



2016



Enquête formation

(Données 2015)

Retraite complémentaire et Prévoyance

Introduction	page 3
Chapitre 1 : Salariés formés	page 4
1.1 Données générales	
1.2 Analyse des salariés formés par genre	
1.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle	
1.4 Analyse des salariés formés par âge	
1.5 Analyse des salariés formés par ancienneté	
1.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle	
1.7 Analyse des salariés par contrat de travail	
Chapitre 2 : Dispositifs de formation	page 15
2.1 Plan de formation	
2.2 Périodes de professionnalisation	
2.3 Droit individuel à la formation (DIF)	
2.4 Compte personnel de formation (CPF)	
2.5 Autres dispositifs	
Chapitre 3 : Domaines de formation	page 19
3.1 Heures de formation par domaine	
3.2 Durée moyenne des stages par domaine	
Chapitre 4 : Dispensateurs de formation	page 22
4.1 Heures de formation par dispensateur	
4.2 Heures de formation par domaine et par dispensateur	
Chapitre 5 : Familles professionnelles	page 24
Chapitre 6 : Investissements financiers 2015	page 32
Annexes	page 33
Vue synoptique	
Notice méthodologique	
Panel de L'Enquête Formation 2016	
Lexique	
Domaines de formation	
Nomenclature des métiers	

Dans le cadre des enquêtes annuelles réalisées par la branche, l'Enquête Formation 2016 est l'étude relative à l'effort de formation professionnelle (données 2015).

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 2016 (données au 31/12/2015).

L'Enquête Formation 2016 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 2016 est constituée de 6 chapitres :



- Le premier chapitre met en lumière la répartition des salariés formés en fonction de leurs caractéristiques : âge, catégorie professionnelle, genre, ancienneté, famille professionnelle...



- Le deuxième chapitre est consacré aux différents dispositifs de formation professionnelle : Plan de formation, Période de professionnalisation, DIF, ...



- Le troisième chapitre présente la répartition des salariés formés et des heures de formation par domaine de formation,



- Le quatrième chapitre est consacré à la répartition des heures de formation par dispensateur de formation,



- Le cinquième chapitre présente des éléments d'analyse par famille professionnelle : genre, catégorie professionnelle, âge, ancienneté, sous famille et domaine...



- Le sixième chapitre concerne l'investissement financier en matière de formation professionnelle continue

1. Salariés formés



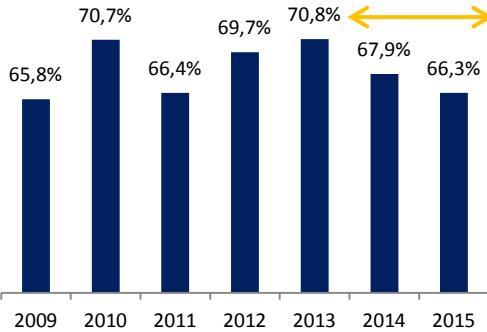
Taux d'accès 2015 :
66,3%
soit 2 salariés sur 3



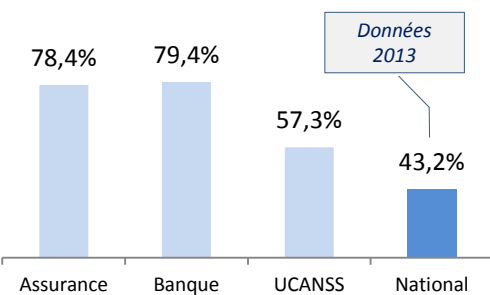
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès branche

+0,5 pt

-1,6 pts



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



(***) Données 2015 non disponibles

1.1 Données générales

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

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

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

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

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

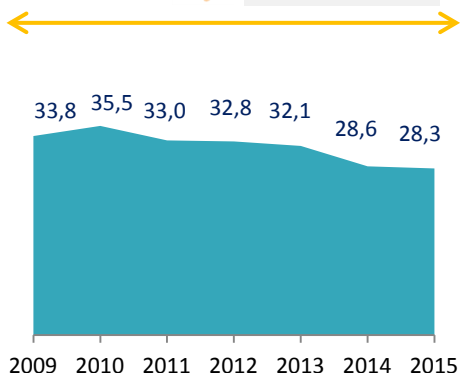
	2009	2013	2014	2015	Evo 09-15
Taux de participation financière (*)	4,66%	4,53%	4,19%	4,72%	+0,1 pt
Montant des dépenses de formation (en millier d'euros)	53 167	58 956	54 530	58 373	9,8%

1. Salariés formés

Evolution 2009 – 2015 de la durée moyenne de formation branche



-4,5 heures



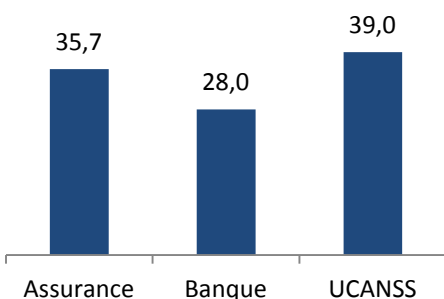
La réforme de la formation professionnelle de 2014 a modifié le paysage de la formation professionnelle tant au niveau des dispositifs, de la gouvernance quadripartite qu'au niveau de la fiscalité ou de la primauté de la certification sur la formation. En conséquence : plus de budget formation minimal,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

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

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

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

Durée moyenne interbranche en 2014 (*)



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

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

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

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

1. Salariés formés

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

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

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

1. Salariés formés

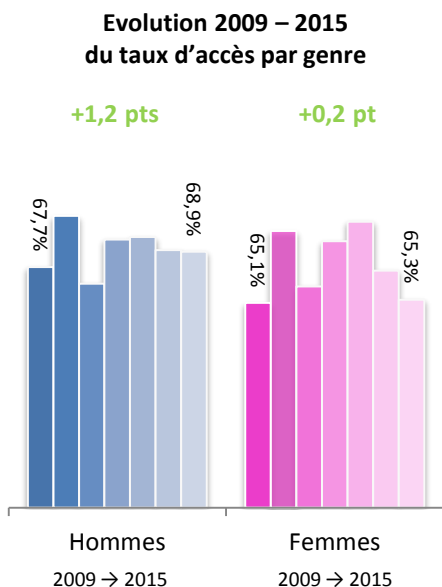
1.2 Analyse des salariés formés par genre

Répartition des salariés formés par genre

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

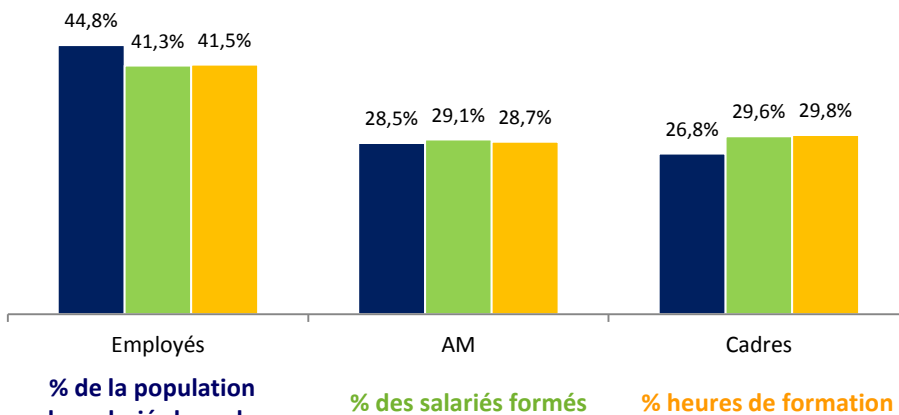
Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes sont assez proches avec respectivement 68,9% pour les hommes et 65,3% pour les femmes. Le taux d'accès des femmes diminue un peu plus que celui des hommes entre 2014 et 2015.

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



1.3 Analyse des salariés formés par catégorie professionnelle

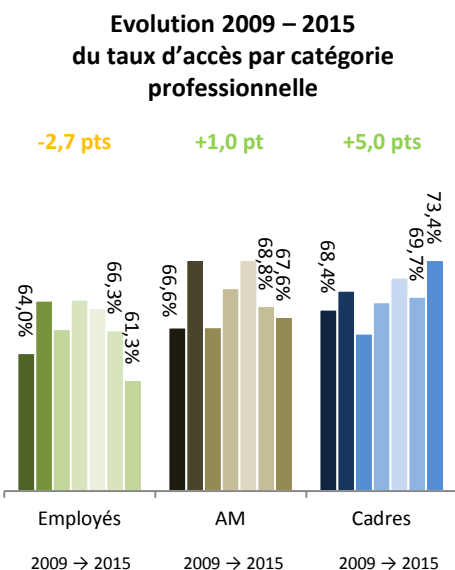
Répartition par catégorie professionnelle



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

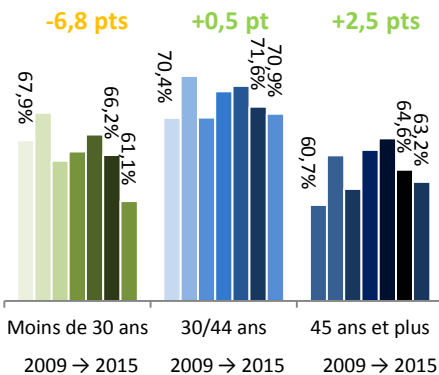
En augmentation de 1,1 points depuis 2009, le taux d'accès des **agents de maîtrise** est de 67,6% en 2015 (- 1,2 points comparativement 2014).

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

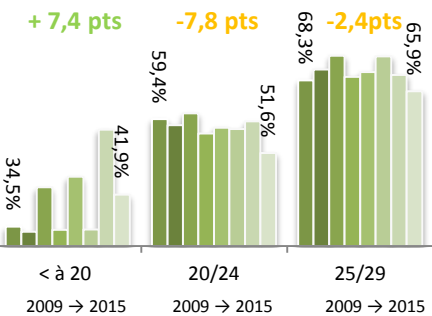


1. Salariés formés

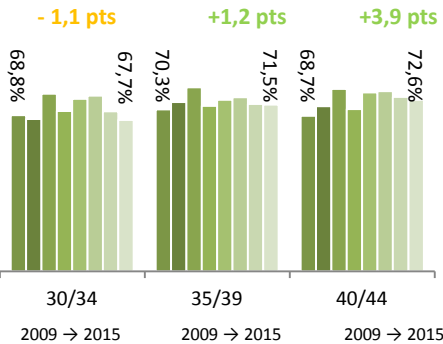
Evolution 2009-2015
du taux d'accès par âge



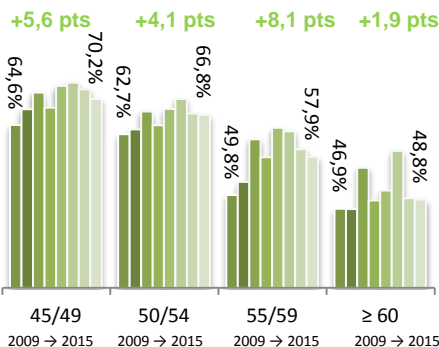
Taux d'accès 2009-2015
des moins de 30 ans



Taux d'accès 2009-2015
des 30/44 ans

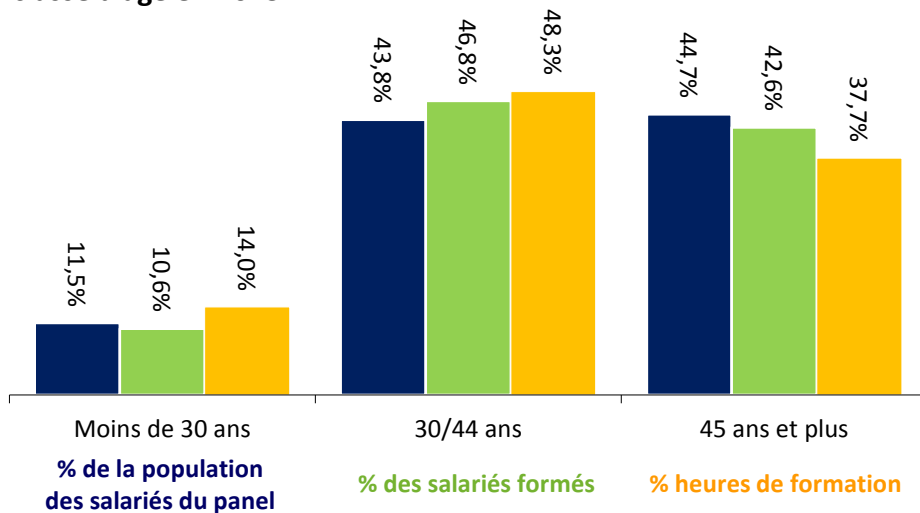


Taux d'accès 2009-2015
des 45 ans et plus



1.4 Analyse des salariés formés par âge

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



1.4.1 Les moins de 30 ans :

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

Même si leur taux d'accès à la formation est le moins élevé par rapport aux autres classes d'âge, les salariés âgés de moins de 30 ans bénéficient généralement de formations plus longues avec une durée moyenne de 37,5 heures contre 28,3 heures pour la branche.

1.4.2 Les 30/44 ans :

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

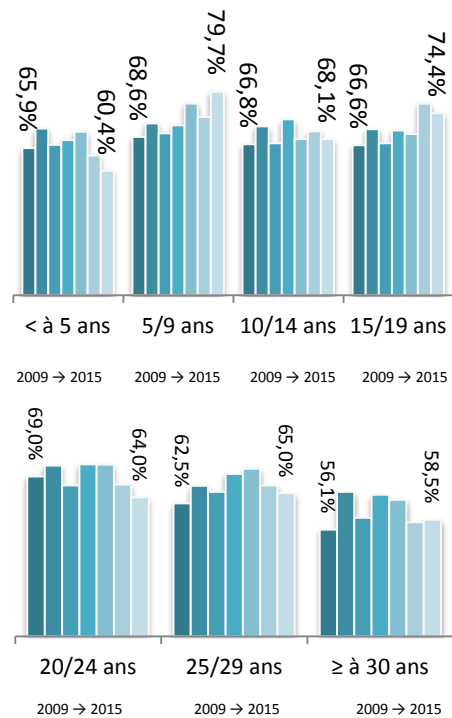
1.4.3 Les 45 ans et plus :

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

En 2015, 48,8 % des salariés âgés de 60 ans et plus ont participé à une action de formation. Après une augmentation continue depuis 2011, le taux d'accès des 60 ans reste stable, - 0,3 point entre 2014 et 2015.

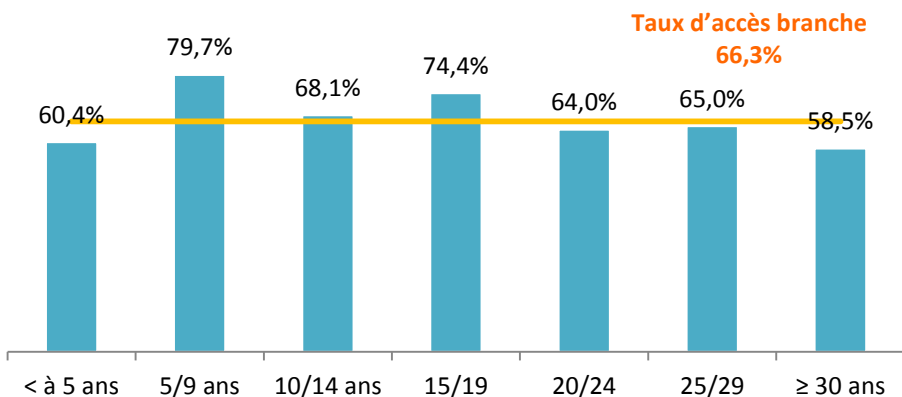
1. Salariés formés

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



1.5 Analyse des salariés formés par ancienneté

Taux d'accès 2015 par classe d'ancienneté

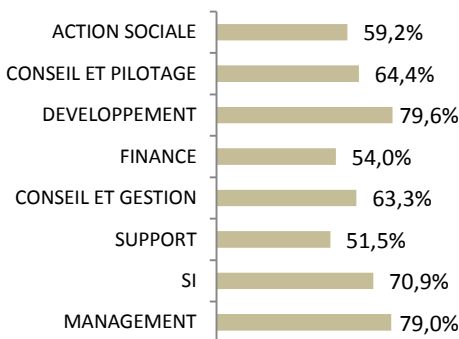


A l'exception des classes d'ancienneté « moins de 5 ans » et « 30 ans et plus », le taux d'accès à la formation est proche ou supérieur au taux d'accès de la branche (66,3%) toutes classes d'ancienneté confondues.

