



Rapport détaillé

L'Apprentissage au sein du périmètre AKTO

AKTO

Mars
2026

OBSERVATOIRE
AKTO



01. Cadrage et introduction

SOMMAIRE

01 Cadrage et introduction

02 Panorama de l'Apprentissage

03 Les actions menées en faveur de l'Apprentissage et ses résultats

04 L'outillage dédié à l'Apprentissage et ses usages

05 Actions conduites à l'échelle régionale

06 Perspectives

Son objectif

Ce document a pour ambition de dresser un panorama consolidé de l'apprentissage au sein d'AKTO, permettant d'apprécier la traduction opérationnelle des orientations politiques des branches professionnelles en matière d'apprentissage, telles que mises en œuvre par l'OPCO en lien étroit avec les acteurs du secteur.

Ce rapport constitue un appui stratégique pour nourrir le dialogue des branches et de l'OPCO avec les instances nationales, notamment l'État, France compétences et les corps de contrôle.

La démarche

Ce document est issu de la participation des différentes parties prenantes AKTO concernées par la réalisation des actions dédiée à l'Apprentissage (Pôle Observatoires et Certification, le Pôle Alternance, le Réseau, etc...). Le rapport repose sur plusieurs sources et outils :

- **Le traitement de la donnée « apprentissage » issue :**

- Recueil d'analyse documentaire de rapports existantes : études de branches et enquêtes de branche, et recherches complémentaires,
- Mobilisation de l'outil de l'outil SAP BO _Entrepôt de données Akto pour les données apprentissage (direction financière, DGAO)
- Collecte de données statistiques auprès de l'INSEE, la DARES, Base Tous Salariés, ...

- **Des bilans qualitatifs**

- Recueil des rapports existants sur les actions qualitatives auprès des directions opérationnelles : Edec, support de présentation CPRI
- Recueil des bilans sur les outils dédiés
- Recueil sur les bilans dédiés aux opérations de promotion des métiers : salons, évènementiels

- **La mobilisation de différentes directions**

- Pôle Observatoire et Certification
- Cellule promotion des métiers
- Direction du développement dont le Pôle Alternance
- Réseau territorial
- Direction des Ressources Humaines
- Direction financière
- DGAO

Introduction

L'apprentissage, un dispositif essentiel pour la formation des jeunes en France...

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance, dédié aux jeunes, leur permettant d'acquérir, par une formation théorique et pratique, une certification professionnelle. L'apprentissage joue un rôle clé dans la formation et l'insertion professionnelle et l'adaptation aux besoins du marché du travail. Le dispositif est une réelle passerelle vers l'emploi et offre une valeur ajoutée professionnelle majeure. Accessible à tous les niveaux d'études, du CAP au bac +5, il bénéficie d'une forte attractivité et d'un taux d'embauche élevé après formation. Outre la réduction du décrochage scolaire chez les jeunes et la possibilité d'obtenir une certification, l'apprentissage favorise l'accès à un emploi durable et est également une des réponses aux besoins de main d'œuvre dans les métiers en tension.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié profondément l'apprentissage pour bâtir un système plus simple et efficace : tant en ce qui concerne la relation contractuelle entre l'employeur et l'apprenti, que la libéralisation de l'offre de formation, ou la réforme du financement de l'apprentissage. Par conséquent, l'apprentissage a connu une très forte progression : de 360 000 entrées en apprentissage en 2019 à 880 000 nouveaux contrats signés en 2024 (soit plus de 1 million d'apprentis en France en 2024), en lien notamment avec l'expansion de l'offre de formation. Le nombre de CFA est passé de 954 CFA en activité avant la loi de 2018 à 3 945 CFA certifiés Qualiopi début octobre 2024.

...Mais qui évolue depuis la réforme de 2018 pour répondre à des problématiques de financement tout en assurant un objectif majeur : répondre aux besoins du marché du travail par la formation et l'insertion professionnelle

La croissance rapide de l'apprentissage soulève des enjeux structurels dans le financement (niveaux de prise en charge des contrats supérieurs en moyenne aux coûts de formation, manque d'optimisation des coûts des CFA, système de financement complexe entre tous les acteurs, cout des aides à l'embauche, etc.) mais aussi dans la qualité des formations.

Un plan de réforme du financement de l'apprentissage est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2025 pour réduire le déficit généré par ce dispositif : minoration des niveaux de prise en charge des formations à distance, mise en place d'une participation obligatoire au financement pour des formations de niveaux 6 et plus. De même à partir de 2025, les aides à l'embauche d'apprentis ont été recentrées et revues à la baisse afin de contenir le coût budgétaire. Ainsi, les aides financières ont été réduites : 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés et 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés ou plus, quel que soit le niveau de diplôme préparé, pour les contrats signés à compter du 24 février 2025.

Des enjeux importants pour l'écosystème de l'apprentissage face aux grandes mutations

Les entreprises et les acteurs de la formation doivent s'adapter aux grandes mutations, économiques, technologiques, environnementales ou sociétales afin de garantir une montée en compétence efficace des apprentis.

L'apprentissage est un levier essentiel pour les branches professionnelles, les entreprises et les jeunes salariés en France :

- Pour les branches professionnelles, l'apprentissage doit garantir une adéquation entre les formations, les évolutions du marché du travail et les besoins en compétences. Il permet de structurer les parcours professionnels et d'insérer les jeunes en complémentarité avec le cursus d'enseignement scolaire ou supérieur initial.
- Pour les entreprises, il doit permettre de former des nouveaux entrants adaptés à leurs besoins, d'assurer la transmission des savoir-faire et de renforcer leur compétitivité.
- Pour les apprentis, il représente l'opportunité d'acquérir un diplôme et de mieux s'insérer professionnellement par l'acquisition d'une expérience professionnelle. Deux tiers des alternants sont embauchés par leur entreprise d'accueil après leur formation, et l'apprentissage offre une formation rémunérée, accessible à tous les niveaux d'études (BVA, Observatoire de l'alternance).

Rappel des missions légales de l'OPCO en matière d'Apprentissage

Chargé d'accompagner la formation professionnelle, AKTO, opérateur de compétences (OPCO) a été agréé le 1er avril 2019. Il a pour mission de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Plus précisément, les missions légales en faveur de l'apprentissage s'articulent autour :

- du financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.
- de l'appui technique aux branches professionnelles, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et la définition des niveaux de prise en charge des contrats.
- de Certification professionnelle, en participant à la construction des référentiels de certification qui précisent les compétences et savoirs requis.
- de Service de proximité, pour améliorer l'accès des salariés des TPE-PME à la formation, tout en identifiant leurs besoins en formation professionnelle, tenant compte des divers facteurs de mutation.
- Dans la promotion des métiers et de l'alternance auprès des publics concernés.



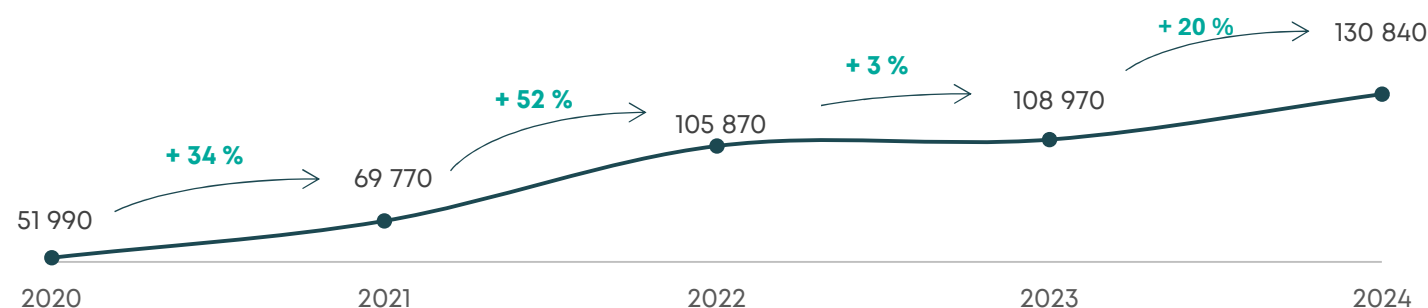
02. Panorama de l'apprentissage

Quand les branches s'engagent et s'investissent : l'apprentissage devient un choix stratégique

L'investissement d'AKTO s'élève à 1,507 Milliard en 2024. Cela témoigne à la fois de l'engagement stratégique de l'OPCO pour la montée en compétences des jeunes et de sa capacité à répondre aux besoins croissants des branches professionnelles.

Entre 2020 et 2024, le nombre de contrats d'apprentissage engagés a fortement progressé, passant de 52 000 à 130 800, soit 2,5 fois plus en quatre ans. Cette croissance reflète non seulement l'attractivité grandissante du dispositif d'apprentissage, mais aussi la confiance accrue des entreprises dans ce mode de formation professionnelle.

Evolution du nombre de contrats d'apprentissage engagés par AKTO entre 2020 et 2024



Source: AKTO DAF 2025

La croissance, enregistrée en 2024, représente plus de 22 000 apprentis supplémentaires. Les branches de l'Hôtels cafés restaurants (HCR), de la Restauration rapide, des Commerce de gros et des Organismes de formation concentrent à elles seules 75% des volumes d'apprentis pris en charge par AKTO. Ces branches, historiquement, ont plus souvent recours que d'autres à l'apprentissage.

Toutefois, cette dynamique profite, dans une proportion moindre mais significative, à l'ensemble des branches professionnelles du périmètre d'AKTO. Cela témoigne de l'importance de l'apprentissage pour les branches professionnelles où la transmission des savoir-faire, savoir-être, acquisition de compétences pratiques constituent des enjeux majeurs.

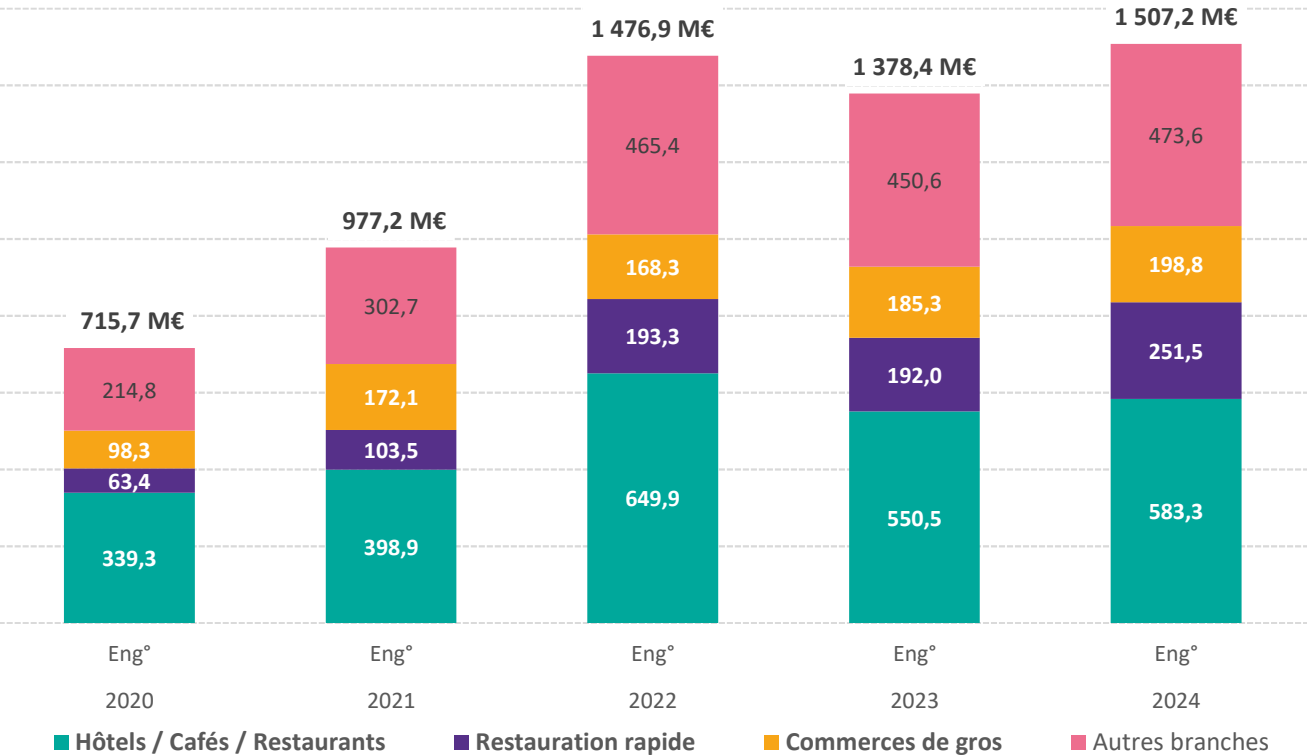
Croissance fragilisée par les financements

Malgré la hausse notable du nombre de contrats, les engagements financiers progressent plus modérément avec une hausse de 9% pour atteindre 1,51 Md€ sur l'exercice 2024. Cette progression financière plus mesurée s'explique principalement par les baisses successives de niveau de pris en charge (NPEC) imposées par France Compétences qui est particulièrement sensible dans les branches du périmètre d'AKTO. Cette évolution financière témoigne des efforts d'optimisation et d'adaptation aux contraintes budgétaires.

	2020	2021	2022	2023	2024
Engagements financiers	715,7 M€	977,2 M€	1 476,9 M€	1 378,4 M€	1 507,2 M€
Coût unitaire moyen	13,8 K€	14 K€	14 K€	12,7 K€	11,5 K€

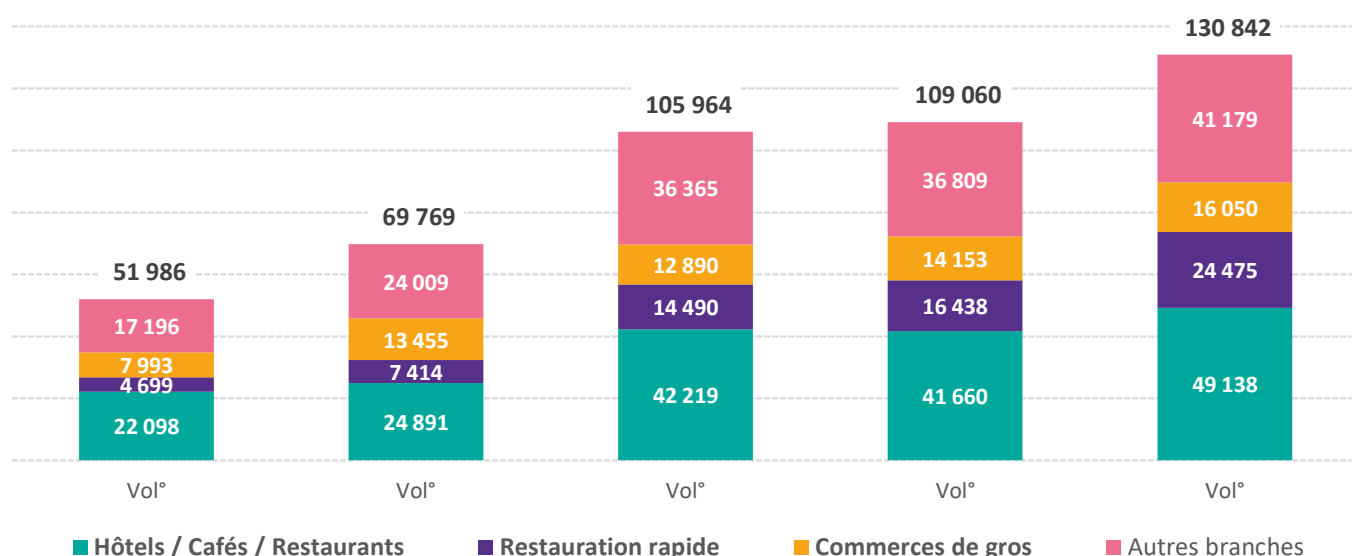
Source: AKTO DAF 2025
Données en date d'engagement

Montants engagés (en millions d'euros) pour les branches Hôtels, cafés, restaurants (HCR), Restauration rapide, Commerce de gros et autres branches



Source: AKTO DAF 2025
Données en date d'engagement

Volume des contrats engagés pour les branches Hôtels, cafés, restaurants (HCR), Restauration rapide et Commerce de gros



Source: AKTO DAF 2025; Données en date d'engagement

L'organisation mise en place

L'investissement d'AKTO pour le développement de l'apprentissage s'inscrit dans une dynamique de réforme et de fusion des OPCO qui a nécessité, dès 2020, la formation des équipes à cette activité nouvelle, la mise en place d'une organisation ad hoc et le développement du système d'information. Cette restructuration majeure a permis de faire converger les pratiques professionnelles, les modes de management, les processus opérationnels et les règles de gestion vers un modèle unifié. L'objectif affiché était d'assurer la cohésion du nouvel ensemble AKTO, afin de soutenir efficacement les branches professionnelles et leurs entreprises adhérentes dans leur politique de professionnalisation et de développement de l'alternance.

Typologie des bénéficiaires et des dispositifs

Parmi les contrats pris en charge, près de 4 sur 10 concernent des formations de niveau Bac ou inférieur. Cette forte concentration sur ces niveaux montre la dynamique au sein des branches du périmètre de sécuriser et de professionnaliser en priorité les publics de premier niveau de qualification en cohérence avec les besoins des entreprises.

La durée moyenne des formations reste stable, autour de 17,8 mois, avec un coût pédagogique moyen annualisé de

7 300 € par an et des frais annexes de 700 € par dossier.

Moyens déployés par l'OPCO

Pour garantir un pilotage efficace, AKTO déploie également des moyens de fonctionnement spécifiques. Les ressources de fonctionnement prises sur l'alternance (y compris contrats de professionnalisation, Pro-A et dispositifs non-éligibles à la péréquation) représentent 92,6 millions d'euros en 2024, dont 92% sur les contrats d'apprentissage. Cette enveloppe se partage entre 29,3 millions d'euros de frais de gestion et 63,3 millions d'euros consacrés aux frais d'information et de mission.

Source: AKTO DRH 2025

Concevoir une telle organisation a d'abord supposé de poser les bases d'un collectif performant, mobilisant directeurs, managers et collaborateurs autour de missions mutualisées et d'une culture organisationnelle partagée.

Cette démarche répond à un enjeu central pour l'avenir de l'opérateur de compétences : **renforcer et structurer l'offre globale d'alternance**, dont le contrat d'apprentissage constitue le pilier fondamental et le vecteur principal de développement des compétences pour les jeunes en quête d'insertion.

L'organisation d'AKTO s'est construite autour de trois pôles :

— 01

Pôle alternance

Intégré à la Direction du Développement et des Ingénieries, ce pôle assure l'harmonisation des analyses, le pilotage de projets nationaux stratégiques, la professionnalisation continue des équipes, le *reporting* régulier auprès des instances de gouvernance, et le rayonnement d'AKTO auprès des établissements de formation partenaires sur l'ensemble du territoire.

— 02

Pôle gestion administrative

Un pôle spécialisé dédié exclusivement à la gestion administrative des contrats d'apprentissage, s'assurant de l'engagement et du règlement des contrats, dans le respect de la réglementation, avec des portefeuilles de CFA par gestionnaire.

— 03

Equipes régionales dédiées

Au sein de chaque direction régionale, la mise en place d'équipes de chefs/chargés de projets spécifiques, conseillers, pour soutenir le développement de l'alternance et de l'apprentissage, a permis une coordination à l'échelle nationale tout en assurant une proximité territoriale indispensable avec les entreprises adhérentes et les CFA.

Plus de 1 000 salariés sont aujourd'hui directement impliqués dans ces actions d'accompagnement et de développement de l'alternance, avec une mobilisation permanente et coordonnée afin d'assurer l'harmonisation effective des pratiques professionnelles, enjeu absolument clé pour garantir l'efficacité et la qualité de l'accompagnement des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes couvertes par AKTO.

+ 1 000

salariés mobilisés au service de l'alternance

Cette structuration a été progressive, avec un déploiement amorcé fin 2020 puis accentué en 2021. Ce déploiement s'est accompagné d'un effort massif de professionnalisation des équipes à travers des modules de formation et d'accompagnements sur l'ensemble du territoire.

Professionnalisation et montée en compétences

L'accompagnement et la montée en compétence des équipes sont orchestrés par des parcours de formation modulaires. Ces derniers sont enrichis par des webinaires thématiques, des ateliers et la constitution de communautés de tuteurs. Les efforts en formation se déclinent autour de deux axes principaux : la professionnalisation des responsables alternance régionaux (accompagnés par des experts nationaux) et celle des équipes projets, conseil et expertise, animée par les managers de l'alternance en région. Cette démarche est appuyée sur l'utilisation d'outils digitaux comme SiRHius pour le suivi RH et la gestion des compétences.

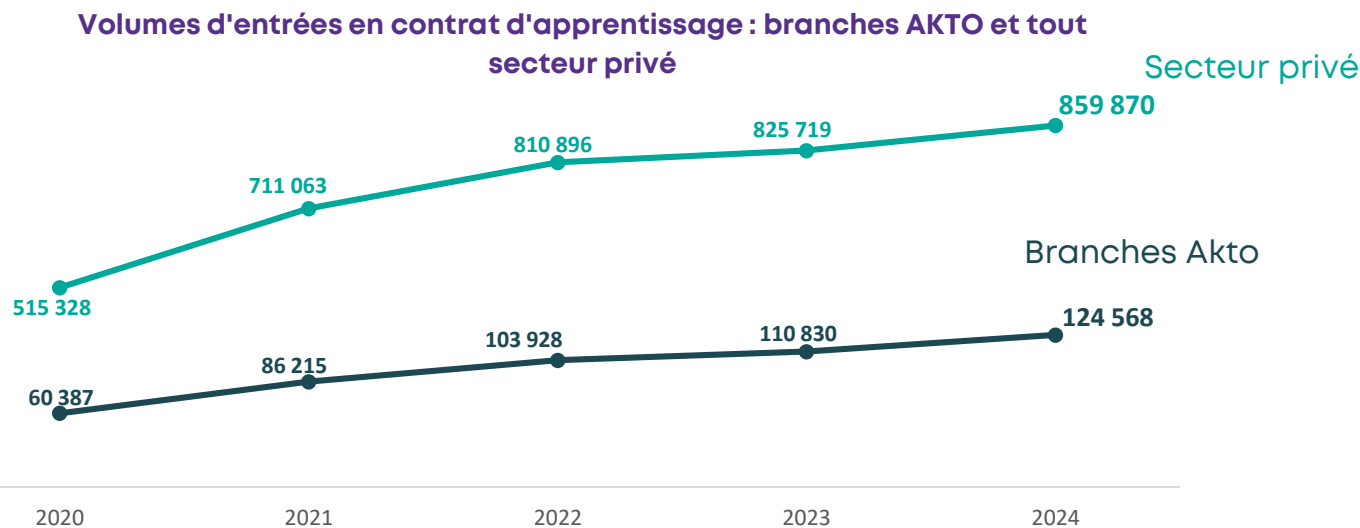
Des référents internes de juristes et de responsables d'activité alternance ont été constitués pour garantir la conformité réglementaire. La transformation digitale conforte ainsi la transformation organisationnelle pour créer un écosystème apprenant et performant.



Une part de plus en plus croissante d'AKTO au sein de l'apprentissage sur les 5 dernières années

Une évolution du nombre de contrats d'apprentissage à l'échelle d'AKTO comme du secteur privé

Le nombre de contrats d'apprentissage continue de croître en 2024 en France.



Sources : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage (<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/donnee/contrat-dapprentissage-prive-entrees>). AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique). Les données AKTO comprennent : tous les dossiers clôturés pour lesquels au moins une facture a été réglée par les services d'AKTO, ainsi que ceux en cours, ou non encore décidés (non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces...) plutôt minoritaires généralement étant donné les dates d'extraction.

