



PANORAMA

DE BRANCHE

EMPLOI ET FORMATION

PROFESSIONNELLE

ORGANISMES DE FORMATION

IDCC 1516



Branche
des organismes
de formation



Edition 2024

Contexte

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

Les partenaires sociaux de la branche ont commandé un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution des données économiques, sociales et de formation.

Cette publication est un outil stratégique permettant aux partenaires sociaux de disposer des données nécessaires à la définition de leur politique emploi-formation.

Elle constitue également un outil à disposition des organismes et prestataires de formation, leur permettant notamment de se positionner au sein de la branche grâce à des données de référence.



LES 4 AXES

Cette édition du Panorama Emploi Formation s'articule autour de 4 grands thèmes, traités en profondeur, mêlant résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche, données statistiques, analyses et mises en perspective :



Données économiques



Emploi et données sociales



Données formation



Méthodologie

Sommaire

1

Enjeux de la branche et
chiffres clés

2

Données économiques

3

Données marché de l'emploi

4

Emploi et données sociales

5

Données formation

6

Méthodologie



Éditorial

La formation professionnelle est en France un levier incontournable pour permettre aux salariés et demandeurs d'emploi de s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail. Pour répondre aux enjeux de demain le secteur de la formation continue doit faire preuve d'une grande capacité à évoluer, innover et s'adapter dans un environnement en transformation rapide. Face aux enjeux de digitalisation, d'individualisation des parcours, de qualité renforcée et de responsabilité sociétale, **les organismes de formation restent résolument engagés pour accompagner les compétences de demain.**

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

L'année 2024 confirme cette orientation : **27 % des entreprises du secteur enregistrent une hausse de leur chiffre d'affaires** et 41 % une stabilité, signe d'une résilience collective et d'une capacité à saisir les opportunités. Parmi les moteurs de cette croissance, **l'offre de formation en présentiel connaît un regain d'intérêt, avec une progression de 3 points** de sa part dans le chiffre d'affaires global, traduisant l'importance du lien humain dans l'apprentissage. La **digitalisation des formations demeure toutefois importante**, et les organismes doivent intégrer de nouvelles technologies tout en garantissant une formation de qualité.

Les domaines porteurs se dessinent clairement : les formations en santé, social et sécurité (22 % d'entreprises sur ce domaine en croissance en 2024), en commerce, marketing et finance (21 %), ainsi qu'en développement des compétences (18 %), illustrent la diversité des réponses apportées par les acteurs de la branche aux besoins du terrain.

Ces évolutions s'accompagnent **d'un renforcement de l'emploi durable**. Le temps complet connaît une hausse notable de 7 points depuis 2019 tandis que le taux

de CDI progresse d'un point entre 2022 et 2023. Dans un contexte de fortes tensions sur le recrutement – particulièrement pour le métier de formateur, évalué à 4/5 en indice de tension selon la DARES.

Les entreprises de la branche se mobilisent également pour une plus grande équité et inclusion. **L'écart salarial entre femmes et hommes diminue de deux points en un an**, et 41 % des entreprises mènent des actions concrètes pour promouvoir l'égalité.

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



A woman with long, curly brown hair, wearing a white shirt, is standing in a modern office. She is looking up and to the right, holding a white marker in her right hand, ready to write on a whiteboard. The office has large windows in the background, showing a cityscape. The image is partially covered by a teal diagonal overlay on the right side.

1

Enjeux de la branche et chiffres clés

Les enjeux de la branche



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

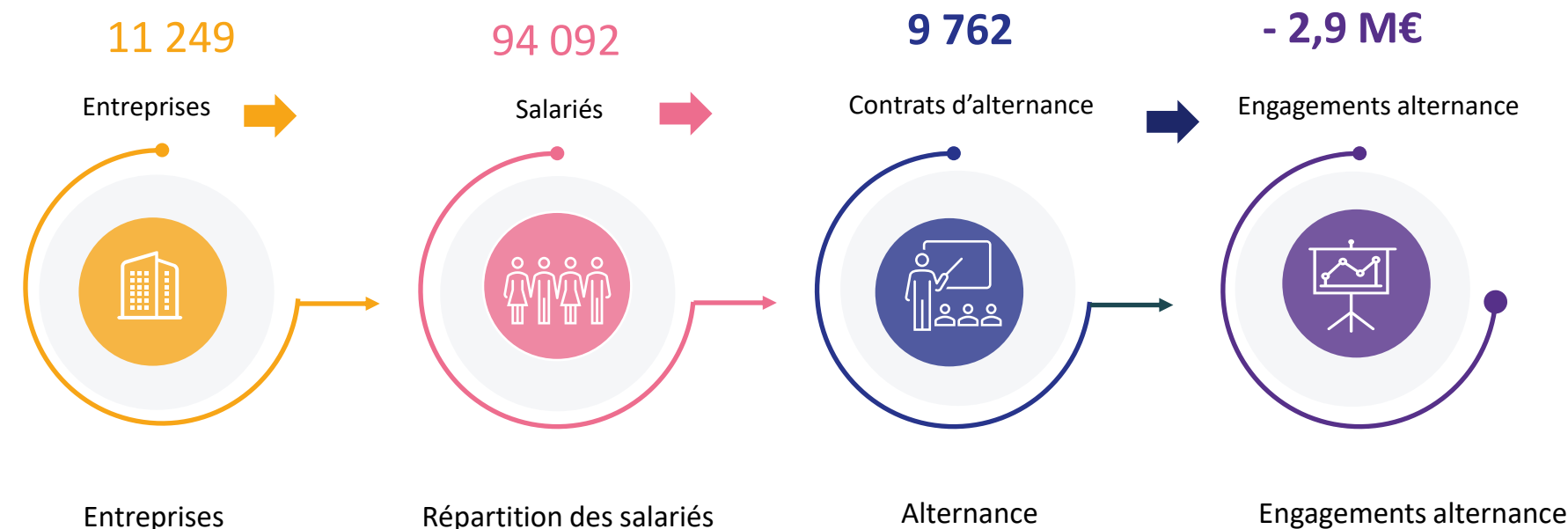
Les organismes de formation, acteurs clés de l'attractivité des territoires, jouent un rôle stratégique dans le développement des compétences, l'accès à l'emploi et la compétitivité des entreprises. Dans un contexte de mutations accélérées, l'innovation pédagogique constitue un levier essentiel pour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

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

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

-  Réussir la transition numérique du digital learning
-  Ajuster le modèle économique face à la concurrence
-  Se réorganiser pour passer du B to B au B to C
-  Accompagner les clients dans la gestion de compétences
-  Composer avec un nouvel environnement institutionnel
-  Développer une politique RSE

Les chiffres clés



Le nombre d'entreprises poursuit sa progression avec une hausse significative de + 3% en 2022 et + 4% pour les établissements, comparé à 2021.

La branche comptabilise 94 092 « vrais emplois »* soit 1,8 % de plus qu'en 2021. Cela correspond à 82 020 équivalents temps plein et 111 006 salariés (postes annexes et non annexes).

L'alternance connaît un léger ralentissement en 2023 avec une baisse des contrats d'alternance de 0,2 %.

Les engagements au titre de l'alternance diminuent également de 3 % en 2023.

- Définition de l'Insee : un poste est considéré dans la DADS comme **non annexe ou « vrai emploi »** s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail. Dans le cas général, on considère **qu'un poste est « non annexe » si la rémunération est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5**. Sinon, le poste est considéré comme annexe. En d'autres termes, sont considérés comme « vrais emplois » les postes ayant une rémunération et un volume de travail jugés suffisants par la statistique.





2

Données économiques

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

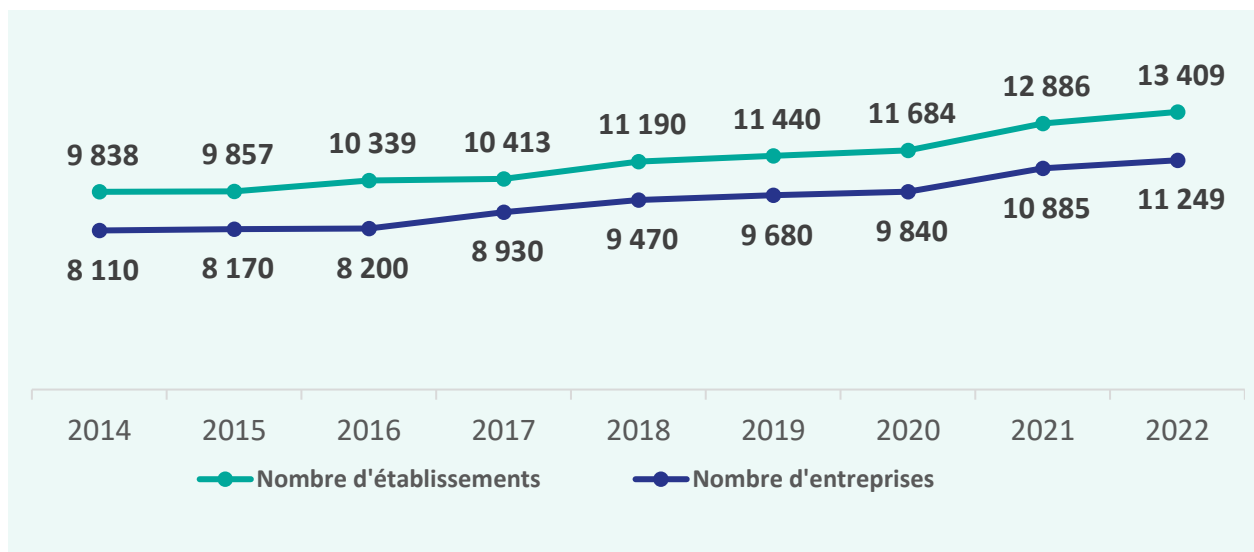
Évolution du nombre d'entreprises et d'établissements dans la branche

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

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



1,19 établissement par
entreprise en moyenne



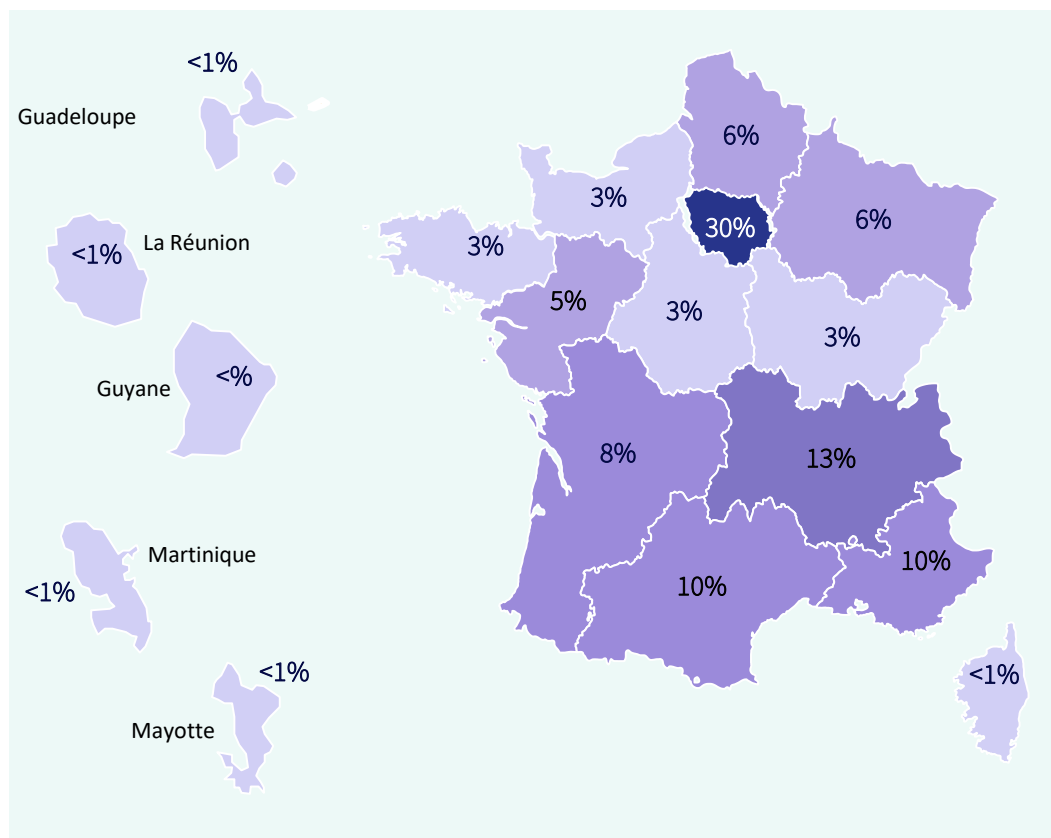
Source : Insee 2024 – DADS BTS Données 2022



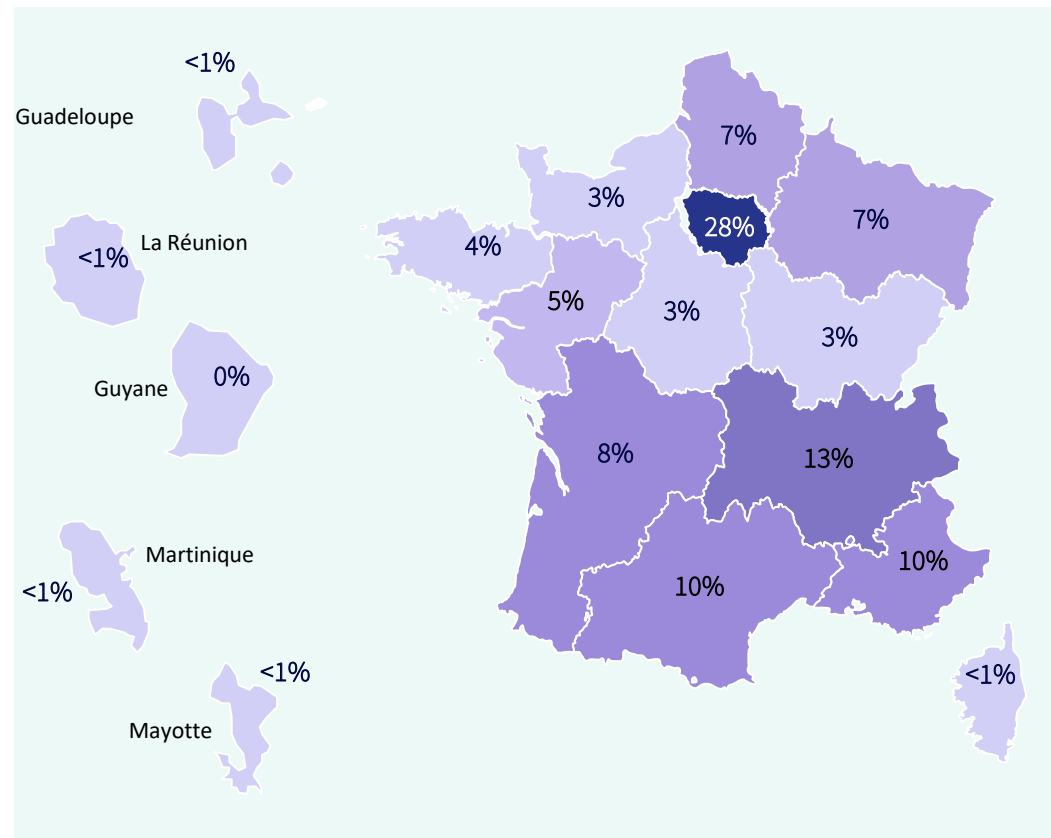
L'Île-de-France concentre 30 % des entreprises et 28 % des établissements

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

Répartition géographique des entreprises en 2022



Répartition géographique des établissements en 2022



Source : Insee 2024 – DADS BTS Données 2022



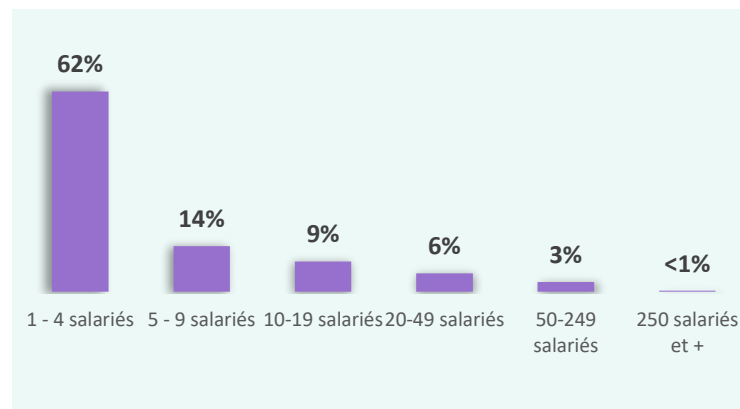
76 % des entreprises ont moins de 10 salariés, 74 % appartiennent au privé

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

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

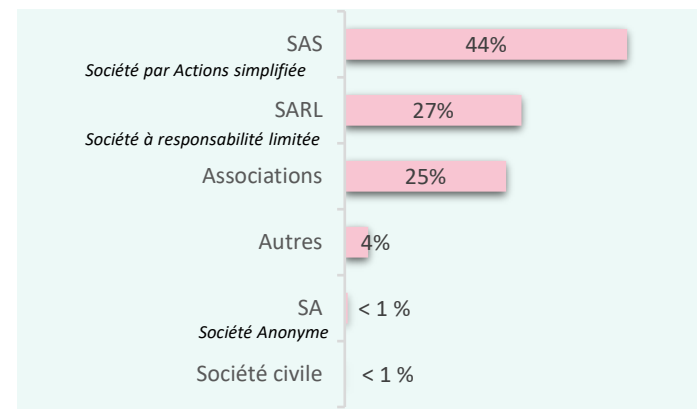
18 % des entreprises répondantes appartiennent à un groupe ou un réseau.

Répartition des entreprises selon leur taille*

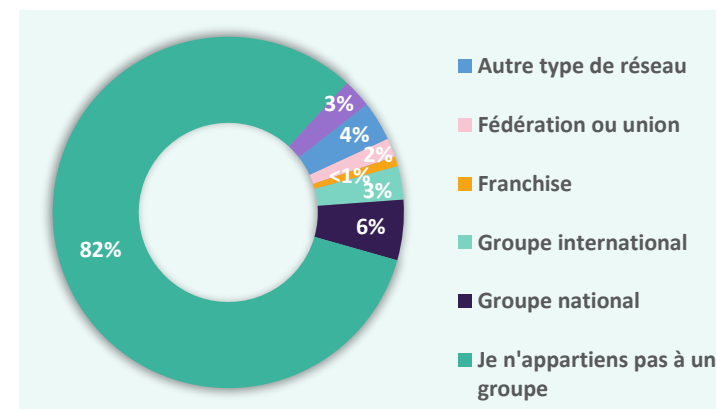


*Note : L'ensemble des entreprises n'ont pas pu être représentées en raison du secret statistique.

Répartition des entreprises selon leur statut juridique



Rattachement des entreprises
(1 331 réponses)



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



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

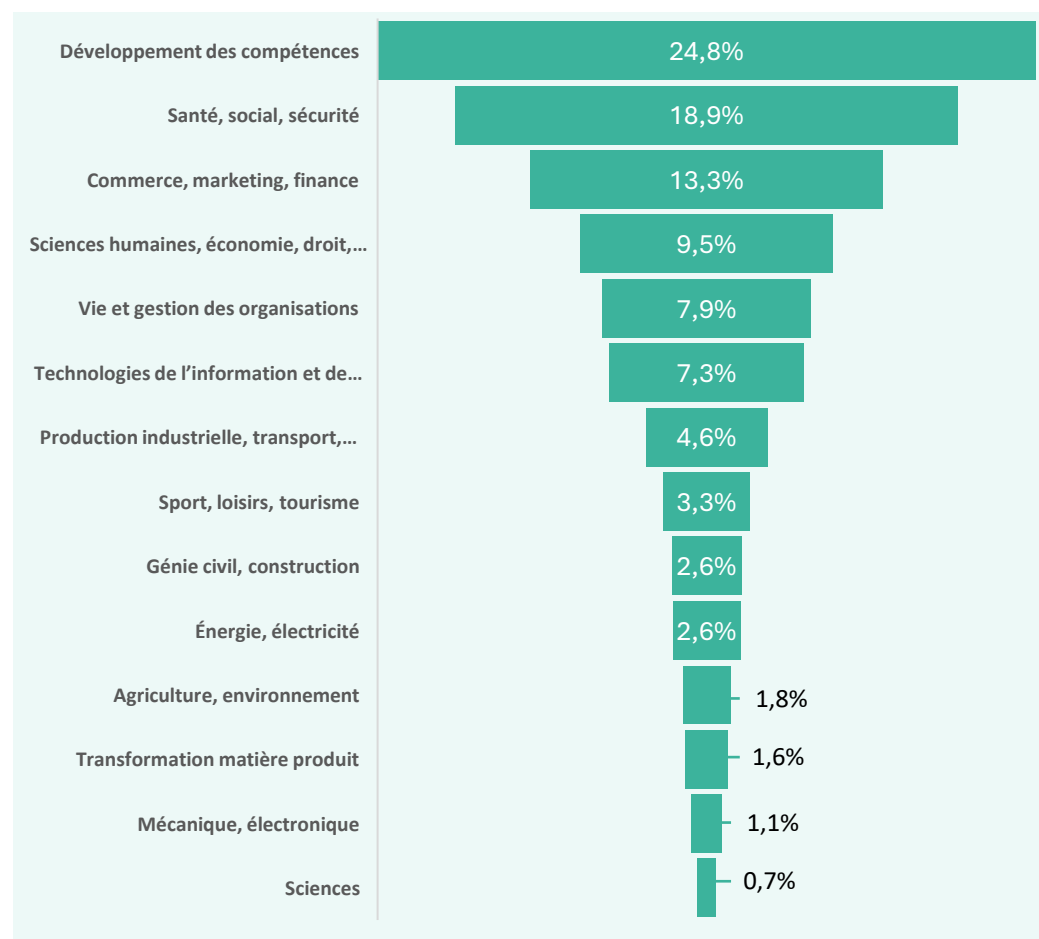
Les organismes répondants sont principalement concentrés sur trois grands domaines d'intervention principaux.

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

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



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



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

Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



61 % des entreprises de 3 salariés et plus ont un CA supérieur à 0,5M€

La taille de l'entreprise joue un rôle important sur le chiffre d'affaires. En effet, si **près de 3/4 des entreprises de moins de 3 salariés ont un CA inférieur à 200 000€**, ce n'est le cas que de 24 % des entreprises de 3 salariés et plus.

Toutes tailles confondues, nous observons une augmentation de 4 points de la part des organismes avec un CA de 0,5 à 1 M€ par rapport à 2022 (16 % contre 12 %).

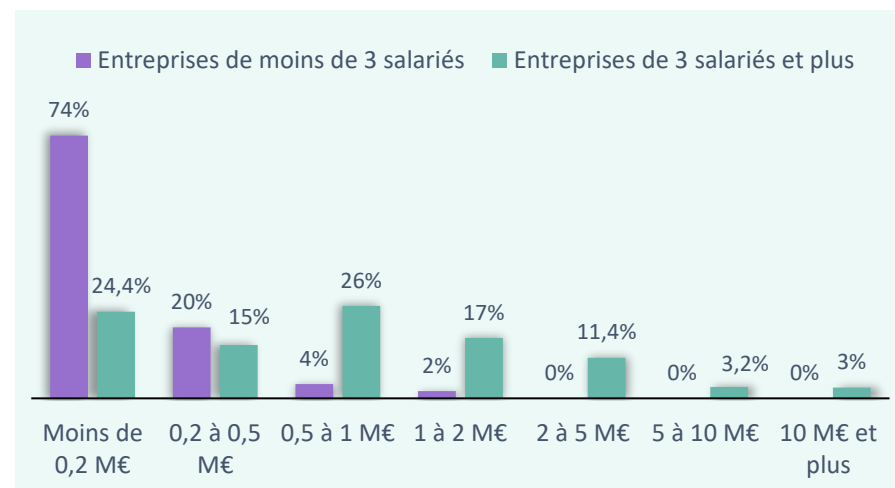
L'évolution du chiffre d'affaires reste **stable** pour 53 % des organismes répondants ayant **50 salariés et plus**.

Pour les organismes de **10 à 49 salariés**, la **trajectoire de l'évolution en 2024 est moins homogène**, elle serait stable pour 43 % d'entre eux, en baisse pour 32 % et en hausse pour 25 %.

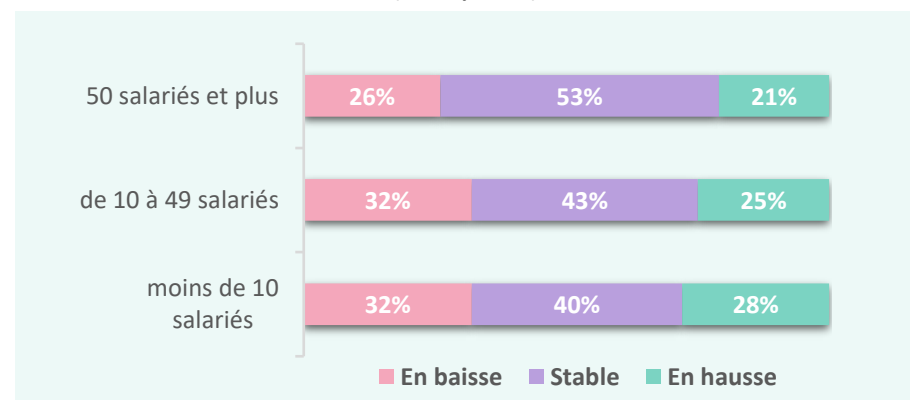
La trajectoire d'évolution du CA est similaire pour les organismes de moins de 10 salariés.



Répartition des entreprises selon le chiffre d'affaires en 2023
(921 réponses)



Evolution du chiffre d'affaires pour 2024 selon la taille des entreprises
(916 réponses)



Source enquête 2024 (CCN 1516 uniquement)



80 % du chiffre d'affaires concentré sur les 5 premiers domaines

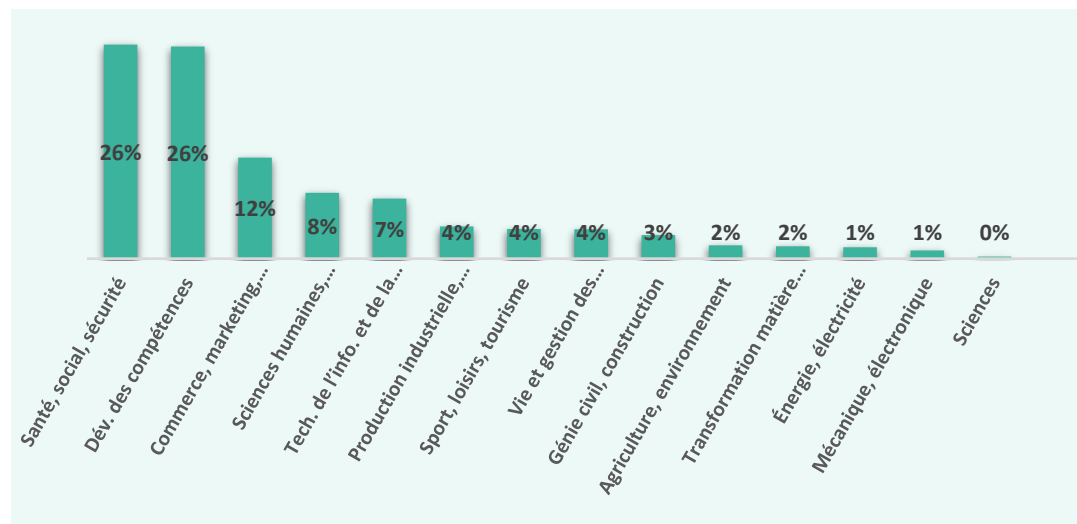
Les 5 premiers domaines occupent une large majorité du CA (80 %). Les domaines du **développement des compétences**, et de la **santé, social et sécurité** représentent 52 % du CA. Le domaine développement des compétences recule toutefois de 6 points par rapport à 2022.

La **part des activités intra-entreprises dans le CA des répondants est plus importante** que celle des activités inter-entreprises. La tendance s'est inversée par rapport à 2022, avec notamment une augmentation de 14 points de la part de l'intra-entreprises.

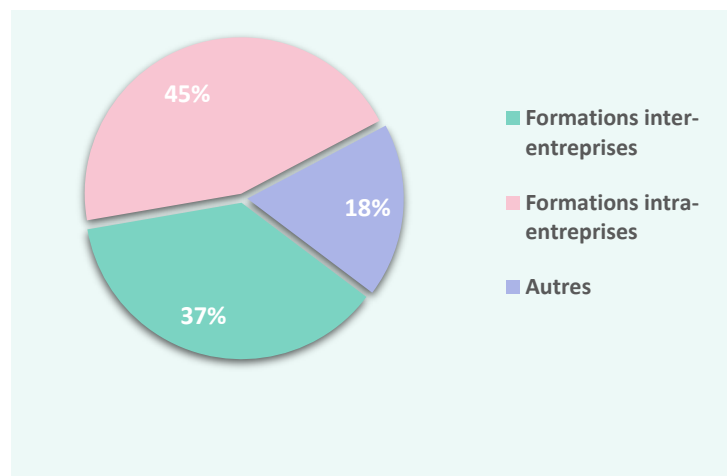
Plus de la moitié du chiffre d'affaires est réalisé en formant des salariés, une hausse de 16 points en comparaison de 2022. Les formations suivies par des jeunes en formation initiale (15 %) et des demandeurs d'emploi (17 %) contribuent aussi au CA.

87 % du chiffre d'affaires est réalisé avec des formations en présentiel.

