



PANORAMA

DE BRANCHE

EMPLOI ET FORMATION

PROFESSIONNELLE

ORGANISMES DE FORMATION

IDCC 1516



OBSERVATOIRE
AKTO

Edition 2023

Contexte

Cette publication s'appuie sur les données statistiques des années 2021 et 2022.

Les partenaires sociaux de la branche ont commandé un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution des données économiques, sociales et formation.

Cette publication est un outil stratégique permettant aux partenaires sociaux de disposer des données nécessaires à la définition de leur politique emploi-formation.

Elle constitue également un outil à disposition des organismes/prestataires de formation, leur permettant notamment de se positionner au sein de la branche grâce à des données de référence.



Les 4 axes

Le panorama Emploi Formation s'articule autour de 4 grands thèmes, traités en profondeur, mêlant résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche, données statistiques, analyses et mises en perspective :



Données économiques



Données sociales et emploi



Données formation



Méthodologie

Sommaire

Les enjeux de la branche

1

Synthèse et chiffres
clés

2

Données
économiques

3

Emploi & données
sociales

4

Données Formation

5

Méthodologie

Editorial

Le secteur de la formation continue connaît d'importants et nombreux changements à un rythme de transformation de plus en plus rapide. La **digitalisation des formations, l'innovation pédagogique, les nouvelles exigences qualité, l'individualisation des parcours et la compétitivité** sont autant de sujets de transformation auxquels les organismes de formation doivent faire face depuis ces dernières années.

En 2021, ce sont **92 421 salariés** répartis au sein de **10 560 entreprises (12 579 établissements)** de la branche des organismes de formation, qui agissent au quotidien pour développer les compétences des salariés et accroître la compétitivité des entreprises.

Les transformations, devenues incontournables se poursuivent. **Un tiers des entreprises a su saisir les opportunités** offertes par ces nouveaux marchés et exprime une certaine confiance quant à l'évolution anticipée de leur chiffre d'affaires 2023.

Parmi les indicateurs de ce panorama, on observe une **sécurisation accrue de l'emploi durable**, avec une **augmentation de 5 points** atteignant 67% de contrats à durée indéterminée (CDI), et une hausse de 9 points pour les contrats à temps complet, atteignant ainsi 72%. Par ailleurs, le taux d'emploi des seniors a diminué de plus de 2 points, représentant désormais 32% des effectifs en 2021, au profit des plus jeunes.

Néanmoins, les partenaires reconnaissent la nécessité de poursuivre leurs efforts pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi que pour travailler sur les questions de **mobilité et de fidélisation des salariés, dont l'ancienneté moyenne est de 6 ans en 2021.**

En 2022, on observe une **croissance significative du nombre d'apprentis et de salariés formés** avec une augmentation respective de **+16%**. Un effort formation souhaité par la branche et conforme à **l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences** avec la mise en place d'une contribution conventionnelle et pour les entreprises de plus de 11 salariés, d'une contribution complémentaire liée à l'investissement compétences.

Les défis associés à la transformation sociale sont nombreux et les partenaires sociaux expriment clairement leur volonté d'agir en se mobilisant à travers un accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences signé en 2023 en collaboration avec l'Etat et Akto.

Cet accord comprend des axes stratégiques forts tels que **l'attractivité du secteur, la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés, et l'accompagnement en matière de RSE** (Responsabilité sociétale des entreprises).

L'année 2022 est également marquée par la conclusion d'un **accord axé sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap** dans la branche, visant à garantir l'inclusion effective de ces publics. A noter que le taux de personnes en situation de handicap dans la branche atteint 4,8% de l'effectif en 2022.

Enfin, afin de maintenir la dynamique sociale, les partenaires sociaux annoncent qu'en 2024, ils envisagent de conclure un nouvel accord, notamment axé sur **l'emploi des seniors.**





Les enjeux de la branche

Les enjeux de la branche



L'appareil de formation continue est en pleine mutation : cible de plusieurs réformes successives, transition numérique, les organismes de formation doivent faire face à de nombreux défis.

Ils sont un maillon crucial de l'attractivité des territoires, et un acteur majeur de l'emploi des individus et de la compétitivité des entreprises qui ne peuvent plus occulter l'importance de l'investissement dans les compétences. Les innovations constantes en matière de nouvelles pédagogies constituent également de véritables leviers pour développer plus fortement encore les compétences attendues dans un contexte de mutations toujours plus rapides.

La branche des organismes de formation fait face à ces profondes transformations : émergence d'une nouvelle concurrence, changement du rapport apprenant / formateur, nouvelles exigences fortes en termes de qualité et de certification, digitalisation, évolution des réglementations... sont au cœur de ces changements qui ont des conséquences à la fois sur les formations en tant que telles, mais aussi sur le modèle économique des organismes de formation.

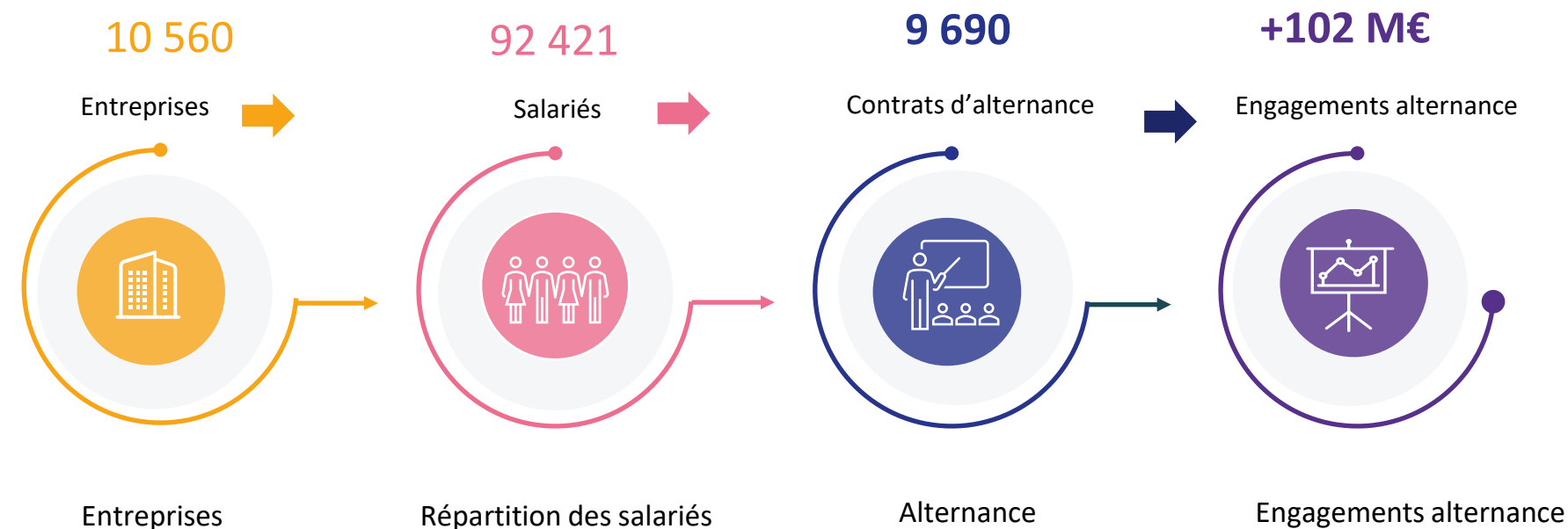
-  Réussir la transition numérique du digital learning
-  Ajuster le modèle économique face à la concurrence
-  Se réorganiser pour passer du B to B au B to C
-  Accompagner les clients dans la gestion de compétences
-  Composer avec un nouvel environnement institutionnel



1

**Synthèse et
chiffres clés**

Les chiffres clés



Le nombre d'entreprises poursuit sa progression avec une hausse significative de + 4% en 2021 et + 8% pour les établissements.

La branche comptabilise 92 421 « vrais emplois »* soit 22,5% de plus qu'en 2017. Cela correspond à 66 756 équivalents temps plein et 113 287 salariés (postes annexes et non annexes).

L'alternance poursuit sa progression en 2022 avec en particulier une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage de + 16%.

Les engagements au titre de l'alternance progressent de 9% en 2022 en particulier pour les contrats d'apprentissage dont les engagements augmentent de 13%.

- Définition de l'INSEE : un poste est considéré dans la DADS comme **non annexe** ou « **vrai emploi** » s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail. Dans le cas général, on considère qu'un poste est « non annexe » si la rémunération est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5. Sinon, le poste est considéré comme annexe. En d'autres termes, sont considérés comme « vrais emplois » les postes ayant une rémunération et un volume de travail jugés suffisants par la statistique.



2

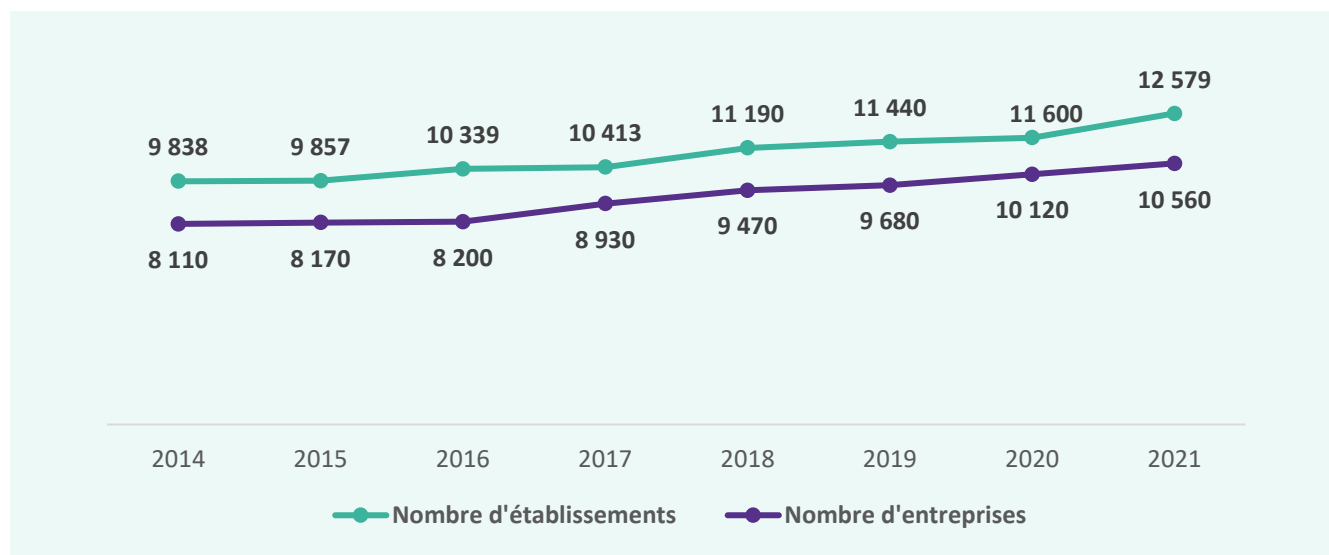
Données économiques

La branche compte 10 560 entreprises et 12 579 établissements en 2021



1,19 établissement par
entreprise en moyenne

Evolution du nombre d'entreprises et d'établissements dans la branche



La **hausse quasiment continue** (hors année Covid) du nombre d'entreprises et d'établissements se poursuit avec une **augmentation significative** en 2021. Nous constatons néanmoins une progression plus rapide pour les établissements de +8% que pour les entreprises qui progressent de +4%.



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

81% de TPE, des entreprises avec un statut de SAS ou SARL (70%)

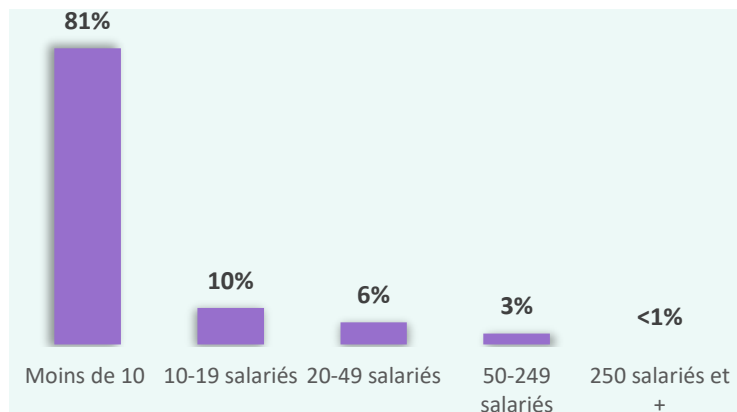
Les **très petites entreprises** représentent **81%** des entreprises avec une légère progression de 1 point par rapport à 2017.

Les sociétés restent **dominantes dans les statuts juridiques** (SAS et SARL en moindre mesure SA 1%).

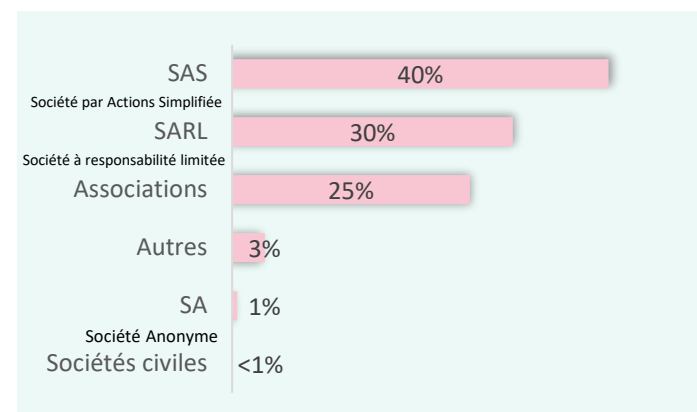
Les associations représentent 25% des employeurs de la branche. Cette **proportion est en baisse** de 5 points par rapport à 2017. Le poids des SAS a augmenté de 15 points par rapport à 2017.

25% des entreprises appartiennent à un réseau.

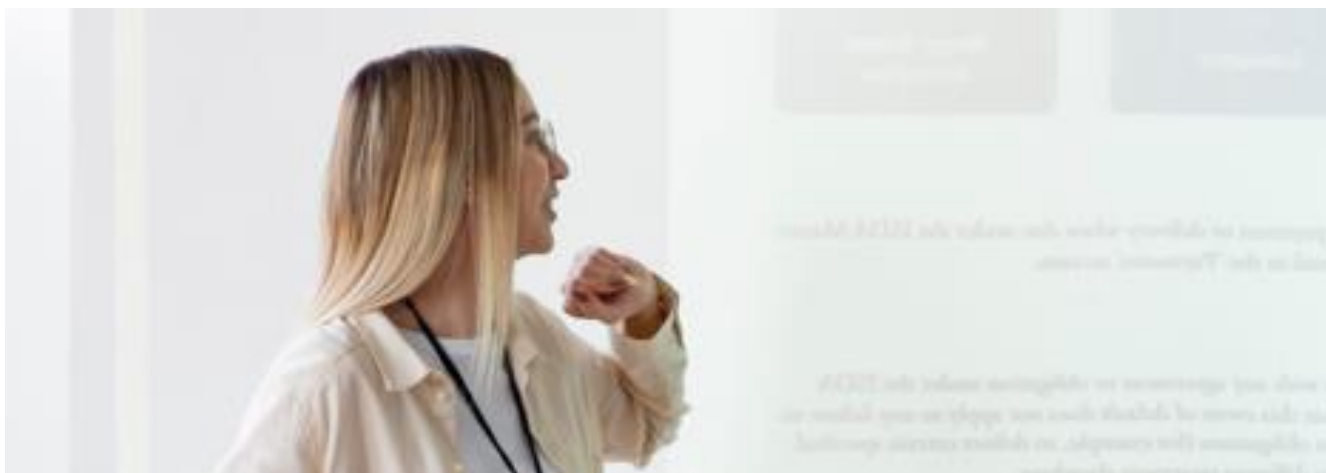
Répartition des entreprises selon leur taille



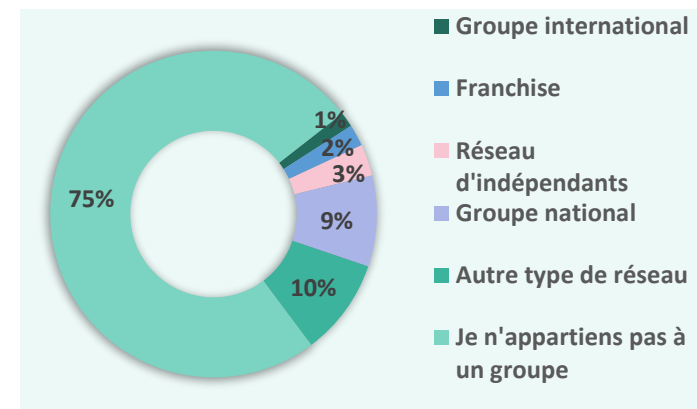
Répartition des entreprises selon leur statut juridique



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021



Entreprises membres d'un réseau

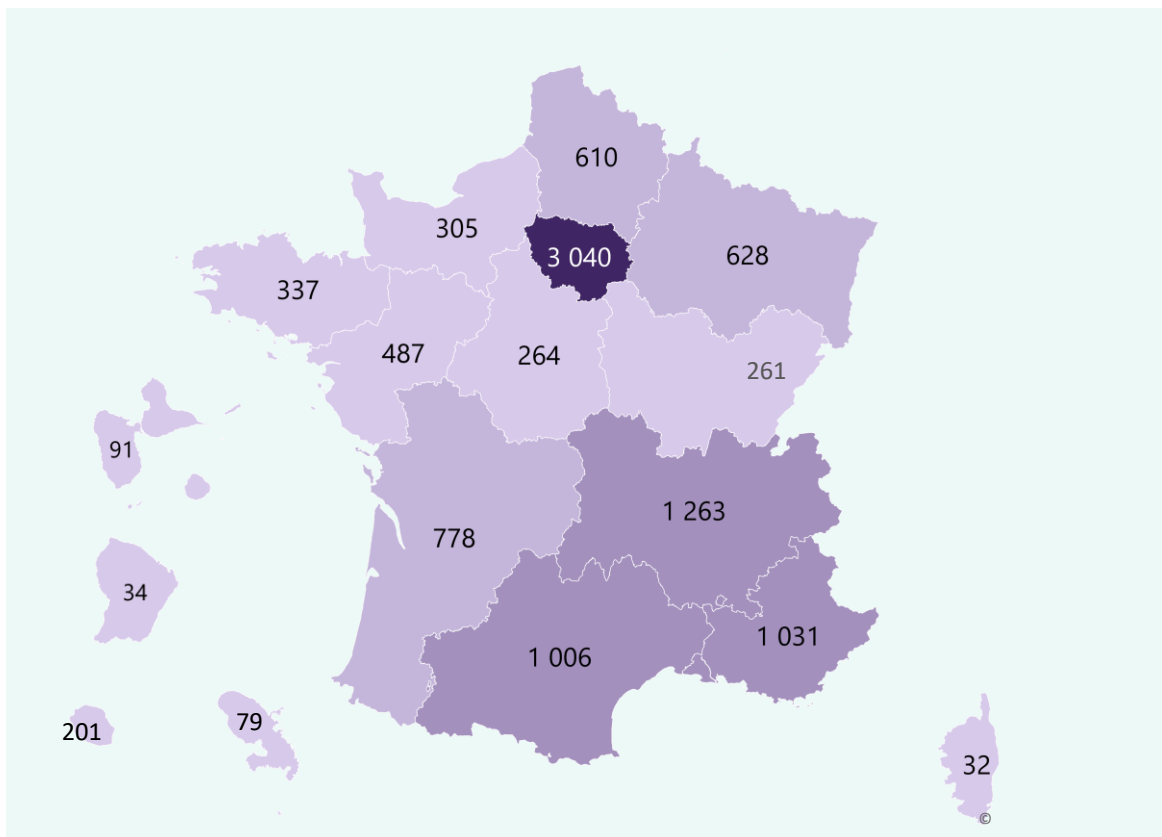


Source enquête 2023 – données 2022

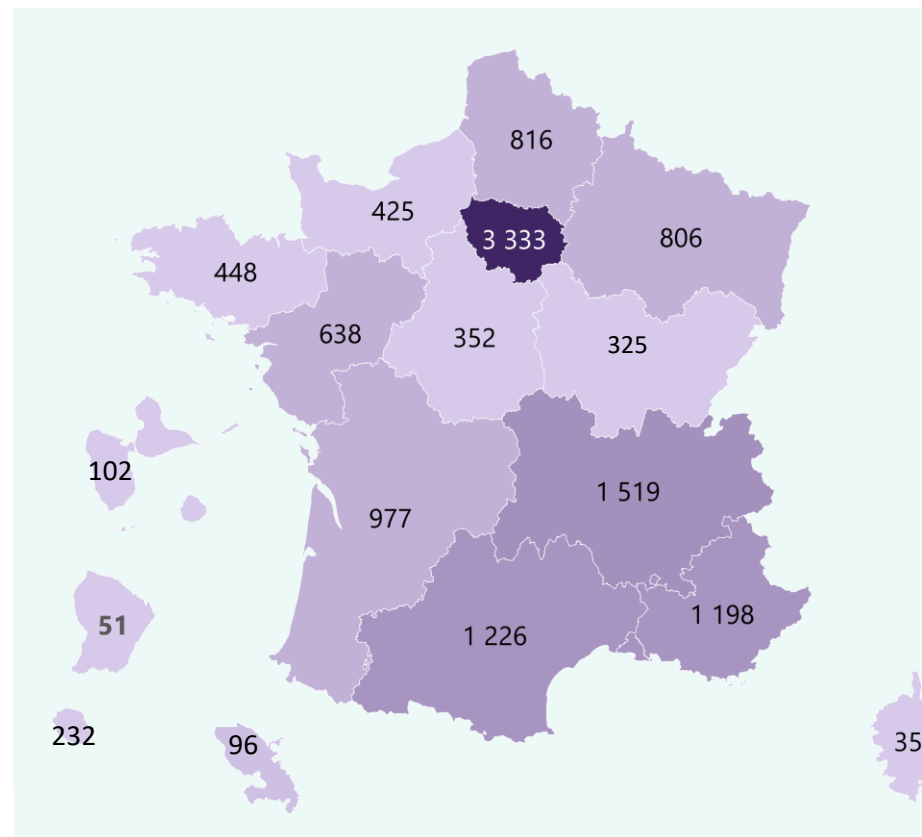
L'Ile-de-France concentre 29% des entreprises et 26% des établissements

