

Profil de branche Formation

The year '2017' is centered within a white, rounded rectangular pill shape. This pill is connected to two horizontal lines, each ending in a small black dot, creating a graphic that resembles a slider or a timeline marker.

Données statistiques au 31/12/2016

PRÉAMBULE

Le rapport sur la formation professionnelle continue est établi à partir d'une part d'une enquête annuelle réalisée par l'AFB auprès de ses adhérents, et d'autre part des données collectées auprès d'OPCABAIA.

L'enquête AFB bénéficie d'une bonne représentativité avec un taux de réponse avoisinant 90 % des effectifs des adhérents en métropole. En 2016, les banques répondantes à l'enquête employaient plus de 180 000 salariés.

Éléments de méthodologie :

Jusqu'en 2014, les données sur les dépenses de formation étaient issues de l'exploitation des déclarations fiscales 2483. A partir de 2015, les données proviennent d'une enquête AFB. La loi du 5 mars 2014 est une réforme d'ampleur, avec notamment la suppression de l'obligation de justifier fiscalement des dépenses au titre du plan de formation ainsi que la modification des taux de contributions légales. A compter de 2015, l'effort réel de formation des entreprises peut être identifié.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a été supprimé au profit de la création du Compte Personnel Formation (CPF) pour chaque actif. Le suivi des actions de formation au titre du CPF repose sur les données transmises par OPCABAIA.

Périmètre étudié pour les actions de formation : effectifs inscrits (hors alternants et auxiliaires de vacances), appartenant à une entreprise adhérente à l'AFB et relevant de la convention collective de la banque, sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, ayant suivi au moins une action de formation au cours de l'année.

Dans l'ensemble du document, le terme « Techniciens » désigne l'ensemble du personnel dont le niveau de classification se situe entre A et G ; le terme « Cadres » comprend, le personnel dont le niveau de classification est compris entre H et K ainsi que les cadres hors classification (Hors Classe).

Les contrats d'alternance font l'objet d'un suivi (nombre de contrats en cours au 31/12, nouveaux contrats signés, fin de contrats et embauches suite à l'alternance) par l'intermédiaire d'une enquête AFB pour les contrats d'apprentissage et grâce aux données d'OPCABAIA pour les contrats de professionnalisation.

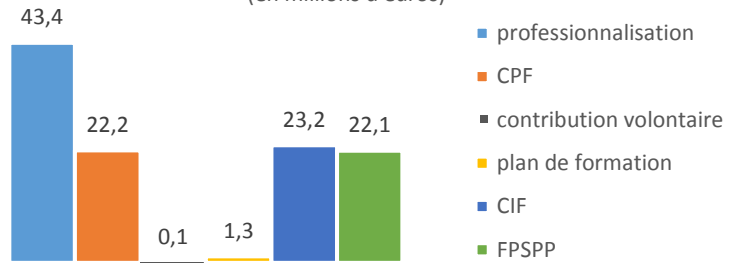
LA FORMATION DANS LES BANQUES AFB

1. LA PARTICIPATION FINANCIERE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	p. 5
2. LES DISPOSITIFS DE FORMATION	p. 6
2.1 Plan de formation	
2.2 Périodes de professionnalisation	
2.3 Compte Personnel Formation	
2.4 Autres dispositifs	
3. ZOOM SUR L'ALTERNANCE ET LE VOLONTARIAT EN ENTREPRISE	p.12
3.1 Contrats d'apprentissage	
3.2 Contrats de professionnalisation	
3.3 Volontariat International en entreprise	

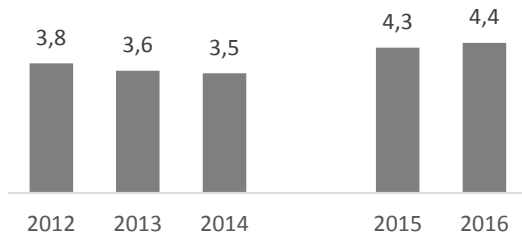
1. LA PARTICIPATION FINANCIERE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le bilan de la collecte 2016 au titre de la formation professionnelle continue s'élève à 112,3 millions d'euros pour les banques.

Répartition de la collecte OPCABAIA (en millions d'euros)



Effort de formation (en %)



4,4 % de la masse salariale consacrée à la formation

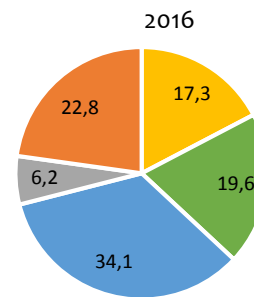
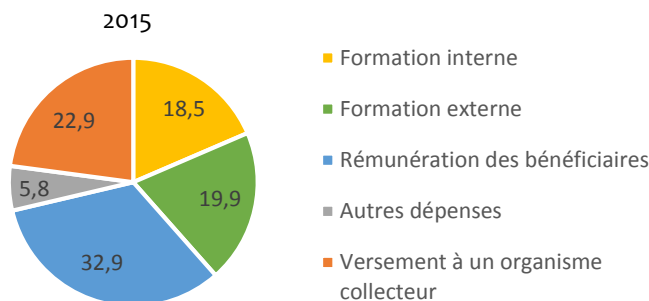
L'effort de formation* des banques est proche de 500 M€, soit 4,4 % de la masse salariale, un ratio bien au-delà de la moyenne nationale.

En raison de la réforme de la formation professionnelle de 2014, le périmètre d'analyse a été un peu modifié depuis 2015.

*Dépenses de formation (internes, externes), rémunération des bénéficiaires, autres dépenses, versement OPCA

Près de 40% des dépenses correspondent aux coûts pédagogiques des formations et un tiers des dépenses couvrent les frais de rémunération des bénéficiaires de formation.

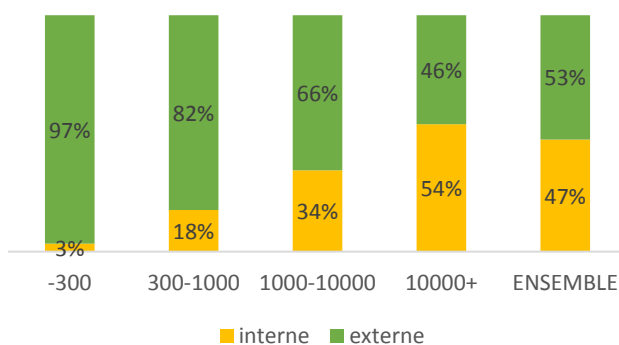
Répartition des dépenses (en %)



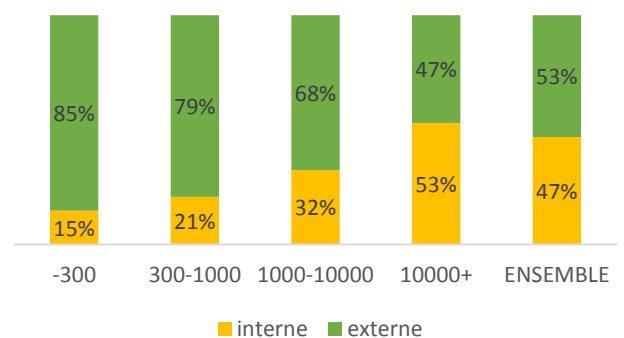
Si on regarde les seuls coûts pédagogiques, on constate que les pratiques de formation sont variables en fonction de la taille des établissements. Les plus grandes banques sont structurées de façon à pouvoir dispenser davantage de formation interne.

Globalement, sur l'ensemble du secteur, la répartition des dépenses de formation interne/externe reste stable, excepté pour les établissements de moins de 300 salariés pour lesquels le recours à la formation interne s'est développé.

