



# ENQUÊTE FORMATION 2025

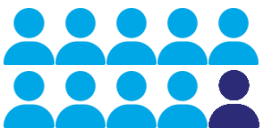
▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS  
et des QUALIFICATIONS

Retraite complémentaire  
et prévoyance

## TAUX D'ACCES

**97,6%**

Soit près de 9 salariés sur 10



## DURÉE MOYENNE



**26,6 H**

15-23 : diminution de 4 H

## HEURES

**728 594H**

+ **7%** par rapport à 2023



## TAUX DE PARTICIPATION FINANCIERE

**4,4%**

de la masse salariale

Taux légal : **1%**

## DISTANCIEL

**89%**

Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel

## TAUX D'ACCES EN PRESENTIEL

**67%**

Soit plus de 6 salariés sur 10



## CERTIFICATIONS



**1 165**

Formations certifiantes

- **12%** par rapport à 2023

## HEURES DE FORMATION BRANCHE



**52%**

**GPS + CFEM**

44%

8%

## STAGE



**2H**

Durée moyenne d'un stage

15-24 : baisse de 9,3 H

## De l'effort de formation à l'accompagnement de la transformation

Former presque tout le monde, c'est fait.

En 2024, 97,6% des salariés de la Branche ont suivi au moins une action de formation. En dix ans, le taux d'accès a progressé de plus de trente points. La formation professionnelle est devenue une réalité quasi universelle, intégrée au quotidien de travail, portée par l'élargissement de sa définition juridique, la nature fortement réglementée de nos activités et la généralisation des dispositifs distanciels.

Cette massification constitue une réussite collective. Elle témoigne de l'engagement constant des groupes paritaires de protection sociale et des institutions de prévoyance pour sécuriser les compétences, accompagner les transformations et garantir la qualité du service rendu aux clients. Mais cette réussite ouvre désormais une nouvelle question, plus exigeante encore : que transforme réellement la formation ?

Car derrière l'accès généralisé, les équilibres évoluent. Les formats se sont raccourcis, les parcours se sont modularisés, le distanciel s'est imposé comme norme. Cette évolution a permis de former plus, plus vite, tout en maintenant un niveau d'investissement financier très supérieur aux obligations légales. Dans le même temps, un rééquilibrage s'opère. Le retour progressif du présentiel, notamment sur les compétences comportementales, managériales et collectives, rappelle que certaines transformations ne se jouent ni en solitaire ni en asynchrone.

L'enjeu n'est donc plus seulement de diffuser des savoirs, mais de produire des compétences mobilisables, dans des environnements de travail marqués par la complexité réglementaire et la transformation digitale. Les analyses par famille de métiers le montrent clairement : la formation accompagne des métiers qui évoluent entre exigences techniques, relationnelles et éthiques. Elle soutient l'autonomie des conseillers, renforce les postures managériales, acculture les équipes au pilotage des données et à l'intelligence artificielle, tout en maintenant un haut niveau de conformité et de sécurité.

L'essor des formations liées à l'intelligence artificielle illustre bien ce basculement. En 2024, près d'un tiers des salariés ont été formés à l'IA, principalement via des modules courts d'acculturation. Cette première étape était indispensable. Elle ne saurait toutefois constituer un aboutissement. Les années à venir devront transformer cette familiarité en compétences métier, en capacité à piloter, réguler et intégrer l'IA de manière responsable et créatrice de valeur.

Ainsi, la formation professionnelle dans la Branche entre dans une nouvelle phase. Une phase où l'accès n'est plus l'indicateur central, mais où l'impact, la profondeur des apprentissages et leur traduction concrète dans les pratiques deviennent déterminants.

Cette étude s'inscrit dans cette perspective. Elle propose non seulement un état des lieux chiffré de l'effort de formation, mais aussi des clés de lecture pour comprendre comment la formation devient un levier stratégique de transformation durable des métiers, des organisations et des parcours professionnels.

Frédéric JOLY  
Responsable de l'Observatoire  
des métiers et des qualifications

# DYNAMIQUES FORMATION 2025



▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS  
et des QUALIFICATIONS

Retraite complémentaire  
et prévoyance

L'Observatoire des métiers analyse chaque année les données pour anticiper les évolutions et identifier les leviers qui transforment la formation professionnelle. L'Enquête Formation propose une lecture des indicateurs clés et des tendances qui se dessinent en 2024

## La formation devient-elle universelle ?

En 2023, le **taux d'accès à la formation** professionnelle atteignait déjà un niveau record de 97,5%, confirmant la dynamique enclenchée les années précédentes et traduisant un accès devenu quasi universel dans la Branche. Cette tendance se consolide en 2024 avec un taux de 97,6%, soit plus de neuf salariés sur dix formés chaque année.

# 97,6%

Taux d'accès à la formation



Cette progression, qui représente plus de 31 points depuis 2015, illustre l'ouverture massive de la formation, portée à la fois par l'élargissement de la définition de la formation professionnelle inscrite dans la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » de 2018, la nature réglementaire et obligatoire de nos activités et par le recours accru aux dispositifs asynchrones tels que les formations en distanciel ou les e-learning.

Les **formations à distance** continuent de jouer un rôle clé, notamment pour les thématiques réglementaires (LCB-FT, RGPD, DDA), les outils métiers et les parcours certifiants. Si ce format reste dominant, avec 89 % des salariés formés en distanciel en 2025 contre 91% en 2024, une légère inflexion apparaît, traduisant un rééquilibrage entre présentiel et distanciel.

En effet, les **formations en présentiel**, qui avaient fortement chuté après 2020 (31% en 2021), connaissent un regain. Le taux d'accès à la formation en présentiel passe de 64% à 67% entre 2023 et 2024.

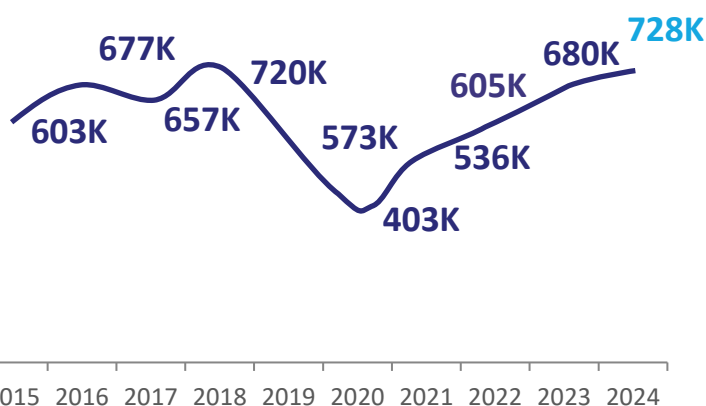
Ce retour du présentiel, dont la part avait fortement chuté après 2020 (31% en 2021), s'affirme. Ce regain s'explique par la nature des sujets abordés, souvent complexes, nécessitant des interactions en groupe et une pédagogie immersive, notamment pour les compétences comportementales et le travail collaboratif.

Ce niveau d'accès témoigne de l'engagement constant des entreprises à accompagner leurs collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences, qu'il s'agisse de soft skills, de lean management ou des enjeux liés à la data et à l'intelligence artificielle.

## Volume et durée de formation : une dynamique soutenue mais des formats optimisés

En 2023, le volume total d'heures de formation avait connu une hausse significative, atteignant 680 166 heures (+12% par rapport à 2022), confirmant l'engagement des acteurs de la Branche à investir dans le développement des compétences. Cette tendance se poursuit en 2024 avec un nouveau bond de 7%, portant le volume global à 728 594 heures. La durée moyenne par salarié progresse également, passant de 24,6 heures en 2023 à 26,6 heures en 2024, ce qui marque un renforcement des parcours de formation malgré une logique de rationalisation observée les années précédentes.

En revanche, la durée moyenne des stages continue de se réduire, avec une baisse cumulée de plus de 9 heures depuis 2015, traduisant une évolution vers des formats plus courts et modulaires. Cette adaptation répond à la nécessité de concilier montée en compétences et contraintes opérationnelles, tout en favorisant des dispositifs flexibles tels que le distanciel et l'e-learning.



## Évolution des heures de formation

### Investissement financier : un engagement fort malgré la recherche d'efficience

En 2023, la Branche affichait un taux de participation financière de 4,46% de la masse salariale, un niveau largement supérieur à l'obligation légale (1%) et revenu à son niveau d'avant crise sanitaire. Cette tendance se maintient en 2024 avec un taux de 4,43%, confirmant l'engagement constant des groupes paritaires de protection sociale et des institutions de prévoyance à investir dans la formation pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences. Toutefois, la structure des coûts évolue : la part des coûts pédagogiques, qui représentait 51% en 2015, tombe à 39% en 2023 puis à 37% en 2024.

Cette diminution semble être le reflet de l'amortissement des investissements effectués ces dernières années en matière d'innovation pédagogique.

En parallèle, la part des coûts salariaux progressent fortement (42% en 2015 et 58% en 2024), reflet de la massification des salariés formés et des revalorisations salariales liées à la période d'inflation et aux politiques de rémunération des GPS. Les coûts annexes restent stables autour de 5 %.

Parallèlement, la recherche d'efficience se poursuit : le coût moyen de l'heure de formation, qui s'élevait à 83 € en 2015, chute à 29 € en 2023 puis à 27 € en 2024, grâce à la digitalisation et à l'optimisation des dispositifs. Plus que jamais, la Branche démontre sa volonté de concilier investissement massif et rationalisation, afin de renforcer les compétences dans un contexte de transformation rapide.

## Taux de participation financière



Pour éclairer les enjeux qui structurent la formation professionnelle et les grandes familles de métiers, nous avons exploré en profondeur nos données afin de révéler les dynamiques qui transforment les pratiques et les compétences. Découvrez les grandes tendances de l'année !

## Conseil et Gestion : renforcer l'expertise métier et la qualité de la relation client

Les formations dédiées aux métiers du Conseil et Gestion représentent 43% des salariés formés et 44% des heures de formation. Le volume global témoigne d'un investissement fort pour former les équipes aux transformations réglementaires, opérationnelles et relationnelles qui rythment la retraite complémentaire, la relation client et l'assurance de personnes.

Côté **retraite complémentaire**, les parcours d'intégration, les mises à jour réglementaires et les formations outils et référentiels (Celia, Inter-régimes, RNGD, DSN...) constituent la majorité de l'effort de formation. Les parcours métier s'imposent comme colonne vertébrale et les dispositifs d'accompagnement à la liquidation et à l'entretien conseil consolident l'autonomie des conseillers.

La **relation client** affirme son rôle indispensable autour de la qualité de service. Le « téléphone » reste le canal privilégié de la relation. Apprentissages de posture et présence plus incarnée fondée sur la signature relationnelle installent une marque de conversation lisible et empathique. Les modules relatifs aux appels entrants et sortants sont très présents. Les parcours d'intégration des conseillers à distance posent les repères de l'excellence opérationnelle tandis que le traitement des réclamations installe une culture de la réponse juste et traçable.

La gestion de **l'assurance de personnes** compose l'autre pan majeur de l'effort de formation de cette famille professionnelle avec une orientation très opérationnelle.

La prévoyance et la santé dominant, avec une attention renforcée sur l'adhésion et l'affiliation, la vie du contrat, les cotisations et les événements sensibles que sont le décès et l'invalidité. La DSN innove là aussi les apprentissages et consolide la qualité des données partagées avec l'entreprise tandis que les parcours métiers ancrent les compétences réglementaires et de relation client.

L'épargne se manifeste de façon plus mesurée : pédagogie financière, conseil éclairé et simplicité des parcours dans un cadre prudentiel exigeant sont au programme.

Les GPS recherchent la capacité à marier précision technique, fiabilité des échanges et clarté de la promesse client pour accompagner sans rupture les moments de vie des assurés et la complexité des contrats collectifs.



## Management : accompagner et piloter le changement

Le volume total atteint un peu plus de 112 000 heures et près de 14% des salariés formés. Le découpage par durée de formation montre une massification des micro-apprentissages : 75% des stagiaires ont suivi une formation d'une heure ou moins, bien que celles-ci ne pèsent que 11% du temps cumulé, signe d'un modèle centré sur la sensibilisation rapide plutôt que sur des parcours longs immersifs.

À l'inverse, l'essentiel des heures se concentre sur des sessions de 7 à 14 heures et sur quelques filières diplômantes ou certifiantes notamment pour les primo managers.

Cinq thématiques de formation structurent l'offre suivies par les managers :

**Transformation managériale :** techniques de management, montée en compétences des primo managers, co-développement et surtout conduite du changement forment un noyau très conséquent. Les « *Journée des managers* » confirment un investissement dans les postures et les rituels de transformation pour les équipes. Les GPS cherchent à renforcer l'alignement entre culture managériale et accompagnement du changement.

**Excellence opérationnelle :** le lean management et l'agilité (SAFe/Scrum) sont à l'honneur. Le signal est clair : privilégier la résolution de problèmes, le management visuel et la culture de l'agilité.

**Conformité et sécurité :** très présente en nombre de stagiaires mais modérée en volume horaire, les sujets de conformité et de cybersécurité sont tirés par des modules courts et obligatoires. L'enjeu pour les managers : donner les bons réflexes culturels et comportementaux et diffuser les bonnes pratiques aux équipes.



**Donnée et pilotage :** les heures consacrées à la Business Intelligence (Power BI, Business Objects, Power Query, et Access) sont en progression, complétées par un socle de Digital Workplace (Teams, SharePoint, OneDrive, Planner, OneNote, PowerApps). Les GPS recherchent une plus grande autonomie des managers dans le pilotage et la production de tableaux de bord. À ce stade, le management utilise la donnée pour piloter et communiquer, cependant la qualité des données reste davantage du ressort des filières SI spécialisées.

**Communication et soft skills :** les formations en communication sont très concentrées sur des compétences d'influence et d'impact (prise de parole, storytelling et données chiffrées, communication responsable, gestion des situations difficiles). Les GPS développent par ailleurs l'agilité relationnelle des managers et la qualité de la médiation dans des contextes de changement.

## **Développement : optimiser le cycle de vente dans un contexte réglementaire exigeant**

En matière de volume horaire, la famille développement représente 13% des heures pour 10% des salariés formés.

Les **formations commerciales** se concentrent, outre les parcours diplômants et certifiants, sur des modules opérationnels tels que les techniques de vente, la prospection, la négociation et des perfectionnements liés à la conformité réglementaire et à la distribution des produits.

Cette orientation montre la volonté continue de maintenir l'excellence de la force de vente en renforçant ses compétences techniques et réglementaires tout en développant des aptitudes de présentation commerciale. Optimiser le cycle de vente et sécuriser les pratiques dans un contexte réglementaire exigeant sont un enjeu quotidien pour les groupes paritaires de protection sociale.

Les **formations liées au marketing** recueillent un volume horaire moindre. Les catégories principales sont le social media/social selling, le design et outils, l'email marketing et le CRM. Cette répartition des formations indique que les enjeux du marketing portent principalement sur la communication visuelle et la présence sur les réseaux sociaux.

## **Systèmes d'information : entre agilité et cybersécurité**

Les métiers du SI représentent 6% des heures de formation pour 8% des salariés formés. Les données de formation révèlent une forte acculturation à la transformation numérique.

L'**agilité** occupe une place visible portée par des modules SAFe et Scrum. Cette orientation se manifeste par la prédominance de formats courts centrés sur les rituels et la culture agile, tandis que les compétences techniques associées à l'agilité (test automatisé, le DevSecOps, la gestion des flux) sont moins nombreuses.

