

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION



PANORAMA SOCIAL ET
ECONOMIQUE DE LA BRANCHE DES
ORGANISMES DE FORMATION

Rapport 2019 – Edition 2020

juin 2021, N/Réf. : 2008.2

Sommaire

o Synthèse	3
1. Volet Social	7
Les effectifs salariés de la branche	8
Les profils des salariés de la Branche	13
Les emplois occupés par les salariés	15
L'évolution professionnelle des salariés	26
La rémunération des salariés	27
2. Volet Formation	37
Les contrats de professionnalisation	38
Le Compte Personnel de Formation	42
Les contrats d'apprentissage	47
Le plan de développement des compétences	50
3. Volet Protection sociale	54
Les arrêts de travail	55
Le handicap dans la branche	56
Les congés parentaux d'éducation	58
4. Volet Economique	59
Les entreprises de la branche	60
Le chiffre d'affaires de la branche et perspectives d'évolution 2019 -2020	65
Les marchés des entreprises et leurs perspectives d'évolution 2019-2020	70
ANNEXE METHODOLOGIQUE	78

o. Synthèse

- 1. Volet Social**
- 2. Volet Formation**
- 3. Volet Protection sociale**
- 4. Volet Economique**

En synthèse

Les effectifs

- La dernière mesure certaine des effectifs sur le périmètre de la branche (DADS fin 2017) donne **76 000 salariés** sur l'ensemble du territoire national (Métropole et DOM), soit une **augmentation de 2,7%** par rapport à l'année précédente. Ces effectifs sont en hausse pour la **3^e année consécutive**, et ont ainsi atteint leur chiffre le plus haut depuis 2011.

Les **extrapolations** sur les années suivantes indiquent un maintien voire une légère augmentation de ces effectifs malgré les événements de la réforme et de la pandémie, pour approcher **78 000 salariés en 2019 voire aussi en 2020** (à confirmer).

- Fin 2017, Le nombre d'employeurs de la branche s'approchait des **9 000 entreprises** et des **10 300 établissements**, en **augmentation** par rapport aux 4 années précédentes. Les extrapolations réalisées permettraient d'envisager un maintien du nombre d'établissements voire une augmentation pour 2018, 2019, voire 2020 (à confirmer).

Les salariés

- Les **grands équilibres** de la population salariée **demeurent**. La branche reste majoritairement **féminine** (62%) malgré un léger recul de la part des femmes dans les effectifs entre 2016 et 2017 passée de 62,5 à 62,0 %. Le principal phénomène est **l'augmentation continue** de la **part des seniors** (passée de 32,9% à 33,8%). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6%)

Les emplois

- La répartition des salariés par métier est globalement stable dans le temps : la **filière Formation/ Accompagnement/ Ingénierie** est **majoritaire** (55,3 % des effectifs), les **formateurs représentant environ 45% des salariés** de la branche. Toutefois, les parts des filières Développement et Support ont très légèrement augmenté (respectivement, + 0,2 et + 0,5 point).
- La part des **cadres**, en augmentation dans la branche est passée en 2017 **au-dessus de la moyenne nationale** : 20,1 % contre 19,4 %.
- Le taux d'emplois en **CDI est stable, à près de 72 %**, ce taux étant supérieur pour les femmes (73% contre 69% pour les hommes). Le taux de CDD reste relativement élevé (près de 19%) par rapport à la moyenne nationale.
- Les femmes sont par ailleurs à quasi égalité avec les hommes en ce qui concerne **l'évolution professionnelle** : 8,1% d'entre-elles ont bénéficié d'un changement d'emploi en 2019, pour 8,2% des hommes.

Les rémunérations

- Les données d'enquête portant sur les rémunérations 2019 sont globalement en augmentation par rapport à l'enquête 2018.
- Les données INSEE montrent que les **rémunérations** moyennes, qui avait baissé l'année précédente, ont **augmenté entre 2016 et 2017 sur quasi l'ensemble des indicateurs** : pour les femmes comme pour les hommes, pour toutes les tranches d'âge jusqu'à 60 ans.
- **L'écart** de rémunération **femmes – hommes**, déjà en deçà des moyennes nationales, **s'est encore réduit** passant de 16,6 à 14,8%.

La formation en 2019

- En matière de **formation** des salariés, le nombre total d'actions financés sur le **contrat de professionnalisation et le CPF** sont en **légèrement diminution** par rapport à 2018 (tendance constatée au niveau national qui peut sans doute s'expliquer par les mesures en faveur du contrat d'apprentissage), alors que le nombre d'actions au titre du **plan** de développement des compétences **a augmenté**. Par ailleurs, l'OPCO a financé 113 nouveaux contrats d'apprentissage. Pour ces différents dispositifs, les possibilités d'accès à la formation sont souvent très proches entre les femmes et les hommes.

L'économie, bilan 2019 et perspectives 2020

- Pour 2019, le **chiffre d'affaires moyen des employeurs** ayant répondu à l'enquête de la branche est de **1,2M€**. Le marché des entreprises a représenté une part un peu plus importante que les années précédentes dans le chiffre d'affaires des organismes de formation, même si au global la part des différents financeurs reste relativement équilibrée.
- La cible des salariés représente toujours plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé par des organismes répondants, mais cette part est en léger recul depuis 2 ans **au profit des demandeurs d'emplois et des particuliers**. Ce phénomène est probablement le résultat pour les premiers aux efforts considérables récemment consentis en la matière (PIC, etc.) et pour les seconds à l'autonomisation de l'accès au CPF.
- D'après les organismes de formation interrogés, **les marchés des jeunes** (dont très probablement l'apprentissage, premier dispositif priorisé par le Gouvernement depuis la réforme) **et des particuliers** (dont le CPF, 2^e dispositif priorisé par la réforme) sont ceux qui **sont les plus porteurs** depuis plusieurs années.
- Si les **prévisions** des organismes de formation en termes de maintien de l'emploi sont relativement optimistes, celles sur **l'évolution de leur chiffre d'affaires global prennent déjà en compte les effets de la pandémie** : 63 % d'entre eux anticipent une baisse de leur chiffre d'affaire entre 2019 et 2020. Globalement, la majorité des organismes sont

pessimistes, à l'exception des entreprises réalisant une part significative de leur CA en **formation à distance** (en e/blended Learning ou en d'autres modalités distancielles) qui ont une vision plus positive pour leur bilan 2020.

Comme prévisible en raison du contexte, les prévisions de croissance sur 2020 des modalités à distance sont très importantes : **la pandémie a certainement constitué un accélérateur important à la digitalisation/distanciation de la formation.**

0. Synthèse

1. Volet Social

2. Volet Formation

3. Volet Protection sociale

4. Volet Economique

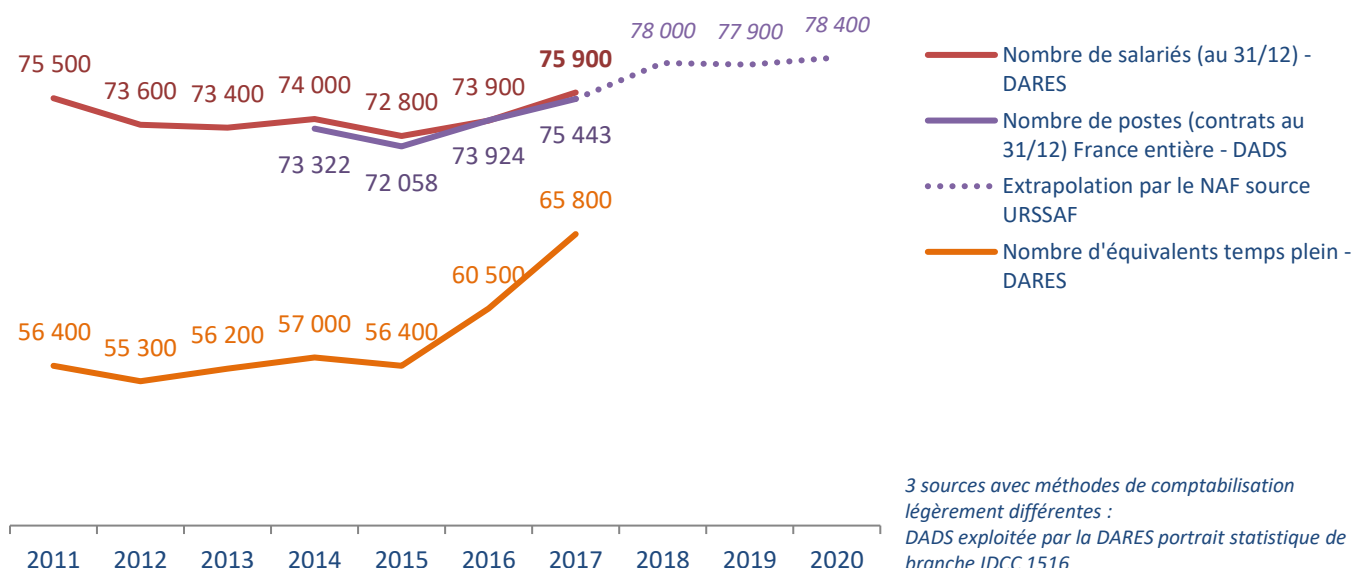
Les effectifs salariés de la branche

► Des effectifs en hausse pour la 3^e année consécutive avec près de 76 000 salariés dans la branche

- La branche des organismes de formation **totalisait fin 2017 près de 76 000 salariés sur l'ensemble du territoire national** (Métropole et DOM).
- Il s'agit d'une hausse significative par rapport à 2016 (+ 2,7%) qui vient confirmer l'augmentation constatée depuis 2015. Les effectifs 2017 sont même au plus haut depuis 2011.
- A noter que le nombre d'équivalents temps plein a très fortement augmenté au cours des 2 dernières années.
- On peut s'interroger sur l'évolution depuis 2017 alors que les organismes de formation :
 - ont vu leur environnement économique modifié par la réforme de la formation professionnelle de 2018
 - sont concernés, comme l'ensemble de l'économie, par les effets de la pandémie.

En l'absence de données statistiques plus récentes et fiables sur le périmètre de la branche, des **estimations** réalisées par extrapolation basée sur des données statistiques 2018 à 2020 accessibles par code NAF¹, on peut estimer que le nombre de salariés pourrait **continuer d'augmenter pour l'année 2018, et se stabiliser pour 2019 et 2020.**

Evolution des effectifs dans la branche (CCN OF)



¹ Voir note méthodologique

- Ces extrapolations devront bien sûr être vérifiées mais semblent être appuyées par les **résultats de l'enquête** menée fin 2020 : une **majorité des 750 répondants à l'enquête** envisagent un **maintien voire même une progression de leurs effectifs entre 2019 et 2021**

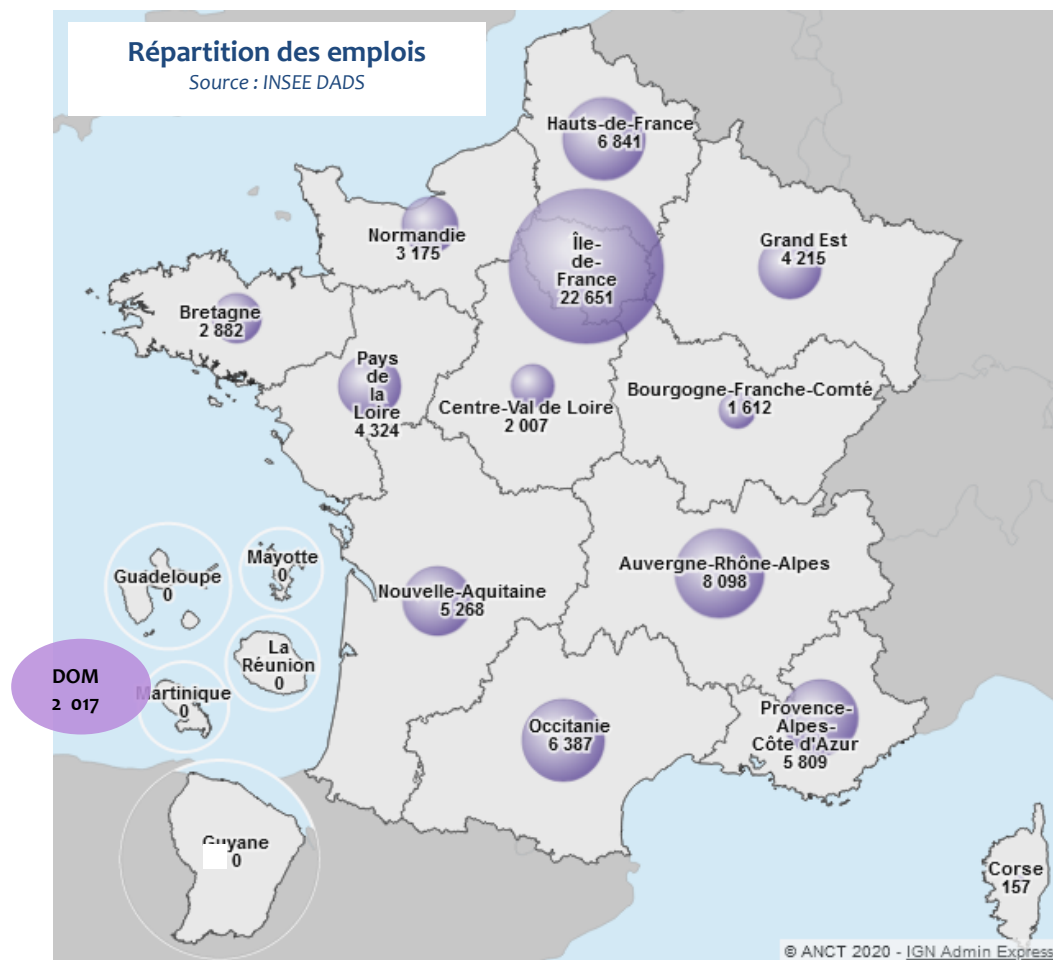
**Evolution anticipée des effectifs salariés pour la période 2020- 2021,
par rapport à 2019**



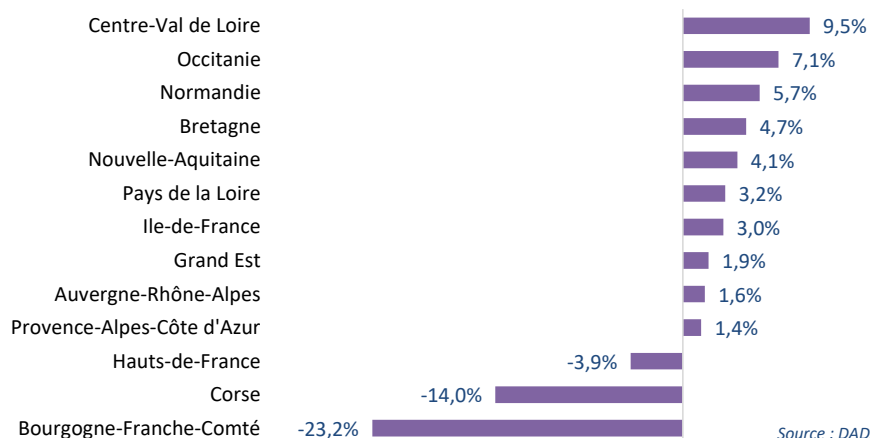
Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise

► Une concentration des salariés en Île-de-France (30%), une progression des effectifs dans 10 des 13 régions métropolitaines

- Le poids de chaque région dans les effectifs de la branche n'a quasi pas évolué depuis plusieurs années. **L'Île-de-France** reste largement majoritaire, suivie par la région **Auvergne-Rhône-Alpes** et Les **Hauts de France**. Toutefois, cette dernière région est l'un des rares à avoir connu une baisse de ses effectifs entre 2016 et 2017, même si cette baisse est plus limitée que celle identifiée dans des régions de moindres effectifs en Bourgogne-Franche Comté (-23%) ou en Corse (-14%).



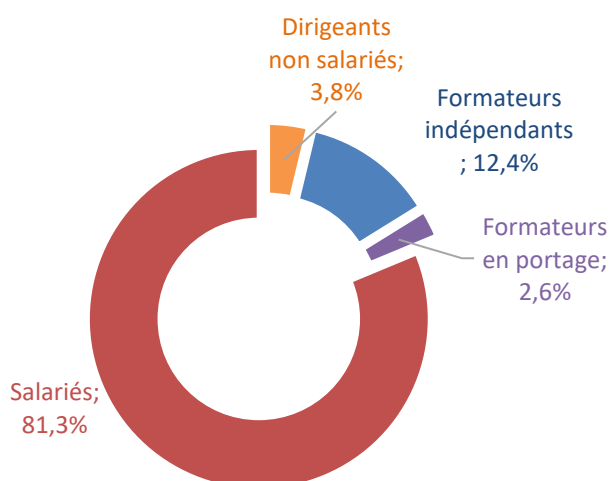
Evolution des emplois entre 2016 et 2017



► **Dans les entreprises de la Branche, les travailleurs indépendants (non-salariés – ex TNS) et les formateurs en portage salarial représentent près de 19% des emplois totaux (en ETP)**

- En plus des salariés dépendant de la CCNOF² en contrat dans leurs entreprises, les organismes de formation emploient fréquemment des **travailleurs indépendants non-salariés³** (actifs dont la rémunération n'est pas sous la forme d'un salaire et qui ne dépendent donc pas de la CCNOF) et **des formateurs en portage salarial** (qui sont les salariés d'entreprise de portage, relevant donc d'une autre CCN)
- Si on additionne (en ETP) tous les emplois dans les entreprises appliquant la CCNOF et ayant au moins 1 salarié, 81,3 % sont de statut salarié de la CCNOF, 16,2 % sont des travailleurs indépendants (dirigeants ou formateurs) et 2,6 % sont des formateurs en portage salarial.

Répartition des emplois (ETP) dans les entreprises de la branche, par statut des personnes



Source : Enquête
-données 2019-
Traitement
Ambroise
Bouteille &
Associés

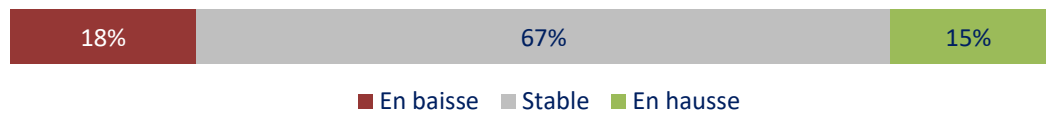
² Convention collective nationale des organismes de formation

³ **Qu'appelle-t-on les travailleurs indépendants non-salariés** Il s'agit des actifs dont la rémunération au titre de leur activité dans la formation professionnelle n'est pas sous la forme d'un salaire : professions libérales, chefs d'entreprise non-salariés (gérants majoritaires de SARL par exemple), etc. Il s'agit donc essentiellement de formateurs indépendants et de chefs d'entreprise n'ayant pas adopté le statut de salarié. La convention collective de la branche ne s'applique pas par nature aux travailleurs indépendants, puisqu'ils ne sont pas salariés. Ainsi un formateur non-salarié ne « relève » pas de la branche.

Pour rappel : la proportion de travailleurs indépendants est plus élevée au sein du grand secteur de la formation professionnelle car les indépendants peuvent contractualiser en direct avec les clients d'une part, ou travailler en sous-traitance pour un organisme de formation qui n'applique pas la convention collective des organismes de formation, ou encore être le dirigeant non-salarié d'un organisme de formation sans salarié (gérant majoritaire de SARL par exemple). Ils ne sont de ce fait pas comptabilisés par les organismes de formation de la branche interrogés

- Le nombre de travailleurs indépendants (TI, ex TNS) collaborant avec les entreprises de la branche devrait rester stable voire diminuer compte-tenu des évolutions anticipées par les organismes interrogés par enquête fin 2020.

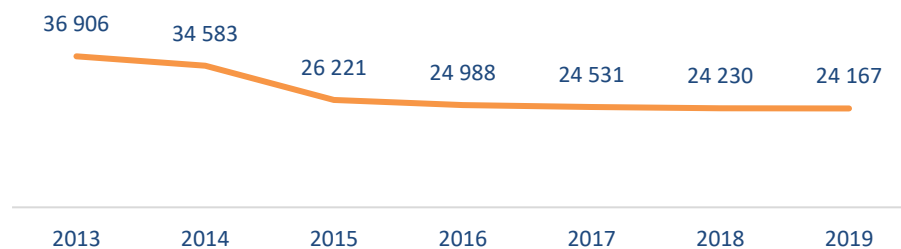
Evolution anticipée du nombre de travailleurs indépendants d'ici 2021



Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise

- Cette tendance est d'ailleurs identifiée au sein du secteur NAF Formation continue des adultes pour lequel on constate une diminution lente du nombre de travailleurs indépendants au cours des 5 dernières années.

Effectifs travailleurs indépendants NAF Formation continue d'adulte



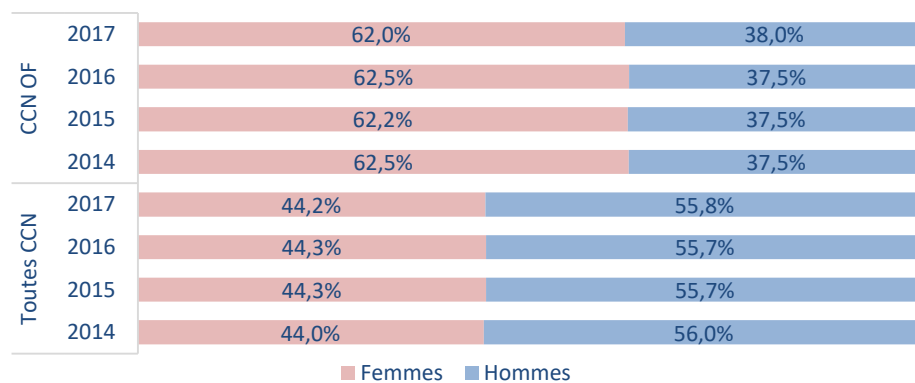
Source : Acoff - Ursaff

Les profils des salariés de la Branche

► Les femmes restent fortement majoritaires dans les effectifs, malgré une très légère baisse de leur part dans les effectifs totaux (-0,5%)

- Leur part reste toutefois très supérieure à celle des hommes dans l'ensemble des branches et les évolutions très faibles d'une année à l'autre.

Proportions Femmes - Hommes

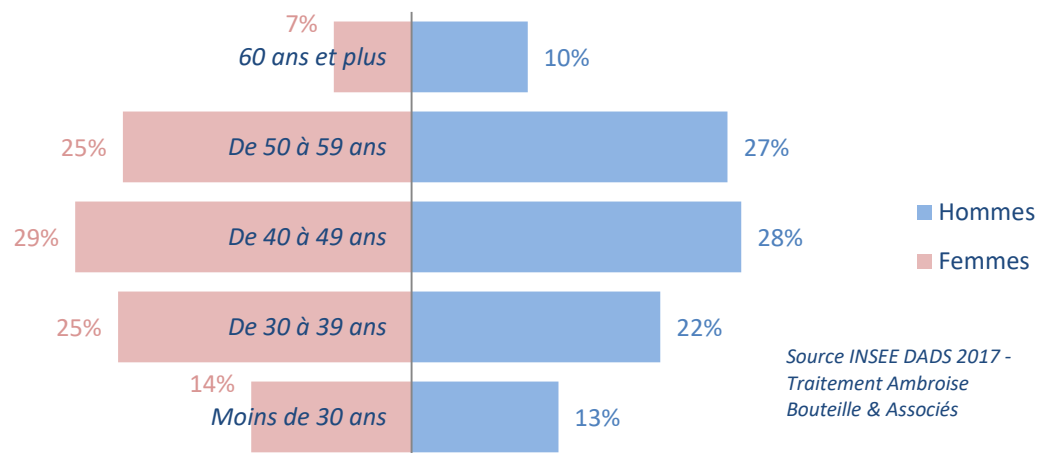


sources : DADS pour CCN OF, DARES pour toutes CCN

► Les tendances d'évolution par âge et par sexe demeurent également : les salariés sont relativement âgés, et leur âge moyen croît plus rapidement que celui de la moyenne nationale de la population active

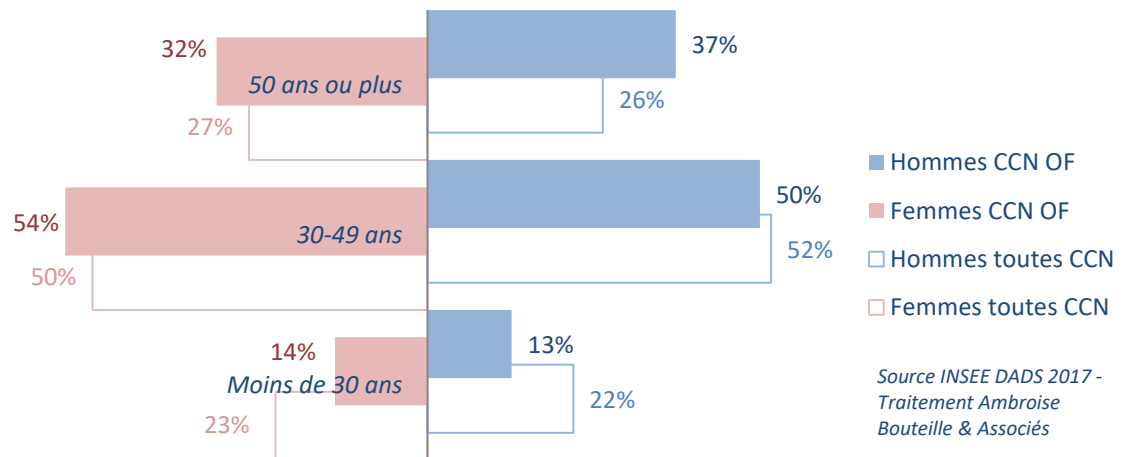
- Les femmes restent plus jeunes que les hommes même si leur part des 50 ans et plus a davantage augmenté entre 2016 et 2017.

