



PANORAMA

STATISTIQUE

EMPLOI ET FORMATION

PROFESSIONNELLE

Branche de la propreté et services associés



IDCC 3043



OBSERVATOIRE
AKTO



Exercice
2022

Sommaire

1

Les entreprises et les
établissements de la branche

2

L'emploi dans la branche

3

L'action d'AKTO :
le diagnostic RH

4

Le recrutement en
alternance

5

La formation des salariés

6

La POE



1

Les entreprises

AKTO

13 830 entreprises dans la branche en 2022

La branche compte

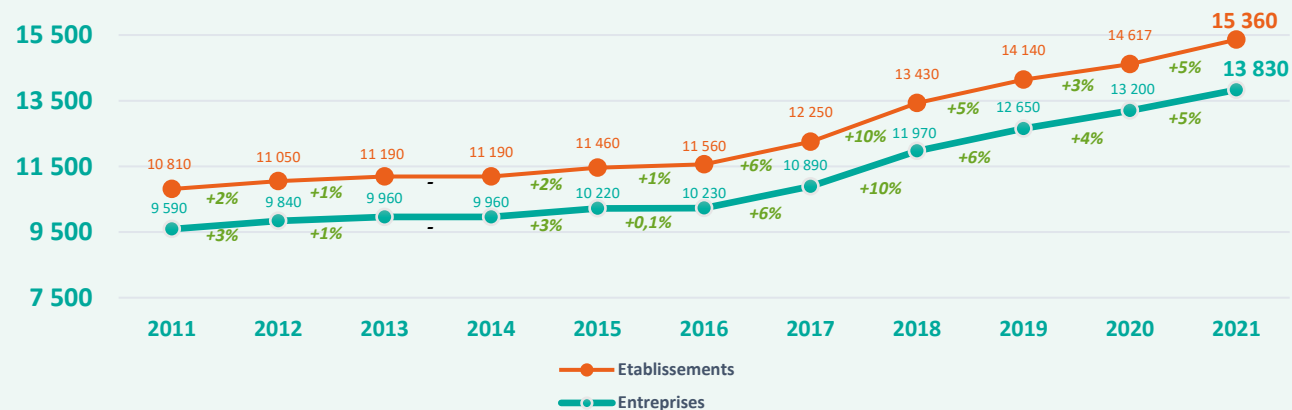
13 830

entreprises dont

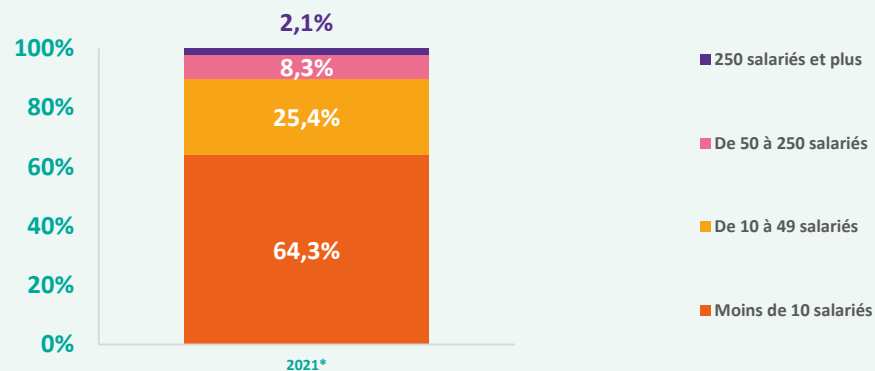
Un tiers

emploie au moins 10 salariés

Le volume d'établissements* et d'entreprises* (unités légales) au 31/12 continue de croître



Une majorité des entreprises de la branche emploie moins de 10 salariés



Sources : Dares, portrait statistique de branche

L'ancienneté et le statut juridique des établissements

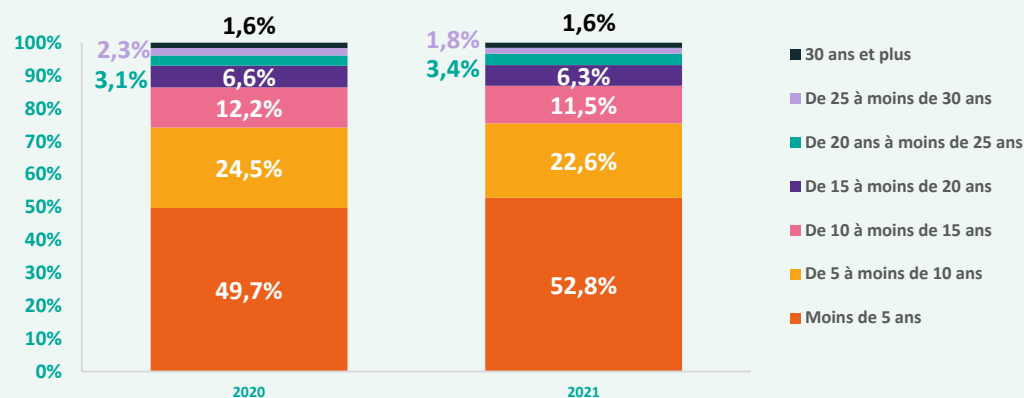
6,6 ans

c'est l'ancienneté moyenne des établissements de la branche, en recul de 0,3 an par rapport à 2021 (6,9 ans)

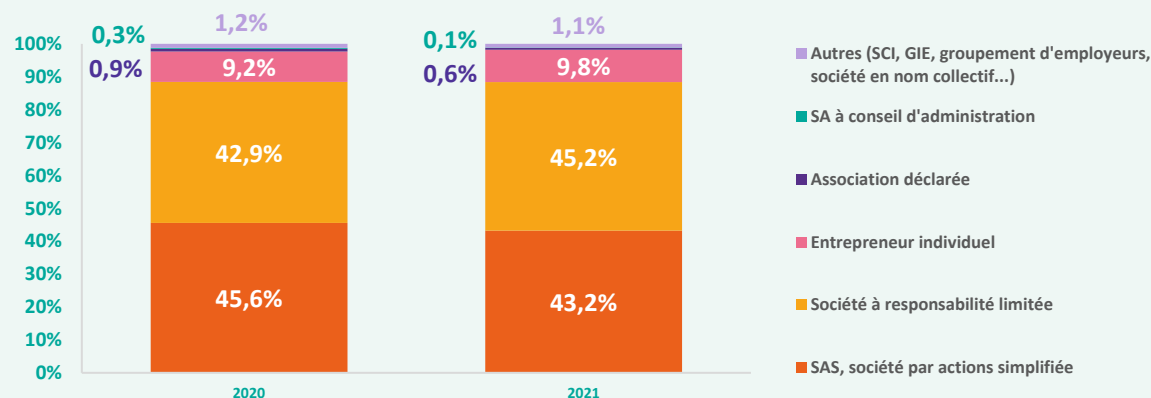
SARL et SAS

ce sont les deux statuts juridiques les plus fréquents dans la branche, à eux deux, ils représentent près de 9 unités légales sur 10 (88,4%)

Avec la création de nouveaux établissements chaque année, l'ancienneté diminue

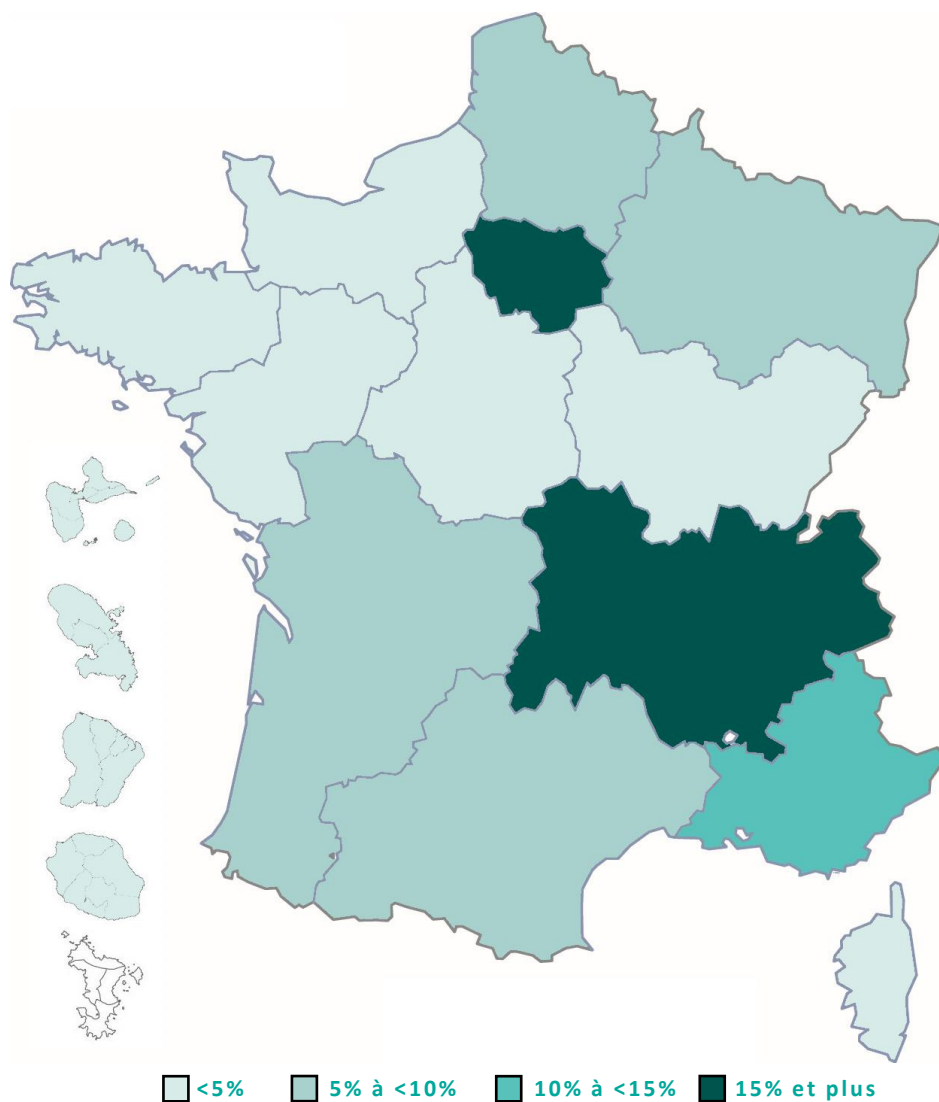


Cette évolution affecte également le statut juridique des entreprises, la SARL devient majoritaire



Source : INSEE, Répertoire SIRENE, redressement et projection à partir des données du ministère du Travail

Répartition des établissements par zone géographique



Région	Part des etb	Volume
Ile-de-France	25,9%	3 980
Auvergne-Rhône-Alpes	15,4%	2 373
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,2%	1 716
Occitanie	8,9%	1 368
Nouvelle-Aquitaine	6,8%	1 048
Grand Est	6,6%	1 019
Hauts-de-France	5,6%	856
Pays de la Loire	4,3%	662
Bretagne	3,7%	565
Bourgogne-Franche-Comté	2,7%	414
Normandie	2,7%	409
Centre-Val de Loire	2,5%	385
La Réunion	1,3%	207
Corse	0,8%	122
Guadeloupe	0,7%	110
Martinique	0,6%	90
Guyane	0,2%	38

Source : INSEE, Répertoire SIRENE, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail

A man in a dark uniform is using a floor buffer in a modern office hallway with glass walls. The scene is brightly lit with recessed ceiling lights. A woman is partially visible in the background, looking towards the man. The image is overlaid with a large pink diagonal graphic on the right side.

2

L'emploi dans la branche

Les effectifs salariés

558 200 salariés dans la branche en 2022*

La branche compte

558 200

salariés au 31/12/2021*

50,8%

sont employés dans une entreprise de 250 salariés et plus**

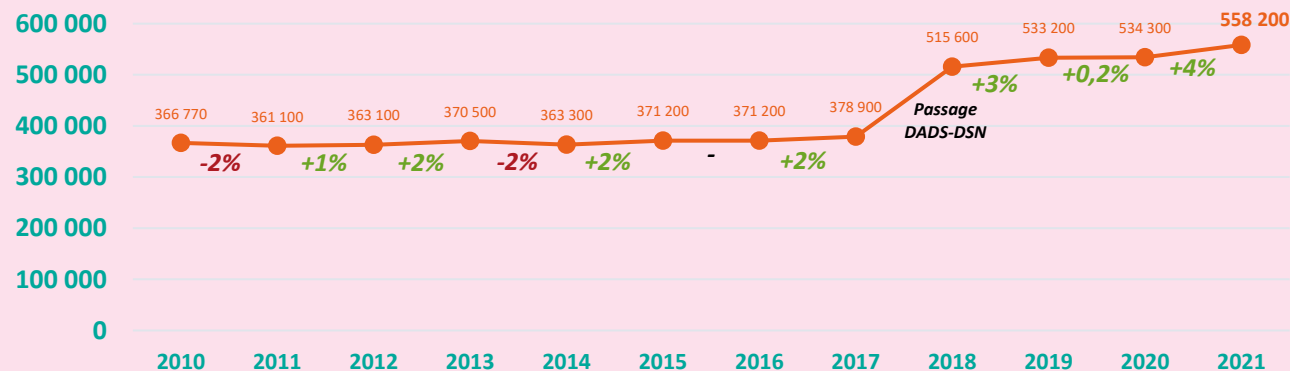
353 948

c'est le volume d'ETP en 2022**

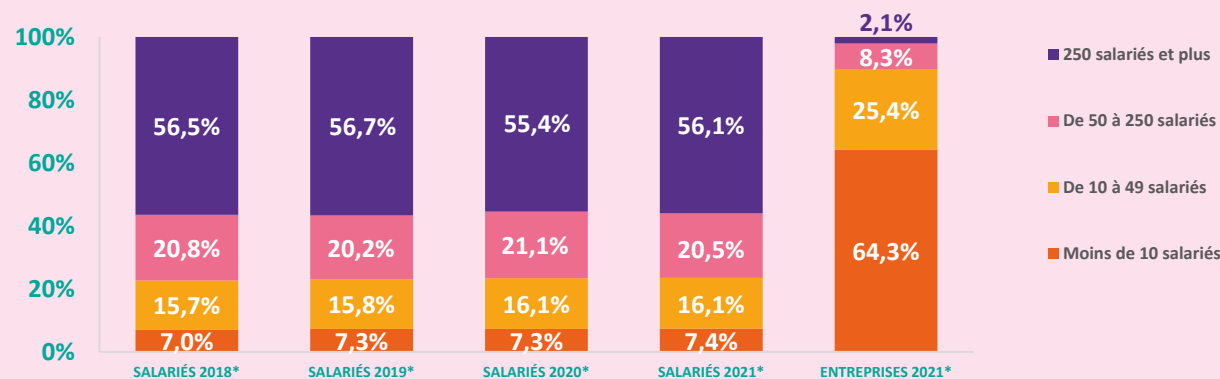
Note importante :

un salarié multi-employeur peut être compté plusieurs fois. Ce prisme peut entraîner certains biais (part plus importante de l'emploi salarié à temps partiel comparé au nombre de salariés à temps partiel, sous-estimation du taux de départ en formation, notamment chez les ouvriers)

Le volume de salariés au 31/12 continue de croître dans la branche en 2022*



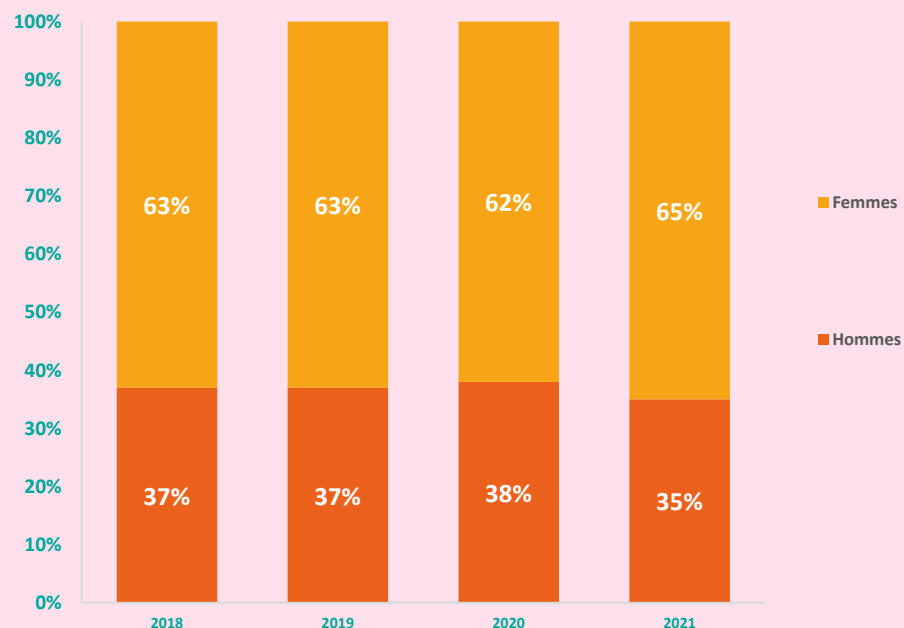
Plus de la moitié des salariés travaille dans une entreprise de 250 salariés et plus



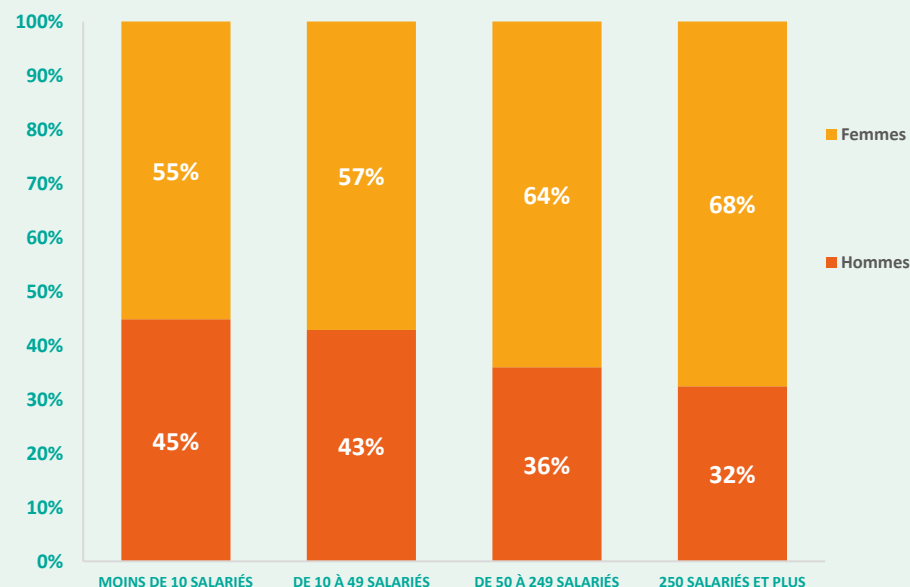
Sources : Dares, portrait statistique de branche* ; fichier France compétences 2022 retraité par AKTO**

Près des deux tiers des salariés de la branche sont des femmes

La part des hommes diminue en 2021



Plus la taille d'entreprises augmente, plus la proportion de femmes est importante



En 2021, la part des hommes dans les entreprises de la branche diminue (-3 points)
La part des hommes est décroissante de la taille d'entreprise : ils représentent près de la moitié des effectifs des TPE de moins 10 salariés, mais moins d'un tiers de ceux des grandes entreprises de 250 salariés et plus

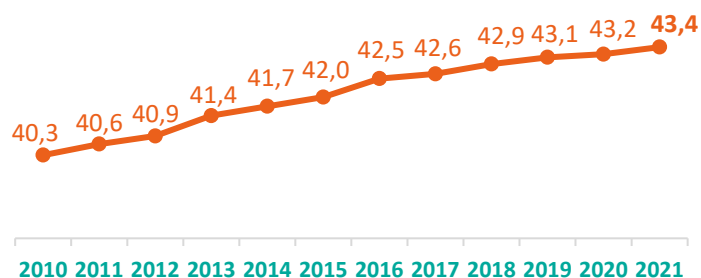
Données nationales

Les femmes représentent 40,0% des salariés du secteur privé en 2021
(cette part est supérieure dans le secteur tertiaire : 55,7 %)
Source : *Enquête Emploi en Continu INSEE – 2021*

Sources : Dares, portrait statistique de branche ; INSEE, EEC ; INSEE, DSN, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail

