



# BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION



PANORAMA SOCIAL ET  
ECONOMIQUE DE LA BRANCHE DES  
ORGANISMES DE FORMATION

**Rapport 2018** - Edition 2019

28 janvier 2020, N/Réf. : 1905.2

# Sommaire

---

<b>0</b>	<b>Synthèse</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>Volet Social</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Volet Formation</b>	<b>32</b>
<b>3.</b>	<b>Volet Protection sociale</b>	<b>48</b>
<b>4.</b>	<b>Volet Economique</b>	<b>53</b>
	 ANNEXE	
	Sources et méthodologie	72

## **o. Synthèse**

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

## En synthèse

- Les effectifs de la **branche** des organismes de formation continuent de progresser depuis 5 ans, avec un taux de progression annuel moyen de 0,1%.

La branche **totalise 74 000 salariés sur l'ensemble du territoire national** (Métropole et DOM), représentant environ la moitié du grand secteur de la formation professionnelle continue.

- Le nombre d'employeurs de la branche a également augmenté pour atteindre **8 200 entreprises**. Toutefois, la **taille moyenne** de ces entreprises a eu **tendance à diminuer**, et ainsi la **part des TPE a augmenté**, passant de 78% à 80%.
- Parmi les salariés, on constate une **légère augmentation du taux de féminisation** (passant de 62,2 % à 62,5%). La **part des seniors** a également augmenté [passant de 32 à 32,9%], et plus rapidement que pour la moyenne nationale [+ 0,5point au niveau national]
- La répartition des salariés par métier n'a pas connu d'évolution notable : la **filière Formation/ Accompagnement/ Ingénierie** représente **56 % des effectifs**, les formateurs représentant à eux-seuls près de 40% des salariés de la branche. Les filières Développement et Support représentent respectivement 10 et 34%.
- La part des emplois en **CDI a augmenté**. Le taux de CDD reste toutefois élevé car incluant également le travail occasionnel ou à l'acte.
- La **rémunération** moyenne a baissé, mais ce qui masque des évolutions très différentes. En effet, on note une augmentation sur les CDI, pour les femmes, pour certaines CSP (dont les employés), ... et l'écart femmes-hommes s'est réduit. Les rémunérations restent toujours **supérieures aux minima même si l'écart se resserre sur certains niveaux de classification** (D2, C1&C2, E1 notamment).
- En matière de **formation** des salariés, la branche a eu un recours important au contrat de professionnalisation en 2018 et le recours à la période de professionnalisation a été également élevé, même si en baisse par rapport à l'année précédente. Le CPF s'est développé : 2,2% des salariés de la branche y ont eu recours.
- **Le chiffre d'affaires moyen des employeurs** ayant répondu à l'enquête de la branche est de 907 K€, dont 40% réalisés sur des actions financées par les OPCA et les Fongecif.
  - Les prévisions d'évolution de ce CA pour 2019 sont partagées : un quart des organismes de formation envisagent une augmentation, mais un tiers d'entre eux anticipent une baisse.



- Les marchés les plus porteurs pour 2019 seraient la formation des jeunes en formation initiale, celle des particuliers. Les organismes de formation prévoient également une augmentation de leur chiffre d'affaires dans l'e-learning et blended learning, ainsi que pour les certifications.

**0. Synthèse**

**1. Volet Social**

**2. Volet Formation**

**3. Volet Protection sociale**

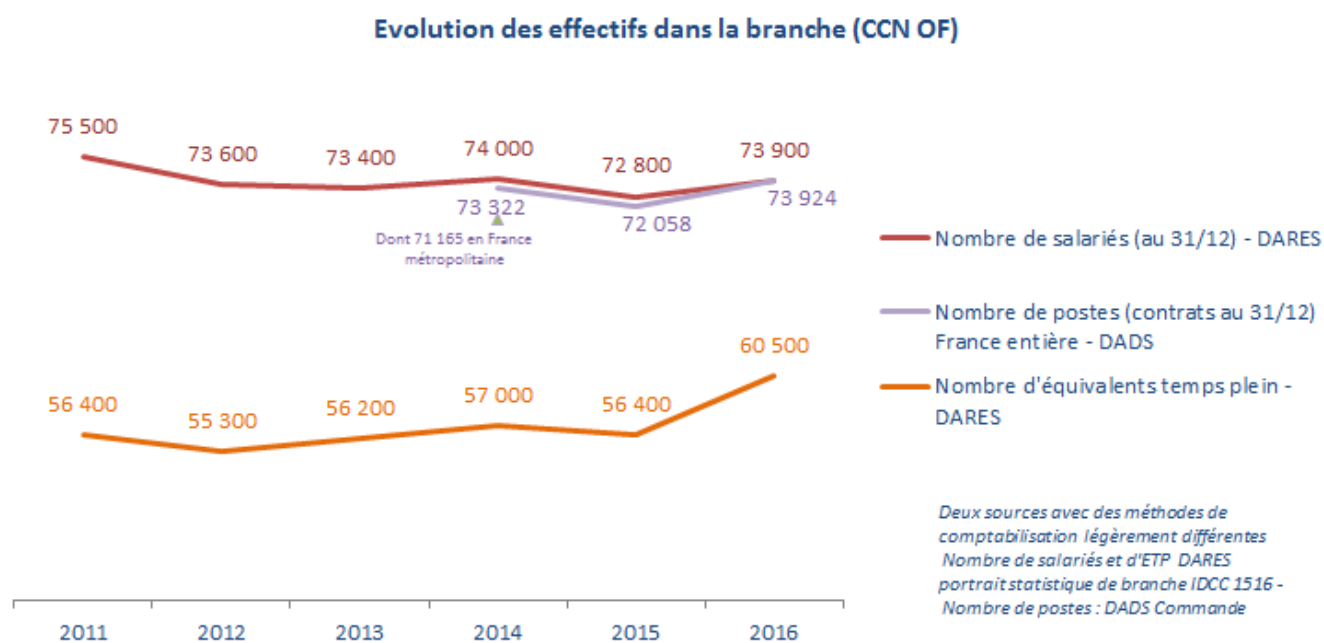
**4. Volet Economique**

## Les effectifs salariés de la branche

### ► Des effectifs en hausse, avec près de 74 000 salariés dans la branche

- Une hausse significative des effectives entre 2015 et 2016 (+ 1,5%).

A noter que cette augmentation est véritable et n'est pas seulement due au changement de méthodologie de l'INSEE



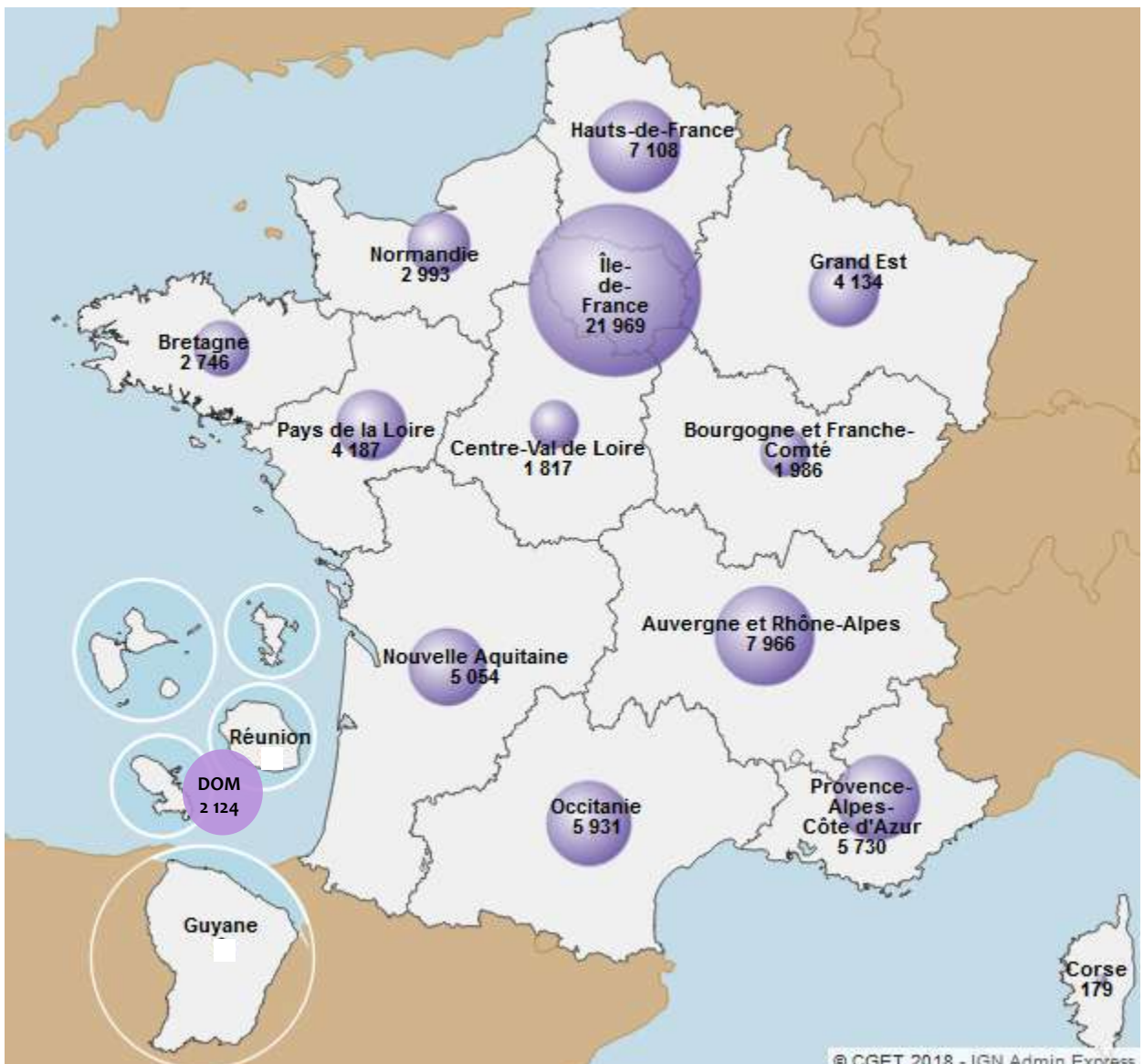
Nota bene : cette source (DARES à partir de la DADS) est la seule fiable sur le périmètre exact de la convention collective. Malheureusement les données ne sont connues qu'avec retard.

► **Une concentration des salariés en Île-de-France (30%) et une grande stabilité de la répartition géographique des effectifs**

- 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, suivi par la région Auvergne-Rhône-Alpes et Les Hauts de France, respectivement en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> position.

**Répartition des emplois**

Source : INSEE DADS





► **Les entreprises de la Branche emploient environ 18% de travailleurs non-salariés**

**Qu'appelle-t-on les travailleurs non-salariés (TNS) ?**

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.

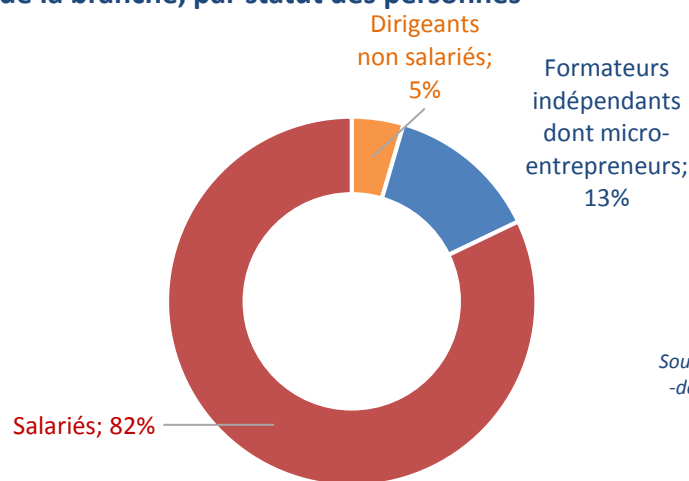
Un détail important : la convention collective de la branche ne s'applique pas par nature aux TNS, puisqu'ils ne sont pas salariés. Ainsi un formateur non-salarié ne « relève » pas de la branche.

La question posée aux entreprises répondantes était :

17. Combien aviez-vous de travailleurs NON-SALARIES en 2018 ?		
	Nombre de personnes	Nombre d'équivalents temps plein (ETP)* (*ex : 2 personnes à mi-temps = 1 ETP)
Dirigeants non-salariés	<input type="text"/> personne(s)	<input type="text"/> ETP
Formateurs indépendants dont micro-entrepreneurs	<input type="text"/> personne(s)	<input type="text"/> ETP

- Il s'agit ici seulement des TNS travaillant pour des entreprises de la branche ayant au moins un salarié.

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



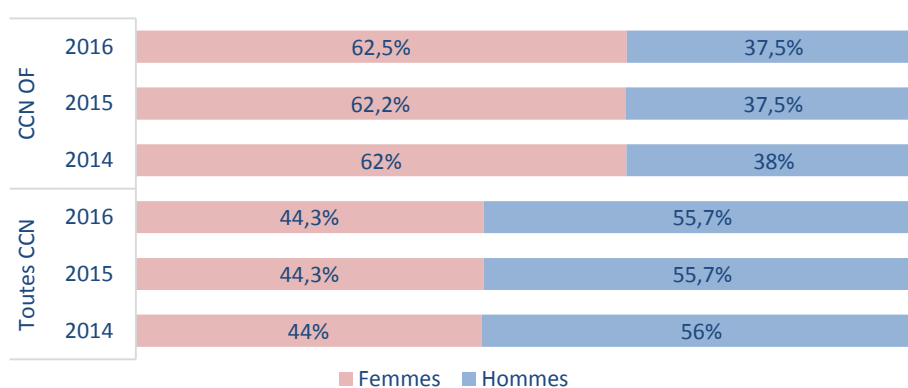
- Pour rappel : la proportion de TNS est plus élevée au sein du grand secteur de la formation professionnelle car les indépendants peuvent contractualiser en direct avec les clients d'une part, ou travailler en sous-traitance pour un organisme de formation qui n'applique pas la convention collective des organismes de formation, ou encore être le dirigeant non-salariés 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.

## Les profils des salariés de la Branche

### ► Les femmes sont majoritaires dans les effectifs, une part en très légère augmentation

- Alors que pour l'ensemble des branches, les femmes sont minoritaires et leur part stable sur les 3 dernières années, la part des femmes dans la branche a très légèrement augmenté entre 2015 et 2016 (+0,3 points).

Proportions Femmes - Hommes

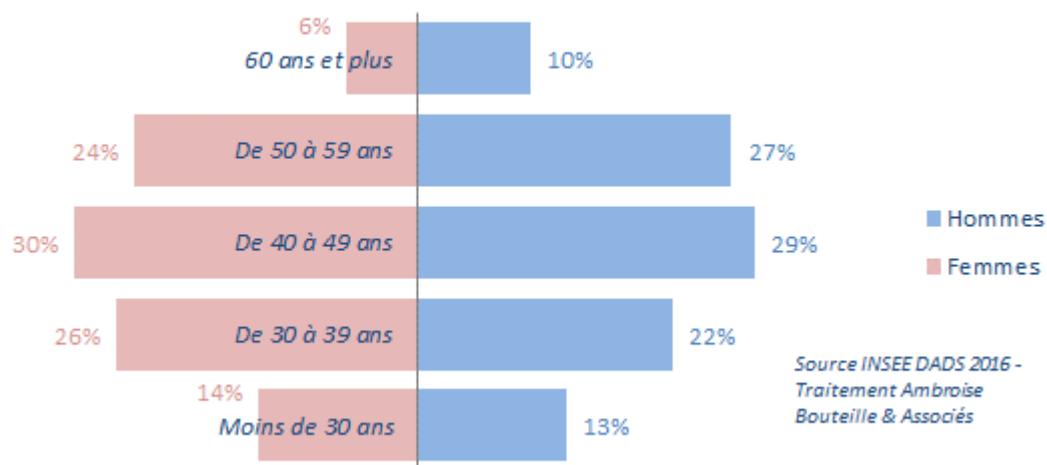


sources : DADS pour CCN OF, DARES pour toutes CCN

### ► Une population relativement âgée, et qui vieillit légèrement plus vite que la moyenne nationale de la population active

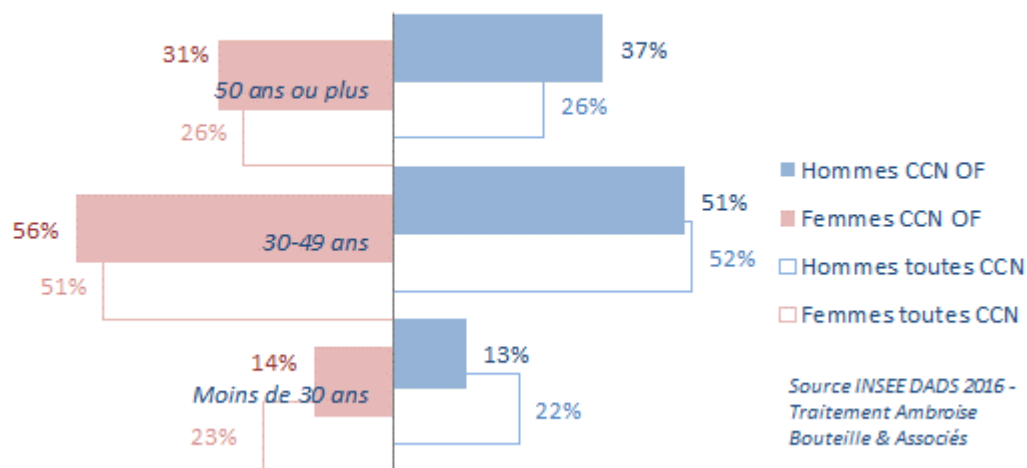
- L'écart d'âge entre les femmes et les hommes se creuse légèrement, les hommes étant sensiblement plus nombreux parmi les seniors

Pyramide des âges de la branche



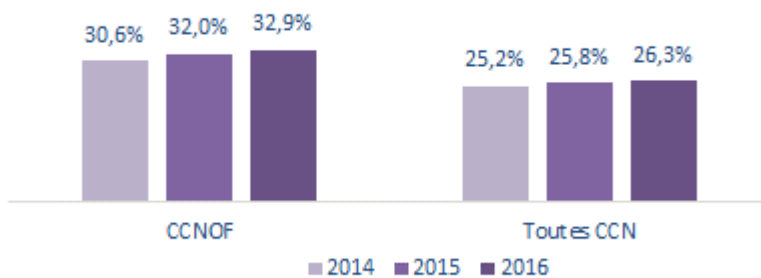
- **Les salariés de la branche, femmes comme hommes, sont un peu plus âgés et « vieillissent » davantage que la moyenne nationale des salariés**

