

Rapport Formation

The year '2021' is centered within a white, rounded rectangular pill shape. This pill is flanked by two horizontal lines, each ending in a solid black circle, creating a symmetrical graphic element.

Données statistiques au 31/12/2020

RAPPORT 2021 SUR LA FORMATION

Données statistiques à fin 2020

1. FINANCEMENT PAR LES ENTREPRISES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Page 6
2. DISPOSITIFS DE FORMATION	Pages 7 à 10
2.1 Plan de développement des compétences	
2.2 Autres dispositifs : VAE, bilan de compétences, CPF de transition	
3. ALTERNANCE ET VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE	Pages 11 à 15
3.1 Contrats d'apprentissage	
3.2 Contrats de professionnalisation	
3.3 VIE	
ANNEXE : Liste des métiers-repères	Pages 16 à 18

Fin 2020, les banques adhérentes à l'AFB emploient **186 800 salariés**, en CDI ou CDD (hors alternants).

	Banques (%)	Effectifs (nombre)	Effectifs (%)
Moins de 50 salariés	33%	1 100	1%
50 à 249 salariés	27%	5 800	3%
250 à 999 salariés	25%	19 500	10%
1000 salariés et plus	14%	160 400	86%
Ensemble	100%	186 800	100%

Le présent Rapport Formation est établi à partir de l'enquête annuelle de l'AFB, dont le taux de réponse est proche de 90 %.

Les statistiques portant sur le Compte Personnel Formation (CPF) ne sont plus disponibles en raison du transfert de l'instruction des dossiers vers la Caisse des dépôts et Consignations depuis le 1er décembre 2019.

Le rapport porte sur la période 2015-2020. Les ratios par tranche d'effectifs sont à interpréter avec précaution compte-tenu de la variabilité des répondants par taille d'entreprise d'une année sur l'autre.

Concernant l'alternance, les ratios sont calculés à partir de l'enquête de l'AFB, et complétés par les statistiques de l'opérateur de compétences ATLAS.

UNE NOUVELLE RÉFORME DE LA FORMATION

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le plan de développement des compétences a vu un changement dans son financement : seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire financer leurs besoins en formation par leur OPCO.

Éléments de méthodologie de l'enquête AFB

Périmètre étudié : effectif inscrit (rémunéré ou non rémunéré), sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel. Les alternants ne sont pas comptabilisés dans les effectifs formés au titre de la formation professionnelle continue.

Sont exclus du rapport : les auxiliaires de vacances, les intérimaires.

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 les salariés dont le niveau de classification est compris entre H et K ainsi que les cadres « Hors Classe ».

Chiffres clés 2020

La formation professionnelle dans le secteur bancaire, comme pour l'ensemble des secteurs d'activité, a été fortement impactée en 2020 du fait de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Cette année exceptionnelle ne permet pas de dégager de tendance particulière.

À titre illustratif, selon une étude publiée par la DARES¹, les trois-quarts des entreprises interrogées ont mis à l'arrêt leur plan annuel de formation en 2020, la priorité ayant été donnée à la continuité de l'activité. Les 4 mois de confinement² et la mise en place du télétravail pour une très grande partie de ses salariés ont empêché de déployer les formations en présentiel.

Néanmoins, et dans un tel contexte baissier, le secteur bancaire a réussi à maintenir un taux de formation de ses salariés proche de 100 % notamment via un effort d'accélération de la digitalisation des actions de formation. À ce titre, le coût horaire moyen des formations a subi une augmentation de 10 %.

À noter que les chiffres de la formation professionnelle en 2020 ne reflètent pas une année entière de déploiement du plan de développement des compétences compte-tenu du temps nécessaire d'adaptation des modes pédagogiques pour pouvoir dispenser les actions de formation en distanciel.

Enfin, les banques AFB ont poursuivi leur engagement en faveur de l'alternance avec la conclusion en 2020 de 6 000 nouveaux contrats et une augmentation du taux de transformation en CDI/CDD de 10 points.

EFFORT FINANCIER

3,8 % de la masse salariale

420 millions d'euros consacrés à la formation

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3,5 millions d'heures de formation

Dont 1,6 million pour le réglementaire

19 heures de formation en moyenne par an par salarié

100 % de salariés formés dont :

- 88 % des salariés formés au réglementaire/obligatoire

- 60 % des salariés formés à la conformité/risques

ALTERNANCE

6 000 nouveaux contrats signés dont 84 % en apprentissage

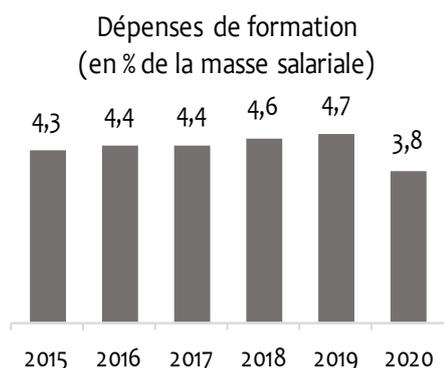
8 400 contrats en cours au 31 décembre dont 77 % en apprentissage

¹ Rapport d'étude L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et les organismes de formation, octobre 2021, n°014

² 1^{er} confinement du 17 mars au 11 mai 2020 ; 2^{ème} confinement du 29 octobre au 15 décembre 2020