Pyramide des âges de la branche



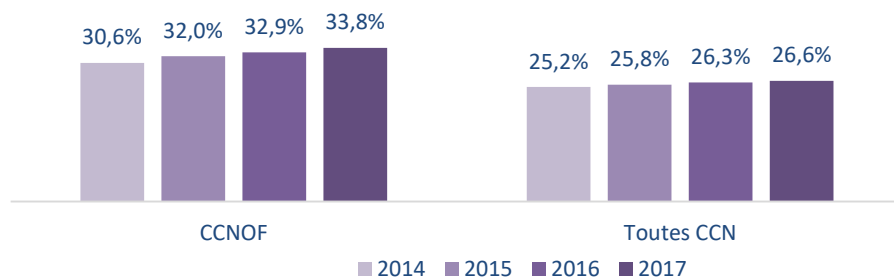
- **Les salariés de la branche, femmes comme hommes, sont un peu plus âgés et « vieillissent » davantage que la moyenne nationale des salariés**

Pyramide de la branche comparée aux moyennes toutes CCN confondues



- **Ainsi la part des seniors est plus élevée et progresse plus vite dans la Branche que pour l'ensemble des CCN**

Evolution de la part des seniors (50 ans et plus)

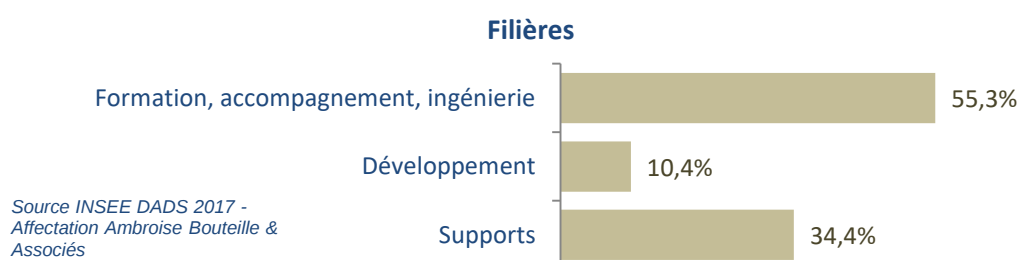


Source INSEE DADS pour CCNOF, DARES pour toutes CCN

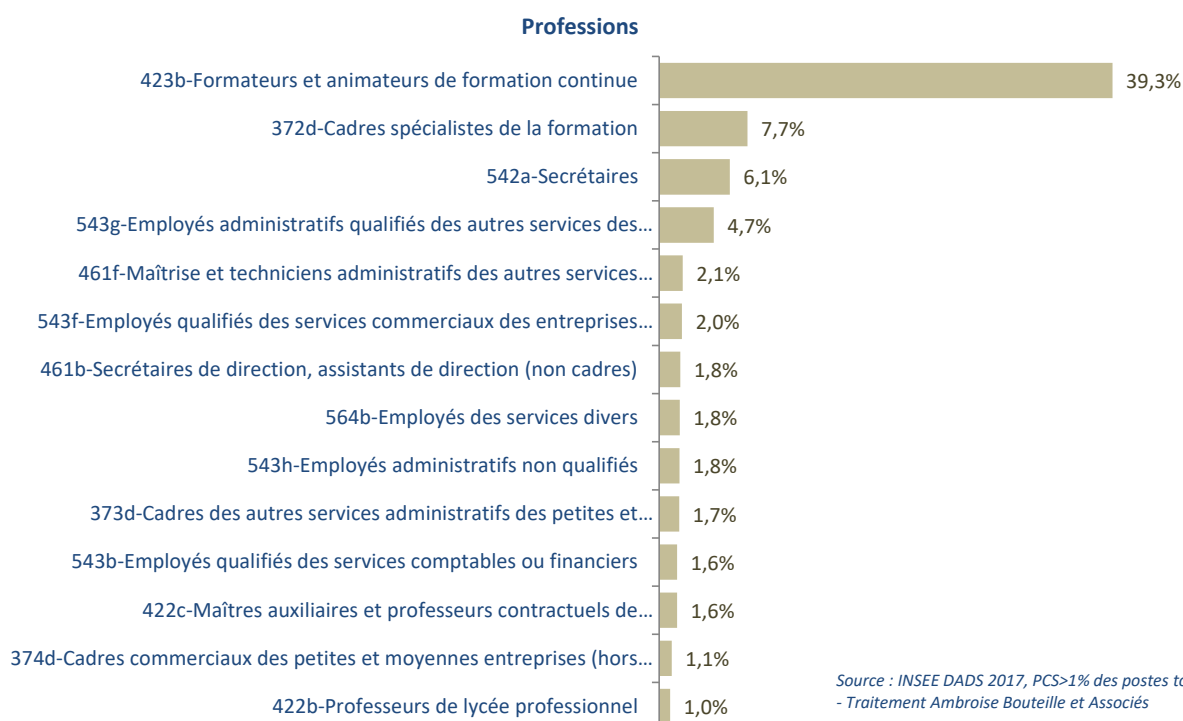
Les emplois occupés par les salariés

► En termes de métiers, la filière de la formation reste très largement dominante avec plus de la moitié des effectifs, même si sa part a très légèrement diminué au cours des 2 dernières années

- On note en 2017 comme en 2016 une très légère augmentation de la part de la filière développement (+0,2 %), qui pour rappel comprend les emplois commerciaux et de management, et de la filière support (+0,5 %)



- A noter que la filière dite « support » est particulièrement importante dans la branche du fait du classement dans cette filière de certains métiers « de production » tels que les assistants de formation par exemple.

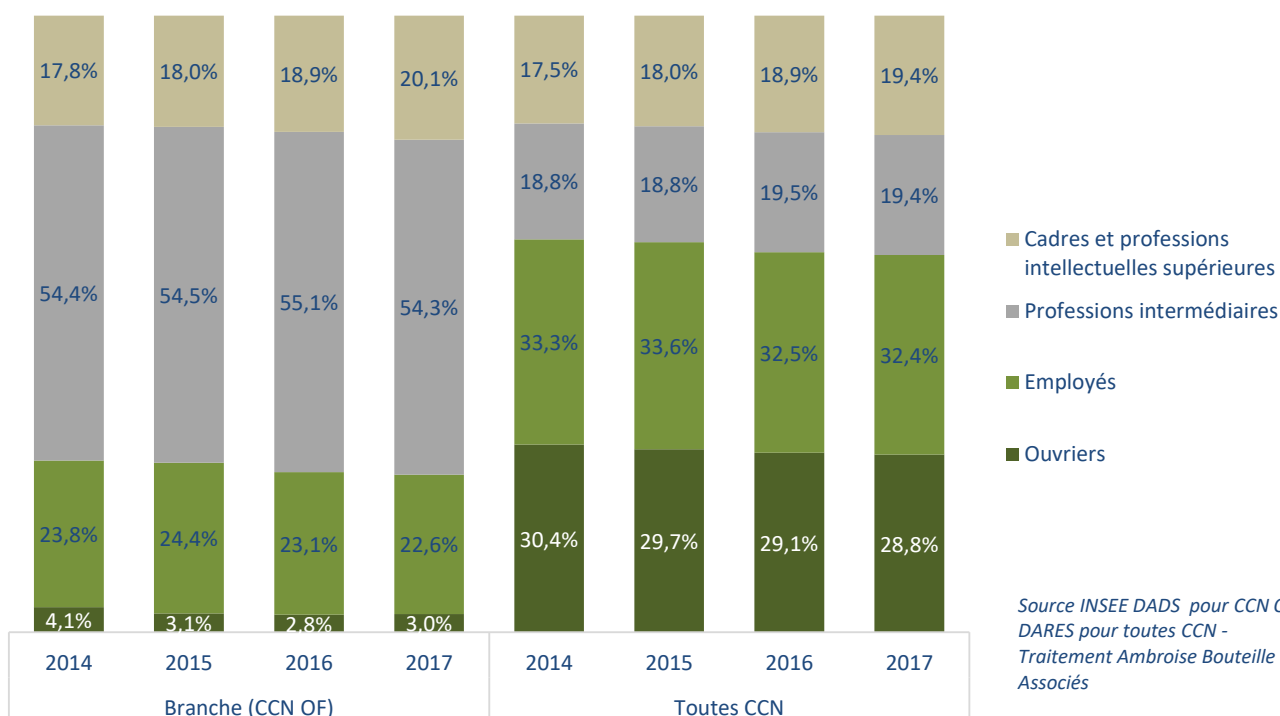


- 39,3% des salariés sont inscrits comme Formateurs et animateurs de formation continue dans la DADS (PCS 423B) une proportion identique à 2016, et au total près de 45% sont comptabilisés dans des PCS pouvant être associés au métier de formateur au sens large (354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 422c-Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire ; 435b-Animateurs socioculturels et de loisirs ; 422b-Professeurs de lycée professionnel ; 342d-Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur ; 342c-Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur , etc.)

► Les professions intermédiaires dominent largement dans la branche compte-tenu du poids des formateurs qui en relèvent, mais les cadres augmentent

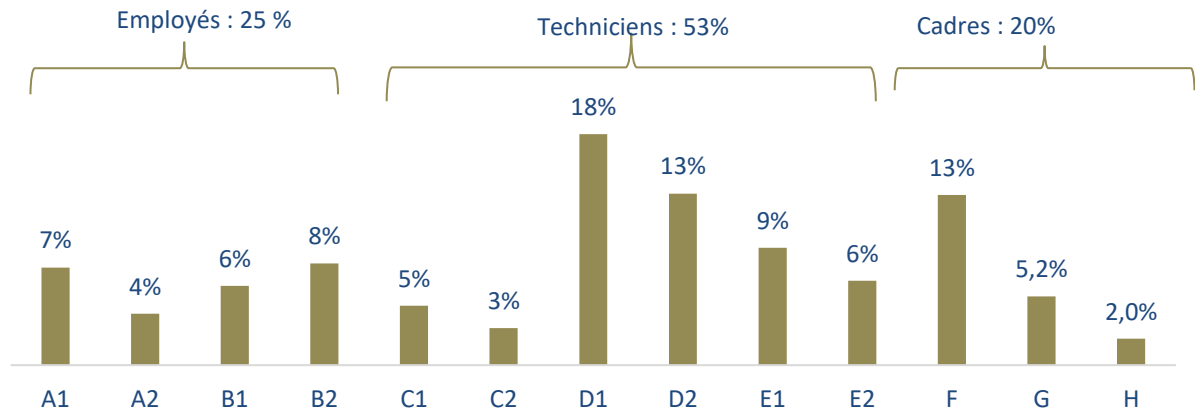
- On observe quelques évolutions notables au cours des dernières années :
 - une **augmentation régulière de la part des cadres**, qui dépasse même la moyenne nationale en 2017
 - au détriment d'une **légère baisse des professions intermédiaires** (bien que comme on l'a vu la part des formateurs reste stable) **et des employés**.

Evolution des CSP (hors chefs d'entreprise)



- Par niveau de classification, les effectifs sont de façon stable particulièrement concentrés dans les niveaux D1 à E1

Répartition des salariés par niveau de classification

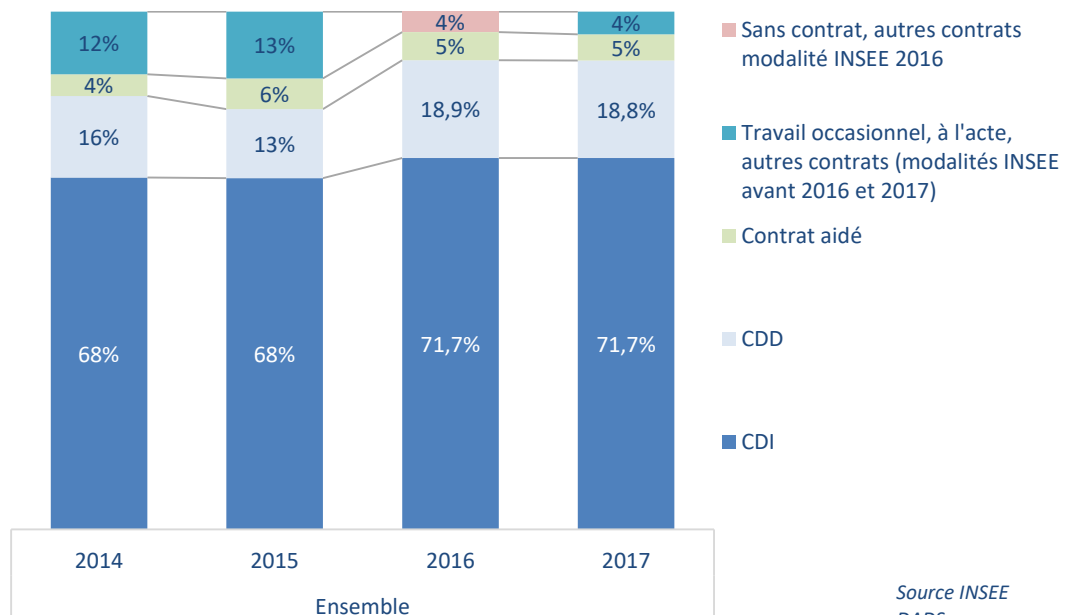


Source : Enquête 2020, données 2019 -Traitement AB&A

- Une stabilité des CDI et des CDD entre 2016 et 2017

🔔 Modification de la méthodologie INSEE : En 2016, les modalités Travail occasionnel et Travail à l'acte ont été redistribuées sur les autres modalités avec un effet très sensible sur les chiffres des CDD et plus à la marge sur ceux des autres types de contrats. En 2017, le travail occasionnel et à l'acte sont de nouveau calculés mais selon des nouvelles règles. Ainsi concrètement, on peut considérer que les données CDI sont comparables sur toutes les années, CDD sur 2016 et 2017, et que les autres contrats le seront à partir de 2017 seulement.

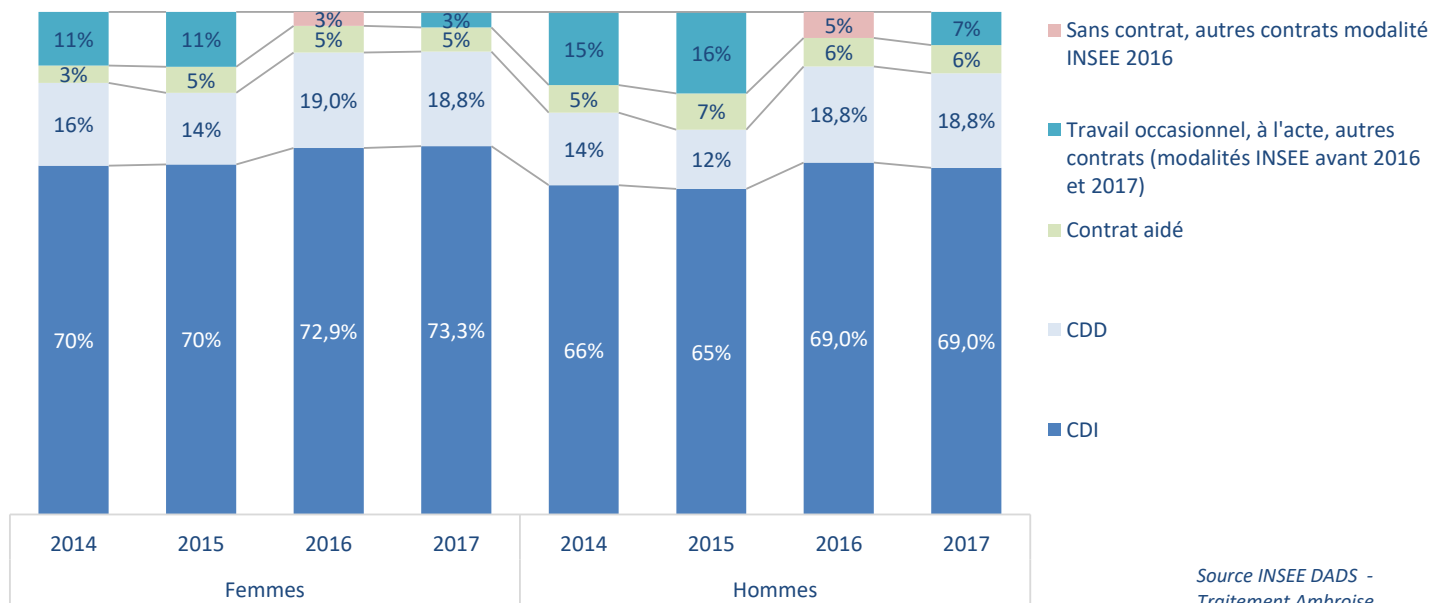
Contrats de travail (hors apprentissage)



Source INSEE
DADS -
Traitement

- Les femmes de la branche sont plus nombreuses en CDI que les hommes. La principale différence Femmes – hommes se trouve dans leur part respective sur **le travail occasionnel ou à l'acte où les hommes sont plus nombreux** (notamment parmi les formateurs).

Contrats de travail (hors apprentissage) par sexe

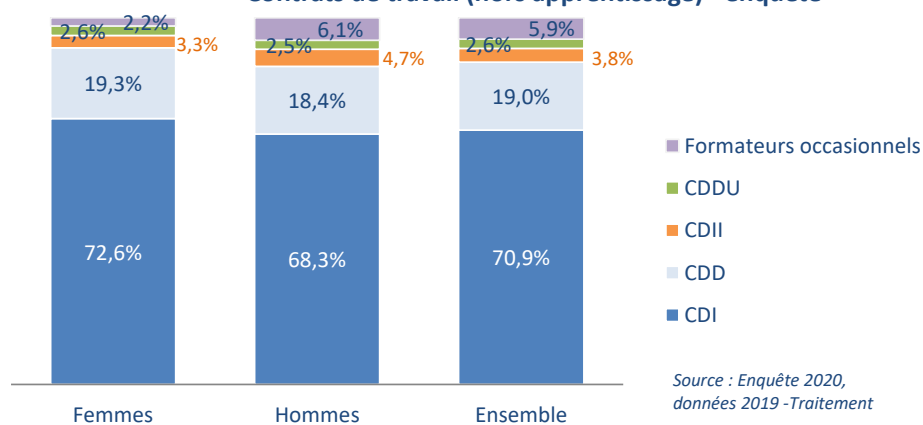


Source INSEE DADS -
Traitement Ambroise
Bouteille & Associés

- Les données de l'enquête permettent de distinguer les CDII et les CDDU⁴, ce que les données de l'INSEE n'autorisent pas. **Les CDI Intermittents représentent 3,8% des contrats des salariés, les CDDU 2,6%.**

Les contrats de formateurs occasionnels sont un peu plus importants pour les hommes, mais la proportion des salariés en **CDDU est équivalente entre les femmes et les hommes.**

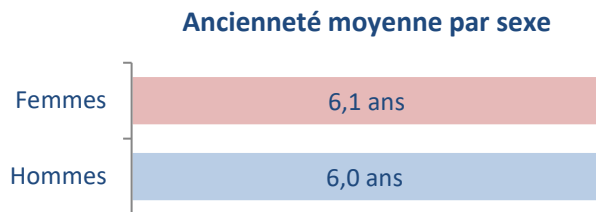
Contrats de travail (hors apprentissage) - enquête



Source : Enquête 2020,
données 2019 - Traitement

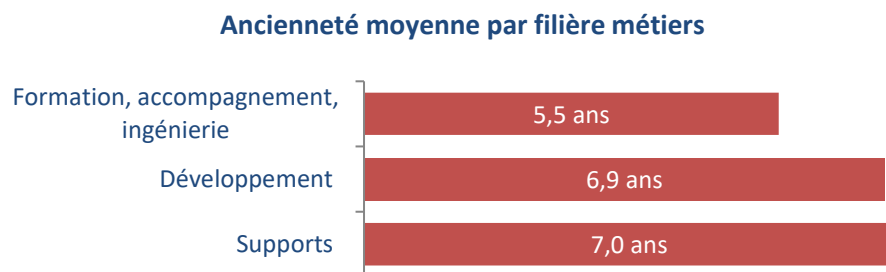
⁴ CDII : contrat à durée indéterminé intermittent – CDDU : contrat à durée déterminée d'usage

- **L'ancienneté moyenne des salariés des organismes de formation ayant répondu à l'enquête est de 6,0 ans, avec toujours une ancienneté des femmes (très) légèrement supérieure**



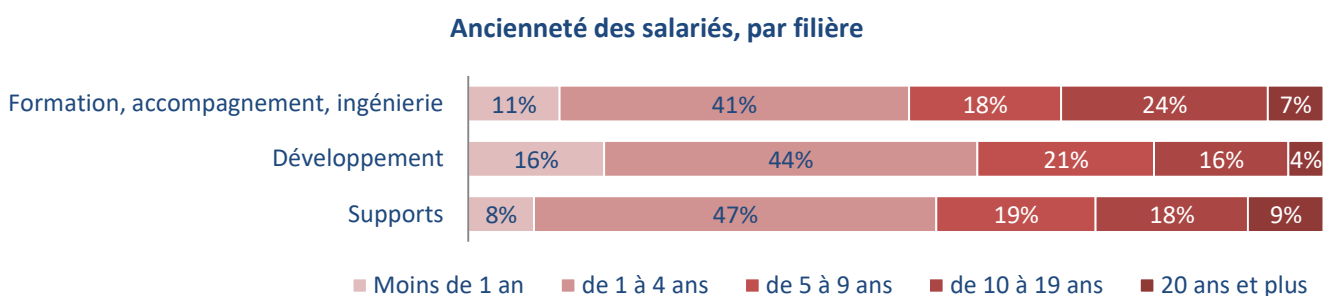
Source : Enquête 2020, données 2019 -Traitement AB&A

- L'ancienneté moyenne est plus élevée dans la filière support, filière dans laquelle le turnover est fréquemment moins important.



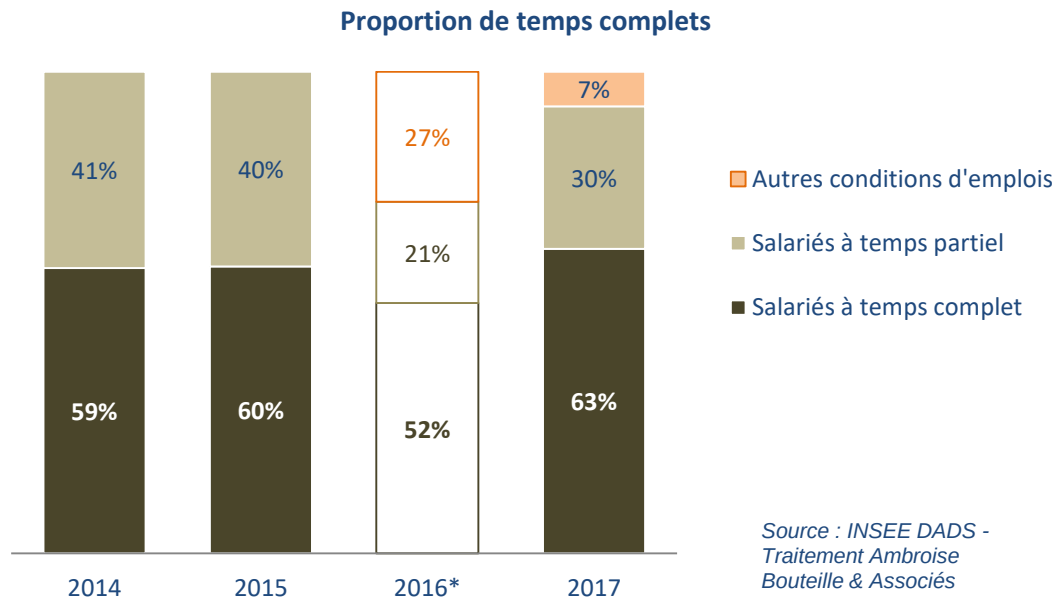
Source : Enquête 2020, données 2019 -Traitement AB&A

- **Au global, 23% des salariés ont au moins 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise**



Source : Enquête 2020, données 2019 -Traitement AB&A

► **63% des salariés seraient à temps complet**



* La méthodologie de l'INSEE de calcul du temps a subi une modification importante en 2016 (année de passage de la DADS à la DSN)

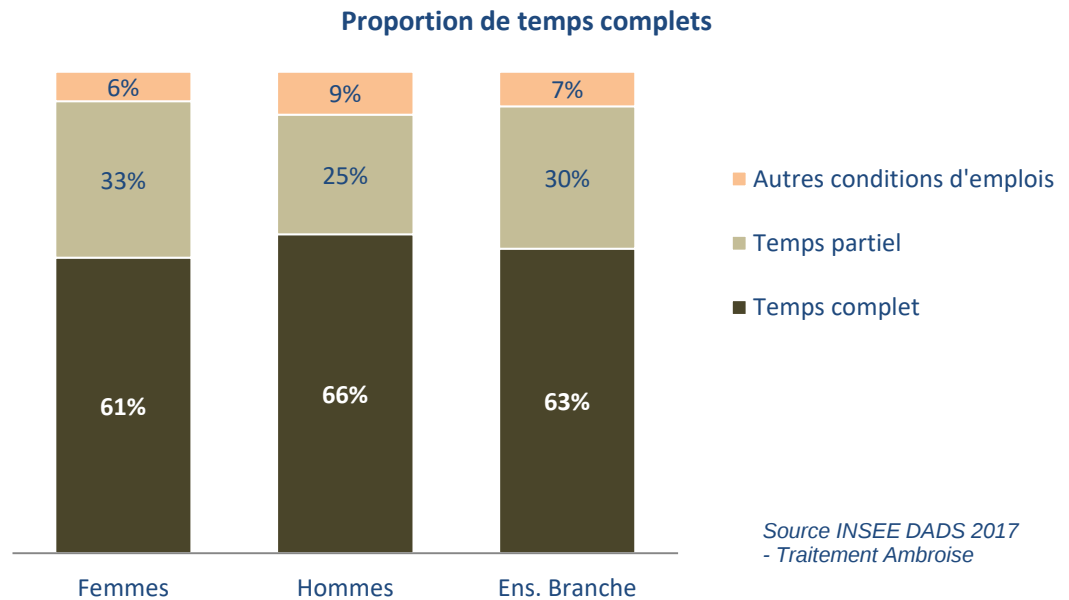
Avant 2016 : la variable était en grande partie déterminée statistiquement à partir du nombre d'heures journalières.