Les salariés sont âgés en moyenne de 43,4 ans

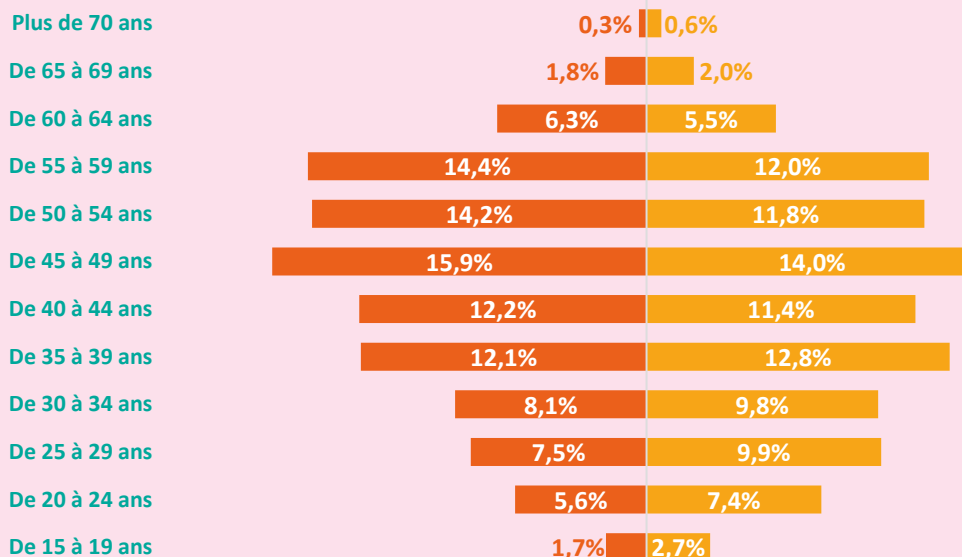
L'âge moyen augmente chaque année



L'âge moyen augmente avec la taille de l'établissement employeur

Tranches	Moyenne
Moins de 10 salariés	42,2 ans
De 10 à 49 salariés	42,3 ans
De 50 à 249 salariés	43,6 ans
250 salariés et plus	44,4 ans

Les femmes sont un peu plus âgées que les hommes



Âge moyen :
44,1 ans



Âge moyen :
42,2 ans

Données nationales

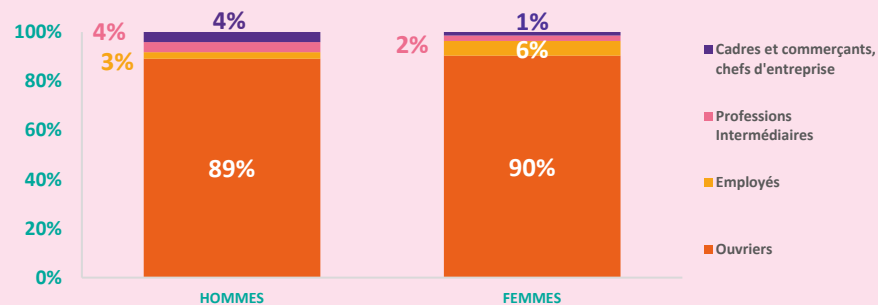
Les moins de 49 ans représentent 68,2% des salariés en 2021

Source : Enquête emploi en continu INSEE - 2021

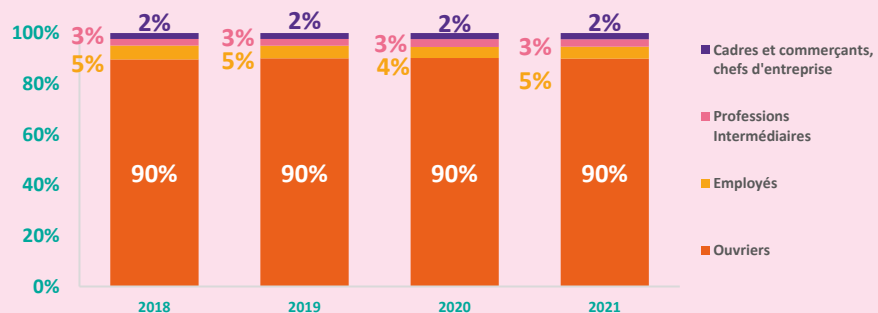
Sources : Dares, portrait statistique de branche ; INSEE, EEC ; INSEE, Déclaration annuelle de données sociales, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail

La majorité des salariés a le statut d'ouvrier

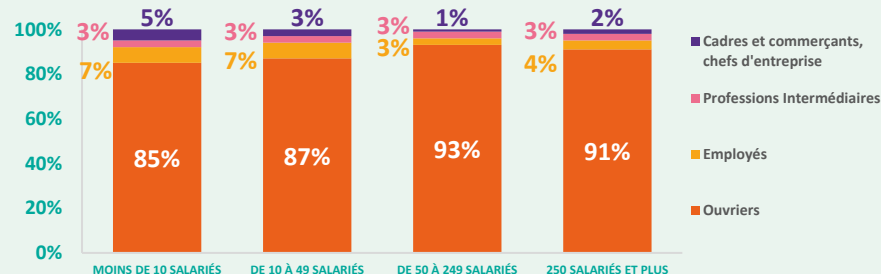
Une majorité de statut ouvrier pour toutes et tous



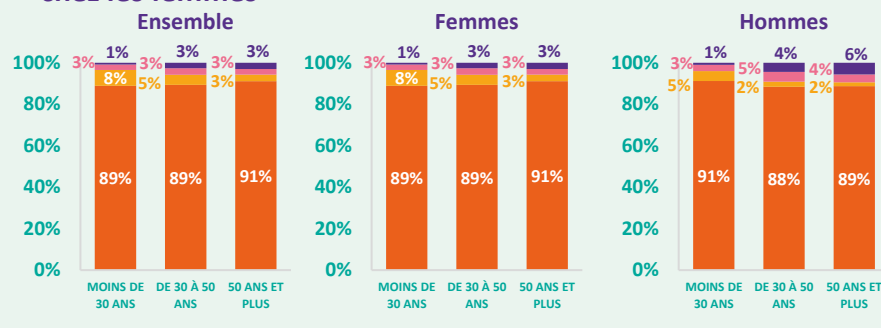
La répartition par CSP est stable



La part de cadres est plus importante dans les entreprises de moins de 50 salariés



Avec l'âge, la part d'ouvriers diminue chez les hommes, augmente chez les femmes



Une très large majorité des salariés occupe un poste rattaché au statut d'ouvrier. Cette donnée reste stable au cours du temps, et concerne les femmes comme les hommes. Des différences par sexe sont visibles sur les autres statuts : une part plus importante de femmes est de statut employé, les hommes sont plus souvent sur des statuts cadres ou professions intermédiaires (agents de maîtrise, techniciens)

La part de cadres et d'employés est plus élevée dans les entreprises de moins de 50 salariés.

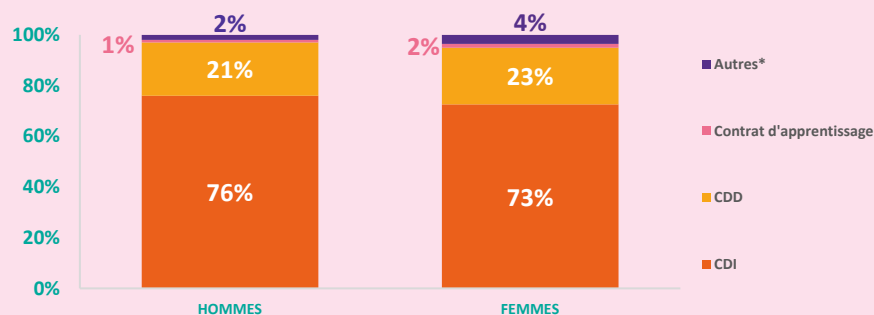
A l'inverse la part de salariés occupant un poste rattaché au statut professions intermédiaires est stable.

Sources : Dares, portrait statistique de branche, INSEE ; INSEE ; DSN, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail

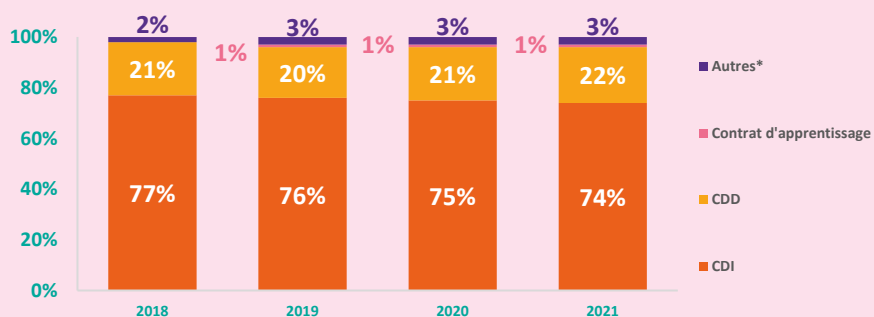
Une majorité des salariés est en CDI

Autres*: cette catégorie INSEE recouvre différentes réalités (**non classées par ordre d'effectifs**) : élu, convention de stage, absence de contrat, contrat aidé, travail occasionnel (saisonnier, occasionnel), travail à l'acte (vacataire, intermittent, travailleur à domicile), contrat de travail temporaire (mission)

Le CDI reste de loin le contrat le plus fréquent...



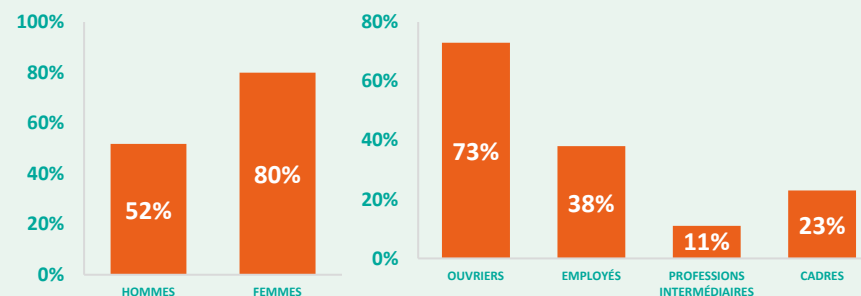
... malgré une baisse de sa part d'année en année



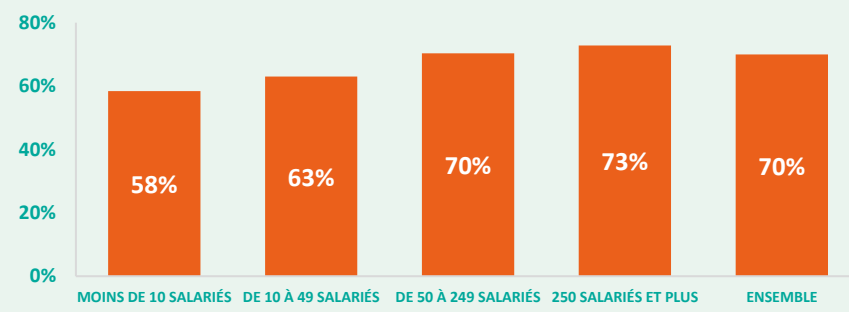
La part de CDI diminue légèrement au sein des effectifs de la branche, même si ce type de contrat reste largement majoritaire et concerne 3 salariés sur 4.

Cette évolution se fait en parallèle d'une augmentation de la part des femmes dans la branche, or celles-ci sont davantage concernées par les autres types de contrat.

Le temps partiel, majoritaire, varie fortement selon le sexe et la CSP



Le temps partiel augmente avec la taille d'entreprise



La part de temps partiel dans les effectifs de la branche augmente de manière significative avec la taille de l'établissement employeur.

Les femmes et les salariés de statut ouvrier sont très largement plus concernés que les hommes et les salariés de statuts différents.

Sources : Dares, portrait statistique de branche, INSEE ; INSEE, DSN, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail

Le temps partiel selon le sexe et la CSP

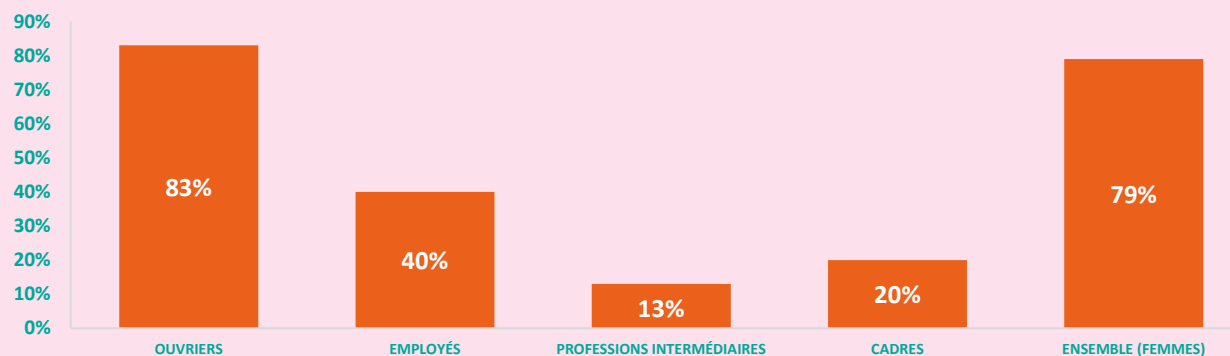
79%

des femmes sont à temps partiel, notamment dans la catégorie « ouvriers »

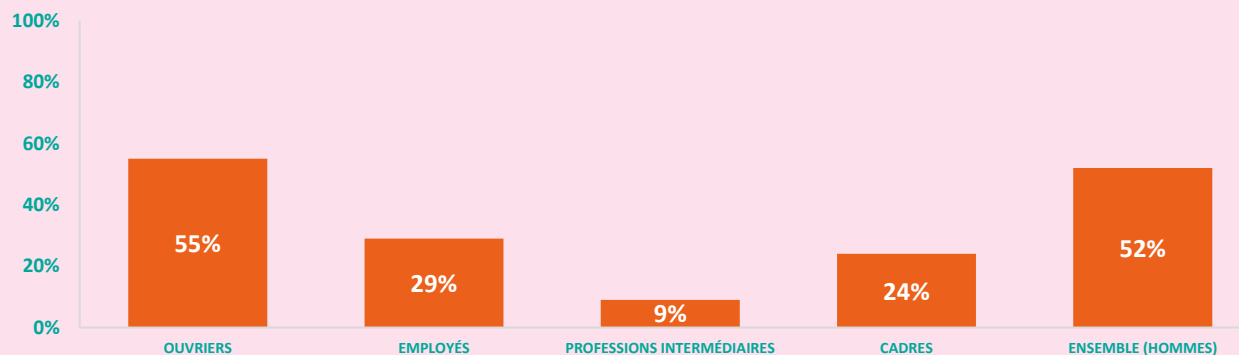
52%

des hommes sont à temps partiel, les mêmes tendances sont observées que pour les femmes, mais les hommes sont systématiquement moins à temps partiel. Seule exception : la catégorie « cadres »

79% des femmes sont à temps partiel, notamment dans la catégorie « ouvriers »

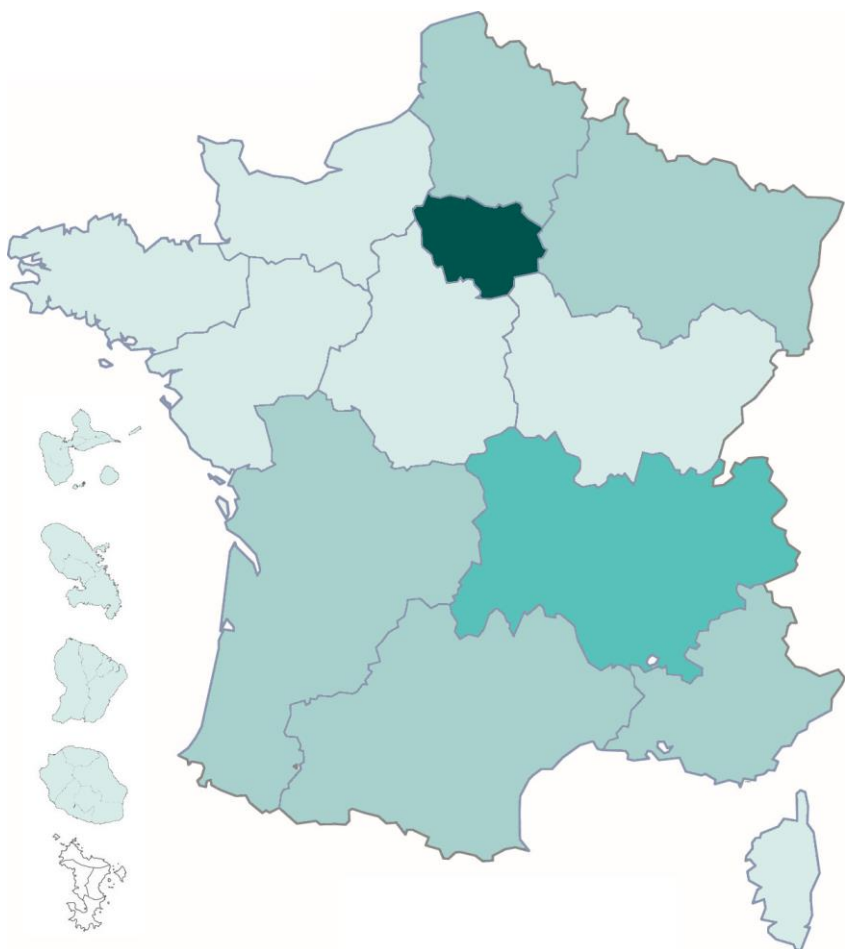


Chez les hommes, la part de temps partiel suit la même tendance, excepté chez les cadres, où elle est plus élevée



Répartition des salariés par zone géographique

Salariés répartis selon la région de l'établissement employeur



□ <5% □ 5% à <10% □ 10% à <15% □ 15% et plus

Région	Part des salariés	Volume
Ile-de-France	28,9%	161 417
Auvergne-Rhône-Alpes	11,4%	63 410
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,2%	51 119
Hauts-de-France	8,3%	46 061
Grand Est	7,9%	43 903
Occitanie	6,9%	38 306
Nouvelle-Aquitaine	6,3%	35 052
Pays de la Loire	4,9%	27 195
Bretagne	4,3%	24 228
Normandie	3,8%	21 244
Centre-Val de Loire	2,9%	16 320
Bourgogne-Franche-Comté	2,7%	14 854
La Réunion	1,0%	5 345
Martinique	0,5%	2 950
Guadeloupe	0,5%	2 512
Corse	0,4%	2 445
Guyane	0,3%	1 838