1. FINANCEMENT PAR LES ENTREPRISES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

UN EFFORT DE FORMATION IMPACTÉ PAR LA CRISE SANITAIRE



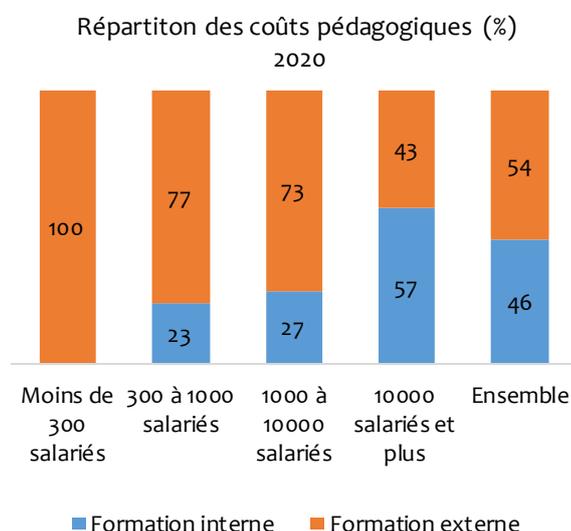
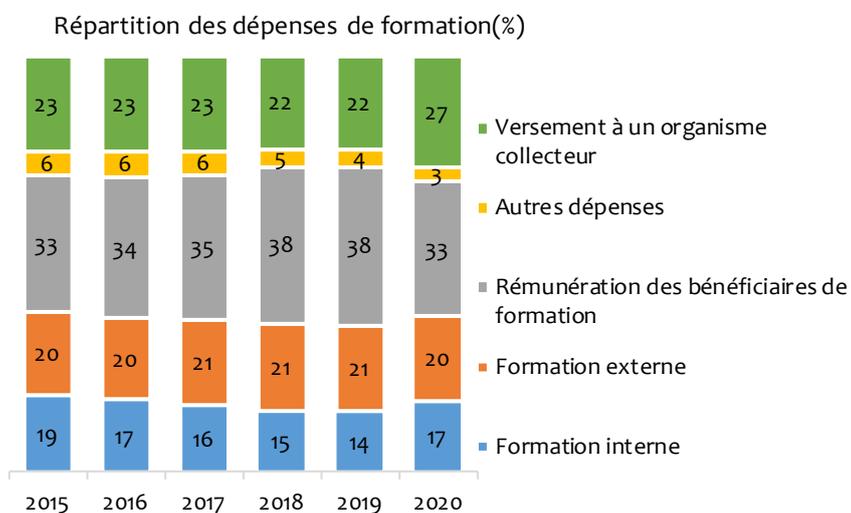
Le confinement de la société en mars 2020 lié à la pandémie de covid-19 a eu un impact sans précédent sur les entreprises dont la priorité a été la continuité de l'activité. Cependant les entreprises bancaires ont maintenu en 2020 un effort conséquent de formation pour leurs collaborateurs qui s'établit à 3,8 % de la masse salariale en regard d'un taux moyen de 4,5 % sur la période 2015-2019.

Cette diminution des dépenses de formation résulte pour partie de l'accélération du déploiement de la digitalisation des formations : impact sur le nombre d'heures de formation, le nombre de participants par formation, les frais annexes (frais de déplacement, restauration, ...).

Ainsi l'enveloppe globale des dépenses de formation, y compris la rémunération des bénéficiaires et le versement à l'OPCO, est de l'ordre de 420 millions d'euros en 2020.

Les coûts pédagogiques sont restés la principale dépense du budget formation, représentant 37 % des dépenses totales en 2020. Le maintien de la rémunération des bénéficiaires durant leurs actions de formation est également un poste important.

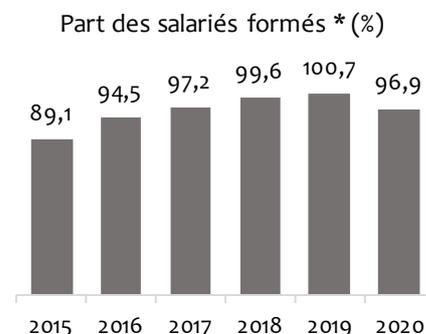
En moyenne, en 2020, les dépenses au titre des coûts pédagogiques correspondent pour plus de la moitié (54 %) aux frais de formation externe.



2. DISPOSITIFS DE FORMATION

2.1 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

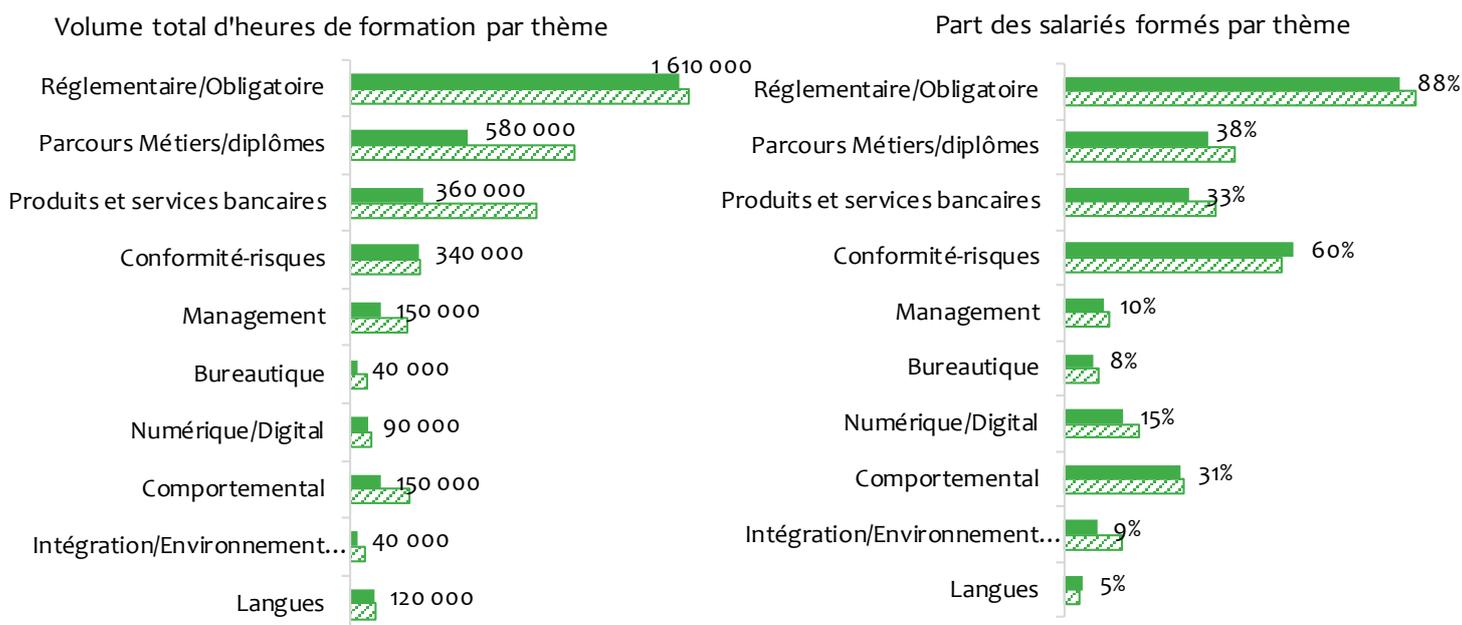
Malgré un contexte sanitaire qui a bouleversé l'organisation du travail dans les entreprises, 97 % des salariés ont bénéficié au moins d'une formation en 2020 et près de 3,5 millions d'heures de formation ont été dispensées. Ainsi, en moyenne, les salariés formés ont suivi en 2020 près de 20 heures de formation.



