



PANORAMA

STATISTIQUE

FORMATION

PROFESSIONNELLE

Branche des activités du déchet et de la propreté urbaine

OBSERVATOIRE
AKTO



Edition
2026

En bref

Regards sur 2025



L'édition 2026 du Panorama statistique de la formation professionnelle de la branche des activités du déchet et de la propreté urbaine présente les principaux résultats observés au titre de l'exercice 2025, à partir des données de financement de la formation gérées par AKTO. Dans un contexte marqué par des évolutions importantes des dispositifs de financement et des besoins en compétences des entreprises, la branche a continué d'investir dans la formation de ses salariés et de soutenir les parcours d'alternance.

958 contrats en alternance ont débuté en 2025 : 853 contrats d'apprentissage et 105 contrats de professionnalisation. Malgré un léger recul des contrats d'apprentissage par rapport à l'année précédente (-3 %), l'effectif reste élevé. En revanche, les entreprises se saisissent de moins en moins des contrats de professionnalisation (104 en 2025), dont les formations sont aujourd'hui principalement positionnées sur des niveaux 1, soit de l'acquisition de savoirs.

Les dispositifs de formation mobilisés par les entreprises de la branche témoignent de besoins variés. Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés concerne plus de 3 500 stagiaires, principalement formés sur des thématiques liées à la sécurité et à la logistique et au transport. Notons que les entreprises de 11 à 49 salariés se sont particulièrement saisies des actions collectives en 2025, enregistrant une forte progression du nombre de stagiaires.

L'année 2025 est également marquée par la disparition du Fonds National de l'Emploi - Formation. Pour autant, AKTO s'est saisi du Fonds social européen plus (FSE+), permettant ainsi une mobilisation de ces fonds pour la formation.

Par ailleurs, les versements volontaires demeurent un levier majeur de financement de la formation, notamment pour les entreprises de 50 salariés ou plus. En complément des cofinancements des dispositifs PIC-IAE et FSE+, ce sont près de 15 000 stagiaires qui ont bénéficié de formations via ces versements volontaires. Les principales thématiques sont similaires à celles du PDC -50 : sécurité, logistique – transports et prévention des risques.

Au-delà des volumes de formations financées, cette étude met en évidence plusieurs caractéristiques structurantes de la branche : une population majoritairement masculine, des bénéficiaires souvent âgés de plus de 35 ans hors alternance et une place importante des formations liées à la sécurité et à la prévention des risques ainsi qu'un recours croissant à des formations de niveau supérieur dans le cadre de l'apprentissage (68 % de contrats débutés en 2025 positionnés sur des niveaux 6 et 7). Notons également une baisse des effectifs de stagiaires pour les entreprises de moins de 11 salariés, hors alternance, spécifique à l'année 2025.

Sommaire

1

**Contrat
d'apprentissage**

2

**Contrat de
professionnalisation**

3

**PDC des -50
salariés**

4

**Actions
collectives**

5

**FNE – Formation
et FSE +**

6

PIC IAE

7

Formation tuteur

8

**Versement
volontaire**

A man with a beard, wearing a purple beanie and work gloves, is focused on his work in a factory setting. He is wearing a dark jacket with orange accents. The background is blurred, showing industrial equipment and lights.

1

Contrat d'apprentissage

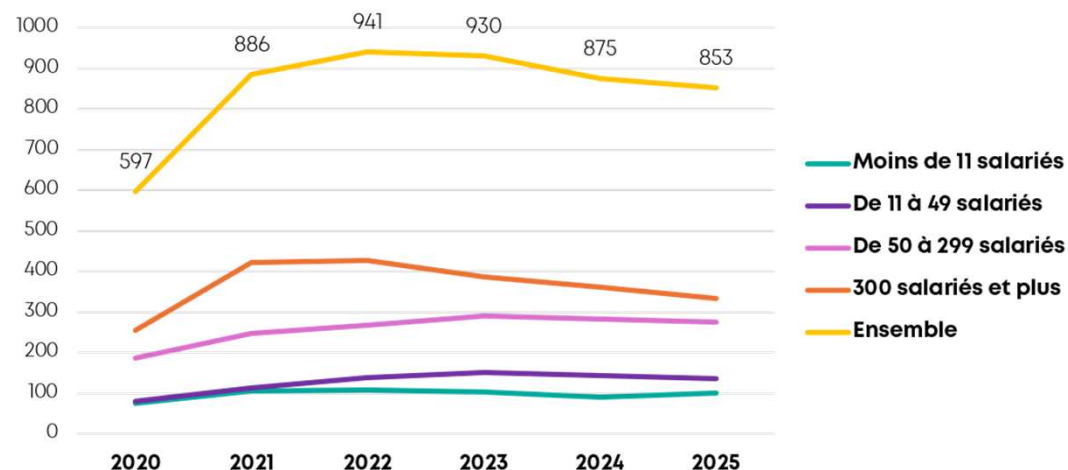
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à un apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, tout en travaillant au sein d'une entreprise. Il s'adresse principalement aux jeunes âgés de 16 à 29 ans, mais peut également être conclu par des personnes âgées de plus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

Source : des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026

Champ : contrats d'apprentissage selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des activités du déchet.

853 contrats d'apprentissage débutés en 2025

Evolution du nombre de contrats d'apprentissage selon l'année de début, entre 2020 et 2025, et selon la taille de l'entreprise

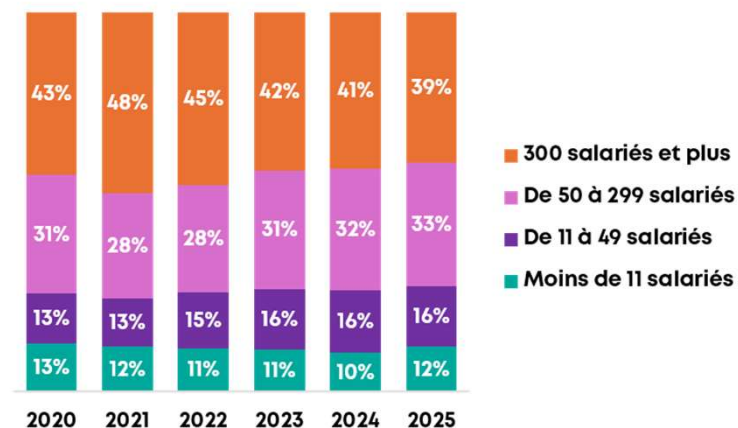


Le nombre de contrats d'apprentissage a progressé entre 2020 et 2022, passant de 597 à 941 nouveaux contrats. Il est depuis en diminution. En 2025, avec 853 nouveaux contrats, l'effectif est en baisse de -3 % par rapport à 2024. Cette baisse s'observe quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'exception des TPE (+12 % entre 2024 et 2025, soit +11 contrats).

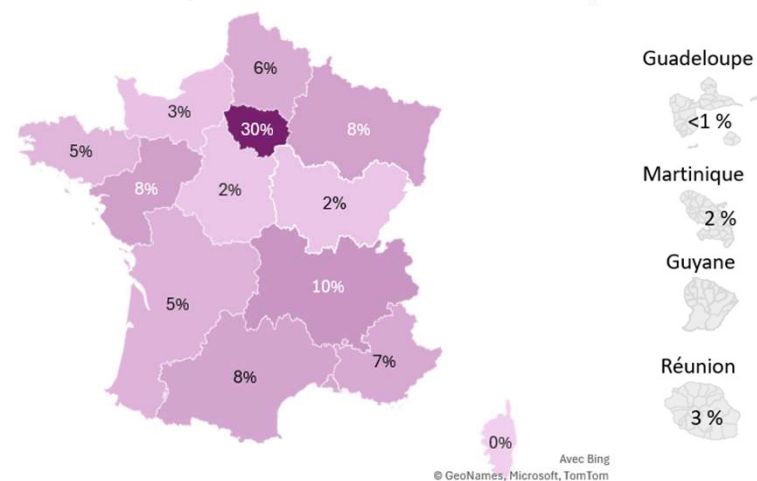
En 2025, un tiers des contrats ont été signés dans des entreprises comptant entre 50 et 299 salariés et 39 % dans des entreprises de 300 salariés et plus. Les moins de 50 salariés représentent 28 % des nouveaux contrats.

C'est en Ile-de-France que la plus grande concentration de nouveaux contrats d'apprentissage est observée cette même année.

Répartition des contrats selon la taille de l'entreprise et l'année de début, entre 2020 et 2025

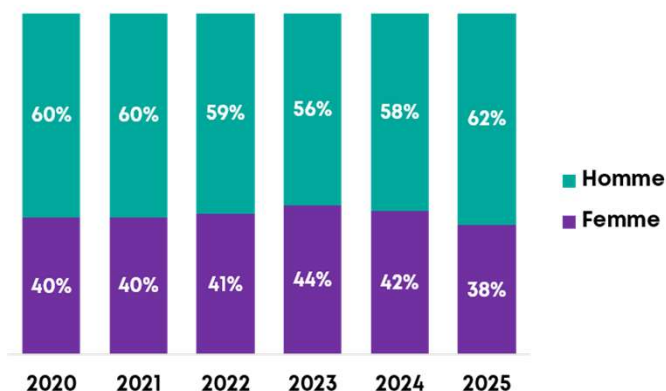


Répartition des contrats débutés en 2025 selon la région de localisation de l'employeur

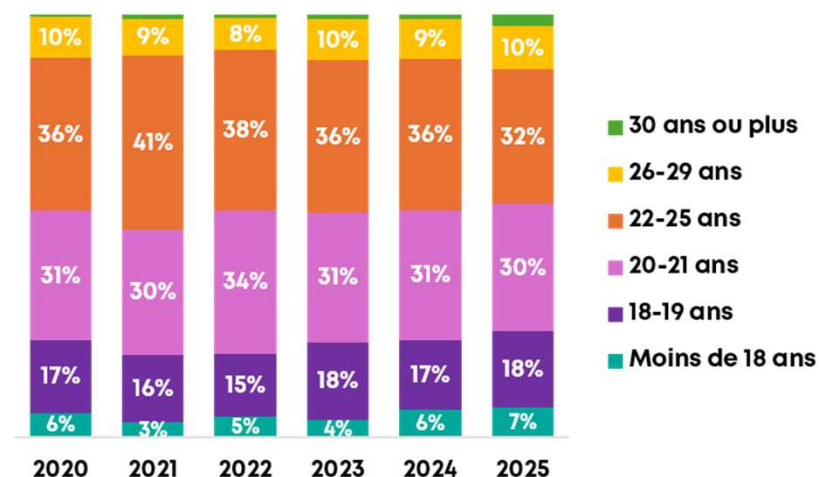


Le profil des apprentis : 62 % d'hommes et 75 % de plus de 19 ans

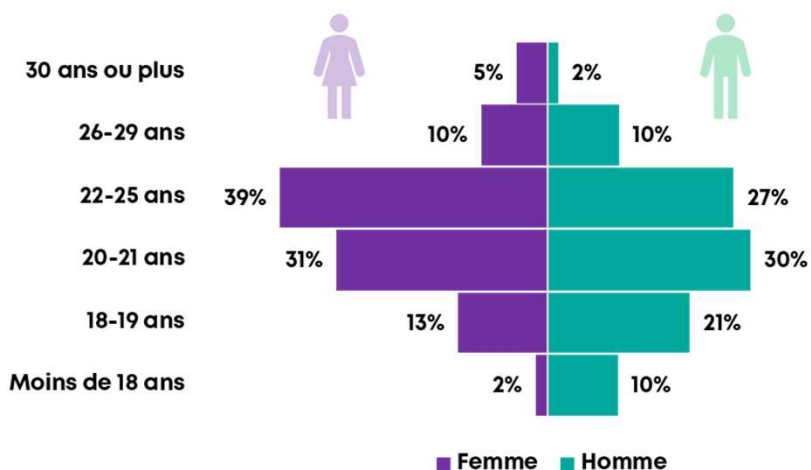
Répartition des apprentis par genre selon l'année de début de leur contrat, entre 2020 et 2025



Répartition des apprentis par tranche d'âge, selon l'année de début du contrat, entre 2020 et 2025



Pyramide des âges des apprentis dont le contrat a débuté en 2025



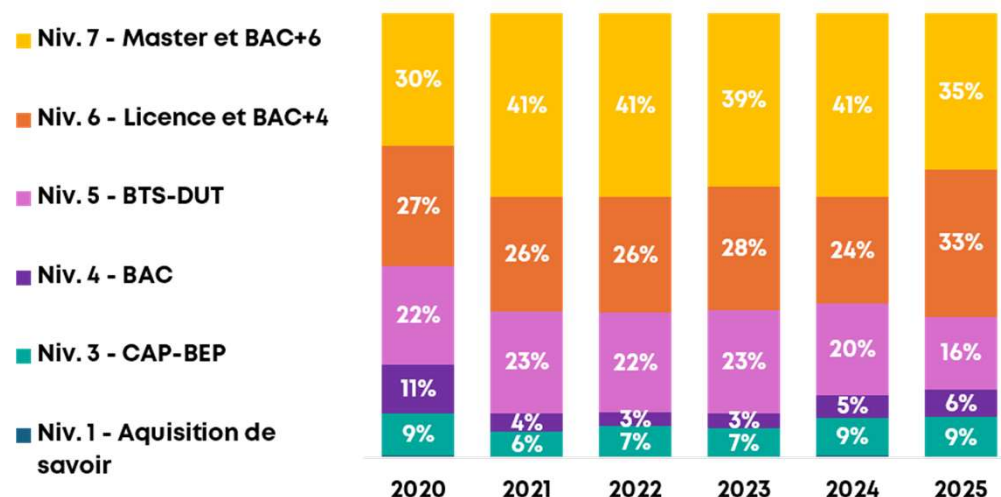
Dans la branche, parmi les contrats d'apprentissage signés, les femmes sont moins représentées que les hommes. En 2025, la part des femmes (38 %) enregistre même un recul de 4 points par rapport à l'année précédente.