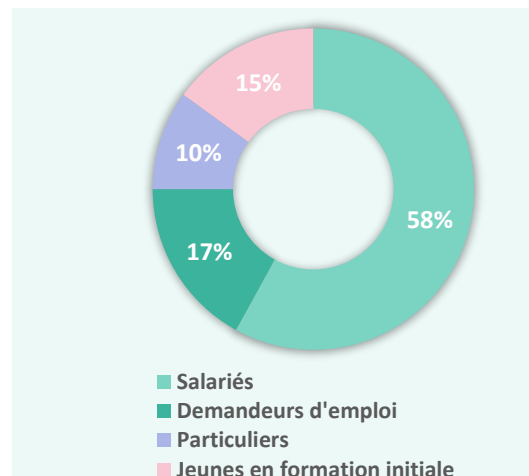
Répartition moyenne du chiffre d'affaires selon les domaines de formation
(517 réponses)



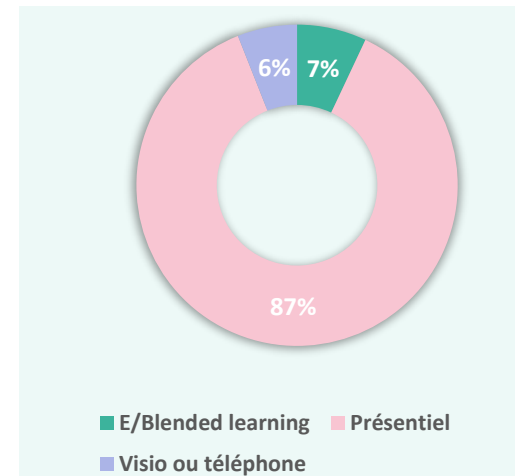
Répartition du CA selon l'activité
(536 réponses)



Répartition du CA selon le public formé
(516 réponses)



Répartition du CA selon les modalités
(565 réponses)



Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



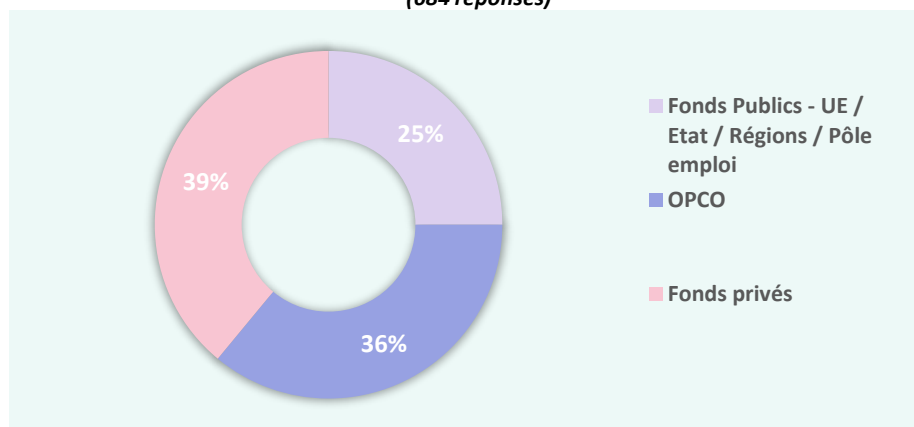
39 % du chiffre d'affaires financé par les fonds privés

39 % du chiffre d'affaires des entreprises répondantes est financé par les **fonds privés**, suivis par les opérateurs de compétences (36 %), puis par les fonds publics (25 %).

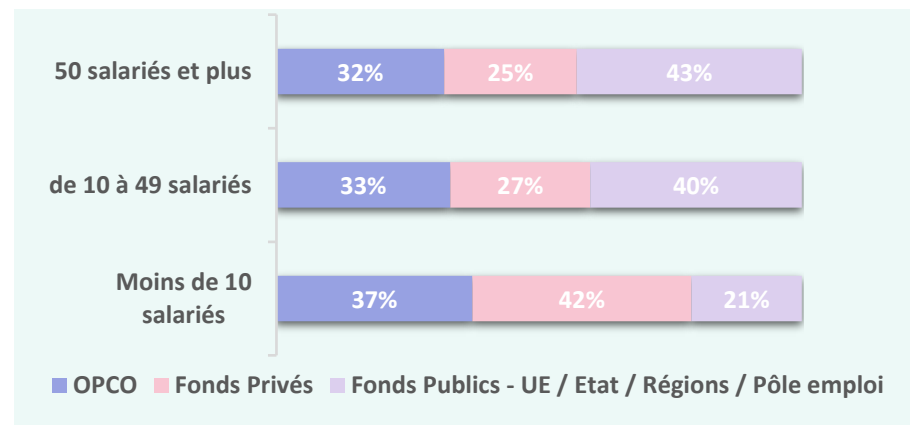
Nous observons que les entreprises de 10 salariés et plus sont financées à plus de 40 % par des fonds publics, contre moins de 27 % par des financements privés.

On constate que les **organismes privés sont davantage financés par des fonds privés** (43 %). À l'inverse, les organismes associatifs et SCOP le sont davantage par des fonds publics, à 44 % et 40 % respectivement.

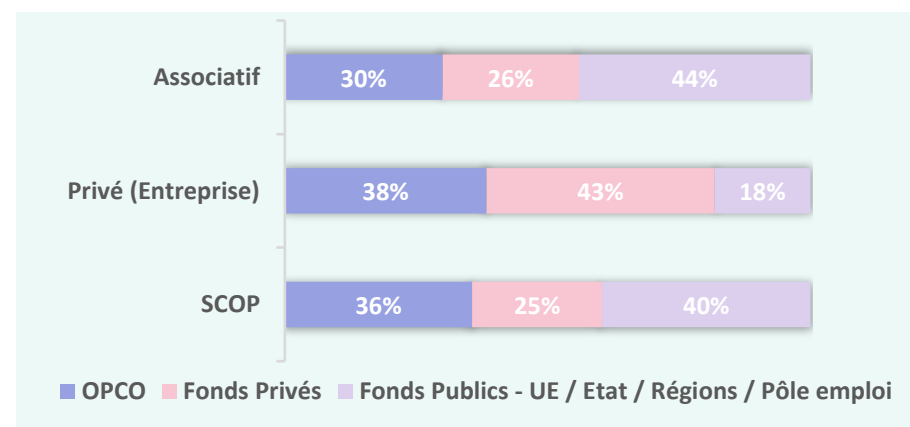
Part des financeurs dans le chiffre d'affaires
(684 réponses)



Part des financeurs dans le chiffre d'affaires en moyenne selon la taille de l'organisme
(684 réponses)



Part des financeurs dans le chiffre d'affaires en moyenne selon le statut de l'organisme
(684 réponses)



Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



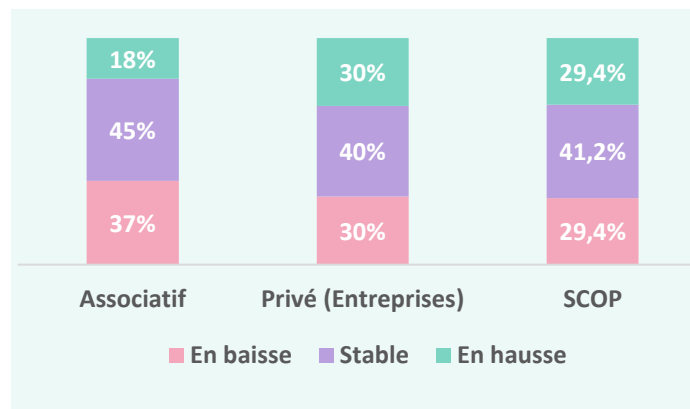
L'évolution du CA en 2024 est plutôt stable ou en baisse

41 % des entreprises répondantes déclarent une **évolution stable** de leur chiffre d'affaires pour 2024. 32 % déclarent une baisse, alors que 27 % déclarent une hausse.

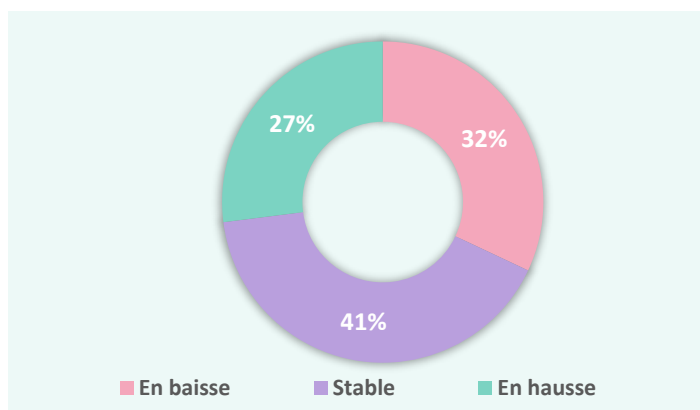
Les organismes privés et les SCOP sont assez mitigés sur l'évolution de leur chiffre d'affaires. 40 % déclarent qu'il reste stable en 2024 et 30 % qu'il diminue ou augmente. À l'inverse, **les organismes associatifs sont plus pessimistes**, seulement 18 % déclarent une augmentation, soit plus de 10 points d'écart avec les autres types.

6 organismes répondants sur 10 déclarent une **stabilité** de leur CA quelle que soit la modalité de formation.

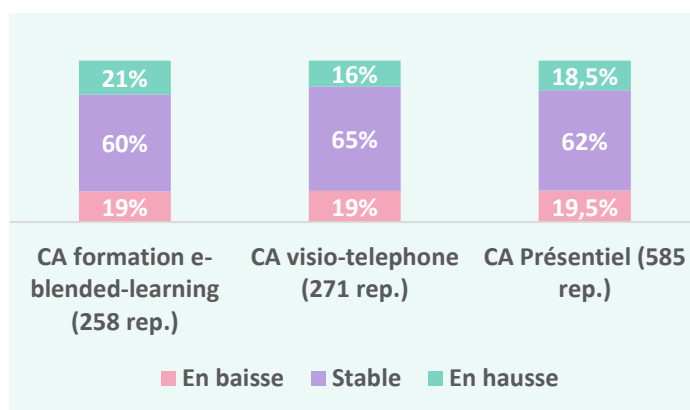
Évolution du chiffre d'affaires en 2024
selon le statut de l'établissement
(916 réponses)



Évolution du chiffre d'affaires en 2024
(916 réponses)



Évolution du chiffre d'affaires en 2024
selon les modalités de formation



Source enquête 2024 (CCN 1516 uniquement)



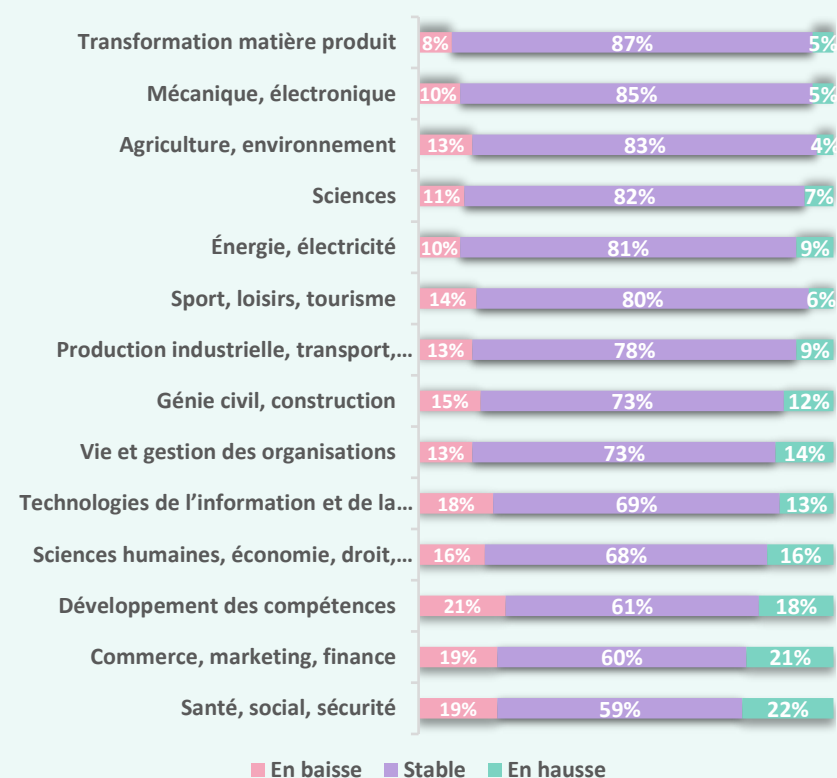
Évolution du chiffre d'affaires stable selon le domaine

L'évolution du chiffre d'affaires en 2024 reste largement stable pour tous les domaines de formation. La même tendance de stabilité avait été déclarée en 2022 pour 2023.

Dans **certains domaines**, les entreprises répondantes déclarent tout de même une **croissance**. **22 % des organismes de formation spécialisés dans le domaine de la santé** déclarent une hausse de leur CA, de même **que 21 % des organismes intervenant sur le commerce**.



Évolution du chiffre d'affaires en 2024 selon le domaine de formation



Source enquête 2024 (CCN 1516 uniquement)



4 547 formations certifiantes contribuant en moyenne à 62 % du CA

Les entreprises qui affirment proposer des **formations certifiantes** en proposent **10 en moyenne**. Cela contribue en moyenne à **62 % de leur chiffre d'affaires**.

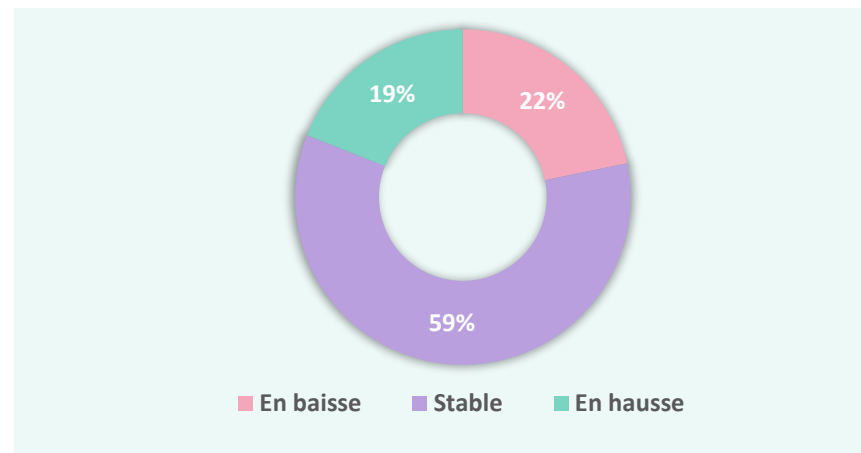
Plus de la moitié des entreprises qui proposent au moins une formation certifiante (59 %) déclarent que leur CA reste stable en 2024. 19 % indiquent que cette part augmente, et 22 % qu'elle diminue.



4 547

Nombre total de
formations
certifiantes
proposées

Évolution du chiffre d'affaires des formations certifiantes en
2024
(753 répondants)



Source enquête 2024 (CCN 1516 uniquement)

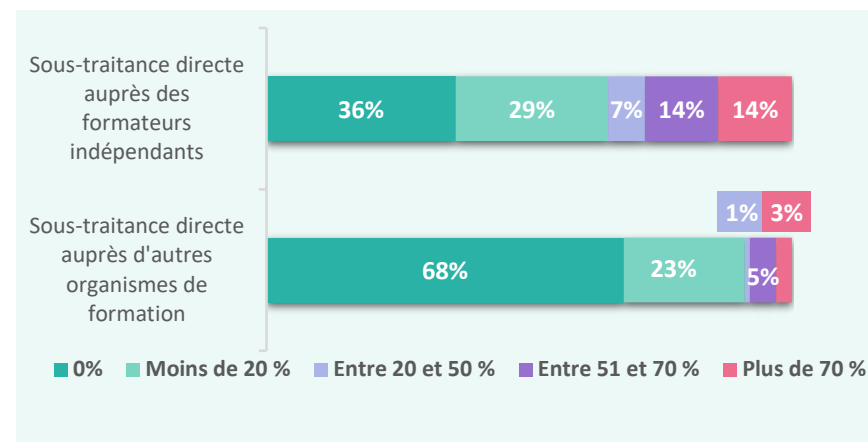


64 % des organismes de formation sous-traitent une partie de leurs formations auprès de formateurs indépendants

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

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

Proportion de formations sous-traitées selon le type de sous-traitance en 2023
(814 et 768 répondants respectivement)



Source enquête 2024 (CCN 1516 uniquement)



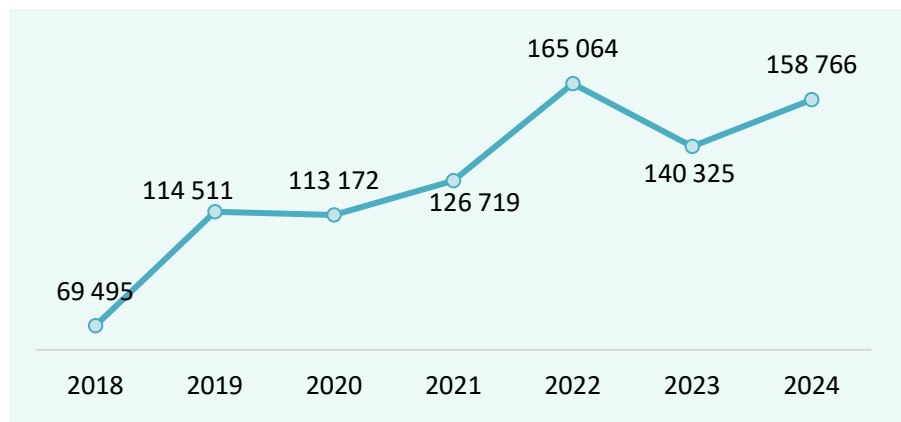
A close-up photograph of a person's hand pointing at a tablet screen. The background is blurred, showing an office environment with a desk, a laptop, and some papers. The image is partially covered by a large orange triangle on the right side.

3

Données marché de l'emploi

Une augmentation du nombre d'offres d'emploi publiées

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



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

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

Liste des métiers les plus recherchés en 2024



Professeur à domicile *
(9 266 offres)



Assistanat d'entreprise
(6 489 offres)



Chargé de communication
(2 274 offres)



Formateur
(1 622 offres)

*Soutien scolaire (secteur Autres enseignements 8959B)



Source Textkernel 2025



Formateur : un métier en forte tension

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

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

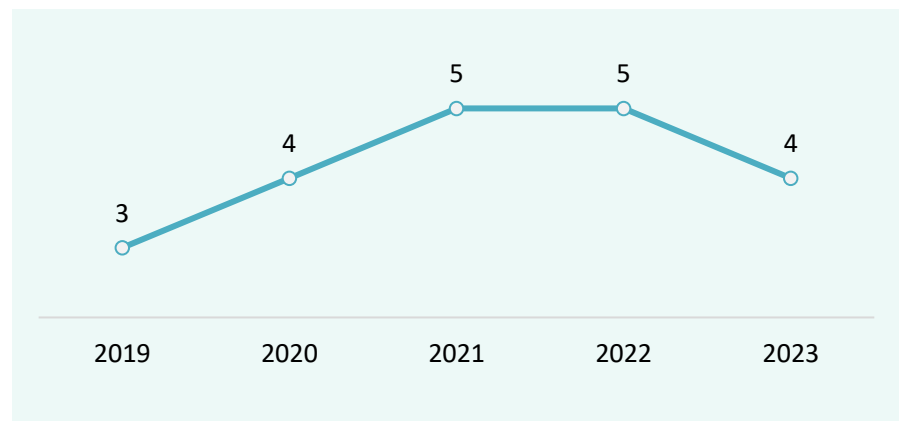


Des projets de recrutement de formateurs **sont jugés difficiles** par les entreprises

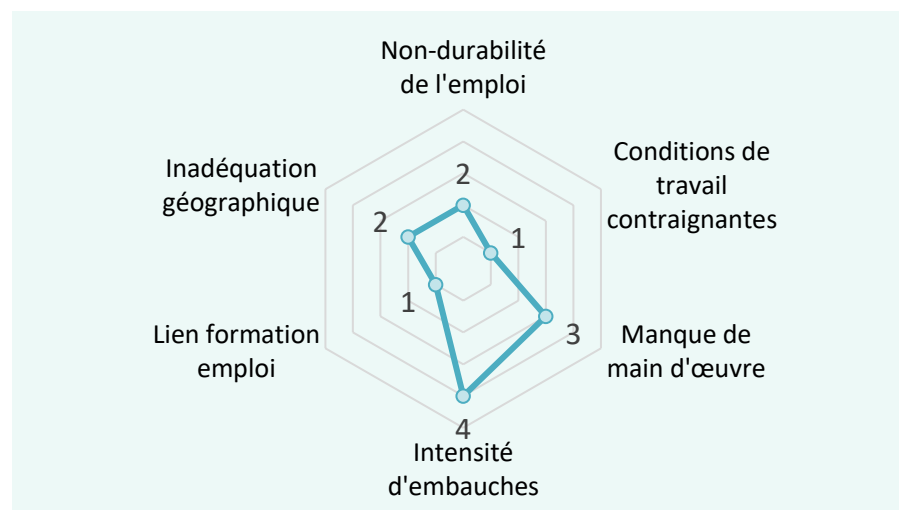
La **région Pays de la Loire** est la région où la tension est la plus forte, avec **73 % des projets estimés difficiles**. Le métier de formateur a toutefois la particularité d'être en tension sur tout le territoire français.

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

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



Facteurs complémentaires de tension pour le métier de formateur



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



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

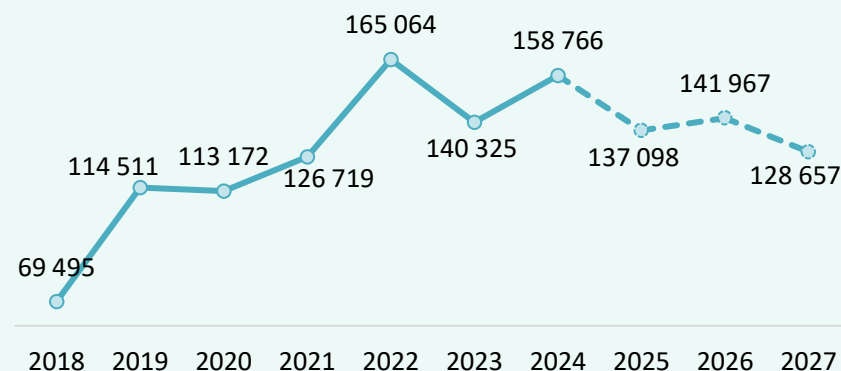
La projection réalisée indique une **tendance globale baissière dans la publication des offres d'emploi**, qui tend en 2027 vers une stabilisation à un niveau similaire à 2021. Cette tendance peut s'expliquer par la forte accélération du nombre d'offres d'emploi publiées en 2022, suivi du ralentissement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

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

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

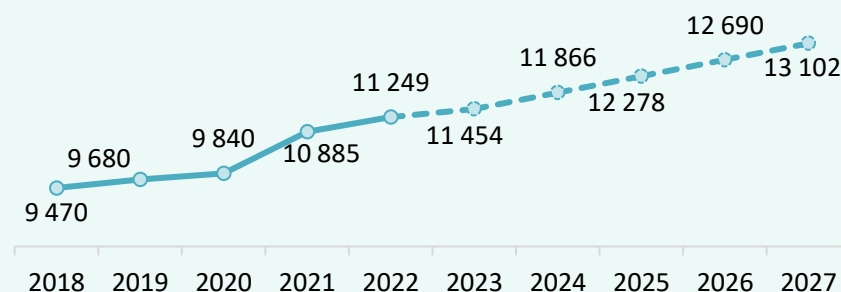


Projection de la publication des offres d'emploi entre 2025 et 2027



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

Projection du nombre d'établissements entre 2022 et 2027



Projection réalisée sur la base d'une régression linéaire à partir des données Insee entre 2014 et 2022

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



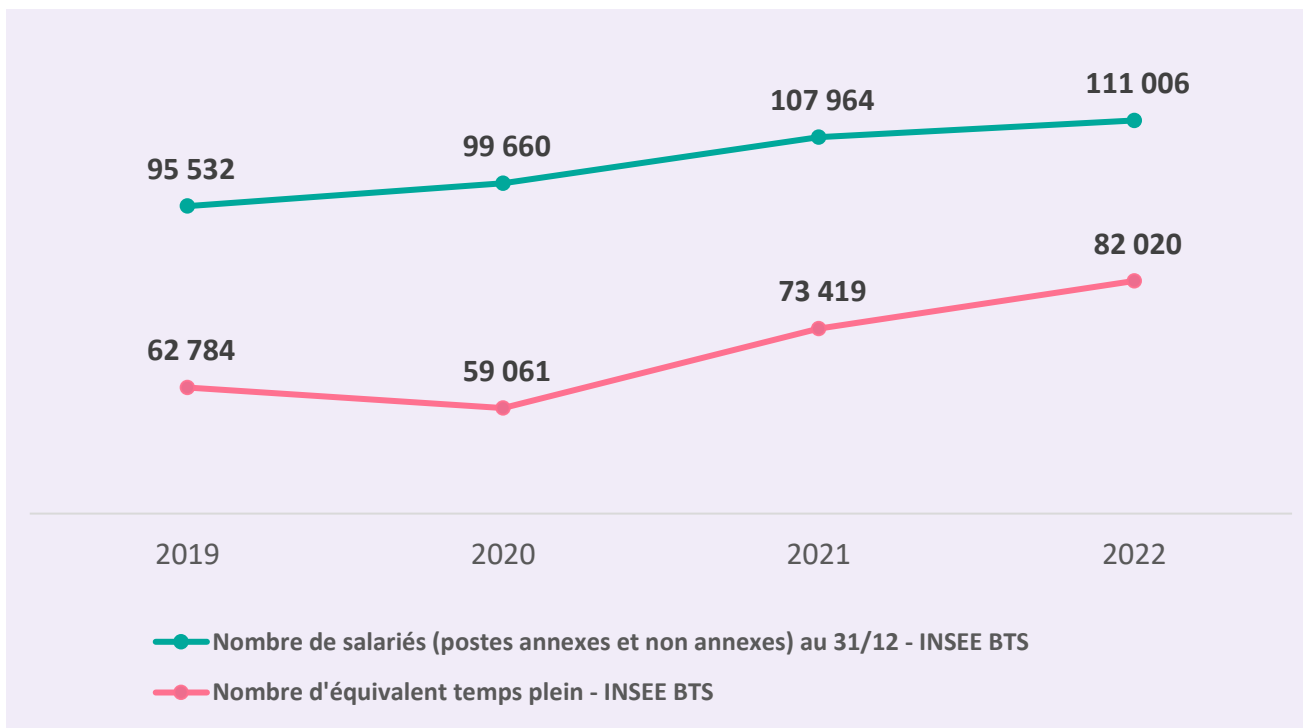


4

Emploi et données sociales

La branche comptabilise 82 020 emplois équivalent temps plein en 2022

Évolution des effectifs dans la branche



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

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

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

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

- Rappel de la définition de l'Insee : un poste est considéré dans la DADS **comme non annexe ou « vrai emploi »** s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.

Dans le cas général, on considère **qu'un poste est « non annexe » si la rémunération est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5**. Sinon, le poste est considéré comme annexe.

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

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



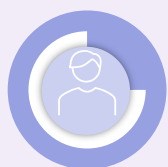
La branche comptabilise 63 % de salariées femmes en 2022

Répartition des salariés par genre



58 858

Femmes



35 234

Hommes



63 %

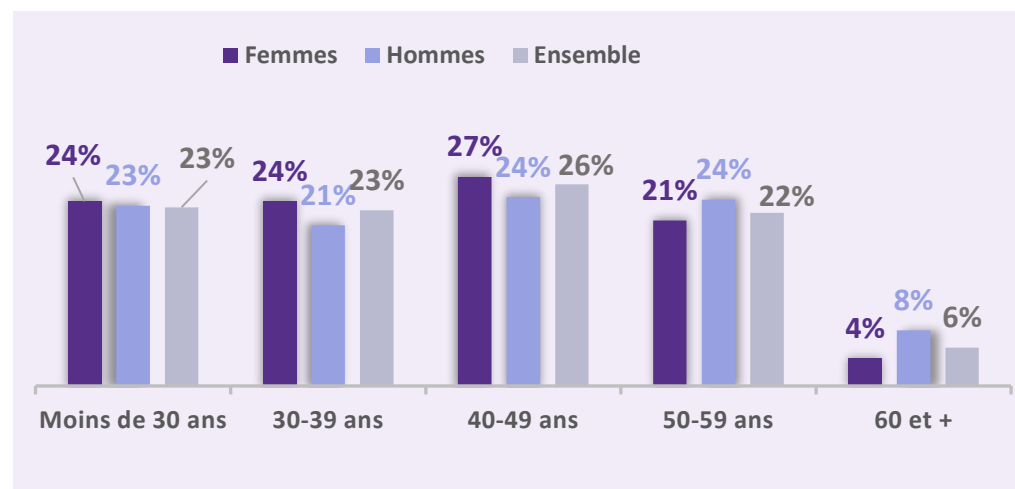
Femmes



37 %

Hommes

Répartition des salariés par genre et par âge



Salariés
en moyenne
par entreprise

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

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

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

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

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

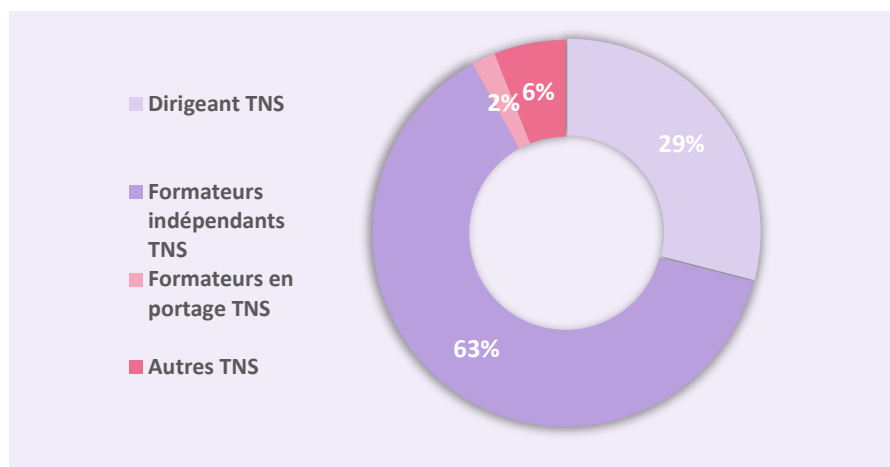
Source : Insee 2024 (données 2022) (CCN 1516 uniquement)

* Voir définition des vrais emplois page 7



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

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



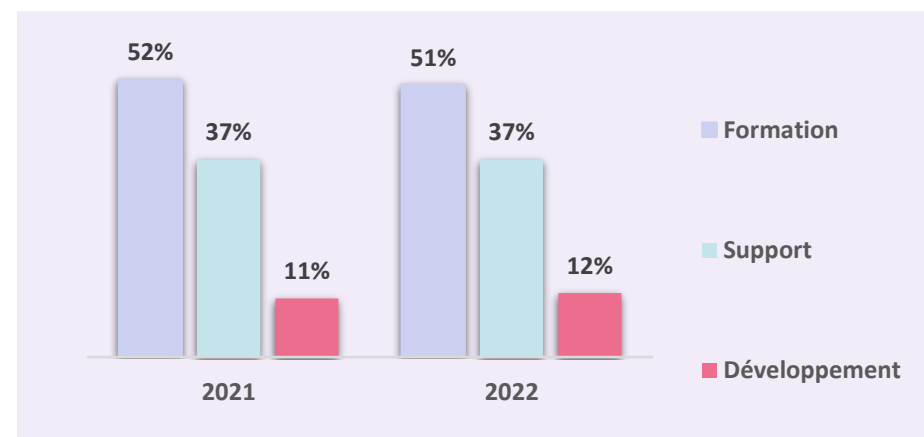
Parmi les 418 entreprises qui ont répondu à l'enquête, la **majorité des travailleurs non-salariés ETP sont des formateurs indépendants (63 %)**. La part des dirigeants TNS ETP est de 29 %, et celle des formateurs en portage est de 2 %.