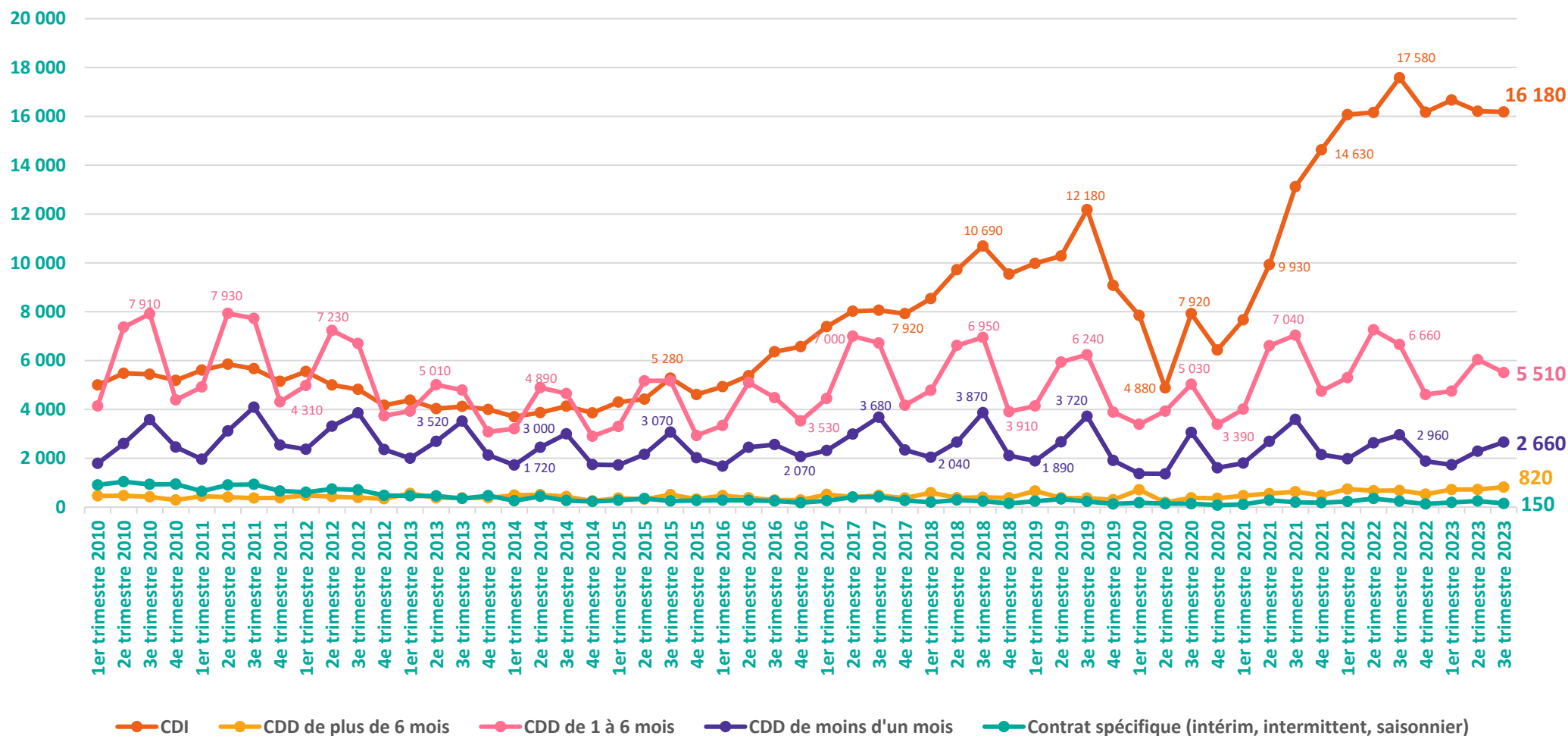
Source : INSEE, DSN, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail (fichier salariés)

2

L'emploi dans la branche Les offres d'emploi et les projets de recrutement

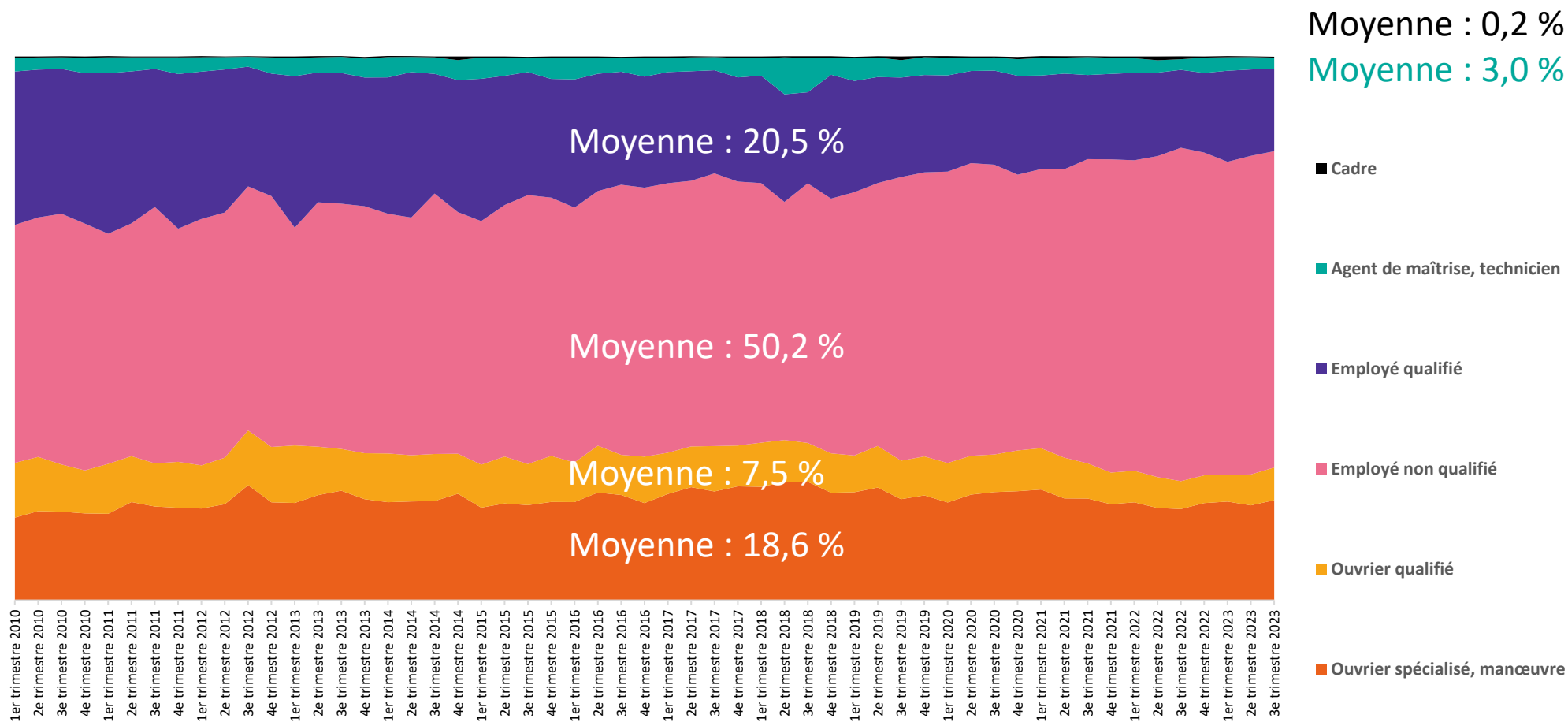
Le volume d'offres collectées par France Travail se stabilise fin 2022

(Offres collectées par type de contrat et par trimestre depuis le 1^{er} trimestre 2010 jusqu'au troisième trimestre 2023)



Source : France Travail, sur les secteurs d'activité détaillés : 8122Z, 8129B, 8121Z

Les offres collectées selon le niveau de qualification



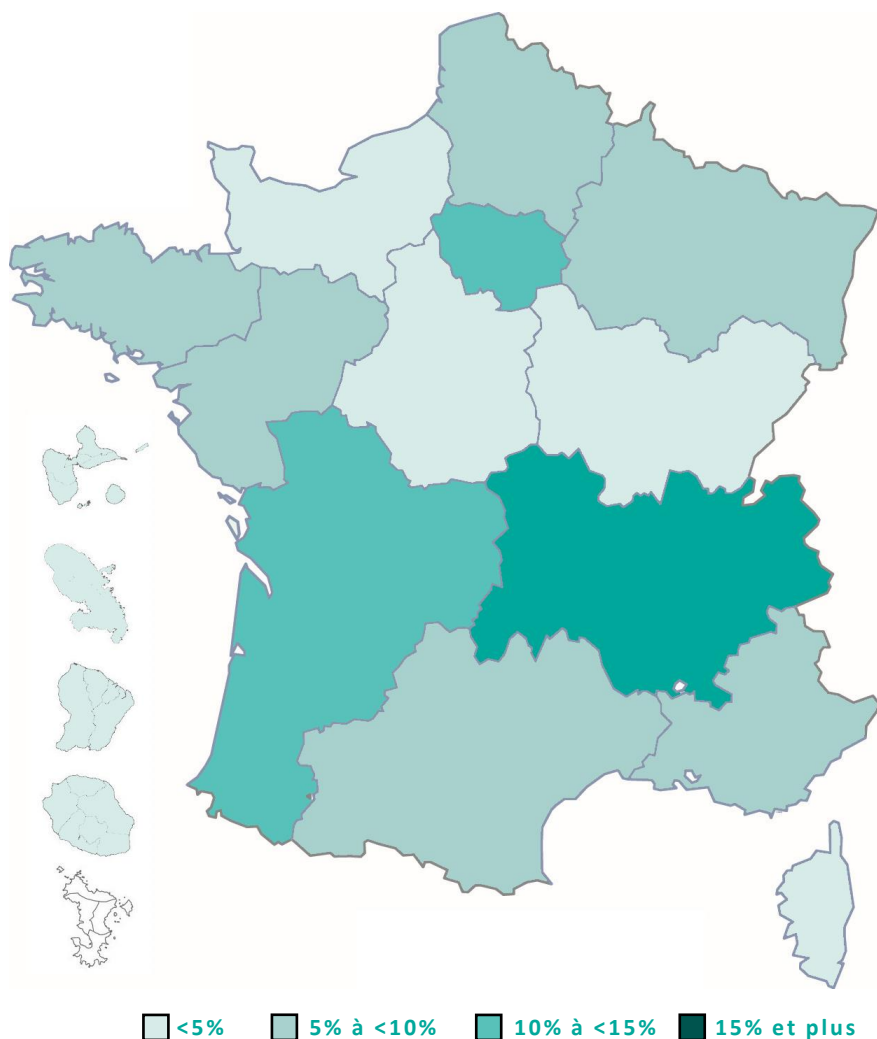
Source : France Travail, sur les secteurs d'activité détaillés : 8122Z, 8129B, 8121Z

Les principaux métiers demandés durant les 4 derniers trimestres

Libellé métier	Parts	Nombre d'offres collectées
K2204 : Nettoyage de locaux	54,2%	53 200
K1304 : Services domestiques	21,9%	21 510
G1501 : Employé d'étage	3,2%	3 170
K1302 : Assistance auprès d'adultes	2,9%	2 840
K1303 : Assistance auprès d'enfants	2,2%	2 180
K2202 : Lavage de vitres	1,8%	1 720
J1301 : Agent des services hospitaliers	1,7%	1 630
K2203 : Management et inspection en propreté de locaux	1,3%	1 270
A1203 : Entretien des espaces verts	1,3%	1 250
I1203 : Maintenance des bâtiments et des locaux	1,2%	1 210
F1603 : Installation d'équipements sanitaires et thermiques	0,7%	660
K2303 : Nettoyage des espaces urbains	0,7%	660
N1105 : Manutention manuelle de charges	0,5%	530
G1503 : Gouvernante en hôtellerie	0,4%	410
M1607 : Secrétariat	0,4%	390
M1203 : Comptabilité	0,3%	310
M1501 : Assistanat en ressources humaines	0,3%	310
I1604 : Mécanique automobile	0,3%	280
D1401 : Assistanat commercial	0,2%	240

Source : France Travail, sur les secteurs d'activité détaillés : 8122Z, 8129B, 8121Z

Répartition régionale des offres collectées durant les 4 derniers trimestres



Région	Répartition des offres	Volume
Auvergne-Rhône-Alpes	16,0%	15 860
Nouvelle Aquitaine	12,1%	11 860
Île-de-France	10,6%	10 380
Grand Est	9,2%	9 040
Pays de la Loire	9,1%	8 920
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,6%	7 470
Occitanie	7,4%	7 300
Bretagne	7,1%	6 930
Hauts-de-France	6,9%	6 760
Normandie	4,7%	4 600
Bourgogne-Franche-Comté	4,0%	3 920
Centre-Val de Loire	3,7%	3 780
La Réunion	0,7%	650
Corse	0,4%	370
Guadeloupe	0,2%	170
Martinique	0,2%	160
Guyane	0,1%	60

Source : France Travail, sur les secteurs d'activité détaillés : 8122Z, 8129B, 8121Z



3

L'action d'AKTO : le diagnostic RH

Une accélération du pré-diag RH en 2023, la PCRH en rythme de croisière

Le pré-diag AKTO est un échange approfondi d'environ 60 minutes, ouvert à toutes les entreprises. Il a pour objectifs de balayer la situation de l'entreprise (activité, emploi, GPEC...) et d'identifier les besoins d'accompagnement afin d'orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée

Plus de pré-diag en 2023 que sur les 3 années précédentes réunies

811

c'est le volume d'actions « pré-diag RH » qui ont eues lieu entre 2020 et 2022

1 056

c'est le volume pour 2023

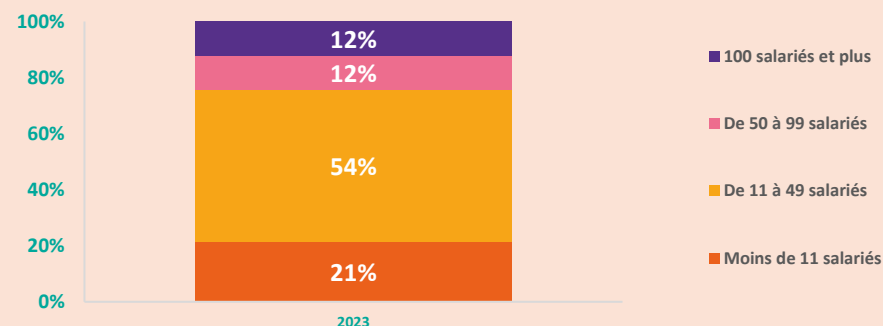
Pour la PCRH, une année moins marquée par des évènements externes

91

c'est le volume de PCRH pour 2023

Ce nombre était de 89 en 2021 (volumétrie importante liée au COVID et au chômage partiel), de 49 en 2022 (baisse liée à 2 périodes de STOP&GO en rapport avec la notification du marché public et le passage temporaire au régime de minimis), 2023 est considérée comme une année avec un rythme plus normal.

3 bénéficiaires de PCRH sur 4 emploient moins de 50 salariés



Les principaux thèmes d'intervention

Domaines	Parts (2023)
Professionalisation de la fonction RH	24%
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)	20%
Organisation du travail et Qualité de Vie au Travail (QVT)	18%
Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise	16%
Appui au recrutement et au développement de l'attractivité	10%
Amélioration du dialogue social	8%

Réservée aux TPE et PME, la Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) est un accompagnement en ressources humaines réalisé par un consultant, référencé par AKTO en raison de son expertise

Source : AKTO, données arrêtées au 31/12/2023



4

Le recrutement en alternance

Les données ci-après se basent sur la date de signature des contrats (date de début de contrat)

3 574 contrats de professionnalisation signés en 2022

302

entreprises ont recruté en contrat de professionnalisation, soit **1,7%** des entreprises de la branche (dans un total de **484 établissements**)

86%

des recrutements ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus **hors GEIQ**

53%

des salariés recrutés ont plus de 35 ans

39%

des recrutements ont lieu dans un GEIQ

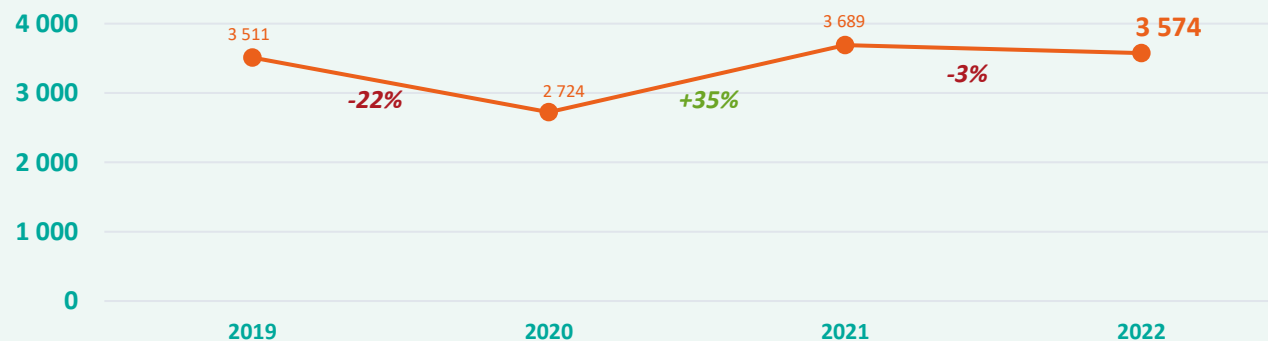
6 180

c'est le volume de contrats de professionnalisation en cours durant l'année 2022

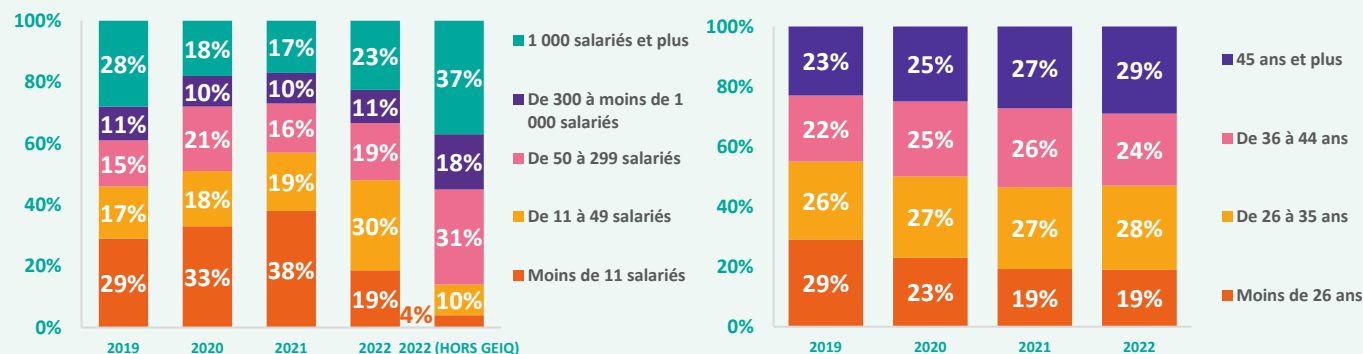
162

entreprises ont reçu une aide financière au titre de l'exercice de la fonction tutorale pour **1 509 tuteurs** (**1 383 en 2021**)

Le volume de contrats de professionnalisation se stabilise en 2022



Le dispositif est davantage mobilisé par des entreprises de plus grande taille en 2022, l'âge des recrutés continue d'augmenter



Source : AKTO

73% des contrats de professionnalisation visent l'obtention d'un CQP ou d'un TFP de la branche

238

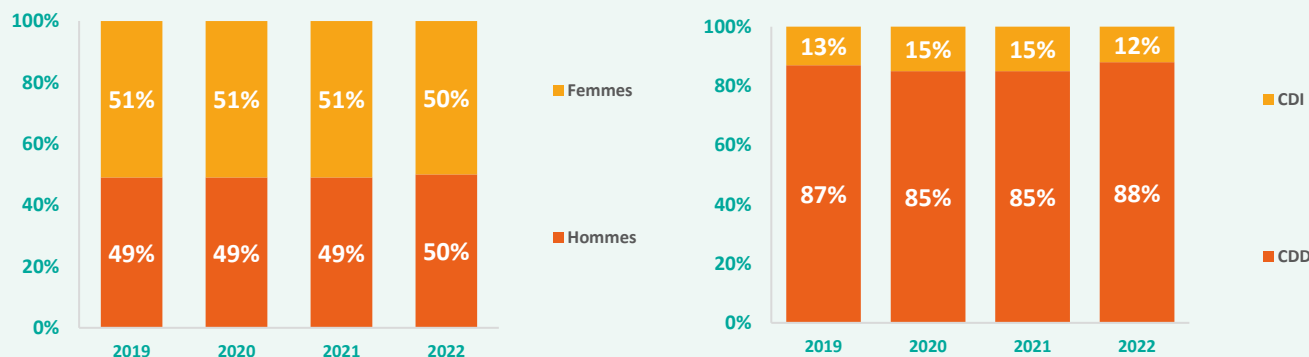
c'est le nombre de personnes en situation de handicap parmi les recrutés en 2022

2 593

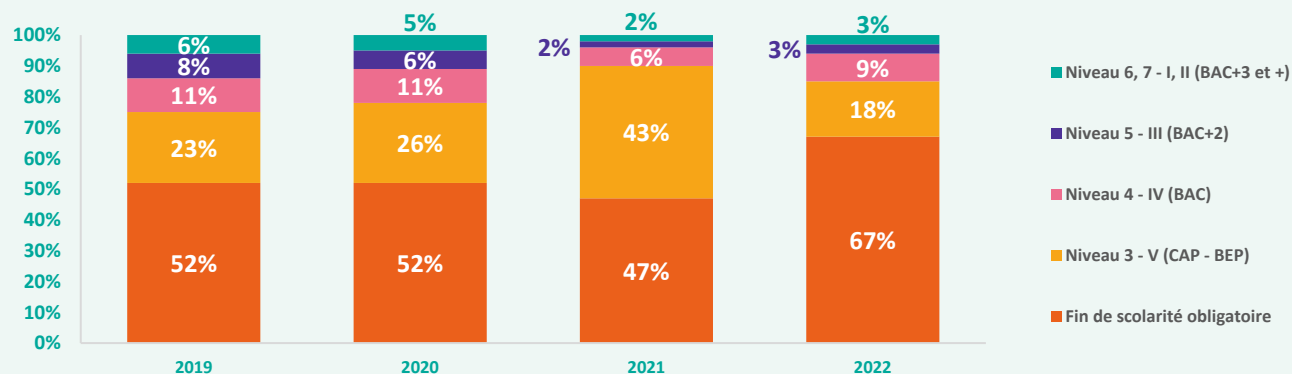
c'est le nombre de contrats visant un CQP ou un TFP :

