

## Note méthodologique

### Les données entreprises et salariés

#### Les données France compétences

Les volumes d'entreprises et de salariés sont issus des fichiers transmis par France Compétences. L'unité de base de l'entreprise est le SIREN. c'est ainsi au niveau de l'établissement principal que sont établis les comptes. Ainsi, une entreprise (SIREN) qui détient plusieurs établissements (SIRET) n'est comptabilisée qu'une seule fois dans le calcul. Ce chiffre est basé sur la déclaration sociale nominative (DSN) remplie par les entreprises auprès de l'URSSAF et consolidé par France Compétences. Les entreprises retenues pour effectuer les calculs sont celles présentes dans le fichier de Mars 2023 : se rapportant à celles présentes dans les Déclarations Sociales Nominatives en décembre 2022. En effet, une entreprise déclarant une DSN en 2023, mais pas en 2022 serait comptabilisée si une consolidation plus récente avait été retenue, quoi qu'elle n'ait pas d'effectif sur l'année.

Concernant les volumétries de salariés, ils sont comptabilisés en Equivalent Temps Plein, qui correspond au volume d'effectif annuel moyen. Ainsi, 2 salariés qui ont travaillé à mi-temps toute l'année compteront pour 1 Equivalent Temps Plein dans ce calcul. Les volumétries de salariés retenues sont celles présentes dans les fichiers de France Compétences telles que transmises en août 2023. En effet, les volumes de salariés sur 2022 s'affinent au cours du temps, alors que les déclarations et les calculs sont vérifiés et affinés par l'URSSAF et France compétences.

*Note : les salariés sont comptabilisés au niveau régional en fonction de l'unité de compte retenue (c'est-à-dire qu'un salarié travaillant dans une région donnée peut être comptabilisé dans une autre : celle où est situé le siège de l'entreprise). Sur certaines branches, l'impact de ce mode de comptabilisation peut avoir des impacts non négligeables, mais au global, la répartition des salariés par région est très proche de celle, plus précise, obtenue grâce à la statistique publique au niveau de l'établissement. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Île-de-France notamment sont tout de même légèrement surreprésentées. Le choix a été fait d'utiliser la statistique la plus récente, et en ETP : celle issue des fichiers de France Compétences, plutôt que celle, plus ancienne et à un instant T, issue des portraits de branche de la Dares (la plus récente consiste en une photographie des effectifs salariés au 31/12/2020).*

Les répartitions des entreprises par taille et des salariés par taille d'entreprise découle des mêmes fichiers évoqués plus hauts, elles sont simplement effectuées à partir des effectifs en ETP des entreprises sur l'année 2022.

Dernier élément : l'interbranche, il s'agit des entreprises (et leurs salariés) qui n'ont pas de convention collective, ainsi que celles n'appartenant pas aux 27 branches d'AKTO (dans le cas où AKTO est OPCO unique, ce qui sera détaillé dans la partie formation).

#### Les données issues de la Dares

Afin d'apporter plus de précisions sur les caractéristiques principales de salariés (la répartition des salariés par sexe, par CSP, et par tranches d'âge), les données de la Dares ont été mobilisées, après consolidation des éléments disponibles sur les panoramas statistiques de branche qu'elle produit. Ces éléments ont été consolidés au niveau d'AKTO et retraités par Kyu Lab, qui, en s'appuyant sur les données du ministère du travail, peut notamment faire des estimations régionalisées. Ces répartitions ont leur limite : il s'agit des effectifs salariés présents au 31/12/2020, et non pas ceux présents sur l'année (un salarié dans les effectifs de janvier à juillet 2020 n'est par exemple pas comptabilisé). En outre, la donnée est un peu datée, puisqu'il s'agit d'une photographie à la fin de l'année 2020. Il n'en reste pas moins qu'une photographie au 31/12 est un outil pertinent pour se saisir de la réalité des effectifs : c'est pourquoi la Dares retient cette méthodologie pour l'ensemble de ses portraits statistiques de branche. Par ailleurs, les répartitions des salariés par sexe et par CSP sont des éléments plutôt stables : typiquement, un secteur plutôt masculin et ouvrier en 2020 le sera toujours en 2023.

## Les données formation

### Remarques générales / avant-propos

Les données formation proviennent toutes d'AKTO, l'extraction a été effectuée en septembre 2023. Toutes les données sont traitées en date de début de formation, l'optique étant de se représenter le plus précisément possible la réalité de la formation professionnelle ayant eue lieu sur l'année 2022. Il est à noter ici que les dénombrements sont partiels : les entreprises, notamment de 50 salariés et plus, peuvent former leurs salariés sans financement d'AKTO, dans ce cas, les formations ne peuvent pas être comptabilisées. Enfin, il est à noter que certains dispositifs sont spécifiques à la branche du Travail Temporaire, il s'agit des CIPI, CDPI et du FPE-TT, ces dispositifs seront détaillés dans les parties qui s'y rapportent.