Répartition des dépenses internes/externes en 2015



Répartition des dépenses internes/externes en 2016

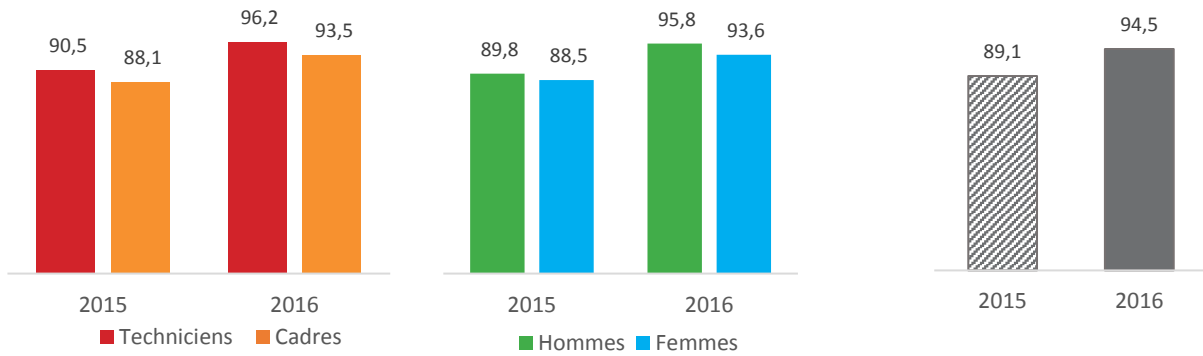


2. DISPOSITIFS DE FORMATION

2.1 Plan de formation

Les salariés du secteur bancaire bénéficient d'un accès élevé à la formation professionnelle continue. Près de 95 % des effectifs présents au 31/12/2016 ont suivi au moins une action de formation au cours de l'année.

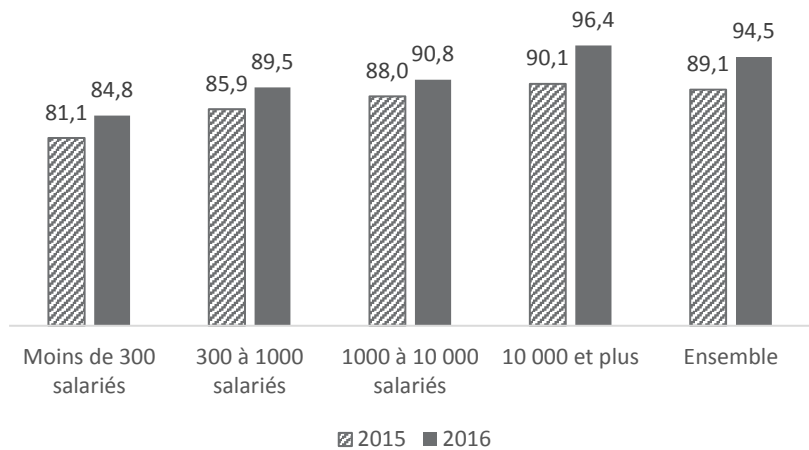
Part des salariés formés (en %)



Part des salariés formés selon la taille d'entreprises

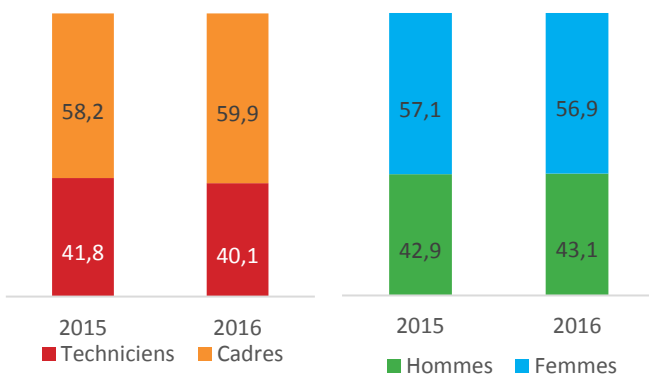
La part des salariés formés a progressé dans l'ensemble des banques AFB quelle que soit leur taille.

En 2016, le taux d'accès à la formation était au minimum de 85 % pour les entreprises de moins de 300 salariés jusqu'à dépasser 96 % pour les établissements les plus importants.

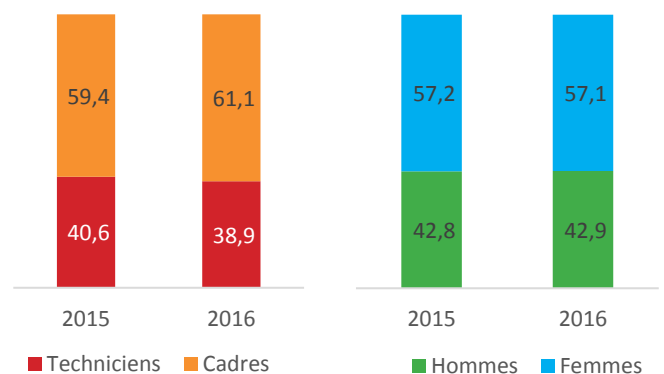


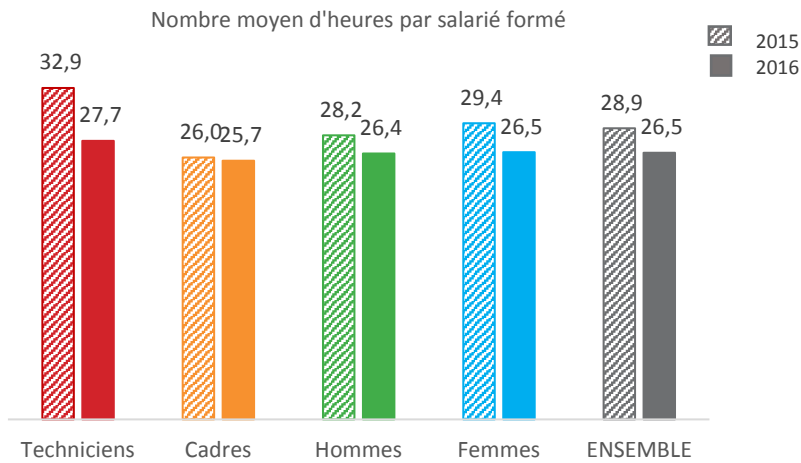
La structure des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année est similaire à celle des effectifs en fin d'année. Ainsi, 60 % des salariés formés sont cadres, et 57 % sont des femmes.

Structure des salariés formés dans l'année (en %)



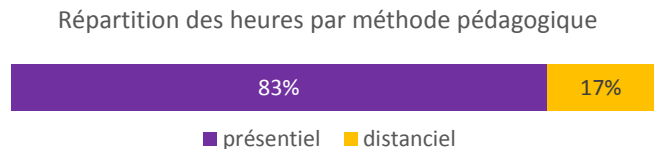
Pour comparaison :
Structure des effectifs au 31 décembre (en %)



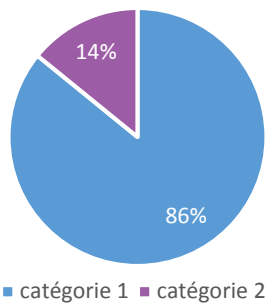


Le développement de nouvelles méthodes de formation à distance permet d'adapter le volume de formation aux besoins des salariés.

Plus de 80 % du volume global d'heures de formation se sont déroulées en présentiel en 2016.



Répartition des heures selon la catégorie de plan



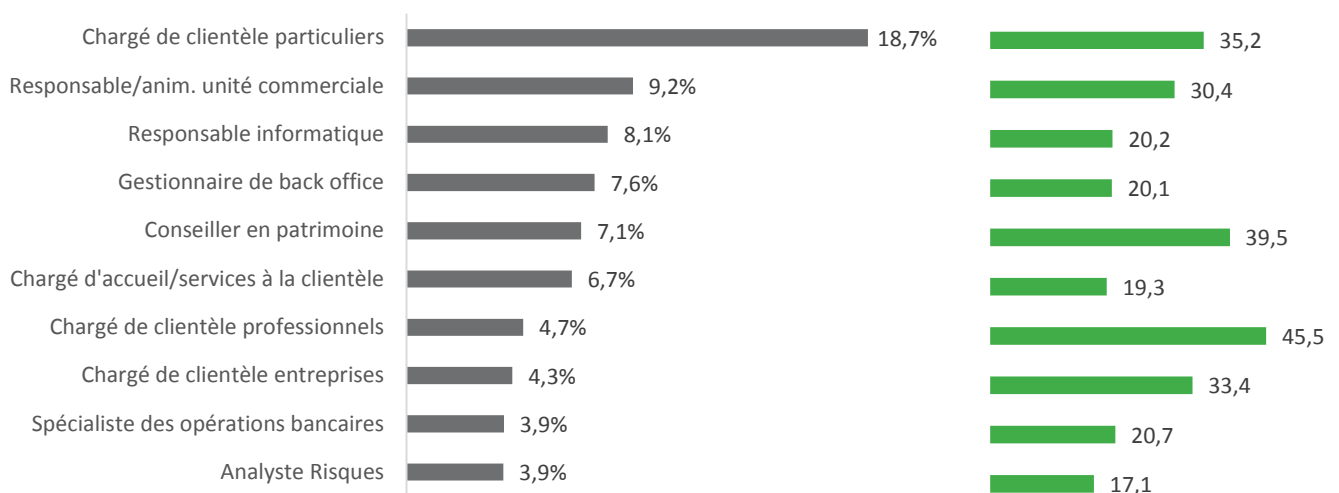
86 % des heures de formation correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et d'évolution ou maintien dans l'emploi (catégorie 1) et concernent 98 % des salariés.