La **sécurité et la conformité** constituent une autre dimension structurante. Les formations courtes sur la cybersécurité, le RGPD, la lutte contre la corruption ou le secret médical témoignent d'une culture du « mandatory ». En revanche, les formations pour le développement des compétences opérationnelles liées à la sécurisation des environnements complexes (gestion des identités et des accès, Zero Trust, secure coding, threat modeling, mise en œuvre des normes ISO 27001...) sont moins présentes.

Le domaine des **données et de la business intelligence** (BI) réalise une progression notable. Les formations sur Power BI, la modélisation en étoile ou la gouvernance MDM traduisent une volonté d'outiller les équipes pour l'analyse et la visualisation.



Sur le volet **cloud et conteneurs**, la présence de formations liées à Azure, Docker et Kubernetes indique une phase d'appropriation. Cependant, les volumes investis confirment que l'industrialisation est encore en construction. Les pratiques avancées, telles que l'observabilité, la gestion des coûts (FinOps) ou la sécurité des environnements cloud, ne sont pas encore largement intégrées dans les parcours.

Enfin, **l'écosystème digital workplace** et l'automatisation connaissent une forte dynamique, portée par l'usage des outils Microsoft 365, SharePoint et PowerApps. Cette tendance favorise l'agilité organisationnelle et la productivité.

L'effort de formation pour les métiers de l'IT reflète une organisation engagée dans la transformation numérique, mais encore marquée par une logique d'acculturation plus que d'industrialisation. Culture agile, sensibilisation à la sécurité et découverte des outils collaboratifs sont largement diffusées, tandis que les compétences techniques avancées sur la donnée, le cloud et la cybersécurité demeurent encore sous-représentées.

## **Action sociale : écoute, conseil et orientation clients**

L'analyse des actions de formation suivies pour la famille de l'action sociale (2% des heures et 3% des salariés formés) met en évidence une structuration de l'offre autour de trois grands formats.

Le premier est constitué d'un volume particulièrement important de **micro-formations et de modules e-learning**. Ces contenus courts sont centrés sur la découverte de l'action sociale, la prise en main du CRM Action sociale, la lutte contre la fraude ou encore la gestion des réclamations.

Ces dispositifs jouent un rôle essentiel dans l'acculturation des nouveaux collaborateurs, la diffusion des bonnes pratiques et la mise à niveau régulière des équipes sur les outils et les exigences de conformité.

Un deuxième ensemble se distingue par des modules de 7 heures environ, qui correspondent à des **formations métiers**. Elles portent sur des thématiques opérationnelles comme la gestion des impayés et des situations d'expulsion, les minima sociaux, la politique habitat ou le panorama de la protection sociale. À ces contenus s'ajoutent des formations orientées relation client, notamment celles consacrées à la gestion des interlocutions difficiles. Ce format intermédiaire semble répondre à un besoin d'approfondissement ciblé, directement mobilisable dans les pratiques professionnelles quotidiennes.

Enfin, un troisième niveau regroupe les formations plus longues, d'une durée comprise entre 14 et 35 heures. Ces parcours plus denses concernent des **thématiques à forte valeur ajoutée** pour les métiers de l'action sociale, comme la démarche ECO, la connaissance approfondie des publics accompagnés, les pratiques addictives, l'ingénierie et l'innovation sociale ou encore la construction et l'animation de partenariats. Ils incluent également les formations de préparation à la retraite, qui occupent une place significative dans l'offre.

L'effort de formation témoigne d'un investissement important dans le renforcement des compétences des conseillers action sociale notamment sur la relation client (ECO, CRM..) en lien avec le conseil proposé par les conseillers clients retraite et une montée en compétences sur les sujets de développement social (partenariat, ingénierie, innovation, évaluation...).

# FOCUS SUR...

## 2025



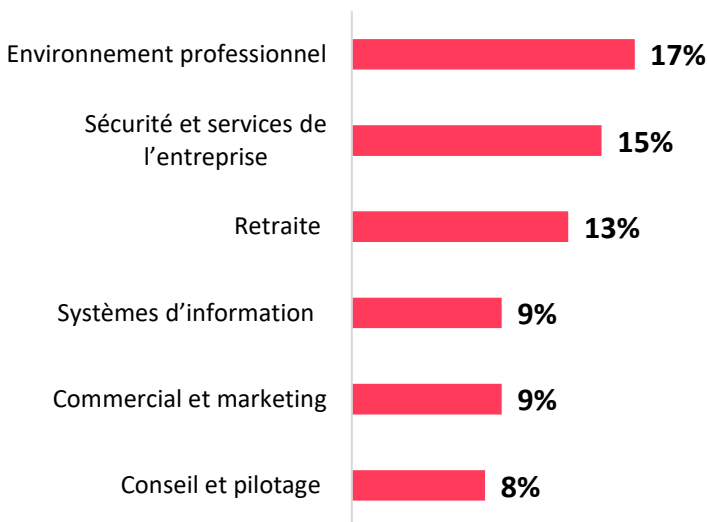
# FOCUS SUR LE DISTANCIEL

La formation à distance s'impose désormais comme un incontournable des dispositifs de sensibilisation et de développement des compétences. Portée par la digitalisation des apprentissages et la recherche de flexibilité, elle répond aux besoins d'adaptation rapide des salariés face aux évolutions réglementaires, technologiques et organisationnelles.

En 2024, 219 820 heures de formation à distance ont été dispensées, représentant 30% du volume total de formation. Cette modalité touche une très large majorité des collaborateurs : 89% des salariés ont suivi au moins une formation en distanciel au cours de l'année.

Cette adoption massive s'explique par la souplesse des formats (e-learning, classes virtuelles, MOOC) et leur capacité à s'intégrer dans des agendas professionnels souvent contraints. On retrouve également de nombreux parcours de formation métier en blended intégrant des modules de formation en distanciel (introduction du sujet, quizz...)

Les formations à distance couvrent un large spectre de thématiques, avec une concentration des heures sur les domaines suivants :



Ces chiffres traduisent une double logique : répondre aux impératifs réglementaires et accompagner la transformation digitale des métiers.

Une analyse plus fine des thèmes de formation permet d'éclairer sur les usages du distanciel : certains thèmes se distinguent par leur poids dans le volume global des formations distancielles :

**Cybersécurité** (11% des heures) : enjeu majeur face à la multiplication des cyberattaques (phishing, mots de passe, rançongiciel, logiciel malveillant...)

**Lutte contre le blanchiment et la fraude** (10%) : une priorité réglementaire et éthique (LCB-FT, lutte contre la corruption, lutte contre la fraude aux prestations retraite...).

**Intelligence artificielle** (7%) : reflet de l'accélération des usages IA dans les métiers (modules d'acculturations).

**Parcours métiers retraite** (5%) : pour accompagner l'évolution des compétences réglementaires et outils.

**Parcours nouveaux entrants** (2%) : faciliter l'intégration des collaborateurs (réglementation, outils, techniques métier, service et produit...).

**Prévention contre le sexisme (2%)** : engagement fort en matière de diversité et inclusion (violences sexistes et sexuelles au travail, harcèlement, agissements sexistes...)

**Conduite du changement (2%)** : accompagner les transformations organisationnelles (accompagnement du changement, mieux vivre le changement...).

**Directive sur la Distribution d'Assurances (1%)** : conformité réglementaire et devoir de conseil.

**Power BI (1%)** : montée en compétence sur les outils de data visualisation.

La formation à distance confirme son utilité dans la montée en compétences des collaborateurs. Elle combine accessibilité, efficacité et adaptation aux besoins métiers, tout en permettant de répondre rapidement aux enjeux réglementaires et technologiques.

Pour les années à venir, on peut d'ores et déjà esquisser quelques perspectives :

- **Renforcement des formations sur l'IA et la data**, pour accompagner la transformation digitale,
- **Développement des parcours immersifs et interactifs** (réalité virtuelle, simulations, ludopédagogie),
- **Accent sur les soft skills et la conduite du changement**, pour soutenir l'agilité organisationnelle.

La formation distancielle n'est plus une tendance : elle est désormais un outil structurant pour l'entreprise et ses collaborateurs.



# FOCUS SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'intelligence artificielle s'impose aujourd'hui comme un vecteur de transformation des métiers et des organisations. Son intégration dans les processus et les outils bouleverse les pratiques, rendant indispensable l'acquisition de nouvelles compétences. Les formations dédiées à l'IA visent à acculturer, outiller et responsabiliser les salariés face aux opportunités et aux risques liés à cette technologie.

En 2024, le volume total des formations spécifiquement consacrées à l'IA s'élève à 16 464 heures, soit 2,2% du volume global de formation.

Ces formations sont très majoritairement dispensées à distance (96,5% des heures) et sous des formats courts, principalement en e-learning. Près de **29,3% des salariés formés** ont suivi au moins une formation liée à l'IA.

Ces actions concernent en priorité les GPS, qui ont amorcé le développement ou le déploiement de leurs portails d'intelligence artificielle, notamment via des technologies de type **RAG (Retrieval Augmented Generation)**. Cette approche consiste à connecter des modèles d'IA générative à des bases de données internes pour enrichir les réponses et améliorer la pertinence des informations.

La majorité des modules sont des **formations d'acculturation**, visant à :

- Comprendre les fondamentaux de l'IA (histoire, typologies, IA générative),
- Découvrir et utiliser des outils tels que Copilot, ChatGPT, DALL-E ou ALMIA,
- Se familiariser avec les bonnes pratiques de Prompt Engineering (l'art de concevoir des requêtes efficaces).

Un volet important est également consacré aux **limites et risques liés à l'IA générative (IAG)** : enjeux éthiques, transparence, cadre juridique, gestion des données sensibles, respect des droits d'auteur...

Les formations se diversifient et s'adaptent aux besoins spécifiques des métiers. Parmi les thématiques proposées :

- **Productivité individuelle** : « Optimiser la rédaction de ses écrits professionnels grâce à l'IA », « IA au quotidien : comment gagner du temps »,
- **Conformité et gestion des risques** : « L'IA pour l'audit interne », « Parcours auditeur et IA », « Lutter contre la fraude avec l'IA »,
- **Métiers de l'informatique** : « Big Data et Machine Learning pour les informaticiens », « Piloter un projet IA et Big Data »,
- **Communication et création** : « Produire des contenus grâce aux outils d'IA », « L'IA dans la suite Adobe pour les créatifs », « L'IA au service des métiers de la communication »,
- **Formation et pédagogie** : « Utiliser l'IA pour améliorer la conception pédagogique », « Concevoir, animer et évaluer une formation avec l'IA ».

L'essor de ces formations traduit une prise de conscience : l'IA n'est plus une compétence optionnelle, mais un savoir incontournable pour rester compétitif. Si 2024 marque une phase d'acculturation et d'expérimentation, les prochaines années verront une montée en puissance des formations **métiers spécifiques**, intégrant des cas d'usage avancés et des approches hybrides (présentiel + distanciel).

Dans les années à venir, les enjeux porteront certainement sur : **l'appropriation responsable** des outils IA (éthique et conformité), **l'intégration dans les processus métiers**, pour générer des gains de productivité mesurables et le **développement de compétences stratégiques**, comme la maîtrise des données, la gouvernance de l'IA et la capacité à piloter des projets IA à grande échelle.