Évolution des contrats d'apprentissage : secteur privé et branches AKTO et part d'AKTO (2020-2024)

Année	2020	2021	2022	2023	2024
Secteur privé (toutes branches)	515 328	711 063	810 896	825 719	859 870
Evolution	-	+ 38,0%	+ 14,0%	+ 1,8%	+ 4,1%
Branches périmètre AKTO	60 387	86 215	103 928	110 830	124 568
Evolution	-	+ 42,6%	+ 20,5%	+ 6,6%	+ 12,4%
Part des branches AKTO	11,7%	12,1%	12,8%	13,4%	14,5%
Part des branches AKTO dans la progression	-	13,1%	17,7%	46,4%	40,3%

Sources : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage (<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/donnee/contrat-dapprentissage-prive-entrees>). AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique).

Dans le secteur privé, le taux de croissance du nombre d'entrées en apprentissage enregistre une hausse de 4,1% en 2024. Il atteint 12,4% à l'échelle des branches du périmètre d'AKTO, soit une évolution trois fois plus importante. Aussi, la part des recrutements en apprentissage réalisés par des entreprises relevant d'AKTO passe de 11,7% en 2020 à 14,5% en 2024.

Ainsi, 40,3% de la hausse du nombre d'entrées en apprentissage en 2024 est portée par les entreprises à forte intensité de main d'œuvre.

Trois branches – Hôtels, cafés, restaurants (HCR), Restauration rapide et Commerces de gros concentrent à elles seules 69 % des contrats signés soit plus de 86 000 apprentis. Avec une progression de 43 % des recrutements par rapport à 2023, la Restauration rapide porte fortement cette dynamique (cf. en annexe le tableau complet avec l'ensemble des branches p.82).



Hôtels, Cafés, Restaurants
37 % des contrats

Evolution du nombre d'apprentis
2023/2024: + 9 %



Restauration rapide
18 % des contrats

Evolution du nombre d'apprentis
2023/2024: + 43 %



Commerce de gros
13 % des contrats

Evolution du nombre d'apprentis 2023/2024:
- 0,1 %

Source: AKTO 2025

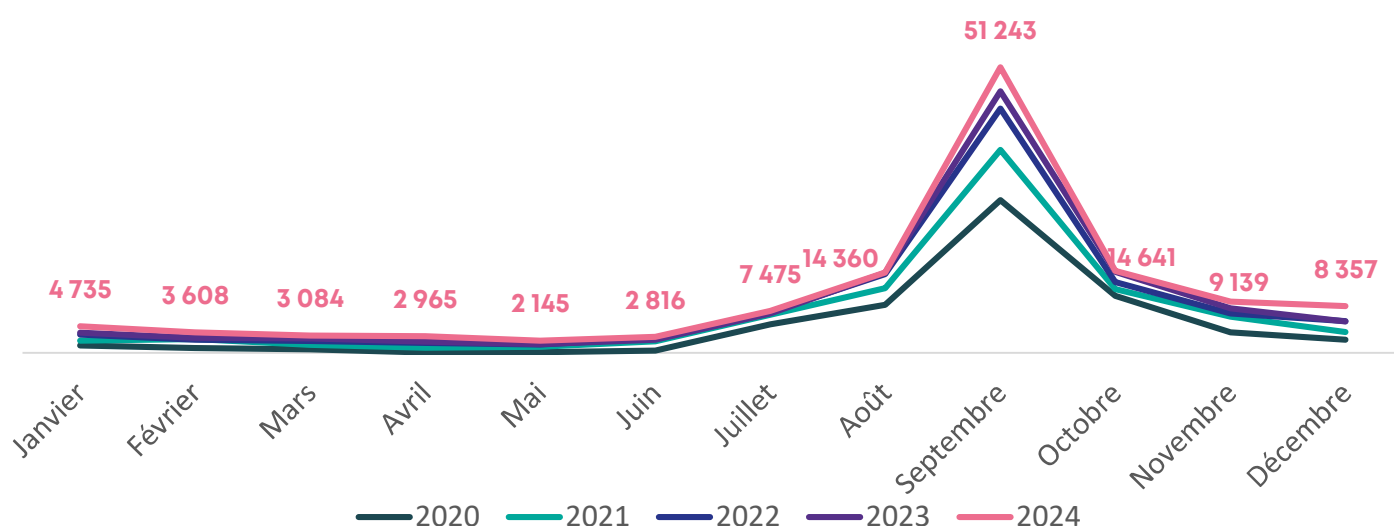
À l'inverse, certaines branches enregistrent un ralentissement du recours à l'apprentissage. La branche du Travail temporaire recule de 11 %, une diminution toutefois compensée par d'autres dispositifs d'alternance (CIPI, CDPI, contrat professionnalisation) ce qui permet de maintenir un volume global d'alternants quasiment stable (- 0,5 %). Les Activités du déchet diminuent de 6 %, retrouvant ainsi un niveau proche de celui de 2021. Des baisses plus modérées touchent également les Commerces de gros (- 0,4 %), les Commerces de quincaillerie (- 1,7 %) ou le portage salarial (- 1,7 %).

Saisonnalité des contrats d'apprentissage: un alignement naturel avec le calendrier de la formation initiale

La répartition des contrats d'apprentissage selon leur mois de démarrage reste stable d'une année sur l'autre. En moyenne, 68 % des contrats débutent entre août et octobre, avec un pic net en septembre (42 % des entrées). Cette concentration correspond à l'alignement naturel de l'apprentissage sur le calendrier de la formation initiale.

Les mois de janvier à juillet rassemblent 20 % des débuts de contrats correspondants aux rentrées décalées et hors période scolaire classique. Enfin, le démarrage des contrats en novembre-décembre représente 12 % souvent liés à des ajustements ou à des besoins spécifiques des entreprises en fin d'année civile.

Répartition des contrats d'apprentissage (par année de début de contrat) selon le mois



Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégués, y.c. OPCO unique).

Saisonnalité des contrats selon les régions

La saisonnalité des contrats d'apprentissage se retrouve dans l'ensemble des régions de France métropolitaine, avec quelques variations. En revanche, les Départements et Régions d'Outre-mer présentent un profil décalé par rapport à cette tendance hexagonale.

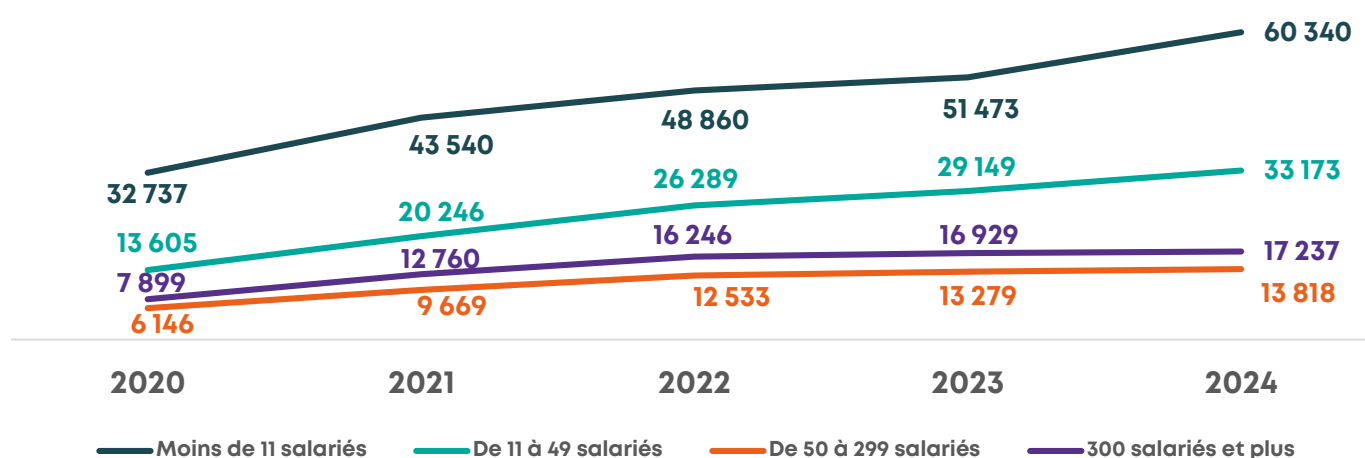
Dans ces territoires, 40 % des entrées en apprentissage ont lieu avant août (contre 20 % au niveau national) et 20 % en fin d'année (contre 12 %). La période d'août à octobre reste centrale, avec 40 % des démarrages, mais elle est moins marquée que dans l'Hexagone.

Une progression continue et marquée quelle que soit la taille de l'entreprise

La hausse constatée de nombre de contrat au global entre 2020 et 2024 se traduit également dans toutes les tailles d'entreprise. Les entreprises de moins de 11 salariés concentrent la majorité des contrats sur toute la période. Sur l'ensemble de la période, ces entreprises cumulent plus de 230 000 contrats, soit presque la moitié du volume global (48%).

Les entreprises de taille intermédiaire (de 11 à 49 salariés et 50 à 299 salariés) connaissent également une croissance soutenue. Leurs volumes respectifs ont été multipliés par plus de deux fois entre 2020 et 2024. Toutefois leur poids reste stable sur la période. Le poids des entreprises de 11 à 49 salariés oscille entre 22% et 27% entre 2020 et 2024 tandis que le poids de celles ayant une tranche d'effectifs salariés de 20 à 299 varie peu: entre 10% et 12% sur la même période. Les grandes entreprises, 300 salariés et plus, affichent une progression régulière mais moins rapide. Leur proportion reste stable autour de 14% de 2020 à 2024.

Evolution des contrats d'apprentissage entre 2020 et 2024 selon la taille des entreprises



Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégués, y.c. OPCO unique).

Un dynamisme continu de l'apprentissage

La dynamique actuelle de l'apprentissage dessine une tendance claire : le contrat d'apprentissage est devenu un levier privilégié pour le recrutement de salariés jeunes et relativement qualifiés. À l'inverse, bien que le contrat de professionnalisation soit en perte de vitesse, il conserve une valeur stratégique forte, notamment pour le recrutement de salariés plus âgés, parfois à des niveaux de qualification plus modestes. Chaque année depuis 2020, dans les entreprises relevant d'AKTO, le profil type de l'apprenti reste celui d'un jeune de moins de 26 ans. Plus de 90 % des contrats signés les concernent. Cette tendance reste nette, mais la population se diversifie progressivement. La part des 26 ans et plus progresse passant de 4,7 % en 2020 à 8,8 % en 2024.

Répartition et âge moyen des apprentis selon leur catégorie d'âge de 2020 à 2024

Tranche d'âge / Année	2020	2021	2022	2023	2024
Moins de 26 ans	94,9%	93,5%	92,9%	92,6%	90,9%
26 ans et plus	5,0%	6,5%	7,1%	7,5%	9,1%
Moins de 26 ans (moy)	19,4	19,7	19,6	19,6	19,7
26 ans et plus (moy)	28,3	28,4	28,6	29,0	29,8
Âge moyen global	19,9	20,3	20,2	20,3	20,6

Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégués, y.c. OPCO unique).

Un âge moyen en légère évolution

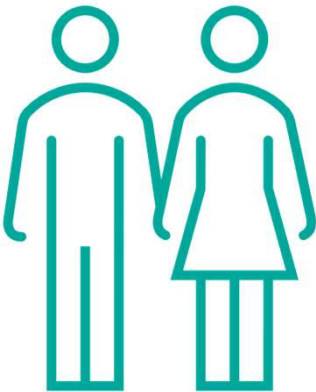
Cette évolution se traduit par une hausse de l'âge moyen des apprentis : de 19,9 ans à 20,6 ans sur la période 2020 - 2024, tiré par le vieillissement des deux populations. Les moins de 26 ans passent de 19,4 ans en 2020 à 19,7 en 2024, les 26 ans et plus, eux, de 28,3 ans en 2020 à 29,8 ans en 2024. Les moins de 26 ans conservent un profil stable : autour de 19,8 ans en moyenne. Cette tendance reflète l'ouverture progressive du dispositif d'apprentissage à des publics en reprise d'études. Malgré l'élargissement du dispositif, le cœur de cible historique de l'apprentissage demeure inchangé.

Profil des apprentis en 2024

51 % Homme
49 % Femme

20,6 ans
Âge moyen

91 % ont moins de 26 ans



28 % (niveau 3 CAP BEP & infra sans diplôme) au moment du recrutement

Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégués, y.c. OPCO unique).

Des profils contrastés par branche

Les branches comme le portage salarial, la propreté et services associés, la prévention sécurité se distinguent par un recours plus important à un profil plus âgé (salariés de 26 ans et plus).

Branche	Part de 26 ans et plus	Âge moyen	Volume de contrats signés
Portage salarial	24,1%	22,9	54
Propreté et services associés	18,8%	22,4	3 325
Prévention sécurité	16,7%	22,2	3 668
Organismes de formation	14,7%	22,5	8 591
Travail temporaire	14,5%	22,5	4 951
Interprofession	13,7%	22	4 012
Restauration collective	13,6%	21,3	1 501
Enseignement privé indépendant	13,4%	22,3	2 360
Cafétérias	11,4%	20,8	298
Autoroutes	11,2%	21,7	223
OPCO unique	10,7%	20,9	242
Activités du déchet	10,6%	21,7	874
Services de l'eau	10,6%	21,5	1 491
Restauration rapide	9,4%	20,6	25 234
Ensemble AKTO	9,1%	20,5	124 568
Entretien et location textile	9%	21,1	489
Transport aérien	8,8%	21,4	1 690
Travail mécanique du bois	7,6%	20,6	735
Commerces de gros	7%	21	14 707
Hôtels cafés restaurants	6,2%	19,3	46 194
Commerces de quincaillerie	5,4%	20,3	1 227
Etablissements de l'Enseignement Privé (EEP)	5,2%	20,3	2 462
Exploitations forestières et scieries agricoles	4,2%	19,1	240

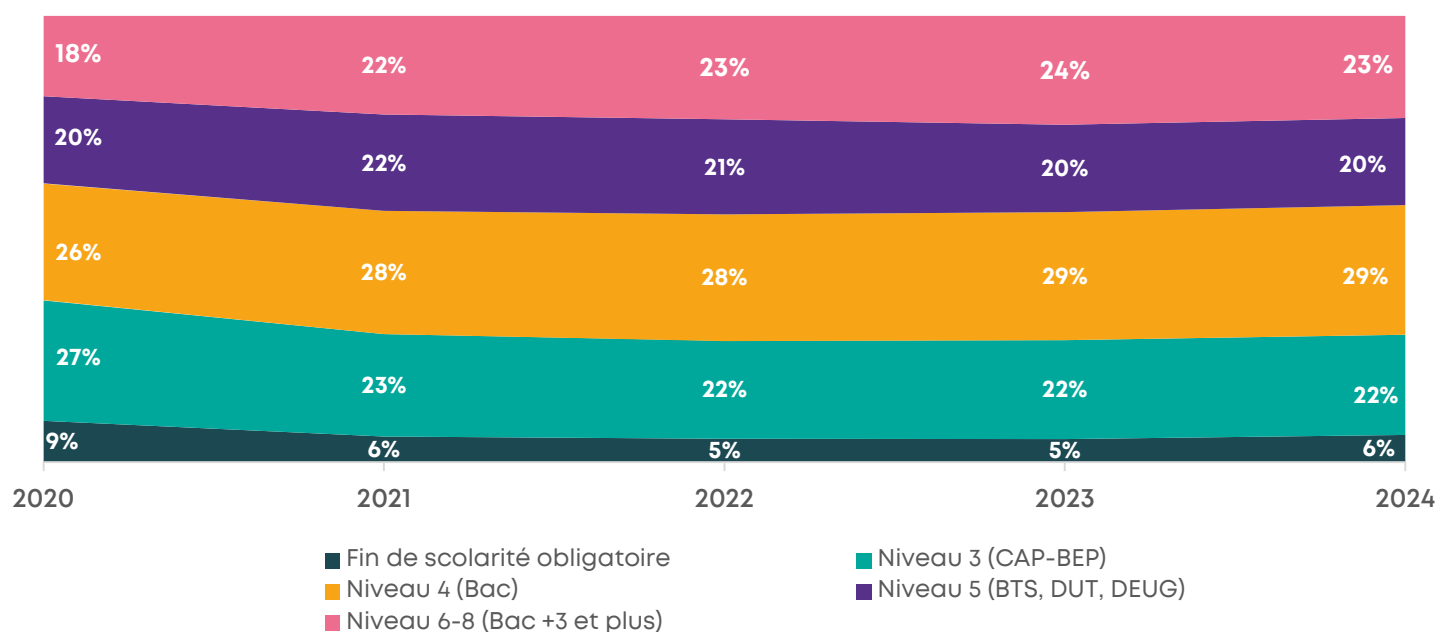
Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégués, y.c. OPCO unique).

Une diversité de profils selon les niveaux de formation des apprentis à l'entrée

En 2024, près de 29 % des apprentis possèdent un niveau baccalauréat à l'entrée en contrat d'apprentissage et 57 % ont un niveau infrabac. Cette structure des niveaux de formation des apprentis recrutés reste stable depuis 2022.

Cette répartition traduit ainsi la capacité du dispositif d'apprentissage à accompagner des publics variés.

Répartition des apprentis selon le dernier diplôme préparé avant embauche de 2020 à 2024



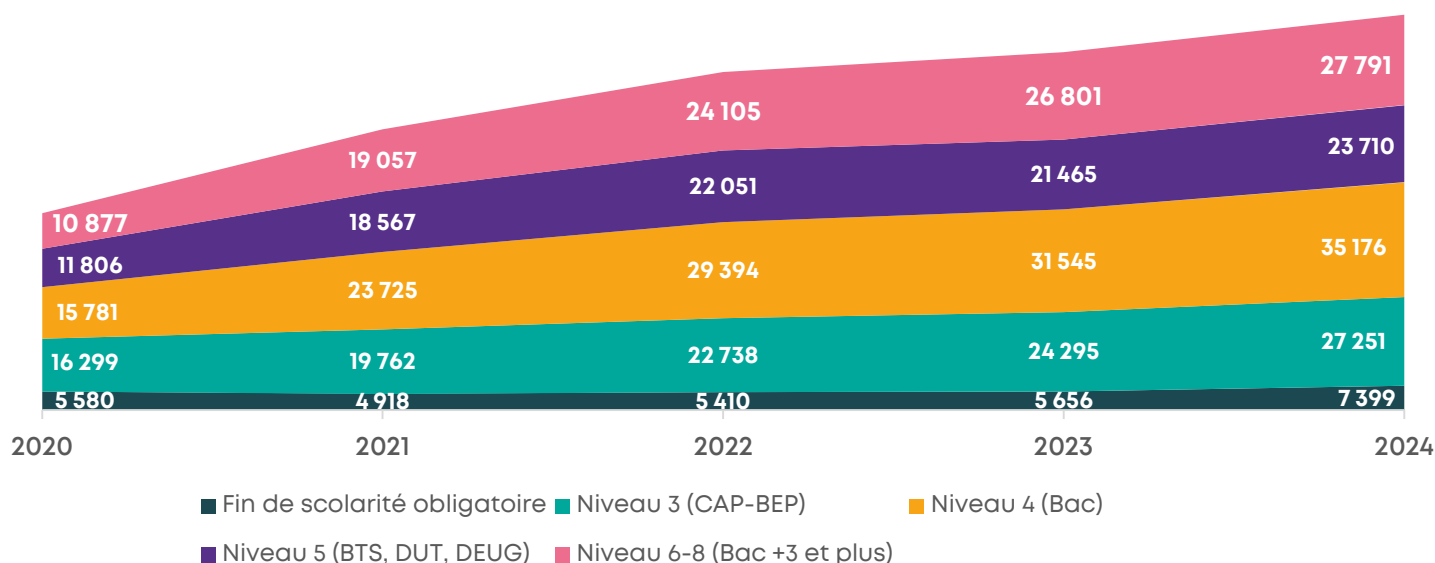
Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégués, y.c. OPCO unique).

Dès 2022, la répartition des niveaux de qualification à l'entrée se stabilise. Chaque année, on retrouve :

- Près d'un tiers des apprentis ayant un niveau bac (29%),
- Près d'un sur deux avec un niveau bac +2 (20%) ou supérieur (23%),
- Un sur cinq issu d'un CAP ou BEP (22%),
- Et une minorité sans diplôme préalable (6%).

Cette structure reste relativement constante, mais les dynamiques d'évolution en volume apportent un éclairage complémentaire.

Volume d'apprentis selon le dernier diplôme préparé avant embauche de 2020 à 2024



Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique).

Les niveaux de qualification à l'entrée ont globalement augmenté au cours des premières années. Toutefois, en 2024, c'est le groupe des non-diplômés qui enregistre le taux d'évolution le plus élevé.

Ce phénomène peut s'interpréter comme une diversification des profils recrutés, avec une volonté d'ouvrir davantage l'apprentissage à des publics éloignés de la qualification, tout en maintenant une présence des niveaux intermédiaires et supérieurs.

Evolution des nombres d'apprentis selon le dernier diplôme préparé avant embauche

Evolution	Fin de scolarité obligatoire	Niveau 3 (CAP-BEP)	Niveau 4 (BAC)	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG)	Niveau 6-8 (Bac +3 et plus)	Ensemble
2020-2021	-12%	+21%	+50%	+57%	+75%	+43%
2021-2022	+10%	+15%	+24%	+19%	+27%	+21%
2022-2023	+5%	+7%	+7%	-3%	+11%	+7%
2023-2024	+31%	+12%	+12%	+11%	+4%	+12%

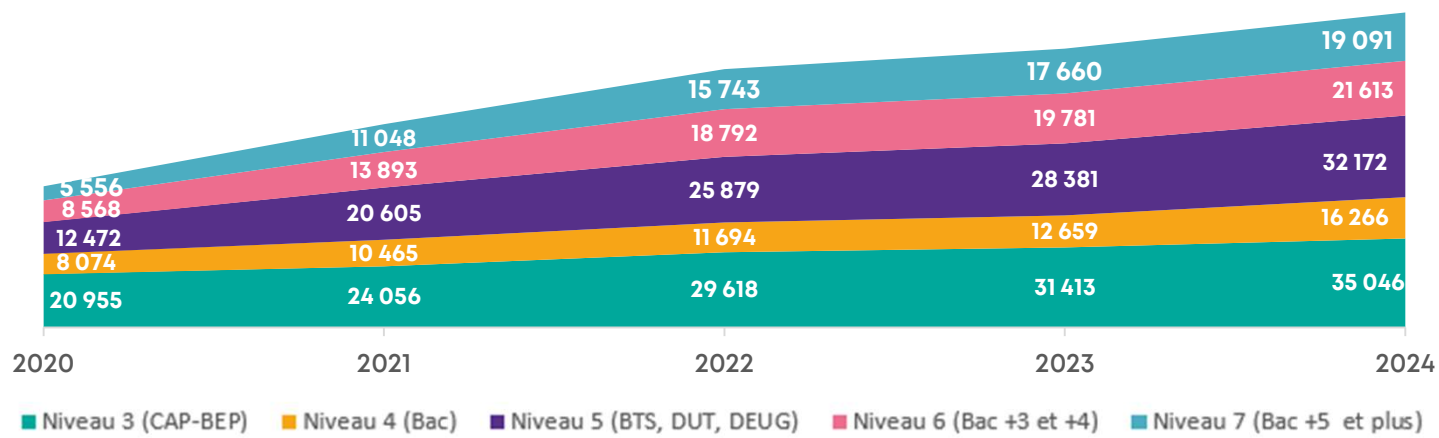
Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique).

Signe d'un élargissement vers des publics éloignés de la qualification en 2024, une forte hausse de la part des non - diplômés parmi les nouveaux apprentis se dessine (+31%) et dans une moindre mesure pour les niveaux 3 et 4.