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

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

Répartition des effectifs par filière métiers



Sources : enquête 2024 sur les données 2023, Insee 2024 (données 2022) (CCN 1516 uniquement)

* Voir définition des vrais emplois page 7



68 % des salariés de la branche sont en CDI

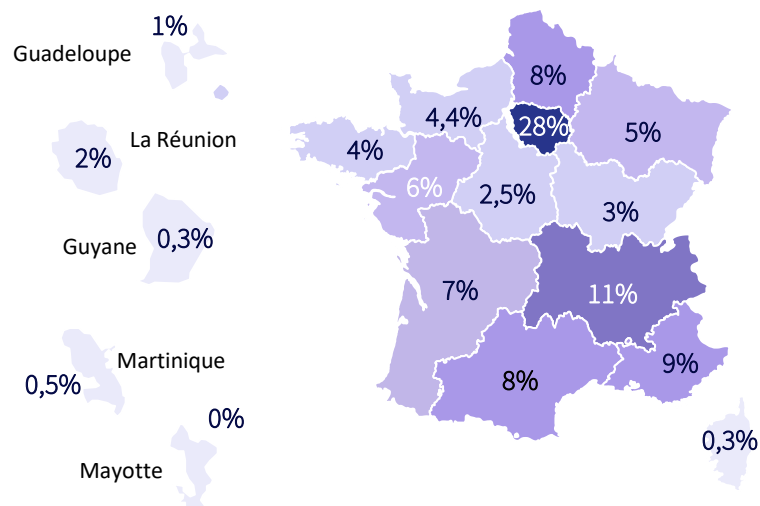
La branche **comptabilise 68 % de salariés en CDI**, affichant une légère croissance (+ 1 point) par rapport à 2021.

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

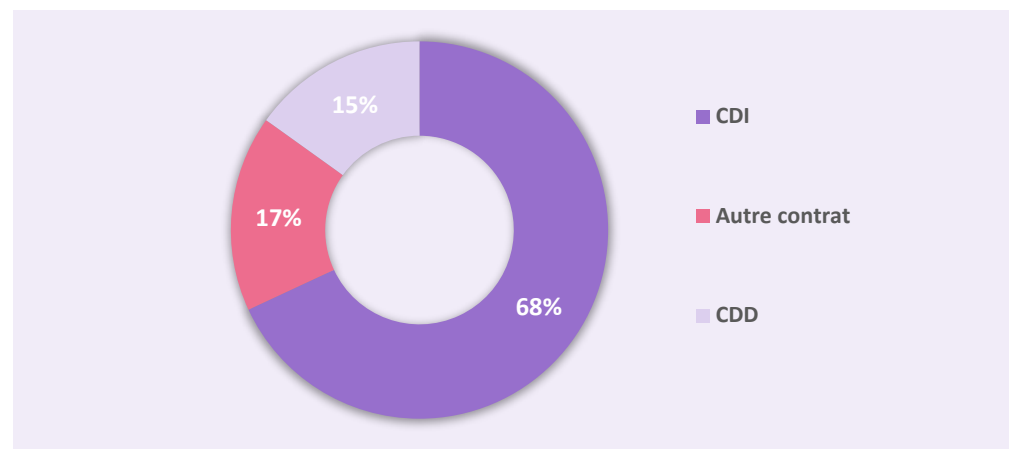
Les femmes sont davantage en CDI que les hommes (respectivement 70 % et 66 %).

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

Répartition des salariés par région

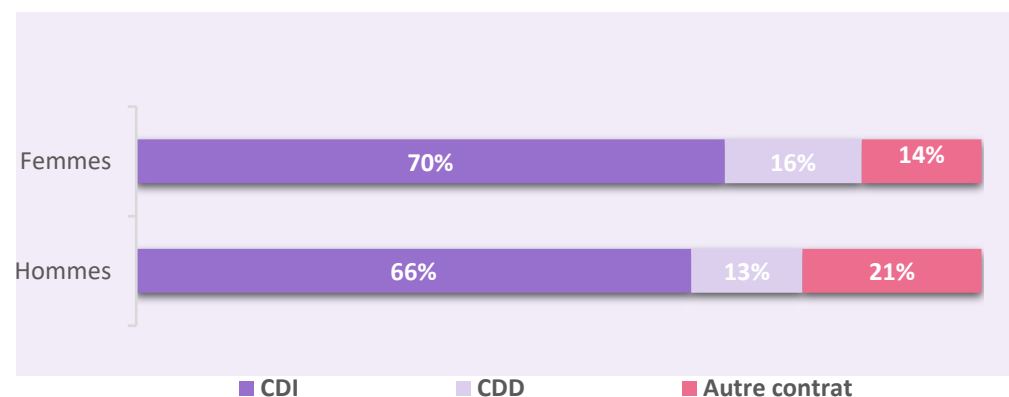


Répartition des salariés par type de contrat



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

Répartition des contrats par genre

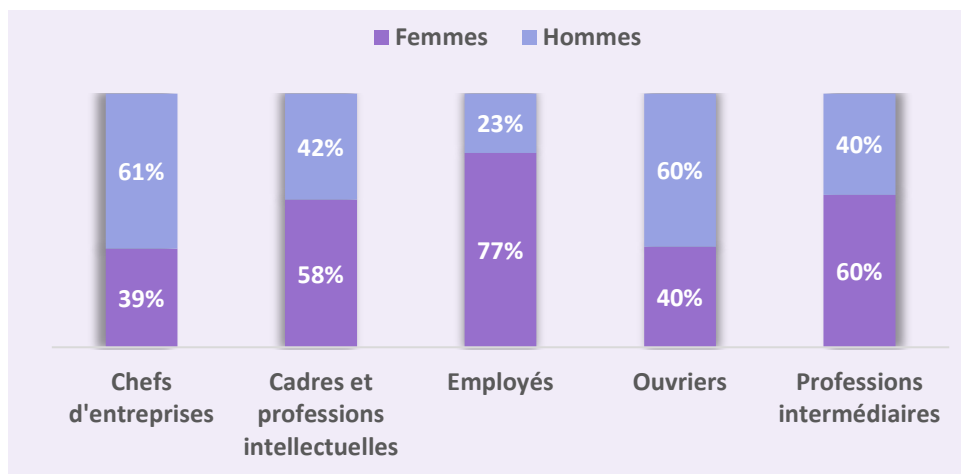


Source : Insee 2024 (données 2022) (CCN 1516 uniquement)



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

Répartition des salariés par genre et par CSP

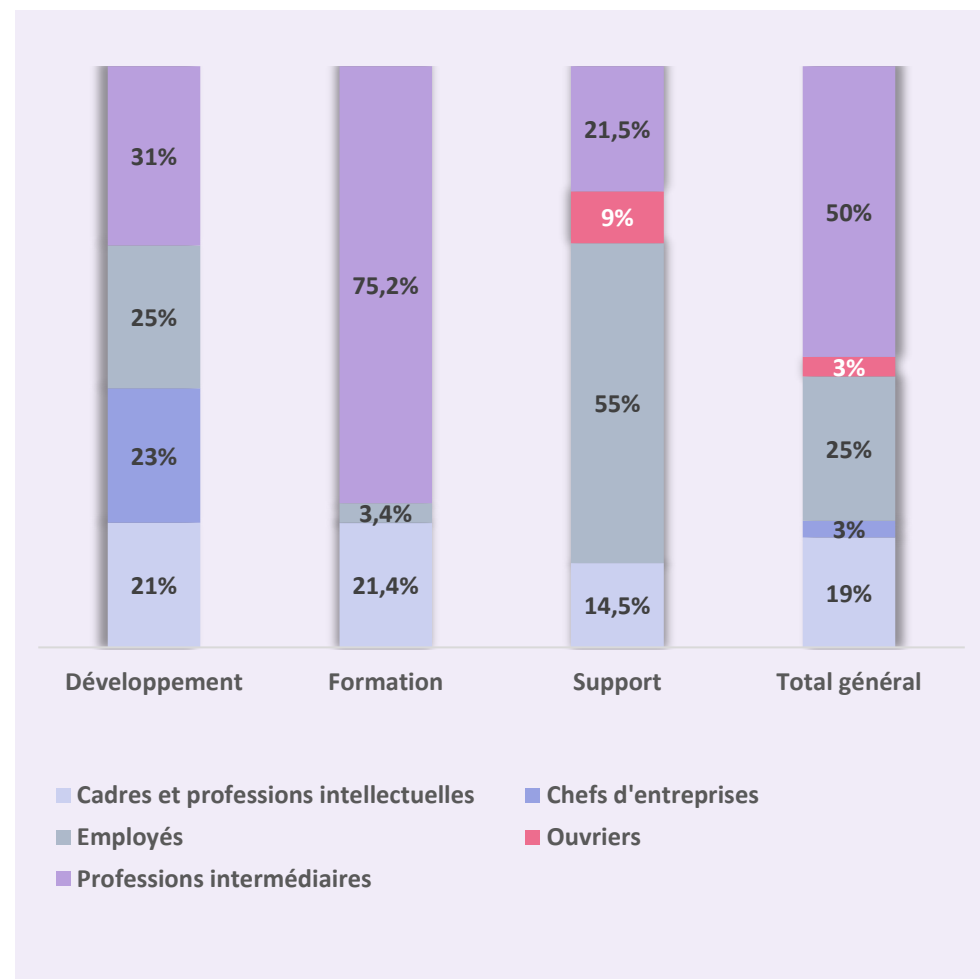


50 % des effectifs de la branche sont des **professions intermédiaires** (*agents de maîtrise, professions de la formation continue, techniciens...*), 25 % sont des **employés** et 19% sont cadres.

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

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

Répartition des effectifs par filière et catégories socio-professionnelles



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



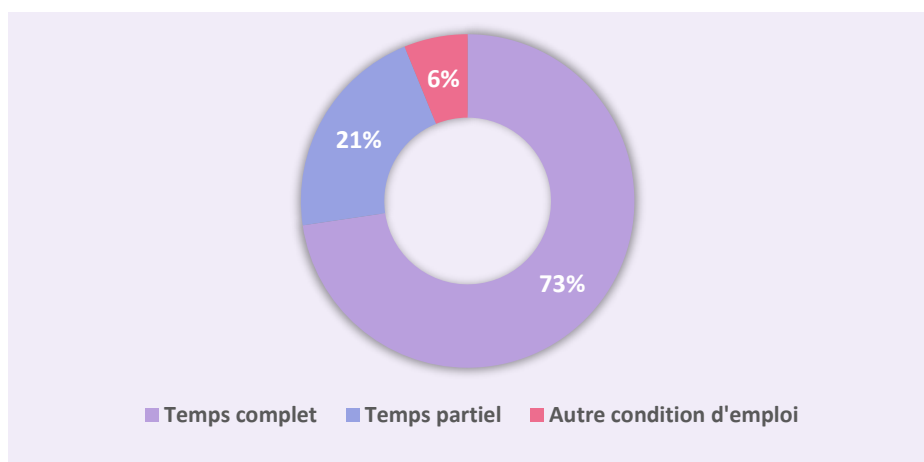
73 % des salariés travaillent à temps complet

73 % des salariés de la branche travaillent à temps complet et 21 % à temps partiel. Ces proportions sont similaires à 2021 avec 72 % pour le temps complet et 23 % pour le temps partiel.

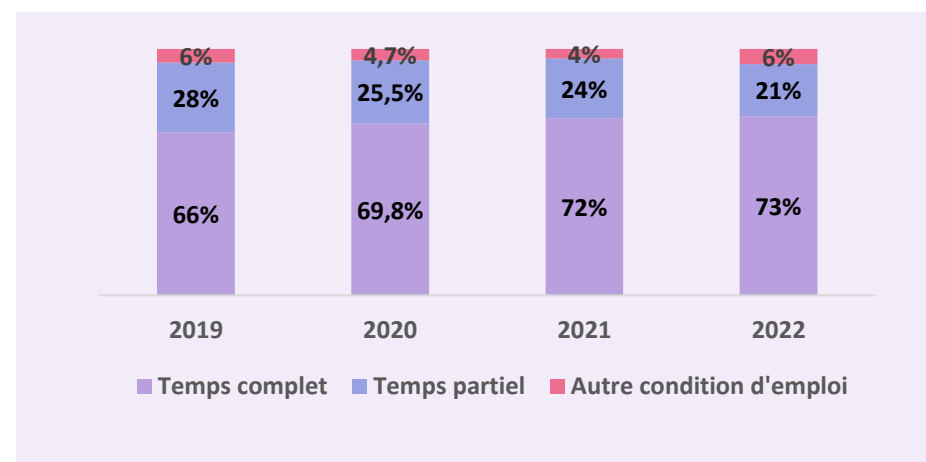
Nous observons une **augmentation de 7 points du nombre de travailleurs à temps complet** depuis 2019. Parallèlement, le nombre de travailleurs à temps partiel diminue de 7 points sur la même période.



Répartition des salariés par temps de travail



Évolution du temps de travail entre 2019 et 2022



*Autre condition d'emploi : salariés au forfait

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



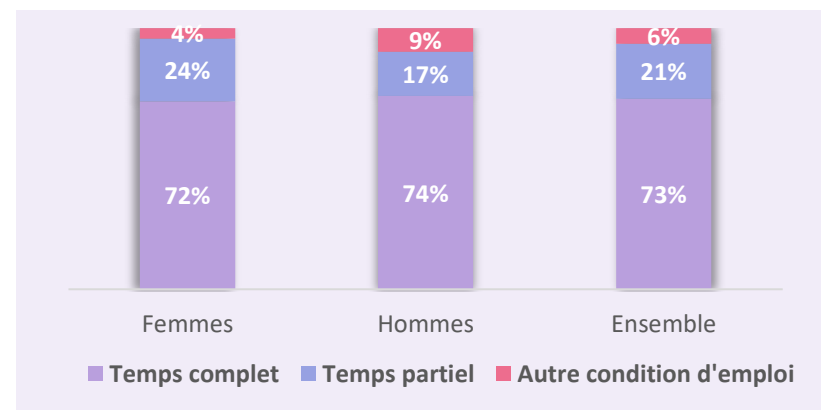
Les salariés seniors sont davantage à temps partiel

La part des hommes à temps complet (74 %) est légèrement supérieure à celle des femmes à temps complet (72 %). A contrario, nous observons plus de femmes à temps partiel (que d'hommes à temps partiel (17 %))

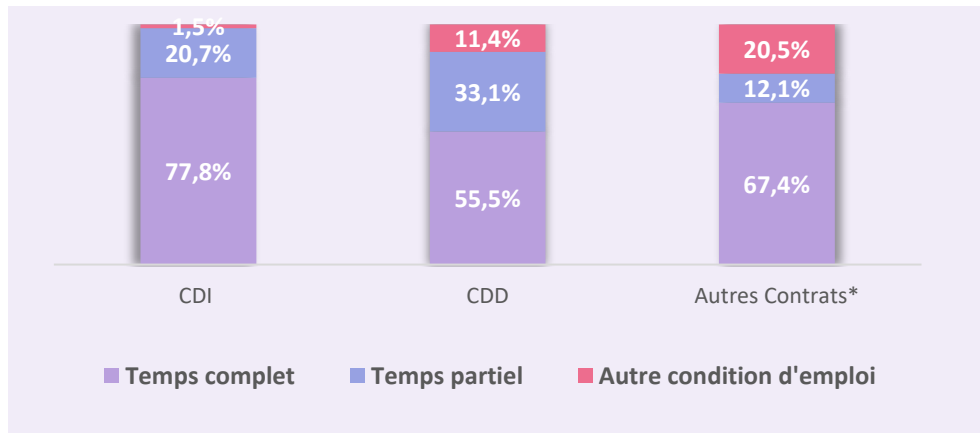
La proportion de salariés à temps complet diminue avec l'âge. Ainsi, la proportion de salariés à temps partiel augmente avec l'âge, passant de 9 % chez les moins de 30 ans à 40 % chez les plus de 60 ans. Cela pourrait éventuellement être lié à la mise en place d'une retraite progressive pour les salariés seniors, action mise en œuvre par 37 % des entreprises ayant des actions en faveur de l'inclusion professionnelle des salariés seniors (plus de détails en page 47).

Nous retrouvons plus de salariés à temps plein avec un contrat à durée indéterminée qu'avec d'autres types de contrats.

Répartition des salariés par temps de travail selon le genre

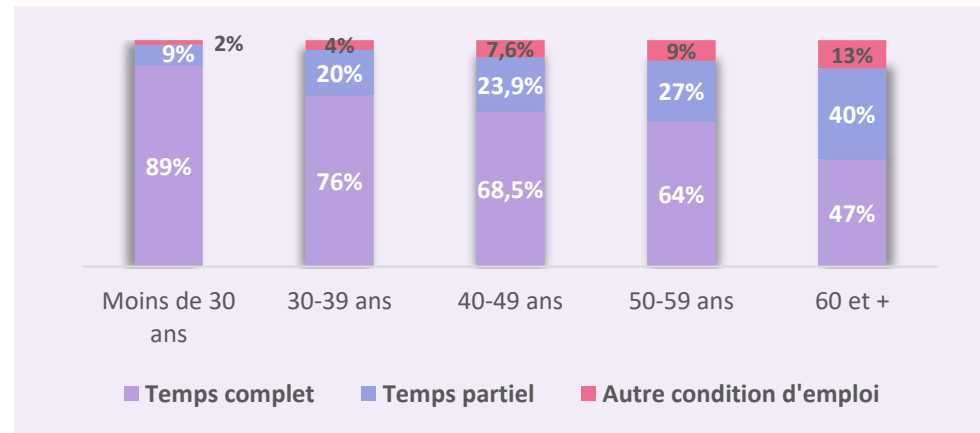


Répartition des salariés par temps de travail selon le type de contrat



Autres contrats : Travail occasionnel, contrat d'apprentissage, autres types

Répartition des salariés par temps de travail selon l'âge



*Autre condition d'emploi : salariés au forfait

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



Les salariés travaillent en moyenne 1 231 heures/an

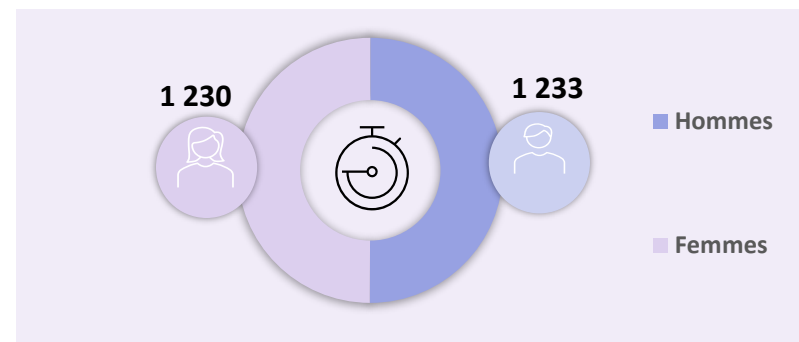
En moyenne, les salariés de la branche effectuent **1 231 heures de travail par an**.

Cette durée annuelle est quasi **identique pour les femmes et les hommes**.

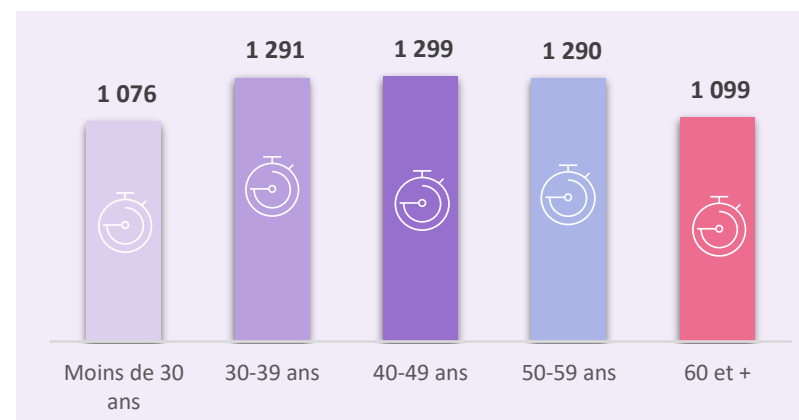
La **durée de travail varie selon l'âge** des salariés, avec une durée inférieure pour les jeunes et les seniors. Les salariés entre 49 et 55 ans sont ceux travaillant le plus grand nombre d'heures, 1 299 heures en moyenne.



Nombre d'heures moyen annuel par genre



Nombre d'heures moyen annuel par tranche d'âge



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



Le nombre d'heures moyen annuel varie selon la CSP et le contrat

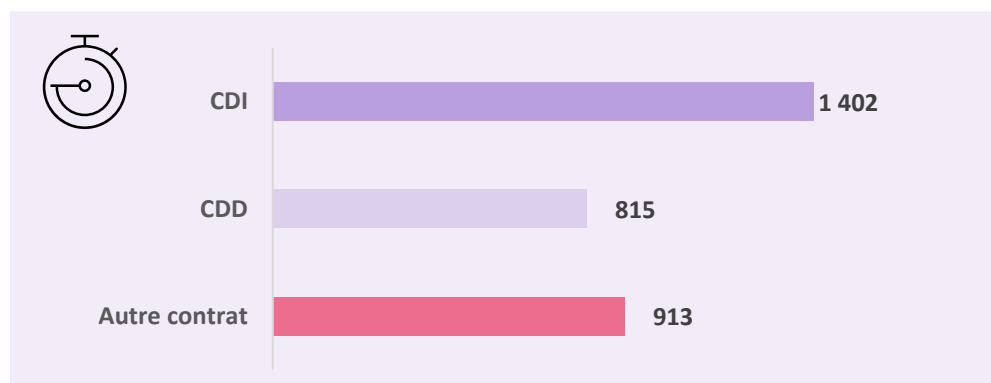
Le nombre d'heures moyen annuel varie **considérablement** selon la **catégorie socio-professionnelle**.

Il se situe **au-dessus de la moyenne** pour la catégorie des **cadres et professions intellectuelles** (+ 11 %) et pour les **chefs d'entreprise** (+ 4 %). Pour les cadres, cela équivaut à une moyenne de 196 jours travaillés par an.

A contrario, il se situe **en dessous** de la moyenne pour les **ouvriers** (- 14 %), les **employés** (- 3 %) et les **professions intermédiaires** (- 2 %), qui cumulent 78 % des effectifs de la branche. Cela s'explique par la plus forte représentation de ces CSP parmi les contrats à temps partiel.

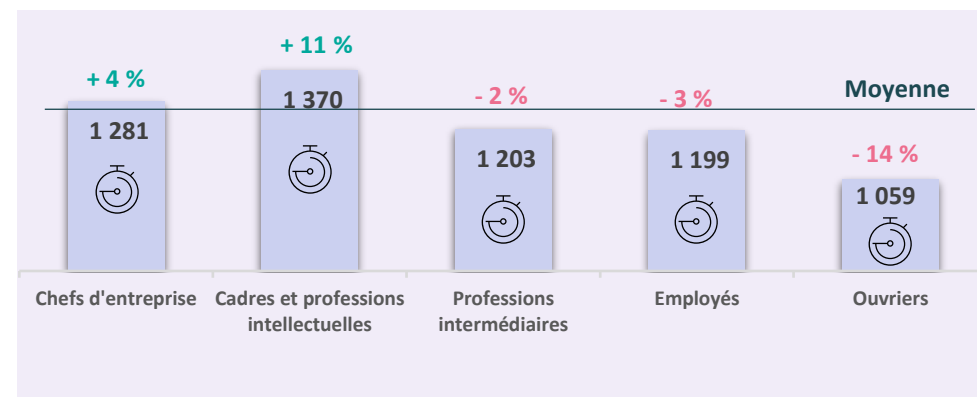
Les salariés en CDI travaillent en moyenne 1 402 heures par an, soit 72 % de plus en moyenne annuelle que les salariés en CDD (815 heures par an en moyenne).

Nombre d'heures moyen annuel selon la nature de contrat



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

Nombre d'heures moyen annuel selon la CSP



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



La rémunération horaire brute moyenne est de 19,08€ en 2022

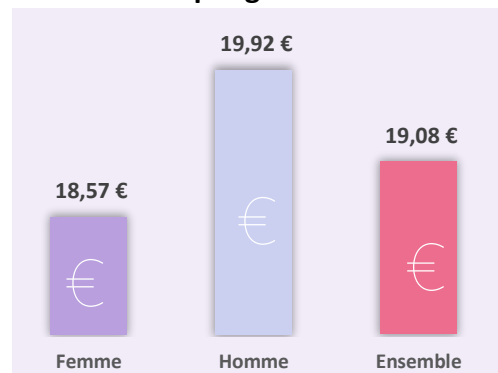
La rémunération horaire brute moyenne a évolué en moyenne de 2 % par rapport à 2021. La rémunération moyenne des femmes est inférieure de 7,27 % à celle des hommes, tous métiers et ancienneté confondus. L'écart a diminué par rapport à 2021 où il était de 9,4 % à l'avantage des hommes.

En comparaison avec les données de l'Insee en 2022 toutes branches confondues, l'écart de rémunération au niveau national à temps de travail et postes similaires est de 4 % en faveur des hommes.

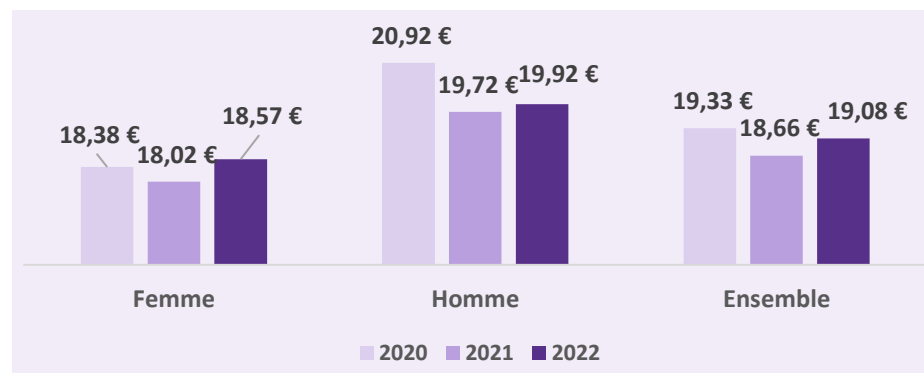
Les rémunérations sont globalement en hausse entre 2021 et 2022. Le salaire horaire des femmes a augmenté de 3 % et celui des hommes de 1 % sur cette période.

En toute logique la rémunération augmente avec l'expérience professionnelle. La rémunération moyenne horaire brute par tranche d'âge passe de 13,36 euros pour les moins de 30 ans à 24,61 euros pour les 60 ans et plus.