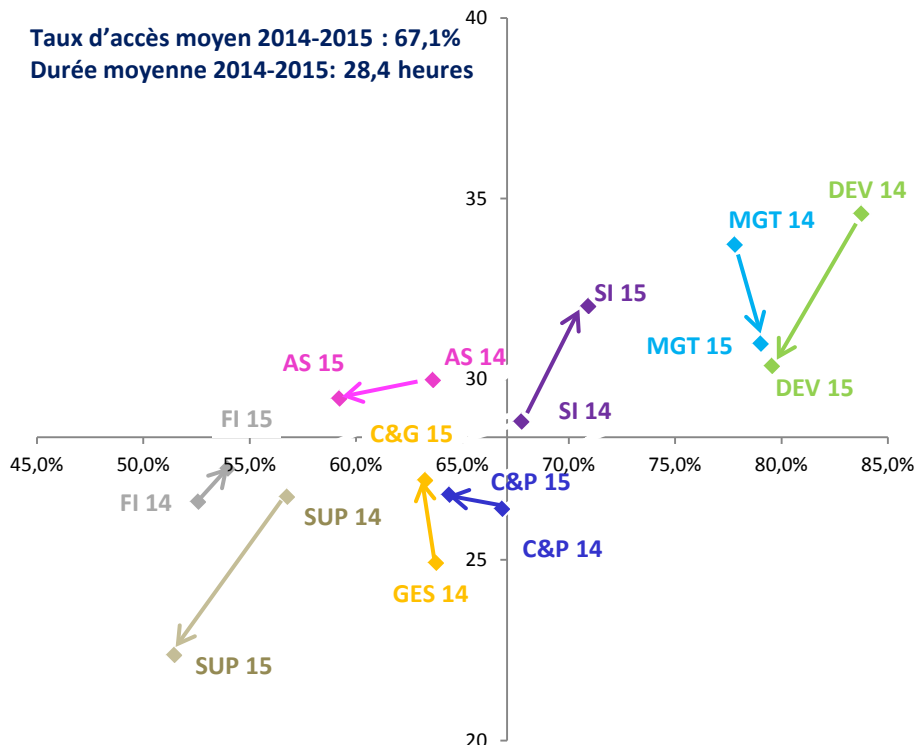
1.6 Analyse des salariés formés par famille professionnelle

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

Taux d'accès par famille professionnelle



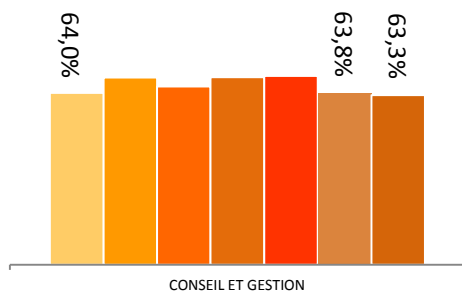
Taux d'accès moyen 2014-2015 : 67,1%
Durée moyenne 2014-2015: 28,4 heures



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

1. Salariés formés

Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès

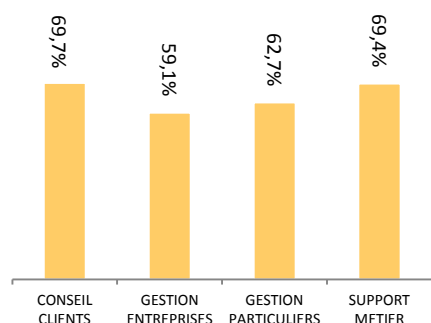


Les salariés de la famille **Conseil et Gestion** représentent 41,2 % des salariés formés et 39,7% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 63,3%, en diminution de -0,7 point par rapport à 2009 et de -0,5 point par rapport à 2014.

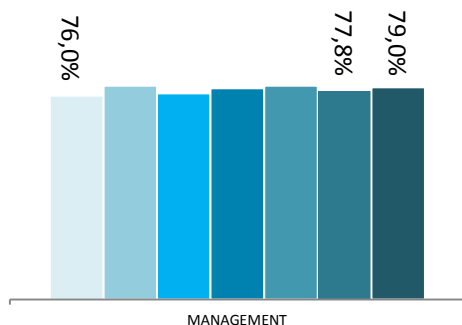
Pour cette famille professionnelle, quatre axes majeurs sont à retenir :

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

Répartition 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



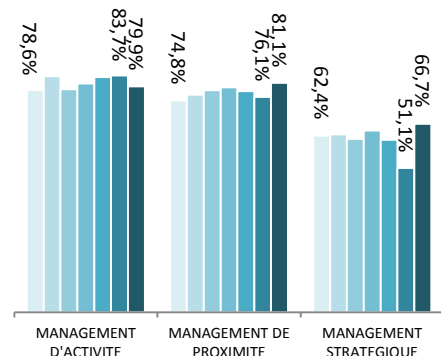
Les salariés de la famille **Management** représentent 17,3% des salariés formés et 19,0% des heures de formation dispensées. Leur taux d'accès à la formation est de 79,0%.

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

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

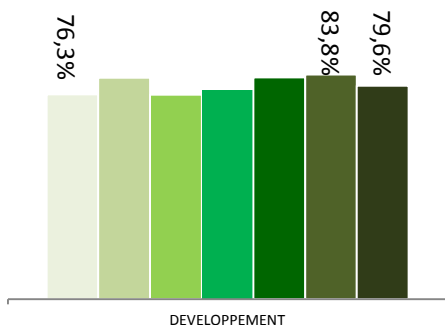
Par ailleurs, les managers ont également participé à des séminaires transversaux dont l'objet était la création de réseau de « pairs » pour faciliter l'échange de bonnes pratiques.

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



1. Salariés formés

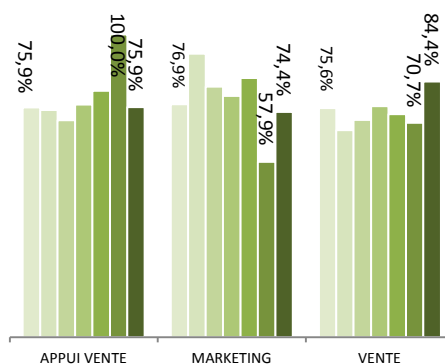
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



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

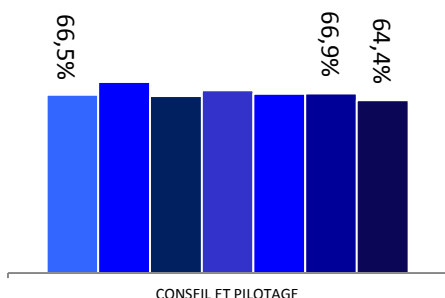
Dans un contexte réglementaire en pleine évolution (généralisation de la complémentaire santé collective, fin des clauses de désignation et généralisation du tiers-payant), face à des clients plus volatils, informés et exigeants et pour répondre au défi de la digitalisation, un effort de formation important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

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



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

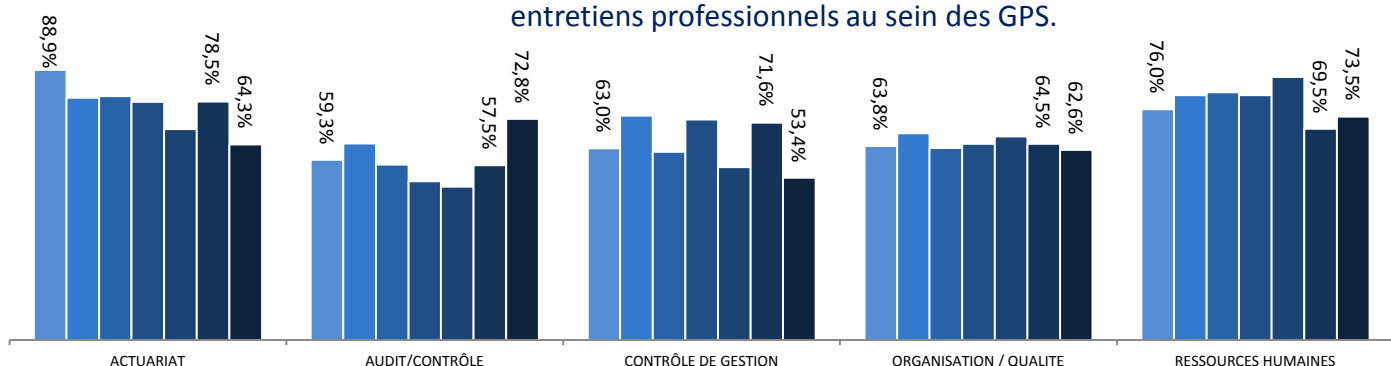
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



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

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

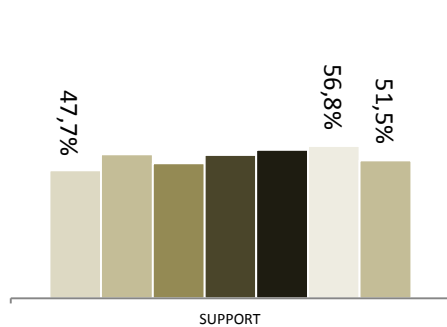
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



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

1. Salariés formés

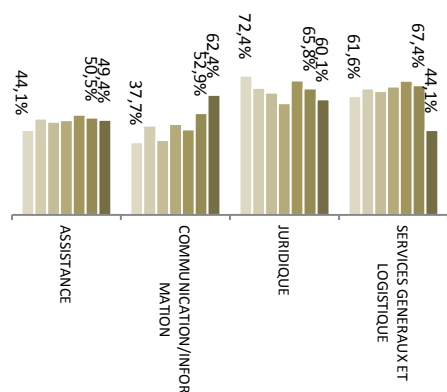
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



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

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

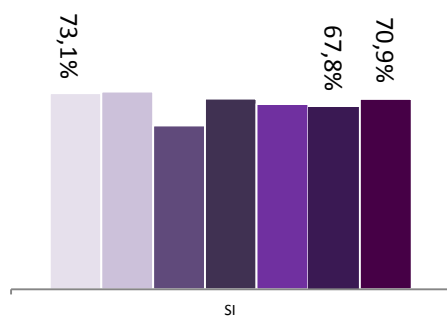
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



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

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

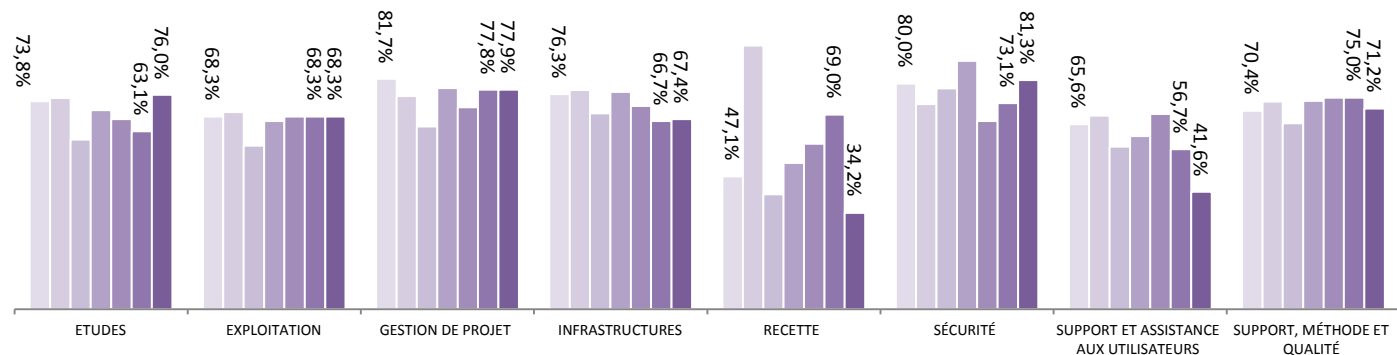
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



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

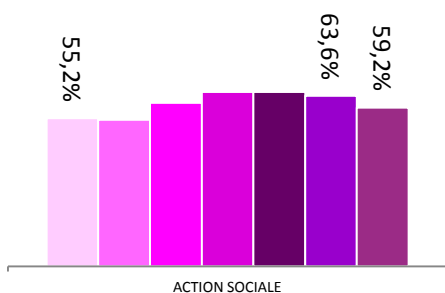
Cette évolution du taux d'accès est en partie liée à l'augmentation du taux d'accès à la formation des salariés de la sous-famille Etudes : formations techniques relatives aux langages de programmation (JAVA/J2E...) et formations fonctionnelles (DSN...). Par ailleurs, des formations transverses ont touché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

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



1. Salariés formés

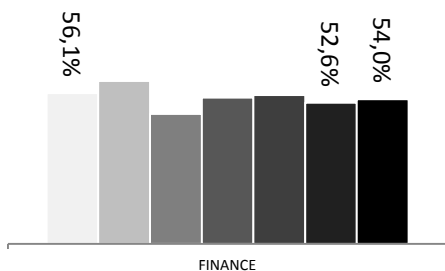
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



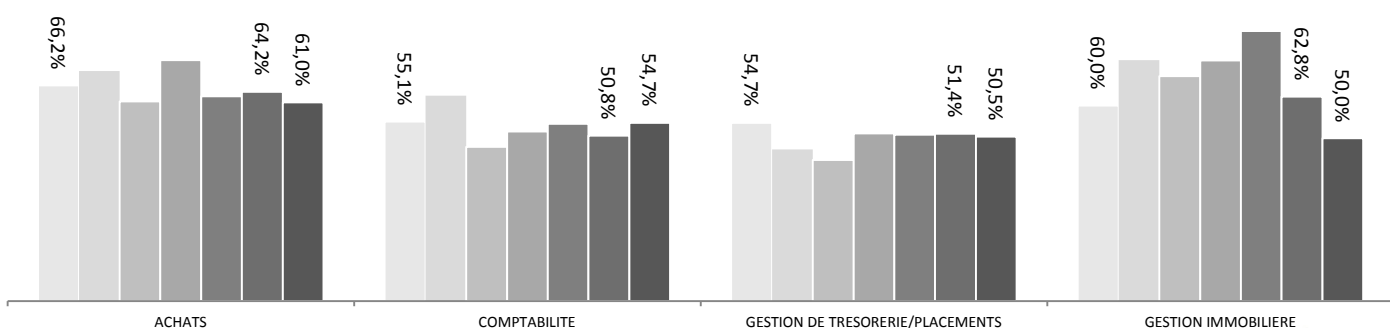
Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès par sous famille professionnelle



Evolution 2009 – 2015 du taux d'accès



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



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

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

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

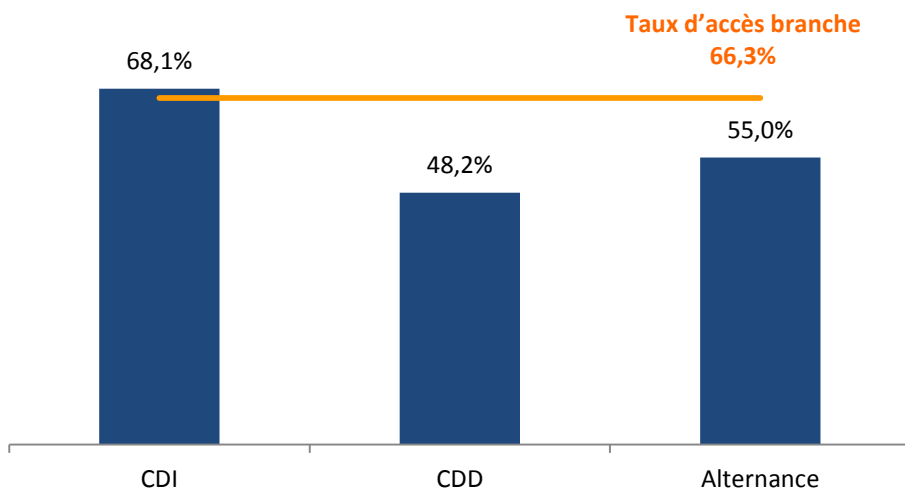
65,3% des heures de formation ont été consacrées au domaine Action sociale (Eco hébergement, aides aux aidants..) et près de 10% en Conseil et pilotage et Management (gestion de projet...).

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

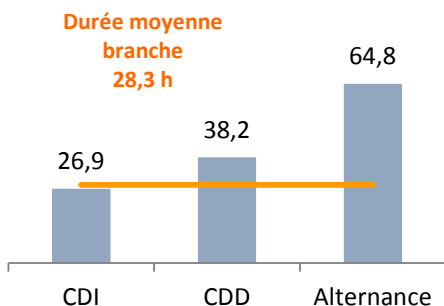
L'effort de formation 2015 pour cette famille professionnelle s'est articulé autour de plusieurs axes : lutte anti-blanchiment, Solvabilité 2, comptabilité analytique, contrôle de gestion pour les métiers de la comptabilité, appels d'offre européens et méthodes d'achats responsables et durables pour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

1.7 Analyse des salariés formés par contrat de travail

Taux d'accès 2015 par contrat de travail



Durée moyenne 2015 par contrat de travail



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

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

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

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

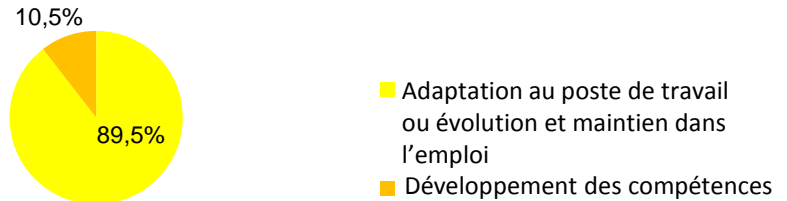
2. Dispositifs de formation



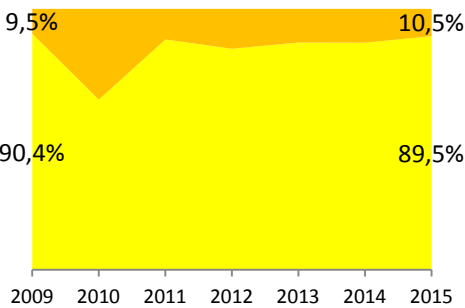
2.1 Plan de formation

En 2015, le volume horaire du plan de formation est de 603 171 heures. Du fait de la réforme de la formation professionnelle de 2014, le Plan de formation constitue l'intégralité des heures de formation de l'enquête. Il est en augmentation de +0,9% entre 2014 et 2015 (597 722 heures en 2014).