* nombre de salariés ayant suivi une formation durant l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre. Le pourcentage peut être supérieur à 100 % en raison des départs intervenus dans l'année.

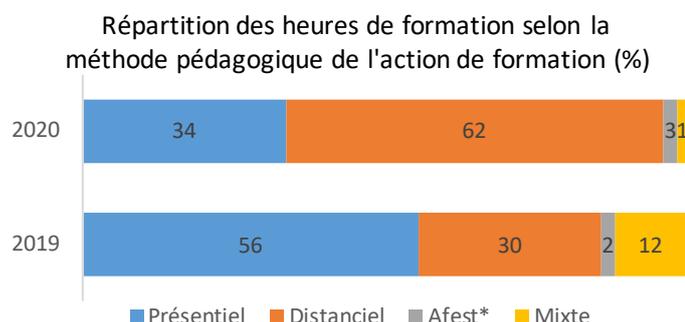
3,5 MILLIONS D'HEURES DE FORMATION EN 2020

Comparaison 2019 et 2020 (les chiffres indiqués correspondent à la valeur en 2020)



La priorité a été donnée aux formations réglementaires et/ou obligatoires ainsi qu'au domaine de la conformité-risques pour lesquels le volume d'heures est équivalent à l'année précédente. Près de 9 salariés sur 10 ont suivi une formation réglementaire et/ou obligatoire, et 6 sur 10 une formation dans le domaine de la conformité-risques.

Du fait des restrictions liées à la longue durée cumulée des périodes de confinement, les principaux reculs s'observent sur le volume des heures de formations relatives aux Parcours métiers et aux Produits et services bancaires. Pourtant, la part des salariés formés ne marque pas de rupture, signe que les collaborateurs ont continué à bénéficier de formations mais pour un volume d'heures plus réduit.



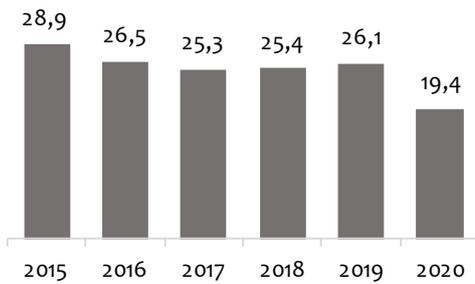
Le contexte sanitaire a entraîné une augmentation du recours au télétravail, ce qui s'est traduit par une sensible diminution de la part des formations dispensées en présentiel : environ un tiers des heures dispensées correspondait à des formations présentiels en regard de plus de la moitié en 2019.

Le mode pédagogique « distanciel » s'est ainsi imposé, avec différentes méthodologies pédagogiques (e-learning, classe virtuelle, ...) offrant des modalités de formation plus flexibles.

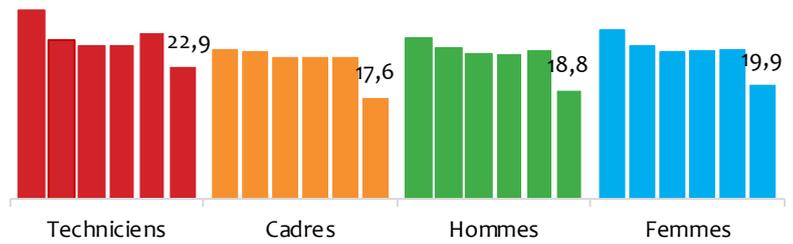
* Afest : action de formation en situation de travail

PLUS DE 19 HEURES DE FORMATION EN 2020

Nombre moyen d'heures de formation



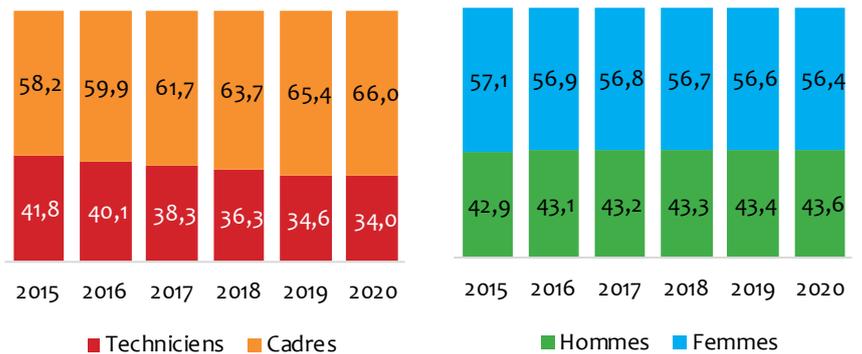
Nombre moyen d'heures de formation selon le genre et la catégorie professionnelle (%) - 2015 à 2020



En 2020, la crise sanitaire s'est traduite par une diminution du volume moyen d'heures de formation pour les salariés du secteur bancaire. Les collaborateurs ont bénéficié d'un peu moins de 20 heures de formation au cours de l'année. Ce repli a été constaté pour l'ensemble des salariés. À noter que la réduction a été moindre pour les Techniciens que pour les Cadres.