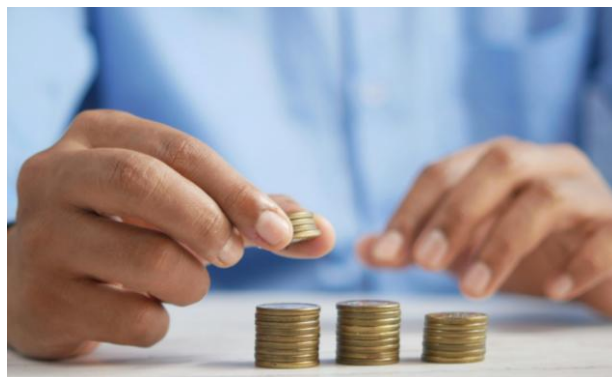
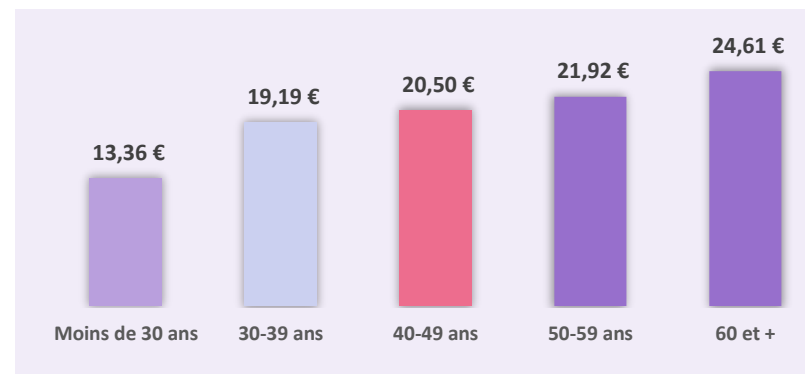
Rémunération moyenne horaire brute par genre



Évolution de la rémunération moyenne horaire brute par genre



Rémunération moyenne horaire brute par tranche d'âge



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



Une rémunération plus favorable pour les salariés de la filière « Développement »

Les données de l'Insee sur la rémunération brute horaire moyenne par filière montrent **une variation selon les filières**. Les salariés travaillant pour la filière « **Développement** », qui comprend notamment les managers, gagnent **24 % de plus** que ceux de la filière « **Support** ». Les travailleurs de la filière « **Formation** » gagnent 2 % moins que ceux de la filière développement.

Les cadres et chefs d'entreprises sont les mieux rémunérés en moyenne, tandis que la CSP « **ouvriers** » a le salaire horaire moyen le plus bas.

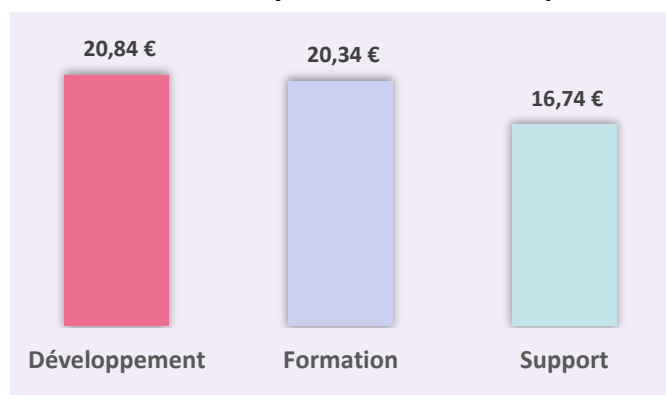
Nous observons des **rémunérations plus favorables pour les hommes** pour les CSP des cadres, des chefs d'entreprises et des professions intermédiaires.

La **rémunération moyenne horaire brute est plus élevée pour les salariés en CDI**, avec + 15 % par rapport aux salariés en CDD. Cet écart est plus réduit qu'en 2021 où il était à 22 % entre les CDI et les CDD.

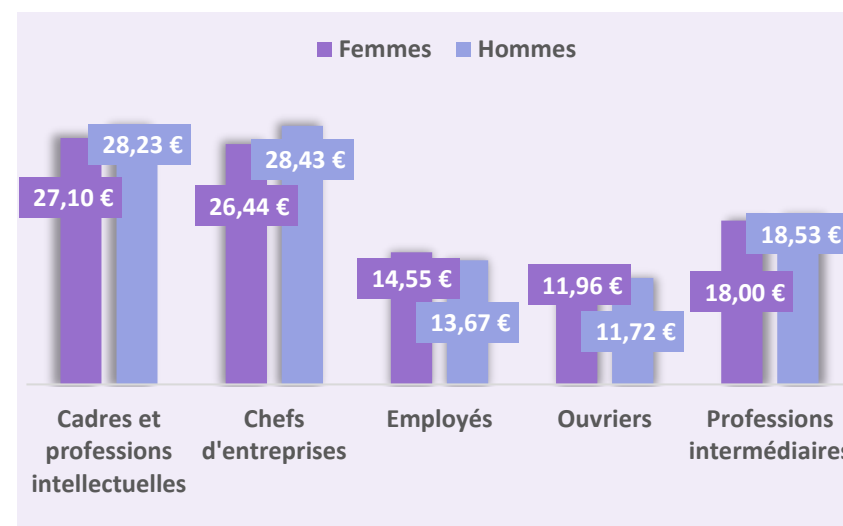
La rémunération moyenne horaire est **plus élevée pour les salariés à temps partiel**, avec une moyenne horaire de 18,28€ pour les salariés à temps complet, contre 20,55€ pour les salariés à temps partiel.



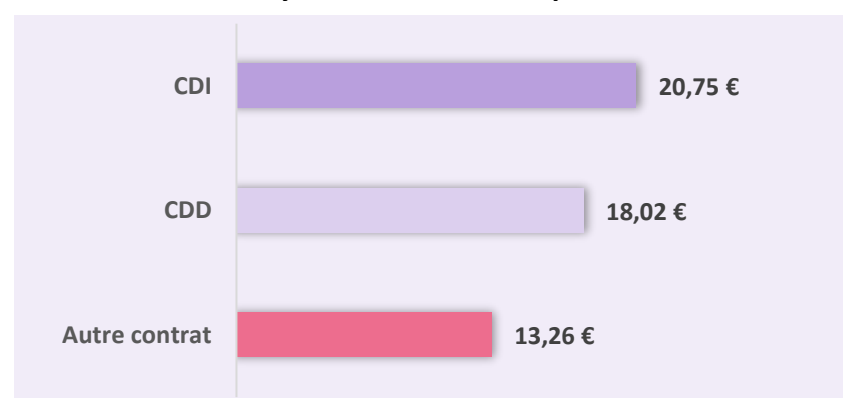
Rémunération moyenne horaire brute par filière



Rémunération moyenne horaire brute selon la CSP et le genre



Rémunération moyenne horaire brute par nature de contrat



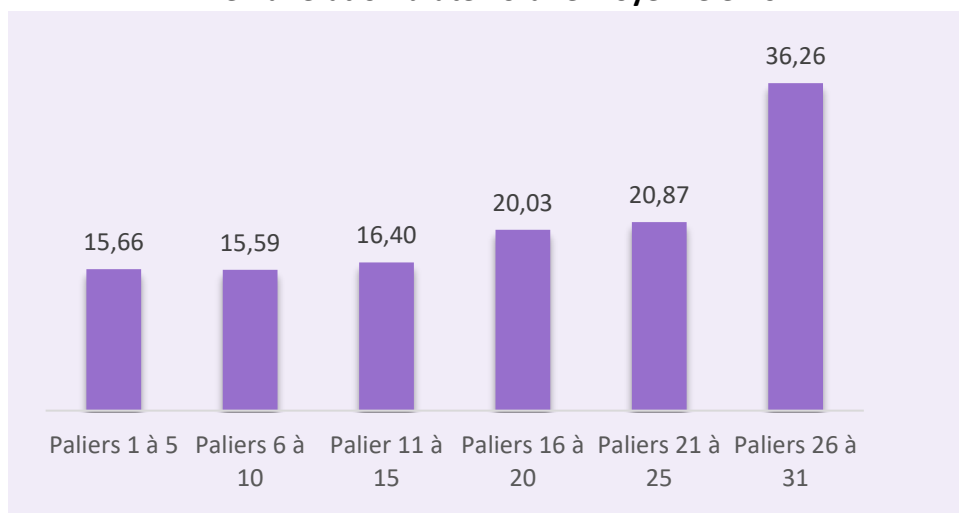
Autre contrat : contrats d'apprentissage, travail occasionnel et autres types

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

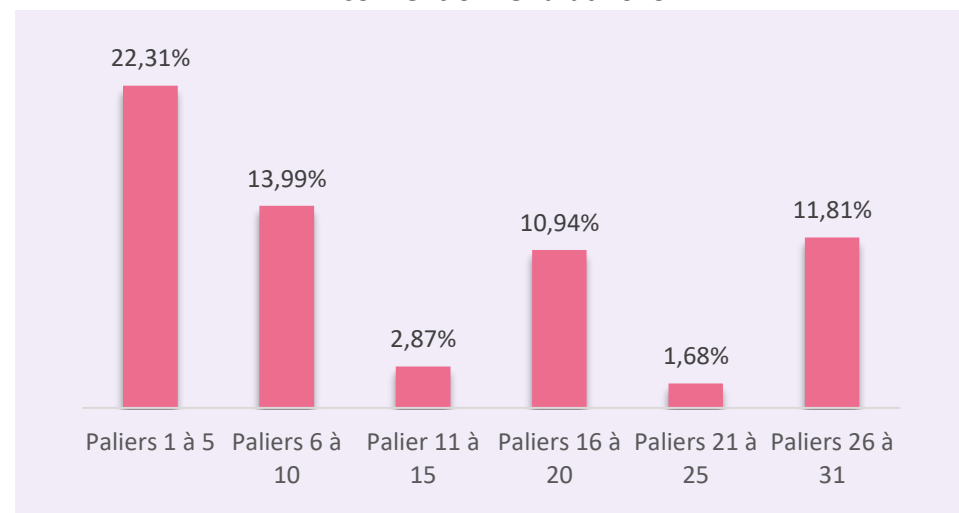


Des rémunérations brutes horaires moyennes qui augmentent sur certains paliers

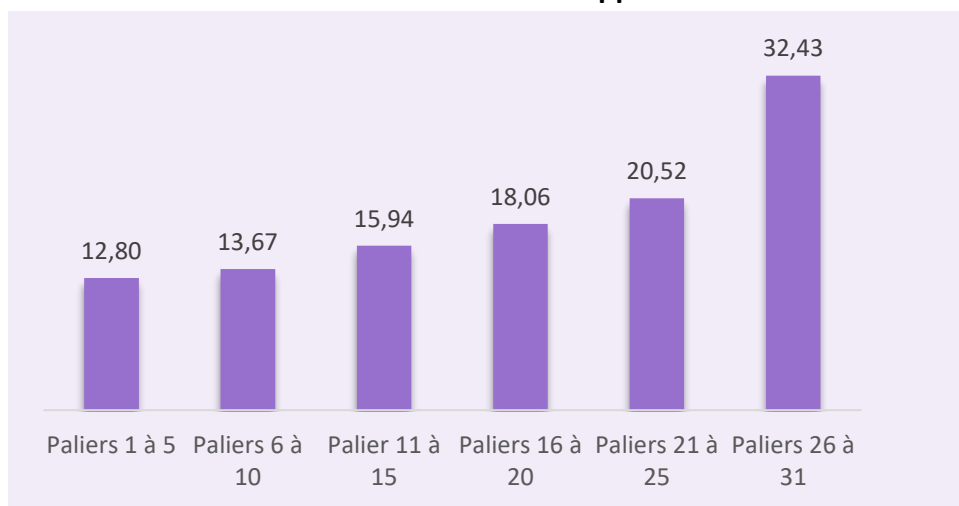
Rémunération brute horaire moyenne en €



Écart entre la rémunération brute horaire et le minimum conventionnel brut 2023



Le minimum conventionnel brut applicable en 2023



Certains paliers ont dû être regroupés pour des raisons de valeur statistique. Ces données se basent sur la déclaration des entreprises concernant un échantillon de leurs salariés.

En toute logique, la rémunération augmente avec le niveau de palier dans la classification.

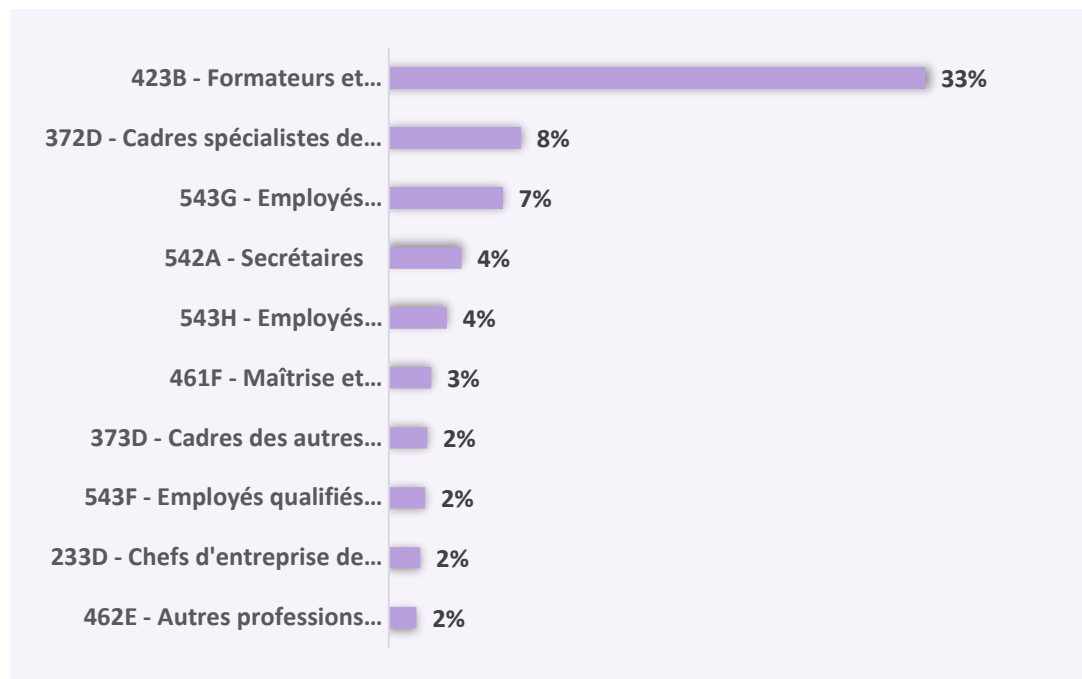
Les **rémunérations sont en moyenne plus élevées que le minimum conventionnel brut applicable**, et ce sur tous les paliers, en particulier pour les paliers 1 à 5 où la rémunération est en moyenne 22 % supérieure. Les paliers les moins avantageux sont les paliers 11 à 15 et 21 à 25 (avec une rémunération respectivement 3 % et 2 % supérieure que le minimum conventionnel brut applicable).

Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)

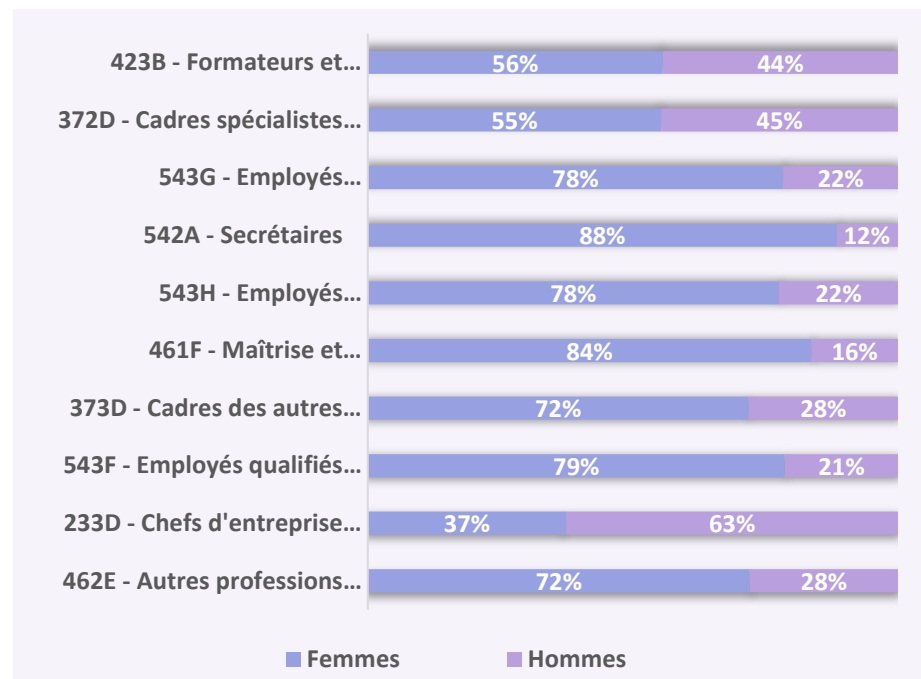


Un tiers des salariés sont Formateurs/animateurs de formation continue

TOP 10 des métiers exercés



TOP 10 des métiers exercés par genre



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

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



19 % des organismes ont au moins un dispositif d'épargne salariale



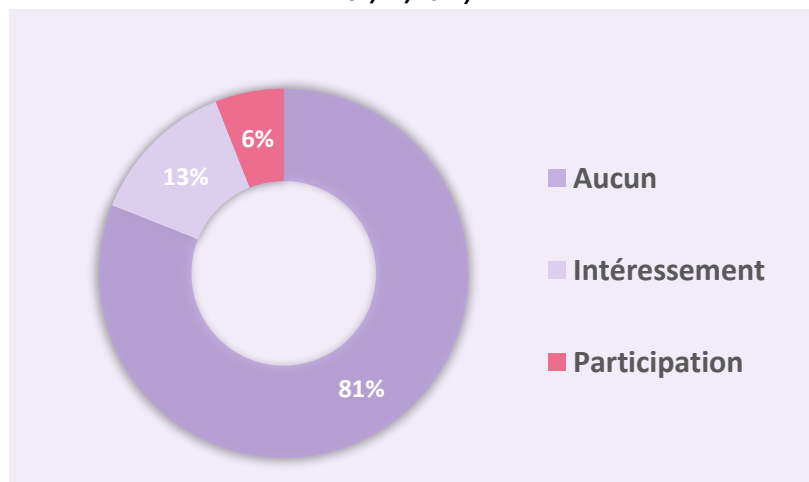
81 % des organismes ayant répondu n'ont aucun dispositif d'épargne salariale, 13 % ont un plan d'intéressement (une prime liée à la performance de l'entreprise selon des critères), 6 % ont un plan de participation (une redistribution des bénéfices aux salariés de l'entreprise).

En ne regardant que les entreprises de 3 salariés et plus, celles-ci sont **16 % à disposer d'un dispositif d'intéressement et 7 % d'un dispositif de participation**.

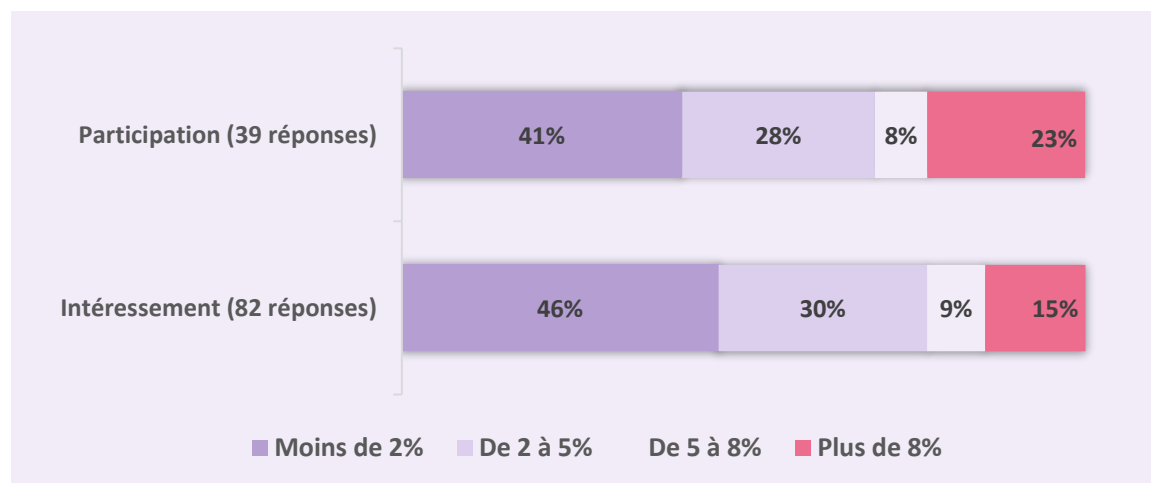
Parmi les entreprises disposant d'un **dispositif de participation**, celui-ci représente **moins de 2 % de leur masse salariale** pour 41 % d'entre elles. **L'intéressement représente moins de 2 % de la masse salariale pour 46 % des entreprises** disposant de ce dispositif.

Répartition des entreprises selon leur dispositif d'épargne salariale

(714 répondants, hors entreprises qui déclarent ne pas avoir de salarié aux 31/12/2024)



Part de la masse salariale selon le dispositif d'épargne salariale

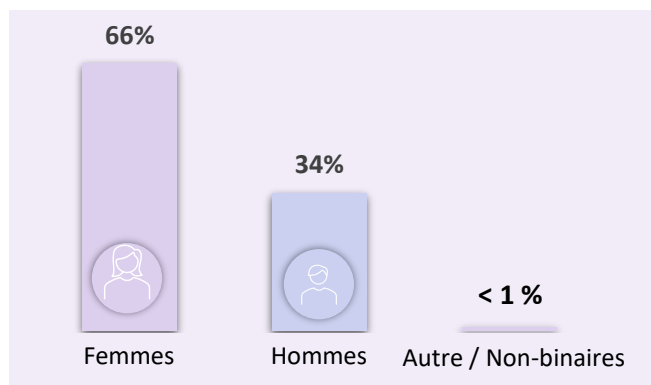


Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)

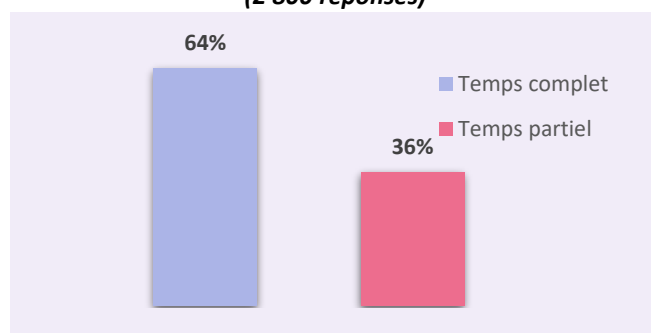


11 % des salariés ont bénéficié d'une mobilité professionnelle

Répartition des mobilités selon le genre
(2 295 réponses)



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

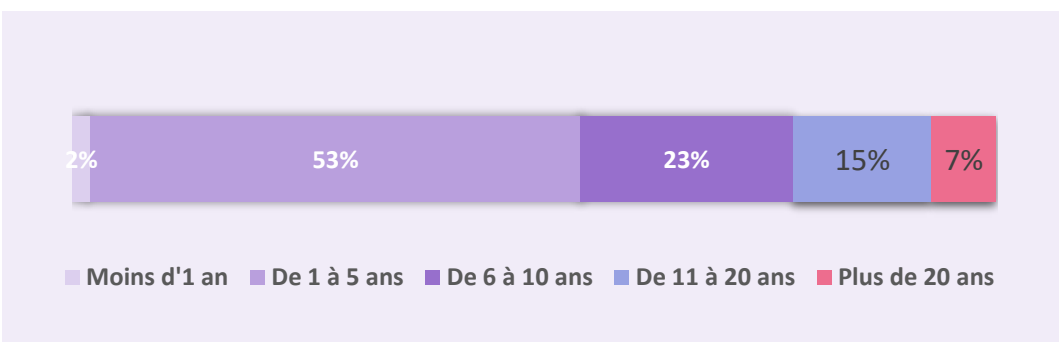


Parmi les 174 entreprises qui ont déclaré avoir au moins un salarié ayant bénéficié d'une évolution professionnelle en 2023, nous comptons 6 bénéficiaires en moyenne par entreprise, sur un total de 1 017 bénéficiaires. Parmi eux, 33 % en ont bénéficié après avoir suivi une formation.

11 % des salariés (parmi les répondants à la question) ont bénéficié d'une mobilité en 2023 sous la forme d'un changement d'emploi ou d'une évolution dans la classification des emplois ou encore d'une augmentation de leur CSP. Les mobilités concernent très majoritairement les femmes à temps complet.

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

Répartition des mobilités selon l'ancienneté



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

Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



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

Chiffres clés sur la formation des salariés ayant suivi un PDC



65 % (486 réponses) des salariés ont bénéficié d'une formation



5 M€ (399 réponses) de coûts totaux dépensés



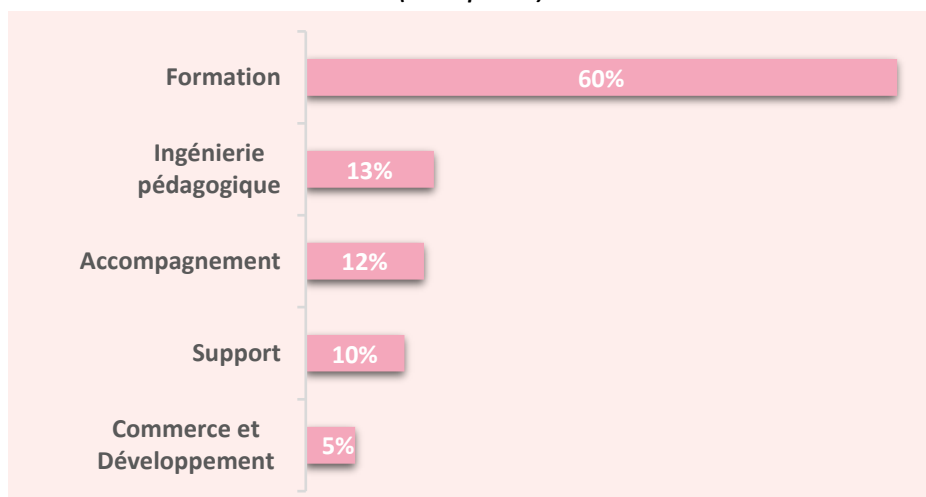
53 % (351 réponses) de salariées femmes bénéficiaires du PDC



47 % (246 réponses) de salariés hommes bénéficiaires du PDC

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

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



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

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

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

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

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

Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



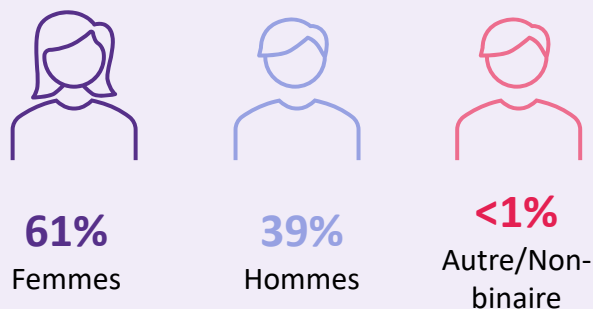


Emploi et données sociales :
*Focus sur l'égalité femmes-
hommes, le handicap, les
seniors*

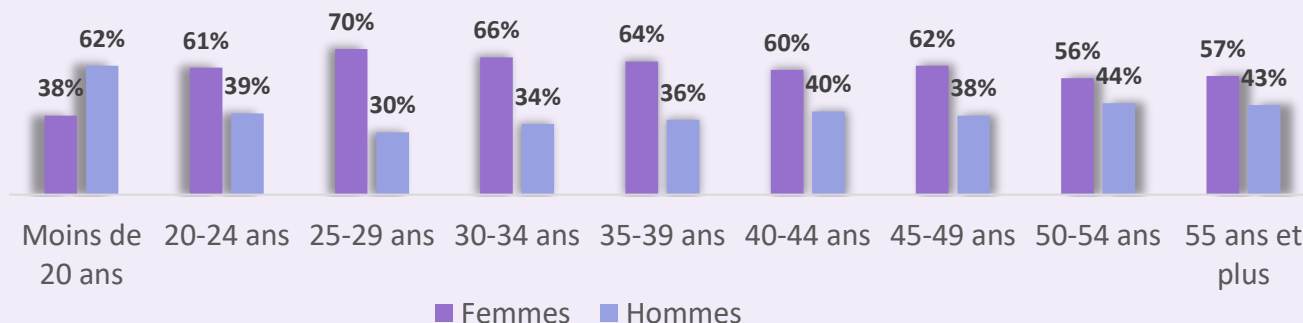
Une majorité de salariées, répartition des salariés par âge et situation de handicap selon le genre

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

Répartition des salariés par genre

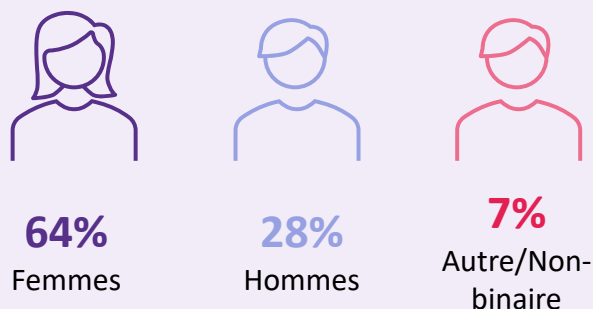


Répartition des salariés par âge selon le genre*



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

Répartition des salariés en situation de handicap selon le genre



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

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

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

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

Les **femmes et les hommes ont 7 ans d'ancienneté en moyenne**, tandis que les salariés autres ou non binares ont en moyenne 1 an d'ancienneté.