Les entreprises et établissements de la branche se trouvent majoritairement en Ile-de France, en Auvergne-Rhône Alpes, en Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Répartition géographique des entreprises



Répartition géographique des établissements



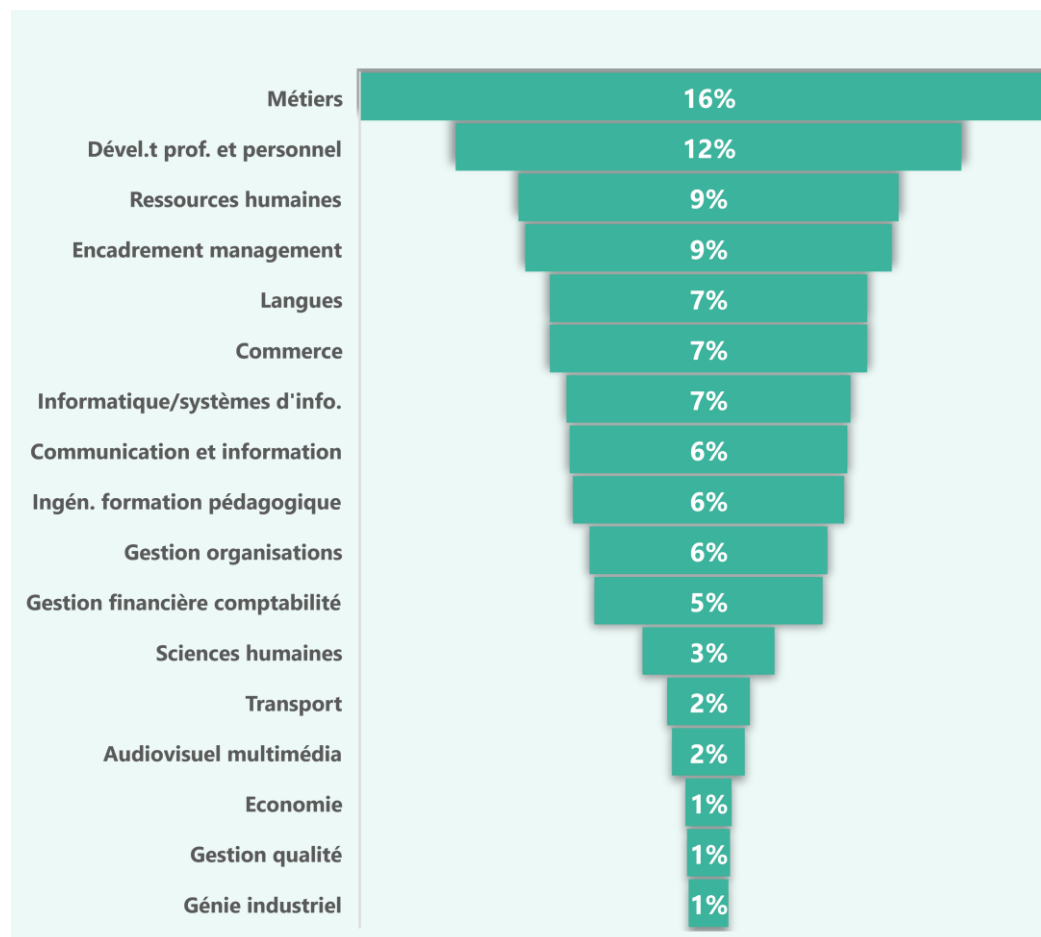
Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

Les principaux domaines d'intervention restent stables

La formation à des **métiers spécifiques**, le **développement professionnel et personnel**, les **ressources humaines** et le **management** représentent la **moitié** des domaines de formation proposés par les organismes répondants.



Répartition des entreprises selon le domaine d'intervention principal



La rubrique « métiers » concerne les formations aux autres métiers dont l'enseignement, sécurité, santé...

Source enquête 2023 – données 2022

Le chiffre d'affaires moyen des entreprises de la branche stable depuis 2021

1,38 M€

CA Moyen

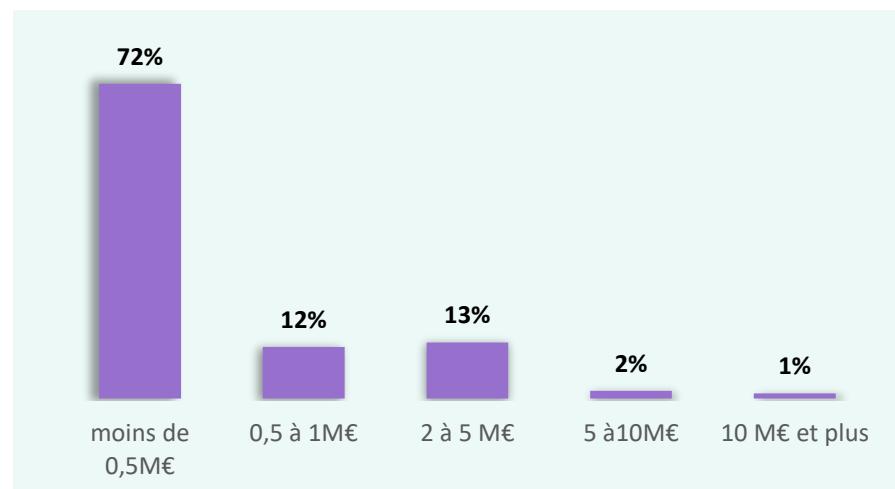
Le chiffre d'affaires moyen des entreprises s'élève à 1,38 million d'euros en 2022, illustrant une certaine stabilité par rapport à l'année 2021, où il se situait à 1,4 million d'euros.

72% des entreprises font moins de 0,5 M€ de CA parmi les entreprises répondantes. Cette proportion est en augmentation de 10 points par rapport à 2019.

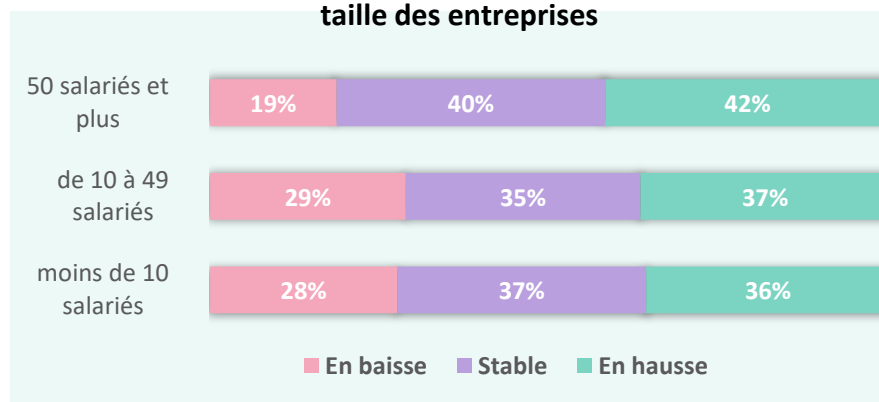
L'évolution envisagée du chiffre d'affaires 2023 des organismes répondants de 50 salariés et plus, **serait en hausse pour 42% d'entre eux et stable pour 40%**. A l'inverse, **il serait en baisse pour 29% des organismes de 10 à 49 salariés et 28% des organismes de moins de 10 salariés.**



Répartition des entreprises selon le chiffre d'affaires



Evolution envisagée du chiffre d'affaires pour 2023 selon la taille des entreprises



Source enquête 2023 – données 2022

71% du chiffre d'affaires concentré sur les 5 premiers domaines

Le développement personnel, les langues et l'informatique représentent plus de la moitié du chiffre d'affaires de la branche.

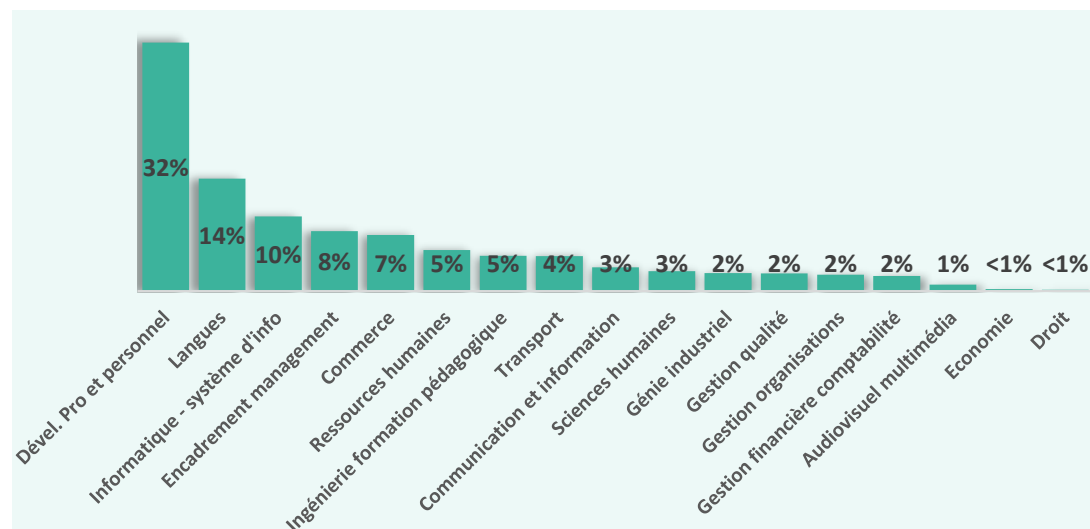
La part de l'**inter-entreprises** dans le chiffre d'affaires des entreprises répondantes est **légèrement supérieure (37%)** à celle de l'intra-entreprises (31%).

84% du chiffre d'affaires des entreprises répondantes sont réalisés sur les formations **en présentiel**, 11% sur les formations en Visio ou par téléphone qui concernent majoritairement les formations en langue.

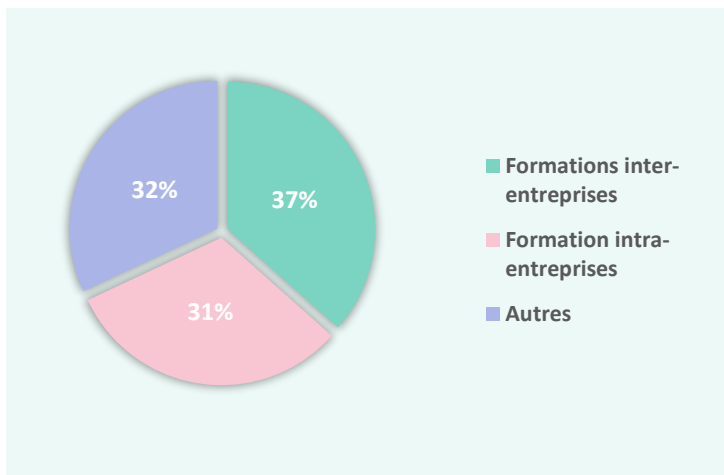
Les entreprises déclarent dispenser **8 formations certifiantes en moyenne** représentant 40% du chiffre d'affaires.

La proportion de formation à destination des salariés est en baisse de 10 points au bénéfice des jeunes en formation initiale et des demandeurs d'emploi.

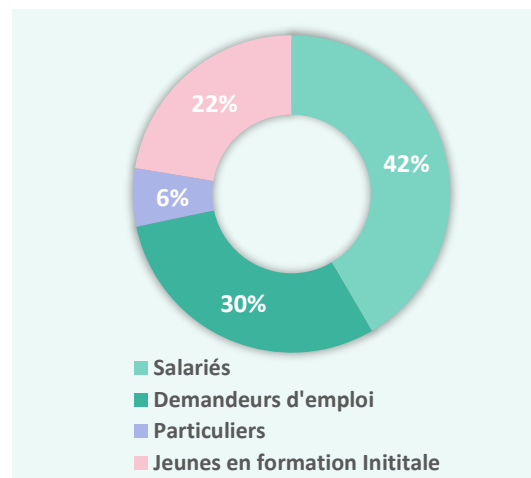
Chiffre d'affaires selon les domaines de formation



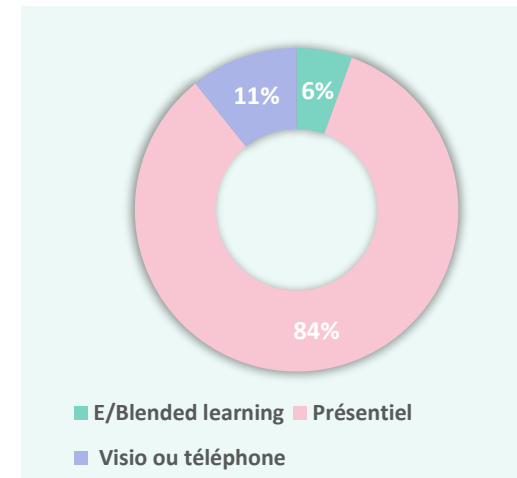
Chiffre d'affaires selon l'activité



Chiffre d'affaires selon le public formé



Chiffre d'affaires selon les modalités



Source enquête 2023 – données 2022

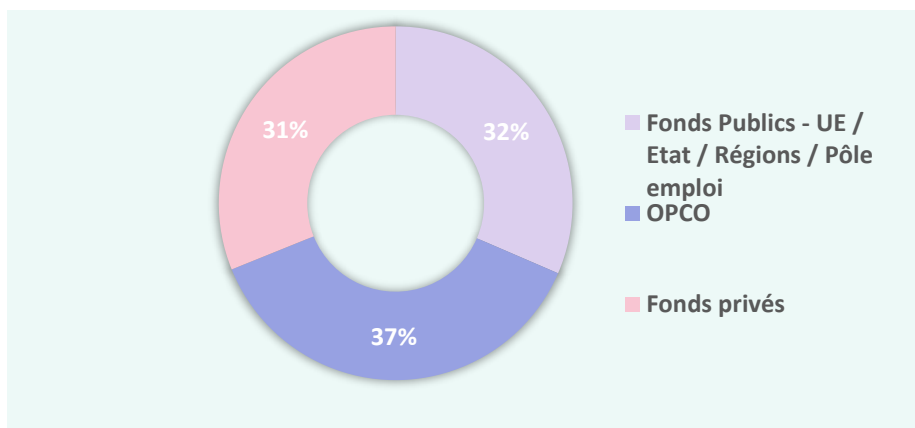
37% du chiffre d'affaires financés par les opérateurs de compétences

37% du chiffre d'affaires des organismes de formation répondant à l'enquête sont financés par les **opérateurs de compétences**.

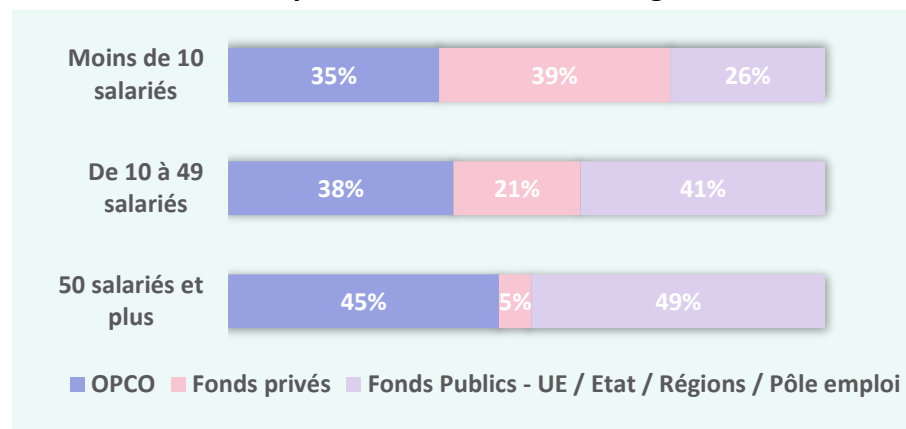
On observe une **part équivalente** entre les **financements publics** (Union Européenne, Etat, régions et Pôle Emploi) qui représentent 32% du chiffre d'affaires des organismes de formation répondants et **31% issus de fonds privés**.

On constate depuis 2019, une **baisse de la part des fonds privés qui est passée de 36% à 31%**, conséquence directe de la loi Avenir sur l'arrêt du financement du plan de développement des compétences des entreprises de plus de 50 salariés.

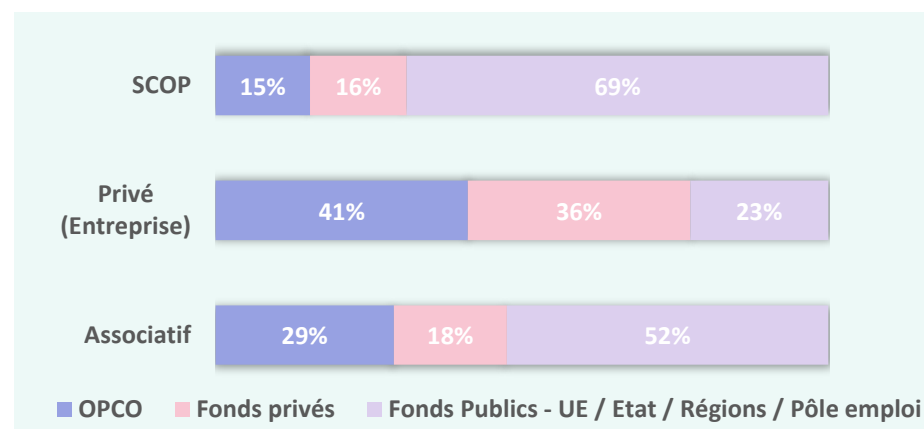
Part des financeurs dans le chiffre d'affaires



Part des financeurs dans le chiffre d'affaires en moyenne selon la taille de l'organisme



Part des financeurs dans le chiffre d'affaires en moyenne selon le statut de l'organisme



Source enquête 2023 – données 2022

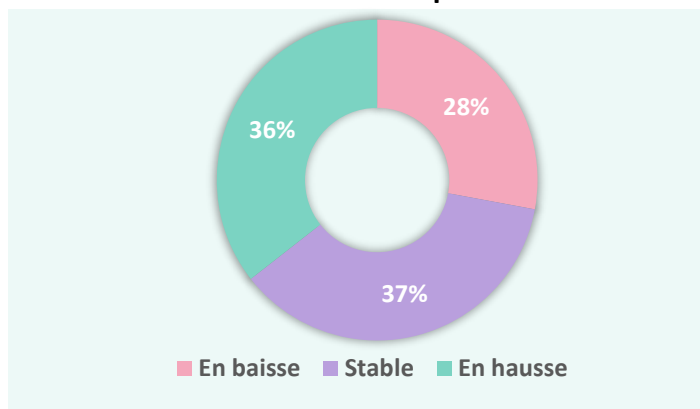
Prévisions sur l'évolution du chiffre d'affaires stables ou en hausse

Les perspectives d'évolution des organismes de formation sur leur chiffre d'affaires global pour 2023 sont nuancées. 37% prévoient une stabilité de leur chiffre d'affaires, 36% prévoient une hausse alors que 28% prévoient une baisse.

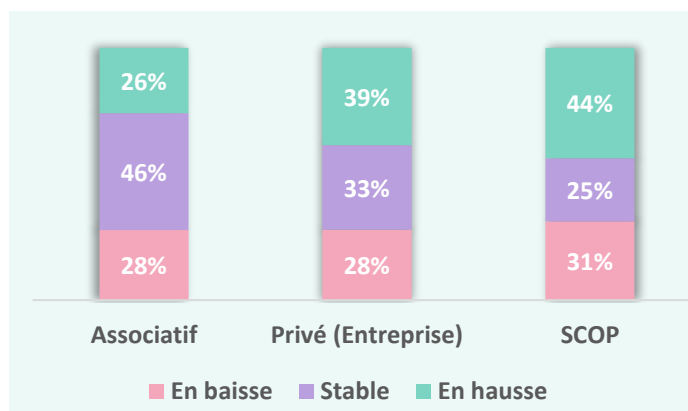
Les organismes à statut privé et les Scop sont plus optimistes avec 39% et 44% qui prévoient une hausse de leur chiffre d'affaires contrairement aux organismes associatifs qui ne sont que 26% à prévoir une hausse de leur chiffre d'affaires.

Les prévisions d'évolution du CA selon les modalités sont pratiquement homogènes.