- 1 746 Agent machiniste (1 267 TFP & 479 CQP)
- 507 Agent d'entretien et de rénovation (368 TFP & 139 CQP)
- 155 Chef d'équipe (100 TFP & 55 CQP)
- 36 CQP Responsable de secteur
- 23 CQP Laveur de vitres
- 5 CQP Chef de site
- 112 TP Agent de propreté et d'hygiène
- 9 CQP hors branche (notamment en rapport avec le métier de cordiste)

La répartition par sexe reste stable, la part de CDI diminue légèrement



Le dispositif permet l'intégration de salariés peu qualifiés, particulièrement en 2022



Source : AKTO

La durée des contrats et des formations augmente en 2022

9,2 mois

c'est la durée moyenne des contrats (8,5 en 2021)

287 heures

c'est la durée moyenne prévue des formations (257,0 en 2021)

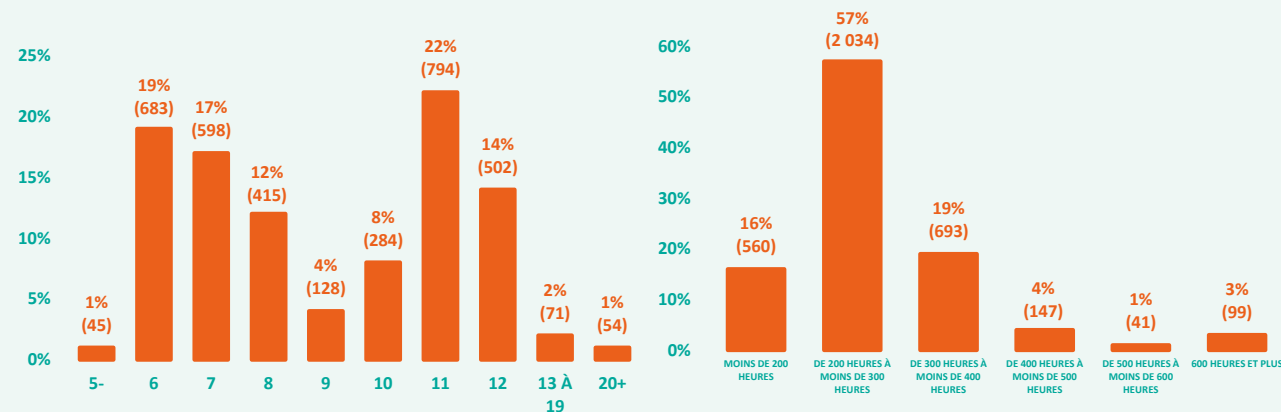
981

c'est le nombre de contrats **ne visant pas un CQP ou un TFP de la branche**, ils ont notamment pour thème :

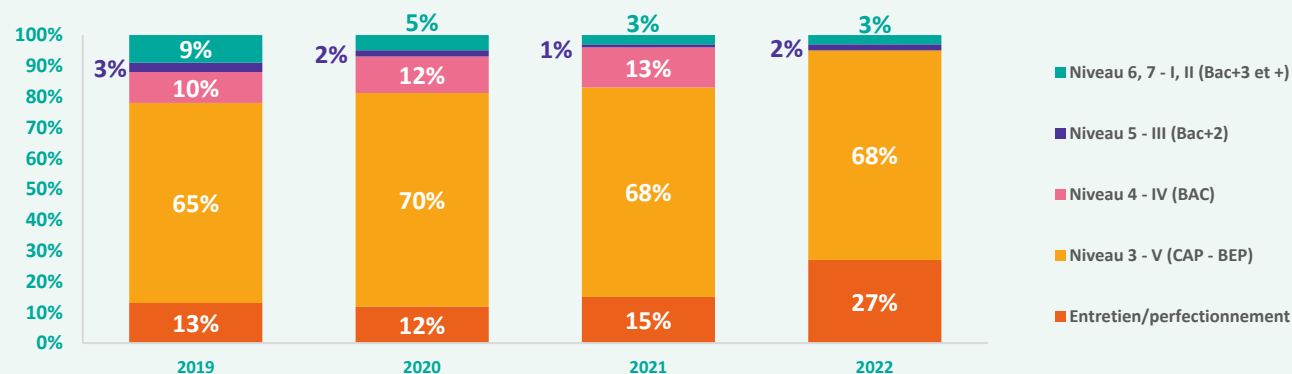
- Le nettoyage, assainissement, environnement (673)
- Les ressources humaines (73)
- La gestion des entreprises (48)
- La comptabilité générale (34)
- Le transport, manutention, magasinage (32)
- Les techniques d'exploitation (31)
- Le commerce, marketing, finance (24)
- Le secrétariat, la bureautique (16)
- Les technologies de l'information (16)
- La prévention, sécurité (10)

...

La majorité des contrats dure moins d'un an, des formations entre 200 et moins de 300 heures

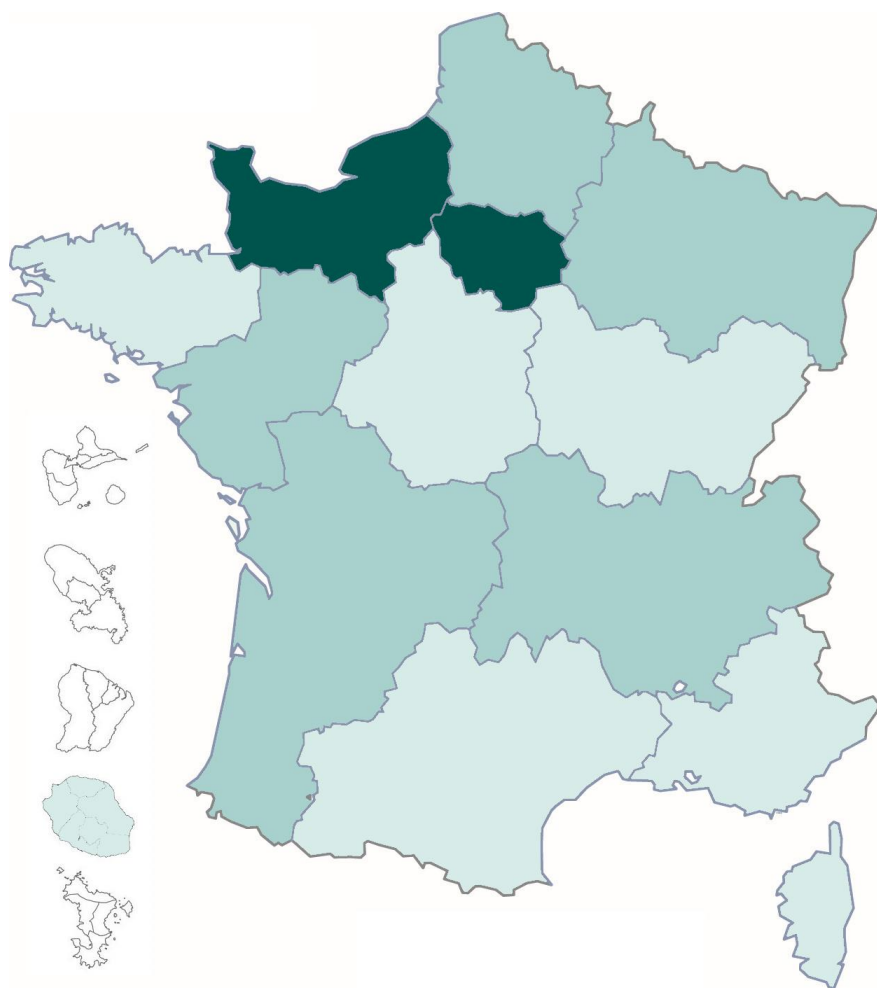


En parallèle de l'évolution du niveau de qualification des recrutés, le niveau des certifications visées varie lui aussi



Source : AKTO

Répartition régionale des recrutements en contrat de professionnalisation – Répartition globale à la maille de l'établissement (SIRET)



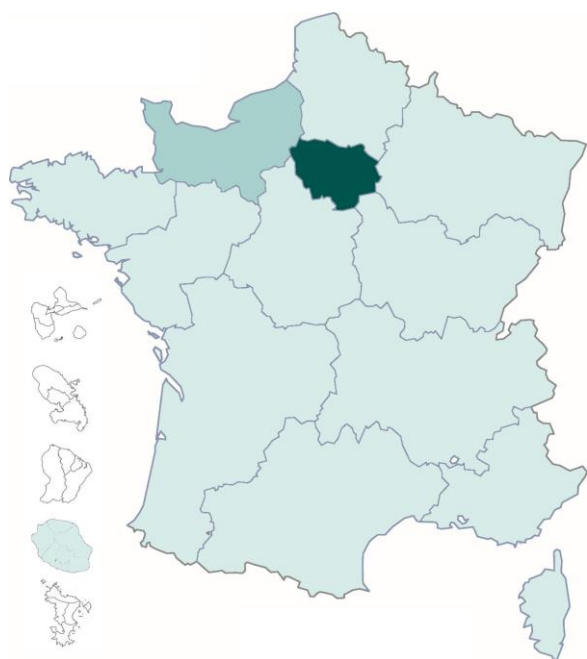
Région	Part	Volume
Île-de-France	36,1%	1 291
Normandie	16,8%	600
Pays de la Loire	9,3%	334
Hauts-de-France	7,3%	260
Grand Est	6,6%	237
Auvergne-Rhône-Alpes	6,2%	223
Nouvelle Aquitaine	5,6%	201
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,8%	171
Bretagne	2,8%	100
Occitanie	2,6%	94
Centre-Val de Loire	1,1%	39
Bourgogne-Franche-Comté	0,3%	11
Corse	0,3%	9
La Réunion	0,1%	4

<5%
 5% à <10%
 10% à <15%
 15% et plus

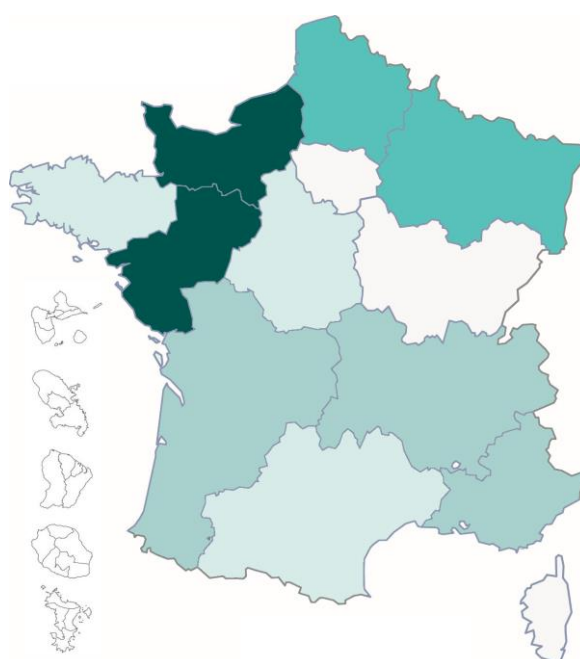
Source : AKTO

Répartition régionale des recrutements en contrat de professionnalisation – Répartition hors GEIQ et GEIQ

RÉPARTITION HORS GEIQ



RÉPARTITION GEIQ



<5%
 5% à <10%
 10% à <15%
 15% et plus

Région	Volume (hors GEIQ)	Part (hors GEIQ)	Volume (GEIQ)	Part (GEIQ)
Île-de-France	1 291	60,2%		
Normandie	188	8,8%	412	29%
Bretagne	99	4,6%	1	0%
Nouvelle Aquitaine	98	4,6%	103	7%
Hauts-de-France	92	4,3%	168	12%
Pays de la Loire	81	3,8%	253	18%
Auvergne-Rhône-Alpes	81	3,8%	142	10%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	74	3,4%	97	7%
Grand Est	58	2,7%	179	13%
Occitanie	47	2,2%	47	3%
Centre-Val de Loire	13	0,6%	26	2%
Bourgogne-Franche-Comté	11	0,5%		
Corse	9	0,4%		
La Réunion	4	0,2%		
Guadeloupe				
Martinique				
Guyane				

Source : AKTO

3 289 contrats d'apprentissage signés en 2022

1 213

entreprises ont recruté en contrat d'apprentissage, soit **7,1%** des entreprises de la branche (dans un total de **1 623 établissements**)

57%

des recrutements ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus

3 sur 4

c'est la part des recrutés de moins de 26 ans

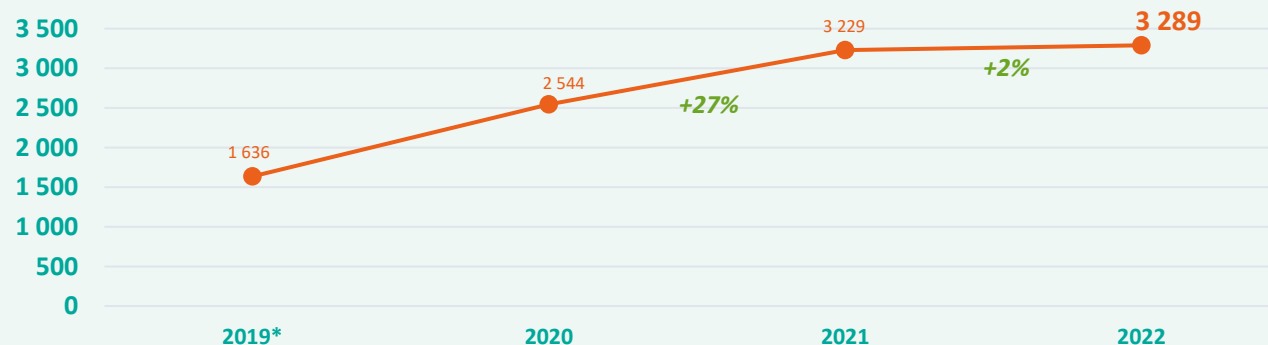
7 985

c'est le volume de contrats d'apprentissage en cours durant l'année 2022

568

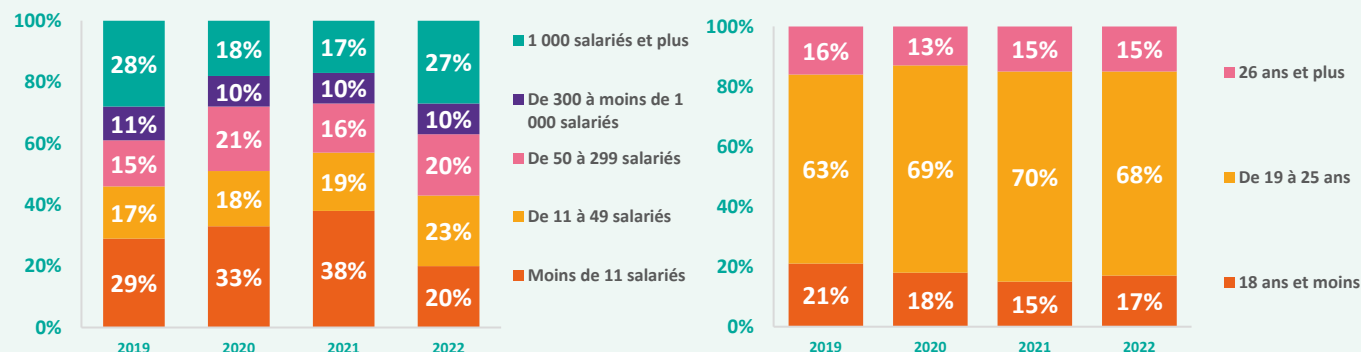
entreprises ont reçu une aide financière au titre de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage pour **1 460 maîtres d'apprentissage (1 621 en 2021)**

La croissance du recrutement en apprentissage se poursuit en 2022, mais marque le pas



* Donnée parcellaire : AKTO gère les contrats d'apprentissage à partir du 1^{er} janvier 2020

Le dispositif est davantage mobilisé par des entreprises de plus grande taille en 2022, l'âge des recrutés varie peu



Source : AKTO

40% des contrats d'apprentissage visent l'obtention d'un titre sur lequel la branche s'est positionnée en termes de NPEC

116

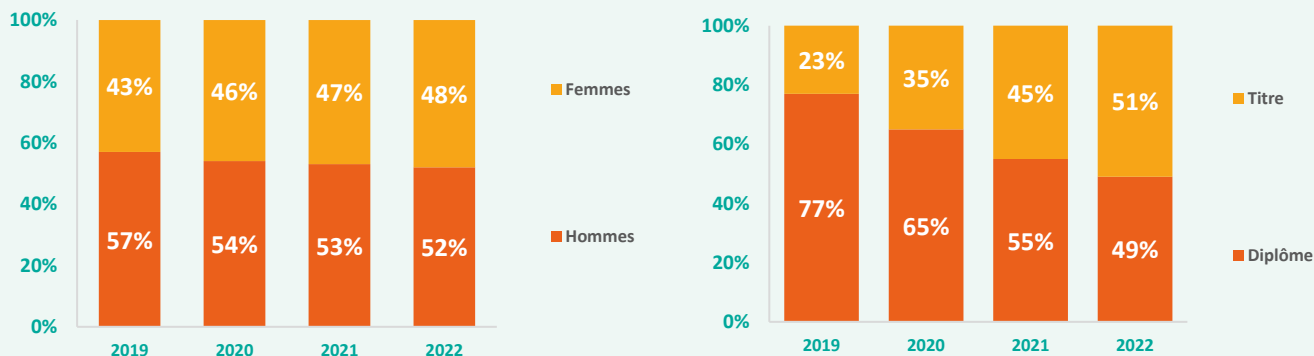
c'est le nombre de personnes en situation de handicap parmi les recrutés en 2022

1 312

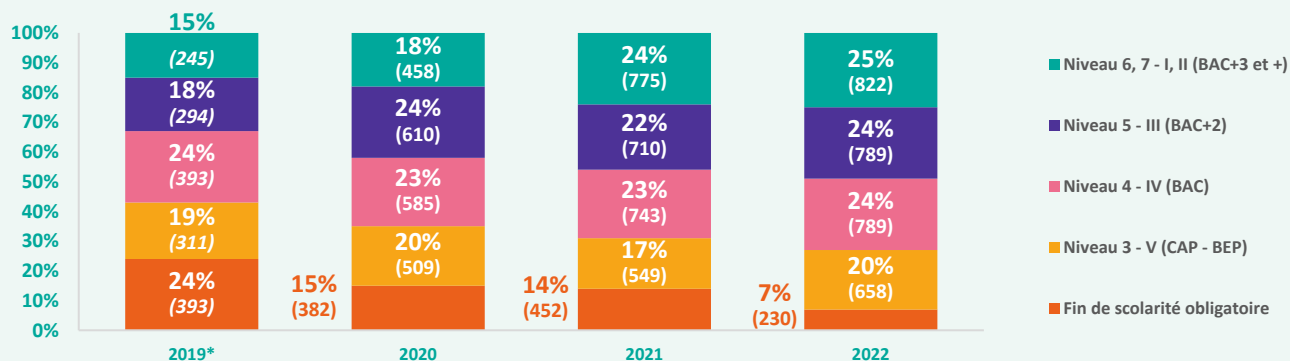
c'est le nombre de contrats visant un titre sur lequel la branche s'est positionnée en termes de NPEC :

- 416 TP Agent de propreté et d'hygiène
- 278 CAP Agent de propreté et d'hygiène
- 207 BAC PRO Hygiène, propreté, stérilisation
- 183 BTS Métiers des services à l'environnement
- 88 Titres de Manager de la stratégie commerciale
- 81 Titres Responsable développement hygiène propreté et services
- 24 TFP Agent d'entretien et de rénovation en propreté
- 18 TFP d'Agent machiniste en propreté
- 17 TFP de Chef d'équipe en propreté