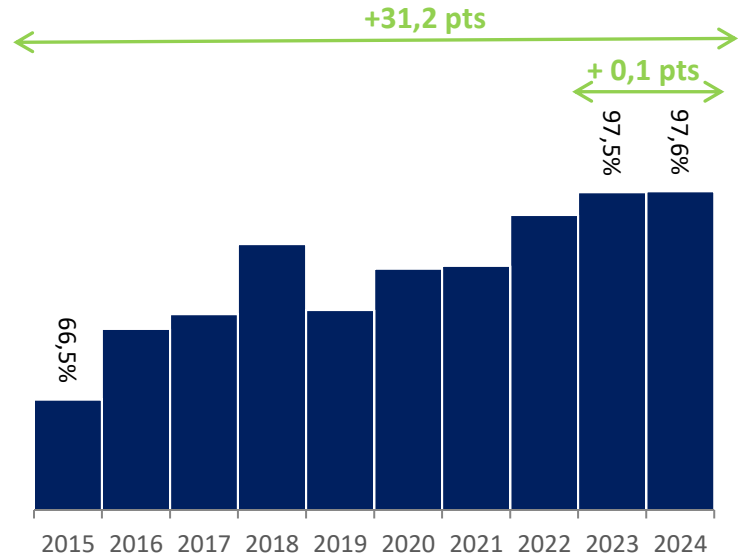
# BIG DATA 2025



# SALARIÉS FORMÉS

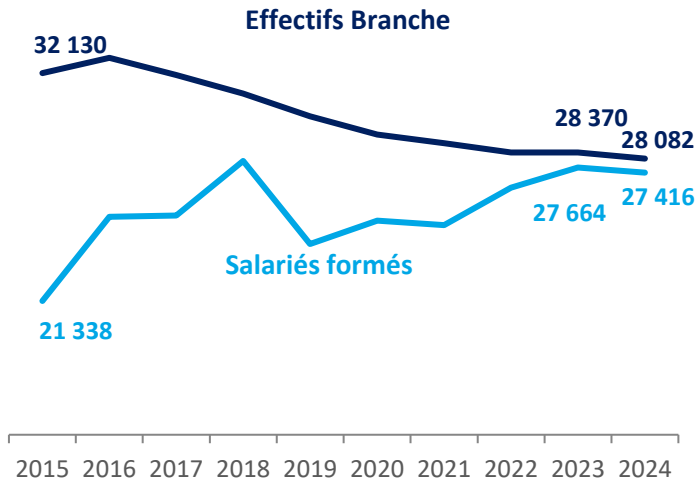
## Taux d'accès

Evolution 2015-2024



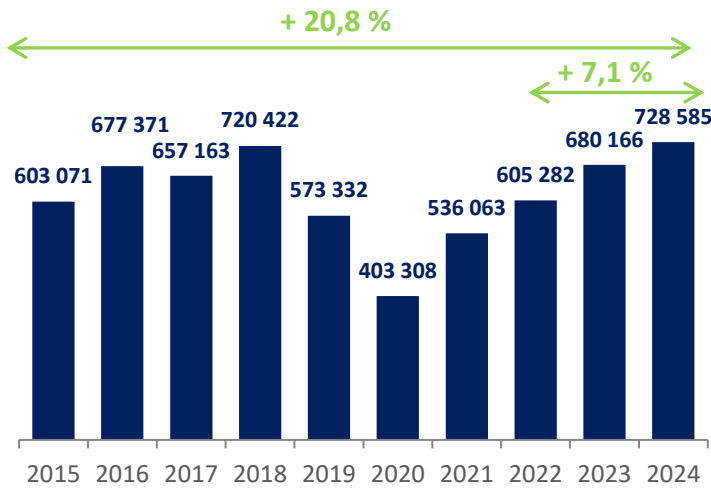
## Effectifs Branche/Salariés formés

2015-2024

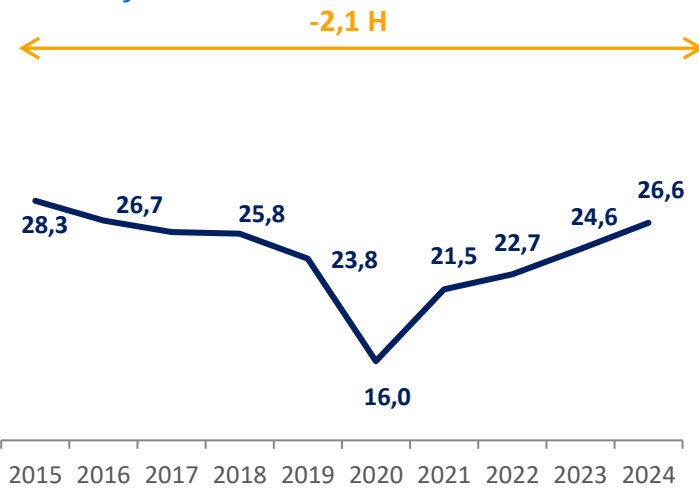


## Evolution volume horaire

2015 -2024

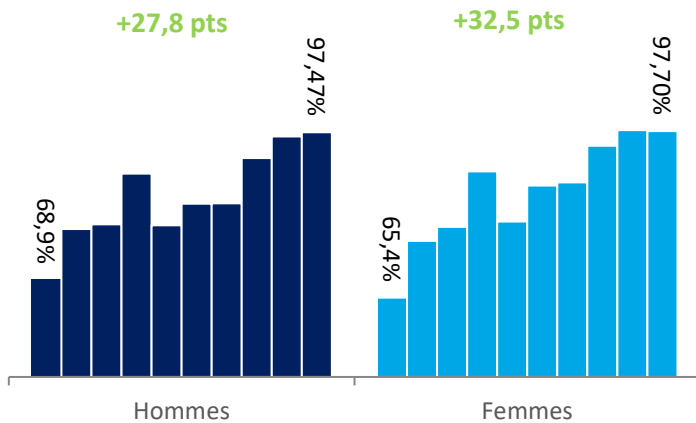


## Durée moyenne 2015-2024

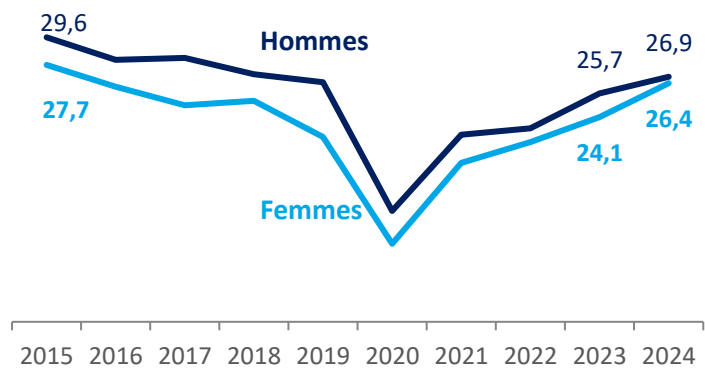


## Genre

Taux d'accès 2015-2024



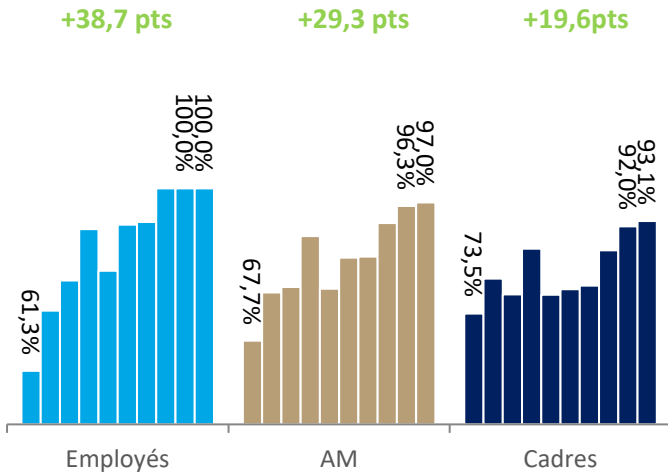
## Durée moyenne 2015-2024



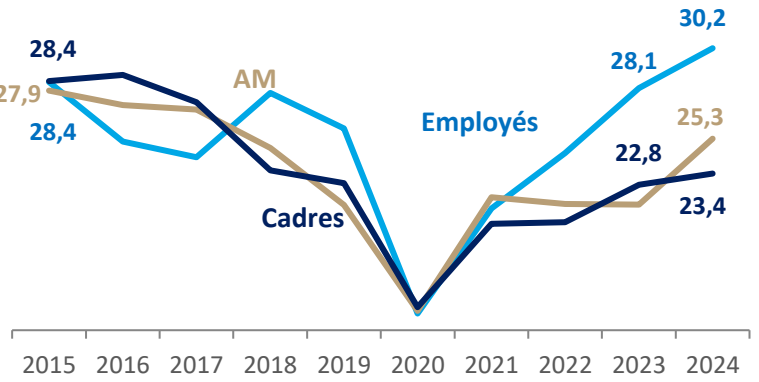
# SALARIÉS FORMÉS

## Catégorie professionnelle

Taux d'accès 2015-2024

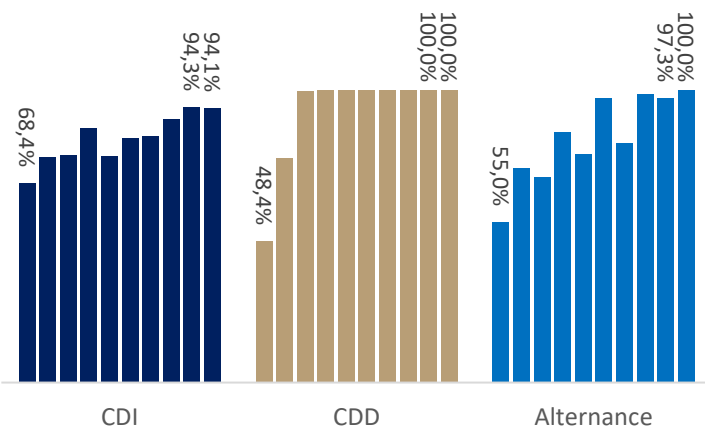


Durée moyenne 2015-2024

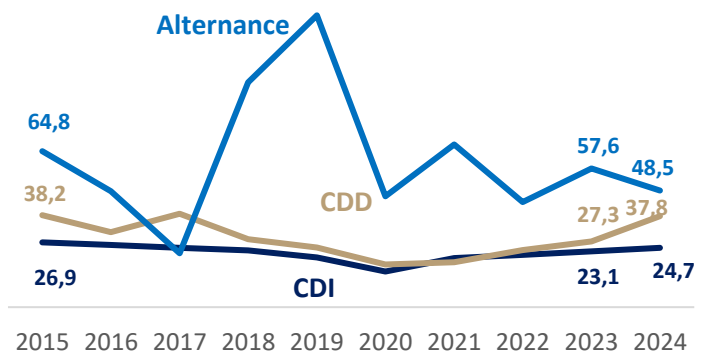


## Contrat de travail

Taux d'accès 2015-2024

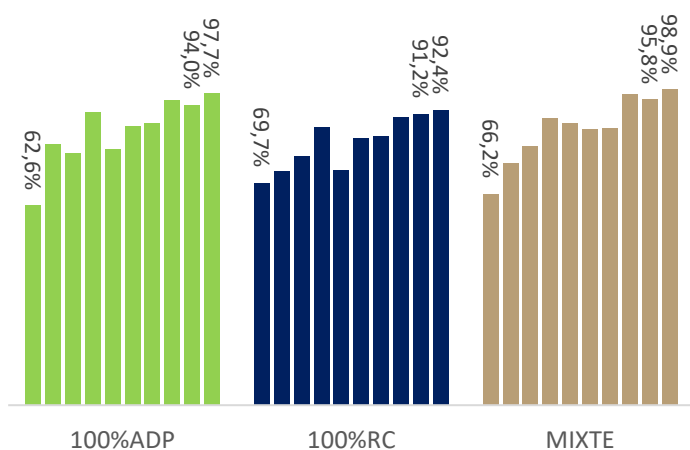


Durée moyenne 2015-2024

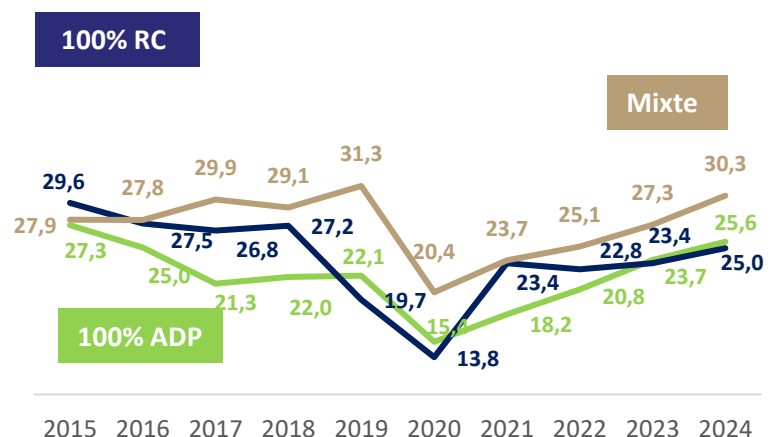


## Domaine d'activité

Taux d'accès 2015-2024



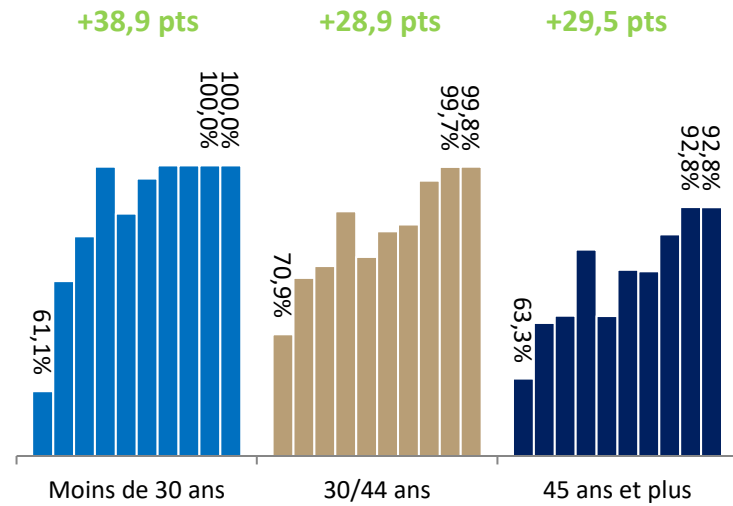
Durée moyenne 2015-2024



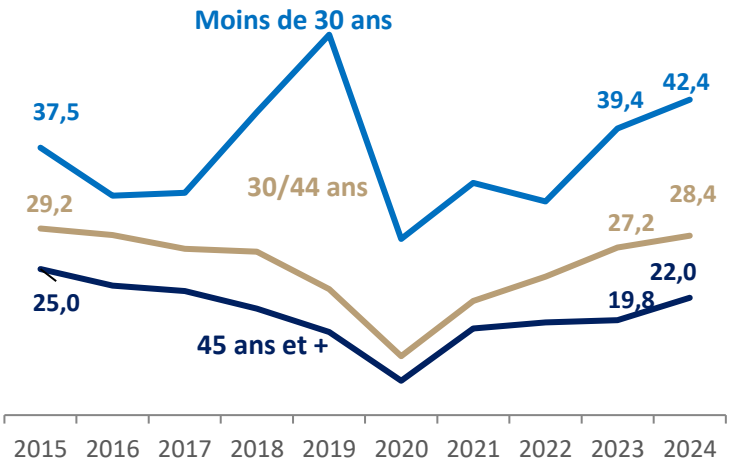
# SALARIÉS FORMÉS

## Classe d'âge

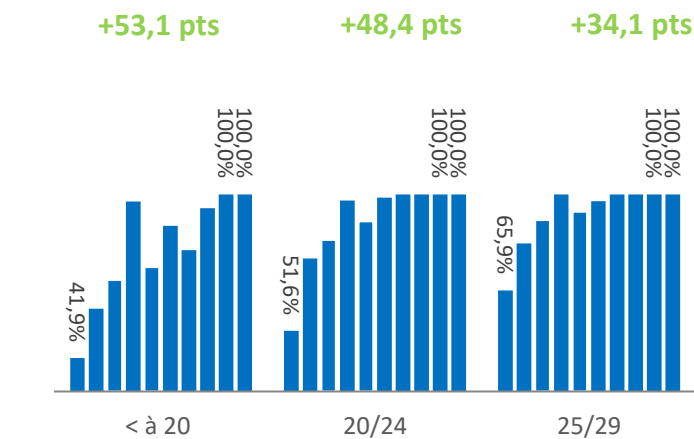
Taux d'accès 2015-2024



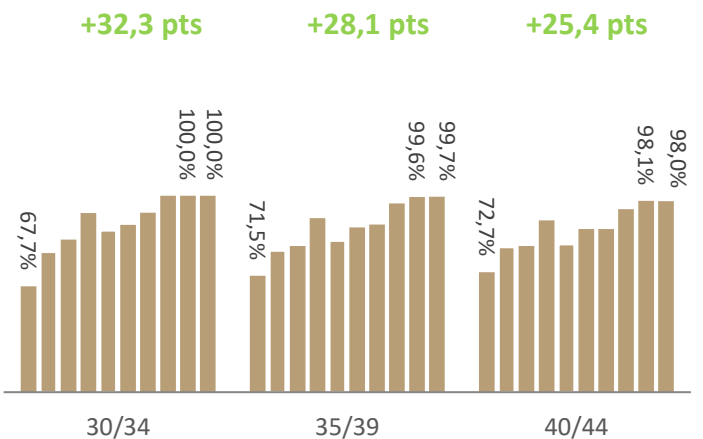
Durée moyenne 2015-2024



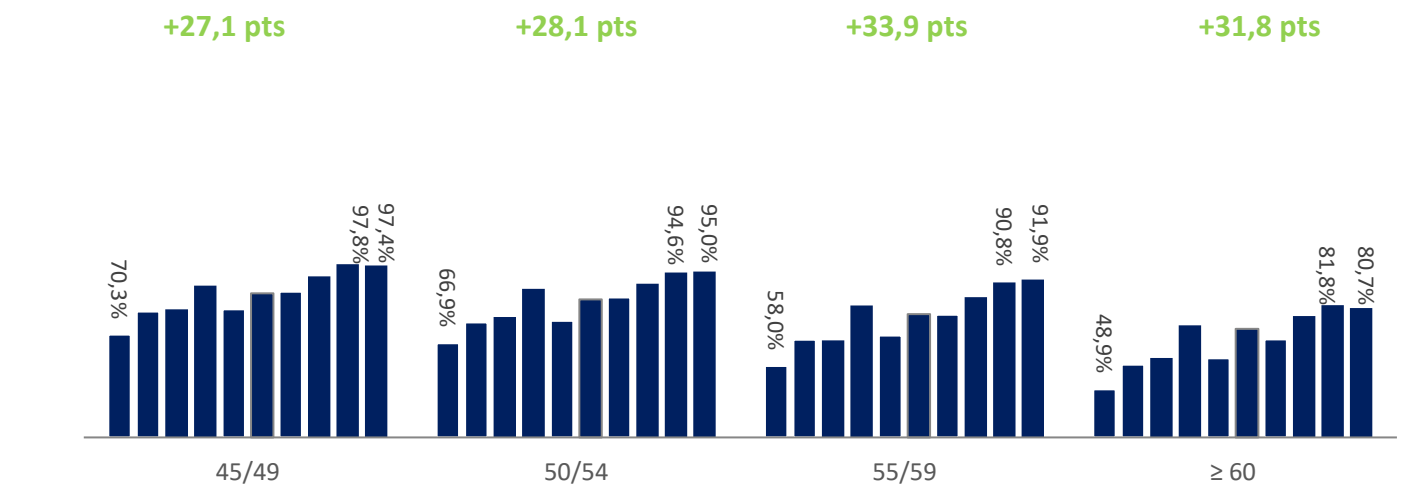
Taux d'accès 2015-2024 des moins de 30 ans