17 % des salariés ont suivi des actions de développement des compétences (catégorie 2), représentant 14 % du volume total d'heures de formation.

Le profil des salariés formés selon le métier-repère est à l'image de leur poids dans les effectifs. Ainsi, 19 % des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation en 2016 exerçaient le métier de Chargé de clientèle particuliers. La durée moyenne de toutes les formations suivies dans l'année est variable selon les métiers. Proche de 35 heures pour les Chargés de clientèle particuliers ou entreprises, elle avoisine 40 heures pour les Conseillers en patrimoine, et 45 heures pour les Chargés de clientèle entreprise.

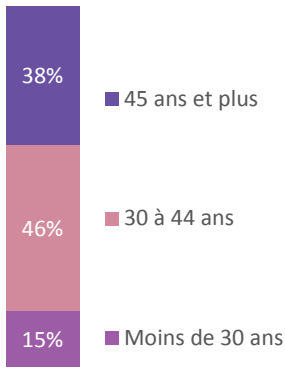
Profil des salariés formés par métier* - 2016

Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé

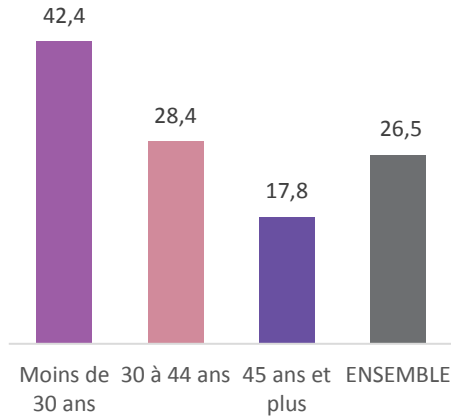


* dix premiers métiers, représentant plus de 70 % des salariés formés

Structure par âge des salariés formés (en %) - 2016



Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé - 2016



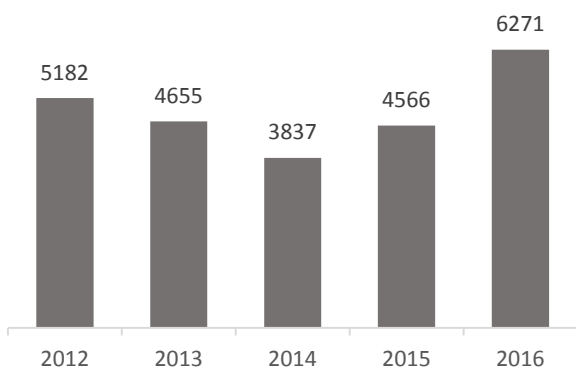
Près de 4 salariés sur 10 ayant été formés dans l'année étaient âgés de 45 ans et plus, soit un ratio comparable au poids des seniors dans les effectifs.

Ils bénéficient en moyenne de 17,8 heures de formation, en regard de 26,5 pour l'ensemble des salariés, soit un écart de 8,7 heures en baisse par rapport à 2015 où il atteignait 10,2 heures.

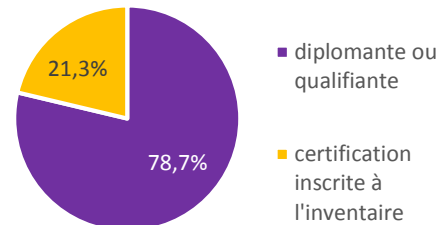
2.2 Périodes de professionnalisation

Le nombre de périodes de professionnalisation progresse sensiblement depuis 2014 où il avait atteint un point bas : en 2016, près de 6 300 périodes ont été financées par OPCABAIA, en hausse de 37 % par rapport à 2015.

Nombre de périodes de professionnalisation

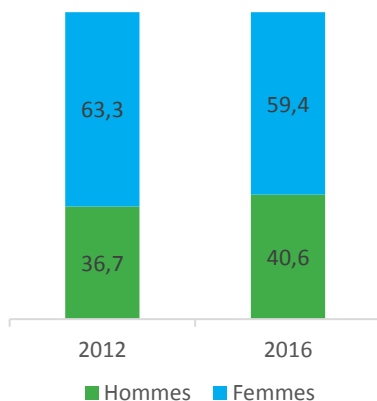


Près de 20 % des périodes de professionnalisation réalisées en 2016 sont des actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

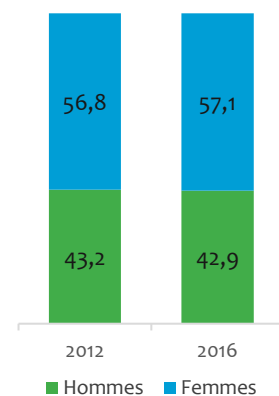


6 périodes de professionnalisation sur 10 sont à destination des femmes, soit une proportion assez proche du poids de la population féminine dans les effectifs.

Répartition des périodes de professionnalisation par genre (en %)

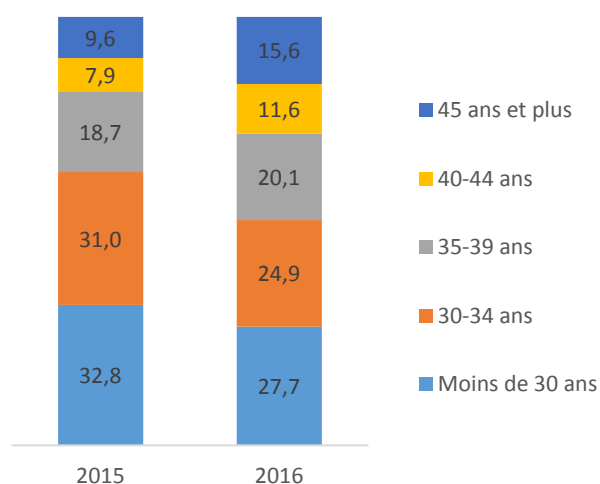


Pour rappel : Répartition des effectifs par genre (en %)

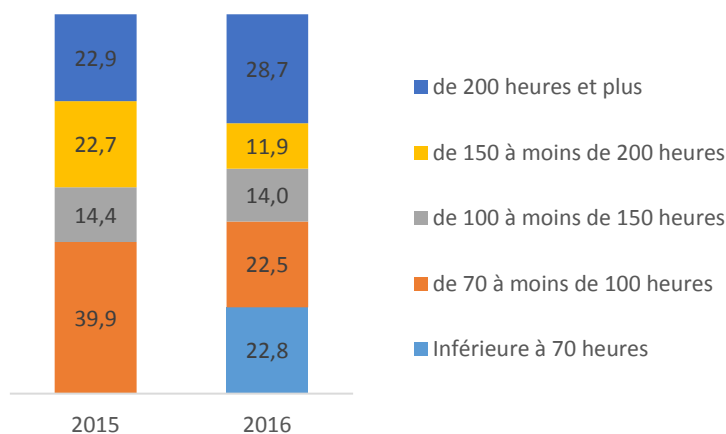


Les salariés âgés de moins de 35 ans sont les principaux utilisateurs des périodes de professionnalisation : 53 % en 2016 après 64 % en 2015. Le dispositif a davantage été utilisé par les seniors en 2016 après une nette baisse l'année précédente. Ainsi, l'âge moyen des bénéficiaires de périodes de professionnalisation se situe à 35,5 ans en 2016 contre 33,5 ans en 2015.

