

PANORAMA

DE BRANCHE

EMPLOI ET FORMATION

PROFESSIONNELLE

ORGANISMES DE FORMATION

IDCC 1516



Branche des organismes de formation



Contexte

Cette publication s'appuie sur les données statistiques des années 2022 (INSEE) et 2023 (données d'enquête). Les données issues de l'enquête permettent de quantifier les salariés autres/non binaires, ce qui n'est pas le cas des données INSEE.

Les partenaires sociaux de la branche ont commandé un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution des données économiques, sociales et de 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 et prestataires de formation, leur permettant notamment de se positionner au sein de la branche grâce à des données de référence.



LES 4 AXES

Cette édition du 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



Emploi et données sociales



Données formation



Méthodologie



Sommaire

1

Enjeux de la branche et chiffres clés

2

Données économiques

3

Données marché de l'emploi

4

Emploi et données sociales

5

Données formation

6

Méthodologie



Éditorial

Le secteur de la formation continue possède une grande capacité à évoluer, innover et s'adapter dans un environnement en transformation rapide. Face aux enjeux de digitalisation, d'individualisation des parcours, de qualité renforcée et de responsabilité sociétale, les organismes de formation restent résolument engagés pour accompagner les compétences de demain.

En 2022, ce sont plus de 111 200 salariés répartis dans 11 249 entreprises et 13 409 établissements qui ont contribué activement à cette dynamique. Par leur engagement, ils participent à la montée en compétences des actifs, à la performance des entreprises et, plus largement, à l'évolution de notre société.

L'année 2024 confirme cette orientation, avec des signaux économiques positifs et démonstratifs d'une résilience collective et d'une capacité à saisir les opportunités. Parmi les moteurs de cette croissance, l'offre de formation en présentiel connaît un regain d'intérêt, traduisant l'importance du lien humain dans l'apprentissage.

Les domaines porteurs se dessinent clairement : les formations en santé, social et sécurité, en commerce, marketing et finance, ainsi qu'en développement des compétences sont en croissance et illustrent la pertinence des réponses apportées par les acteurs de la branche aux besoins du terrain.

Ces évolutions s'accompagnent **d'un renforcement de l'emploi durable**, et ce dans un contexte de fortes tensions sur le recrutement – particulièrement pour le métier de formateur, évalué à 4/5 en indice de tension selon la DARES.

Les entreprises de la branche se mobilisent également pour une plus grande équité et inclusion. 41 % des entreprises mènent des actions concrètes pour promouvoir l'égalité. Les engagements en faveur du handicap (45 % d'entreprises concernées) et de l'emploi des seniors (24 %) traduisent une volonté partagée d'agir pour un monde du travail plus inclusif.

Des défis persistent toutefois, notamment en matière de formalisation des politiques RSE, mais la dynamique y est favorable. L'augmentation des offres d'emploi, la progression de l'emploi durable, et la diversité des actions engagées en faveur de la transformation sociale témoignent d'un secteur en mouvement, porté par des professionnels investis et des partenaires sociaux mobilisés.







Les enjeux de la branche



Le secteur de la formation continue traverse de profondes mutations. Marqué par une succession de réformes, les transitions numérique, sociale et environnementale ainsi que l'évolution rapide des besoins économiques, il doit relever de nombreux défis.

Les organismes de formation, acteurs clés de l'attractivité des territoires, jouent un rôle stratégique dans le développement des compétences, l'accès à l'emploi et la compétitivité des entreprises. Dans un contexte de mutations accélérées, l'innovation pédagogique constitue un levier essentiel pour répondre aux attentes nouvelles, tout en formant les professionnels aux compétences vertes de demain.

La branche des organismes de formation fait face à une transformation globale : intensification de la concurrence, évolution des relations entre apprenants et formateurs, montée en puissance des exigences de qualité et de certification, digitalisation accrue, et adaptation permanente aux nouvelles réglementations.

Au-delà de leur mission économique, les organismes de formation doivent désormais assumer pleinement leur responsabilité sociétale, notamment en favorisant la formation des publics éloignés de l'emploi, en intégrant la transition écologique au cœur des parcours pédagogiques et en affirmant leur engagement RSE, à la fois comme entreprises et comme acteurs clés du développement des compétences des professionnels de demain.



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



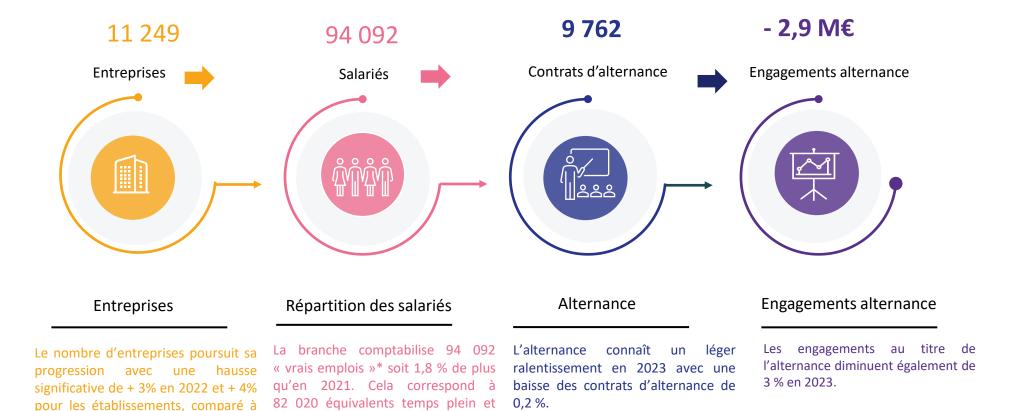
Composer avec un nouvel environnement institutionnel



Développer une politique RSE



Les chiffres clés



• 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.

111 006 salariés (postes annexes et

non annexes).



2021.



Données économiques

La branche compte 11 249 entreprises et 13 409 établissements en 2022

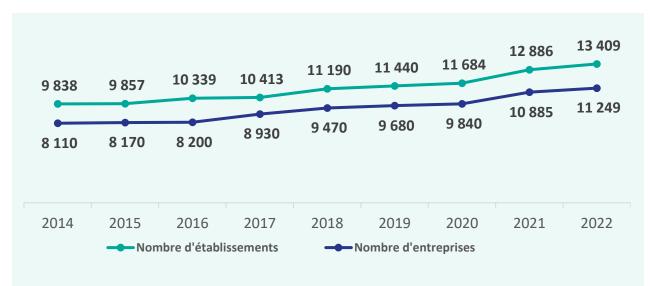
Évolution du nombre d'entreprises et d'établissements dans la branche

Le nombre d'entreprises et d'établissements est en croissance continue depuis de nombreuses années.

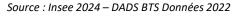
Il a augmenté de + 3 % pour les entreprises et de + 4 % pour les établissements entre 2021 et 2022.



1,19 établissement par entreprise en moyenne





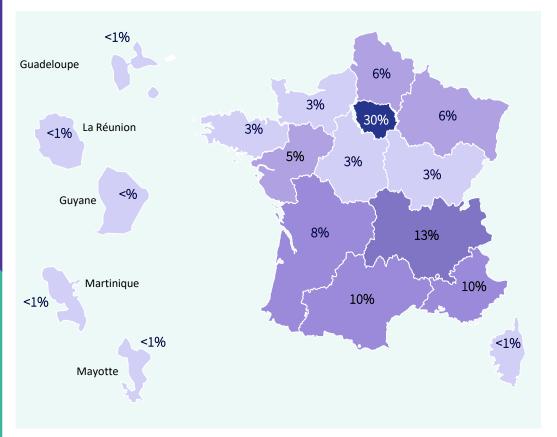




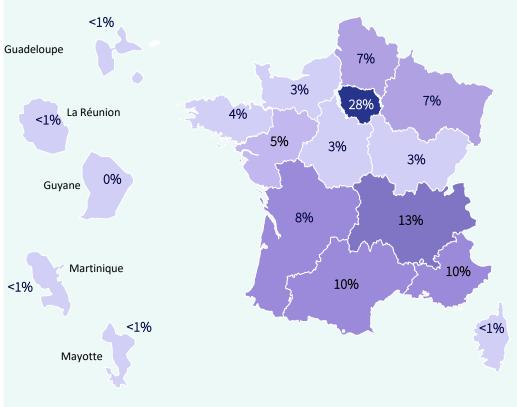
L'Île-de-France concentre 30 % des entreprises et 28 % des établissements

Une grande partie des entreprises et établissements de la branche se trouvent en Île-de-France (plus de 28 %), en Auvergne-Rhône-Alpes (13 %), en Occitanie (10 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (10 %). Ces 4 régions étaient celles qui comptabilisaient le plus d'entreprises et d'établissements en 2021 également.

Répartition géographique des entreprises en 2022



Répartition géographique des établissements en 2022



Source : Insee 2024 – DADS BTS Données 2022



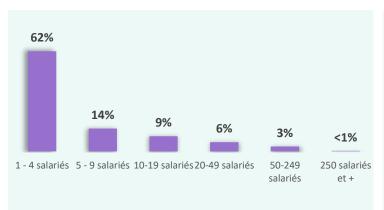
76 % des entreprises ont moins de 10 salariés, 74 % appartiennent au privé

Trois quarts des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés, on note ainsi une très forte présence de petites entreprises, avec une faible présence (moins de 4 %) d'entreprises de 50 salariés et plus.

Les sociétés restent dominantes dans les statuts juridiques (SAS et SARL principalement, et SA dans une moindre mesure). Comme en 2021, les associations représentent 25 % des employeurs de la branche. Le poids des SAS a augmenté de 4 points par rapport à 2021, et celui des SARL a diminué de 3 points.

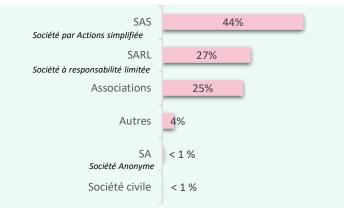
18 % des entreprises répondantes appartiennent à un groupe ou un réseau.

Répartition des entreprises selon leur taille*

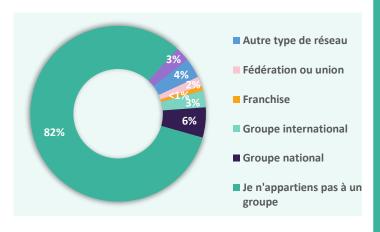


*Note : L'ensemble des entreprises n'ont pas pu être représentées en raison du secret statistique.

Répartition des entreprises selon leur statut juridique



Rattachement des entreprises (1 331 réponses)





Source enquête 2024 – données 2023 et Insee 2024 (CCN 1516 uniquement)



Les domaines d'intervention se concentrent sur trois d'entre eux

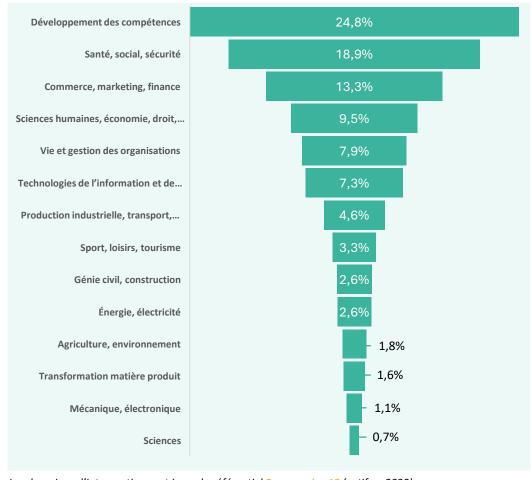
Les organismes répondants sont principalement concentrés sur trois grands domaines d'intervention principaux.

¼ d'entre eux offre des formations au développement de compétences, suivies par les formations aux métiers de la santé, du social et de la sécurité (19 %), puis du commerce, du marketing et de la finance (13 %). Ces trois domaines représentent plus de la moitié des domaines de formations proposés par les organismes répondants. Cette répartition est assez stable par rapport à 2022.

Les domaines de formation techniques et scientifiques sont moins représentés dans cette répartition, car davantage dispensés directement en interne des entreprises concernées (hors CCN OF).



Répartition des entreprises selon le domaine d'intervention principal (1 331 répondants et 2 540 réponses)



Les domaines d'intervention sont issus du référentiel Formacode v13 (actif en 2023)



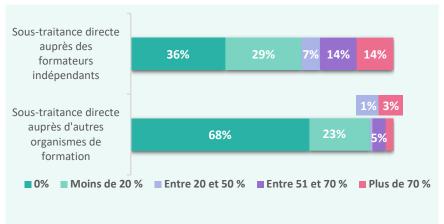
64 % des organismes de formation sous-traitent une partie de leurs formations auprès de formateurs indépendants

Les entreprises répondantes sous-traitent leurs formations majoritairement auprès d'autres formateurs indépendants (64 %). Pour celles qui le font, 29 % d'entre elles sous-traitent moins de 20 % de leurs formations, 14 % sous-traitent entre 51 et 70 % de leurs formations, et 14 % sous-traitent plus de 70 % des formations.