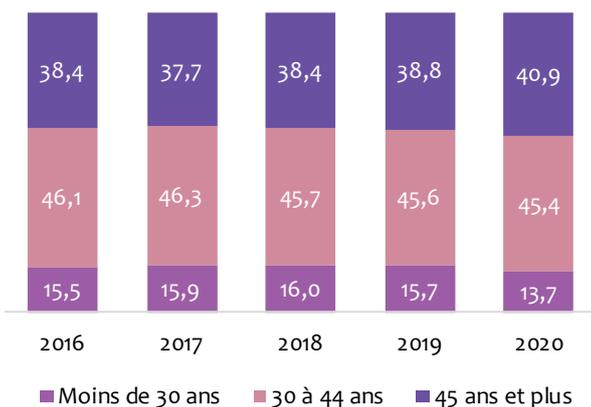
Profil des salariés formés (%)

Le profil des salariés formés est le reflet de la structure de l'ensemble des collaborateurs, avec une proportion à 2/3 de Cadres et une répartition genrée identique.

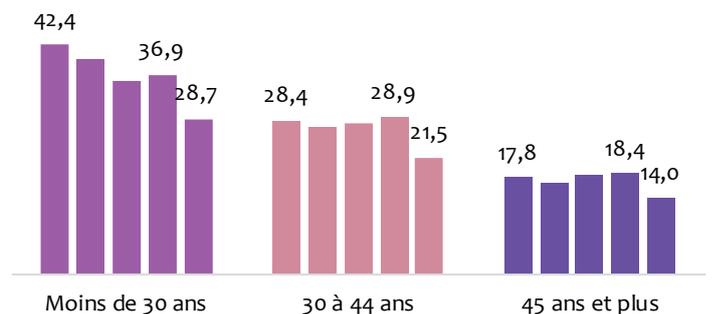


La baisse du volume d'heures de formation a touché l'ensemble des classes d'âges à des proportions équivalentes (entre 22 % et 26 %). Les collaborateurs âgés de moins de 30 ans ont ainsi continué à bénéficier en moyenne d'un nombre d'heures de formation plus conséquent que les autres classes d'âge : près de 29 heures en regard de 21,5 heures pour les 30 à 44 ans et 14 heures pour les seniors.

Répartition des salariés formés selon l'âge (%)



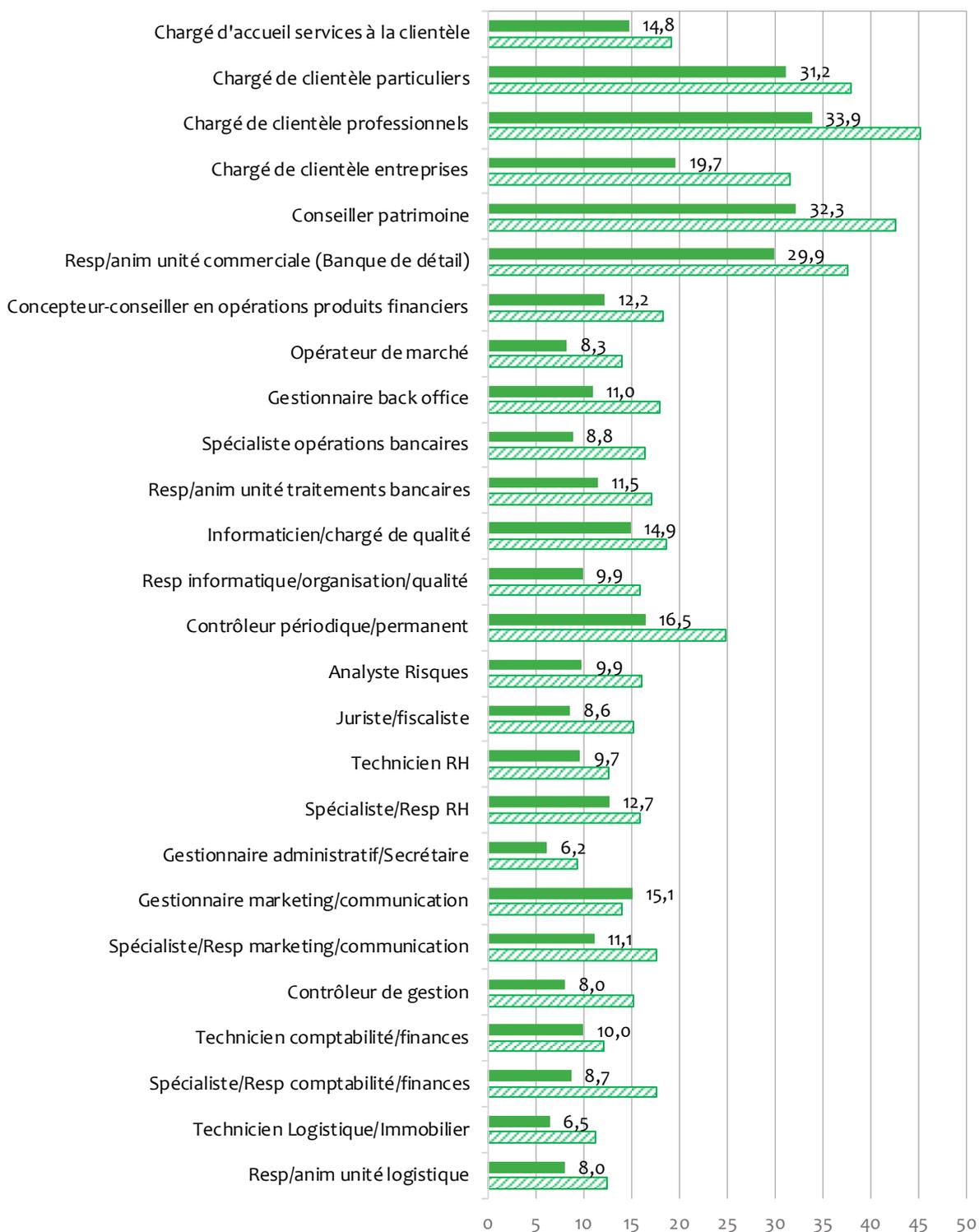
Nombre moyen d'heures de formation selon l'âge 2016 à 2020