Les formations dénombrées ne concernent pour leur large majorité que les salariés rattachés à des entreprises AKTO, et donc couverts par l'OPCO (27 branches professionnelles + entreprises sans convention collective rattachées à AKTO). C'est également le cas lorsqu'AKTO est OPCO délégant, c'est-à-dire assure la gestion administrative dans les DROM pour d'autres OPCO (OPCO 2i, Opcommerce, ...) : seules les formations qui se rapportent au périmètre d'AKTO sont prises en compte. Exception notable, dans certains cas AKTO est dit « opco unique », c'est-à-dire que l'OPCO finance la totalité de la formation sur un territoire donné. C'est le cas pour les territoires suivants :

- ✓ Mayotte,
- ✓ Saint-Barthélemy,
- ✓ Saint-Martin,
- ✓ Saint-Pierre-Et-Miquelon

La formation professionnelle peut être subdivisée en 3 grandes sous-parties :

### L'alternance

L'alternance se rapporte aux dispositifs suivants :

### L'apprentissage

L'apprentissage est de loin le dispositif principal en volume. Il associe une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un organisme de formation. Il concerne les personnes entrant dans leur 16e année (15 ans et un jour) qui ont terminé leur cycle du collège (brevet obtenu ou pas) et de moins de 30 ans (29 ans révolus) à la date de conclusion du contrat. (A noter, dans certains cas spécifiques, des jeunes de 15 ans ou de 29 ans révolus peuvent également y accéder). Il permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire, brevet des métiers d'art), ou un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, BUT, licence...).

- ✓ Source : <https://www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216>

### Le contrat de professionnalisation

Depuis la montée en puissance du contrat d'apprentissage, on constate dans les branches AKTO une baisse de la volumétrie des contrats de professionnalisation. Ils permettent souvent de recruter des salariés plus âgés, et peuvent viser des certifications inaccessibles à travers l'apprentissage.

En effet, il est accessible aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, mais aussi aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active) ou de l'AAH (Allocation Adultes Handicapés) ainsi qu'aux personnes

ayant bénéficié d'un contrat aidé (Contrat Unique d'Insertion – CUI).

Il a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, comme un titre ou un diplôme enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, ainsi qu'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

✓ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

### Le CIPI et le CDPI

Le CIPI a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim

Répondre aux problématiques de besoins en emploi sur les territoires en diversifiant les recrutements. Il s'adresse aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (par exemple les publics accompagnés par les ETTI, et les bénéficiaires du RSA ou de l'ASS). La durée de formation doit être comprise entre 70 et 245 heures. Le contrat est un contrat de mission – formation, et la rémunération versée au salarié intérimaire durant la période de formation correspond au salaire de sa dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Le CDPI a quant à lui pour double-objectif : de permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi ; de répondre aux problématiques de besoins en emploi sur les territoires en diversifiant les recrutements. Il est réservé aux salariés intérimaires ou CDI intérimaires justifiant d'une ancienneté de 150h au moins dans la branche, au cours des 12 derniers mois, mais est néanmoins accessible à d'autres publics comme ceux accompagnés par les ETTI. La durée de formation est comprise entre 140 et 525 heures. Le contrat est un contrat de mission – formation, et la rémunération versée au salarié intérimaire durant la période de formation correspond au salaire de sa dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Sources :

✓ <https://www.fpett.fr/le-cipi-en-un-coup-doeil/>

✓ <https://www.fpett.fr/contrat-de-developpement-professionnel-interiminaire-cdpi/>

### La reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Créé par la loi du 5 septembre 2018, ce nouveau dispositif a pour objectif de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés. Les volumétries restent faibles, et une nécessité de requalification fait qu'il n'était pas possible sur l'export en septembre de comptabiliser ces formations d'une manière satisfaisante. Ils ne sont donc pas pris en compte dans les données alternance.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>

## La formation des salariés

La formation des salariés renvoie à différents dispositifs :

### Le Plan de Développement des Compétences (PDC)

À compter du 1er janvier 2019 le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. **Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés**, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

Sont comptées dans la formation des salariés celles liées aux Versements Volontaires ou Conventionnels.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences>

### Le Fond National pour l'Emploi (FNE)

Le Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation) a pour objet de maintenir les salariés en emploi et développer leurs compétences afin d'accompagner au mieux les entreprises éligibles dans leur transition écologique, numérique et / ou agro-alimentaire. Il a pour but d'accompagner les entreprises face aux mutations économiques. Il permet le financement d'actions de formation concourant à la préservation et au développement des compétences de leurs salariés.

Il peut financer des projets de formation au bénéfice de tous les salariés, indépendamment de leur catégorie socioprofessionnelle ou de leur niveau de diplôme, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les demandes de prise en charge doivent être déposées par les entreprises auprès des opérateurs de compétence (OPCO).

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation>

### Les Actions Collectives

Les Actions collectives sont des formations cataloguées et proposées par AKTO, qui en assure la coordination pédagogique et administrative. Il s'agit d'un choix de formations établi en accord avec la stratégie de la branche professionnelle et répondant aux besoins partagés des entreprises.

Source : <https://www.akto.fr/formations-comment-les-financer-en-2022/>

### La formation des demandeurs d'emploi (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un opérateur de compétences (OPCO). Elle vise un accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD, contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, contrat d'apprentissage). D'une durée relativement longue, de 400 heures maximum, et comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec>

## Les données sur l'insertion dans l'emploi des alternants

Sont comptabilisés parmi les alternants : les personnes en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ainsi que les personnes en Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPi) et Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), dispositifs spécifiques du Travail Temporaire.

Ont été interrogés lors de cette enquête des alternants, 6 mois après la fin de leur formation et ayant **terminé** leur formation en 2021.

L'insertion dans l'emploi se mesure par le fait que les alternants exerce une activité professionnelle 6 mois après la fin de leur formation (CDD, CDI, intérim, contrat en alternance...).

Donnée issue de l'enquête d'insertion et de satisfaction des bénéficiaires de formations menée par AKTO.