La part des femmes augmente graduellement, celle des titres de manière plus marquée



Le niveau de qualification des salariés recrutés sur ce dispositif augmente chaque année



* Donnée parcellaire : AKTO gère les contrats d'apprentissage à partir du 1^{er} janvier 2020

Source : AKTO

La durée des contrats et des formations augmente en 2022

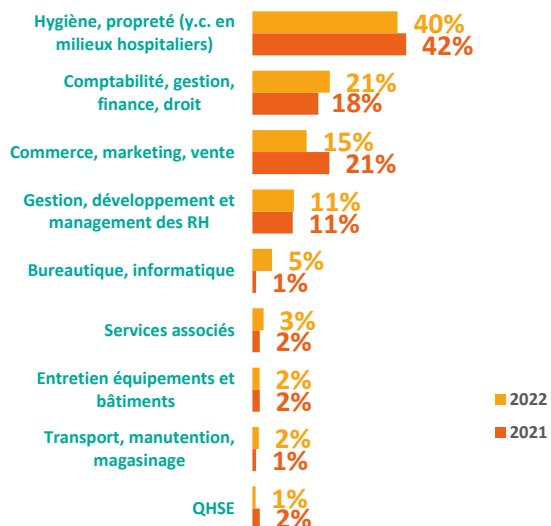
16,9 mois

c'est la durée moyenne des contrats (18,9 en 2021)

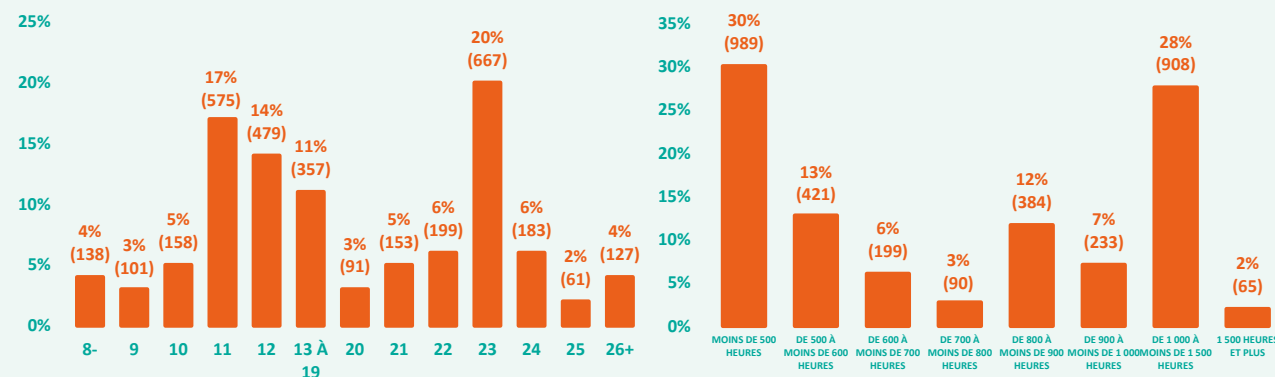
812 heures

c'est la durée moyenne prévue des formations (840 en 2021)

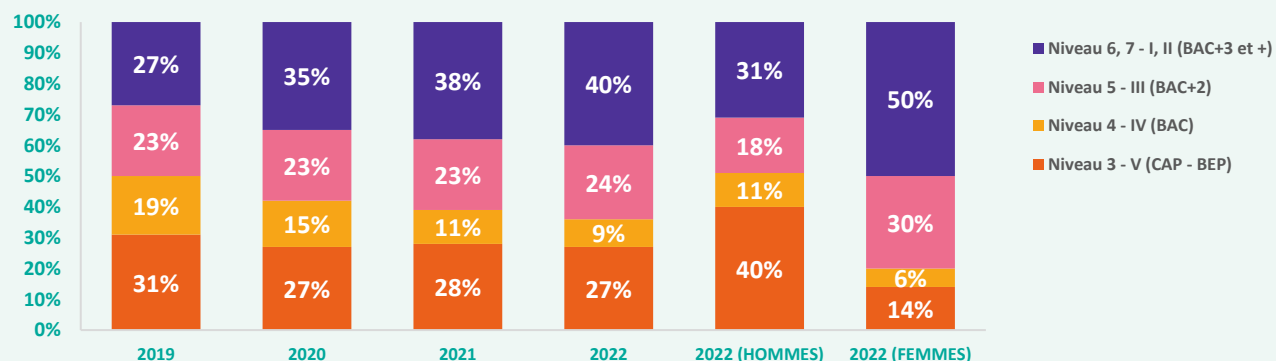
Les thèmes de formation évoluent peu



La majorité des contrats dure moins d'un an, des formations entre 200 et moins de 300 heures



La part de certifications visées de niveau bac + 3 et plus continue de croître en 2022, notamment chez les femmes

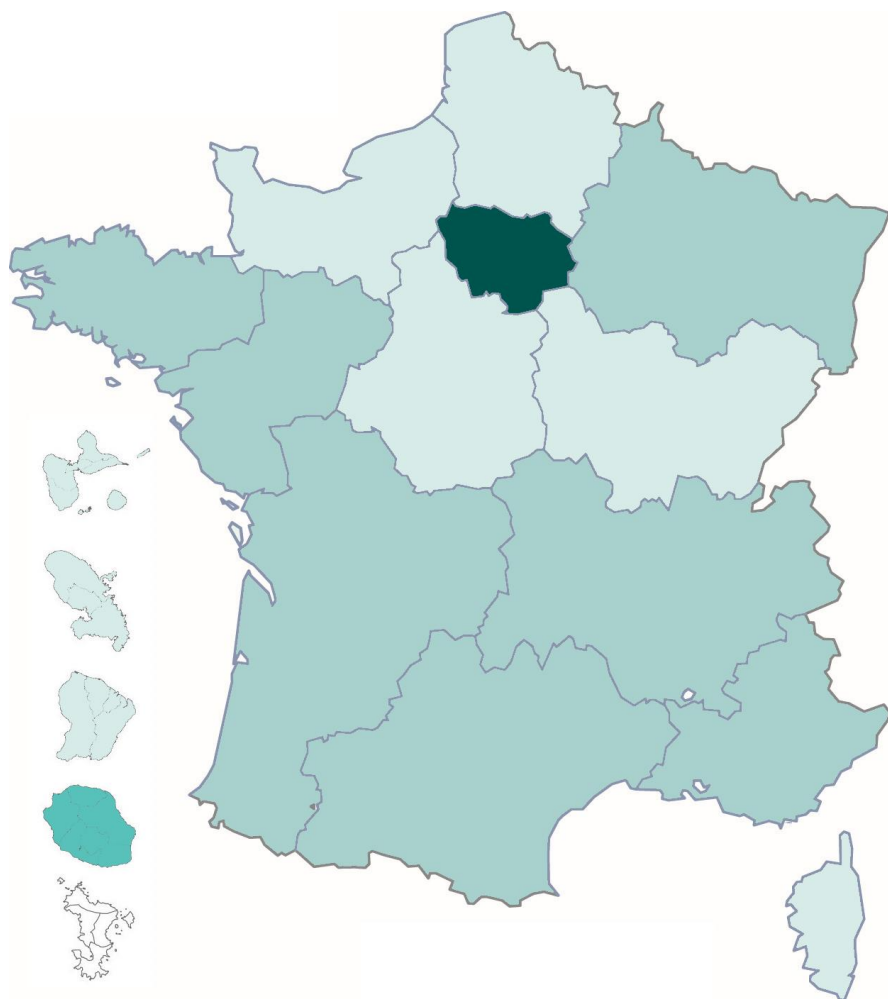


*A certains contrats d'apprentissage repris par AKTO est associé un nombre d'heures erroné. Ce nombre d'heures moyen peut être inférieur à la réalité.

Source : AKTO

Répartition régionale des recrutements en apprentissage

Répartition globale à la maille de l'établissement (SIRET)



□ <5% □ 5% à <10% □ 10% à <15% □ 15% et plus

Région	Part	Volume
Île-de-France	25,4%	836
La Réunion	10,6%	350
Auvergne-Rhône-Alpes	8,6%	282
Bretagne	8,1%	267
Pays de la Loire	7,6%	251
Occitanie	7,6%	249
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	7,1%	233
Nouvelle Aquitaine	7,0%	229
Grand Est	5,5%	180
Hauts-de-France	4,2%	139
Normandie	3,3%	110
Centre-Val de Loire	2,9%	97
Bourgogne France Comté	1,4%	47
Guadeloupe	0,2%	7
Martinique	0,2%	6
Corse	0,2%	5
Guyane	0,0%	1

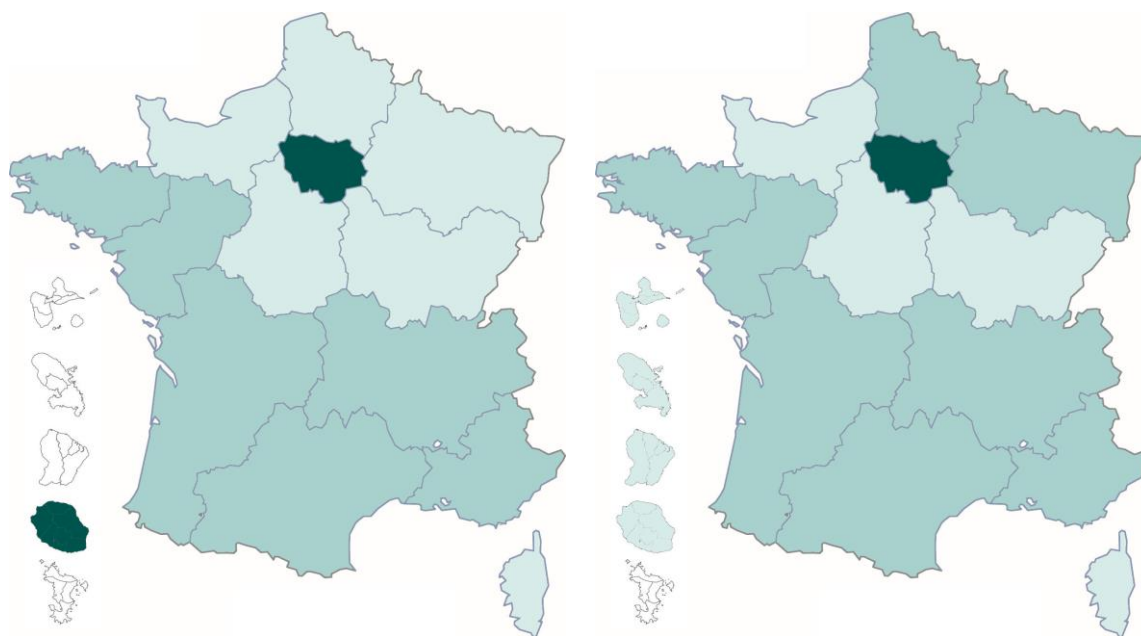
Source : AKTO

Répartition régionale des recrutements en apprentissage

Répartition métiers de la propreté - métiers transverses

MÉTIER DE LA PROPRETÉ

MÉTIER TRANSVERSES



<5%
 5% à <10%
 10% à <15%
 15% et plus

Région	Volume (MP)	Part (MP)	Volume (Transverse)	Part (Transverse)
Île-de-France	210	16,1%	626	31,5%
La Réunion	307	23,5%	43	2,2%
Auvergne-Rhône-Alpes	103	7,9%	179	9,0%
Bretagne	119	9,1%	148	7,5%
Pays de la Loire	121	9,3%	130	6,5%
Occitanie	111	8,5%	138	7,0%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	88	6,7%	145	7,3%
Nouvelle Aquitaine	127	9,7%	102	5,1%
Grand Est	12	0,9%	168	8,5%
Hauts-de-France	22	1,7%	117	5,9%
Normandie	35	2,7%	75	3,8%
Centre-Val de Loire	42	3,2%	55	2,8%
Bourgogne France Comté	6	0,5%	41	2,1%
Guadeloupe			7	0,4%
Martinique			6	0,3%
Corse	1	0,1%	4	0,2%
Guyane			1	0,1%

Source : AKTO

93 tuteurs/MA* formés en 2022

391

c'est le « stock » de tuteurs/MA formés depuis 2019

82%

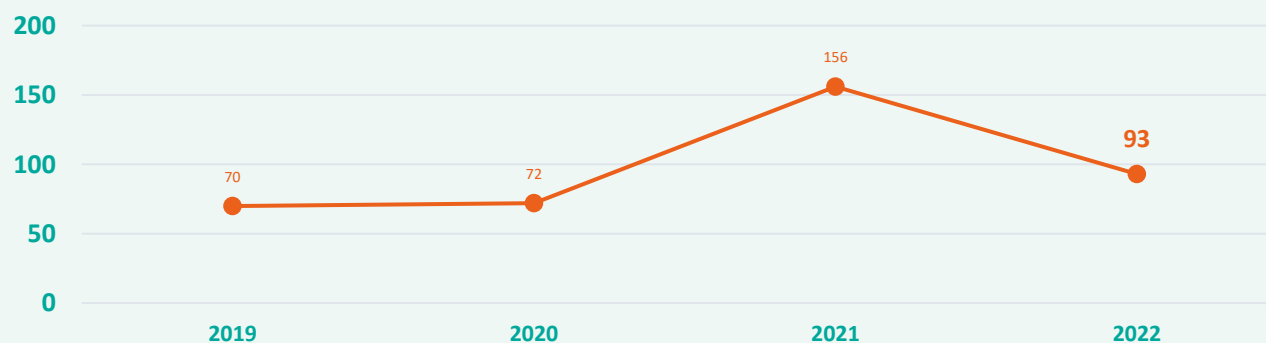
c'est la part des tuteurs/MA formés dans les entreprises de 50 salariés et plus

11h

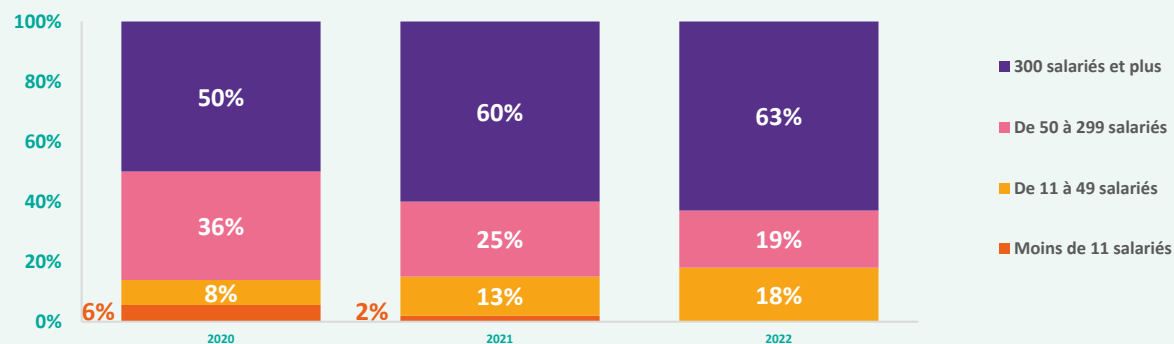
c'est la durée moyenne de formation des tuteurs/MA

* Formations au tutorat/MA non-financées sur le dispositif tutorat légal incluses

Le volume de tuteurs formés reste élevé, malgré une baisse par rapport à 2021, année record

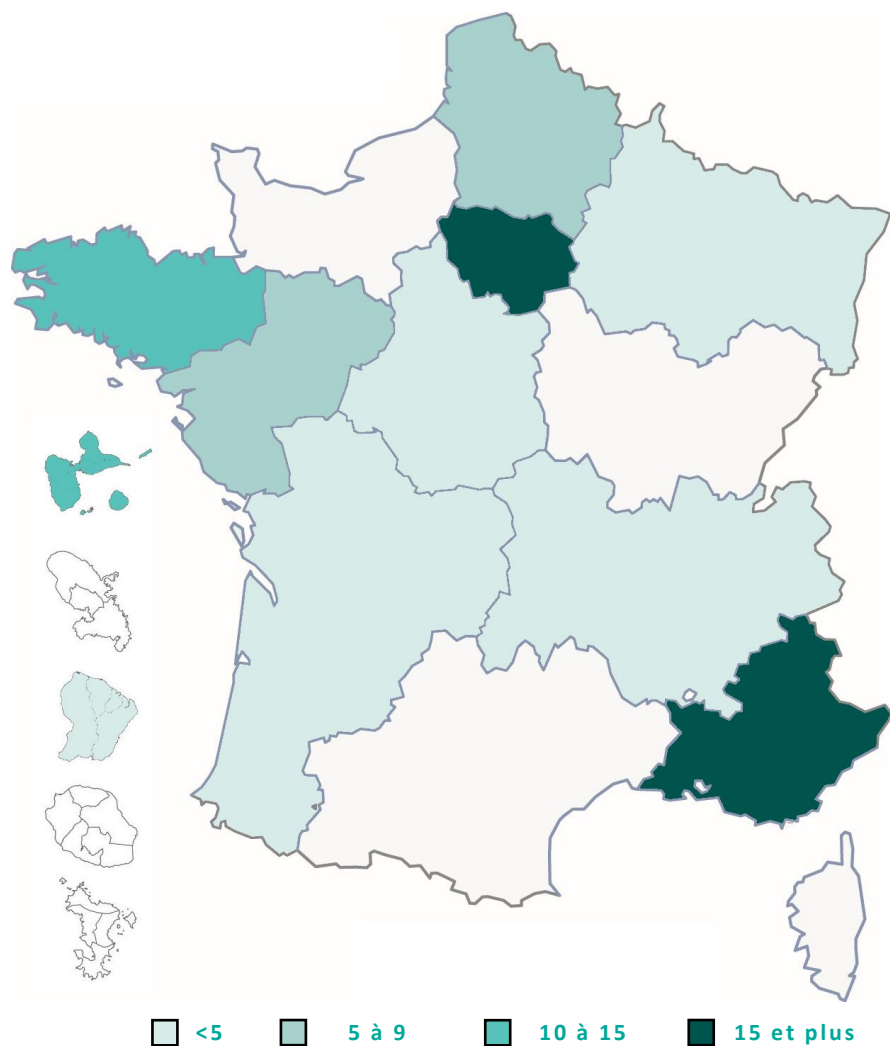


La part des plus grandes entreprises augmente, mais aussi celle des entreprises de 11 à 49 salariés



Source : AKTO

Répartition des formations tuteurs/MA par région



Région	Volume
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	29
Île-de-France	18
Bretagne	13
Guadeloupe	10
Pays de la Loire	8
Hauts-de-France	5
Nouvelle Aquitaine	3
Auvergne-Rhône-Alpes	3
Guyane	2
Centre-Val de Loire	1
Grand Est	1

Source : AKTO



5

La formation des salariés

Les chiffres clés

La formation prise en charge par AKTO des salariés : les chiffres clés

En 2022, 61 080 stages de formation

2

dans le cadre de la ProA

58 021

dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (y compris VV et conventionnelle)

3 057

dans le cadre du FNE

-7,8%

c'est la baisse du nombre de stagiaires par rapport à 2021

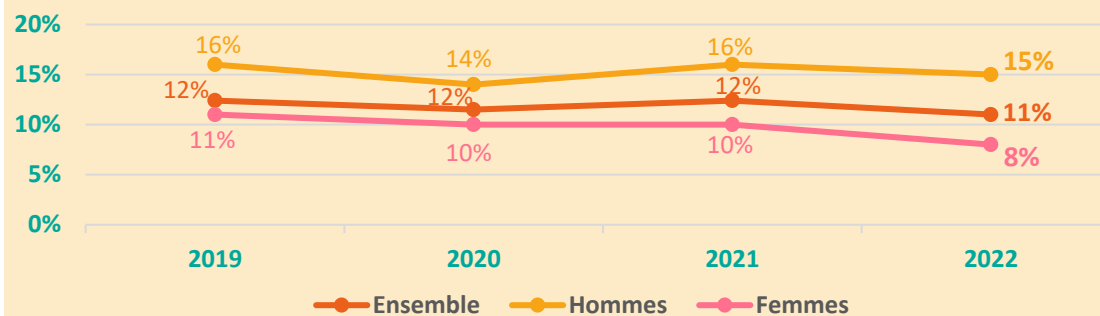
10,9%

c'est le taux de départ en formation (8,8% pour les femmes, 14,5% pour les hommes)

