



SYNTHÈSE

L'apprentissage, moteur de l'insertion : la contribution des branches professionnelles d'AKTO

AKTO
L'humain au cœur des services

**MARS
2026**

**OBSERVATOIRE
AKTO**

Au début des années 2020, alors que la France s'engage dans une transformation profonde de son système de formation professionnelle, l'apprentissage devient l'un des leviers les plus structurants pour répondre aux besoins du marché du travail. La réforme de 2018 a ouvert la voie : simplification, attractivité renforcée, financement repensé. Très vite, la France voit affluer des cohortes inédites de jeunes vers cette voie de professionnalisation. En 2024, ils sont plus d'un million à se former par le biais de l'apprentissage.

C'est dans ce contexte en pleine mutation réglementaire qu'AKTO, nouvel opérateur de compétences issu de la fusion de cinq anciens OPCA, doit trouver sa place. L'enjeu est important : accompagner ses 27 branches professionnelles très diverses, soutenir des entreprises de toutes tailles, et garantir que l'apprentissage devienne un véritable moteur d'insertion pour les jeunes et de compétitivité.

Le point de départ de ce rapport : une vision consolidée

L'objectif de cette synthèse est de comprendre, structurer et raconter ce que représente l'apprentissage dans le périmètre d'AKTO, les branches des secteurs des services. Il s'agit de dresser un panorama consolidé, capable d'éclairer les branches, les partenaires institutionnels, les entreprises et les pouvoirs publics. Pour cela, un large collectif est mobilisé : les pôles observatoires, certification, alternance, le réseau territorial, la direction financière, des ressources humaines, de la gestion administrative.... Les données et analyses se croisent, les bilans qualitatifs complètent les chiffres.

Une histoire se dessine : celle d'une montée en puissance rapide, structurée, et stratégique.

Une dynamique nationale qui bouscule tout

L'apprentissage explose. Entre 2019 et 2024, les entrées progressent de 515 000 à 859 000. Les entreprises y voient une réponse concrète à leurs difficultés de recrutement. Les jeunes y trouvent une voie d'accès directe à l'emploi, un levier efficace de formation et donc d'insertion professionnelle. Les branches y reconnaissent un outil de structuration des compétences.

Mais cette croissance révèle aussi des fragilités :

- Un modèle financier sous tension,
- Une baisse progressive des niveaux de prise en charge et des aides,
- Des pratiques hétérogènes entre CFA,
- Des taux ruptures persistants.

En 2025, une nouvelle réforme vient réorienter le dispositif : recentrage sur les métiers en tension ou d'avenir, lutte contre la fraude, ajustement des niveaux de prise en charge, participation financière des entreprises pour les niveaux 6 et plus, baisse des aides. L'écosystème doit s'adapter et les branches professionnelles aussi.

Les branches professionnelles : contributrices d'une croissance spectaculaire

Entre 2020 et 2024, AKTO voit le nombre de contrats d'apprentissage qu'il prend en charge passer de plus de 60 000 à près de 125 000, une progression de 106 % en quatre ans.

Un investissement financier porté à 1,5 Md€ sur l'exercice 2024 témoignant de la volonté des branches professionnelles d'accompagner durablement les entreprises et leurs salariés dans leurs besoins en compétences.

Cette croissance n'est pas uniforme : elle est portée par des secteurs clés de l'économie française. L'Hôtellerie-Café-Restaurant, la Restauration rapide, le Commerce de gros concentrent à eux seuls 69 % de volume des contrats signés en 2024. La Restauration rapide, en particulier, connaît une envolée spectaculaire : +43 % en un an (2023-2024).