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

Source enquête 2024 sur les données 2023 (CCN 1516 uniquement)





Pratiques des entreprises sur l'égalité femmes-hommes



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



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

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

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

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

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



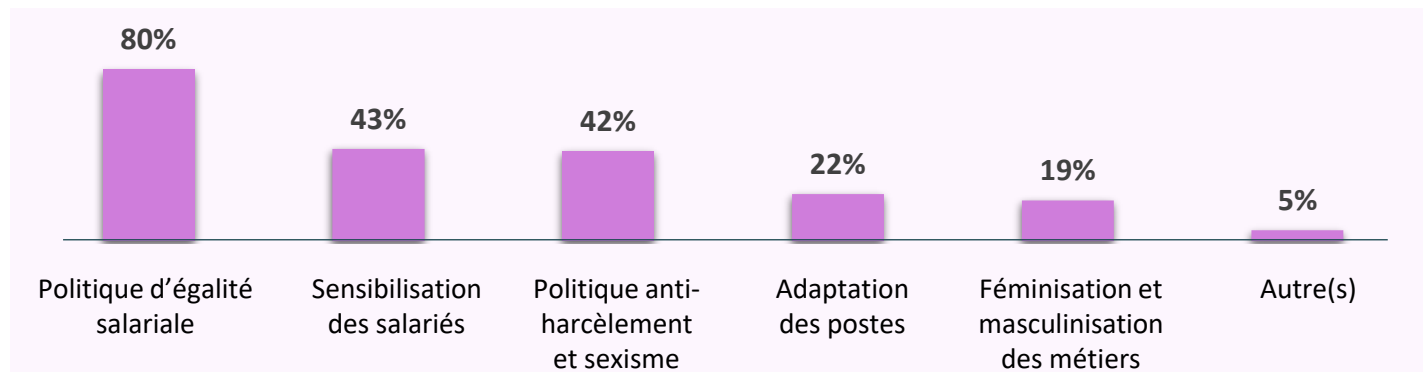
75 %



25 %

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

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



Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



Inclusion des personnes en situation de handicap (PSH)

Chiffres clés sur les salariés en situation de handicap :



2 % (94 réponses)

des salariés ont bénéficié d'un aménagement de poste



21 % (791 réponses)

des entreprises emploient des personnes en situation de handicap (PSH)



64 % (200 réponses)

de femmes parmi les salariés PSH



28 % (200 réponses)

d'hommes parmi les salariés PSH



7 % (200 réponses)

de personnes autres/non-binaires parmi les salariés PSH

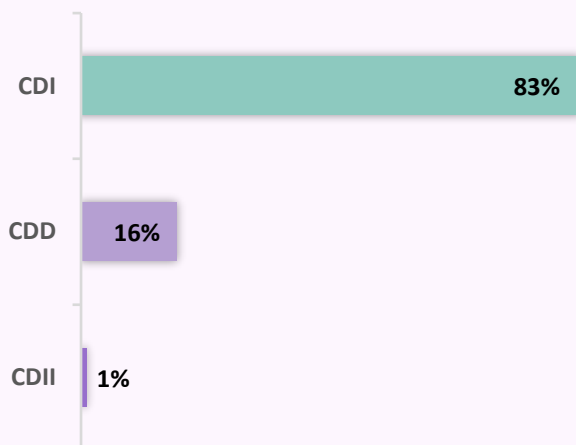
Les entreprises répondantes ayant indiqué avoir des salariés en situation de handicap déclarent **1,8 homme et 2,3 femmes en moyenne**. 2 % de l'ensemble des salariés (PSH ou non) ont bénéficié d'un aménagement de poste.

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

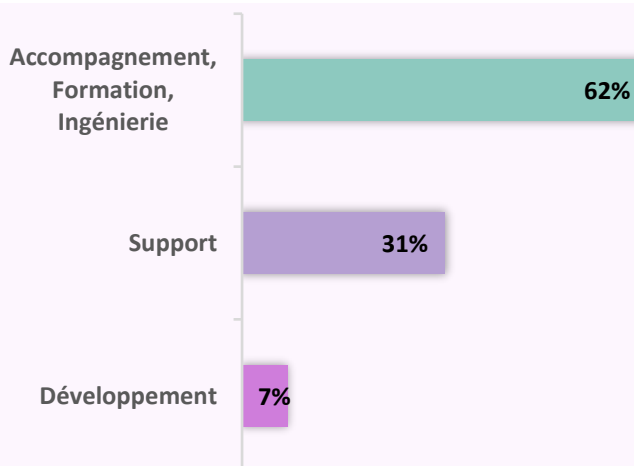
62 % des salariés en situation de handicap travaillent dans la filière métier **Accompagnement, formation et ingénierie**.

Plus de la moitié des PSH sont des employés.

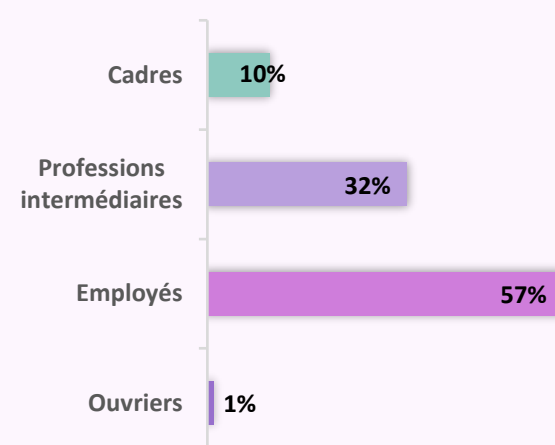
Répartition des salariés PSH selon leur type de contrat (142 réponses)



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



Répartition des salariés PSH selon la CSP (147 réponses)



Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



2 % de salariés couverts en incapacité temporaire



2 %

Part des salariés en
incapacité temporaire



51 %



49 %

Répartition par genre des salariés en
incapacité temporaire



<1 %

Part des salariés en
incapacité déclarée



50 %



50 %

Répartition par genre des salariés en
incapacité déclarée

En 2023, **2,1 %** des salariés couverts au titre du régime de branche en Prévoyance ont été indemnisés pour une incapacité temporaire de travail, représentant 356 personnes. Cette population se répartit équitablement entre les genres : 51 % de femmes et 49 % d'hommes.

À l'inverse, **aucune nouvelle invalidité n'a été enregistrée en 2023**, bien que 61 salariés aient perçu une rente pour des invalidités survenues en 2022 ou avant. Cela représente une part moyenne de 0,1 % des salariés couverts. La répartition par genre parmi les bénéficiaires de rente d'invalidité est parfaitement paritaire, avec 50 % de femmes et 50 % d'hommes. **Ces données traduisent une stabilité des cas d'invalidité et soulignent une présence relativement marginale de situations temporaires.**



Source : Organisme de prévoyance ayant répondu (AG2R), données 2023



Inclusion des personnes en situation de handicap (PSH)

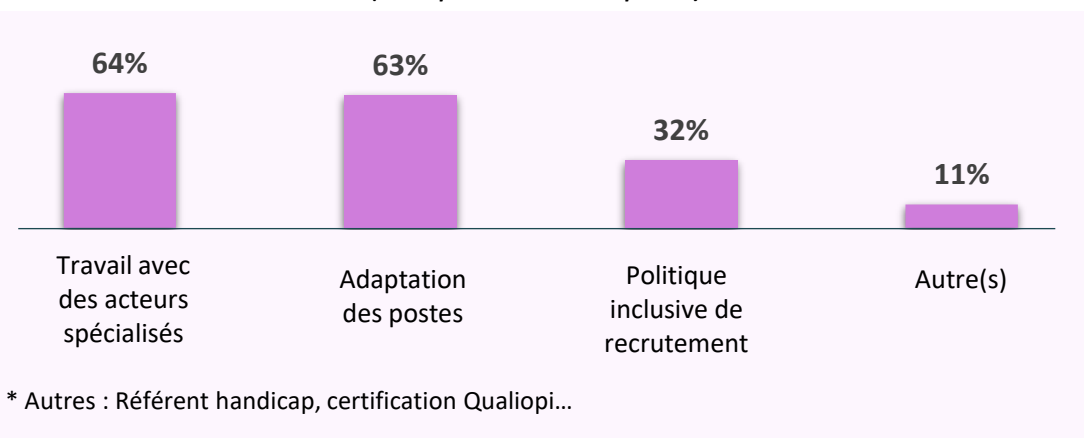
Plus de la moitié des organismes répondants n'ont pas de politique en faveur de l'inclusion des **personnes en situation de handicap**, et pour 27 % des répondants, ce n'est pas une priorité. 19 % des entreprises ont tout de même une politique formalisée. **Cela est toutefois fortement dépendant de la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

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

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



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



 **45 %** des entreprises mettent en place des actions pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

 **19 %** ont une politique formalisée en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap

Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)



Formation des salariés en situation de handicap (PSH)

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



43 % (146 réponses)

des entreprises employant des salariés PSH les ont formés



67 % (92 réponses)

de salariés PSH ayant bénéficié du PDC sont des femmes



33 % (92 réponses)

de salariés PSH ayant bénéficié du PDC sont des hommes



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

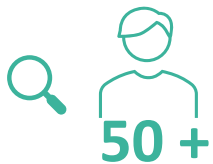
Parmi les entreprises qui ont indiqué avoir formé en 2023 des salariés **en situation de handicap dans le cadre de leur plan de développement de compétences**, nous comptons **1,4 femme et 1,2 homme en moyenne par entreprise.**

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

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

Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)





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

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

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

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



Source enquête 2024 – données 2023 (CCN 1516 uniquement)

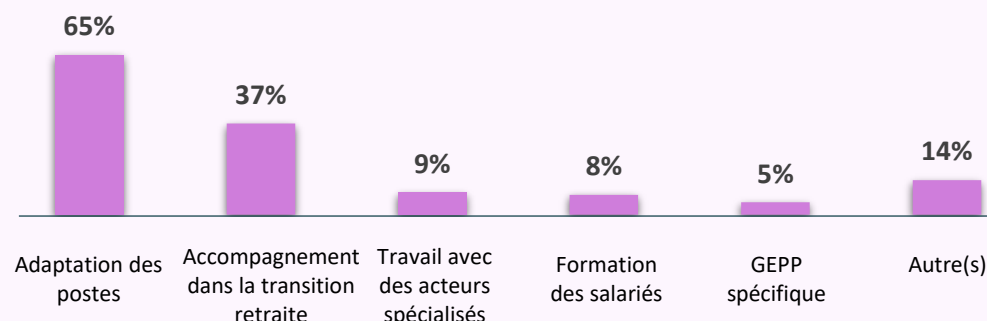


24 % des entreprises mettent en place des actions pour favoriser l'inclusion des seniors



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

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



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



5

Données formation

TABLEAU DE BORD ALTERNANCE

Contrat d'apprentissage

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



- 3,6 %



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

Contrat de professionnalisation

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



+ 0,7 %



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

TABLEAU DE BORD FORMATION

Plan de développement des compétences - 50



+ 76 %

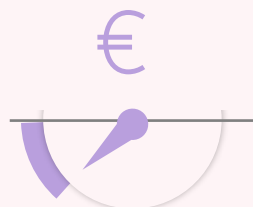


11,6 M€ engagés au titre du PDC (-50) en 2023 soit une progression de + 76 % par rapport à 2022

Compte personnel de formation



-9 %

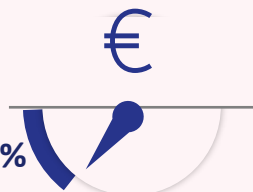


Près de 8,2 M€ d'engagements au titre du CPF soit une diminution de - 9 % par rapport à 2022

Fond National pour l'Emploi



- 36 %

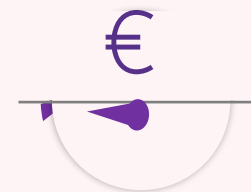


7 M€ d'engagements au titre du FNE-Formation soit une diminution de - 36 % par rapport à 2022

Préparation opérationnelle à l'emploi



- 6 %

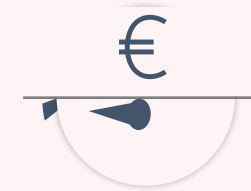


3,2 M€ engagés au titre des POEC en 2023 soit une diminution de -6 % par rapport à 2022

Tutorat



- 3 %



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

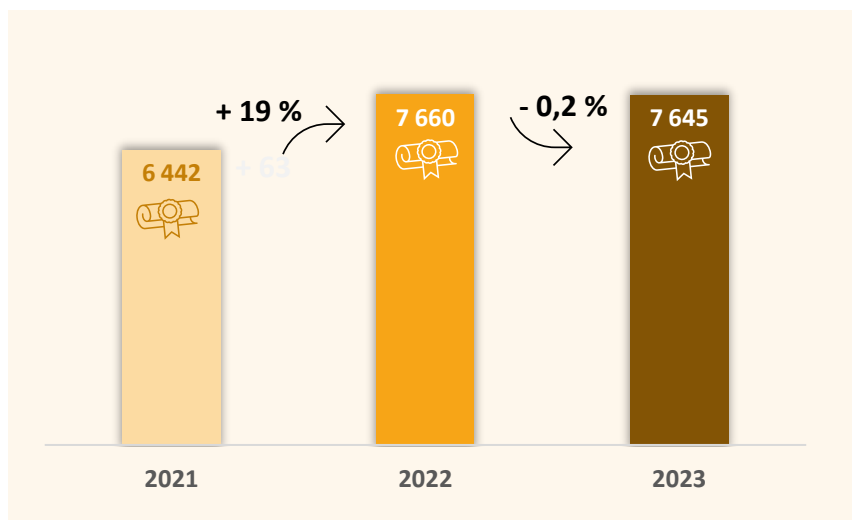


CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

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

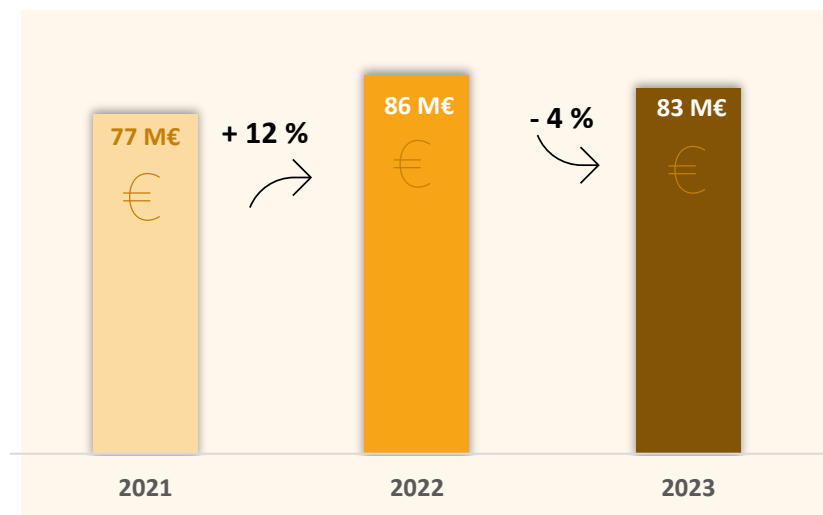
Évolution du nombre d'apprentis



Le **nombre de contrats d'apprentissage a stagné entre 2022 et 2023**. En effet, celui-ci passe de 7 660 à 7 645 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une très légère réduction de - 0,2 %.

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

Évolution des engagements financiers



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

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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.



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

Bénéficiaires par genre



61%



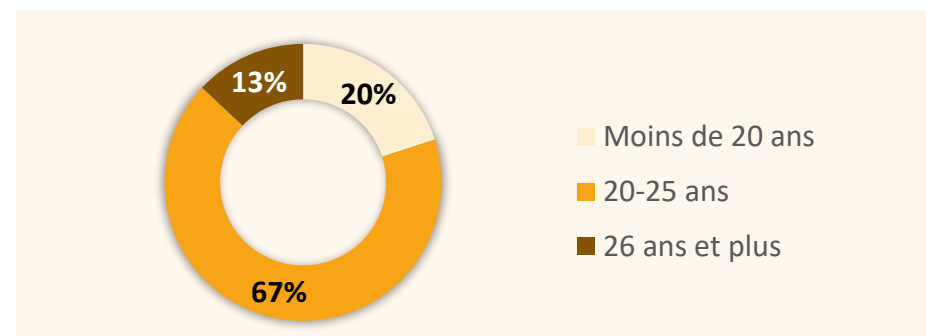
39%

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

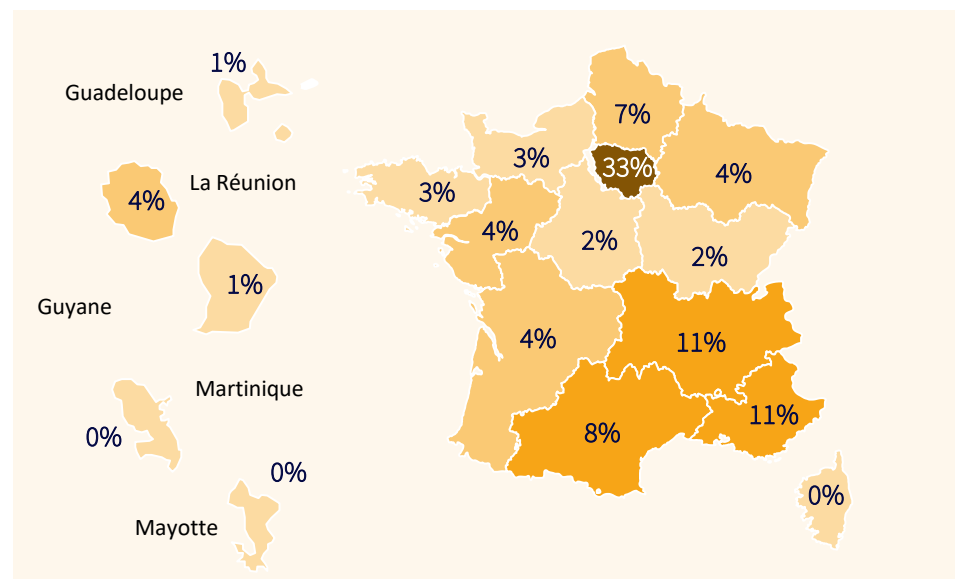
L'âge des apprentis se situe pour **80 % d'entre eux au-delà de 20 ans, soit le même chiffre que pour 2022**. Ainsi et comme l'année précédente, les apprentis de la branche sont plus âgés qu'au niveau national toutes branches confondues, dont les apprentis de 20 ans et plus atteignent uniquement 57 %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

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

Répartition des apprentis par tranche d'âge en 2023



Répartition géographique des établissements accueillant les apprentis en 2023

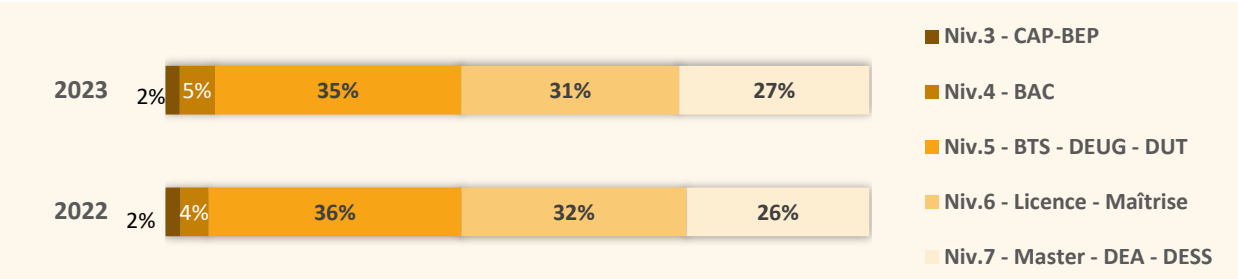


Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.



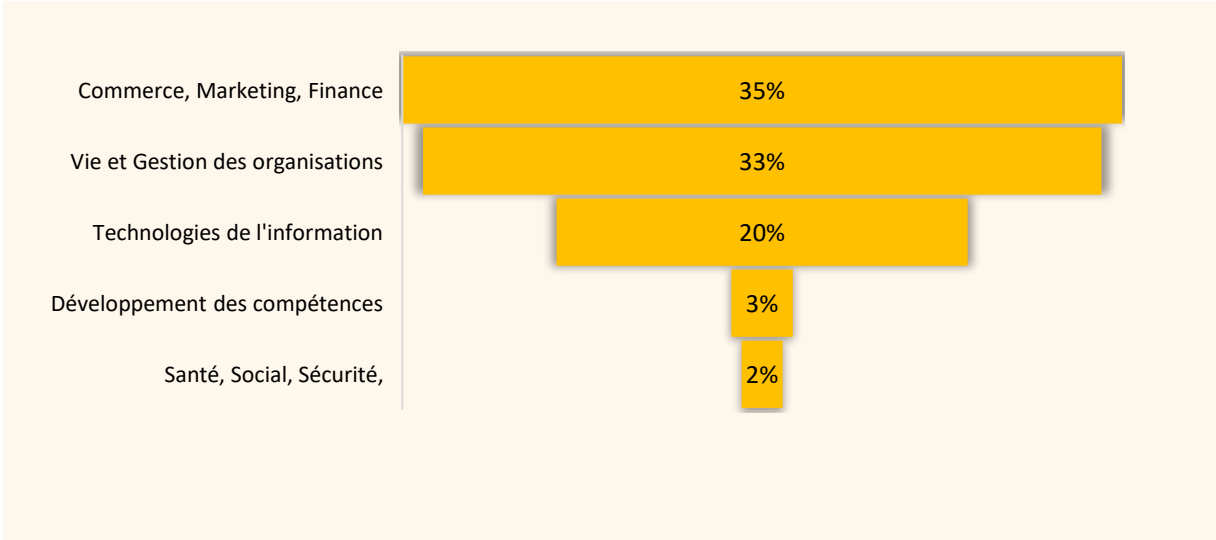
Les formations visent majoritairement le niveau supérieur et les domaines du Commerce, Marketing, Finance et de la Vie et Gestion des organisations

Les niveaux de formations préparées



Les niveaux de formations préparées comprennent une très forte proportion de formations du supérieur, relativement stable ces dernières années dans la branche. **93 % des formations préparées en 2023 visent un diplôme de minimum BAC +2**, un taux supérieur à la tendance nationale toutes branches confondues de 62 % (Source : DARES 2024).

TOP 5 des domaines de formations



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

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

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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.

Des formations de 1 478 heures en moyenne

Durée moyenne des contrats



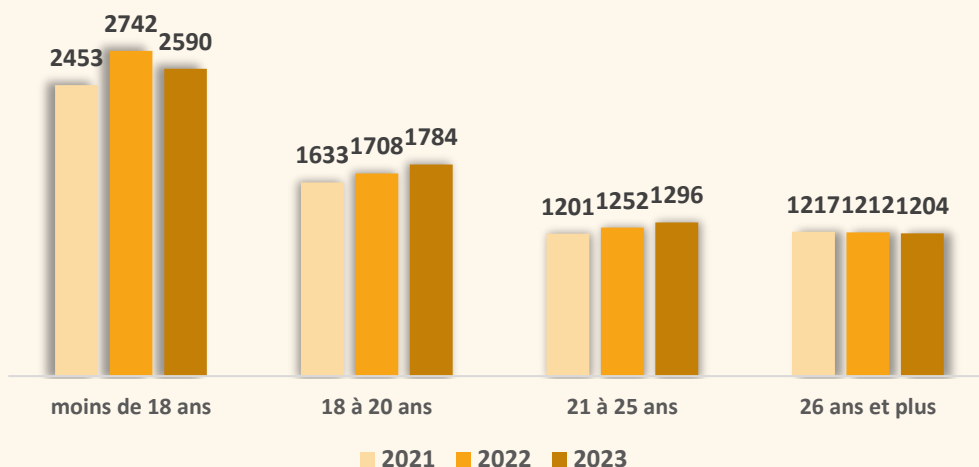
1 406 h



1 593 h

La **durée moyenne des formations suivies augmente légèrement de + 3 points en 2023 par rapport à 2022**, passant de 1 435 heures à 1 478. Une moyenne inférieure pour les femmes (1 406 heures, soit – 6 heures par rapport à 2022) que pour les hommes (1 593 heures), avec un écart qui tend à se creuser avec une réduction de – 6 heures de formation pour les femmes et une augmentation de + 101 heures de formation pour les hommes par rapport à 2022, passant ainsi d'un écart de 92 à 187 heures. La **durée moyenne des contrats d'apprentissage diminue avec l'âge des apprentis** révélant une réduction de temps de formation de 54 % en 2023 entre les apprentis de moins de 18 ans et les apprentis de 26 ans et plus, un écart qui se resserre de – 2 points par rapport à 2022 (56%).

Évolution de la durée moyenne des contrats par tranche d'âges



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

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

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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.



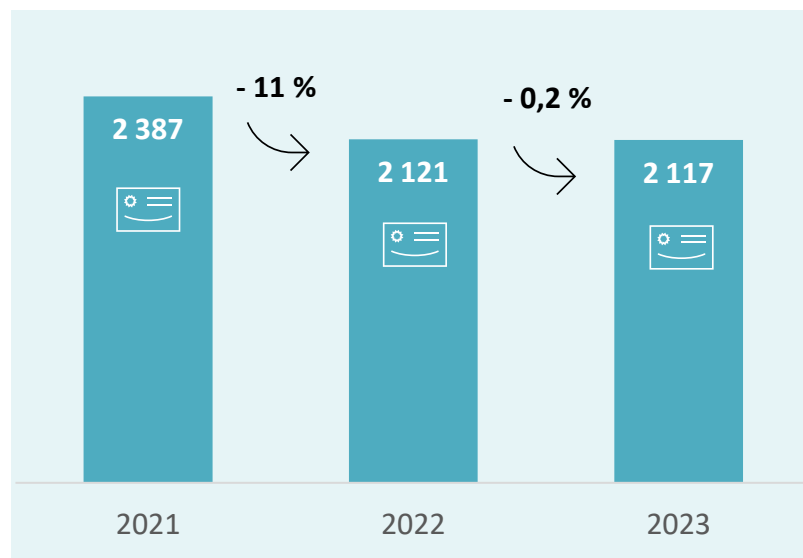


CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui vise à favoriser l'insertion professionnelle et la formation des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il permet d'acquérir à la fois une qualification professionnelle reconnue et une expérience pratique au sein d'une entreprise.

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

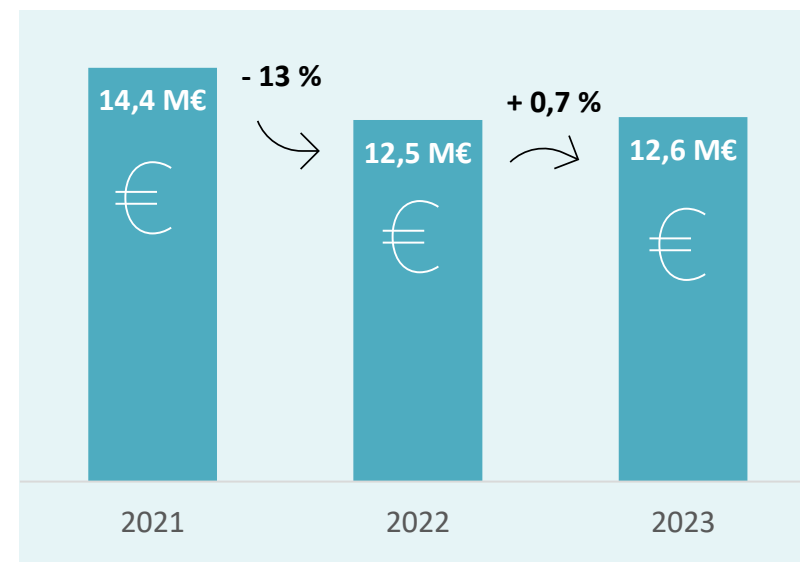
Évolution du nombre de contrats de professionnalisation entre 2021 et 2023



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

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

Évolution des engagements financiers entre 2021 et 2023



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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.



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

Bénéficiaires par genre



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

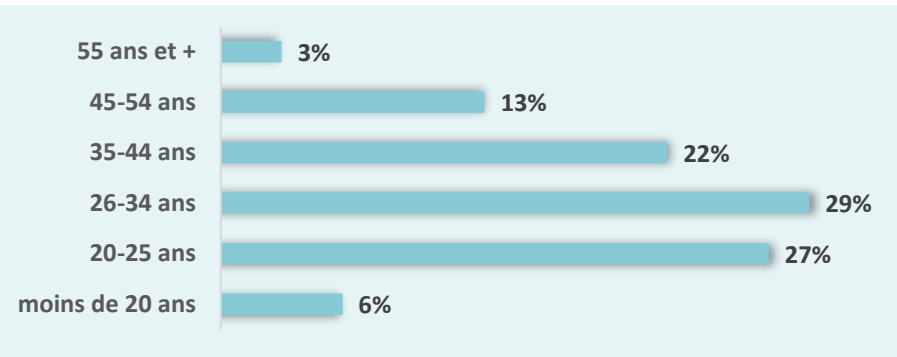
Concernant l'âge des bénéficiaires, 67 % de ces derniers **sont âgés de 26 ans ou plus** lors de leur entrée en formation. De nouveau, ce constat s'inscrit dans la continuité de celui de l'année précédente, avec seulement + 1 point.