Taux d'accès 2015-2024 des 30/44 ans



Taux d'accès 2015-2024 des 45 ans et plus



## Focus sur les populations spécifiques



**20 ans et plus  
d'ancienneté** **36%**



**45 ans et  
plus** **54%**

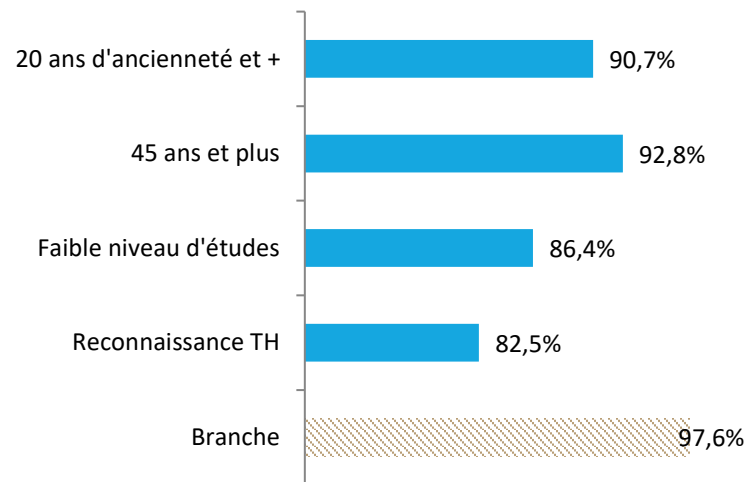
**Faible niveau  
d'études\*** **< BAC** **3%**