Dans ce contexte sanitaire ayant bouleversé les plans de développement des compétences, l'ensemble des métiers a été impacté. Les métiers de Relations client (Chargé d'accueil, Chargé de clientèle particuliers/professionnels/entreprises, Conseiller patrimoine) ont toutefois pu bénéficier d'un volume moyen de formation supérieur à 28 heures (36 heures en 2019).

Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé selon le métier-repère

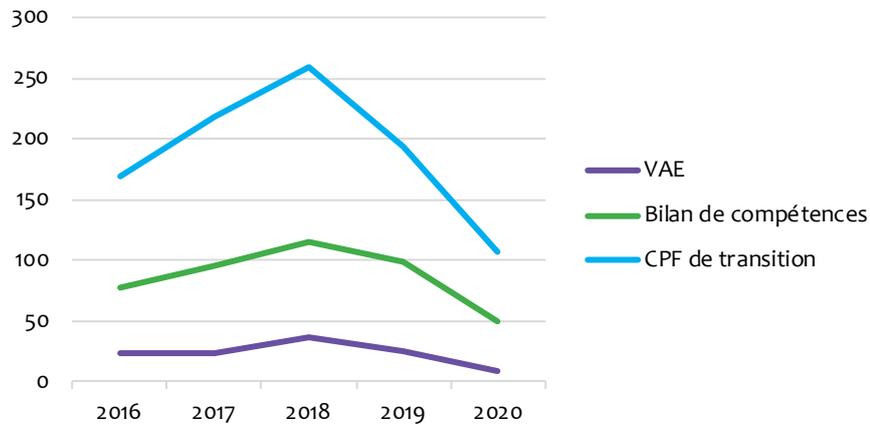
Comparaison 2019 et 2020 (les chiffres indiqués correspondent à la valeur en 2020)



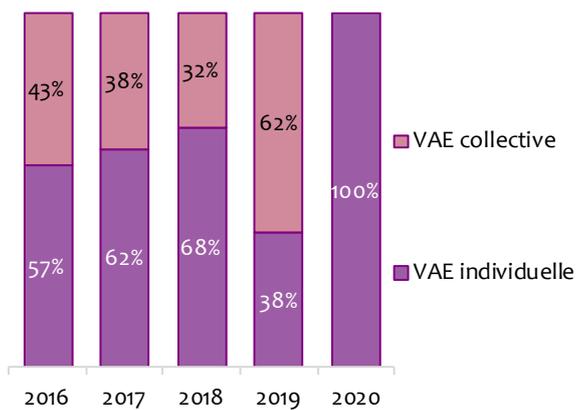
2.2 AUTRES DISPOSITIFS

Le basculement du CIF (Congé Individuel de Formation) vers le CPF de transition suite à la réforme de la formation professionnelle a entraîné dès 2019 des difficultés de mise en œuvre et d'appropriation des salariés du nouveau dispositif. Ce phénomène a été accentué en 2020 du fait de la nature même du CPF de transition, qui s'inscrit généralement dans le cadre d'une formation diplômante en présentiel.

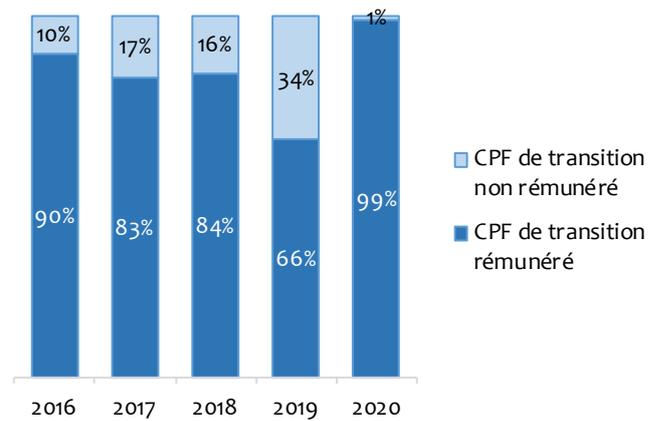
Déjà peu utilisés, les dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience et Bilans de compétences ont également souffert du contexte de confinement, qui a encore complexifié les démarches de VAE.