Plan de formation par catégorie :

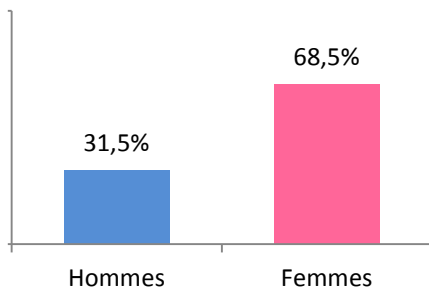


Répartition 2009-2015 des heures du plan de formation par catégorie :



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

Répartition des heures au Plan de formation par genre

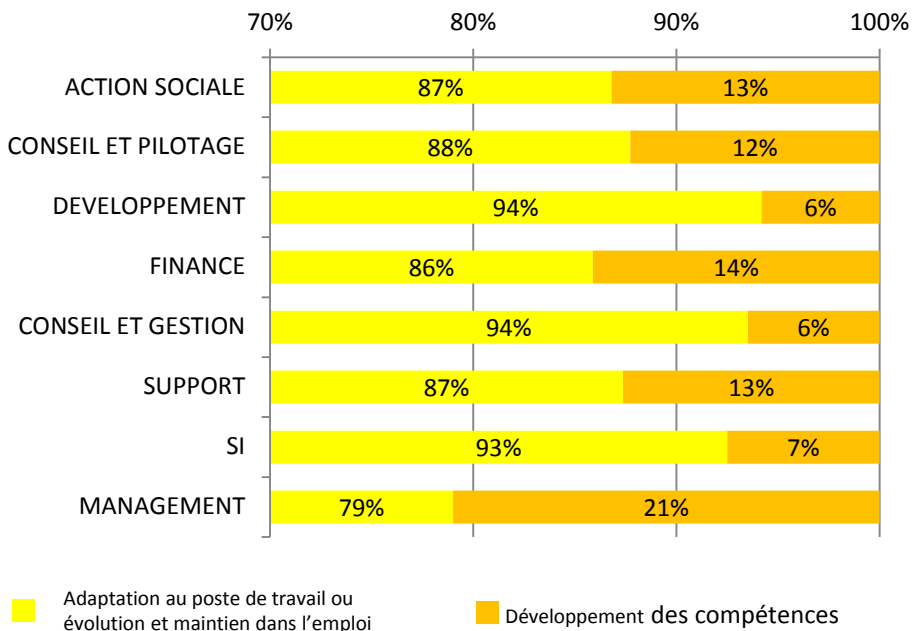


En 2015, 89,5% des heures du plan de formation relèvent de la catégorie 1 « Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi », en augmentation par rapport à 2014.

La catégorie 2 « Développement des compétences » représente 10,5% des heures du plan de formation.

Entre 2009 et 2015 la part de la catégorie 2 a augmenté de 1 point mais reste très minoritaire au sein des actions de formation réalisées dans la Branche. Seule la Famille Management totalise plus de 20% de ses heures de formation consacrées au développement des compétences.

Répartition des heures du plan de formation par famille professionnelle :



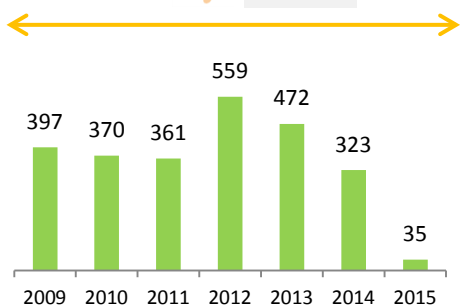
- Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi
- Développement des compétences

2. Dispositifs de formation

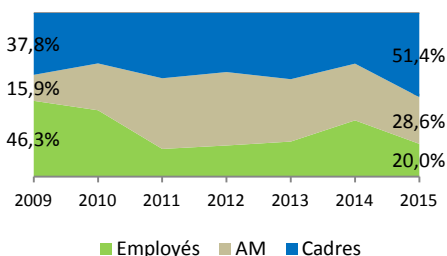
2.2 Périodes de professionnalisation

Evolution 2009 – 2015 du nombre de salariés en période de professionnalisation

 -91%



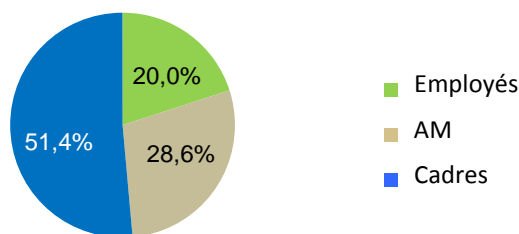
Evolution 2009 – 2015 par catégorie professionnelle



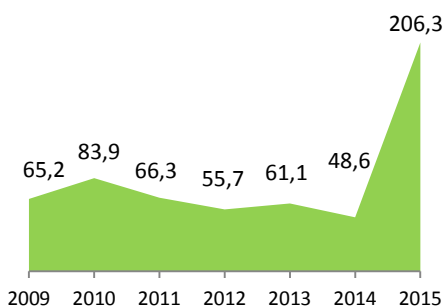
En 2014, 323 salariés avaient bénéficié d'une période de professionnalisation. Ils ne sont plus que 35 en 2015. Cette diminution importante peut en partie s'expliquer par le réforme de la formation professionnelle de 2014. Le groupe de travail estime qu'il est encore plus difficile de mettre en place des périodes de professionnalisation et d'obtenir ainsi un financement de l'OPCA. Par ailleurs le rapprochement entre deux GPS a différé l'usage de ce dispositif dans l'attente d'une harmonisation de leurs pratiques de formation.

Les cadres représentent 51,4% des salariés partis en période de professionnalisation, les agents de maîtrise représentent 28,6% et les employés 20%.

Répartition des salariés en période de professionnalisation par catégorie professionnelle



Evolution 2009 – 2015 de la durée moyenne d'une période de professionnalisation

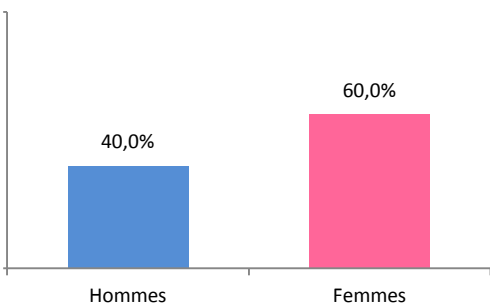


La durée moyenne d'une période de professionnalisation est de 206,3 heures en 2015

En 2015, les familles Conseil et Pilotage (66%) et Management (20%), représentent la part la plus importante des heures de formation réalisées en période de professionnalisation.


Pour les périodes de professionnalisation prises en charge par Uniformation, les principaux domaines sont le Conseil et Pilotage (Ressources Humaines, Actuariat...), le Management et le Commercial et Marketing.

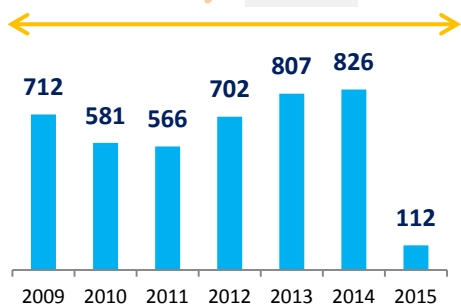
Répartition des salariés en période de professionnalisation par genre



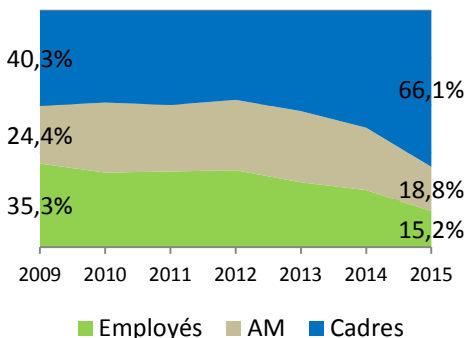
2. Dispositifs de formation

Evolution 2009 – 2015 du nombre de salariés du DIF

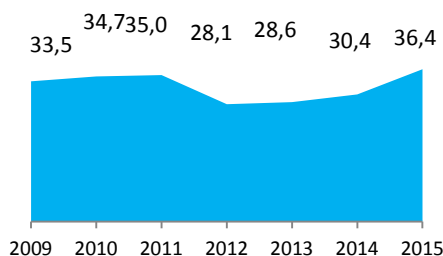
 -84%



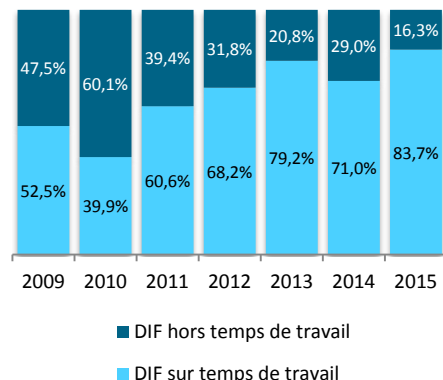
Evolution 2009 – 2015 par catégorie professionnelle



Evolution 2009 – 2015 de la durée moyenne d'un DIF



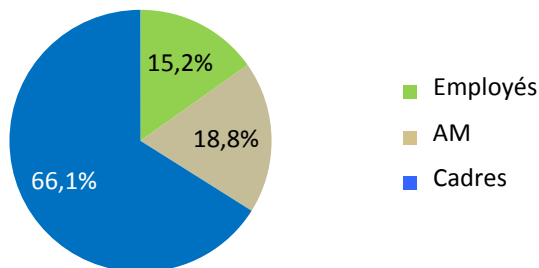
Evolution 2009 – 2015 de la répartition des salariés du DIF sur et hors temps de travail



2.3 Droit individuel à la formation (DIF)

En 2014, dernière année du DIF, 826 salariés avaient bénéficié d'une formation au titre du DIF. Les salariés terminant leur formation 2014 au titre du DIF pour l'année 2015 sont 112.

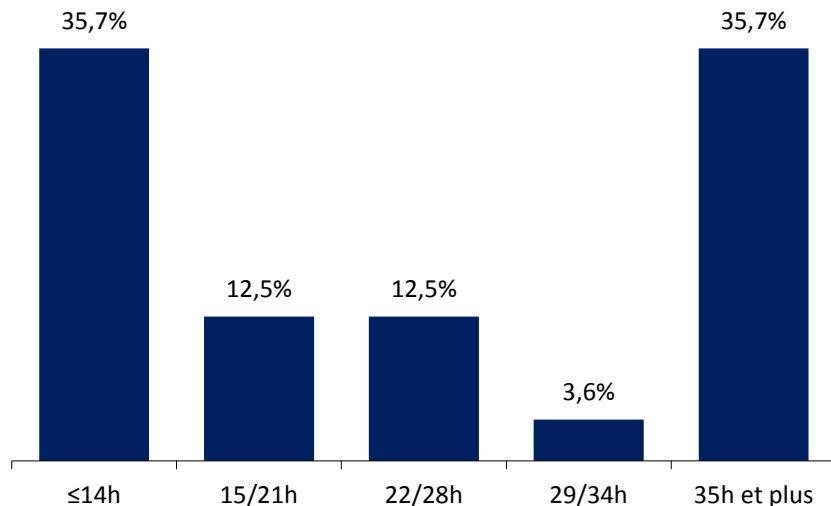
Répartition des salariés du DIF par catégorie professionnelle



En 2015, les cadres représentent les deux tiers des salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF, les agents de maîtrise 18,84% et les employés 15,2%.

Répartition des salariés du DIF par durée de formation

La durée moyenne d'une formation au titre du DIF est de 36,4 heures.



La grande majorité du reliquat des heures de formation réalisées au titre du DIF en 2015 ont porté sur des formations liées au développement personnel (langues, gestion de soi...) et à la Bureautique. Selon le groupe de travail, les formations qui habituellement étaient réalisées au titre du DIF sont pour la plupart intégrées au Plan de formation 2015.

2. Dispositifs de formation

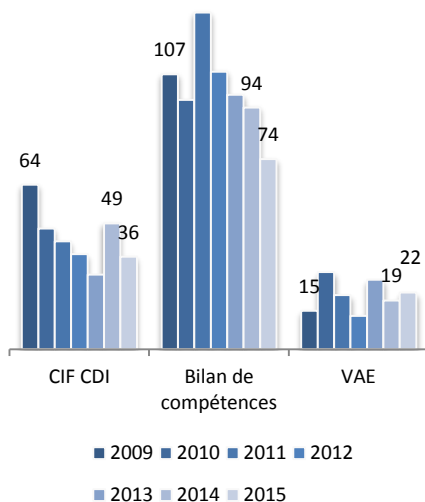
24 salariés ont utilisé leur CPF en 2015

36 CIF CDI

74 BC

22 VAE

Evolution 2009 – 2015 du nombre de salariés par dispositifs



2.4 CPF

Le Compte Personnel de Formation (CPF) qui remplace le DIF est un compteur d'heures en ligne regroupant l'ensemble des heures de formation professionnelle continue acquises tout au long de la vie d'un individu. Le salarié peut bénéficier de 150 h de formation contre 120h pour le DIF.

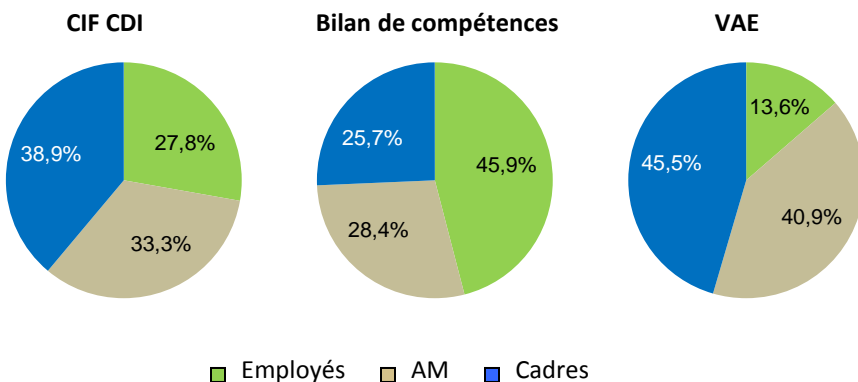
Le CPF permet également au salarié d'avoir accès à un panel de formations qualifiantes.

Pour l'année 2015, seul un salarié a utilisé son Compte personnel de formation sur le temps de travail soit 120 heures de formation dans le domaine Développement personnel.

Parallèlement, Uniformation recense 24 salariés de notre branche ayant utilisé leur compte personnel de formation. 19 d'entre eux ont suivi des formations d'apprentissage de l'anglais. 2 ont réalisé un accompagnement VAE et les 3 autres ont préparé un diplôme (comptabilité, BP responsable exploitation agricole...).

2.5 Autres dispositifs

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



Sur la période 2009-2015, le nombre de CIF CDI et de Bilan de compétences est en diminution.

Seul le dispositif de VAE connaît une légère progression de son utilisation.

3. Domaines de formation



3.1 Heures de formation par domaine de formation

En 2014, un travail de mise à jour et d'apport de précisions relatifs aux domaines de formation a été réalisé par l'Observatoire des métiers et des qualifications assisté par des responsables formation des GPS. Le domaine Conseil et Pilotage est scindé en un domaine Conseil et Pilotage et en un domaine Sécurité et Services de l'entreprise. L'ancien domaine Informatique se divise en un domaine Systèmes d'Information et un domaine Bureautique.

Le nombre total d'heures de formation dispensées en 2015 s'élève à 603 071 heures, ce qui représente une diminution de -14,3% sur la période 2009 - 2015.

Répartition des salariés formés par domaine de formation :



En 2015, le domaine de formation **Retraite** concerne 24,7% des heures de formation (+ 9 points par rapport à 2014) et 17,8% des salariés formés. Le volume horaire des formations en Retraite revient à son niveau de 2013. Cette augmentation s'explique par la multiplication des formations sur les briques Droits et Grecco ainsi que le début des formations relatives à la DSN, à la mensualisation des cotisations et au RNE/RNA.

9,9% des heures de formation ont été réalisées dans le domaine du **Commercial et du marketing**, soit une hausse de 2,3 points par rapport à l'année 2014. Cette augmentation des heures de formation est le reflet de la volonté des GPS d'être présents sur le marché de l'assurance Santé suite à la fin des clauses de désignation et la généralisation de la couverture santé.