\*Inférieur à BAC : Niveau 3 et sans diplôme

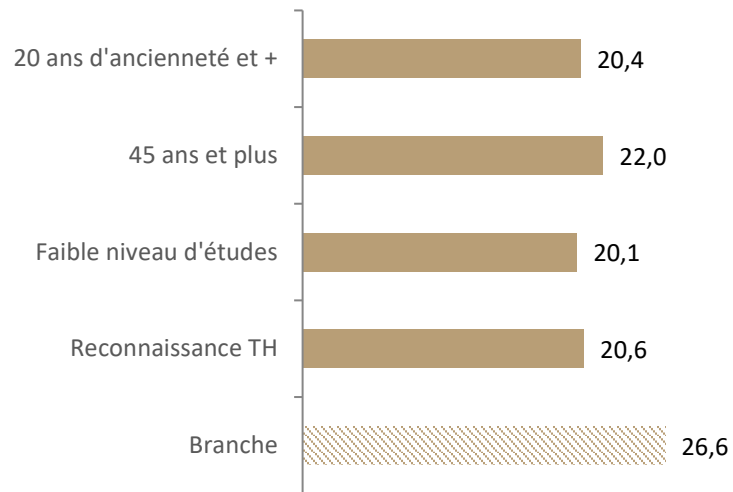


**Travailleur en  
situation de  
handicap** **7%**

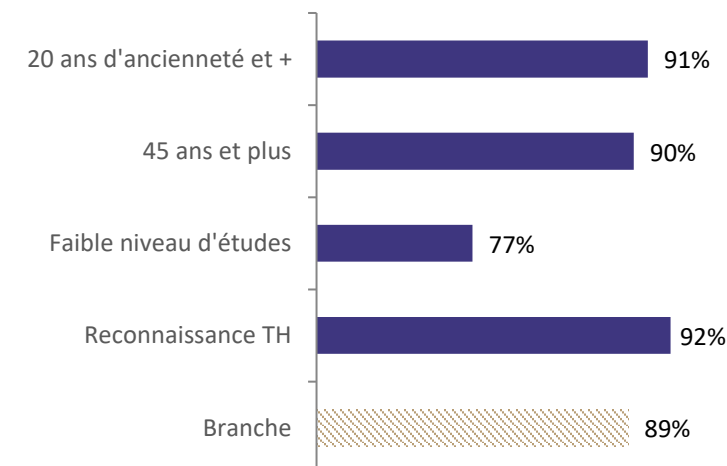
### Taux d'accès à la formation 2024



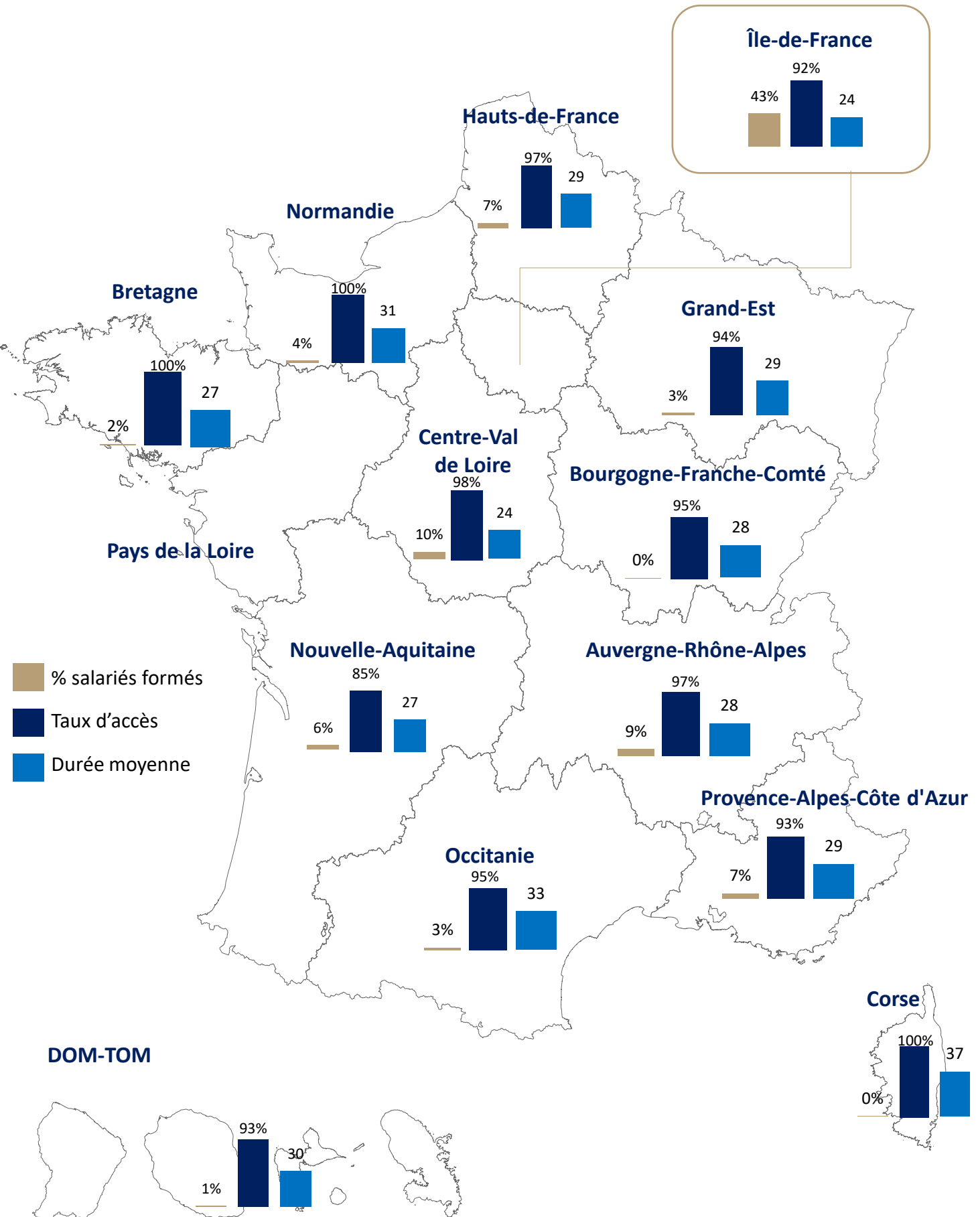
### Durée moyenne de la formation 2024



### Formation à distance 2024

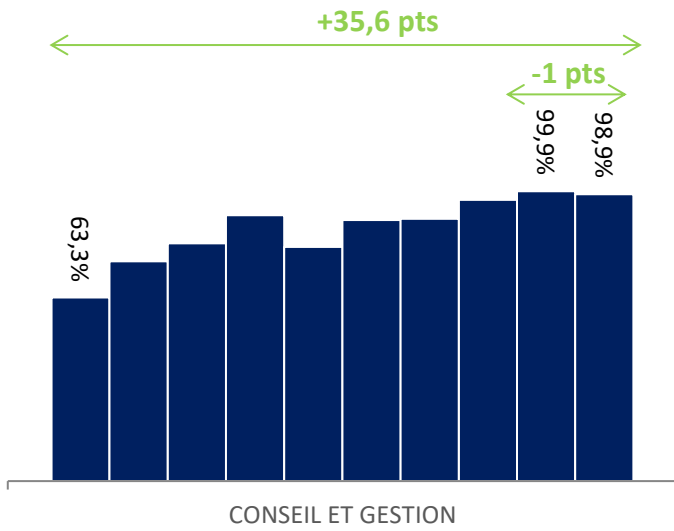


## Répartition géographique

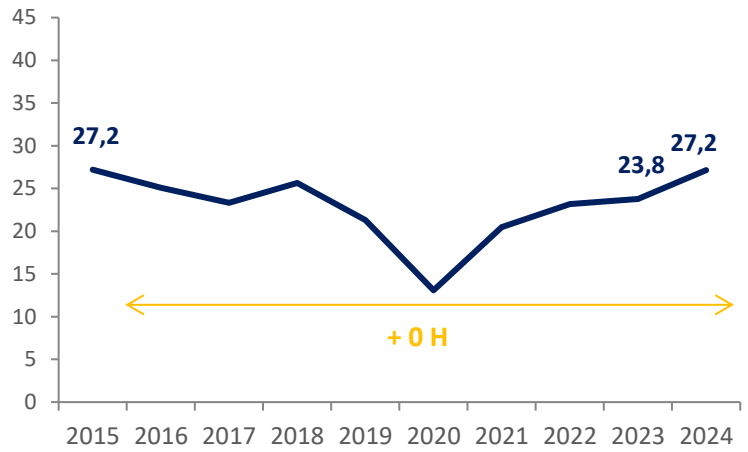


## Conseil et Gestion (43% des salariés formés)

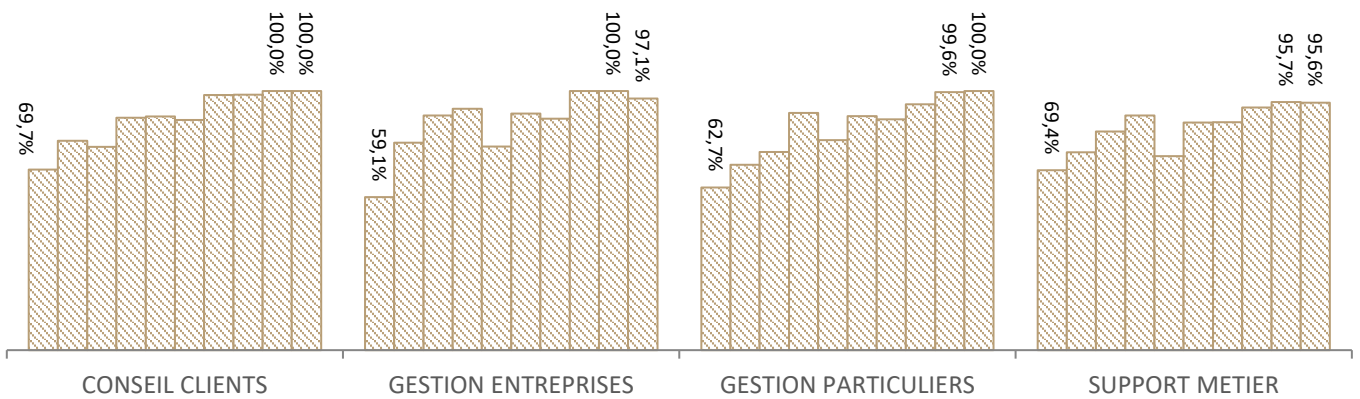
### Taux d'accès 2015-2024



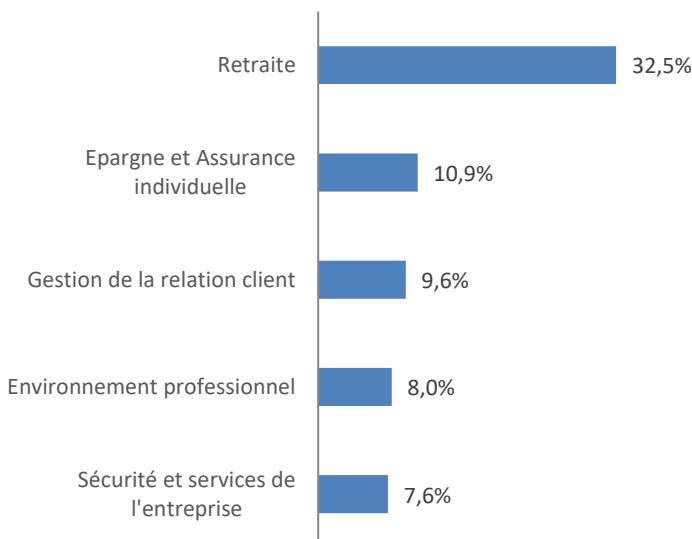
### Durée moyenne 2015-2024



### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024

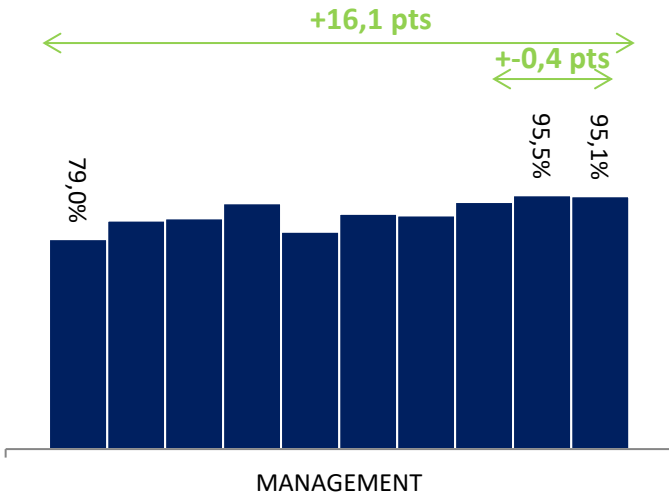


### Autres indicateurs 2024

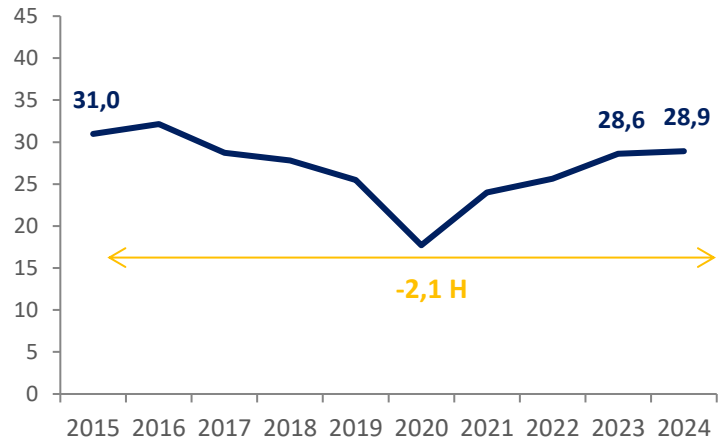


## Management (14% des salariés formés)

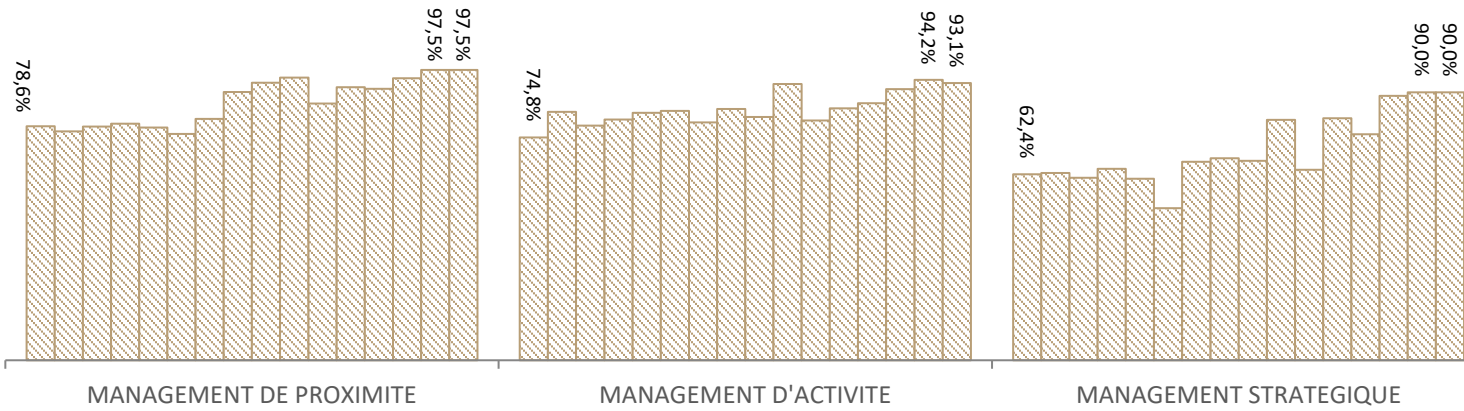
### Taux d'accès 2015-2024



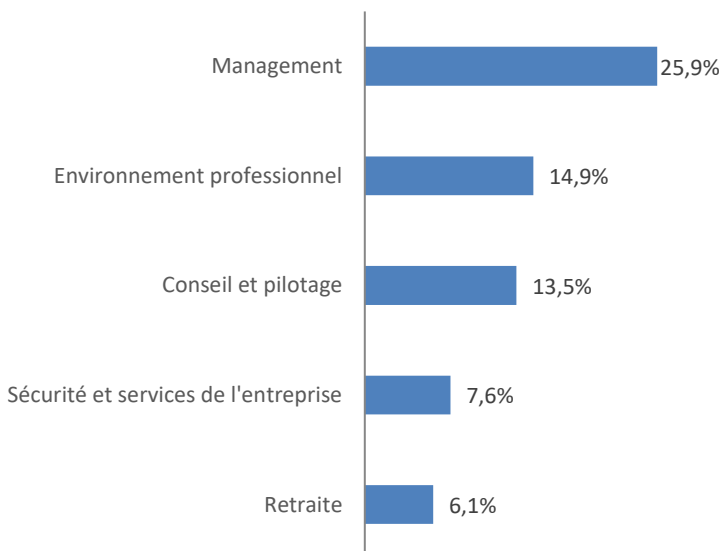
### Durée moyenne 2015-2024



### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024



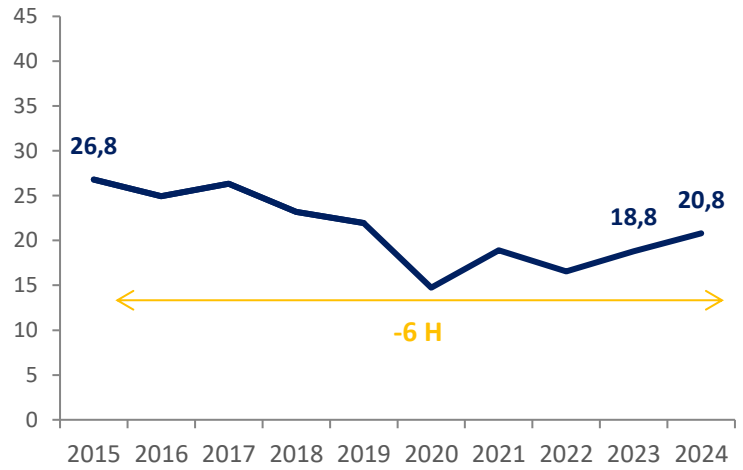
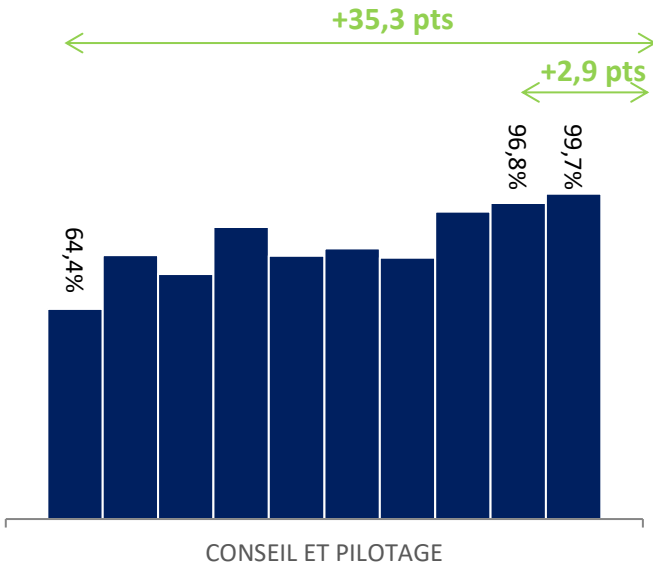
### Autres indicateurs 2024



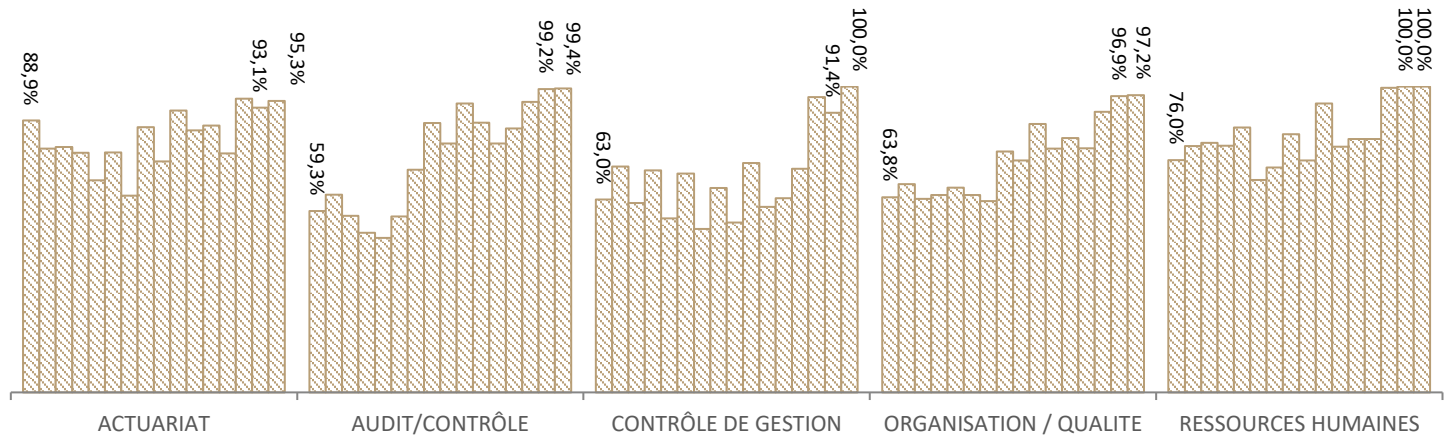
## Conseil et Pilotage (13% des salariés formés)

### Taux d'accès 2015-2024

### Durée moyenne 2015-2024

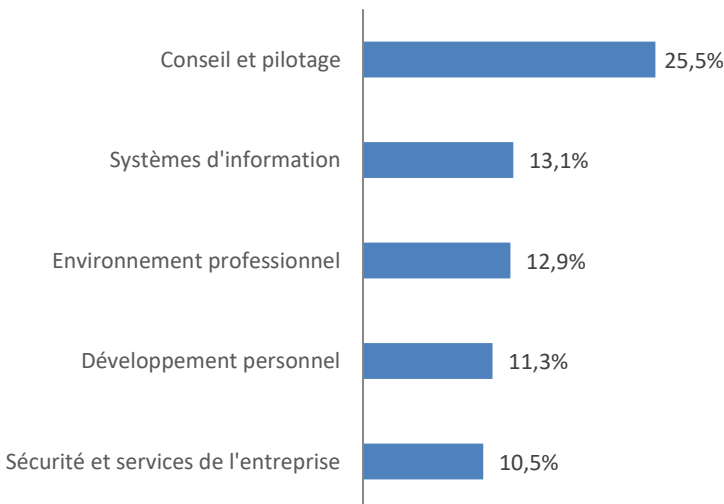


### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024

### Autres indicateurs 2024



**85%** Salariés formés ayant suivi au moins une **formation en distanciel**



**143** Formations **certifiantes**

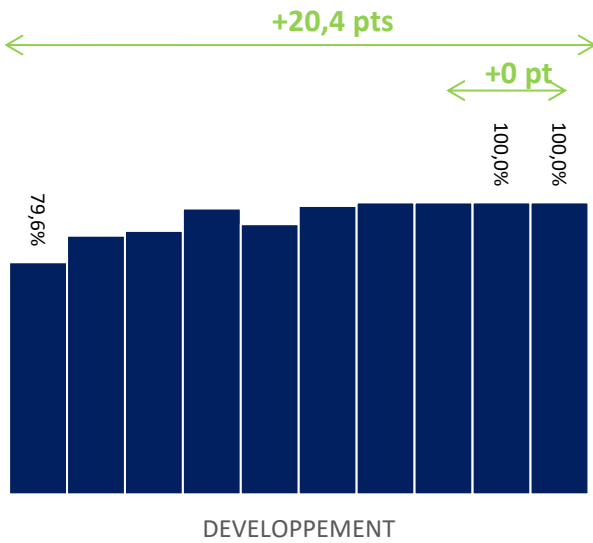


**31%** Heures de **formation Branche**

**GPS** + **CFEM**  
27% + 4%

## Développement (10% des salariés formés)

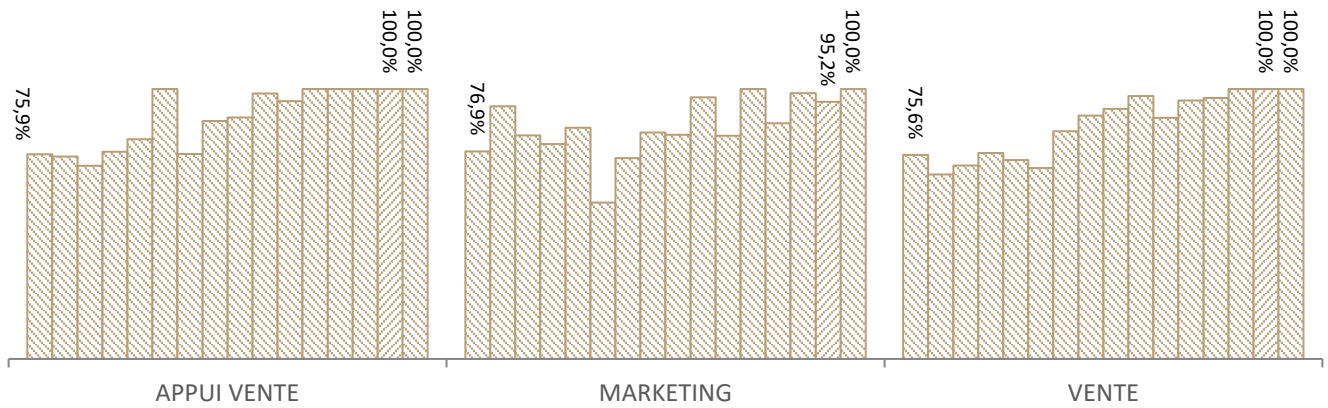
### Taux d'accès 2015-2024



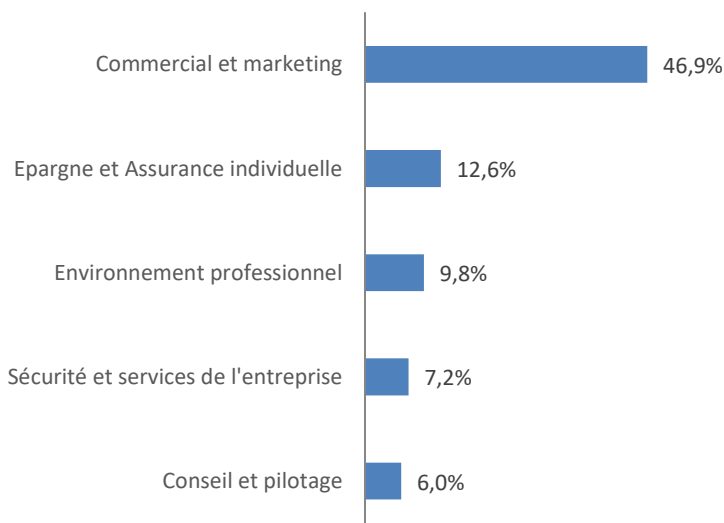
### Durée moyenne 2015-2024



## Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



## Top 5 des domaines de formation 2024



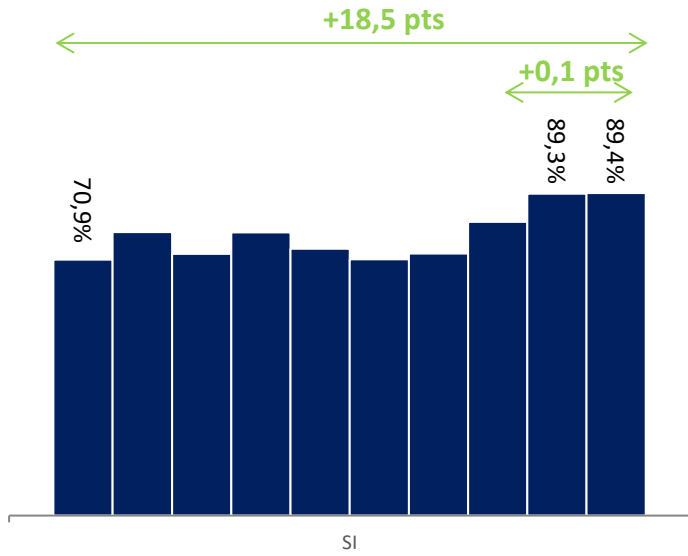
## Autres indicateurs 2024

- 95%** Salariés formés ayant suivi au moins une **formation en distanciel**
- 73** Formations **certifiantes**
- 55%** Heures de **formation Branche**