**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)**

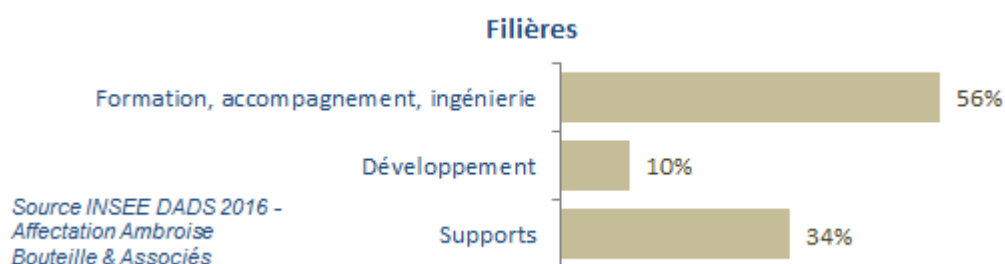


Source INSEE DADS pour CCNOF, DARES pour toutes CCN

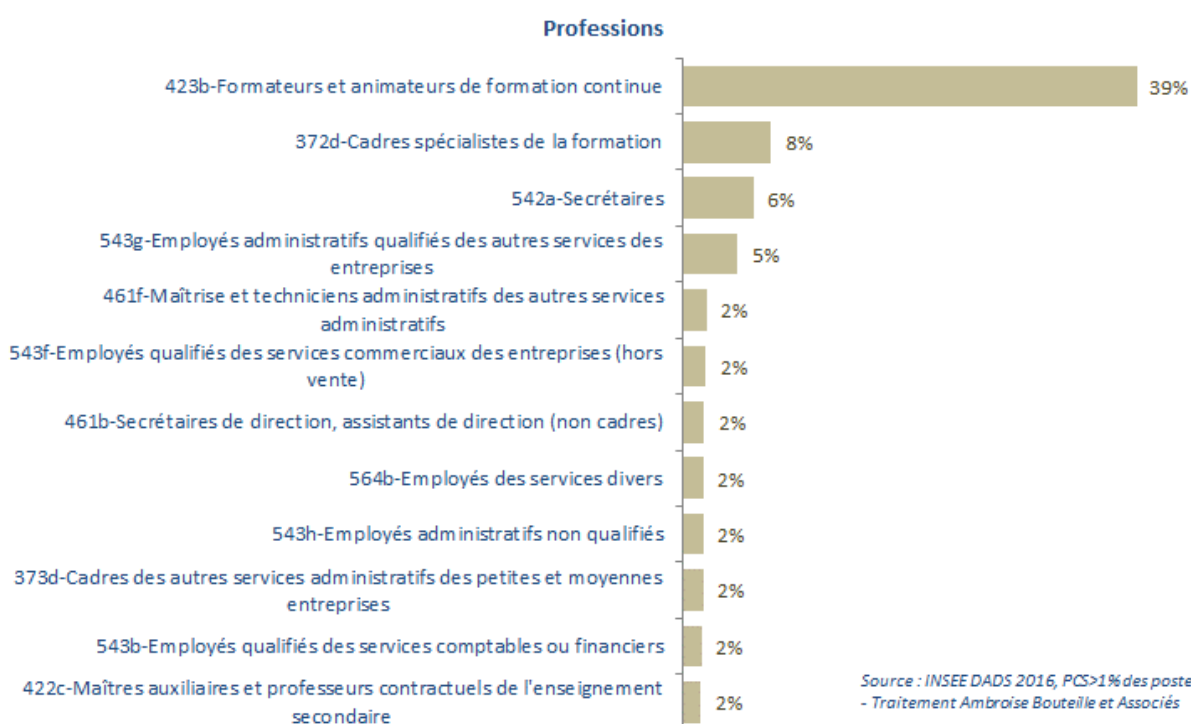
## Les emplois occupés par les salariés

### ► En termes de métiers, la filière de la formation reste très largement dominante avec plus de la moitié des effectifs

- La part de chaque filière dans les effectifs est stable, même si on note en 2016 une très légère augmentation de la part de la filière développement (+1%), qui pour rappel comprend les emplois commerciaux et de management.



- 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.
- **Près de 40% des salariés sont des formateurs**, cette proportion étant stable par rapport aux deux années précédentes.



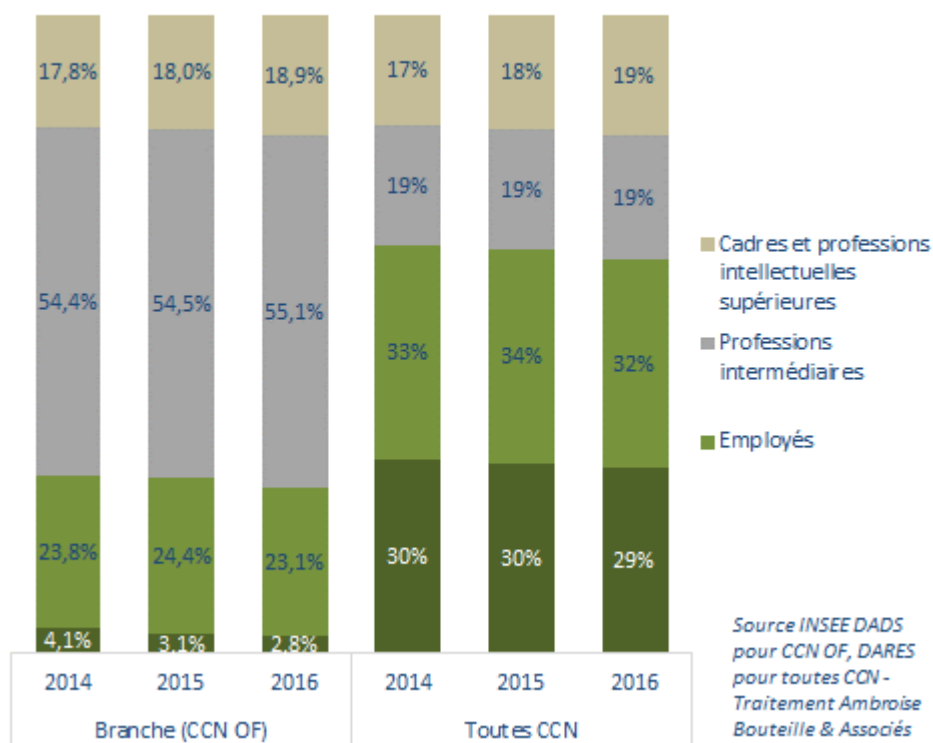
Signalons cependant que de nombreux autres formateurs sont affectés à d'autres professions (PCS), notamment : 354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 422e-Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement ; 422c-Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire ; 479b-Experts de niveau technicien, techniciens divers ; 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

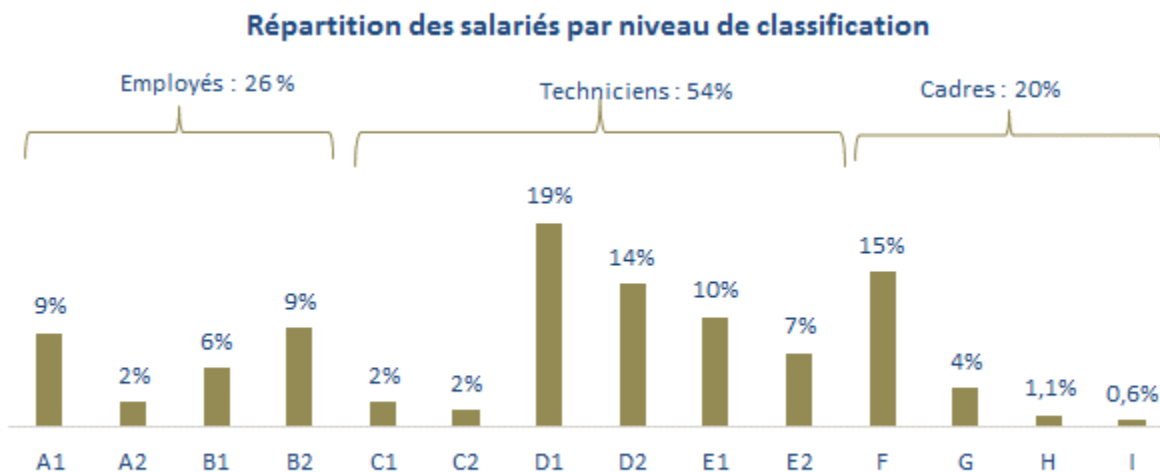
- Se confirme la grande stabilité de la répartition des salariés par CSP avec toutefois une très légère augmentation de la part des CSP déjà fortement majoritaires : les professions intermédiaires (dont les formateurs)

La proportion de cadres reste calée sur la moyenne nationale, en légère augmentation.

Evolution des CSP (hors chefs d'entreprise)



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

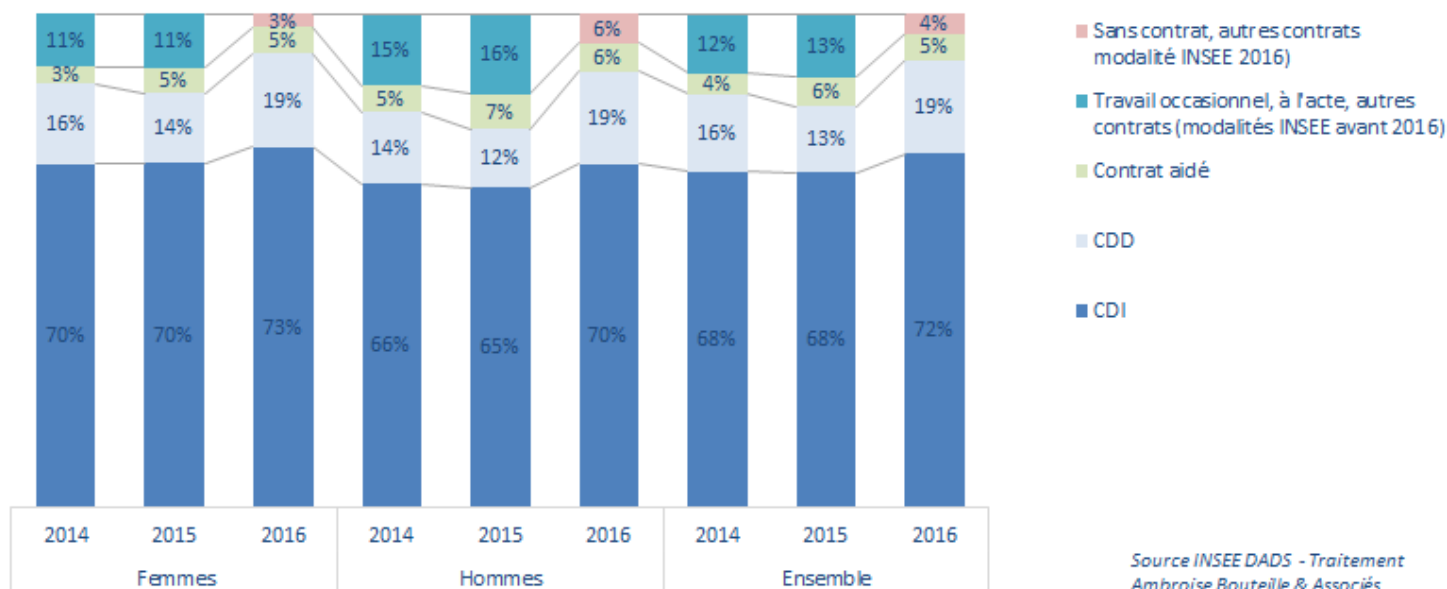


Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Une augmentation des CDI en 2016

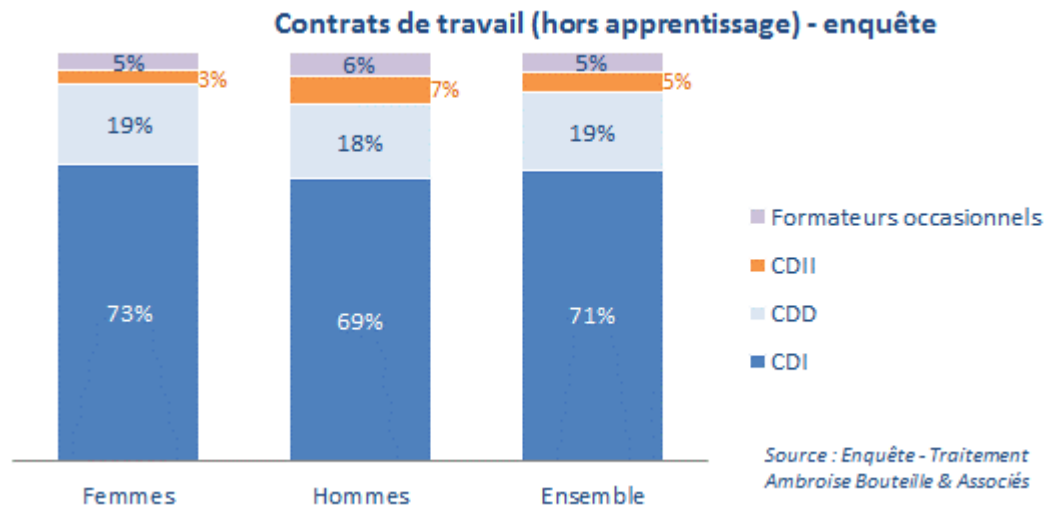
↳ Modification de la méthodologie INSEE : A partir de 2016, les modalités Travail occasionnel et Travail à l'acte ont été redistribuées sur les autres modalités avec un effet très sensible sur les CDD et plus à la marge sur les autres types de contrats.

**Contrats de travail (hors apprentissage)**

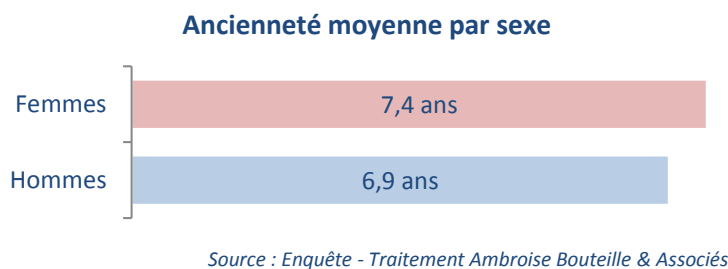


Source INSEE DADS - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

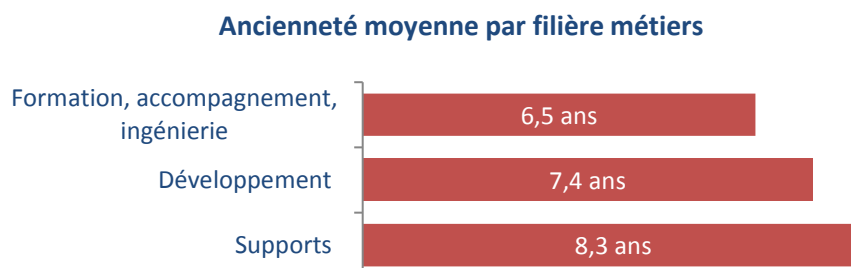
- Les données de l'enquête permettent de distinguer les CDI ce que les données de l'INSEE ne permettent pas. **Les CDI Intermittents représentent 5% des contrats des salariés.** (contre 4% l'année précédente)



- **L'ancienneté moyenne est de 7,3 ans, celle des femmes toujours supérieure à celle des hommes progressant moins toutefois que celle des hommes** (6,1 ans en 2017)

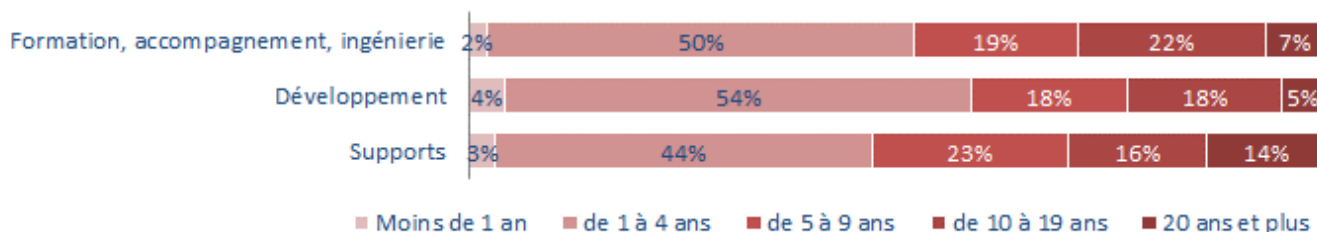


- Les femmes, qui ont une ancienneté plus élevée que les hommes et qui sont très majoritaires dans la filière support, fait augmenter l'ancienneté moyenne dans cette filière métiers.



- **Au global, 26% des salariés ont au moins 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise, soit une légère baisse par rapport à 2017 (30%)**

#### Ancienneté des salariés, par filière



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

### ► Près de la moitié des salariés serait à temps « non complet », mais cette proportion est beaucoup plus élevée pour les salariés en CDI

🔔 Une modification importante des méthodologies de calcul des temps de travail empêche la comparaison avec les années précédentes.

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

A partir de 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).

Dans ce contexte, certaines modalités disparaissent (faible temps partiels, conditions d'emploi mixtes pour le secteur privé).

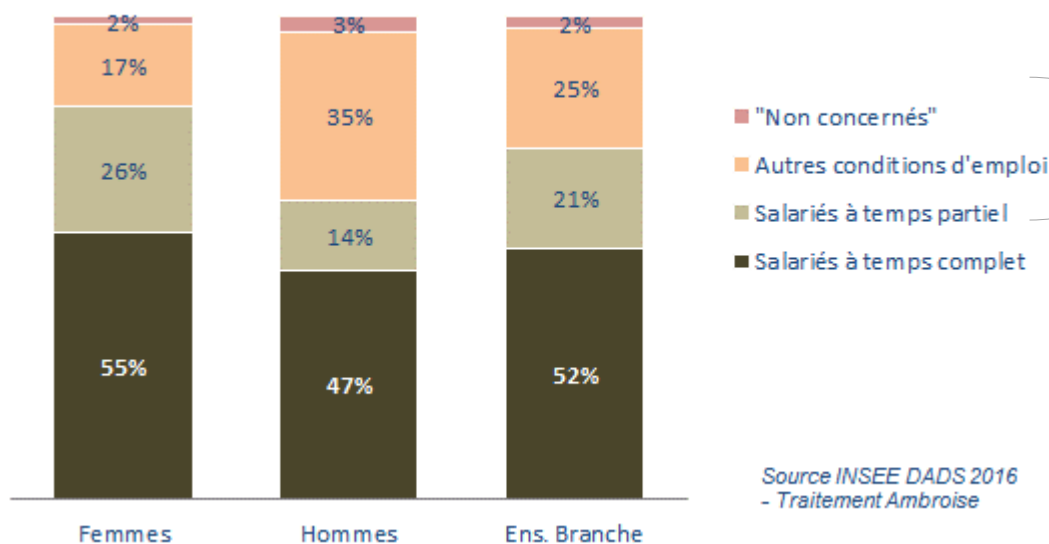
La nouvelle variable « autres conditions d'emplois » regroupe a priori le Travail à domicile, le Travail intermittent et le **Travail au forfait-jours**. Dans cette dernière catégorie « forfait jour », il est possible que des salariés puissent être considérés comme des temps plein. Il n'a pas été possible d'obtenir le détail pour 2016.