Les principales certifications étudiées et visées

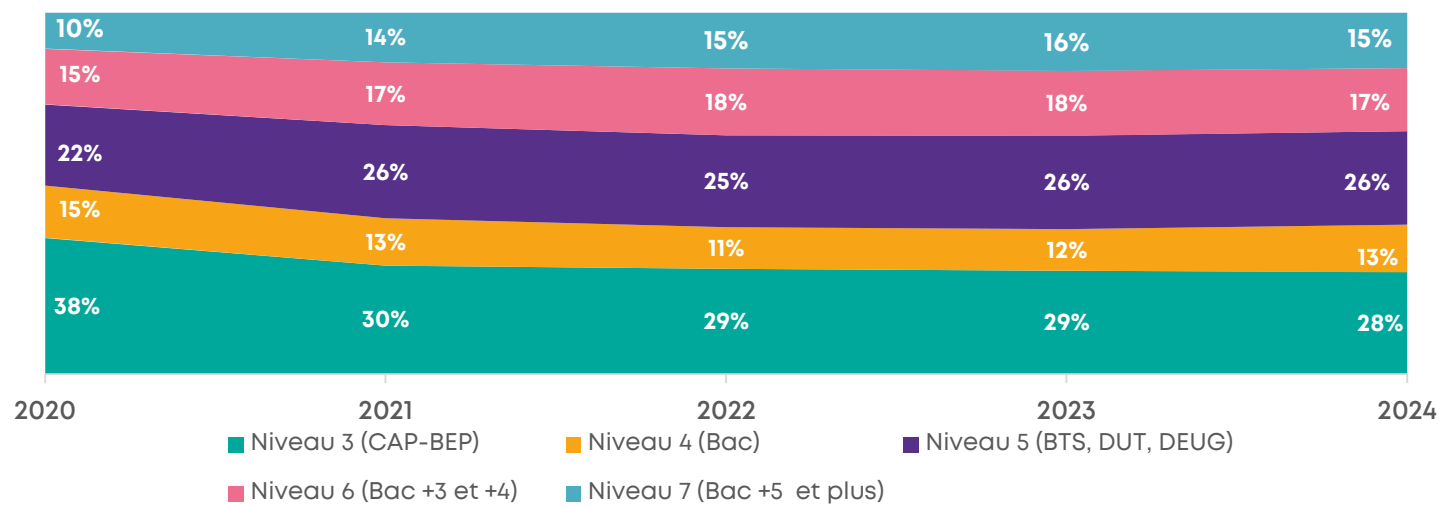
Entre 2020 et 2024, tous les niveaux de certifications visées enregistrent une progression. Les niveaux 3 représentent la part la plus importante de toutes les certifications visées depuis 2020. Néanmoins, cette part diminue progressivement au profit notamment des certifications de niveau 5.

Les certifications visées en volume de 2020 à 2024



Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique).

Répartition des certifications visées par niveau de 2020 à 2024



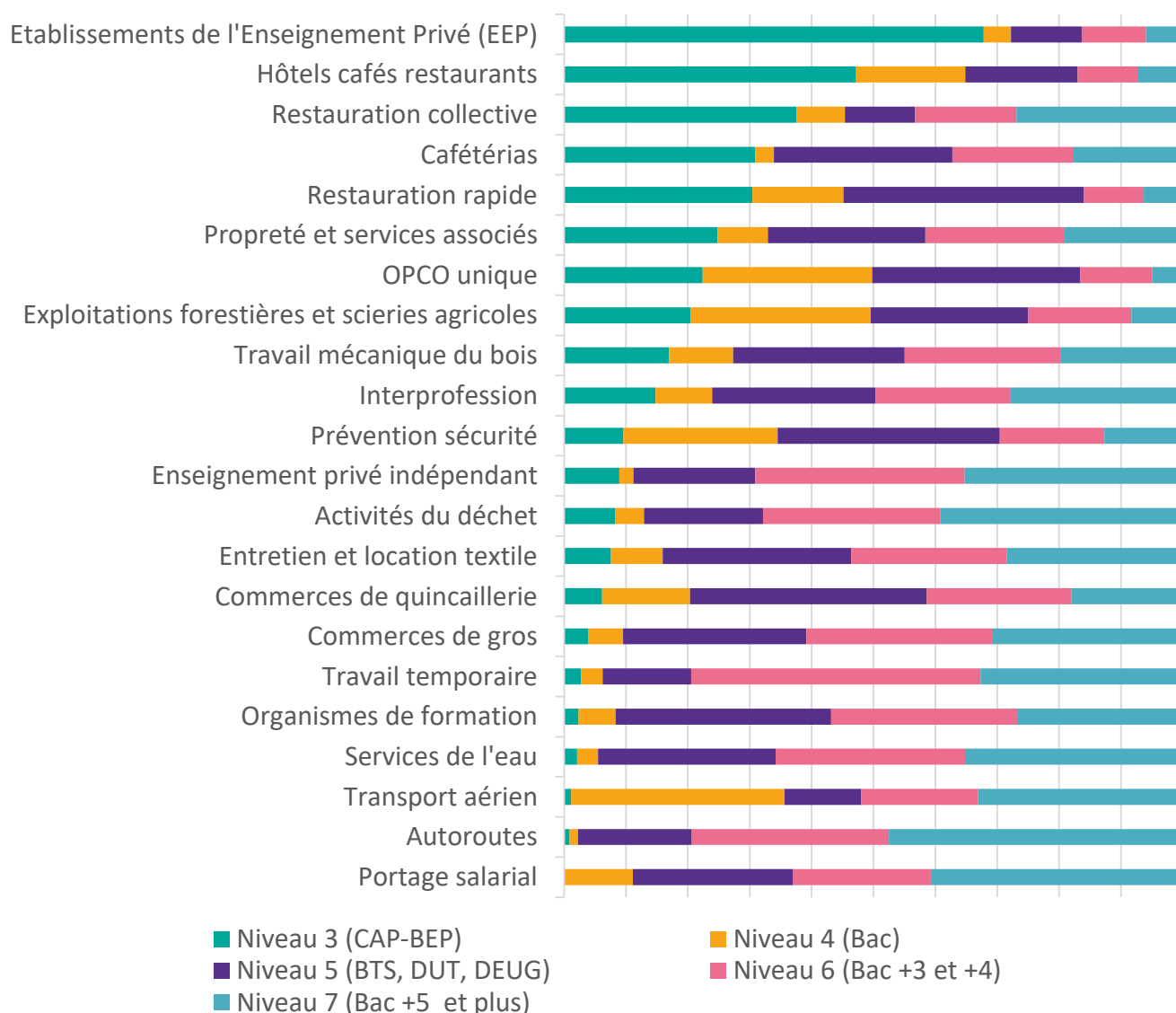
Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique).

Niveaux de certification visés selon les branches : des profils contrastés

Les trois principales branches d'AKTO qui recrutent des apprentis visant une certification de niveau 3 (CAP-BEP) sont: Etablissements de l'enseignement privé (EEP), Hôtels, cafés, restaurants (HCR) et Restauration collective. Cela pourrait s'expliquer par la typologie de la plupart des métiers où l'entrée dans la profession se fait par la voie courte.

À l'inverse, d'autres branches visent des profils plus qualifiés. Par exemple, dans les branches du Transport aérien, Autoroutes, Portage salarial, les apprentis visent un niveau bac+3 ou plus.

Répartition des apprentis par branche et niveau de certification visée en 2024

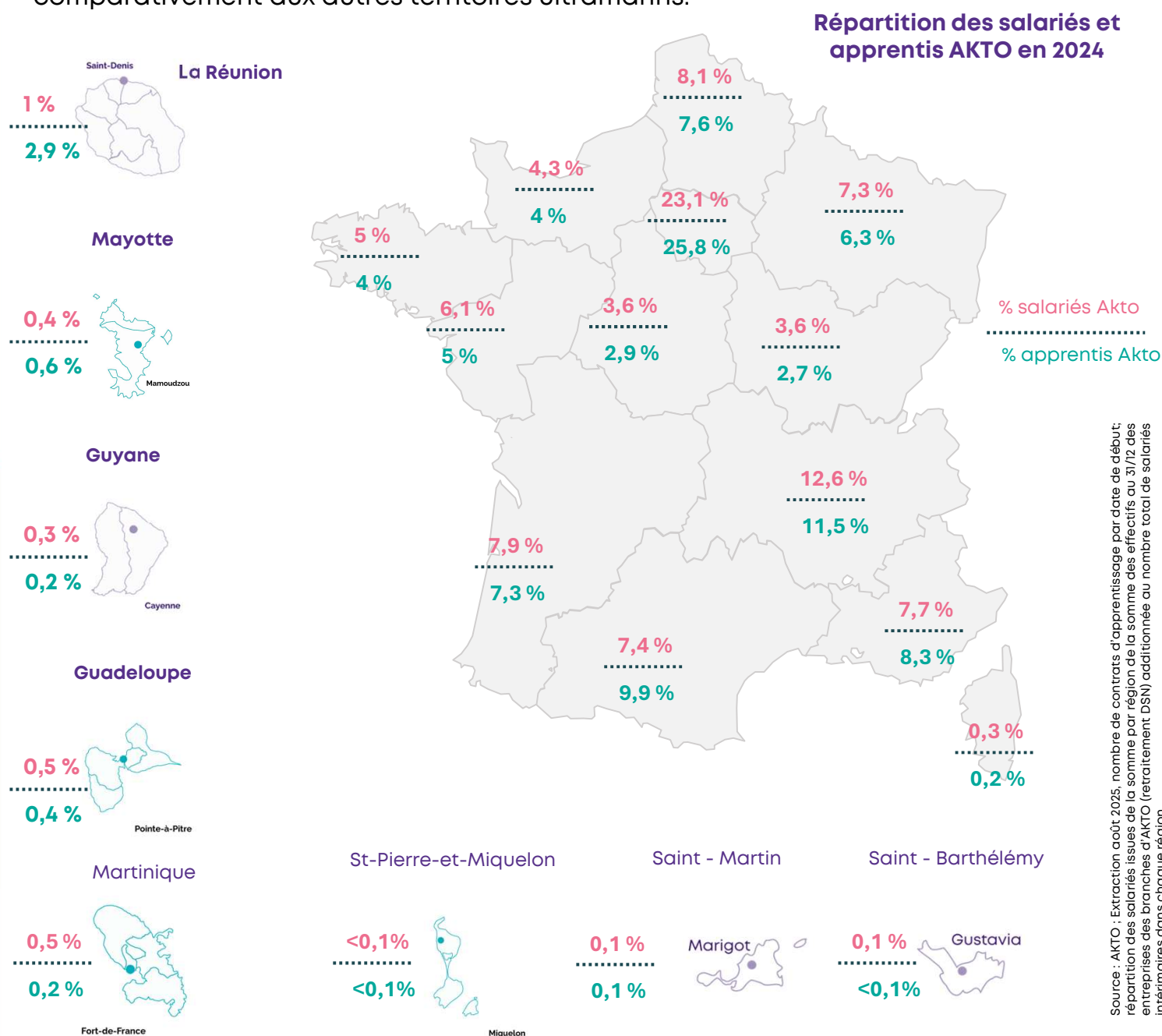


Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début (hors délégants, y.c. OPCO unique).

L'apprentissage dans les régions : un reflet de la densité économique

La répartition des contrats d'apprentissage des branches professionnelles du périmètre d'AKTO par région suit globalement celle de l'emploi salarié. Les régions à forte densité économique regroupent la majorité des apprentis : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur. En lien avec le poids de leur tissu économique et la présence d'un grand nombre d'entreprises formatrices, ces régions enregistrent les volumes les plus importants de contrats d'apprentissage. La corrélation quasi parfaite observée entre volume de salariés et volume d'apprentis indique la relation forte entre l'activité économique régionale et le recours à l'apprentissage. Les territoires les plus dynamiques sur le plan économique sont ceux qui forment le plus d'apprentis.

On peut noter également la part plus importante des apprentis à La Réunion comparativement aux autres territoires ultramarins.



Insertion des apprentis sur le marché du travail : l'apprentissage, un véritable tremplin vers l'emploi

Dans la continuité des tendances observées précédemment sur les recrutements, les profils et les niveaux de certification, les dernières enquêtes annuelles de satisfaction et d'insertion professionnelle d'AKTO menées auprès des bénéficiaires des contrats d'apprentissage confirment l'efficacité de la politique menée en faveur de l'apprentissage comme voie d'accès à l'emploi. Menée entre septembre 2024 et août 2025, ces enquêtes évaluent la satisfaction et l'insertion à 6 et 12 mois des apprentis. Les résultats mettent en évidence une trajectoire d'insertion positive. Au cours des 6 mois suivant leur formation, la grande majorité des apprentis ont déjà intégré le marché du travail. Les compétences acquises en situation professionnelle, combinées à la formation théorique, facilitent une prise de poste rapide et opérationnelle. Cette dynamique se renforce encore au cours de l'année suivant la formation. Le taux d'emploi progresse, signe d'une consolidation des parcours professionnels. L'apprentissage pourrait être un levier d'accès à l'emploi.

Taux d'insertion professionnelle* du contrat d'apprentissage par branche professionnelle au cours des 6 et 12 mois après la formation

Branche professionnelle	Au cours des 6 mois	Au cours des 12 mois
ACTIVITES DU DECHET	57%	79%
AUTOROUTES	73%	85%
CAFETERIAS	82%	96%
COMMERCE DE GROS	68%	81%
COMMERCE DE QUINCAILLERIE	75%	80%
ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT	61%	80%
ENSEIGNEMENT PRIVE NON LUCRATIF	68%	72%
ENTRETIEN ET LOCATION TEXTILE	73%	75%
EXPLOITATIONS FORESTIERES ET SCIERIES AGRICOLES	72%	94%
HOTELS, CAFES, RESTAURANTS	69%	79%
ORGANISMES DE FORMATION	67%	78%
PORTAGE SALARIAL	65%	86%
PREVENTION SECURITE	66%	74%
PROPRETE ET SERVICES ASSOCIES	66%	77%
RESTAURATION COLLECTIVE	69%	77%
RESTAURATION RAPIDE	69%	78%
SERVICES DE L'EAU ET ASSAINISSEMENT	73%	83%
TRANSPORT ET TRAVAIL AERIEN	70%	83%
TRAVAIL MECANIQUE DU BOIS	76%	83%
TRAVAIL TEMPORAIRE	73%	86%
ENSEMBLE	69%	79%

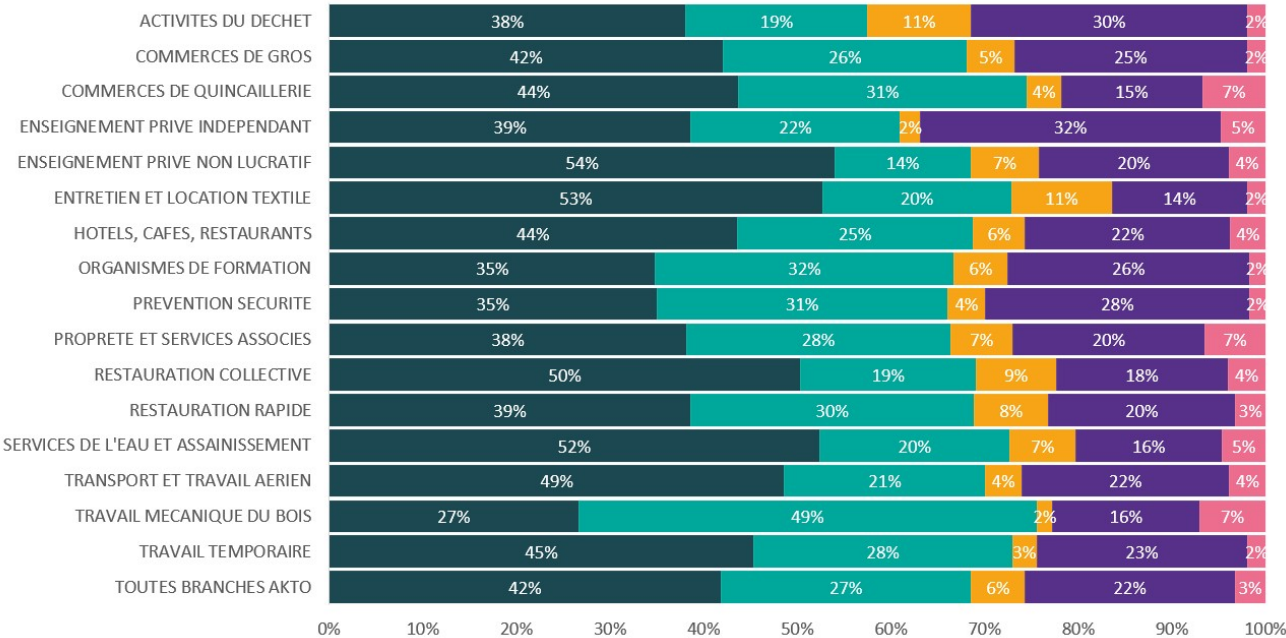
* En emploi uniquement ou en formation en alternance

Source: Enquête Satisfaction et Insertion, campagne d'enquêtes 2024/2025

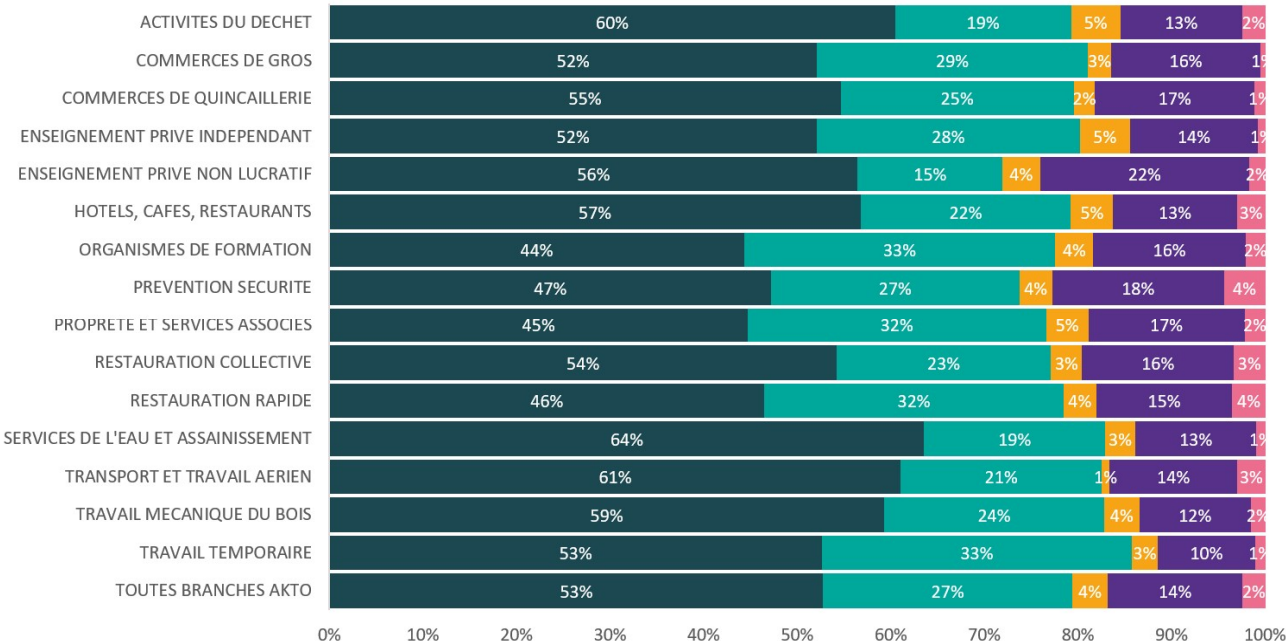
Insertion des apprentis sur le marché du travail : l'apprentissage, un véritable tremplin vers l'emploi

Dans la majorité des branches professionnelles, les bénéficiaires de formation sont en emploi au cours des 6 mois suivant leur formation. Leur taux d'emploi augmente sur le temps long.

Situation professionnelle principale au cours des 6 mois suivant le contrat d'apprentissage par branche professionnelle



Situation professionnelle principale au cours des 12 mois suivant le contrat d'apprentissage par branche professionnelle



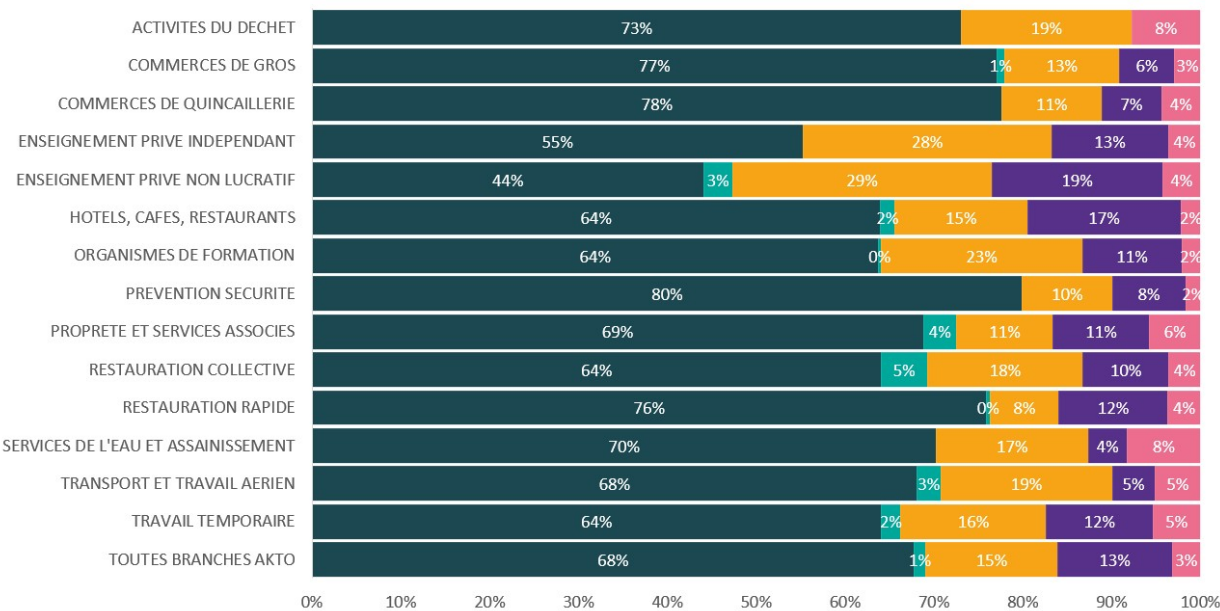
■ En emploi uniquement ■ En formation avec alternance ■ En formation sans alternance ■ Demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi ■ Inactif ne recherchant pas d'emploi

Source: Enquête Satisfaction et Insertion, campagne d'enquêtes 2024/2025
Uniquement branches pour lesquels les résultats sont significatifs

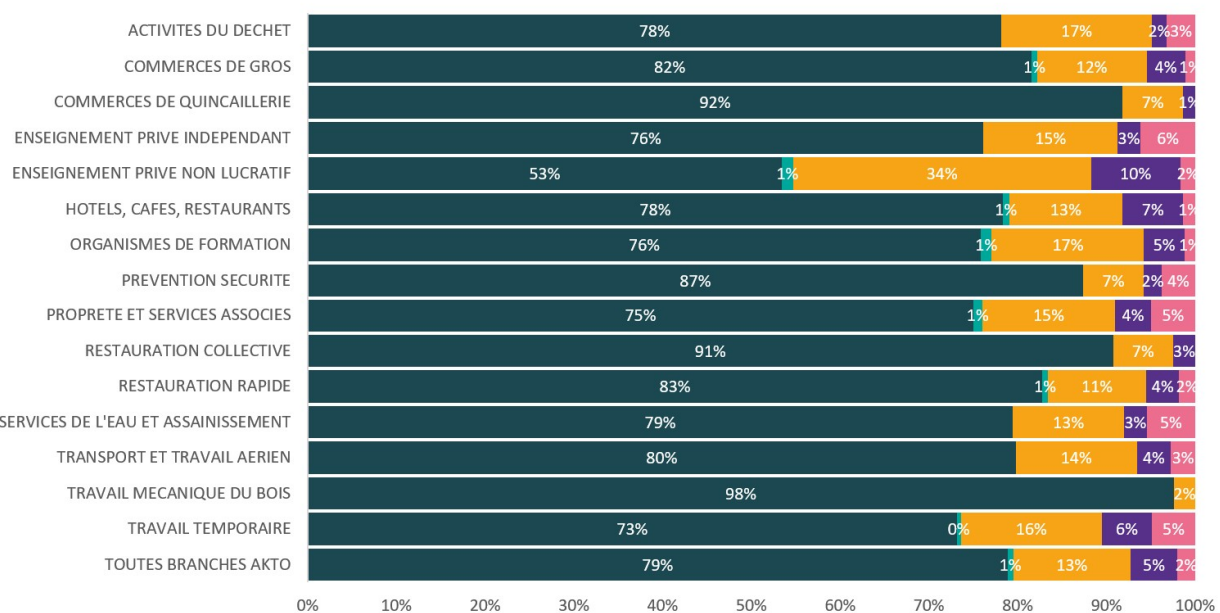
Insertion des apprentis sur le marché du travail : l'apprentissage, un véritable tremplin vers l'emploi

Dans la majorité des branches professionnelles, les bénéficiaires de formation qui sont en emploi et uniquement en emploi au cours des 6 mois suivant leur formation sont signataires d'un CDI.

