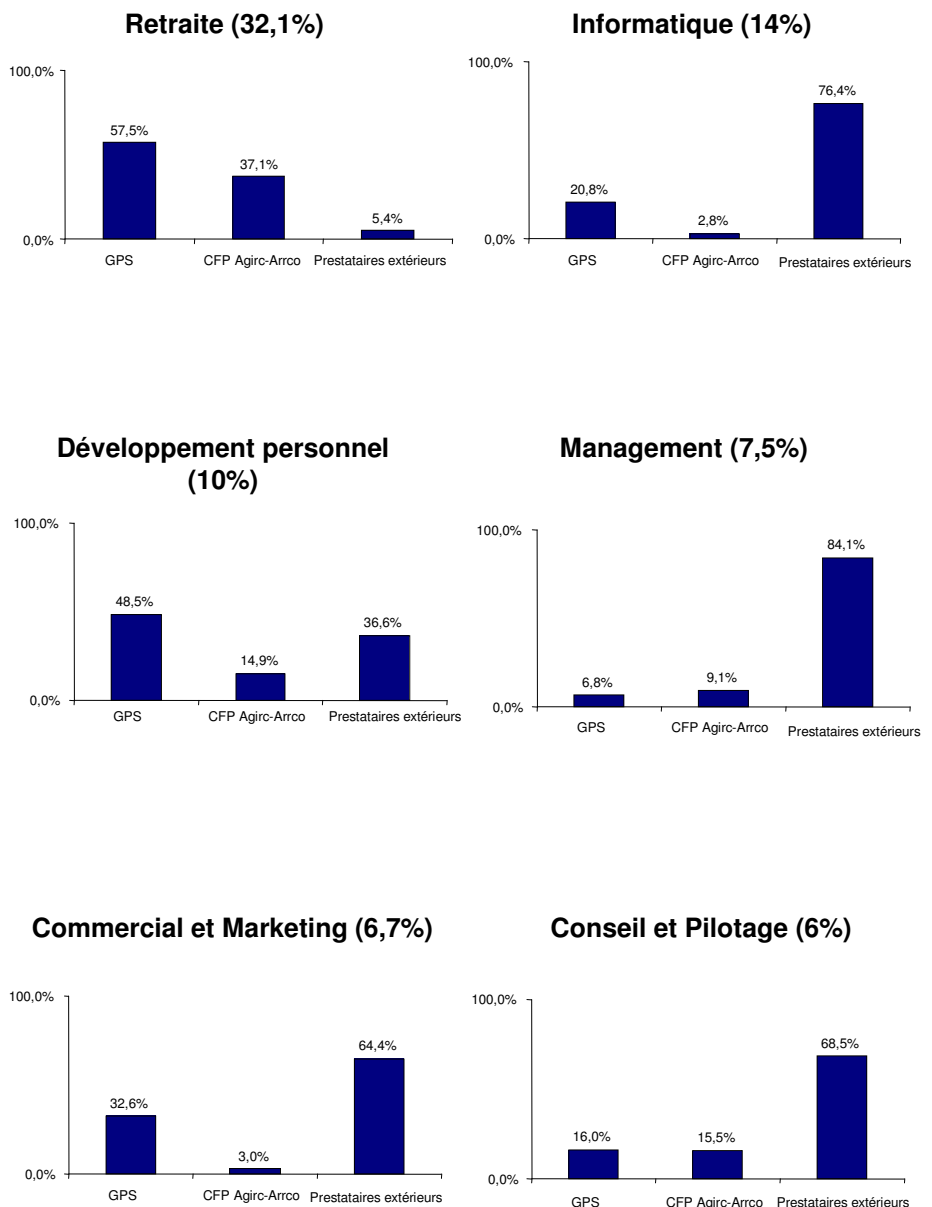
La part des heures de formation effectuées par les prestataires extérieurs est en diminution (-2,1 points). Elle représente 41,3% des heures de formation effectuées.

L'appel à des prestataires extérieurs répond probablement au besoin de développement de compétences nouvelles dont les groupes de protection sociale ont besoin au regard de l'évolution de leurs activités et de leur organisation.