En 2025, l'âge moyen des apprentis est de 22 ans. 62 % des apprentis sont âgés de 20 à 25 ans.

Les femmes sont sur-représentées sur cette classe d'âge, comme nous pouvons le voir sur la pyramide des âges (70 % d'entre elles contre 57 % des hommes). A l'inverse, les hommes sont sur-représentés sur la classe d'âge la moins élevée (moins de 18 ans : 2 % des femmes contre 10 % des hommes). Ainsi l'âge moyen des femmes est de 23 ans et celui des hommes de 21 ans.

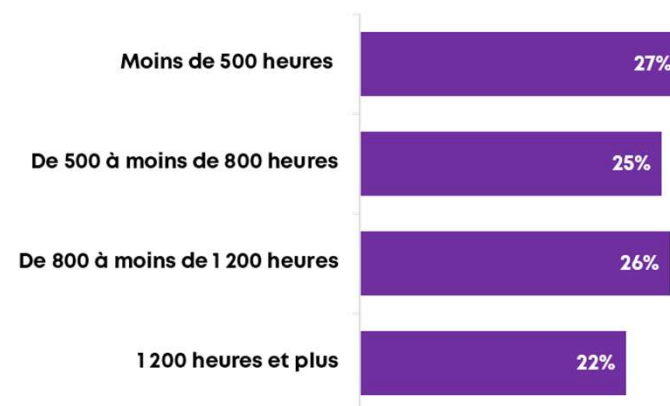
Des formations qui visent majoritairement un niveau post-bac

Répartition des contrats selon le niveau de formation et l'année de début, entre 2020 et 2025

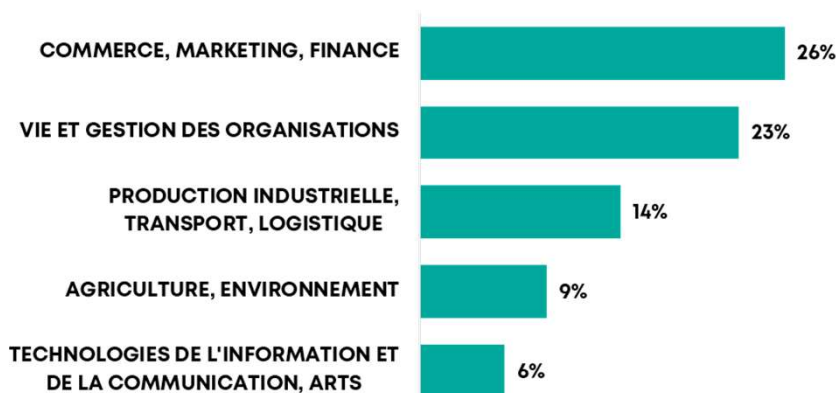


En 2025, 85 % des diplômés préparés ont un niveau post-bac. Cette forte proportion s'observe quelle que soit l'année. Une diminution de la part des diplômés de niveau 5 semble néanmoins à l'œuvre sur les deux dernières années.

Répartition des contrats débutés en 2025 selon la durée de la formation



Top 5 des thématiques de formation en 2025



Les thématiques de formation « commerce, marketing, finance » et « vie et gestion des organisations » concentrent près de la moitié (49 %) des formations suivies pour les contrats d'apprentissage débutés en 2025.

La diversité des formations est très importante : on compte 338 intitulés différents pour 853 contrats au total. Les principales certifications sont :

- CAP Conducteur routier de marchandises (3 % des contrats),
- BTS Gestion de la PME (3 %),
- Manager des ressources humaines (2 %),
- TP Agent magasinier (2 %),
- BTS Négociation et digitalisation de la relation client (2 %).



2

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui vise à favoriser l'insertion professionnelle et la formation des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

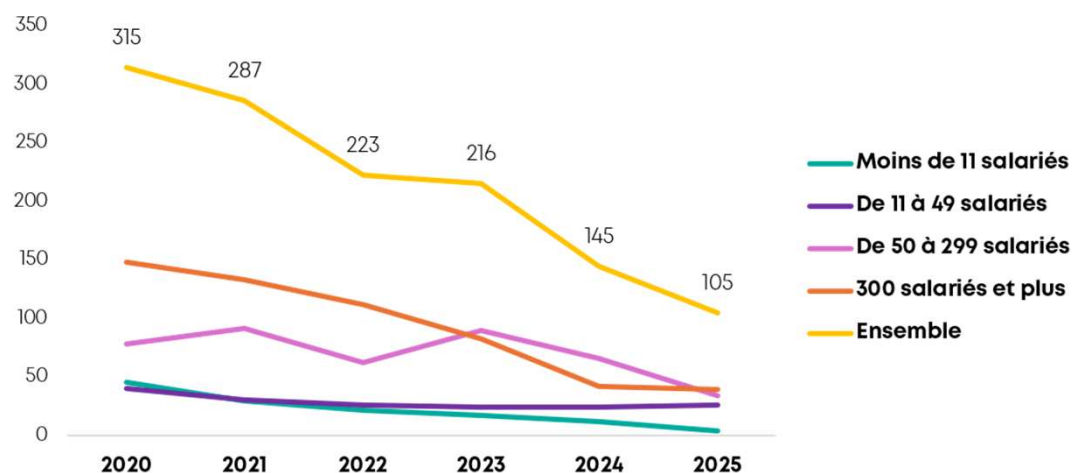
Il permet d'acquérir à la fois une qualification professionnelle reconnue et une expérience pratique au sein d'une entreprise.

Source des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026

Champ : contrats de professionnalisation selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des activités du déchet.

Des contrats de professionnalisation en diminution

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation selon l'année de début, entre 2020 et 2025, et la taille de l'entreprise

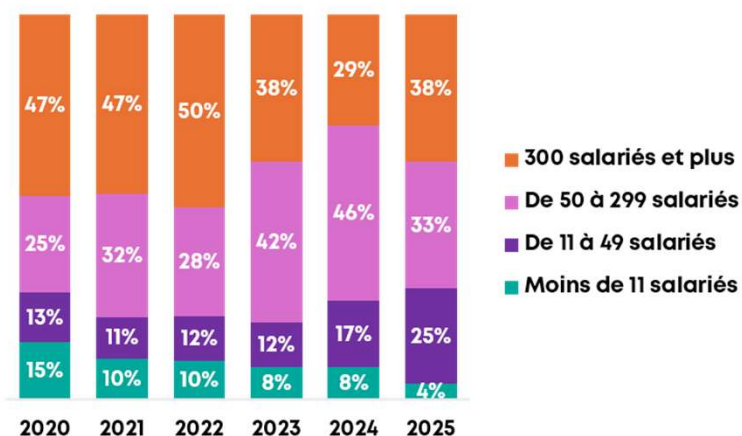


Le nombre de contrats de professionnalisation est en forte diminution depuis 2020 (-67 %), passant de 315 à 105. Cette diminution s'observe quelle que soit la taille de l'entreprise.

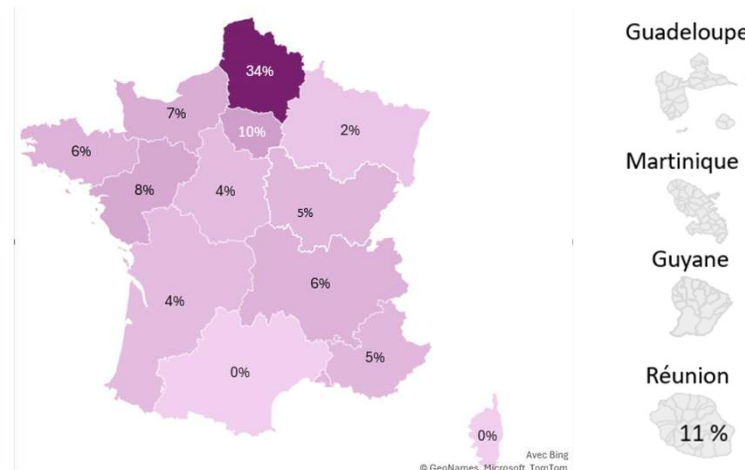
En 2025, un tiers des nouveaux contrats ont été signés dans des entreprises comptant entre 50 et 299 salariés et 38 % dans des entreprises de 300 salariés et plus. Les moins de 50 salariés représentent 29 % des nouveaux contrats.

C'est dans la région Hauts-de-France que la plus grande concentration de nouveaux contrats de professionnalisation est observée cette même année (34 %). Suivent ensuite La Réunion (11 %) et l'Île-de-France (10 %).

Répartition des contrats selon la taille de l'entreprise et l'année de début, entre 2020 et 2025

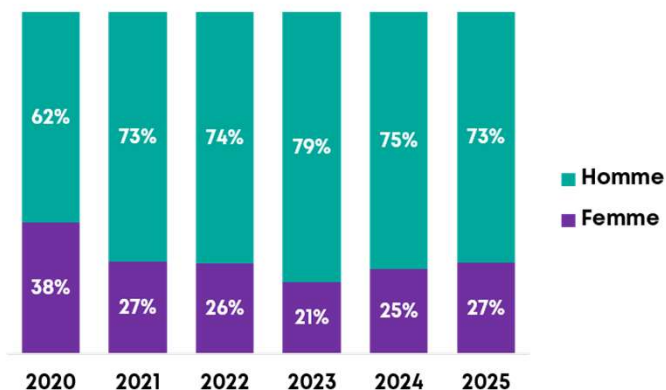


Répartition des contrats débutés en 2025 selon la région de localisation de l'employeur

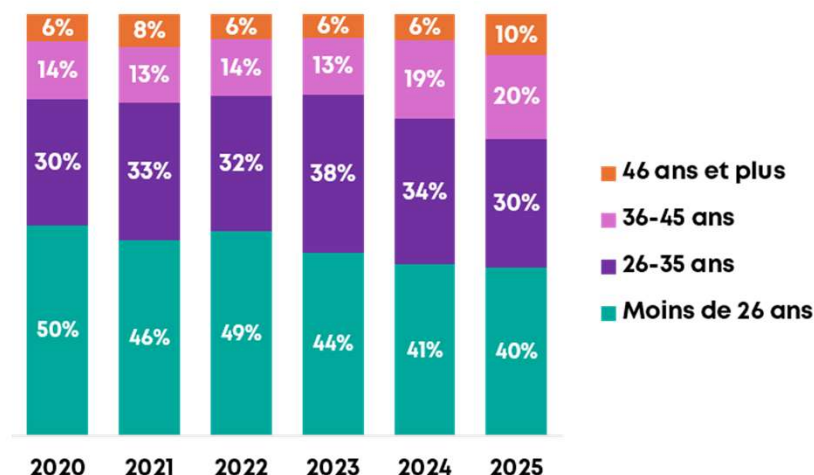


Le profil des alternants : 73 % d'hommes et 60 % de plus de 25 ans

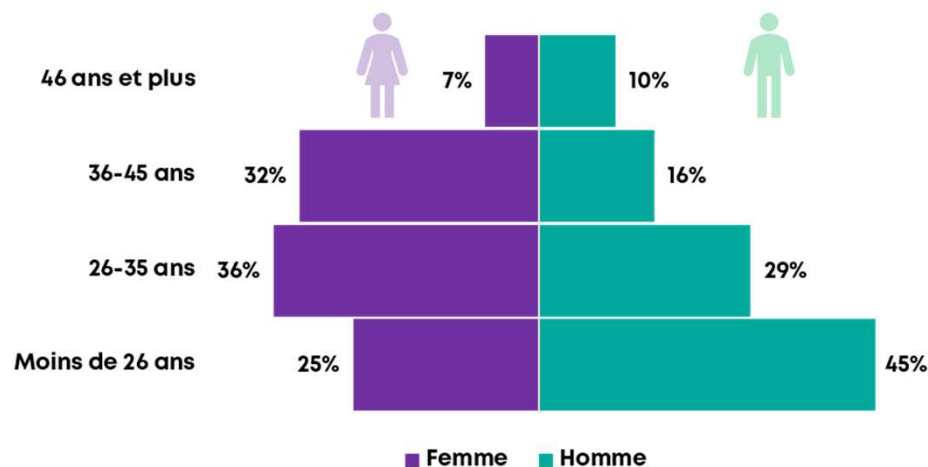
Répartition des alternants par genre selon l'année de début du contrat, entre 2020 et 2025