Type de contrat de travail des personnes en emploi uniquement au cours des 6 mois suivant le contrat d'apprentissage par branche professionnelle



Type de contrat de travail des personnes en emploi uniquement au cours des 12 mois suivant le contrat d'apprentissage par branche professionnelle



■ En CDI ■ En CDI-I ■ En CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 mois ■ En CDD d'une durée inférieure à 6 mois ■ En mission d'intérim

Source: Enquête Satisfaction et Insertion, campagne d'enquêtes 2024/2025
Uniquement branches pour lesquels les résultats sont significatifs

De plus, l'inclusion progresse : l'apprentissage s'ouvre davantage aux personnes en situation de handicap, *par une politique volontariste des branches*

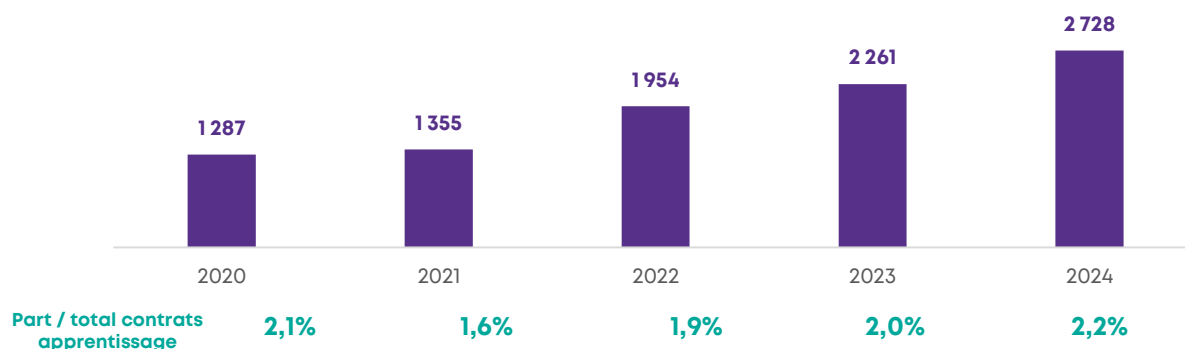
Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Le contrat d'apprentissage aménagé est destiné à tout travailleur qui dispose de (ou qui obtient en cours de contrat) la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), d'un titre valant équivalence à la RQTH ou d'un autre titre ouvrant des droits attachés à la RQTH. Une RQTH permet ensuite d'être officiellement reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Il est accessible à un candidat dès l'âge de 16 ans minimum (15 ans et un jour pour les personnes ayant terminé leur cycle du collège) ; il n'y a pas d'âge maximum et les conditions sont plus flexibles sur la durée du contrat, le temps de travail ou le déroulement de la formation.

Monographie de l'apprenti en situation de handicap (périmètre AKTO)

Nombre d'apprentis en situation de handicap et part dans le nombre total de contrats d'apprentissage



Source: AKTO 2025

Le nombre de personnes en situation de handicap augmente chaque année (+ 16% par an en moyenne sur 2020-2024) témoignant d'une politique volontariste des branches en faveur de cette population, avec l'appui de notre partenariat avec l'AGEFIPH.



25 ans
d'âge moyen

56%
d'hommes

53%
formés au niveau 3

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Quelles branches recrutent le plus d'alternants en situation de handicap ?

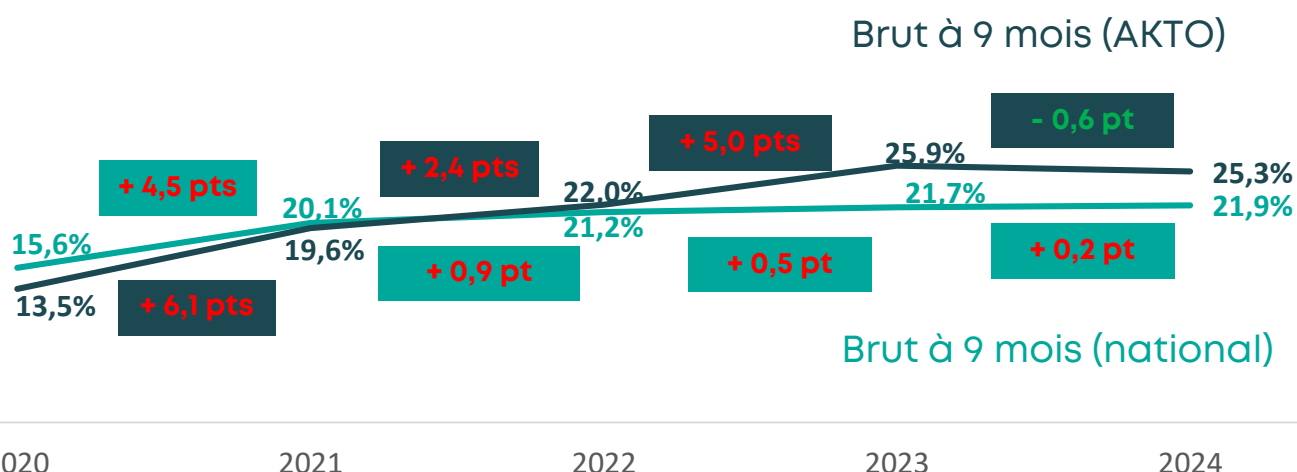
La branche des Hôtels Cafés Restaurants (HCR) recrute le plus d'apprentis en situation de handicap (en volume soit 1 155 en 2024), suivie des branches de la Restauration rapide et des Organismes de formation. A noter que la Restauration collective a la plus importante part d'apprentis en situation de handicap (7,4%).

Volume et part d'apprentis en situation de handicap

	Recrutement (volume)	% Apprentis en situation de handicap
Hôtels Cafés restaurants (HCR)	1 155	2,5%
Restauration Rapide	406	1,6%
Organismes de Formation	231	2,7%
Commerces de gros	170	1,2%
Propreté et services associés	139	4,2%
Interprofession	118	2,8%
Restauration collective	110	7,4%

Source: AKTO 2025

Evolution du taux de rupture brut à 9 mois et analyse des causes



Les ruptures brutes présentées ici sont « à 9 mois ». Il s'agit donc de l'ensemble des ruptures observées les 9 premiers mois de l'apprentissage, exceptées celles ayant lieu 2 mois avant la fin de la durée prévue du contrat, ces dernières pouvant être postérieures à l'obtention du diplôme. La mobilisation des données DECA permettant d'affiner le calcul du taux net (hors signature d'un nouveau contrat dans les 6 mois) est en cours.

Dans les recrutements des entreprises d'AKTO, les éléments suivants peuvent être constatés :

- Une part de contrats de niveaux CAP-BEP plus élevée qu'au national, niveau associé à davantage de ruptures.
- Une part de recrutements en TPE-PME (particulièrement 10 à 49 salariés) plus élevée qu'au niveau national, hors la probabilité de rupture diminue avec la taille d'entreprise.
- Une part de plus en plus importante de contrats signés en dehors de la période scolaire habituelle (juillet-août-septembre). Les contrats signés hors de cette période ont un taux de rupture significativement plus élevé.
- Une part de formations ayant pour modalité le distanciel seul (FOAD) en hausse. Un taux de rupture plus élevé est observé sur cette modalité (le format mixte n'augmente pas le taux de rupture).
- L'âge des apprentis ne diffère pas du national, et ne semble pas être un facteur explicatif du taux élevé chez AKTO.
- Une part de contrats dont les durées prévues de moins de 9 mois sont plus importantes qu'au national. Les contrats plus longs sont en général générateurs de plus de ruptures (sauf à partir de 2 ans). Une hausse des contrats plus courts en 2024 a lieu en parallèle de la baisse du taux de rupture. Comme pour le national, cependant, une diminution en tendance longue de la durée prévue du contrat se produit en parallèle d'une hausse du taux de rupture.

Leviers et pistes d'actions pour diminuer le taux de rupture

AFTEC formation - Orléans	▪ Aide au permis et aux logements si besoin (via convention de partenariat avec des bailleurs sociaux). ▪ Immersion en entreprise pour assurer l'adéquation avec le domaine et les missions.
AFTRAL - Toulouse	▪ Organisation d'une « période de découverte » avant l'entrée en entreprise : prépa-apprentissage et mini-stage pour présenter au mieux les missions et les activités proposées.
ENSUP – Ile-de-France	▪ Temps d'accompagnement et d'encadrement de l'apprenti : évaluation du niveau et proposition de modules pour aider à rattraper les lacunes dans les savoirs de base (déploiement en cours d'une approche incluant les parents).
CCI – Val d'Oise	▪ Accompagnement dans les démarches (permis de conduire, aide au logement et mobilité internationale). ▪ Système d'ambassadeurs-apprentis (visites de CFA auprès des jeunes en milieu scolaire et universitaire pour les sensibiliser). ▪ Le CFA dispose également de son propre médiateur de l'apprentissage. (rôle médiateur légal – Chambres consulaires)
CFA Ferrandi - Ile-de-France	▪ Sélection des profils sur le projet professionnel ; nombreux rendez-vous entre le tuteur et le CFA pour valider le projet pédagogique et évaluer la qualité du suivi.
Saint-Grégoire (Ile-et-Vilaine)	▪ Journée de présentation à destination des maîtres d'apprentissage, des apprentis et de leur famille ; multiplication des échanges / déplacements dans les entreprises accueillantes pour désamorcer les conflits au moment où ils couvent.
BTP CFA - Occitanie	▪ Projet #DémarreTaStoryBTP, impulsée par l'association régionale BTP CFA Occitanie, vise à accompagner en cinq étapes sur mesure le jeune à devenir apprenti, à trouver une entreprise et à sécuriser son parcours de formation professionnelle, grâce à une meilleure préparation aux réalités du travail en entreprise et à une découverte concrète des métiers.

Source: AKTO 2025

Un Aktiv'Alternance spécial rupture de contrat en alternance a été organisé dans les Pays de la Loire en 2025

Ainsi, face aux mutations, l'apprentissage s'impose comme un levier pour préparer l'avenir des branches, *une évidence stratégique*

Les branches professionnelles évoluent dans un environnement où les transformations démographiques, technologiques, réglementaires et environnementales s'accroissent et se cumulent. Dans ce contexte, l'apprentissage ne constitue pas seulement une modalité de formation, il devient un des leviers stratégiques d'anticipation, capable d'accompagner les mutations structurelles qui redéfinissent les métiers, les compétences et les modèles d'organisation.

Répondre aux mutations démographiques : renouveler les compétences et sécuriser la transmission

Le vieillissement de la population salariée, les départs massifs à la retraite et la baisse du nombre de jeunes actifs fragilisent la continuité des activités et la transmission des savoir faire. Plusieurs régions — Centre Val de Loire, Bourgogne Franche Comté, Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Corse — ainsi que des territoires ultramarins comme la Guadeloupe et la Martinique sont particulièrement exposés.

Dans ce contexte, l'apprentissage permet de :

- renouveler les générations dans les métiers en tension ;
- sécuriser la transmission des compétences clés ;
- stabiliser les entreprises, notamment les TPE PME ;
- ancrer durablement les jeunes dans les territoires.

Il devient ainsi un outil de régénération démographique au service des branches.

Répondre aux transformations technologiques : préparer les métiers de demain

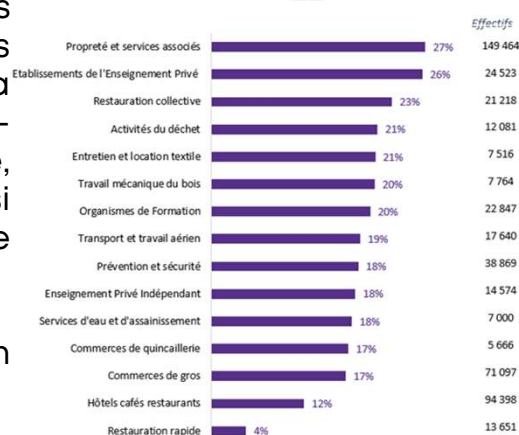
La digitalisation, l'automatisation et l'essor de l'intelligence artificielle redéfinissent les métiers et exigent une montée en compétences rapide. Certaines tâches disparaissent, d'autres émergent, et les écarts se creusent entre entreprises selon leur capacité d'adaptation.

L'apprentissage permet de :

- former des professionnels opérationnels sur les technologies émergentes ;
- accompagner les reconversions liées à l'automatisation ;
- réduire les écarts de compétitivité entre grandes entreprises et TPE-PME ;
- soutenir l'innovation et la modernisation des secteurs.

Il devient un levier pour préparer les compétences technologiques de demain.

Proportion de salariés seniors (55 ans et plus) dans les branches en 2023



Nota Bene : pour des raisons de secret statistique certaines données de branches ne sont pas disponibles (notamment autoroutes, RCL, portage salarial ou travail temporaire) ; des données parcellaires existent aussi.

Répondre aux transformations réglementaires : sécuriser la conformité et renforcer les capacités d'adaptation

La multiplication des normes nationales, européennes — transparence extra-financière, économie circulaire, réduction énergétique, obligations environnementales — impose aux entreprises une adaptation continue. Ces exigences pèsent particulièrement sur les petites structures.

L'apprentissage permet de :

- former des professionnels capables d'intégrer les nouvelles obligations ;
- renforcer les compétences en conformité, audit, reporting et gestion des risques ;
- mutualiser les efforts de formation au sein des branches ;
- sécuriser la continuité des activités dans un cadre réglementaire mouvant.

Il devient un outil de sécurisation réglementaire pour les entreprises.

Répondre aux transformations environnementales : accompagner la transition écologique des métiers

La transition écologique impose de nouveaux modèles productifs, de nouvelles pratiques et de nouvelles compétences. Les entreprises doivent réduire leur empreinte carbone, adapter leurs chaînes logistiques, gérer de nouvelles filières à responsabilité élargie du producteur et renforcer leur résilience face aux aléas climatiques.

L'apprentissage permet de :

- former aux métiers émergents de la transition écologique ;
- adapter les compétences des métiers traditionnels aux nouvelles exigences ;
- répondre aux attentes croissantes des consommateurs en matière de durabilité ;
- soutenir la transformation environnementale des secteurs.

Il devient un moteur de transition écologique pour les branches.

En synthèse : un des leviers systémiques pour préparer l'avenir des branches

En agissant simultanément sur le renouvellement des compétences, la technologique, la conformité réglementaire et la transition écologique, l'apprentissage s'impose comme un levier systémique d'anticipation et de transformation. Il permet aux branches professionnelles de ne pas subir les mutations, mais de les anticiper, les accompagner et les transformer en opportunités, au service des entreprises, des territoires et des publics.

A titre d'illustration, des analyses prospectives de branche pour montrer l'apprentissage en action dans les mutations ou comme levier des transformations

L'Interbranches des Établissements d'Enseignement Privé dresse un état des lieux du recours à l'apprentissage et identifie des leviers pour en renforcer l'usage.

- Des motivations fortes : engagement sociétal en faveur des jeunes, réponse à de nouveaux besoins de compétences, possibilité de renforcer les équipes à un coût maîtrisé tout en assurant la transmission des savoir-faire.
- Un contexte démographique favorable : de nombreux départs à la retraite ouvrent des perspectives de recrutement dans les métiers clés, où l'apprentissage constitue un outil privilégié.
- Des freins persistants : méconnaissance des dispositifs, complexité administrative, manque de solutions adaptées aux réalités des établissements.

L'Interbranches dispose d'atouts pour accélérer le développement de l'apprentissage : un écosystème engagé, des CFA facilitateurs, des maîtres d'apprentissage investis et des outils permettant de simplifier la mise en œuvre du dispositif. Dans la continuité de l'étude menée sur le développement de l'apprentissage dans l'Interbranches des Établissements d'Enseignement Privé, l'analyse prospective des métiers de l'interbranches confirme et approfondit les constats précédents. Les transformations réglementaires, technologiques, écologiques et démographiques qui touchent la branche renforcent la nécessité de structurer une stratégie d'apprentissage ambitieuse. L'étude identifie quatre catégories de métiers – émergents, porteurs, sensibles et stables – dont une large part est accessible par l'apprentissage. Cette cartographie éclaire les besoins futurs en compétences et permet d'orienter les établissements vers les métiers où l'apprentissage constitue un levier particulièrement pertinent. Pour accompagner ces évolutions, des pistes d'action ont été définies pour :

- valoriser les métiers porteurs pour renforcer l'attractivité auprès des jeunes ;
- améliorer la visibilité de l'offre de formation en apprentissage (identification, localisation, lisibilité) ;
- attirer des profils plus qualifiés grâce à des parcours mieux identifiés ;
- fidéliser les salariés par la montée en compétences et la sécurisation de trajectoires.



En articulant les enseignements des deux études, l'apprentissage apparaît clairement comme un levier structurant pour préparer les métiers de demain, soutenir l'attractivité des établissements et accompagner durablement la transformation de la branche.

La branche de l'Enseignement privé indépendant (EPI) met en évidence trois défis majeurs :

- des recrutements de plus en plus difficiles, accentués par la perte d'attractivité de certains métiers ;
- un renouvellement des générations devenu urgent face au vieillissement marqué des effectifs ;
- et des transformations profondes liées au numérique et à l'intelligence artificielle, qui redéfinissent l'organisation des établissements et les compétences attendues.

Dans ce contexte, le développement de l'apprentissage apparaît comme une réponse stratégique et efficace : il permet d'intégrer des profils maîtrisant les technologies émergentes, d'adapter les pratiques pédagogiques aux nouveaux usages et de répondre aux attentes renouvelées des élèves et des familles, tout en sécurisant l'avenir de la branche.



A retenir en bref...

L'investissement des branches professionnelles dans l'apprentissage et celui de l'OPCO pour leur compte témoigne de leur engagement stratégique pour l'insertion et l'accès à la qualification des jeunes.

❑ **Les branches professionnelles et AKTO, acteurs clé du dispositif d'apprentissage en France**

- Un engagement fort des branches professionnelles en matière d'apprentissage avec une forte progression du nombre de contrats d'apprentissage réalisés par les entreprises des branches professionnelles du périmètre d'AKTO (passage de 60 000 à 125 000 contrats entre 2020 et 2024, pour un engagement de financier de 1, 507 Milliard euros en 2024.
- Entre 2023 et 2024 : la part des contrats d'apprentissage signés dans des entreprises d'AKTO passe ainsi de 11,7% en 2020 à 14,5% en 2024.
- En 2024, les entreprises d'AKTO contribuent à hauteur de 40,3% de la hausse globale des contrats d'apprentissage en France. Cette contribution confirme le poids d'AKTO dans le développement de l'apprentissage.

❑ **Une dynamique positive pour la majorité des branches**

- Une dynamique dans la majorité des branches : parmi les 20 branches, 15 affichent une hausse de leurs effectifs d'apprentis en 2024, même si 3 branches concentrent 69% des contrats signés (HCR, Restauration rapide et Commerces de gros)
- Une trajectoire d'insertion positive avec un taux d'insertion des apprentis de 79% au cours des 12 mois.
- Malgré une progression importante de l'apprentissage en 2024, le taux de rupture brute recule (-0,6 point), à rebours de la tendance nationale : forts recrutements ne riment donc pas toujours avec ruptures.

❑ **Les branches accueillent une part très significative d'apprentis préparant une certification de niveau bac ou infra**

- Les contrats de niveaux bac et Infra représentent 42% dans les branches du périmètre AKTO.
- Pour autant s'observe une progression des niveaux 5 à 7 (bac+2 à bac+5), soit 43% du total.

❑ **L'apprentissage, une solution concrète pour répondre aux mutations profondes**

- Les établissements, quels que soient leurs secteurs, sont confrontés à des enjeux de transformation : vieillissement des effectifs, révolution numérique, transition écologique, évolutions réglementaires et pressions économiques.
- L'apprentissage permet aux branches professionnelles de ne pas subir les mutations, mais de les anticiper, les accompagner et les transformer en opportunités, au service des entreprises, des territoires et des publics.



03. Les actions menées en faveur de l'apprentissage et ses résultats

Mobiliser et accompagner les branches pour faire de l'apprentissage un levier stratégique

Les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage

Pour renforcer l'attractivité des métiers des branches et répondre aux besoins en recrutement des entreprises, le Conseil d'administration d'AKTO mobilise un budget dédié à la promotion des métiers et de l'apprentissage. Cette politique d'investissement vise à soutenir une stratégie nationale d'information, d'orientation et de valorisation des parcours professionnels. L'ambition est double : améliorer la connaissance des secteurs et des métiers — notamment ceux qui restent méconnus ou souffrent d'une image dégradée — et promouvoir l'apprentissage comme voie d'accès privilégiée à la qualification et à l'emploi.

Cette démarche englobe la mise en visibilité des métiers, des certifications, des formations, des OFA et des entreprises engagées dans le recrutement d'apprentis. Les actions menées s'adressent prioritairement aux jeunes, aux enseignants et personnels éducatifs, aux prescripteurs de l'orientation scolaire et étudiante; aux familles ainsi qu'aux publics en insertion professionnelle.

33% des apprentis informés sur le dispositif contrat apprentissage par les relations personnelles

32% des apprentis informés sur le dispositif contrat d'apprentissage par leurs établissements

Des résultats probants pour la Promotion des métiers en 2024



53 587 bénéficiaires (jeunes, prescripteurs, CFA, etc.)



795 actions



20,4 millions de vues



25 projets financés pour un budget de **3 M€**



18 régions, **toutes** les branches impliquées

Des outils de promotion mis en place par AKTO au service des branches

Campagnes de communication pour la promotion des métiers et de l'apprentissage Promotion de métiers dans des médias nationaux (réseaux sociaux, affichages en gare, plateformes, etc.)



- **Hôtels, cafés, restaurants** (chef de rang, chef de partie)
- **Commerces de gros** (chauffeur/livreur, commercial itinérant, superviseur logistique)
- **Organismes de formation** (chargé d'accompagnement, concepteur pédagogique)
- **Prévention-sécurité** (agent de sécurité)
- **Transport et travail aérien** (mécanicien avion)
- **Restauration rapide** (manager)
- **Propreté et services associés** (agent machiniste, chef d'équipe)

Ces branches sont particulièrement ciblées dans la campagne au regard de leurs besoins. Les campagnes de communication valorise le site créé par AKTO Ici c'est ma place #ICMP et les réseaux sociaux sur lesquels est assuré la promotion de métiers pour l'ensemble des branches. En 2024, ce sont ainsi **7,3 Millions d'annonces diffusées sur Google avec achat de mots clés, 7,7 Millions de vues générées et 4 fois plus de visite ici'estmaplace qu'en 2023, ainsi que 185 000 Quiz ton Kiff** remplis via le site « pour trouver sa voie selon ses goûts ».