En 2016 : la variable est construite à partir de 3 variables déclarées (indicateur de travail à domicile, unité de mesure du temps de travail, variable indiquant temps partiel ou complet), avec un traitement particulier dans les cas de successions de périodes irrégulières (intérimaires et postes non CDI de certaines activités).

En 2017, l'INSEE a de nouveau adapté sa méthodologie. Ainsi les modalités ne sont plus exactement les mêmes. La nouvelle variable « autres conditions d'emplois » regroupe en 2017 le Travail à domicile et le Travail intermittent.

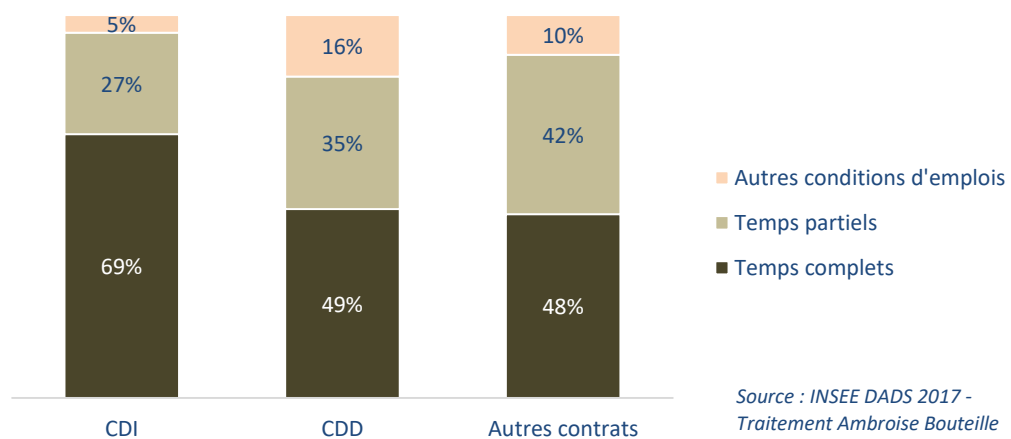
Les données de 2016 ne sont comparables ni avec celles qui les précèdent, ni avec celles de 2017. Elles sont laissées à titre indicatif dans le graphique mais doivent être utilisées avec prudence.

- Les **femmes** sont **un peu plus nombreuses à temps partiel** que les hommes, le temps partiel étant d'ailleurs un marqueur majeur de cette différence femmes/hommes dans de nombreuses autres branches. Or, **l'écart est beaucoup plus faible dans les organismes de formation** (8 points) que toutes CCN confondues, où l'écart est de 21 points.



- Le taux de temps partiels est plus élevé pour les CDD et les autres conditions d'emplois que pour les CDI.

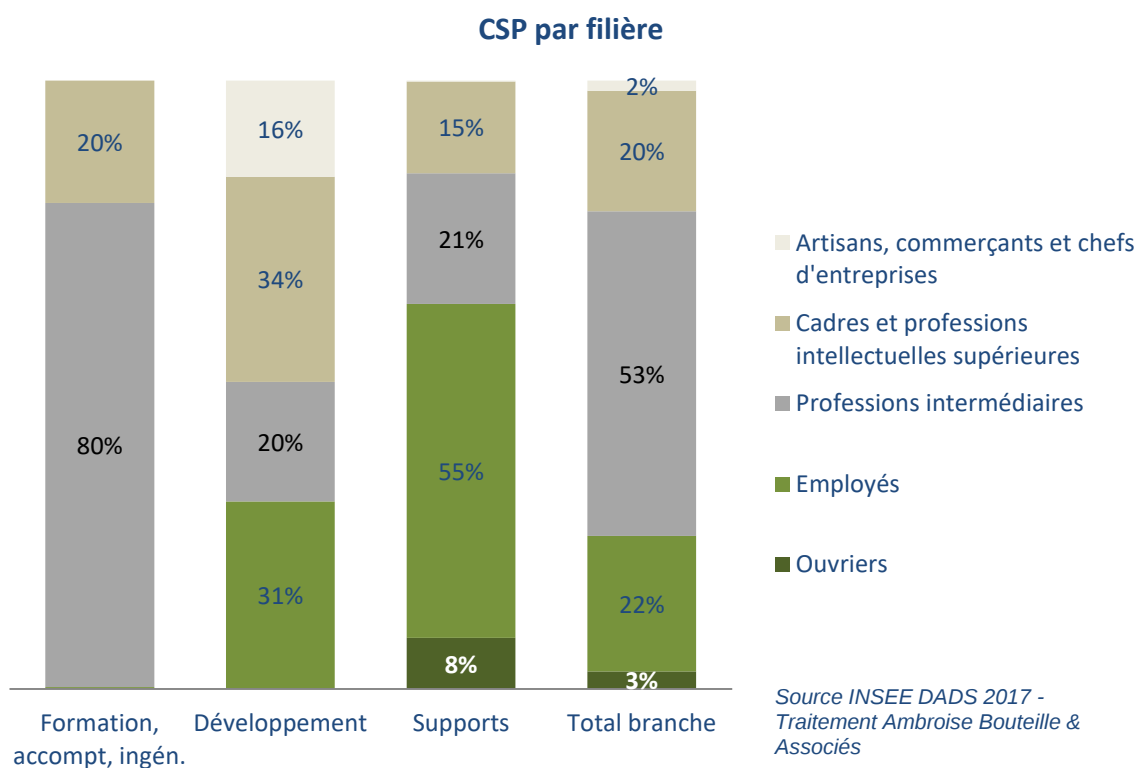
Temps de travail selon le type de contrat



Pour rappel : le CDI Intermittent est juridiquement distinct du temps partiel

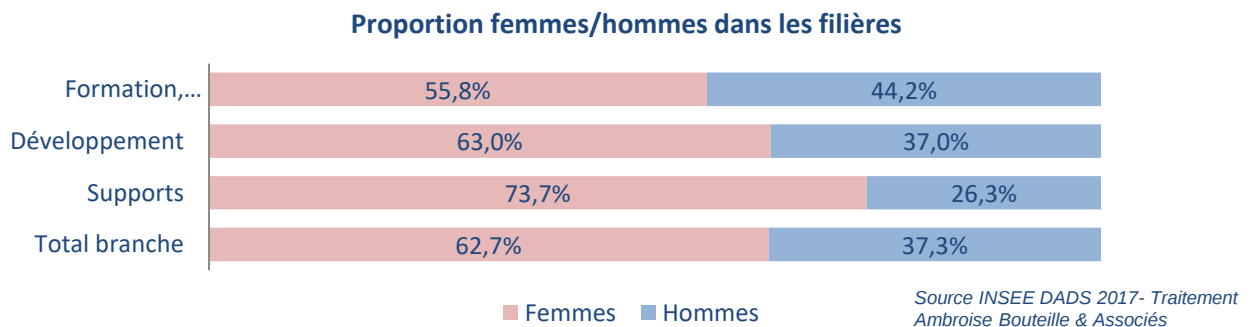
► Le profil des salariés diffère fortement selon leur filière métiers

- Les professions intermédiaires, dominantes dans la branche, sont essentiellement le fait de la famille formation. La filière développement concentre davantage de chefs d'entreprise et de cadres, puisque la direction est affectée à cette filière. Ce sont dans les supports qu'apparaissent les bas niveaux de CSP (employés et ouvriers).

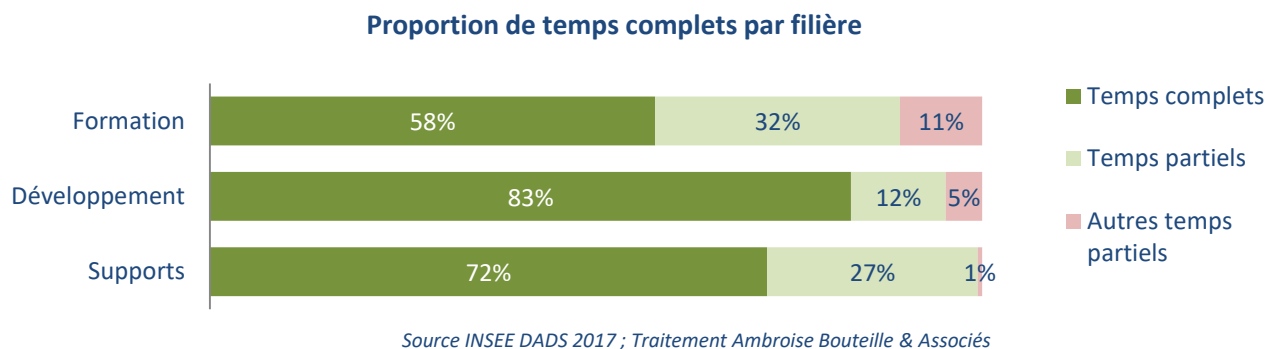


- Les femmes restent proportionnellement plus nombreuses dans toutes les filières, et notamment dans la filière support, comme cela est le cas dans de nombreux secteurs d'activités. Leur part a toutefois très légèrement baissé entre 2016 et 2017 dans les filières formation (-1 point) et développement (-0,8 point).

A noter que sur le seul métier « Formateur - animateur de formation continue (PCS 423 b), les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes)



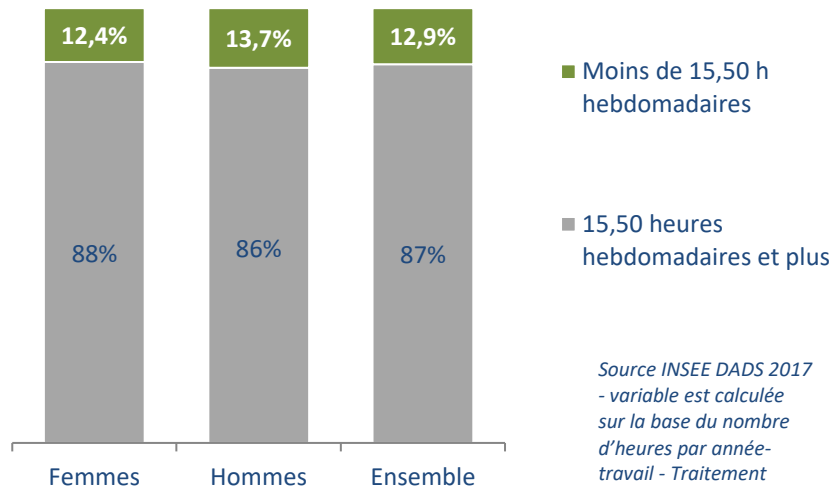
- Compte-tenu des spécificités de la branche, c'est logiquement dans la filière Formation que la part des temps complets est la moins élevée. Elle a pourtant augmenté par rapport à 2015 (dernière donnée comparable : 51%)



► **13 % des salariés⁵ auraient un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée minimale conventionnelle (15,50 h) des temps partiels**

- Cette part a diminué, pour l'ensemble de la branche, passant de 15 à 13% entre 2016 et 2017. Elle est légèrement inférieure pour les femmes que pour les hommes.

Durée de travail hebdomadaire des salariés par sexe

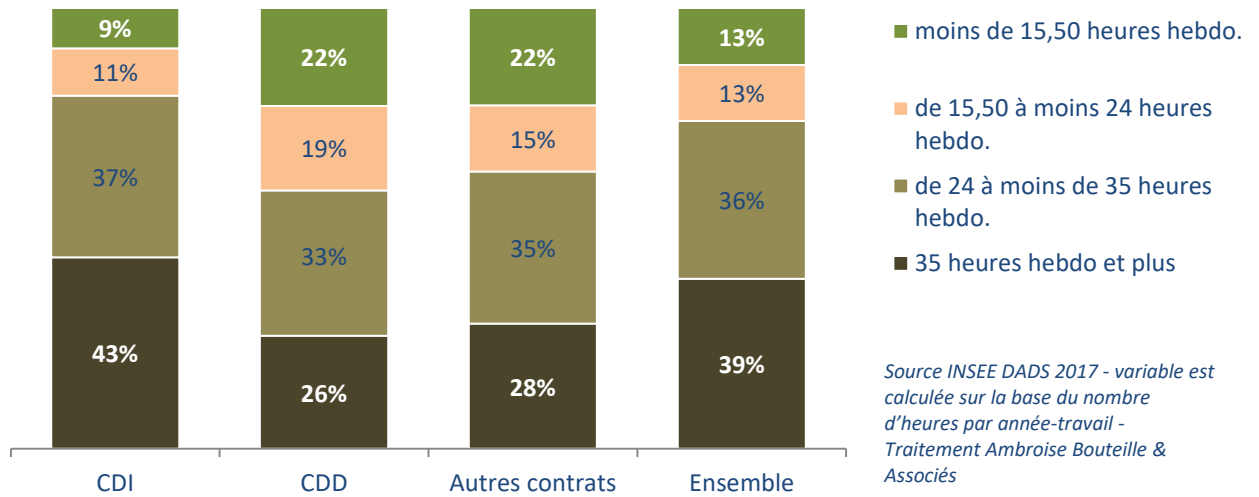


Il est possible en revanche que cette proportion de salariés en deçà des 15,50 heures hebdomadaires n'évolue que peu en 2018 ou 2019, car les données d'enquête confirment ce pourcentage.

- La part des salariés ayant une durée hebdomadaire de travail inférieur à la durée conventionnelle a baissé pour les CDI et les CDD, mais augmenté pour les autres types de contrats (19% en 2016)

⁵ Pourcentage sur l'ensemble des salariés quel que soit le type de contrat (y compris CDI Intermittent)

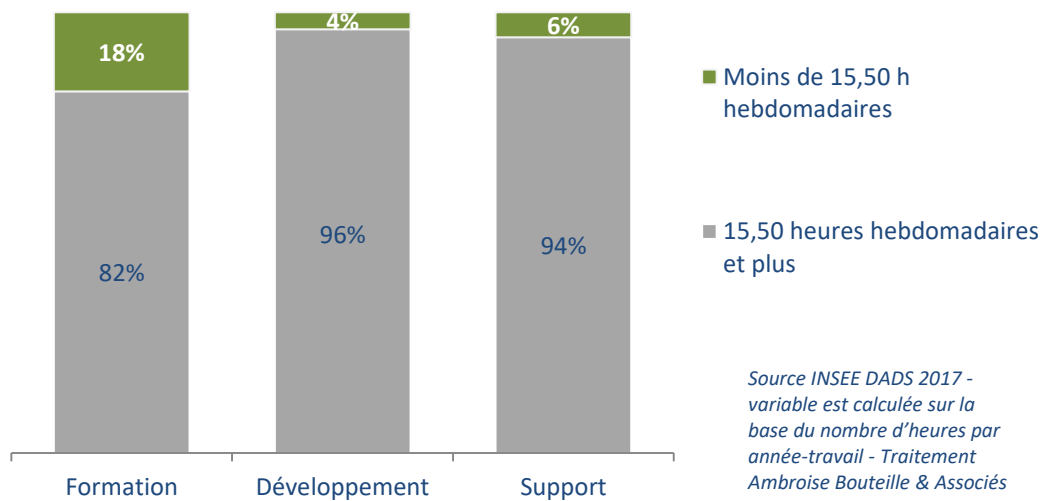
Durée de travail hebdomadaire des salariés par type de contrat



Pour rappel, les données de l'INSEE ne permettent pas d'identifier les CDI qui sont a priori classés dans les « CDI »

- C'est dans la filière formation que ces temps de travail courts sont logiquement concentrés. Toutefois ils sont en diminution, passant de 23% en 2016 à 18% en 2017

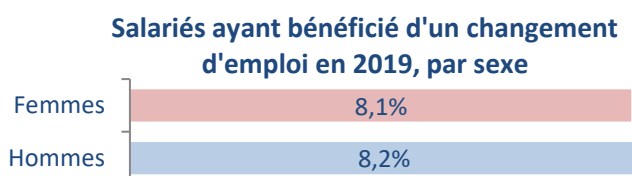
Durée de travail hebdomadaire des salariés par filière



L'évolution professionnelle des salariés

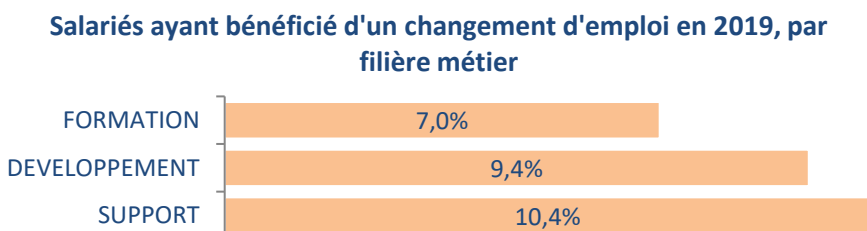
► En 2019, 8,2% ont bénéficié d'un changement d'emploi

- Ces évolutions ont bénéficié à des **femmes et des hommes à quasi-égalité**.



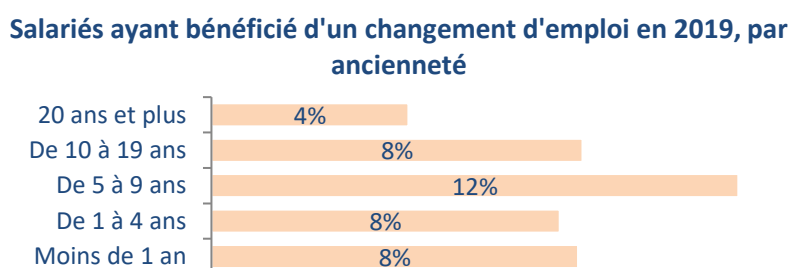
Source : Enquête 2020, données 2019 - Traitement AB&A

- Elles ont été **plus importantes dans la filière support**



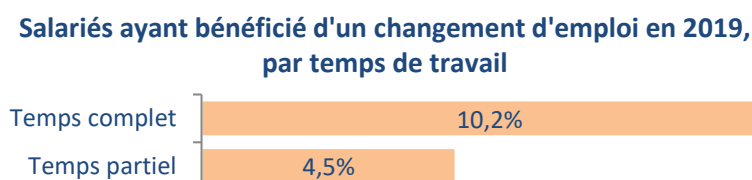
Source : Enquête 2020, données 2019 - Traitement AB&A

- Les changements d'emplois interviennent plus fréquemment pour les salariés ayant de 5 à 9 ans d'ancienneté.



Source : Enquête 2020, données 2019 - Traitement AB&A

- Les changements d'emplois sont beaucoup plus importants pour les salariés travaillant à temps complet qu'à temps partiel.



Source : Enquête 2020, données 2019 - Traitement AB&A

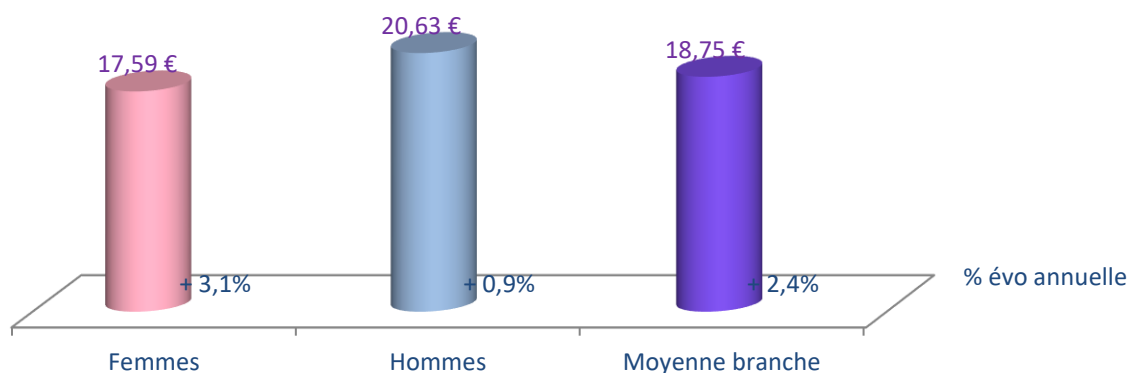
La rémunération des salariés

► La rémunération brute horaire moyenne⁶ est de 18,75 € pour l'ensemble de la branche

- Une augmentation de la rémunération moyenne (+5,6% entre 2016 et 2017) qui concerne les hommes (+4,9%) et les femmes (+6,0%).

Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon le genre

Source INSEE DADS - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

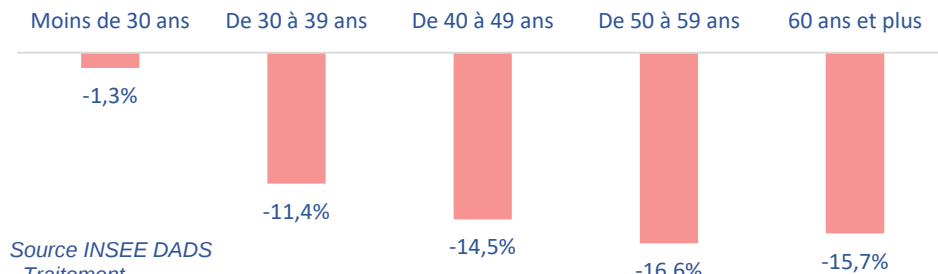


► Une diminution de l'écart femmes - hommes

- L'écart au détriment des femmes a diminué une nouvelle fois entre 2016 et 2017, passant de 16,6%, à 14,8% soit une réduction de l'écart de 1,8 point. Cet écart est très en deçà de la moyenne nationale (19% pour le salaire mensuel net moyen).

⁶ « La rémunération brute correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail. Ce salaire s'entend avant toute déduction de cotisations obligatoires et est calculé à partir de la base CSG. »

Ecart femmes/hommes selon l'âge



Source INSEE DADS
- Traitement
Ambroise Bouteille &

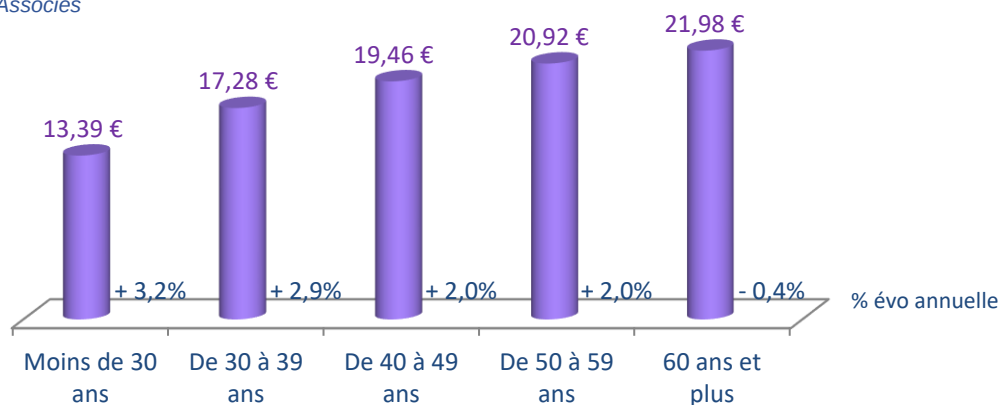
- Les écarts femmes-hommes se sont réduits pour toutes les classes d'âges
- Pour les moins de 30 ans, l'écart de rémunération femmes-hommes est passé de 3 à 1%, ce qui s'approche de l'égalité salariale. Même si les écarts ont diminué pour les autres tranches d'âges, le « plafond de verre » (accès plus difficile des femmes aux postes à responsabilité) continue de se faire sentir car les écarts restent importants après 30 ans (même si pour rappel, ils sont en dessous de la moyenne nationale).

► Une rémunération qui augmente naturellement avec l'âge, même si elle plafonne pour les seniors

- Cette rémunération moyenne a augmenté entre 2016 et 2017 pour toutes les tranches d'âges sauf pour les salariés de 60 ans et plus.

Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon l'âge

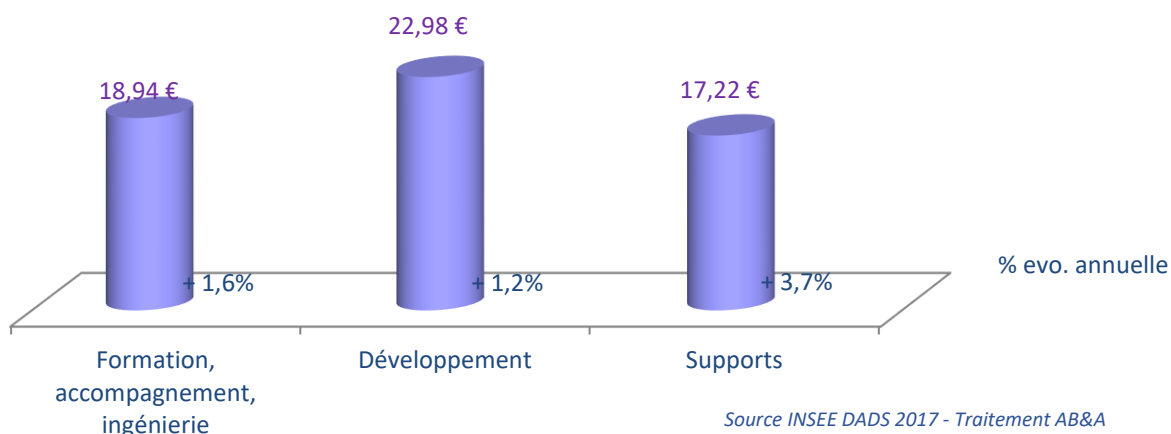
Source INSEE DADS -
Traitement Ambroise Bouteille &
Associés



► Une filière développement toujours la mieux rémunérée, même si la filière support a davantage augmenté

- L'augmentation 2016-2017 de la rémunération moyenne horaire concerne les 3 filières métiers de la branche +1,6 pour la filière formation, +1,2% pour la filière développement et +3,7 pour la filière Support

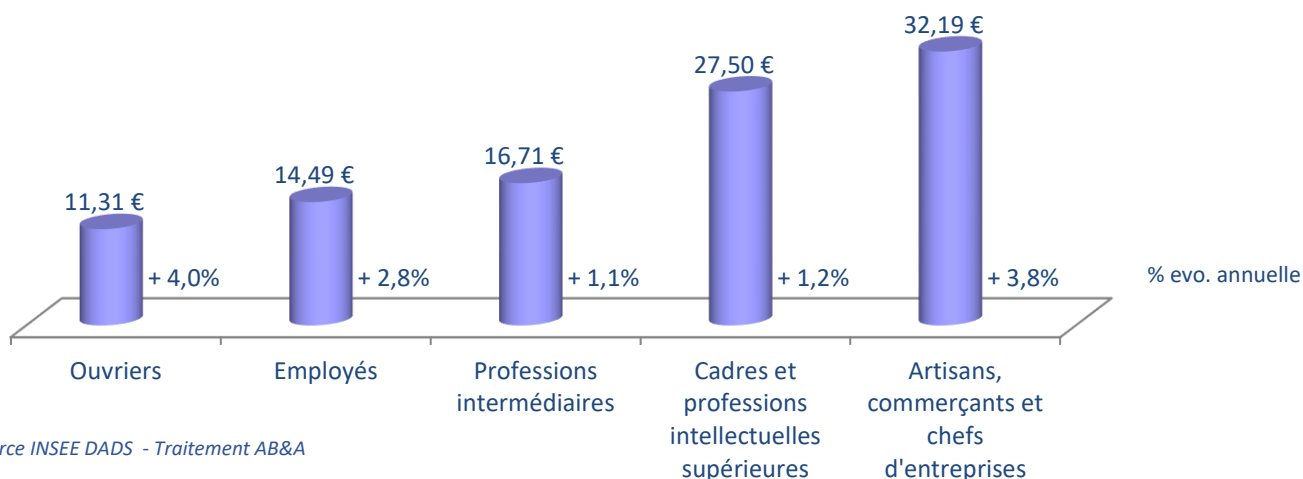
Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon la filière



► Les augmentations constatées concernent toutes les catégories socioprofessionnelles

- Les rémunérations moyennes ont augmenté plus fortement pour les ouvriers (très peu nombreux), les chefs d'entreprises et les employés.

Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon la CSP



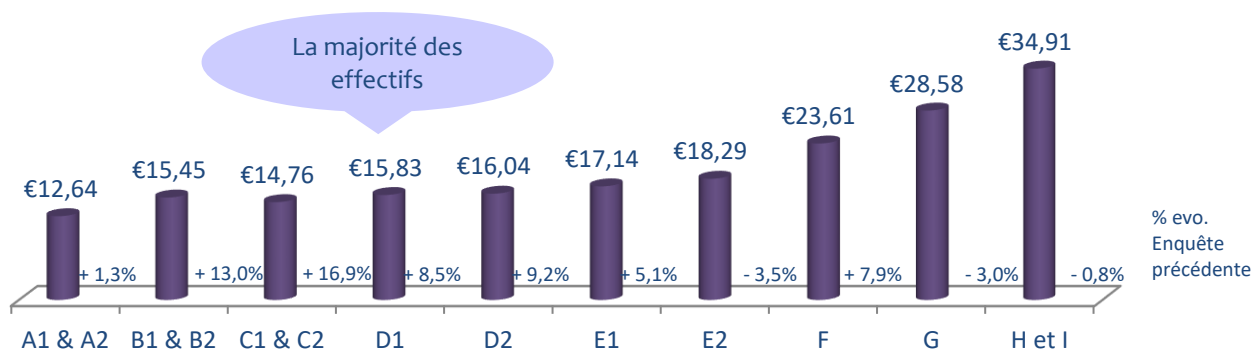
La catégorie artisans, commerçants et chefs d'entreprise ne concernent que ceux étant salariés et que leur rémunération au titre du salaire. Ainsi les rémunérations des chefs d'entreprise non-salariés, rémunérés au bénéfice, ne figurent pas ci-dessus.

► Une augmentation des rémunérations moyennes en 2019 par niveau de classification par rapport à l'enquête 2018

- Cette augmentation apparaît sur quasi tous les niveaux de classification sauf pour le niveau E2 (9 % des effectifs) et pour les plus hauts niveaux cadres G et H & I.

Rémunération horaire brute moyenne toutes primes comprises en fonction du niveau de CCN

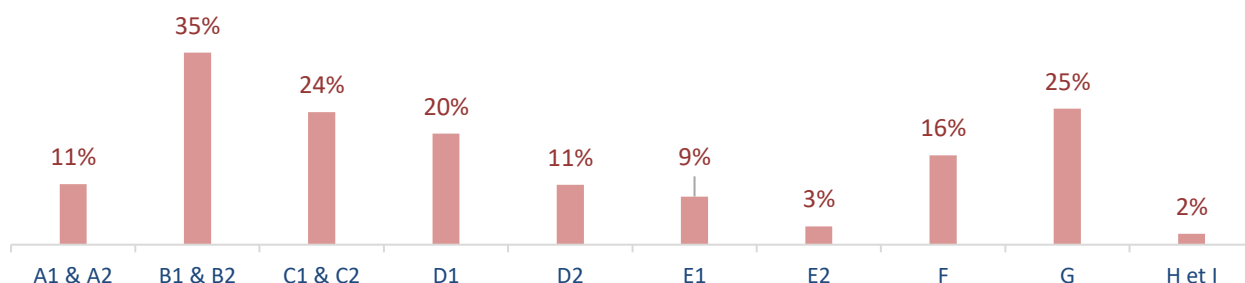
Source : Enquête -
Traitement Ambroise



► Les rémunérations 2019 dans les entreprises ayant répondu à l'enquête sont supérieures en moyenne de + 16% par rapport aux minima conventionnels négociés en 2018, de + 14% pour ceux de 2019

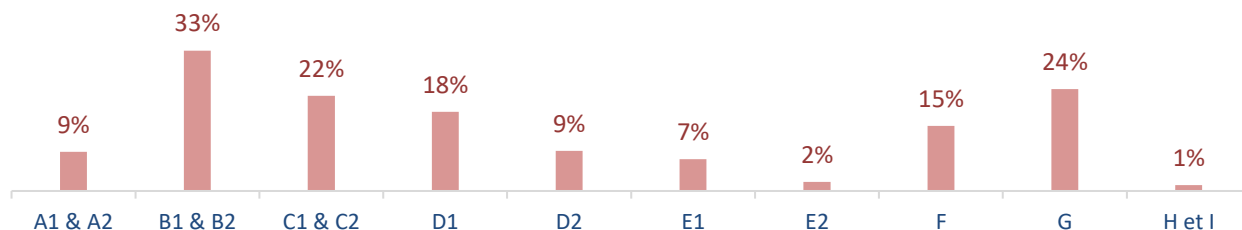
- L'accord sur les salaires négocié en 2019 ne s'appliquait pas sur toute la période étudiée dans ce bilan. Ainsi l'analyse a été réalisée en comparaison des minima conventionnels 2018 et 2019.
- Les écarts avec les minima sont variables d'un niveau de classification à un autre, mais plus faibles pour certains niveaux, notamment ceux où les effectifs sont les plus nombreux : les niveaux D et E, qu'on compare avec les minima 2018 ou 2019.

écart entre la rémunération horaire yc prime des salariés et le minimum conventionnel 2018



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

écart entre la rémunération horaire yc prime des salariés et le minimum conventionnel 2019



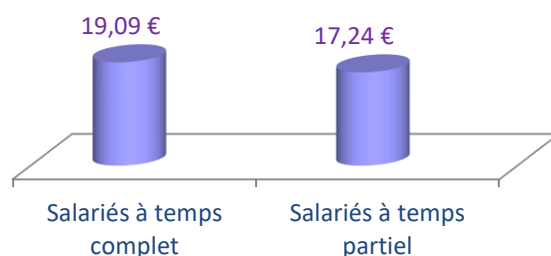
Source : Enquête 2020 - traitement Ambroise Bouteille & Associés

► La rémunération moyenne des salariés à temps complet est supérieure à celle des salariés à temps partiel⁷

- L'écart entre la rémunération moyenne des temps partiels et temps complets est de -3,5 %.

Rémunération brute horaire pour les temps partiels

Source INSEE DADS
2017 - Traitement AB&A



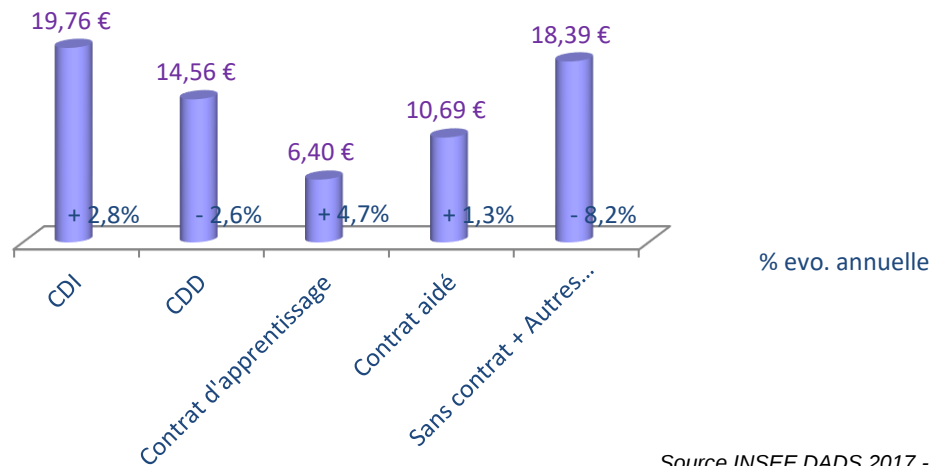
► La nature du contrat est influente sur la rémunération, et les évolutions ont été différentes entre 2016 et 2017

- On note une **augmentation** de la rémunération moyenne **pour les CDI** (+2,8%), pour les contrats d'apprentissage (+4,7%), pour les contrats aidés (+1,3%) mais une baisse pour les CDD (-2,6%) et pour les «sans contrat et autres contrats» (-8,2%).

Pour rappel : les emplois concernés par chacun des contrats influencent la rémunération, et pas seulement la nature du contrat en lui-même.

⁷ Les données ne peuvent être comparées à celles de l'édition précédente du panorama du fait du changement temporaire de méthodologie de l'INSEE sur les indicateurs liés au temps de travail sur les données DADS 2016

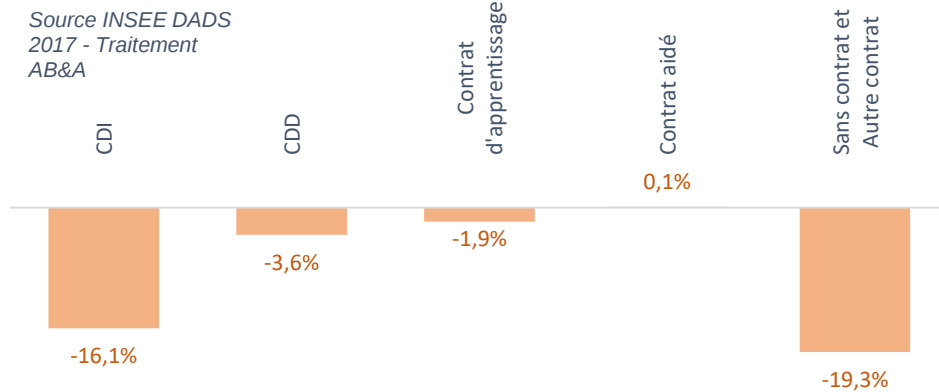
Rémunération brute horaire selon le contrat - 2017



Source INSEE DADS 2017 -
Traitement AB&A

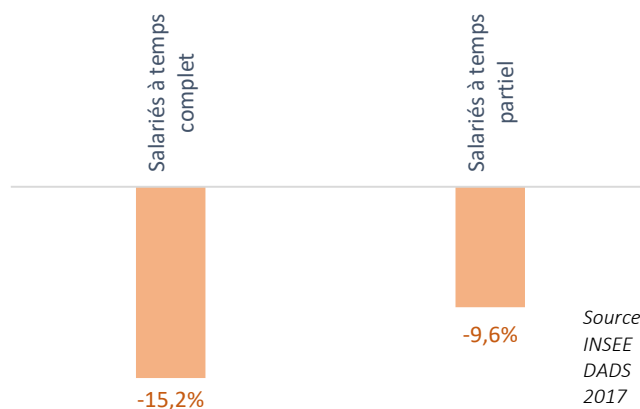
- L'écart femmes-hommes s'est de nouveau réduit pour tous les types de contrats : -1,4 points pour l'écart sur les CDI, -5,8 points sur l'écart sur les CDD.

Ecart femmes/hommes selon le contrat



- Il s'est également réduit pour les temps partiels (-13,6 points) et pour les temps complets (-1,6 point)

Ecart femmes/hommes pour les temps partiels

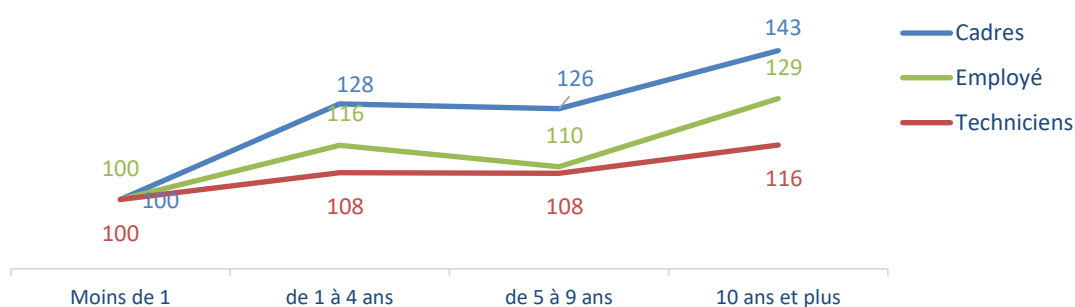


Source
INSEE
DADS
2017

► **L'ancienneté influe la rémunération, mais de façon nuancée selon la catégorie socio-professionnelle** (ici basée sur le regroupement des niveaux de classification des salariés de la branche)

- Les écarts de rémunération entre les nouveaux entrants et les salariés plus anciens se creusent toujours beaucoup plus et plus rapidement pour les cadres. Leur progression de carrière est plus dynamique.

Rémunération horaire brute par CSP selon l'ancienneté (salaire d'embauche = indice 100)



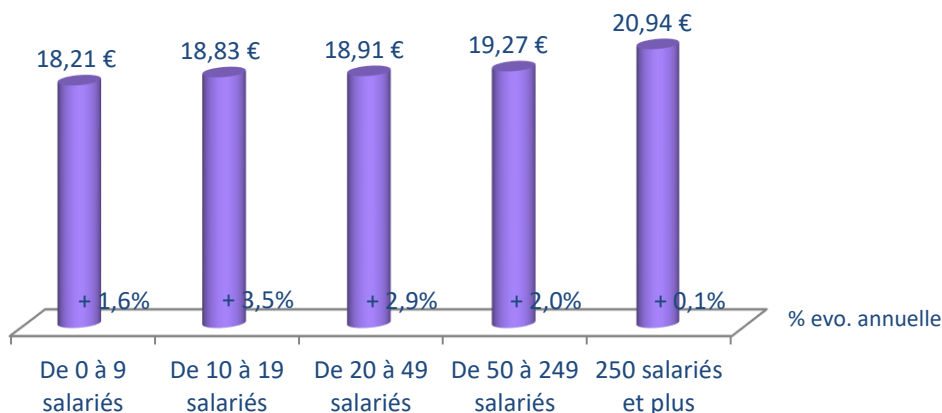
Source : Enquête - Traitement

► **La taille de l'établissement est toujours un facteur différenciant pour la rémunération**

- La rémunération moyenne augmente toujours régulièrement en fonction de la taille de l'entreprise mais l'écart par taille a tendance à diminuer. Entre 2016 et 2017, la rémunération moyenne a davantage augmentée dans les établissements de 10 à 50 salariés.

Rémunération brute horaire selon la taille de l'établissement

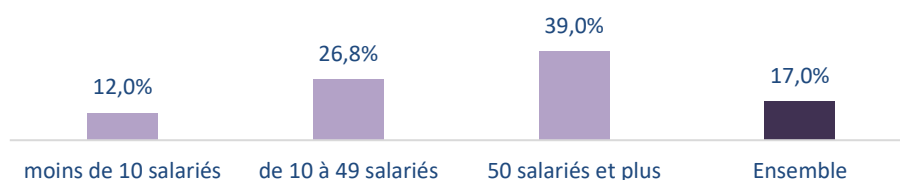
Source INSEE DADS 2017 - Traitement AB&A



► 17% des organismes de formation interrogés ont mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale⁸

- Cette proportion augmente en fonction de la taille des entreprises puisque plus d'un tiers des entreprises de 50 salariés et plus (39%) ont mis en place un dispositif d'intéressement et /ou de participation. En augmentation pour de 9% pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de +2% pour les entreprises de 50 salariés et plus par rapport à l'enquête 2018. Une baisse de 1,4% pour les moins de 10 salariés.

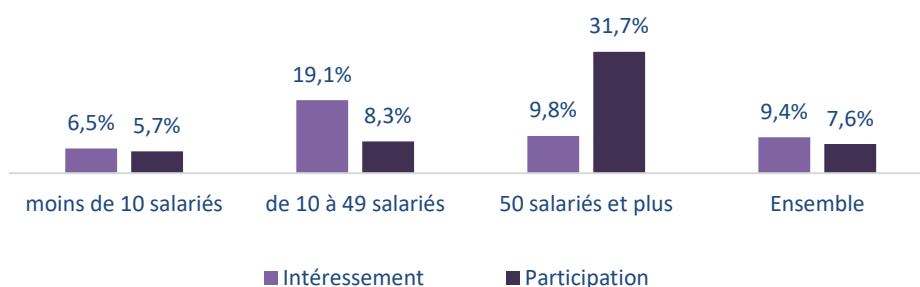
Part des organismes de formation ayant mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale



Source : Enquête -données 2019- Traitement

- Tout statuts confondus (privé ou associatif) et toute taille confondus, l'intéressement est un peu plus répandu parmi les organismes de formation.

Dispositifs d'épargne salariale mis en place par les organismes de formation (tous statuts)



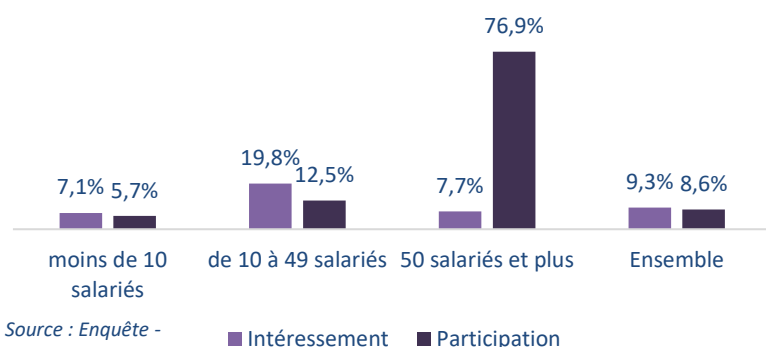
Source : Enquête -données 2019- Traitement

Pour rappel, les entreprises peuvent avoir mis en place les 2 dispositifs. C'est pourquoi la somme du pourcentage de la part des entreprises ayant mis en place un système de participation ou d'intéressement n'est pas égale au pourcentage des entreprises ayant mis en place au moins l'un des dispositifs.

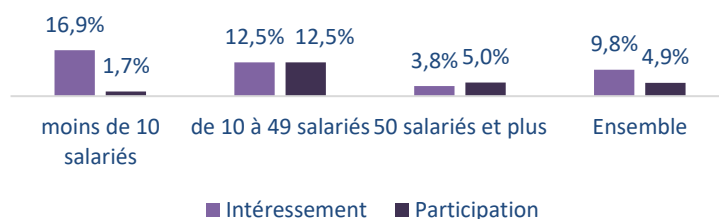
⁸ Les pourcentages ont été calculés sur la base des réponses de 711 entreprises. La question posée était « Votre organisme a-t-il mis en place un dispositif d'épargne salariale ? » avec plusieurs réponses possibles parmi : « ☐ Aucun ☐ Intéressement ☐ Participation.

- La mise en place d'un dispositif dépend de la taille et du statut de l'organisme de formation.

Part des organismes de statut "entreprise" ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale

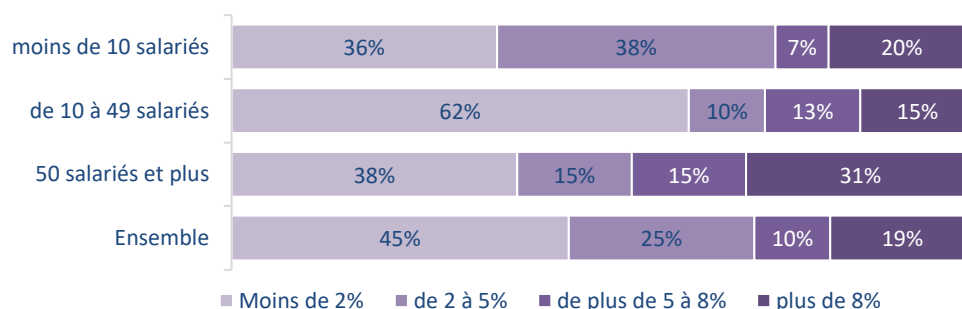


Part des organismes de statut associatif ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale



- Pour rappel, la participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés⁹. Ainsi près de 77% des organismes de formation de statut entreprises de 50 salariés et plus ont mis en place un tel dispositif, alors que pour les plus petites entreprises, l'intéressement est privilégié.
- Pour les organismes de formation de statut associatif, l'intéressement est également globalement plus important.
- Le montant du pourcentage de masse salariale consacrée à ces dispositifs dépend de la taille des organismes de formation

Répartition des organismes de formation par pourcentage de masse salariale des dispositifs d'épargne salariale



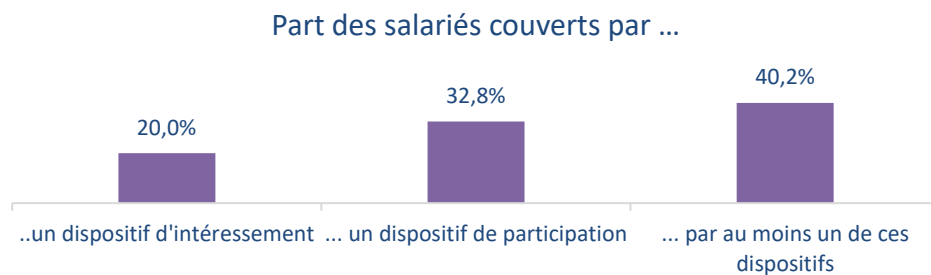
Source : Enquête - données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

⁹ Entreprises ayant 50 salariés depuis 5 ans. L'obligation ne s'applique ni aux entreprises à forme mutualiste ni à celles qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés

- Pour comparaison, pour l'ensemble des entreprises françaises de 10 salariés et plus, l'intéressement représentait 4,6% de la masse salariale des bénéficiaires, la participation, 3,6% en 2017¹⁰,

► **40% des salariés sont couverts par un dispositif d'intéressement et/ou de participation** (30% dans l'enquête 2018)

- 20% couverts par un dispositif d'intéressement (32,9% des salariés tous secteurs confondus)
- 32,8% couverts par un dispositif de participation (37,9% des salariés tous secteurs confondus)



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise

¹⁰ Cette répartition par tranche n'est pas disponible en données de comparaison nationale mais uniquement en moyenne pour les entreprises de 10 salariés ou plus. Source : Résultats DARES Aout 2019, données 2017

0. Rappel des objectifs et de la méthodologie

1. Volet Social

2. Volet Formation

3. Volet Protection sociale

4. Volet Economique



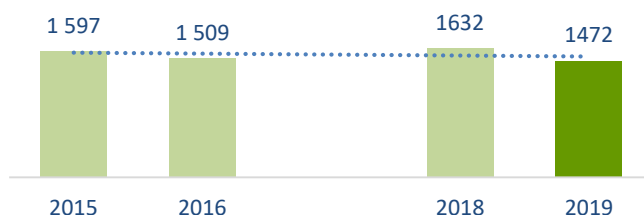
A noter : Les données formations traitées dans les différentes éditions du Panorama ont eu des sources différentes car jusqu'en 2019, les organismes de formation adhéraient à des OPCA différents.