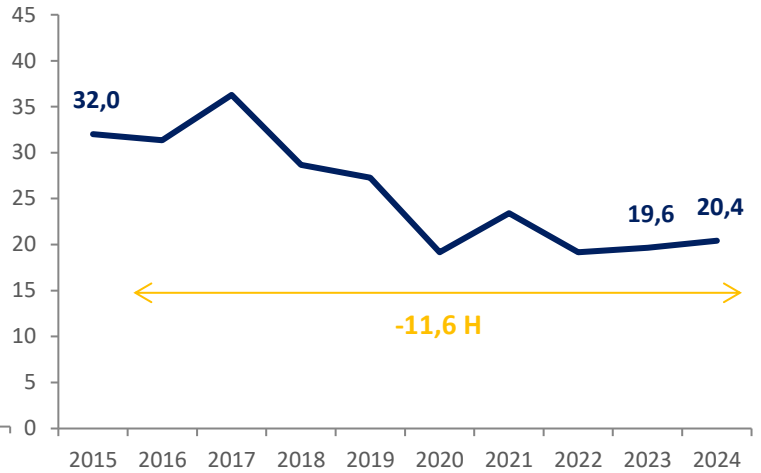
GPS: 55%    CFEM: 0%

## Systemes d'Information (8% des salariés formés)

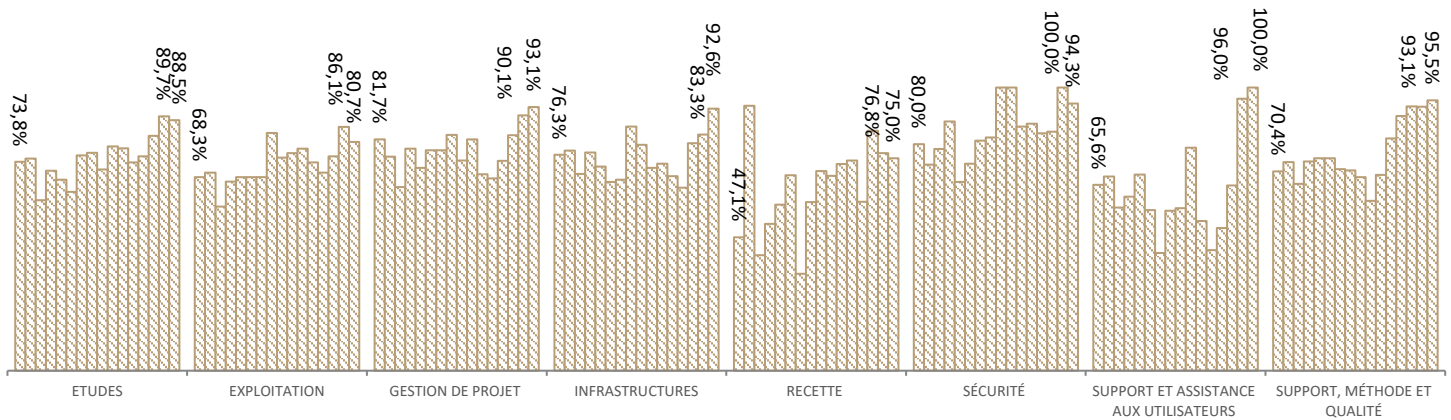
### Taux d'accès 2015-2024



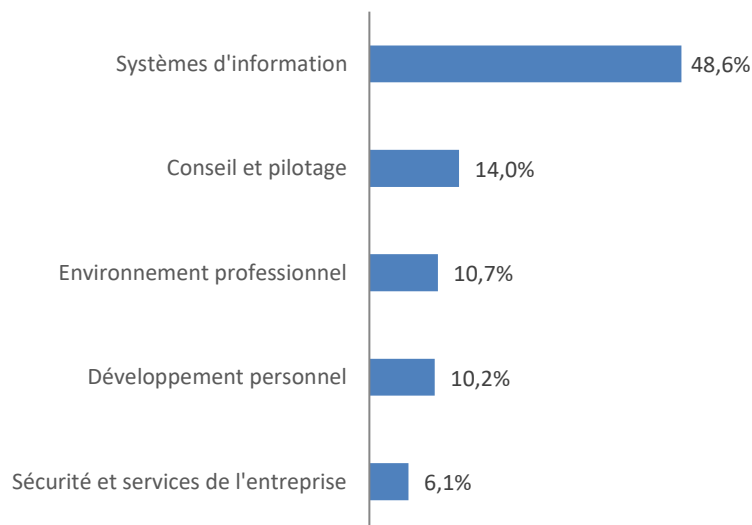
### Durée moyenne 2015-2024



### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024



### Autres indicateurs 2024

**80%** Salariés formés ayant suivi au moins une **formation en distanciel**



**116** Formations **certifiantes**

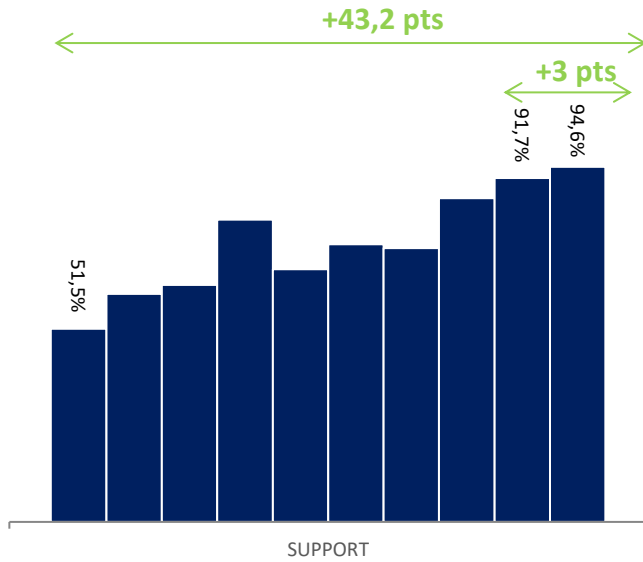


**30%** Heures de **formation Branche**

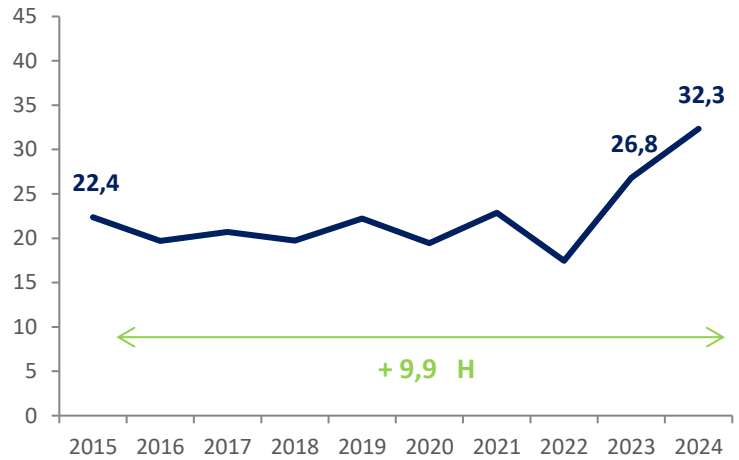
**GPS** + **CFEM**  
23% + 7%

## Support (7% des salariés formés)

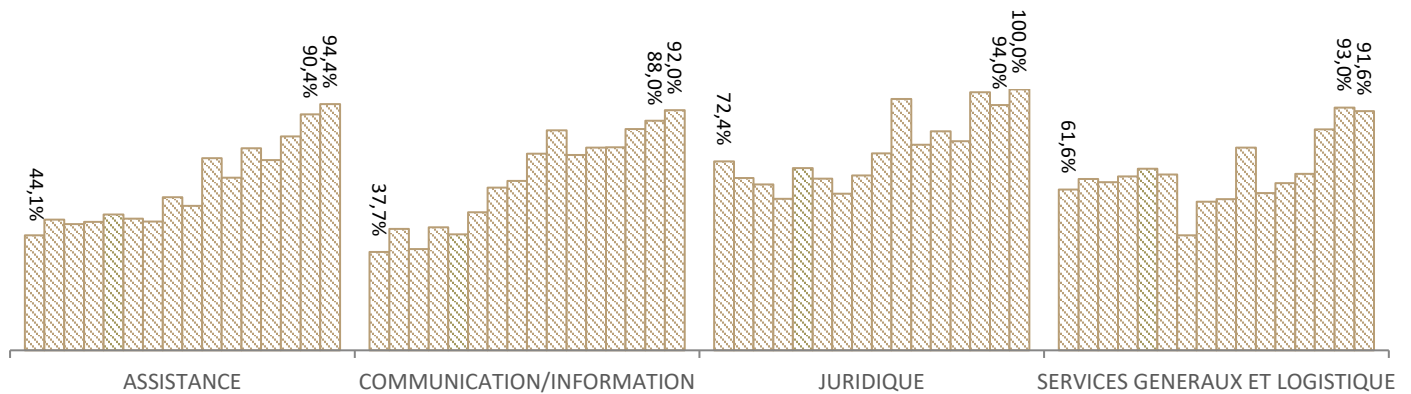
### Taux d'accès 2015-2024



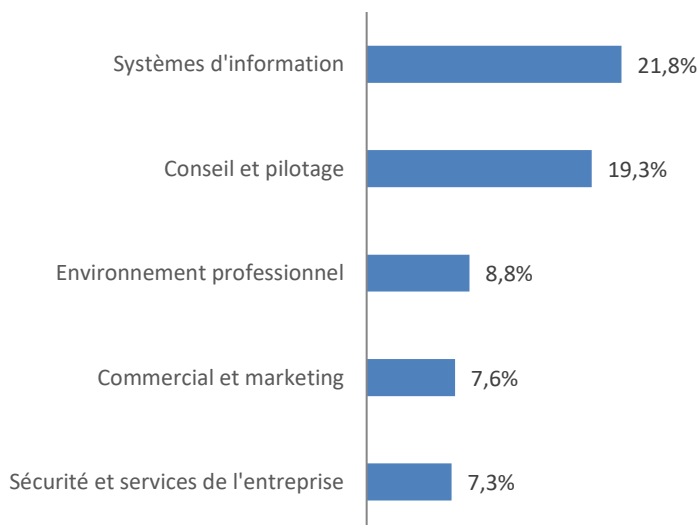
### Durée moyenne 2015-2024



### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024

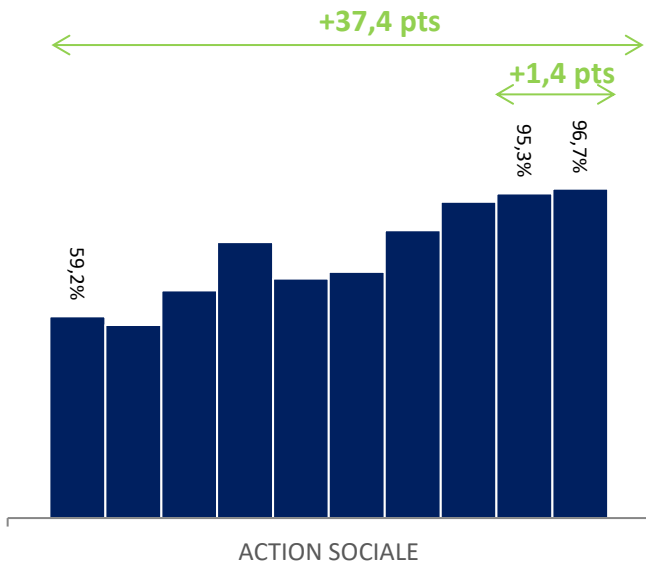


### Autres indicateurs 2024

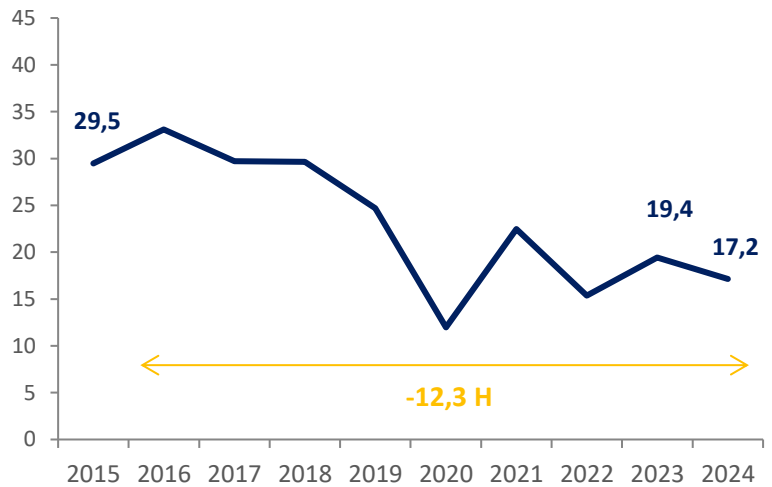


## Action sociale (3% des salariés formés)

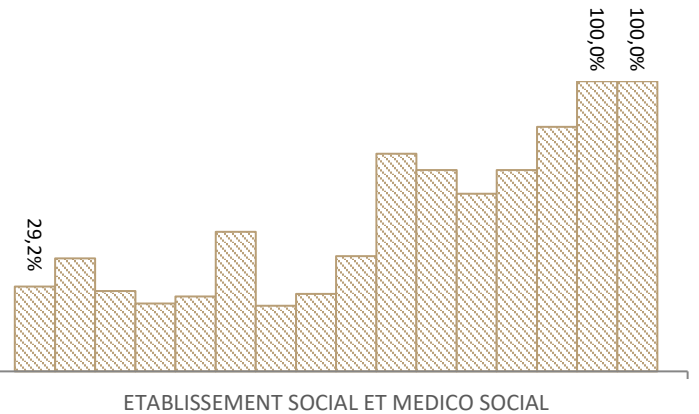
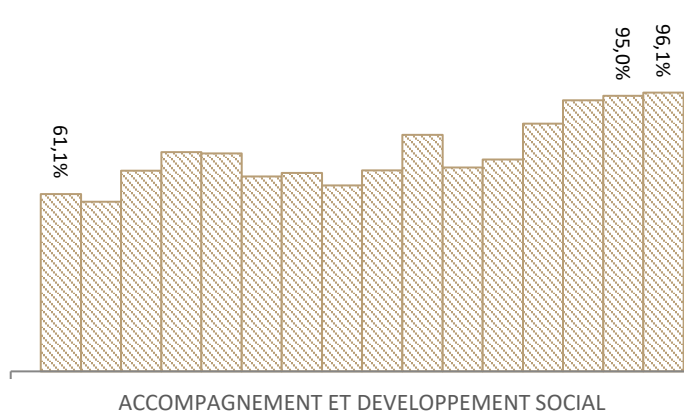
### Taux d'accès 2015-2024