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

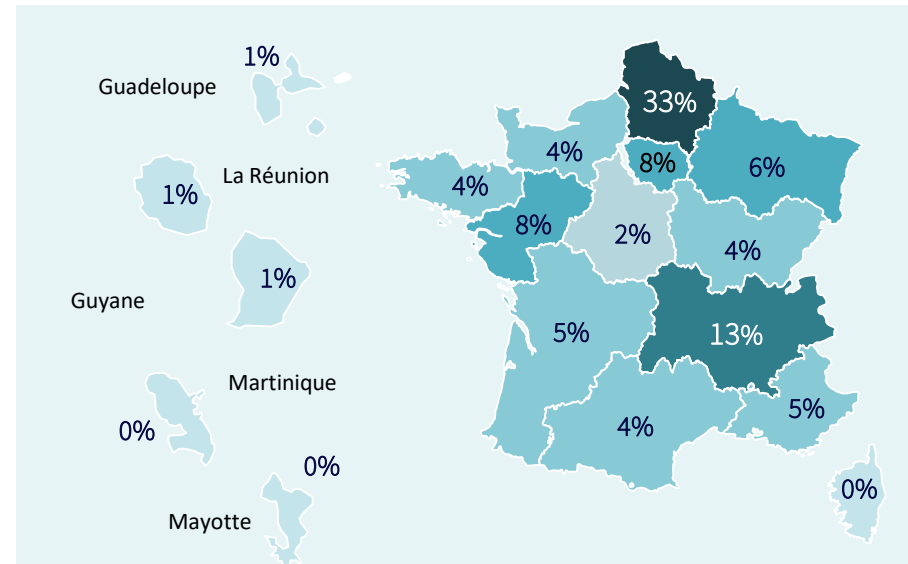
62 % des établissements qui accueillent des alternants en contrat de professionnalisation se trouvent dans les **Hauts-de-France, en Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Île-de-France**. Un tiers des établissements sont concentrés dans les Hauts-de-France (5 points de plus qu'en 2022), tandis que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

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

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



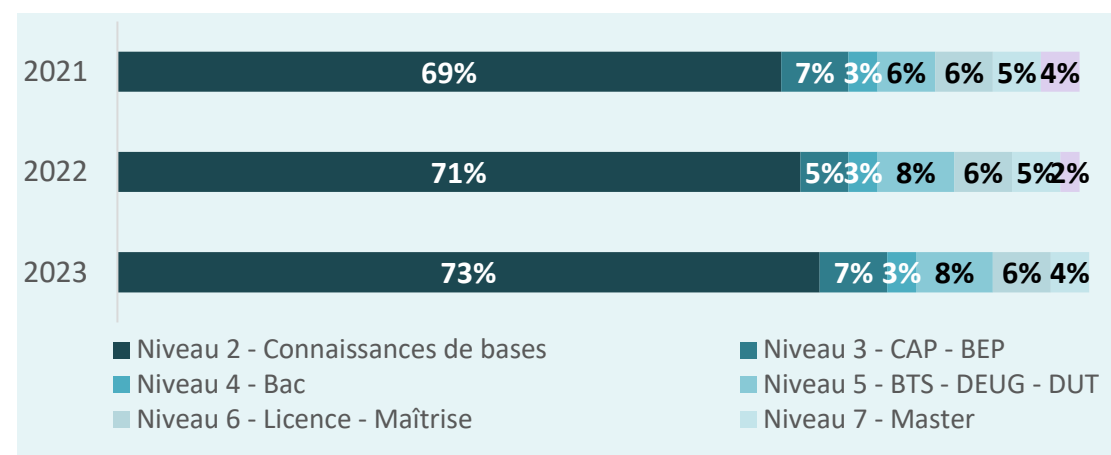
Répartition géographique des établissements accueillant les alternants en contrat de professionnalisation en 2023



Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.

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

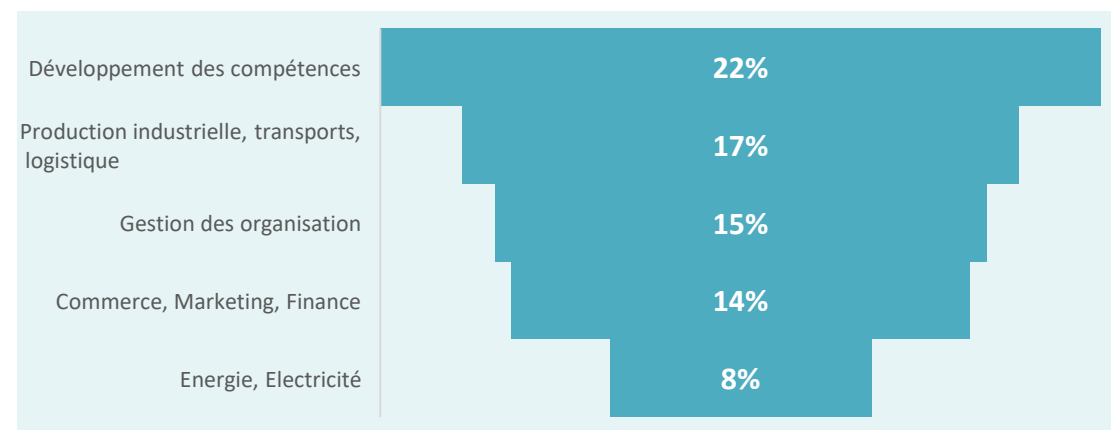
Répartition des niveaux de formations préparées entre 2021 et 2023



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

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

Top 5 des domaines de formation



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

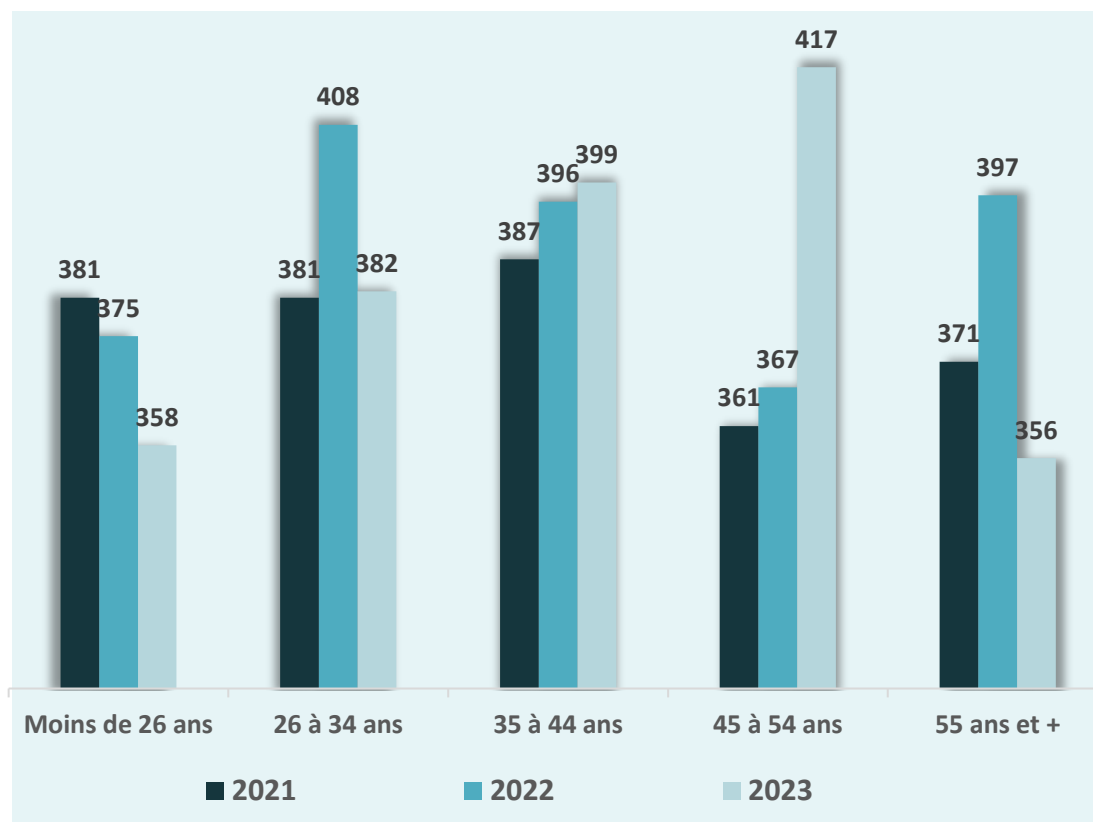
Les domaines de formation sont issus du référentiel [Formacode v13](#) (actif en 2023)

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.



Des formations de 384 heures en moyenne

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



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

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

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

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

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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.





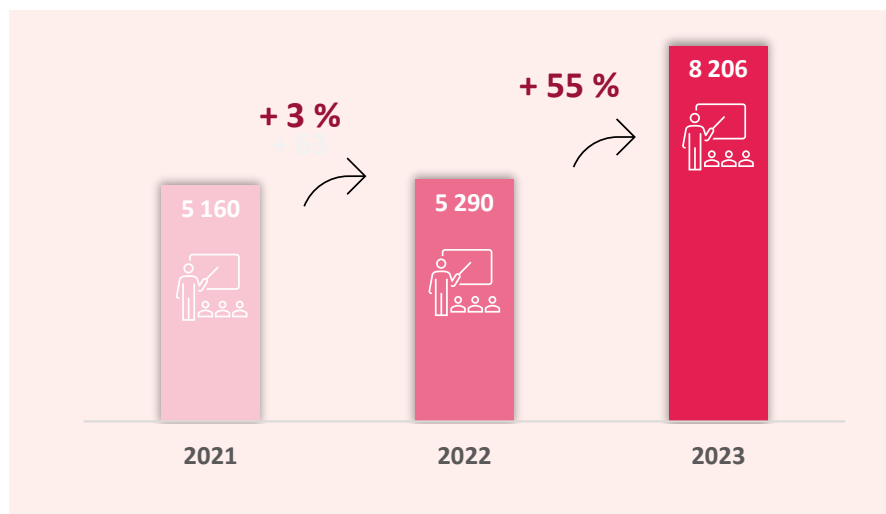
PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES -50 SALARIÉS

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

À ce stade, les données présentées concernent uniquement les actions financées par AKTO au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ces données sont complétées, via l'enquête, pour le plan de compétences des entreprises de plus de 50 salariés (page 39 du rapport).

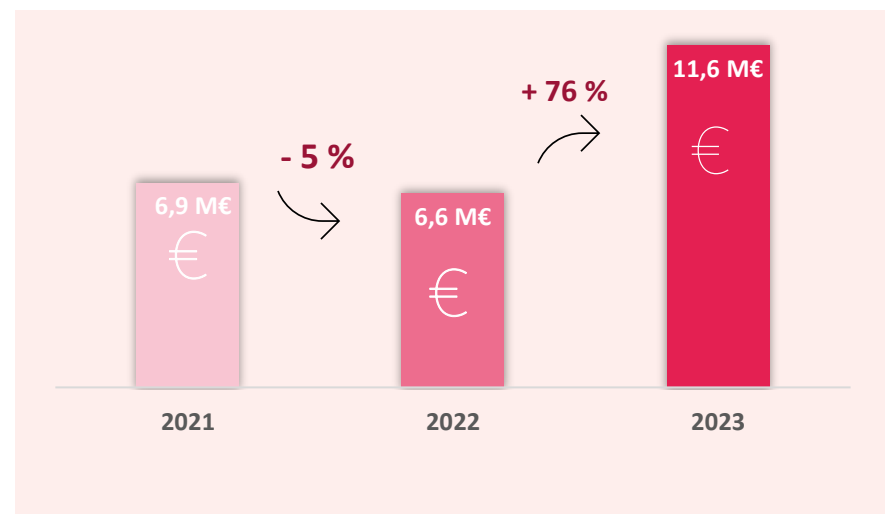
8 206 actions de formation réalisées au titre du PDC -50 en 2023 pour un montant de 11,6 M€

Évolution du nombre d'actions de formation réalisées



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

Évolution des engagements financiers



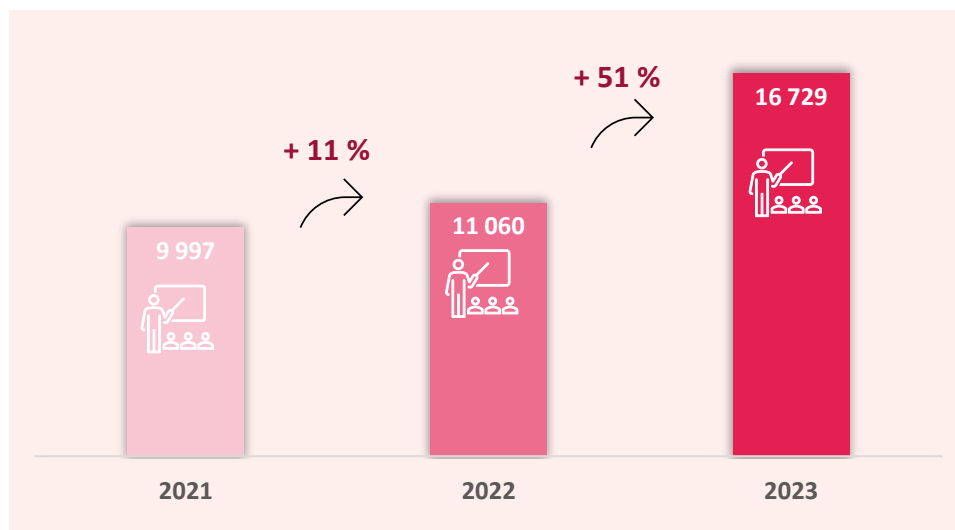
De manière similaire à la forte progression du nombre d'actions de formation, le **montant des engagements a augmenté de + 76 % entre 2022 et 2023**. Le montant moyen d'une action de formation avait diminué de – 8 % entre 2021 et 2022, passant de 1 349 € à 1 247 €. En 2023, le montant des engagements a dépassé celui de 2022 de + 14 %, atteignant 1 417 €.

Source : DAF AKTO, extractions avril 2025.

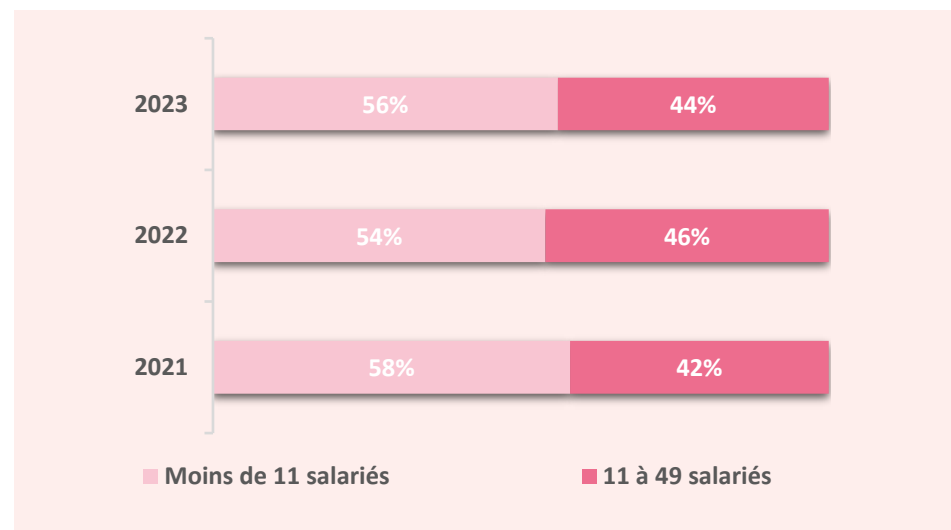


16 729 salariés formés au titre du PDC - 50 en 2023

Nombre des salariés formés



Répartition des salariés formés par taille d'établissement



En corrélation avec l'augmentation du nombre d'actions de formation mises en œuvre au titre du PDC-50, **le nombre de salariés formés progresse de + 51 % entre 2022 et 2023. Chacun des salariés formés suit en moyenne 2 formations** en 2023 contre 2,1 en 2022. **51 % d'entre eux ont un statut d'employés**, 26 % sont ingénieurs – cadres et 20 % sont techniciens – agents de maîtrise.

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

Source : DAF AKTO, extractions avril 2025.



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

Bénéficiaires par genre



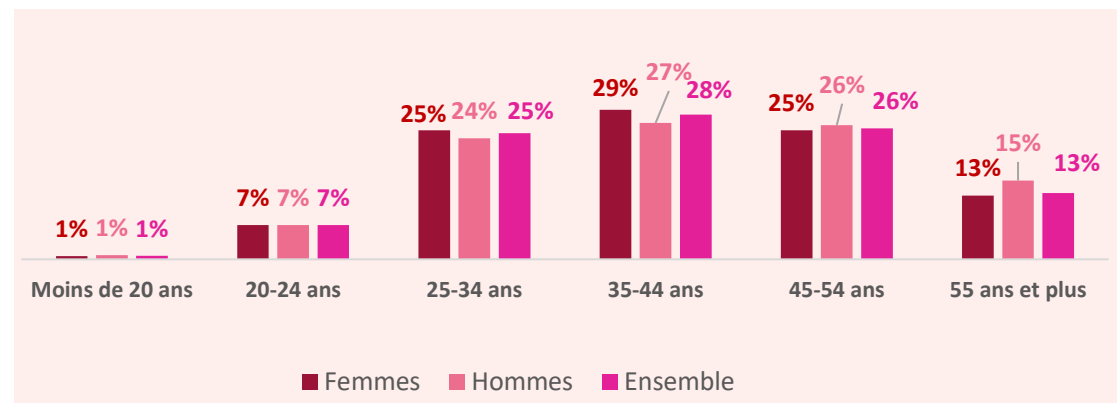
Tout comme le profil des salariés de la branche, les stagiaires bénéficiaires d'une action au titre du plan de développement des compétences -50 salariés sont **majoritairement des femmes à 64 %**. Cette proportion est **stable depuis 2021**.

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

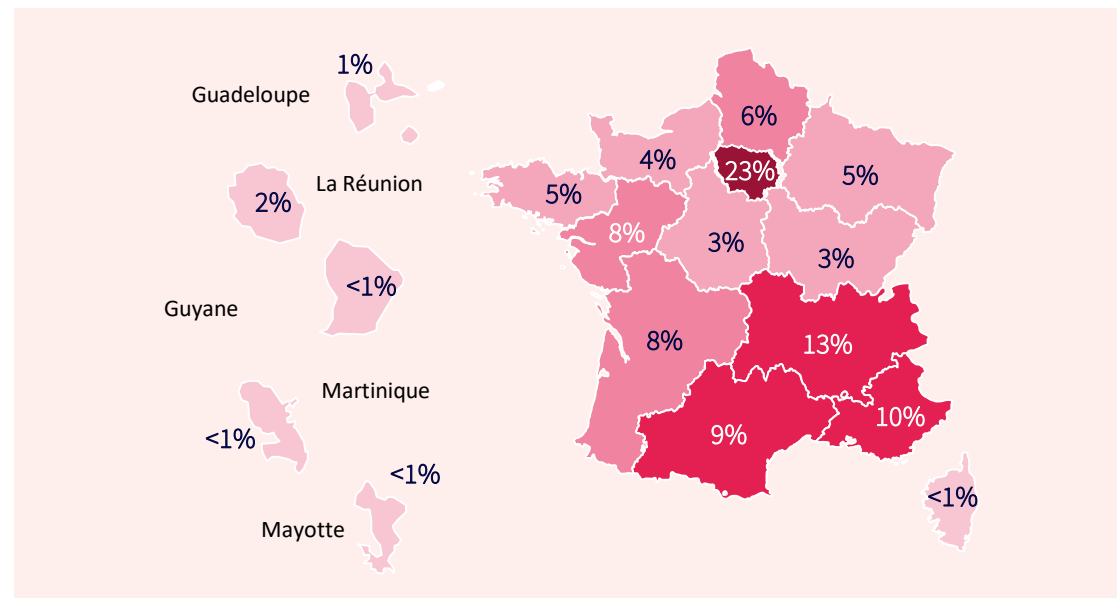
La majorité des régions participent à la formation des salariés avec toutefois une concentration géographique plus soutenue en région **Île-de-France (23 %)**, proportionnellement aux effectifs de cette région.

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

Pyramide des âges des bénéficiaires de formation en 2023



Répartition géographique des bénéficiaires de formation en 2023



Source : DAF AKTO, extractions avril 2025.



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

Durée moyenne des formations par genre



22 h

Femmes



27 h

Hommes

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

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

TOP 5 des domaines de formation

Dév. Des compétences
Gestion des organisations
Techno. De l'information
Santé, Social, Sécurité,
Commerce, marketing, finance

34%

18%

16%

16%

6%

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

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

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

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

Source : DAF AKTO, extractions avril 2025.



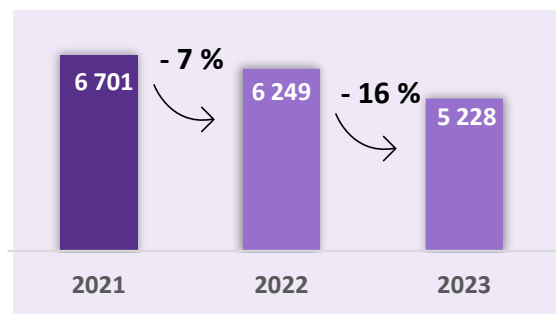


COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

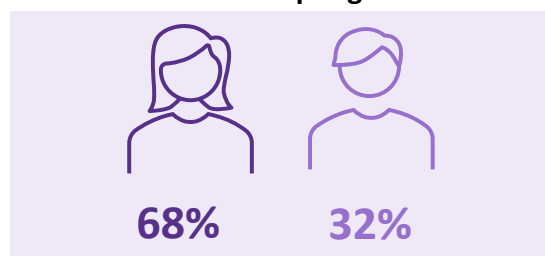
Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Le salarié accède via son CPF aux formations certifiantes ou qualifiantes inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique.

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

Évolution du nombre de CPF



Bénéficiaires par genre



Coût moyen d'une action de formation



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

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

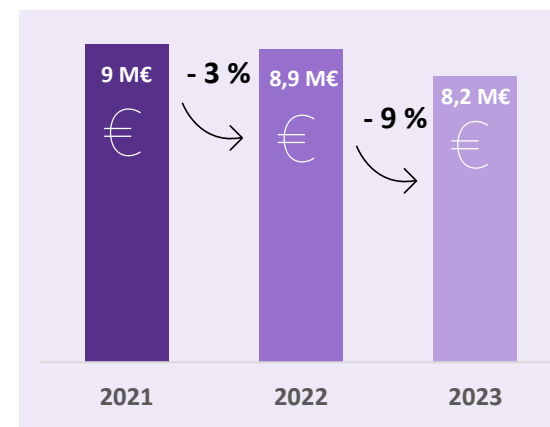


Le CPF est **mobilisé en majorité par les femmes (68 %)** en évolution de **2 points** par rapport à 2022 (66 %). Il est plus particulièrement mobilisé par les **femmes âgées de 26 à 45 ans** représentant 52% de la totalité des femmes stagiaires en 2023. Cette même tranche d'âge représente 47% du total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

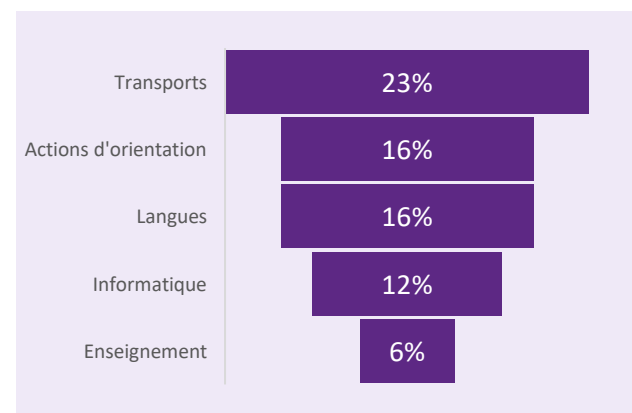
Au global, cette même tranche d'âge représente **50% de la totalité des individus** ayant mobilisé leur CPF.

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

Évolution des engagements financiers



TOP 5 des domaines de formation mobilisés





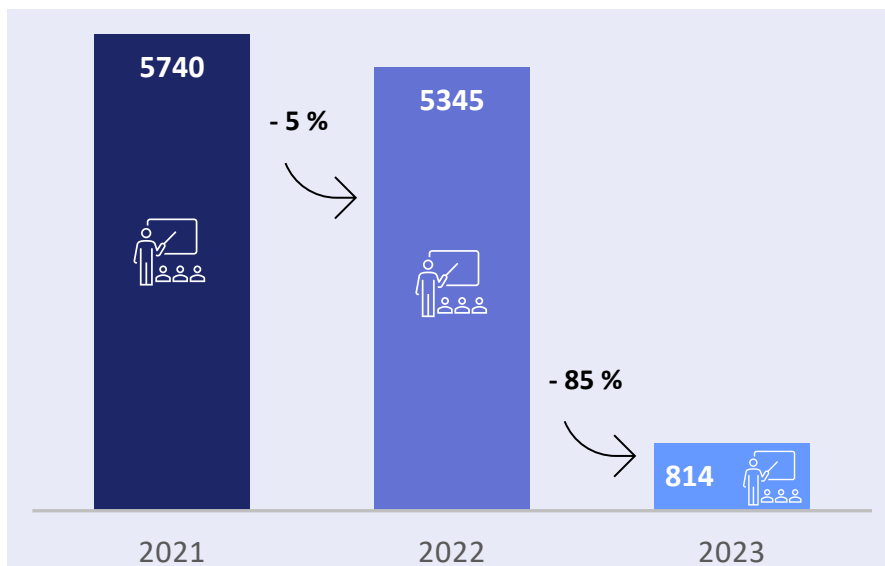
FNE-Formation

Le Fond National pour l'Emploi-Formation accompagne les entreprises, celles en mutation et/ou en reprise d'activité proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.



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

Évolution du nombre d'actions de formation réalisées



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

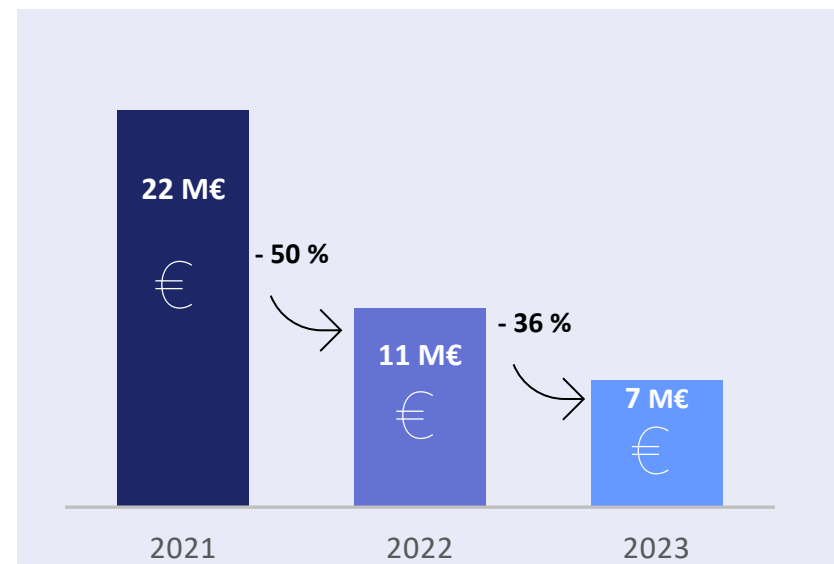
Le FNE a en effet permis d'accompagner les entreprises pendant la pandémie, en permettant le financement d'actions de formation concourant à la **préservation et au développement des compétences de leurs salariés**. Il est donc logique d'observer une baisse du nombre d'actions dans la période post Covid.



593

Salariés formés
en 2023

Évolution des engagements financiers



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

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

Source : DAF AKTO, extractions février 2025.



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

Bénéficiaires par genre



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

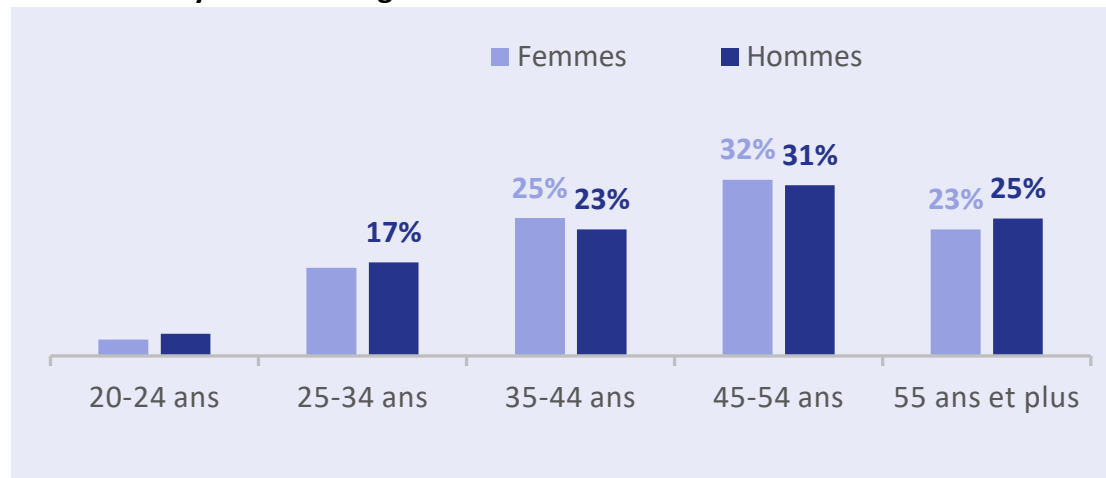
La **part des femmes diminue de 4 points** entre 2022 et 2023, passant de 66 % à 62 %.