24,7% des heures de formation dans le domaine Retraite

10,1% des heures de formation réalisées en Assurance de personnes (*)

9,9% des heures de formation dans le domaine Commercial et marketing

9,7% des heures de formation dans le domaine Conseil et Pilotage

(*) Assurances de personnes : Santé + Prévoyance + Epargne – Assurance individuelle

3. Domaines de formation

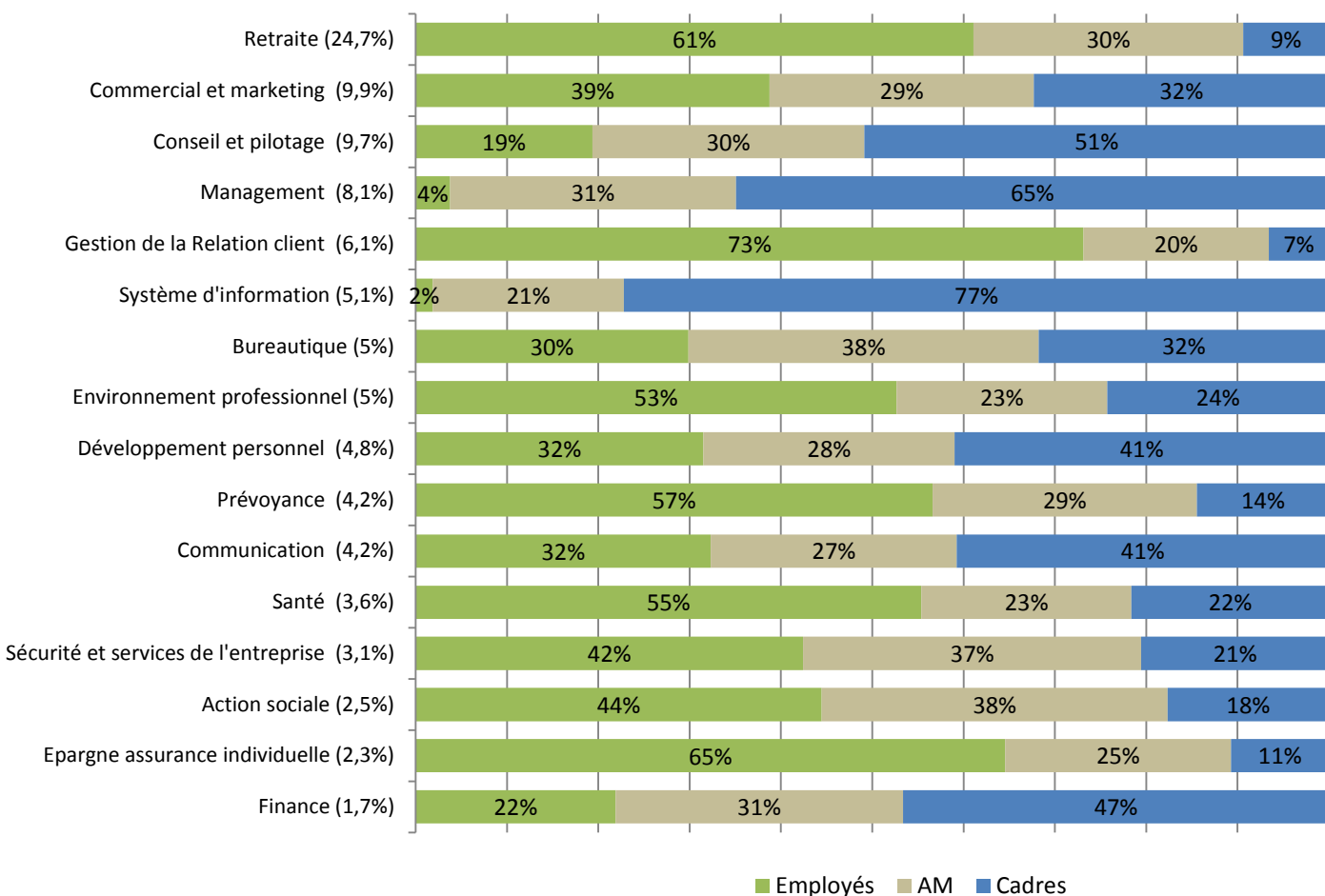
Ces évolutions sur le marché de l'assurance de personnes ont pour autre conséquence le volume important des heures de formation dans les domaines de la **Santé**, de la **Prévoyance** et de l'**Épargne – Assurance individuelle** qui représentent 10,1% du volume horaire total.

Le domaine **Conseil et Pilotage** (9,7% des heures de formation et 16,4% des salariés formés) concerne des formations liées à la conformité (Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, Solvabilité 2, maîtrise des risques...) mais aussi des formations variées (gestion de projet, qualité, certifications...).

Le Domaine du **Management** représente 8,6% des heures de formation en légère diminution par rapport à 2014 (7,1% des salariés formés). Ces formations s'inscrivent dans le cadre des parcours de formation Management développés depuis plusieurs années dans la plupart des GPS.

6,1% des heures de formation ont été consacrées à la **Gestion de la relation client**, ce qui représente 7% des salariés formés. Ces formations ont porté sur des thématiques comme la gestion des clients difficiles, mieux communiquer à l'écrit et au téléphone...

Répartition des heures par domaine de formation par catégorie professionnelle :



3. Domaines de formation

3.2 Durée moyenne des stages par domaine

En 2015 :

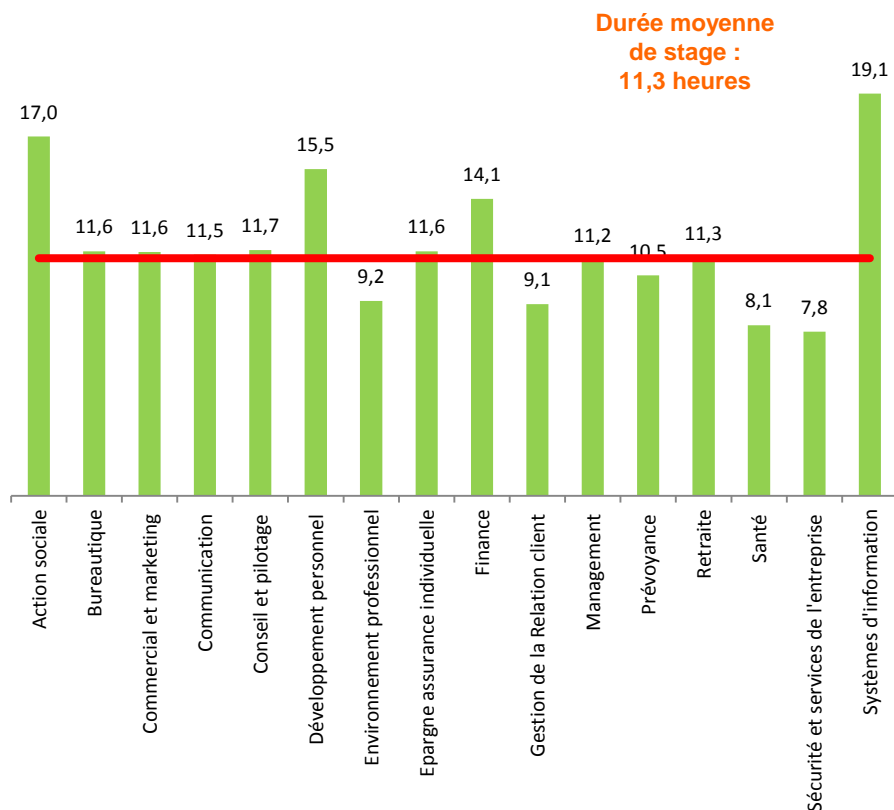
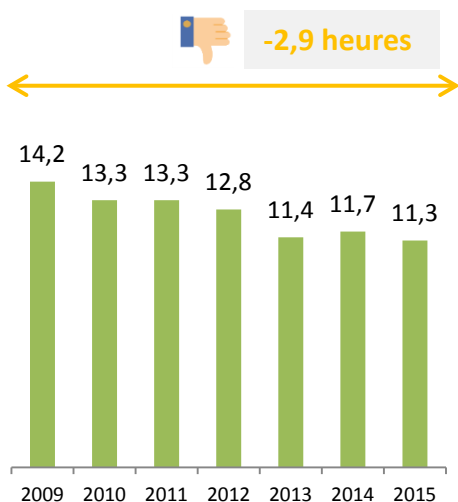
54 760 stagiaires

Le nombre total de stagiaires est de 54 760 personnes.

Le nombre de stagiaires augmente de 1,8% entre 2014 et 2015 et représente une croissance globale de 10,1% sur la période 2009-2015.

Durée moyenne des stages par domaine :

Evolution 2009 – 2015 de la durée moyenne d'un stage



En 2015, la durée moyenne d'un stage de formation est de 11,3 heures, soit moins de 2 jours de formation.

En diminution continue depuis 2007 (-6,7 heures), la durée moyenne d'un stage de formation se stabilise à partir de 2013 et reste en dessous de 12 heures

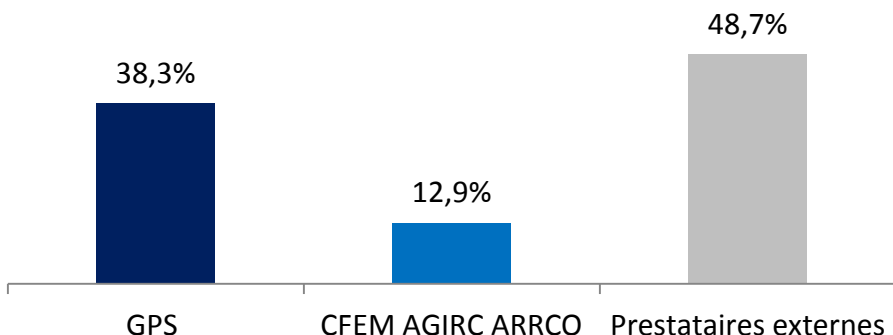
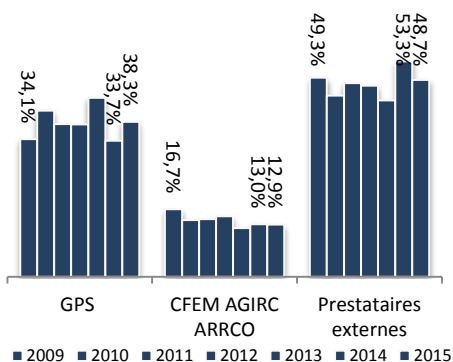
4. Dispensateurs de formation



4.1 Heures de formation par dispensateur

Répartition des heures de formation par dispensateur :

Evolution 2009 – 2015
des heures de formation par
dispensateur :

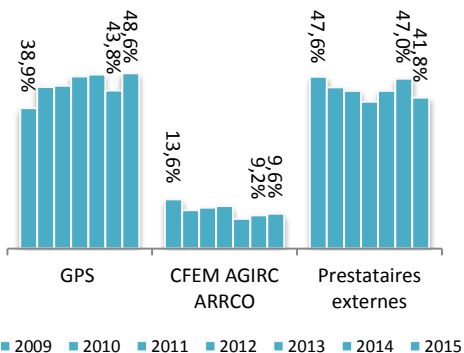


Les **formations internes** représentent 38,3% des heures de formation dispensées en 2015. Cette part en augmentation entre 2009 et 2015. La part des stagiaires formés en interne augmente de 4,6 points entre 2014 et 2015.

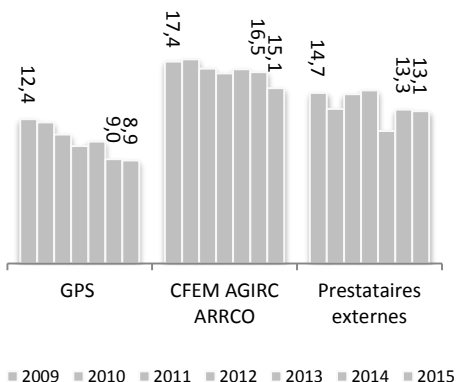
La part des heures de formations dispensées par le **Centre de formation et des expertises métiers AGIRC ARRCO (CFEM)** reste stable et représente 12,9% en 2015.

La part des heures de formation par des **prestataires extérieurs** est en diminution entre 2014 et 2015 (-4,6 points).

Evolution 2009 – 2015
de la part des stagiaires par
dispensateur :

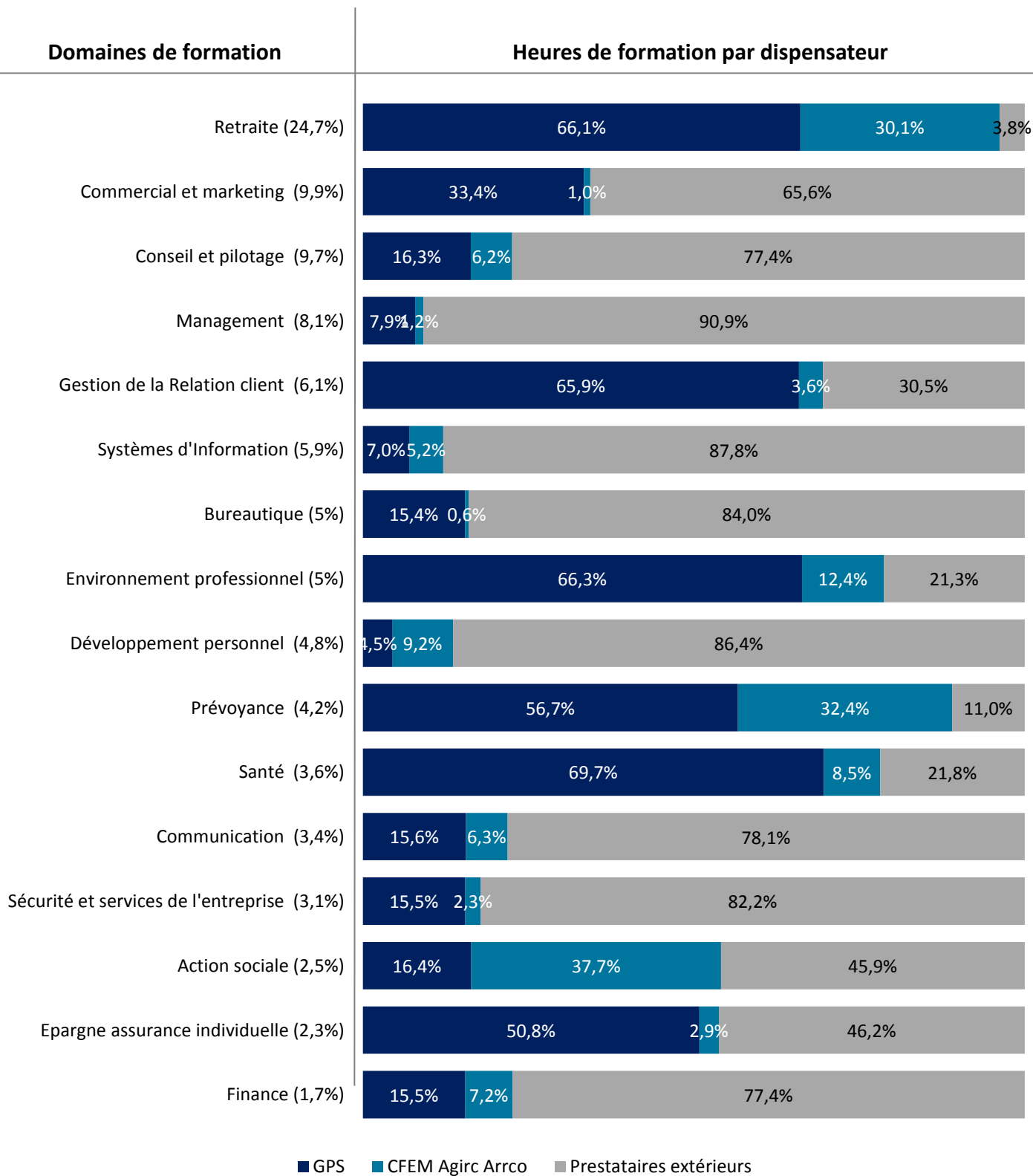


Evolution 2009 – 2015
de la durée moyenne de stage par
dispensateur :



4. Dispensateurs de formation

4.2 Heures de formation par domaine et par dispensateur





5. Familles professionnelles : Action sociale

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **59,2%**

Les effectifs

Effectifs famille **932**
Salariés formés de la famille **552**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 61,7%
 AM 63,0%
 Cadres 50,0%

Taux d'accès par genre

Hommes 40,5%
 Femmes 62,3%

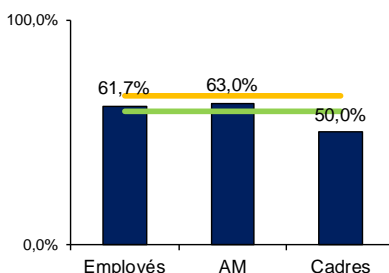
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 51,2%
 30/44 ans 70,3%
 45 ans et + 53,7%

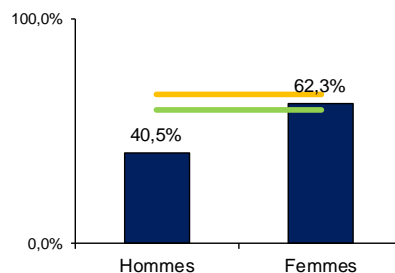
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 49,0%
 5 ans et + 63,0%