La nouvelle modalité « Non concerné » correspond à des postes qui ne sont ni en travail à domicile ni au forfait-jours et pour lesquels la variable condition d'emploi a été déclarée comme « non concerné ». Suivant les branches, il peut s'agir par exemple de journalistes / pigistes, de VRP et techniciens commerciaux, ...

**Impact : la méthode de construction des modalités de cette variable étant différente, cette variable n'est plus directement comparable à celle des validités précédentes.**



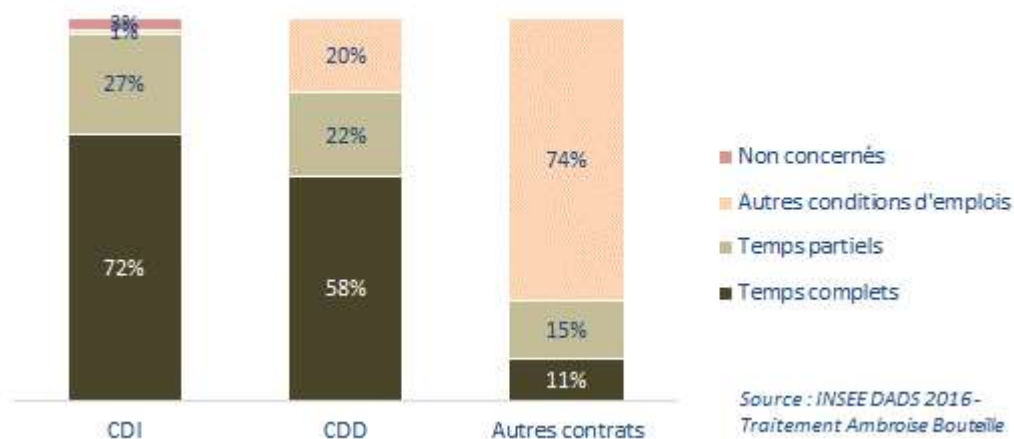
### Proportion de temps complets



La **Dares** calcule le taux de temps partiel par rapport au % de temps complet (52%). Elle indique donc **48% de taux de partiel**

- Les femmes sont 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.
- Les « autres conditions d'emplois » concernent essentiellement les salariés en ayant un « autre type de contrat »<sup>1</sup> et dans une moindre mesure les CDD.

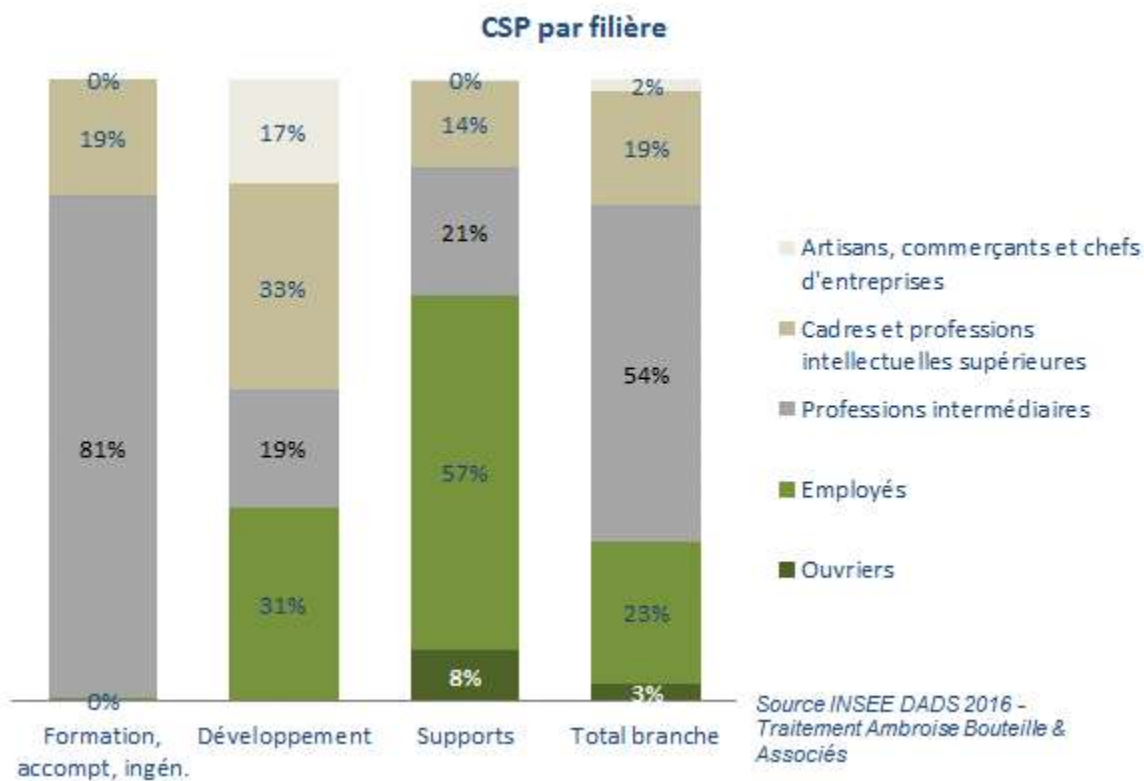
### Temps de travail selon le type de contrat



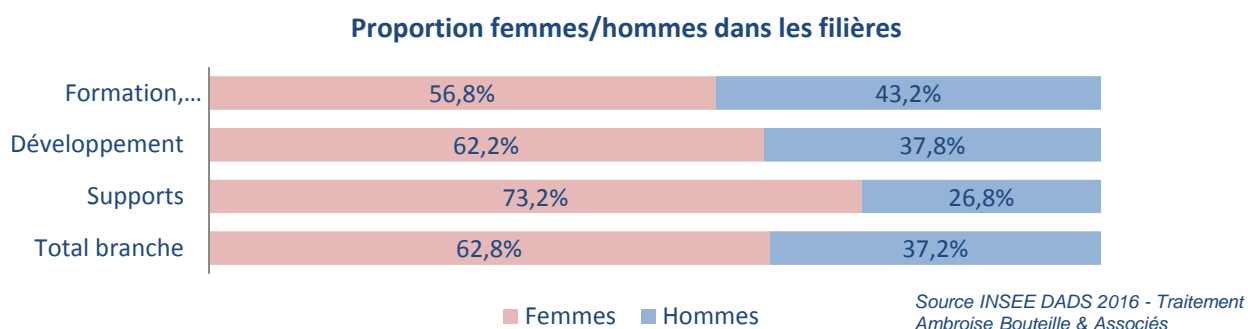
<sup>1</sup> Pour rappel : non cdi, non cdd et non contrat d'apprentissage

## ► Des contrastes de profils dans les filières

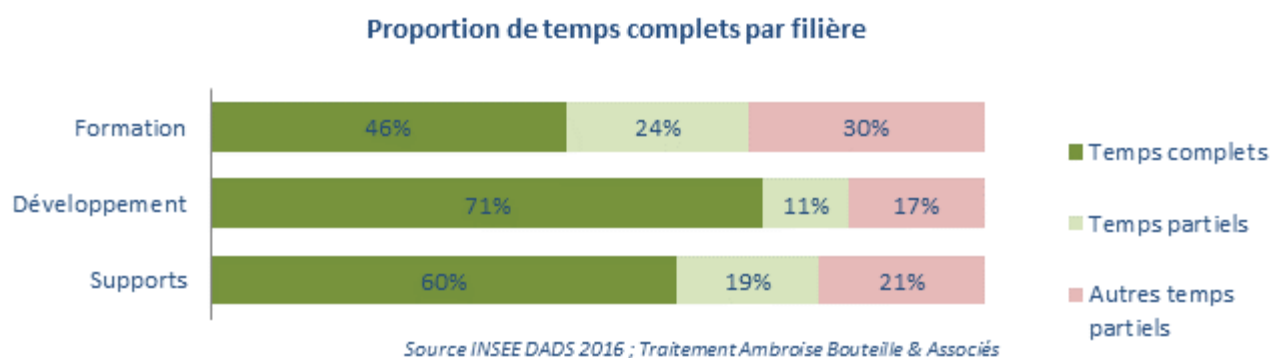
- Les professions intermédiaires, dominantes dans la branche, sont essentiellement le fait des formateurs. La filière développement concentre davantage de chefs d'entreprise et de cadres, puisque la direction est affectée à cette filière. Ce sont dans les supports qu'apparaissent les bas niveaux de CSP (employés et ouvriers).
- On note quelques évolutions par rapport à l'année précédente
  - une légère augmentation de la part des cadres dans la filière formation
  - une diminution de la part des employés au profit des professions intermédiaires dans la filière Développement et dans la filière Support



- Peu d'évolution de la mixité des salariés par filière : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans toutes les filières. Elles sont beaucoup plus nombreuses dans la filière support, comme cela est le cas dans de nombreux secteurs d'activités. Leur part dans la filière formation a légèrement augmenté (+0,7%).



- 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 aurait d'ailleurs diminué sous réserve que cette diminution ne soit pas due uniquement aux modifications méthodologiques de l'INSEE.

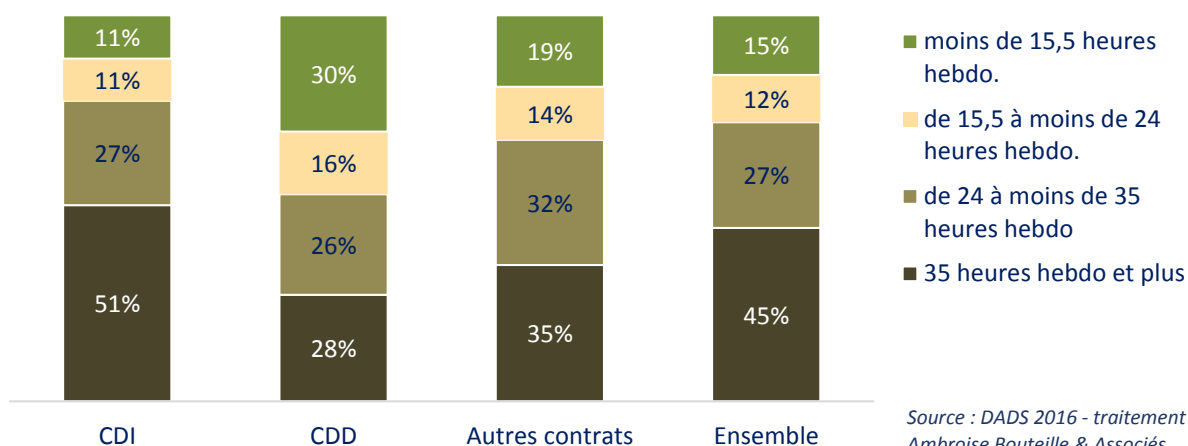


► **15 % des salariés ont un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée minimale conventionnelle (15,50 h) des temps partiels**

🔔 *Changement de source par rapport aux éditions précédentes : DADS et non enquête. Cette nouvelle variable est calculée sur la base du nombre d'heures par année-travail, sur les données 2016*

- Cette part atteint 30% pour les CDD

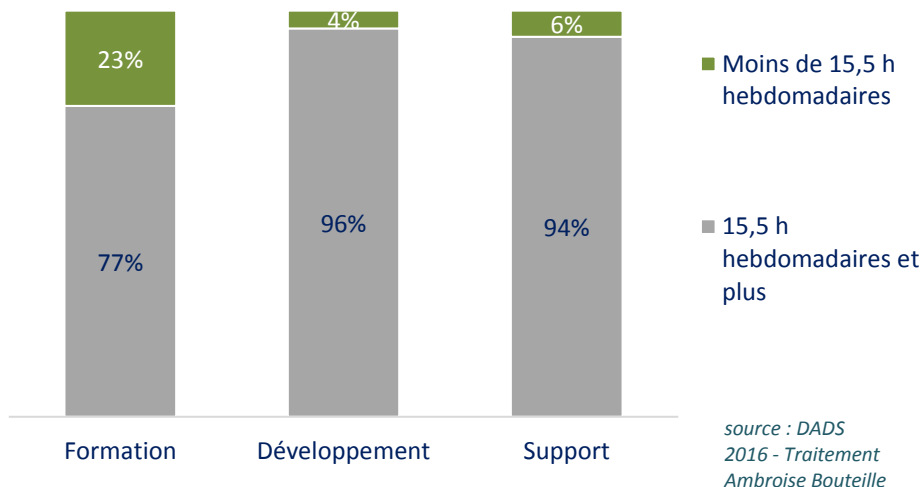
**Durée de travail hebdomadaire des salariés par type de contrat**



La part élevée des « 35 heures hebdomadaires et plus » pour les « autres contrats » où d'après l'INSEE seulement 11% des salariés sont à temps complet (graphique page 17), s'explique sans doute par une part élevée de salariés au forfait jour, qui sont classés par l'INSEE dans les « autres conditions d'emplois » et non dans les temps complets.

- C'est dans la filière formation que ces temps de travail courts sont logiquement concentrés

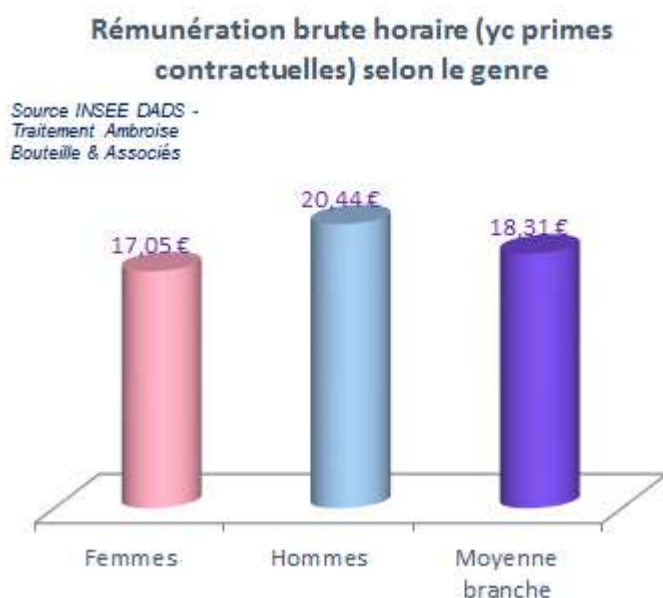
**Durée de travail hebdomadaire des salariés par filière**



## La rémunération des salariés

### ► La rémunération brute horaire moyenne<sup>2</sup> est de 18,31 € pour l'ensemble de la branche

- Une très légère diminution<sup>3</sup> de la rémunération moyenne (-0,4% entre 2015 et 2016) qui concerne les hommes (-1,1%) alors que pour les femmes la baisse n'est que de -0,1%, soit presque stable. Cette diminution globale comprend des évolutions contrastées selon les différents critères d'analyse des rémunérations (ci-après).



### ► Malgré cette baisse globale, on observe des évolutions différentes selon les emplois

- En synthèse (le détail est présenté dans les paragraphes qui suivent), on note une augmentation pour :
  - les femmes, surtout les plus jeunes
  - les salariés de moins de 40 ans, tous genres confondus
  - les filières développement et support,

<sup>2</sup> « 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. »

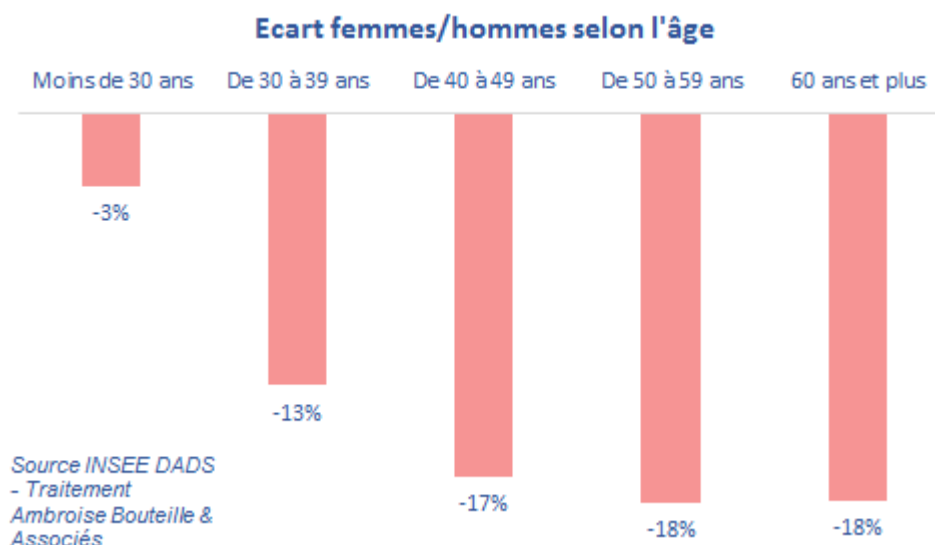
<sup>3</sup> Les évolutions sont calculées sur les données 2015 rétropolées par l'INSEE en 2019 suite à ses modifications de méthodologies.

- les employés et les cadres
- les CDI, les contrats d'apprentissage et les contrats aidés.
- Ainsi, la baisse entre 2015 et 2016 concernerait plutôt les hommes salariés en CDD qu'en CDI, ou ayant un autre type de contrat, de la filière formation, et ce, quelle que soit la taille de leur entreprise.
- Nous ne disposons pas de données d'enquête portant sur les rémunérations 2016, mais sur les années **2015** (édition 2016 du panorama) et **2017** (édition 2018 du panorama). Ainsi l'enquête n'avait pas permis de mesurer précisément ce phénomène à l'époque, mais une baisse avait bien été détectée entre 2015 et 2017 pour les niveaux de classification B1 & B2 et D1&D2.

Cette baisse semble se prolonger au vu des résultats de la dernière enquête 2018 (édition 2019 du Panorama). Mais le pourcentage de baisse issue de l'enquête ne présente pas la même fiabilité que celui issu de la DADS, car il s'agit d'un échantillonnage et non pas une mesure exhaustive de la branche.