La sous-traitance auprès d'autres organismes de formation est plus rare, 68 % des entreprises répondantes ne le font pas. 23 % de celles qui le font sous-traitent moins de 20 % de leurs formations et seulement 9 % des entreprises sous-traitent plus de 20 % de leurs formations.

Proportion de formations sous-traitées selon le type de soustraitance en 2023

(814 et 768 répondants respectivement)



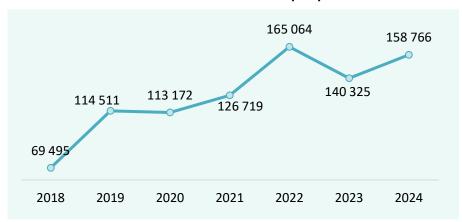






Une augmentation du nombre d'offres d'emploi publiées

Évolution du nombre d'offres d'emploi pour la branche



Le nombre d'offres d'emploi publiées par les entreprises de la branche est en augmentation depuis 2018. La crise sanitaire n'a que très faiblement impacté le nombre d'offres d'emploi publiées ; en revanche, l'accélération se fait très nette entre 2021 et 2022, notamment sur les trimestres 2 (+ 54 % d'offres) et 3 (+ 40 %). L'année 2023 a été marquée par un ralentissement dans la publication des offres, suivie d'une nouvelle progression en 2024.

Les métiers les plus recherchés en 2024 parmi les offres d'emploi étaient principalement des offres dans la formation et les fonctions supports.











Professeur à domicile * (9 266 offres)

Assistanat d'entreprise (6 489 offres)

Chargé de (2 274 offres)

Formateur communication (1 622 offres)

*Soutien scolaire (secteur Autres enseignements 8959B)



Source Textkernel 2025





Formateur : un métier en forte tension

Le métier de formateur est un métier pour lequel les entreprises rencontrent des difficultés importantes à recruter. Ces difficultés ont augmenté entre 2019 et 2021, où la tension de recrutement a évolué de plus de 2 points et se positionnait en 2022 à un niveau de 5/5, soit le niveau le plus important. En 2023, le niveau de tension a reculé, mais reste important.

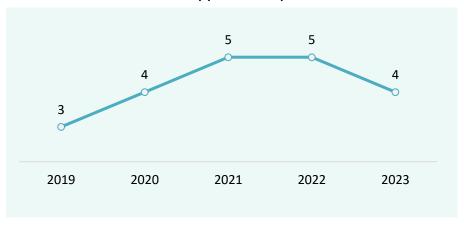
Ces difficultés de recrutement s'expliquent notamment par un écart entre le flux important d'offres d'emploi en ligne et le faible nombre de demandeurs d'emploi. La rapidité à trouver du travail sur ce métier est également prise en compte dans le calcul, ainsi que la part des projets recrutements jugés difficiles par les entreprises. Pour le métier de formateur, 58 % de ces projets de recrutement sont jugés difficiles pour l'année à venir, contre 38 % pour l'ensemble du secteur « Administration publique, enseignement ».



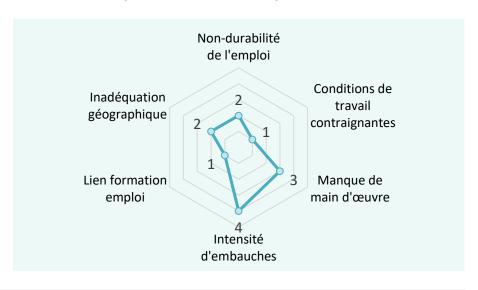
Des projets de recrutement de formateurs sont jugés difficiles par les entreprises La région Pays de la Loire est la région où la tension est la plus forte, avec 73 % des projets estimés difficiles. Le métier de formateur a toutefois la particularité d'être en tension sur tout le territoire français.

La **forte intensité des embauches**, indiquée dans le graphique ci-contre, **est un des facteurs complémentaires** permettant d'expliquer les difficultés de recrutement.

Évolution de la tension de recrutement sur le métier de formateur (sur 5) (FAP W1Z80)



Facteurs complémentaires de tension pour le métier de formateur



Sources : DARES données 2023 et Enquête BMO de France Travail 2025



Un état du marché de l'emploi qui devrait rester favorable dans les 3 ans à venir

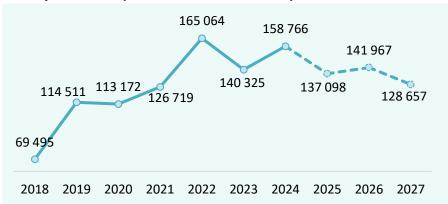
La projection réalisée indique une **tendance globale baissière dans la publication des offres d'emploi**, qui tend en 2027 vers une stabilisation à un niveau similaire à 2021. Cette tendance peut s'expliquer par la forte accélération du nombre d'offres d'emploi publiées en 2022, suivi du ralentissement entre 2023 et 2024. La baisse du nombre d'offres d'emploi est décorrélée de l'évolution du nombre de salariés ; en effet, même si les besoins en recrutement diminuent, les besoins en emploi peuvent augmenter.*

A contrario, la projection du nombre d'établissements entre 2022 et 2027 prévoit une augmentation de 16 %. Cette courbe suit la tendance à la hausse du nombre d'établissements. L'état du marché de l'emploi devrait ainsi demeurer favorable pour le secteur, malgré une diminution du nombre d'offres d'emploi.

*Les besoins en recrutement correspondent au nombre de nouveaux salariés qu'une entreprise doit recruter. Les besoins en emploi correspondent au nombre de salariés actuellement en emploi ajoutés à ceux qu'une entreprise doit recruter.



Projection de la publication des offres d'emploi entre 2025 et 2027



Projection réalisée sur la base du modèle SARIMA à partir de données Textkernel entre janvier 2017 et février 2025

Projection du nombre d'établissements entre 2022 et 2027



Sources: Textkernel 2025 et Insee 2022 (CCN 1516 uniquement)



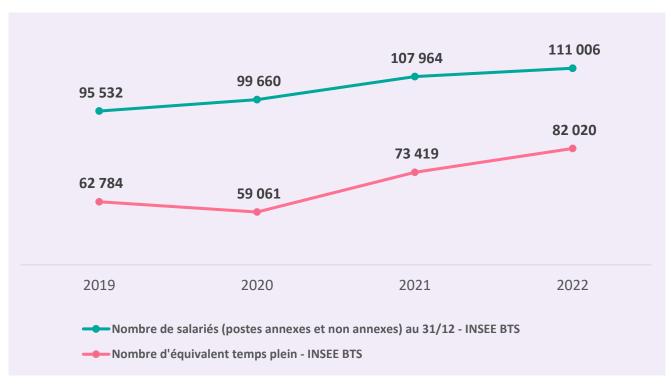


4

Emploi et données sociales

La branche comptabilise 82 020 emplois équivalent temps plein en 2022

Évolution des effectifs dans la branche



En 2022, la branche comptabilise un total de **111 006** salariés, affichant une légère croissance de **3** % par rapport à 2021.

Le nombre d'équivalents temps plein s'élève à 82 020 en 2022, ce qui représente une progression significative de 12 % comparé à 2021.

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

- 94 092 « vrais emplois* » (emplois dont la rémunération et le volume de travail sont jugés suffisants par les statistiques), en hausse de 1,8 % par rapport à 2021.
- 16 914 emplois « annexes », en recul de 19 % par rapport à 2021.

• 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.

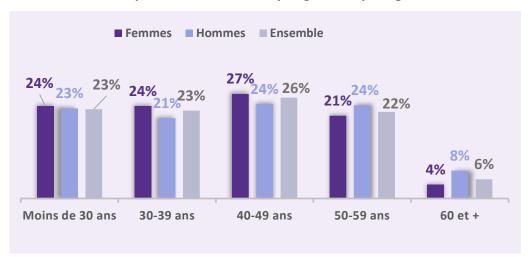
En d'autres termes, sont considérés comme « vrais emplois » les postes ayant une rémunération et un volume de travail jugés suffisants par la statistique.



La branche comptabilise 63 % de salariées femmes en 2022

Répartition des salariés par genre

Répartition des salariés par genre et par âge





Salariés en moyenne par entreprise

Le nombre moyen de salariés est de **8,5 salariés par entreprise**, il est **stable** par rapport à 2021, où il était de 8,8. Il est de 7,1 salariés par établissement (contre 7,3 en 2021).

Il y a une **surreprésentation des femmes au sein de la branche (63 % contre 37 % pour les hommes)**. Cette répartition est similaire à celle de 2021 (62 % contre 38 %).

La pyramide des âges est relativement homogène entre les femmes et les hommes. Nous notons une légère surreprésentation de 4 % des hommes de 60 ans et plus par rapport aux femmes de 60 ans et plus.

Nous observons une diminution de la part des salariés de 40-59 ans dans les effectifs de la branche, avec -2 points par rapport à 2021 (48 % vs 50 %).

La part des séniors de 50 ans et plus représente 28 % des effectifs de la branche. Ce chiffre est en recul de 4 points par rapport à 2021 (32 %).

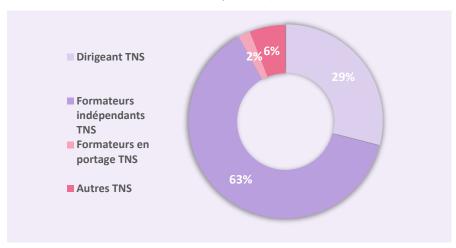
Source: Insee 2024 (données 2022) (CCN 1516 uniquement)



* Voir définition des vrais emplois page 7

La majorité des salariés (51 %) relèvent de la filière formation

Chiffres clés sur la répartition des emplois (ETP) par statut (418 répondants)



Parmi les 418 entreprises qui ont répondu à l'enquête, la majorité des travailleurs non-salariés ETP sont des formateurs indépendants (63 %). La part des dirigeants TNS ETP est de 29 %, et celle des formateurs en portage est de 2 %.

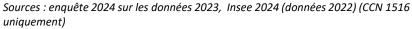


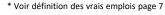
Les salariés se répartissent à **51** % dans la **filière formation**, à **37** % dans les fonctions **support** et à **12** % dans la filière **développement**. La répartition de 2022 est très similaire à celle de 2021.

À l'image de la représentation des effectifs, la **répartition par genre** est à **l'avantage des femmes** pour chacune des filières. **Les femmes** sont surreprésentées dans la filière **support avec 73** % (contre 27 % pour les hommes), puis dans la filière **développement (64** % vs 36 % pour les hommes) et dans la **filière formation (54** %), où les hommes sont un peu plus représentés avec 46 %.

Répartition des effectifs par filière métiers









68 % des salariés de la branche sont en CDI

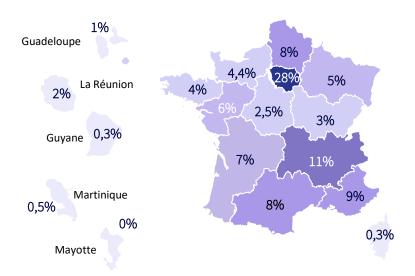
La branche **comptabilise 68 % de salariés en CDI**, affichant une légère croissance (+ 1 point) par rapport à 2021.

A contrario, la part des salariés en CDD a diminué de 2 points par rapport à 2021 passant à 15 % au lieu de 17 %.

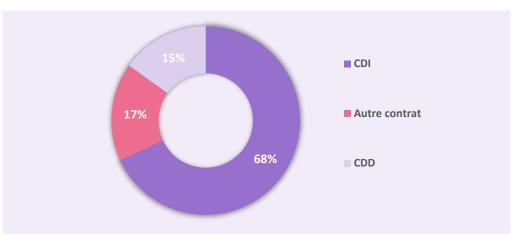
Les femmes sont davantage en CDI que les hommes (respectivement 70 % et 66 %).

La répartition géographique des salariés est similaire à celle de 2021. En effet, ils travaillent dans des établissements qui se situent en Île-de-France (28 %), mais également en Auvergne-Rhône-Alpes (11 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (9 %).