Répartition des alternants par tranche d'âge, selon l'année de début du contrat entre 2020 et 2025



Pyramide des âges des alternants dont le contrat a débuté en 2025



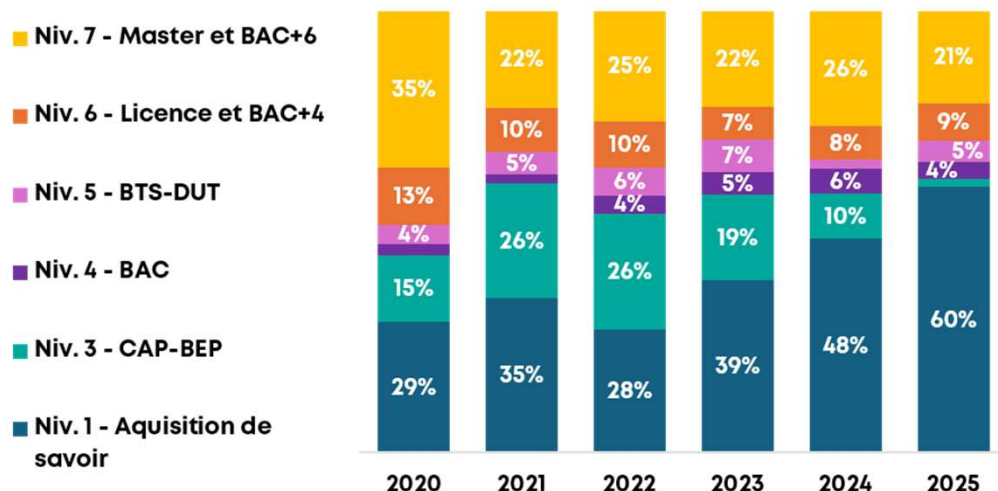
Dans la branche, les hommes sont sur-représentés : ils représentent 73 % des contrats de professionnalisation débutés en 2025.

En 2025, l'âge moyen des alternants en contrats de professionnalisation est de 31 ans. 60 % sont âgés de plus de 25 ans.

Les hommes sont sur-représentés sur la tranche d'âge des moins de 26 ans, comme nous pouvons le voir sur la pyramide des âges (45 % d'entre eux contre 25 % des femmes). A l'inverse, les femmes sont sur-représentées sur les classes d'âge de 26 à 45 ans (68 % des femmes contre 44 % des hommes). Ainsi l'âge moyen des femmes est de 34 ans et celui des hommes de 30 ans.

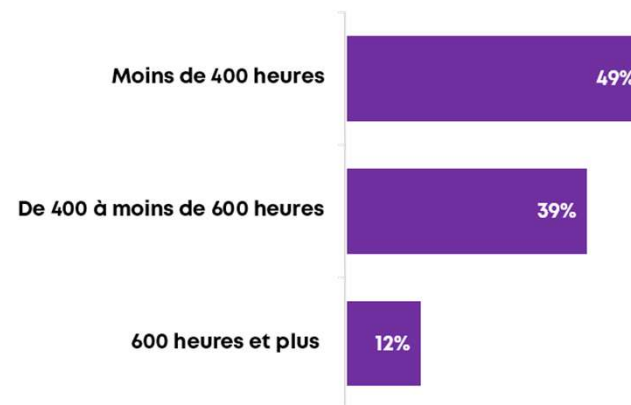
En 2025, des formations qui visent majoritairement un niveau 1

Répartition des contrats selon le niveau de formation et l'année de début du contrat, entre 2020 et 2025

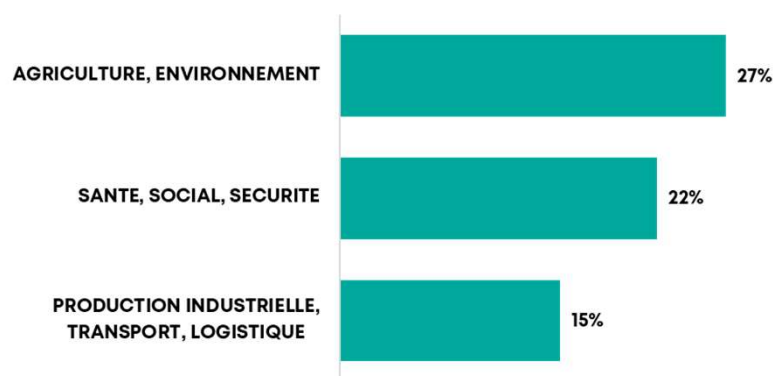


Entre 2022 et 2025, la part des formations suivies sur du niveau 1 progresse fortement, passant de 28 % à 60 %. Rappelons que le nombre de contrats se réduit. Pour la branche, ce dispositif semblerait donc se centrer aujourd'hui principalement sur l'acquisition de savoir.

Répartition des contrats débutés en 2025 selon la durée de la formation



Top 3 des thématiques de formation en 2025



Les thématiques de formation « agriculture, environnement » et « santé, social, sécurité » concentrent près de la moitié (49 %) des formations suivies pour les contrats de professionnalisation débutés en 2025.

Les principales formations suivies sont celles :

- d'équipier de collecte (22 % des contrats),
- de chauffeur collecteur (10 %)
- et d'agent de tri (6 %).



3

PDC des -50 salariés

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

Les données présentées dans cette partie ne concernent que les actions financées par AKTO au titre du PDC des entreprises de moins de 50 salariés.

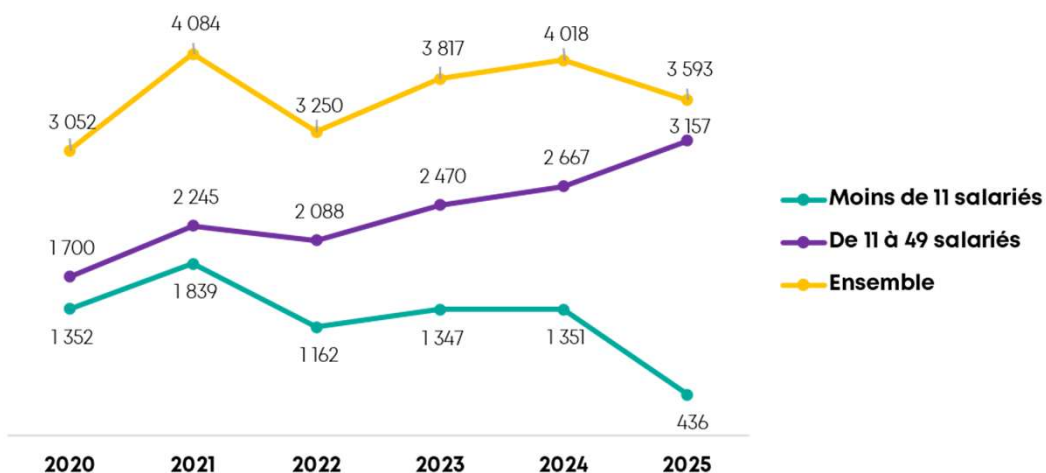
Elles ne concernent pas les actions collectives qui sont traitées dans une partie à part (n°4).

Source : des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026

Champ : Formations enregistrées sur le dispositif plan de développement de compétences, selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés - Branche professionnelle des activités du déchet.

Une diminution des stagiaires issus de TPE

Evolution du nombre de stagiaires entre 2020 et 2025, selon la taille de l'entreprise

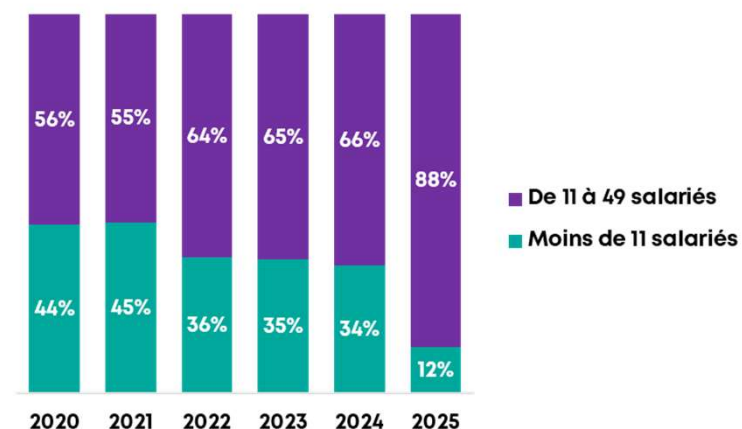


Le nombre de stagiaires en 2025, dont l'action de formation a été financée au titre du plan de développement des compétences des -50 salariés, est en diminution par rapport à l'année précédente (-11 %). **Cette baisse s'explique, en partie, par la baisse de la dotation allouée à ce dispositif par l'Etat.** La diminution du nombre de stagiaires s'observe spécifiquement sur les entreprises de moins de 11 salariés (-68 % entre 2024 et 2025). L'hypothèse peut être posée que ces TPE sont confrontées à des problématiques liées à leur taille (autour des problématiques de moyens humains, d'information et d'anticipation) qui se cumulent à la baisse des budgets.

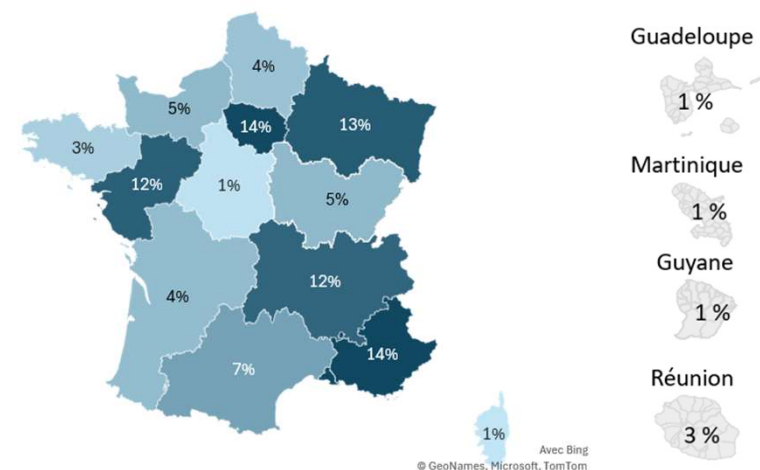
Ainsi, en 2025, seulement 12 % des stagiaires sont salariés de TPE.

Cinq régions concentrent 65 % des effectifs de stagiaires 2025 : PACA (14 %), Grand Est (13 %), Ile-de-France (14 %), Pays de la Loire (12 %) et AURA (12 %).