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

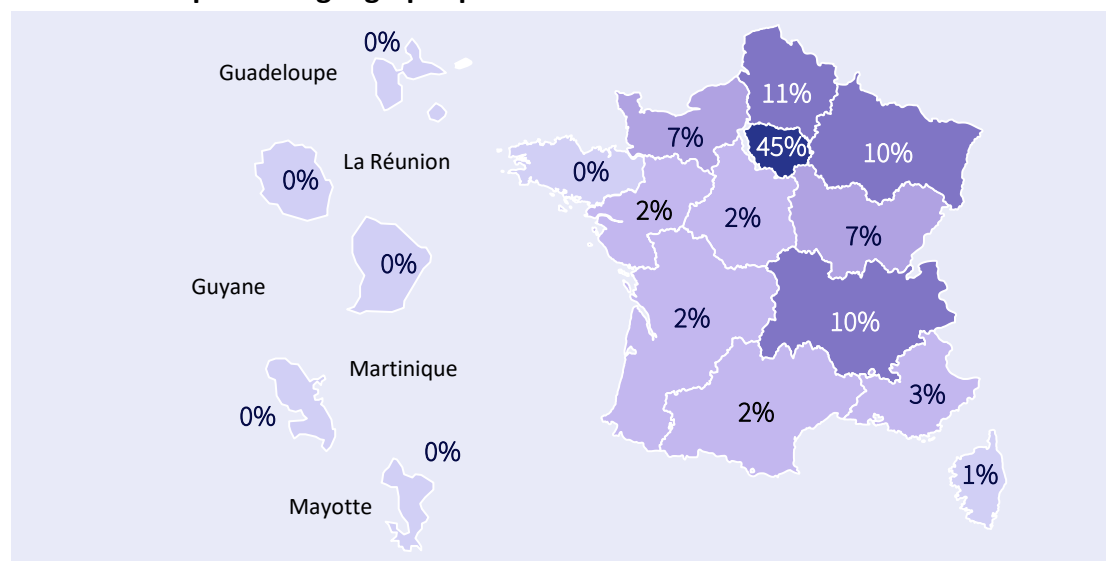
La même tendance haussière est observée en région **Hauts-de-France**, qui arrive en deuxième position avec 11 % des bénéficiaires et 12 % des actions de formation, contre 16 % en 2022 et 5 % en 2021.

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

Pyramide des âges des bénéficiaires de formation en 2023



Répartition géographique des bénéficiaires de la formation en 2023

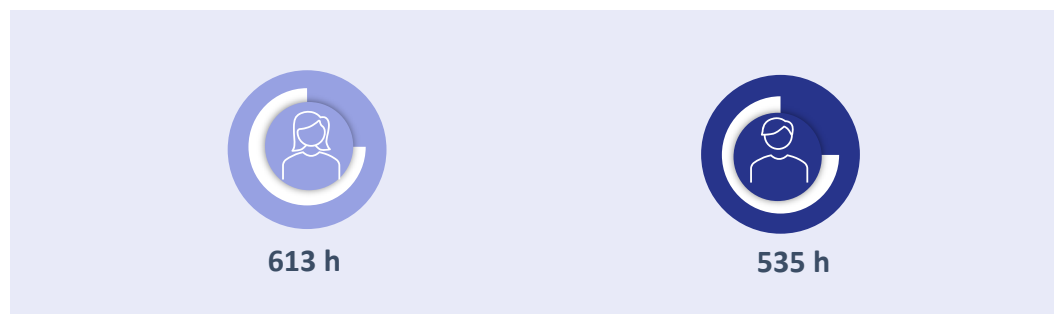


Source : DAF AKTO, extractions février 2025.



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

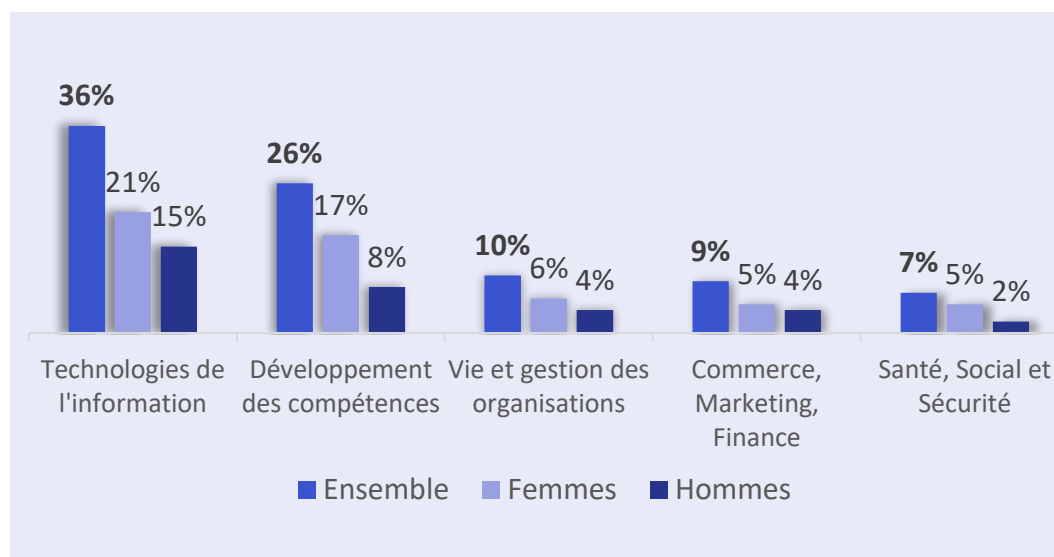
La durée des formations par genre en 2023



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

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

TOP 5 des domaines de formation en 2023



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

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

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

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

Source : DAF AKTO, extractions février 2025.



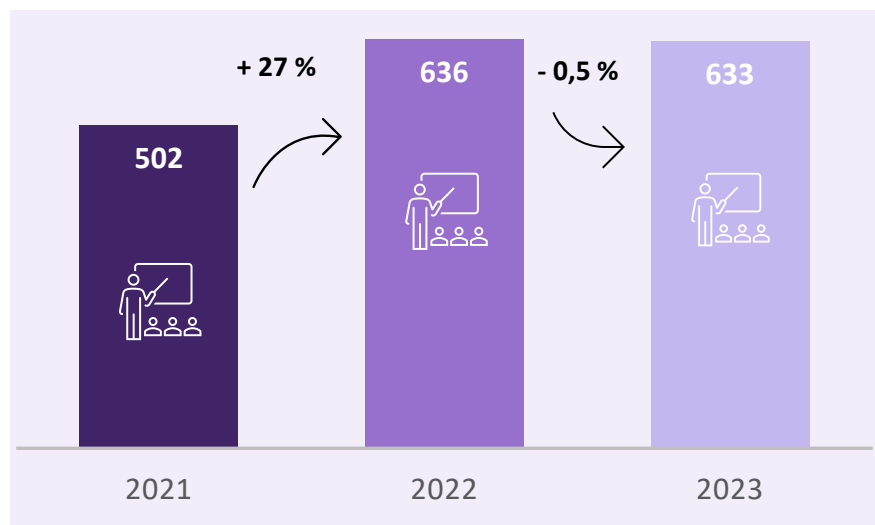


POEC

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif de formation spécifique destiné aux demandeurs d'emploi. Elle a pour objectif de répondre aux besoins de recrutement des entreprises en proposant une formation adaptée aux compétences recherchées.

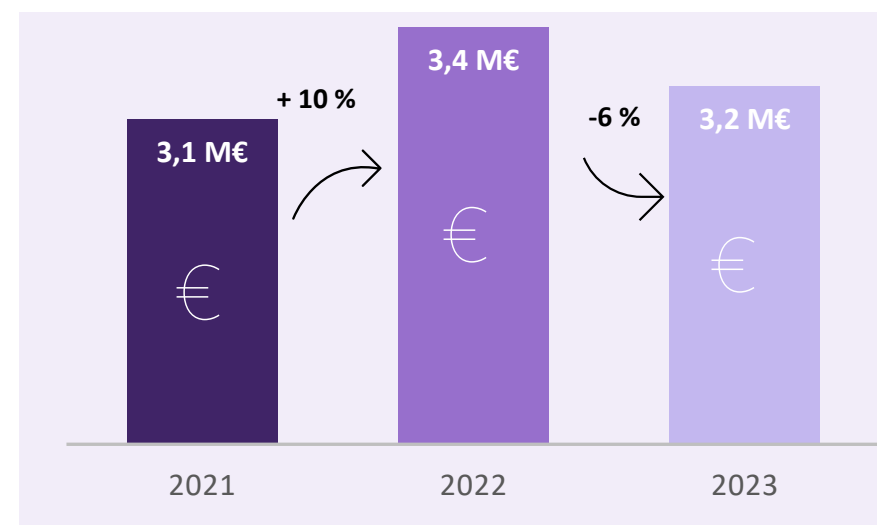
633 POEC réalisées en 2023 pour un montant de plus de 3 M€

Évolution du nombre d'actions de formation réalisées



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

Évolution des engagements financiers



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

Source : DAF AKTO, extractions février 2025.



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

Bénéficiaires par genre



64%



36%

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

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

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

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

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

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

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

2021

453 h

2022

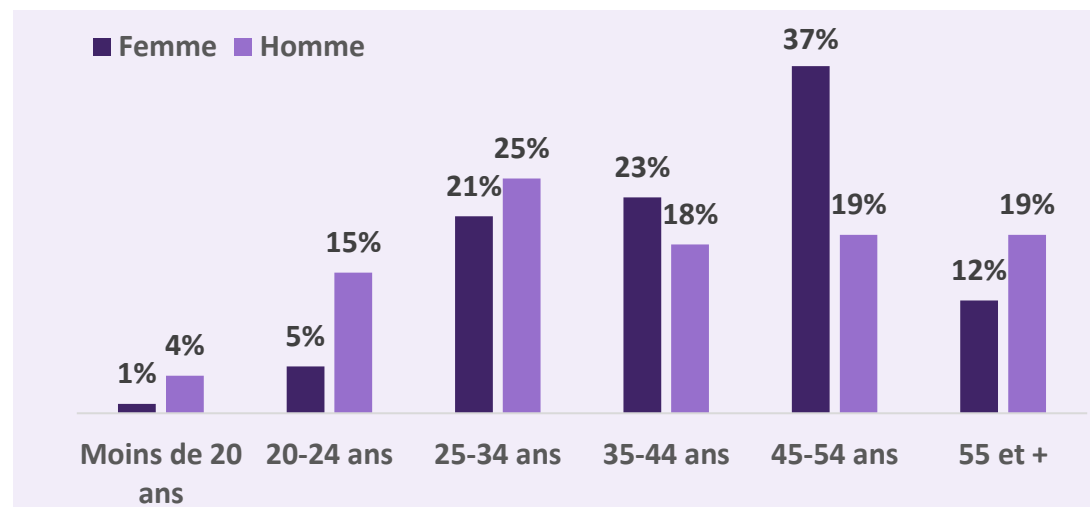
461 h

2023

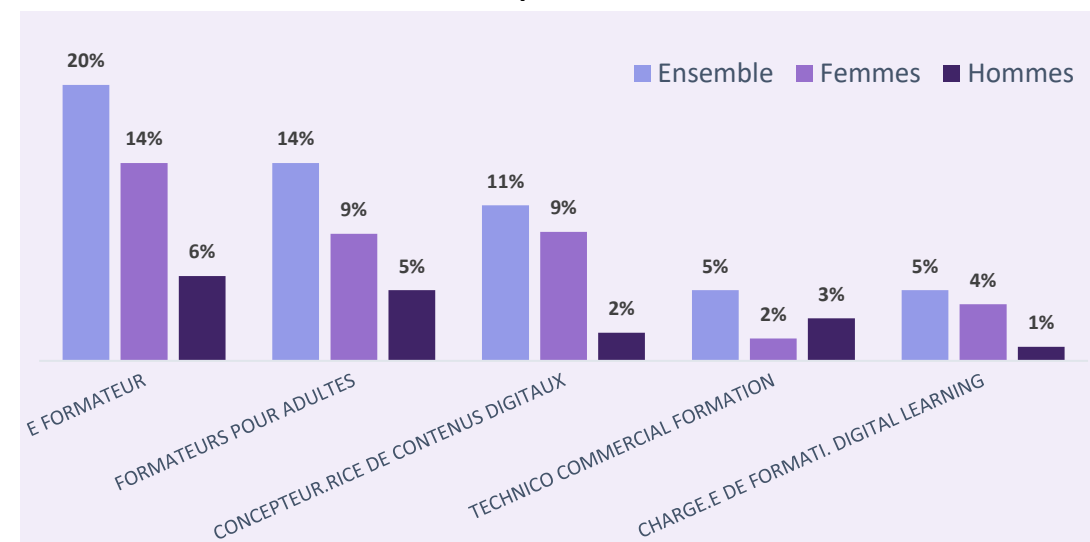
414 h

Évolution de la durée de la formation

Pyramide des âges des bénéficiaires de POEC 2023



TOP 5 des emplois visés en 2023



Source : DAF AKTO, extractions février 2025.





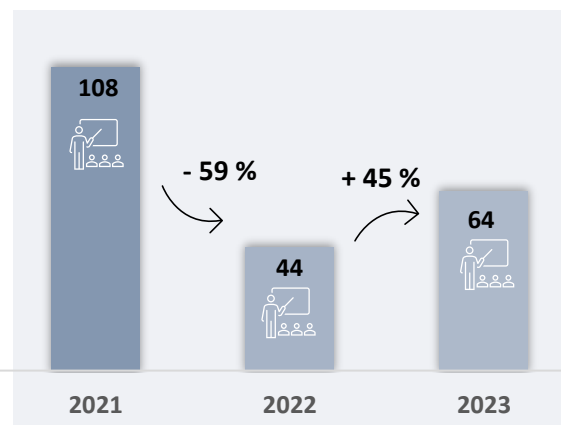
FORMATION TUTEUR

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

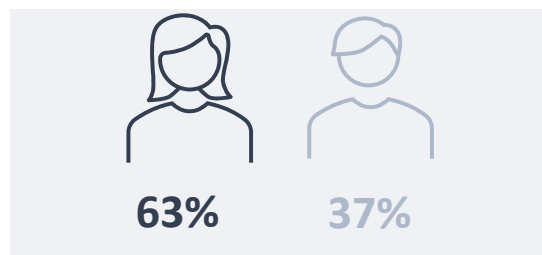
64 formations « Tuteurs » mises en œuvre en 2023 pour un montant de 32,5 K€

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

Évolution du nombre d'actions de formation



Bénéficiaires par genre



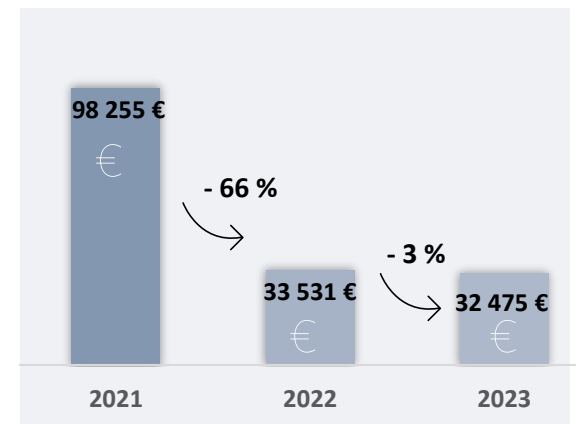
Les **engagements financiers** au titre des actions de formation tuteur **augmentent nettement (+ 45 %)** par rapport à 2022, tandis que les engagements financiers diminuent légèrement de - 3 %.

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

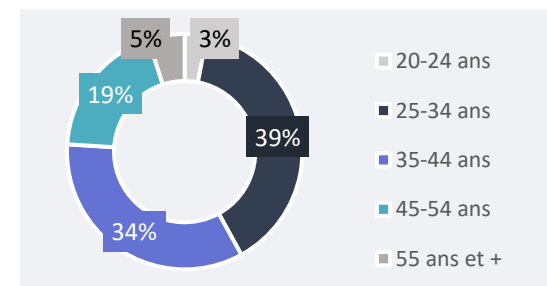
A noter, 22 % des formations réalisées en 2023 ont une durée de **7 heures**, et 20 % de **42 heures**. Le nombre de **femmes bénéficiaires progresse de 2 points** par rapport à 2022 où elles étaient déjà majoritaires (61 %).

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

Évolution des engagements financiers



Les tuteurs par tranche d'âge



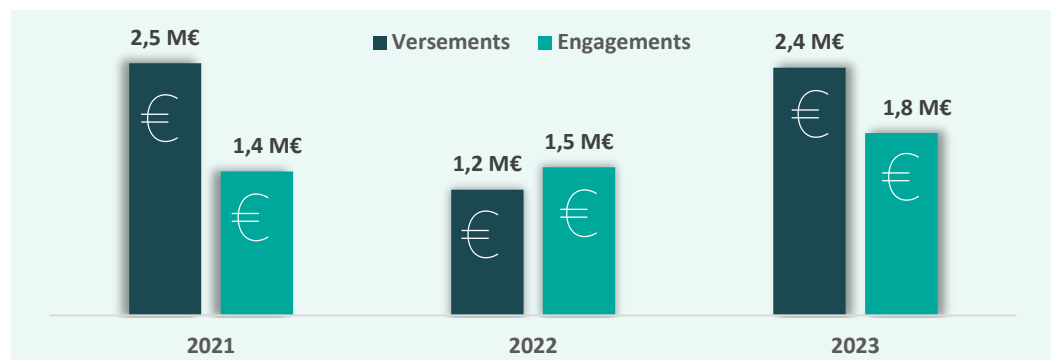


LES VERSEMENTS VOLONTAIRES

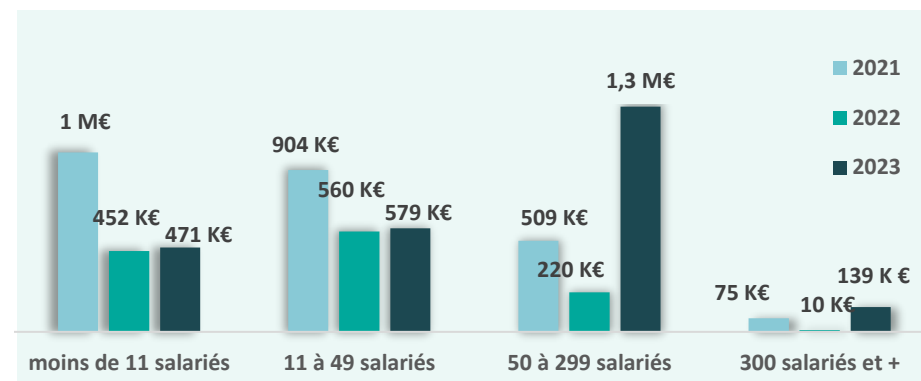
L'objectif d'un versement volontaire est de permettre aux entreprises de contribuer au titre du plan de développement des compétences au-delà du taux de contribution obligatoire. Effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, cette contribution permet à l'entreprise de financer des actions. Les entreprises sont ainsi libres de déterminer le niveau de leur effort formation. Quelle que soit leur taille, elles peuvent réaliser ces versements volontaires auprès d'AKTO.

2,4 M€ versés au titre des versements volontaires en 2023 – 1,8 M€ engagés

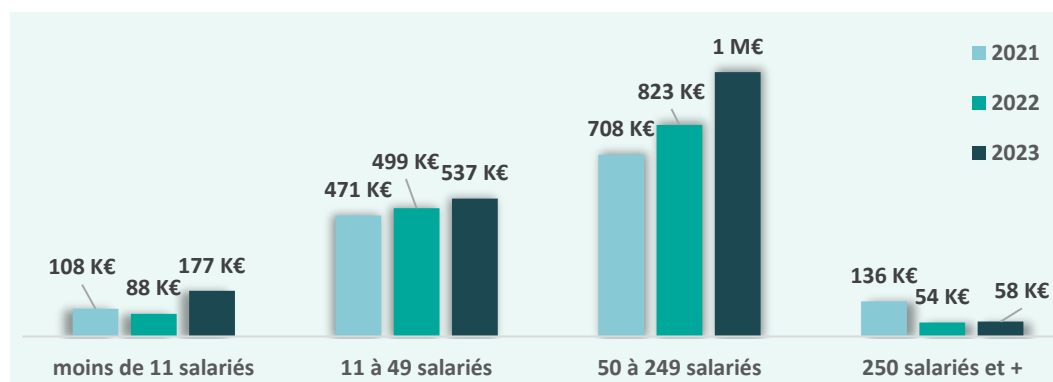
Total des versements et engagements au titre des versements volontaires



Les versements volontaires par taille d'entreprise



Les engagements par taille d'entreprise



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

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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.





CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

La branche a conclu le 18 décembre 2020 un accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, qui a été étendu par arrêté du 21 mai 2021.

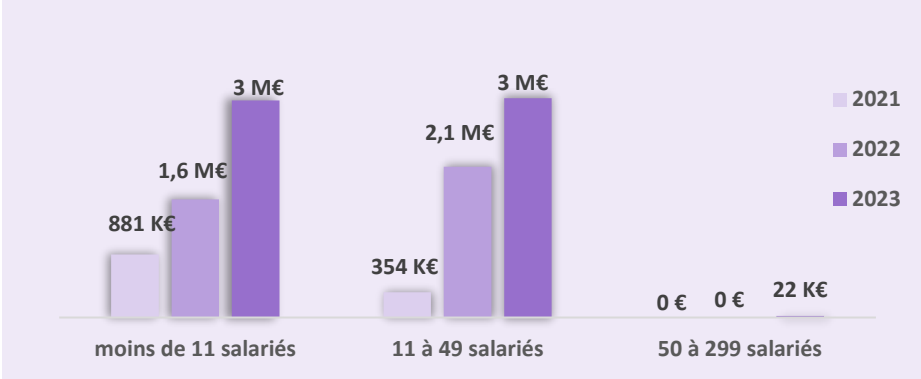
Les partenaires sociaux, conscients des enjeux posés par la loi du 5 septembre 2018 mais aussi, compte tenu de la mutualisation de la contribution légale, de la nécessité de mobiliser des moyens supplémentaires pour développer une politique de formation professionnelle à l'échelle de la branche et adaptée à celle-ci notamment en anticipant ses évolutions, ont décidé de créer une contribution conventionnelle

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

Les versements de 2021 à 2023



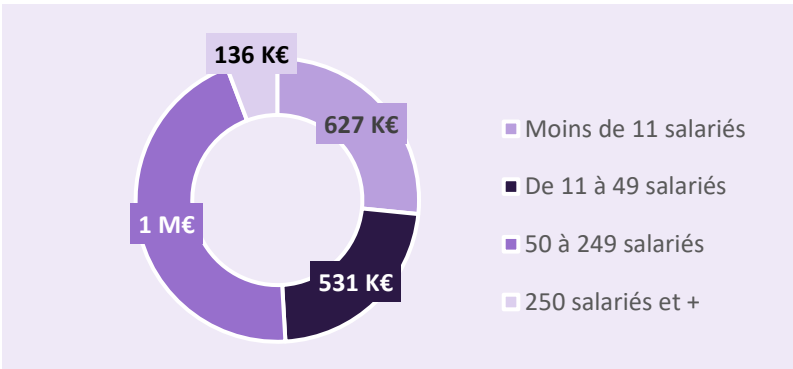
Les versements par taille d'entreprise de 2021 à 2023



Les montants engagés de 2021 à 2023



Les montants engagés en 2023 par taille d'entreprise



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

Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.





Données formation :
*Focus sur l'égalité
femmes-hommes, les
seniors*

Focus sur la formation selon le genre

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

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

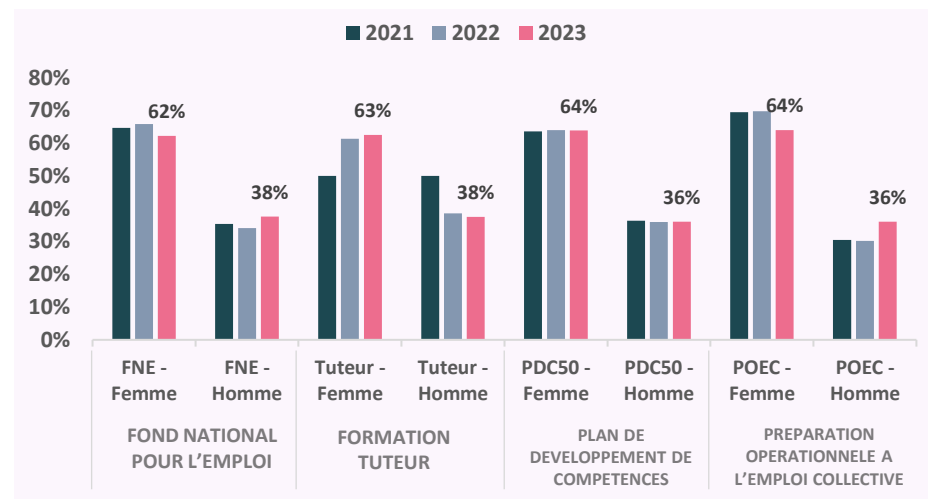
L'écart est particulièrement marqué pour le dispositif Compte personnel de formation, avec une part de 68 % pour les femmes contre 32 % pour les hommes.

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

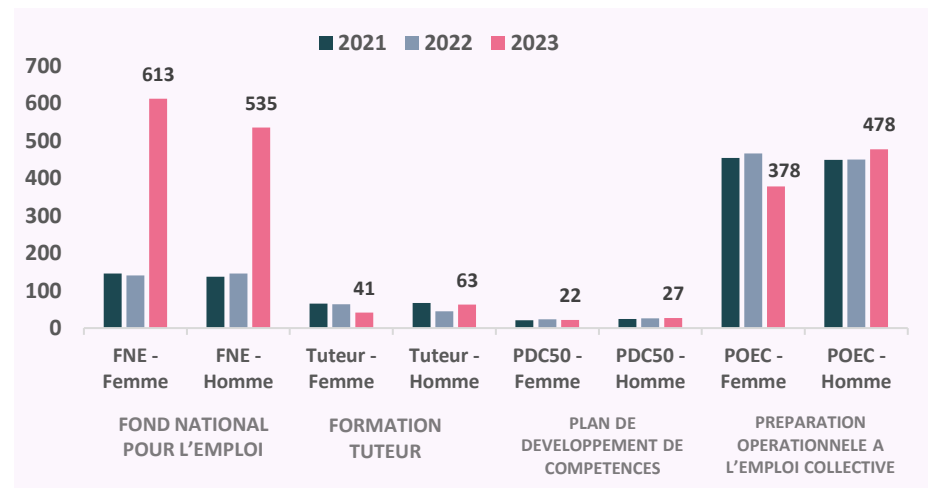
Nous remarquons une **inégalité sur la durée moyenne des formations, mais qui reste faible**. Sur les dispositifs « Formation tuteur » et « POEC », les hommes (avec 492 heures) suivent en moyenne 3 heures de formation de plus que les femmes (489 heures). L'écart est également bas pour les bénéficiaires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

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

Évolution de la participation hommes-femmes par dispositif



Évolution de la durée moyenne des formations par genre

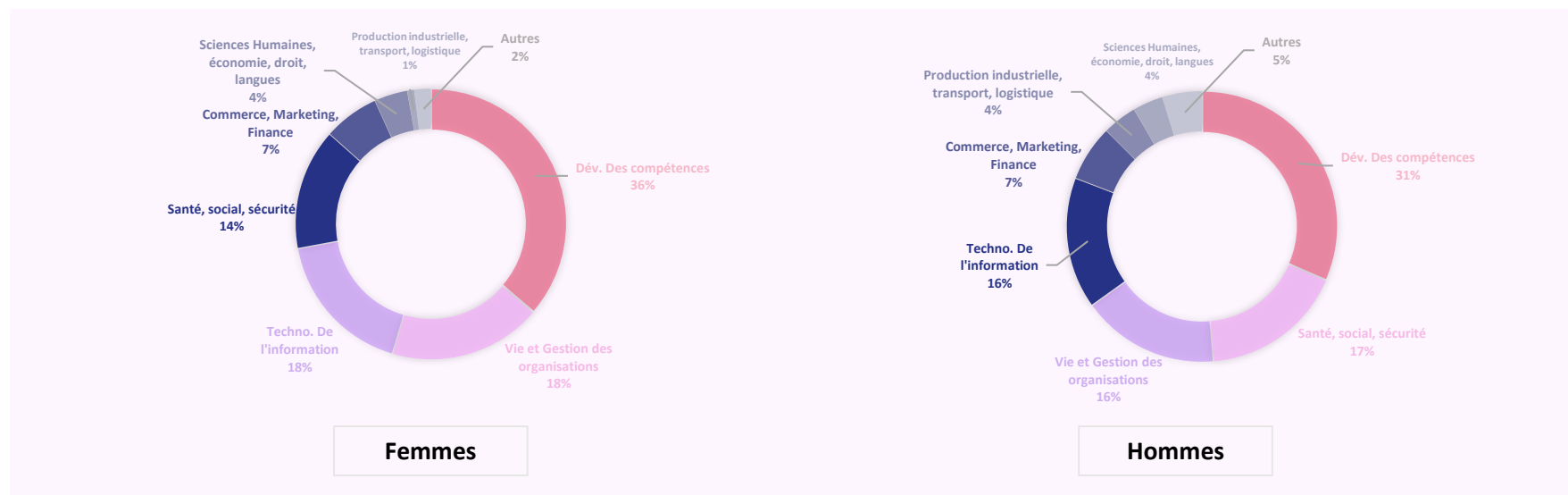


Source : DAF AKTO, extractions février 2025



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

Répartition des bénéficiaires par domaine selon le genre



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

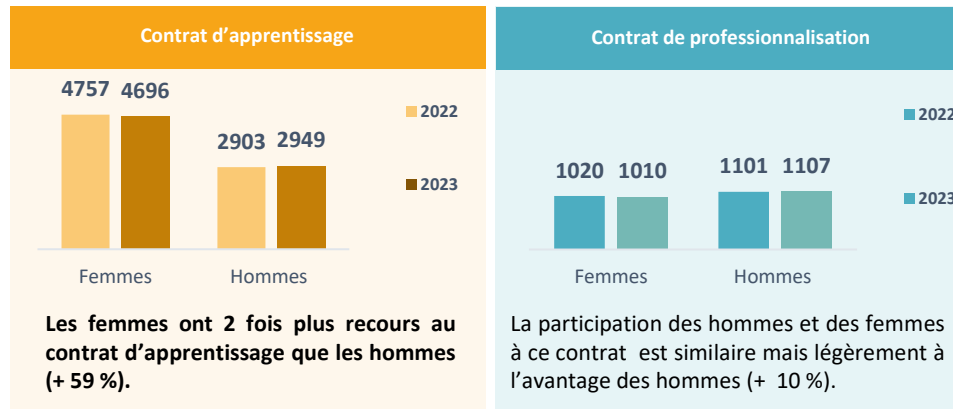
Ces derniers présentent une plus grande diversité dans leurs choix de formation, qui sont plus hétérogènes. Par exemple, 36 % des femmes se dirigent vers le développement des compétences, contre 31 % des hommes, qui se répartissent davantage sur d'autres domaines. En effet, dans les autres types domaines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