Répartition des salariés par région

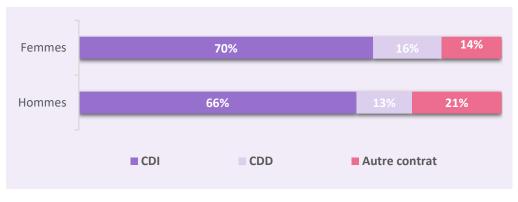


Répartition des salariés par type de contrat



Autre contrat : contrats d'apprentissage, travail occasionnel et autres types

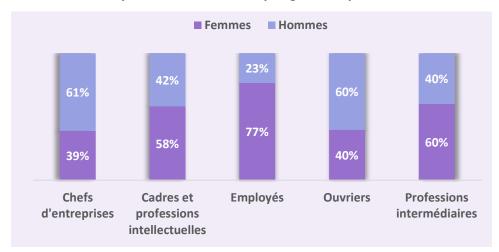
Répartition des contrats par genre





50 % des effectifs de la branche sont des professions intermédiaires, 25 % sont employés

Répartition des salariés par genre et par CSP

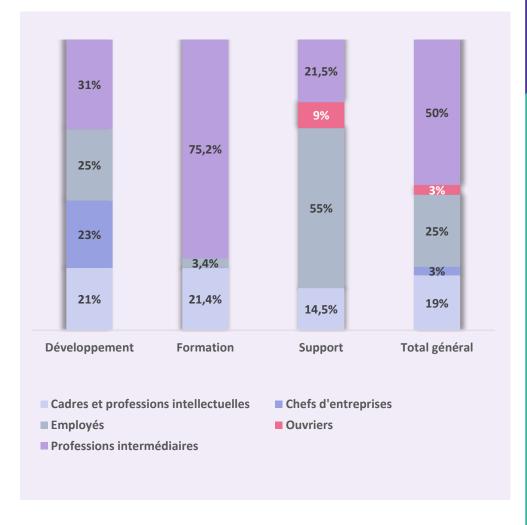


50 % des effectifs de la branche sont des **professions intermédiaires** (agents de maîtrise, professions de la formation continue, techniciens...), **25** % **sont des employés et 19% sont cadres.**

Les femmes sont surreprésentées dans les catégories « employés » (77 %), « professions intermédiaires » (60 %) et « cadres » (58 %). Les hommes sont majoritaires dans les catégories « chefs d'entreprises » (61 %) et « ouvriers » (60 %).

La part des effectifs par catégorie varie selon les filières métiers. 75 % des salariés des professions intermédiaires travaillent dans la filière Formation. Contrairement aux autres filières, la filière développement est répartie de manière assez homogène entre les différentes catégories d'emploi.

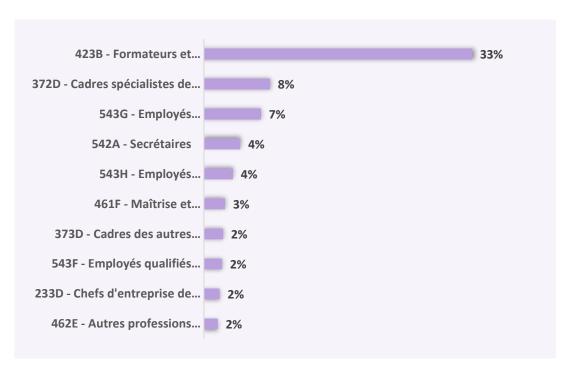
Répartition des effectifs par filière et catégories socio-professionnelles



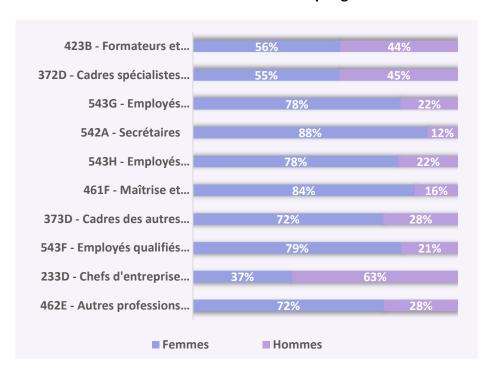


Un tiers des salariés sont Formateurs/animateurs de formation continue

TOP 10 des métiers exercés



TOP 10 des métiers exercés par genre

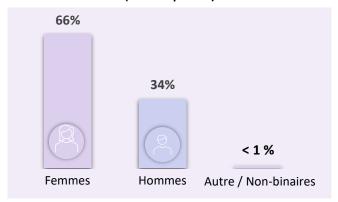


Comme en 2021, 33 % des salariés de la branche sont des formateurs, avec une majorité de femmes (56 %). La deuxième catégorie la plus représentée est celle des cadres spécialistes de la formation, qui représentent 8 % (contre 9 % en 2021) des salariés de la branche, avec une répartition quasi égale (55 % de femmes). Les employés administratifs sont la 3e catégorie la plus représentée dans la branche, avec 7 % des effectifs (identique à 2021), avec une très forte proportion de femmes (78 % contre 80 % en 2021).

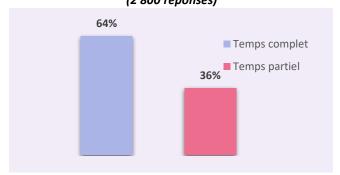


11 % des salariés ont bénéficié d'une mobilité professionnelle

Répartition des mobilités selon le genre (2 295 réponses)



Répartition des mobilités selon le temps de travail (2 800 réponses)

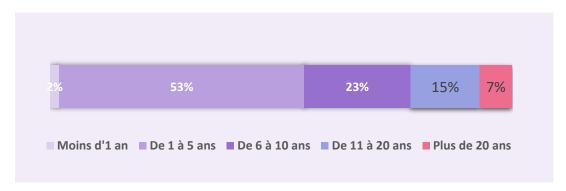


Parmi les 174 entreprises qui ont déclaré avoir au moins un salarié ayant bénéficié d'une évolution professionnelle en 2023, nous comptons 6 bénéficiaires en moyenne par entreprise, sur un total de 1 017 bénéficiaires. Parmi eux, 33 % en ont bénéficié après avoir suivi une formation.

11 % des salariés (parmi les répondants à la question) ont bénéficié d'une mobilité en 2023 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.

Les mobilités interviennent le plus souvent **pour les salariés ayant entre 1 et 5 ans** d'ancienneté.

Répartition des mobilités selon l'ancienneté



Les éléments concernant la mobilité professionnelle des salariés se fondent sur les déclarations des entreprises dans l'enquête.

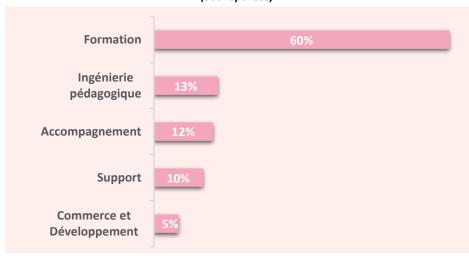


65 % des salariés ont suivi une formation dans le cadre du PDC



^{*} Dans l'enquête, moins de 1% des salariés ayant bénéficié du PDC sont non binaires/autres

Répartition du plan de développement de compétences par domaine de formation (500 réponses)



Sur les entreprises qui ont répondu avoir formé des salariés au plan de développement de compétences (PDC) nous comptons **20 salariés formés en moyenne par entreprise**, sur un total de 9 50 salariés formés au titre du PDC. Cela en engagé un **coût moyen de 13 000 €** par salarié formé sur un total de 5 M € engagés.

Parmi les salariés bénéficiaires, on compte seulement **53 % de femmes** alors qu'elles représentent 63 % des effectifs de la branche.

En moyenne, 8 femmes et 10 hommes par entreprise ont bénéficié du PDC.

60 % des répondants font de la formation dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

Hormis la formation, les autres domaines sont assez peu représentés, mais sont répartis de manière hétérogène. 13 % des répondants se situent dans le domaine de l'ingénierie pédagogique, 12 % font de l'accompagnement, 10 % sont dans le support et 5 % sont dans le commerce et le développement.

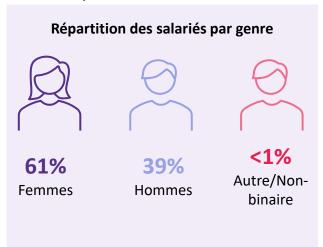


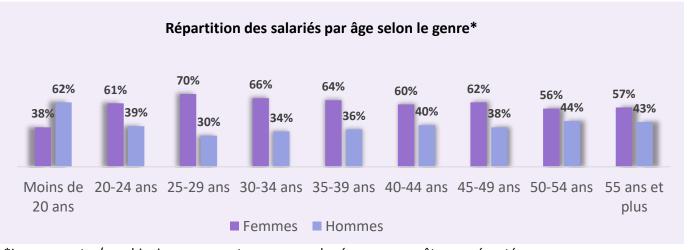




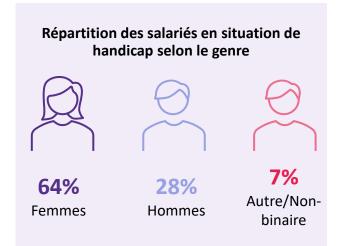
Une majorité de salariées, répartition des salariés par âge et situation de handicap selon le genre

Les données présentées ci-dessous sont issues de la déclaration des entreprises dans l'enquête et diffèrent ainsi de celles issues de l'INSEE.





^{*}Le genre autre/non-binaire ne concentre pas assez de réponses pour être représenté.



Les données de l'enquête sont mobilisées ici car celles-ci prennent en compte les données concernant les salariés autres ou non binaires. Sur ces données, les femmes restent majoritaires dans la branche et représentent 61% des salariés en 2023.

Les femmes sont majoritaires sur toutes les tranches d'âge sauf parmi les moins de 20 ans.

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

Les séniors de **50 ans et plus représentent 38 %** des salariés. Les femmes représentent plus de 55 % des salariés seniors.

Les femmes représentent 64 % des salariés reconnus en situation de handicap. Les salariés hommes sont représentés dans une moindre mesure parmi les salariés reconnus en situation de handicap, à 28 %.





Pratiques des entreprises sur l'égalité femmes-hommes



41 % des entreprises mettent en place des actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes



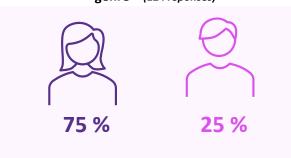
15 % ont une politique formalisée en faveur de l'égalité femmes-hommes

Un tiers des organismes répondent ne pas avoir de politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, car ce n'est pas leur priorité, et 25 % n'en ont pas encore, mais ont entamé la réflexion. Seulement 14 % ont une politique formalisée, et 27 % ont une politique non formalisée. Les entreprises de taille plus importante sont davantage susceptibles d'avoir mis en place des actions : 62 % des entreprises de 50 salariés et plus ont mis en place des actions et 41 % des moins de 50 salariés.

Les actions mises en place des actions pour améliorer l'égalité femmes-hommes chez les organismes répondants sont principalement : l'adoption d'une politique d'égalité salariale (80 % des organismes mettant en œuvre des actions en ont une) ; la sensibilisation de salariés (43 %), l'adoption d'une politique anti-harcèlement et de lutte contre le sexisme (42 %) ou encore l'adaptation des postes (19 %). Parmi les autres actions citées, les organismes citent la parité dans les embauches de formateurs.

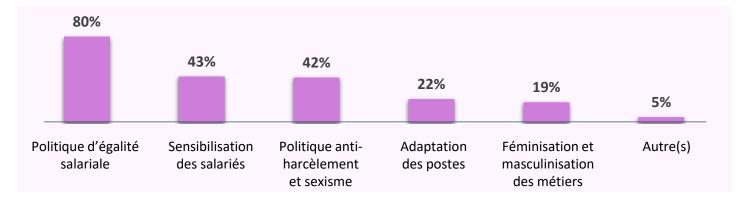
Sur les entreprises qui ont répondu avoir eu des salariés qui ont bénéficié d'un congé parental, nous comptons 2,4 femmes et 1,7 homme en moyenne.

Bénéficiaires d'un congé parental selon le genre * (124 réponses)



^{*} Dans l'enquête, aucun salarié non binaire n'a bénéficié de congé parental

Actions mises en œuvre par les entreprises pour améliorer l'égalité femmes-hommes (291 répondants et 574 réponses)





Inclusion des personnes en situation de handicap (PSH)



Les entreprises répondantes ayant indiqué avoir des salariés en situation de handicap déclarent **1,8 homme et 2,3 femmes en moyenne**. 2 % de l'ensemble des salariés (PSH ou non) ont bénéficié d'un aménagement de poste.

83 % des salariés en situation de handicap des organismes répondants sont employés en CDI, soit sur des emplois durables.

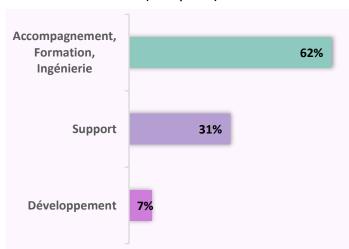
62 % des salariés en situation de handicap travaillent dans la filière métier **Accompagnement**, **formation et ingénierie.**

Plus de la moitié des PSH sont des employés.