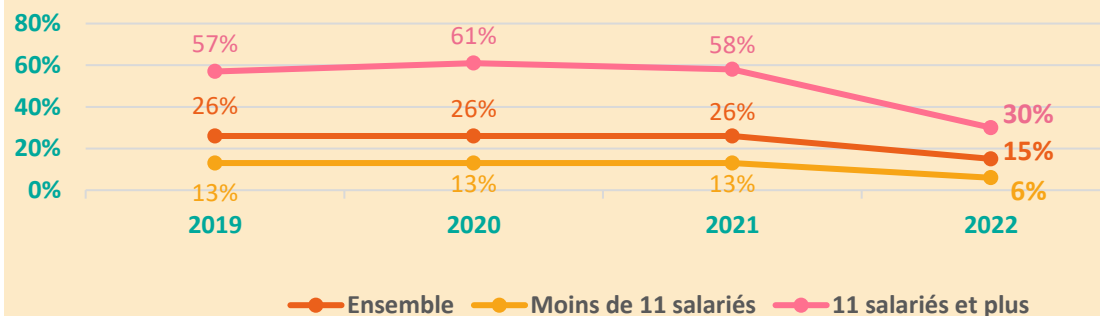
14,8%

c'est le taux d'entreprises formatrices (6,2% pour les moins de 11 salariés, 30,4% pour les entreprises de 11 salariés et plus)

Le taux de départs en formation diminue en 2022



Le taux d'entreprises formatrices aussi



Les taux de départ indiqués ont été calculés sur la base des demandes de prise en charge faites à l'OPCO. Ils ne tiennent donc pas compte de l'ensemble des formations imputées au titre du PDC pour les entreprises de 11 salariés et plus. Par ailleurs, les taux de départ sont calculés sur la base du nombre de stagiaires rapporté au nombre total d'emplois salariés au 31/12

Source : AKTO

La formation des salariés : les chiffres clés

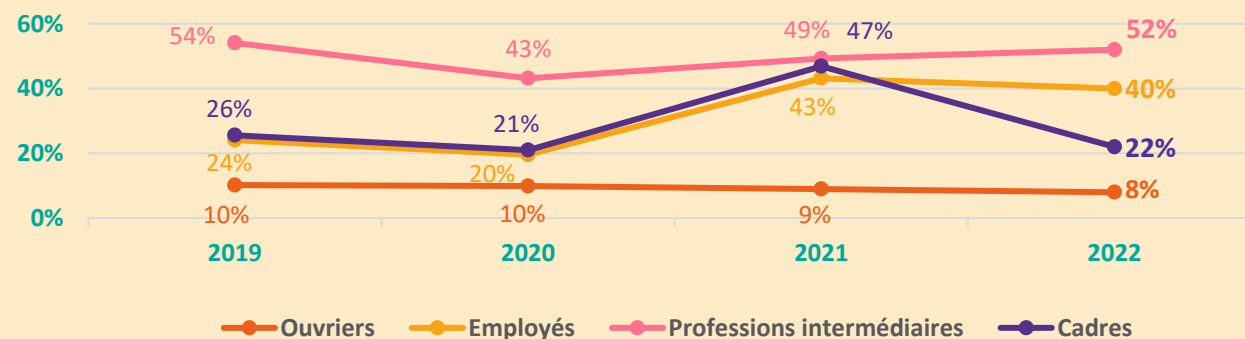
1,1 million

c'est le nombre d'heures de formation consacrées aux salariés de la branche (pour rappel, ce chiffre n'est pas exhaustif, puisqu'il ne tient pas compte de l'ensemble des formations imputées au titre du PDC pour les entreprises de 11 salariés et plus)

18,0 heures

c'est la durée moyenne de formation des salariés en 2022

Le taux de départ diminue surtout pour les cadres



Quoique les taux de départ en formation des ouvriers et des employés diminuent, la part des heures de formation qui leur est consacrée augmente

CSP	Nombre total d'heures de formation	Part des heures	Nombre de stagiaires	Part des stagiaires	Durée moyenne de formation (heures)
Ouvriers	663 869 (675 638)	60% (54%)	39 009 (43 539)	64% (66%)	17,02 (15,52)
Employés	233 923 (215 314)	21% (17%)	10 694 (10 072)	18% (15%)	21,87 (21,38)
Professions intermédiaires	143 835 (293 603)	13% (23%)	8 368 (8 256)	14% (12%)	17,19 (35,56)
Cadres	57 507 (72 077)	5% (6%)	3 009 (4 406)	5% (7%)	19,11 (16,36)

Entre parenthèses les données 2021



5

La formation des salariés

Le dispositif ProA

2 formations dans le cadre de ProA en 2022

Source : AKTO



5

La formation des salariés

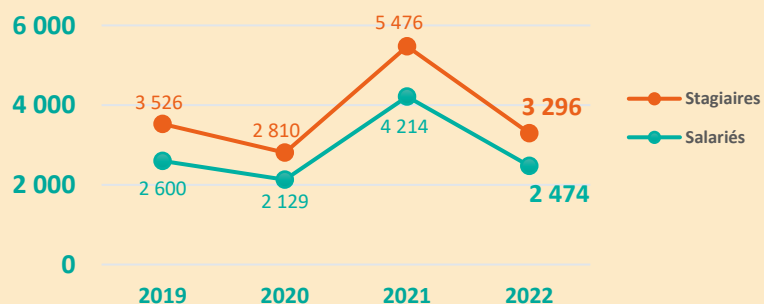
Le Plan de Développement des Compétences
dans les entreprises de moins de 11 salariés

- y compris VV et conventionnelle -

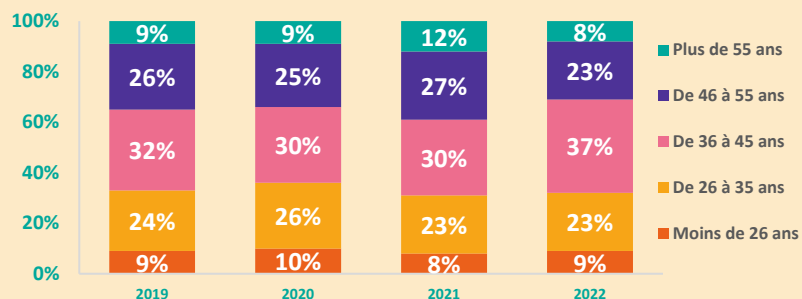
Le profil des stagiaires

(entreprises de moins de 11 salariés)

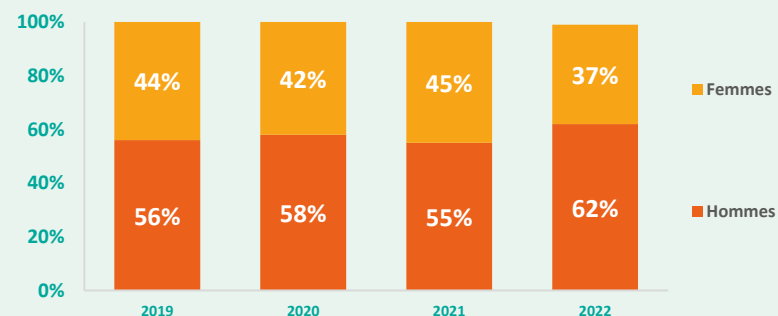
Le volume de stagiaires diminue après une forte hausse en 2021



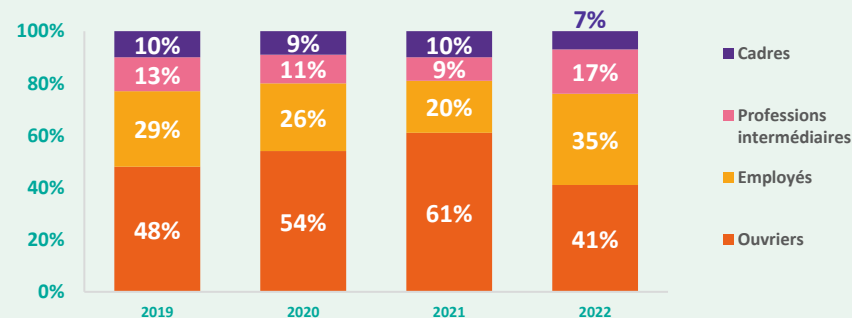
La part des 36 à 45 ans et plus augmente en 2022



La part des hommes dans les stagiaires formés augmente en 2022



La part des ouvriers diminue en 2022



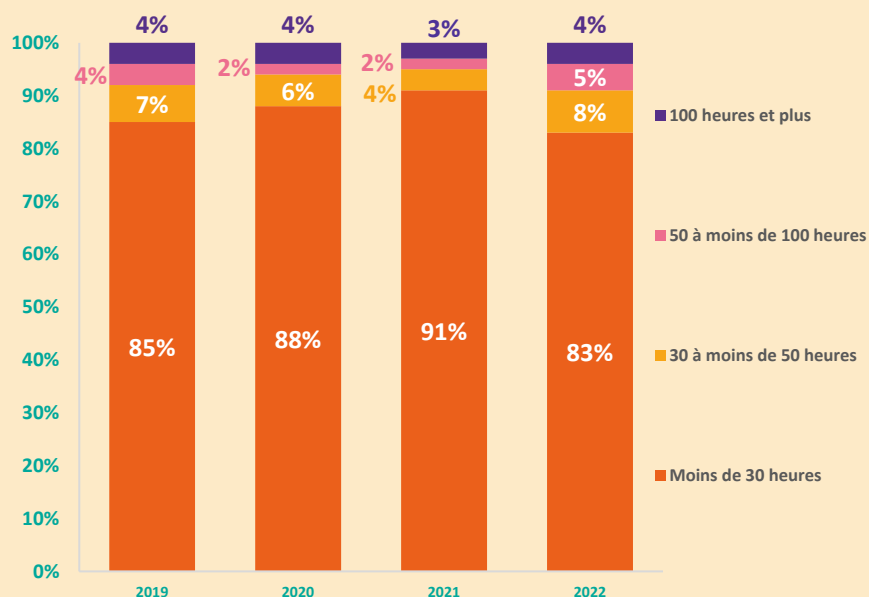
Note de lecture : 2 474 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui représente 3 296 stagiaires (stagiaire = départ en formation)

Source : AKTO

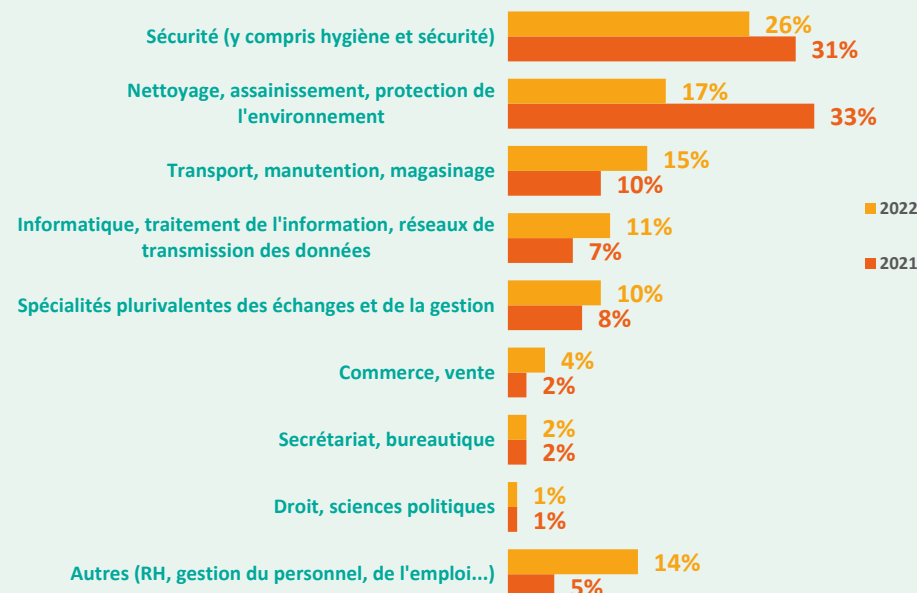
Les caractéristiques des formations

(entreprises de moins de 11 salariés)

La durée des formations augmente en 2022



La part des formations « cœur de métier » diminue en 2022



Durée moyenne prévue :

2021 : 17,3 heures

2022 : 24,1 heures

Source : AKTO



5

La formation des salariés

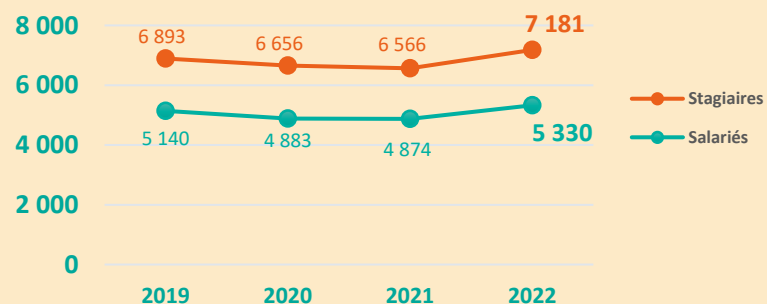
Le Plan de Développement des Compétences
dans les entreprises de 11 à 49 salariés

- y compris VV et conventionnelle -

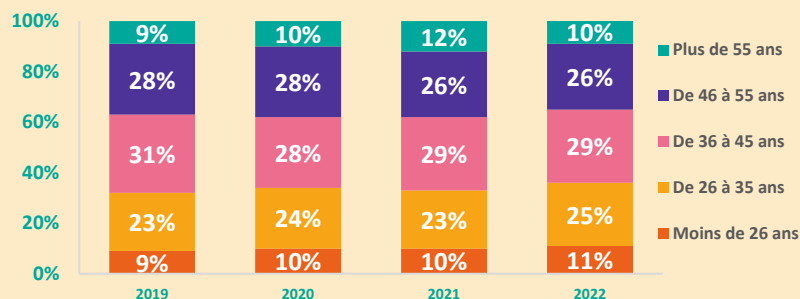
Le profil des stagiaires

(entreprises de 11 à 49 salariés)

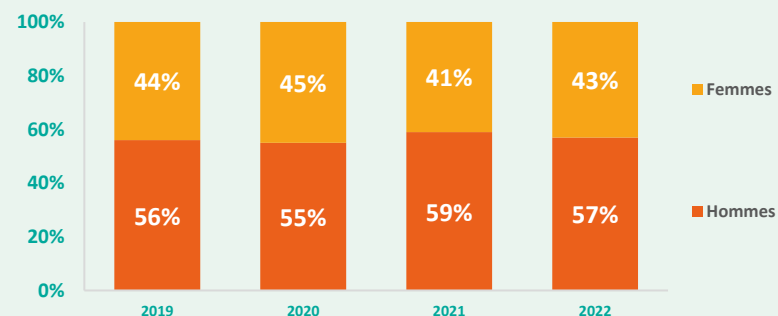
Le volume de stagiaires formés repart à la hausse



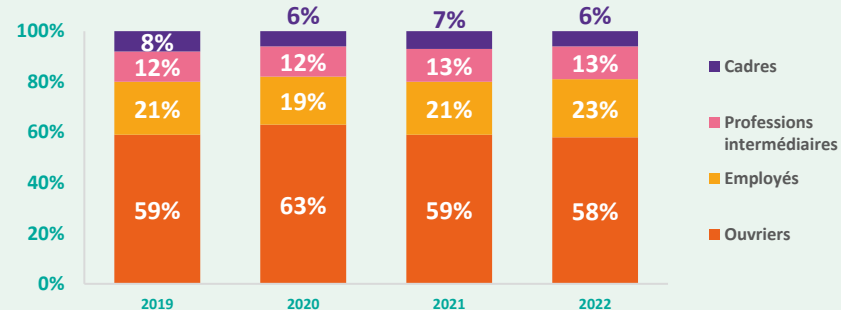
Les moins de 35 ans voient leur part augmenter



La part des femmes augmente



La part des employés augmente



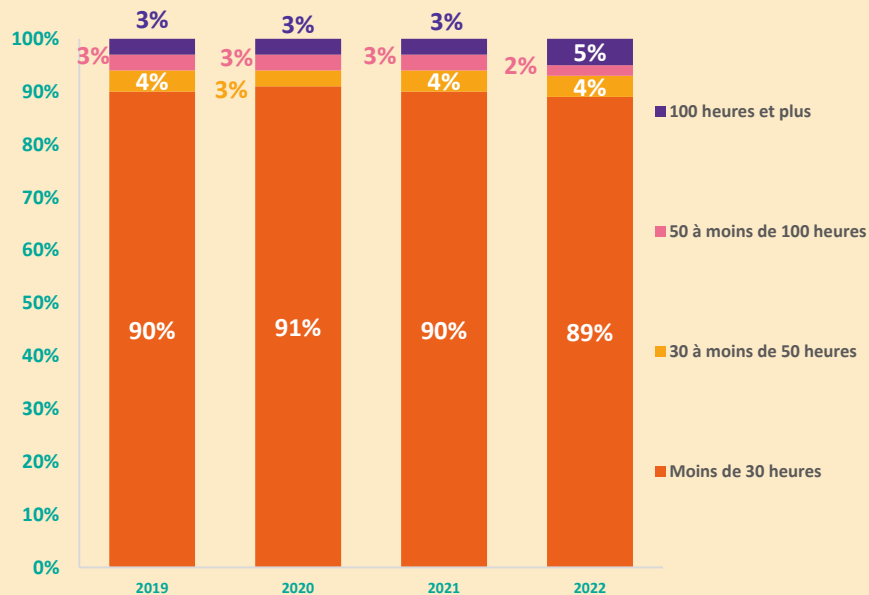
Note de lecture : 5 330 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui représente 7 181 stagiaires (stagiaire = départ en formation)

Source : AKTO

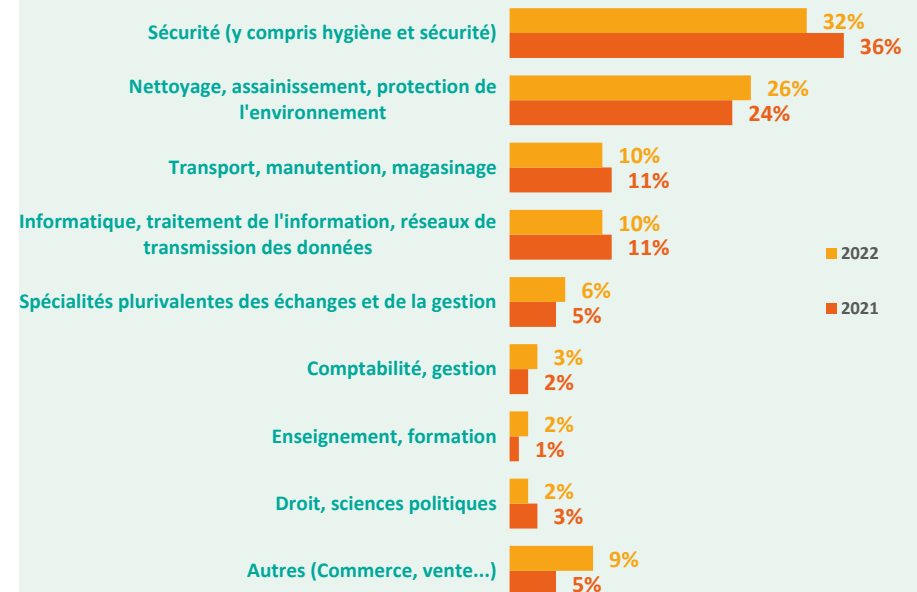
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 11 à 49 salariés)

La durée des formations augmente en 2022



La part des formations « cœur de métier » diminue en 2022



Durée moyenne prévue :

2021 : 18,5 heures

2022 : 22,6 heures

Source : AKTO



5

La formation des salariés

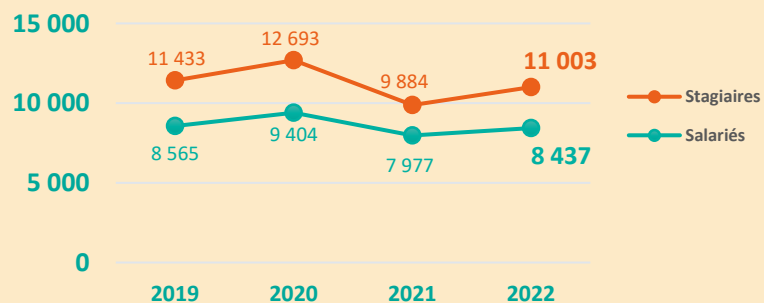
Le Plan de Développement des Compétences
dans les entreprises de 50 à 299 salariés