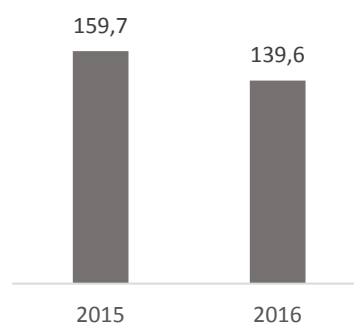
Répartition des périodes par âge (en %)



Répartition des périodes par durée (en %)



Durée moyenne (en heures)

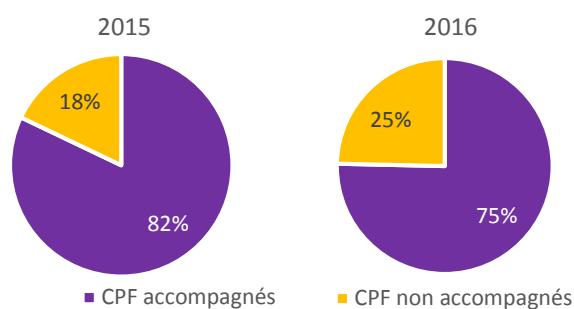
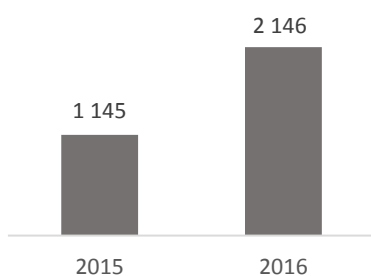


Le décret du 22 août 2014 a ouvert la possibilité de déroger au minimum de 70 heures de formation théorique pour les périodes de professionnalisation relatives à la VAE et aux certifications inscrites à l'inventaire. Cette possibilité a été encadrée par l'accord de branche du 9 février 2015 et a commencé à produire ses effets sur l'année 2016.

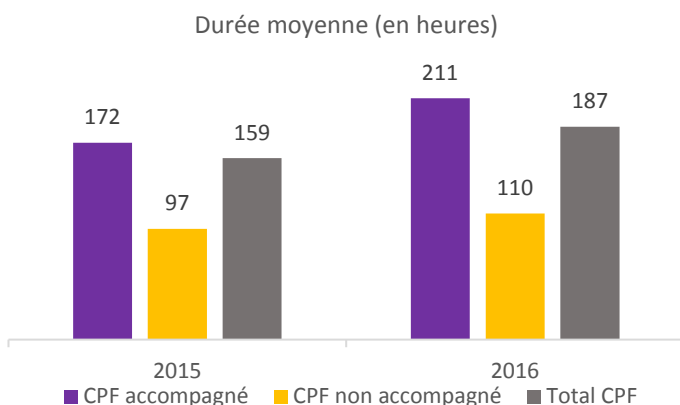
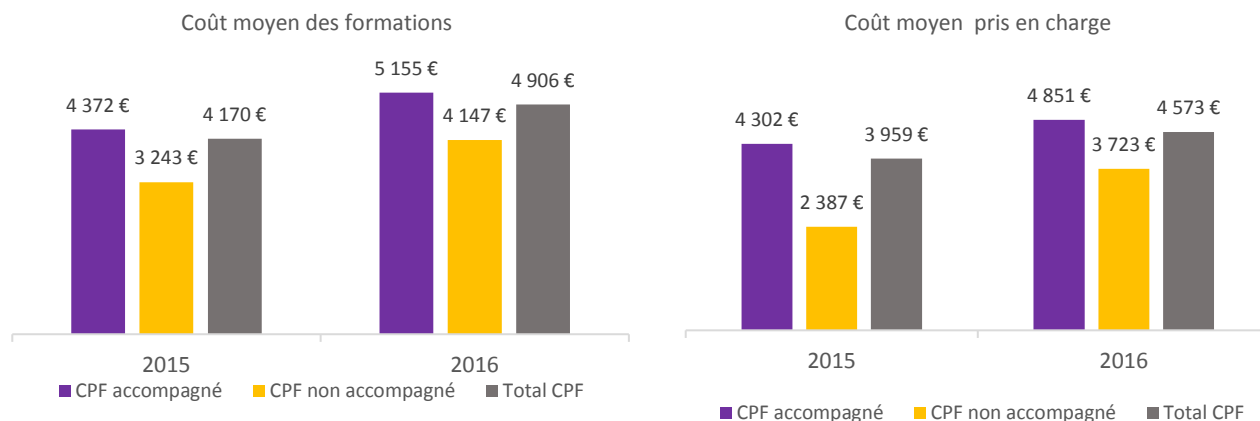
2.3 Compte Personnel Formation

Le Compte Personnel Formation (CPF) a succédé au Droit individuel à la Formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Sa mise en place a été progressive au cours de l'année 2015. Ainsi, le nombre de dossiers engagés a doublé l'année suivante. En 2016, plus de 2 100 dossiers ont été traités auprès d'OPCABAIA, pour les trois quart dans le cadre d'un CPF accompagné par l'employeur.

Nombre de dossiers engagés



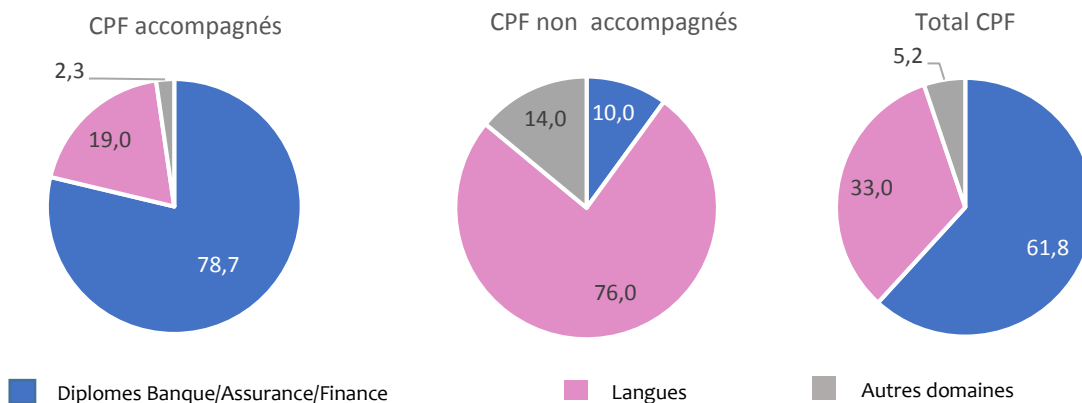
Les formations sont prises en charge à plus de 90% pour un montant moyen proche de 4 600 € en 2016. Les formations CPF accompagnées représentent un coût de formation plus important : en moyenne en 2016, il est 25% supérieur à celui des formations CPF non accompagnées. Ces écarts tiennent notamment à la nature des formations demandées.



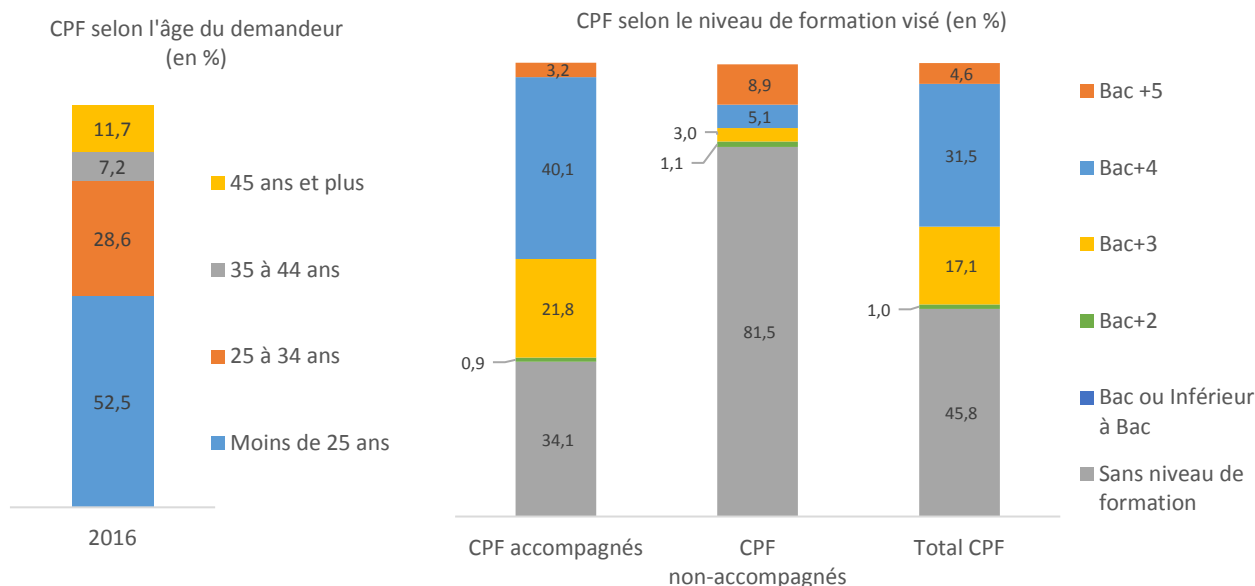
Les formations CPF accompagnées sont également plus longues : en moyenne plus de 210 heures contre 110 heures pour les formations non accompagnées. Ainsi, compte tenu du poids des formations accompagnées, la durée moyenne d'une formation via le CPF atteint près de 190 heures.