Dans le même temps, les branches prennent une place croissante dans le paysage national :

- Leur part dans **les recrutements d'apprentis passe de 11,7 % à 14,5 %** entre 2020 et 2024.
- En 2024, **les entreprises du périmètre des branches d'AKTO portent près de 40% de la croissance des contrats d'apprentissage dans le secteur privé,**
- Une part au sein de laquelle **les premiers niveaux de qualification et les publics insertion restent fortement représentés (41% des contrats visent des certifications de niveau 4 et infra).**

Cette dynamique remarquable s'inscrit à un moment charnière où les branches professionnelles font face à des transformations démographiques, technologiques, réglementaires, économiques, environnementales qui s'accroissent. Plusieurs régions — Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Corse, Guadeloupe et Martinique — sont et seront particulièrement touchées par le vieillissement des effectifs intensifiant les tensions de recrutement.

Parallèlement, la digitalisation, l'automatisation et l'essor de l'intelligence artificielle redéfinissent les métiers, tandis que les exigences réglementaires — génèrent malgré leur contrainte de nouvelles opportunités économiques — et la transition écologique imposent de nouvelles pratiques et compétences.

À titre d'illustration, les études-actions prospectives menées pour les branches confirment ces dynamiques de transformation et mettent en avant dans les pistes d'actions avancées l'apprentissage comme levier : *l'Interbranches des Établissements d'Enseignement Privé met en évidence des besoins accrus de transmission et de renouvellement des équipes, tandis que la branche de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI) souligne des difficultés de recrutement, un vieillissement marqué et des transformations liées au numérique et à l'IA, montrant combien l'apprentissage devient un levier central pour moderniser les pratiques et attirer des profils qualifiés.*

Dans ce contexte, l'apprentissage s'impose comme un levier systémique pour anticiper les mutations. La dynamique des contrats d'apprentissage n'est pas seulement remarquable, elle est structurelle. Elle répond aux besoins des branches et des territoires et positionne l'apprentissage comme un outil stratégique pour préparer l'avenir. De fait, l'apprentissage devient un choix déterminant pour les branches professionnelles, et AKTO pour le compte de ces dernières, un acteur incontournable de cette dynamique.

Derrière les chiffres : une organisation qui se structure

Pour absorber cette montée en charge, dès 2020, l'opérateur de compétences engage une transformation profonde de son organisation.

Autour de l'apprentissage, trois piliers structurent désormais son action :

- **Le Pôle Alternance**, intégré à la Direction du Développement, pilote les projets nationaux, harmonise les pratiques, professionnalise les équipes et porte la relation avec les CFA.
- **Le Pôle Gestion administrative** sécurise les financements, garantit la conformité réglementaire, au travers de gestionnaires organisés par portefeuille de CFA.

- **Des responsables d'activité alternance en région**, accompagnent, en lien avec les conseillers formation, les entreprises au plus près du terrain, soutiennent le développement de l'alternance et assurent la cohérence nationale.

A côté de cette organisation, d'autres services viennent apporter leur expertise :

- **Le secrétariat général** via son pôle juridique, pôle Observatoires et certification et sa direction branches et grands comptes
- **La direction de la communication** en appui de la cellule Promotion des métiers

Plus de 1 000 salariés sont mobilisés autour de l'alternance. C'est une véritable communauté professionnelle qui se constitue, partageant outils, méthodes et travaille à une culture commune.

Pour soutenir cette dynamique, AKTO investit dans la montée en compétences de ses équipes : parcours de formation modulaires, webinaires, ateliers, communautés de tuteurs, référents juridiques ...

La transformation digitale accompagne cette évolution, avec une automatisation des engagements et des facturations en cours et à achever.

Structurer, accompagner, sécuriser : les trois leviers d'actions

La structuration d'AKTO pour gagner en cohérence, en efficacité et en capacité d'action n'est pas un chantier isolé : elle répond à l'ambition de mieux soutenir les branches professionnelles, les CFA, les entreprises et les territoires dans un contexte où les besoins en compétences évoluent rapidement. Cette organisation renforcée en interne ouvre la voie à une dynamique collective fondée sur trois leviers — **structurer, accompagner, sécuriser**.