## ► Une diminution de l'écart femmes - hommes

- **L'écart au détriment des femmes a diminué entre 2015 et 2016**, passant de 17,4% à 16,6%, soit une réduction de l'écart de 0,8 point. Cet écart est en deçà de la moyenne nationale (écart de 19% pour le salaire mensuel net moyen).
  - Les écarts femmes-hommes se sont réduits pour toutes les classes d'âges jusqu'à 59 ans.
  - Pour les moins de 30 ans, l'écart femmes-hommes est très faible et a diminué entre 2015 et 2016. Mais 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.

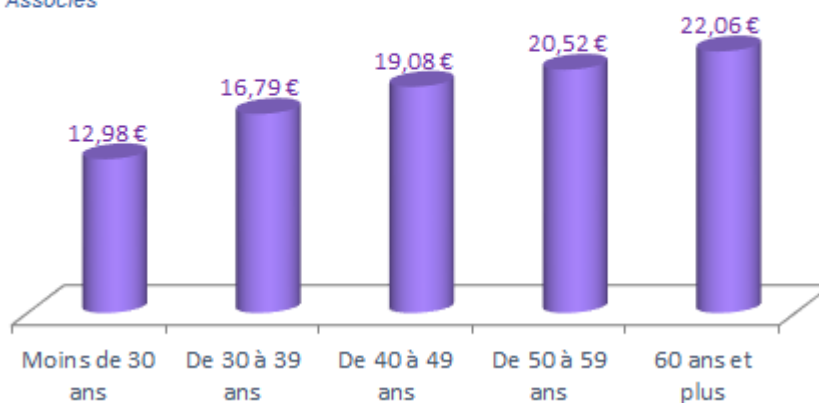


► **Tous genres confondus, une légère augmentation pour les salariés de moins de 40 ans**

- Cette rémunération moyenne a évolué de façon contrastée entre les tranches d'âges :
  - une augmentation pour les moins de 40 ans
  - une diminution pour les plus de 40 ans

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

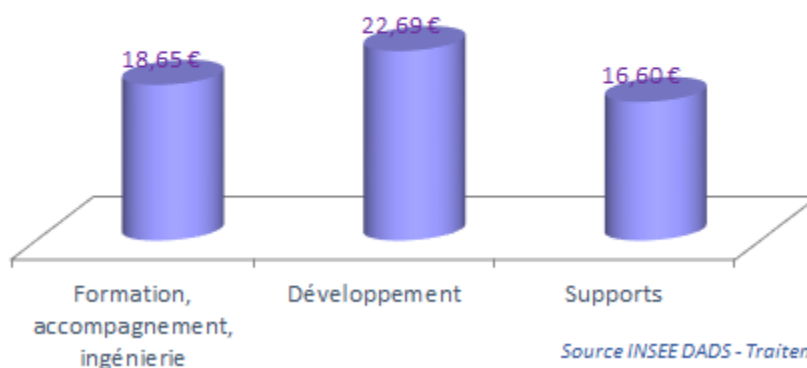
Source INSEE DADS -  
Traitement Ambroise Bouteille  
& Associés



► **Deux filières sur trois voient une augmentation de la rémunération moyenne horaire**

- **Les 2 filières** métiers Développement et Support voient une **augmentation<sup>4</sup>** de la rémunération brute horaire par rapport à l'année précédente (réciproquement +0,8% et + 1,2%) alors qu'on constate une baisse moyenne pour la filière Formation -1,2%.

**Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon la filière**



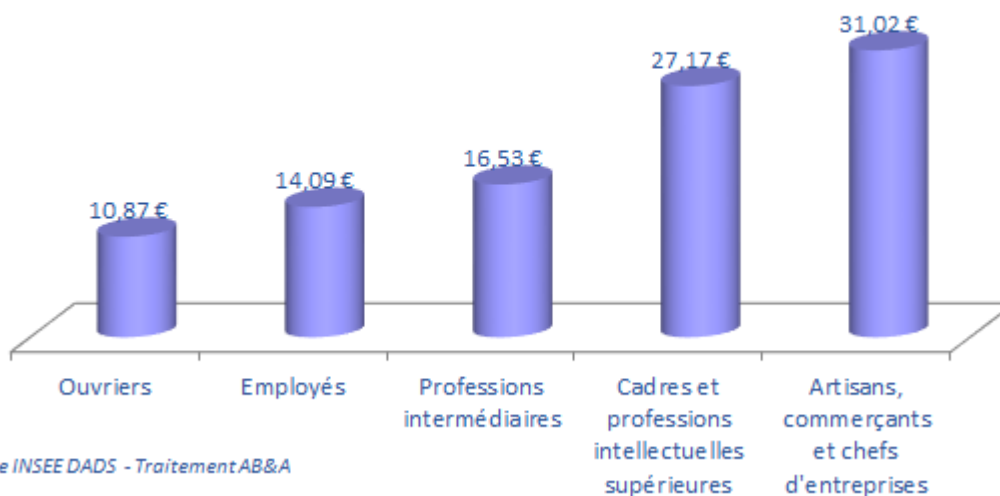
Source INSEE DADS - Traitement AB&A

<sup>4</sup> Les évolutions sont calculées sur les données 2015 rétropolées par l'INSEE en 2019 suite à ses modifications de méthodologies

## ► Des évolutions différentes des rémunérations par catégorie socioprofessionnelle

- Les rémunérations moyennes ont augmenté<sup>5</sup> pour les employés (+1,5%) et pour les cadres (+4,2%)
- Par contre, elles ont diminué pour les professions intermédiaires (-2,5%) la CSP la plus importante dans la branche et pour les chefs d'entreprise (-0,8%).

Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon la CSP



Source INSEE DADS - Traitement AB&A

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.

<sup>5</sup> Evolutions calculées sur les données 2015 rétropolées par l'INSEE en 2019 suite à ses modifications de méthodologies

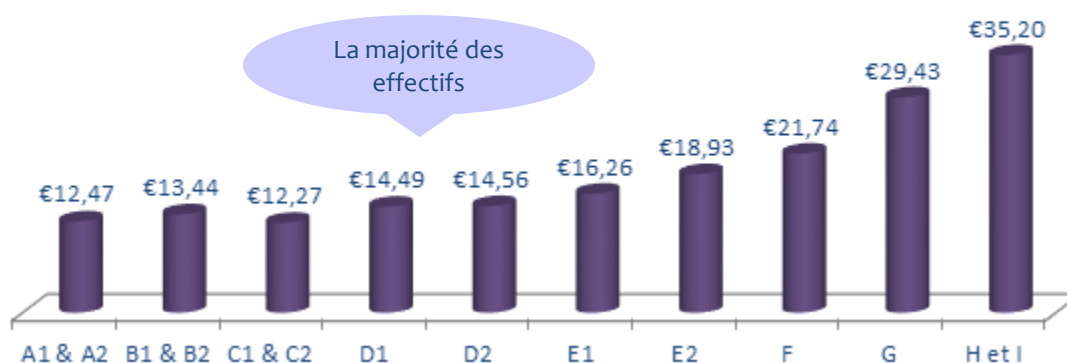


► **Une baisse des rémunérations moyennes 2018 par niveau de classification dans les entreprises ayant répondu à l'enquête**

- Cette baisse apparaît sur tous les niveaux de classification mais de façon plus importante sur les niveaux D2, F et G.

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

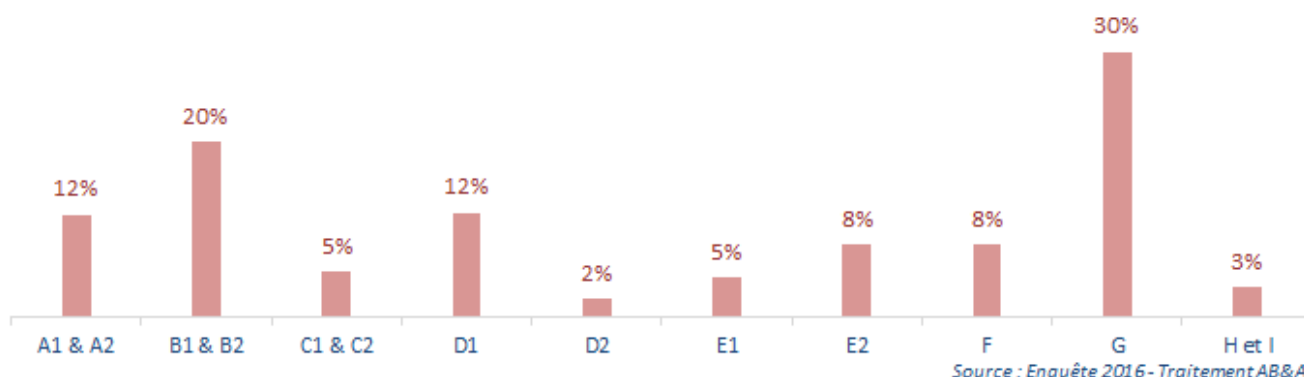
Source : Enquête - Traitement



► **Les rémunérations 2018 dans les entreprises ayant répondu à l'enquête restent supérieures en moyenne de +9% par rapport aux minima conventionnels négociés en 2016**

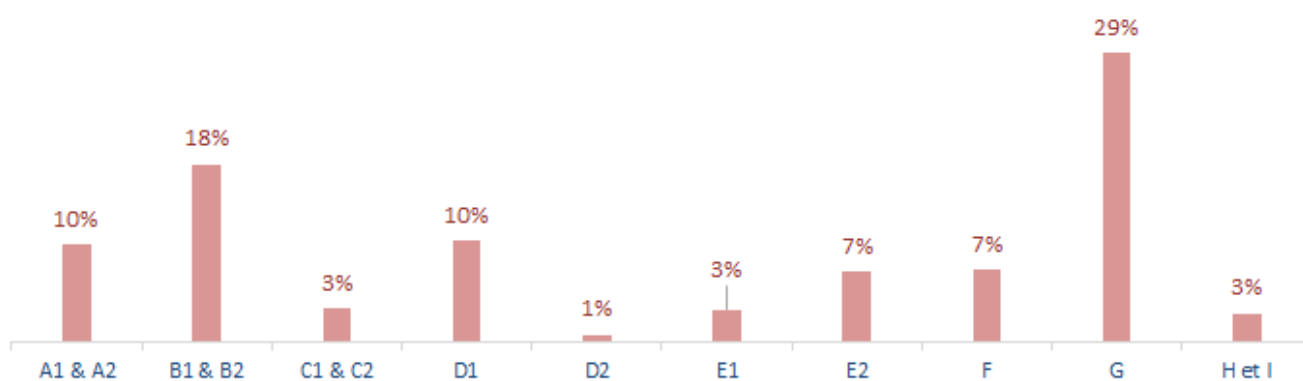
- Les écarts avec les minima sont variables d'un niveau de classification à un autre, mais assez faibles sur certains niveaux (D2, C1&C2, E1 notamment) et au global l'écart s'est resserré.

écart entre la rémunération horaire y compris prime des salariés et le minimum conventionnel 2016



- Les partenaires sociaux ont signé un nouvel accord sur les salaires en juillet 2018, qui doit s'appliquer au plus tard depuis le 31 décembre 2018. Cet accord ne s'appliquait donc pas sur toute la période 2018 étudiée dans ce bilan. On note toutefois que les écarts restent positifs par rapport aux « nouveaux » minima (en moyenne de +7%)

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



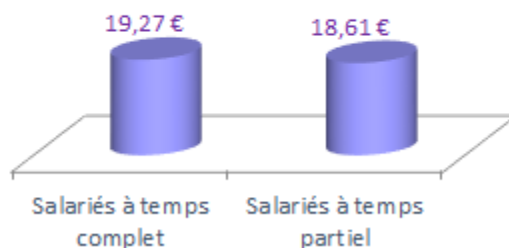
Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille &

► Être à temps partiel n'a pas particulièrement d'influence négative sur la rémunération

- L'écart de la rémunération brute horaire entre temps complet et temps partiel est faible et stable.

Rémunération brute horaire pour les temps partiels

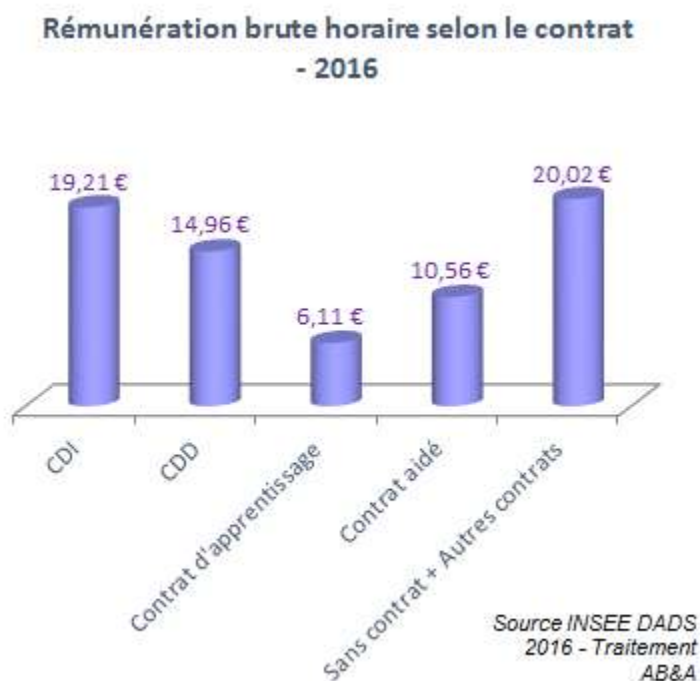
Source INSEE DADS  
2016 - Traitement  
AB&A



## ► Par contre, la nature du contrat est influente

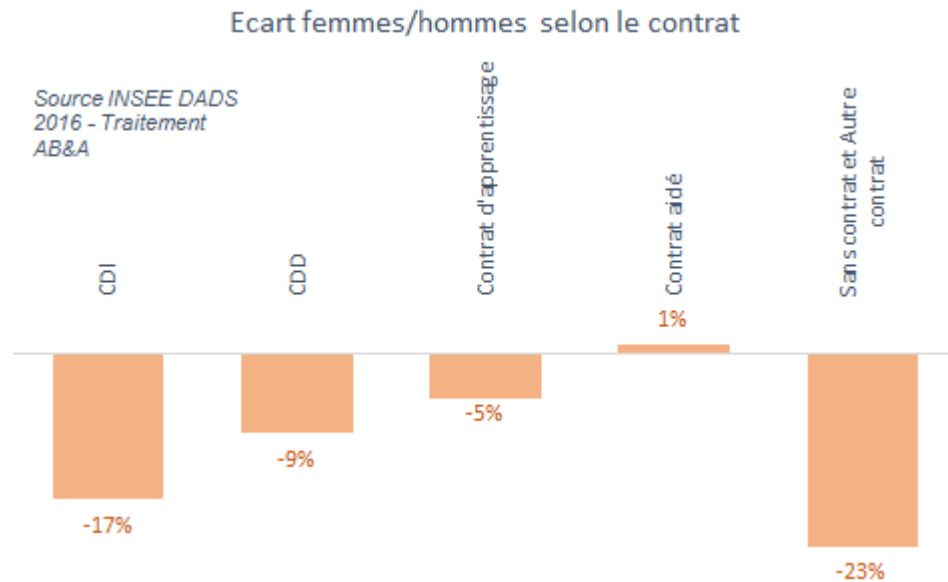
- Pour rappel: les emplois concernés par chacun des contrats influencent la rémunération, et non forcément la nature du contrat en lui-même.

On note une **augmentation<sup>6</sup>** de la rémunération moyenne **pour les CDI** (+1,0%), pour les contrats d'apprentissage (+7,3%), pour les contrats aidés (+2,4%) mais une baisse très importante pour les CDD (-12,3%) et pour les «sans contrat et autres contrats» (-8,1%).

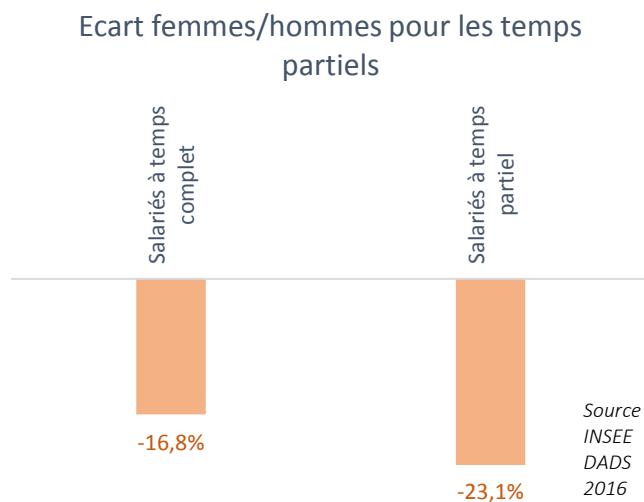


<sup>6</sup> Evolutions calculées sur les données 2015 rétropolées par l'INSEE en 2019 suite à ses modifications de méthodologies

- **L'écart femmes-hommes s'est réduit pour tous les type de contrats** : -1,2 points pour l'écart sur les CDI, -points sur l'écart sur les CDD.



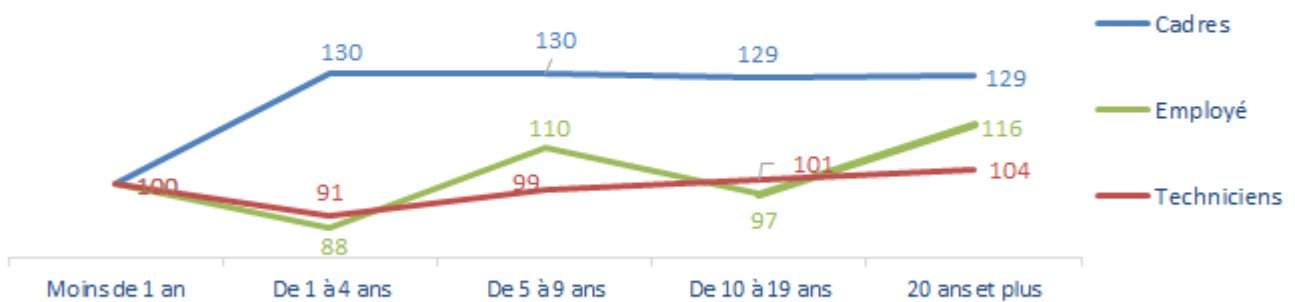
- Il s'est également réduit pour les temps partiels (-3,3 points) et pour les temps complets (-0,7 point)



► **L'ancienneté influe sur 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.