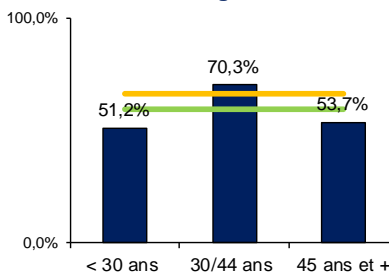
Catégorie professionnelle



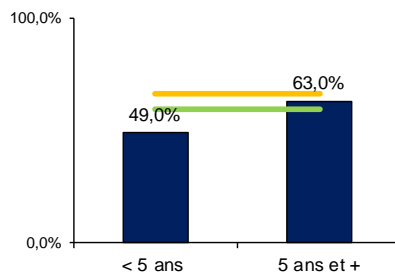
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 16 261 H
 % des heures de formation famille / branche 2,7%
 Durée moyenne de formation 29,5 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois 86,8%
 Développement des compétences 13,2%

DIF

Effectifs 3
 % DIF / Branche 2,7%

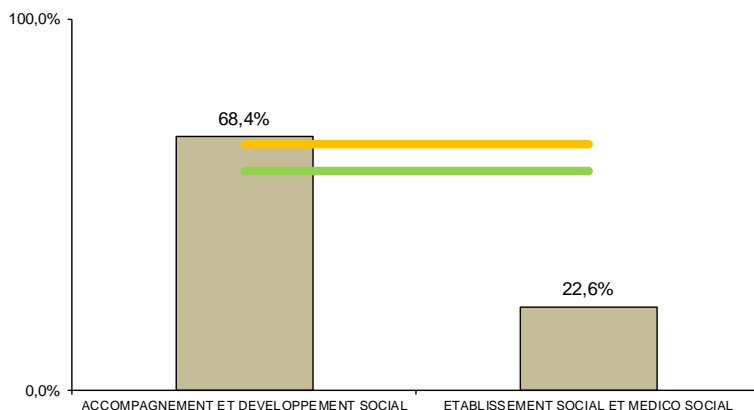
Période de professionnalisation

Effectifs 2
 % Période Pro. / Branche 5,7%

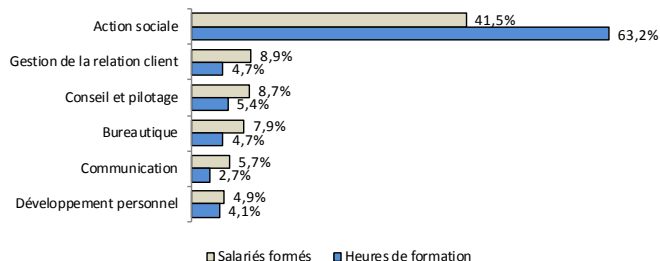
Les principaux domaines de formation

Action sociale 41,5%
 Gestion de la relation client 8,9%
 Conseil et pilotage 8,7%
 Bureautique 7,9%
 Communication 5,7%
 Développement personnel 4,9%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

59,2%

Taux d'accès famille



Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **64,4%**

Les effectifs

Effectifs famille **3 289**
Salariés formés de la famille **2 118**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 67,2%
 AM 62,0%
 Cadres 65,8%

Taux d'accès par genre

Hommes 64,2%
 Femmes 64,5%

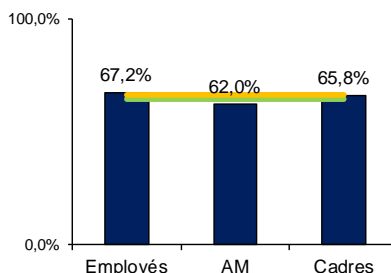
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 62,5%
 30/44 ans 69,2%
 45 ans et + 58,7%

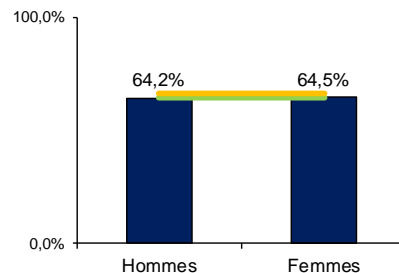
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 59,5%
 5 ans et + 66,9%

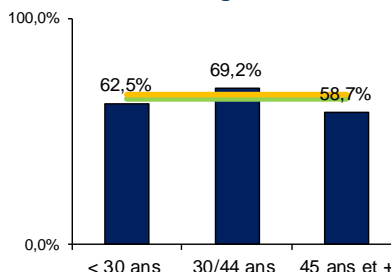
Catégorie professionnelle



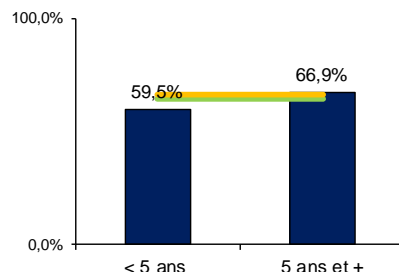
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 56 756 H
 % des heures de formation famille / branche 9,4%
 Durée moyenne de formation 26,8 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 87,7%
 Développement des compétences 12,3%

DIF

Effectifs 22
 % DIF / Branche 19,6%

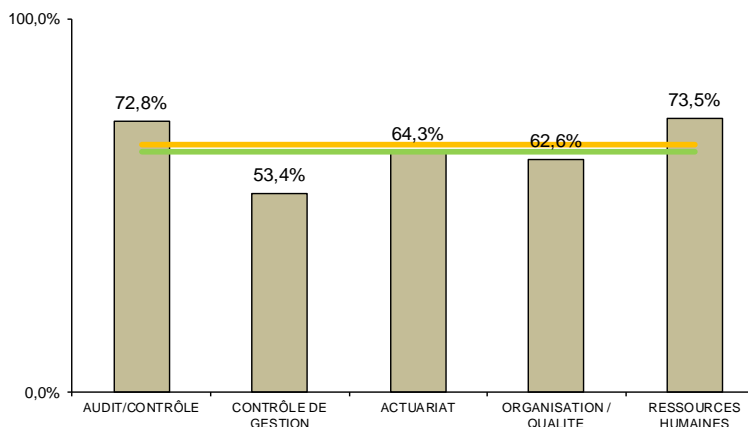
Période de professionnalisation

Effectifs 11
 % Période Pro. / Branche 31,4%

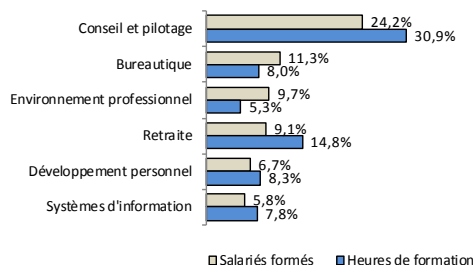
Les principaux domaines de formation

Conseil et pilotage 24,2%
 Bureautique 11,3%
 Environnement professionnel 9,7%
 Retraite 9,1%
 Développement personnel 6,7%
 Systèmes d'information 5,8%

Taux d'accès par sous-famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

64,4%

Taux d'accès famille



Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **79,6%**

Les effectifs

Effectifs famille **3 210**
Salariés formés de la famille **2 554**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 77,2%
 AM 78,2%
 Cadres 84,3%

Taux d'accès par genre

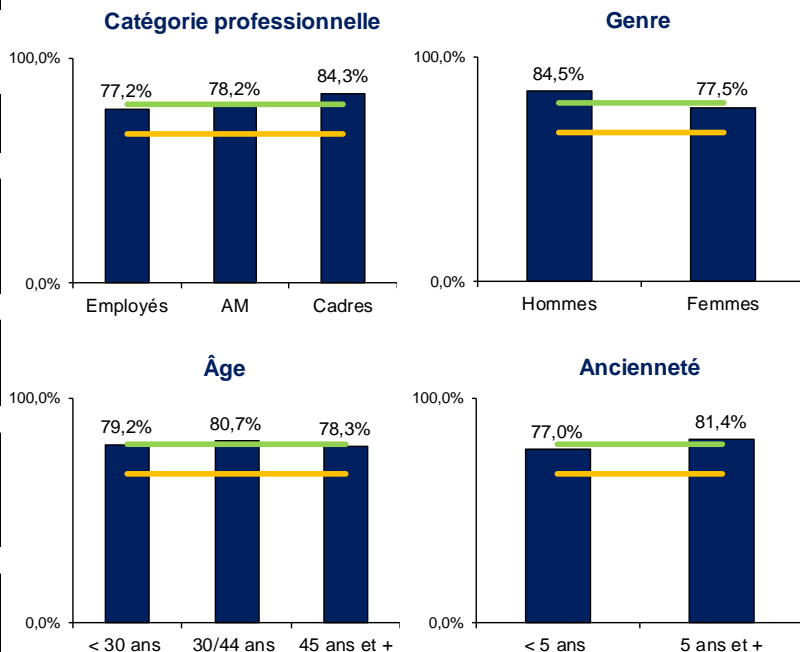
Hommes 84,5%
 Femmes 77,5%

Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 79,2%
 30/44 ans 80,7%
 45 ans et + 78,3%

Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 77,0%
 5 ans et + 81,4%



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 77 539 H
 % des heures de formation famille / branche 12,9%
 Durée moyenne de formation 30,4 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois 94,2%
 Développement des compétences 5,8%

DIF

Effectifs 8
 % DIF / Branche 7,1%

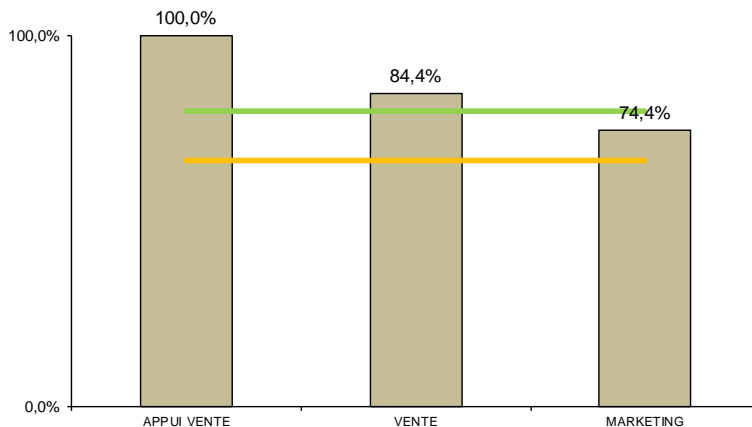
Période de professionnalisation

Effectifs 2
 % Période Pro. / Branche 5,7%

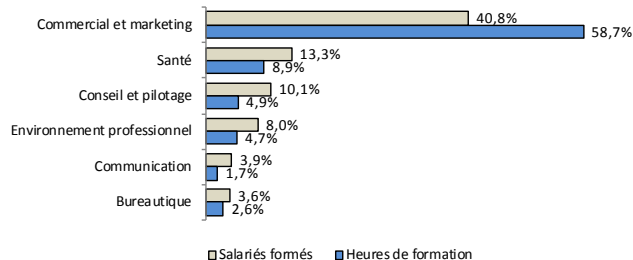
Les principaux domaines de formation

Commercial et marketing 40,8%
 Santé 13,3%
 Conseil et pilotage 10,1%
 Environnement professionnel 8,0%
 Communication 3,9%
 Bureautique 3,6%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

79,6%

Taux d'accès famille



Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **54,0%**

Les effectifs

Effectifs famille **880**
Salariés formés de la famille **475**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 51,6%
 AM 51,1%
 Cadres 62,2%

Taux d'accès par genre

Hommes 55,9%
 Femmes 53,1%

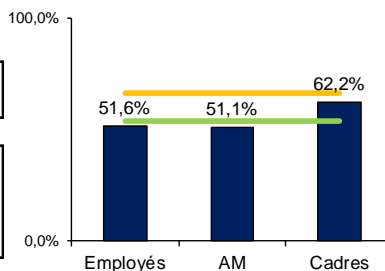
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 48,6%
 30/44 ans 58,9%
 45 ans et + 49,9%

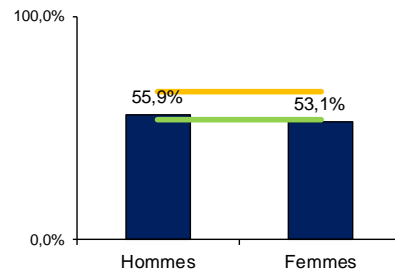
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 47,7%
 5 ans et + 58,2%

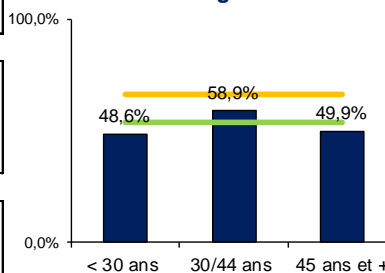
Catégorie professionnelle



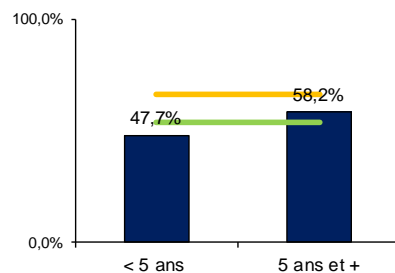
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 13 073 H
 % des heures de formation famille / branche 2,2%
 Durée moyenne de formation 27,5 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 85,9%
 Développement des compétences 14,1%

DIF

Effectifs 0
 % DIF / Branche 0,0%

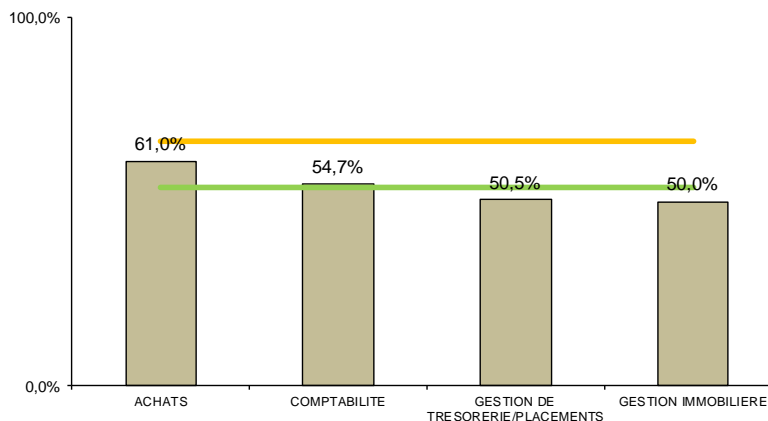
Période de professionnalisation

Effectifs 1
 % Période Pro. / Branche 2,9%

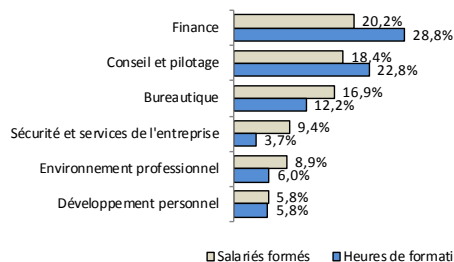
Les principaux domaines de formation

Finance 20,2%
 Conseil et pilotage 18,4%
 Bureautique 16,9%
 Sécurité et services de l'entreprise 9,4%
 Environnement professionnel 8,9%
 Développement personnel 5,8%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

54,0%

Taux d'accès famille



Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **63,3%**

Les effectifs

Effectifs famille **13 909**
Salariés formés de la famille **8 800**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 62,0%
 AM 67,3%
 Cadres 73,1%

Taux d'accès par genre

Hommes 66,6%
 Femmes 62,6%

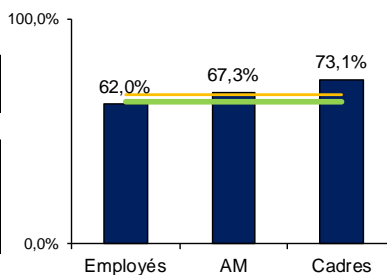
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 59,6%
 30/44 ans 67,5%
 45 ans et + 59,8%

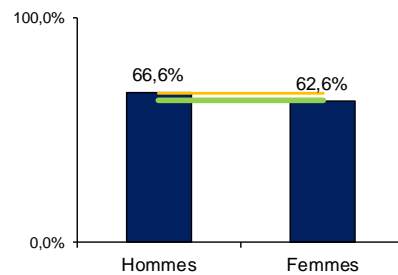
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 58,3%
 5 ans et + 66,1%

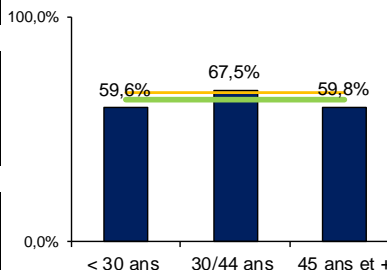
Catégorie professionnelle



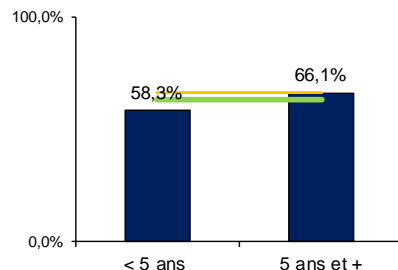
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 239 352 H
 % des heures de formation famille / branche 39,7%
 Durée moyenne de formation 27,2 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 93,5%
 Développement des compétences 6,5%