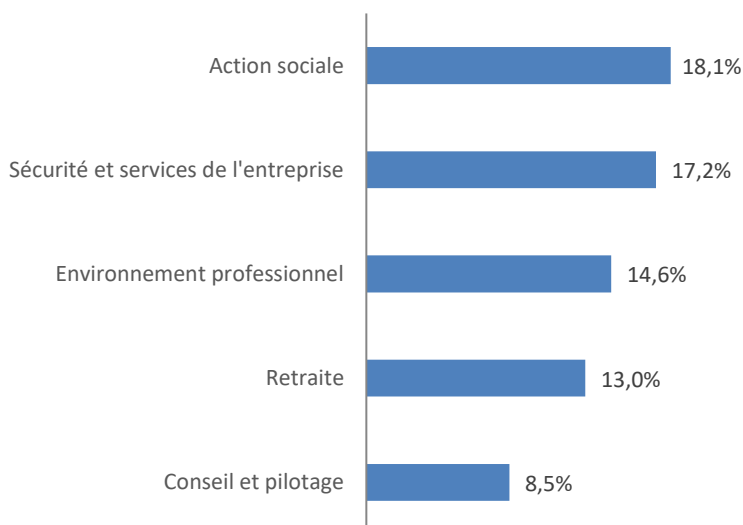
### Durée moyenne 2015-2024



### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024

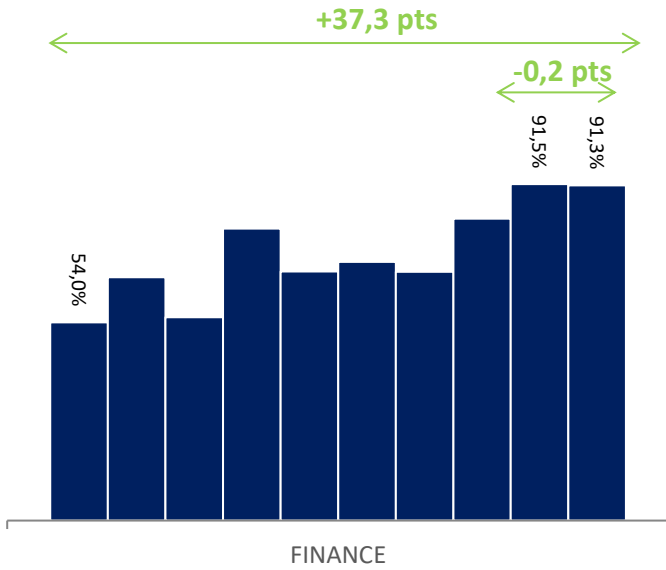


### Autres indicateurs 2024

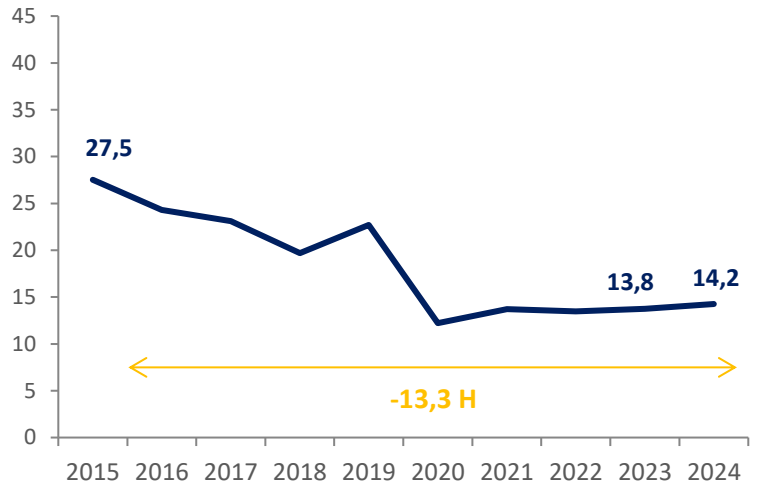


## Finance (2% des salariés formés)

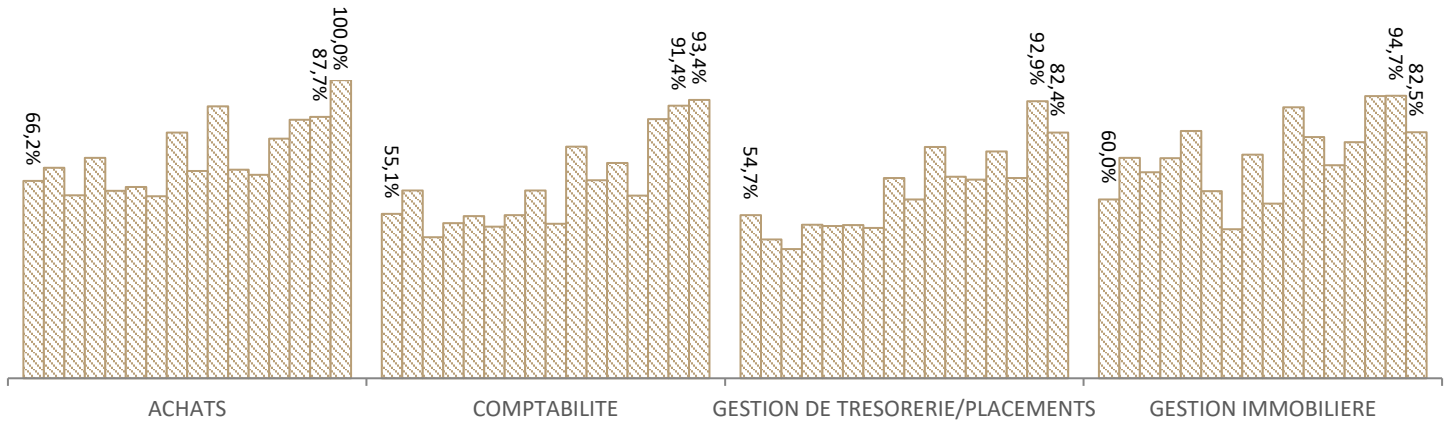
### Taux d'accès 2015-2024



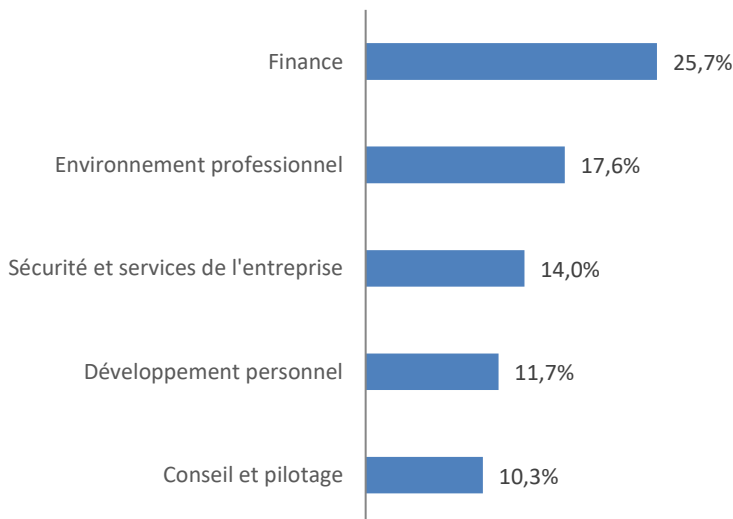
### Durée moyenne 2015-2024



### Taux d'accès 2015-2024 par sous famille



### Top 5 des domaines de formation 2024

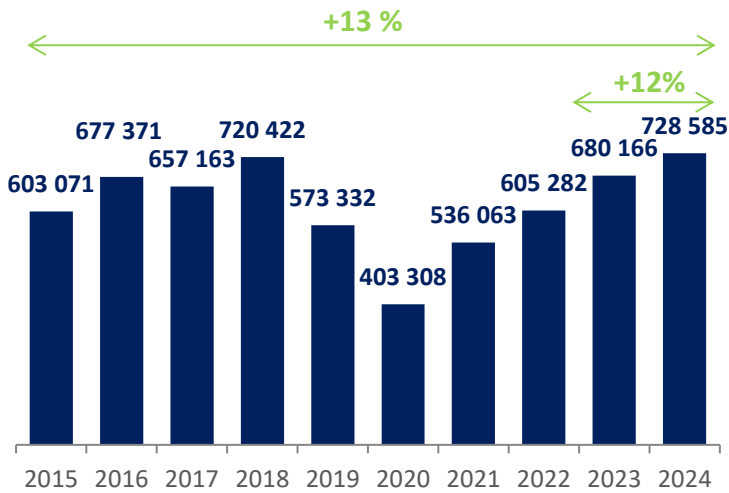


### Autres indicateurs 2024

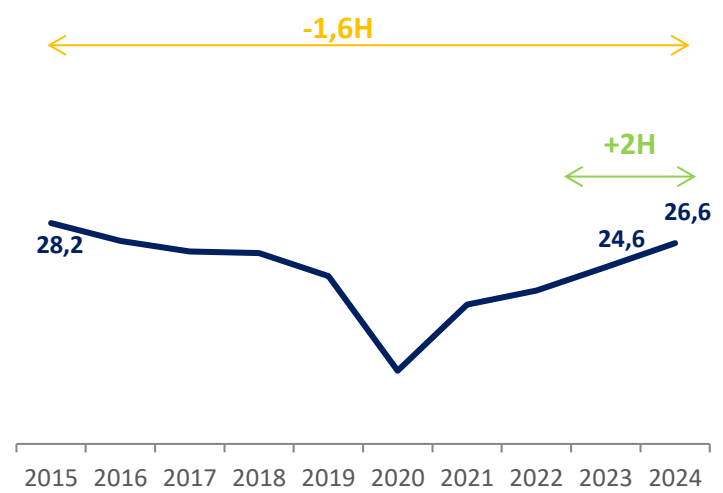


## Plan de formation

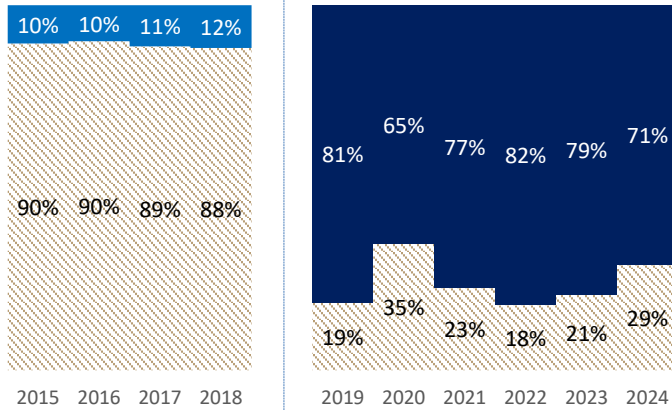
### Heures de formation 2015-2024



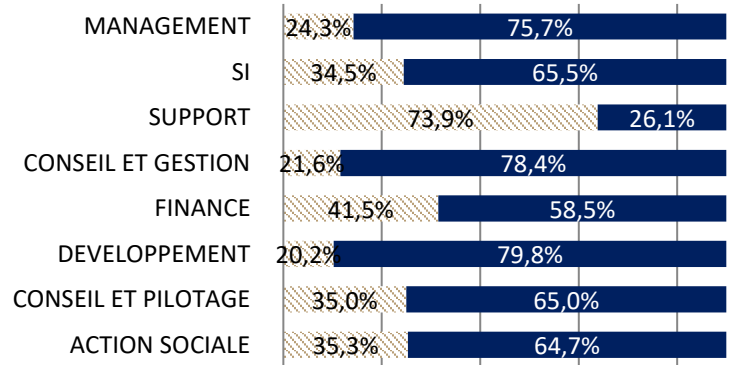
### Durée moyenne de formation 2015-2024



### Heures de formation par catégorie du plan 2015-2024



### Heures de formation par catégorie du plan et famille 2024



■ Développement des compétences

■ Autres actions

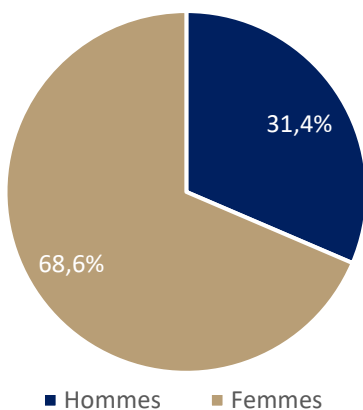
▨ Obligatoires

■ Autres actions

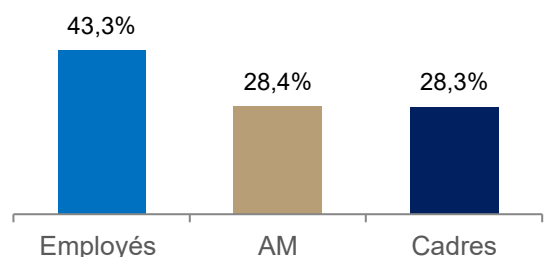
▨ Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi

▨ Obligatoires

### Heures de formation par genre 2024

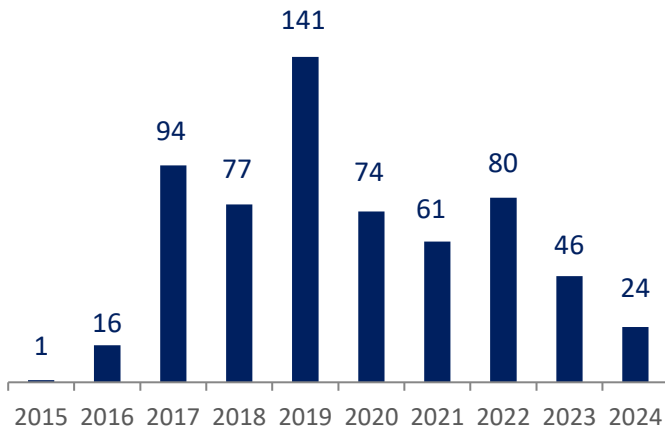


### Heures de formation par catégorie pro 2024



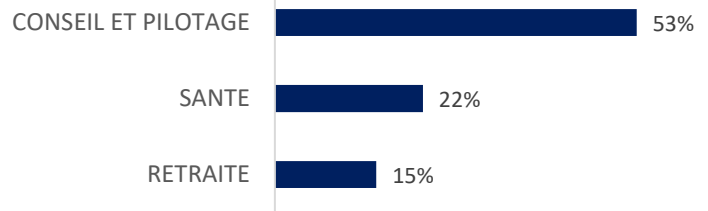
## Compte Personnel de Formation sur le temps de travail