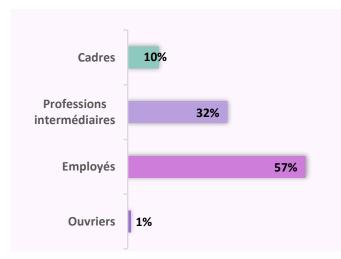
Répartition des salariés PSH selon leur type de contrat (142 réponses)



Répartition des salariés PSH selon la filière métier (161 réponses)



Répartition des salariés PSH selon la CSP (147 réponses)





Inclusion des personnes en situation de handicap (PSH)

Plus de la moitié des organismes répondants n'ont pas de politique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, et pour 27 % des répondants, ce n'est pas une priorité. 19 % des entreprises ont tout de même une politique formalisée. Cela est toutefois fortement dépendant de la taille des entreprises : celles de 50 salariés et plus sont 67 % à avoir mis en place des actions (formalisées ou non), contre 44 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les actions mises en place par les entreprises pour soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap sont essentiellement le travail avec des acteurs spécialisés (64 %), l'adaptation des postes de travail (63 %) ainsi que la politique inclusive de recrutement (32 %). La politique inclusive consiste à mettre en œuvre des actions pour diversifier ses viviers de recrutements.

D'autres actions, comme le fait de **disposer d'un référent handicap** ou d'avoir un accès PMR (personne à mobilité réduite), ont été citées.





Actions mises en œuvre par les entreprises pour améliorer l'inclusion des PSH (298 répondants et 507 réponses)





Formation des salariés en situation de handicap (PSH)

Chiffres clés sur la formation des salariés en situation de handicap :



43 % (146 réponses)

des entreprises employant des salariés PSH les ont formés

P3H les 0

67 % (92 réponses)

de salariés PSH ayant bénéficié du PDC

sont des femmes

33 % (92 réponses)

de salariés PSH ayant bénéficié du PDC sont des hommes

Parmi les salariés en situation de handicap ayant bénéficié du plan de développement des compétences, nous comptons 67 % de femmes pour 33 % d'hommes.

Parmi les entreprises qui ont indiqué avoir formé en 2023 des salariés en situation de handicap dans le cadre de leur plan de développement de compétences, nous comptons 1,4 femme et 1,2 homme en moyenne par entreprise.



La part des salariés en situation de handicap varie fortement en fonction du type de formation.

Les organismes ayant indiqué avoir formé des salariés en situation de handicap sur le plan de développement des compétences ont répondu que ces derniers représentaient 58 % de l'ensemble des salariés formés au développement de compétences, pour les organismes répondants. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait qu'il s'agit très souvent de très petits organismes ayant presque uniquement des salariés en situation de handicap. Ce pourcentage descend à 14 % pour les contrats de professionnalisation, puis à 8 % pour les formations réalisées au titre du FNE, à 7 % pour les contrats d'apprentissage et à 0 % pour les POEC.



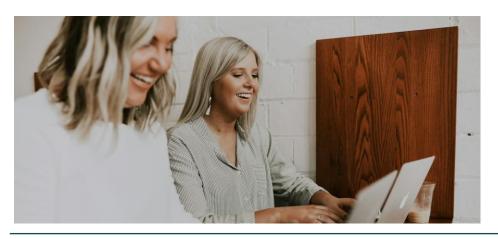


Actions mises en place pour favoriser l'embauche de séniors et favoriser leur maintien dans l'emploi

Seulement 24 % des entreprises répondantes ont mis en œuvre des actions en faveur de l'inclusion des salariés de 50 ans et plus, et seulement 6 % ont une politique formalisée. Pour 45 % des répondants, l'inclusion des séniors n'est pas une priorité pour le moment.

65 % des entreprises qui mettent en place des actions adaptent leurs postes, 37 % accompagnent les seniors dans leur transition retraite, 9 % collaborent avec des acteurs spécialisés dans l'emploi des seniors, 8 % forment les salariés en prévention contre l'âgisme* et 14 % ont d'autres actions comme la mise en œuvre d'une politique inclusive de recrutement, la proposition de formations spécifiques pour les salariés seniors, la proposition de choix sur les projets.

* L'âgisme regroupe les stéréotypes (la façon d'envisager l'âge), les préjugés (ce qu'inspire l'âge) et la discrimination (la façon de se comporter), dont on est soi-même victime ou dont autrui est victime en raison de l'âge. (Source : OMS)



24 % des entreprises mettent en place des actions pour favoriser l'inclusion des seniors

6 % ont une politique formalisée en faveur de l'inclusion des seniors

Actions pour faciliter l'insertion professionnelle des seniors (50 ans +) (147 répondants et 202 réponses)



^{*} Autres : Politique inclusive de recrutement, possibilité pour les salariés seniors de choisir leurs missions, politique d'accompagnement selon les besoins individuels des salariés...





TABLEAU DE BORD ALTERNANCE

Contrat d'apprentissage

7 645 contrats d'apprentissage en 2023, soit une réduction de - 0,2 % par rapport à 2022.





83 M€ engagés au titre du Contrat d'apprentissage en réduction de - 3,6 % par rapport à 2022

Contrat de professionnalisation

2 117 contrats de professionnalisation en 2023, soit une baisse de 0,2% par rapport à 2022.





12,6 M€ engagés au titre du Contrat de professionnalisation, soit une augmentation de + 0,7 %.

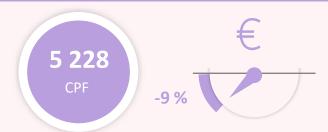
TABLEAU DE BORD FORMATION

Plan de développement des compétences - 50



11,6 M€ engagés au titre du PDC (-50) en 2023 soit une progression de + 76 % par rapport à 2022

Compte personnel de formation



Près de 8,2 M€ d'engagements au titre du CPF soit une diminution de - 9 % par rapport à 2022

Fond National pour l'Emploi



7 M€ d'engagements au titre du FNE-Formation soit une diminution de - 36 % par rapport à 2022

Préparation opérationnelle à l'emploi



3,2 M€ engagés au titre des POEC en 2023 soit une diminution de -6 % par rapport à 2022

Tutorat



32 475€ d'engagements au titre des actions de formation tuteur soit une diminution de - 3 % par rapport à 2022



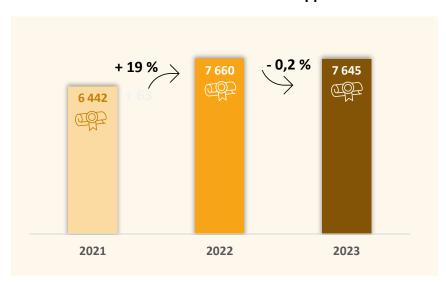
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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...).



7 645 apprentis en 2023 pour un engagement financé de 83 M€

Évolution du nombre d'apprentis



Le nombre de contrats d'apprentissage a stagné entre 2022 et 2023. En effet, celui-ci passe de 7 660 à 7 645 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une très légère réduction de -0.2%.

Cette évolution dénote avec la forte augmentation de + 19 % observée entre 2021 (6 442 contrats) et 2022. Ce net ralentissement dans la progression de nouveaux contrats suit toutefois la tendance nationale toutes branches confondues, qui s'élève à + 2 % entre 2022 et 2023 contre + 14 % entre 2021 et 2022. Ce ralentissement s'explique notamment par l'harmonisation du montant des aides en 2023 ainsi que la diminution de la prise en charge des coûts de l'apprentissage (Source : DARES 2024).

Évolution des engagements financiers



Si le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage stagne, le total des montants engagés diminue également de − 4 % entre 2022 et 2023. L'engagement moyen par contrat s'élève à 10 902 € en 2023, une réduction de − 3 % par rapport à 2022 (11 286 €).

À noter qu'une seconde baisse des niveaux de prise en charge par France compétences est intervenue en septembre 2023 à hauteur de 5 %, à la suite d'une première réduction de 2,7 % en 2022 (Source : Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles).



Le profil des apprentis: 61 % de femmes et 80 % de plus de 20 ans en 2023

Bénéficiaires par genre

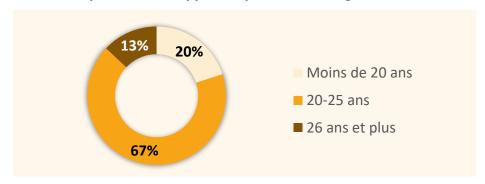


Les femmes ont davantage recours au contrat d'apprentissage dans la branche avec une très légère réduction de – 1 point en 2023 par rapport à 2022. Comparativement à la tendance nationale toutes branches confondues, les hommes sont sous-représentés, 39 % contre 55 % au niveau national (Source : DARES 2024).

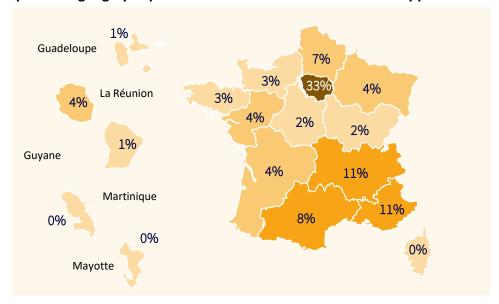
L'âge des apprentis se situe pour 80 % d'entre eux au-delà de 20 ans, soit le même chiffre que pour 2022. Ainsi et comme l'année précédente, les apprentis de la branche sont plus âgés qu'au niveau national toutes branches confondues, dont les apprentis de 20 ans et plus atteignent uniquement 57 % (Source DARES 2024).

Quasiment tous les territoires participent à la dynamique du contrat d'apprentissage avec une concentration plus forte en région Île-de-France (33 %) en très légère augmentation de + 1 point par rapport à 2022. Tout comme les deux années précédentes, les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur représentent 22% des apprentis. À noter la présence d'apprentis dans les Départements ou Régions d'Outre-Mer est de 6 %, une réduction de – 3 points par rapport à 2022.

Répartition des apprentis par tranche d'âge en 2023



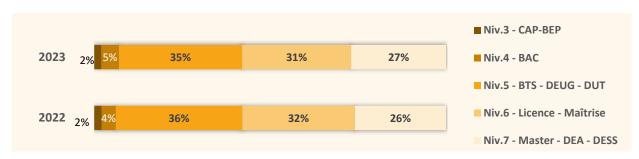
Répartition géographique des établissements accueillant les apprentis en 2023





Les formations visent majoritairement le niveau supérieur et les domaines du Commerce, Marketing, Finance et de la Vie et Gestion des organisations

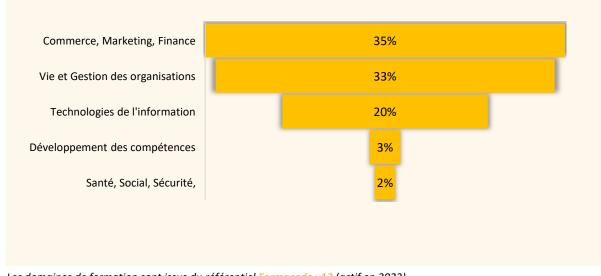
Les niveaux de formations préparées



Les niveaux de formations préparées comprennent une très forte proportion de formations du supérieur, relativement stable ces dernières années dans la branche.

93 % des formations préparées en 2023 visent un diplôme de minimum BAC +2, un taux supérieur à la tendance nationale toutes branches confondues de 62 % (Source : DARES 2024).

TOP 5 des domaines de formations



Les domaines de formation du Commerce, Marketing, Finance; Vie et Gestion des organisations et Technologies de l'information et de la communication, arts représentent **88 % de l'ensemble des formations** suivies en contrat d'apprentissage. Toutes branches confondues, le Commerce, Marketing, Finance et la Vie et Gestion des organisations concentrent 37% des formations (Source: DARES, 2024).

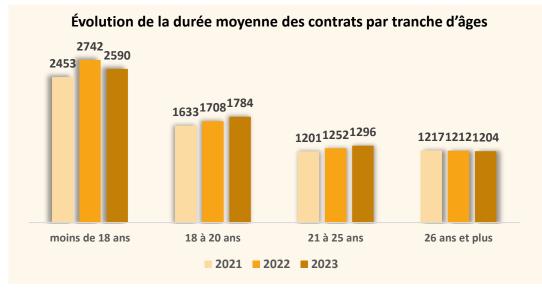
Les domaines de formation Développement des compétences et Santé, Social et Sécurité sont loin derrière, et représentent respectivement 3 % et 2 % des formations.