DIF

Effectifs 16
 % DIF / Branche 14,3%

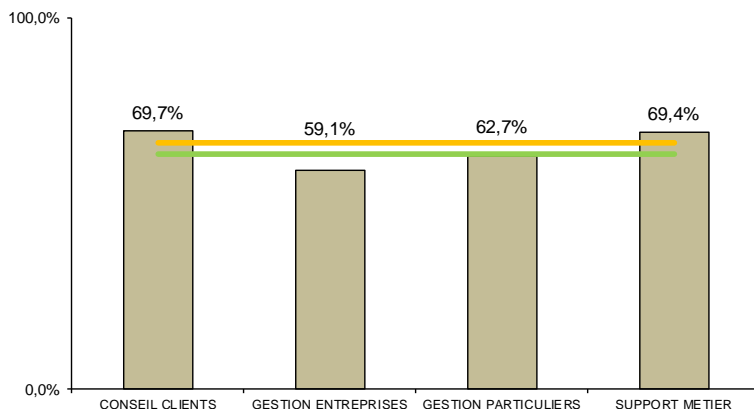
Période de professionnalisation

Effectifs 5
 % Période Pro. / Branche 14,3%

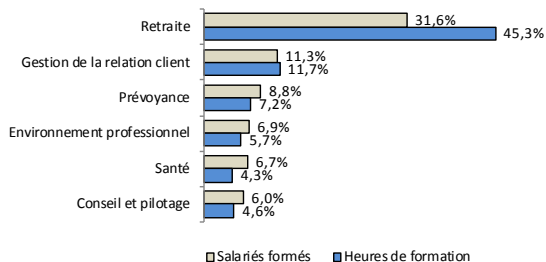
Les principaux domaines de formation

Retraite 31,6%
 Gestion de la relation client 11,3%
 Prévoyance 8,8%
 Environnement professionnel 6,9%
 Santé 6,7%
 Conseil et pilotage 6,0%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

63,3%

Taux d'accès famille



5. Familles professionnelles : Support

Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille	51,5%
-----------------------------	--------------

Les effectifs

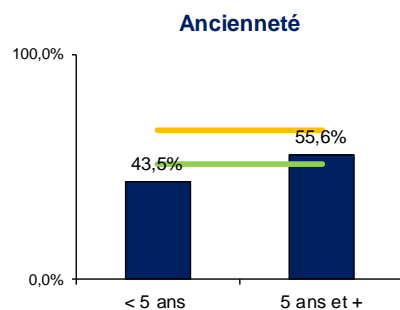
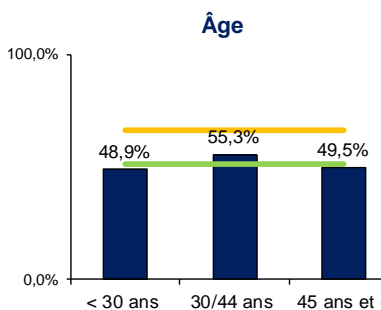
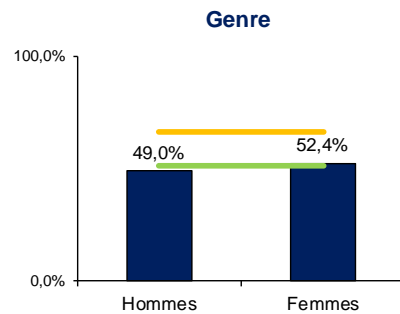
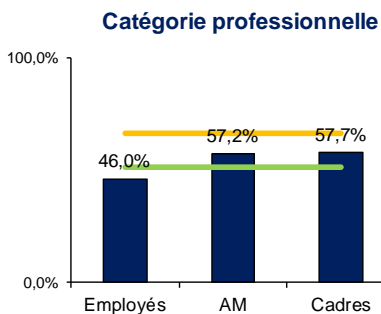
Effectifs famille	3 198
Salariés formés de la famille	1 646

Taux d'accès par catégorie professionnelle	
Employés	46,0%
AM	57,2%
Cadres	57,7%

Taux d'accès par genre	
Hommes	49,0%
Femmes	52,4%

Taux d'accès par classe d'âge	
< 30 ans	48,9%
30/44 ans	55,3%
45 ans et +	49,5%

Taux d'accès par ancienneté	
< 5 ans	43,5%
5 ans et +	55,6%



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille	36 806 H
% des heures de formation famille / branche	6,1%
Durée moyenne de formation	22,4 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie	
Adaptation au poste de travail et évolution des emplois	87,4%
Développement des compétences	12,6%

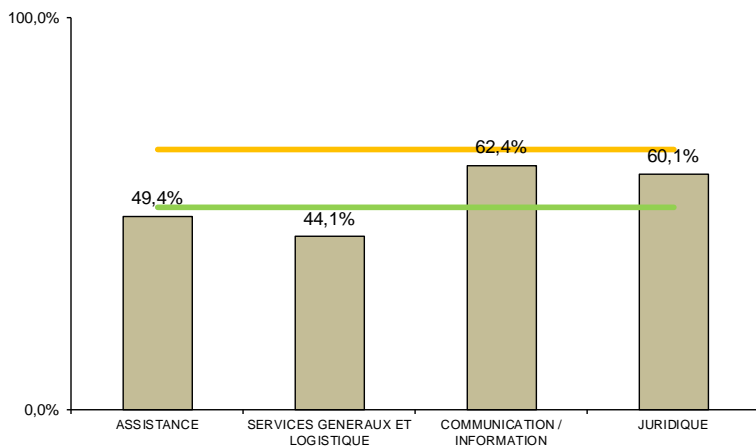
DIF	
Effectifs	27
% DIF / Branche	24,1%

Période de professionnalisation	
Effectifs	1
% Période Pro. / Branche	2,9%

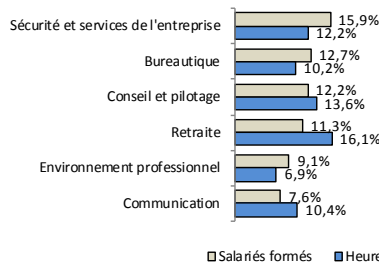
Les principaux domaines de formation

Sécurité et services de l'entreprise	15,9%
Bureautique	12,7%
Conseil et pilotage	12,2%
Retraite	11,3%
Environnement professionnel	9,1%
Communication	7,6%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3% Taux d'accès branche **51,5%** Taux d'accès famille



Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille **70,9%**

Les effectifs

Effectifs famille **1 961**
Salariés formés de la famille **1 391**

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 59,1%
 AM 58,7%
 Cadres 74,7%

Taux d'accès par genre

Hommes 70,4%
 Femmes 72,5%

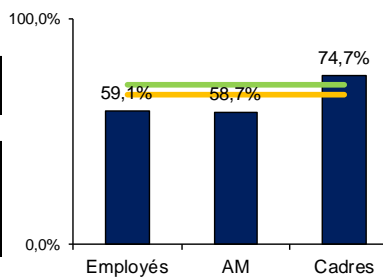
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 56,0%
 30/44 ans 77,2%
 45 ans et + 65,1%

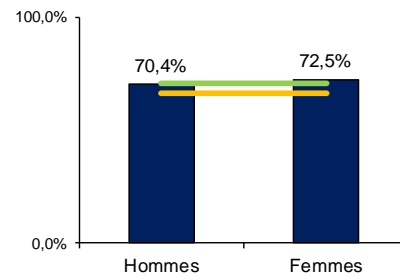
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 100,0%
 5 ans et + 75,4%

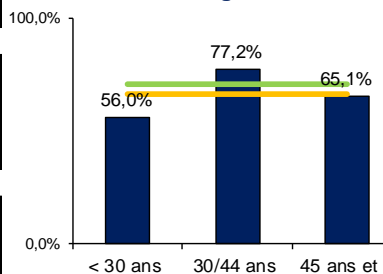
Catégorie professionnelle



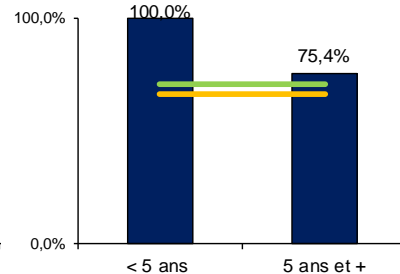
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 44 532 H
 % des heures de formation famille / branche 7,4%
 Durée moyenne de formation 32,0 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 92,5%
 Développement des compétences 7,5%

DIF

Effectifs 10
 % DIF / Branche 8,9%

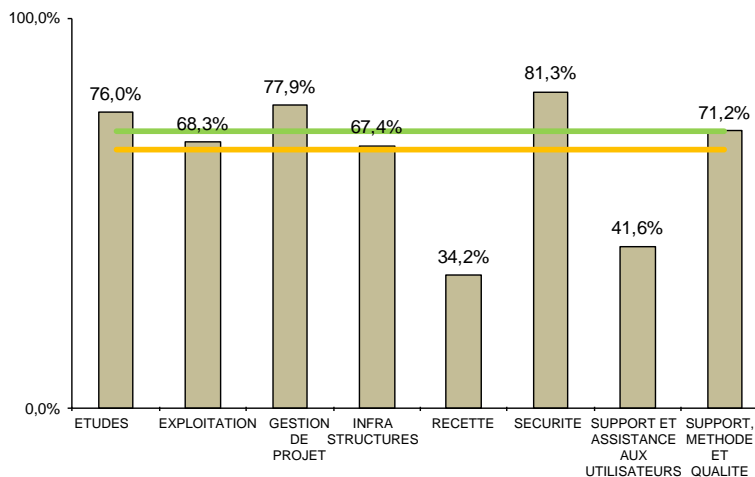
Période de professionnalisation

Effectifs 4
 % Période Pro. / Branche 11,4%

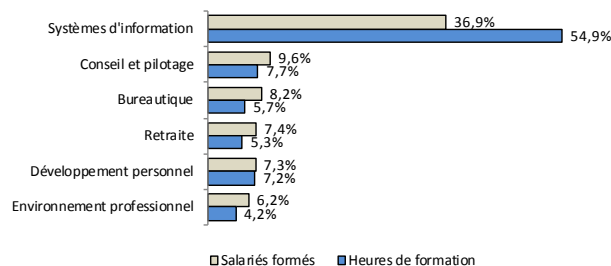
Les principaux domaines de formation

Systèmes d'information 36,9%
 Conseil et pilotage 9,6%
 Bureautique 8,2%
 Retraite 7,4%
 Développement personnel 7,3%
 Environnement professionnel 6,2%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

70,9%

Taux d'accès famille



Taux d'accès par critères

Taux d'accès famille 79,0%

Les effectifs

Effectifs famille 4 684
Salariés formés de la famille 3 702

Taux d'accès par catégorie professionnelle

Employés 100,0%
 AM 81,9%
 Cadres 78,2%

Taux d'accès par genre

Hommes 77,0%
 Femmes 80,5%

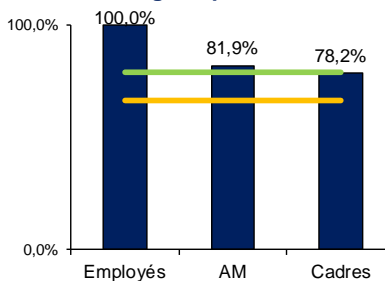
Taux d'accès par classe d'âge

< 30 ans 76,3%
 30/44 ans 85,4%
 45 ans et + 75,4%

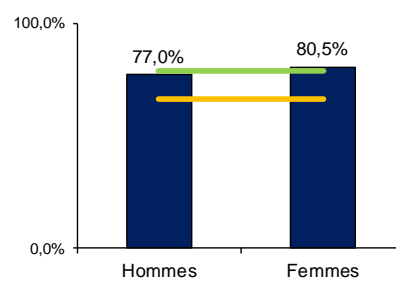
Taux d'accès par ancienneté

< 5 ans 100,0%
 5 ans et + 82,7%

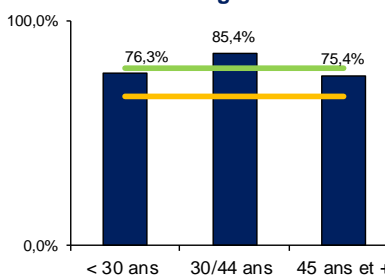
Catégorie professionnelle



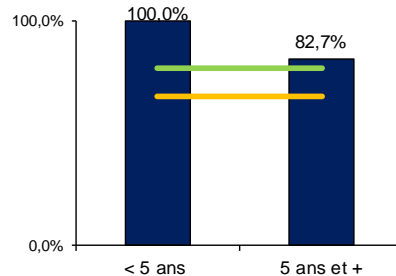
Genre



Âge



Ancienneté



Les heures de formation

Nombre d'heures de formation de la famille 114 680 H
 % des heures de formation famille / branche 19,0%
 Durée moyenne de formation 31,0 H

Les dispositifs de formation

Plan de formation : répartition des heures par catégorie

Adaptation au poste de travail et évolution des emplois: 79,0%
 Développement des compétences 21,0%

DIF

Effectifs 26
 % DIF / Branche 23,2%

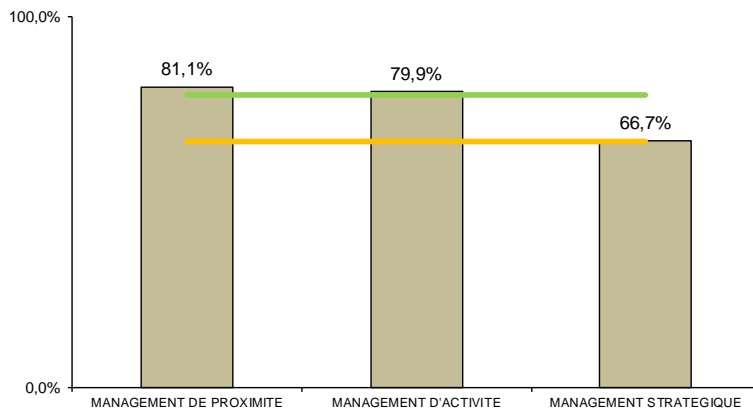
Période de professionnalisation

Effectifs 9
 % Période Pro. / Branche 25,7%

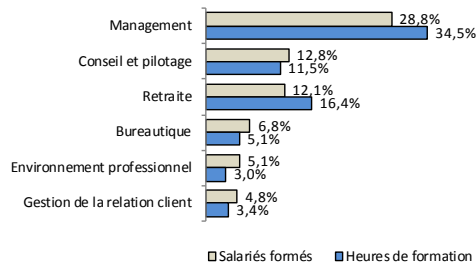
Les principaux domaines de formation

Management 28,8%
 Conseil et pilotage 12,8%
 Retraite 12,1%
 Bureautique 6,8%
 Environnement professionnel 5,1%
 Gestion de la relation client 4,8%

Taux d'accès par sous famille professionnelle



Principaux domaines de formation



66,3%

Taux d'accès branche

79,0%

Taux d'accès famille

6. Investissements financiers 2015

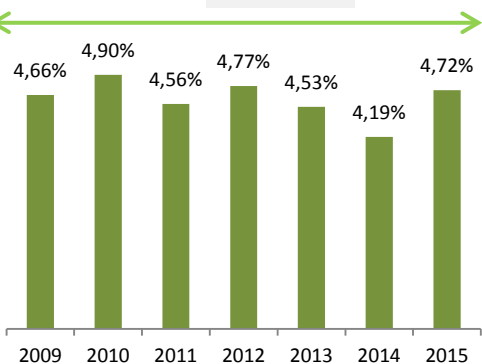


Les données financières ci-dessous sont collectées auprès de chaque GPS sous forme de tableau de données consolidées.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	(en milliers d'euros)						
Montant des salaires versés	1 139 739	1 200 607	1 214 021	1 246 996	1 301 353	1 301 928	1 571 171
Montant des dépenses de formation	53 167	58 780	55 417	59 448	58 956	54 530	58 373
Taux de participation financière	4,66%	4,90%	4,56%	4,77%	4,53%	4,19%	4,72%

Evolution 2009 – 2015 du taux de participation financière :

+0,06 pt



La réforme de la formation professionnelle de 2014 met fin de la contribution légale et fiscale. Cette suppression n'a pas eu d'effet négatif sur l'effort de financement de la formation professionnelle dans notre branche. En 2015, le taux de participation financière est de 4,72%, soit une augmentation de 0,53 point comparativement à 2014.

En 2014, le taux de participation financière est de 3,5% dans le secteur de la banque ⁽¹⁾, de 4,3% pour le secteur de l'assurance ⁽²⁾ et de 4,5% pour le régime général de Sécurité sociale ⁽³⁾.