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



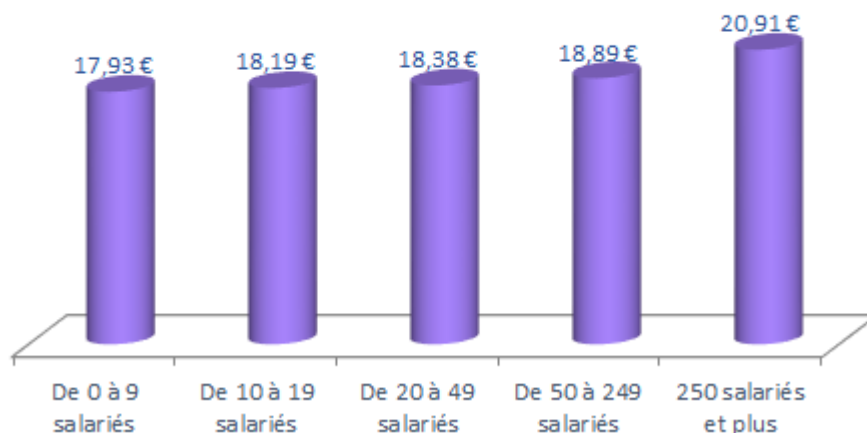
Source : Enquête - Traitement Ambroise

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

- La rémunération moyenne a baissé quelle que soit la taille des établissements Mais l'écart entre les plus petits établissements (moins de 10 salariés) et les plus grands (250 salariés et plus) a diminué passant de 22 à 14%.

Rémunération brute horaire selon la taille de l'établissement

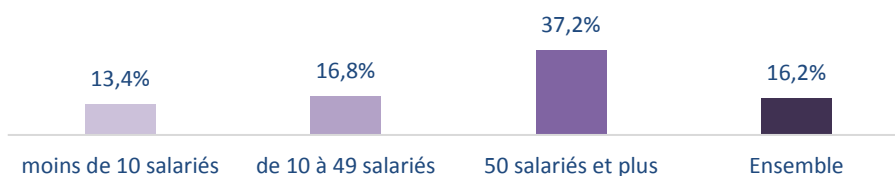
Source INSEE DADS 2016 - Traitement AB&A



## ► 16% des entreprises ont mis en place un dispositif d'épargne salariale<sup>7</sup>

- Cette proportion augmente en fonction de la taille des entreprises puisque plus d'un tiers des entreprises de 50 salariés et plus (37%)<sup>8</sup> ont mis en place un dispositif d'intéressement et ou de participation.

Part des entreprises ayant mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale

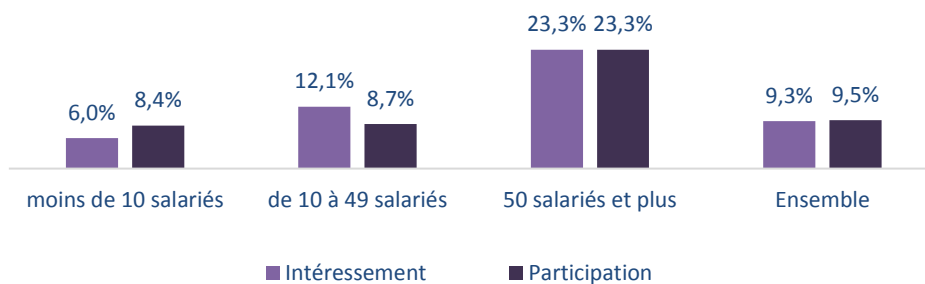


Source : Enquête -données 2018- Traitement

- Au global, le recours à la participation ou l'intéressement est relativement équilibré, les plus petites entreprises toutefois semblant privilégier la participation, les entreprises moyennes, l'intéressement.

*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.*

Dispositifs d'épargne salariale mis en place par les entreprises

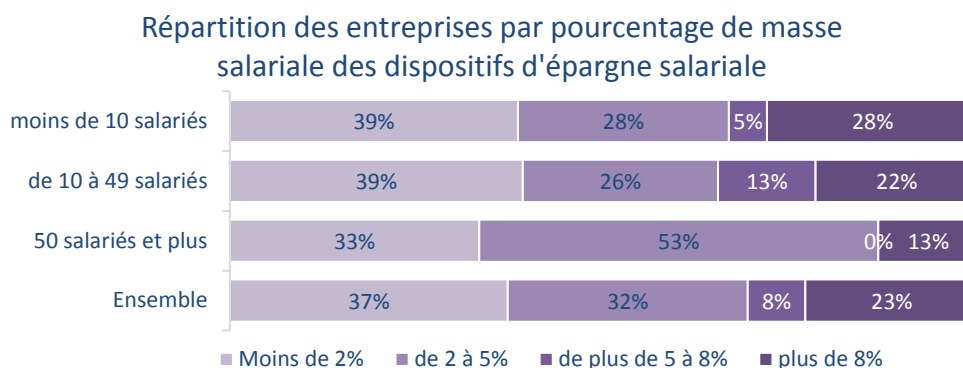


Source : Enquête -données 2018- Traitement

<sup>7</sup> Les pourcentages ont été calculés sur la base des réponses de 506 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.

<sup>8</sup> Les données nationales de comparaison ne sont communiquées par la DARES que pour la part des salariés couverts par ces dispositifs et non pour le pourcentage d'entreprises les ayant mis en place.

- Un écart entre les entreprises de plus ou de moins 50 salariés pour la part de la masse salariale représentée par ces dispositifs

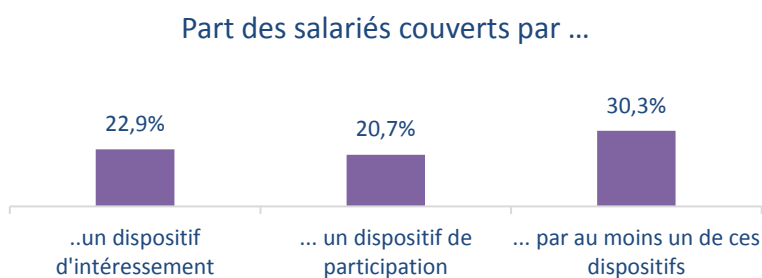


Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- 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. Ainsi, pour l'ensemble des entreprises françaises en 2016, l'intéressement représentait 4,5% de la masse salariale des bénéficiaires, la participation, 3,7%.

## ► 30% des salariés sont couverts par un dispositif d'intéressement et/ou de participation

- Une part un peu plus importante de salariés sont couverts par un dispositif d'intéressement que de participation mais l'écart est assez faible. En comparaison, d'après la DARES, en 2016, 42,6% des salariés tous secteurs confondus étaient couverts par un dispositif de participation, 36,2% pour l'intéressement.



Source : Enquête -données 2018-

**0. Rappel des objectifs et de la méthodologie**

**1. Volet Social**

**2. Volet Formation**

**3. Volet Protection sociale**

**4. Volet Economique**

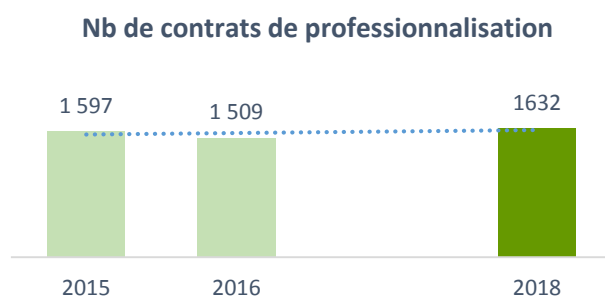




A noter : Les données 2015 et 2016 étaient basées sur les données d'AGEFOS-PME et OPCALIA. En 2018 : les données comprennent également les actions financées par UNIFORMATION

## Le recours au contrat de professionnalisation

### ► Une stabilité du nombre de contrats de professionnalisation



Source : Agefos-PME & Opcalia pour 2015 et 2017 ; + Uniformation en 2018 - Traitement

### ► Le taux d'accès<sup>9</sup> au contrat de professionnalisation est supérieur à la moyenne nationale (1,2% en 2016 toutes branches confondues)

- Le taux d'accès des hommes à ce dispositif a été légèrement supérieur est à celui des femmes en 2018 alors que les années précédentes, la situation était inverse.



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

<sup>9</sup> Taux d'accès : Nombre de salariés bénéficiaires/Nombre total de salariés dans la branche (DADS)

► **Des contrats de professionnalisation qui sont concentrés sur les jeunes<sup>10</sup>**

**Répartition par âge des contrats de professionnalisation**

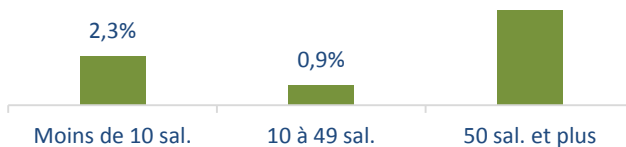


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

Les contrats de professionnalisation en fonction des caractéristiques des employeurs

► **Le taux de recours au contrat de professionnalisation a été beaucoup plus important dans les plus grandes entreprises en 2018**

**Taux d'accès au contrat de professionnalisation par taille d'entreprise - 2018**



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

<sup>10</sup> Les données disponibles ne permettent pas de calculer le taux de recours pour les moins ou plus de 26 ans

## ► Des écarts 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



## Les caractéristiques des actions suivies

- ▶ **En 2018, le montant des sommes engagées pour les contrats de professionnalisation estimé à près de 10,8 millions d'euros**
  - Le montant moyen des contrats est de 6 6 20 €
- ▷ **Ces contrats de professionnalisation<sup>11</sup> visent en majorité des diplômés ou titres de niveau I ou II** (soit 6 ou 7 dans la nouvelle nomenclature des diplômes)

### Répartition des contrats de professionnalisation par niveau de sortie



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

- ▶ **En 2018, la durée moyenne des formations suivies en contrat de professionnalisation est très légèrement plus courte qu'en 2016** (pour rappel : 514 h), **et toujours une quasi égalité entre les femmes et les hommes.**

### Nombre d'heures moyen par contrat de professionnalisation



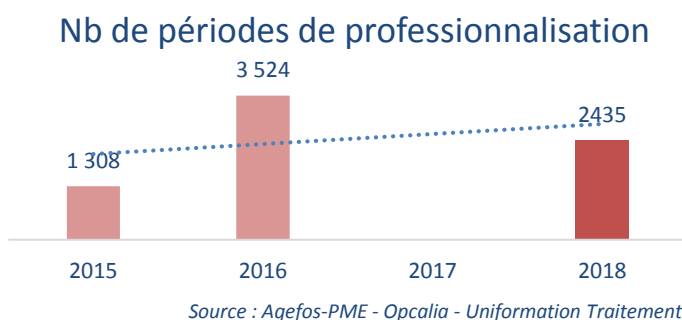
Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

<sup>11</sup> Le niveau n'était pas systématiquement indiqué dans les fichiers transmis. Une recodification a été opérée par le Cabinet pour les diplômés et titres dont le niveau était possible à identifier. Ceci explique notamment la part importante des niveaux des « sans niveau ou inconnu »

A noter : Les données 2015 et 2016 étaient basées sur les données d'AGEFOS-PME et OPCALIA. En 2018 : les données comprennent également les actions financées par UNIFORMATION

## Le recours à la période de professionnalisation

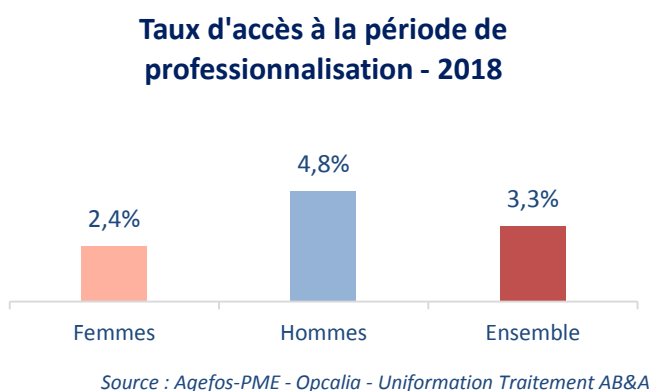
### ► Près de 2 500 périodes de professionnalisation en 2018



- En 2018 ce nombre de périodes est resté très élevé même si moins qu'en 2016, alors que ce dispositif vient d'être profondément remanié par la réforme de 2018, dans le sens d'une réduction forte du périmètre d'éligibilité.

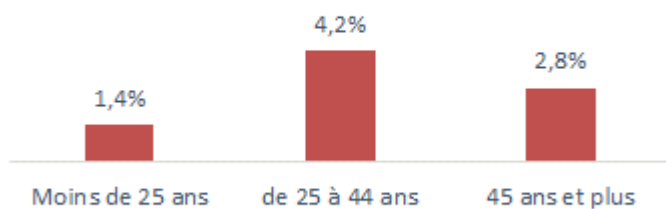
### ► Un taux de recours à la période de professionnalisation relativement important

- avec un taux d'accès de nouveau plus important pour les hommes que pour les femmes



- La période de professionnalisation a plutôt bénéficié aux salariés de plus de 25 ans

Taux d'accès à la période de professionnalisation par âge - 2018



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

### Les caractéristiques des employeurs

- En 2018, le recours à la période de professionnalisation a été le fait des entreprises de plus de 50 salariés

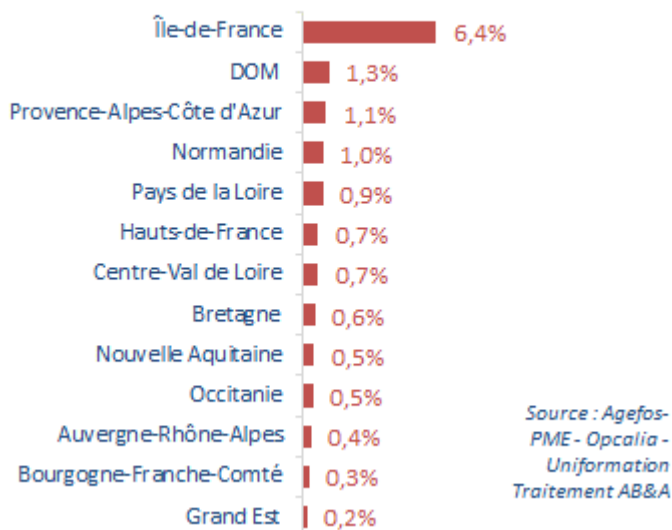
Taux d'accès à la période de professionnalisation par taille d'entreprise - 2018



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

- La région Ile de France beaucoup plus mobilisatrice de la période de professionnalisation que les autres régions en 2018

### Taux d'accès à la période de professionnalisation par région - 2018



### Les caractéristiques des actions suivies

- En 2018, le montant des sommes engagées par les OPCA pour les périodes de professionnalisation est estimé à 3,2 millions d'euros
  - Le montant moyen par action est de 1 292€
- Le nombre d'heures moyen de ces périodes de professionnalisation est de 325 heures

### Nombre d'heures moyens par stagiaire en période de professionnalisation - 2018



Source : Agefos-PME - Opcalia - Unifformation Traitement AB&A

A noter : Les données 2015 et 2016 des précédentes éditions du Panorama étaient basées sur les données d'AGEFOS-PME et OPCALIA. En 2018 : les données comprennent également les actions financées par UNIFORMATION

## Le recours au CPF par les salariés de la Branche

### ► En 2018, 1605 actions ont été financées dans le cadre du CPF

- Près des 2/3 de ces actions étaient dans le cadre de CPF accompagnés<sup>12</sup>

#### Répartition des CPF par modalité

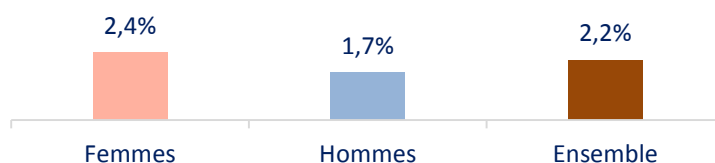


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

### ► Un taux d'accès des salariés de 2,2%, plus élevé pour les femmes que pour les hommes

- Avec en 2018, une surreprésentation des femmes pour ce dispositif, même proportionnellement à leur poids dans la branche.

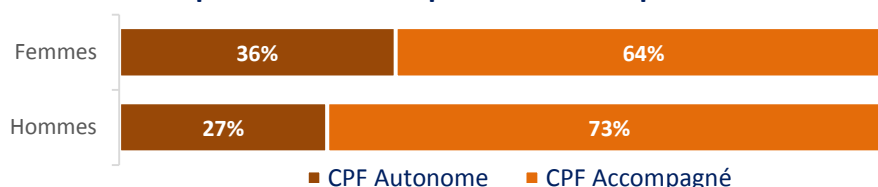
#### Taux d'accès au CPF - 2018



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

- Les femmes mobilisent davantage le CPF de façon autonome que les hommes

#### Répartition des CPF par modalité et par sexe



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

<sup>12</sup> Les CPF accompagnés sont les CPF avec accord de l'entreprise donc tout ou partie sur temps de travail. Ces CPF peuvent avoir fait l'objet ou non d'un abondement par l'entreprise.