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise entre 2020 et 2025

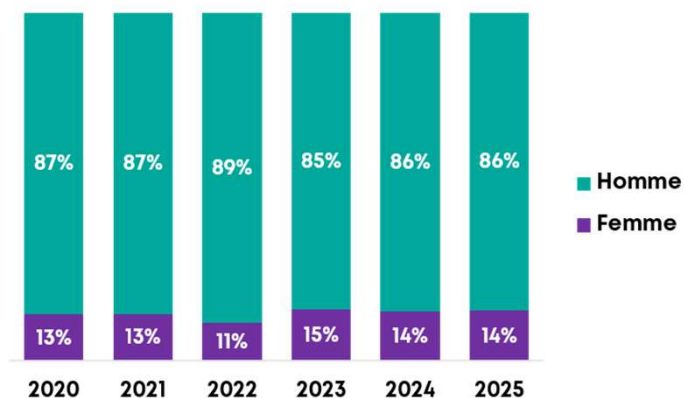


Répartition des stagiaires en 2025 selon la région de localisation de l'employeur

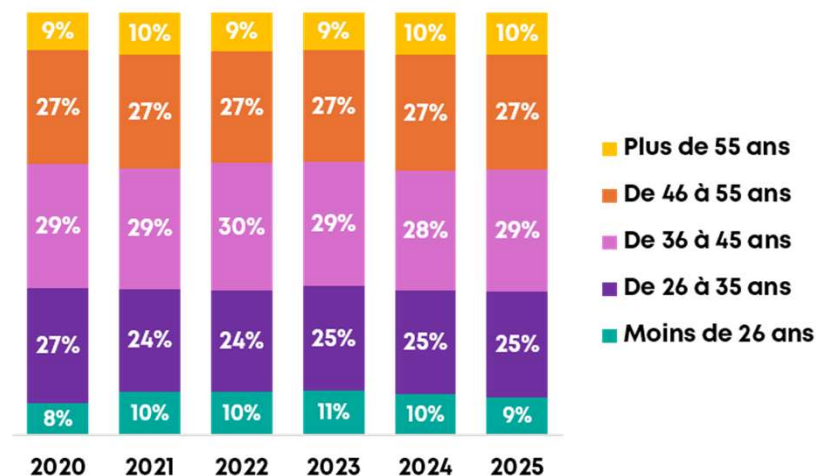


Le profil des stagiaires : 86 % d'hommes et 66 % de plus de 35 ans

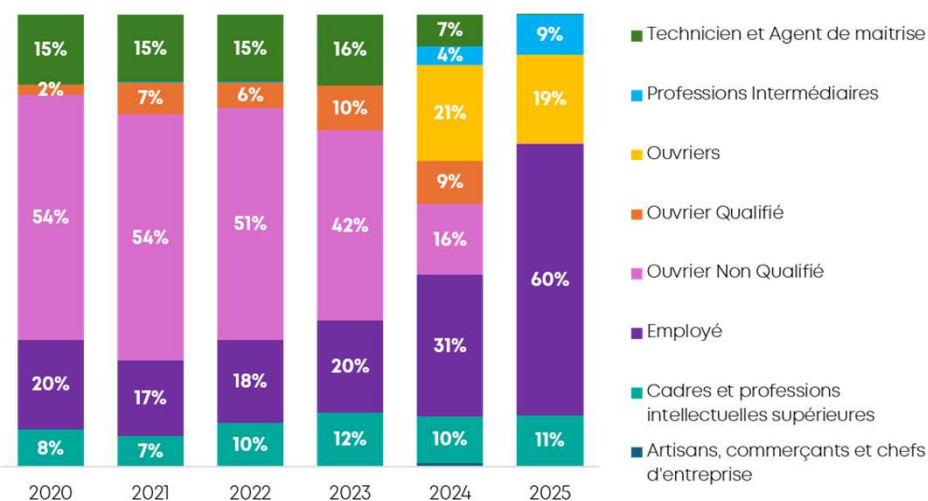
Répartition des stagiaires par genre entre 2020 et 2025



Répartition des stagiaires par tranche d'âge entre 2020 et 2025



Répartition des stagiaires par catégories socioprofessionnelles entre 2020 et 2025



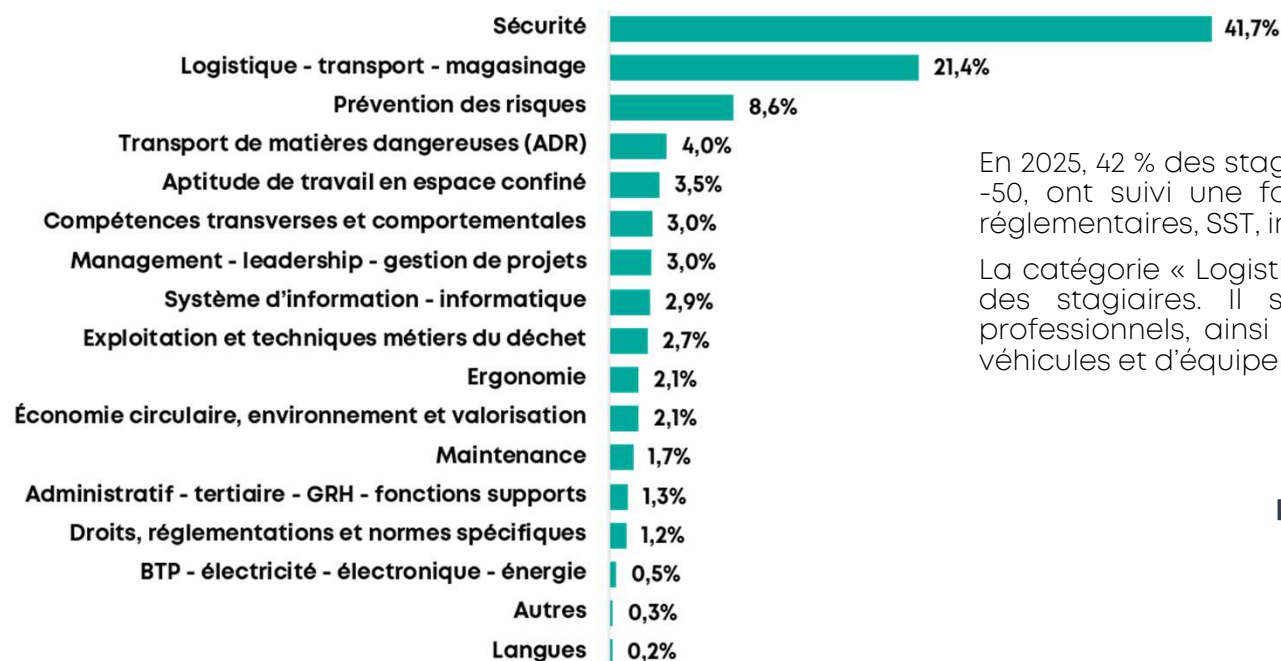
Les hommes sont majoritaires dans les formations suivies au titre du plan de développement des compétences des -50. Cette tendance est stable entre 2020 et 2025.

En 2025, l'âge moyen des bénéficiaires est de 41 ans. 66 % sont âgés de plus de 35 ans.

La répartition par catégories socioprofessionnelles évolue fortement depuis 2023. En 2025, 60 % des stagiaires sont des employés. Cette part est en très forte hausse.

42 % des stagiaires ont suivi une formation sur la thématique sécurité

Répartition des stagiaires selon la thématique de formation en 2025

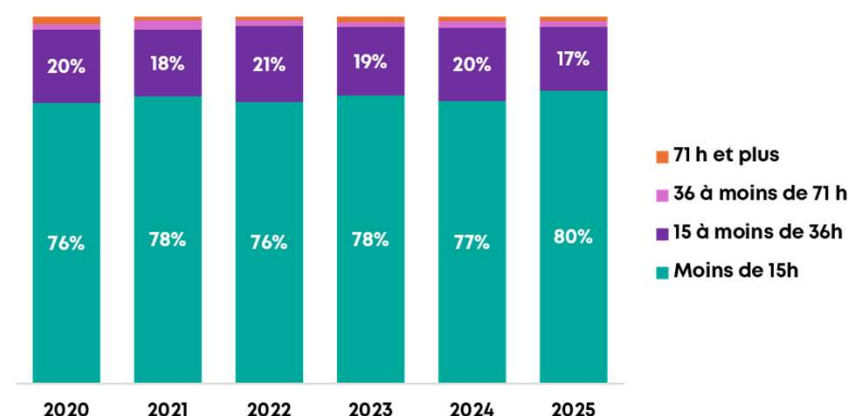


En 2025, 42 % des stagiaires du plan de développement des compétences -50, ont suivi une formation sur la thématique sécurité : habilitations réglementaires, SST, incendie, travail en hauteur, amiante...

La catégorie « Logistique – transport – magasinage » concentre elle 21 % des stagiaires. Il s'agit notamment des CACES et autres permis professionnels, ainsi que d'actions concernant la conduite d'engins, de véhicules et d'équipements de manutention.

En 2025, la durée moyenne des formations suivies est de 16 heures. 80 % des stagiaires ont suivi une formation qui a duré moins de 15 heures, soit deux jours ou moins.

Répartition des stagiaires selon la durée de la formation entre 2020 et 2025





4

Actions collectives

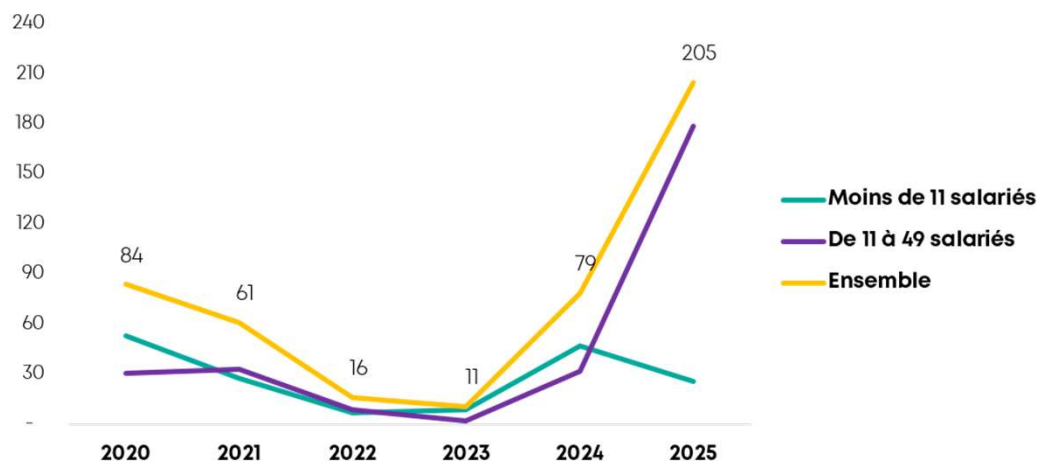
Les actions collectives proposées par AKTO permettent aux entreprises adhérentes d'accéder à un catalogue de formations sélectionnées pour répondre aux besoins en compétences de leur secteur d'activité. Mutualisées et financées en tout ou partie par l'OPCO, elles facilitent l'accès à la formation des salariés sur des thématiques stratégiques, réglementaires ou liées aux évolutions des métiers.

Les données présentées dans cette partie ne concernent que les actions financées par AKTO au titre du PDC des entreprises de moins de 50 salariés.

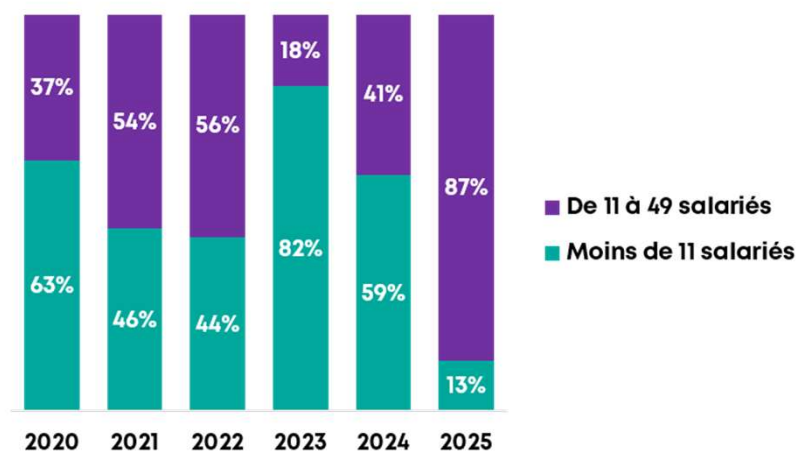
Source : des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026
Champ : Formations enregistrées sur le dispositif actions collectives, selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des activités du déchet.

Une forte augmentation du nombre de stagiaires en 2025

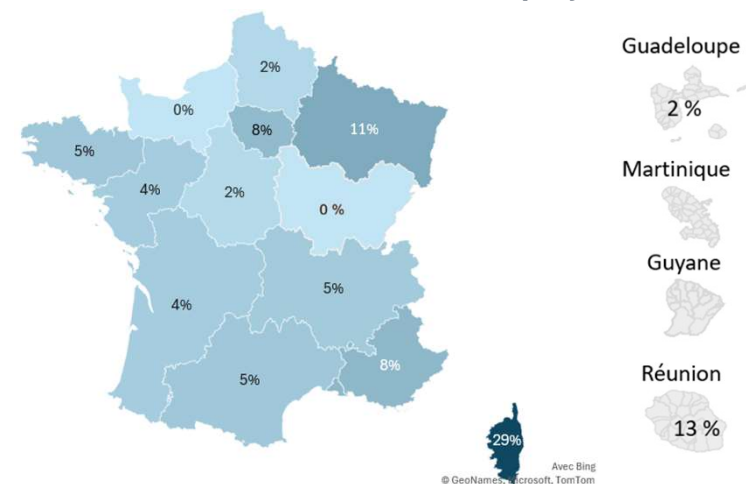
Evolution du nombre de stagiaires entre 2020 et 2025, selon la taille de l'entreprise



Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise entre 2020 et 2025



Répartition des stagiaires en 2025 selon la région de localisation de l'employeur



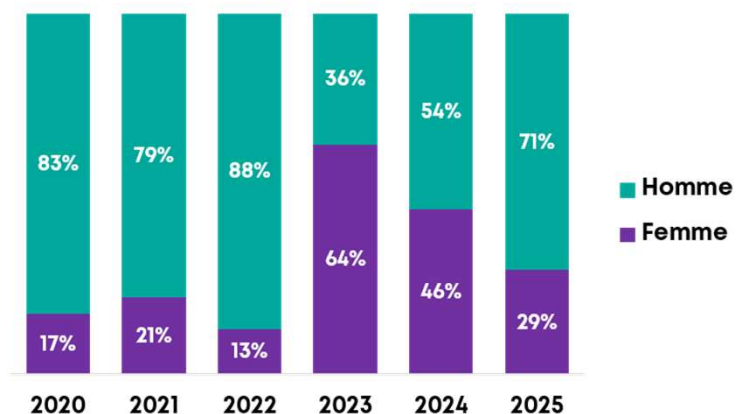
Le nombre de stagiaires en 2025, dont l'action a été financée au titre des actions collectives, est en très forte augmentation : il passe de 79 actions en 2024 à 205 en 2025. Cet effectif n'avait jamais été atteint au cours des cinq années précédentes.

