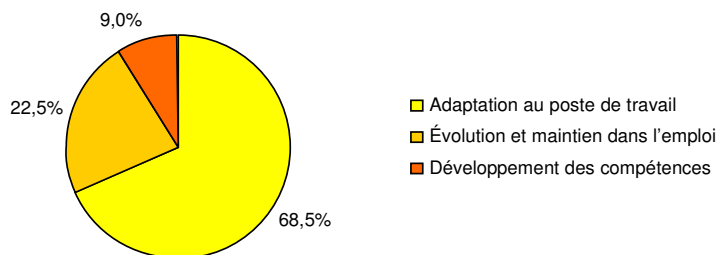


3. Les dispositifs de formation

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

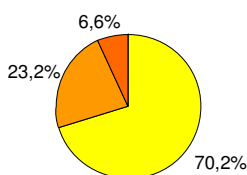
En 2007, **68,5%** des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 1, « Adaptation au poste de travail ».

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

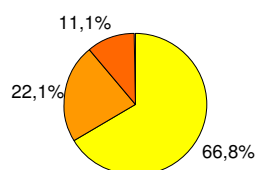
La catégorie 3, « Développement des compétences » représente **9,0 %** des heures du plan de formation.

Répartition des heures du plan de formation par catégorie professionnelle :

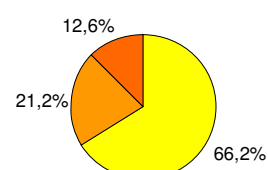
Employés : 51,9%



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

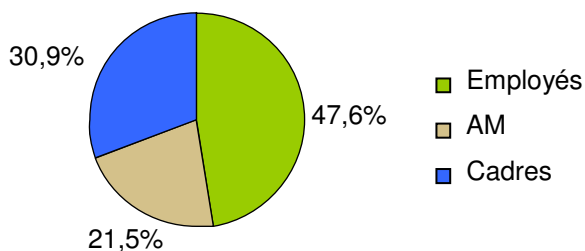
3. Les dispositifs de formation

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

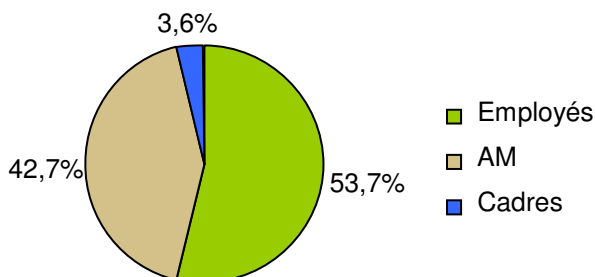
3. Les dispositifs de formation

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

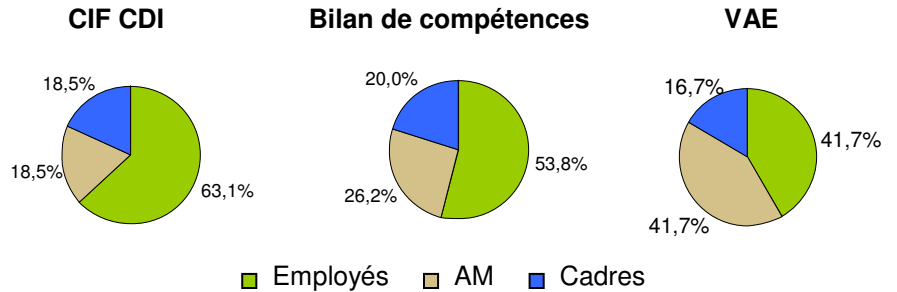
	Durée moyenne
Employés	76,6
AM	59,8
Cadres	174,5

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.