► **Le taux de recours au CPF est significativement plus élevé pour les salariés de 35 ans et plus**

- ce qui semble logique pour un dispositif ayant notamment comme vocation de faciliter l'évolution dans la carrière professionnelle

**Taux d'accès au CPF par âge - 2018**

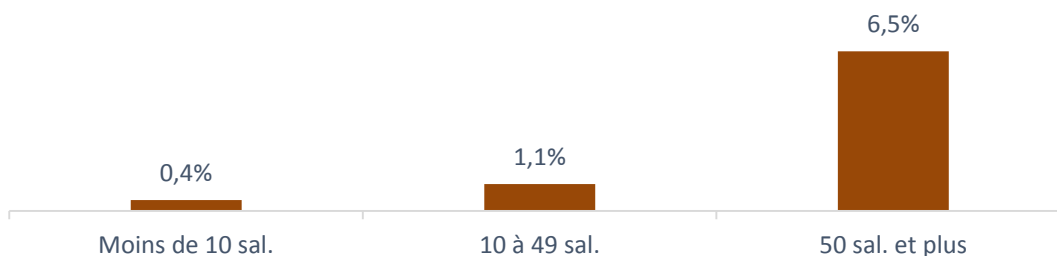


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

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**

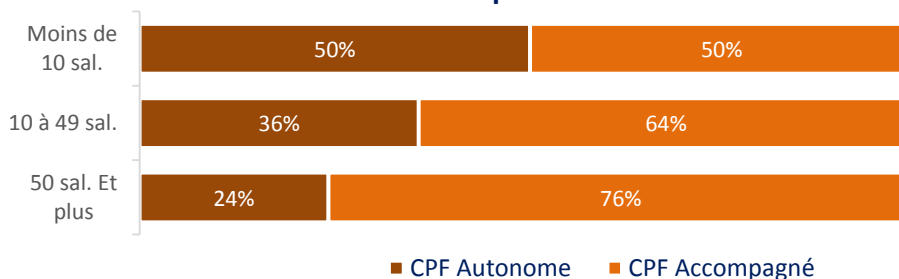
**Taux d'accès au CPF par taille d'entreprise - 2018**



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

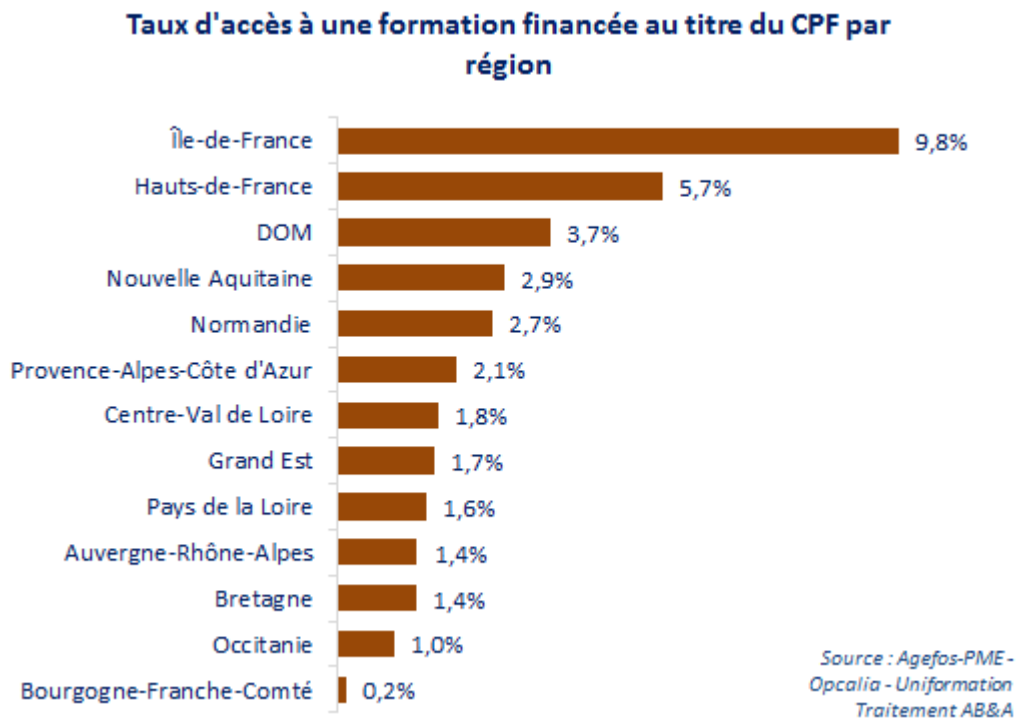
- Sans doute grâce au fait que les grandes entreprises accompagnent davantage encore les salariés sur ce dispositif :

**Répartition des CPF par modalité et par taille d'entreprise**



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

► **Les CPF sont beaucoup plus nombreux en Ile de France**



Les caractéristiques des formations CPF

► **Le montant engagé par les OPCA pour les formations CPF en 2018 s'est élevé à un peu plus de 5,2 millions d'euros**

- avec un montant moyen d'engagement par action de 3 300€, avec une différence significative entre CPF autonomes et accompagnés.



Source : Aaeos-PME - Oocalia - Uniformation Traitement AB&A

► **Une durée moyenne des actions CPF légèrement plus élevée que la moyenne nationale : 78h contre 76h (en 2017)**

- Un nombre d'heures moyen légèrement plus élevé pour les hommes (moins nombreux) que pour les femmes.

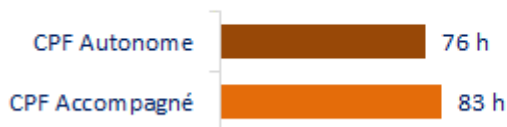
**Nombre d'heures moyen par stagiaire - 2018**



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

- et une durée plus élevée pour les CPF accompagnés

**Nombre d'heures moyen par stagiaire suivant la modalité - 2018**

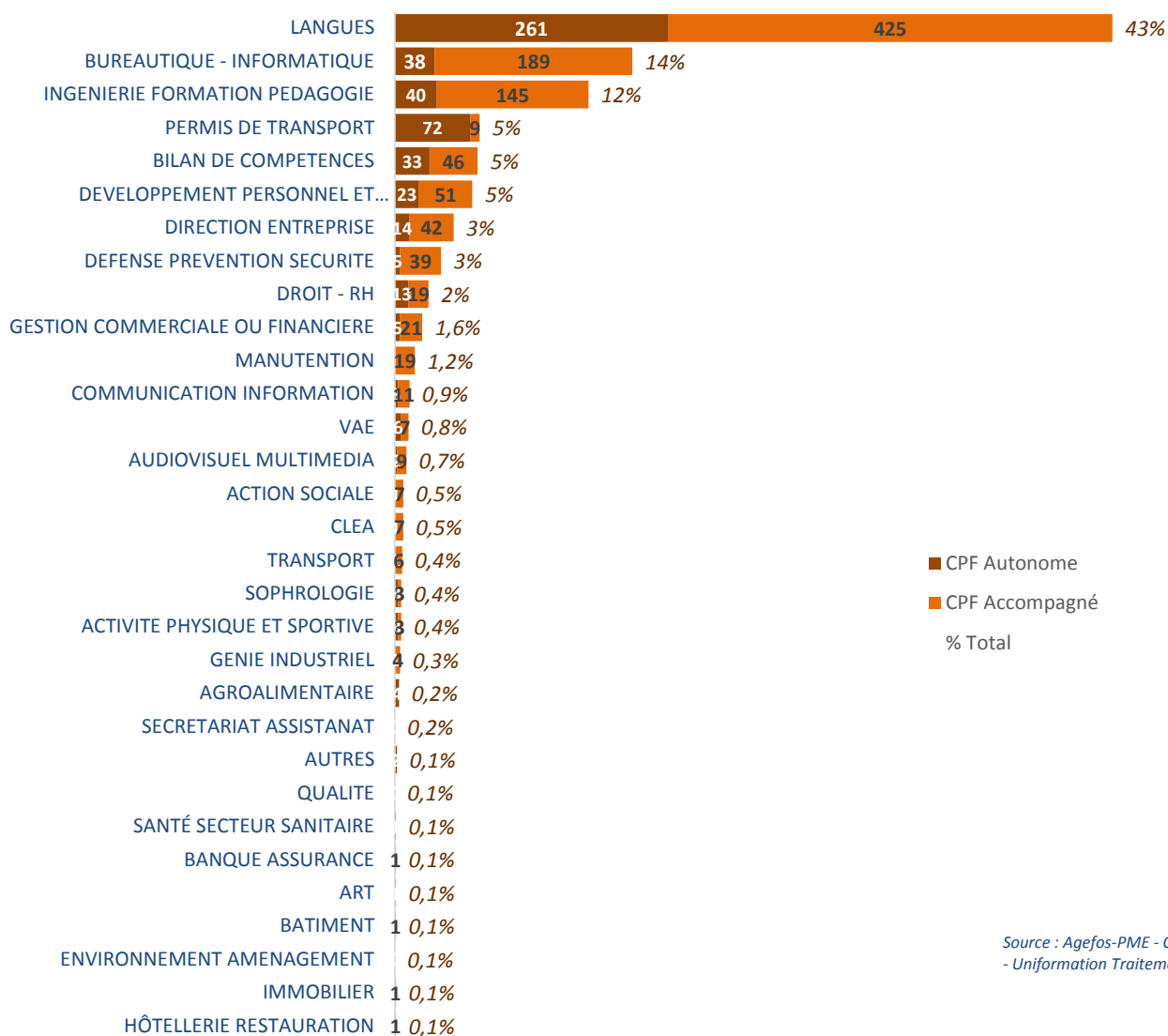


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

► **Les langues arrivent largement en tête des thématiques de formations pour le CPF, même parmi les CPF accompagnés**

- Les formations purement « cœur de métiers » : Ingénierie – pédagogie n'apparaissent qu'en 3e position, après les langues (1er rang) et la bureautique (2e rang)
- A noter que les formations « numériques » potentiellement liées à la digitalisation des métiers peuvent être classées dans :
  - informatique
  - communication et information
  - audiovisuel multimédia

### Domaines des formations financées par le CPF en 2018



Source : Agefos-PME - Opcalia  
- Uniformation Traitement

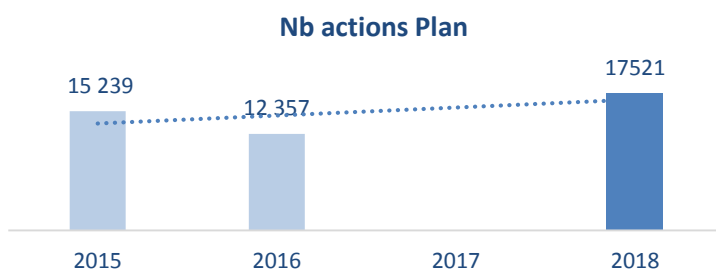


A noter : Les données 2015 et 2016 étaient basées sur les données d'AGEFOS-PME et OPCALIA. En 2018 : les données comprennent également les actions financées par UNIFORMATION

## Les formations financées au titre du plan de formation

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

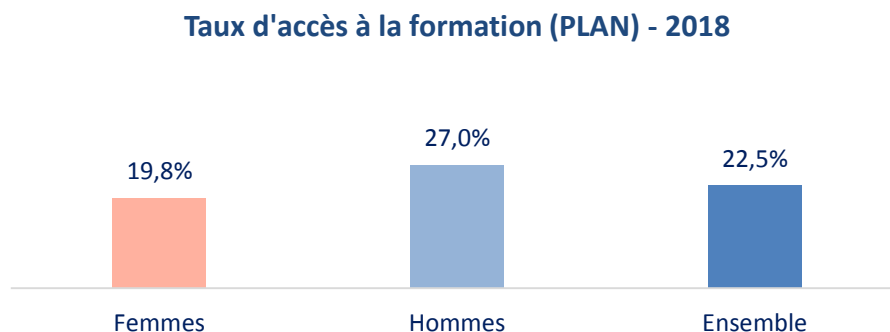
### ► Un nombre important de formation sur le plan <sup>13</sup>



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement

### ► Plus de 20% des salariés de la branche ont suivi une formation financée par ce dispositif en 2018

- Avec un taux de recours beaucoup plus élevé qu'en 2017, surtout pour les hommes qui ont eu un taux de recours plus élevés que celui des femmes aux actions du plan de formation

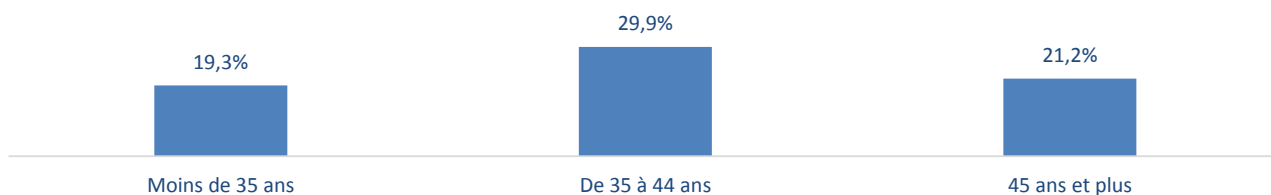


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

<sup>13</sup> Y compris versements volontaires

- ▶ **En 2018, les salariés de 35 à 44 ans ont eu un accès supérieur aux autres classes d'âge aux actions du plan**

Taux de recours aux formations financées au titre du plan en 2018

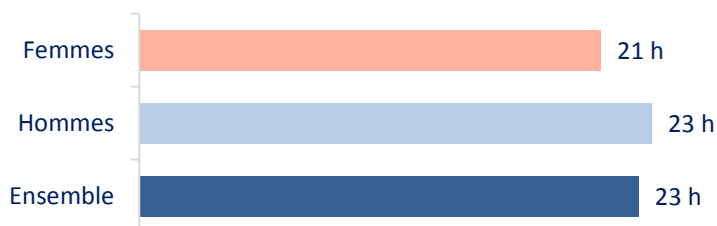


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

### Les caractéristiques des actions suivies au titre du Plan

- ▶ **En 2018 le montant des actions de formations du Plan financés par les 3 OPCA s'est élevé plus de 13 millions €**
  - pour un montant moyen de 765 € par action
- ▶ **La durée moyenne de ces formations a baissé passant de 38 h en 2016 à 23 heures en 2018**

Nombre d'heures moyen par stagiaire yc versement volontaire-  
2018

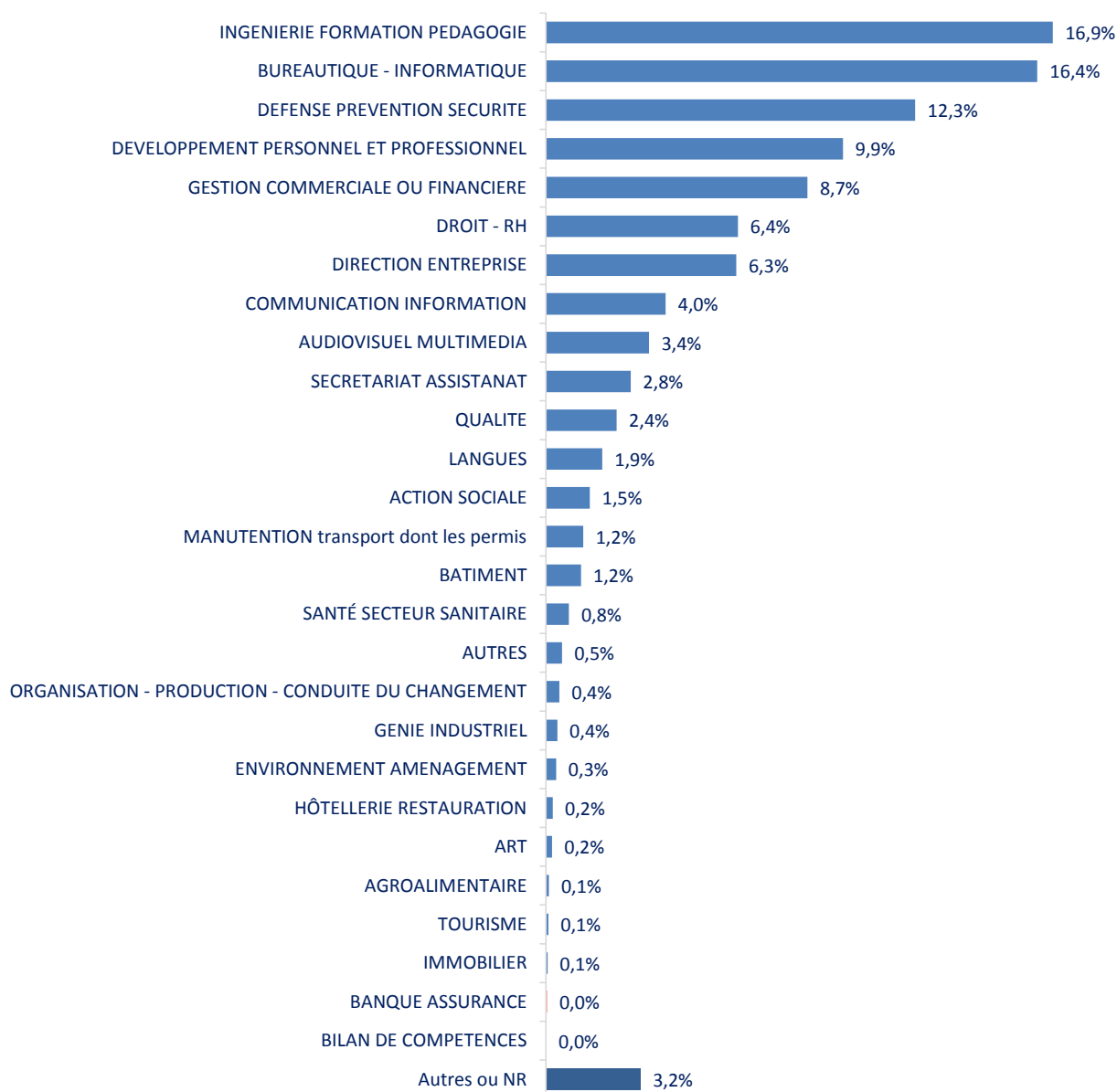


Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

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

- Les formations purement cœur de métier sont en tête des actions de formation
- Les langues sont beaucoup plus faiblement représentées dans le plan

Domaines des formations suivies au titre du Plan en 2018



Source : Agefos-PME - Opcalia - Uniformation Traitement AB&A

0. **Rappel des objectifs et de la méthodologie**
1. **Volet Social**
2. **Volet Formation**
3. **Volet Protection sociale**
4. **Volet Economique**

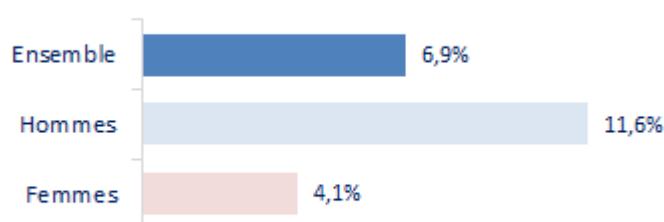


## Les arrêts de travail des salariés des organismes de formation pour incapacité temporaire

### ► Le taux d'incapacités temporaires a été en 2018 de 6,9%

- En augmentation globale par rapport à 2017 (4,2%) avec une très forte augmentation pour les hommes, et une diminution pour les femmes

#### Taux d'incapacités temporaires

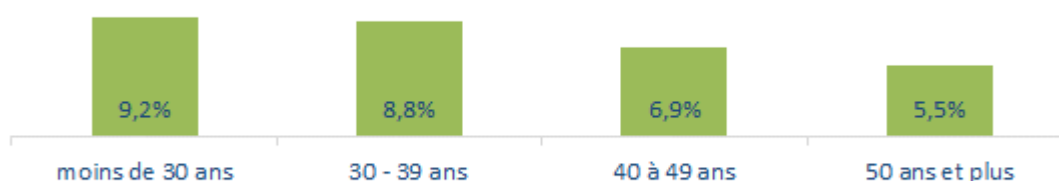


Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

### ► Les moins de 40 ans toujours davantage concernés par les incapacités temporaires

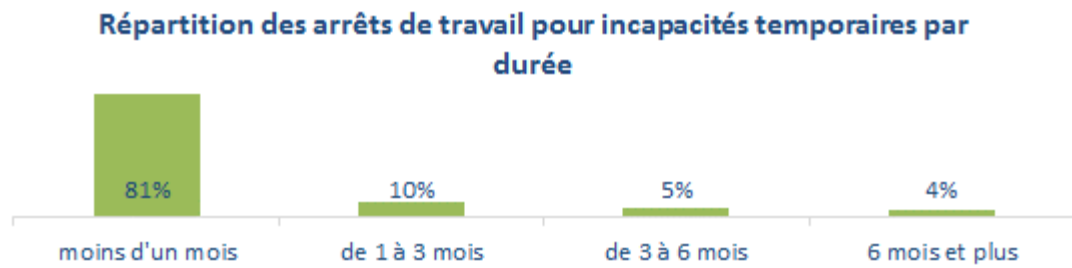
- Proportionnellement à leur poids dans les effectifs couverts, leur taux d'incapacité temporaire est plus élevé que celle des salariés plus âgés.