Usage du CPF 2015-2024\* : nombre de salariés formés



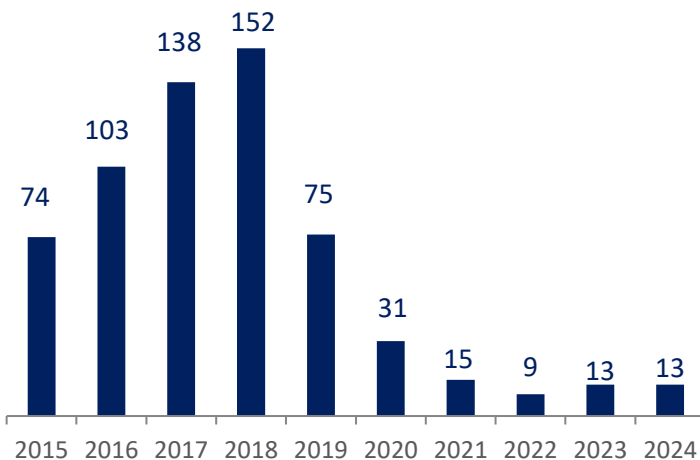
\* Données CPF sur le temps de travail

Portrait

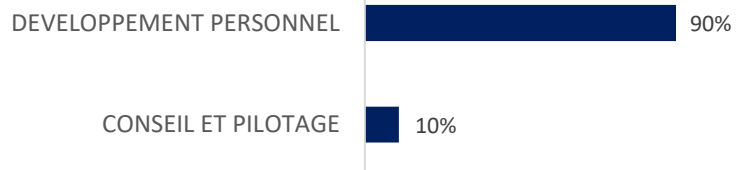


## Bilan de compétence

Effectif salariés formés

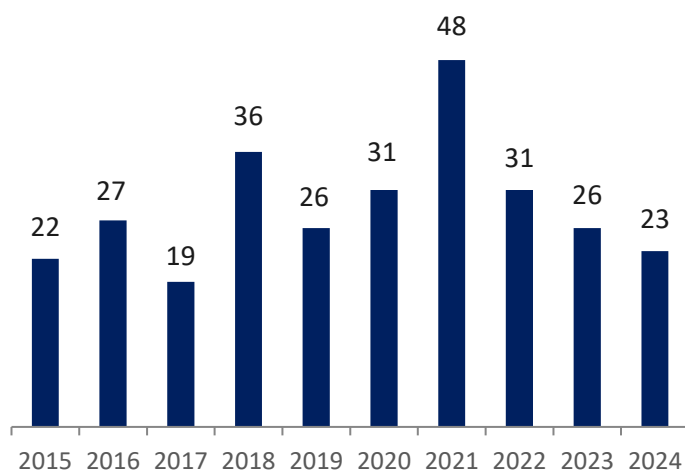


Portrait

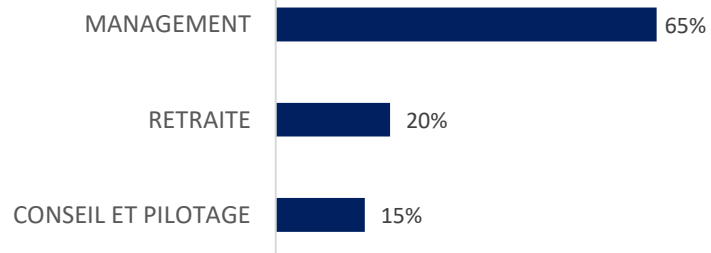


## VAE

Effectif salariés formés



Portrait



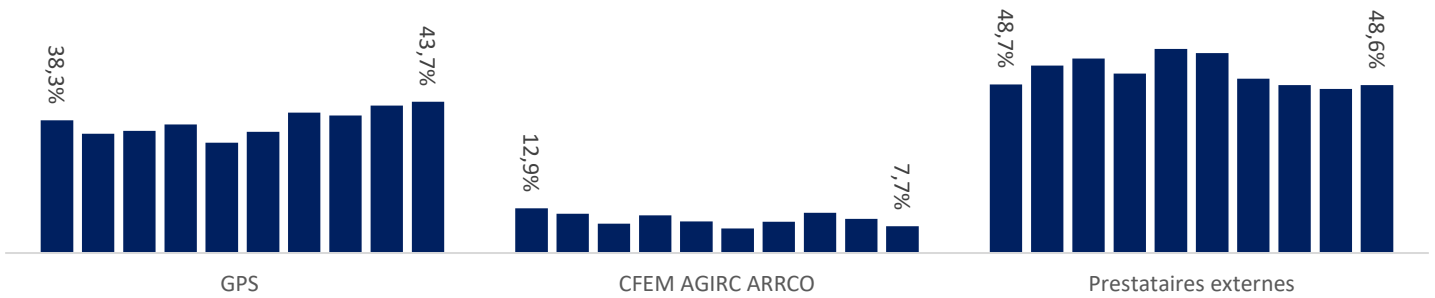
## Domaines de formation

### Heures de formation par domaine de formation 2024

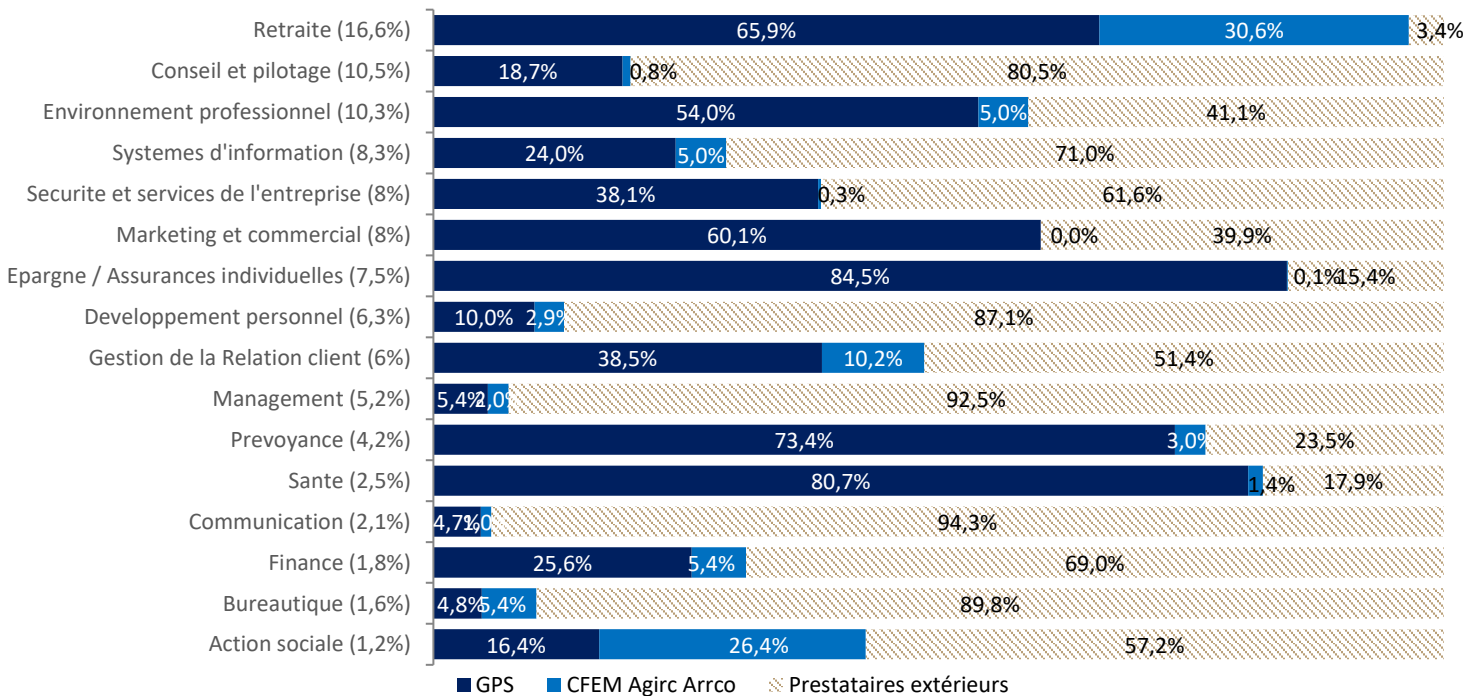


## Dispensateurs de formation

### Heures de formation 2015-2024

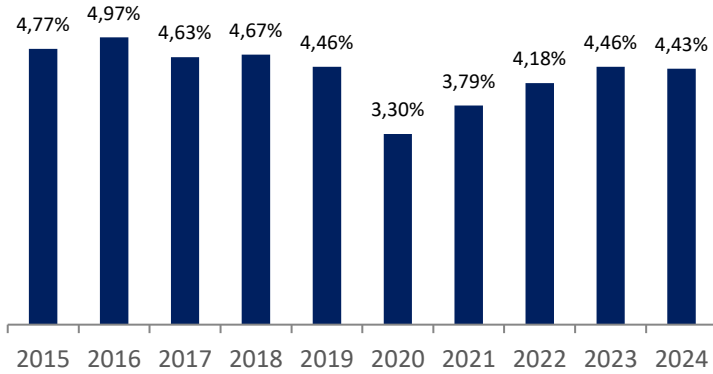


### Heures de formation par dispensateur et domaine de formation 2024

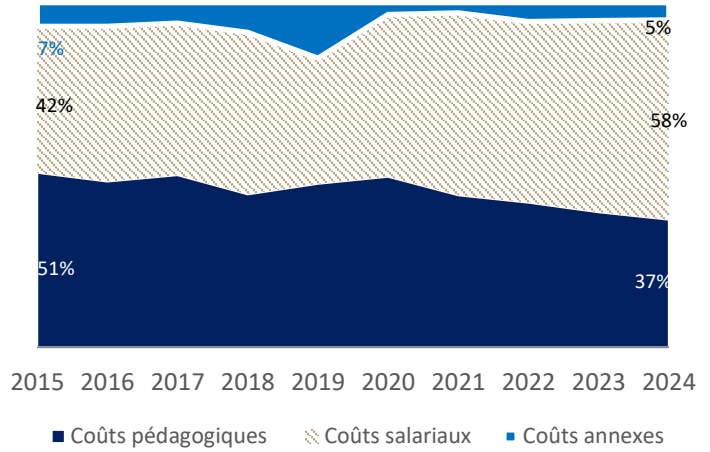


## Investissements financiers

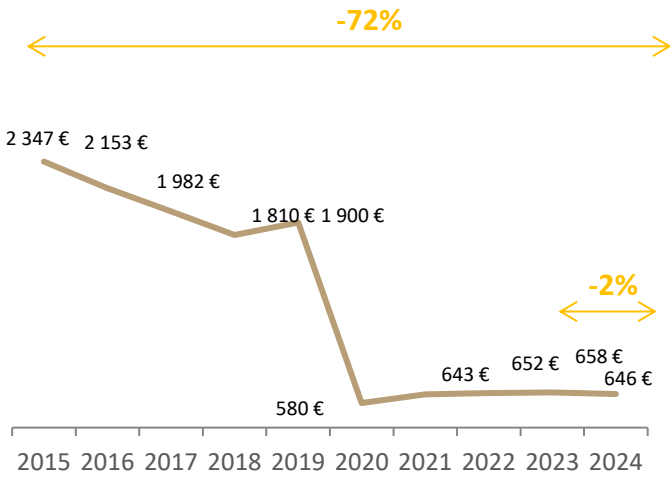
### Taux de participation financière 2015-2024



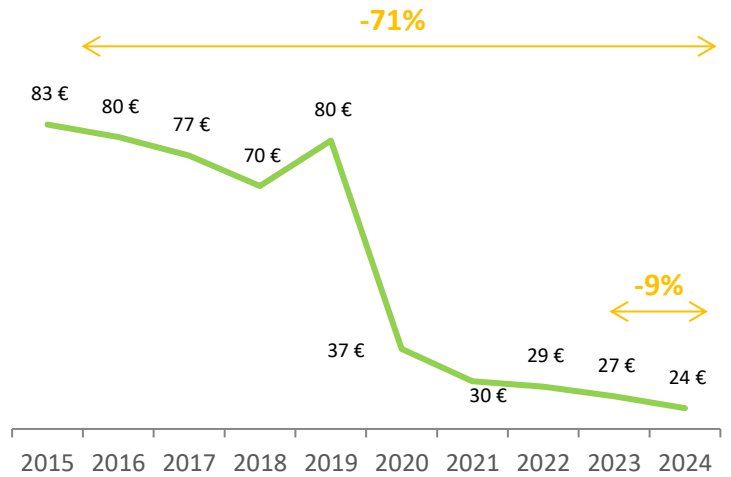
### Structure des coûts 2015-2024



### Dépense annuelle moyenne par salarié en formation 2015-2024



### Coût moyen de l'heure de formation 2015-2024



# ANNEXES

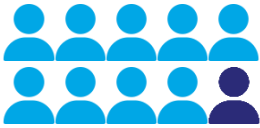
## 2025



## TAUX D'ACCES

# 97,6%

Soit près de 9 salariés  
sur 10



# 67,3%

EN PRESENTIEL



# 87,0%

EN DISTANCIEL

## DURÉE MOYENNE



# 26,6 H

15-24 : diminution de 2 H



# 27,0 H

EN PRESENTIEL



# 9,0 H

EN DISTANCIEL

## STAGE



# 2H

Durée moyenne d'un  
stage

15-24 : baisse de 9,4 H



# 11,9 H

EN PRESENTIEL



# 0,7 H

EN DISTANCIEL

## Lexique :

- **ALMIA** Plateforme d'intelligence artificielle générative interne d'AG2R La Mondiale
- **Azure** Plateforme cloud computing de Microsoft pour hébergement et services IA.
- **Business intelligence** Analyse des données pour aider à la prise de décision.
- **Celia** Outil de gestion centralisé de paiement des allocations retraite. Celia (Centralisation Allocataire) vient remplacer Allure.
- **CFEM Agirc Arrco** Centre de Formation et des Expertises Métiers Agirc -Arrco.
- **Cloud** Stockage et services informatiques accessibles via Internet.
- **CPF** Compte Personnel de Formation.
- **Co-développement** Méthode collaborative pour créer des solutions ou compétences.
- **Conteneurs** Environnements isolés pour exécuter des applications (ex. Docker).
- **CRM** Outil de gestion de la relation client (Customer Relationship Management).
- **DALL·E** IA générative d'images développée par OpenAI.
- **DDA** Directive européenne sur la distribution d'assurances.
- **Démarche ECO** Ecoute, Conseil et Orientation. Démarche d'accompagnement de l'Action Sociale retraite complémentaire.
- **DevSecOps** Modèle qui intègre la sécurité à toutes les phases du cycle de vie du développement logiciel. (Développement, sécurité et opérations).
- **Digital Workplace** Environnement numérique pour collaborer et travailler à distance (ex. SharePoint).
- **Docker** Technologie pour créer et gérer des conteneurs applicatifs.
- **Domaine de formation** Thématique de formation sur un champ d'activités et de compétences données.
- **DSN** Déclaration Sociale Nominative pour transmission des données sociales.
- **E-learning** Formation en ligne.
- **FinOps** Gestion financière des ressources cloud pour optimiser les coûts.
- **GPS** Groupe paritaire de protection sociale.
- **IA générative** Intelligence artificielle qui crée du contenu (texte, image, son).
- **Kubernetes** Orchestrateur pour déployer et gérer des conteneurs à grande échelle.
- **Lean management** Méthode pour améliorer la performance en réduisant les gaspillages.

## Lexique :

- **Mandatory** Obligatoire (souvent utilisé dans le contexte réglementaire ou technique).
- **MDM** Master Data Management (gestion des données de référence fiable et à jour).
- **Power BI** Outil Microsoft pour visualisation et analyse des données.
- **Power Query** Fonctionnalité pour transformer et préparer des données dans Power BI.
- **PowerApps** Plateforme Microsoft pour créer des applications sans coder.
- **Prompt Engineering** Technique pour optimiser les requêtes adressées à une IA.
- **RAG (Retrieval Augmented Generation).** Méthode combinant recherche et génération IA dans une plateforme dédiée
- **RGPD** Règlement Général sur la Protection des Données (UE).  
Le référentiel national de gestion des droits (RNGD) permet aux gestionnaires de consulter et de mettre à jour – en central – les données de carrière et les droits à retraite complémentaire des salariés.
- **RNGD**
- **Scrum / SAFe** Méthodologie agile basée sur des sprints et des rôles définis.
- **Secure coding** Pratiques de développement visant à éviter les failles de sécurité.
- **Social media** Plateformes de communication et partage en ligne.
- **Social selling** Utilisation des réseaux sociaux pour vendre et prospecter.
- **Soft skills** Compétences comportementales. Qualités humaines qui facilitent l'autonomie, la créativité ou le relationnel.
- **Threat modeling** Analyse des menaces pour sécuriser une application ou système.
- **Zero Trust** Modèle de sécurité où aucune entité n'est considérée comme fiable par défaut.

L'Observatoire des métiers remercie les GPS et les Institutions de Prévoyance et leurs services RH / Formation.

## DATAS

- AG2R LA MONDIALE
- AGRICA
- APGIS
- APICIL
- AUDIENS
- B2V
- CAPSSA
- CGRR
- CRC
- CTIP
- FÉDÉRATION AGIRC-ARRCO
- IPBP
- IPECA
- IRCEM
- IRCOM LA VERRIERE
- IRP AUTO
- KERALIS
- KLESIA
- MALAKOFF HUMANIS
- OCIRP
- PRO BTP

Statistiques : Anass Agzennay  
Rédaction : Frédéric Joly  
Mise en page : Frédéric Joly  
Conception graphique : Livio Bernardo  
Crédit photo : Paul Calescu (Unsplash.com)