Cette progression s'explique par la forte augmentation des stagiaires des entreprises de 11 à 49 salariés qui se sont particulièrement saisies de ce dispositif en 2025. 87 % des formations ont été suivies par des salariés de ces entreprises. A l'inverse, le nombre de stagiaires issus des entreprises de moins de 11 salariés est lui en régression par rapport à 2024.

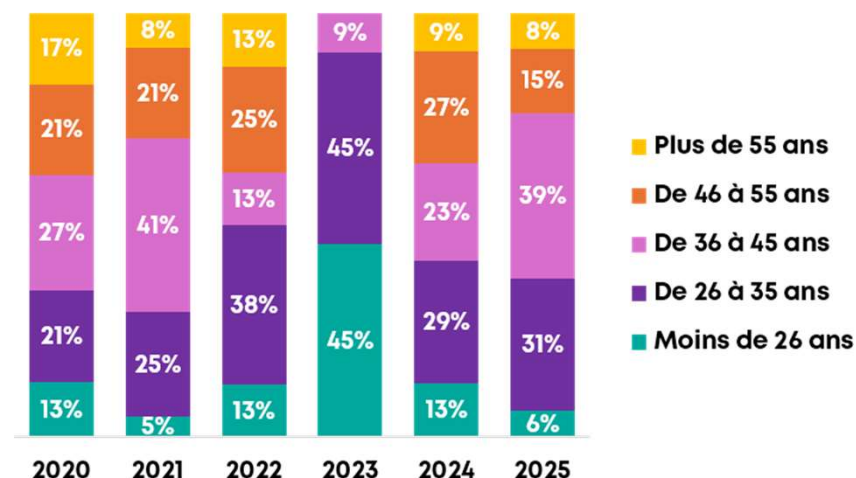
Trois régions concentrent la moitié des stagiaires 2025 : Corse (29 %), La Réunion (13 %) et Grand Est (11 %).

Le profil des stagiaires : 71 % d'hommes et 63 % de plus de 35 ans

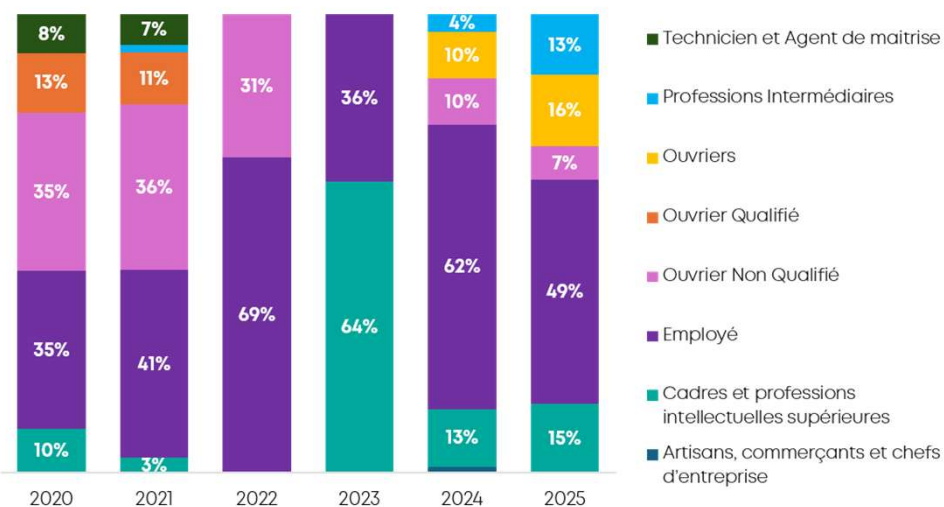
Répartition des stagiaires par genre entre 2020 et 2025



Répartition des stagiaires par tranche d'âge entre 2020 et 2025



Répartition des stagiaires par catégories socioprofessionnelles entre 2020 et 2025



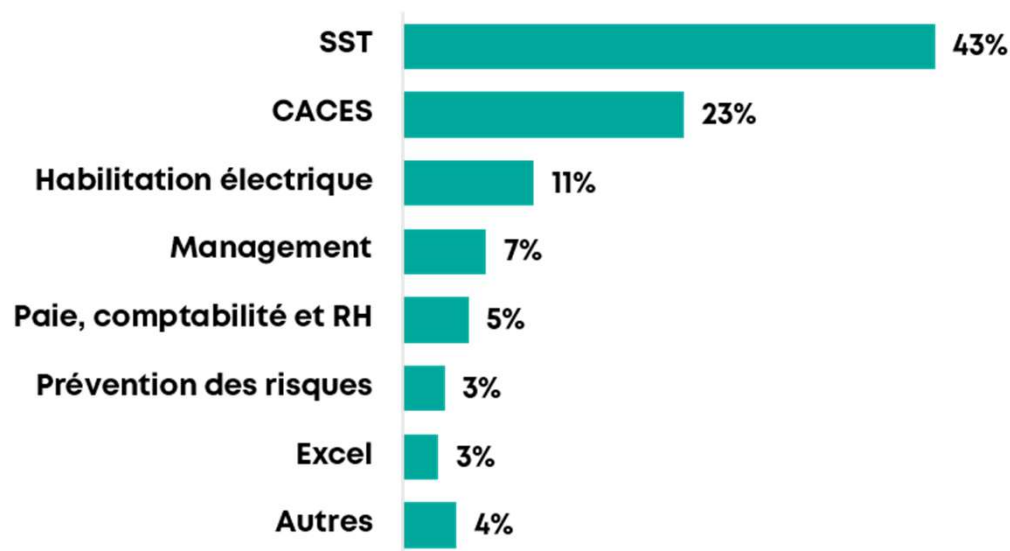
Jusqu'en 2022, les hommes étaient largement majoritaires sur les actions collectives. Cette tendance se retrouve en 2025.

En 2025, l'âge moyen des bénéficiaires est de 40 ans. 63 % sont âgés de plus de 35 ans.

La répartition par catégories socioprofessionnelles évolue fortement chaque année. En 2025, 47 % des bénéficiaires sont des employés.

43 % des stagiaires ont suivi une formation SST

Répartition des stagiaires selon la thématique de formation en 2025

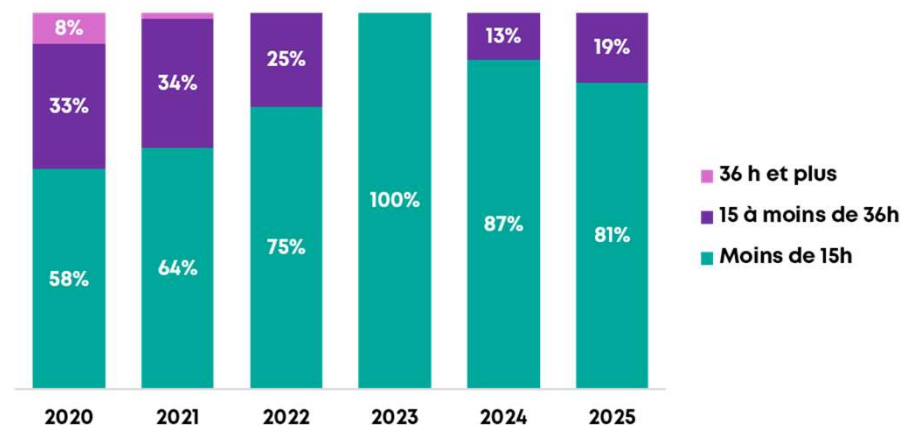


Pour les actions collectives, 43 % des stagiaires 2025 ont suivi une formation SST.

22 % des stagiaires ont suivi une formation CACES et 11 % des habilitations électriques.

En 2025, la durée moyenne des formations suivies est de 14 heures. 81 % des stagiaires ont suivi une formation qui a duré moins de 15 heures, soit deux jours ou moins.

Répartition des stagiaires selon la durée de la formation entre 2020 et 2025





5

FNE - Formation et FSE +

Le Fonds National de l'Emploi - Formation (FNE - Formation) accompagnait les entreprises, notamment celles en mutation et/ou en reprise d'activité, en finançant des actions de formation destinées au développement des compétences des salariés et structurées sous la forme de parcours. Ce dispositif n'a pas été reconduit en 2025.

Le Fonds Social Européen Plus (FSE+) accompagne les personnes les plus éloignées de l'emploi ainsi que les acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Il soutient des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle, le développement des compétences, l'inclusion sociale et l'accès à l'emploi durable. Ce dispositif est accessible en 2025 via AKTO.

Source : des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026

Champ : Formations enregistrées sur les dispositifs FNE et FSE, selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des activités du déchet.

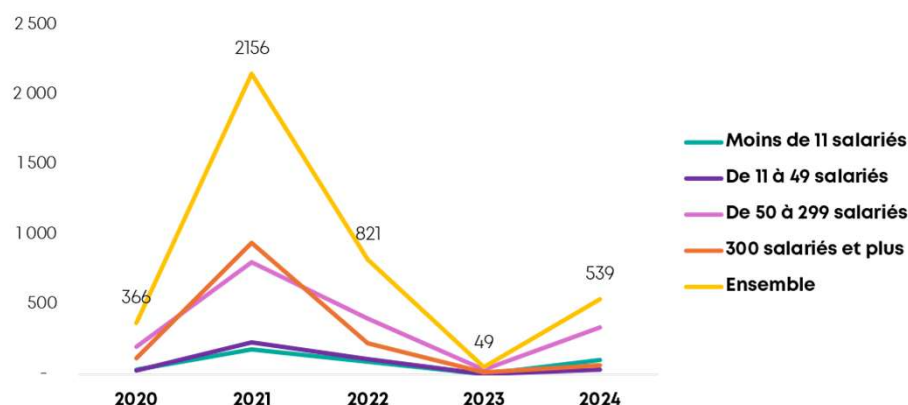
En 2025 : la fin du FNE et l'arrivée du FSE +

Les données présentées pour les années 2020 à 2024 concernent des actions financées sur le dispositif FNE - Formation. Celui-ci n'a pas été reconduit en 2025.

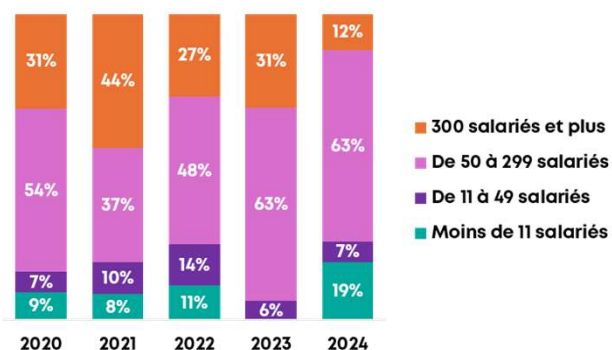
En 2025, les entreprises ont eu la possibilité, via AKTO, de mobiliser un dispositif européen : le FSE +. Notons que l'ensemble des actions financées via ce dispositif ont également toutes été cofinancées par du versement volontaire.