Dans le cadre d'un CPF accompagné, près de 8 dossiers sur 10 concernent des formations « métiers » alors que les demandes portent, lorsque le CPF n'est pas accompagné, pour les ¾ sur des formations langues.

Nombre de CPF demandés selon le domaine de formation (en %)

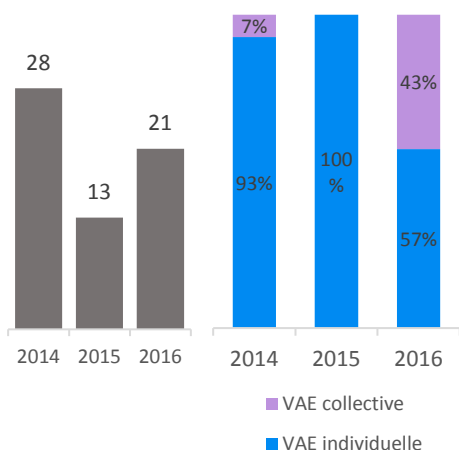


En 2016, ce dispositif a été utilisé pour les ¾ par des salariés âgés de moins de 35 ans (un sur deux ayant moins de 25 ans). 12% des CPF ont été à l'initiative de seniors. Si la moitié des CPF concernent des formations visant un niveau de diplôme supérieur ou égal à Bac+3, un certain nombre de formation (notamment langues) ne vise pas un niveau de diplôme et est donc classé comme « sans niveau de formation ».

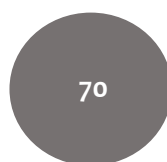


2.4 Autres dispositifs

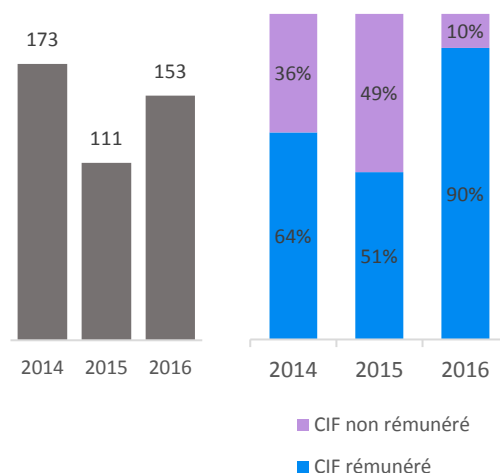
La Validation des Acquis de l'Expérience



Le Bilan de compétences



Le Congé Individuel de Formation



La VAE est un dispositif peu utilisé : une vingtaine de salariés ont demandé une VAE en 2016. Le dispositif rassemble à plus de 90 % des initiatives individuelles, excepté en 2016, où une VAE collective de près de 10 salariés a été organisée.

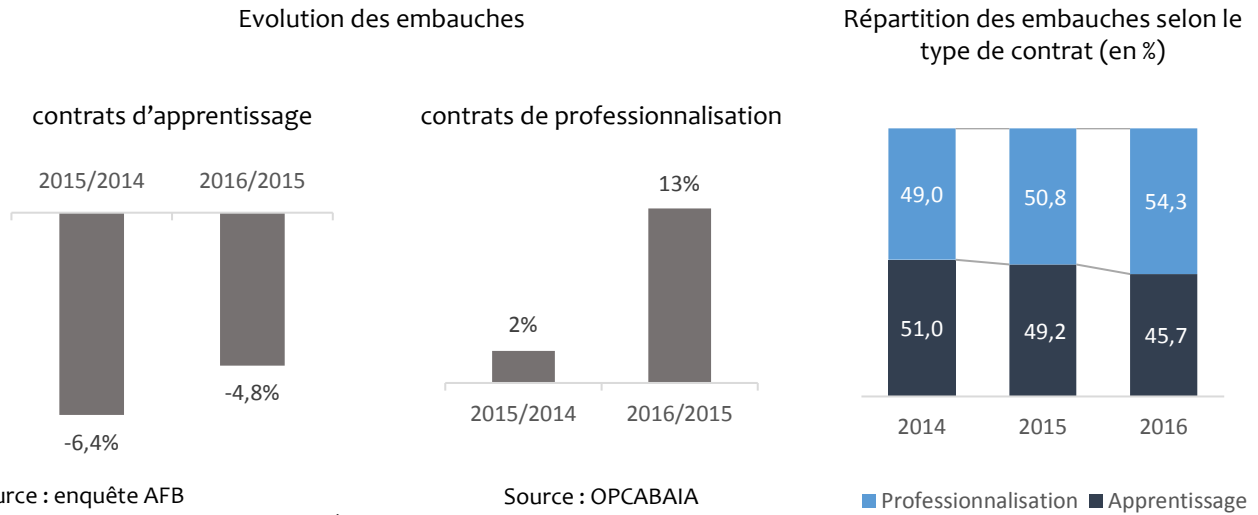
Le bilan de compétences, démarche personnelle afin de faire le point sur ses compétences et objectifs professionnels, a été demandé par 70 salariés en 2016.

Le Congé individuel de Formation, qui permet de suivre une formation longue, a été demandé par plus de 150 salariés l'année dernière, dont 9 sur 10 ont bénéficié d'une prise en charge complémentaire de l'entreprise au titre du salaire et du coût pédagogique.

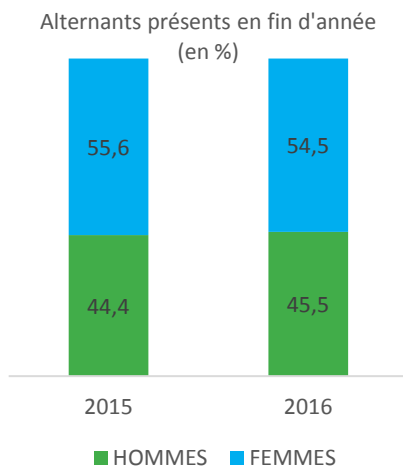
3. ZOOM SUR L'ALTERNANCE ET LE VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE

En 2016, plus de 6 300 nouveaux contrats d'alternance sont signés dans les banques AFB dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. On constate une forte augmentation des contrats de professionnalisation tandis que le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage continue de diminuer. A périmètre constant, ces derniers enregistrent une baisse de 4,8 % en 2016 après 6,4 % l'année passée. Sur la même période, l'OPCABAIA a enregistré une hausse de 2,4 % puis 12,9 % des contrats de professionnalisation.

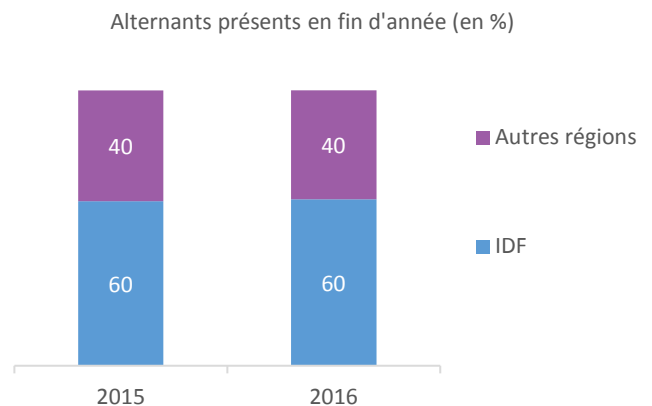
6 300 nouveaux contrats d'alternance en 2016



En fin d'année 2016, plus de 8 300 alternants étaient présents dans les établissements. Compte tenu de l'augmentation des embauches en contrats de professionnalisation, ce type de contrat d'alternance devient légèrement majoritaire dans les banques.