- 2015 et 2016 : données d'AGEFOS-PME et OPCALIA.
- en 2018 : données d'AGEFOS-PME, OPCALIA et UNIFORMATION
- en 2019 : données AKTO, l'OPCO de la branche

Le recours au contrat de professionnalisation

► Une baisse des contrats de professionnalisation en 2019

Nb de contrats de professionnalisation



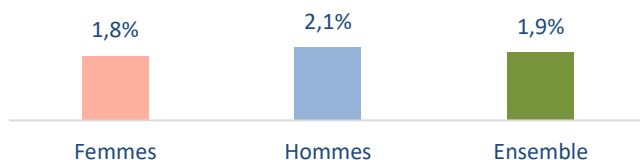
Sources : Agefos PME, Opcalia, Uniformation, puis AKTO ; Traitement AB&A

- Une baisse de près de 10% qui s'inscrit dans une tendance nationale. Toutes branches confondues, le nombre de nouveaux contrats s'est en effet réduit de 7,1 % par rapport à 2018, suivant la forte diminution du nombre de contrats pour les jeunes (-9,7 %), le nombre de contrats pour les adultes restant quasi stable (+0,3 %)
- Ce dispositif pâtit de la progression du contrat d'apprentissage, plus favorable en particulier pour l'employeur, avec un nombre de jeunes entrés en apprentissage qui a progressé de 16 % en 2019 au niveau national.

► Le taux d'accès¹¹ au contrat de professionnalisation est supérieur à la moyenne nationale (1,3% en 2017 toutes branches confondues)

- Comme en 2018, le taux d'accès des hommes à ce dispositif est légèrement supérieur à celui des femmes alors que les années précédentes, la situation était inversée.

Taux d'accès au contrat de professionnalisation par sexe



Source : Akto - Traitement AB&A

¹¹ Taux d'accès : Nombre de contrats/Nombre total de salariés dans la branche (DADS)

► **La part des plus de 26 ans est très supérieure à celle de la moyenne nationale**

Répartition par âge des contrats de professionnalisation



Source : Akto - Traitement AB&A

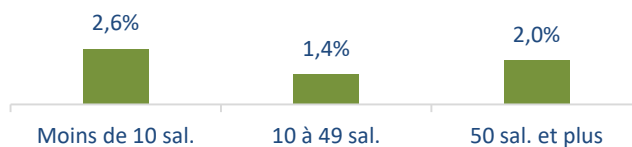
- Les contrats de professionnalisation sont concentrés sur les jeunes (58%) Mais la part des plus de 26 ans est très supérieure à celle de la moyenne nationale : 42% dans la branche, contre 26% pour la moyenne nationale. Cela s'explique par le niveau assez élevé des certifications préparées.

Les contrats de professionnalisation en fonction des caractéristiques des employeurs

► **En 2019, le taux de recours au contrat de professionnalisation a augmenté dans les petites entreprises**

- mais a baissé dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Taux d'accès au contrat de professionnalisation par taille d'entreprise - 2019

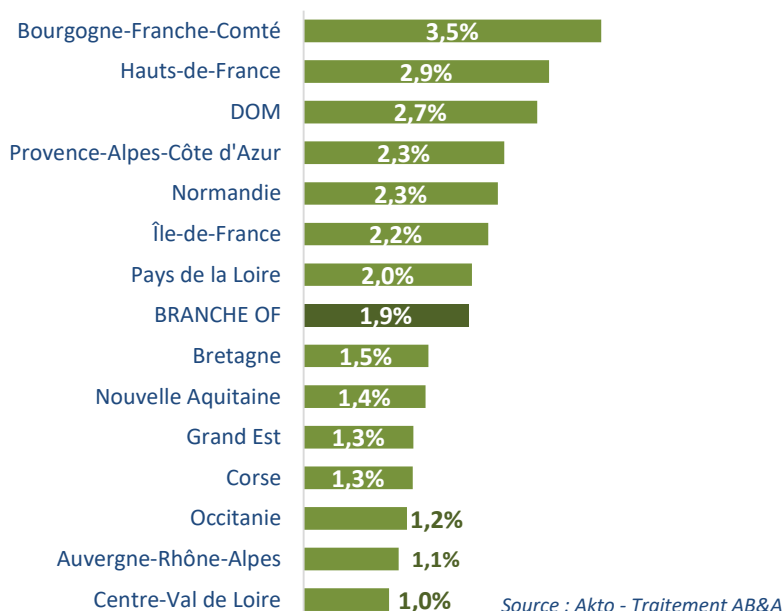


Source : Akto - Traitement AB&A

► Des écarts toujours assez importants entre régions sur le recours au contrat de professionnalisation

- Proportionnellement aux effectifs de la branche dans chaque région, les taux d'accès à ce dispositif sont très contrastés. C'est le cas chaque année, avec des taux de recours qui peuvent être assez différents pour une même région d'une année à l'autre.

Taux de recours au contrat de professionnalisation



Les caractéristiques des actions suivies

► En 2019 comme en 2018, le montant des sommes engagées pour les contrats de professionnalisation est estimé à près de 10,8 millions d'euros

- Le montant moyen des contrats est de 7 300 €.

► **Ces contrats de professionnalisation¹² visent en majorité des diplômes ou titres de niveau 5 (ex : III)**

Répartition des contrats de professionnalisation par niveau de sortie



Source : Akto - Traitement AB&A

► **En 2019, la durée moyenne des formations suivies en contrat de professionnalisation est très légèrement plus courte qu'en 2018 (pour rappel : 482 h)**

- La durée moyenne des contrats des femmes est légèrement plus longue que celle des hommes

Nombre d'heures moyen par contrat de professionnalisation



Source : Akto - Traitement AB&A

¹² Le niveau n'était pas systématiquement indiqué dans le fichier transmis. Une recodification a été opérée par le Cabinet pour certains diplômes dont le niveau était possible à identifier. Ceci explique notamment la part importante des « sans niveau ou inconnu »

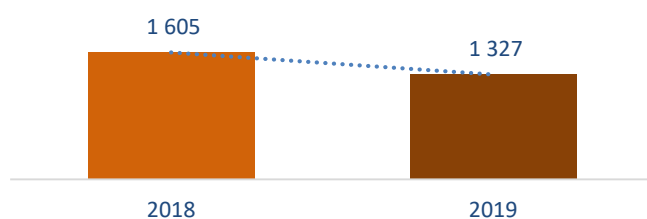
Le recours au CPF par les salariés de la Branche

► En 2019, 1 327 actions ont été financées par l'OPCO dans le cadre du CPF

- En 2018, d'après les fichiers des différents OPCA, 1 600 CFP avaient été comptabilisés.

[À noter que les chiffres 2020 par branche ne seront sans doute plus disponibles du fait du transfert à la Caisse des dépôts]

Nombre de CPF financés par l'OPCO

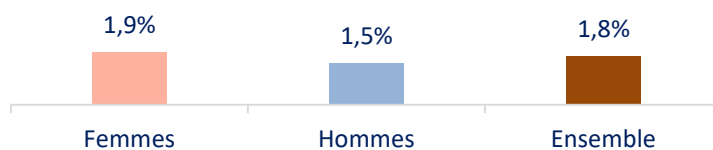


Sources : Agefos PME, Opcalia, Uniformation, puis AKTO ; Traitement AB&A

► Un taux d'accès des salariés de 1,8%, plus élevé pour les femmes que pour les hommes

- Le taux d'accès est un peu plus bas qu'en 2018 (2,2%).
- Mais il resterait supérieur à celui de la moyenne nationale (1,7% en 2018).

Taux d'accès au CPF - 2019

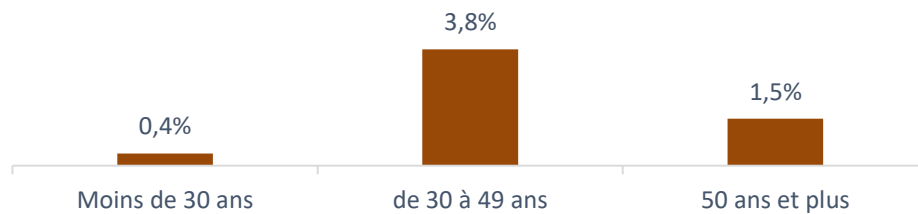


Source : Akto - Traitement AB&A

► **Le taux de recours au CPF reste significativement plus élevé pour les salariés de 30 à 49 ans**

- Ce qui semble logique pour un dispositif ayant notamment comme vocation de faciliter l'évolution dans la carrière professionnelle. Le phénomène est conforme aux moyennes nationales, mais il est plus marqué dans cette branche.

Taux d'accès au CPF par âge - 2019



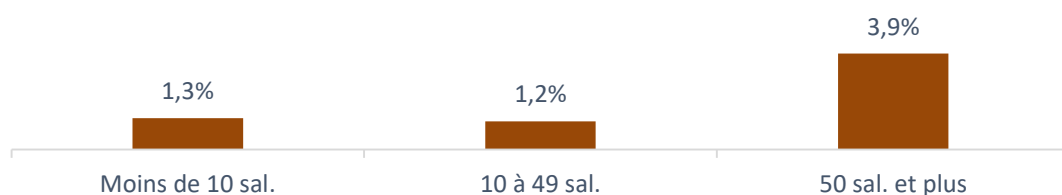
Source : Akto - Traitement AB&A

Les caractéristiques des employeurs des salariés ayant eu recours au CPF

► **Le CPF a été beaucoup plus développé pour les salariés travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus**

- Même si ce taux a diminué dans ces entreprises, et augmenté dans les moins de 50 salariés.

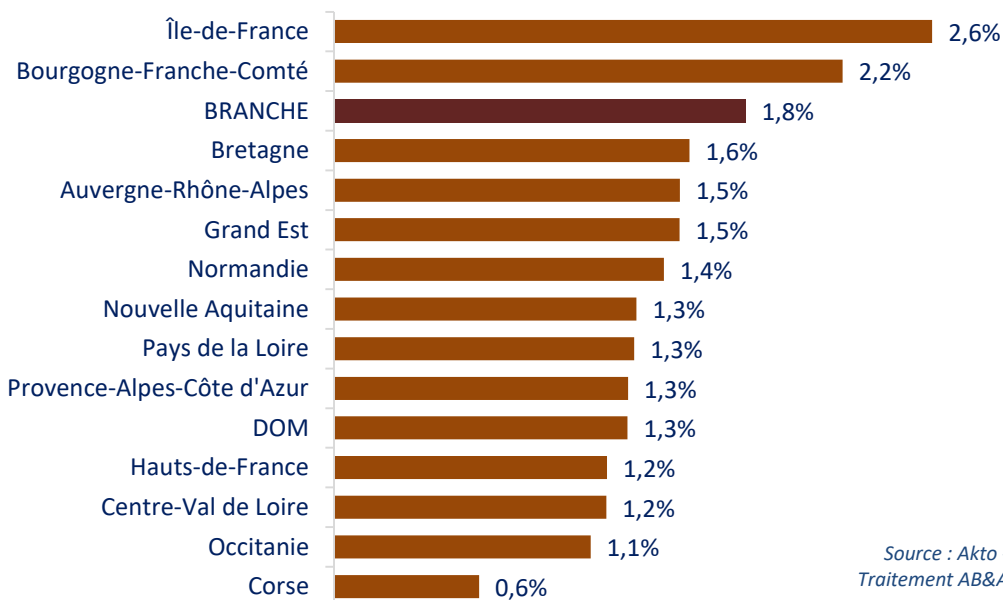
Taux d'accès au CPF par taille d'entreprise - 2019



Source : Akto - Traitement AB&A

► **Les CPF sont davantage mobilisés en Ile-de-France et en Bourgogne Franche Comté**

Taux d'accès à une formation financée au titre du CPF par région



Les caractéristiques des formations CPF

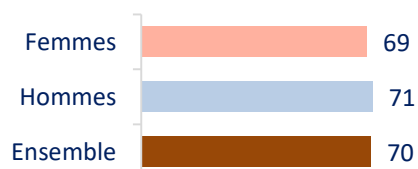
► **Le montant engagé par l'OPCO pour les formations CPF en 2019 s'est élevé à un peu plus de 3 millions d'euros (5 par les OPCA en 2018)**

- avec un montant moyen d'engagement par action de 2 300€.

► **Une durée moyenne des actions CPF en légère baisse : 70h en 2019 contre 78h en 2018**

- Par comparaison, en 2018, la durée moyenne des CPF au niveau national était de 88 heures.
- Une quasi égalité entre les femmes et les hommes.

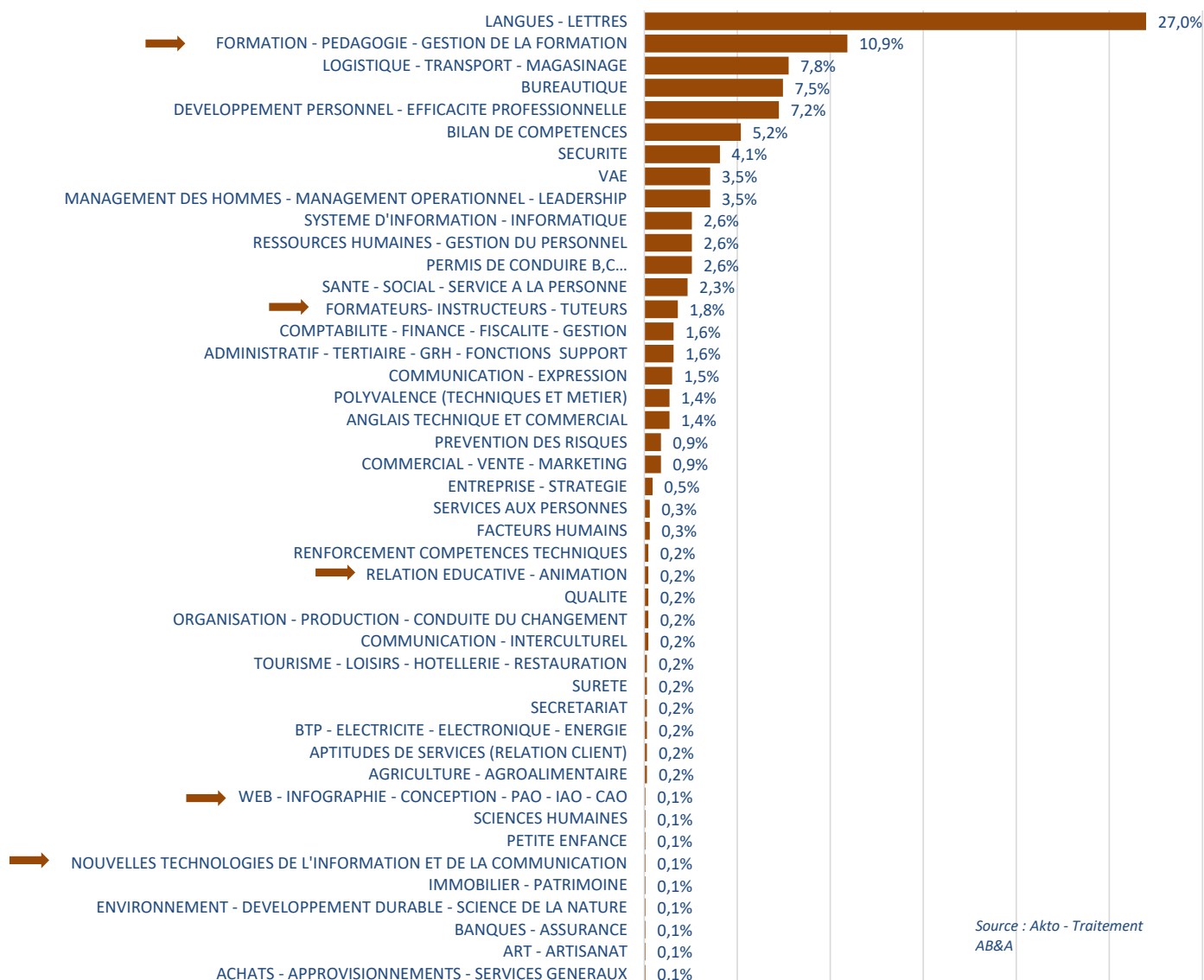
Nombre d'heures moyen par stagiaire - 2019



Source : Akto - Traitement AB&A

► Les langues arrivent toujours largement en tête des thématiques de formations pour le CPF

Domaines des formations financées par le CPF en 2019



Source : Akto - Traitement
AB&A

- Les formations « cœur de métiers » : Formation-pédagogie – gestion de la formation, Formateurs-instructeurs-tuteurs et relation éducative- animation représentent ensemble 13% des actions.
- Mais on les trouve aussi dans le domaine WEB - INFOGRAPHIE - CONCEPTION - PAO - IAO – CAO dans lequel sont classées les formations liées à la digitalisation de la formation (ex : « concepteur formateur digital learning » ; « parcours de formation plateforme digitale (formateurs et administrateurs) », ...)

- Ou encore dans le domaine NTIC (par ex : « construire et exploiter vos plateforme digital learning » ; « digitalisation de l'enseignement » ; « Lancez votre projet de digitalisation de la formation »...
- Les langues arrivent en tête avec 27,0 %, mais cela reste inférieur à la moyenne nationale qui est de 38,8 % en 2018.
- Le numérique s'établit à 10,1 % (7,5 % de bureautique et 2,6 % d'informatique) contre 12,2 % en moyenne nationale, en 2^e position.

Les contrats d'apprentissage

► En 2019, l'OPCO a financé 119 nouveaux contrats d'apprentissage

- La majorité de ces apprentis sont des femmes avec un taux légèrement supérieur à leur poids dans les effectifs de la branche (pour rappel : 62%)

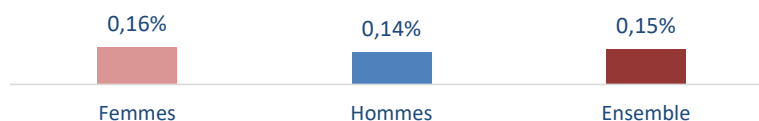
Répartition des apprentis par sexe



Source : Akto - traitement AB&A

- Ainsi le taux d'accès est très proche entre les femmes et les hommes¹³, et au global nettement plus faible que la moyenne nationale (10 fois moins élevé).

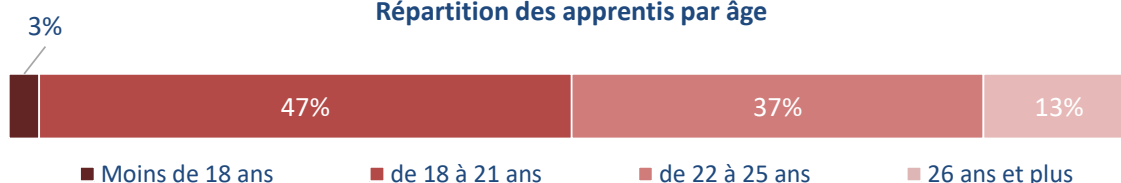
Taux d'accès au contrat d'apprentissage



► Les apprentis de la branche sont plus âgés qu'au niveau national

- 97 % sont majeurs (contre 68 % toutes branches confondues)
- 50 % ont 22 ans et plus (contre 21 % toutes branches confondues)

Répartition des apprentis par âge



Source : Akto - traitement AB&A

¹³ Nombre de contrats signés dans l'année / nombre de salariés

Les contrats d'apprentissage en fonction des caractéristiques des employeurs

► Le recours au contrat d'apprentissage est légèrement plus élevé dans les plus petites entreprises

- Ce phénomène est observable dans quasiment toutes les branches.

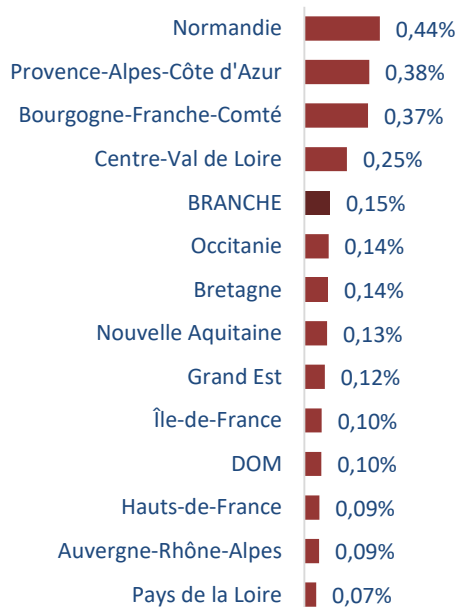
**Taux d'accès au contrat d'apprentissage
par taille d'entreprise**



Source : Akto - Traitement AB&A

► 4 régions ont un taux de recours au contrat d'apprentissage un peu plus élevé que la moyenne de la branche

Taux d'accès au contrat d'apprentissage

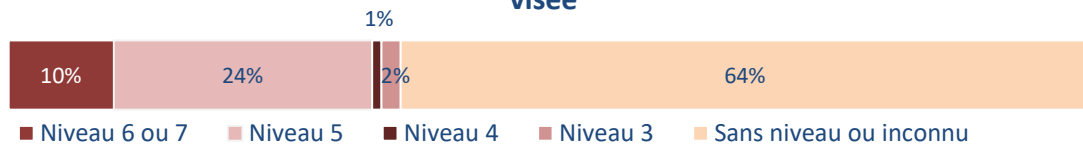


Source : Akto - Traitement AB&A

Les caractéristiques des actions suivies

- En 2019, le montant des sommes engagées pour les contrats d'apprentissage est de près de 1,3 million d'euros
 - Un montant moyen de 10 850 € par contrat.
- Les contrats d'apprentissage visent majoritairement des diplômes et titres de niveau 5 (ex : III ; bac +2)

Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de certification visée



Source : Akto - Traitement AB&A

- La durée moyenne des formations suivies en contrat d'apprentissage est très légèrement supérieure pour les femmes

Nombre d'heures moyen par contrat d'apprentissage

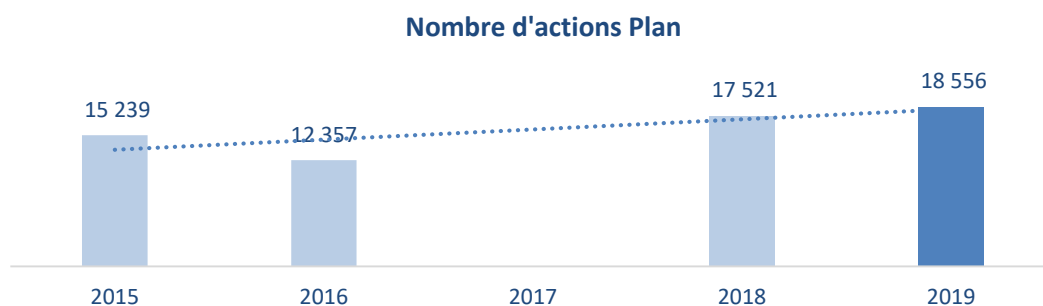


Source : Akto - Traitement AB&A

Les formations financées au titre du plan de développement des compétences

A noter : il s'agit ici exclusivement des actions passant par le financement des OPCA/OPCO, et non pas de celles prises en charge directement par les employeurs. Et ainsi, cette analyse ne représente qu'une partie des actions et davantage celles des petites entreprises dont le versement du plan reste totalement obligatoire.

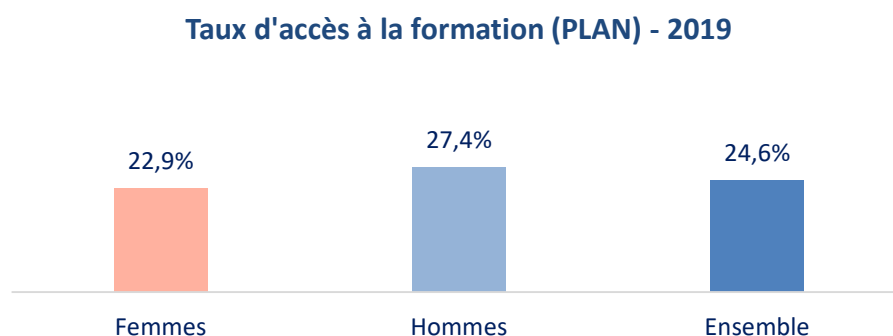
► Une augmentation du nombre d'actions financées au titre du plan de développement des compétences par rapport à 2018



Sources : Agefos PME - Opcalia - Uniformalion, puis Akto

► Les actions du plan ont concerné 25%¹⁴ des salariés en 2019, en progression par rapport à 2018

- Le taux d'accès est plus faible pour les femmes que pour les hommes mais l'écart s'est réduit.



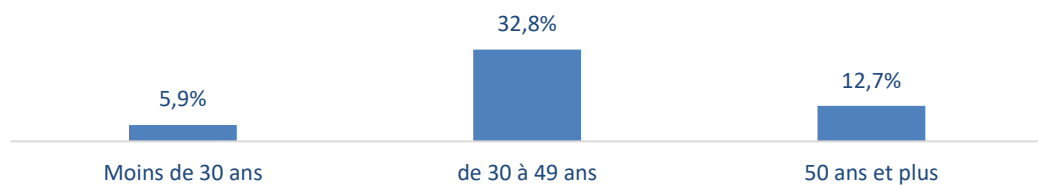
Source : Akto - Traitement AB&A

¹⁴ Nombre d'actions / nombre de salariés dans la branche

- Par individu¹⁵, le taux d'accès à une formation du plan pour un salarié est de 16%.