#### Taux d'incapacité temporaire en fonction de l'âge en 2018



Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

- ▶ La très grande majorité des arrêts de travail pour incapacités temporaire est inférieure à un mois



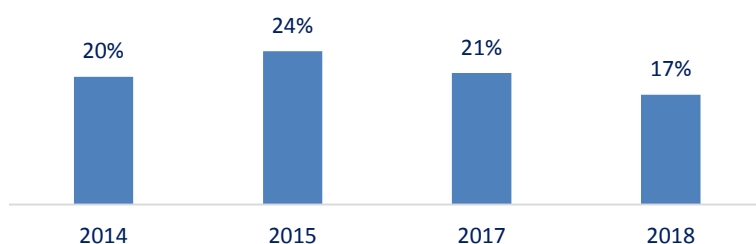
Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

## Le handicap dans la branche

### ► 17% des entreprises emploient des salariés handicapés

- La proportion d'entreprises employant des salariés en situation de handicap baisse depuis 3 ans.

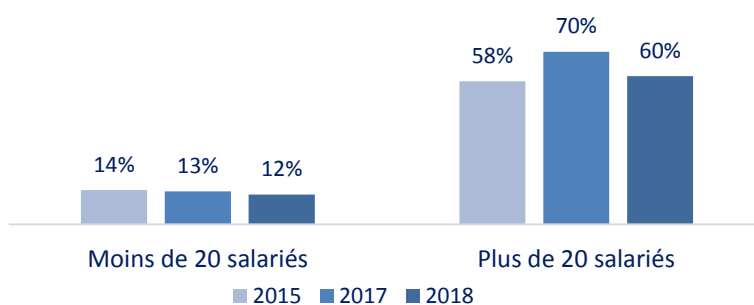
#### Entreprises employant des travailleurs handicapés



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

- Toutefois 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

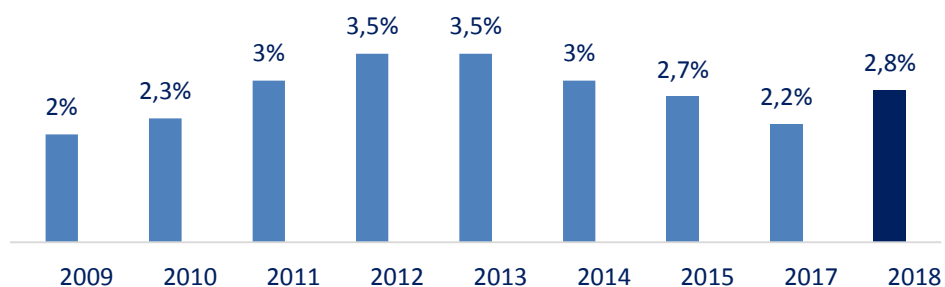


Source : Enquête - données 2018 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

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).

- Si le nombre d'entreprise baisse, la part des salariés en situation de handicap augmente en 2018

### Proportion de salariés handicapés

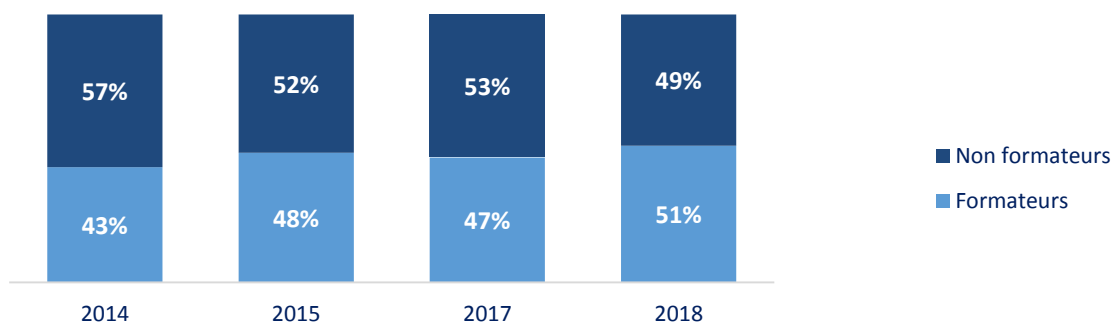


Source : Enquêtes - Bilan social de la FP pour données avant 2015 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Depuis 2014, une augmentation de la part des formateurs dans les effectifs en situation de handicap

- Ils sont même très largement plus nombreux que les non formateurs

### Répartition des salariés handicapés selon leur fonction



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

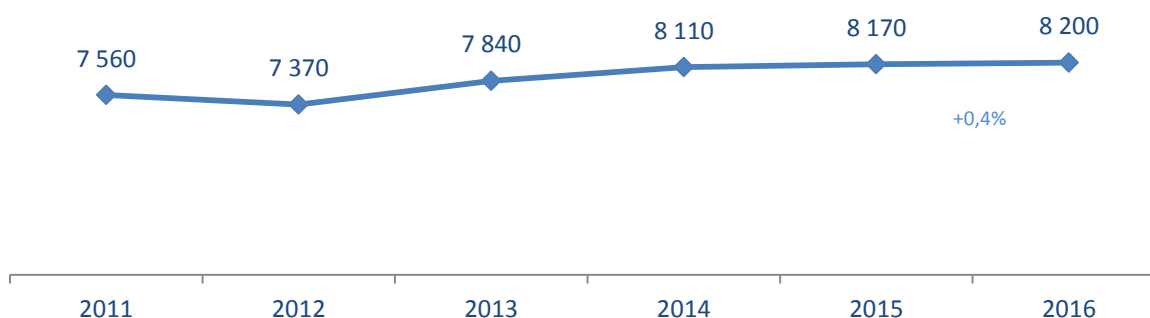
0. Synthèse
1. Volet Social
2. Volet Formation
3. Volet Protection sociale
4. Volet Economique

## Les entreprises de la branche

### ► Le nombre d'employeurs a augmenté de 1,6% par an depuis 2011

- Mais une croissance plus ralentie sur les dernières années : +0,4% entre 2015 et 2016

Evolution du nombre d'entreprises dans la branche

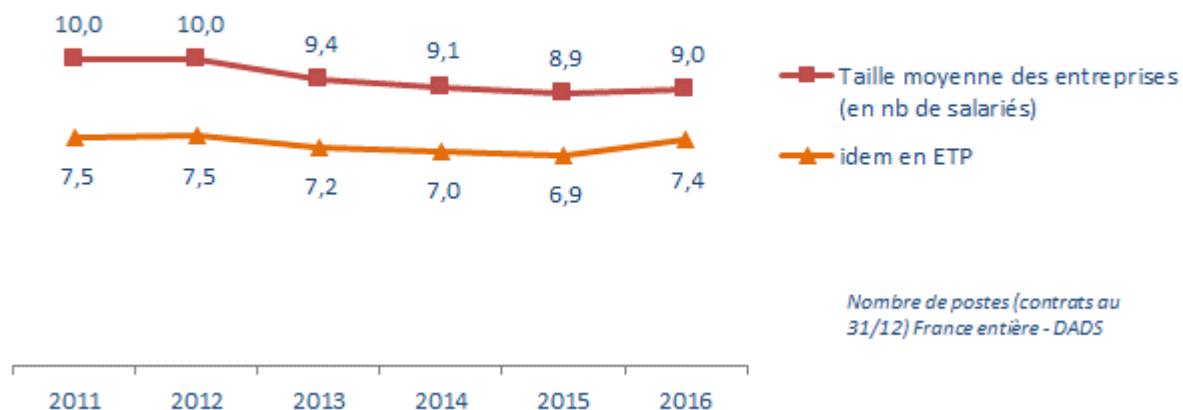


Source : DARES portrait statistique de branche IDCC 1516 à partir DARES - traitement AB&A

- 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.

### ► La taille moyenne de ces entreprises est limitée mais ré-augmente légèrement en 2016

Evolution des tailles moyennes des entreprises

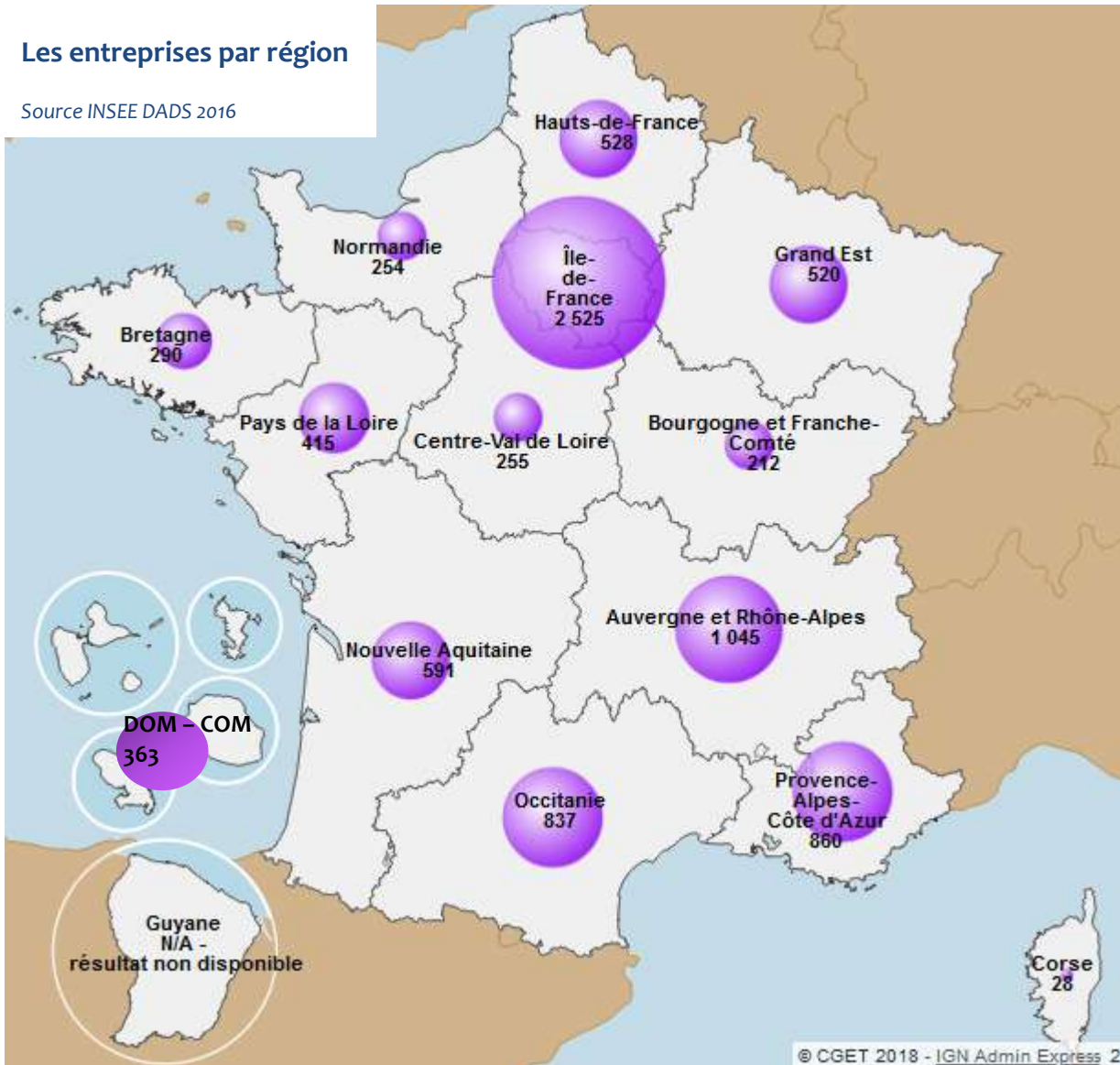


Nombre de postes (contrats au 31/12) France entière - DADS

► L'Île-de-France concentre 30 % des entreprises et 32% des établissements

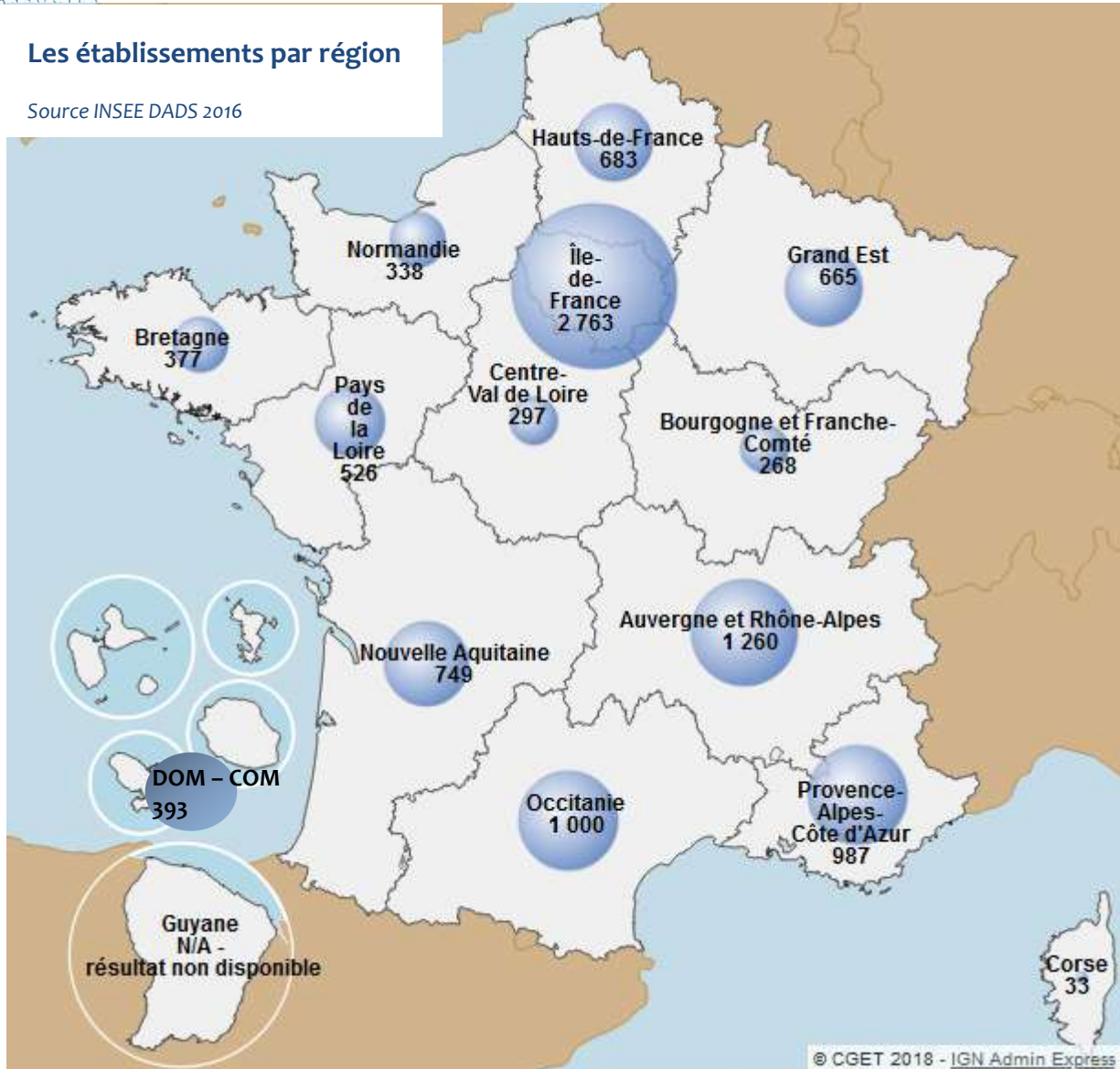
Les entreprises par région

Source INSEE DADS 2016



## Les établissements par région

Source INSEE DADS 2016

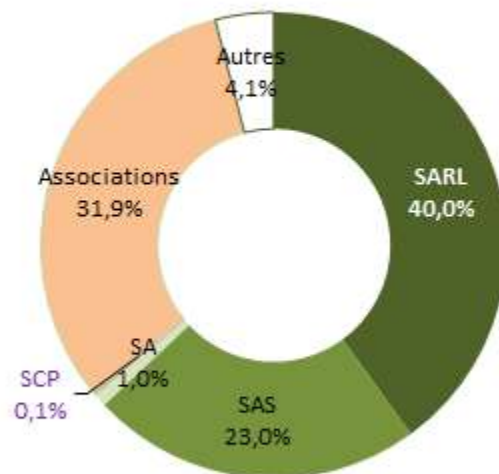




- Les sociétés restent dominantes dans les statuts juridiques, les associations représentent plus de 30% des employeurs de la branche

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)**

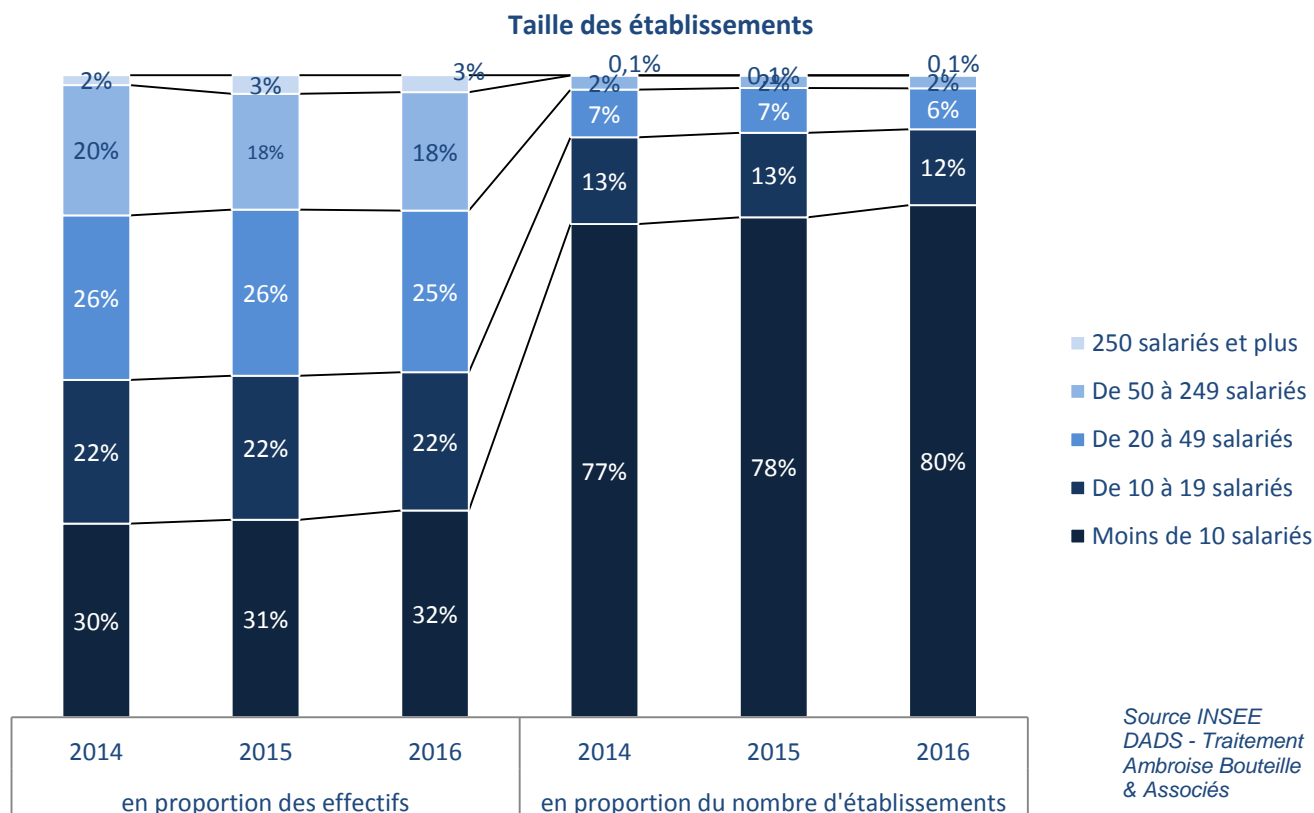


Source INSEE DADS  
2016 ; Traitement  
Ambroise Bouteille &  
Associés

- Les SAS progressent très fortement (+5%) au détriment de la SARL, du fait probablement des allègements de la réglementation à leur endroit. Les autres statuts progressent aussi significativement.
- Les Associations (classées dans « autres » dans les éditions précédentes du panorama) représentent près de 32%, soit pas loin d'un tiers des employeurs de la branche.