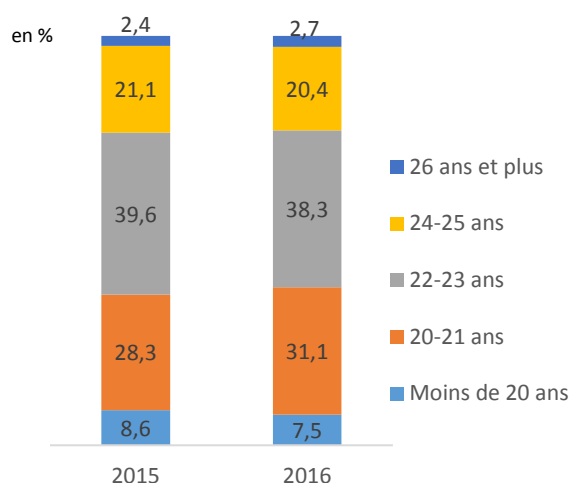
La majorité des contrats d'alternance se font en Ile de France : en fin d'année, 60 % des alternants travaillaient en région parisienne. Cette répartition est à l'image de la répartition des effectifs (CDI+CDD) des banques AFB sur le territoire (pour rappel 59 % des salariés travaillent en région Ile de France).



Globalement, les titulaires d'un contrat d'alternance au 31 décembre sont plutôt des femmes : ces dernières représentant 55 % des alternants.

3.1 Contrat d'apprentissage (source Enquête AFB)

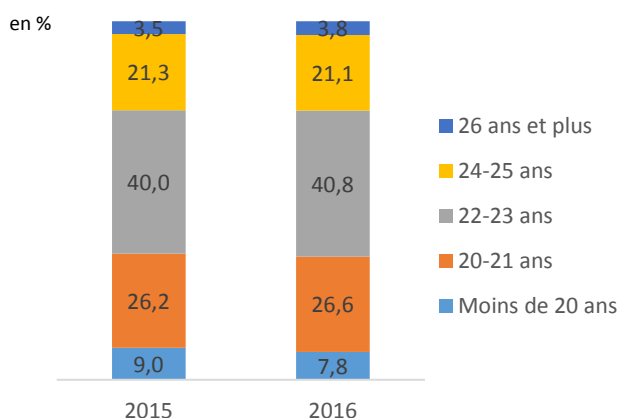
Nouveaux contrats signés dans l'année



En 2016, près de 2 700 contrats d'apprentissage ont débuté dans les banques AFB.

Près de 4 apprentis sur 10 ayant débuté un nouveau contrat en 2016 étaient âgés entre 22 et 23 ans et près d'un tiers avaient 20 à 21 ans. En revanche, la part des jeunes de moins de 20 ans tend à se réduire, perdant 4 points depuis 2014.

Contrats en cours au 31 décembre

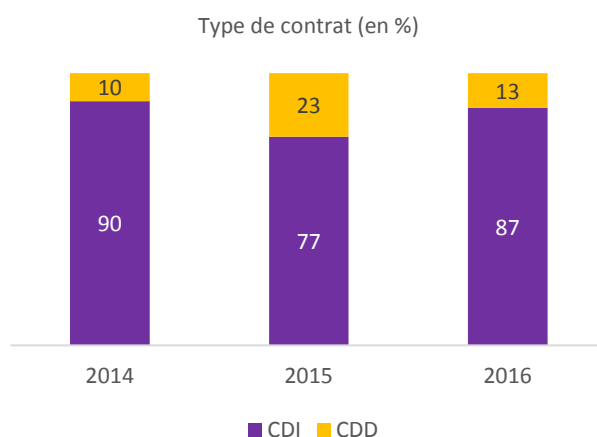
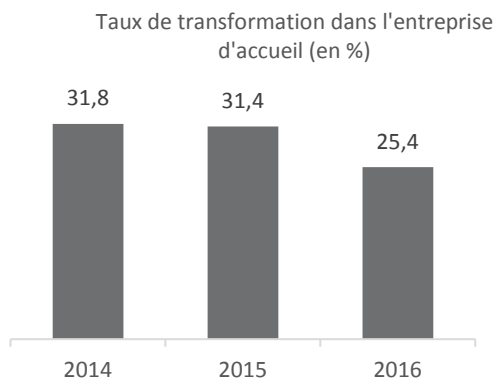


Au 31 décembre 2016, 3 800 apprentis étaient présents dans les banques.

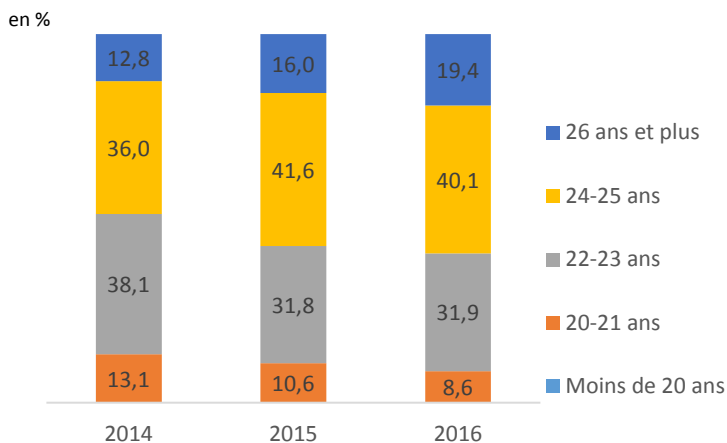
Ainsi, compte tenu des évolutions des flux des embauches et fin de contrats, la population des apprentis présents en fin d'année tend également à se réduire, mais dans une moindre mesure, de l'ordre de 7% en deux ans. En effet, les effectifs présent en fin d'année se composent à la fois des nouveaux contrats signés et des apprentis dont le contrat a été conclu précédemment mais qui n'est pas encore terminé.

Embauches dans l'entreprise d'accueil à la fin du contrat

Un apprenti sur quatre est embauché dans son entreprise d'accueil à la fin de son contrat d'alternance, à près de 90% en contrat à durée indéterminée.



*nombre d'embauche après un contrat d'apprentissage rapporté au nombre de fin de contrat

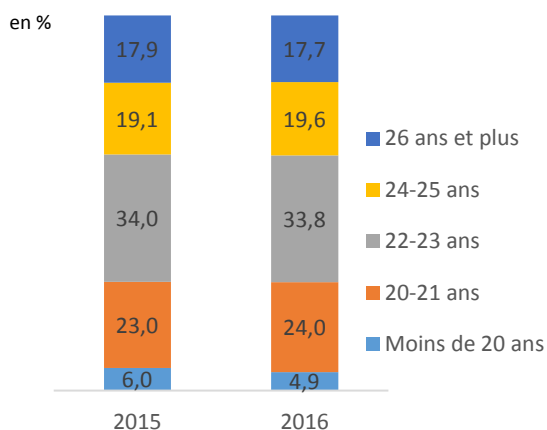


6 apprentis sur dix embauchés à l'issue de leur formation étaient âgés de 24 ans et plus (60 % des effectifs embauchés). En moyenne, ils sont âgés d'environ 24 ans

La moindre part des profils plus jeunes s'explique par leur volonté fréquente de poursuite d'études.

3.2 Contrat de professionnalisation (source OPCABAIA)

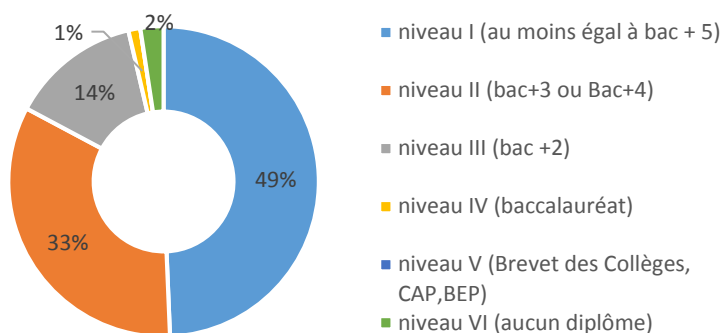
Nouveaux contrats signés dans l'année

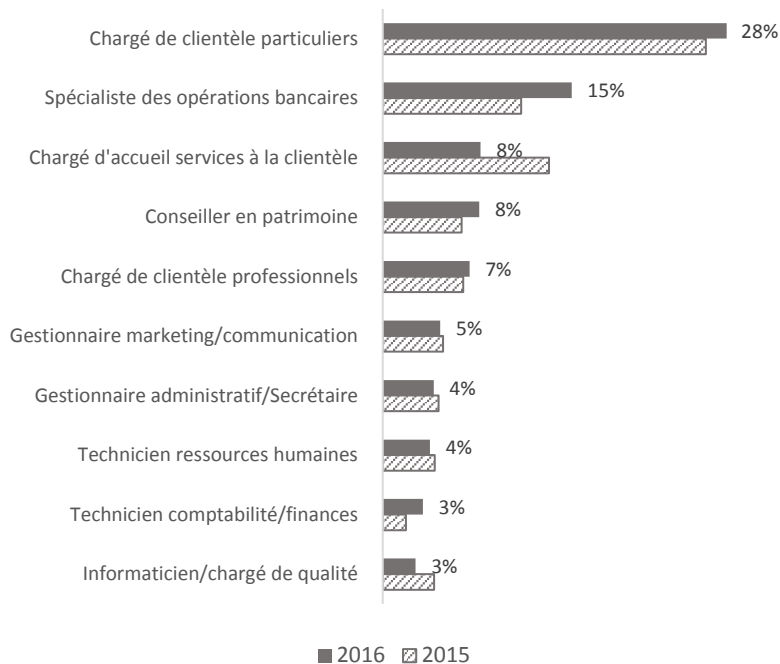


En 2016, 3 600 contrats de professionnalisation ont été signés dans les banques AFB, en nette progression par rapport à 2015.