Salons d'orientation et d'alternance

AKTO participe à des salons sur tout le territoire.

Certains salons sont des salons dit d'envergure nationale avec des corners branches permettent d'associer des représentants de branches, et/ou des professionnels et/ou des CFA pour des animations, démonstrations. informations métiers.



- **Commerces de gros**
- **Hôtellerie et restaurations**
- **Transport et travail aérien**
- **Propreté et services associés**
- **Prévention-sécurité**
- **Organismes de formation**



D'autres salons sont animés par AKTO, et ont lieu sur tout le territoire notamment en lien avec des acteurs locaux de l'orientation, l'insertion professionnelle et de l'emploi en apprentissage.

Au total ce sont 124 salons qui ont eu lieu en 2024 qui ont permis de renseigner ainsi plus de 20 000 visiteurs sur les métiers de nos branches et l'apprentissage.

Des outils de promotion gérés par AKTO en association avec les branches

World Skills

Compétition des métiers allant de phase de sélections régionales au niveau mondial.

Tenue de stand de découverte des métiers; évènement soutenu depuis les phases régionales par les branches citées ci-après.

2024: 500 jeunes accueillis sur les stands AKTO lors des finales régionales et nationale.

- **Hôtels, cafés, restaurants**
- **Propreté et services associés**



Apprentiscène

Projet pédagogique visant la mise en valeur des métiers et de l'apprentissage lors d'évènements ludiques sous forme de compétitions de saynètes en lien avec les métiers des apprentis et qui contribue à développer les savoirs être des apprentis grâce au théâtre comportemental.

- **2024: Commerces de gros et Hôtels, cafés, restaurants**

194 apprentis, 32 OFA, 4 500 spectateurs (présentiel & streaming) sur l'ensemble du territoire et avec la mobilisation des partenaires (Missions locales, E2C, Epide...), plan de communication associé avec 11 millions de diffusions (réseaux sociaux, affichage métro, colonne Morris Paris)



L'engagement des branches pour un apprentissage fort et durable : la définition des niveaux de prise en charge (NPEC)

Dans la continuité des actions menées pour renforcer l'attractivité des métiers et structurer l'offre de formation en apprentissage, AKTO apporte un appui technique aux branches professionnelles dans la définition de leurs niveaux de prise en charge (NPEC).

Cet accompagnement s'inscrit dans les missions légales confiées aux OPCO, à l'appui d'un cadre méthodologique imposé par France compétences, dans un contexte de déficit budgétaire. Cet accompagnement technique permet aux branches de disposer d'outils fiables et harmonisés pour positionner leurs NPEC en s'appuyant sur des données consolidées et partagées.

Un outillage dédié pour éclairer les décisions des branches

Le positionnement sur les NPEC repose sur une analyse croisée de données issues de plusieurs sources : effectifs d'apprentis par certification, répartition par domaines de formation, éléments de comptabilité analytique transmis par France compétences. Pour chaque exercice, AKTO met à disposition des branches professionnelles un fichier spécifique permettant :

- d'identifier précisément les certifications de leur périmètre (volumes d'apprentis, domaines de formation) ;
- de positionner les NPEC grâce à une compilation des données de comptabilité analytique et à des calculs automatisés facilitant l'application de pourcentages sur les charges moyennes observées.

Cet outillage contribue à éclairer les décisions des branches et à renforcer la lisibilité du dispositif, un enjeu essentiel pour soutenir l'apprentissage au regard des besoins des entreprises tout en veillant à l'attractivité de ce dispositif de formation initiale pour les jeunes et leurs familles.

Un accompagnement des branches tout au long des campagnes de positionnement

AKTO assure un appui méthodologique constant lors des campagnes de positionnement :

- élaboration de supports d'accompagnement explicitant les méthodes, les évolutions réglementaires et l'historique des campagnes ;
- présence en CPNE et lors des réunions préparatoires pour aider à la détermination des NPEC et à l'identification des certifications du périmètre ;
- accompagnement renforcé en cas de besoins spécifiques : dialogues de gestion avec France compétences, éclairages sur la méthodologie de comptabilité analytique, relais des questions des branches auprès des instances nationales.

Une sécurisation du processus jusqu'au dépôt final

En fin de campagne, AKTO vérifie les fichiers et les délibérations (via Karoussel) et assure le dépôt auprès de France compétences dans les délais impartis, garantissant la conformité et la fiabilité du processus.

Appui aux travaux d'ingénierie de certification : transformation de CQP en TFP et création de TFP

Afin de développer le recours à l'apprentissage, plusieurs branches professionnelles certificatrices ont souhaité rendre accessibles leur certification à l'apprentissage, en transformant leurs Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) en Titres à Finalité Professionnelle (TFP), ou encore en créant de nouveaux TFP. Dans ce cadre, AKTO appuie activement les travaux d'ingénierie de certification engagés par les branches professionnelles. **Cette dynamique répond à plusieurs objectifs stratégiques portés par les branches :**

- **Renforcer la reconnaissance des compétences acquises** par les salariés dans les branches professionnelles
- Aligner les certifications sur les standards nationaux (enregistrement au RNCP ou au Répertoire Spécifique)
- **Faciliter l'accès à la certification via l'apprentissage** et attirer de nouveaux profils en rendant les titres éligibles aux contrats d'apprentissage et aux financements associés
- **Moderniser l'offre de certification** pour mieux répondre aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises.

14 branches certificatrices
concernées pour 98 certifications
(dont 45 enregistrées au
RNCP/Répertoire spécifique)



6 branches ont créé des TFP ou
transformée des CQP



Soit 19 TFP créés ou transformés
à partir de CQP depuis 2018



18 255 certifiés ont obtenu un TFP
en 2024 (soit 73% du nombre total
de certifiés CQP et TFP)

Les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) ont longtemps constitué un outil privilégié des branches pour répondre à leurs besoins spécifiques en compétences. Cependant, les CQP présentait certaines limites : reconnaissance essentiellement attachée à la branche qui les avait créés et portée pouvant rester limitée en dehors de celle-ci. Cette transformation des CQP en TFP permet donc aux branches de conserver la maîtrise de la construction des certifications adaptées à leurs métiers, tout en offrant une reconnaissance et une mobilité accrues aux salariés.

Certaines branches se sont particulièrement engagées dans cette démarche ::

- En 2024, la CPNEFP de la branche de la **Restauration collective** a transformé tous ses CQP en TFP
- La branche de la **Prévention-sécurité** a transformé ses CQP de niveaux 3 et 4 inscrits au RNCP en TFP.

Pour garantir la qualité et la conformité de ces transformations, les branches bénéficient d'un accompagnement technique complet d'AKTO, couvrant l'ensemble du cycle d'ingénierie (18 à 24 mois par titre) : aide à la décision, études d'opportunité, constitution des dossiers de dépôt, suivi de l'instruction auprès de France compétences.

Points forts

- **Certification construite en sollicitant l'ensemble des parties prenantes** : branches, experts métiers, organismes de formation, entreprises, titulaires de la certifications, titulaires de l'emploi... afin de prendre en compte le travail réel.
- **Certification partagée par l'ensemble d'un secteur d'activité** permettant l'accès à l'apprentissage et la mobilité professionnelle
- **Certifications** attractive favorisant l'insertion des jeunes et des publics en transition professionnelle

Difficultés rencontrées

- **Complexité administrative en matière de dépôt des demandes d'enregistrement au RNCP**
- **Délais d'instruction des demandes d'enregistrement longs (7 mois en moyenne)**
- Exigences évolutives de France Compétences
- Nécessité d'harmoniser le référentiel de certification à l'ensemble des besoins lorsque ce sont des TFP interbranches
- **Nécessité d'une forte mobilisation**
- des acteurs (experts métiers et titulaires de l'emploi) pour la réalisation des travaux d'ingénierie de certification

Bonnes pratiques

- **Co-construction de la certification avec** les parties prenantes associées à la mise en œuvre, au déploiement, à la délivrance et à l'usage de la certification (CPNEFP, Entreprises, Salariés, organismes de formation, ...)
- **Veille réglementaire permanente** afin de réaliser les ajustements et évolutions nécessaires au regard des évolutions en termes d'attendus règlementaires

Points d'amélioration

- **Développement de la visibilité de TFP et de la méthodologie mise en œuvre dans le cadre de l'ingénierie de certification** afin d'encourager l'implication des parties prenantes
- **Développement des relations avec la Direction de la certification de France compétences pour faciliter la prise en compte des spécificités des branches certificatrices**

Un soutien stratégique à l'investissement des CFA pour renforcer l'apprentissage dans la branche HCR

En 2024, AKTO a déployé, pour le compte de la branche Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR), un appel à projets ambitieux pour accompagner les CFA formant aux métiers de la branche dans un contexte où l'accès à l'apprentissage, la qualité des formations et l'attractivité des métiers constituent des enjeux majeurs pour les territoires. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la politique globale menée avec la branche pour développer l'apprentissage, moderniser l'offre de formation et répondre aux besoins en compétences des entreprises. L'appel à projets poursuivait trois objectifs structurants :

- **Accroître l'accès à l'apprentissage**, améliorer la qualité des formations en disposant d'équipements adaptés par le biais d'investissements pédagogiques
- **Assurer aux futurs apprentis les plus grandes chances de réussite d'accès** à la qualification et à l'insertion professionnelle,
- **Soutenir l'attractivité des CFA** sur les métiers et les formations de la branche **Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR)** pour répondre à des enjeux d'emploi formation dans les territoires.

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des CFA du territoire national (hexagone et outre-mer). Une attention particulière a été portée aux projets intégrant les transitions écologique, énergétique et numérique, tout en garantissant une offre de formation de qualité. Le succès a été au rendez vous : 98 demandes déposées, un volume largement supérieur aux prévisions initiales, à l'appui notamment de la promotion de l'appel à projet réalisé par le service de proximité d'AKTO.



7.7 M€ alloués pour ce projet



69 projets retenus
(équipements
pédagogiques
innovants, etc.)

Fort de cette réussite, une nouvelle édition a été menée en 2025, avec un accent sur :

- Les **matériels pédagogiques** permettant de **moderniser et de compléter** les conditions d'apprentissage dans les CFA,
- Les **investissements pédagogiques** favorisant la sécurisation des parcours et l'inclusion, notamment pour **les élèves en difficulté scolaire et/ou en situation de handicap**,
- Les **investissements pédagogiques** pour intégrer les **enjeux de développement durable** dans la formation.

Pour changer d'échelle : structurer une alliance d'acteurs publics et privés autour de l'apprentissage

Des partenariats territoriaux structurants pour développer l'apprentissage au service des besoins économiques

Les branches professionnelles s'engagent aux côtés des acteurs du service public de l'emploi et des Conseils régionaux pour renforcer la promotion des métiers et l'accès des jeunes à la qualification et à l'emploi.

En 2014, la **Délégation Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP)**, **Prism'emploi** (Organisation professionnelle patronale de la branche du Travail temporaire) et l'**Union Nationale des Missions Locales (UNML)** ont signé un premier accord de coopération pour améliorer **l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes les plus éloignés de l'emploi** (accords renouvelés en 2018 et 2021). Cet accord poursuivait trois objectifs structurants :

- **Mutualiser** les moyens et les ressources d'une branche professionnelle et des Missions locales *via* un bouquet de services
- **Rapprocher** les jeunes de l'entreprise
- **Faciliter** l'accès à l'emploi et à la qualification

Afin d'élargir les opportunités offertes aux jeunes accompagnés par les Missions locales, ce partenariat a été proposé à d'autres branches professionnelles, dans une logique de capitalisation. Ainsi en 2024, quatre nouvelles branches ont rejoint l'accord : Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR), Commerces de gros, Travail mécanique du bois et exploitations forestières. En 2025, la Restauration rapide et la Restauration collective ont également signé l'accord, et d'autres branches devraient s'y associer en 2026.

Parallèlement, AKTO a renforcé ses coopérations avec d'autres opérateurs du service public de l'emploi et de l'insertion : le réseau des EPIDE, et les Écoles de la 2^{ème} chance, et le Service Militaire Volontaire afin de consolider un écosystème territorial cohérent.



Ces partenariats doivent permettre de proposer un **cadre structurant** pour favoriser les parcours d'accès des jeunes à la qualification et à l'emploi, en mobilisant une offre de service partenariale adaptée concourant à :

- **Promouvoir les métiers et les parcours professionnels** des secteurs qui recrutent
- **Développer la qualification des jeunes** *via* la mobilisation des dispositifs d'alternance
- **Expérimenter des ingénieries d'accompagnement et de formation** visant à sécuriser l'entrée en formation et en emploi

Différents axes d'interventions prioritaires ont été identifiés dans le cadre des partenariats avec les prescripteurs « Publics jeunes » :

- **Faciliter** la connaissance et la mobilisation des offres de services respectives sur les territoires
- **Promouvoir les enjeux emploi** – formation des Branches intervenant dans le périmètre d'AKTO auprès des professionnels de l'accompagnement
- **Promouvoir les métiers et parcours professionnels** au sein des secteurs qui recrutent auprès des bénéficiaires
- **Faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi** des jeunes à travers la mobilisation des dispositifs de formation portés par AKTO

6 880 jeunes accompagnés par nos partenaires
(dont 5 055 jeunes des missions locales, 1 000 jeunes EPIDE et 850 jeunes des écoles de la 2^{ème} chance)

450 actions de promotion des métiers

Points forts

- Des **temps d'interconnaissance** entre partenaires
- La **mise à disposition d'outils** de promotion des métiers
- Des **actions de découverte** des métiers pour des groupes de prescripteurs de l'emploi et de l'insertion (personnel des Missions locales par exemple) ou des groupes de jeunes
- La **communication externe** des partenaires sur les actions menées avec AKTO
- La **mobilisation des entreprises**

Difficultés rencontrées

- **L'identification et la mobilisation des entreprises** pour certaines branches, moins habituées à la promotion de leurs métiers
- **La sur-sollicitation des partenaires** par d'autres OPCO, des fédérations ou des entreprises
- **La mobilité géographique des jeunes** pour entrer en formation ou intégrer un poste
- **Le financement** de certaines actions, les partenariats n'étant pas financiers

Points d'amélioration

- Mieux **sécuriser** la participation des jeunes aux actions de la part des partenaires
- **Assurer le suivi** insertion de ces actions

Fédérer tous les acteurs institutionnels, OFA et entreprises autour d'une ambition commune de développement de l'apprentissage pour nos branches, sur les territoires : Perspektiv' Alternance

Le projet Perspektiv'Alternance s'inscrit dans la continuité de l'engagement des branches professionnelles et d'AKTO en faveur du développement de l'alternance et du renforcement de l'attractivité des métiers. Face à la progression rapide du nombre de contrats en 2021 et aux besoins de recrutement dans des secteurs en profonde mutation, le conseil d'administration a souhaité organiser des rencontres régionales dédiées à l'alternance réunissant l'ensemble de l'éco système emploi formation. Ces événements poursuivent plusieurs objectifs structurants :

- **Valoriser** l'alternance comme levier d'accès à l'emploi
- **Affirmer** le rôle d'AKTO comme acteur de référence de l'alternance en région
- **Fédérer** l'ensemble des partenaires territoriaux autour d'une vision partagée,
- **Ouvrir un espace de** dialogue autour des enjeux d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle

Organisés sur une demi-journée autour d'une thématique annuelle, les événements Perspektiv'Alternance rassemblent en moyenne une centaine de participants par région : acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, CFA/OFA, entreprises et partenaires institutionnels. Ils constituent ainsi un levier essentiel pour renforcer la cohérence des actions territoriales et soutenir les branches dans la mise en œuvre de leur politique d'apprentissage.

Points forts



- La **mobilisation** forte des établissements de formation
- La **valorisation** des actions régionales et des missions d'AKTO
- Le développement d'un **travail collaboratif** entre les acteurs
- La **bonne adaptation des contenus** aux réalités locales
- La **dynamique** de projet créée



Plus de 3 300
participants en 3
éditions



8,5/10 de taux de
satisfaction

Trois éditions ont été organisées entre 2022 et 2025, chacune centrée sur des thématiques ciblées. 1^{ère} édition : L'Alternance au cœur des actions d'Akto avec un focus sur les métiers qui recrutent dans nos secteurs ; 2^{ème} édition : Comment attirer de nouveaux publics vers nos métiers avec un focus sur la Gen Z ; 3^{ème} édition : L'alternance, une réponse aux grands enjeux de mutations des métiers avec un focus sur la qualité pour sécuriser les parcours. La préparation de l'édition 2026 est en cours et nécessite une réévaluation des objectifs, afin de concilier contraintes budgétaires, mobilisation des équipes nationales et régionales, et maintien de la qualité pour cet événement devenu un rendez vous structurant dans les territoires.

Pour accélérer la dynamique : renforcer le partenariat avec les OFA

Instaurer une coopération territoriale durable autour de l'alternance : les réunions Aktiv'Alternance

Dans le cadre de la mise en œuvre de son orientation stratégique en faveur du développement de l'alternance, le Conseil d'administration d'AKTO a souhaité structurer un mode de coopération dynamique avec les acteurs clés de l'apprentissage dans chaque région. Pour soutenir cette ambition, les réunions Aktiv'Alternance ont été conçues pour renforcer les liens avec les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et accompagner le développement qualitatif de l'alternance dans leurs secteurs. L'objectif est de créer des espaces d'échanges autour des missions confiées par le législateur aux OFA et aux OPCO. Quatre enjeux structurent ce dispositif :

- **Organiser et animer** une dynamique pérenne d'échanges entre CFA et AKTO, en lien étroit avec les besoins des branches professionnelles sur les territoires.
- **Constituer** un réseau d'expertise et de référents, mobilisable pour accompagner l'évolution l'offre de services à mettre à la disposition de tous les OFA.
- **Créer** des relais territoriaux capables de soutenir les opérations de communication et de sourcing menées par les branches et AKTO
- **Appuyer** les branches professionnelles dans la qualification et l'emploi par l'alternance, afin de réduire les tensions de recrutement, faciliter l'intégration des jeunes et pérenniser les emplois



En 2024, 87 ateliers animés 653 CFA présents, 518 CFA distincts, 796 participants

Les Aktiv'Alternance prennent la forme **d'ateliers régionaux**, organisés sur l'ensemble du territoire (y compris en outre-mer). Chaque session réunit entre 10 et 15 CFA autour de **thématiques fixes** (préparation de la rentrée, sécurisation des parcours des apprentis) et thématiques **modulables** (inclusion des personnes en situation de handicap, mobilité internationale, accompagnement des savoirs de base, etc.). Le déploiement repose sur une coopération nationale et territoriale :

- Le **Pôle Ingénierie Alternance en lien avec d'autres directions d'AKTO** (au niveau national) : élabore les contenus et outils en lien avec les responsables d'activité et chefs de projets.
- Les **Régions** : organisent les ateliers selon leurs priorités territoriales.
- Les **partenaires externes** : Agefiph et ANLCI coaniment les ateliers relatifs au handicap et aux savoirs de base.

Résultats concrets :

- Professionnalisation interne et externe : certifications de branches, mobilité, handicap et Promotion/valorisation des outils et de l'ODS Akto
- Valorisation et déploiement des partenariats Akto (AGEFIPH, ANLCI, ML, EPIDE, E2C, RSMA...)
- Adaptation de l'offre de service Ako aux besoins collectés (intégration de la majoration et des aides AGEFIPH dans le simulateur apprentissage, création de la Newsletter CFA, création du Kit Mobilité Ultra-Marine
- Communiquer sur les bonnes pratiques des CFA (Pour en savoir plus, Cf. page 30)

La News alternance

Dans la continuité des actions engagées par les branches pour structurer une politique ambitieuse en faveur de l'alternance, un dispositif d'information et de professionnalisation dédié aux CFA et OFA a été déployé. Parmi ces initiatives, la **News Alternance**, lancée en 2023, occupe une place importante pour renforcer la circulation de l'information, soutenir la montée en compétences des acteurs de formation et consolider le lien de proximité avec les territoires.

Cette infolettre trimestrielle s'inscrit en complémentarité directe avec les dynamiques Aktiv'Alternance et Perspektiv'Alternance, en offrant un espace régulier de diffusion d'actualités, de ressources. Elle repose sur un processus éditorial structuré, piloté conjointement par le pôle ingénierie alternance et le service communication, avec l'appui de journalistes et d'experts métiers. Chaque édition propose des contenus nationaux et régionaux : *À la Une, Les essentiels de l'info, La parole est à la gestion, Zoom sur des projets régionaux, ainsi qu'un agenda des événements à venir.*

Points forts

- Une **attente** des établissements de formation pour ce type de support
- L'**implication** des **équipes territoriales**

Difficultés rencontrées

- Une diffusion uniquement numérique
- Une publication sur le site qui n'a pas touchée massivement la cible visée

Bonnes pratiques

- La **complémentarité** entre communication digitale et diffusion en présentiel

Points d'amélioration

- Un **travail** sur la stratégie de communication (maintien et augmentation de la visibilité, diversification des canaux de diffusion, etc.

En un an, la News Alternance s'est installée durablement, réunissant une communauté de lecteurs fidèles parmi les CFA et OFA. L'enjeu désormais est de consolider cet outil comme un levier d'inclusion, de professionnalisation et de valorisation des initiatives locales, au service de l'alternance.

Extrait de la News Alternance



Source: AKTO
2025

Structurer une information fiable et homogène via des supports de webinaires

Le dispositif de l'apprentissage étant nouveau pour les OPCO, un des premiers enjeux pour AKTO a été la formation des équipes de conseil et de gestion à la maîtrise de ce dispositif.

Des parcours de formation ont ainsi été mis en place garantissant la bonne appropriation du dispositif.

Afin de disposer d'un cadre clair et sécurisé pour garantir la qualité des informations diffusées aux équipes terrain, aux entreprises et aux partenaires, la création et la centralisation des supports PowerPoint destinés aux animateurs alternance et aux responsables d'activité a ainsi été mis en place. Il s'appuie sur les textes officiels, l'expertise interne, une veille réglementaire afin d'assurer la fiabilité des contenus.

Ce dispositif s'est rapidement imposé comme une référence. Les supports produits sont largement salués pour leur clarté, leur pertinence et leur capacité à anticiper les questions des participants, en proposant des contenus à la fois exhaustifs et accessibles.

Aujourd'hui, la plupart des thématiques liées à l'alternance ont été couvertes. **L'enjeu se déplace désormais vers la mise à jour régulière des contenus et l'évolution des supports pour les rendre plus dynamiques et interactifs. À travers cette démarche, AKTO réaffirme sa volonté de garantir une information claire, fiable et homogène, au service de la montée en compétences des équipes et des acteurs dans l'ensemble des secteurs qu'elles représentent.**

Extraits de supports



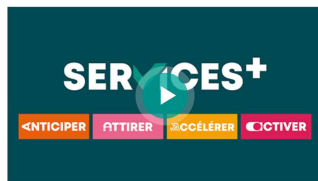
Source: AKTO 2025



Développement d'une ODS alternance : pilier **ATTIRER**

Afin de répondre efficacement aux enjeux de formation et de recrutement propres à ses branches professionnelles, les équipes d'AKTO ont conçu une offre de services structurée autour de quatre axes stratégiques :

Anticiper, Attirer, Accélérer, Activer.