Validation des acquis de l'expérience (VAE)



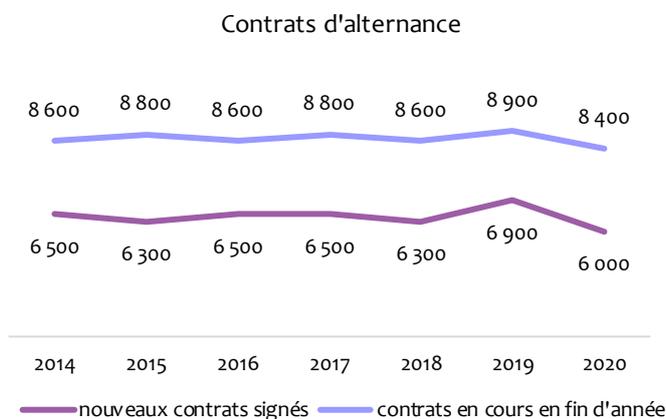
CPF de transition (ex CIF jusqu'en 2018)



3. ALTERNANCE ET VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE

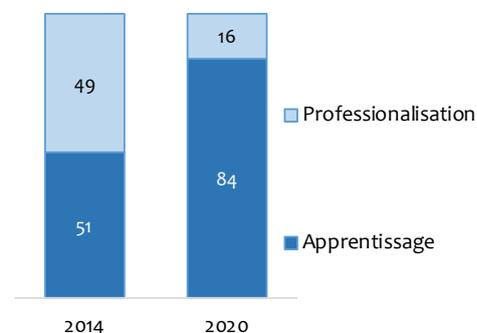
Le secteur bancaire veille à promouvoir l'insertion professionnelle, notamment dans le cadre de l'alternance qui permet à de nombreux jeunes de bénéficier d'une formation en entreprise parallèlement à leur cursus universitaire.

Les entreprises bancaires ont maintenu leur politique de proposer des contrats en alternance au regard de leurs besoins en compétences, et ce, même dans un contexte particulier tel que celui de la crise sanitaire. Ainsi, le nombre de contrats en alternance signés en 2020 reflète bien l'évolution des besoins en compétences pendant cette période.



6 000 NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS EN 2020

Répartition des nouveaux contrats d'alternance (%)



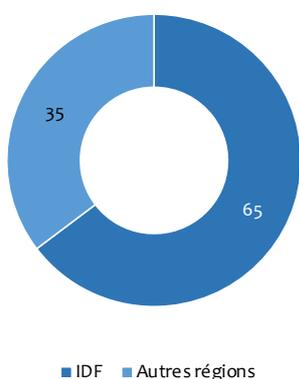
En 2020, les 6 000 nouveaux contrats conclus concernaient essentiellement l'apprentissage, conséquence des changements instaurés par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Ainsi, les contrats de professionnalisation ne représentaient plus que 16 % des nouveaux contrats engagés en 2020.

8 400 ALTERNANTS PRÉSENTS DANS LES BANQUES EN FIN D'ANNÉE 2020

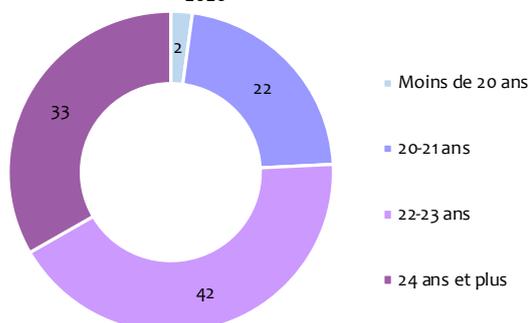


Trois-quarts des 8 400 alternants présents dans les banques sont âgés d'au moins 22 ans. Plus de 35 % sont accueillis dans un établissement bancaire situé en dehors de l'Île-de-France.

Répartition des alternants par région (%) 2020



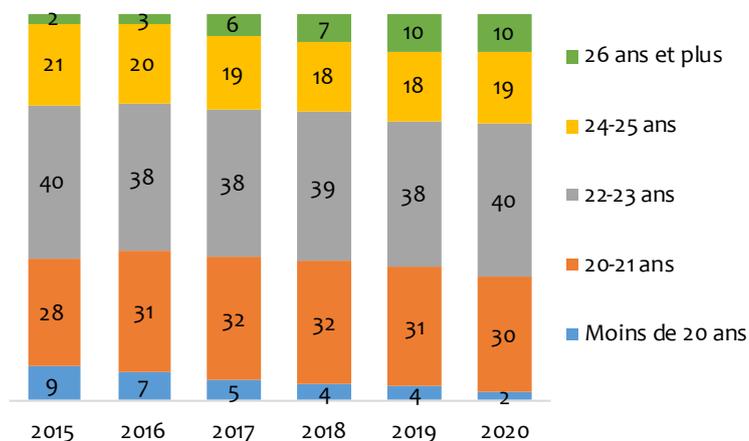
Répartition des alternants par âge (%) 2020



3.1 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

5 000 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ONT ÉTÉ SIGNÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2020

Nouveaux contrats signés par âge (%)



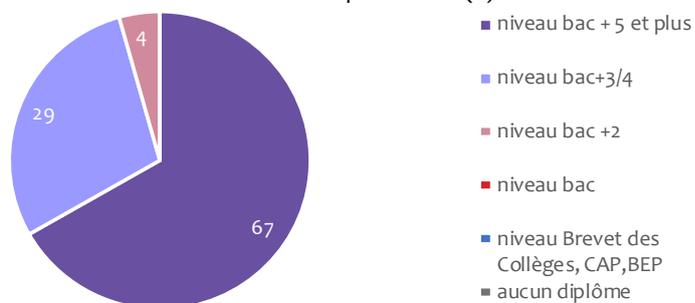
4 contrats sur 10 signés en 2020 concernaient un jeune âgé de 22 à 23 ans, une proportion relativement stable sur les 6 dernières années.

La part des jeunes âgés d'au moins 26 ans a sensiblement progressé sur la période, représentant près de 10 % des nouveaux contrats en 2020. En revanche, une nette diminution est constatée chez les moins de 20 ans.

L'âge moyen des apprentis arrivés en 2020 s'établit à 22,7 ans versus 22,1 ans en 2015.