Ce mouvement se manifeste par un besoin partagé : **Structurer** et donner de la cohérence à un système devenu essentiel. Les branches ont contribué, dans le cadre méthodologique contraint et dicté par France compétences, à déterminer les niveaux de prise en charge (NPEC) tout au long des campagnes de positionnement lancé par France compétence pour garantir désormais la soutenabilité du financement de l'apprentissage. Elles ont également revu/moderniser leurs certifications, transformer leurs CQP en titres à finalité professionnelles pour les rendre éligibles à l'apprentissage ou créer de nouveaux titres à finalité professionnelle (TFP) pour des métiers en pleine mutation.

Les équipes ont accompagné cette transformation avec une ingénierie solide, des analyses croisées, des outils dédiés, une sécurisation des dépôts. Peu à peu, un paysage plus lisible s'est dessiné : des certifications mieux alignées sur les besoins des entreprises, des formations modernisées, des investissements pédagogiques qui renouvellent les conditions d'apprentissage. Ce travail de structuration, c'est la condition pour que l'apprentissage reste un levier attractif et durable.

Mais structurer ne suffit pas. Il faut aussi être présent, **Accompagner**, au quotidien, celles et ceux qui font vivre l'alternance : les branches, les CFA, les entreprises, les territoires. Chacun avance avec ses contraintes, ses ambitions. Les branches s'inscrivent dans cette réalité comme un partenaire engagé.

Les CFA ont trouvé des espaces d'échanges et de montée en compétences avec les événements Aktiv'Alternance organisés dans chaque région autour du développement de l'alternance, l'appui aux branches, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP), la certification afin de consolider une gouvernance cohérente.

Les entreprises, qu'elles soient TPE/PME ou grands groupes, ont pu compter sur les conseillers en formation pour les sensibiliser au recours à l'apprentissage et s'appuyer sur des outils pensés comme de véritables services : accompagnement personnalisé de recrutement sur-mesure, des outils qui éclairent la décision des entreprises (Calculatrice Apprentissage 3 en 1, Simulateur CSA), des outils qui orientent et mettent en relation (Jobboard AKTO, Cartographie de l'offre de formation, plateforme dédiée aux apprentis en recherche d'entreprise), des outils et initiatives qui attirent, valorisent, informent (site Ici c'est ma place, revue Pourquoi pas moi ?, vidéos métiers, campagnes nationales, WorldSkills, Apprentiscène).

Ces dispositifs ne sont pas que des solutions techniques : ce sont des passerelles. Ils rapprochent les jeunes des entreprises, les entreprises des CFA, les métiers du grand public. Ils donnent envie, ils facilitent. En effet, plus de 53 000 bénéficiaires (jeunes, prescripteurs, CFA, etc) ont contribué, en 2024, à la promotion des métiers.

Et puis, il y a les partenariats territoriaux. Là où les besoins économiques rencontrent les parcours individuels. Là où les coopérations prennent tout leur sens. En matière de sourcing avec les Missions locales, les EPIDE, les Écoles de la 2^{ème} Chance, les branches contribuent à bâtir un écosystème cohérent, plus réactif. Ainsi le partenariat DGEFP-Prism'emploi (Organisation professionnelle patronale de la branche du Travail temporaire) – l'Union Nationale des Missions Locales (UNML), élargi à quatre nouvelles branches (Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR), Commerces de gros, Travail mécanique du bois et exploitations forestières en 2024, en est l'illustration : mutualiser les moyens, expérimenter, innover, agir ensemble pour rapprocher les jeunes de l'emploi et renforcer l'accès à la qualification.

Dans cette dynamique, une exigence traverse toutes les actions : **Sécuriser**. Sécuriser les parcours, les pratiques, les financements. Rassurer, pour que chaque jeune, chaque entreprise, chaque CFA puisse s'appuyer sur un système fiable et que les millions d'euros investis servent bien à l'insertion professionnelle et à la qualification des jeunes.