Le pilier « Attirer » se concentre sur le développement de l'alternance comme levier d'intégration de nouveaux talents dans les entreprises, à travers un accompagnement de proximité, des outils digitaux et un parcours utilisateur simplifié. Le déploiement de cet ODS a permis de dégager plusieurs points forts :

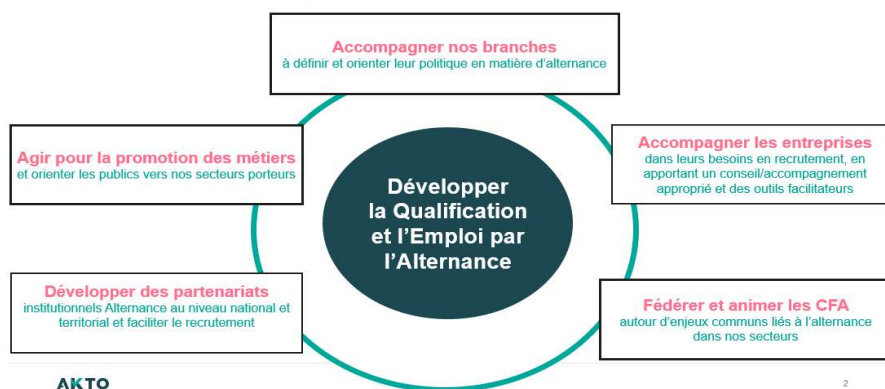
- L'utilisation d'outils d'aide à la décision (guides, fiches ressources, etc.) pour simplifier les démarches, améliorer la réactivité des conseillers et favoriser un accompagnement personnalisé
- La création de ressources et de guides pratiques pour les tuteurs et les apprentis a contribué à sécuriser les parcours et à clarifier les rôles

La dynamique se poursuit avec deux objectifs majeurs :

- Encourager les entreprises à recourir à l'alternance, en leur offrant plus de clarté et d'accompagnement
- Faciliter l'accès des candidats aux opportunités, en renforçant la visibilité des outils et la mise en relation avec les entreprises

Cette stratégie repose sur une approche collective enrichie par d'outils digitaux, dans une logique d'amélioration constante de l'offre de service.

La stratégie Alternance AKTO



Source: AKTO 2025

Sécuriser les parcours en facilitant l'accueil de l'apprenti : le Guide Tuteur-maître d'apprentissage

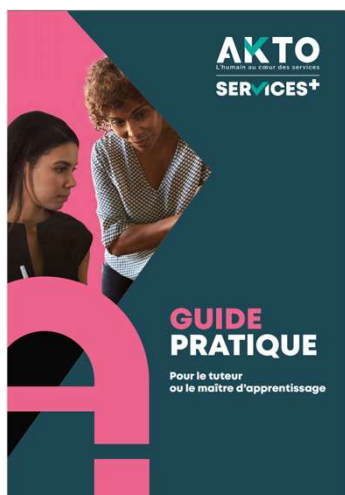
Pensé comme un outil concret au service des entreprises et des tuteurs, le guide pratique pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage vise à renforcer la qualité de l'accompagnement en alternance. Le guide a été réalisé à partir de constats :

- Un besoin exprimé par les entreprises d'accompagnement dans la structuration du rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage
- Des taux de rupture en alternance qui ont mis en lumière particulièrement la fragilité du parcours lors des trois premiers mois, période charnière de l'intégration.

L'équipe d'AKTO vient par ce guide outiller les tuteurs et maîtres d'apprentissage pour les aider à remplir pleinement leurs rôles. Il intervient en complément du kit sécurisation et de tous les dispositifs financés par AKTO (formation au tutorat, prise en charge de la fonction tutorale, etc.). Organisé autour de quatre temps clés – préparation, suivi, transmission et évaluation – le guide propose une approche pas à pas pour structurer la mission tutorale. Le guide rassemble des conseils méthodologiques, des fiches outils et des repères pour aider les tuteurs à mieux accueillir, suivre et faire monter en compétences leurs alternants. Dès sa diffusion, le guide a rencontré un accueil très favorable. Les fiches pratiques et les outils proposés facilitent la mise en œuvre du tutorat au quotidien et contribuent à renforcer l'intégration des alternants. Les perspectives d'évolution du guide :

- Enrichir le contenu avec de nouvelles bonnes pratiques issues du terrain
- Actualiser les fiches outils et explorer des formats numériques plus interactifs
- Élargir la diffusion auprès des entreprises (premières cibles), CFA et organismes de formation
- Encourager son appropriation *via* des sessions de sensibilisation dédiées

Extraits du guide



Source: AKTO 2025

Accompagner l'apprenti dans la connaissance du contrat d'apprentissage : le Guide apprentis

Le présent guide a pour vocation d'accompagner l'apprenti(e) dans la compréhension et l'application du cadre de l'apprentissage.

Il constitue également un référentiel partagé aussi bien pour l'apprenti, que l'OFA et l'entreprise destiné à favoriser la réussite du parcours de formation et à garantir une collaboration harmonieuse entre les différents acteurs.

Le guide définit la place de l'apprenti en tant que salarié et apprenant.

Il vise à rendre accessibles les informations relatives :

- aux droits de l'apprenti (rémunération, protection sociale, conditions de travail, accompagnement, accès à la formation)
- aux obligations de l'apprenti (respect des règlements intérieurs, comportements professionnels, respect des consignes de sécurité et du matériel, participation active à la formation, l'assiduité, engagement, respect des règles professionnelles et scolaires, participation aux activités pédagogiques et professionnelles,...)

Le guide se structure en trois parties à mettre en avant selon l'interlocuteur :

- La répartition des rôles clarifiant les responsabilités dès le démarrage du contrat
- Les droits de l'apprenti en entreprise en tant que salarié
- Les contacts utiles en cas de difficultés



PARTIE 1

LE RÔLE DE CHACUN

PARTIE 2

MES DROITS DANS L'ENTREPRISE

PARTIE 3

MES CONTACTS EN CAS DE PROBLÈME

Pour concrétiser l'action : accompagner les entreprises avec un appui personnalisé et de proximité

Accompagnement des entreprises dans leurs projets en recrutement en alternance et dans le recours à l'apprentissage

Les Grands Comptes Nationaux (GCN) : un accompagnement sur-mesure

Les Grands Comptes Nationaux (GCN) sont pour la plupart multi-activités et couvrent plusieurs branches professionnelles. Le recours à l'apprentissage y est historiquement contrasté : certaines branches, comme les Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR) ou la Restauration rapide, disposent d'une culture d'alternance déjà ancrée, tandis que d'autres secteurs restent en phase de structuration.

La politique d'emploi « d'alternants » déployée au sein des groupes s'applique à l'ensemble de leurs activités et des différents bassins d'emploi. Elle s'articule autour de trois temporalités de recrutement :

- Un besoin de recrutement immédiat pour pallier un départ ou un pic d'activité ;
- Un besoin anticipé et pérenne lié à l'ouverture de nouveaux locaux, au développement de services ou croissance de l'entreprise ;
- Un besoin ponctuel anticipé en lien avec la saisonnalité de l'activité ou une politique RSE visant à intégrer davantage de jeunes.

Les actions menées auprès des GCN sont individualisées et construites sur mesure. Elles peuvent prendre la forme de :

- sensibilisation au développement des titres à finalité professionnelle (TFP) notamment dans la branche Propreté et services associés, afin de recruter en apprentissage en dehors des rentrées scolaires traditionnelles ;
- appui à la structuration d'une offre apprentissage branchée auprès des CFA partenaires des groupes ;
- animation de projets dans les territoires ultramarins pour répondre aux besoins en compétences dans des métiers où l'offre de formation est faible comme dans le secteur de l'Eau & assainissement ;
- préqualifications de demandeurs d'emploi, en vue de leur intégration en alternance.
- Accompagnement des entreprises de plus de 250 salariés versataires de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) sur l'enjeu de développer l'apprentissage pour réduire leur taxe.

Ces actions s'articulent ponctuellement avec l'offre de service régionale. Les actions menées permettent d'évaluer la pertinence des dispositifs pour les entreprises, avant un éventuel déploiement dans d'autres régions ou une pérennisation à l'échelle nationale (exemples : Mise en place de CQP de branche de manière massive pour un compte (800 alternants) d'une branche n'ayant que peu recours à l'alternance ; actions de sensibilisation au développement des TFP (branche propreté) qui permet un recrutement en apprentissage en dehors des périodes classiques de rentrées scolaires, etc.).

La création de questionnaires « apprentissage » dédiés aux GCN a renforcé la qualité de la relation de gestion et permis une réduction notable des délais de traitement, contribuant à une meilleure expérience pour les entreprises comme pour les alternants.

Les TPE et les PME

AKTO, dans une logique de proximité, accompagne et soutient les entreprises dans leur projet d'embauche en apprentissage. En effet, il a conscience que les entreprises de son périmètre, composées très majoritairement de TPE/PME, n'ont pas forcément la ressource ni le temps nécessaire pour décrypter les arcanes de l'Alternance. Cependant, elles ont besoin d'être informées et sécurisées pour franchir le cap.

Au travers de son Offre de Services Alternance (outils créés pour faciliter l'entrée en Alternance) et de l'action de ses équipes conseil, en contact direct avec les entreprises, AKTO apporte l'éclairage nécessaire et indispensable pour faciliter une prise de décision sereine, permettre la bonne intégration et la fidélisation de l'apprenti. Les équipes d'AKTO se saisissent de tous les leviers pour faire progresser l'alternance.

Les RDV entreprises individuels, sont l'occasion, à l'aide du diagnostic Flash, de contextualiser les besoins de l'entreprise, d'identifier ses priorités et d'envisager ensemble les actions à mener, notamment en matière de recrutement par voie d'apprentissage. En complément, des temps privilégiés sont organisés, sous forme de réunion collective en présentiel ou encore sous un format plus court à distance (webinaire), pour informer (cadre législatif, financement...), expliciter et sécuriser les parcours en alternance. C'est ainsi que plus de 10 000 entreprises ont participé à des événements régionaux autour de l'alternance en réunions collectives et webinaires en 2024 (soit une progression de 33% vs 2023).

Par ailleurs, l'OPCO AKTO a choisi une démarche proactive pour maintenir cette dynamique alternance, en proposant non seulement aux entreprises convaincues du dispositif, mais aussi et particulièrement à de nouvelles entreprises de recourir à cette solution pour satisfaire leur besoin de recrutement. C'est quasiment 16 000 nouvelles entreprises qui ont eu recours à l'alternance en 2024 (17 000 en 2023).

En outre, le travail de l'Opco porte également sur la qualité de l'alternance et la sécurisation des parcours alternants aussi bien pour l'entreprise que pour l'alternant. Il s'agit notamment d'outiller, de former et d'accompagner le tuteur ou maître d'apprentissage dans son rôle comme acteur clé dans la réussite et la qualité de déroulement d'un contrat en alternance.

Un peu plus de 8 600 salariés des Branches d'AKTO ont suivi une formation Tuteur/Maître d'Apprentissage/Permis de former en 2024.

Par ailleurs, une attention toute particulière est portée aux TPE car l'enjeu du recrutement est encore plus prégnant. L'accès à l'alternance est une solution pour étoffer l'équipe en place et permettre le développement de l'entreprise, tout en formant le candidat. Conjointement aux RDV, les Conseillers du Pôle TPE réalisent des actions de prospection à travers leur Portefeuille.

C'est une démarche anticipative/ informative vers les entreprises –11 salariés, qui vise à faire découvrir l'alternance. Pour illustrer, l'équipe de Conseillers TPE a réalisé 60 388 appels sortants sur le sujet de l'alternance en 2024.

Un appui technique pour la gestion administrative et le contrôle

Gestion administrative: organisation, délai de traitement et actions des OFA

Dès la création de la structure AKTO, la direction générale a fait le choix de centraliser la gestion des contrats d'apprentissage au sein d'un pôle national dédié. Cette décision répondait à plusieurs impératifs structurants pour assurer la qualité, la conformité et la fluidité du dispositif :

- Développer une expertise sur un dispositif nouveau et en pleine expansion.
- Gérer un cadre financier, légal et réglementaire spécifique.
- Absorber une volumétrie importante et croissante de contrats tout en garantissant des délais de traitement maîtrisés.
- S'adapter à un dispositif en constante évolution, marqué par des réformes successives et une exigence d'efficience.
- Migrer vers un système d'information unique, l'apprentissage étant le premier champ à bénéficier de cette unification.

Ainsi, le pôle a pour missions principales l'instruction des contrats d'apprentissage dans le respect du cadre légal et réglementaire, le financement des contrats d'apprentissage, l'information et l'accompagnement des acteurs externes sur la gestion administrative de leurs contrats d'apprentissage. Pour répondre à ces enjeux, le pôle a été structuré autour de deux volets :

Pôle dédié à l'instruction

- Formations éligibles à l'apprentissage
- Age de l'apprenti
- Rémunération minimale
- Désignation du maître d'apprentissage
- Habilitation du CFA à préparer la certification
- Financement selon les niveaux de prise en charge définis par la Branche
- Accompagnement des CFA et / ou entreprises sur la mise en conformité de leurs contrats d'apprentissage

**45-60 personnes + 6 managers
entre 2023 et 2024**

Pôle dédié à la facturation

- S'assure du règlement des factures en lien avec les échéanciers déterminés légalement
- S'assure de la conformité des certificats de réalisation en lien avec les facturations établies
- Accompagne les CFA sur la mise en conformité de leurs facturations

**20-30 personnes + 2 managers
entre 2023 et 2024**

Chaque pôle assure la gestion administrative d'une ou plusieurs régions, en s'appuyant sur l'établissement principal du CFA comme clé d'entrée. Cette organisation permet aux CFA de disposer d'un interlocuteur dédié, tant pour l'instruction que pour la facturation. Parallèlement, un pôle spécifique est chargé de l'instruction des contrats des Grands Comptes Nationaux, afin d'offrir à ces entreprises multi sites un accompagnement homogène et un point de contact unique.

Les perspectives d'amélioration portent désormais sur l'évolution des outils de gestion, afin de renforcer leur efficacité, d'améliorer l'aide à la décision et d'accroître la qualité et la productivité dans le traitement des contrats d'apprentissage.

La priorité demeure la sécurisation du dépôt des contrats d'apprentissage signés entre l'entreprise et l'apprenti. Cette exigence de conformité juridique implique de maintenir un bon niveau d'expertise et de garantir la montée en compétences continue des gestionnaires.

Les prochains travaux porteront sur les **évolutions des systèmes d'information** (Portail - Mon Espace à destination des entreprises ressortissantes et CFA, et Back Office -myGESTION pour la gestion par les équipes internes) pour :

- **Accroître** les capacités d'aide à la décision : automatisation
- **Sécuriser** davantage la gestion des contrats d'apprentissage : blocage et contrôle des champs du cerfa
- **Réorienter** les gestionnaires vers des missions à plus grande valeur ajoutée, telles que le suivi et l'accompagnement des CFA et les contrôles de 1^{er} niveau.



135 000 contrats accordés en moyenne entre 2023 et 2024



24 jours de délai moyen de traitement et de réponse à l'entreprise



483 000 factures réglées en moyenne entre 2023 et 2024

Le cadre et le déploiement des contrôles de la conformité de la formation en apprentissage : la bonne utilisation des fonds et la prévention des fraudes

L'activité de contrôle des organismes de formation est réalisée par 13 personnes soit 11,3 ETP. L'équipe est constituée d'un responsable et de 11 contrôleurs, sous la supervision de la responsable du pôle juridique et activités FPC.

Cette activité gère les droits de communication des tiers d'Etat, les réquisitions judiciaires, la gestion des alertes et les contrôles de services fait approfondis.

Le contrôle qualité des organismes de formation est sous-traité au GIE D²OF et suivi par la responsable de l'activité contrôle.

Dans le cadre des plans de contrôles décidés par AKTO, d'autres salariés d'AKTO peuvent ponctuellement être mobilisés pour participer aux campagnes de contrôle et d'enquête téléphoniques (chargés de mission et juristes du pôle juridique).

La politique de contrôle des actions de formation est formalisée et rendu opposable aux entreprises et aux organismes de formation via les conditions générales d'intervention qui sont publiées sur le site internet d'AKTO et qui sont acceptés par ces derniers lors de l'envoi des demandes de prise en charge.

AKTO a mis en place une démarche d'uniformisation de l'activité de contrôle par la création de process et de procédures. Des outils de contrôle ont été créés afin de structurer la phase d'investigation des contrôles.

Les contrôles de service fait sont diligentés dans trois circonstances :

- Après réception et traitement d'une alerte interne ou externe (plainte ou découverte d'une anomalie) dont la réalité et la gravité sont attestées ou un droit de communication étayé
- En cas de réquisitions judiciaires
- Dans le cas de plan de contrôle décidés par l'Opco Akto.

Les résultats des contrôles de service fait approfondis sont présentés à une instance interne : le comité qualité OF qui statue sur les décisions à formaliser dans le rapport définitif et les suites à donner, notamment la mise sous surveillance de l'OF ; la proposition de dépôt de plainte à remonter au comité financier d'audit et de contrôle et le signalement aux tiers d'Etat.

Le comité qualité OF se réunit tous les 2/3 mois.

Les décisions prises pendant et à l'issue du contrôle font l'objet d'une circularisation auprès de la gestion et de la région concernée et de la personne à l'initiative de l'alerte (si interne) et d'une traçabilité dans le SI de gestion.

Suite au renforcement des missions de contrôle des OPCO par la publication au journal officiel de deux décrets (le décret du 28 décembre 2023 relatif à l'activité des organismes certificateurs et au contrôle exercé par les organismes financeurs et le décret n°2024-631 du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation), le Conseil d'administration a précisé sa politique de contrôle.

Ainsi, le Conseil d'administration du 25 septembre 2024 a défini une Plateforme de Travail Commune en matière de Contrôle et de Prévention des Fraudes dans la Formation Professionnelle.

- Cette plateforme poursuit 3 objectifs :
- Renforcement de la lutte contre la fraude : Garantir l'utilisation optimale des fonds de formation professionnelle et assurer la conformité des actions financées, en particulier sur l'apprentissage au regard des volumes financiers mobilisés.
 - Optimisation des contrôles : Mettre en place des procédures de contrôle efficaces et adaptées.
 - Formation continue et utilisation de technologies avancées : Maintenir et développer les compétences des salariés en charge du contrôle et utiliser des outils digitaux performants.

Le Conseil d'administration du 23 octobre a validé une échelle des non-conformités, une procédure de signalement et les mesures de sanctions associées. Enfin, le Conseil d'administration du 29 janvier 2025 a validé en conséquence l'actualisation des conditions générales d'AKTO.

En 2024/2025, les équipes d'AKTO ont mené, suite à une alerte, une campagne de contrôle sur les maîtres d'apprentissage. Les services de contrôle ont identifié que 10% des contrats engagés en 2025 ne respectaient pas la limitation de contrats engagés par maître d'apprentissage. Cette opération de contrôle a abouti au lancement d'une dizaine de CSF approfondi auprès de CFA et au signalement de 70 entreprises auprès de l'inspection du travail.

Chiffres clés du contrôle

Nombre de CSF lancés en 2024 : 134
Nombre de CSF lancés en 2025 : 111

Recouvrement

Montants demandés en remboursement suite à CSF
CSF terminés en 2024 = 686 321,14 €
CSF terminés en 2025 = 2 656 518,80 €

Fuite financière avérée (paiement RIB frauduleux – dépôt de plainte par la DGA Finances)

CSF 2024 = 173 944,67 €
CSF 2025 = 51 800 €

Fuite financière évitée (annulation des dossiers – usurpation d'identité)

CSF 2024 = 351 158 €
CSF 2025 = 2 039 470 €

Montants récupérés

		CSF	Contentieux
Signalement	2024	60 920, 81 €	152 278 €
	2025	878 900,33 €	684 286 €

CSF 2024 = 47
CSF 2025 = 55

A retenir en bref...

❑ Promouvoir les métiers pour attirer les publics vers l'apprentissage

- Près de 53 000 bénéficiaires – jeunes, prescripteurs ou CFA notamment – ont pu bénéficier de différentes actions de promotion « terrain » menées par les branches.
- Une palette d'actions : campagnes de communication au travers du site #IciC'estMaPlace, participation à des salons alternance et orientation, événements comme Apprentiscène, World Skills, des ateliers de découverte de métiers.

❑ Structurer l'offre de formation et le niveau de prise en charge

- 19 TFP ont été créés ou transformés à partir de CQP depuis 2018 : un accompagnement des branches dans la création, la modernisation et la transformation de leurs certifications pour répondre aux besoins des entreprises et aux mutations des métiers afin que l'apprentissage reste un levier attractif et durable.
- Un accompagnement clé en main des CPNEFP dans la définition des niveaux de prise en charge (NPEC) dans un contexte réglementaire plus contraint et piloté par France Compétences.

❑ Fédérer et animer l'écosystème de l'apprentissage

- AKTO crée des partenariats avec des acteurs service public de l'emploi et les conseils régionaux.
- La mise en place d'événements régionaux et d'animation avec les OFA sur les territoires (Perspektiv'Alternance et Aktiv'Alternance).
- Création d'outils d'information (webinaires, newsletter, etc.).

❑ Accompagner les entreprises dans le recours à l'apprentissage

- AKTO facilite le recours à l'apprentissage par le déploiement d'outils digitaux (calculatrice, jobboard alternance, cartographie de l'offre certifiante) ou encore l'élaboration de guides (tuteurs et apprentis).
- Cet appui permet de lever les freins et favorise l'engagement des entreprises.

❑ Sécuriser la gestion et le contrôle des contrats

- AKTO assume pleinement son rôle en matière de gestion administrative des contrats d'apprentissage et de contrôle de conformité afin de garantir la qualité et la bonne utilisation des fonds publics.



04. L'outillage dédié à l'Apprentissage et ses usages

Des outils de promotion de l'apprentissage

La promotion de l'apprentissage est un levier essentiel pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, servant de tremplin vers l'emploi. AKTO, en partenariat avec les branches professionnelles, a développé un ensemble d'outils performants dédiés à la valorisation des métiers accessibles par la voie de l'apprentissage. Ces supports, diffusés massivement *via* divers médias et complétés par des actions de terrain, visent à **informer et orienter les jeunes et le grand public, les prescripteurs de l'orientation, et les partenaires de l'emploi et de l'insertion professionnelle.**

Le site AKTO #Icic'estMa place

The logo features the text "#ICI C'EST MA PLACE" in bold, black, uppercase letters, with "PAR AKTO" in smaller, black, uppercase letters below it. The background is a light blue gradient.

Créé en 2021, c'est une plateforme centralisant 106 fiches métiers couvrant 20 branches et 27 vidéos métiers pour 6 branches, valorisant les expériences d'apprentissage et proposant des quiz interactifs comme « Quiz ton kiff » pour identifier les métiers adaptés à chaque personnalité, ainsi que des fiches métiers et ressources pédagogiques en partenariat avec ONISEP.

La Revue Pourquoi pas moi



Co-construction de contenus pour la découverte des métiers et la compréhension des contrats d'apprentissage, touchant plus de 6 millions de collégiens, lycéens, ainsi que les familles et professionnels de l'éducation et de l'orientation.

Entre 2022 et 2025, 4 outils ont réalisées et publiés sur le site [Icicestmaplace.fr](https://www.icicestmaplace.fr) et celui de l'ONISEP et en lien avec la plateforme AVENIRS lancée en 2025:

- « Pourquoi pas moi : les métiers des services, spécial alternance » → illustrer le parcours inspirant d'alternants
- « A la découverte des métiers les secteurs des services » → jeu de cartes
- « Les métiers des secteurs des services » → cahier d'activités (13 jeux défis et énigmes)
- 30 fiches métiers ONISEP pour 13 branches



Une plateforme régionale

Dispositif cofinancé avec le Conseil Régional Occitanie pour favoriser la mise en relation directe entre publics en recherche d'emploi ainsi que des prescripteurs et créant un lien concret entre orientation et emploi en apprentissage.

La plateforme facilitatrice illustre pleinement cette dynamique à travers deux entrées/dispositifs :

« C'est quoi ton Job » : un format dédié à la mise en relation entre demandeurs d'emploi, entreprises et OFA. En 2024, 15 ateliers collectifs ont été organisés, permettant d'informer et de sensibiliser 196 personnes aux métiers et opportunités d'alternance.