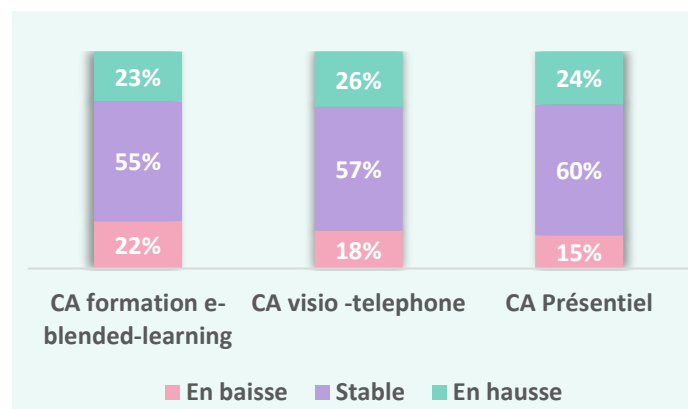
Prévision d'évolution du chiffre d'affaires pour 2023



Prévision d'évolution du chiffre d'affaires pour 2023 selon le statut de l'établissement



Prévision d'évolution du chiffre d'affaires pour 2023 selon les modalités de formation



Source enquête 2023 – données 2022

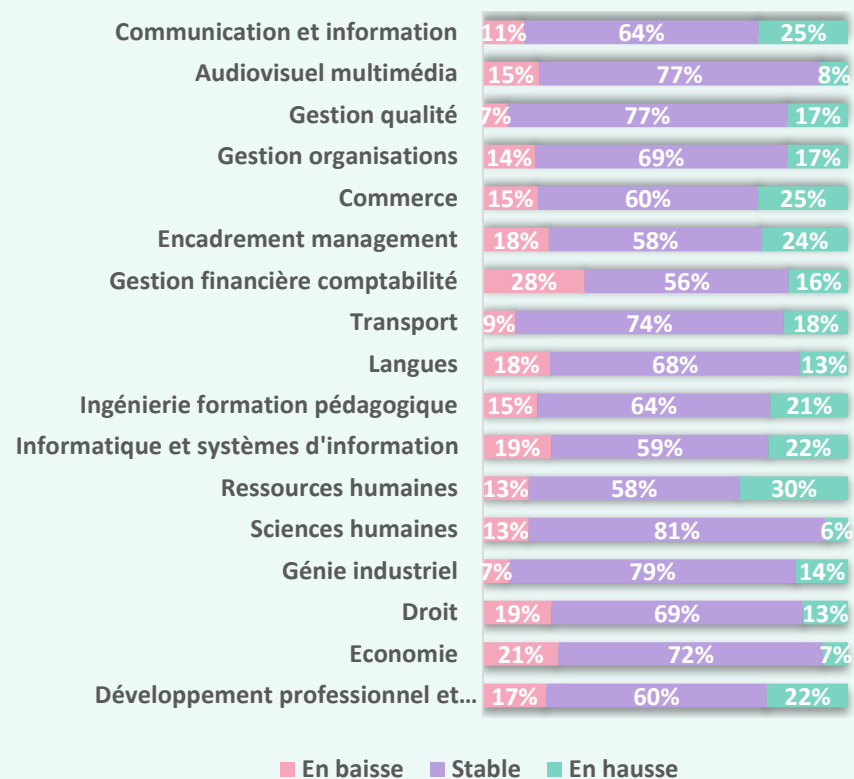
Prévision stable sur l'évolution anticipée du chiffre d'affaires en 2023

Les organismes de formation prévoient une **stabilité de leur chiffre d'affaires pour 2023** quel que soit le domaine de formation.

Les domaines où les **prévisions de croissance sont les plus élevées** sont les **ressources humaines avec 30%** des organismes de formation qui estiment que leur chiffre d'affaires sur ce domaine sera à la hausse, le **commerce** et la **communication** (25%) puis le **management** avec 24%.



Prévision d'évolution du chiffre d'affaires pour 2023 selon le domaine de formation



Source enquête 2023 – données 2022

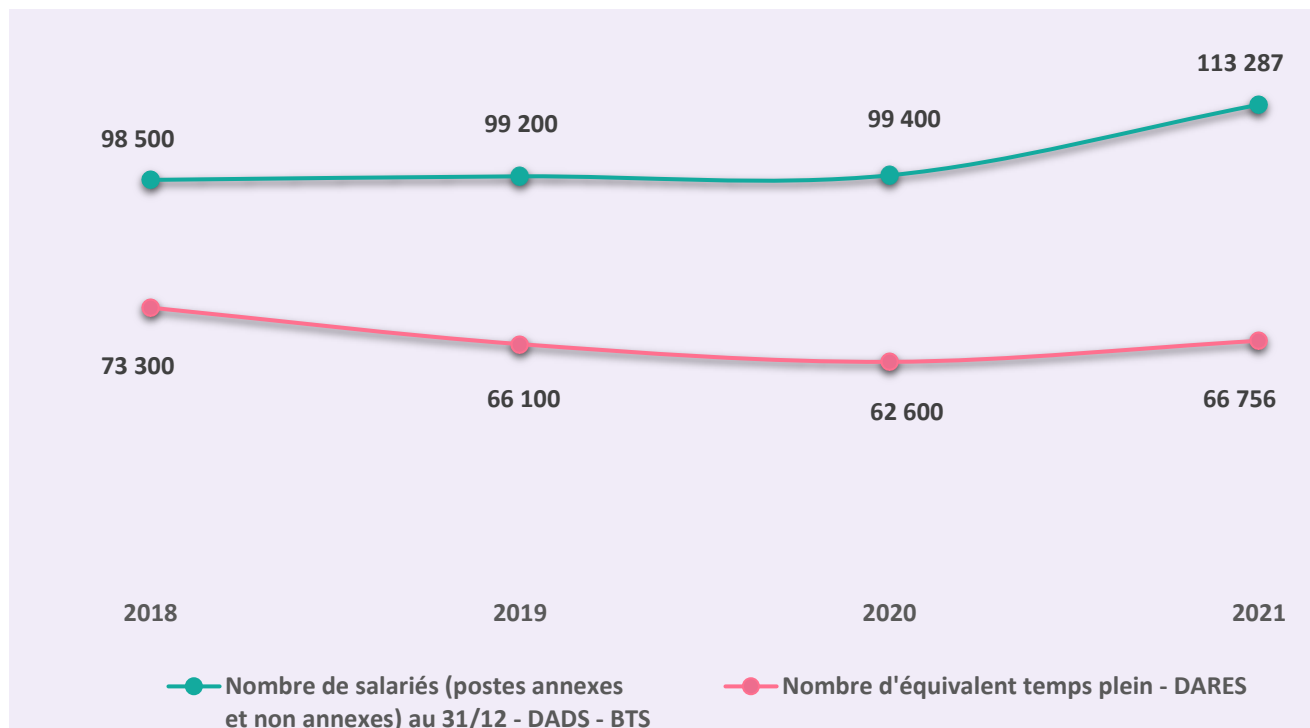


3

Emploi et données sociales

La branche comptabilise 66 756 emplois équivalent temps plein en 2021

Evolution des effectifs dans la branche



En 2021, le nombre total d'emplois dans la branche s'élève à **113 287**, marquant une progression significative de 14% par rapport à 2020.

Le nombre d'équivalents temps plein s'élève à 66 756 en 2021 soit une **croissance de 6,6%** par rapport à 2020.

L'emploi total des salariés se segmente en deux catégories :

92 421 « vrais emplois* » (emplois dont la rémunération et le volume de travail sont jugés suffisants par la statistique) en forte évolution de **+ 22,5% en comparaison avec 2017** (dernière référence connue). A noter que toute l'analyse dans ce rapport est basée sur ces vrais emplois.

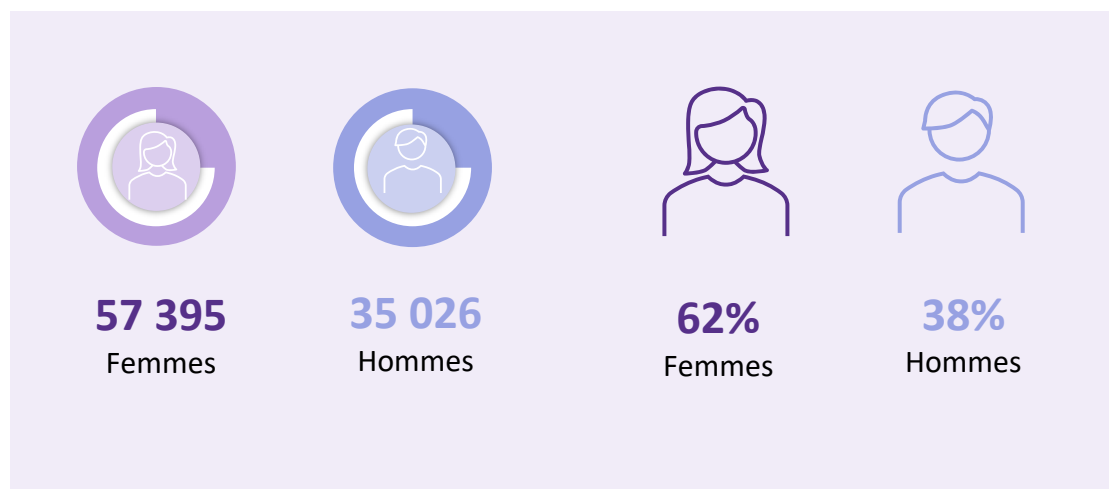
20 866 emplois « annexes » correspondant notamment à des salariés formateurs en contrat court ou encore à des experts formateurs, intervenants ponctuels.

- Rappel de la définition de l'INSEE : un poste est considéré dans la DADS **comme non annexe ou « vrai emploi »** s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.
Dans le cas général, on considère **qu'un poste est « non annexe » si la rémunération est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5**. Sinon, le poste est considéré comme annexe.
En d'autres termes, sont considérés comme « vrais emplois » les postes ayant une rémunération et un volume de travail jugés suffisants par la statistique.

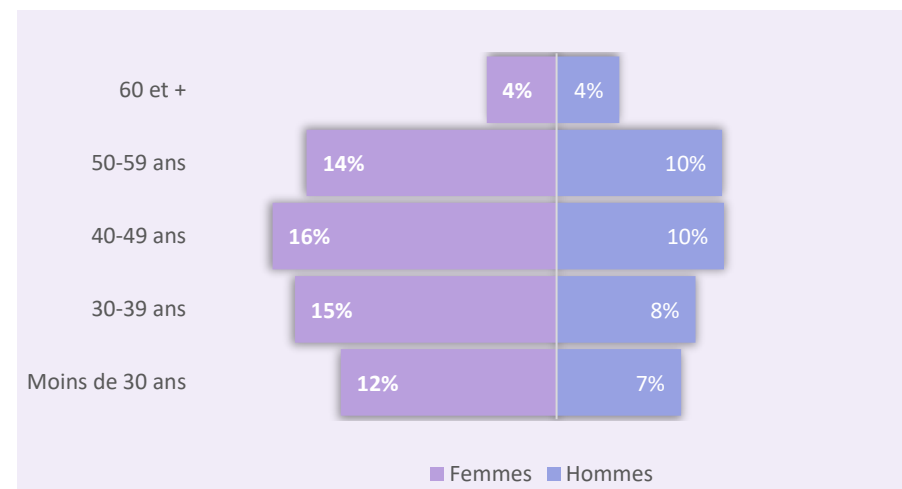
Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

La branche comptabilise 62% de femmes

Répartition des emplois par genre



Répartition des emplois par genre et par âge



Salariés
en moyenne
par entreprise

Le nombre de salariés moyen par entreprise est relativement stable depuis 2017 où il était de 8,4 salariés en moyenne. Il est de 7,3 salariés par établissement.

Les **femmes restent majoritaires dans la branche et représentent 62%** des salariés en 2021. Une répartition Femmes/hommes qui revient au même niveau qu'en 2017.

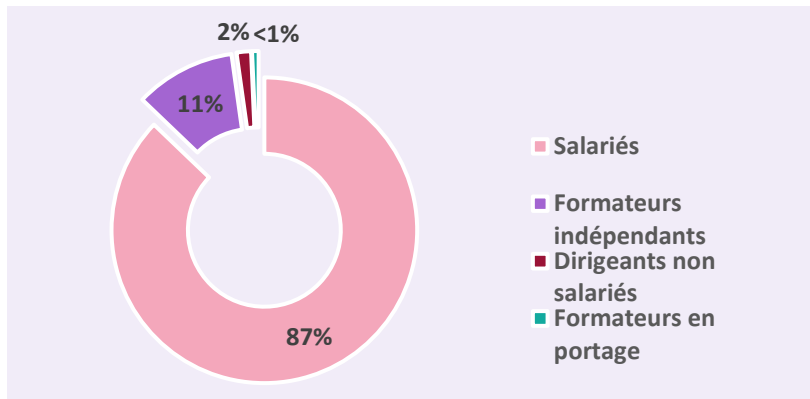
La pyramide des âges est assez homogène entre les femmes et les hommes.

58% des effectifs de la branche ont entre 40 et 59 ans.

Les séniors de **50 ans et + représentent 32%** des salariés. Un chiffre **en recul de 2,3 points** depuis 2017 au bénéfice des -30 ans.

Des emplois occupés à 87% par des salariés 50% relèvent de la filière formation

Répartition des emplois (ETP) par statut

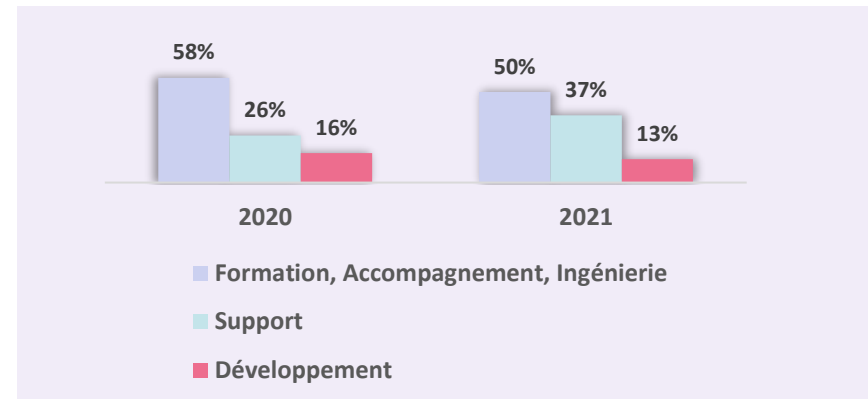


Dans les entreprises de la branche, **les formateurs indépendants et les formateurs en portage représentent un peu moins de 12% des emplois** en 2021. Un chiffre en diminution de 3 points par rapport à 2019, au profit du **nombre de salariés qui évolue de 81% en 2019 à 87% en 2021.**



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

Répartition des effectifs par filière métiers



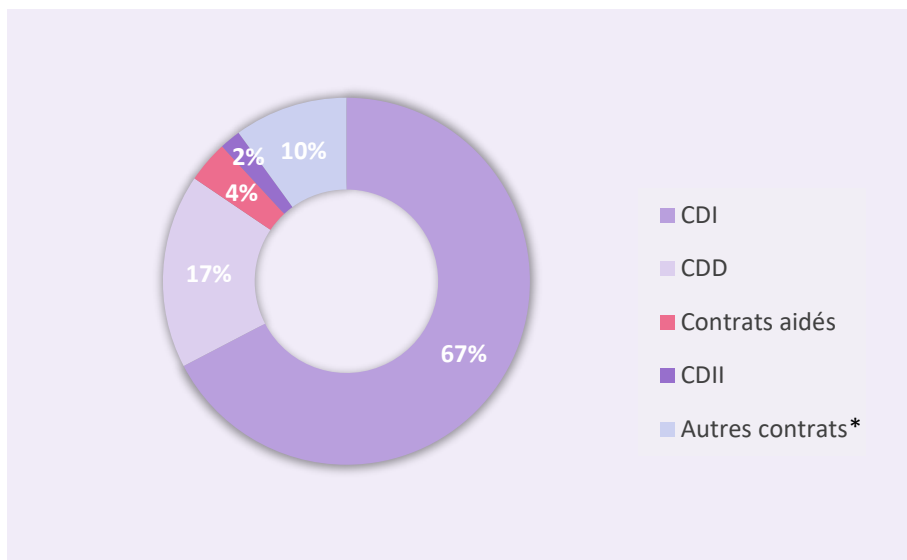
Ces effectifs se répartissent à **50% dans la filière Formation, accompagnement et ingénierie, à 37% dans les fonctions supports et à 13% dans la filière développement.** Le poids des fonctions support est en hausse par rapport à 2021 où elles ne représentaient que 26%.

A l'image de la représentation des effectifs, **les femmes sont** réparties majoritairement dans l'ensemble des filières. Elles sont plus particulièrement représentées dans la filière support 72% et développement 64%.

Les **hommes qui représentent 38% des effectifs** de la branche sont un peu plus représentés dans la filière Formation, Accompagnement, Ingénierie (45%).

67% des salariés de la branche sont en CDI

Répartition des effectifs par type de contrat*

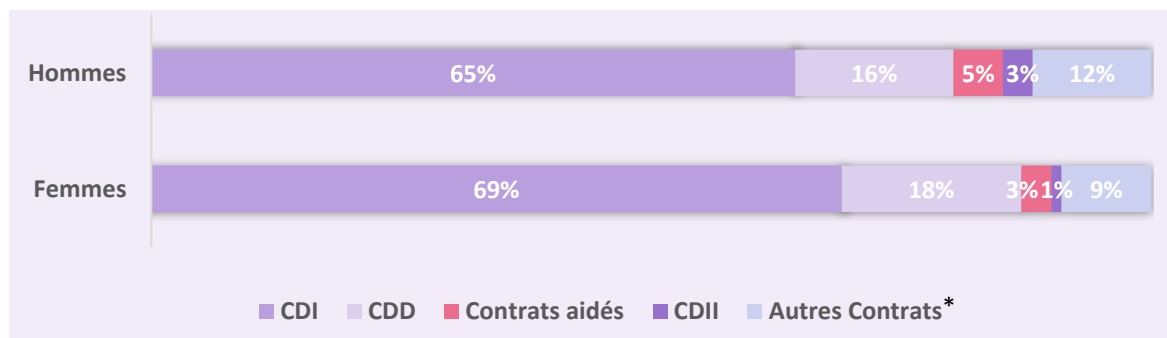


La branche comptabilise **67% de salariés en CDI**, pourcentage en augmentation par rapport à 2021 où ils ne représentaient que 62% des salariés. Un taux cependant inférieur à celui du national toutes branches confondues qui est de 74% en 2021 (Source Insee). La part de salariés en **CDD a fortement diminué** passant de 27% en 2021 à 17% en 2022, c'est également le cas de la **proportion de CDII* qui passe de 5% à 2%**. **A noter que les CDII sont à 90% à temps partiel et 7% à temps plein.**

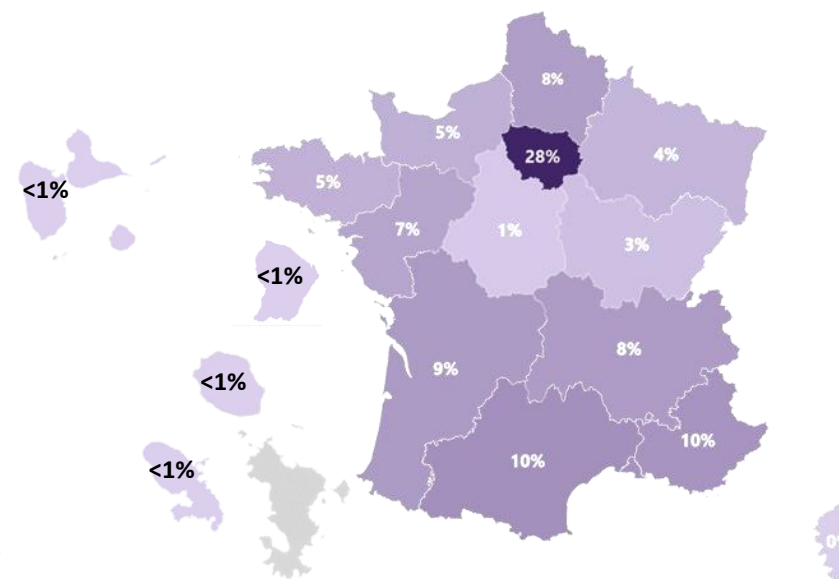
La proportion de **femmes en CDI est supérieure à celle des hommes 69%** contre 65%.

Les salariés se situent en majorité en **Ile-de-France 28%**, en Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur 10% chacune.

Répartition des contrats par genre



Effectifs par région



* CDII : CDI intermittent ; Autres contrats correspondent ici aux Contrats d'apprentissages selon la nomenclature INSEE

Sources : Enquête 2023, Données 2022 - Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

L'ancienneté moyenne des salariés est de 6 ans

L'ancienneté des salariés des organismes ayant répondu à l'enquête **est de 6 ans tant pour les femmes que pour les hommes.**

L'ancienneté a baissé en 2022 de près d'1 an, alors qu'elle avait augmenté d'1 an en 2020.

C'est tout naturellement que l'ancienneté augmente en fonction de l'âge.



Ancienneté moyenne selon genre



Pour les femmes, l'ancienneté moyenne est de :

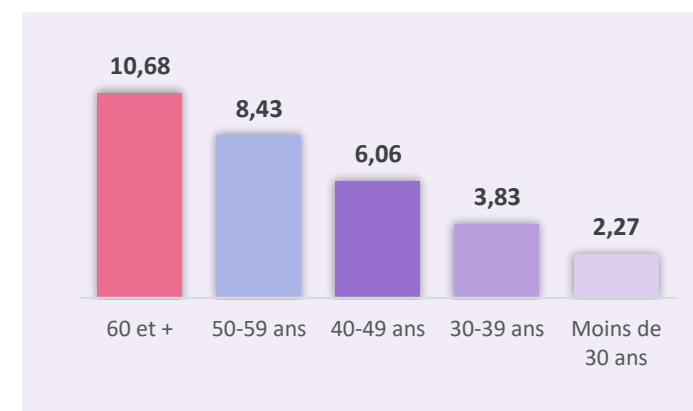
5,9 ans



Elle est quasi similaire pour les hommes, avec une moyenne de :

5,8 ans

Ancienneté moyenne selon les tranches d'âge



Source enquête 2023 – données 2022

51% des effectifs de la branche sont des professions intermédiaires 19% sont cadres

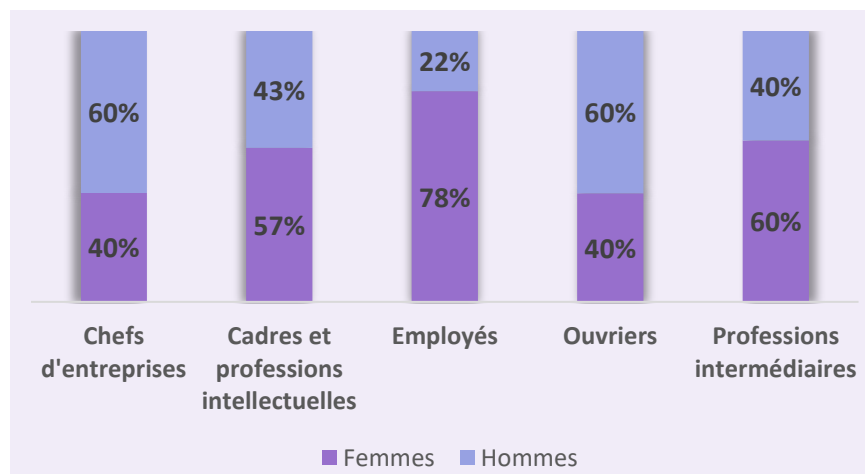
51% des effectifs de la branche sont des **professions intermédiaires**, 19% sont cadres.