AKTO a ainsi renforcé ses moyens en matière de lutte contre la fraude et de contrôle de service fait approfondi. Il ainsi géré 134 contrôles de service fait approfondis auprès des organismes de formation en 2024, opéré 12 dépôts de plainte et réalisé 47 signalements auprès des services régionaux de contrôles, des certificateurs qualiopi ou encore de l'inspection du travail.

AKTO a contribué à sensibiliser les entreprises et les CFA sur la qualité de l'apprentissage, via des webinaires, ou les événements Perspektiv'Alternance qui ont réuni plus de 3000 participants en 3 éditions.

AKTO a également réalisé des outils à destination des tuteurs et maîtres d'apprentissage pour renforcer la qualité de l'accompagnement (guide tuteur et guide apprenti).

Ainsi, une dynamique collective s'est affirmée autour de trois maîtres-mots : **Structurer, Accompagner, Sécuriser** : trois leviers qui donnent à l'apprentissage tout son sens.

L'ancrage territorial : une action au plus près des réalités locales

Dans les territoires régionaux, des spécificités locales sont observées :

- L'offre de formation est moins dense et moins diversifiée, en particulier dans les territoires ultramarins ou en ruralité,
- Les bénéficiaires qui accèdent aux dispositifs de formation présentent des profils distincts (niveaux de qualification plus faibles, parcours scolaires plus discontinus, besoins d'accompagnement renforcés) qui diffèrent entre les territoires

Dans ce contexte, les branches présentent dans toutes les régions hexagonales et ultramarines, déploient une action de proximité qui adapte les priorités nationales aux réalités locales et renforce l'attractivité de l'apprentissage. Les équipes du réseau territorial mobilisent des leviers variés :

- L'immersion en entreprise pour créer la rencontre — comme *Derrière le rideau* en Hauts-de-France qui ouvre les portes des entreprises aux jeunes en recherche d'alternance, le *Rallye des métiers* en Bourgogne-Franche-Comté qui propose des journées immersives dans les CFA ou encore des ateliers et forums tels que *En coulisse* en Occitanie, qui permet aux acteurs de l'orientation et de l'emploi de découvrir la réalité des métiers de l'intérieur.

- Des actions hors-les-murs avec Les cuisines s'invitent dans vos quartiers en Normandie qui cible les jeunes les plus éloignés de l'emploi.
- Ainsi que des outils de sensibilisation innovants avec l'utilisation du format manga TOTEL (Pays de la Loire) ou les outils numériques comme la plateforme Découverte-Entreprises en Occitanie.

Ces initiatives contribuent à déconstruire les représentations, susciter des vocations et faciliter la mise en relation entre candidats, CFA et entreprises.

Cette dynamique s'appuie également sur des partenariats structurants avec les acteurs locaux, à l'image de la convention avec le Conseil régional des Hauts-de-France, du dispositif Objektif'Métiers en Centre-Val de Loire ou de la coopération avec EPIDE et les missions locales en Nouvelle-Aquitaine. Elle permet de partager des diagnostics, co-construire des plans d'action et renforcer la cohérence des interventions.

La digitalisation constitue un autre levier structurant. Le portail icicestmaplace.fr renforce la communication et les ressources pédagogiques sur les métiers et les secteurs. En Occitanie, la plateforme Découverte Entreprises simplifie la gestion des ateliers et fluidifie les inscriptions. En Nouvelle-Aquitaine, les forums sont intégrés aux dispositifs nationaux appuyés par des solutions digitales innovantes. Ces solutions élargissent la portée des actions et améliorent leur accessibilité.