- y compris VV et conventionnelle -

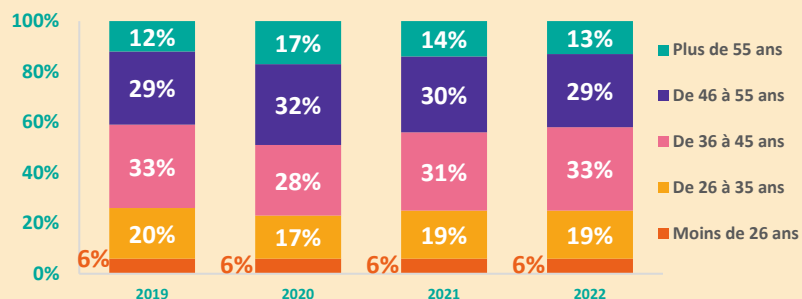
Le profil des stagiaires

(entreprises de 50 à 299 salariés)

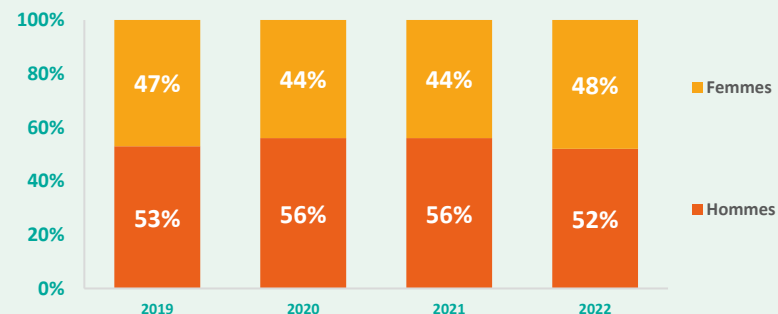
Le volume de stagiaires formés repart à la hausse



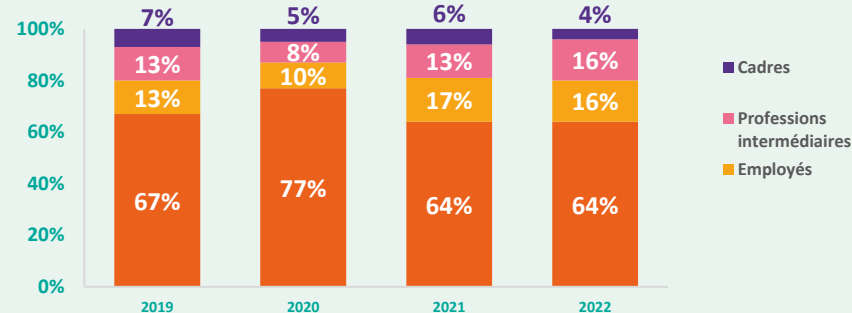
La part des 36 à 45 ans et plus augmente en 2022



La part des femmes augmente en 2022



La part des professions intermédiaires augmente



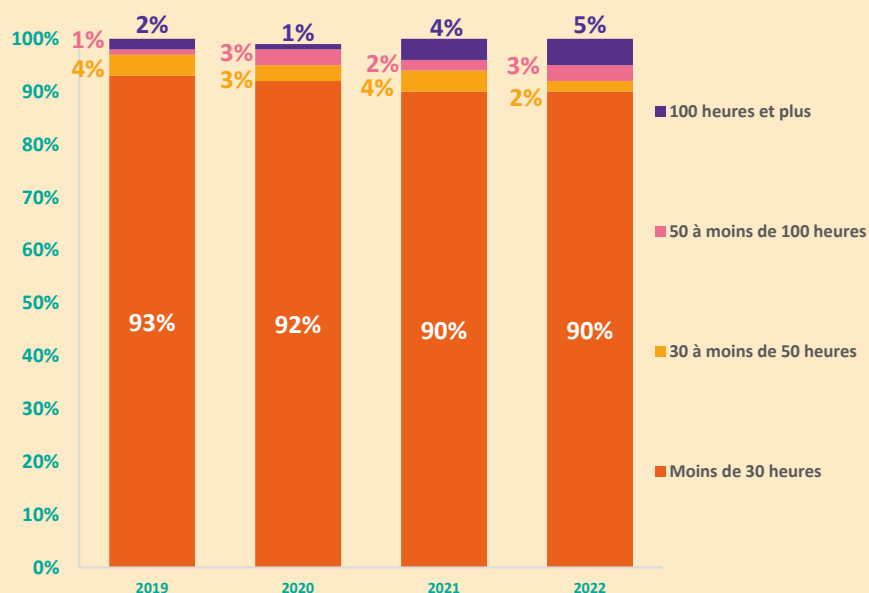
Note de lecture : 8 437 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui représente 11 003 stagiaires (stagiaire = départ en formation)

Source : AKTO

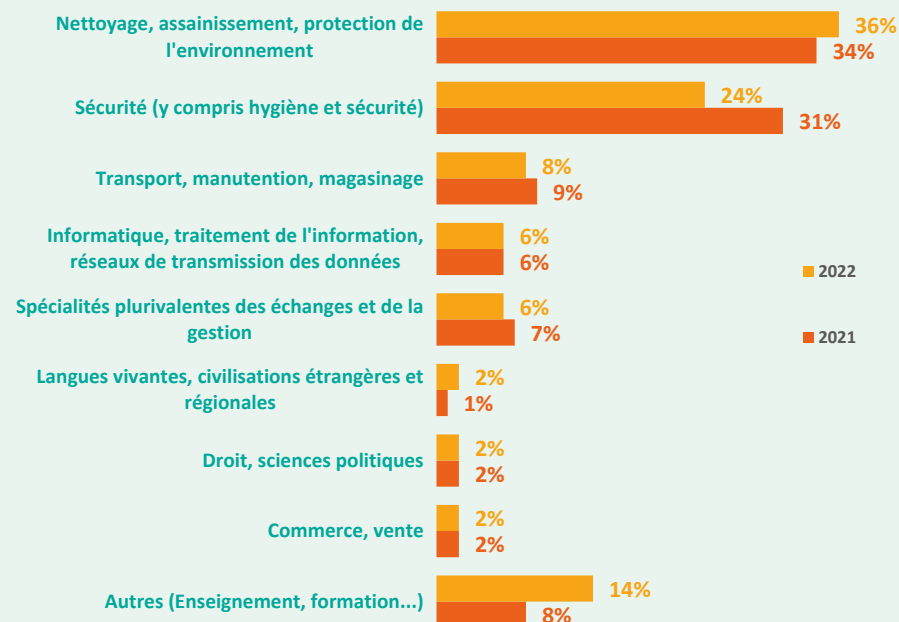
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 50 à 299 salariés)

La durée des formations augmente en 2022



La part des formations « cœur de métier » diminue en 2022



Durée moyenne prévue :

2021 : 17,2 heures

2022 : 19,3 heures

Source : AKTO



5

La formation des salariés

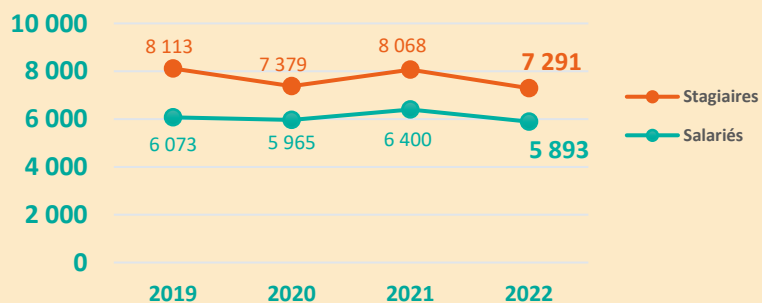
Le Plan de Développement des Compétences
dans les entreprises de 300 à 999 salariés

- y compris VV et conventionnelle -

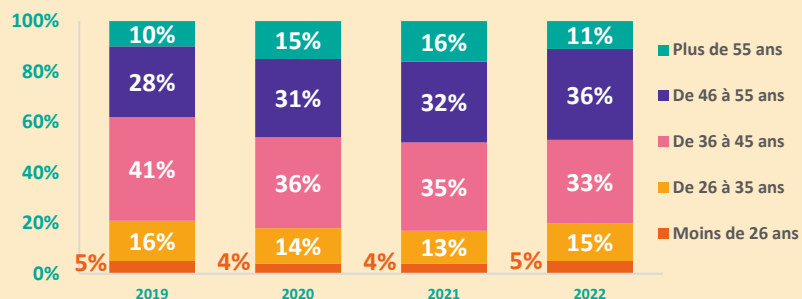
Le profil des stagiaires

(entreprises de 300 à 999 salariés)

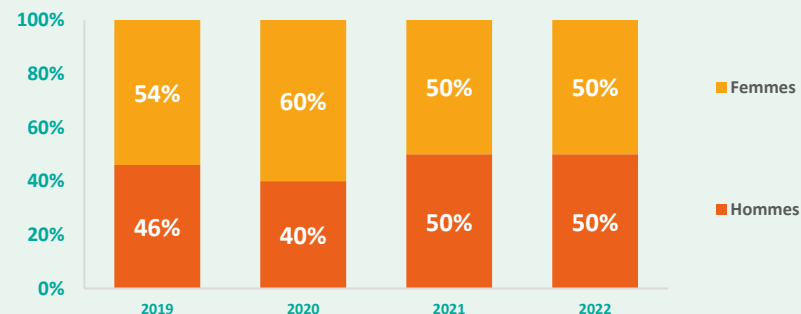
Le volume de stagiaires formés diminue



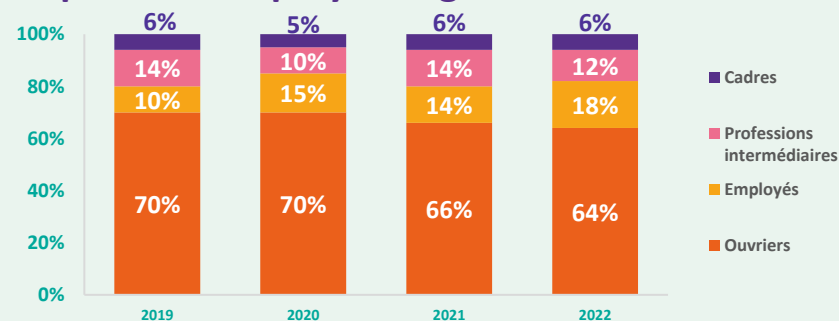
Les jeunes sont plus souvent formés en 2022



La répartition par sexe est stable



La part des employés augmente



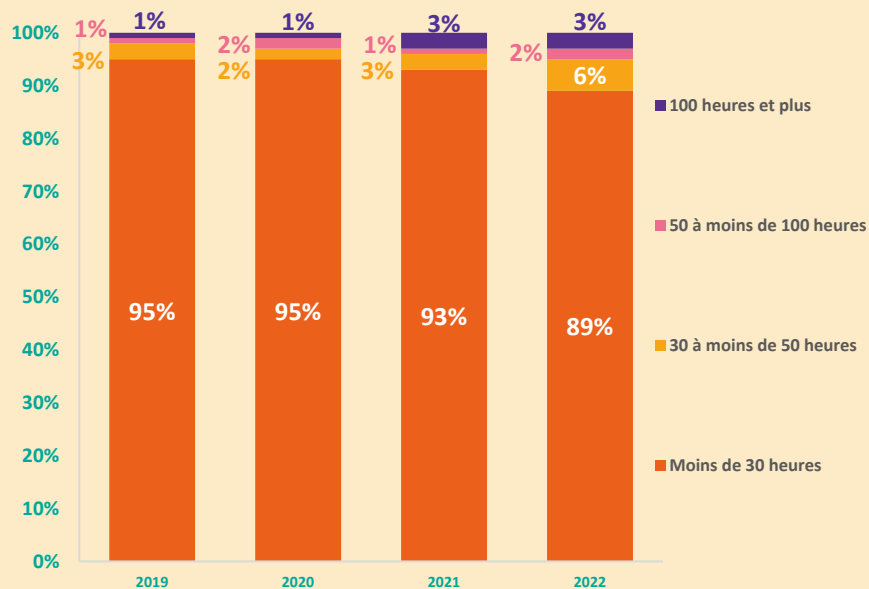
Note de lecture : 5 893 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui représente 7 291 stagiaires (stagiaire = départ en formation)

Source : AKTO

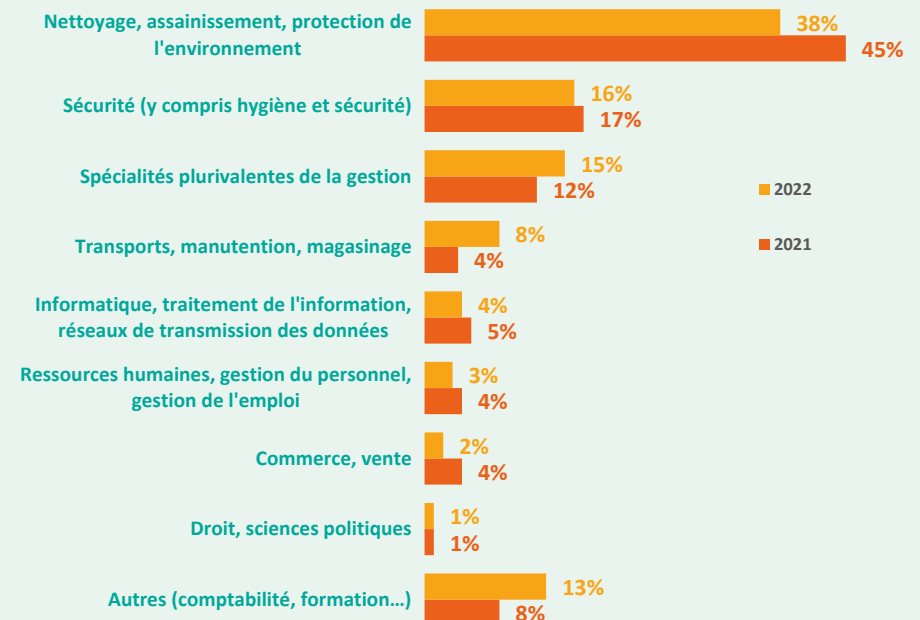
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 300 à 999 salariés)

La durée des formations continue d'augmenter



La part de thèmes transverses augmente



Durée moyenne prévue :

2021 : 11,1 heures

2022 : 16,4 heures

Source : AKTO



5

La formation des salariés

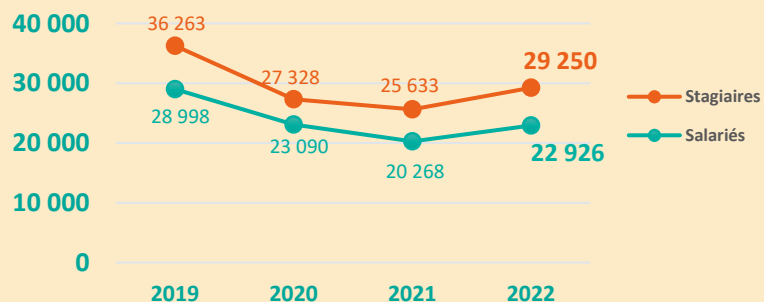
Le Plan de Développement des Compétences
dans les entreprises de 1 000 salariés et plus

- y compris VV et conventionnelle -

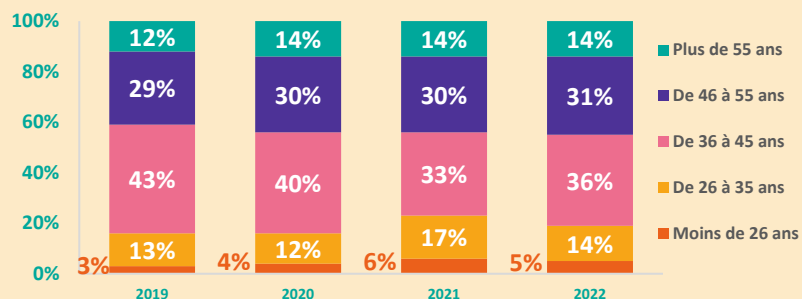
Le profil des stagiaires

(entreprises de 1 000 salariés et plus)

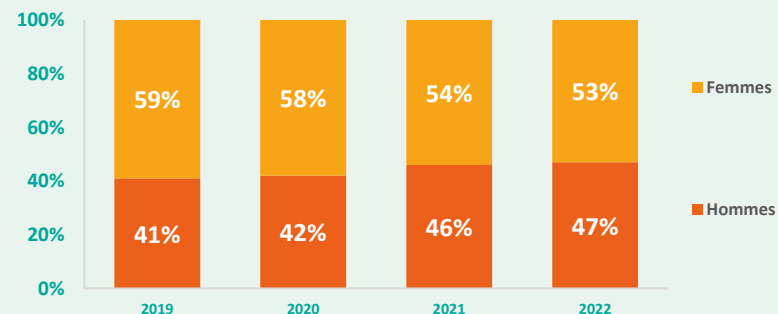
Le volume de stagiaires formés repart à la hausse



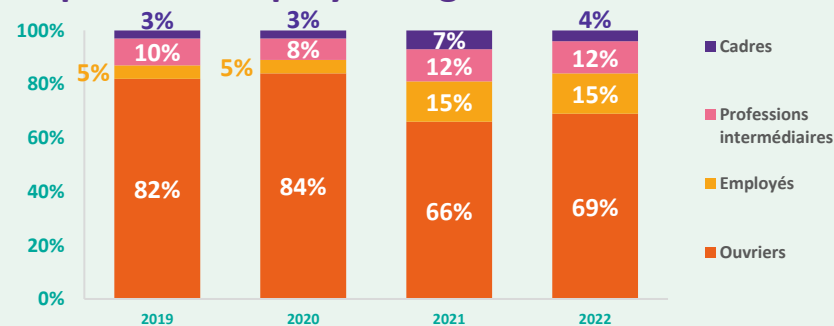
La part des séniors dans les formations augmente



La part des hommes augmente chaque année



La part des employés augmente en 2022



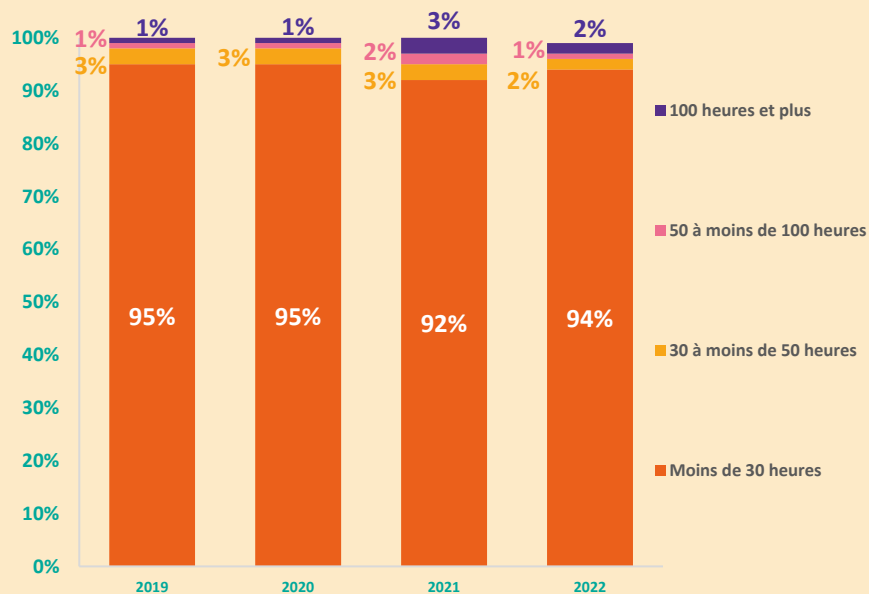
Note de lecture : 22 926 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui représente 29 250 stagiaires (stagiaire = départ en formation)