Cette proportion varie de manière importante selon les filières métiers, avec notamment une proportion de **78% de professions intermédiaires dans la filière Formation**.

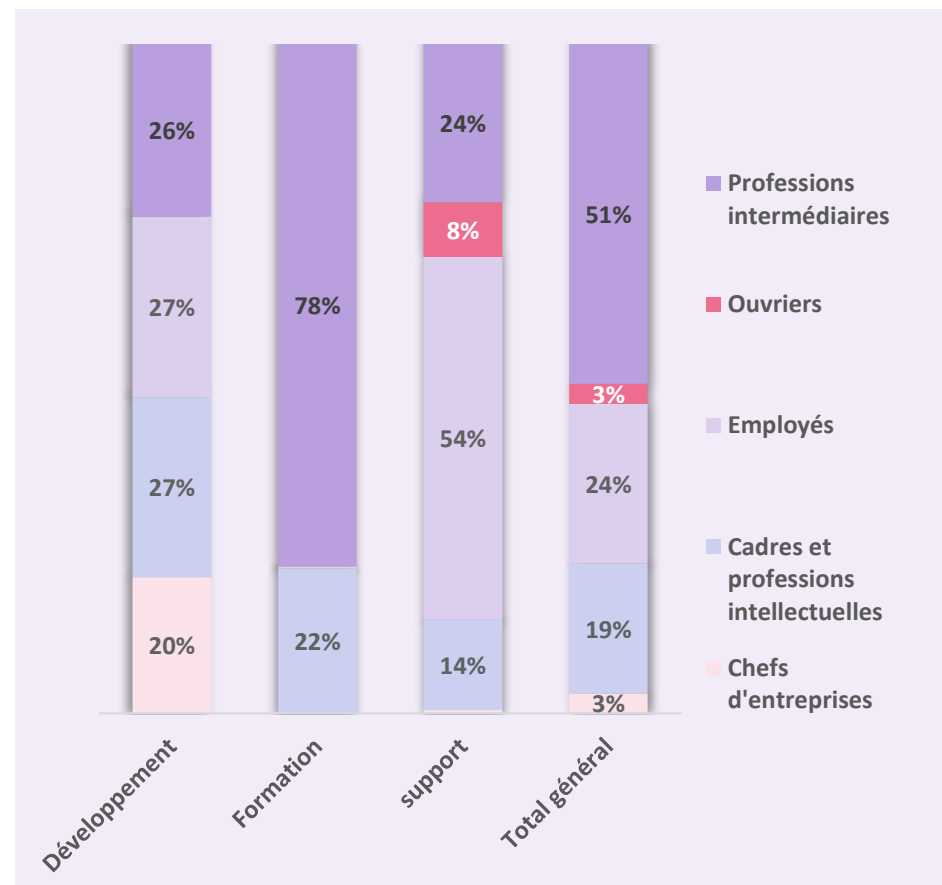
La filière Développement à une répartition équilibrée entre les différentes catégories socio-professionnelles.

Les femmes représentent 78% de la catégorie « employés » et 60% de la catégorie « professions intermédiaires ». Les hommes sont majoritaires dans la catégorie « chefs d'entreprises » et « ouvriers »

Répartition par genre des CSP



Répartition des effectifs par filière et catégories socio-professionnelles



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

72% des salariés travaillent à temps complet

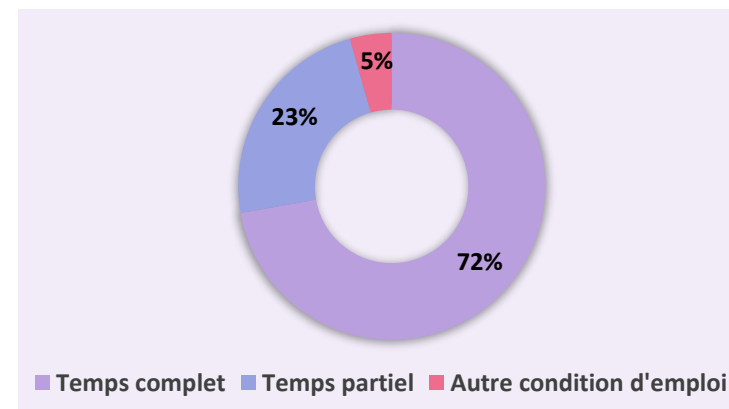
72% des salariés de la branche travaillent à temps complet et 23% à temps partiel.

La part des salariés à temps complet est en progression depuis 2017 où la proportion était que de 63%. Parallèlement, la part des salariés à temps partiel a enregistré une baisse, passant de 30% à 23% sur la même période.

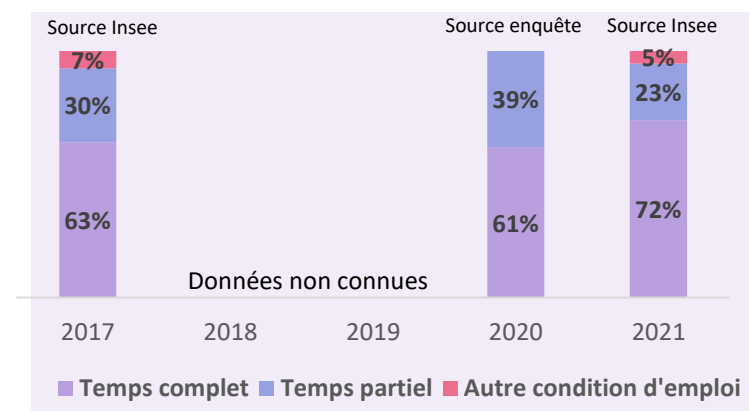
En 2020, un taux moins favorable de 61% a été observé, possiblement expliqué à la fois par l'impact de la pandémie de Covid-19 et par la source de données enquête qui diffère des autres années.



Répartition des salariés par temps de travail



Evolution du temps de travail



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

72% des salariés travaillent à temps complet

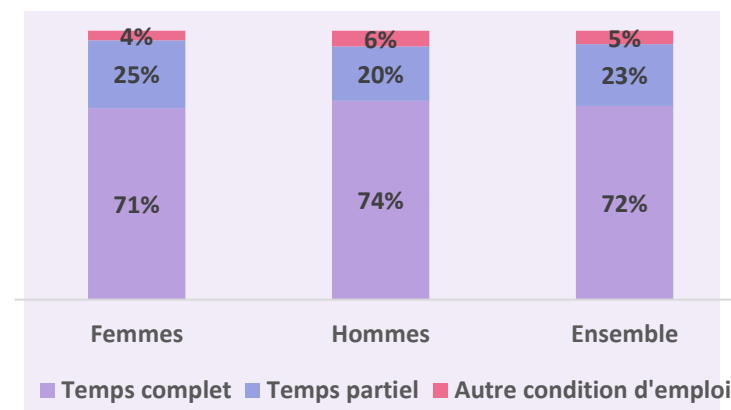
La progression des temps complets concerne pour partie les salariés en CDI qui ont évolué de 69% à 77% entre 2017 et 2021.

Les femmes sont légèrement plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes 25% pour 20%.

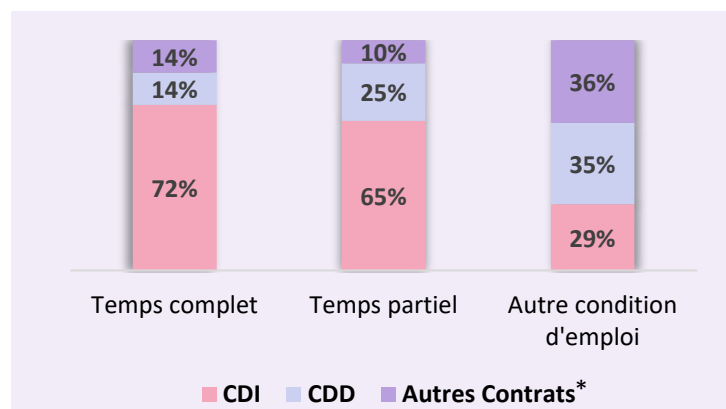
A noter, que selon les répondants à l'enquête, la part des salariés travaillant à temps partiel augmente progressivement avec l'âge. Plus d'1/4 des salariés de 50 ans et + sont à temps à partiel et le taux atteint 30% pour les salariés de 60 ans et +. Les temps complets sont plus rares en CDD et dans les autres contrats 14% .



Temps de travail par genre

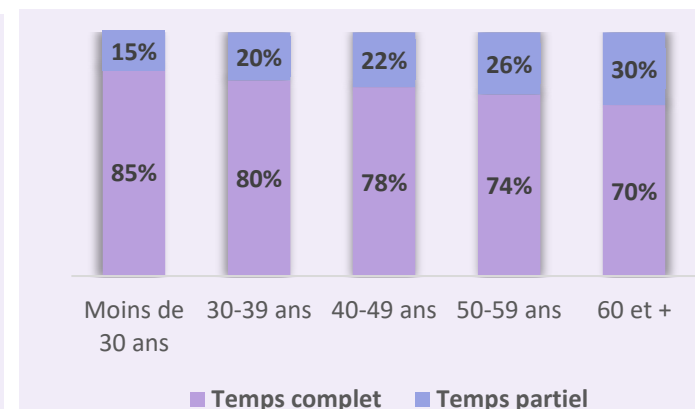


Temps de travail par nature de contrat



Autres contrats : Contrats aidés, CDI, Contrat d'apprentissage

Répartition du temps de travail par tranche d'âge



Source enquête 2023 – données 2022

Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

Les salariés travaillent en moyenne 1 218 heures/an

Les salariés de la branche travaillent en moyenne **1 218 heures par an**.

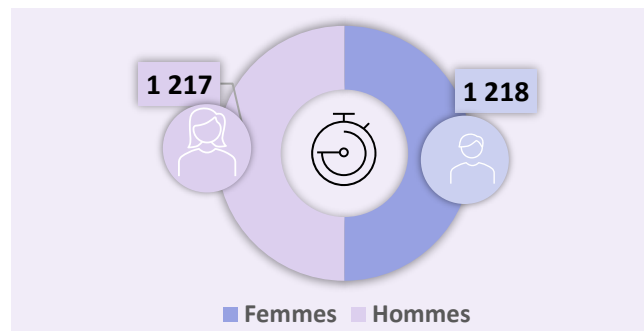
Cette moyenne est quasiment **similaire pour les femmes comme pour les hommes**.

La **durée de travail varie selon l'âge** des salariés avec une durée inférieure pour les jeunes et les seniors.

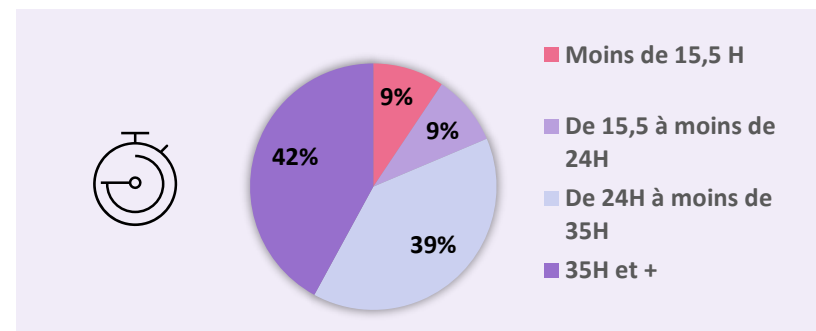
42% des salariés travaillent 35 heures et +, et 39% des salariés de la branche travaillent de 24h à 35 heures.

9% des salariés travailleraient moins de 15,5 h par semaine (*sur la base de la méthodologie INSEE*)

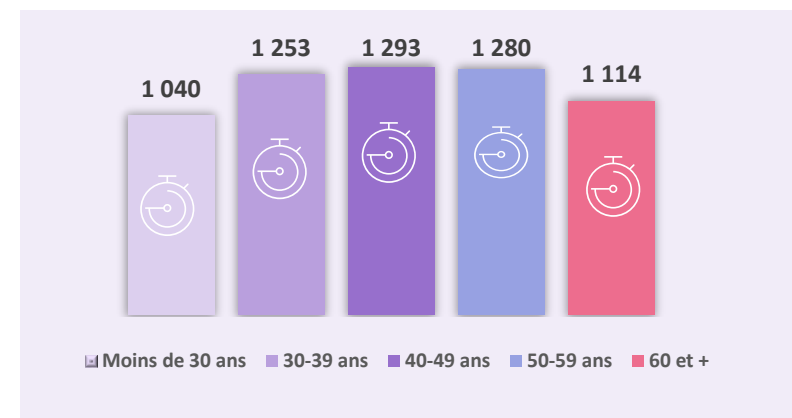
Nombre d'heures moyen annuel par genre



Répartition des salariés par durée hebdomadaire du travail



Nombre d'heures moyen annuel par tranche d'âge



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

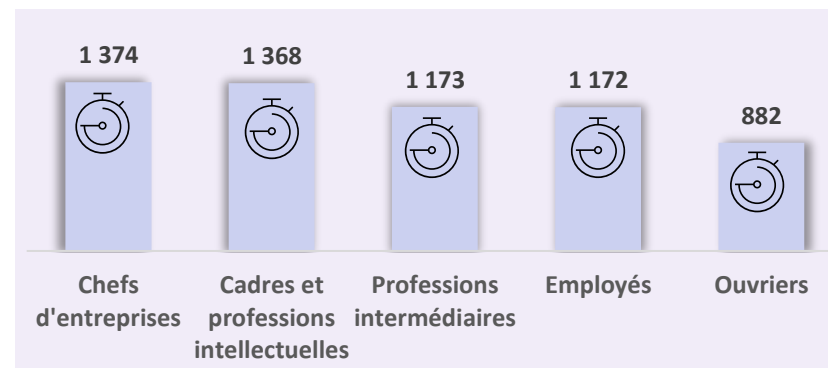
Le nombre d'heures moyen annuel varie selon la CSP et le contrat



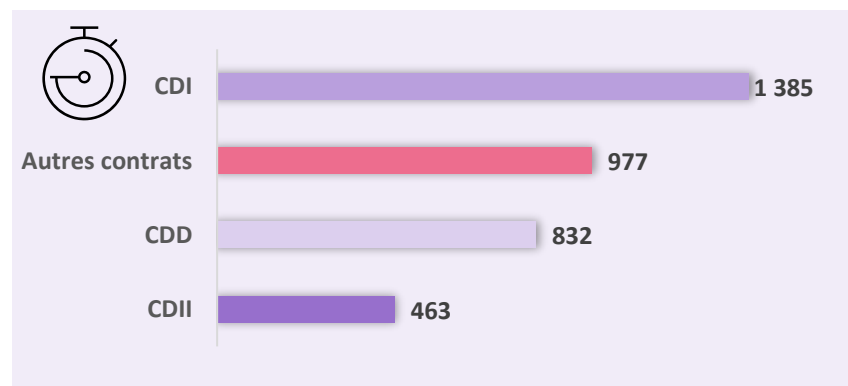
Le nombre d'heures moyen travaillées annuellement présente des **variations significatives en fonction de la catégorie socio-professionnelle (CSP)**. Il se situe au-dessus de la moyenne pour les catégories "Chefs d'entreprises" (+13%) et "Cadres et professions intellectuelles" (+12%). En revanche, il est pratiquement identique pour les catégories "Professions intermédiaires" et "Employés", qui cumulent à elles seules 75% des salariés.

Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) affichent une durée de travail plus étendue que leurs homologues en contrat à durée déterminée (CDD), avec respectivement 1 385 heures contre 832 heures. Les salariés en Contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) travaillent en moyenne 463 heures par an, en lien étroit avec le taux de temps partiel qui prévaut à hauteur de 90% pour ce type de contrat.

Nombre d'heures moyen annuel selon la CSP



Nombre d'heures moyen annuel selon la nature de contrat

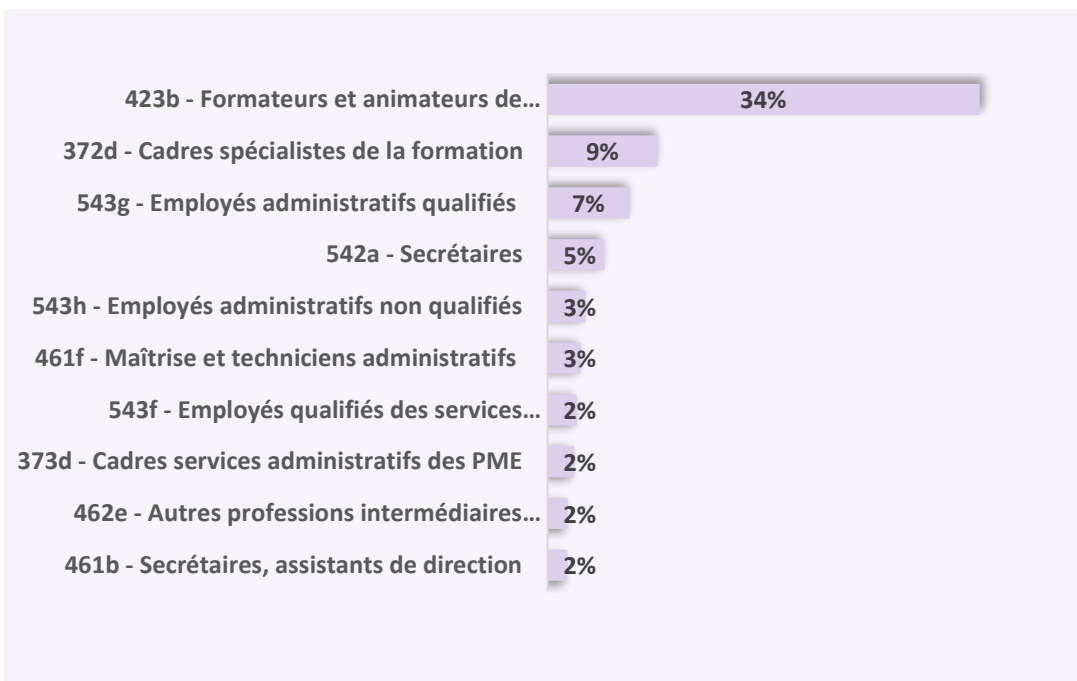


Autres contrats correspondent ici aux contrats aidés et contrats d'apprentissage

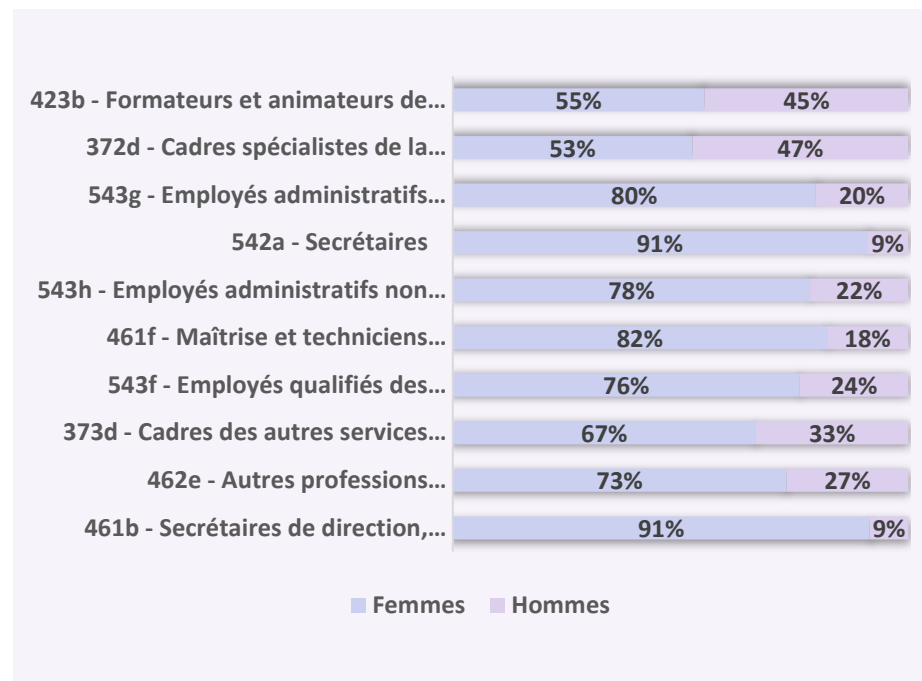
Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

Un tiers des salariés sont Formateurs/animateurs de formation continue

TOP 10 des métiers exercés



TOP 10 des métiers exercés par genre



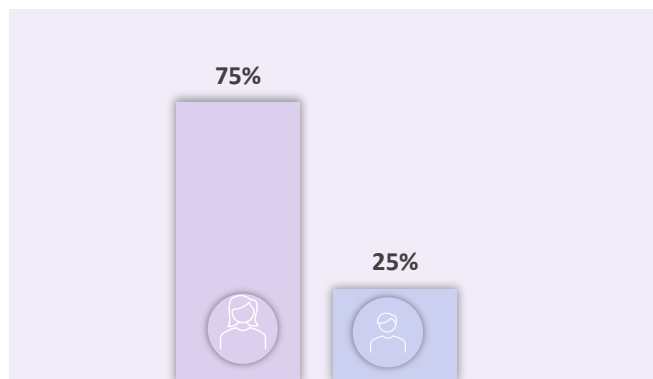
Sans surprise, on constate que **34% des salariés de la branche sont formateurs, animateurs de formation** avec une **majorité de femmes à 55%**. La deuxième catégorie la plus représentée est composée des cadres spécialistes de la formation qui représentent 9% des salariés de la branche avec une répartition quasiment à l'équilibre (53% de femmes).