« En coulisse » : un dispositif destiné à rapprocher les partenaires et prescripteurs de l'emploi et de l'insertion des entreprises et OFA. En 2024, 22 ateliers ont été réalisés, couvrant 10 branches professionnelles, et réunissant 168 participants.

Un dispositif de promotion global

Ces dispositifs sont complétés par des découvertes métiers alliant animations collectives et supports pédagogiques variés avec jeux, cahiers d'activités et revues inspirantes. Des ateliers collectifs d'information et de sensibilisation permettent d'immerger les jeunes dans les réalités professionnelles et de mieux préparer leur insertion.

En combinant communication de masse, animation terrain et outil numérique adapté, ce dispositif global renforce l'attractivité de l'apprentissage et optimise le parcours des candidats vers des recrutements réussis, confirmant ainsi l'apprentissage comme un levier d'insertion dans le monde du travail.

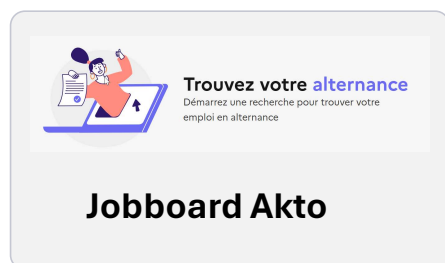
Ces outils combinent communication, animation, orientation et mise en relation, optimisant l'accompagnement des candidats et répondant aux besoins concrets des entreprises, faisant de l'apprentissage une dynamique intégrée au parcours professionnel des jeunes.

Accompagner, sécuriser, simplifier : des outils pour guider les entreprises vers l'apprentissage

Des outils numériques pour faciliter le recours à l'apprentissage

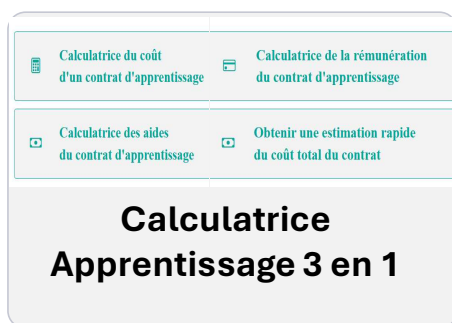
AKTO a développé sur **trois outils numériques complémentaires** pour accompagner les entreprises dans le recours à l'apprentissage : le Jobboard AKTO, la Calculatrice Apprentissage 3 en 1 et le Simulateur de Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA). Ces outils permettent de **lever les freins techniques, administratifs et financiers à l'embauche d'alternants et de renforcer la lisibilité des dispositifs d'aide pour stimuler le recours à l'apprentissage.**

Faciliter la rencontre entre entreprises, CFA et jeunes



- Lancé en 2021 dans le cadre du service public, France Travail « La Bonne Alternance »
- Interface de dépôt simplifié et multidiffusion des offres en alternance par France travail vers de nombreuses plateformes
- Le jobboard permet aux jeunes de chercher des offres selon plusieurs critères ou de candidater spontanément
- Il permet aux CFA de mettre en avant leurs formations et de se connecter avec les recruteurs, et déposer également des offres pour le compte d'entreprises
- Algorithme de ciblage prédictif pour identifier les entreprises

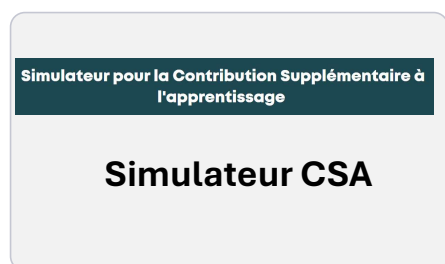
Sécuriser le coût et simplifier la décision d'embauche



- Développée depuis 2019 pour estimer le coût global d'un contrat
- Un outil complet permettant de calculer :
 - le coût global d'un contrat d'apprentissage,
 - la rémunération de l'apprenti (selon âge, progression et conventions collectives),
 - les aides mobilisables (aide unique, aide exceptionnelle, aide handicap, fonction tutorale) et le reste à charge pour l'employeur.



Plus d'un million d'utilisations cumulées
308 000 connexions en 2024



Piloter la stratégie alternance des grandes entreprises

- Créé en 2020 pour les entreprises de plus de 250 salariés
- Anticipe les obligations légales et évalue le montant de la CSA
- Modélise les avantages financiers liés à l'embauche d'alternants

Des approches pour faciliter l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de l'apprentissage

Approche opérationnelle

Déployer des outils digitaux d'aide à la décision, simples et intuitifs, permettant aux entreprises d'évaluer rapidement l'intérêt de recruter en alternance et de passer à l'action en quelques étapes

Approche stratégique

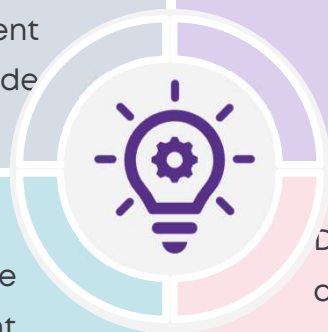
S'appuyer sur des données et des analyses pour anticiper les besoins en recrutement, identifier et cibler les entreprises à fort potentiel avec une approche régionale

Approche économique

Permettre aux entreprises de mesurer le retour sur investissement d'un recrutement en contrat d'apprentissage

Approche structurelle

Décliner les enjeux emploi-formation des politiques publiques nationales et régionales, afin de garantir la cohérence, la lisibilité et l'efficacité de l'écosystème de l'apprentissage



Impact du Jobboard Alternance Akto

Le Jobboard offre une interface de dépôt simplifiée des offres d'alternance, une multidiffusion vers de nombreuses plateformes (Parcoursup, Onisep, 1jeune1solution...) et un algorithme de ciblage prédictif identifiant les entreprises susceptibles de recruter. Il permet aux entreprises, en particulier les TPE, de mettre en visibilité leurs besoins en apprentissage, d'être mises en relation avec les CFA locaux et de bénéficier d'un suivi statistique régionalisé (offres actives, vivier, diffusion). Le Jobboard est également promu par les équipes AKTO sur des salons et événements alternance pour permettre d'accompagner les publics à la recherche d'une entreprise.

Performance de la Calculatrice et le simulateur CSA

La Calculatrice Apprentissage 3 en 1 est actualisée en continu avec l'appui du service juridique, de la DSI et des branches professionnelles, et du référentiel des NPEC de France Compétences. Elle favorise la lisibilité des financements et automatise l'intégration des minima légaux et conventionnels.

Le Simulateur CSA renforce quant à lui la coordination entre pôles RH et finances et appuie les délégués AKTO dans leur accompagnement stratégique des grands comptes.

À travers ces dispositifs, AKTO déploie une ingénierie de soutien complète qui facilite la rencontre entre entreprises, CFA et jeunes grâce à un jobboard data-driven qui optimise la diffusion des offres et la visibilité des formations. Ses outils sécurisent les simulations des coûts, simplifient les démarches RH et transforment les obligations réglementaires en leviers stratégiques pour développer l'alternance.

Des outils pour orienter et mettre en relation les candidats et les opportunités de formation

Une cartographie de l'offre de formation en alternance pour outiller les entreprises, les jeunes et les organismes de formation

En 2020, dans le cadre du Plan d'Appui à la Reprise d'Activité et du plan de relance de l'apprentissage mis en œuvre à la suite de la crise sanitaire, les branches professionnelles, avec l'appui d'e l'Opcv AKTO, se sont pleinement mobilisées pour soutenir le développement de l'apprentissage. Les conseillers, fortement sollicités pour accompagner les recrutements dans les territoires, avaient besoin d'un outil fiable et opérationnel pour orienter efficacement entreprises et organismes de formation dans les territoires.

C'est dans ce contexte qu'a été initié la création d'une **cartographie de l'offre de formation en alternance**. Son objectif principal : outiller les entreprises, les jeunes et les organismes de formation pour faciliter l'accès à une information fiable, géolocalisée et actualisée sur les formations en alternance.

— 01

Entreprises

Identifier les formations correspondant à leurs besoins avec une approche par géolocalisation, enrichie progressivement avec un filtre de recherche « branche » croisant les métiers et les certifications.

— 02

Organismes de formation

Offrir aux OFA/CFA une meilleure visibilité de leurs formations sur les territoires et leur permettre de se faire référencer efficacement.

— 03

Les alternants

Proposer un accès simplifié pour rechercher une formation adaptée à leur projet professionnel, avec un parcours utilisateur optimisé via le site: Ici c'est ma place

Depuis 2022, la cartographie est connectée à la base du Réseau Carif-Oref, renforcée en 2024 par les données de France Compétences, intégrant aussi les formations en contrat de professionnalisation. L'outil est désormais intégré à l'écosystème numérique d'AKTO.

6 990

Sites de formation
en apprentissage
recensés sur la
plateforme

40 000

Connexions en 2024
Progression
multipliée par 8
depuis 2020

51 000

Formations en apprentissage
disponibles
Catalogue complet
accessible aux
utilisateurs

Plusieurs enseignements majeurs avec des points d'amélioration

Avec près de 6700 sites de formation apprentissage et 51 000 formations recensées, la cartographie connaît une progression constante, passant de 5 252 connexions en 2020 à plus de 40 000 en 2024. C'est un outil incontournable pour les conseillers-chargés de projets AKTO, les entreprises, les OFA, et les publics en recherche d'information notamment les jeunes. Elle est utilisée par exemple sur les salons alternance orientation pour guider des choix d'orientation.

Le projet a permis de capitaliser sur plusieurs réussites : augmentation continue des usages, amélioration de la couverture de l'offre, reconnaissance de l'outil par les acteurs. Intégré au site internet d'AKTO, cet outil constitue un élément clé de l'offre de services, plus particulièrement dans le cadre du dispositif « Recruter en alternance », en facilitant l'accès aux ressources et en optimisant les démarches pour les entreprises comme pour les candidats.

Certaines limites ont néanmoins été rencontrées, notamment liées à l'intégration de sources de données hétérogènes, à la qualité et l'actualisation des informations transmises par les OF/CFA, ou encore aux délais nécessaires pour fiabiliser l'ensemble des imports. Ces points ont nécessité des ajustements et une coopération renforcée avec les acteurs territoriaux.

Perspectives d'évolution

Si l'ambition initiale était d'offrir une vision exhaustive de l'offre de formation, la mise en place progressive a montré qu'il était indispensable de s'appuyer sur des bases nationales structurées pour atteindre cet objectif. Ce choix a permis de consolider la fiabilité et l'exhaustivité des données au fil du temps :

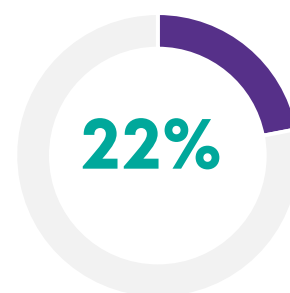
- Affiner la recherche par branche, métiers et certifications par l'intégration de nouvelles données

Trouver un candidat grâce à la plateforme « Recruter un apprenti déjà en formation »

La plateforme « Recruter un apprenti déjà en formation » a été lancée en novembre 2024, dans le cadre d'un partenariat avec la Mission interministérielle apprentissage (MIA).

Cette plateforme met en évidence les apprentis inscrits en CFA à la recherche d'entreprise dans les formations prioritaires d'AKTO et vise à faciliter le retour en entreprise des apprentis en rupture de contrat. Ces jeunes ont déjà une première expérience et connaissent les exigences du monde professionnel.

AKTO accompagne les entreprises qui recrutent en apprentissage à prendre contact avec les CFA qui ont des candidats.



Des contrats d'apprentissage sont rompus dans les 9 premiers mois (Source:

AKTO 2025)

Objectifs et ambitions de la plateforme

Répondre aux besoins immédiats

Permettre aux entreprises d'accéder à des profils suivis par les CFA, répondant à leurs besoins de recrutement avec des candidats en cours de formation et opérationnels rapidement.

Gagner du temps

Optimiser le processus de sélection en proposant un vivier de candidats qualifiés, réduisant significativement les délais de recrutement.

Soutenir les jeunes

Accompagner des apprentis motivés à rebondir dans leur parcours professionnel, en leur offrant une seconde chance d'intégration réussie.

Prévenir les ruptures

Limiter les impacts des ruptures de contrats en facilitant une remise en relation rapide et efficace entre apprentis et entreprises.

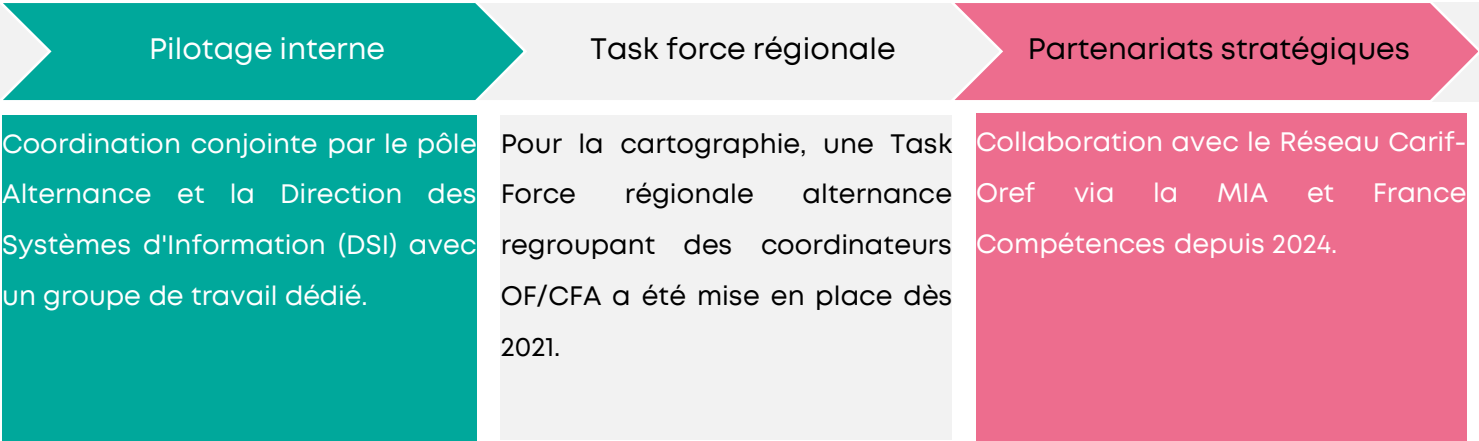
Premiers résultats encourageants

+ 2 000 connexions
2 mois après le
lancement

Les premiers retours sont positifs : plus de 2 000 connexions en deux mois après son lancement, et un fort intérêt des acteurs territoriaux (DREETS Île-de-France/Nouvelle-Aquitaine) et partenaires régionaux.

Le projet est bien accueilli et offre des perspectives prometteuses pour réduire les ruptures, renforcer l'insertion et mieux connecter les besoins des entreprises aux profils disponibles.

Un mode de gouvernance et pilotage spécifique pour ces deux outils pour orienter et mettre en relation les candidats et les opportunités de formation



À retenir en bref

Une palette d'outils qui accompagne chaque pas vers l'apprentissage :

1^{er} pas : Faire découvrir les métiers et donner envie au jeune public via des canaux de communication qui inspirent :

- ❑ le site #IciC'estMaPlace, qui met en scène les métiers et leurs réalités, et met à disposition une palette d'outils, dont des vidéos métiers, des jeux, la revue Pourquoi pas moi l'alternance en partenariat avec l'Onisep, etc. aussi bien à destination des jeunes que des prescripteurs de l'orientation et de l'insertion.

2^{ème} pas : Faciliter la mise en œuvre de l'apprentissage par l'entreprise via des outils simples, lisibles et accessibles :

- ❑ la Calculatrice apprentissage 3 en 1, pour comprendre les coûts et les aides et déterminer le coût d'un contrat ;
- ❑ le Simulateur pour la Contribution Supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour sécuriser le coût d'un contrat et inciter à recruter.

3^{ème} pas : Des solutions pour connecter candidats, entreprises et organismes de formation

- ❑ La cartographie de l'offre de formation certifiante, dont la mise en avant des TFP de branches, pour guider et repérer où se forment les apprentis ;
- ❑ Jobboard alternance AKTO pour rendre visible l'offre et toucher un large vivier de candidats ;
- ❑ La plateforme « Recruter un apprenti déjà en formation », pour accélérer le recrutement et sécuriser les parcours.



05. Actions conduites à l'échelle régionale

Une dynamique territoriale pour rendre l'apprentissage plus lisible, plus attractif et plus accessible

AKTO est déployé sur l'ensemble des régions, y compris dans les territoires ultra marins. Cette implantation territoriale permet de toucher plus largement l'écosystème emploi formation et d'assurer une proximité indispensable avec les réalités locales. Comme pour le déploiement des dispositifs et outils nationaux, les publics cibles en région demeurent les mêmes : les jeunes en recherche d'orientation, les salariés en reconversion ou en transition professionnelle, les personnes en recherche d'emploi. Les entreprises relevant des branches professionnelles de l'OPCO, ainsi que les organismes de formation, peuvent également solliciter un accompagnement pour leurs projets : recours à l'alternance, besoins de recrutement, spécificités des TPE/PME ou des grands comptes, mobilisation des dispositifs de formation...

La valeur ajoutée de cette présence territoriale réside dans la capacité à prendre en compte les spécificités économiques, sociales et sectorielles de chaque région, afin d'adapter les offres de services et de garantir leur pertinence. Cette approche différenciée permet d'articuler efficacement les priorités nationales des branches professionnelles avec les besoins concrets des entreprises, des jeunes et des organismes de formation dans les territoires.

Proximité territoriale et implication des branches professionnelles dans les territoires Présence sur l'ensemble du territoire français (Hexagone et DROM)	Public large de l'écosystème emploi - formation Jeunes, salariés en poste ou en recherche de poste, personnes en reconversion	Spécificités territoriales Sécurisation des parcours professionnels en prenant en compte le tissu économique local et les spécificités territoriales.
--	---	---

Ces stratégies territoriales s'articulent autour d'actions complémentaires qui permettent de couvrir l'ensemble du parcours d'apprentissage: de la découverte des métiers à l'accompagnement des entreprises pour le recrutement d'apprentis. Les branches professionnelles jouent ici un rôle déterminant: elles participent à la définition des priorités dans les régions. Leur implication favorise la cohérence entre les politiques de branche et les dynamiques territoriales, tout en garantissant l'adéquation entre les besoins en compétences du territoire et les projets de formation déployés localement.

Immersion et découverte des métiers

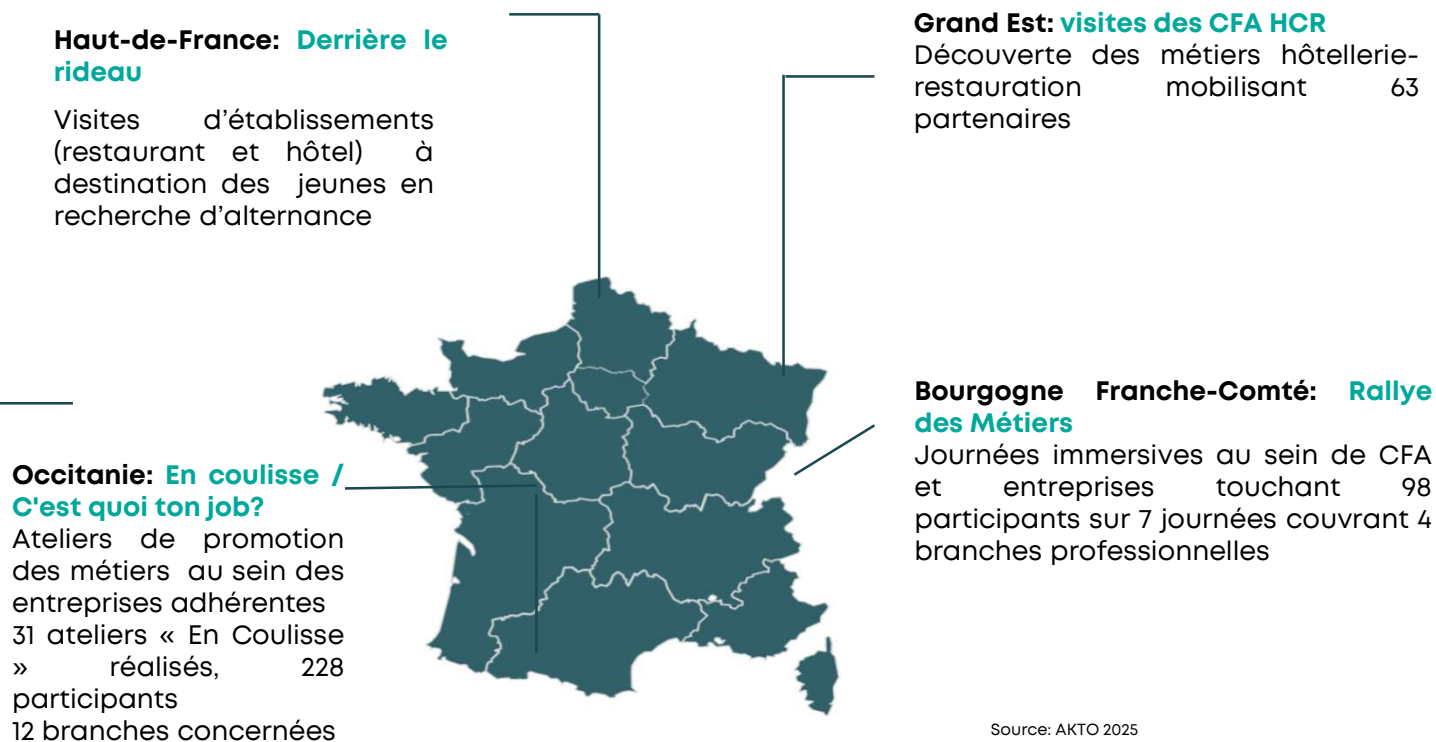
Les actions d'immersion et de découverte des métiers constituent un levier essentiel pour permettre aux publics de découvrir les métiers en situation réelle, déconstruire les stéréotypes et favoriser une orientation éclairée. En offrant un accès direct à la découverte des métiers, ces initiatives contribuent à transformer les représentations, à susciter des vocations et à renforcer l'attractivité des secteurs professionnels.

Dans les Hauts de France, l'initiative « Derrière le rideau », portée par les équipes d'AKTO, illustre pleinement cette dynamique. Elle vise à ouvrir les portes des entreprises aux jeunes en recherche d'emploi ou de contrat d'apprentissage, afin qu'ils puissent appréhender concrètement les métiers, les conditions d'exercice et les perspectives d'évolution.

Les entreprises adhérentes et les CFA partenaires jouent un rôle central dans cette démarche : découverte des activités et métiers de l'entreprise, mise en lumière des opportunités d'emploi et des formations existantes, partage d'expériences par des salariés ou des apprentis dont les témoignages contribuent à rendre les métiers plus accessibles.

Les branches professionnelles soutiennent et relaient ces actions de découverte en mobilisant leurs entreprises adhérentes.

Exemple de dispositifs d'immersion et découverte des métiers



Une diversité d'actions de découverte métiers

AKTO développe une vaste palette d'actions de promotion : participation à des salons et forums orientation/alternance, ateliers de démonstration, et professionnalisation et outillage des partenaires emploi - formation... Des ateliers AKTIV alternance dédiés au partage de bonnes pratiques sur la promotion des métiers ont également été déployés sur tout le territoire.

Des actions avaient également été expérimentées en 2022-2023 directement menées par l'équipe d'AKTO auprès de publics scolaires telles que des rallyes découverte métiers, la participation à des forums dans des établissements scolaires. En 2024, la priorité d'intervention a été recentrée pour adresser cette cible avec les actions de communication, les salons, et prioriser les actions à mener avec les publics en lien avec les partenaires Missions locales, E2C, Epide.