Les domaines de formation sont issus du référentiel <u>Formacode v13</u> (actif en 2023)



Des formations de 1 478 heures en moyenne





La durée moyenne des formations suivies augmente légèrement de + 3 points en 2023 par rapport à 2022, passant de 1 435 heures à 1 478. Une moyenne inférieure pour les femmes (1 406 heures, soit - 6 heures par rapport à 2022) que pour les hommes (1 593 heures), avec un écart qui tend à se creuser avec une réduction de - 6 heures de formation pour les femmes et une augmentation de + 101 heures de formation pour les hommes par rapport à 2022, passant ainsi d'un écart de 92 à 187 heures.

La durée moyenne des contrats d'apprentissage diminue avec l'âge des apprentis révélant une réduction de temps de formation de 54 % en 2023 entre les apprentis de moins de 18 ans et les apprentis de 26 ans et plus, un écart qui se resserre de – 2 points par rapport à 2022 (56%).

À noter que 42 % des formations ont une durée de 18 mois et plus dans la branche (un chiffre stable par rapport à 2022), contre 52% au niveau national (Source : DARES 2024).

Les durées de formation varient également selon les domaines de formation. Les formations relevant du domaine « Énergie, Électricité », sont en moyenne les plus longues (2 493 heures) avec pour exemple des formations telles que le BTS électrotechnique. Cependant ces formations sont très peu représentées avec moins de 1 % du total des formations de la branche.

Les formations relevant du domaine « Sciences » sont quant à elles les plus courtes (1 091 heures en moyenne) et représentent également moins de 1 % des formations suivies.





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.



2 117 contrats de professionnalisation en 2023 pour un budget de 12,6 M€

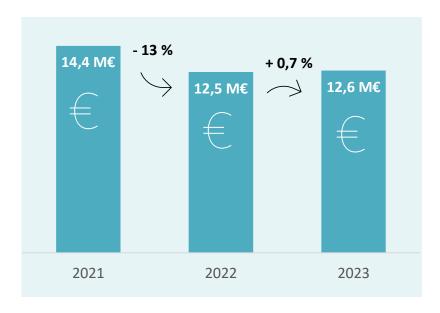
Évolution du nombre de contrats de professionnalisation entre 2021 et 2023



Après la diminution de - 11 % du nombre de contrats de professionnalisation pour la branche entre 2021 et 2022, ce dernier a stagné entre 2022 et 2023 avec une très faible réduction de - 0,2 %. Au niveau national, toutes branches confondues, les contrats de professionnalisation enregistrent également une baisse de - 3 % (Source : DARES 2023).

Le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation **ralentit** au même titre que les contrats d'apprentissage entre 2022 et 2023.

Évolution des engagements financiers entre 2021 et 2023



Après une baisse du montant moyen de - 2 % entre 2021 et 2022, passant de 6 012 € à 5 908 €; celui-ci ne connaît pas d'évolution significative entre 2022 et 2023 (5 961 € par contrat en moyenne, soit + 0,9 %). À l'image de l'évolution du nombre de contrats de professionnalisation, le montant total des engagements évolue peu. Ainsi, nous enregistrons une faible hausse de + 0,7 % entre 2022 et 2023, correspondant à un montant total de 12,6 millions d'euros.



Le profil des alternants en contrat de professionnalisation : 52 % d'hommes et 67 % ont 26 ans et plus en 2023

Bénéficiaires par genre



Nous constatons **une légère surreprésentation des hommes** en contrat de professionnalisation en 2023 (52 %), un chiffre identique à 2022. À l'échelle nationale, la part d'hommes parmi les alternants est sensiblement identique (54 %) (Source : DARES 2023).

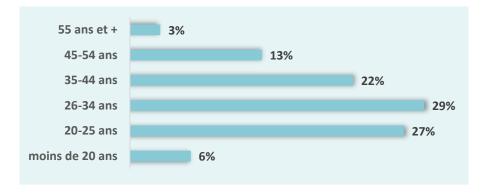
Concernant l'âge des bénéficiaires, 67 % de ces derniers sont âgés de 26 ans ou plus lors de leur entrée en formation. De nouveau, ce constat s'inscrit dans la continuité de celui de l'année précédente, avec seulement + 1 point.

Parmi les contrats de professionnalisation de la branche, 20 % sont des contrats professionnels expérimentaux, un chiffre en forte baisse depuis 2022 (- 18 points). Développés à destination des profils éloignés du marché de l'emploi, ceux-ci permettent d'acquérir des compétences ciblées, en dehors de certification ou qualification reconnue. Ils sont suivis à 39 % par des personnes de 30 ans et plus (Source : DARES 2023) toutes branches confondues, contre 26 % dans la branche.

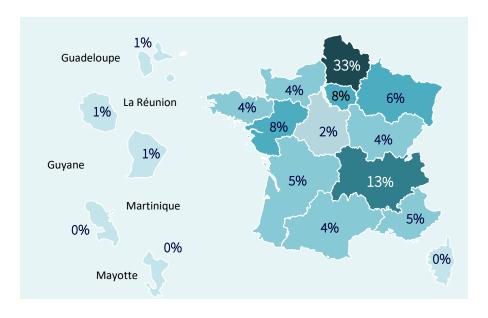
62 % des établissements qui accueillent des alternants en contrat de professionnalisation se trouvent dans les **Hauts-de-France**, **en Auvergne-Rhône-Alpes**, **Pays de la Loire et Île-de-France**. Un tiers des établissements sont concentrés dans les Hauts-de-France (5 points de plus qu'en 2022), tandis que la région Auvergne-Rhône-Alpes enregistre une baisse de 2 points.

À l'inverse, toutes branches confondues sur l'ensemble du territoire, l'Île-de-France est la région qui concentre la majorité des contrats de professionnalisation (23 %) (Source : DARES 2023). Une tendance stable par rapport à 2022.

Répartition des alternants en contrat de professionnalisation par tranche d'âge en 2023



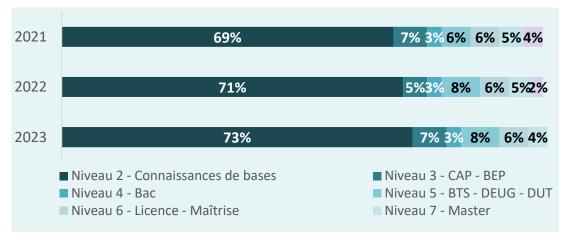
Répartition géographique des établissements accueillant les alternants en contrat de professionnalisation en 2023



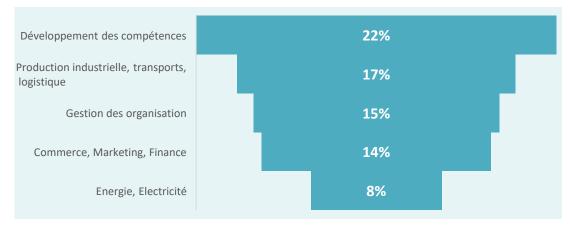


Des formations de niveau 2 majoritaires et dans des domaines de formation variés en 2023

Répartition des niveaux de formations préparées entre 2021 et 2023



Top 5 des domaines de formation



Les domaines de formation sont issus du référentiel Formacode v13 (actif en 2023)

Les 3/4 des formations ne visent non pas l'obtention d'un diplôme supplémentaire, mais l'acquisition de connaissances générales de base (73 %). Cette tendance est stable par rapport aux années précédentes. Aussi, 26 % des contrats professionnels visent l'obtention d'un CQP ou d'un TFP. Une légère hausse de 2 points par rapport à 2022 (24 %).

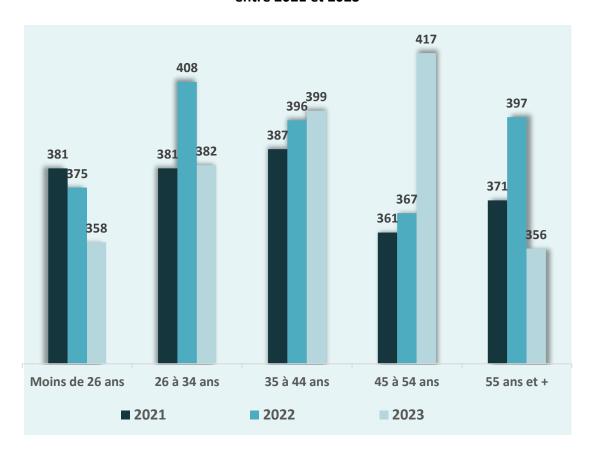
De plus, 54 % des contrats de professionnalisation visent une qualification reconnue par une CCN de branche, une hausse de 22 points (31 %) par rapport à l'année précédente.

Les 3/4 des contrats de professionnalisation sont représentés dans le top 5 des domaines de formations réalisées. 22 % des formations suivies correspondent au développement des compétences. Comme l'année précédente, ce domaine demeure le plus représenté, mais connaît une baisse de 7 points en un an. Ensuite, 17 % des formations sont en lien avec les métiers de la production industrielle, transports, logistique. Une forte évolution depuis 2022, puisque ce domaine représentait 11 % et se trouvait en 5e position. Toutes branches confondues, les formations les plus représentées à l'échelle nationale visent les secteurs suivants : le soutien aux entreprises (29 % des contrats), le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (17 %), l'industrie (13 %) et enfin l'administration publique, l'enseignement, santé humaine et action sociale (12 %).



Des formations de 384 heures en moyenne

Évolution de la durée moyenne en heure des contrats par tranche d'âge entre 2021 et 2023



En 2023, la durée moyenne de formation s'élève à 384 heures, une légère baisse (- 1 %) par rapport à l'année précédente (389 heures).

Contrairement à l'année précédente où la durée de formation était plus élevée pour les hommes (397 heures) que pour les femmes (379 heures), cette tendance s'inverse en 2023. Les durées moyennes s'élèvent respectivement à 401 heures pour les femmes et de 369 heures pour les hommes en 2023, la durée moyenne de formation pour les femmes a donc augmenté de 6 % par rapport à 2022. L'écart dans la durée de formation entre les sexes s'accentue également malgré cette inversion, avec un écart de 9 % en 2023 contre 5 % en 2022.

La durée de formation est de 12 mois en moyenne pour 62 % des contrats, une réduction de 1 point par rapport à 2022.

Bien que la durée moyenne de formation augmente pour toutes les tranches d'âge, nous **observons une baisse de 5 % chez les moins de 26** ans entre 2022 et 2023. Entre 2021 et 2022, nous enregistrions déjà une baisse similaire.

Nous observons une variation dans la durée moyenne de formation selon le domaine. Ainsi, les formations rattachées aux technologies de l'information comptabilisent 457 heures en moyennes (maximum) tandis que les formations en lien avec la transformation matière produit enregistrent 279 heures en moyenne (minimum).





PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES -50 SALARIÉS

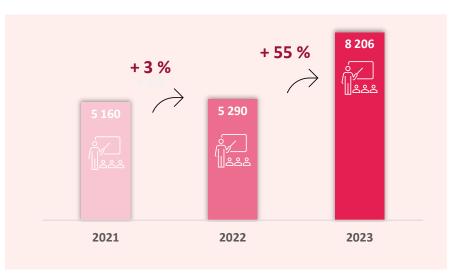
Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du Code du travail).

À 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 sont complétées, via l'enquête, pour le plan de compétences des entreprises de plus de 50 salariés (page 39 du rapport).



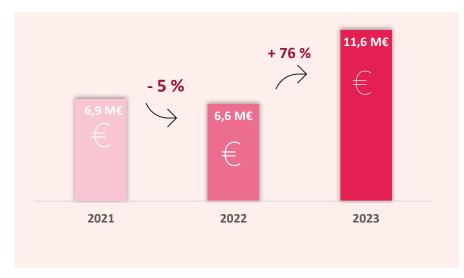
8 206 actions de formation réalisées au titre du PDC -50 en 2023 pour un montant de 11,6 M€

Évolution du nombre d'actions de formation réalisées



Après une légère hausse de 3 % entre 2021 et 2022, le nombre d'actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés a fortement augmenté en 2023 (+ 55 %). Au total, sur la période 2021-2023, l'augmentation s'élève à + 59 %.

Évolution des engagements financiers

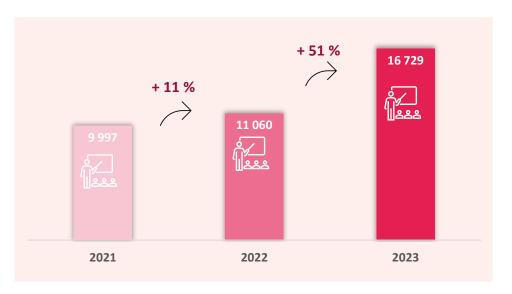


De manière similaire à la forte progression du nombre d'actions de formation, le **montant des engagements a augmenté de + 76 % entre 2022 et 2023**. Le montant moyen d'une action de formation avait diminué de -8 % entre 2021 et 2022, passant de $1349 \in$ à $1247 \in$ En 2023, le montant des engagements a dépassé celui de 2022 de + 14 %, atteignant $1417 \in$.