Les employés administratifs constituent la 3^{ème} catégorie la plus représentée de la branche avec 7% des effectifs, avec une très grande proportion de femmes (80%).

Source : Insee 2023 – BTS Données 2021

27% des salariés ont bénéficié d'une mobilité professionnelle

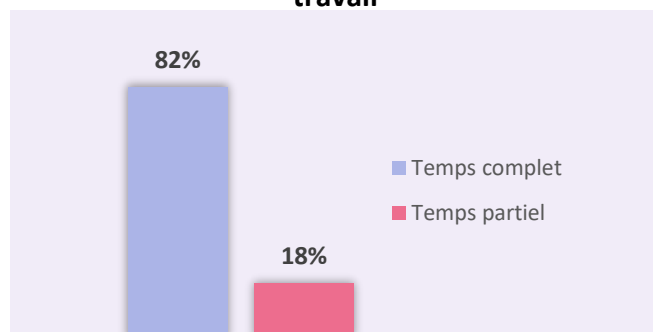
Répartition des mobilités selon le genre



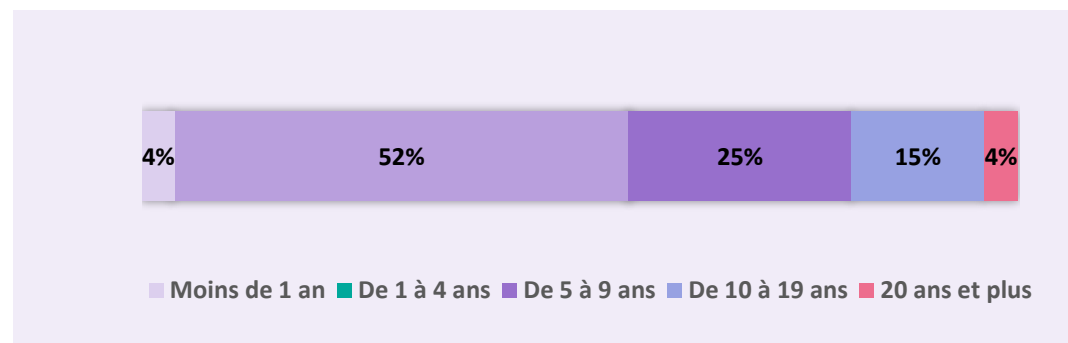
27% des salariés (parmi les répondants à la question) **ont bénéficié d'une mobilité en 2022** sous la forme d'un changement d'emploi ou d'une évolution dans la classification des emplois ou encore d'une augmentation de leur CSP. **Les mobilités concernent très majoritairement les femmes** à temps complet.

Tout comme les années précédentes les mobilités interviennent le plus souvent **pour les salariés ayant de 5 à 9 ans d'expériences**.

Répartition des mobilités selon le temps de travail



Répartition des mobilités selon l'ancienneté





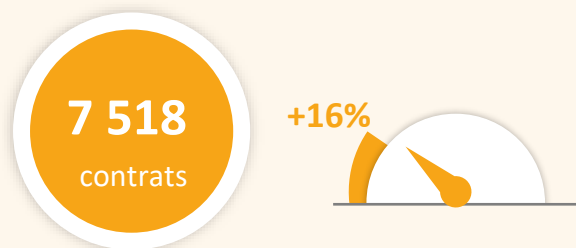
4

Données formation

TABLEAU DE BORD ALTERNANCE

Contrat d'apprentissage

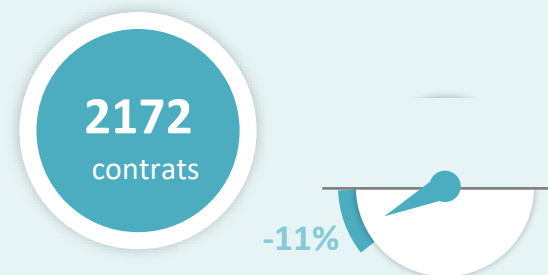
7 518 contrats d'apprentissage en 2022, soit une progression de 16% par rapport à 2021.



89 M€ engagés au titre du Contrat d'apprentissage en augmentation de 13%

Contrat de professionnalisation

2 172 contrats de professionnalisation en 2022, soit une baisse de 11% par rapport à 2021.



13,5 M€ engagés au titre du Contrat de professionnalisation, soit une diminution de 11%

TABLEAU DE BORD FORMATION

Plan de développement des compétences - 50

14 598
Actions de formation



10 M€ engagés au titre du PDC (-50) en 2022 soit une progression de 1,4% par rapport à 2021

Compte personnel de formation

6 246
CPF



Près de 9 M€ d'engagements au titre du CPF soit une diminution de 3,5% par rapport à 2021

Fond National pour l'Emploi

5 357
FNE



5 M€ d'engagements au titre du FNE-Formation soit une diminution de 41% par rapport à 2021

Préparation opérationnelle à l'emploi

651
POEC



2,9 M€ engagés au titre des POEC en 2022 soit une progression de 31% par rapport à 2021

Tutorat

46
Actions de formation



11 262 € d'engagements au titre des actions de formation tuteur soit une diminution de 69% par rapport à 2021

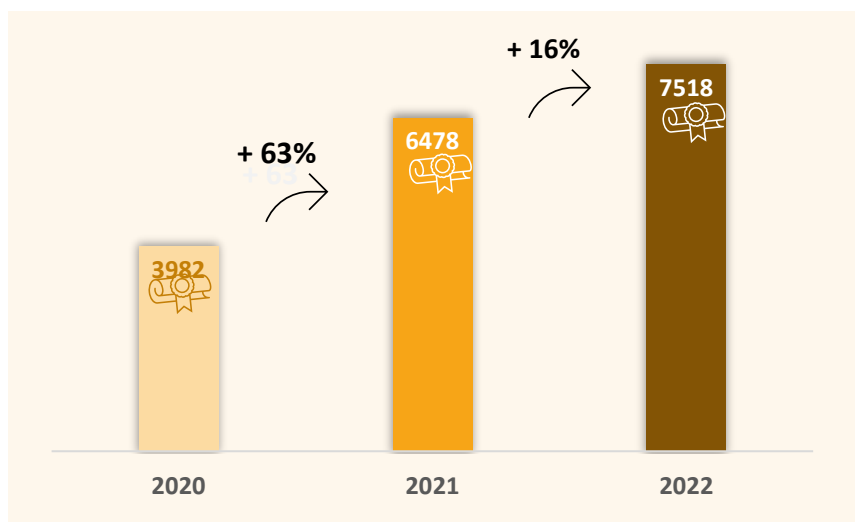


CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à un apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue tout en travaillant au sein d'une entreprise. Il s'adresse principalement aux jeunes âgés de 16 à 29 ans, mais peut également être conclu par des personnes âgées de plus de 29 ans dans certains cas spécifiques (bénéficiaires en situation de handicap...).

7 518 apprentis en 2022 pour un engagement financé de 89 M€

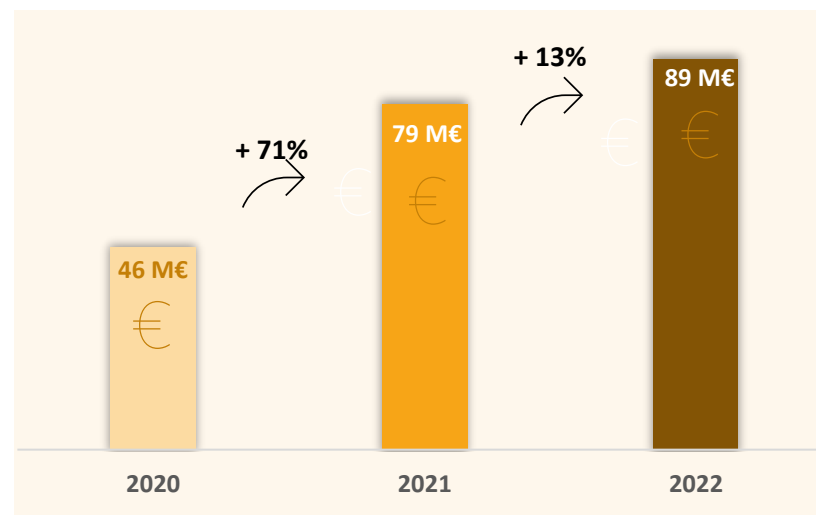
Evolution du nombre d'apprentis



Part des apprentis* dans la branche en 2021

Contre 4,2% toutes branches confondues (DARES)

Evolution des engagements financiers



7518 nouveaux contrats d'apprentissage en 2022 soit une augmentation de 16% par rapport à 2021. Une progression de moindre ampleur par rapport aux années précédentes, cependant légèrement au-dessus de la tendance nationale toutes branches confondues qui s'élève à 14% (Source DARES 2022).

Les dispositifs d'aide mis en place à partir de 2020 contribuent à cette évolution.

Le montant total engagé progresse dans une proportion moindre (+13%) que l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage (+16%) en 2022. L'engagement moyen par contrat s'élève à 11 861 € en 2022 en diminution de - 3% par rapport à 2021

A noter qu'une baisse des niveaux de prise en charge par France compétences est intervenue à l'été 2022 à hauteur de 2,7% (Source France compétences).

* *Part des apprentis* : Nombre total d'apprentis quelle que soit l'année de signature du contrat/Nombre total de salariés

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.

Le profil des apprentis : 62 % de femmes et 80% de + de 20 ans en 2022



62%



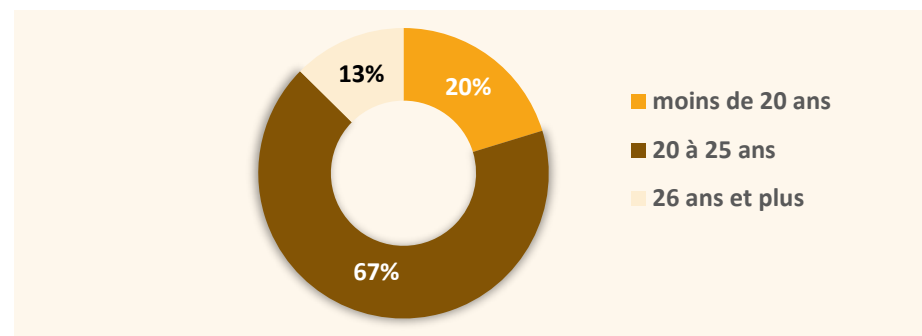
38%

Les femmes ont plus recours au contrat d'apprentissage dans la branche avec une très légère augmentation de + 2 points en 2022 par rapport à 2021. Comparativement à la tendance nationale toutes branches confondues, les hommes sont sous représentés, 38% contre 55% au niveau national (Source DARES 2022).

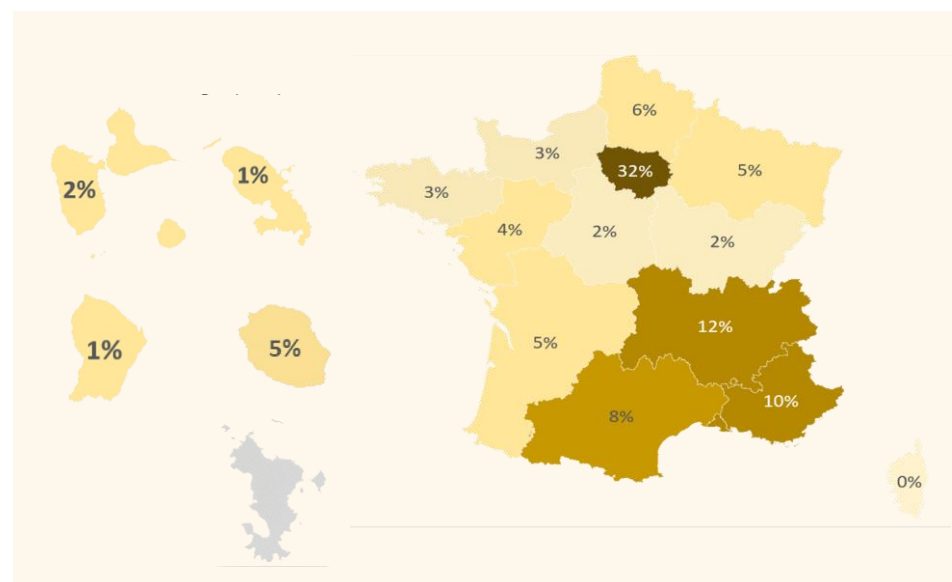
L'âge des apprentis se situe pour 80% d'entre eux au-delà de 20 ans. Une diminution de 3 points par rapport à 2021 au bénéfice d'apprentis plus jeunes. A noter que la tendance au vieillissement des apprentis est plus marquée comparativement au niveau national dont les 20 ans et plus, atteignent uniquement 58% (Source DARES 2022).

Quasiment tous les territoires participent à la dynamique du contrat d'apprentissage avec une concentration plus forte en région Ile-de-France (32%) en augmentation de 7 points par rapport à 2021. Tout comme en 2021 les régions Auvergne Rhône-Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur représentent 22% des apprentis. A noter la présence d'apprentis dans les Départements ou Régions d'Outre-Mer à hauteur de 9% sensiblement égal à l'Occitanie (8%).

Répartition des apprentis par tranche d'âge



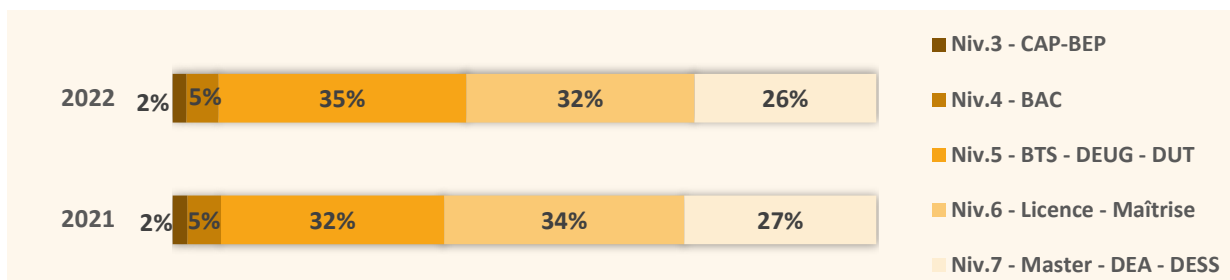
Répartition géographique des établissements accueillant les apprentis



Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.

Les formations visent majoritairement le niveau supérieur et les domaines du commerce et des technologies de l'information

Les niveaux de formations préparées

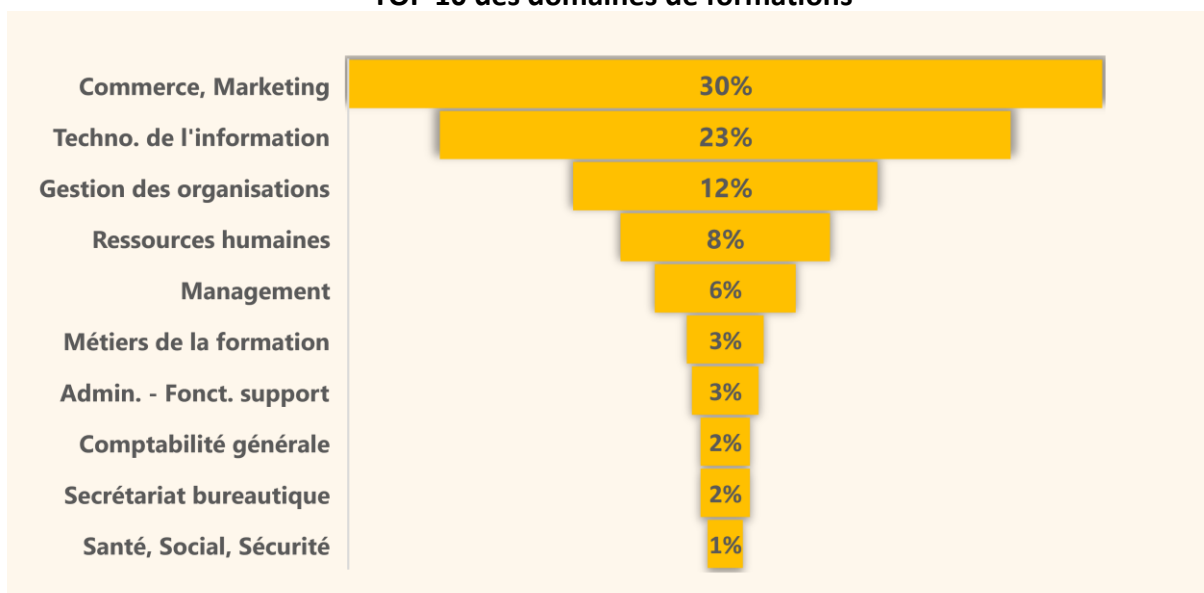


Une très forte proportion de formations du supérieur, relativement stable ces dernières années dans la branche.

93 % des formations préparées en 2022 visent un diplôme de minimum BAC +2, un taux bien supérieur à la tendance nationale toutes branches confondues de 63% (Source DARES 2022).

L'augmentation de + 3 points pour le seul niveau 5 par rapport à 2021 dans la branche, suit la tendance à la hausse des formations de niveau 5, observée également au niveau national toutes branches confondues dans la même proportion (+ 3 points) - Source DARES 2022.

TOP 10 des domaines de formations



Le Top 10 des domaines de formation regroupe 90% de la totalité des formations. Les **domaines du commerce, marketing et Technologies de l'information représentent 53%** des formations suivies par les apprentis en 2022.

Les domaines gestion des organisations regroupant pour l'essentiel des formations liées à la gestion de PME-PMI. Les domaines des Ressources Humaines et du Management représentent 26% de la totalité des formations. Loin derrière, nous retrouvons des thématiques « métiers » (3%) avec des formations telles que les Titres professionnels de formateurs ou encore les Titres professionnels de conseiller en insertion.

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.

Des formations de 795 heures en moyenne

Durée moyenne des contrats



792 h



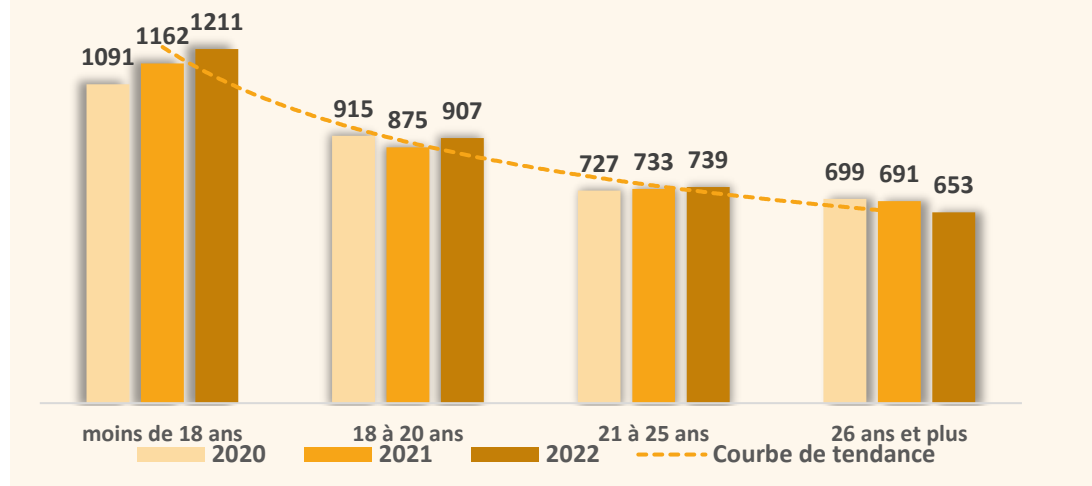
801 h

La durée moyenne des formations suivies augmente légèrement de +2 points par rapport à 2021. Une moyenne très légèrement inférieure pour les femmes (792 heures) et très légèrement supérieure pour les hommes (801 heures), cependant l'écart tend à se resserrer en 2022.

La durée moyenne des contrats d'apprentissage diminue avec l'âge des apprentis révélant une baisse de 85% entre les apprentis de moins de 18 ans et les apprentis de 26 ans et +.

A noter que 42 % des formations ont une durée de 18 mois et + dans la branche, contre 53% au niveau national (Source DARES 2022).

Evolution de la durée moyenne des contrats par tranche d'âges



Les durées de formation varient également selon les domaines de formation.

Les formations relevant du domaine « Energie, Electricité », sont en moyenne les plus longues (1119 heures) avec pour exemple des formations telles que le BTS Electrotechnique ou encore le diplôme d'ingénieur de l'Ecole des mines de Saint-Etienne. Cependant ces formations sont très peu représentées -1% dans la branche.

Les formations relevant du domaine « Développement des compétences, efficacité personnelle » sont quant à elles les plus courtes (549 heures) et représentent 2% des formations suivies.

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.