Dans les territoires ultramarins, le Conseil d'administration d'AKTO a adapté ses modalités d'intervention pour répondre aux besoins remontés par les conseils d'orientation paritaires en mobilisant deux leviers structurants : la mobilité ultra-marine, qui permet aux apprentis d'accéder à des formations ou à des expériences professionnelles indisponibles localement, et l'accompagnement social des jeunes les plus en difficulté pour lever les freins périphériques et prévenir les ruptures. Ces dispositifs s'articulent avec des initiatives locales telles que l'Académie Blandin en Guadeloupe, la convention territoriale en Guyane associant les entreprises aux stratégies de formation, la mobilisation d'apprentis lors des Jeux Olympiques 2024 à La Réunion, ou encore les ateliers pratiques menés par les CFA à Saint-Martin. Ensemble, ils garantissent une équité d'accès à l'apprentissage et répondent à des besoins sectoriels souvent non couverts localement.

Dans la continuité des actions menées en région, le document ouvre des perspectives qui visent malgré le contexte économique et réglementaire défavorable (révision des NPEC, reste à charge, baisse des aides et des exonérations) à continuer à soutenir l'apprentissage, en poursuivant nos actions de promotion plus particulièrement vis-à-vis des entreprises n'ayant pas encore eu recours à ce dispositif. Sur les prochaines années, les branches professionnelles accompagnées des équipes régionales d'AKTO devront tenter de contenir la baisse des entrées en apprentissage qui s'est déjà fait sentir dans les autres secteurs en 2025.

Afin d'amplifier la visibilité de l'apprentissage et des secteurs d'AKTO, une campagne de communication plus incarnée va être lancée, fondée sur des témoignages et des retours d'expérience, afin de faciliter leur appropriation par les acteurs locaux.

Cette ambition s'accompagne d'un souci renouvelé de lutter contre la fraude et de garantir du bon usage des fonds de la formation professionnelle en lien avec les autres OPCO et les services de l'Etat en charge du contrôle par un renforcement de la coordination des contrôles et des signalements.

Enfin, un pilotage national exigeant, appuyé par des partenariats territoriaux renforcés, doit permettre aux branches professionnelles de consolider leur rôle d'acteur central de la dynamique apprentissage et d'accompagner durablement les mutations des compétences dans les territoires.

Les enseignements clés et leviers d'action

La progression de **+106 %** des contrats d'apprentissage dans le périmètre des branches d'AKTO révèle une dynamique qui dépasse la seule croissance quantitative. Elle traduit des **besoins structurels** : tensions de recrutement persistantes, vieillissement des effectifs, attractivité fragilisée dans certains métiers et transformations technologiques et réglementaires rapides. L'apprentissage semble s'imposer ainsi comme un levier de sécurisation des compétences et de renouvellement des équipes.

Cette évolution appelle une structuration de l'action des branches plus resserrée et ciblée. Quatre pistes se dégagent :

- Poursuivre le ciblage des métiers stratégiques en tension ou en mutation pour orienter l'effort de développement de l'apprentissage.
- Renforcer les actions de promotion ciblées sur les métiers en déficit d'image, en s'appuyant sur les outils (campagnes, vidéos, événements).
- Mobiliser les entreprises pilotes pour créer des "écosystèmes d'attractivité" sectoriels (ambassadeurs métiers, témoignages, visites).
- Planifier le renouvellement des compétences à 3-5 ans en intégrant l'apprentissage comme outil majeur d'anticipation. **Nouveau**



Pour faire face à cette croissance inédite, la structuration actuelle révèle un **modèle organisationnel** qui poursuit sa consolidation nécessitant un effort continu de formalisation, d'alignement et de coordination renforcée.

Dans une logique d'amélioration continue, plusieurs axes peuvent être mobilisés pour renforcer la lisibilité, la fiabilité et l'efficacité des processus internes.