FNE - Formation

Evolution du nombre de stagiaires entre 2020 et 2024, selon la taille de l'entreprise

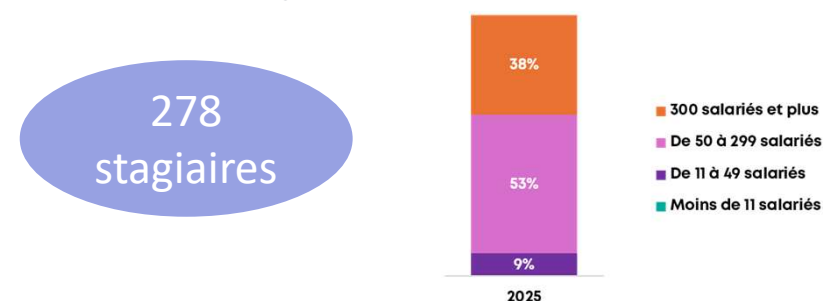


Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise entre 2020 et 2024

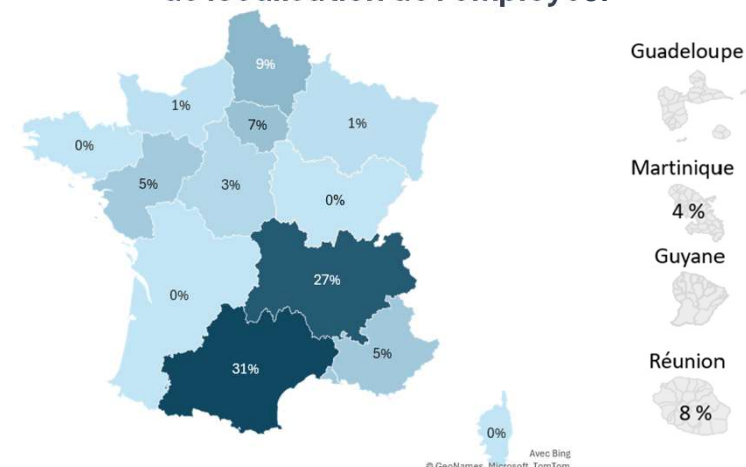


FSE +

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise en 2025

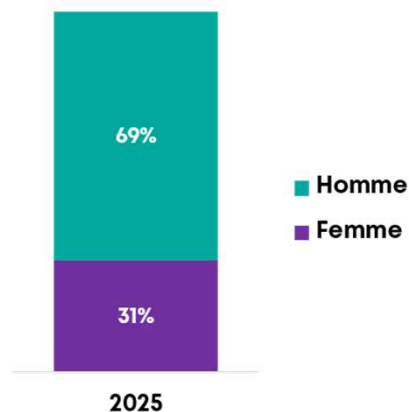


Répartition des stagiaires en 2025 selon la région de localisation de l'employeur

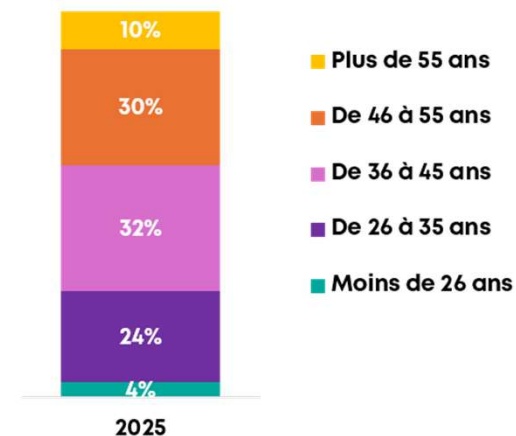


Le profil des stagiaires FSE + : 69 % d'hommes et 62 % de plus de 35 ans

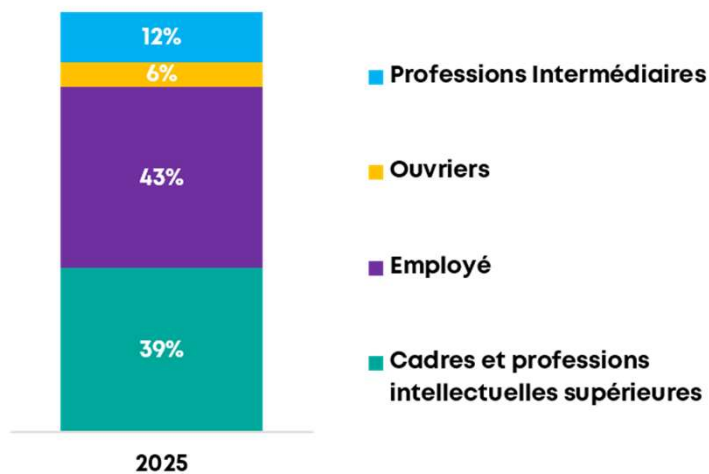
Répartition des stagiaires par genre en 2025



Répartition des stagiaires par tranche d'âge en 2025



Répartition des stagiaires par catégories socioprofessionnelles en 2025



Les hommes sont majoritaires dans les actions de formation suivies au titre du FSE+ : ils représentent 69 % des stagiaires en 2025.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 42 ans. 62 % sont âgés de plus de 35 ans.

43 % des stagiaires sont des employés et 39 % des cadres.

38 % des stagiaires ont suivi une formation sur la thématique du management

Répartition des stagiaires FSE + selon la thématique de formation en 2025

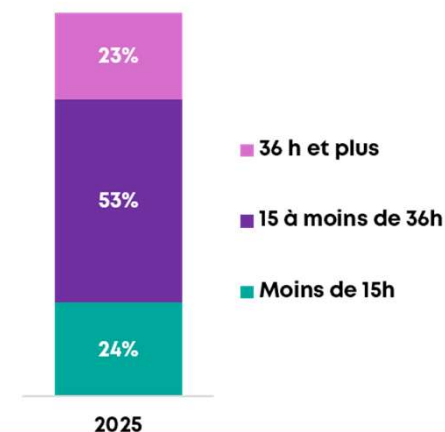


38 % des stagiaires en 2025 ont suivi une formation sur la thématique du management, co-financée au titre du FSE+.

La catégorie « Formations techniques » concentre 31 % des stagiaires. Il s'agit de formations en lien direct avec les métiers de la branche.

En 2025, la durée moyenne des formations suivies est de 29 heures. 53 % des stagiaires ont suivi une formation qui a duré de 15 heures à moins de 36 heures, soit plus de deux jours à cinq jours.

Répartition des stagiaires selon la durée de la formation en 2025



A noter : Pour obtenir un financement FSE+, la formation doit répondre à l'un des axes définis par l'Union européenne et l'Etat français. En 2025, les axes prioritaires sont les suivants :

- Les métiers en tension : reconversion et attractivité dans des secteurs qui recrutent;
- Les transitions numériques et écologiques;
- Les compétences transverses : management, communication, gestion de projet, négociation commerciale.



6

PIC IAE

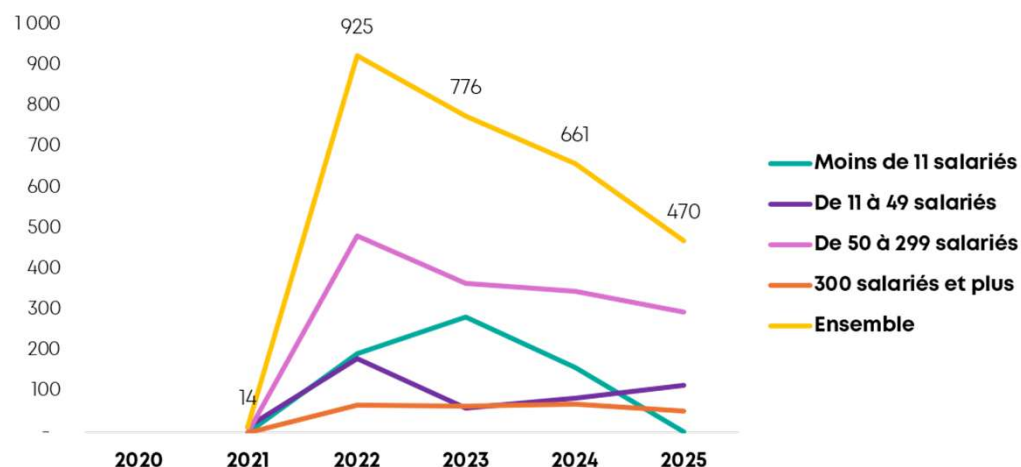
Le PIC IAE accompagne les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) en finançant des actions de formation destinées aux salariés en parcours d'insertion. Ce dispositif vise à développer leurs compétences, favoriser leur accès à un emploi durable et répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Mis en place dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), il a été déployé à partir de 2019 pour les structures de l'IAE.

Source : des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026

Champ : Formations enregistrées sur le dispositif PIC IAE, selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des activités du déchet.

Une diminution du nombre de stagiaires depuis 2023

Evolution du nombre de stagiaires entre 2020 et 2025, selon la taille de l'entreprise



Seules les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) peuvent mobiliser le cofinancement du PIC IAE. Ce dispositif s'adresse exclusivement aux salariés en insertion employés dans les SIAE.

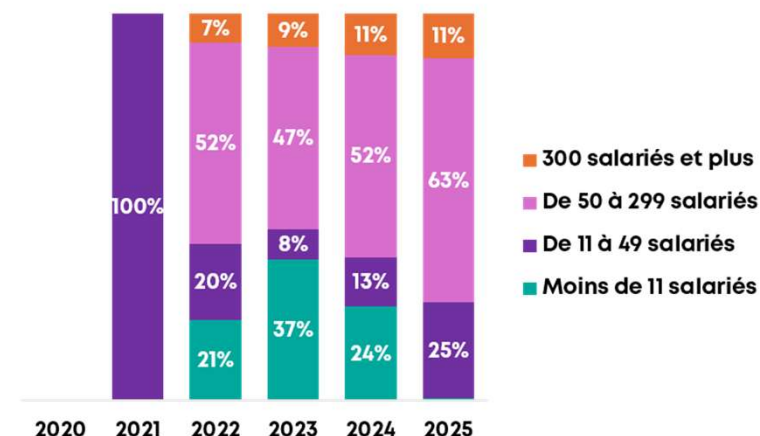
Notons que l'ensemble des actions financées via ce dispositif ont également toutes été cofinancées par du versement volontaire.

Le nombre de stagiaires est en diminution, passant de 925 en 2022 à 470 en 2025 (soit -49 %). Cette tendance à la baisse est vraie quelle que soit la taille de l'entreprise.

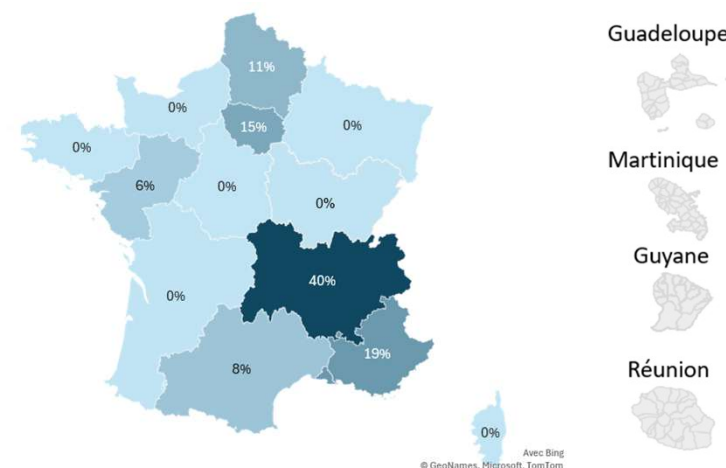
En 2025, 75 % des actions l'ont été pour des salariés d'entreprises de 50 salariés et plus.

Trois régions concentrent 74 % des stagiaires 2025 : AURA (40 %), Ile-de-France (15 %) et PACA (19 %).