► **Comme en 2018, les salariés de 35 à 44 ans ont eu un accès supérieur aux actions du plan que les autres classes d'âge**

Taux de recours aux formations du plan par âge



Source : Akto - Traitement AB&A

Les caractéristiques des actions suivies au titre du Plan

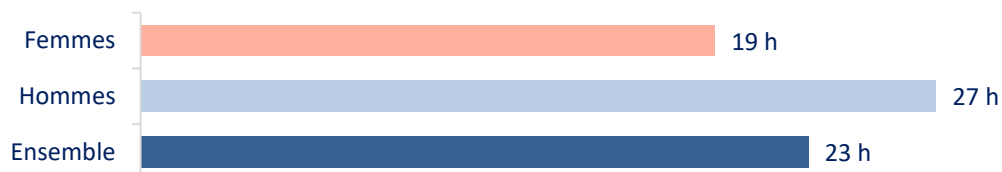
► **En 2019 le montant des actions de formations du Plan financés par l'OPCO s'est élevé à 12,6 millions €**

- Pour un montant moyen financé de 661 € par action.

► **La durée moyenne de ces formations est restée globalement stable (23h)**

- mais la durée moyenne des formations suivies par les femmes a baissé alors que celle des hommes a augmenté

Nombre d'heures moyen par stagiaire



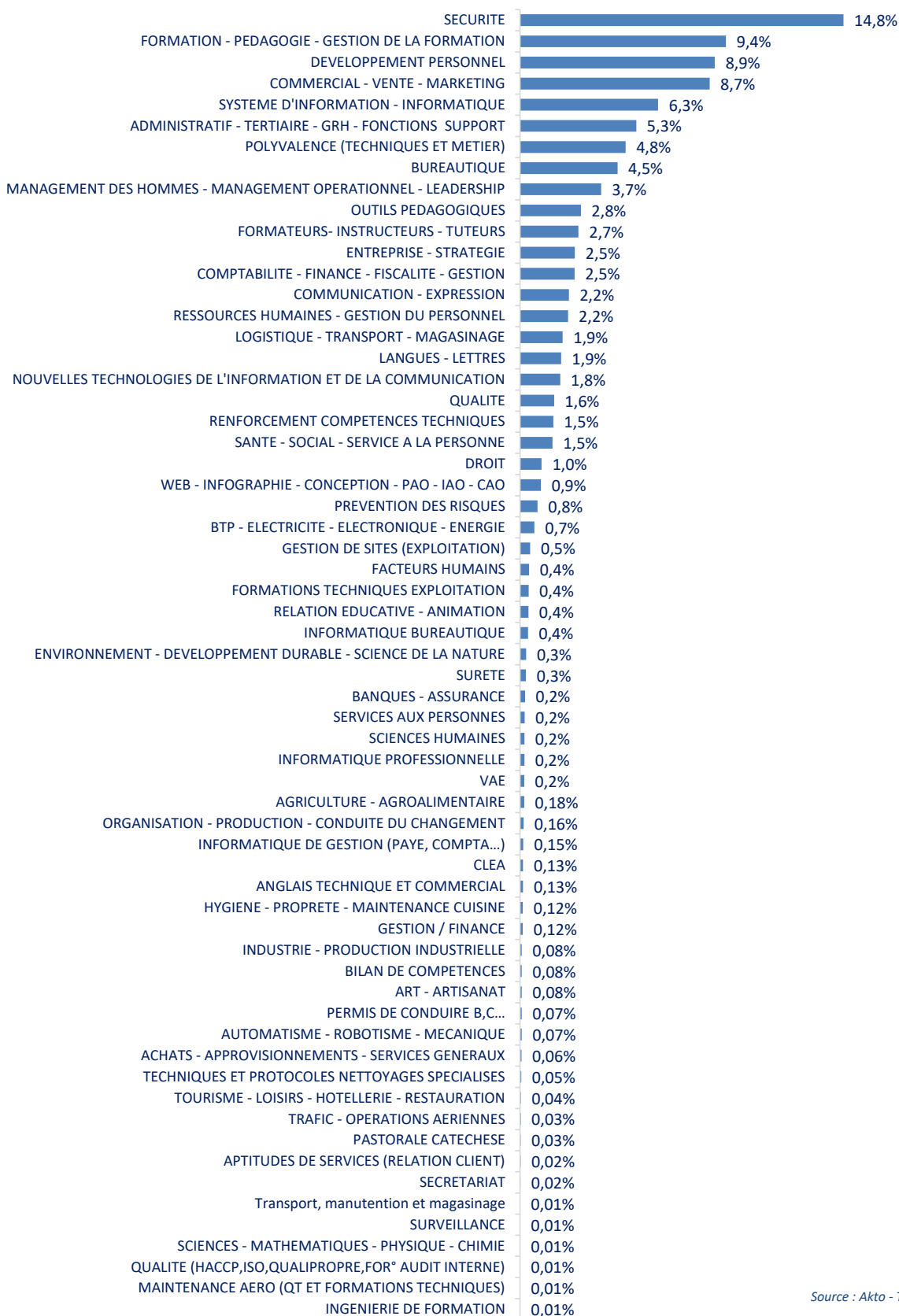
Source : Akto - Traitement AB&A

¹⁵ Nombre d'individus ayant bénéficié d'au moins une action de formation au titre du plan/nombre de salariés dans la branche

► **Les domaines des activités « métiers » arrivent en tête des thématiques des actions de formations financées au titre du Plan**

- Les **formations « cœur de métiers »** : Formation-pédagogie – gestion de la formation, Outils pédagogiques et relation éducative- animation représentent ensemble **15% des actions**.
- Mais pour rappel, on en trouve également dans le domaine WEB - INFOGRAPHIE - CONCEPTION - PAO - IAO – CAO dans lequel sont classées les formations liées à la digitalisation de la formation (ex : « *concepteur formateur digital learning* » ; « *parcours de formation plateforme digitale (formateurs et administrateurs)* », ...).
- Ou encore dans le domaine NTIC (par ex : « *construire et exploiter vos plateforme digital learning* » ; « *digitalisation de l'enseignement* » ; « *Lancez votre projet de digitalisation de la formation* »....
- Les langues sont beaucoup plus faiblement représentées dans le plan.

Domaines des formations suivies au titre du Plan en 2019



Source : Akto - Traitement AB&A

0. Rappel des objectifs et de la méthodologie

1. Volet Social

2. Volet Formation

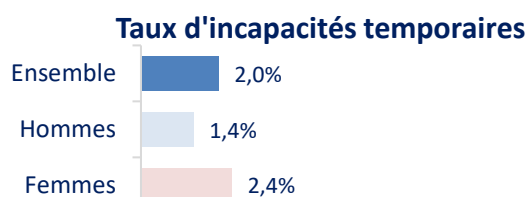
3. Volet Protection sociale

4. Volet Economique

Les arrêts de travail des salariés des organismes de formation pour incapacité

► Le taux d'incapacités temporaires a été en 2019 de 2%

- En baisse par rapport à 2018, où il était de 6,9%.
- Il est plus important pour les femmes que pour les hommes.



Source : Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

► Les moins de 40 ans toujours davantage concernés que leurs aînés par les incapacités temporaires

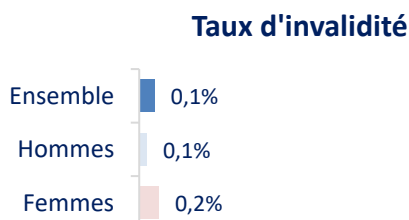
- Proportionnellement à leur poids dans les effectifs couverts, leur taux d'incapacité temporaire est plus élevé que celle des salariés plus âgés.

Taux d'incapacité temporaire en fonction de l'âge en 2019



Source : Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

► 0,1% des salariés ont été déclarés en invalidité

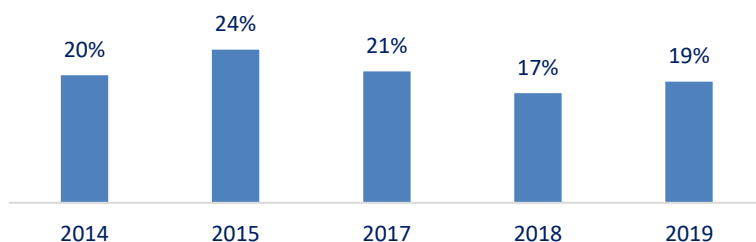


Source : Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

Le handicap dans la branche

► 19% des entreprises emploient des salariés handicapés

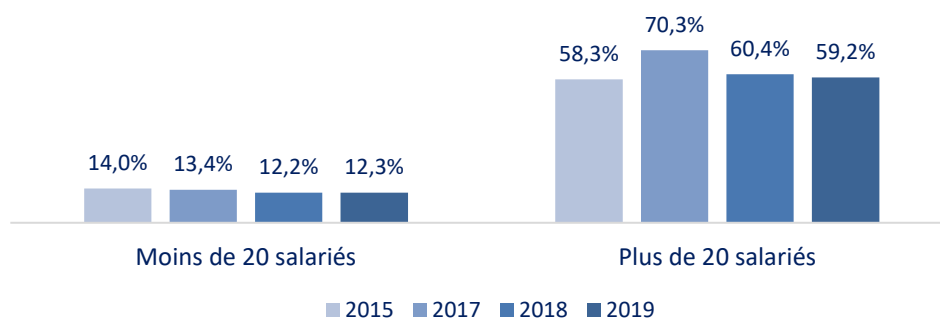
Entreprises employant des travailleurs handicapés



Source : Enquêtes - Bilan social de la FP pour données avant 2015 -
Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Parmi elles, 60% des entreprises de plus de 20 salariés, ont effectivement au moins un salarié en situation de handicap.

Entreprises employant des travailleurs handicapés en fonction de la taille

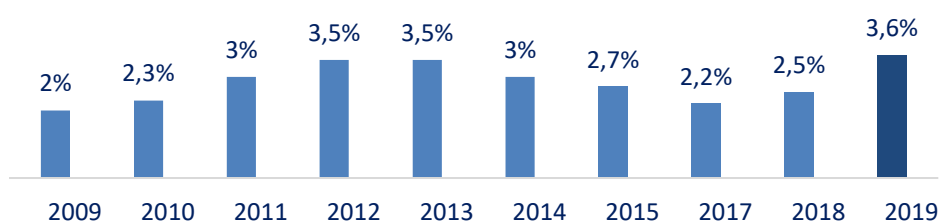


Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Rappelons que ce chiffre ne veut pas dire que 40% des entreprises ne respectent pas cette obligation puisque les entreprises peuvent s'en acquitter en accueillant des stagiaires, en passant des contrats (prestations, sous-traitance, etc.) avec le secteur dit protégé, ou avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en appliquant un accord collectif en faveur des travailleurs handicapés, ou en versant une contribution financière au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

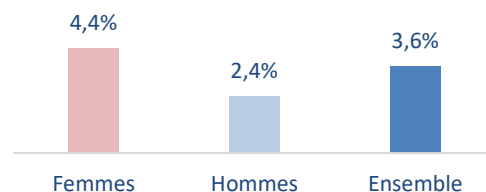
- **3,6% de salariés sont en situation de handicap, un taux inférieur à la moyenne nationale (4,8 % en 2017¹⁶) ; cette proportion est plus élevée parmi les femmes que les hommes**

Proportion de salariés handicapés



Source : Enquêtes - Bilan social de la FP pour données avant 2015 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

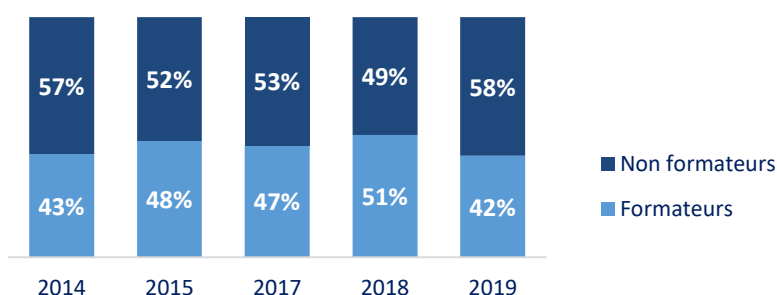
Proportion de salariés handicapés parmi les salariés, par sexe en 2019



- **Une différence importante dans l'emploi des femmes et des hommes en situation de handicap**

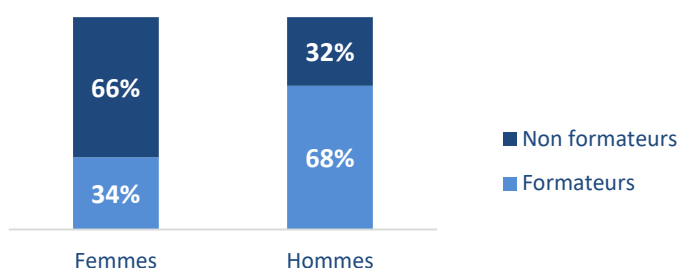
- Les femmes en situation de handicap sont majoritairement non formatrices, la situation est inverse pour les hommes

Répartition des salariés handicapés selon leur fonction



Source : Enquêtes - Bilan social de la FP pour données avant 2015 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Répartition des salariés handicapés par sexe et selon leur fonction



Source : Enquête - données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

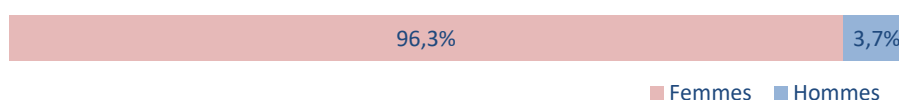
¹⁶ Observatoire de l'emploi et du handicap – tableau de bord national : Emploi et chômage des personnes handicapées – juin 2020

Les congés parentaux d'éducation

► En 2019, 1,8% des salariés ont pris un congé parental d'éducation

- Les congés parentaux sont quasi exclusivement pris par les femmes, les hommes ne représentant que 3,7% d'entre eux (5,2% en 2017 au niveau national d'après la Direction de la Sécurité sociale)

Répartition Femmes-Hommes des congés parentaux



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Ainsi proportionnellement à leurs poids dans les effectifs, la part des femmes ayant pris un congé parmi l'ensemble des salariés de leur sexe dans la branche est 14 fois plus élevé que celle des hommes.

Part des salariés ayant pris un congé parental en 2019

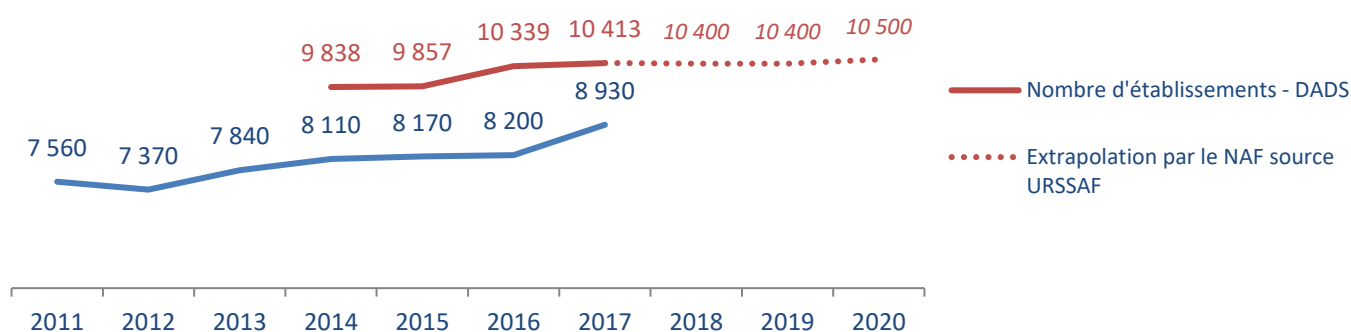


- 0. Synthèse**
- 1. Volet Social**
- 2. Volet Formation**
- 3. Volet Protection sociale**
- 4. Volet Economique**

Les entreprises et établissements de la branche

- Le nombre d'employeurs continue d'augmenter, avec une hausse de du nombre d'entreprises et d'établissements

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

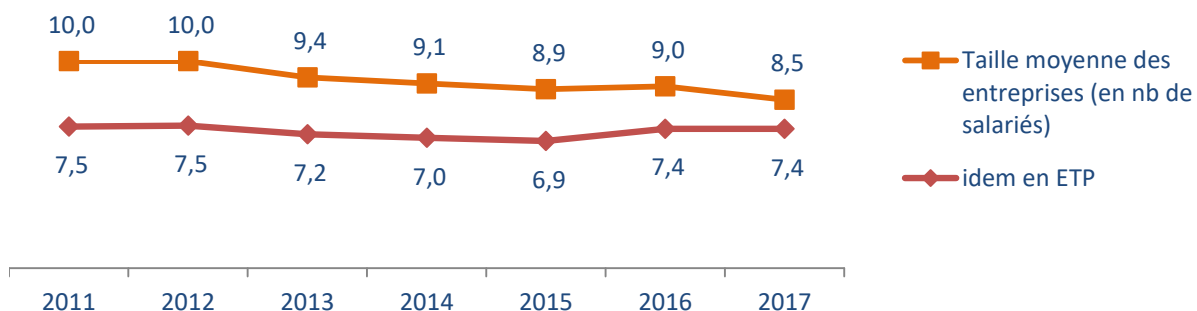


3 sources avec méthodes de comptabilisation légèrement différentes : DADS exploitée par la DARES portrait statistique de branche IDCC 1516 ; DADS Commande INSEE ; Extrapolation sur le base ACOSS

- L'année 2017 est marquée par une augmentation particulièrement significative du nombre d'entreprises¹⁷ par rapport à l'année précédente (+8,9%)
- Le nombre d'établissements a également augmenté légèrement, et pourrait poursuivre sa croissance : en effet, par extrapolation¹⁸, on peut estimer que le nombre d'établissements pourrait être de 10 500 environ en 2020.

- La taille moyenne de ces entreprises reste limitée et diminue en 2017

Evolution des tailles moyennes des entreprises



Source : DARES et DADS pour le nombre de postes

¹⁷ Rappel : ne sont comptabilisées que les entreprises comptant au moins un salarié, c'est-à-dire sans les formateurs indépendants qui sont traités plus loin.

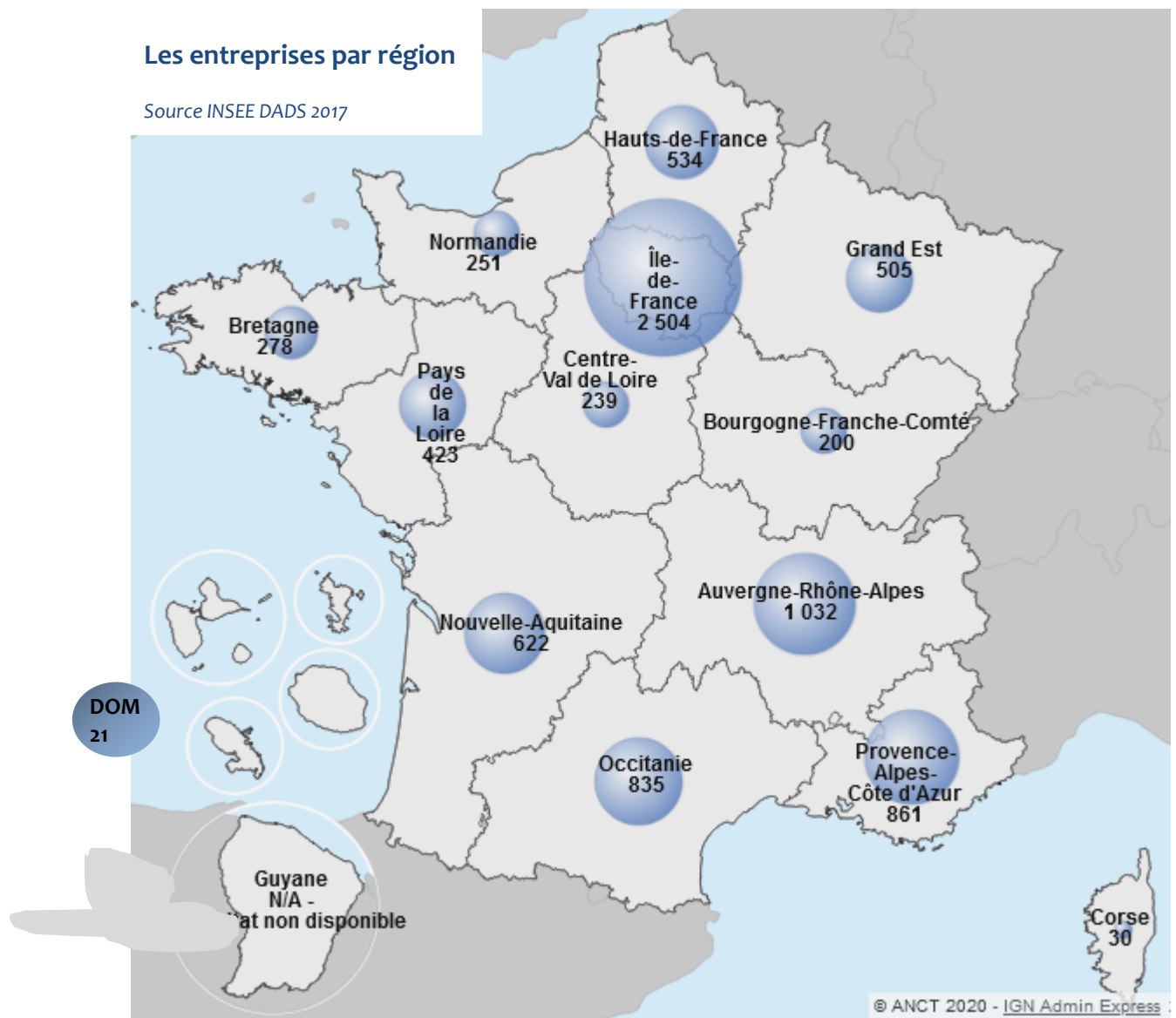
¹⁸ Voir méthodologie

► **L'Île-de-France concentre 30 % des entreprises et « seulement » 27% des établissements (contre 30% en 2016)**

- Le nombre d'établissements n'y a pas diminué mais l'augmentation y a été plus faible que dans d'autres régions plus dynamiques, comme la nouvelle Aquitaine par exemple (6% d'établissements). Il pourrait s'agir de création d'entreprises ou d'antennes régionales.

Les entreprises par région

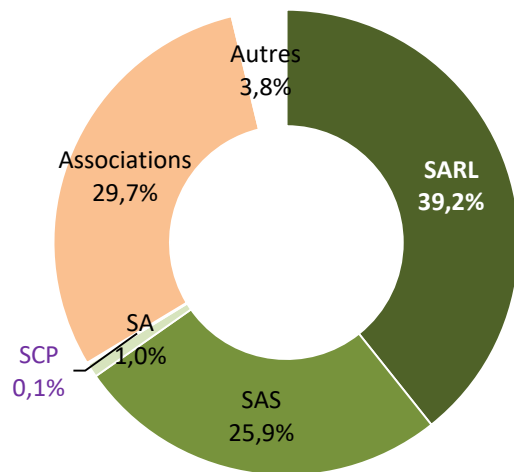
Source INSEE DADS 2017



- **Les sociétés restent dominantes dans les statuts juridiques ; les associations représentent un peu moins de 30% des employeurs de la branche**

SARL	Société à responsabilité limitée
SAS	Société par Actions Simplifiée
SA	Société anonyme
SCP	Société Civile Professionnelle

Le statut juridique des entreprises (ayant au moins un salarié)

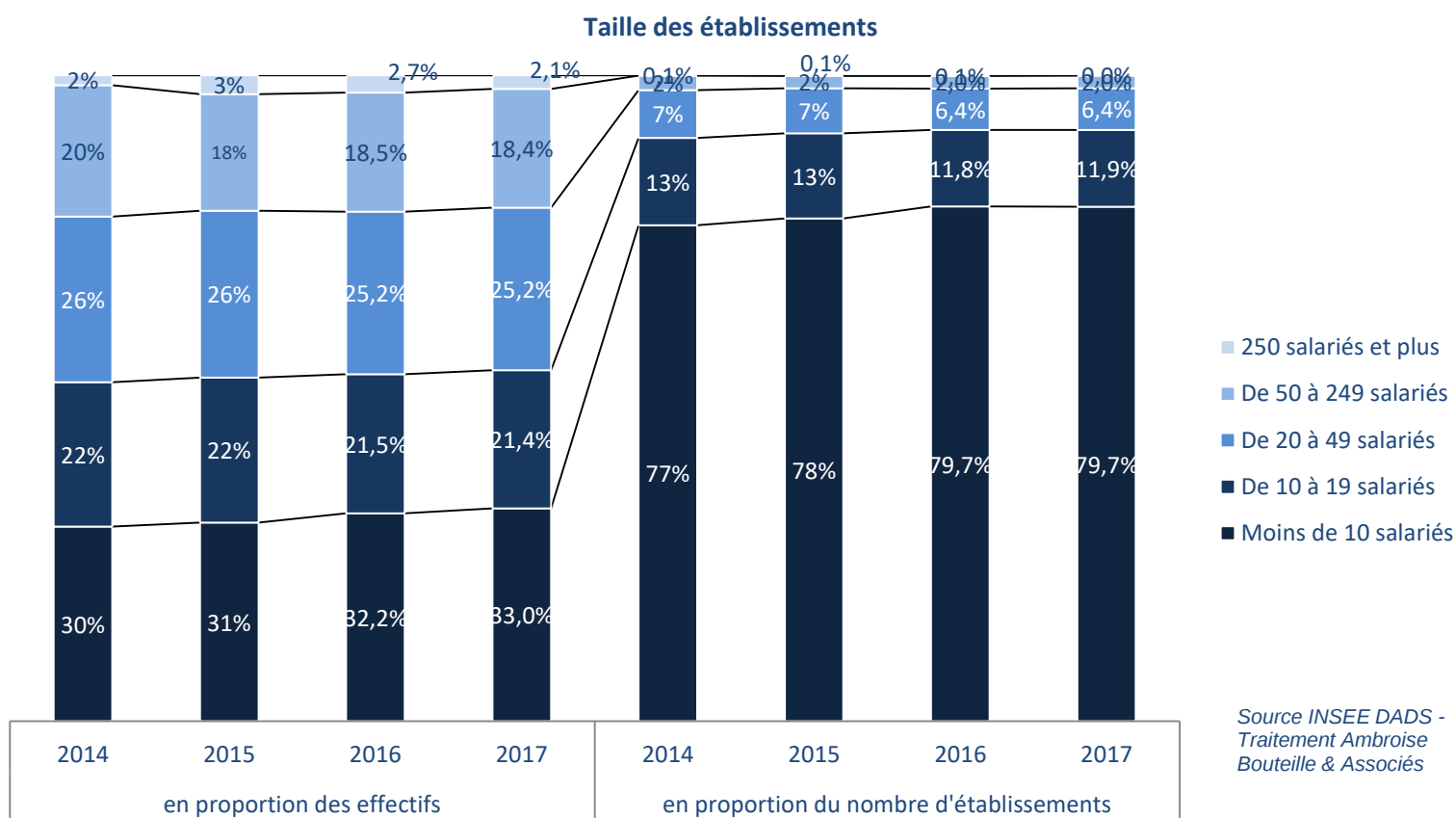


Source INSEE DADS
2017 ; Traitement
Ambroise Bouteille &
Associés

- Les SAS progressent très fortement pour la 2e année consécutive (+13%).
- Les Associations ont légèrement diminué passant de 32 à 29%.