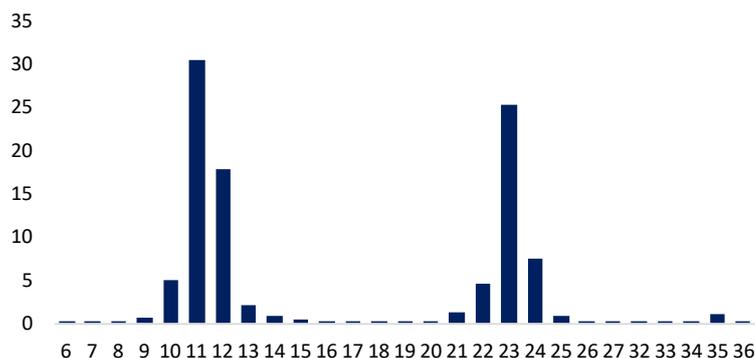
La quasi-totalité des jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage en 2020 prépare un diplôme de niveau au moins égal à bac+3/4, et pour 2/3 un diplôme supérieur ou égal à bac+5.

Répartition des contrats d'apprentissage signés en 2020 selon le niveau de diplôme visé (%)



Source : ATLAS

Durée (en mois) des contrats d'apprentissage signés en 2020 (%)

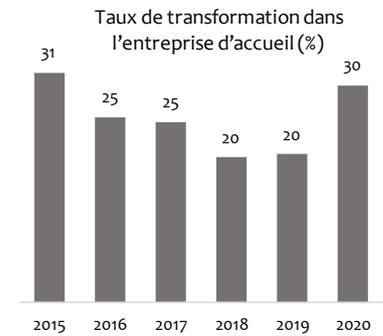


Pour un apprenti sur deux, la durée du contrat est d'une année (11 à 12 mois). Un tiers des contrats a une durée de deux ans (23 à 24 mois).

Source : ATLAS

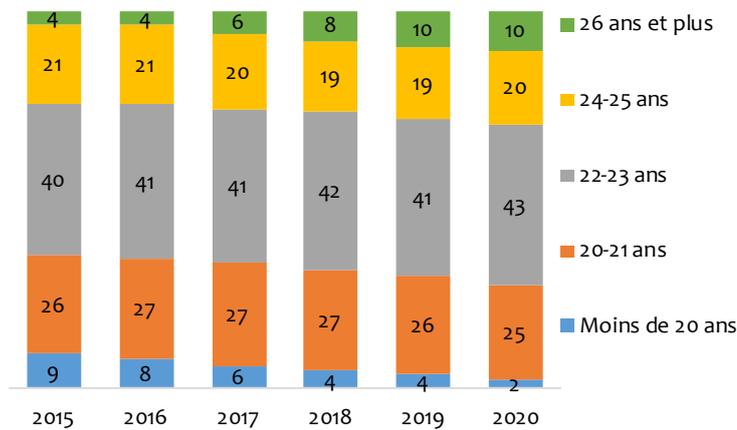
3 200 CONTRATS D'APPRENTISSAGE SE SONT TERMINÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2020

À la fin de leur contrat d'alternance, les jeunes poursuivent leurs études ou s'insèrent dans la vie active. Sur l'ensemble des contrats terminés au cours de l'année 2020, 3 sur 10 ont été transformés en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil soit une augmentation de 10 points. À noter que ce ratio ne reflète que partiellement le taux d'insertion dans l'emploi des apprentis dans la mesure où seules les embauches dans l'entreprise d'accueil sont comptabilisées et que les poursuites d'études ne sont pas connues.



6 500 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ÉTAIENT EN COURS FIN 2020

Répartition des apprentis présents en fin d'année par âge (%)

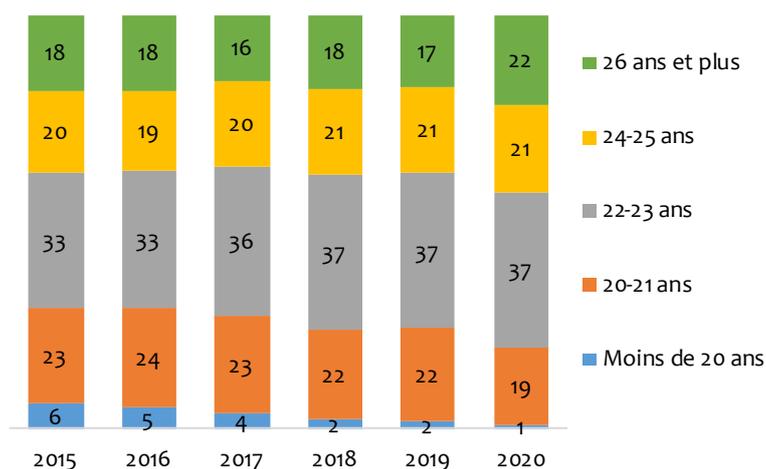


Conséquence du flux plus important de contrats conclus, les banques accueillait fin 2020 environ 6 500 apprentis au sein de leur établissement, dont 3 sur 10 ont au moins 24 ans. En moyenne, les apprentis sont âgés de 22,8 ans (22,2 ans en 2015).

3.2 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

1 000 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ONT ÉTÉ SIGNÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2020

Répartition des salariés ayant signé un contrat de professionnalisation en 2020 selon leur âge (%)

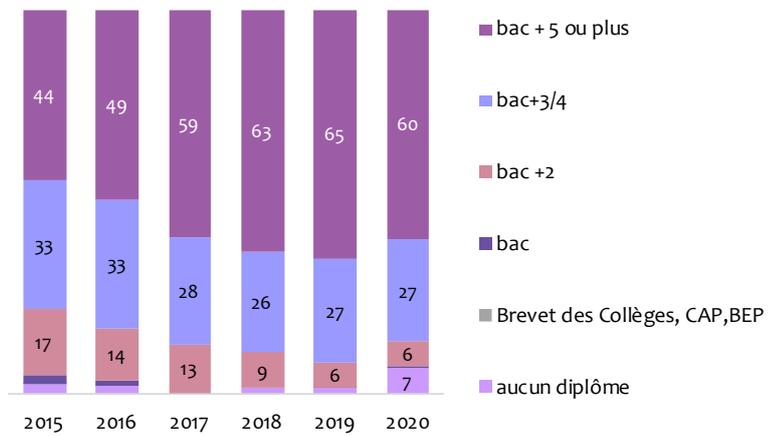


En lien avec la réforme de la formation, le flux de nouveaux contrats de professionnalisation s'est sensiblement amenuisé en 2020.