5. Les dispensateurs de formation

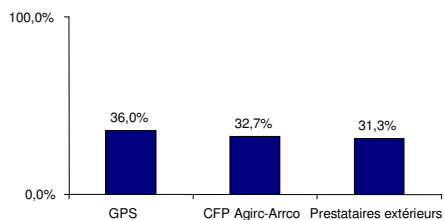
5.2 Les heures de formation par domaine et par dispensateur

Répartition des heures de formation par domaine et par dispensateur :

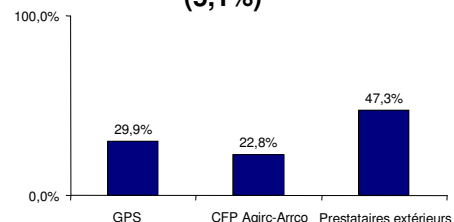


5. Les dispensateurs de formation

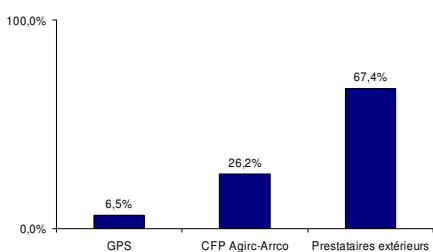
Prévoyance (5,7%)



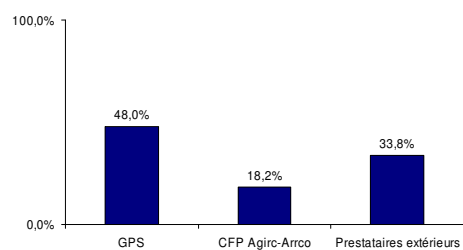
Gestion de la relation client (5,1%)



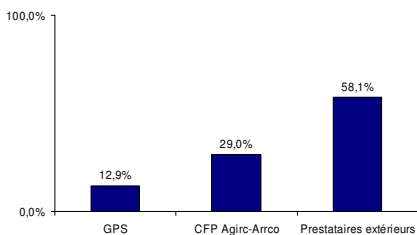
Communication (4,5%)



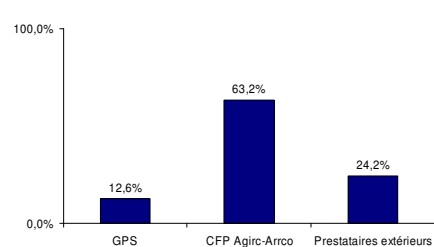
Santé (2,4%)



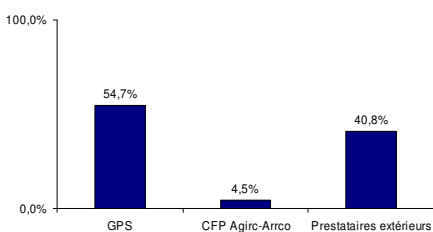
Finance (2,2%)



Action sociale (2,2%)



Epargne – Assurance individuelle (1,6%)



6. Investissements financiers 2007

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 :

4,51%

Dépense annuelle moyenne par salarié en formation (*) :

2 496,72 €

Dépense annuelle moyenne par salarié (*) :

1 549,82 €

Coût de l'heure de formation :

73,14€

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

En 2007, le taux de participation financière est de 4,51%.

En 2006, le taux de participation financière est de 4,80% dans le secteur des assurances, il est de 4,20% dans le secteur de la banque et de 4,75% 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.

(*) Cf. : lexique page 28

ANNEXES

Notice méthodologique

**Assiette de l'enquête :
97,9%
des salariés de la
branche**

L'Enquête Formation 2007 est réalisée grâce à une collecte de données fournies par les « structures-employeurs » et 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.

Le taux de réponse à l'enquête s'avère très satisfaisant, tous les groupes de protection sociale et les institutions relevant de la CCN de la retraite complémentaire du 09 décembre 1993 ainsi que deux groupes de protection sociale ne faisant pas application de la dite convention ont répondu à l'enquête.

Seules 8 des 48 « structures-employeurs » sollicitées n'ont pas répondu à l'enquête. Il s'agit d'institutions de prévoyance ne faisant pas parti de ces groupes de protection sociale (la liste exhaustive des entités du panel de référence de l'étude est disponible page 27).

L'assiette de l'Enquête Formation 2007 prend en compte 97,9% des salariés de la branche professionnelle soit 31 385 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 2007 ».

Ce groupe est constitué de sept responsables de formation issus de groupes 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 2007

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs responsables formation ayant contribué à l'Enquête Formation 2007 :

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

L'Observatoire des métiers et des qualifications remercie plus particulièrement les membres du « Groupe Enquête Formation 2007 » ayant contribué à la réalisation de cette étude :

AG2R	Chrystelle HUSTE	NOVALIS	Nadine GALLART VALLE
IONIS	Isabelle LEDUR	PRO BTP	Isabelle DUMONT
IONIS	Olivier AUDIT	PRO BTP	Richard GABREL
MALAKOFF MEDERIC	Bérengère PRIOUR	REUNICA	Isabelle POMMIER

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 formation interne,
- 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.

GPS : Groupe 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 2007.

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.

Stagiaire : Personne ayant participé à un stage de formation.

Structures-employeurs : groupes 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.



Observatoire des métiers et des qualifications

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