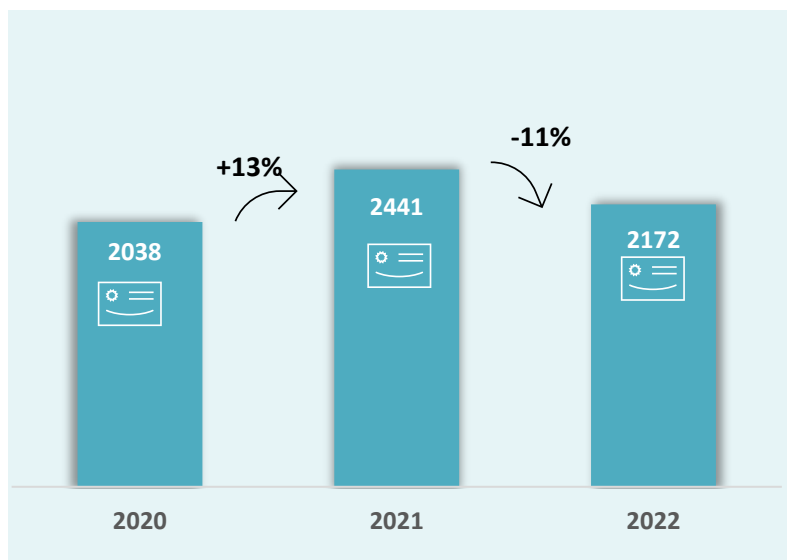


CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

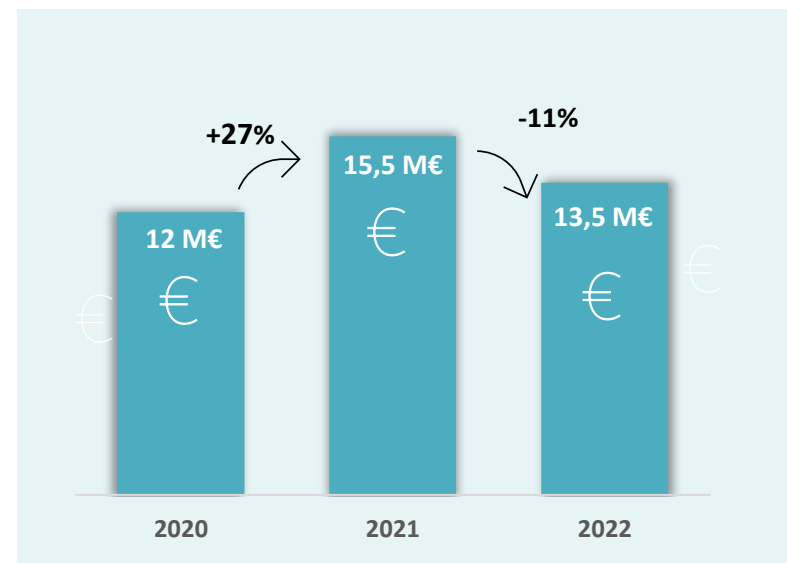
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui vise à favoriser l'insertion professionnelle et la formation des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il permet d'acquérir à la fois une qualification professionnelle reconnue et une expérience pratique au sein d'une entreprise.

2 172 contrats de professionnalisation en 2022 pour un budget de 13,5 M€

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation



Evolution des engagements financiers



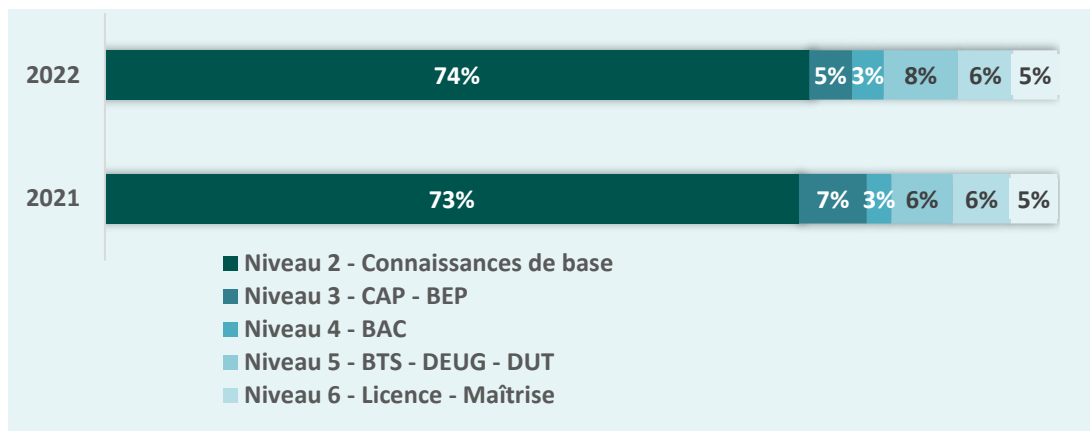
Le nombre de **contrats de professionnalisation diminue** de 11% par rapport à 2021 pour la branche, tandis que le nombre de contrats de professionnalisation débutés en 2022 au niveau national connaît une stagnation par rapport à 2021 (Source DARES 2022). Après un rebond de + 13% en 2021, cette diminution du nombre de contrats de professionnalisation **bénéficie aux contrats d'apprentissage qui progressent de 16% qui eux bénéficient des aides d'état.**

Le **montant total engagé** au titre des contrats de professionnalisation de la branche **diminue** au même rythme que le nombre de contrat professionnalisation, - 11% entre 2021 et 2022. En parallèle le montant moyen engagé par contrat diminue dans une moindre mesure de 2% en 2022 et s'élève à 6 195€.

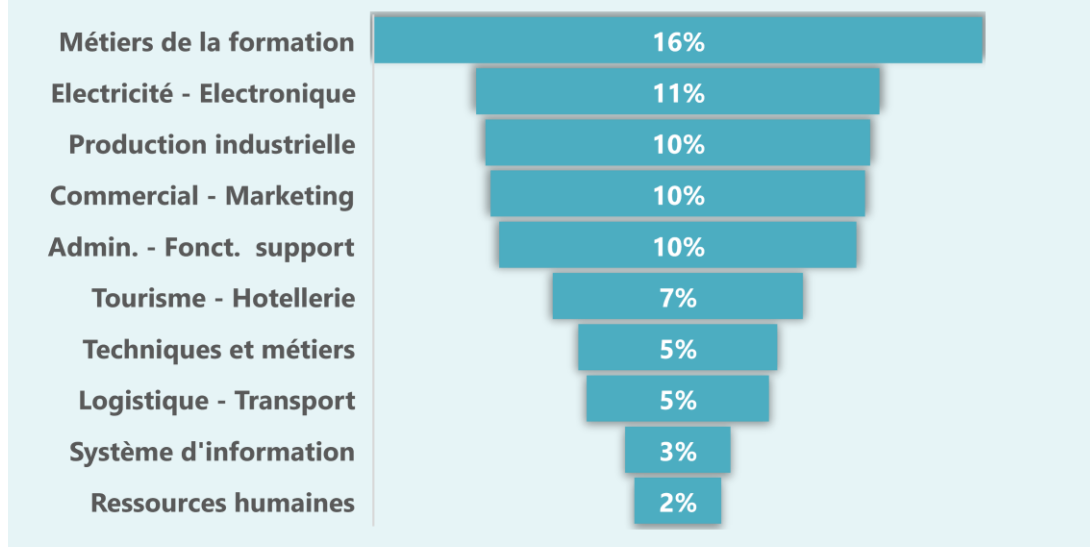
Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.

Des formations pour l'essentiel de niveau 2 dans des domaines de formation très variés en 2022

Les niveaux de formations préparées



Top 10 des domaines de formation



Une part très importante des formations réalisées vise des **connaissances générales de base (74%)**. Une tendance quasi stable ces deux dernières années.

19% des contrats de professionnalisation vise un **diplôme ou un CQP/TFP du supérieur**. Une tendance en augmentation de 4 points par rapport à 2021. A contrario, la tendance nationale toutes branches confondues pour cette même typologie de formation est plus élevé avec un taux de 27 % (Source DARES 2022).

A noter, **30% des contrats de professionnalisation visent une qualification reconnue par la CCN de la branche**.

Le Top 10 des domaines de formation réalisées regroupe **80% des contrats de professionnalisation**.

Parmi les formations les plus mobilisées, nous retrouvons les formations métiers (Formation – Pédagogie – Gestion de la formation – Relation éducative – Animation et Formateurs – Instructeurs – Tuteurs) qui représentent 16% des formations suivies en 2022.

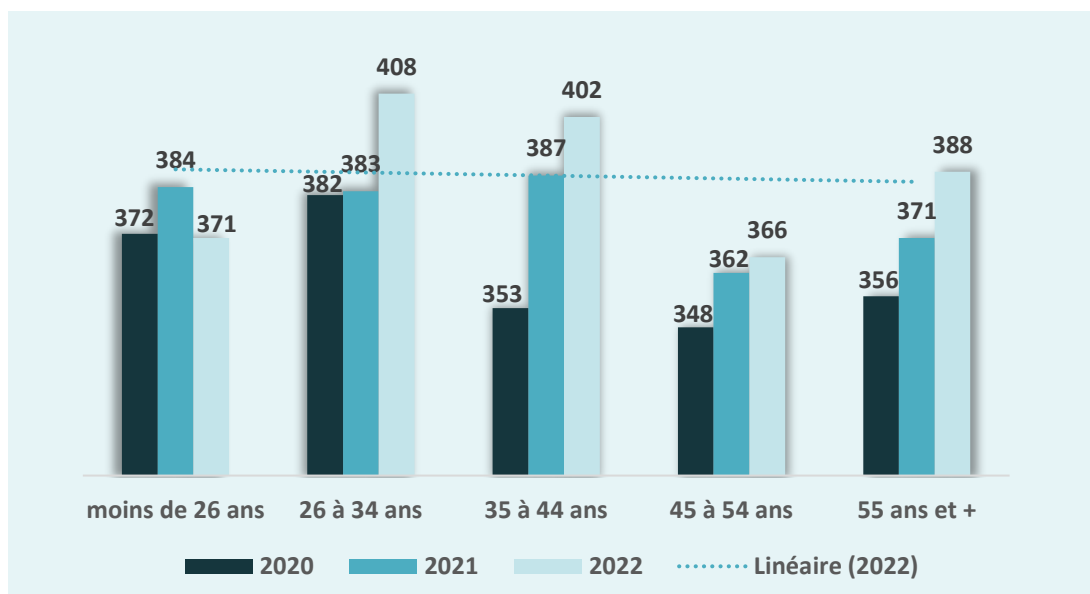
En second lieu, les formations des **domaines du BTP - Electricité – Electronique – Energie** représentent **11%** de la totalité des formations avec notamment des formations d'électriciens, de maçons, de manœuvres...

Nous retrouvons ensuite les formations liées à l'industrie, le commerce et l'administratif qui se répartissent à parts égales (10%) et représentent 30% de la totalité des formations.

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.

Des formations de 388 heures en moyenne

Evolution de la durée moyenne en heure des contrats par tranche d'âge



La durée moyenne des formations suivies en 2022 atteint 388 heures en 2022, en légère augmentation (+2%) par rapport à 2021 (381 heures).

La durée moyenne des formations pour les femmes est inférieure à la durée moyenne pour les hommes. Respectivement 380 heures contre 395 heures.

La durée moyenne des formations par tranche d'âge est légèrement plus élevée en 2022 par rapport à 2021, pour l'ensemble des tranches d'âge à l'exception de celle des -26 ans pour laquelle nous observons une baisse de 4%.

La durée des formations est de 12 mois pour 51% des contrats.

Selon les domaines de formation, la **durée moyenne varie entre un minimum de 283 heures** pour les formations relevant du développement personnel qui représentant 11% de la totalité des contrats de professionnalisation, **et un maximum de 413 heures** pour les formations du domaine BTP – Electricité - Electronique – Energie qui représentant 12 % des formations.

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023.



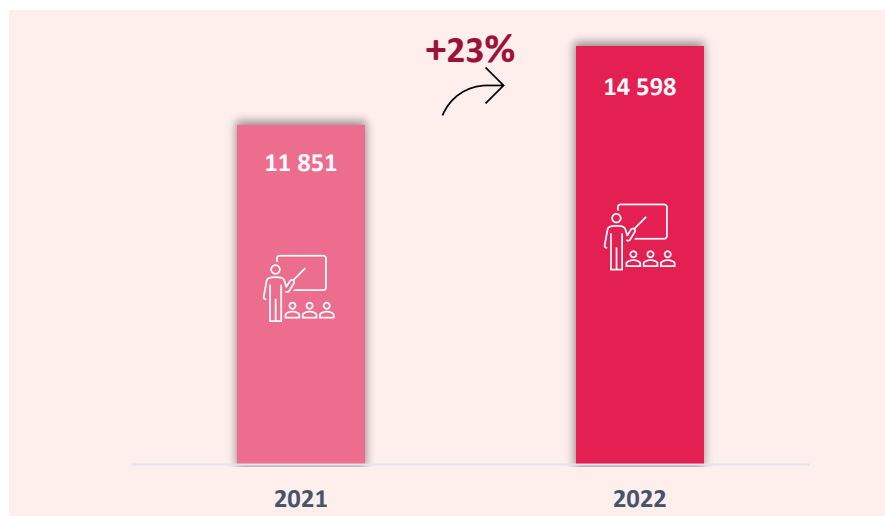
PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES -50 SALARIÉS

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

A ce stade, les données présentées concernent uniquement les actions financées par AKTO au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ces données seront complétées, via l'enquête, pour le plan de compétences des entreprises de plus de 50 salariés.

14 598 actions de formation réalisées au titre du PDC -50 en 2022 pour un montant de 10 M€

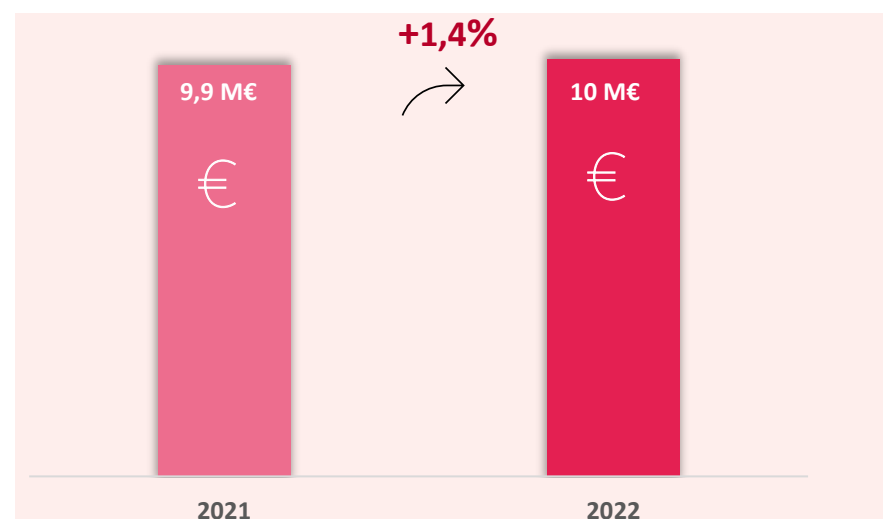
Evolution du nombre d'actions de formation réalisées



Après une baisse importante du nombre d'actions de formation en 2020 liée à la période Covid, **le nombre d'actions augmente** à nouveau en 2022 de 23% par rapport à 2021.

Néanmoins, le nombre d'actions en 2022 reste inférieur à celui observé avant la période COVID. En comparaison 18 556 actions de formation avaient été réalisées en 2019 soit un écart de -21% en 2022.

Evolution des engagements financiers

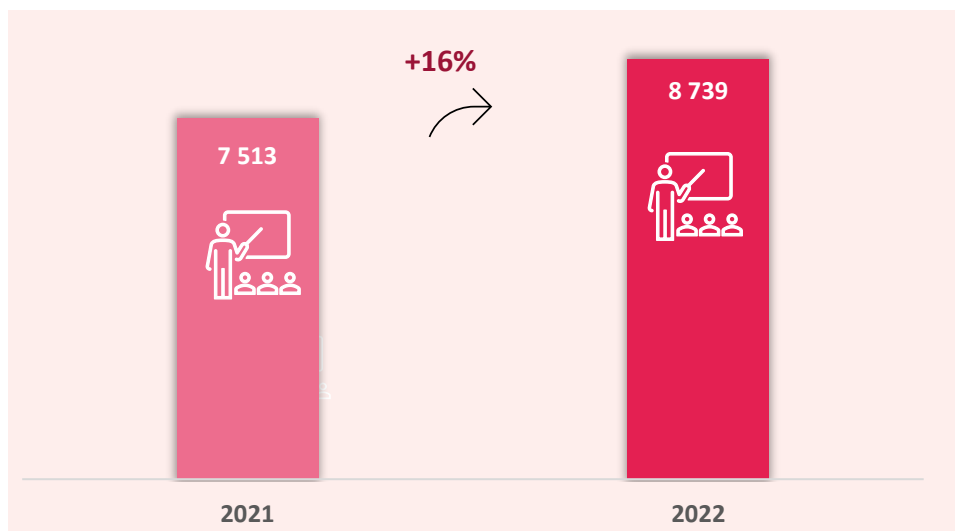


Le montant des engagements augmente très légèrement en 2022 par rapport à 2021 (+1,4%). Alors que le nombre d'actions de formation augmente de 23% en 2022, **le montant moyen des engagements par action diminue** de 22% et s'élève à **691 € en 2022**.

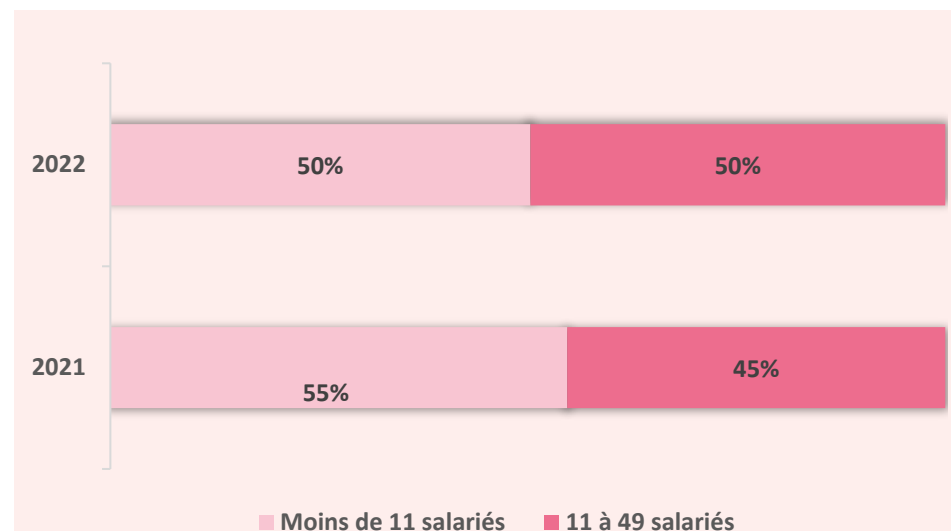
Source : AKTO, extractions septembre 2023

8 739 salariés formés au titre du PDC - 50 en 2022, en majorité des employés

Nombre des salariés formés



Répartition des salariés formés par taille d'établissement

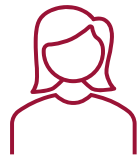


En corrélation avec l'augmentation du nombre d'actions de formation mises en œuvre au titre du PDC-50, **le nombre de salariés formés progresse de 16% en 2022. Chacun des salariés formés suit en moyenne 1,7 formations en 2022 contre 1,6 en 2021. 46% d'entre eux ont un statut d'employés, 19% sont techniciens – agents de maîtrise et 26 % sont ingénieurs – cadres. Le taux d'accès à la formation est de 9,5 % en 2022.**

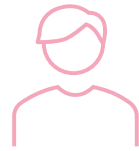
Nous observons **un parfait équilibre entre les salariés formés dans les entreprises de moins de 11 salariés et celles de 11 à 49 salariés en 2022** comparativement à 2021 où les salariés issus d'entreprises de -11 salariés étaient légèrement plus bénéficiaires de formations.

Source : AKTO, extractions septembre 2023

Les bénéficiaires de formation 2022 sont à 66 % des femmes et sont à 80% âgés de 25 à 54 ans



66%



34%

Tout comme le profil des salariés de la branche, les stagiaires bénéficiaires d'une action au titre du plan de développement des compétences -50 salariés sont majoritairement des femmes. Toutefois **elles représentent 66% des bénéficiaires de formation en 2022**, alors que les femmes au sein de la branche représentent 62% des effectifs. **Une tendance relativement stable ces dernières années** qui a néanmoins augmentée de 3 points en 2022.

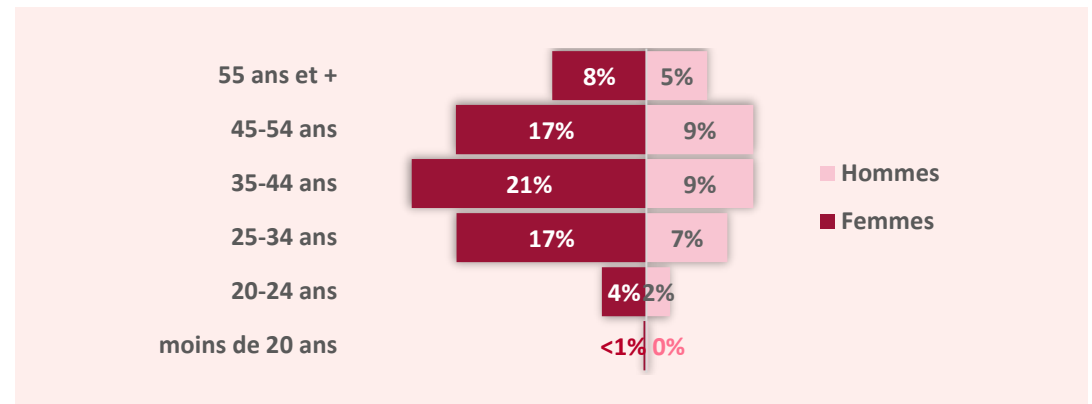
Ce sont les salariés de 35 à 44 ans qui bénéficient le plus de formations et représentent 30% de la totalité des salariés formés.