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ont des profils d'âge diversifiés : 4 sur 10 sont âgés de 24 ans et plus, et un tiers a entre 22 et 23 ans.

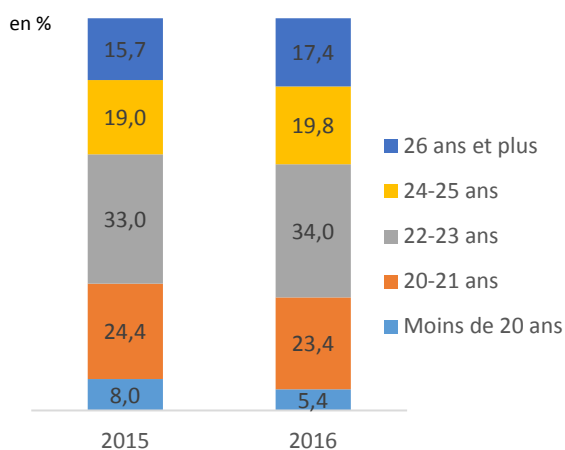
8 contrats sur 10 signés en 2016 portaient sur une formation de bac+4 et plus, en légère augmentation par rapport à 2015 (82 % contre 77 %).





A l'image des tendances de recrutement observées dans les banques, le métier de Chargé de clientèle particulier reste le principal métier sur lequel sont formés les salariés en contrats de professionnalisation, tendance qui s'est accentuée en 2016. Les autres métiers commerciaux tels que Chargé de clientèle professionnels, Conseiller patrimoine sont également plus prisés (15% en 2016). On observe également un recul sur le métier de Chargé d'accueil, passant de 13% en 2015 à 8% en 2016.

Contrats en cours au 31 décembre

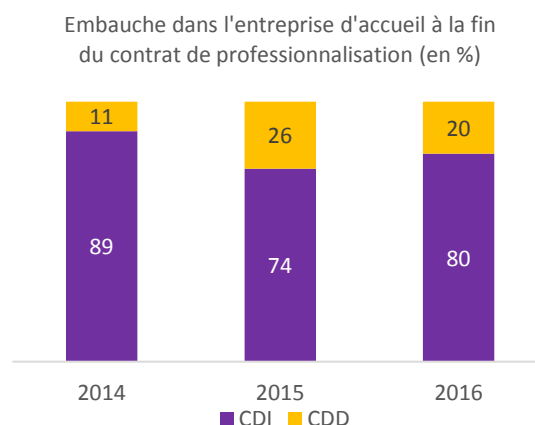
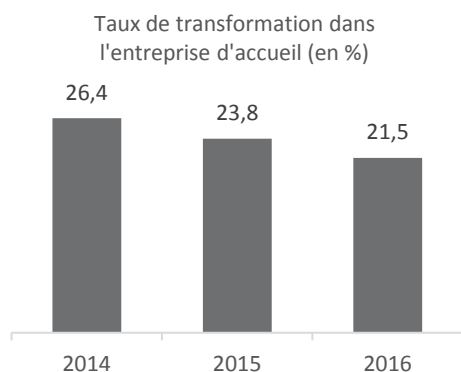


Fin 2016, plus de 4 500 salariés en contrat de professionnalisation étaient présents dans les banques, soit 8% de plus qu'à fin 2015 en raison notamment de la forte augmentation des nouveaux contrats débutés dans l'année.

Plus d'un tiers des salariés en contrat de professionnalisation présents en fin d'année est âgé de 22-23 ans, et un sur cinq a entre 24 et 25 ans.

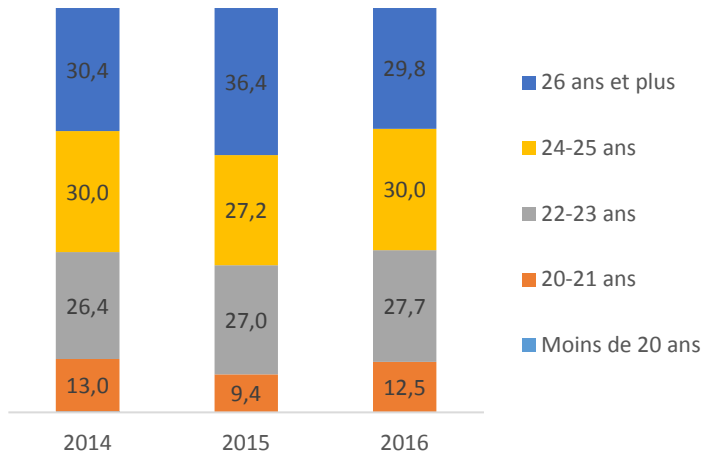
Embauches dans l'entreprise d'accueil à la fin du contrat (source Enquête AFB)

22 % des salariés ayant suivi un contrat de professionnalisation ont été embauchés en 2016 dans leur entreprise d'accueil à l'issue de leur formation, essentiellement sous contrat à durée indéterminée.



nombre d'embauche après un contrat de professionnalisation rapporté au nombre de fin de contrat

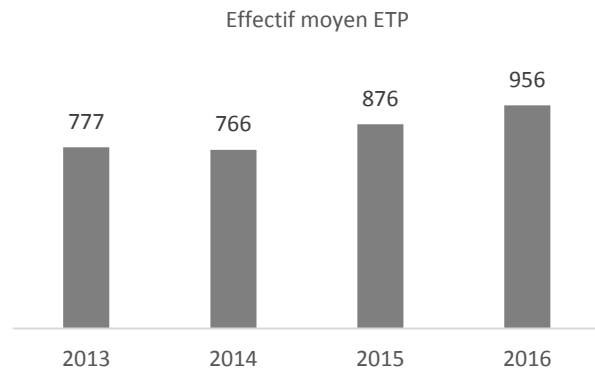
Embauche dans l'entreprise d'accueil à la fin du contrat de professionnalisation (en %)