Comme pour l'apprentissage, on observe un relèvement progressif de l'âge des salariés en contrats de professionnalisation. En 2020, les nouveaux entrants sont âgés en moyenne de 24,5 ans, soit un an de plus qu'en 2015.

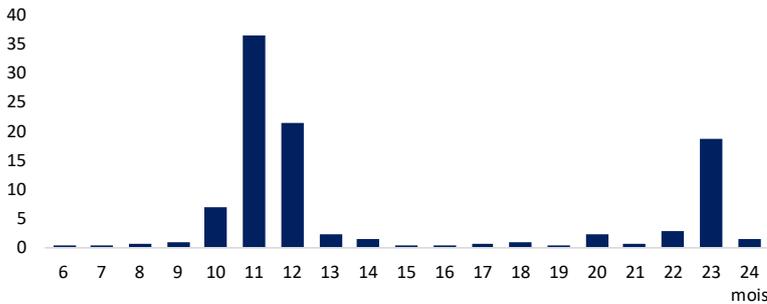
6 salariés sur 10 ayant conclu un contrat de professionnalisation en 2020 préparent un diplôme au moins égal à bac+5, une part qui s'est sensiblement accrue au cours des 6 dernières années.

Répartition des contrats de professionnalisation signés en 2020 selon le niveau de diplôme visé (%)



Source : ATLAS

Répartition des contrats de professionnalisation signés en 2020 selon leur durée en mois (%)



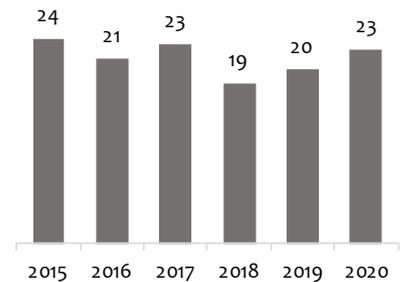
Source : ATLAS

Près de 6 contrats de professionnalisation sur 10 ont une durée d'environ un an (11 à 12 mois). Un sur cinq a été conclu pour une durée de deux ans (entre 23 à 24 mois).

2 900 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION SE SONT TERMINÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2020

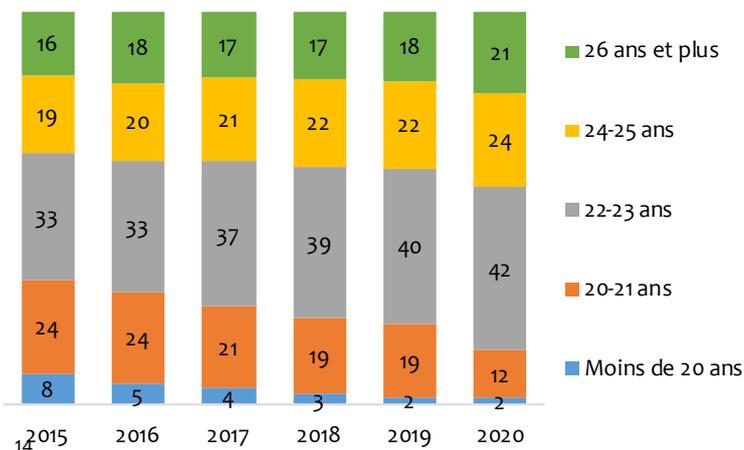
À la fin de leur contrat d'alternance, les jeunes poursuivent leurs études ou s'insèrent dans la vie active. Sur l'ensemble des contrats de professionnalisation terminés au cours de l'année 2020, près d'un quart a été transformé en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil. À noter que ce ratio ne reflète que partiellement le taux d'insertion dans l'emploi dans la mesure où seules les embauches dans l'entreprise d'accueil sont comptabilisées et que les poursuites d'études ne sont pas connues.

Taux de transformation dans l'entreprise d'accueil (%)



1 900 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ÉTAIENT EN COURS À LA FIN 2020

Répartition des salariés en contrats de professionnalisation présents en fin d'année par âge (%)

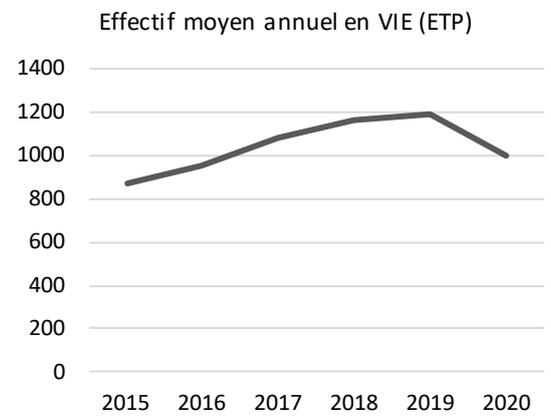


L'âge moyen des salariés en contrat de professionnalisation tend à augmenter depuis quelques années : il s'établit à 24,3 ans en 2020, soit un an de plus qu'en 2015.

La part des jeunes âgés de 22 et 23 ans a notamment progressé de 9 points sur la période, tandis que les moins de 20 ans sont de moins en moins nombreux.

3.3 VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE

Chaque année, plus d'un millier de jeunes âgés de moins de 28 ans bénéficient d'une mission professionnelle à l'étranger proposée par les banques françaises.



CLASSIFICATION DES MÉTIERS REPÈRES

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...

MÉTIERES DES TRAITEMENTS

- **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...
- **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

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

- **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...
- **Gestionnaire administratif/Secrétaire**
Secrétaire/assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative ...
- **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...
- **Contrôleur de gestion**
Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion...
- **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 , responsable comptabilité/finances, responsable financier, ...
- **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...