► **Les petites unités pèsent près de 80% des établissements¹⁹ de la branche, et continuent de progresser doucement, tant en nombre qu'en poids de l'emploi**

- Ces établissements de moins de 10 salariés concentrent que 33% des effectifs, 1 point de plus qu'en 2016.

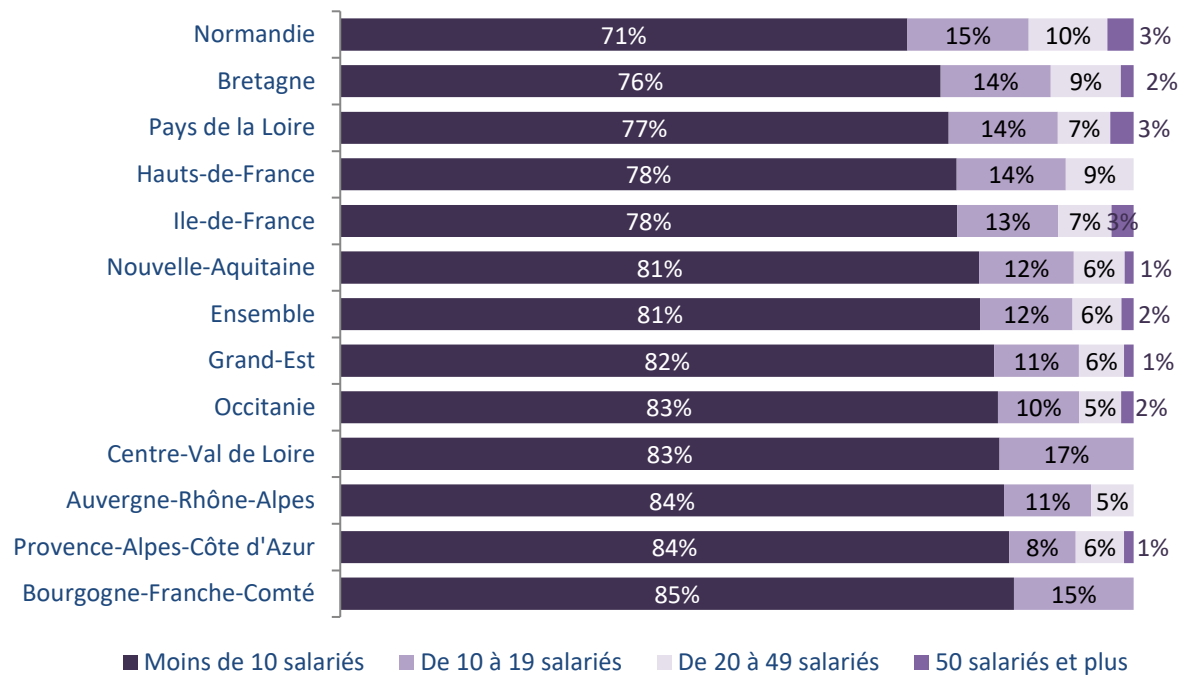


¹⁹ L'entreprise est une unité juridique (une société, etc.) disposant d'un numéro SIREN qui lui est propre. L'établissement est le lieu où les lieux d'implantation d'une entreprise, défini par un numéro SIRET de 14 chiffres, dont les 9 premiers sont le SIREN de l'entreprise. Ces analyses ne permettent pas de repérer les groupes composés de plusieurs entreprises.

► Les établissements de plus grandes tailles se trouvent majoritairement dans l'Ouest de la France

- en Normandie, Bretagne et Pays de la Loire

La taille des établissements dans les régions

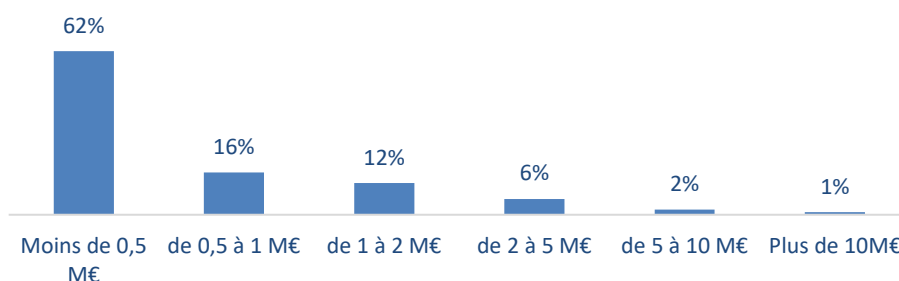


Source INSEE DADS 2017

Le chiffre d'affaires de la branche et perspectives d'évolution 2019 -2020

- Le chiffre d'affaires par organismes répondants à l'enquête²⁰ 2019 se concentre dans la tranche de moins de 0,5 M€

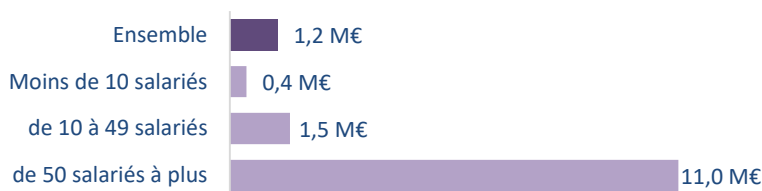
Proportion des répondants à l'enquête par tranche de chiffre d'affaires



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- En 2019, le chiffre d'affaires moyen des organismes de formation répondants à l'enquête s'est élevé à environ 1,2 million d'euros

Chiffre d'affaires moyen 2019 des organismes de formation enquêtés



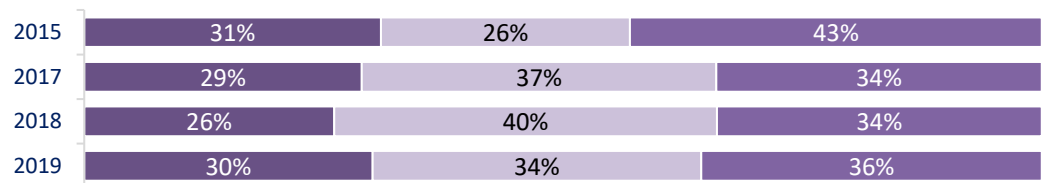
Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille

- Lors de l'enquête de l'édition 2018, il était de 907 k€

²⁰ La répartition des entreprises par chiffre d'affaires n'est pas disponible à l'INSEE pour 2016 ni 2017

- En 2019, les entreprises ont représenté une part un peu plus importante que les années précédentes dans le chiffre d'affaires des organismes de formation, même si au global la part des différents financeurs reste relativement équilibrée

Part des financeurs dans le chiffre d'affaires des entreprises, par année

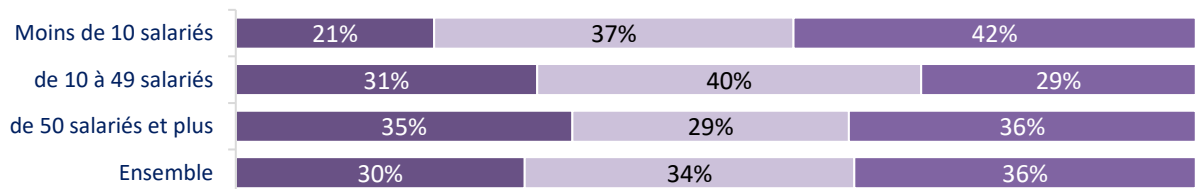


■ Fonds publics (UE/Etat/Régions/Pôle Emploi) ■ OPCO/A.Transition Pro ■ Fonds privés (entreprises)

Source : enquêtes branche - Traitement AB&A

- Mais suivant la taille des organismes de formation, l'importance des fonds privés dans le CA peut augmenter (pour les TPE) ou diminuer légèrement (pour les structures de 10 à 50 salariés). Il sera à vérifier le maintien de la part des fonds publics et OPCO pour les petits organismes de formation du fait de la mise en place de Qualiopi qui pourrait freiner certains, la certification étant une exigence assez difficile pour eux.

Part des financeurs dans le chiffre d'affaires des entreprises en 2019

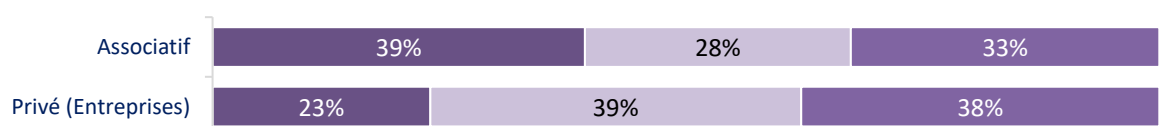


■ Fonds publics (UE/Etat/Régions/Pôle Emploi) ■ OPCO/A.Transition Pro ■ Fonds privés (entreprises)

Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise

- La part des financements publics reste toutefois majoritaire pour les organismes associatifs, alors que les financements OPCO/A. Transition Pro (ex Fongecif) et des entreprises sont majoritaires pour les organismes de formation de statut entreprise.

Part des financeurs dans le chiffre d'affaires en fonction du statut des organismes de formation en 2019



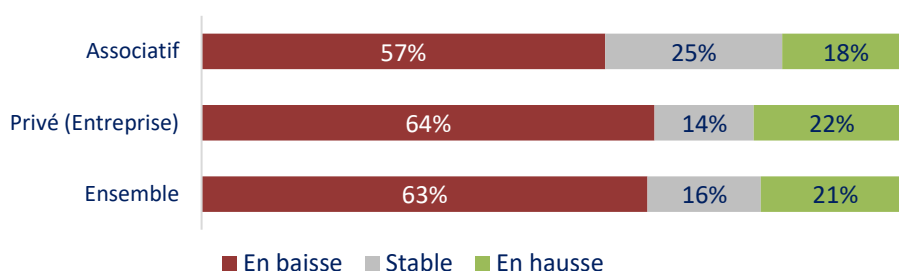
■ Fonds publics (UE/Etat/Régions/Pôle Emploi) ■ OPCO/A.Transition Pro ■ Fonds privés (entreprises)

Source : Enquête -données 2019- Traitement

► Les prévisions des organismes de formation sur l'évolution de leur chiffre d'affaires global prennent déjà en compte les effets de la pandémie

Pour rappel : les organismes de formation ont été interrogés fin 2020, sur les perspectives d'évolution de leur CA entre 2019 et 2020. Ils se sont donc prononcés alors qu'ils subissaient déjà les effets des confinements et des contraintes sur leurs activités liées aux mesures sanitaires qui ont impacté toute l'économie.

Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2019 et 2020 selon le statut



Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise

- Alors qu'en termes d'évolution de l'emploi, les perspectives restent assez optimistes (cf. Partie 1), les organismes de formations sont très majoritairement pessimistes sur l'évolution de leur chiffre d'affaires. Ils sont ainsi deux fois plus nombreux à prévoir une baisse de celui-ci entre 2019 et 2020. Les organismes de formation de statut entreprise sont cette année encore plus pessimistes que les organismes associatifs.

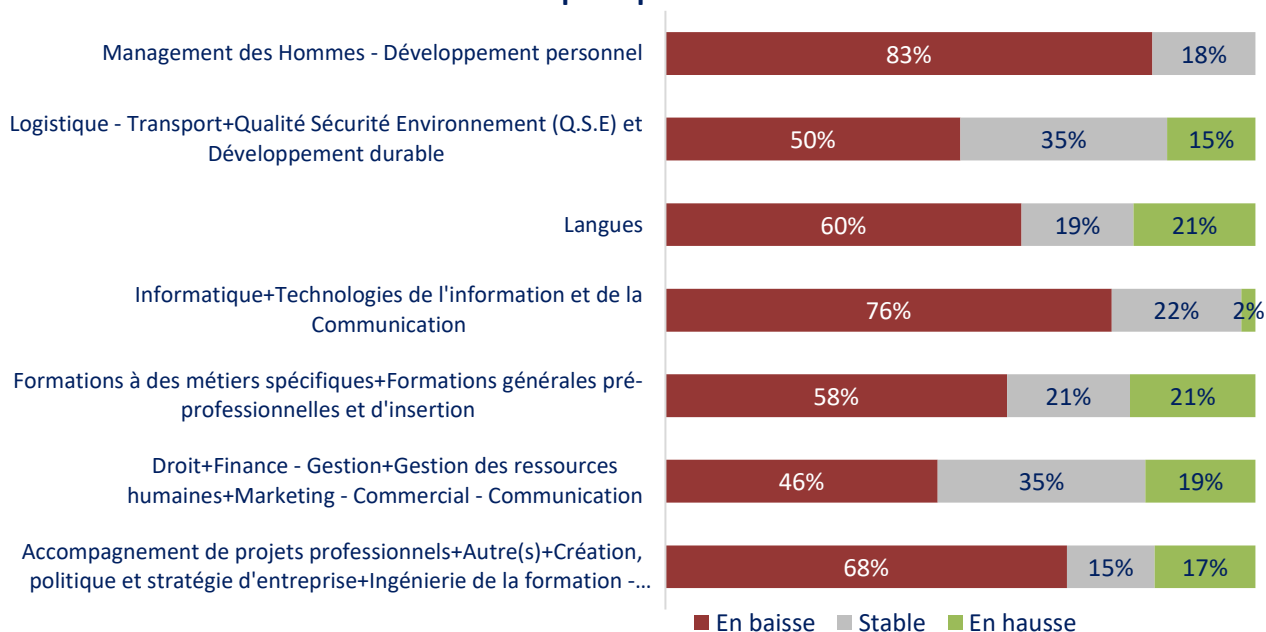
► Ces perspectives pessimistes d'évolution globale du chiffre d'affaires des organismes de formation se nuancent toutefois en fonction de certains positionnements

- Ainsi globalement, 21% des répondants à l'enquête prévoient malgré tout une augmentation de leur chiffre d'affaires pour 2020.
- Les évolutions anticipées du chiffre d'affaires des organismes de formation varient assez fortement suivant leur domaine principal d'intervention²¹.
 - Les organismes spécialisés dans le domaine des langues, ainsi que ceux formant à des métiers spécifiques et à l'insertion sont plus optimistes sur l'évolution de leur CA.

²¹ Pour des raisons statistiques (calcul de pourcentage sur des échantillons suffisamment importants) des regroupements ont été nécessaires

- Alors que ceux ayant comme domaine d'intervention principal le management des hommes – Développement personnel (majoritaires parmi les répondants) sont les plus pessimistes sur l'évolution de leur chiffre d'affaires.

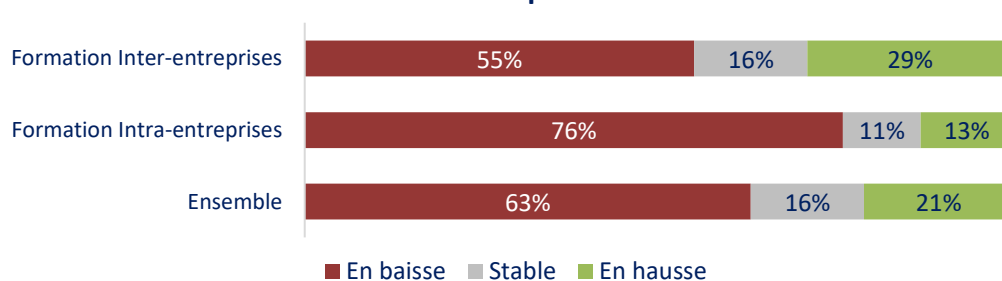
Evolution anticipée du CA entre 2019 et 2020, selon le domaine d'intervention principal



Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les organismes positionnés majoritairement sur le marché interentreprises²² sont légèrement plus optimistes pour l'évolution de leur chiffre d'affaires, peut être par rapport au développement de la formation à distance, qui facilite les sessions de cette nature ?

Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2019 et 2020 selon leur spécialité



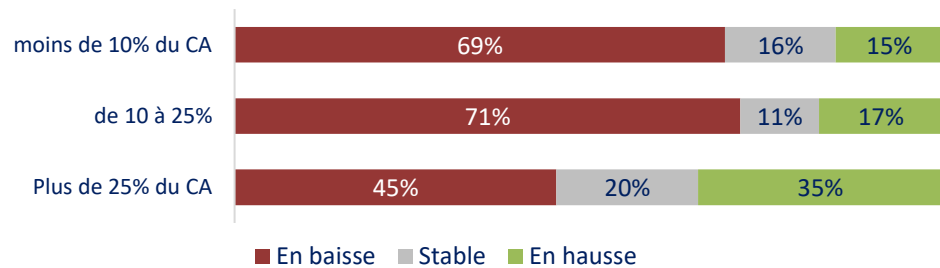
Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise Bouteille &

²² La répartition des entreprises par spécialité correspondant à la part d'entre-elles réalisant plus de 66% de leur chiffre d'affaires sur un marché spécifique

- Le critère le plus différentiant est la part du chiffre d'affaire réalisée en formation à distance : en e/blended Learning ou en d'autres modalités distancielles

Ainsi **les organismes réalisant déjà une partie significative de leur chiffre d'affaires sur ces modalités sont les plus optimistes sur le bilan 2021.**

Evolution anticipée du CA entre 2019 et 2020 en fonction de la part de CA déjà réalisée en e/blended learning ou distanciel

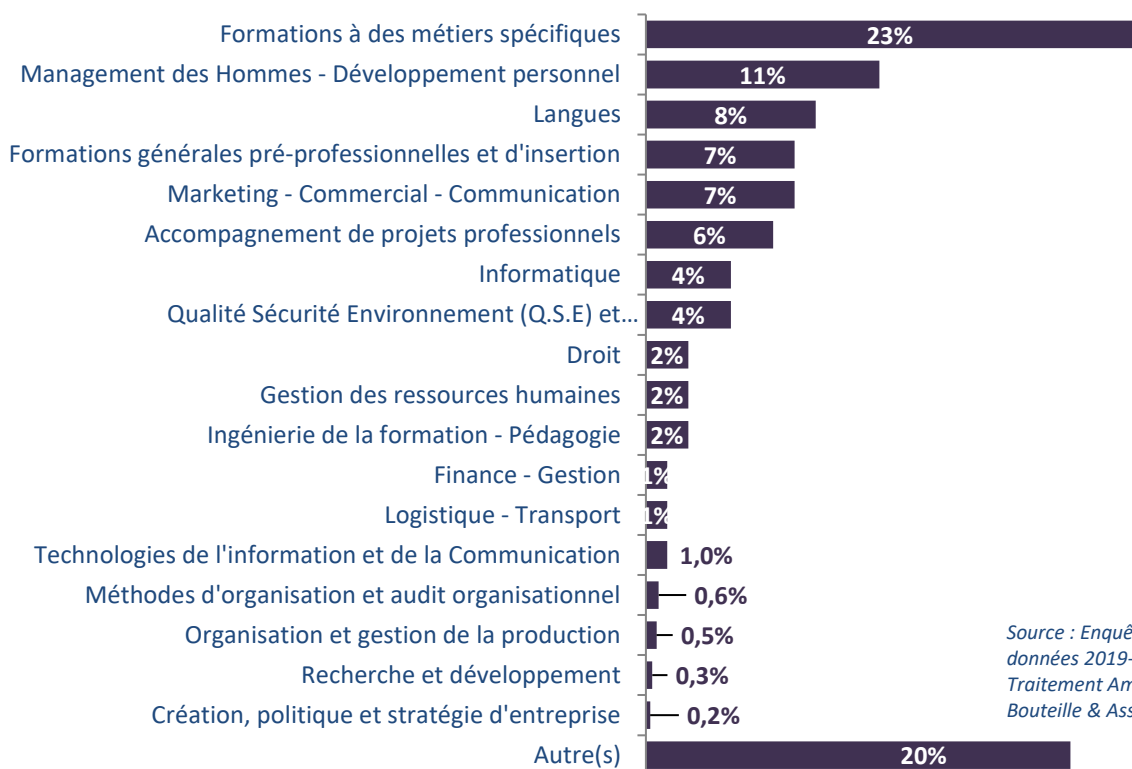


Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise

Les marchés des entreprises et leurs perspectives d'évolution entre 2019 et 2020

- La formation à des métiers spécifique et le management des hommes - Développement personnel restent les deux domaines d'intervention les plus fréquemment offerts par les organismes répondants

Répartition des organismes de formation par domaine d'intervention principal

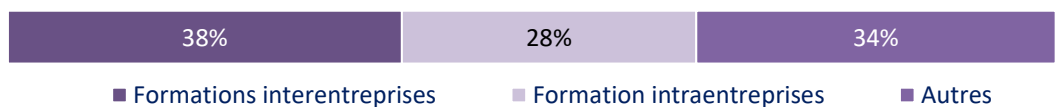


Source : Enquête -
données 2019-
Traitement Ambroise
Bouteille & Associés

► Au niveau de la branche, une répartition équilibrée du chiffre d'affaires entre les différents segments d'activités

- En 2019, la part des **formations interentreprises** a été **majoritaire** dans le chiffre d'affaires des organismes de formations, avec une part en diminution des formations intra jusqu'ici majoritaires.

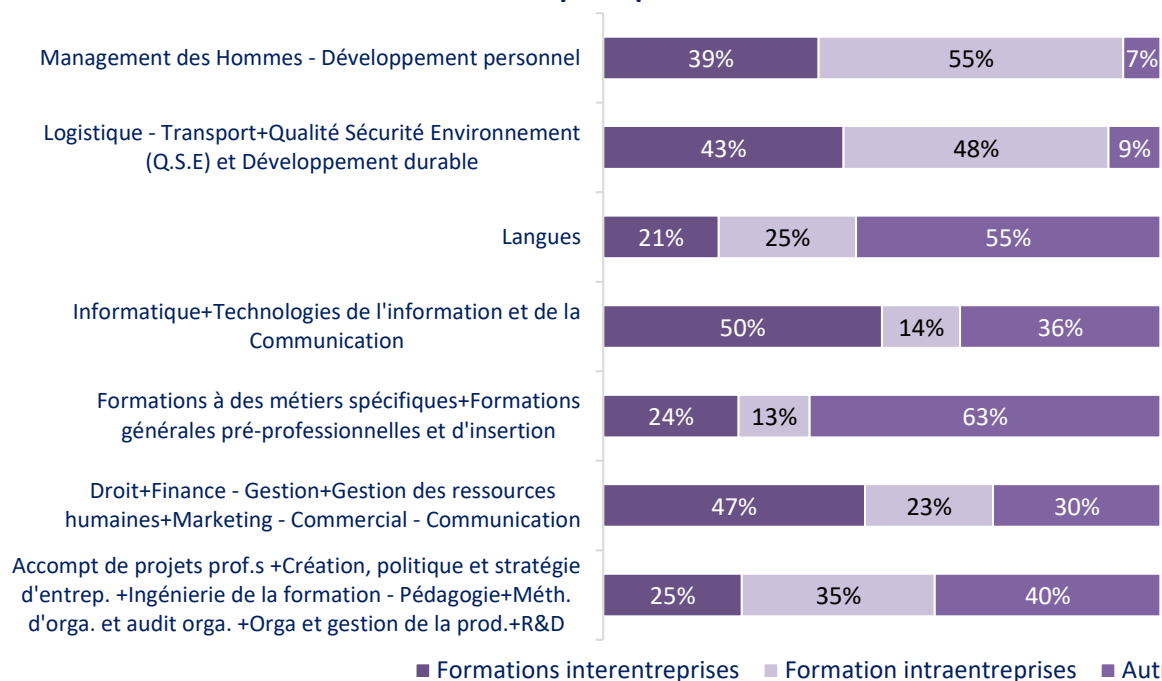
Répartition du CA des organismes de formation en fonction du segment d'activité



Source : Enquête - données 2019- Traitement Ambroise

- Cette répartition varie fortement en fonction du domaine principale d'intervention des organismes répondants :
 - la formation intra-entreprise est très fortement majoritaire pour le management et le développement personnel
 - pour les langues, qui font plus souvent l'objet de commandes directes de salariés ou de particuliers, notamment par le biais du CPF, la catégorie « autre » représente la part majoritaire du CA.