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

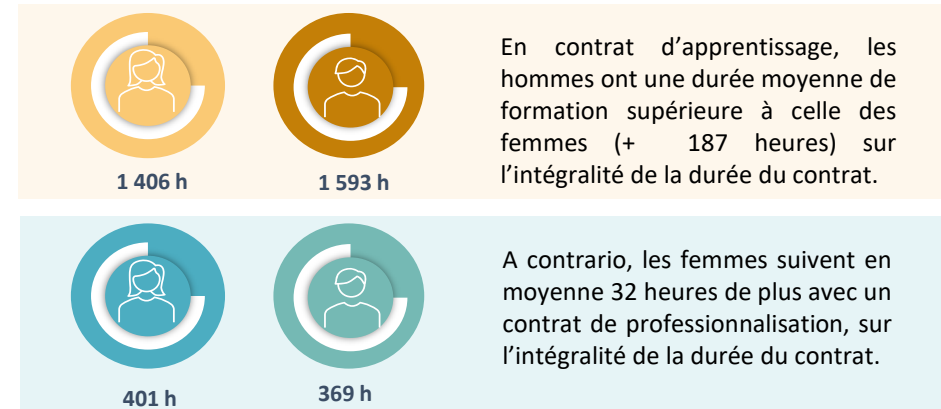


Focus sur l'alternance selon le genre

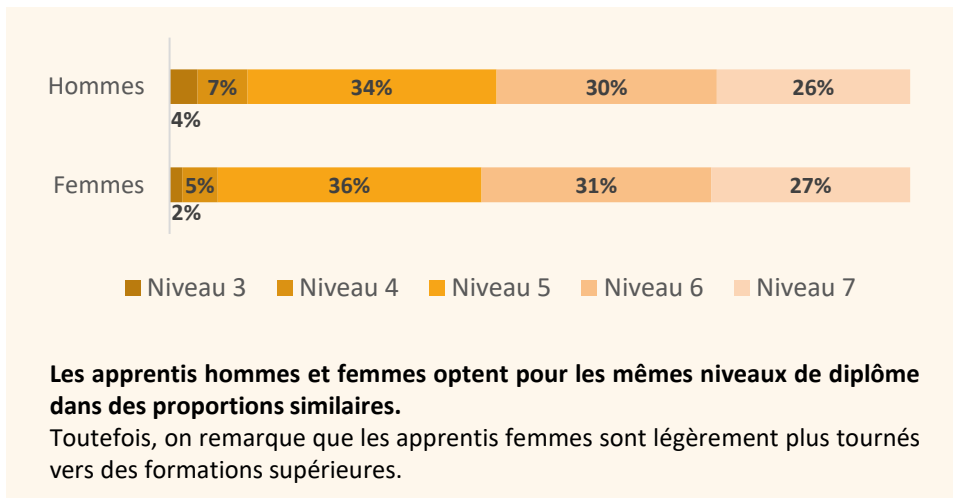
Évolution du nombre d'alternants par contrat et par genre



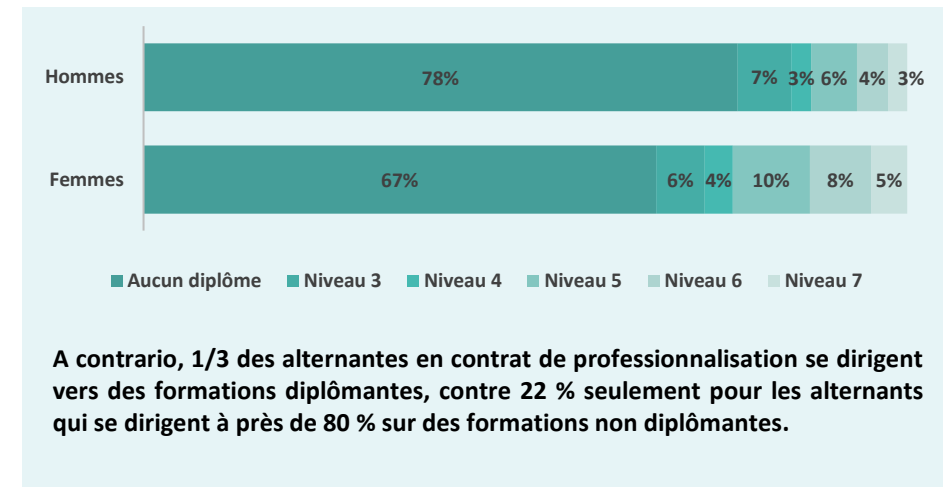
Durée moyenne en alternance par genre en 2023



Répartition des niveaux de diplôme visés par genre

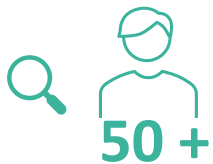


Répartition des niveaux de diplôme visés par genre



Source : DAF AKTO, extractions décembre 2024.





Focus sur la formation des seniors de 50 ans et plus

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

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

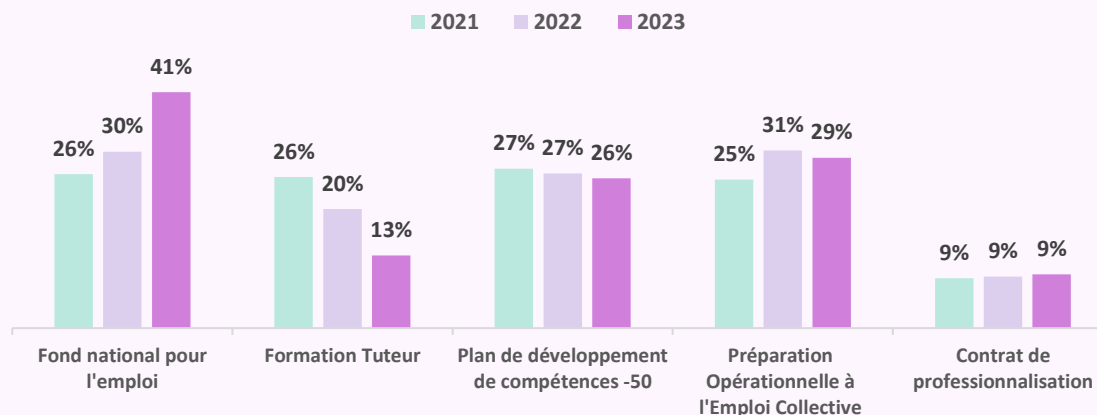
Le **PDC-50** affiche une **relative stabilité**, avec une légère augmentation de la part des seniors (+1 point) entre 2021 et 2023. En 2023, 26 % des usagers du PDC-50 sont des seniors.

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

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

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

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



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



Source : DAF AKTO, extractions février 2025





6

Méthodologie

Méthodologie

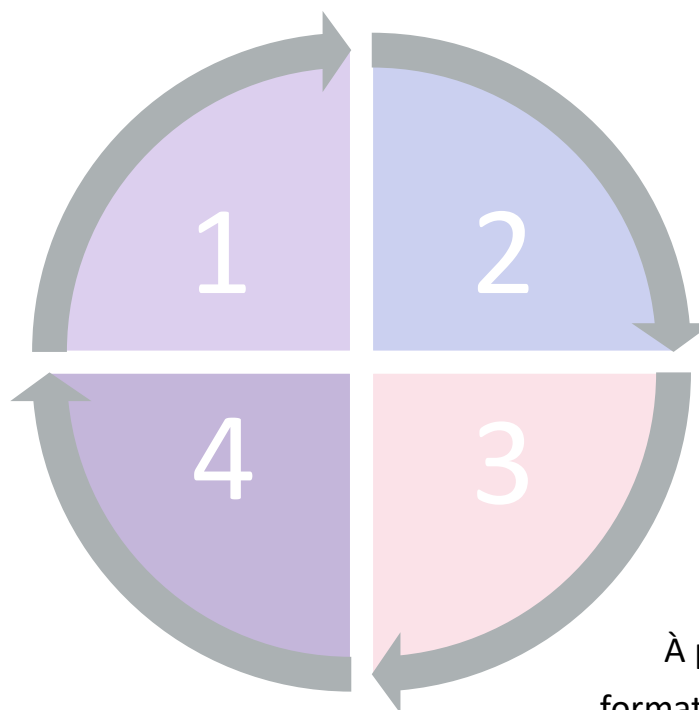
Ce rapport de branche présente panorama statistique emploi formation.
Pour la réalisation de ce rapport, plusieurs sources de données ont été utilisées :

Données économiques

Insee – DSN/BTS, données 2022

Données Prévoyance

AG2R données 2023



Données sociales et Emploi

Des résultats de l'enquête KYU Associés 2024 sur les données 2023 auprès des entreprises de la branche et BTS – Insee. La branche remercie vivement toutes les entreprises ayant participé à l'enquête en ligne.

Données Formation

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



ANNEXE

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

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

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

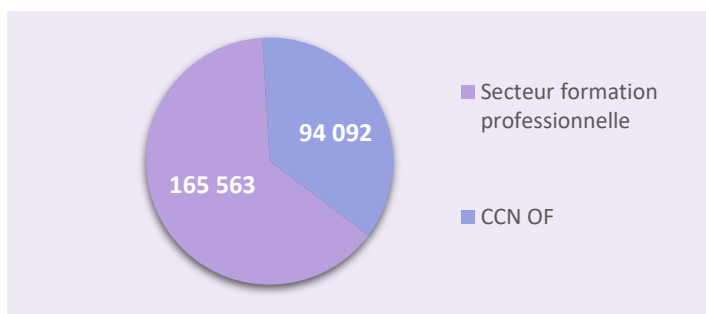
La proportion de salariés issus de la convention collective des organismes de formation s'élève désormais à **57 % de la totalité du secteur**, en **progression de 15 points** par rapport aux données 2021 sur la base des seuls 4 NAF.

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

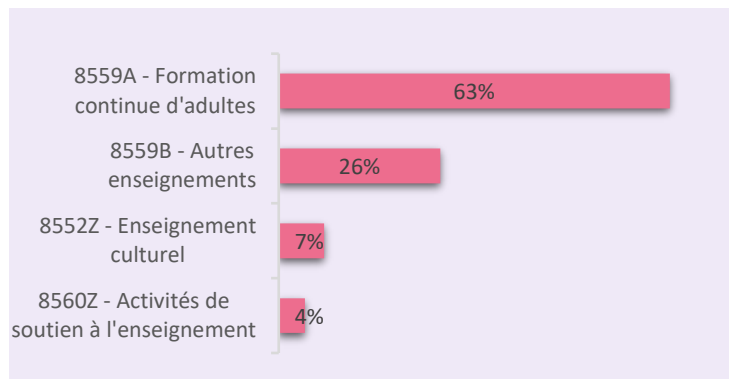
En revanche, l'activité autres enseignements (soutien scolaire, enseignement en langues et informatique hors FPC) connaît une **augmentation de 11 points**. Également **+ 6 points** pour l'activité enseignement culturel et **+ 3 points** pour l'activité de soutien à l'enseignement.

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

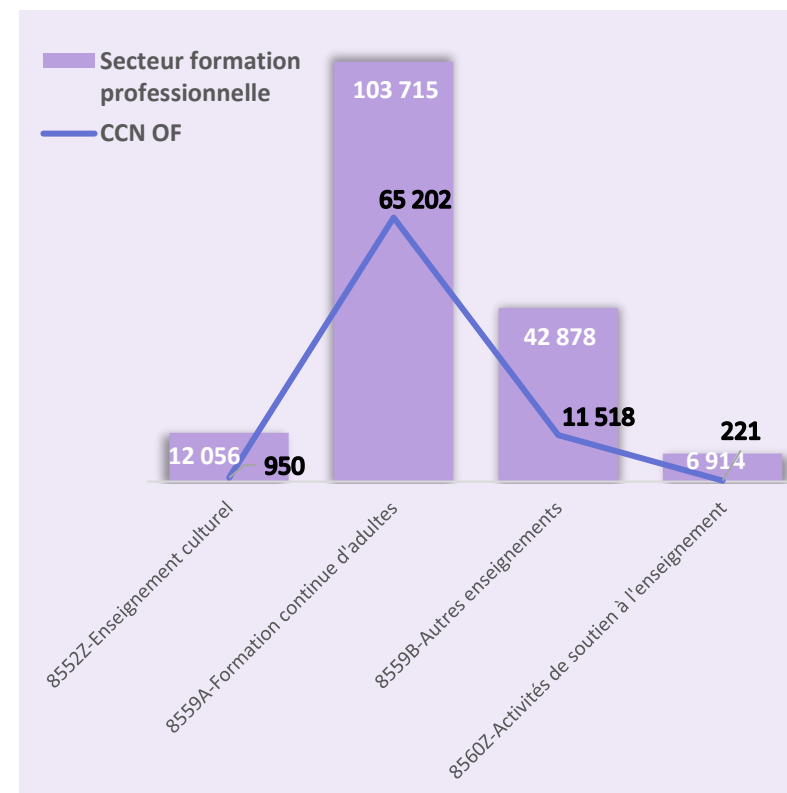
Répartition des effectifs



Répartition des effectifs de la branche selon le NAF



Répartition des effectifs



*NAF : le code NAF nomenclature d'activité française permet d'identifier la branche d'activité principale de l'entreprise

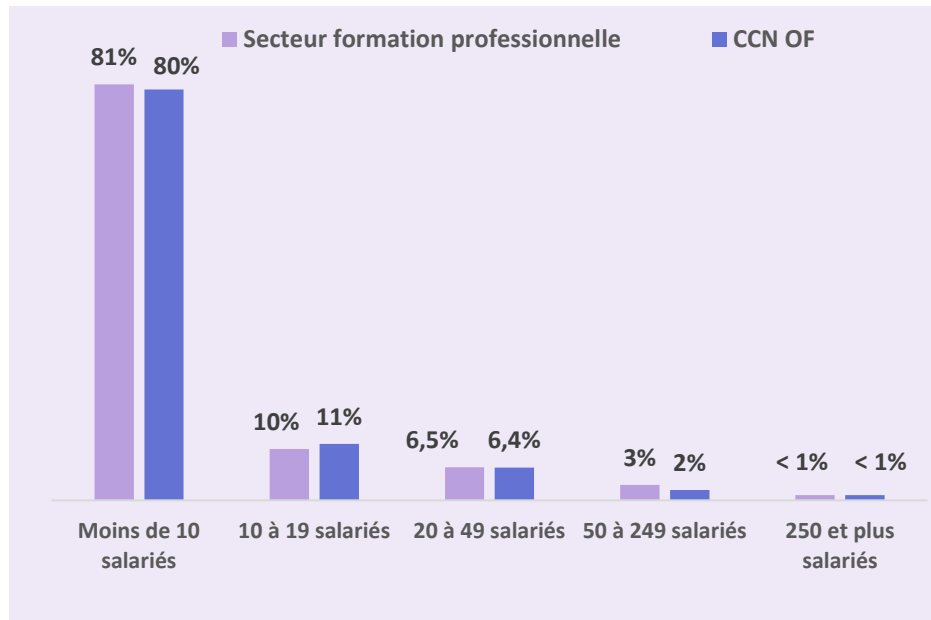
*CCN OF : convention collective des organismes de formation

Source : Insee 2024



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

Répartition des établissements par taille



Nombre de créations d'entreprises



3 722 créations

Autres catégories (dont Sociétés et associations)

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

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

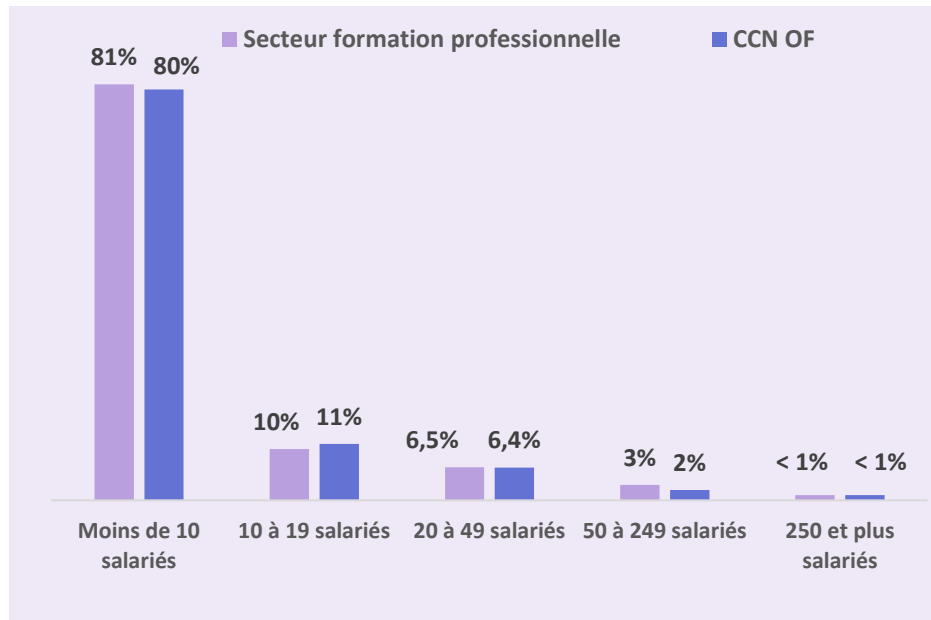


Source : Insee 2024, Infogreffe 2024



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

Répartition des établissements par taille



Nombre de créations d'entreprises



3 722 créations

Autres catégories (dont Sociétés et associations)

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

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



Source : Insee 2024, Infogreffe 2024



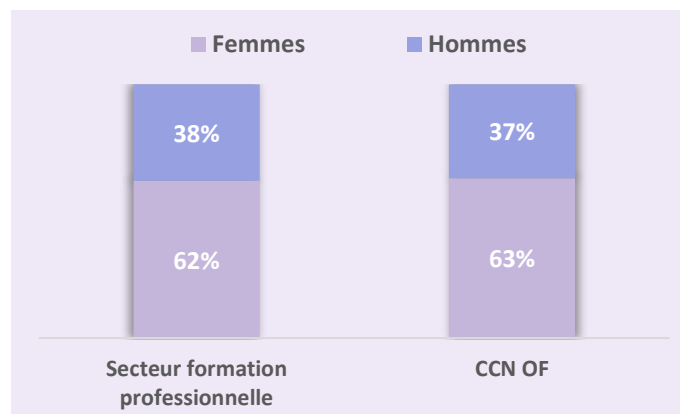
Le profil des salariés du secteur de la formation professionnelle

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

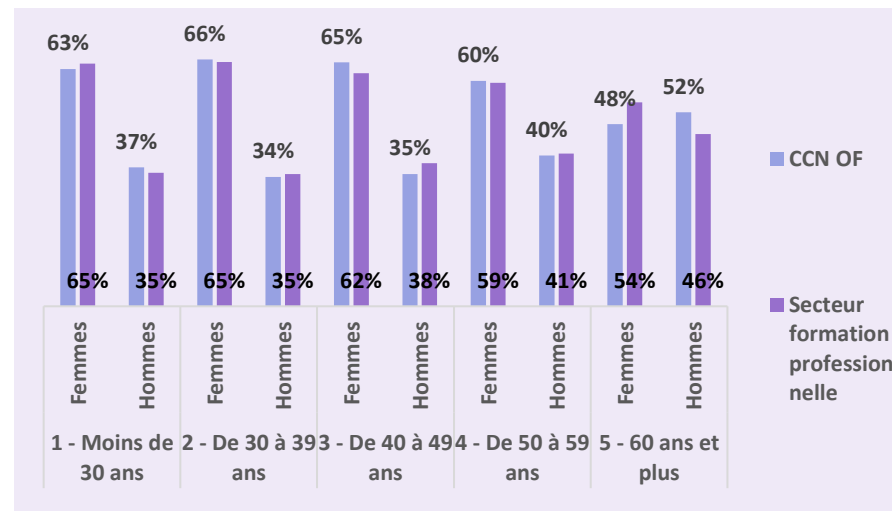
Dans le secteur de la formation professionnelle, la **pyramide des âges** montre **quelques écarts** en particularité pour la tranche des 60 ans et plus, avec + 6 points à l'avantage des femmes du grand secteur de la formation comparé à leurs homologues de la branche. Il y a plus de femmes également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

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

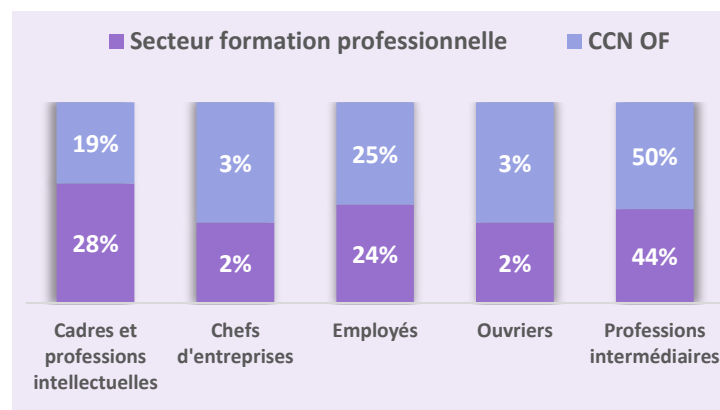
Répartition des effectifs par genre



Répartition des effectifs par genre



Répartition des effectifs par CSP

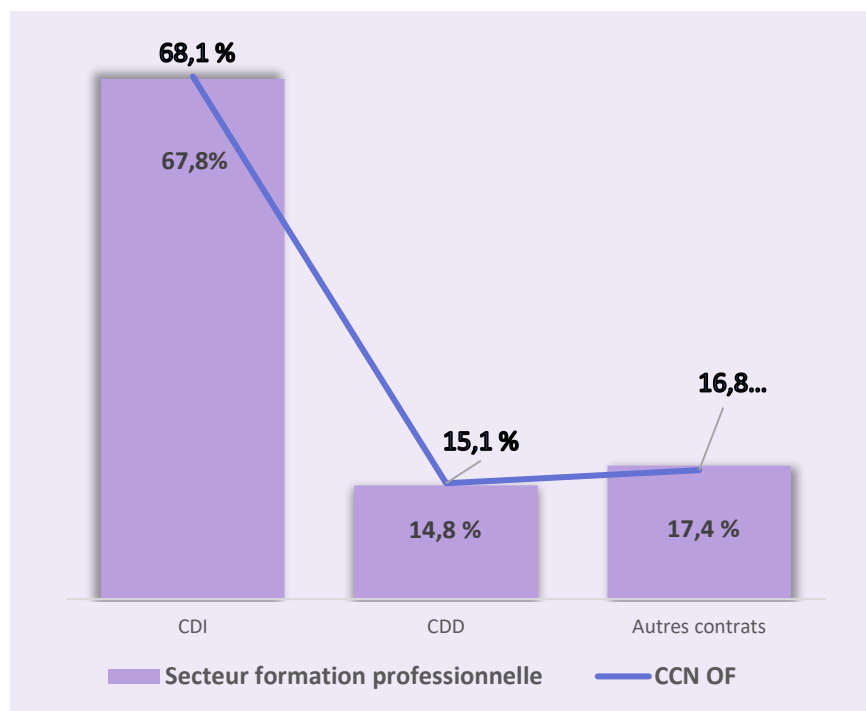


Source : Insee 2024



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

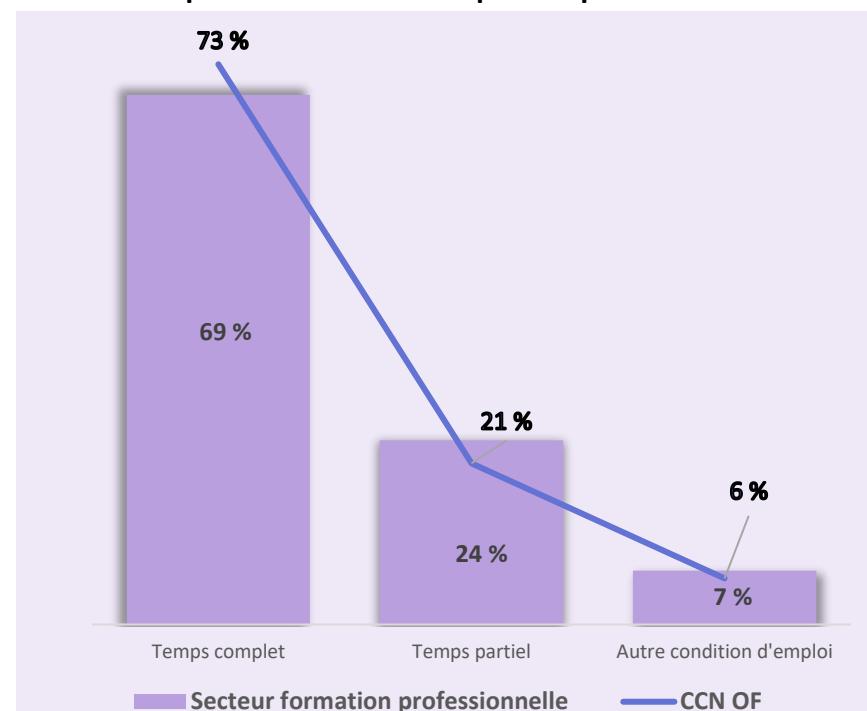
Répartition des effectifs par nature de contrat



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

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

Répartition des effectifs par temps de travail



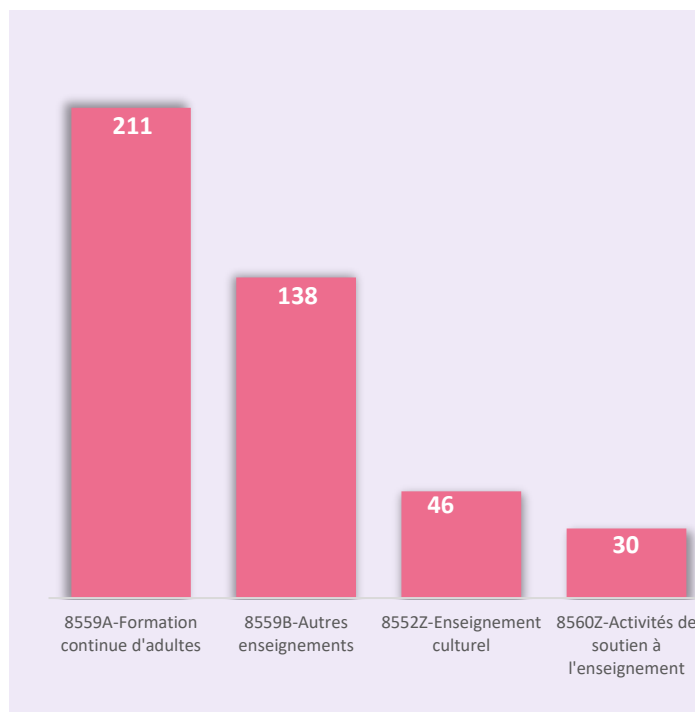
Au sein du secteur de la formation professionnelle, le recours au travail à temps partiel reste significatif et supérieur à celui de la CCN OF. Néanmoins, celui-ci a enregistré une **diminution de près de 4 points** par rapport à 2021 au profit des autres conditions d'emploi, qui progressent. Une tendance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

Source : Insee 2024



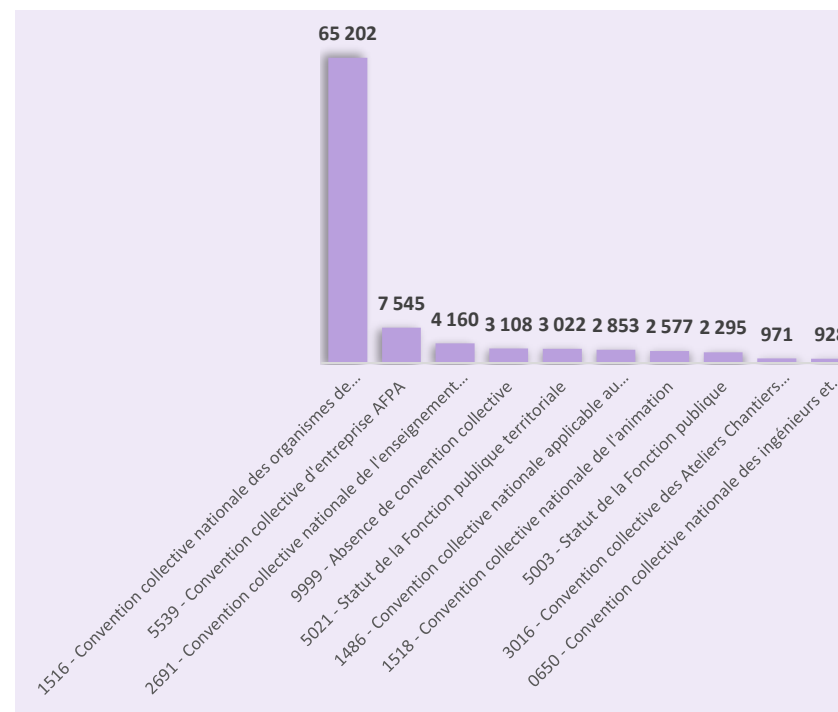
425 CCN appliquées au sein du secteur - La CCN OF concentre 63 % des effectifs du NAF 8559A

Nombre de conventions collectives selon le NAF



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

TOP 10 des CCN selon le code NAF 8559A



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

Source : Insee 2024



Ce panorama a été réalisé par le
cabinet KYU Associés



Co-produit avec :