A noter une proportion assez importante de stagiaires seniors de 55 ans et plus (13%).

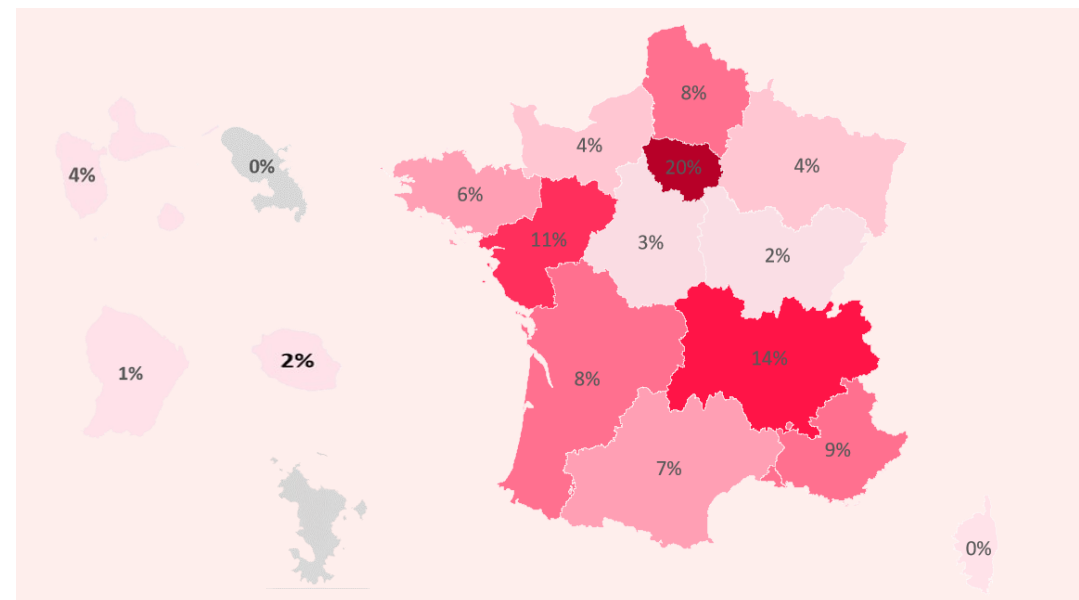
La majorité des régions participent à la formation des salariés avec toutefois une concentration géographique plus soutenue en région Ile-de-France proportionnelle aux effectifs de cette région.

A noter la dynamique importante des régions Auvergne Rhône-Alpes et Pays de la Loire qui participent à la formation des salariés à hauteur de 25% des formations mises en œuvre en 2022, alors que les effectifs de ces deux régions s'élèvent à 15% de la totalité des salariés.

Pyramide des âges des bénéficiaires de formation



Répartition géographique des bénéficiaires de formation



Source : AKTO, extractions septembre 2023

Des formations plus courtes dont les domaines sont très variés en 2022

Durée moyenne des formations par genre



37 h

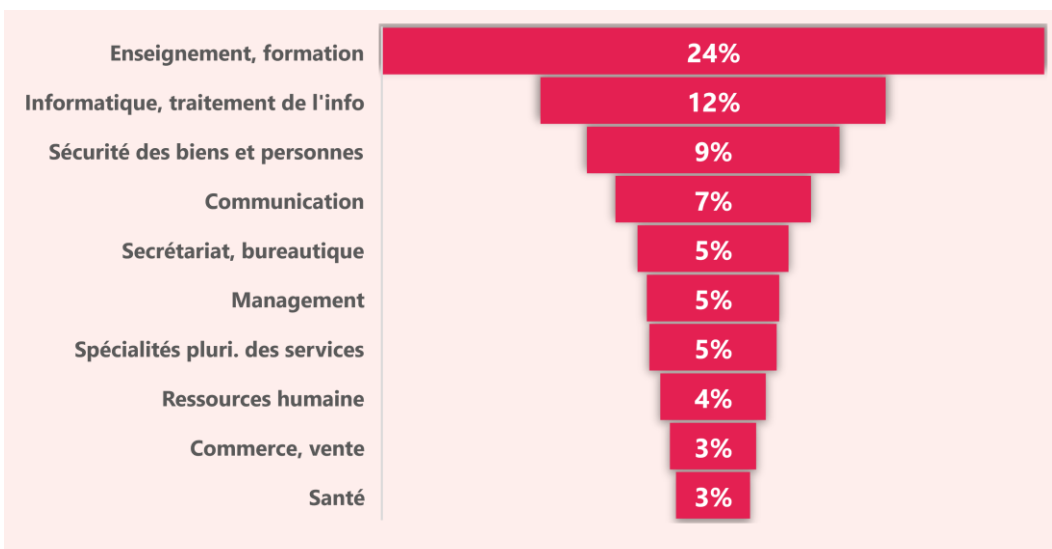
Femmes



68 h

Hommes

TOP 10 des domaines de formation



Nous observons une diminution de 6 heures de la durée moyenne des formations en 2022 par rapport à 2021, L'écart entre les femmes et les hommes reste important même s'il tend à se resserrer en 2022 par rapport à 2021.

La durée moyenne des formations destinées aux jeunes salariés est plus longue comparée aux salariés seniors (120 heures en moyenne). La prise en charge de formations certifiantes telles que les BTS – CQP ou TFP fait naturellement augmenter la durée des formations pour les salariés de -25 ans en 2022.

Nous constatons une grande diversité des domaines de formation mobilisés dans le cadre du plan de développement des compétences des -50.

Toutefois près d'¼ des formations suivies concernent le domaine des techniques métier (24%) avec notamment des formations de formateurs ou encore d'animation de formation liées aux nouvelles modalités d'apprentissage (distanciel, classe virtuelle...).

12% des formations réalisées relèvent des domaines de l'informatique, traitement de l'information... avec la formation aux logiciels métiers tels que Yparéo, Galia.

Source : AKTO, extractions septembre 2023

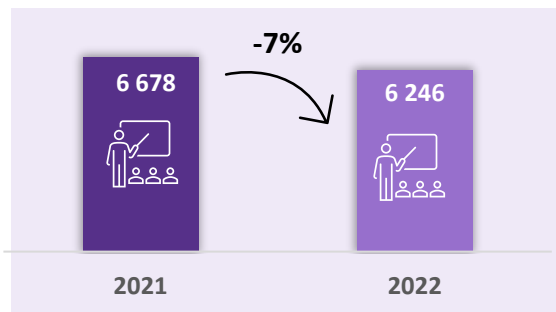


COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

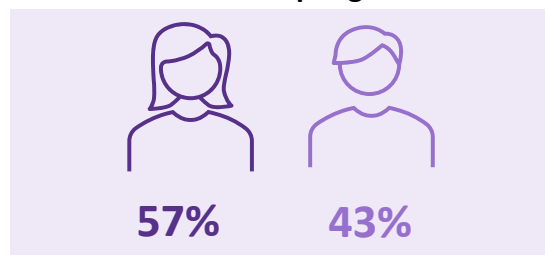
Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Le salarié accède via son CPF aux formations certifiantes ou qualifiantes inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique.

6 246 Comptes personnels de formation mobilisés en 2022 pour un budget de 8,9M€

Evolution du nombre de CPF



Bénéficiaires par genre



Coût moyen



Le nombre de CPF diminue en 2022 de 7%. En parallèle, le montant total des engagements financiers baisse dans une moindre proportion -3,5 %.

A contrario, le coût moyen augmente de 3% pour une durée moyenne des actions de formation de 48 heures contre 49 heures en 2021.

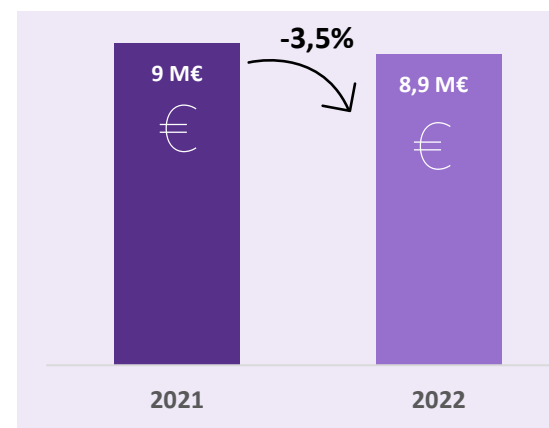


Le CPF est mobilisé en majorité par les femmes (66%) en évolution de 2 points par rapport à 2021 (64%). Il est plus particulièrement mobilisé par les bénéficiaires entre 26 et 50 ans représentant 67% de la totalité des femmes en 2022 contre 69% pour cette même tranche d'âge en 2021.

Au global, cette même tranche d'âge représente 59% de la totalité des individus ayant mobilisé leur CPF.

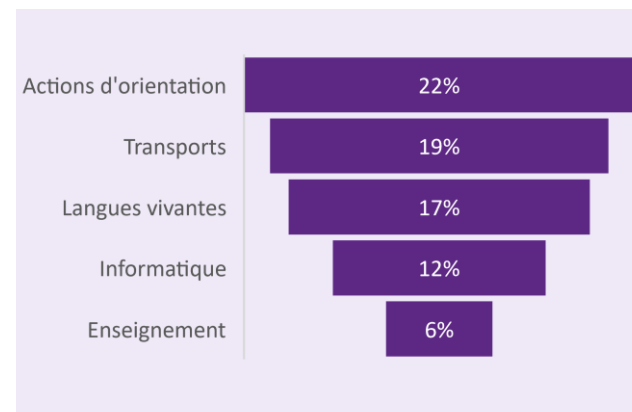
Le TOP 5 des domaines de formation est relativement stable ces deux dernières années et représente 76% de la totalité des formations en 2022.

Evolution des engagements financiers



€

TOP 5 des domaines de formation mobilisés



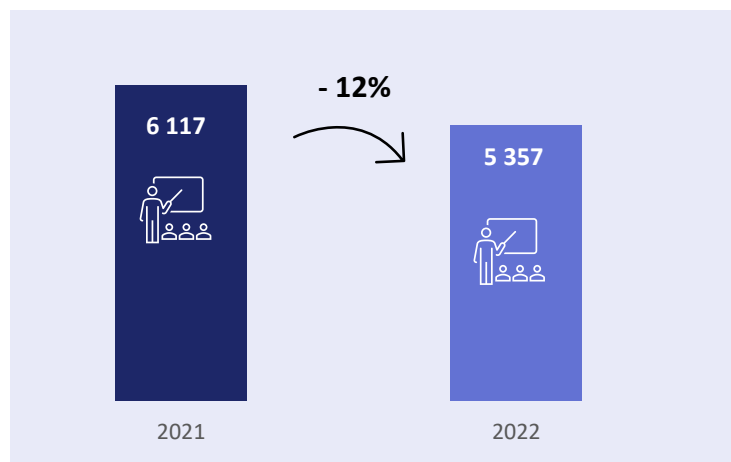


FNE-Formation

Le Fond National pour l'Emploi-Formation accompagne les entreprises, celles en mutation et/ou en reprise d'activité proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.

5 357 actions de formation réalisées au titre du FNE en 2022 pour un montant de 5 M€

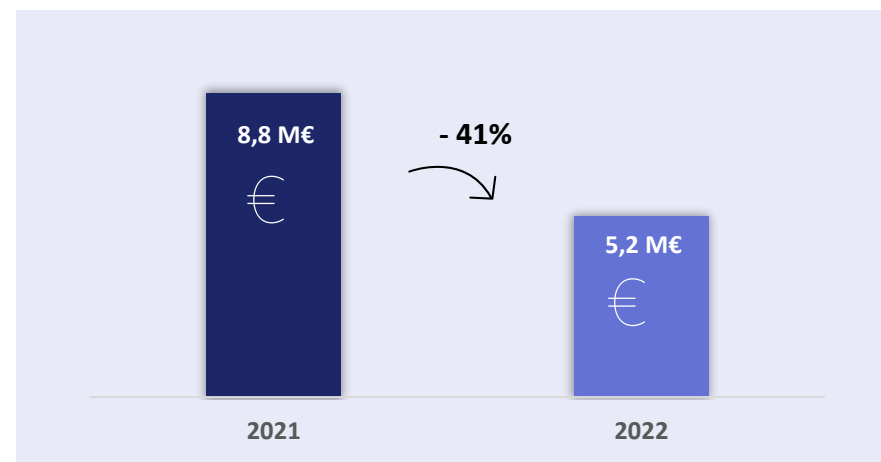
Evolution du nombre d'actions de formation réalisées



3 133

Salariés formés

Evolution des engagements financiers



Le nombre d'actions de formation au titre du **FNE-Formation** est **en baisse** depuis 2020, -25% en deux ans.

Le FNE-Formation a permis d'accompagner les entreprises notamment pendant la pandémie dans leur **transition écologique, numérique et/ou économique**, en permettant le financement d'actions de formation concourant à la **préservation et au développement des compétences de leurs salariés**.

En toute logique, la période post Covid conduit à une baisse du nombre de formation au titre du FNE en 2022.

60% des salariés formés dans le cadre du FNE-Formation se situent dans des entreprises de -50 salariés. En diminution de 3 points par rapport à 2021.

Les engagements financiers au titre du **FNE-Formation** **diminuent très nettement en 2022 (-41%)** en corrélation avec la baisse significative du coût moyen s'élevant à 981 € en 2022 contre 1 451 € en 2021 soit une diminution de 32%.

Dans une moindre mesure, la baisse du nombre total des actions réalisées en 2022 (-12%) impacte naturellement les engagements financiers.

Source : AKTO, extractions septembre 2023

Les bénéficiaires du FNE-Formation sont à 66% des femmes 74% d'entre elles ont 35 ans et +



66%



34%

La **part des femmes est stable** entre 2021 et 2022 (66%).

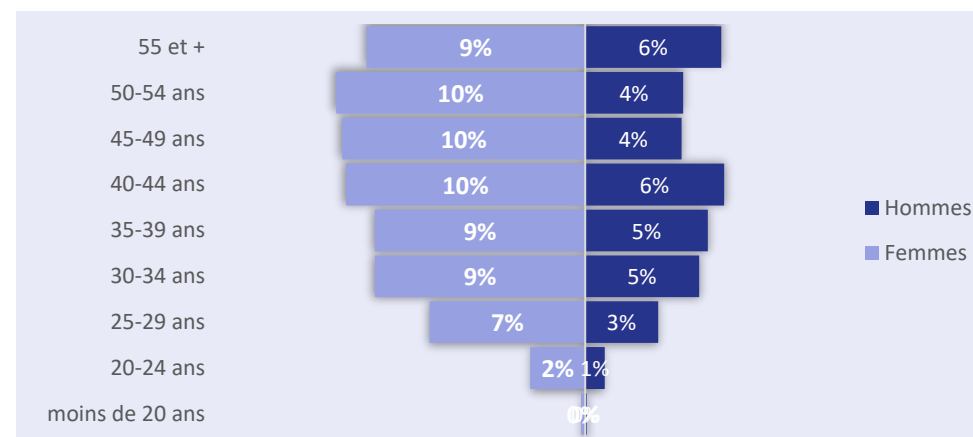
La pyramide des âges montre une mobilisation plus soutenue du FNE par **les femmes entre 40 et 54 ans** néanmoins la mobilisation du FNE par les femmes est assez homogène à partir de 30 ans.

Une tendance légèrement à la hausse (+2 points) par rapport à 2021.

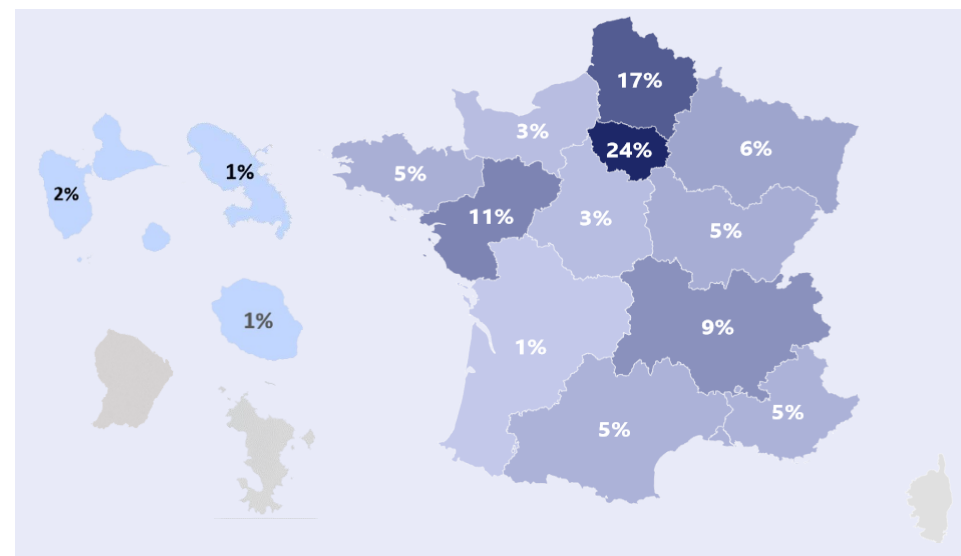
Les salariés de statut employé sont majoritairement formés (39%) suivi des salariés techniciens – agents de maîtrise (28%) et des ingénieurs – cadres (27%) -

En corrélation avec le nombre de salariés, les actions de formation réalisées dans le cadre du FNE-Formation sont **localisées majoritairement en Ile-de-France**. Néanmoins le pourcentage est en **baisse de 8 points** par rapport à 2021. A contrario, nous observons une mobilisation du dispositif importante en région **Hauts-de-France** qui arrive en deuxième position avec 17% contre 5% en 2021, suivi des **Pays de la Loire**.

Bénéficiaires du FNE par tranche d'âge et genre



Répartition géographique des bénéficiaires de formation



Source : AKTO, extractions septembre 2023

22% des formations visent des actions « Techniques métier » pour une durée de 54 heures en moyenne

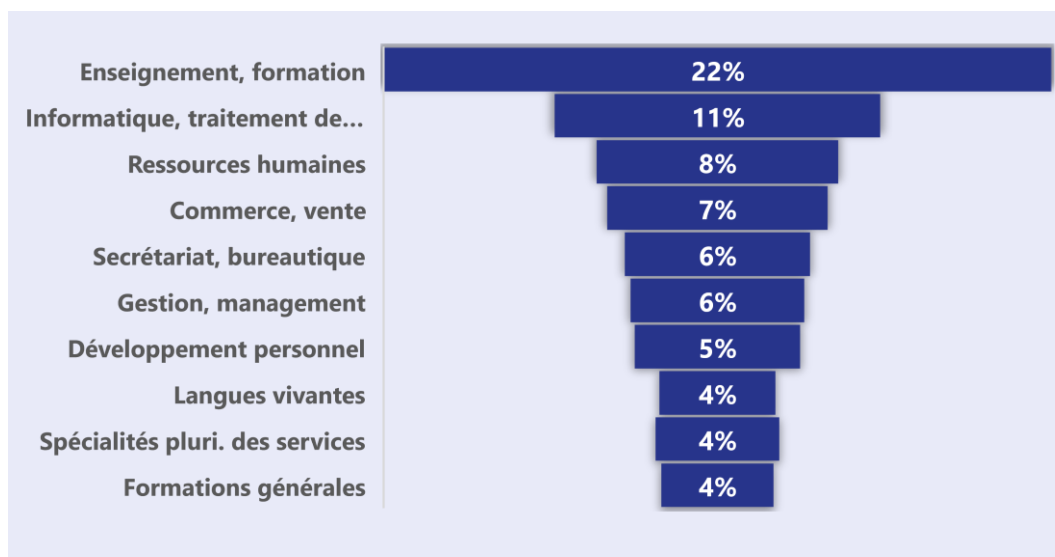
La durée des formations par genre



La **durée moyenne des actions** au titre du FNE-Formation s'élève en 2022 à **54 heures**, en **augmentation de 10%** par rapport à 2021. La **durée moyenne des formations pour les hommes reste très supérieure à la durée moyenne globale** avec une nette progression en 2022 de +65%.

A contrario la durée moyenne des formations pour les femmes est inférieure à la durée moyenne globale, et diminue de 22% en 2022.

TOP 10 des domaines de formation



Les actions de formation réalisées dans le cadre du FNE-Formation sont localisées principalement en **Ile-de-France (24%)**, **Hauts-de-France (17%)** et **Pays de la Loire (11%)**.

Le Top 10 des formations représente 77% de la totalité des formations. Les formations relevant du domaine métier – enseignement, formation représentent près d'1/4 des formations, suivies des formations liées à l'informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données à hauteur de 11% avec pour l'essentiel des actions de formation **aux logiciels métier**. Les formations en ressources humaines, gestion du personnel représentent 8% des formations.