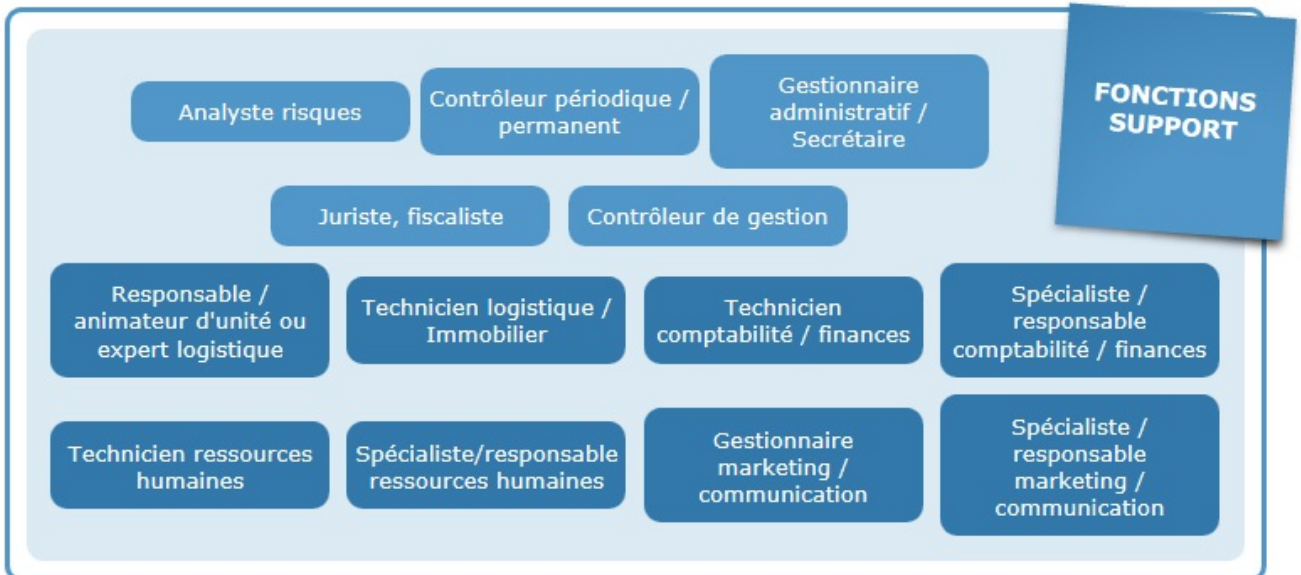
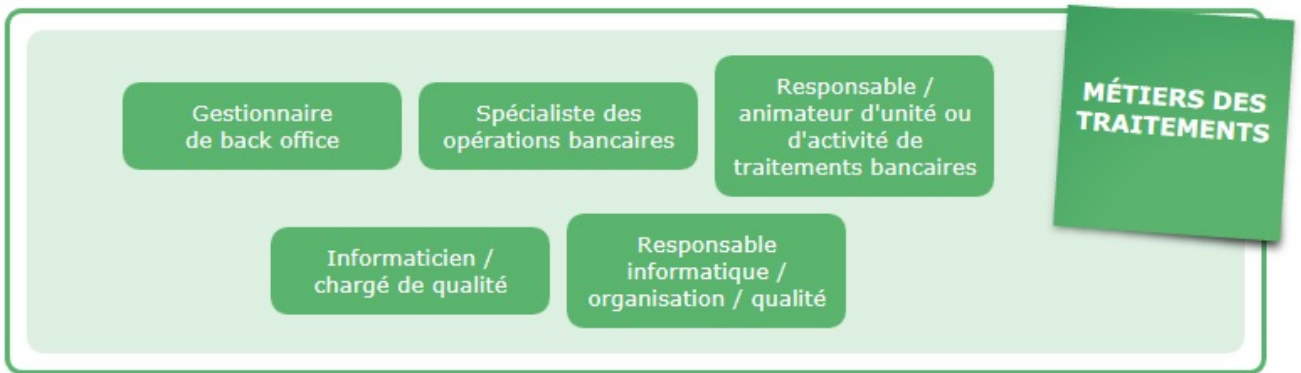
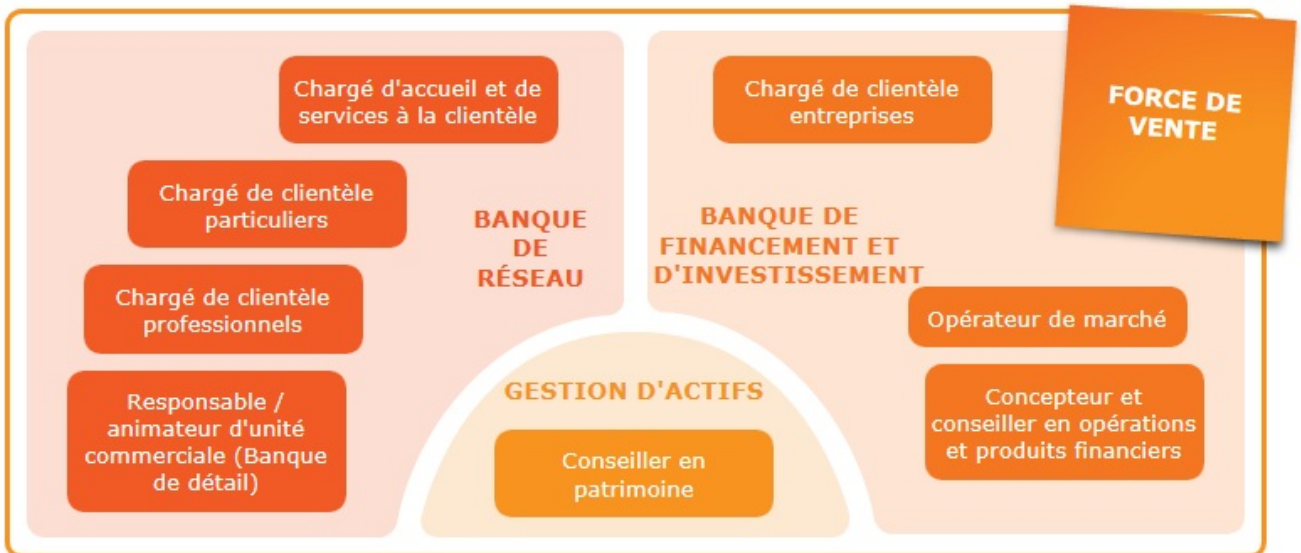
Les salariés ayant été embauchés à l'issue de leur contrat de professionnalisation sont majoritairement âgés de 24 ans et plus (60 % des effectifs embauchés).

3.3 Volontariat international en entreprise

Destiné aux jeunes âgés de moins de 28 ans, le volontariat international en entreprise est un dispositif qui permet à une entreprise française de proposer à un jeune une mission professionnelle à l'étranger. Depuis deux ans, ce dispositif s'est renforcé, représentant près de 1 000 ETP (effectif moyen en équivalent temps plein) sur l'année 2016.



ANNEXE



CLASSIFICATION DES MÉTIERS REPERES

FORCE DE VENTE

- **Chargé d'accueil et de services à la clientèle**
Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur...
- **Chargé de clientèle particuliers**
Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller...
- **Chargé de clientèle professionnels**
Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels...
- **Chargé de clientèle entreprises**
Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle Institutionnel/Associations, chargé de développement clientèle entreprises...
- **Conseiller en patrimoine**
Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier...
- **Responsable/animateur d'une unité commerciale (Banque de détail)**
Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeurs centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de plateforme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger...
- **Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers**
Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique...
- **Opérateur de marché**
Vendeur produits de marché (*sales*), négociateur produits de marché (*trader*), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (*responsables desk*), arbitragiste...

MÉTIERS DES TRAITEMENTS

Traitement des opérations bancaires

- **Gestionnaire de back office**
Opérateur de traitements bancaires, technicien de *back-office*, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...
- **Spécialiste des opérations bancaires**
Gestionnaire de *back-office* international, gestionnaire de *back-office* marchés, gestionnaire de *back-office* grandes entreprises, gestionnaire de middle-office (Siège ou Réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...
- **Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires**
Responsable de *back-office*, animateur d'équipe de *back-office*, responsable de *back-office* international, responsable de *back-office* marchés, responsable de *back-office* grandes entreprises, responsable de *middle-office*, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux...

Informatique / Organisation / Qualité

- **Informaticien**
Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur/spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode...
- **Responsable informatique/organisation/qualité**
Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsables relations clients S.I., responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode...

FONCTIONS SUPPORT

Risques et contrôle

- **Contrôleur périodique/permanent**
Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne...
- **Analyste risques**
Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risque crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits...

Juridique / Fiscalité

- **Juriste, fiscaliste**
Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières...) chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal...

Ressources Humaines

- **Technicien ressources humaines**
Gestionnaire paye/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier...
- **Spécialiste/responsable ressources humaines**
Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paye/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social...

Gestion administrative

- **Gestionnaire administratif/Secrétaire**
Secrétaire/assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative ...

Marketing / Communication

- **Gestionnaire marketing / communication**
Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché.
- **Spécialiste/responsable marketing/communication**
Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché...

Contrôle de gestion

- **Contrôleur de gestion**
Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion...

Comptabilité / Finances

- **Technicien comptabilité/finances**
Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable...
- **Spécialiste/responsable comptabilité/finances**
Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsables comptabilité/finances, responsable financier...

Logistique / Immobilier

- **Technicien logistique/Immobilier**
Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité...
- **Responsable/animateur d'unité ou expert logistique**
Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

Équipe statistique de l'AFB

Christel Bénard

01 48 00 50 56 - cbenard@afb.fr

Barbara Gicquel

01 48 00 50 59 - bgicquel@afb.fr



*ASSOCIATION FRANÇAISE
DES BANQUES*

18, rue La Fayette - 75440 Paris cedex 09

01 48 00 52 52