Source : AKTO

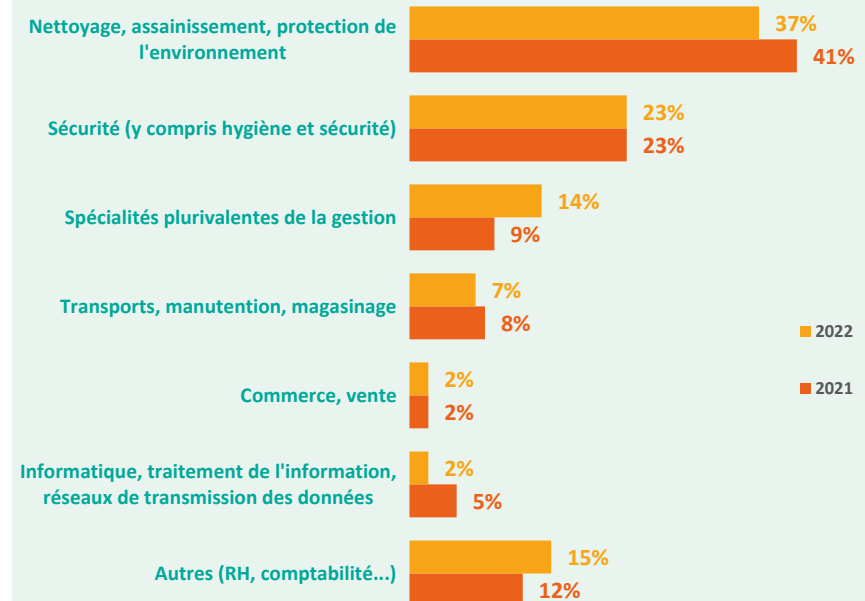
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 1 000 salariés et plus)

La durée des formations continue de croître



La part de thèmes transverses augmente



Durée moyenne prévue :

2021 : 13,1 heures

2022 : 13,3 heures

Source : AKTO



5

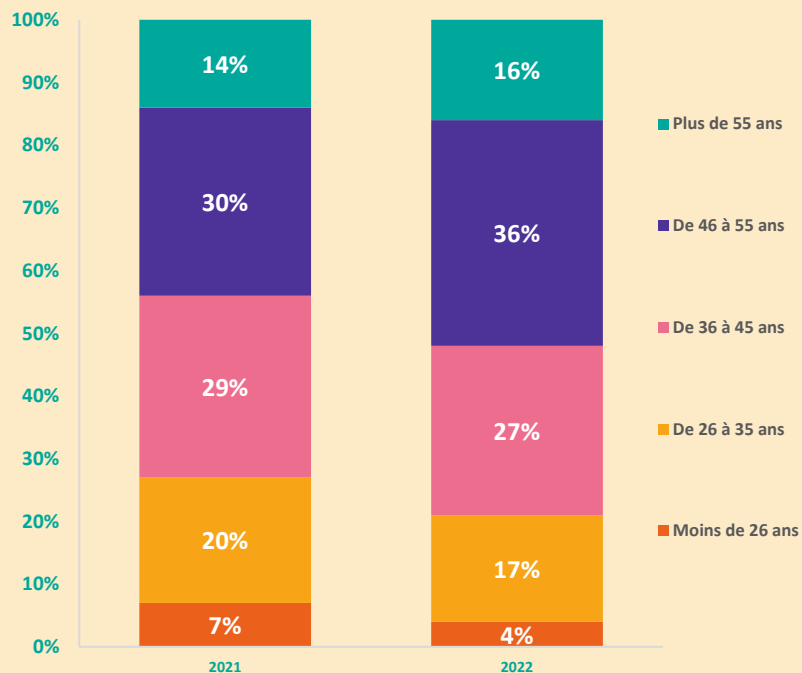
La formation des salariés

Le FNE

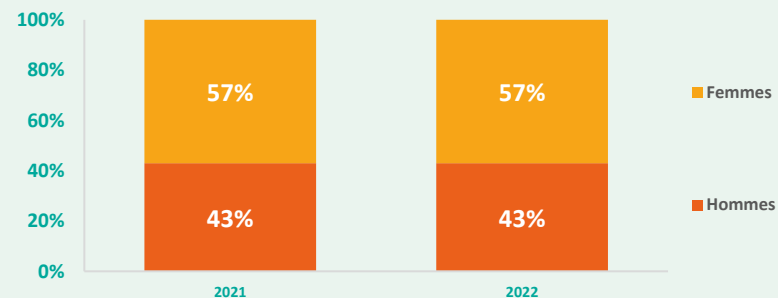
3 057 stagiaires dans le cadre du FNE - 2022

(16 605 en 2021)

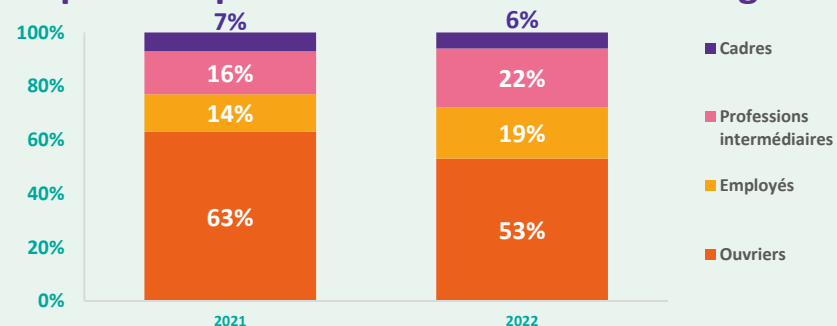
La part des séniors augmente en 2022



La répartition par sexe est stable



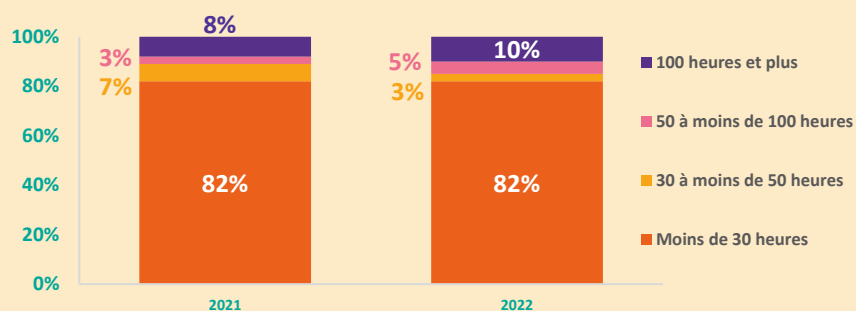
La part des professions intermédiaires augmente



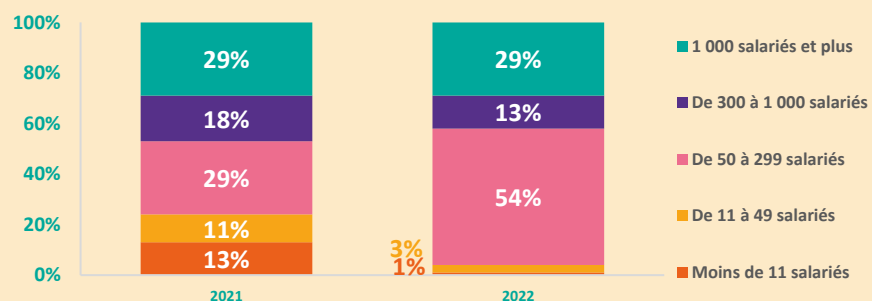
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

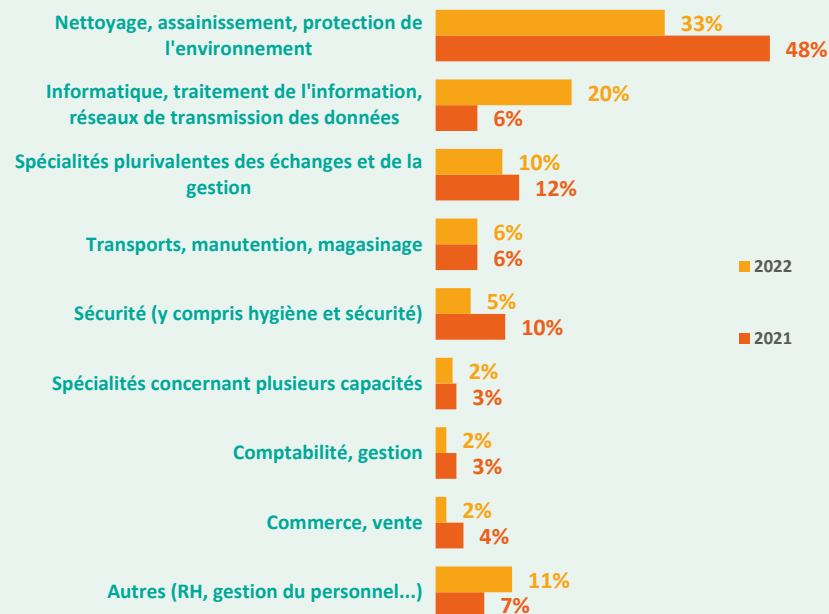
La durée des formations augmente en 2022



Plus de la moitié des formations concernent des salariés d'entreprises de taille intermédiaire



Hausse importante de la part de stagiaires formés à l'informatique



Durée moyenne prévue :

2021 : 36,8 heures

2022 : 45,4 heures

Source : AKTO



5

La formation des salariés

Le bilan de compétences et la VAE

5 salariés ont débuté un bilan de compétences

3

c'est le nombre de femmes qui ont commencé un bilan de compétences en 2022

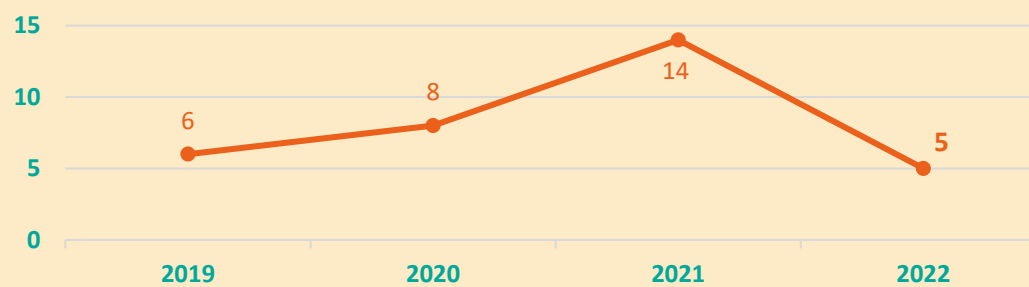
47 ans

c'est l'âge moyen des bénéficiaires

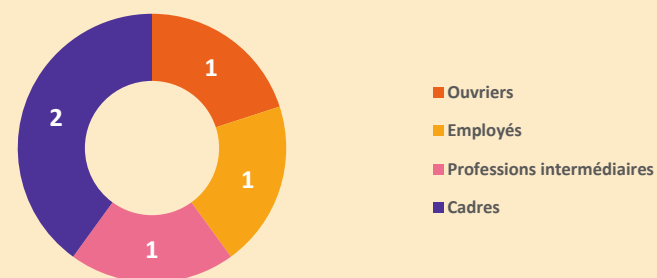
2

c'est le nombre de salariés qui ont débuté une VAE en 2022

Le nombre de bilans de compétences diminue en 2022



Les cadres commencent un bilan plus souvent





5

La formation des salariés

Zoom CQP et TFP de la branche

1 297 salariés formés à un CQP ou un TFP de la branche en 2022

dans le cadre du PDC, y compris VV, conventionnelle et FNE - hors alternance

97

c'est le nombre de formations de salariés à un CQP ou un TFP effectuées dans le cadre du FNE

47 ans

c'est l'âge moyen des bénéficiaires

1 297

c'est le nombre de salariés formés à un CQP ou un TFP de la branche, dont :

- 361 Agent machiniste (208 CQP & 153 TFP)
- 312 Chef d'équipe (172 CQP & 140 TFP)
- 247 CQP Chef de site
- 214 Agent d'Entretien et de Rénovation (137 CQP & 77 TFP)
- 100 CQP Responsable de secteur
- 29 CQP Laveur de vitres

- 34 CQP Hors branche (dont 21 liés au métier de cordiste, et 13 à celui de gardien d'immeuble)

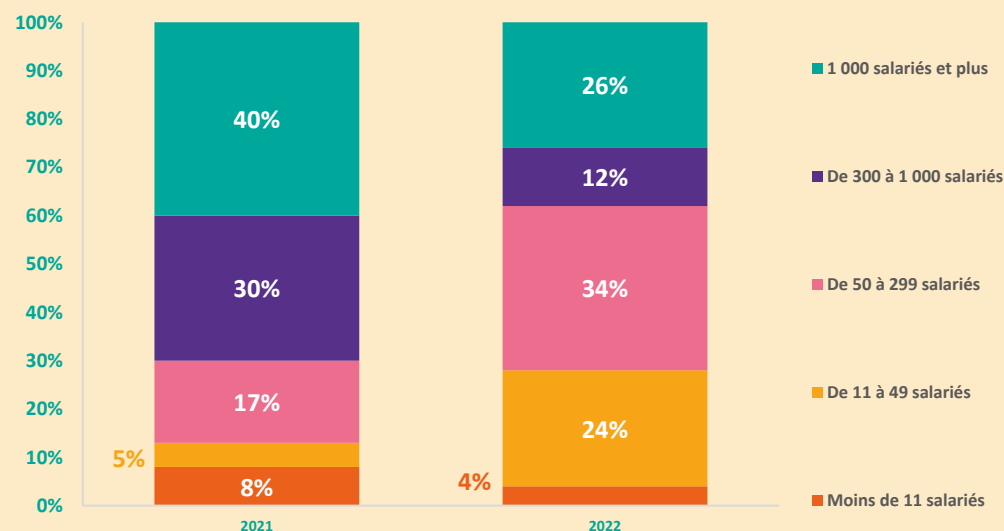
789

c'est le nombre de parcours MCCP/CLÉA dans la branche en 2022 (tous dispositifs confondus)

129,3 heures

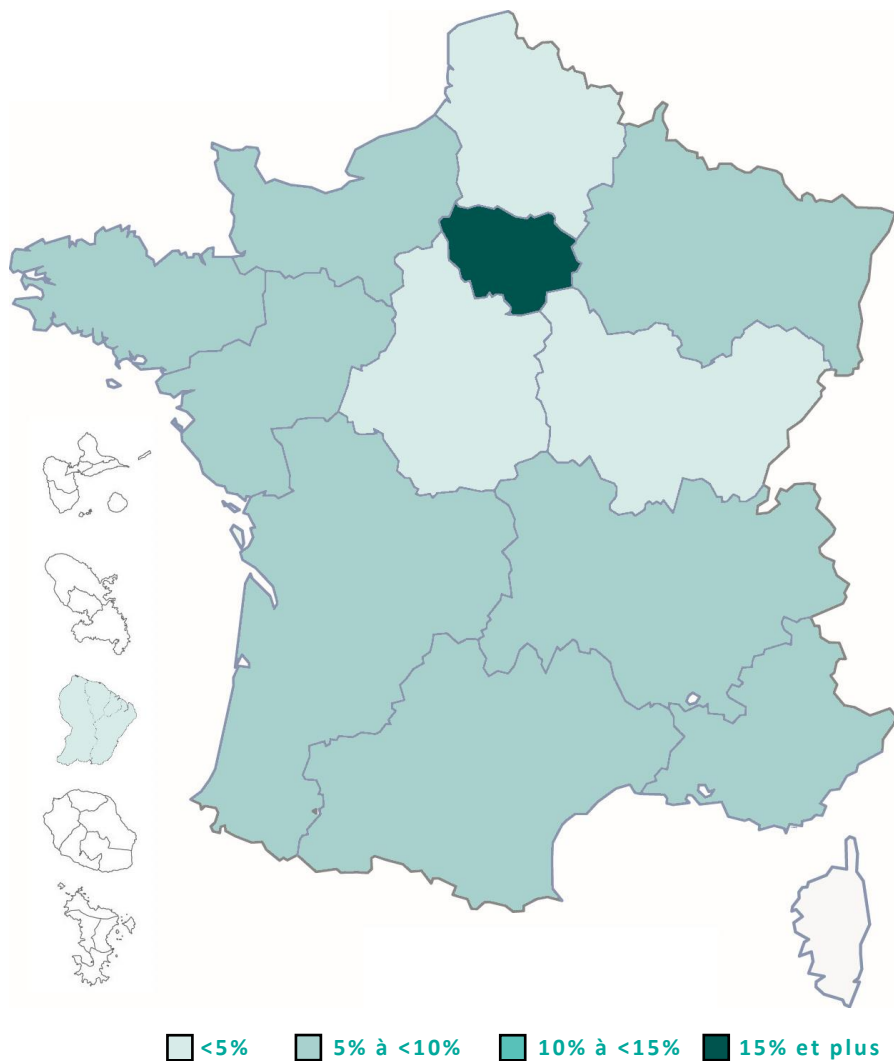
c'est la durée moyenne des formations

Les entreprises de 11 à 299 salariés voient leur part augmenter significativement en 2022



Rappel : 2 593 contrats liés à des formations visant un CQP ou un TFP ont débuté dans le cadre du contrat de professionnalisation en 2022 et 56 TFP dans l'apprentissage (pour un total de 3 946 formations visant un CQP ou un TFP dans la branche)

Répartition régionale des salariés formés dans ce cadre



Région	Part	Volume
Île-de-France	34%	439
Grand Est	9%	117
Occitanie	8%	104
Pays de la Loire	8%	104
Normandie	6%	78
Nouvelle-Aquitaine	6%	78
Auvergne-Rhône-Alpes	6%	78
Guyane	6%	78
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	5%	65
Bretagne	5%	65
Hauts-de-France	4%	52
Centre-Val de Loire	2%	26
Bourgogne-Franche-Comté	1%	13

Source : AKTO



6

La POE

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi est un dispositif d'aide au développement des compétences permettant de former les demandeurs d'emploi avant leur recrutement

244 heures

c'est la durée moyenne des formations

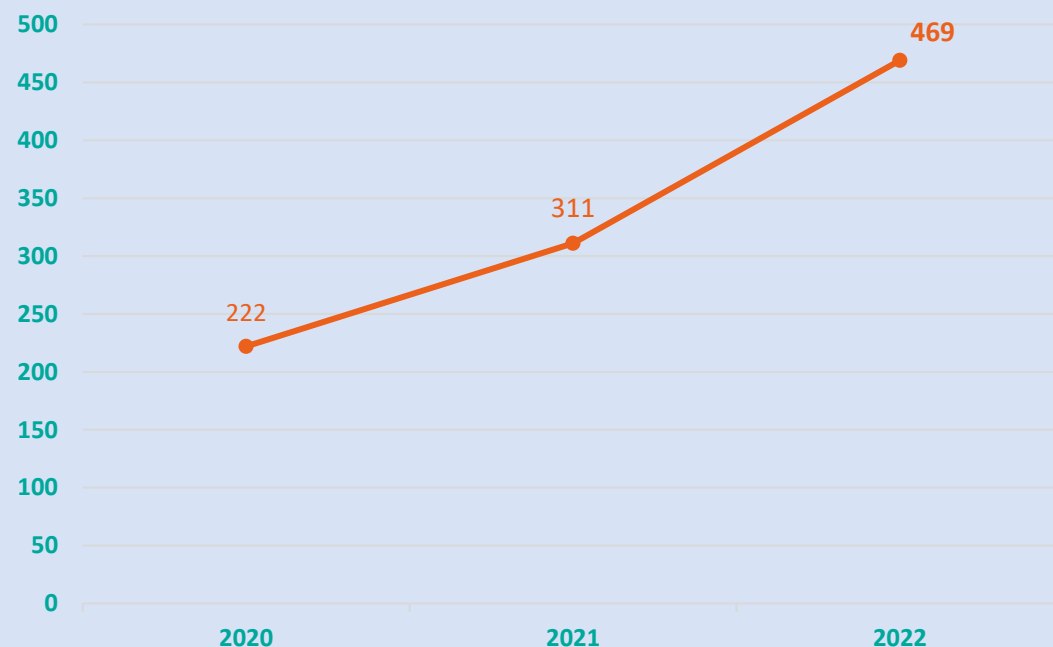
76%

c'est la part volume de stagiaires formés sur le thème nettoyage, assainissement, protection de l'environnement

55%

c'est la part des femmes dans les recrutements

Le nombre de POEC augmente chaque année



Réalisé par : Simon CANTAREL
Pôle Observatoires
et Certifications, AKTO