- Poursuivre l'harmonisation des pratiques via des référentiels (process, modes opératoires, ...) et des outils communs afin d'assurer une lecture commune des règles et des attendus, sécuriser les opérations dans un contexte réglementaire exigeant et faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- Accélérer l'automatisation des engagements et de la facturation avec des contrôles embarqués pour mieux contrôler tout en réduisant la charge administrative et en fiabilisant les données ;
- Développer des espaces de coopération interne pour assurer la cohérence dans un « modèle très distribué » (multi-pôles et multi-territoires) - **Nouveau**

Les enseignements clés & leviers d'action

Les branches évoluent dans des contextes régionaux marqués par des réalités institutionnelles fortes en termes d'acteurs, de dispositifs, de priorités politiques et de dynamiques économiques et démographiques. Cette situation révèle l'adaptation fine des interventions via la **territorialisation** portée par les branches d'AKTO (actions immersives adaptées aux publics, partenariats locaux, dispositifs ultramarins, outils numériques conçus pour répondre aux usages régionaux) en réponse à ces réalités contrastées.

Afin de tirer pleinement parti de la territorialisation de l'apprentissage, plusieurs pistes pourraient être poursuivies et/ou explorées :

- Renforcer les partenariats opérationnels avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion pour fluidifier les parcours et mutualiser les moyens
- Consolider les résultats des dispositifs spécifiques Outre-mer en :
 - ❖ Renforçant la communication institutionnelle (témoignages, vidéos, retours d'expérience) pour valoriser les dispositifs et favoriser leur appropriation locale.
 - ❖ Facilitant l'accès aux aides en élargissant les critères d'éligibilité et en simplifiant les démarches administratives.
 - ❖ Accroissant l'impact des dispositifs en développant les synergies entre niveaux régional et national et en poursuivant la professionnalisation des acteurs.
 - ❖ Soutenant l'innovation dans les territoires ultramarins et garantir une équité d'accès et de réussite en apprentissage sur l'ensemble du territoire.
- Créer une offre de service dédiée à l'observation territoriale de l'apprentissage
Nouveau
- Évaluer les initiatives locales les plus efficaces et organiser leur capitalisation dans un cadre national (*sorte de base commune*) favorisant leur diffusion.
Nouveau



Le rapport montre que l'apprentissage n'est plus seulement un outil de formation et d'insertion des jeunes sur le marché du travail, il est un levier de transformation pour les branches. En effet, les branches se positionnent comme acteur d'anticipation, capable d'articuler prospective, ingénierie de certification et accompagnement opérationnel.

L'enjeu est désormais de mieux mettre en lumière cette articulation afin que les branches, les partenaires et nos équipes internes puissent s'en saisir et en exploiter tout le potentiel

Pour répondre à cet enjeu de lisibilité et renforcer l'impact de cette articulation :

- Construire un « outil » de visualisation sectorielle permettant de montrer, de manière simple et lisible, comment les travaux existants (prospective, ingénierie, de certification, de formation, besoins des entreprises, expérimentations) s'articulent déjà entre eux. **Nouveau**
- Transformer cette visualisation en une feuille de route compétences sectorielle, qui formalise les priorités, les compétences à développer et les actions à engager avec les branches. **Nouveau**

En synthèse, les clés de la politique d'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

Conclusion

Entre 2020 et 2024, les branches professionnelles d'AKTO ont joué un rôle clé dans l'évolution de l'apprentissage en France. Les branches ont absorbé une croissance inédite, renforcé son organisation, fait monter en compétence ses équipes et affirmé sa place centrale, aussi bien dans l'Hexagone que dans les Outre-mer.

Ce qui se dessine, c'est la trajectoire d'un acteur qui a su répondre à un défi national : ouvrir les portes de l'emploi à des centaines de milliers de jeunes, aider les entreprises à trouver les compétences dont elles ont besoin et participer, très concrètement, à la dynamique économique de la France.



SYNTHÈSE

L'apprentissage, moteur de l'insertion : la contribution des branches professionnelles d'AKTO



Ce document a été réalisé par l'Observatoire avec la participation :

- Direction des finances
- Direction des ressources humaines
- Direction du développement et ingénierie
- Direction générale en charge des opérations
- Direction générale en charge du Réseau
- Secrétariat Général

MARS
2026