16 729 salariés formés au titre du PDC - 50 en 2023

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 + 51 % entre 2022 et 2023. Chacun des salariés formés suit en moyenne 2 formations en 2023 contre 2,1 en 2022. 51 % d'entre eux ont un statut d'employés, 26 % sont ingénieurs – cadres et 20 % sont techniciens – agents de maîtrise.

Les salariés formés dans les entreprises de moins de 11 salariés sont plus nombreux que ceux formés dans les entreprises de 11 à 49 salariés, données qui se vérifient sur les trois dernières années. L'écart entre ces deux catégories se creuse davantage en 2023 (16 points), doublant par rapport à 2022 (8 points).



Les bénéficiaires de la formation 2023 regroupent 64 % des femmes et 79 % de salariés âgés de 25 à 54 ans

Bénéficiaires par genre



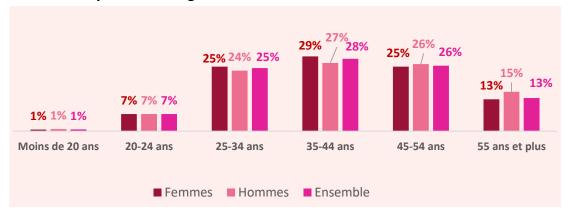
Tout comme le profil des salariés de la branche, les stagiaires bénéficiaires d'une action au titre du plan de développement des compétences -50 salariés sont majoritairement des femmes à 64 %. Cette proportion est stable depuis 2021.

Ce sont les salariés de **35 à 44 ans** qui bénéficient le plus de formations et représentent **28 %** de la totalité des salariés formés. À **noter une proportion assez importante de stagiaires séniors de 55 ans** et plus (13 %). Cette dernière est stable depuis 2021, avec 41 % de 55 ans et + formés dans le cadre du PDC -50 en 2021 et 2022, et 40 % en 2023.

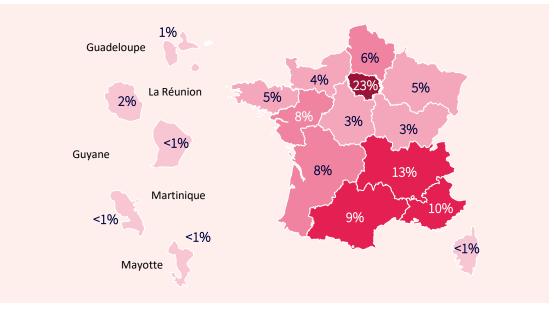
La majorité des régions participent à la formation des salariés avec toutefois une concentration géographique plus soutenue en région Île-de-France (23 %), proportionnellement aux effectifs de cette région.

À noter la dynamique importante des régions Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur qui participent à la formation des salariés à hauteur de 32 % des formations mises en œuvre en 2023.

Pyramide des âges des bénéficiaires de formation en 2023



Répartition géographique des bénéficiaires de formation en 2023



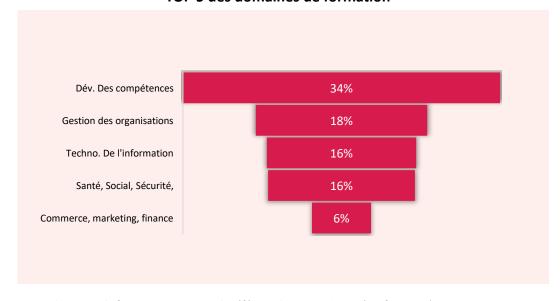


Des formations plus courtes dont les domaines sont très variés en 2023

Durée moyenne des formations par genre



TOP 5 des domaines de formation



Les domaines de formation sont issus du référentiel Formacode v13 (actif en 2023)

La durée moyenne des formations est restée stable entre 2022 et 2023, à 24 heures. L'écart entre les femmes et les hommes s'est creusé davantage par rapport à 2022, passant de 3 heures en 2022 à 5 heures.

La durée moyenne des formations est presque identique pour toutes les tranches d'âge (24 heures), à l'exception des moins de 20 ans qui suivent 1 heure de formation supplémentaire (25 heures) et des 55 ans et plus qui suivent en moyenne 3 heures de formation en moins (21 heures).

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

Plus d'un tiers des formations suivies sont dans le domaine du développement de compétences, avec une hausse de 3 points par rapport à 2022 (34 % en 2023 contre 31 % l'année précédente), avec notamment des formations de formateurs ou encore d'animation de formation liées aux nouvelles modalités d'apprentissage (distanciel, classe virtuelle...).

18 % des formations dispensées portent sur la thématique de la gestion des organisations, 16 % sur celui de la Santé, Social et Sécurité (formations pour les référents Handicap ou sécurité) et 16 % sur les Technologies de l'information.





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.

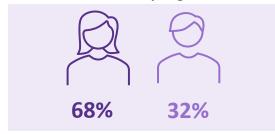


5 228 Comptes personnels de formation mobilisés en 2023 pour un budget de 8,2 M€

Évolution du nombre de CPF



Bénéficiaires par genre





Le nombre de CPF continue de ralentir en 2023, avec une réduction de - 16 %. En parallèle, le montant total des engagements financiers baisse dans une moindre proportion de - 9 %.

A contrario, **le coût moyen augmente de 9 % en 2023** pour une durée moyenne des actions de formation de 57 heures contre 48 heures en 2022 (+ 19%).

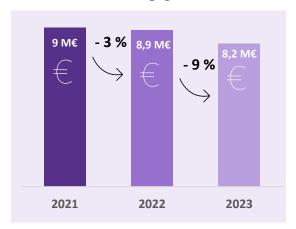


Le CPF est mobilisé en majorité par les femmes (68 %) en évolution de 2 points par rapport à 2022 (66 %). Il est plus particulièrement mobilisé par les femmes âgées de 26 à 45 ans représentant 52% de la totalité des femmes stagiaires en 2023. Cette même tranche d'âge représente 47% du total des hommes.

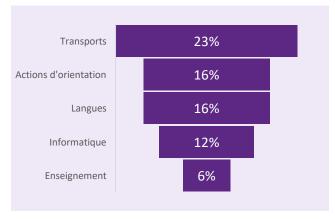
Au global, cette même tranche d'âge représente 50% de la totalité des individus ayant mobilisé leur CPF.

Le **TOP 5 des domaines de formation est relativement stable** ces deux dernières années et représente 73 % de la totalité des formations en 2023.

Évolution des engagements financiers



TOP 5 des domaines de formation mobilisés



Source: AGORA, extractions février 2025





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.



810 actions de formation réalisées au titre du FNE en 2023 pour un montant de 7 M€

Évolution du nombre d'actions de formation réalisées





Salariés formés en 2023

Évolution des engagements financiers



Nous observons une tendance baissière du nombre d'actions de formation FNE depuis la fin de la pandémie Covid, avec une légère baisse de - 5 % en 2022, puis une chute drastique de - 85 % en 2023.

Le FNE a en effet permis d'accompagner les entreprises pendant la pandémie, en permettant le financement d'actions de formation concourant à la **préservation et au développement des compétences de leurs salariés.** Il est donc logique d'observer une baisse du nombre d'actions dans la période post Covid.

Les engagements financiers au titre du FNE-Formation diminuent considérablement depuis 2021, - 50 % en 2022, puis - 36 % en 2023.

Toutefois, nous observons que cette diminution est peu proportionnelle à la diminution du nombre d'actions.



Les bénéficiaires du FNE-Formation sont à 62 % des femmes et 80 % d'entre elles ont 35 ans et plus

Bénéficiaires par genre 62 % 38 %

La pyramide des âges montre que la mobilisation du dispositif FNE pour les femmes augmente progressivement à partir de 25 ans et **atteint un pic entre 45 et 54 ans**, puis diminue à partir de 55 ans pour atteindre un niveau similaire à celui des femmes de 35 à 44 ans.

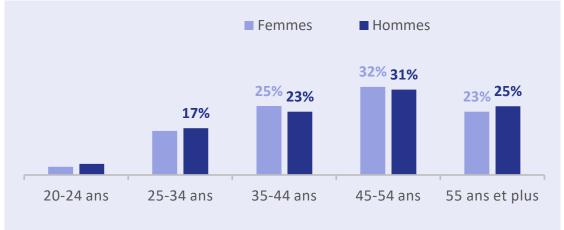
La part des femmes diminue de 4 points entre 2022 et 2023, passant de 66 % à 62 %.

Les salariés de statut employé sont majoritairement formés (41 %) suivis des cadres (33 %) et des techniciens et agents de maîtrise (25 %). Les professions intermédiaires représentent moins de 1 % des salariés formés. Les bénéficiaires de la formation dans le cadre du FNE-Formation sont localisés majoritairement en Île-de-France, ce qui est cohérent au vu du nombre d'actions de formation dans cette région (48 % du total). Le pourcentage d'actions de formation en Île-de-France toutefois en hausse de 23 points par rapport à 2022 et de 14 points par rapport à 2021.

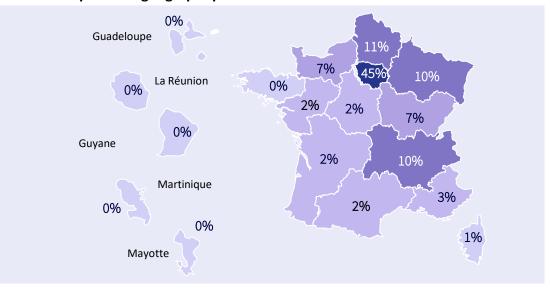
La même tendance haussière est observée en région **Hauts-de-France**, qui arrive en deuxième position avec 11 % des bénéficiaires et 12 % des actions de formation, contre 16% en 2022 et 5% en 2021.

Cependant, nous observons une baisse importante du dispositif en région **Occitanie, avec seulement** 2 % d'actions de formation en 2023 contre 10 % en 2021. De plus, **aucun bénéficiaire ne se situe dans les DROM et la région Bretagne** en 2023.

Pyramide des âges des bénéficiaires de formation en 2023



Répartition géographique des bénéficiaires de la formation en 2023



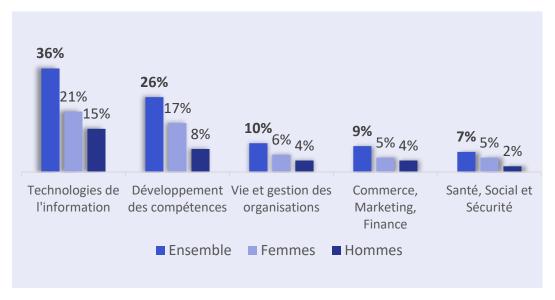


Des formations concentrées dans 5 domaines, dont 1/3 dans les technologies de l'information et de la communication

La durée des formations par genre en 2023



TOP 5 des domaines de formation en 2023



La durée moyenne des actions au titre du FNE-Formation s'élève en 2023 à **583 heures**, en forte hausse (+311 %) par rapport à 2022 (142 heures).

Les modifications apportées au FNE 2023 par rapport à 2022 et notamment l'orientation des actions sur des axes plus contraints ont ainsi encouragé les entreprises à mobiliser le dispositif sur des formations plus longues et à plus forte valeur ajoutée que les années précédentes.

En moyenne, les femmes ont une durée de formation supérieure à la durée moyenne globale. Leur durée de formation a été multipliée par 4 (+338 %) par rapport à 2022 (140 heures), ce qui est corrélé à la forte augmentation globale. La tendance est similaire chez les hommes (+266 %) par rapport à 2022).

Nous observons une concentration des domaines de formation mobilisés dans le cadre du dispositif FNE. En l'occurrence, le Top 5 des domaines de formations représente 88 % de la totalité des formations dispensées en 2023.

Plus d'un tiers des formations relèvent du domaine des technologies de l'information et de la communication et des arts (36 %). Ce domaine de formation est suivi par le développement des compétences (26 %). Enfin, nous retrouvons les domaines de formation liés à la vie et la gestion des organisations (10 %), le commerce (9 %) et la santé, et puis la sécurité et le social (7 %).

Les domaines de formation sont issus du référentiel <u>Formacode v13</u> (actif en 2023)







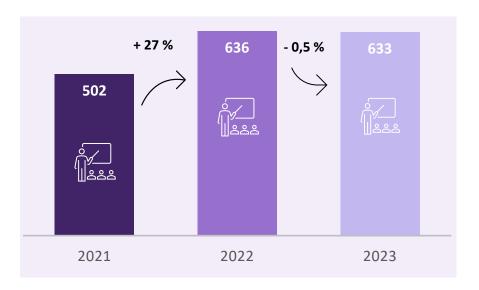
POEC

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.