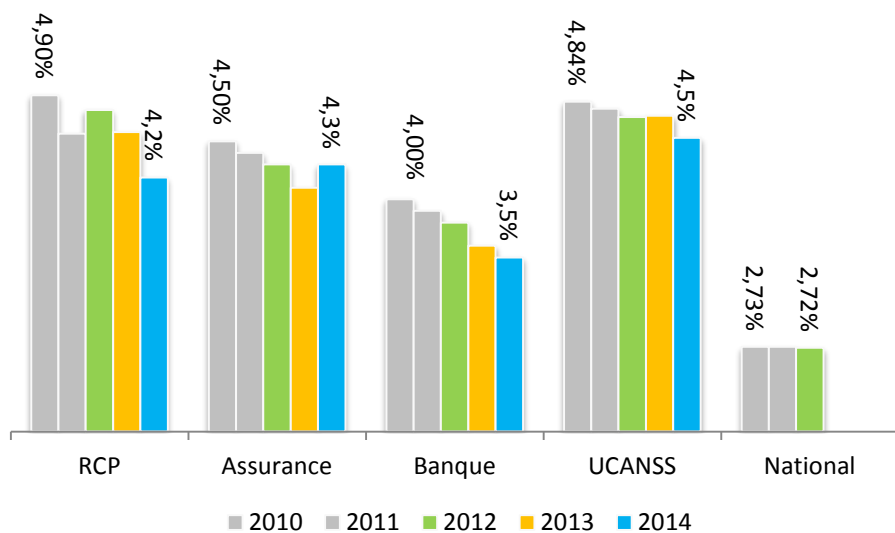
Dépense annuelle moyenne par salarié en formation :

2 735,6 €

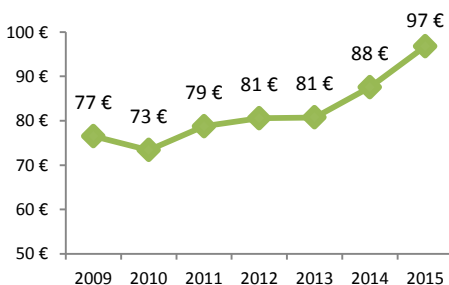
Dépense annuelle moyenne par salarié :

1 815,0 €

Comparaison inter branche : évolution 2010-2014 du taux de participation financière



Evolution 2009 – 2015 du coût de l'heure de formation



Sources :

- (1) « Base de données sociales », Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Banque :
- (2) « ROMA-ROFA », Observatoire de l'évolution des métiers de l'Assurance
- (3) « Rapport sur la formation professionnelle », UCANSS

ANNEXES

Vue synoptique de l'effort de formation en 2015

603 071 heures
heures de formation

28,3 heures :
Durée moyenne

Taux de participation financière : 4,72%

Les dispositifs de formation :

Plan	
Nombre d'heures	603 071
Nombre de salariés formés	21 338
Durée moyenne (en heures)	28,3

Période de professionnalisation	
Nombre d'heures	7 222
Nombre de salariés formés	35
Durée moyenne (en heures)	206,3

DIF	
Nombre d'heures	4 079
Nombre de salariés formés	112
Durée moyenne (en heures)	36,4

CIF CDI	
Nombre d'heures	13 004
Nombre de salariés formés	36
Durée moyenne (en heures)	361,2

Bilan de compétences	
Nombre d'heures	1 768
Nombre de salariés formés	74
Durée moyenne (en heures)	23,9

VAE	
Nombre d'heures	340
Nombre de salariés formés	22
Durée moyenne (en heures)	15,5

Répartition des heures par catégorie du plan de formation :

Adaptation au poste de travail et évolution et maintien dans l'emploi
539 798
89,5%

Développement des compétences
63 273
10,5%

Répartition des heures par domaine de formation :



Vue synoptique de l'effort de formation en 2015

32 162 salariés dans la
branche

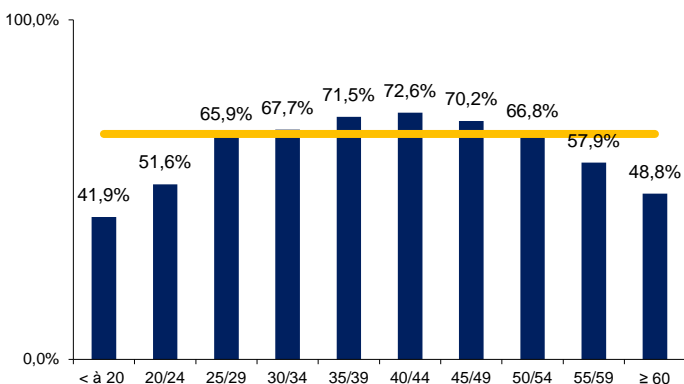
66,3% de taux d'accès

21 338 salariés formés

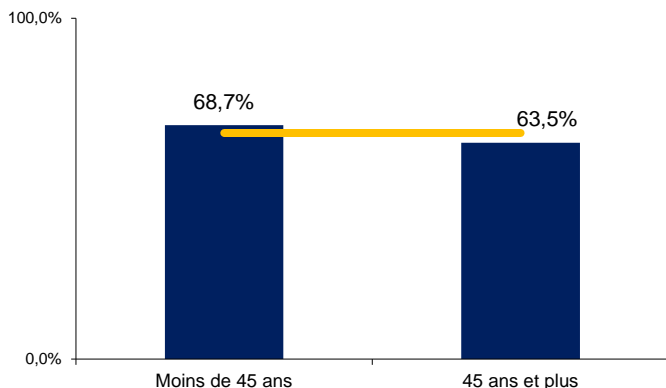
Taux d'accès par caractéristiques socio-professionnelles :

Taux d'accès
branche 66,3%

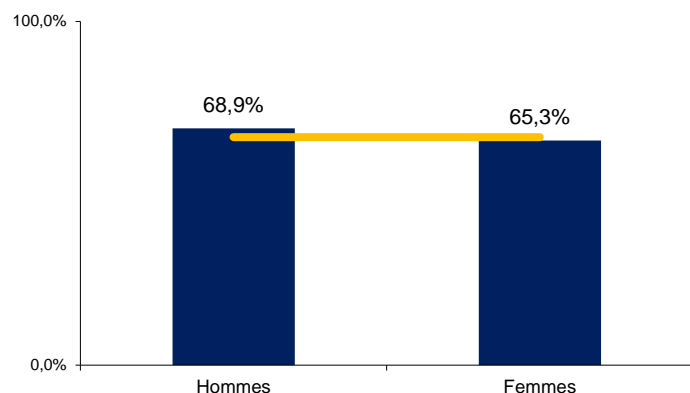
Âge



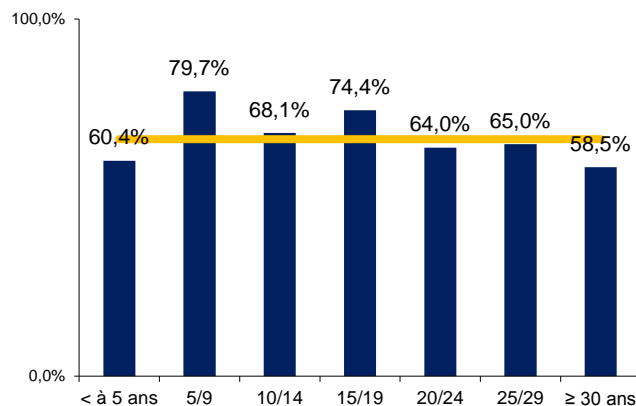
Âge



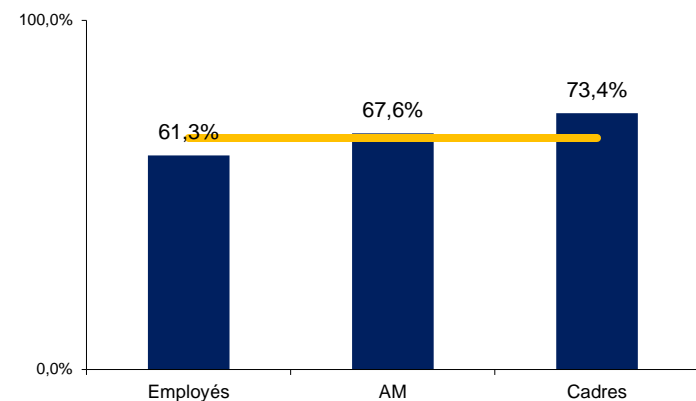
Genre



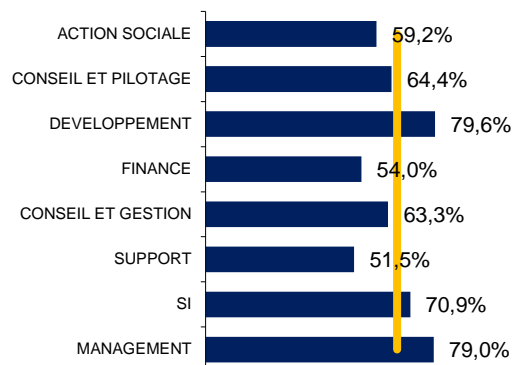
Ancienneté



Catégorie professionnelle



Famille professionnelle



**Assiette de l'enquête :
99,0%
des salariés de la branche**

L'Enquête Formation 2016 est réalisée grâce à une collecte de données fournies par les « structures-employeurs ».

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

L'assiette de L'Enquête Formation 2016 prend en compte 99,0% des salariés de la branche professionnelle soit 32 162 salariés tout type de contrats de travail confondus.

Seules 3 des 30 « structures-employeurs » sollicitées n'ont pas répondu à l'enquête. Il s'agit d'institutions de prévoyance ne faisant pas partie des groupes paritaires de protection sociale (la liste exhaustive des entités ayant répondu à l'étude est disponible en annexes.

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 2016 ».

Ce groupe est constitué de responsables de formation issus de groupes paritaires de protection sociale et des membres de l'équipe technique de l'Observatoire des métiers et du Centre de Formation et des expertises métiers.

Afin d'être le plus exhaustif possible, l'enquête a été enrichie par les apports issus d'une série d'entretiens auprès des Responsables Formation ne pouvant participer au groupe de travail.

A titre de comparaison, les dernières données nationales disponibles issues du CEREQ, celles de l'Observatoire des métiers de l'Assurance ainsi que de l'Association française des banques et de l'UCANSS ont été utilisées.

Panel de L'Enquête Formation 2016

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs responsables formation ayant contribué à L'Enquête Formation 2016 :

AG2R La Mondiale (+ ex REUNICA et ex SYSTALIANS)	CRC	IRCOM
AGRICA	CREPA	IRP AUTO
APGIS	CTIP	KLESIA
APICIL	GIE AGIRC ARRCO	LOURMEL
AUDIENS	GIRC AGIRC ARRCO (ex ALCARA et GIE PROD)	MALAKOFF MEDERIC (+ SI2M)
B2V	HUMANIS (+ ex ARIES + ex GNP)	OCIRP
BTPR	IGRC	PROBTP
CAPSSA	IPECA	UES PERSPECTIVES
CGRR	IRCEM	UNIPREVOYANCE

L'Observatoire des métiers et des qualifications remercie plus particulièrement les membres du « Groupe de travail Enquête Formation 2016 » ayant contribué à la réalisation de cette étude :

AG2R LA MONDIALE	Philippe de VAUGIRAUD	MALAKOFF MEDERIC	Valérie FLORIN
B2V	Serge MATEO	PRO BTP	Isabelle DUMONT
UNIPREVOYANCE	Clémence GALERA		

Un grand merci également pour leur éclairage spécifique à :

- Stéphanie DESORMEAUX (**AGRICA**)
- Sybille VACHETTE (**APICIL**)
- Armelle DUGELAY (**HUMANIS**)
- Karine LALOI (**IRP AUTO**)
- David GLOGOVIC (**KLESIA**)

ANI : Accord national interprofessionnel.

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.

Blended : Mixe de formation en présentiel et en distanciel.

Brique : Regroupement des fonctionnalités de l'Usine Retraite dont :

- **Allure** : Allocataire Usine Retraite (versement des retraites et gestion du dossier du retraité),
- **Droits** : Alimentation et actualisation de la carrière d'un individu en mettant à jour ses droits,
- **GRECCO** : Gestion des Recouvrements et Contentieux.

Catégories du plan de formation :

Catégorie 1 : Adaptation au poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi.

Catégorie 2 : Développement des compétences.

Catégorie professionnelle : Employé, Agent de maîtrise, Cadre.

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

CFEM Agirc Arrco : Centre de Formation et des Expertises Métiers 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.

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 :

- coûts pédagogiques (dépenses de formation interne),
- coûts salariaux (rémunérations des bénéficiaires des formations, de bilans de compétences, de VAE),
- coûts annexes (dépenses restauration, hébergement),
- versements à un OPCA au titre du CIF, du plan de formation, de la professionnalisation, du CPF et du FPSPP.

DIF : Droit Individuel à la Formation.

Domaine de formation : Thématique de formation sur un champ d'activités et de compétences données.

Durée moyenne de formation : Rapport entre le nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'année et le nombre de salariés formés.

Durée moyenne d'un stage : Rapport entre le nombre de salariés formés et le nombre d'heures de formation dispensées.

E-learning : formation en ligne.

FPSP : Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

GPS : Groupe paritaire de Protection Sociale.

ITIL : Information Technology Infrastructure Library est un ensemble d'ouvrages recensant les bonnes pratiques du management du système d'information.

MOOC : Cours en ligne ouvert à tous (*massive open online course*).

Multimodale : Une formation est multimodale lorsqu'elle combine au moins deux modalités d'apprentissage, qu'elles soient en salle et/ou à distance

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

PME : Petites et Moyennes Entreprises.

PRC : Plateforme Retraite Complémentaire.

Salarié formé : Salarié ayant bénéficié d'au moins une formation soit au titre du Plan de formation et/ou du DIF au cours de l'année. S'il a suivi plusieurs stages de formation au cours de l'année, un salarié formé représente plusieurs stagiaires.

Serious game : Logiciel qui combine une intention « sérieuse » de type pédagogique, informative, communicationnelle ou d'entraînement, avec des ressorts ludiques.

Stagiaire : Personne ayant participé à un stage de formation.

Structures-employeurs : Groupes paritaires de protection sociale, GIE informatiques, institutions d'outre mer, institutions de prévoyance relevant de la CCN de la retraite complémentaire du 09 décembre 1993 et autres organismes associés.

Taux d'accès : Rapport entre le nombre de salariés formés au cours de l'année et le nombre de salariés de la branche.

Taux de participation financière : Rapport entre les **dépenses « effectivement consenties au titre de la formation professionnelle continue »** et la masse salariale.

Taux de réponse : Rapport entre le nombre de « structures-employeurs » ayant répondu à l'enquête et le nombre total de « structures-employeurs » sollicitées.

TOGAF : The Open Group Architecture Framework est un ensemble de concepts et un standard industriel couvrant le domaine des architectures informatiques d'entreprise.

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.

Domaines de formation

Domaines	Définitions complémentaires	Thèmes	Exemples
Action Sociale	Législation / Réglementation Action sociale	Législation Action Sociale Orientations prioritaires de l'Action Sociale AGIRC ARRCO	Connaître le fonctionnement des EHPAD, Procédure EHPAD Minima sociaux, Droit des personnes âgées, Droits des handicapés Le surendettement
	SI / Applicatifs / Logiciels Action sociale	SI / Applicatifs / Logiciels Base SI métiers	SI et applicatifs Action Sociale Outil Vacances APASCA SIRAS (ex BDS et bas EHPAD) Comprendre ehpadospiconseil.fr
	Environnement professionnel Action sociale	Environnement professionnel Métier Séminaire/Conférence / Colloque Métier	Panorama de la protection sociale : risques sociaux, organisme et prestation Soutien à domicile aujourd'hui Connaître le fonctionnement des établissements pour personnes âgées
	Produits / Prestations / Services Action sociale	Produits / Prestations / Services Métier (hors Parcours Métier Prévoyance/Santé) N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Offre produits, prestations et services Action Sociale du GPS Les cycles Eco Hébergement
	Process / MOE MOA Commercial Action sociale	Process / MOE / MOA Métier	Conduite de projet d'Action Sociale Ingénierie d'évaluation technique et financière d'un projet Gestion budgétaire d'un projet d'Action Sociale Animation d'un réseau de partenaires Conduire un entretien social
	Formation diplômante / certification Action sociale	Formation diplômante / certification Métier	Certifications professionnelles DECESF
Bureautique	Logiciels bureautiques	Word/Excel/Powerpoint Access	Word initiation Connaître Excel Access fonctions avancées Powerpoint pour les nuls
	Logiciels spécifiques	Business Object SAS Messageries Internet	Programmation SAS pour utilisateurs Business Object niveau 1 Outlook / Lotus Initiation Internet Navigation sur Internet
Commercial et Marketing	Législation / Réglementation Commercial et marketing	Législation et Droit des assurances : contrats, prestations, services Réglementation fiscales et financières Droit commercial,	Droits des contrats pour non-juristes Passage en fiscalité des institutions de Prévoyance
	SI / Applicatifs / Logiciels Commercial et marketing	Gestion de contrats et prestations, Gestion de la Relation client Base de données Métier et Marketing Logiciel spécifique Contrats Logiciel reporting commercial et CRM Clients	Web 2.0 et application marketing CRM niveau 2 Formation à l'outil NEOLANE
	Environnement professionnel Commercial et marketing	Parcours métiers Commercial Les e-services de l'ADP, Les presta/services Action Sociale Séminaire/Conférence / Colloque Métier	Stratégie multicanal Introduction aux NTIC Enjeux de la dématérialisation
	Produits / Prestations / Services Commercial et marketing	Offres produits Prestations Services N hors Parcours Métier Prévoyance/Santé	Offre produits, prestations et services ADP en Protection sociale, E-services de l'ADP du GPS Rédaction des contrats Prévoyance et Frais de sante
	Process / MOE MOA Commercial et marketing	Technique de vente Gestion plan d'actions commercial Reporting commercial Négociation	Mieux conseiller pour mieux vendre Plan d'action commercial Vendre et négocier à distance Animation de réunions commerciales
	Formation diplômante / certification Commercial et marketing	CQP de branche, formation diplômante Certifications professionnelles	Formation certifiante aux métiers de la vente Master en management développement commercial Habillations
Communication (hors communication écrite / orale orientée client)	Communication écrite / orale	Améliorer ses écrits Rédiger des emails (les bases) Rédiger des compte-rendus Expression orale Animation de réunion Téléphone (les bases)	Communiquer efficacement à l'écrit Les clés pour un e-mail efficace Prise de notes et compte-rendus Prise de parole et entraînement au débat Améliorer votre diction et travaillez votre voix Savoir conduire une réunion
	Communication visuelle	Mise en page Graphisme	De la mise en page au design graphique Convaincre par des visuels dynamiques
	Logiciels spécialisés et Web	Réseaux sociaux E-réputation Création de pages Web Logiciels spécialisés	Réseaux sociaux et Facebook Création de pages Web sous HTML Photoshop niveau 1
	Information / Documentation	Gestion de l'information Documentation GED	Gérer l'information au quotidien Formation Césarïa
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Master 2 – communication des collectivités territoriales
	Conseil et Pilotage	Actuariat	Actuariat Maîtrise des risques Economie Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier
Audit / Contrôle interne		Audit Maîtrise des risques Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Audit, indicateurs et contrôle de la sécurité Définition et normes de l'audit interne Conduire une mission d'audit interne
Contrôle de gestion		Contrôle de gestion Maîtrise des risques Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Formation d'actualité pour contrôleur de gestion Méthode et outils du contrôle de gestion
Organisation/Qualité		Organisation/Qualité Maîtrise des risques Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Introduction à la démarche qualité La démarche qualité pour les pilotes de processus PCA : plan de continuité de l'activité
Ressources Humaines		Développement RH / GPEC/Gestion de la Paie /Formation / Recrutement / risques psychosoc./TMS /Tutorat / Accompagnement Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Accompagnement des collaborateurs en mobilité interne RRH Supervise le service paie e-learning conception de modules Tuteur CQP Conseiller Retraite Accompagnateur métier : Transmettre ses savoirs Gestion des relations sociales
Juridique		Juridique Recouvrement contentieux Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	La gestion du contentieux dans les prestations santé complémentaires
Management de projet		Management de projet Management transversal	Management en mode projet Chef de projet occasionnel Le management transversal
Formation diplômante / certification Métier		CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Master Gestion des ressources humaines DEUTS Actuariat d'assurance