Répartition du CA des entreprises par segment d'activité, selon le domaine principal d'intervention



Source : Enquête - données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

► La cible des salariés représente toujours plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé par des organismes répondants

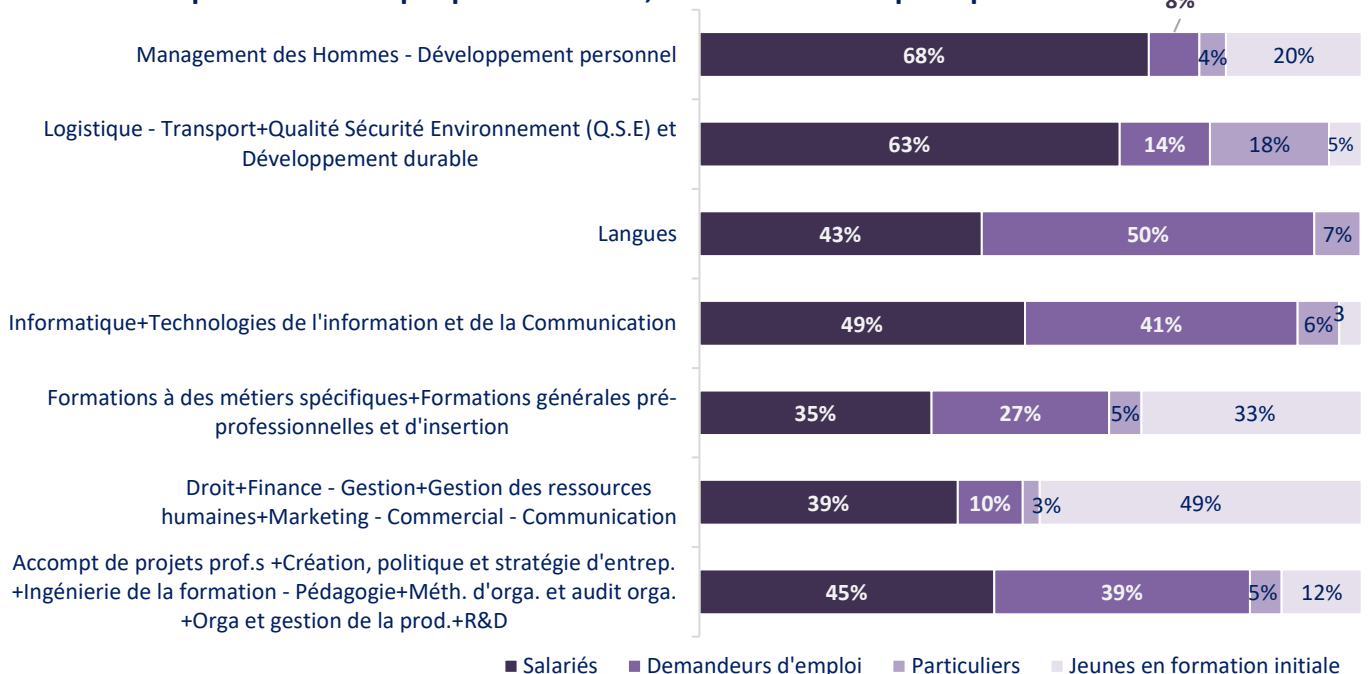
Répartition du CA par publics formés



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille &

- Mais cette part est en léger recul depuis 2 ans au profit des **demandeurs d'emplois et des particuliers**. Ce phénomène est probablement le résultat pour les premiers aux efforts considérables récemment consentis en la matière (PIC, etc.) et pour les seconds à l'autonomisation de l'accès au CPF.
- La répartition du CA par domaine principal d'intervention reflète les différences de publics formés suivant les spécialités des OF.

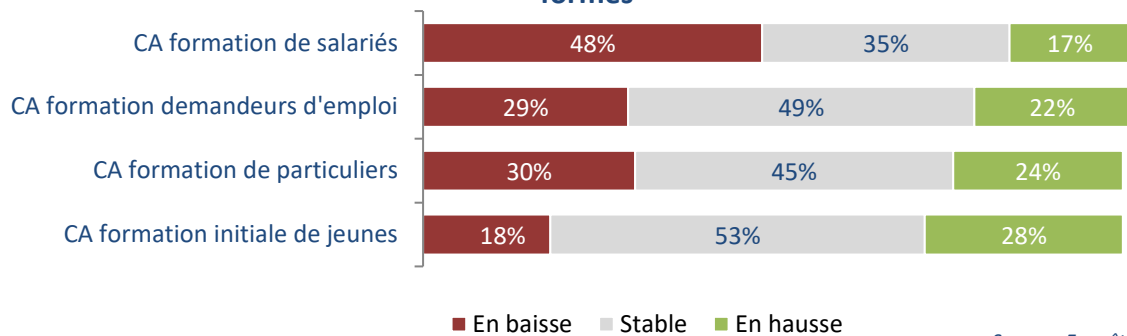
Répartition du CA par publics formés, selon le domaine principal d'intervention



- D'après les organismes de formation interrogés, les marchés des jeunes (dont très probablement l'apprentissage, premier dispositif priorisé par le Gouvernement depuis la réforme) et des particuliers (dont le CPF, 2^e dispositif priorisé par la réforme) sont

ceux qui sont les plus porteurs depuis plusieurs années. Les prévisions sont plus pessimistes pour le marché des salariés.

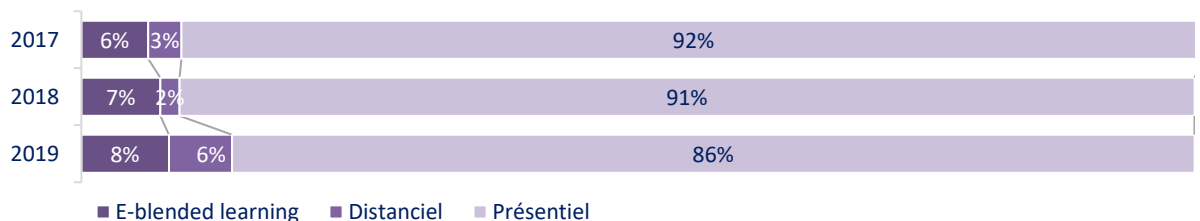
Vision de l'évolution 2019-2020 du chiffre d'affaires par publics formés



Source : Enquête - données 2019- Traitement Ambroise

► La part du e/blended learning et du distanciel dans le chiffre d'affaires des organismes de formation est toujours faible mais en croissance progressive

Répartition du CA selon les modalités de formation



Source : Enquête - données 2019- Traitement Ambroise Bouteille &

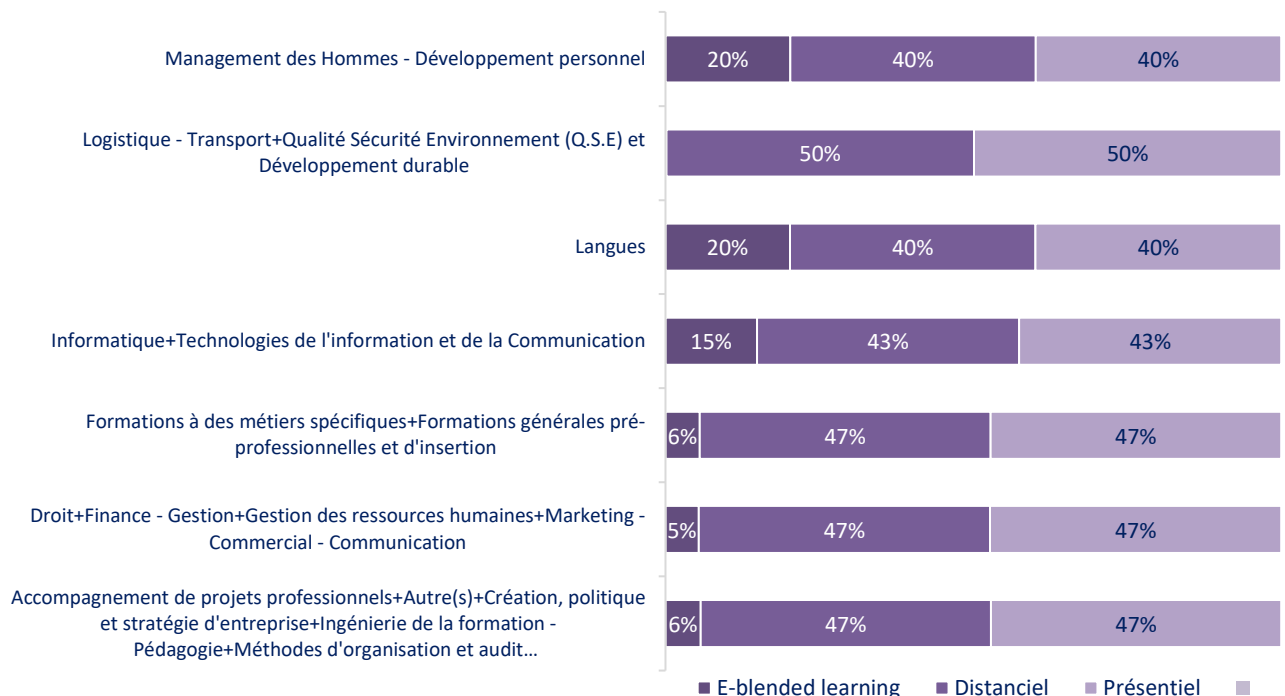
Rappelons que la question portait sur 2019, et on pourrait s'attendre en 2020 à une très forte croissance de cette proportion, du fait des impacts de la pandémie.

- Mais ces chiffres sont très différents selon le domaine principal d'intervention des OF
 - la part du blended/e-learning atteint 36% du chiffre d'affaires pour les organismes spécialisés dans les langues
 - elle est la plus basse pour les organismes dont les domaines principaux sont :
 - * la logistique et le transport : peut-être compte-tenu de la part de formation d'enseignement pratique, et ce malgré le développement des simulateurs.
 - * dans les domaines regroupés : Accompagnement de projets professionnels ; Création, politique et stratégie d'entreprise ; Ingénierie de la formation –

Pédagogie ; Méthodes d'organisation et audit organisationnel ; Organisation et gestion de la production ; Recherche et développement

- la part du blended/e-learning est dans la moyenne de la branche (6%) pour les Formations à des métiers spécifiques et les formations générales préprofessionnelles et d'insertion

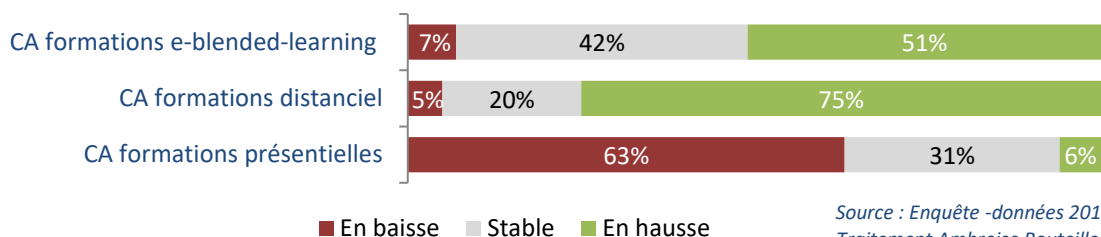
Répartition du CA entre E-Blended learning et formations présentiels, selon le domaine principal d'intervention



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Comme prévisible en raison du contexte, les prévisions de croissance sur 2020 des modalités à distance sont très importantes : **la pandémie a certainement constitué un accélérateur important à la digitalisation/distanciation de la formation.**

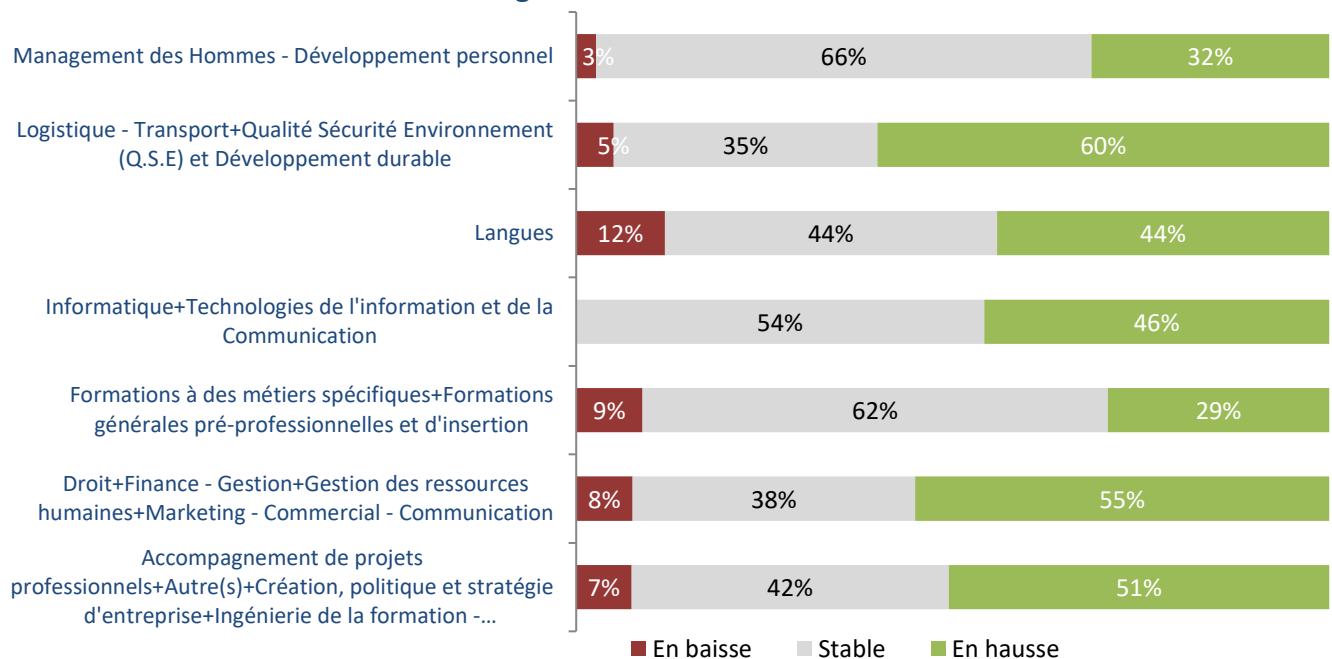
Vision de l'évolution 2019-2020 du chiffre d'affaire par modalités de formation



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Mais là encore, les perspectives sont très contrastées selon le domaine principal d'intervention

Evolution anticipée 2019-2020 de la part du blended learning dans le CA des organismes de formation

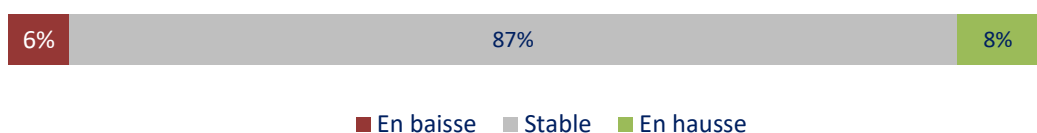


Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise

► L'AFEST (Action de formation en situation de travail) ne représente en 2019 que 1,8% du chiffre d'affaire des organismes de formation

- Ce pourcentage très faible devrait peu évoluer en 2020. Le contexte de pandémie (rendant difficile ou impossible la formation sur le poste de travail), peut sans doute expliquer en partie ce manque de projection sur ce dispositif. Mais cette faible projection des organismes de formation sur cette modalité de formation peut également s'expliquer par la difficulté de mettre en place de tels dispositifs, alors que les méthodes et les règles d'organisation ou encore de financement ne sont pas totalement arrêtées. Enfin, sur ce marché, les organismes de formation seraient concurrencés par des cabinets de conseil.

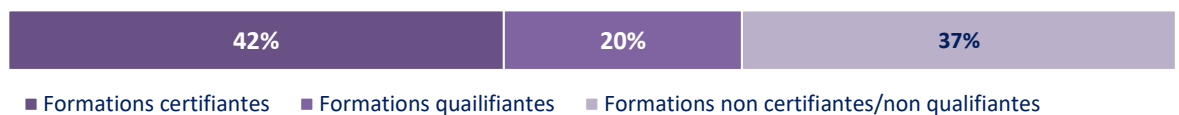
Evolution anticipée du chiffre d'affaire AFEST entre 2019 et 2020



Source : Enquête branche octobre à décembre 2020 - Traitement Ambroise

- **Les formations certifiantes représentent à elles seules 42% du chiffre d'affaires des organismes de formation, et ce marché reste porteur du fait de son exigence devenue structurelle au fil des réformes**

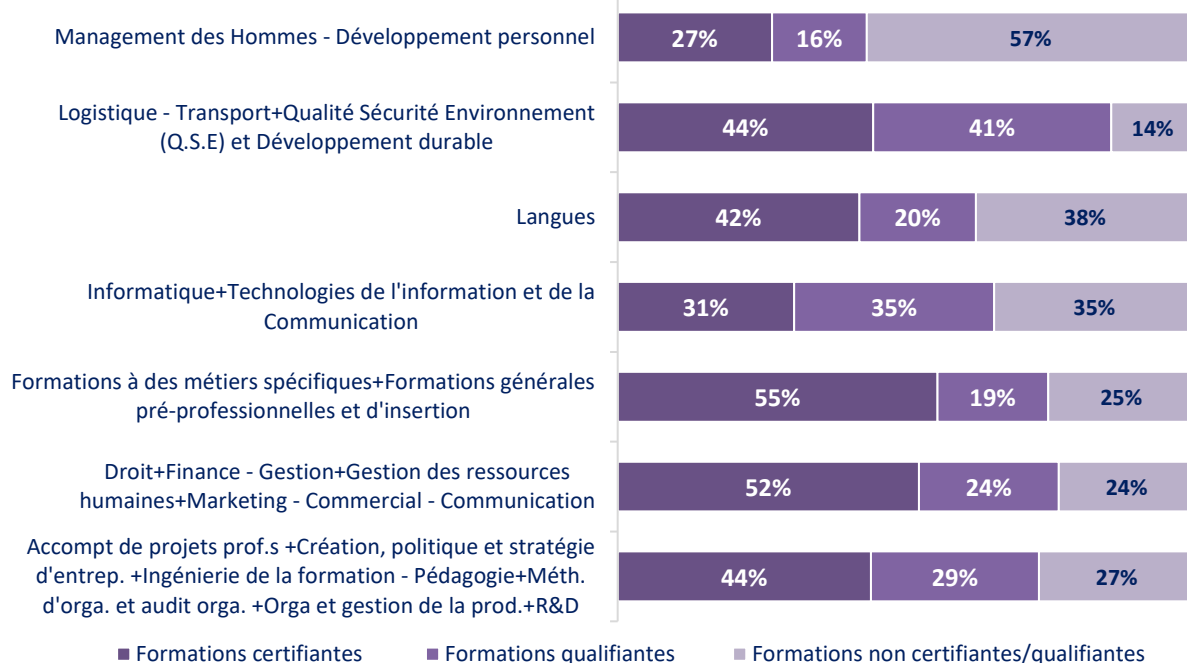
Part des formations certifiantes et qualifiantes dans le CA



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille &

- La part du certifiant dépend du domaine de formation, mais elle reste assez importante pour la majorité d'entre eux, compte tenu que les exigences de la réglementation en matière de certification ne font pas de différence entre les domaines.

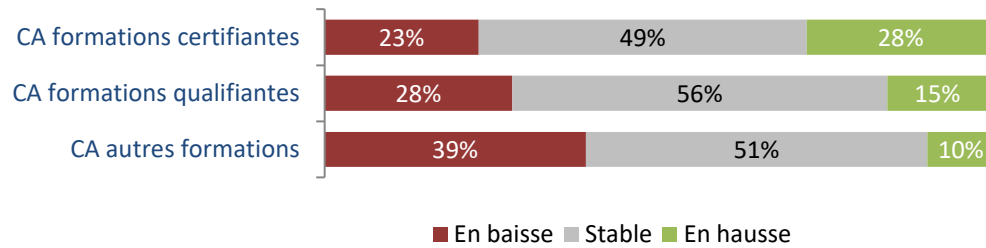
Part des formations certifiantes et qualifiantes dans le CA, par domaine de formation



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les perspectives de développement du chiffre d'affaires sont principales portées par ces formations certifiantes, ce qui confirme le phénomène du caractère stratégique de la certification.

Vision de l'évolution 2019-2020 sur le marché des certifications/qualifications



Source : Enquête -données 2019- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Annexe méthodologique

Les sources mobilisées pour la réalisation du Panorama social et économique de la branche des organismes de formation

► Un recours prioritaire aux sources publiques

- **Les DADS- INSEE constituent la source principale mobilisée pour ce panorama.**
 - Seule source publique accessible sur le périmètre des conventions collectives, elle a permis d'obtenir un nombre très important d'indicateurs sur les salariés et les entreprises de la branche.
 - Interrogeable également par code d'activité, elle a permis de compléter ce panorama par un portrait plus large du secteur de la formation professionnelle.
 - Nécessitant un travail important de consolidation de la part de l'INSEE avant leur publication, ces données sont en général accessibles avec un délai de 2 à 3 ans. C'est pourquoi les données de ce panorama 2019, édition 2020 issues de cette source sont datées de **2017**.

A noter que pour ces données 2017, les méthodologies de l'INSEE se stabilisent après avoir été modifiées suite au passage de la DADS à la DSN. Ces évolutions avaient eu un impact le calcul de quelques indicateurs du Panorama : les contrats et le temps de travail. En 2017, les données semblent davantage comparables à celles de 2015. Dans l'analyse, il est donc nécessaire d'éviter les comparaisons avec les données 2016 pour ces indicateurs. Ces modifications sont indiquées dans le corps du rapport quand nécessaires à la lecture des données.

- **Pour le nombre de salariés et d'établissements : des estimations ont été réalisées afin de pouvoir fournir une vision des évolutions en cours.**

Ces extrapolations sont construites par l'application des taux d'évolution constatés dans les données URSAFF ACOSS sur les effectifs et le nombre d'établissements en 2018, 2019 et jusqu'au 4^e trimestre de 2020 pour les principaux codes NAF présents dans le périmètre de la CCN OF :

- sur les 8 principaux codes NAF pour les effectifs
- sur les 4 codes Naf du secteur de la formation professionnelle pour les établissements.

Une rétropolation de cette méthode sur les années antérieures fait apparaître un écart moyen de 0,3 % des effectifs obtenus entre la réalité et l'extrapolation, qui monte toutefois à 0,9 % pour le nombre d'établissements.

- Autre base de l'INSEE mobilisée pour ce panorama :
 - la source REE-SIRENE : pour les créations d'entreprises sur le secteur d'activité
- Fichier de l'URSAFF (Régime social des indépendants) : pour l'évolution du nombre de travailleurs indépendants non-salariés, autoentrepreneurs ou non.

► **Le fichier anonymé d'Akto, OPCO de la branche, pour les données du volet formation**

- A partir de 2019, les données formation sont issues du seul fichier d'AKTO.
- Les données antérieures avaient pour sources les fichiers des 3 OPCA auxquels les organismes de formation adhéraient : Agefos-PME, OPCALIA et Uniformalion.

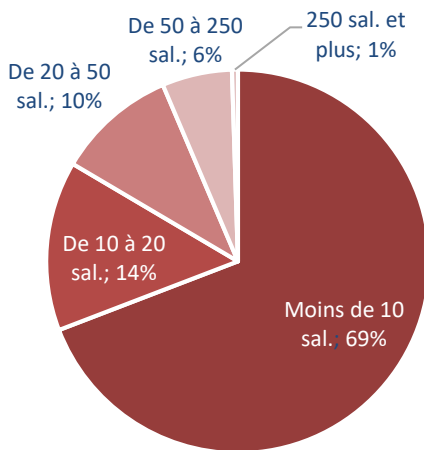
► **Des données fournies par les organismes de prévoyance pour le volet protection sociale**

► **Une enquête auprès des entreprises afin de compléter les indicateurs recherchés**

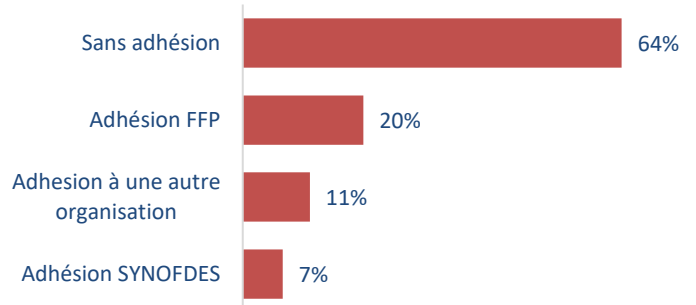
- Afin d'obtenir les indicateurs souhaités par les partenaires sociaux et n'étant pas accessibles par les sources existantes, un questionnaire a été adressé à 10 994 entreprises dont l'adresse e-mail était connue et valide.
- L'enquête a permis d'obtenir **750 réponses d'entreprises ou de leurs établissements**, regroupant au total plus de 9 500 emplois, soit 12,5% des effectifs salariés de la branche
- L'enquête a permis de constituer un **fichier qualifié de 1170 salariés** (en baisse par rapport à l'édition précédente : 1800)
- Les données fournies par les entreprises sont celles de 2019.

Répartition par taille des entreprises ayant répondu à l'enquête 2019 - 2020

750 répondants - représentants plus de 9500 salariés



Représentation des organismes de formation répondants à l'enquête 2019 - 2020



- Les données collectées lors de cette enquête ont fait l'objet de redressements :
 - sur la taille pour les données entreprises
 - sur le sexe, l'âge, la CSP et le type de contrat pour les salariés.