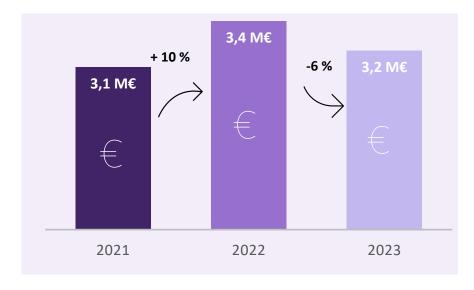
633 POEC réalisées en 2023 pour un montant de plus de 3 M€

Évolution du nombre d'actions de formation réalisées



Entre 2021 et 2022, nous constatons une nette augmentation (+27 %) du nombre d'actions de formation réalisées au titre de POEC. En 2023, ce nombre est resté **relativement constant**, diminuant de moins de 0,5 % par rapport à 2022.

Évolution des engagements financiers



Le montant des **engagements au titre des POEC a légèrement diminué** (- 6 %) entre 2022 et 2023, ce qui est corrélé à la diminution du nombre de POEC. Toutefois, les engagements sont restés **dans des proportions relativement similaires**, de l'ordre de 3 M €.





Les POEC sont mobilisées par la CSP employés (100 %) et les femmes (64%)

Bénéficiaires par genre



La POEC est principalement mobilisée par les femmes dans la branche en 2023 (64%), néanmoins cela diminue de 5 points par rapport à 2022 (69 %).

La part des stagiaires de plus de 35 ans représente 67 % en 2023, elle diminue de 6 points par rapport à 2022 (73 %).

Le dispositif POEC est principalement mobilisé pour des formations de E-formateur (20 %), cette demande est constante depuis 2021. Les formations pour devenir formateurs pour adultes sont également très demandées malgré une baisse de 4 points en 2023 (12 %).

Toutefois, on remarque une croissance de la demande de formation pour devenir concepteur/rice de contenus digitaux, avec une hausse de 3 points entre 2022 (9 %) et 2023 (12 %).

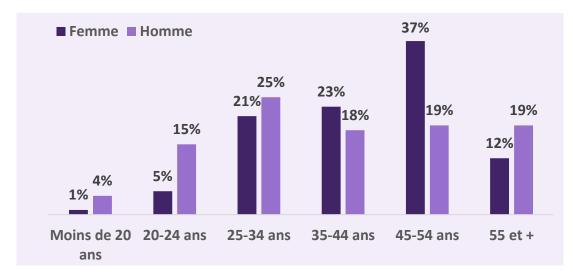
Ce type de formation se situe en 3^e position du TOP 5, ce qui montre **l'évolution** incontournable vers le digital learning.

La durée moyenne des POEC s'élève à 414 heures en 2023, en diminution de 10% par rapport à 2021.

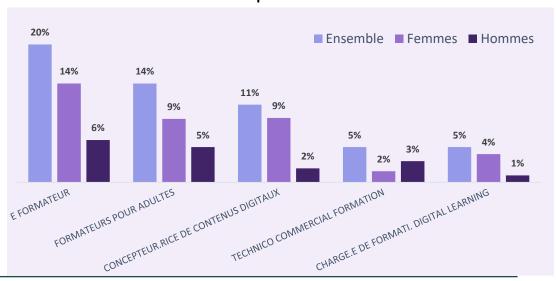
Nous observons que **les POEC sont concentrées à 100 % en Île-de-France,** une augmentation de 7 points par rapport à 2022 (93 %). Les autres régions représentées en 2022 étaient Auvergne-Rhône-Alpes (3 %), Mayotte (2 %) et Occitanie (2 %).



Pyramide des âges des bénéficiaires de POEC 2023



TOP 5 des emplois visés en 2023







FORMATION TUTEUR

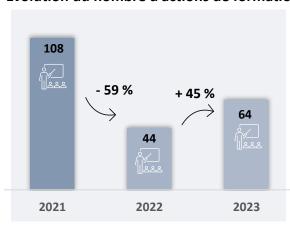
Le tuteur a un rôle clé dans l'entreprise. C'est un salarié choisi parmi les volontaires au regard de son expérience professionnelle. Son rôle est de faciliter l'intégration d'un nouveau collaborateur en contrat d'alternance, l'accompagner et le former aux usages et méthodes de l'entreprise.



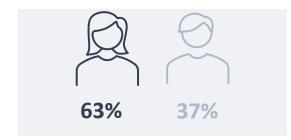
64 formations « Tuteurs » mises en œuvre en 2023 pour un montant de 32,5 K€

En 2023, le nombre de tuteurs formés a atteint 64 personnes, ce qui représente une augmentation **significative de 45 % par rapport à 2022,** mais une baisse de **41 % par rapport à 2021.**

Évolution du nombre d'actions de formation



Bénéficiaires par genre



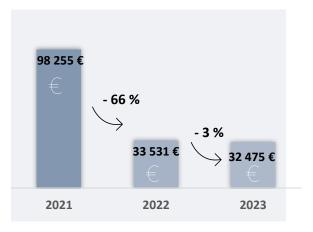
Les **engagements financiers** au titre des actions de formation tuteur **augmentent nettement (+ 45 %)** par rapport à 2022, tandis que les engagements financiers diminuent légèrement de – 3 %.

Le **coût moyen** des formations tuteur s'élève à **507** € en 2023 contre 762 € en 2022, une réduction de – 33 %. En parallèle la durée moyenne d'une action est de **49 heures en 2023** également en baisse de – 13 % par rapport à 2022.

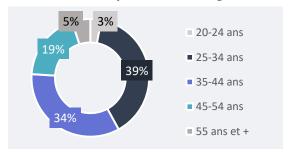
A noter, 22 % des formations réalisées en 2023 ont une durée de **7 heures**, et 20 % de **42 heures**. Le nombre de **femmes bénéficiaires progresse de 2 points** par rapport à 2022 où elles étaient déjà majoritaires (61 %).

58 % des tuteurs formés ont **35** ans ou plus, bien que la tranche d'âge des 25-34 ans concentre toutefois près de 4 tuteurs sur 10. Les bénéficiaires de formation tuteurs sont ainsi plus jeunes cette année qu'en **2022**, où les 35 ans et plus représentaient 73 % des formés.

Évolution des engagements financiers



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.



2,4 M€ versés au titre des versements volontaires en 2023 – 1,8 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 2023 sont en forte augmentation par rapport à 2022 (+ 51 %), pour atteindre un montant proche de celui de 2021. Les versements volontaires des entreprises de 50 à 299 salariés ont fortement augmenté entre 2022 et 2023 (le montant a été multiplié par 5) et représentent en 2023 51 % du montant total des versements (contre seulement 18 % en l'année précédente). Les montants versés par les entreprises des moins de 50 salariés sont restés stables.

De manière moins marquée que pour les versements, les engagements 2023 progressent par rapport à 2022 (+ 23 %). Cette progression concerne l'ensemble des tailles d'entreprise, bien qu'elle soit plus marquée pour les entreprises de 50 à 249 salariés.





CONTRIBUTION 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



6,1 M€ versés au titre de la contribution conventionnelle de branche en 2023 – 2,4 M€ engagés

Les versements de 2021 à 2023



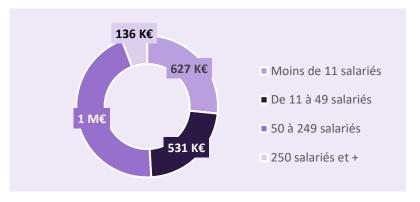
Les montants engagés de 2021 à 2023



Les versements par taille d'entreprise de 2021 à 2023



Les montants engagés en 2023 par taille d'entreprise



6,1 M€ ont été versés au titre de la contribution conventionnelle de branche en 2023. Les versements ont été réalisés à 50% par les entreprises de 11 à 49 salariés. 2,4 M€ ont été engagés en 2023 majoritairement par des entreprises de plus de 50 salariés.





Focus sur la formation selon le genre

Nous observons une **répartition inégale de la participation des hommes et des femmes** à toutes les formations professionnelles analysées. **Elles sont majoritairement sollicitées par les femmes, à hauteur de 64 % en moyenne en 2023.** Cette part est en baisse de 2 points par rapport à 2022.

Sur l'ensemble des dispositifs, on retrouve une répartition genrée des apprenants similaire à celle observée sur les salariés de la branche (62 % de femmes vs 38 % d'hommes).

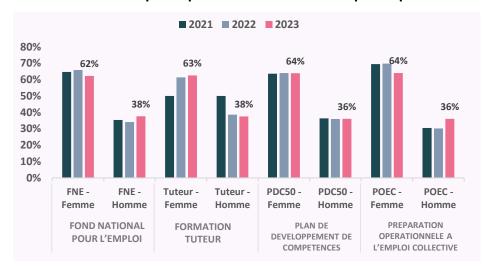
L'écart est particulièrement marqué pour le dispositif Compte personnel de formation, avec une part de 68 % pour les femmes contre 32 % pour les hommes.

Toutefois, les écarts se réduisent dans certains dispositifs de formation, où l'on observe une hausse de la part des hommes par rapport à 2022. Elle augmente notamment dans les *formations* suivantes : le POEC (+ 6 points), au titre de FNE (+ 4 points). Les femmes, elles, ont augmenté leur participation au tutorat (+ 2 points).

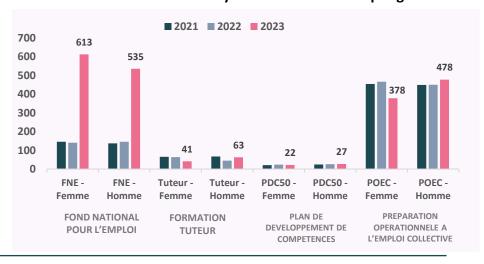
Nous remarquons une inégalité sur la durée moyenne des formations, mais qui reste faible. Sur les dispositifs « Formation tuteur » et « POEC », les hommes (avec 492 heures) suivent en moyenne 3 heures de formation de plus que les femmes (489 heures). L'écart est également bas pour les bénéficiaires du PDC – 50, avec un écart de 5 heures à l'avantage des hommes. Le dispositif FNE-Formation est le seul dispositif où on retrouve une durée de formation moyenne supérieure chez les femmes (+ 77 heures).

Naturellement, cela est corrélé au coût moyen des engagements qui est plus élevé chez les hommes avec le tutorat et la POEC (+ 121 euros), le PDC – 50 (+ 152 heures) à l'exception du FNE, où les femmes ont un coût moyen supérieur (+ 1 199 euros).

Évolution de la participation hommes-femmes par dispositif



Évolution de la durée moyenne des formations par genre





Les hommes se forment dans des domaines plus divers que les femmes

Répartition des bénéficiaires par domaine selon le genre



De manière générale, les hommes et les femmes choisissent des domaines de formation similaires dans les quatre dispositifs étudiés. Toutefois, alors que 86 % des femmes se concentrent sur le développement des compétences (développement professionnel et personnel et ingénierie formation pédagogie), la santé, le social et la sécurité, la gestion des organisations et les technologies, cette proportion est légèrement plus faible chez les hommes, atteignant 80 %.

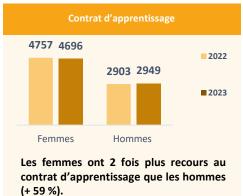
Ces derniers présentent une plus grande diversité dans leurs choix de formation, qui sont plus hétérogènes. Par exemple, 36 % des femmes se dirigent vers le développement des compétences, contre 31 % des hommes, qui se répartissent davantage sur d'autres domaines. En effet, dans les autres types domaines mentionnés dans le graphique, on compte des formations en énergie, génie civil, sciences, mécanique, sport ou agriculture. Nous observons que 5 % des hommes optent pour ces autres formations, alors que seulement 2 % des femmes s'y inscrivent.

Par ailleurs, 97 % des femmes optent pour le TOP 6 des premières formations représentées sur le graphique, alors que la même proportion d'hommes choisit 2 formations supplémentaires, soit un total de 8 formations choisies par 97 % des hommes.



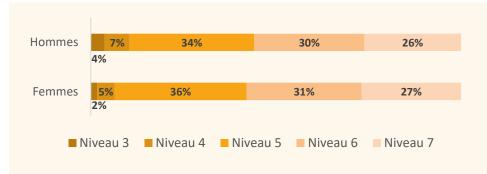
Focus sur l'alternance selon le genre

Évolution du nombre d'alternants par contrat et par genre





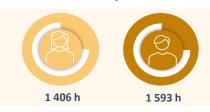
Répartition des niveaux de diplôme visés par genre



Les apprentis hommes et femmes optent pour les mêmes niveaux de diplôme dans des proportions similaires.

Toutefois, on remarque que les apprentis femmes sont légèrement plus tournés vers des formations supérieures.