Source : AKTO, extractions septembre 2023

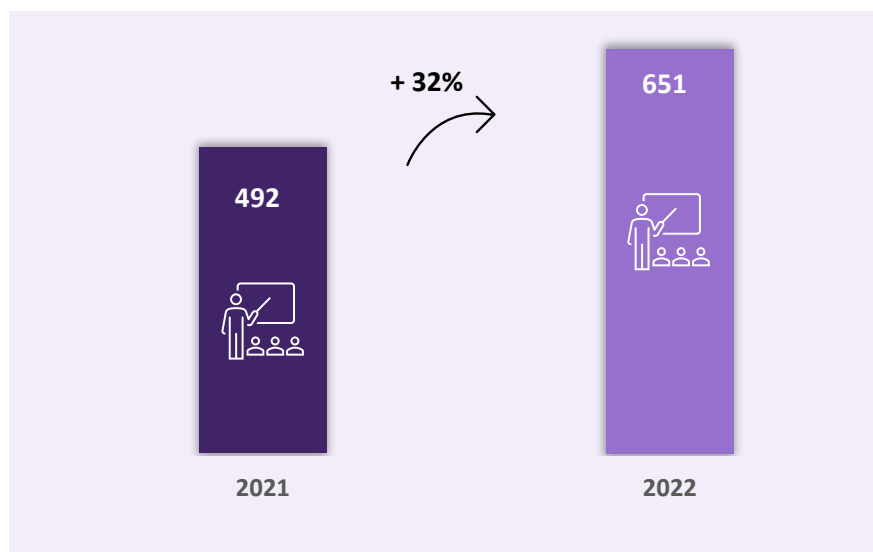


POEC

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif de formation spécifique destiné aux demandeurs d'emploi. Elle a pour objectif de répondre aux besoins de recrutement des entreprises en proposant une formation adaptée aux compétences recherchées

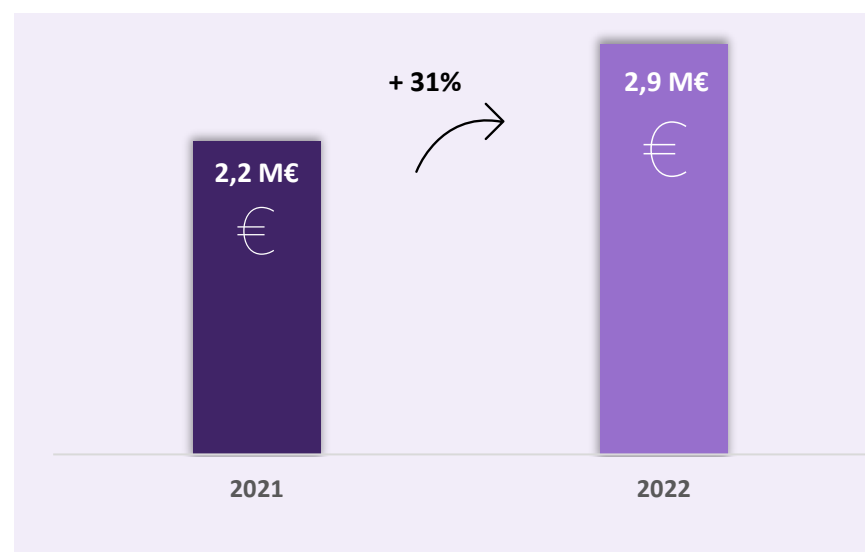
651 POEC réalisées en 2022 pour un montant approchant les 3 M€

Evolution du nombre d'actions de formation réalisées



La **montée en puissance du nombre de POEC** se poursuit (+32%) en 2022 néanmoins dans une proportion moindre qu'en 2021 dont le nombre de POEC avait plus que doublé.

Evolution des engagements financiers



Le montant des **engagements au titre des POEC** augmente (+31%) proportionnellement au nombre de POEC mobilisées en 2022 (+32%). Le coût moyen est relativement stable avec une très légère diminution de -1% en 2022 et s'élève à 4 553€

Source : AKTO, extractions septembre 2023

Les POEC sont mobilisées par les femmes (69%) et les demandeurs d'emploi de 35 ans et + (71%)



La POEC est principalement mobilisée par les femmes dans la branche en 2022 (69%) et progressent de 10 points par rapport à 2021 (59%).

La part des stagiaires de + de 35 ans représente 72% en 2022 en progression de 5 points par rapport à 2021 (66%).

Elles visent pour 73% d'entre elles, des emplois orientés vers les « Techniques métier » en réponse aux besoins de recrutement de la branche.

Près d'1/4 d'entre elles concernent des formations de E-Formateur en 2022, en baisse par rapport à 2021 de 7 points. Néanmoins, elles représentent l'évolution incontournable vers le digital learning.

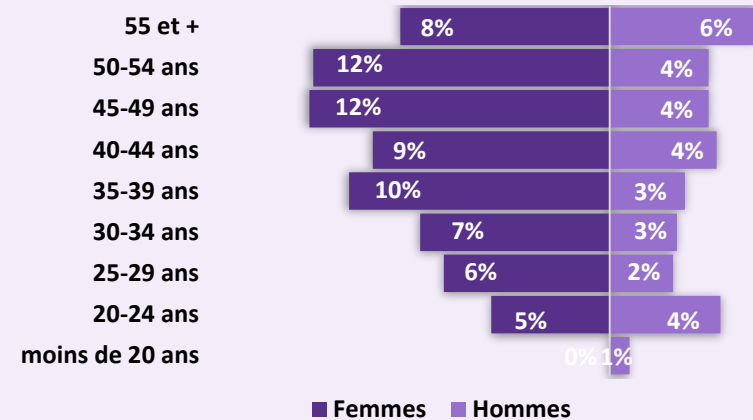
A contrario, les POEC visant un emploi de formateur pour adulte (+ 117%) et de conseiller en insertion (+ 150%) augmente significativement en 2022.

La durée moyenne des POEC s'élève à 380 heures en 2022, en augmentation de 13% par rapport à 2021. Néanmoins, elle reste inférieure à la durée maximum des POEC fixée à 400 heures.

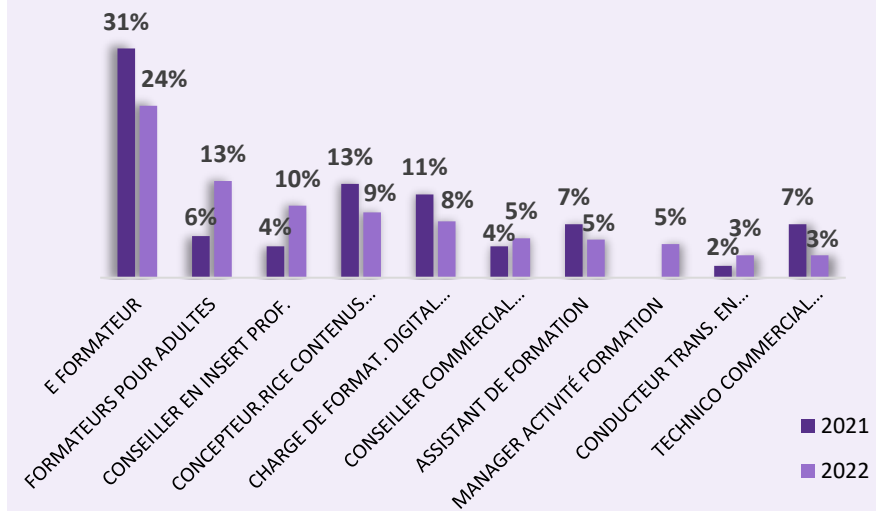


A noter que les POEC sont concentrées à 92% en Ile-de-France et 8% sont situées en région Auvergne Rhône-Alpes et Occitanie.

Pyramide des âges des bénéficiaires de POEC



Evolution du TOP 10 des emplois visés



Source : AKTO, extractions septembre 2023



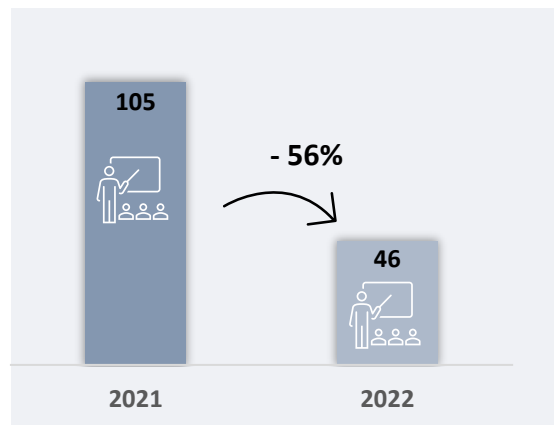
FORMATION TUTEUR

Le tuteur a un rôle clé dans l'entreprise. C'est un salarié choisi parmi les volontaires au regard de son expérience professionnelle. Son rôle est de faciliter l'intégration d'un nouveau collaborateur en contrat d'alternance, l'accompagner et le former aux usages et méthodes de l'entreprise.

46 formations « Tuteurs » mises en œuvre en 2022 pour un montant de 11 K€

En 2022, le nombre de tuteurs formés atteint 46, ce qui représente une **baisse significative de 56 % par rapport à 2021**, année durant laquelle le nombre de formations avait presque doublé, témoignant une très forte progression.

Evolution du nombre d'actions de formation

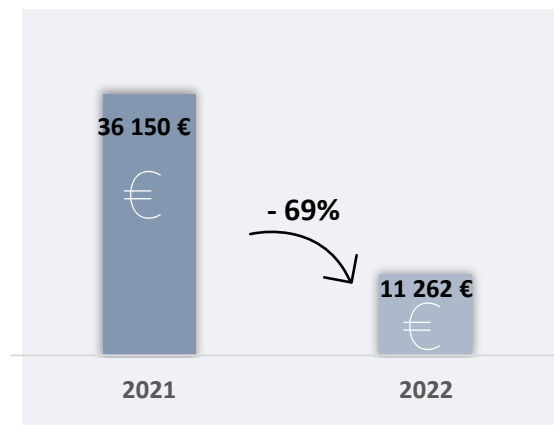


Les **engagements financiers** au titre des actions de formation tuteur **diminuent plus nettement (-69%)** que la diminution du nombre de formations constatées en 2022 (-56%).

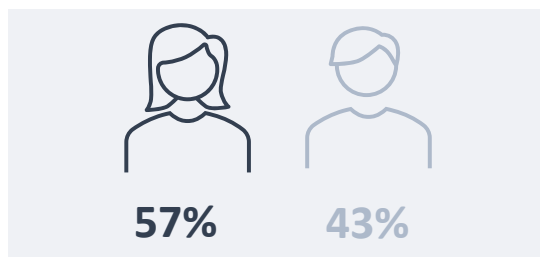
Le **coût moyen** des formations tuteur s'élève à **245 €** en 2022 en diminution de 29% par rapport à 2021. En parallèle la durée moyenne d'une action est de **21 heures en 2022** également en baisse de 13% par rapport à 2021.

A noter, 51% des formations réalisées en 2022 ont une durée de **14 heures**.

Evolution des engagements financiers



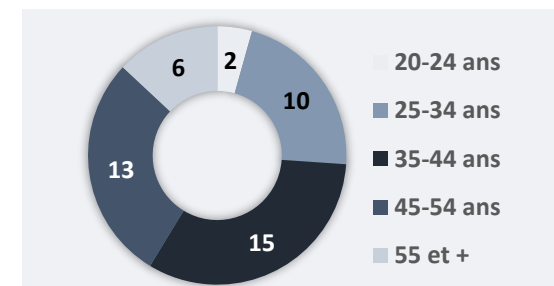
Bénéficiaires par genre



Les **femmes progressent de 8 points** par rapport à 2021 où elles étaient très légèrement minoritaires (49%).

74% des tuteurs formés ont plus de 35 ans, en toute logique avec le niveau d'expérience requis pour accompagner les alternants.

Les tuteurs par tranche d'âge



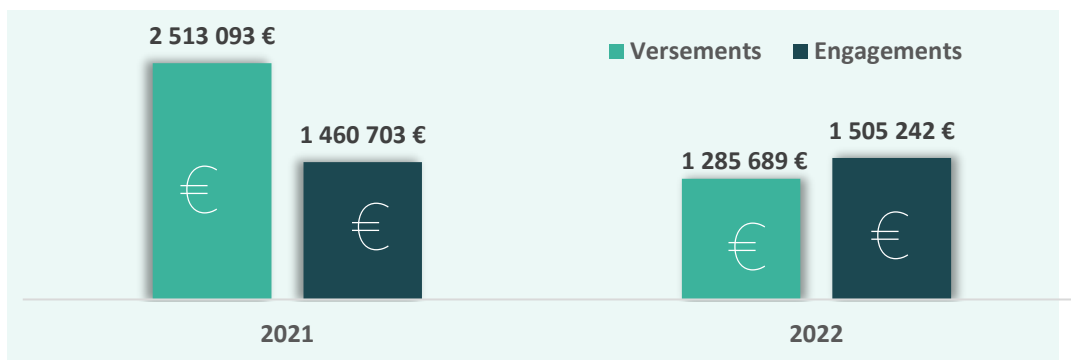


LES VERSEMENTS VOLONTAIRES

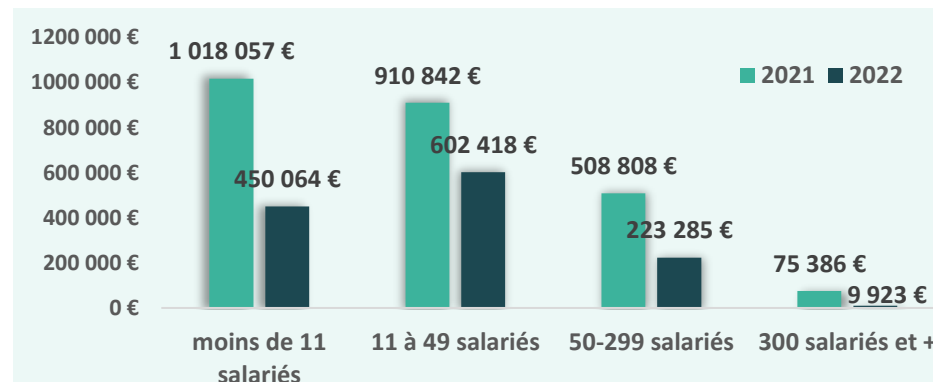
L'objectif d'un versement volontaire est de permettre aux entreprises de contribuer au titre du plan de développement des compétences au-delà du taux de contribution obligatoire. Effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, cette contribution permet à l'entreprise de financer des actions. Les entreprises sont ainsi libres de déterminer le niveau de leur effort formation. Quelle que soit leur taille, elles peuvent réaliser ces versements volontaires auprès d'Akto.

1,2 M€ versés au titre des versements volontaires en 2022 – 1,5 M€ engagés

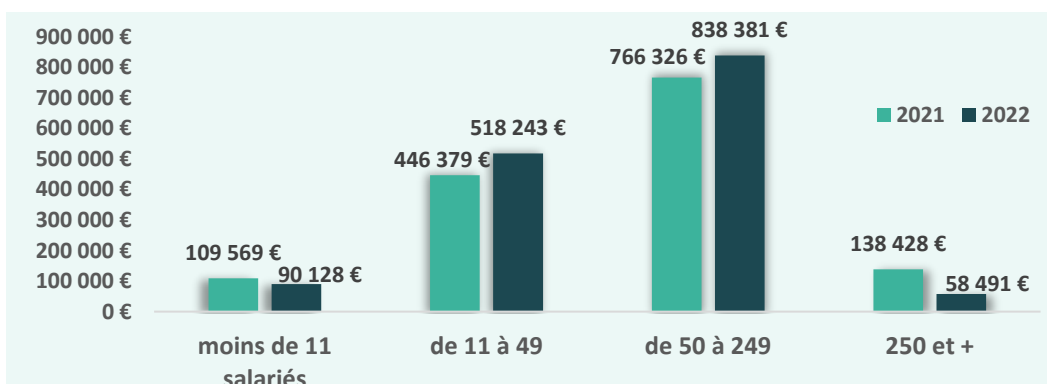
Total des versements et engagements au titre des versements volontaires



Les versements volontaires par taille d'entreprise



Les engagements par taille d'entreprise



Les versements volontaires 2022 sont en forte diminution par rapport à 2021 (-95%). Les versements volontaires des entreprises de -50 salariés représentent 82% de la totalité des versements.

A contrario, les engagements 2022 progressent de 3% par rapport à 2021. L'écart entre les versements et les engagements 2022 pourrait venir de la gestion pluriannuelle sur 3 ans des versements volontaires.

Ce sont les entreprises de 50 salariés et + qui mobilisent le plus les fonds dédiés aux versements volontaires.

A noter que 35% des sommes engagées le sont en complément de dossiers FNE, Tuteur, PDC-50, Achats négociés, PIC IAE.

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023 ; Fichier Contrats de professionnalisation avec date de début de formation en 2022



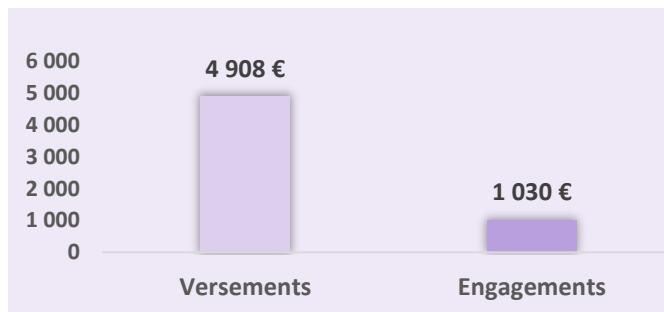
LA CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

la branche a conclu le 18 décembre 2020 un accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, qui a été étendu par arrêté du 21 mai 2021.

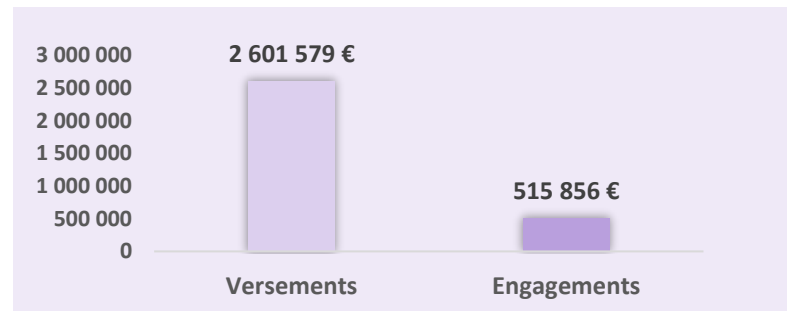
Les partenaires sociaux, conscients des enjeux posés par la loi du 5 septembre 2018 mais aussi, compte tenu de la mutualisation de la contribution légale, de la nécessité de mobiliser des moyens supplémentaires pour développer une politique de formation professionnelle à l'échelle de la branche et adaptée à celle-ci notamment en anticipant ses évolutions, ont décidé de créer une contribution conventionnelle

2,6 M€ versés au titre de la contribution conventionnelle de branche en 2022 – 500 K€ engagés

Versements et engagements 2021



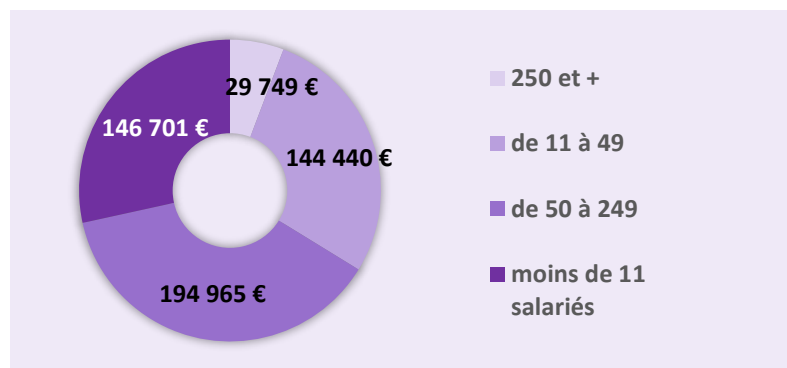
Versements et engagements 2022



Les versements par taille d'entreprise



Les montants engagés en 2022 par taille d'entreprise



2,6 M€ ont été versés au titre de la contribution conventionnelle de branche en 2022. les versements ont été réalisés à **76% par les entreprises de 11 à 49 salariés**. **500 K€ ont été engagés** en 2022 majoritairement par des entreprises de 50 à 249 salariés.

Source : DAF AKTO, extractions septembre 2023 ; Fichier Contrats de professionnalisation avec date de début de formation en 2022



5

Méthodologie

Méthodologie

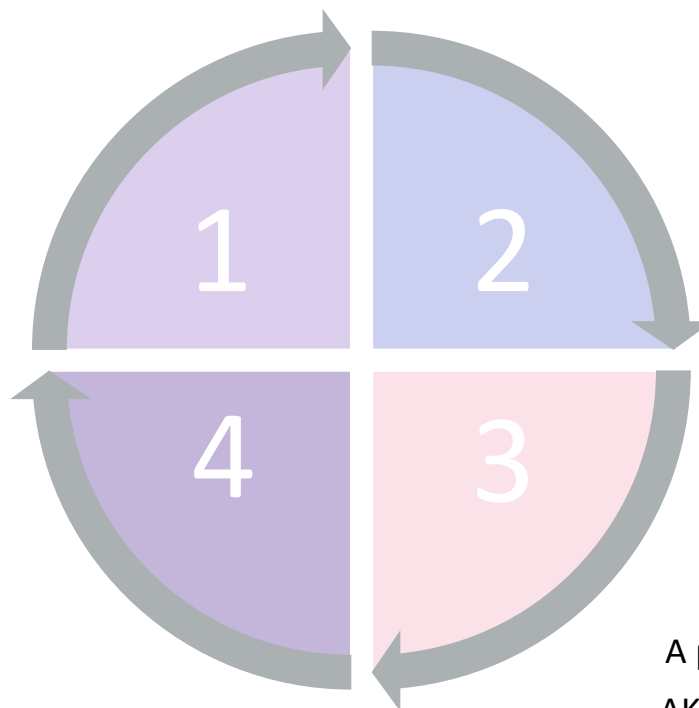
Ce rapport de branche présente panorama statistique emploi formation.
Pour la réalisation de ce rapport, plusieurs sources de données ont été utilisées :

Données économiques

Insee – DSN/BTS,

Données Prévoyance

Malakoff Humanis données 2021-2022 et Groupe Apicil données 2021-2022



Données sociales et Emploi

Des résultats de l'enquête Kyu 2023 sur données 2022 auprès des entreprises de la branche et BTS - Insee

Données Formation

A partir de la base de données formation AKTO, et DAF extraite en septembre 2023

Ce panorama a été réalisé par le
cabinet Paradoxes Conseil

PARADOXES
Relier les mondes

L'enquête a été réalisée par le
cabinet Kyu

 **kyu**

Co-produit avec :



 **AKTO**