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise entre 2020 et 2025

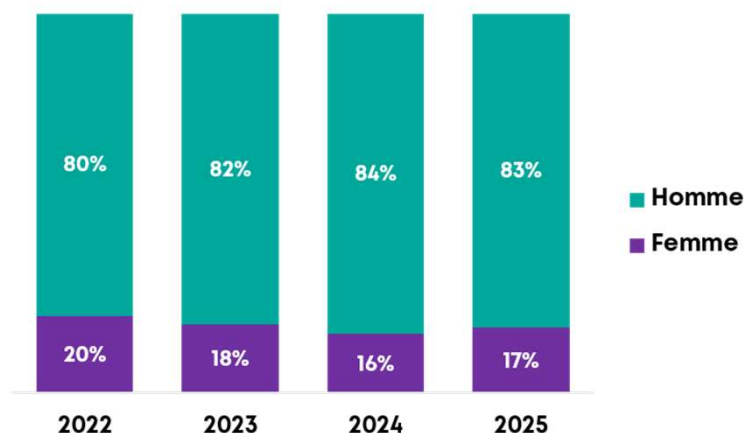


Répartition des stagiaires en 2025 selon la région de localisation de l'employeur

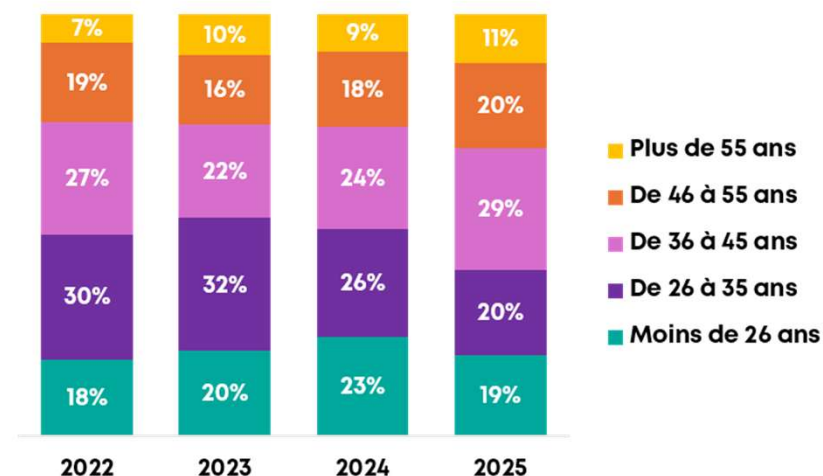


Le profil des stagiaires : 83 % d'hommes et 61 % de plus de 35 ans

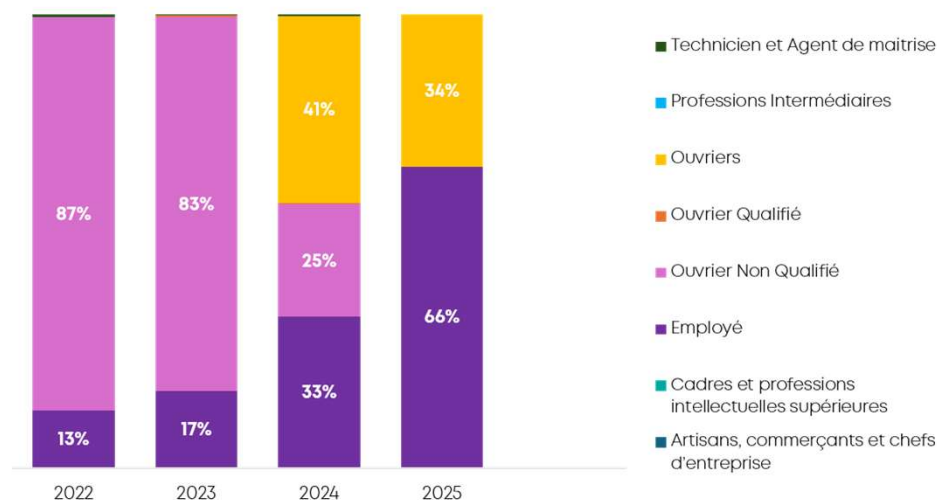
Répartition des stagiaires par genre entre 2022 et 2025



Répartition des stagiaires par tranche d'âge entre 2022 et 2025



Répartition des stagiaires par catégories socioprofessionnelles entre 2022 et 2025



Les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires des actions de formation financées au titre du PIC IAE.

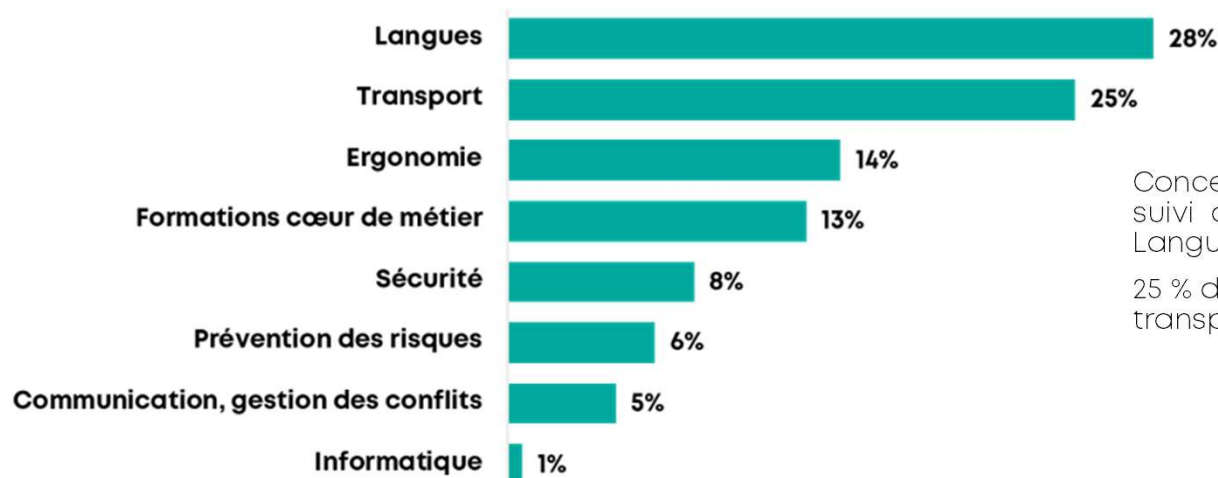
En 2025, l'âge moyen des bénéficiaires est de 39 ans. 61 % sont âgés de plus de 35 ans.

La répartition par catégories socioprofessionnelles évolue chaque année. En 2025, 66 % des bénéficiaires sont des employés et 34 % des ouvriers.

A noter : Les données pour l'année 2021 ne sont pas présentées ici car les effectifs sont trop restreints : seulement 14 actions de formation.

La moitié des stagiaires ont suivi des formations sur les thématiques langues et transport

Répartition des stagiaires selon la thématique de formation en 2025

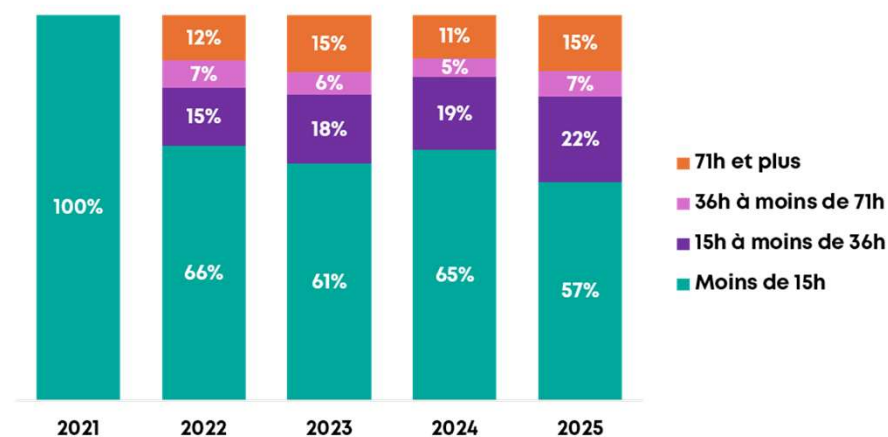


Concernant le dispositif PIC IAE, 28 % des stagiaires en 2025 ont suivi des formations de langues, principalement FLE (Français Langue Etrangère).

25 % des stagiaires ont suivi des formations sur la thématique du transport, principalement des CACES.

En 2025, la durée moyenne des formations suivies est de 44 heures. 57 % des stagiaires ont suivi une formation qui a duré moins de 15 heures, soit deux jours ou moins.

Répartition des stagiaires selon la durée de la formation entre 2021 et 2025





7

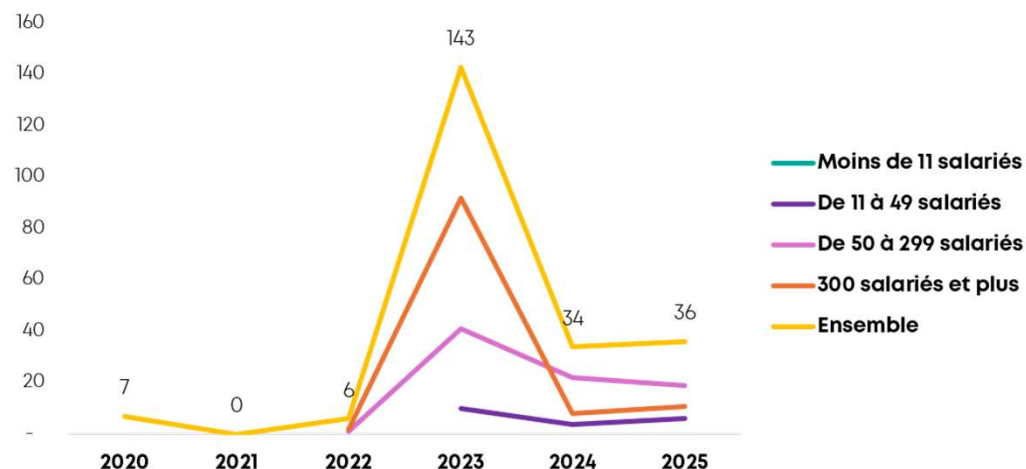
Formation tuteur

Source : des données présentées pour l'exercice 2025 : AKTO, extraction au 01/06/2026

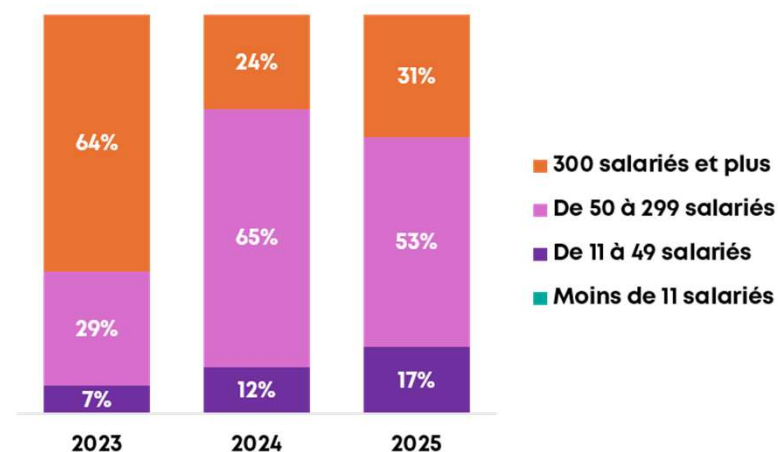
Champ : Formations enregistrées sur le dispositif Formation tuteur, selon la date de début de formation (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des activités du déchet.

Peu de stagiaires sur les formations de tuteurs

Evolution du nombre de stagiaires entre 2020 et 2025, selon la taille de l'entreprise



Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise entre 2023 et 2025



Les stagiaires ayant suivi des formations sur la fonction de tuteurs sont très peu nombreux dans la branche : 70 au total sur les deux dernières années (2024 et 2025). Ces formations sont principalement mobilisées par des entreprises de 50 salariés et plus.

En 2025, seules trois régions et un DROM ont mobilisé des formations tuteurs : Hauts-de-France (44 % des stagiaires), AURA (25 %), PACA (17 %) et La Réunion (14 %).

Toujours en 2025, la quasi-totalité de ces formations ont duré 7 heures, soit une journée. Les bénéficiaires avaient en moyenne 42 ans. 81 % étaient employés et 19 % cadres.

A photograph of a Black man with short dark hair and glasses, smiling while driving a truck. He is wearing a high-visibility orange and black work jacket. The truck's interior and the view through the windshield are visible. The image is partially covered by a teal diagonal graphic on the right side of the page.

8

Versement volontaire

Le versement volontaire permet aux entreprises de compléter leurs obligations légales, en consacrant des ressources supplémentaires au financement de la formation professionnelle. Cette contribution, effectuée librement par les entreprises, leur permet de financer des actions de formation en lien avec leur stratégie de développement des compétences.

Les données présentées ici ne concernent que les versements volontaires effectués auprès d'AKTO, il s'agit donc d'une vue partielle. Ces versements ne sont pas mutualisés par AKTO mais bien spécifiques à l'entreprise.

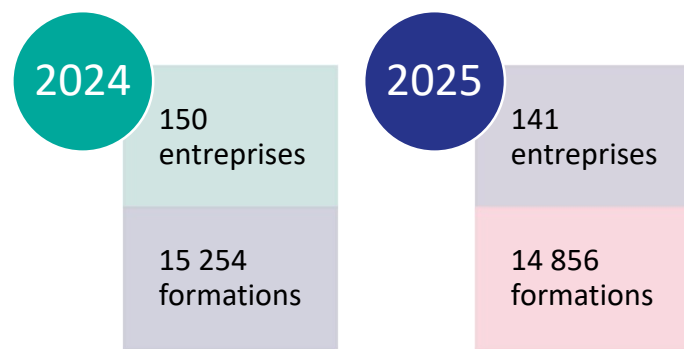
Source : des données présentées pour les exercices 2024 et 2025 : AKTO, extraction au 18/06/2026

Champ : Formations selon la date de début de formation , financées par du versement volontaire – Branche professionnelle des activités du déchet.

Versements volontaires : 89 % de stagiaires issus d'entreprises de 50 salariés et plus

Les données présentées dans cette partie n°8 concernent les stagiaires dont l'action de formation a été financée avec le versement volontaire. Ont été exclues les actions co-financées par un autre dispositif (FNE en 2024, FSE+ en 2025 et PIC IAE pour les deux années) dont les données ont déjà été traitées dans les précédentes parties.