Durée moyenne en alternance par genre en 2023

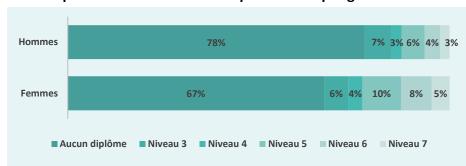


En contrat d'apprentissage, les hommes ont une durée moyenne de formation supérieure à celle des femmes (+ 187 heures) sur l'intégralité de la durée du contrat.



A contrario, les femmes suivent en moyenne 32 heures de plus avec un contrat de professionnalisation, sur l'intégralité de la durée du contrat.

Répartition des niveaux de diplôme visés par genre



A contrario, 1/3 des alternantes en contrat de professionnalisation se dirigent vers des formations diplômantes, contre 22 % seulement pour les alternants qui se dirigent à près de 80 % sur des formations non diplômantes.





Focus sur la formation des seniors de 50 ans et plus

La participation des seniors de 50 ans et plus aux différents dispositifs de formation varie selon les types de dispositifs. Il y a une nette progression pour le FNE-formation, une stabilité pour le PDC-50, et un recul pour la POEC et surtout le tutorat.

Le **FNE-formation** se distingue par **une forte progression** : en 2023, 41 % des bénéficiaires sont des seniors, soit une hausse de 11 points par rapport à 2022. Cela en fait le dispositif pour lequel la part des seniors est la plus élevée.

Le **PDC-50** affiche une **relative stabilité**, avec une légère augmentation de la part des seniors (+1 point) entre 2021 et 2023. En 2023, 26 % des usagers du PDC-50 sont des seniors.

La **POEC** est mobilisée par 29 % de seniors en 2023, mais leur part connaît une **légère baisse** de 2 points par rapport à l'année précédente.

Le **tutorat**, quant à lui, enregistre une **diminution continue** de la participation des seniors : - 6 points entre 2021 et 2022, puis - 7 points entre 2022 et 2023. En 2023, seuls 13 % des bénéficiaires sont des seniors.

Nous observons une faible participation des seniors 50 ans et plus au contrat de professionnalisation, elle est à 9 % et est stable depuis 2021.

Part des seniors de 50 ans et + par dispositif de formation sur la population totale de bénéficiaires



Note de lecture : Les seniors de 50 ans et plus représentent 29 % en 2023 de l'ensemble des bénéficiaires du dispositif POEC.







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 2022

Données Prévoyance

AG2R données 2023

Données sociales et Emploi

Des résultats de l'enquête KYU Associés 2024 sur les données 2023 auprès des entreprises de la branche et BTS - Insee

Données Formation

À partir de plusieurs bases de données formation AKTO extraites en décembre 2024 et avril 2025 ; données AGORA





ANNEXE

Cette annexe vise à comparer les caractéristiques des entreprises et des emplois de la branche des Organismes de formation avec le périmètre plus large du secteur de la formation professionnelle. Il s'agit de situer la branche des organismes de formation au sein du grand secteur de la formation professionnelle identifié par les 4 NAF (8559A – Formation continue d'adultes; 8559B – Autres enseignements; 8560Z – Activités de soutien à l'enseignement; 8552Z – Enseignement culturel).



Le secteur de la formation professionnelle compte 165 563 emplois en 2022

En 2022, le secteur de la formation professionnelle a enregistré un total 165 563 emplois, en recul de plus de 7 % comparé à 2021. Cela contraste avec l'évolution observée au sein de la seule convention collective des organismes de formation qui affiche une progression de + 2 %.

La proportion de salariés issus de la convention collective des organismes de formation s'élève désormais à **57 % de la totalité du secteur,** en **progression de 15 points** par rapport aux données 2021 sur la base des seuls 4 NAF.

Les effectifs sont répartis de manière plus homogène par rapport à 2021. 63 % des emplois de la branche relèvent de l'activité principale de la formation continue d'adultes. Un chiffre en baisse de 21 points par rapport à 2021.

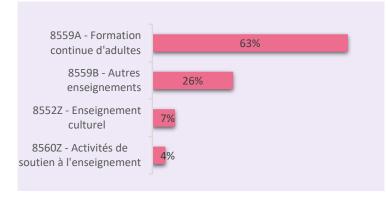
En revanche, l'activité autres enseignements (soutien scolaire, enseignement en langues et informatique hors FPC) connaît une augmentation de 11 points. Également + 6 points pour l'activité enseignement culturel et + 3 points pour l'activité de soutien à l'enseignement.

La seule CCN OF* représente 62 % de l'activité Formation continue d'adultes, contre 57 % en 2021.

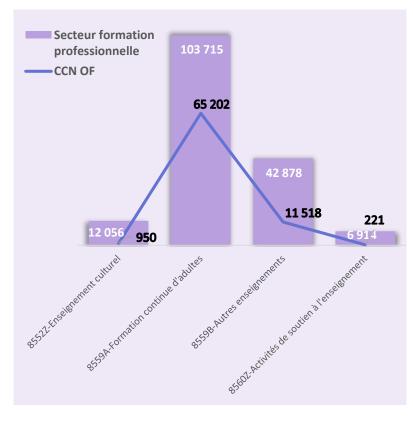
Répartition des effectifs



Répartition des effectifs de la branche selon le NAF



Répartition des effectifs



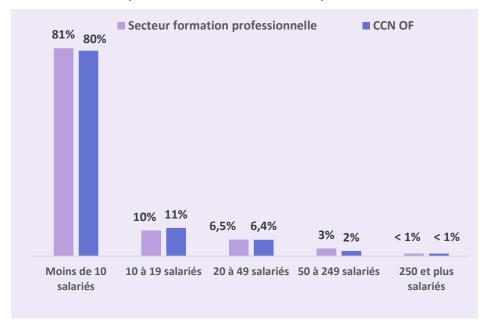
*NAF : le code NAF nomenclature d'activité française permet d'identifier la branche d'activité principale de l'entreprise *CCN OF : convention collective des organismes de formation

Source: Insee 2024



Des établissements de très petites tailles – Des créations de sociétés en hausse

Répartition des établissements par taille



Nombre de créations d'entreprises



Nous observons une **répartition quasiment similaire des établissements en termes de taille**, tant dans le secteur de la formation professionnelle que dans la branche. À noter cependant un léger écart de 1 point concernant le nombre d'établissements de moins de 10 salariés (favorable au grand secteur) et ceux de 10 à 19 salariés (favorable à la branche).

Le nombre de créations de sociétés et établissements publics a augmenté de 44 % comparé à 2021.



Source: Insee 2024, Infogreffe 2024



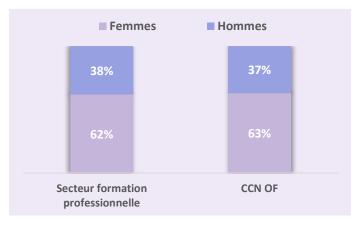
Le profil des salariés du secteur de la formation professionnelle

Tout comme au sein de la branche des organismes de formation, les **femmes prédominent** dans l'ensemble du secteur, affichant un taux légèrement inférieur à celui observé dans la CCN OF.

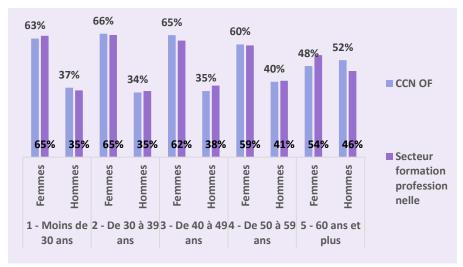
Dans le secteur de la formation professionnelle, la pyramide des âges montre quelques écarts en particularité pour la tranche des 60 ans et plus, avec + 6 points à l'avantage des femmes du grand secteur de la formation comparé à leurs homologues de la branche. Il y a plus de femmes également dans le grand secteur chez les moins de 30 ans. Pour toutes les autres catégories d'âge, il y a toujours plus ou autant de femmes dans la branche que dans le grand secteur.

Les cadres sont davantage présents dans le secteur de la formation professionnelle (28%). Les professions intermédiaires affichent une baisse de 5 points en comparaison de 2021, au profit des employés qui enregistrent une hausse de 3 points, et des chefs d'entreprise (+ 1 point). La CSP ouvriers reste stable au cours de ces dernières années.

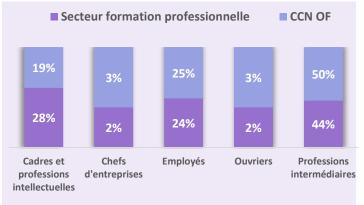
Répartition des effectifs par genre



Répartition des effectifs par genre



Répartition des effectifs par CSP



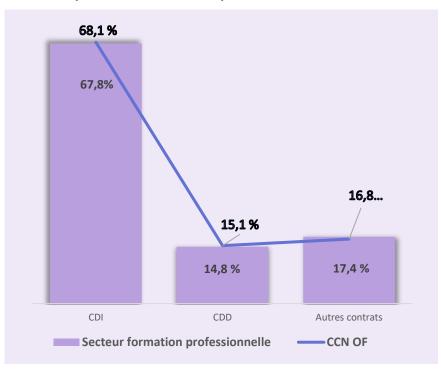


Source: Insee 2024



Les caractéristiques des emplois au sein du secteur de la formation professionnelle

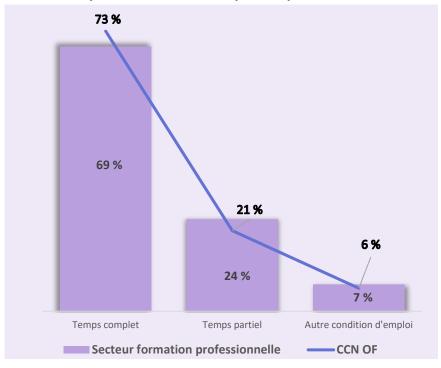
Répartition des effectifs par nature de contrat



Autres contrats : contrats d'apprentissage, travail occasionnel, CDII, contrats aidés et autres types

Au sein du secteur de la formation professionnelle, la nature des contrats a évolué. La proportion de CDI dans le grand secteur reste inférieure à celle dans la branche, comme en 2021, bien qu'elle ait augmenté de 5 points. Cela s'est fait au détriment des autres types de contrats qui ont connu des réductions (-3 points pour les CDD notamment).

Répartition des effectifs par temps de travail



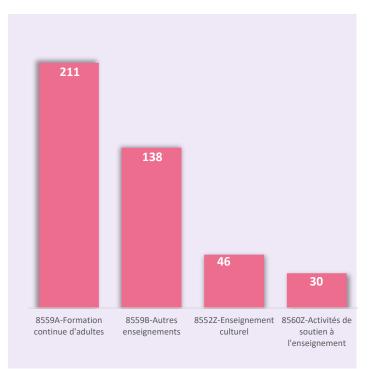
Au sein du secteur de la formation professionnelle, le recours au travail à temps partiel reste significatif et supérieur à celui de la CCN OF. Néanmoins, celui-ci a enregistré une **diminution de près de 4 points** par rapport à 2021 au profit des autres conditions d'emploi, qui progressent. Une tendance comparable à celle de la CCN OF. La part des travailleurs à temps complet reste identique à 2021, à l'exception de la CCN OF où le chiffre a augmenté de + 1 point en 2022.

Source : Insee 2024

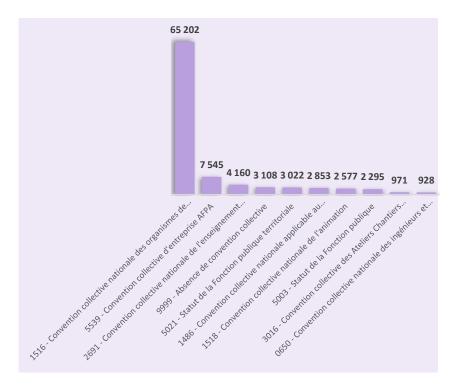


425 CCN appliquées au sein du secteur - La CCN OF concentre 63 % des effectifs du NAF 8559A

Nombre de conventions collectives selon le NAF



TOP 10 des CCN selon le code NAF 8559A



Au total, les entreprises du secteur de la formation professionnelle sont régies par 425 conventions collectives réparties au sein des 4 NAF spécifiques au secteur, 20 de moins qu'en 2021. Plus précisément, les entreprises opérant principalement dans le domaine de la formation continue d'adultes relèvent de 211 conventions collectives distinctes.

Au sein du seul code NAF 8559A, la convention collective des organismes de formation y est prédominante en couvrant 63 % des effectifs (+ 17 points par rapport à 2021).

Source: Insee 2024



Ce panorama a été réalisé par le cabinet KYU Associés



Co-produit avec :