Domaines de formation

Domaines	Définitions complémentaires	Thèmes	Exemples
Développement personnel	Langues	Langues étrangères Remise à niveau en français Langue des signes	Cours d'Anglais Langue des signes niveau 1 Remise à niveau en français
	Gestion de soi/du stress	Gestion du stress Confiance en soi Assertivité	Connaître son rapport au stress Confiance en soi, Affirmation Méthodes d'assertivité : Communiquer avec autorité et impact Développement de la mémoire
	Gestion relationnelle	Coopération Travailler ensemble Gestion de conflit (Hors Management)	Coopération en groupe de travail Développer des relations performantes Gestion des conflits
	Organisation du temps de travail	Organisation personnelle Gestion des priorités (Hors Management)	Faire un bilan de l'usage de son temps Savoir s'organiser
	Bilan de compétences / bilan personnel	Bilan de compétences Bilan personnel	Faire le point sur soi et ses compétences Check-up compétences : préparer son avenir professionnel Evaluation de potentiel
	Stage de préparation à la retraite	Préparation à la retraite	Préparation à la retraite Se préparer à la retraite
Environnement professionnel	Protection sociale / Paritarisme	Paritarisme Protection sociale	Connaissance du monde paritaire Organisation des institutions paritaires Les bases du droit social et les fondamentaux de la Protection Sociale Cycle actualités de la Protection Sociale
	Connaissance du GPS / Branche	Le GPS : activités / produits / services / prestations Métiers du GPS	Le GPS dans la vie quotidienne Les métiers du GPS
	jours ou séminaire d'intégration	Nouveaux entrants Séminaire intégration	Stage Intégration / Environnement Nouveaux entrants : (Nom du GPS) c'est nous !
	Thématiques transverses	Lutte anti blanchiment et fraude Dématisation Accompagnement du changement NTIC Solvabilité 2	Le cadre international et européen de la lutte contre le blanchiment La dématérialisation au cœur de nos métiers Démarche des outils pour accompagner les hommes et les équipes dans le changement Conduite du changement
	Nos clients : les participants et l'entreprise (stages CFP Agric Arcco)	Connaissance de l'entreprise / Obligations sociales et fiscales de l'entreprise / La fiscalité de l'entreprise et de son dirigeant / Fiscalité des particuliers en 20 questions / Comment répondre sur les fins de carrière ? / Bulletin de salaire : les situations particulières / Le bulletin de salaire : une clé pour entrer dans l'entreprise / Les sommes isolées : du bulletin de salaire à la déclaration sociale	
	L'environnement juridique de nos métiers (stages CFP Agric Arcco)	Conventions collectives et accords collectifs : source de nos métiers L'action en justice Le droit dans notre secteur d'activité / Aspects financiers et fiscaux de la succession	
Epargne et assurances individuelles	Législation / Réglementation Epargne Assurance individuelle	Législation Epargne Assurance individuelle Réglementation Epargne Assurance individuelle Fiscalité Epargne Assurance individuelle	Droit des assurances : contrats, prestations, services Législation fiscale et sociale des produits d'assurance vie, Tracfin Relevé annuel d'information : IFU
	SI / Applicatifs / Logiciels Epargne Assurance individuelle	Logiciel de gestion de contrats et prestations Base de données Métier Epargne Assurance individuelle Logiciel spécifique Contrats / Prestations	Logiciel Epargne/AI du GPS
	Environnement professionnel Epargne Assurance individuelle	Actualités Epargne Assurance individuelle Séminaire /Conférence / Colloque Métier	La protection sociale et le GPS, Actualités et perspectives Epargne/ADP
	Produits / Prestations / Services Epargne Assurance individuelle	Offres produits Prestations Services N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Gamme de produits du GPS et du marché
	Process / MOE MOA Epargne Assurance individuelle	Affiliation/adhésion Mise en gestion et émission des contrats Calcul et paiement des prestations Gestion de compte /Gestion déléguée Recouvrement N Uniquement le précontentieux	Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Epargne Assurance individuelle	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	BTS Assurance
Finance	Achats	Appel d'offres Achat Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Formation pratique à la fonction achats Négociation achats Suivre et améliorer la qualité de vos fournisseurs et sous-traitants
	Comptabilité	Comptabilité générale Comptabilité analytique Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Comptabilité des Institutions de Prévoyance Interpréter le bilan, le compte de résultat et l'annexe des comptes annuels Logiciel comptable Club comptable
	Trésorerie / placements	Gestion de trésorerie Fiscalité de placement financier Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Connaître les principes généraux de l'analyse financière Connaître les divers placements financiers Connaître les marchés boursiers européens Logiciel ACL application fiscale Connaître les obligations, les produits hybrides
	Placement et gestion de patrimoine immobilier	Gestion de placement immobilier Législation et réglementation Métier SI / Applicatifs / Logiciels Métier Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Connaître les caractéristiques liées à la valeur du bien immobilier Connaître les placements immobiliers stage générale immobilier
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	BTS Comptabilité et gestion des organisations
	Démarche client	Orientation client Posture client	Penser Client Relations clients : Fondamentaux Accueillir et prendre en charge la demande du client Relation écrite orientée client
Gestion de la relation client (hors commercial et marketing)	Communication client	Ecrire au client Répondre au client Interlocuteurs difficiles Communication multicanal Téléphone	Ecrire à l'entreprise Répondre aux assurés sur la prévoyance Gérer les interlocuteurs difficiles Traiter les réclamations et rebondir Téléphone, vecteur service efficace
	Entretien conseil	Entretien conseil Entretien téléphonique	Conduire un entretien de conseil Entretien de face à face et accueil du public
	SI / Applicatifs / Logiciels	PRC / GRC Site web	Connaissance du site (nom du GPS) Maîtrise de l'espace abonnés Internet Entreprises Relations clients : Découverte des applicatifs
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	BTS Négociation Relation Clients

Domaines	Définitions complémentaires	Thèmes	Exemples
Management	Techniques et savoirs de Management	Savoir manager Leadership Gestion des conflits (management)	Réussir dans sa première fonction d'encadrement Manager la créativité et l'innovation Communication management et gestion des conflits Développer une posture de Leader
	Management d'équipe	Manager / Piloter / Mobiliser une équipe	Manager des équipes à distance Animateurs : piloter son activité et mobiliser son équipe Gérer son temps avec son équipe
	Management RH	Evaluation Recrutement Formation Gestion des carrières	Formation aux entretiens annuels d'évaluation Managers : réussir ses recrutements Manager la formation
	Environnement professionnel	Actualités Management Séminaire /Conférence / Colloque Métier	
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Master Management spécialisation Manager et entrepreneur Master en Management Général Cadres Formation Sciences Po.
Prévoyance	Législation / Réglementation Prévoyance	Législation Prévoyance Réglementation Prévoyance Fiscalité Prévoyance	Sécurité sociale et prévoyance Gestion de contrat Prévoyance Gestion des prestations Prévoyance Gestion de l'ANJ Maintien des droits
	SI / Applicatifs / Logiciels Prévoyance	Logiciel de gestion de contrats et prestations Base de données Métier Prévoyance Logiciel spécifique Contrats Logiciel spécifique Prestations	Logiciel Prévoyance du GPS
	Environnement professionnel Prévoyance	Actualités Prévoyance Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Actualités et perspectives Prévoyance Les e-services de la Prévoyance Séminaire des Responsables de service Entreprises
	Produits / Prestations / Services Prévoyance	Offres produits Prestations Services N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Gamme de produits du GPS
	Process / MOE MOA Prévoyance	Affiliation/adhésion Mise en gestion et émission des contrats Calcul et paiement des prestations Gestion de compte / Gestion déléguée Recouvrement N Uniquement le précontentieux	Enregistrement des Dars à l'adhésion Maintien des droits en Prévoyance complémentaire Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Prévoyance	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	CQP Conseiller Protection Sociale
Retraite	Législation / Réglementation Retraite	Législation Retraite complémentaire Réglementation Retraite complémentaire	Réglementation et calculs des droits, cotisations, allocations... Réglementation AGIRC, Réglementation ARRCO Gestion des périodes de maladie et de chômage
	SI / Applicatifs / Logiciels Retraite	Usine Retraite SI / Applicatifs / Logiciels	UR : AURA, ALLURE, GRECCO ; UR Allocations, UR : Bureau UR : Carrières et gestion des individus, PRC, UR : Migration Gestion relation client CICAS (gestion des contacts CICAS)
	Environnement professionnel Retraite	Régimes de retraite Actualités Retraite Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Régime de retraite : Sécurité sociale/Agirc-Arrco, Panorama des principaux régimes de retraite français Actualités et perspectives RC Séminaire responsables CICAS
	Produits / Prestations / Services Retraite	EIR Info des actifs Marelle Info en entreprise	L'Information des actifs : le 1er niveau L'entretien Information Retraite (EIR) Les e-services de la RC
	Process / MOE MOA Retraite	Affiliation/adhésion Traitement des déclarations Liquidation Gestion des droits Recouvrement N Uniquement le précontentieux	Affiliation/adhésion, traitement des déclarations sociales Liquidation et paiement de la retraite. Gestion de compte... Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Retraite	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	CQP Conseiller Retraite
Santé	Législation / Réglementation Santé	Législation Santé Réglementation Santé Fiscalité Santé	Sécurité sociale et Santé, Gestion de contrat Santé Régime général maladie, Parcours de soins Gestion de l'ANJ, Maintien des droits, CMUC
	SI / Applicatifs / Logiciels Santé	Base de données Métier Santé Logiciel spécifique Contrats / Prestations Noémie	Logiciel Santé du GPS Traiter les regrets de Noémie Télétransmission Noémie - tiers-payant
	Environnement professionnel Santé	Actualités Santé Séminaire /Conférence / Colloque Métier	Les réformes de l'Assurance Maladie
	Produits / Prestations / Services Santé	Offres produits Prestations Services N ne concerne pas les commerciaux quand ce n'est qu'une des thématiques produits dans une formation commerciale	Prestations dentaires Prestations optiques Prise en charge des soins à l'étranger Prise en charge hospitalière
	Process / MOE MOA Santé	Affiliation/adhésion Mise en gestion et émission des contrats Calcul et paiement des prestations Gestion de compte / Gestion déléguée recouvrement N Uniquement le précontentieux	Affiliation Santé Calcul et paiement des prestations Santé Recouvrement : précontentieux des cotisations impayées
	Formation diplômante / certification Santé	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	
Sécurité et services de l'entreprise	Hygiène et Sécurité	Hygiène Sécurité	Etre responsable Sécurité Sécurité routière / prévention routière Formation Incendies /risques sismiques Prévention : métiers des Moyens généraux Formation CHSCT
	Logistique / reprographie	Logistique Reprographie PAO	Service Logistique / Services Généraux
	Sécurité des biens	Sécurité des bâtiments	Connaitre et prévenir les pathologies du bâtiments Optimiser la maintenance des bâtiments Gestion d'une flotte automobile
	Formation diplômante / certification Métier	CQP de branche / diplôme / certification professionnelle	Recyclage habilitation électrique Secouristes (SST) CACES Licence professionnelle " Logisticien d'entreprise
SI	Conception et développement	Conception et développement de langages de programmation Modélisation et conception d'infrastructures Architecture de réseaux Méthodes Conseil et expertise Implémentation système	Modélisation Ingénierie logicielle Méthodes (Agiles...) Développement d'applications Web Conception orientée objet
	Gestion et pilotage	Administration de base de données Administration de systèmes et réseaux Sécurité des systèmes et réseaux Production (déploiement des composants de traitement des informations / l'exécution des traitements / la supervision de la disponibilité des services et applications informatiques)	Techniques d'installation et de configuration de composants d'un réseau Administration de serveurs Dépannage de serveurs Sécurisation des serveurs Virtualisation Cloud Computing
	Support et assistance utilisateurs	Assistance en télécommunication et en informatique Installation et migration des postes de travail	Incidents et dépannage réseaux Télécommunication Réseaux mobiles Outils de travail collaboratif
	MOA	Modélisation et optimisation des processus Recette (scénarios, stratégie de tests, suivi des anomalies) Montée en charge et performance des applications	Business Process Management Test Manager Automatisation des tests logiciels Tests de charge

ACTION SOCIALE

- Accompagnement et développement social
 - Chargé de développement social
 - Chargé d'intervention sociale
- Etablissement social et médico-social
 - Chargé d'études et de suivi d'établissement social et médico-social

CONSEIL ET PILOTAGE

- Audit/contrôle
 - Auditeur
- Contrôle de gestion
 - Contrôleur de gestion
- Actuariat
 - Chargé d'études actuarielles
 - Chargé de souscription contrats
- Organisation/qualité
 - Conseiller maîtrise d'ouvrage
 - Conseiller organisation
 - Conseiller qualité
- Ressources humaines
 - Chargé de développement ressources humaines
 - Gestionnaire ressources humaines
 - Formateur

DEVELOPPEMENT

- Appui vente
 - Assistant commercial
- Vente
 - Commercial
- Marketing
 - Marketeur marchés/produits
 - Marketeur opérationnel

FINANCE

- Achats
 - Acheteur
- Comptabilité
 - Comptable
- Gestion de trésorerie/placements
 - Chargé de trésorerie et de placements
- Gestion immobilière
 - Chargé d'investissements et de patrimoine immobilier

CONSEIL ET GESTION

- Conseil Clients
 - Conseiller Clients
- Gestion Entreprises
 - Gestionnaire Entreprises
- Gestion Particuliers
 - Gestionnaire Particuliers
- Support Métier
 - Support Métier

MANAGEMENT

- Manager de proximité
- Manager d'activité
- Manager stratégique

SUPPORT

- Assistance
 - Assistant/secrétaire
 - Gestionnaire administratif
- Services généraux et logistique
 - Gestionnaire de services généraux
 - Chargé des services généraux et logistique
- Communication/information
 - Documentaliste
 - Chargé de communication
 - Infographiste
 - Webmestre
- Juridique
 - Juriste d'entreprise
 - Chargé des instances
 - Gestionnaire recouvrement contentieux

SYSTÈME D'INFORMATION

- Gestion de projet
 - Directeur de projet
 - Chef de projet MOE
 - PMO
- Etudes
 - Urbaniste
 - Architecte fonctionnel
 - Architecte logiciel /applicatif
 - Référent de domaine applicatif
 - Intégrateur fonctionnel
 - Analyste fonctionnel
 - Concepteur-développeur
- Recette
 - Référent recette
 - Recetteur
- Infrastructures
 - Architecte technique
 - Expert systèmes, réseaux et télécoms
 - Technicien réseaux et télécoms
- Exploitation
 - Administrateur outils, systèmes, réseaux et télécoms
 - Administrateur base de données
 - Intégrateur d'exploitation
 - Technicien d'exploitation
 - Pilote d'exploitation
- Support, méthode et qualité
 - Expert méthodes, qualité et outils
 - Manager de contrats
- Sécurité
 - Responsable sécurité des systèmes d'information
 - Expert sécurité informatique
- Support et assistance aux utilisateurs
 - Assistant fonctionnel
 - Technicien support utilisateur
 - Technicien poste de travail



Observatoire des métiers et des qualifications

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