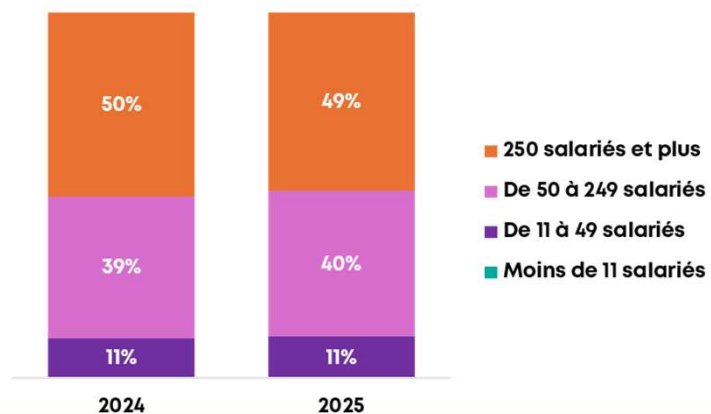
Sans exclusion, c'est 16 402 actions qui ont été financées en 2024 via les versements volontaires (dont 1 147 co-financements au FNE et au PIC IAE qui sont exclus des données présentées dans les graphiques suivants) ; et 15 612 en 2025 (dont 748 co-financements au FSE+ et au PIC IAE).



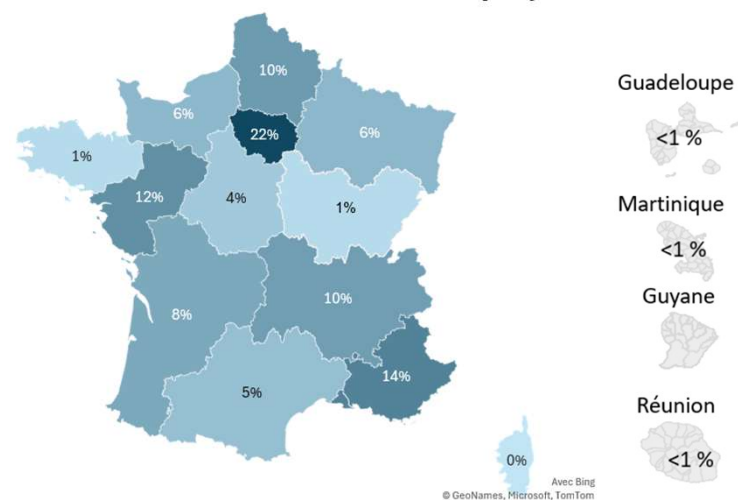
Les versements volontaires concernent principalement des entreprises de 50 salariés et plus : en 2025, 40 % des stagiaires sont salariés d'une entreprise de 50 à 249 salariés et 49 % d'une entreprise de 250 salariés et plus.

Trois régions concentrent près de la moitié des stagiaires en 2025 : Ile-de-France (22 %), PACA (14 %) et Pays de la Loire (12 %).

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise entre 2024 et 2025

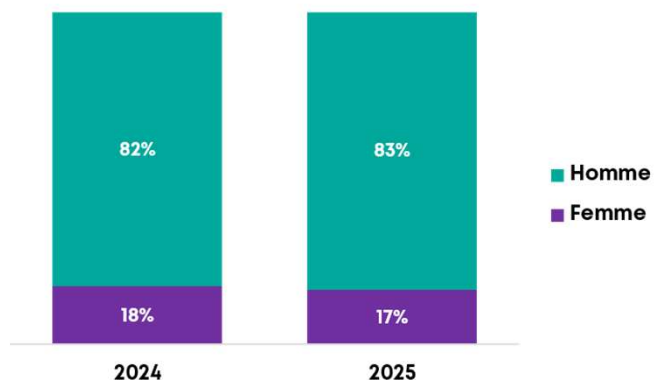


Répartition des stagiaires en 2025 selon la région de localisation de l'employeur

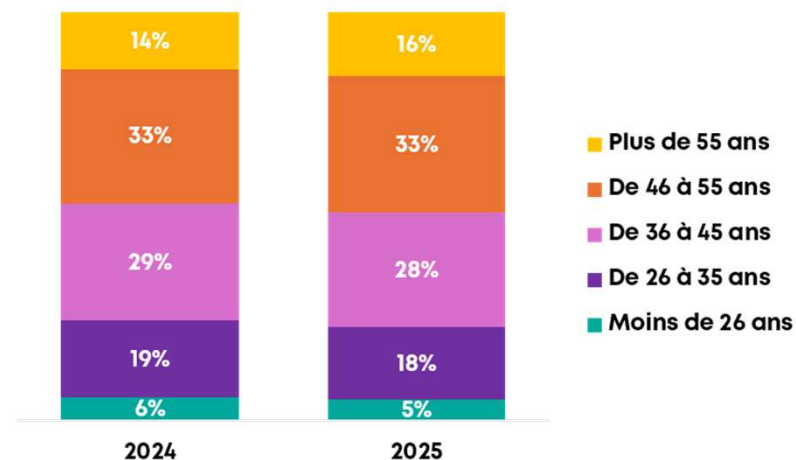


Le profil des stagiaires : 83 % d'hommes et 77 % de plus de 35 ans

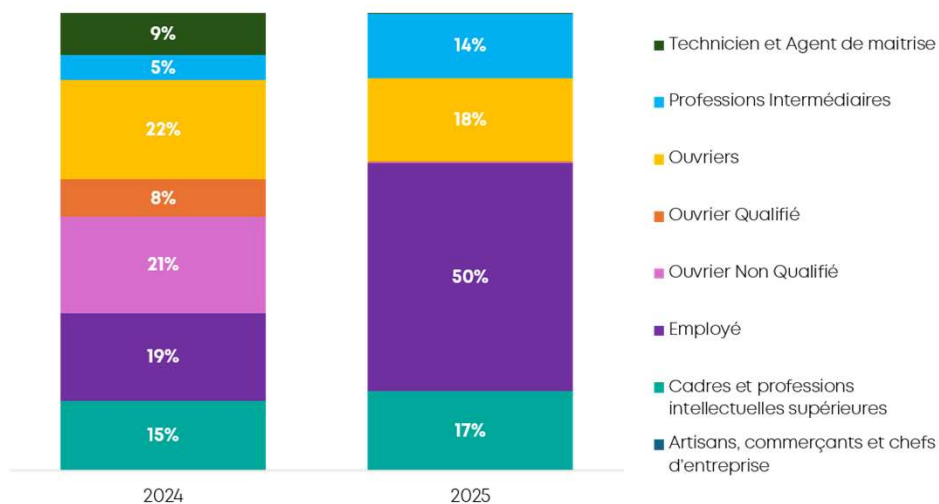
Répartition des stagiaires par genre en 2024 et 2025



Répartition des stagiaires par tranche d'âge genre en 2024 et 2025



Répartition des stagiaires par catégories socioprofessionnelles en 2024 et 2025



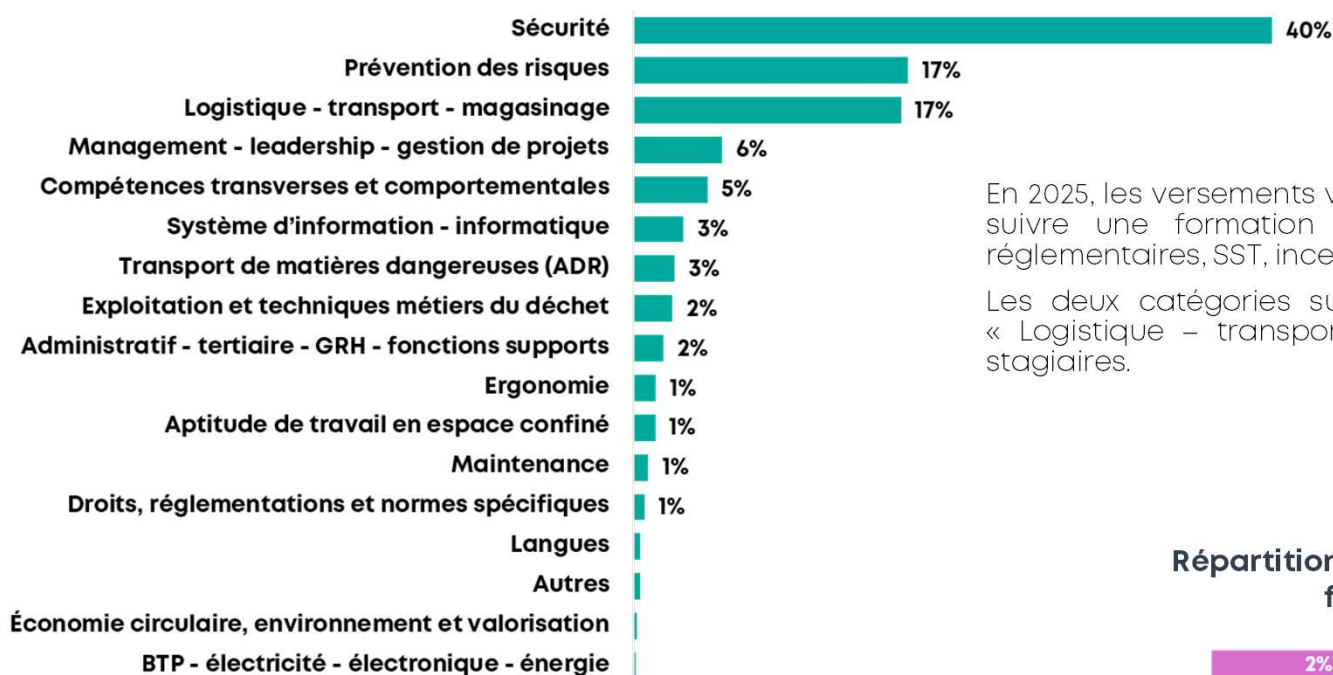
Les hommes sont majoritaires dans les actions de formation suivies.

En 2025, l'âge moyen des bénéficiaires est de 44 ans. 77 % sont âgés de plus de 35 ans.

En 2025, la moitié des stagiaires sont des employés.

40 % des formations sur la thématique sécurité

Répartition des stagiaires selon la thématique de formation en 2025



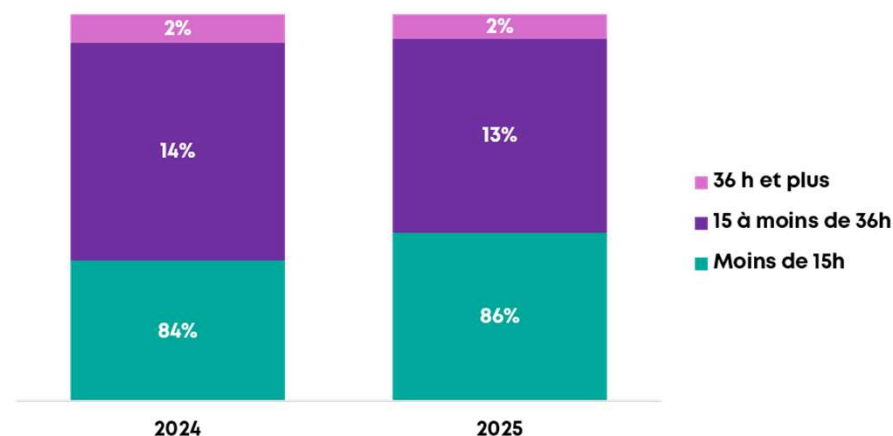
En 2025, les versements volontaires ont permis à 40 % des stagiaires de suivre une formation sur la thématique sécurité : habilitations réglementaires, SST, incendie, travail en hauteur, amiante...

Les deux catégories suivantes sont « Prévention des risques » et « Logistique – transport – magasinage », chacune avec 17 % des stagiaires.

En 2025, la durée moyenne des formations suivies est de 12 heures. 86 % des stagiaires ont suivi une formation qui a duré moins de 15 heures, soit deux jours ou moins.

Notons que les données concernant les thématiques et les durées de formation sont relativement similaires à celles de la partie sur le PDC des -50 salariés. Or nous sommes ici principalement sur des entreprises de 50 salariés et plus. Ces données montrent donc que les entreprises ont des besoins relativement similaires quelles que soient leur taille.

Répartition des stagiaires selon la durée de la formation en 2024 et 2025



**Panorama Formation
Edition 2026**

**Branche des activités
du déchet et de la
propreté urbaine**



**Ce panorama a été conçu sous l'égide des membres paritaires
de la CPNEFP**

**Réalisation : Natacha Ducatez, cheffe de projets Etudes &
statistiques, Pôle Observatoire AKTO**