Exemple d'actions de sensibilisation et d'information

Normandie: Les cuisines s'invitent dans vos quartiers

Forum délocalisé, à destination des jeunes éloignés de l'emploi afin de promouvoir les métiers de Serveur en Restauration et Commis de Cuisine

Ile-de-France: 1 jour 1 CFA

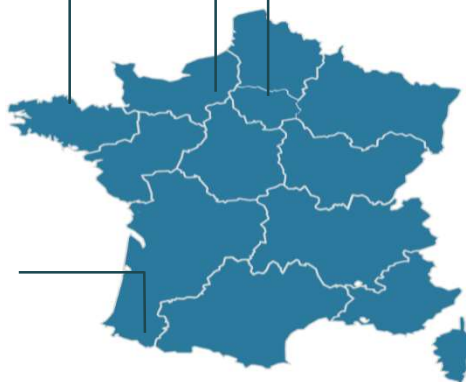
Journées inclusives pour personnes en situation de handicap

Bretagne: Akto les bons tuyaux

Webinaires thématiques:
Osez l'alternance, CERFA, financement du contrat, outils AKTO, tutorat, ruptures, rôle du référent handicap, facturation CFA
8 webinaires, 317 participants

Nouvelle Aquitaine: Aktiv'Jobs

Forum dédié à l'emploi et à l'alternance avec 84 visiteurs et 23 évaluations positives
5 événements (2021 - 2023)



Source: AKTO 2025

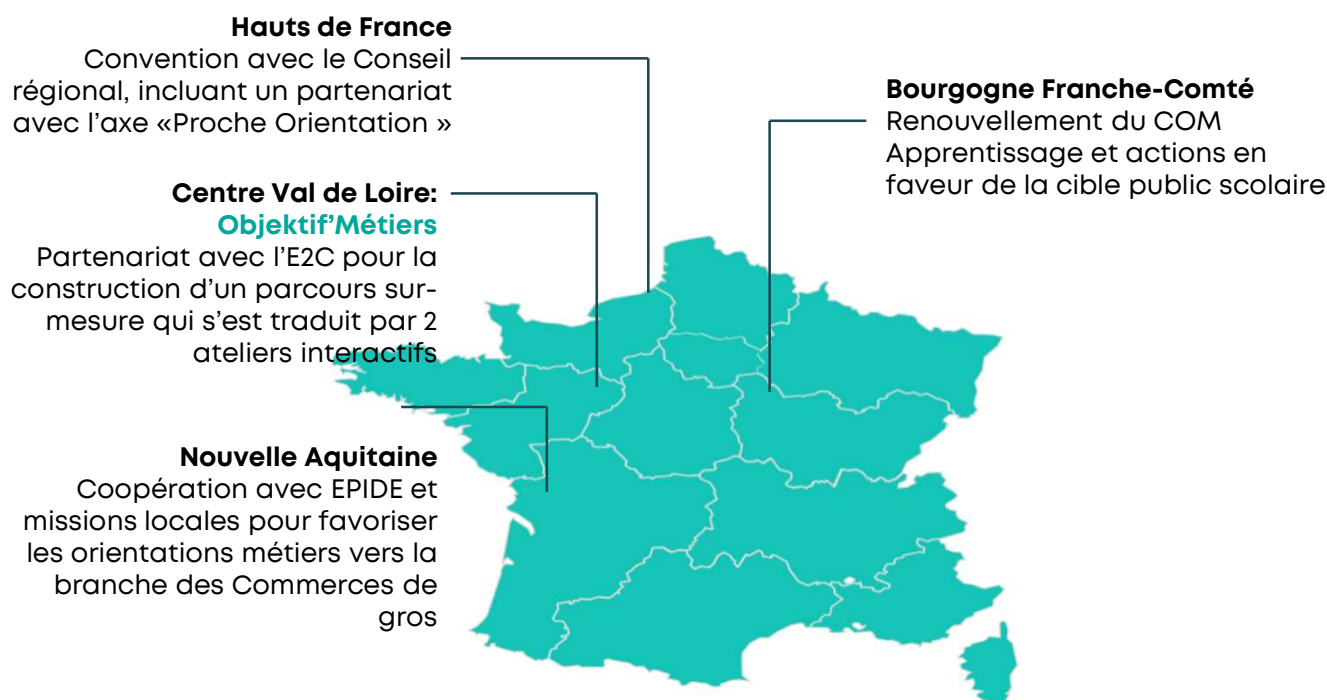
Partenariats territoriaux

L'OPCO entretient des partenariats locaux avec les acteurs de chaque territoire y compris dans les territoires ultra-marins. Ces partenariats s'articulent autour de partage de diagnostics territoriaux et des analyses menées conjointement avec les branches professionnelles du territoire.

Cette concertation aboutit à la mise en place de plans d'actions régionaux coconstruits en matière d'apprentissage sécurisés par la mise en place de conventions avec les acteurs locaux de l'emploi - formation.

AKTO a par exemple, noué des relations privilégiées avec les Conseils Régionaux afin d'envisager des plans d'actions régionaux en termes de promotion de l'apprentissage, d'attractivité des métiers.

Quelques exemples de partenariats territoriaux



Source: AKTO 2025

Des spécificités pour les territoires ultramarins

Dans les territoires ultra marins, AKTO déploie une ingénierie et des financements spécifiquement adaptés au cadre juridique et aux réalités économiques et sociales locales. Ces territoires cumulent en effet plusieurs défis structurels, offre de formation limitée, tissu économique composé majoritairement de TPE/PME — qui complexifient l'accès à la formation professionnelle et accentuent les tensions sur le marché du travail.

Dans ce contexte, l'apprentissage apparaît comme un levier stratégique majeur. Il permet de favoriser et sécuriser les parcours des jeunes, d'offrir des opportunités qualifiantes au plus près des besoins sectoriels et de renforcer l'attractivité de métiers souvent en tension. L'enjeu est double : répondre aux besoins en compétences des entreprises tout en garantissant une équité de traitement entre les territoires ultramarins et l'hexagone.

Sur la base des besoins remontés par les partenaires sociaux locaux à l'occasion de la tenue des conseils d'orientation paritaires, le conseil d'administration d'AKTO a mis en place deux dispositifs majeurs d'appui aux apprentis sur l'ensemble des DROM : la mobilité ultra-marine et l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté.

89 apprentis

mobiles en 2024

Bénéficiaires du dispositif
mobilité ultra-marine

Mobilité

Lorsque l'offre locale est insuffisante, le dispositif mobilité permet aux apprentis de suivre une formation ou un parcours en entreprise, en hexagone ou dans un autre territoire ultramarin. Dans ce cadre, AKTO finance des frais annexes de mobilité (3 000 € par bénéficiaire maximum pour une mobilité vers l'hexagone et 2 000 € pour une mobilité entre territoires ultra-marins).

Ces financements couvrent l'hébergement, le transport, l'alimentation, la communication et autres frais nécessaires. Sur la période de référence, 89 apprentis issus notamment de Mayotte, Guadeloupe, La Réunion et Martinique ont bénéficié de cette mobilité, contribuant à répondre à des besoins sectoriels non couverts localement tout en sécurisant leur parcours.

Accompagnement Social

Le dispositif d'accompagnement social des apprentis ultra-marins en difficulté est porté par les CFA et financé par AKTO (forfait de 500 € par contrat) mobilisable pour des soutiens ciblés (garde d'enfants, restauration, hébergement, santé, handicap, déplacements, ...).

Il s'adresse à des publics particulièrement vulnérables issus du RSMA, de la garantie jeunes, de l'E2C, sans diplôme de niveau 3 ou 4, en situation de handicap, ou résidant en quartiers prioritaires. L'objectif est de lever les freins périphériques, renforcer la confiance et prévenir les ruptures. Sur la période de référence, 889 apprentis de Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique, Mayotte, Saint-Barthélemy et Saint-Martin en ont bénéficié. Compte tenu des difficultés majeures rencontrées sur le territoire de Mayotte suite au cyclone Chido, le Conseil d'administration du 21 janvier 2025 a décidé de majorer l'accompagnement social sur ce territoire à 50% du NPEC (Niveau de Prise en Charge) du contrat d'apprentissage, dans la limite d'un plafond de 3 000 €. Cette disposition a été reconduite par le Conseil d'administration pour 2026

889 apprentis
accompagnés en 2024

Bénéficiaires de
l'accompagnement
social

Exemples d'actions menées dans les territoires d'outre-Mer

Guadeloupe

Le Groupe BLANDIN a accueilli 10 alternants en BTS MCO, formés au sein du CFA FORE, avec un emploi du temps sur mesure, des formations pour les tuteurs et la mobilisation systématique des aides.



Guyane

Convention entre la Collectivité Territoriale et AKTO a été mise en place pour adapter l'offre locale et associer les entreprises aux stratégies de formation, mobilisant 19 entreprises et 53 apprentis.



La Réunion

Projets innovants : envoi de jeunes apprentis pour participer à l'encadrement des Jeux Olympiques 2024, renforçant leur maturité et leur réussite professionnelle



Saint-Martin

L'accompagnement social est décliné par les CFA sous forme d'ateliers pratiques (CV, estime de soi, suivi individualisé), favorisant l'inclusion des publics les plus éloignés de l'emploi



Source: AKTO 2025

Axes d'amélioration et vision future

Pour consolider et amplifier les résultats obtenus, plusieurs recommandations sont formulées. Il est essentiel de renforcer la communication institutionnelle, notamment par des témoignages, des vidéos et des retours d'expérience, afin de valoriser les dispositifs et encourager leur appropriation par les acteurs locaux.

L'élargissement des critères d'éligibilité et la simplification des processus administratifs sont également prioritaires pour faciliter l'accès aux dispositifs de mobilité, d'une part, et accompagnement social d'autre part. Par ailleurs, il convient de massifier l'impact des dispositifs en poursuivant l'accompagnement et la professionnalisation des acteurs.

Enfin, soutenir l'innovation dans les territoires ultramarins et garantir une équité de traitement dans l'accès et la réussite en apprentissage reste un des objectifs stratégiques du Conseil d'administration d'AKTO pour les années à venir.

Pilotage et déploiement

Ces dispositifs sont pilotés au niveau national avec un comité ultramarin et des réunions de directeurs. Des enveloppes dédiées et un reporting mensuel par territoire garantissent un déploiement homogène et équitable sur tous les DROM et territoires où AKTO est OPCO unique. Une animation territoriale prend le relai dans ces territoires ultramarins : communication ciblée auprès des CFA et entreprises, webinaires, ateliers Aktiv'Alternance, boîte à outils et procédures sécurisées pour faciliter la mise en œuvre et fiabiliser les prises en charge.

Les retours d'expérience font ressortir des effets positifs sur le maintien en contrat, le développement des compétences et l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins.

AKTO : acteur clé de l'apprentissage dans les territoires

Cette stratégie territoriale globale, combinant promotion de l'apprentissage, partenariats régionaux et dispositifs spécifiques aux Outre-mer, positionne AKTO comme un acteur clé du développement et de la sécurisation de l'apprentissage dans des contextes socio-économiques contrastés. L'approche déployée démontre une capacité d'adaptation aux réalités de chaque territoire, tout en maintenant une cohérence nationale.

Quelques chiffres illustrent cet engagement collectif et territorial (2024)

390

Participations à des salons/forums

5 538

CFA rencontrés

104

Ateliers Aktiv
Participation de 769 CFA

20

Interventions en milieu scolaire en 2023



La présence locale des équipes d'AKTO

Participation détection potentiel HCR avec France Travail Perspektiv Réunion diagnostic SPOTT

Plan saisonnier HCR Présence Worldskills Salon de la reconversion Transition pro

Nuits de l'Orientation Perspektiv' Alternance AKTIV Handicap Parcours TH

Participation place de l'emploi AKTIV sécurisation des parcours AKTIV promotion des métiers



En distanciel:

Webinaire : PIC IAE, ODS APEC, sécurisation du recrutement et parcours apprenti, essentiel CA et CPRO, nouveau cerfa et mandat de gestion, PDC-FNE-CTOP

Source: AKTO 2025

À retenir en bref

Dans chaque territoire, sont menées des actions ajustées aux besoins locaux pour informer, rassurer et accompagner vers l'usage du dispositif. Cette dynamique s'appuie sur une approche qui combine immersion dans les métiers, information et mobilisation des publics, partenariats institutionnels, ainsi que des réponses ciblées pour les territoires ultramarins. L'ensemble vise à adapter les priorités nationales aux réalités locales et à renforcer l'attractivité de l'apprentissage partout où les besoins s'expriment.

- ❑ **Faire découvrir les métiers autrement : ouvrir des portes, lever des doutes, créer des déclics**
 - Immersions et visites d'entreprises : "Derrière le rideau", rallyes métiers, visites de CFA, ateliers "En coulisse".
 - Actions de promotion : salons, forums, ateliers, webinaires, événements inclusifs et ciblées pour les publics éloignés de l'emploi
- ❑ **Des partenariats structurants avec les acteurs locaux**
 - Coopérations avec les Conseils régionaux, Missions locales, E2C, EPIDE en vue de promouvoir l'apprentissage et l'attractivité des métiers.
 - Partage de diagnostics territoriaux et plans d'actions communs pour l'orientation, la promotion des métiers et la sécurisation des parcours en alternance.
- ❑ **Un engagement territorial fort pour développer des réponses adaptées aux singularités des territoires ultramarins**
 - Mobilité des apprentis : budgets dédiés pour accéder à une formation hors territoire lorsque l'offre locale est limitée.
 - Accompagnement social : soutien renforcé pour les apprentis les plus vulnérables afin de prévenir les ruptures.
 - **A Mayotte**, après le cyclone Chido, le Conseil d'administration a décidé de majorer l'accompagnement social à 50 % du NPEC, une mesure exceptionnelle reconduite pour 2026 afin de garantir un soutien renforcé aux apprentis du territoire.
- ❑ **Une mobilisation massive : des milliers de rencontres, d'ateliers, de forums**

Les clés de l'apprentissage à renforcer

Une stratégie systémique efficace

- ❑ Amplifier la mobilisation des acteurs économiques et de l'orientation pour maintenir la dynamique de l'alternance

Un modèle ancré dans tous les territoires

- ❑ Présence sur l'ensemble du territoire, avec adaptation des offres aux réalités régionales.
- ❑ Dispositifs spécifiques dans les territoires ultra-marins (mobilité, accompagnement social) pour répondre à des enjeux particuliers.
- ❑ Assurer un accès durable à l'emploi en incluant les jeunes les plus éloignés de l'emploi

Vers un renforcement de la qualité et du contrôle de l'apprentissage

- ❑ Appuyer les entreprises et les CFA pour réduire les taux de rupture en veillant à travailler sur la qualité du tutorat
- ❑ Renforcer la lutte contre la fraude et le contrôle des contrats d'apprentissage pour s'assurer du bon usage des fonds publics, en lien avec l'ensemble des acteurs du contrôle (Dreets, CDC, Mission organisation des contrôles de la DGEFP, services académiques, autres financeurs)



Pérennisation et développement

- ❑ Élargir les publics cibles et simplifier/accompagner pour les démarches administratives.
- ❑ Développer les outils numériques (plateformes enrichies, campagnes digitales ciblées) et renforcer le suivi post-action avec mesure d'impact.

Des résultats mesurables

- ❑ Indicateurs quantitatifs et qualitatifs: forte participation aux ateliers, mobilisation importante de partenaires, nombreux apprentis accompagnés dont ceux ultra-marins.
- ❑ Des indicateurs disponibles sur l'insertion professionnelle et la satisfaction



06. Perspectives

Proposition : A renseigner par le SG ou direction générale

Les enjeux : les voies à tracer pour les années à venir

Endiguer les taux de rupture des contrats d'apprentissage

Maîtriser les motifs de taux de rupture constitue un impératif pour garantir la qualité des parcours et renforcer la continuité des engagements entre entreprises, apprentis et organismes de formation.

Accompagnement territorial renforcé

Des pratiques en Outre-mer éprouvées pour répondre aux spécificités territoriales

Impact des évolutions des NPEC sur le reste à charge des entreprises

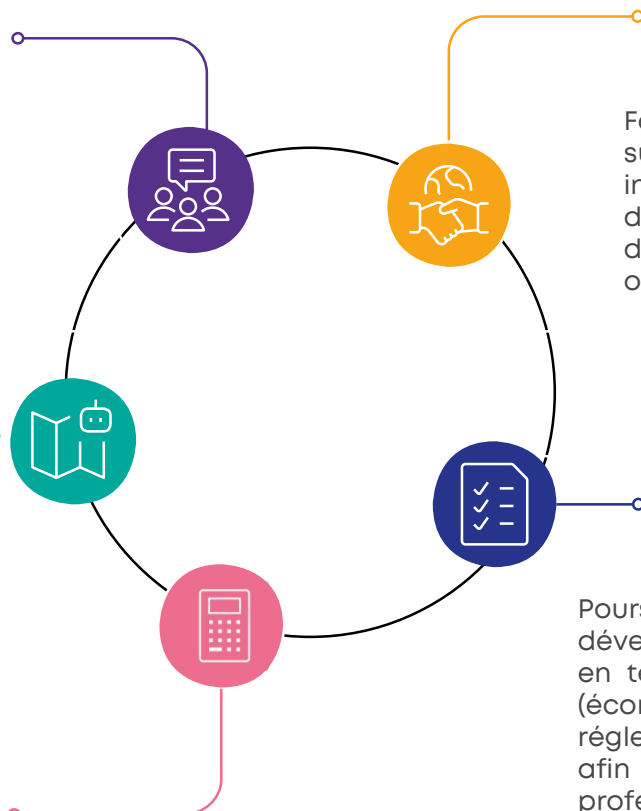
Le niveau de financement des contrats d'apprentissage via les NPEC devient un enjeu majeur : la hausse du reste à charge pourrait freiner l'embauche en alternance, en particulier sur certains niveaux de diplôme, pour les entreprises les plus fragiles et dans plusieurs secteurs.

Des Partenariats régionaux pour passer de l'intention aux résultats

Formaliser des accords fondés sur des objectifs clairs, des indicateurs de suivi afin d'orienter les partenariats vers des résultats concrets et opérationnels

Formation et développement des compétences

Poursuivre l'investissement dans le développement des compétences en tenant compte des mutations (économiques, écologiques, réglementaires, technologiques, ...) afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés





Annexes

Annexe n° 1

Evolution des nombres de contrats d'apprentissage par branche (Données Mars 2026 - date de début de formation)

Branche/année	2020	2021	2022	2023	2024	Part (2024)	Part (2023)
Hôtels cafés restaurants	26 333	33 042	39 210	42 449	46 194	37,2%	38,4%
Restauration rapide	6 159	10 586	14 833	17 542	25 234	20,3%	15,9%
Commerces de gros	8 550	12 631	14 088	14 723	14 707	11,8%	13,3%
Organismes de formation	3 894	6 470	7 748	7 706	8 591	6,9%	7,0%
Travail temporaire	3 004	5 169	6 277	5 527	4 951	4,0%	5,0%
Interpro	1 683	2 724	3 490	3 599	4 012	3,2%	3,3%
Propreté et services associés	2 532	3 222	3 277	3 105	3 325	2,7%	2,8%
Prévention sécurité	1 135	1 983	2 625	3 036	3 668	3,0%	2,7%
Enseignement privé indépendant	994	1 796	2 249	2 349	2 360	1,9%	2,1%
Etablissements de l'Enseignement Privé (EEP)	1 006	1 542	2 069	2 169	2 462	2,0%	2,0%
Services de l'eau	1 074	1 271	1 391	1 381	1 491	1,2%	1,2%
Restauration collective	1001	1259	1 351	1 372	1 501	1,2%	1,2%
Transport aérien	474	880	1 297	1 601	1 690	1,4%	1,4%
Commerces de quincaillerie	790	1127	1180	1239	1227	1,0%	1,1%
Activités du déchet	597	887	941	928	874	0,7%	0,8%
Travail mécanique du bois	467	568	650	642	735	0,6%	0,6%
Entretien et location textile	212	331	388	416	489	0,4%	0,4%
Cafétérias	159	196	227	293	298	0,2%	0,3%
Exploitations forestières et scieries agricoles	131	151	172	226	240	0,2%	0,2%
Autoroutes	104	138	178	222	223	0,2%	0,2%
Portage salarial	47	56	61	56	54	0,0%	0,1%
Total général	60 346	86 029	103 702	110 581	124 326	100%	100%

Source : AKTO ; Extraction mars 2026, nombre de contrats d'apprentissage par date de début
(hors délégants, hors OPCO unique).

Annexe n°2 : liste des TFP par branches

Hotel Café Restaurant

TFP Barman
TFP Commis de cuisine
TFP Cuisinier
TFP Serveur en restauration

Propreté

TFP Responsable développement hygiène propreté et services
TFP Agent machiniste en propreté
TFP Agent d'entretien et de rénovation en propreté
TFP Chef d'Equipe en propreté

Prévention sécurité

TFP Agent de prévention et de sécurité
TFP Agent de sûreté Aéroportuaire
TFP Agent de Sécurité Cynophile
TFP Agent de Protection Physique de Personnes
TFP Agent Cynotechnique en détection d'explosifs
TFP Directeur d'entreprises de sécurité privée

Restauration collective

TFP Chef de cuisine en restauration collective (RNCP 39636)
TFP Chef gérant en restauration collective (RNCP 29629)
TFP Gouvernant en établissement sanitaire et médico-social

Restauration collective / Restauration cafétaria Libre servie / Restauration rapide

TFP Responsable opérationnel de point de restauration
TFP Employé de service en production et restauration

GLOSSAIRE, METHODOLOGIE

Les données concernant les salariés

Les volumes de salariés des branches AKTO sont calculés sur la base de la méthodologie appliquée par la Dares dans le cadre de la production des panoramas statistiques de branche : nombre de postes annexes et non-annexes au 31/12 de l'année étudiée. Afin d'avoir une mesure complète et homogène du volume de salariés « AKTO », les effectifs intérimaires sont également calculés sur cette base, il est à noter que cette méthodologie ne couvre habituellement pas ce périmètre en particulier.

L'ensemble des éléments chiffrés sur les salariés (âge, sexe...) sont calculés sur la base de cette méthodologie.

La comparaison du volume de salariés d'AKTO comparativement au secteur privé se fait sur la base du calcul précédemment explicité. Le dénominateur retenu dans ce cadre est le nombre de salariés du secteur privé présents (effectifs salariés CVS) au 31/12 de l'année étudiée : donnée issue de l'URSSAF ([lien vers les données URSSAF](#))

Données en date d'engagement

En lien direct avec les états financiers de l'OPCO, et son activité d'organisme de financement de la formation, les données par date d'engagement sont calculées à partir de la date d'accord de prise en charge (en particulier, l'année de premier engagement du dossier fait foi, si des majorations ou minorations se produisent plus tard, elles sont imputées sur l'année de premier engagement, venant en complément ou diminution des sommes déjà provisionnées lors de la prise en charge de la formation).

Données en date de début de formation

Ainsi que précisé dans les sources, et en particulier la première page 13, le volume d'apprentis recrutés dans le secteur privé est tiré de la Dares (poem). Pour les données AKTO, une extraction a été effectuée en mars 2026, qui permet d'apprécier la réalité de la formation ayant eu lieu au cours des années 2020 à 2024, sont retenues les données qui concernent les branches d'AKTO, mais aussi l'interprofession (sans IDCC de rattachement), ainsi que lorsqu'AKTO est OPCO unique (Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin). Ne sont PAS incluses les données concernant les contrats financés par AKTO en tant qu'OPCO déléguant.

Les données retenues concernent les contrats débutés l'année étudiée (date de début). Afin de ne conserver que la réalité de la formation, un traitement « observatoire » est appliqué (comme à toutes les productions du pôle). Ainsi, sont retenus :

- les dossiers clôturés avec au moins une facture payée,
- Les dossiers en cours
- Les dossiers non encore décidés, à traiter, en attente de pièces....

Cette dernière modalité est minoritaire, puisque l'export est volontairement effectué de manière tardive (données de bilan) par rapport à la date d'exécution. Les dossiers annulés ne sont pas inclus dans la data.