► **La proportion de petits établissements augmente une nouvelle fois et atteint 80% des établissements<sup>14</sup> de la branche**

- Ces établissements de moins de 10 salariés ne concentrent que 32% des effectifs.

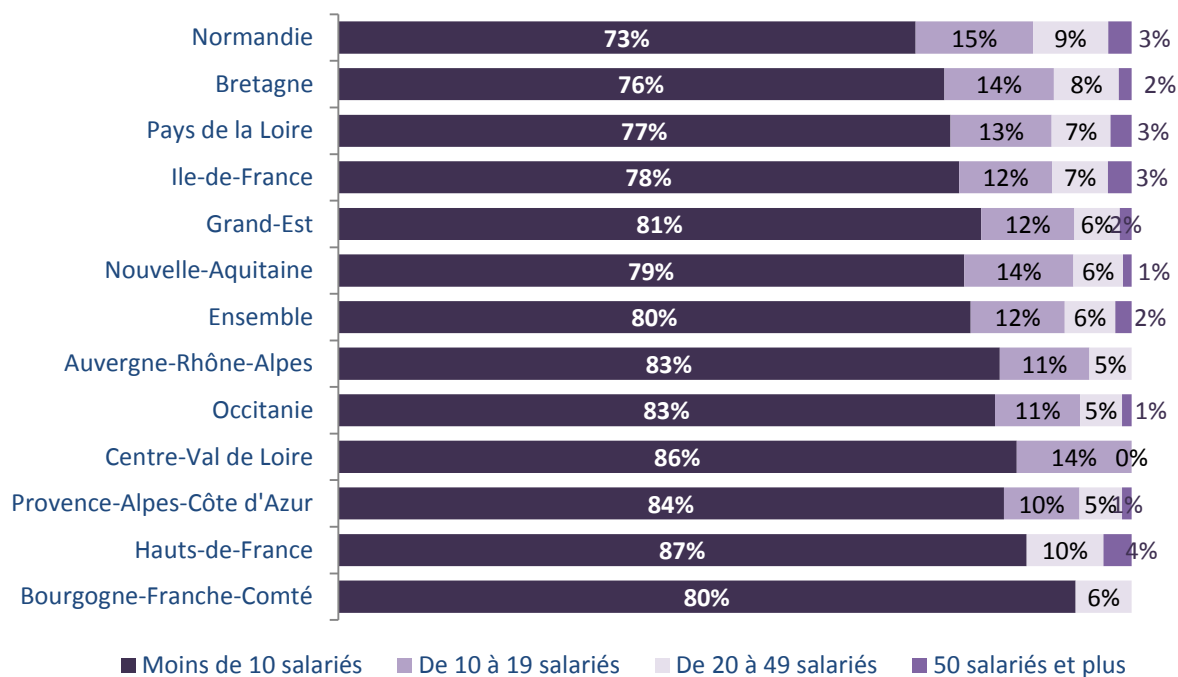


<sup>14</sup> L'entreprise est une unité juridique (une société, etc.) disposant d'un numéro SIREN qui lui est propre. L'établissement est le lieu où les lieux d'implantation d'une entreprise, défini par un numéro SIRET de 14 chiffres, dont les 9 premiers sont le SIREN de l'entreprise. Ces analyses ne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

## ▷ Ce n'est pas particulièrement en Île-de-France que les établissements sont de plus grande taille

- Mais en Normandie, Bretagne et Pays de la Loire

### La taille des établissements dans les régions



Source INSEE DADS 2016

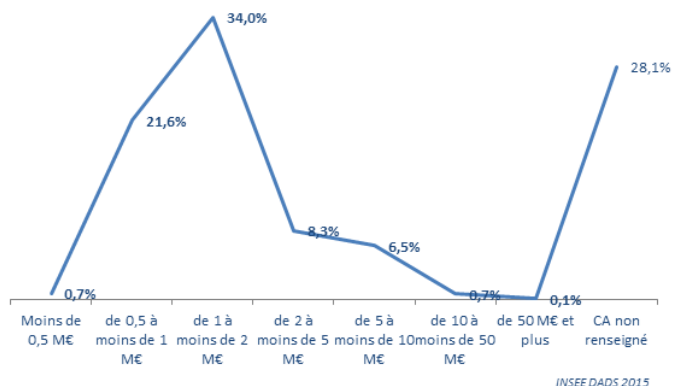
## Le chiffre d'affaires de la branche

### ► Le chiffre d'affaires par entreprise des répondants à l'enquête se concentre dans la tranche de moins de 0,5 M€

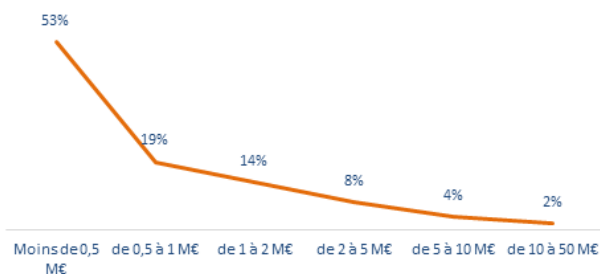
🔔 La répartition des entreprises par chiffre d'affaires n'est pas disponible à l'INSEE pour l'année 2016. Le graphique 2015 est laissé pour rappel.

- Le graphique de droite présente la répartition des entreprises ayant répondu à l'enquête par tranche de leur chiffre d'affaires 2018.

Les proportions d'entreprises par tranches de chiffre d'affaires



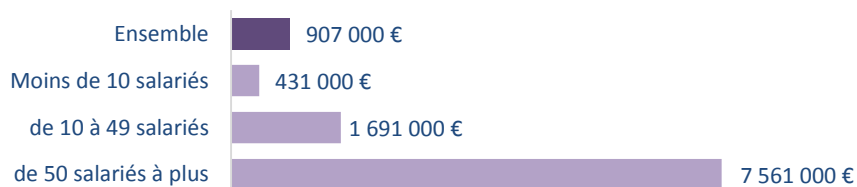
Proportion des répondants à l'enquête par tranche de chiffre d'affaires



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

### ► En 2018, le chiffre d'affaires moyen des organismes de formation répondants à l'enquête s'est élevé à environ 907 000 d'euros

#### Chiffre d'affaires moyen 2018 des organismes de formation enquêtés

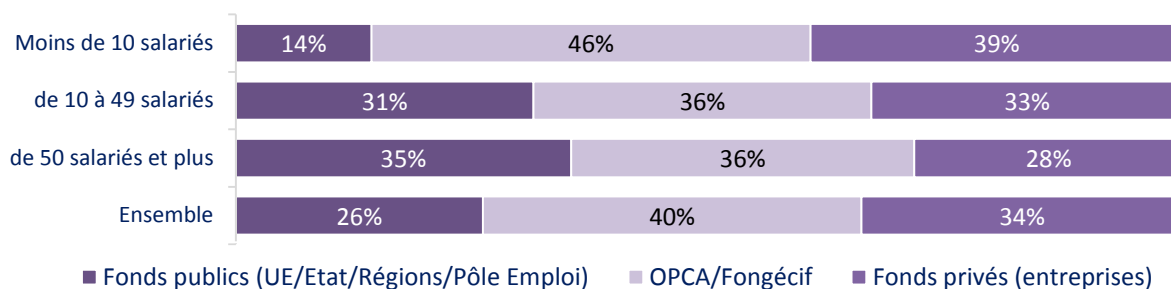


Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

► **Les OPCA/Fongécif sont majoritaires (40%) du financement des organismes de formation (tous statuts) enquêtés en 2018, comme en 2017**

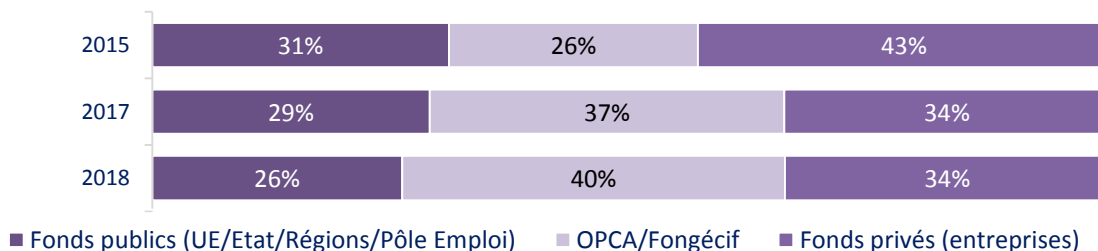
- Ils sont majoritaires quelle que soit la taille des organismes de formation
- Une diminution depuis 3 ans de la part des fonds publics dans le chiffre d'affaires des organismes de formation

**Part des financeurs dans le chiffre d'affaires des entreprises en 2018**



Source : Enquête -données 2018-  
Traitement Ambroise Bouteille &

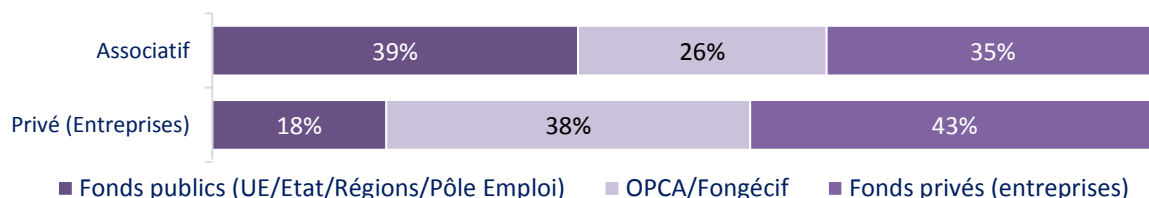
**Part des financeurs dans le chiffre d'affaires des entreprises, par année**



Source : enquêtes branche - Traitement AB&A

- La part des financements publics reste par contre majoritaire pour les organismes associatifs, alors que les financements 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 2018**



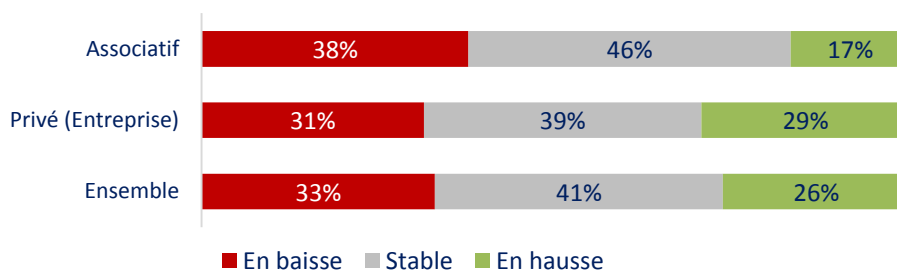
Source : Enquête -données 2018- Traitement

## Les marchés des entreprises et les perspectives 2018-2019

### ► Les organismes de formation sont moins optimistes que les années précédentes sur l'évolution de leur chiffre d'affaires

- Un quart des organismes de formation interrogés anticipe une hausse de leur chiffre d'affaires entre 2018 et 2019 ; Ils étaient 50% en 2016, 36% en 2017 à anticiper une hausse de leur chiffre d'affaires pour l'année suivante
- Les organismes de formation associatifs sont de nouveau plus pessimistes : ils sont moins nombreux à anticiper une augmentation de leur chiffre d'affaires et sont 38% à anticiper une baisse, contre 31% pour les organismes de statut privé.

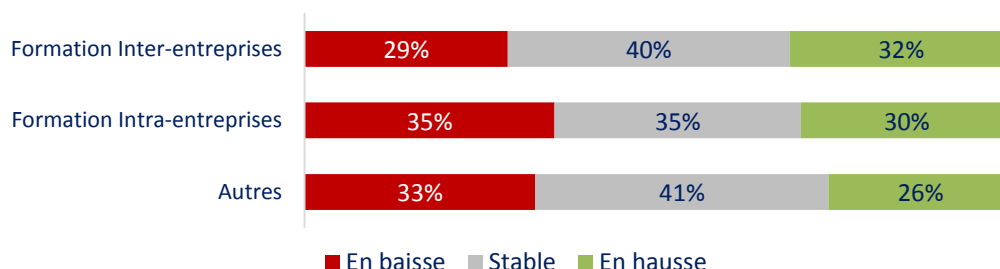
#### Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2018 et 2019 selon le statut



Source : Enquête branche avril à juin 2018 - Traitement Ambroise Bouteille &

- Les entreprises positionnées majoritairement sur le marché inter-entreprises sont plus optimistes pour l'évolution de leur chiffre d'affaires

#### Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2018 et 2019 selon leur spécialité



Source : Enquête branche avril à juin 2018 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- \* 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 management des hommes - Développement personnel et la formation à des métiers spécifiques sont les deux domaines d'intervention les plus fréquemment offerts par les organismes répondants**

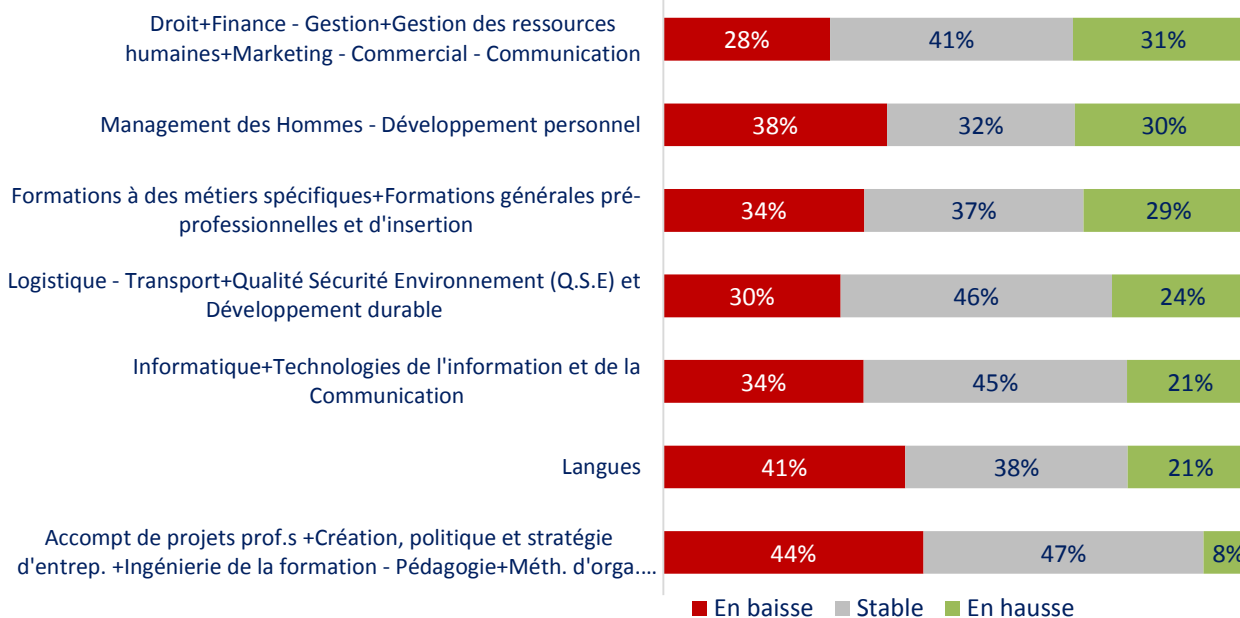
**Principaux domaines d'intervention des organismes de formation\***



Source :  
Enquête -  
Traitement  
Ambroise  
Bouteille &  
Associés

► **Les évolutions anticipées du chiffre d'affaires des organismes de formation varient assez fortement suivant leur domaine principal d'intervention<sup>15</sup>**

**Evolution anticipée du CA entre 2018 et 2019, selon le domaine d'intervention principal**



Source : Enquête branche avril à juin 2018 - Traitement Ambroise

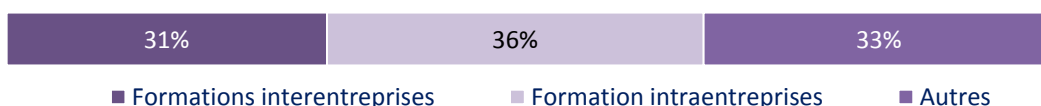
<sup>15</sup> Pour des raisons statistiques (calcul de pourcentage sur des échantillons suffisamment importants) des regroupements ont été nécessaires



► **Au global, une répartition équilibrée du chiffre d'affaires entre le différent segment d'activités au niveau de la branche, mais des différences fortes selon les domaines d'intervention**

- Au global la part les formations intra-entreprises reste légèrement supérieure,

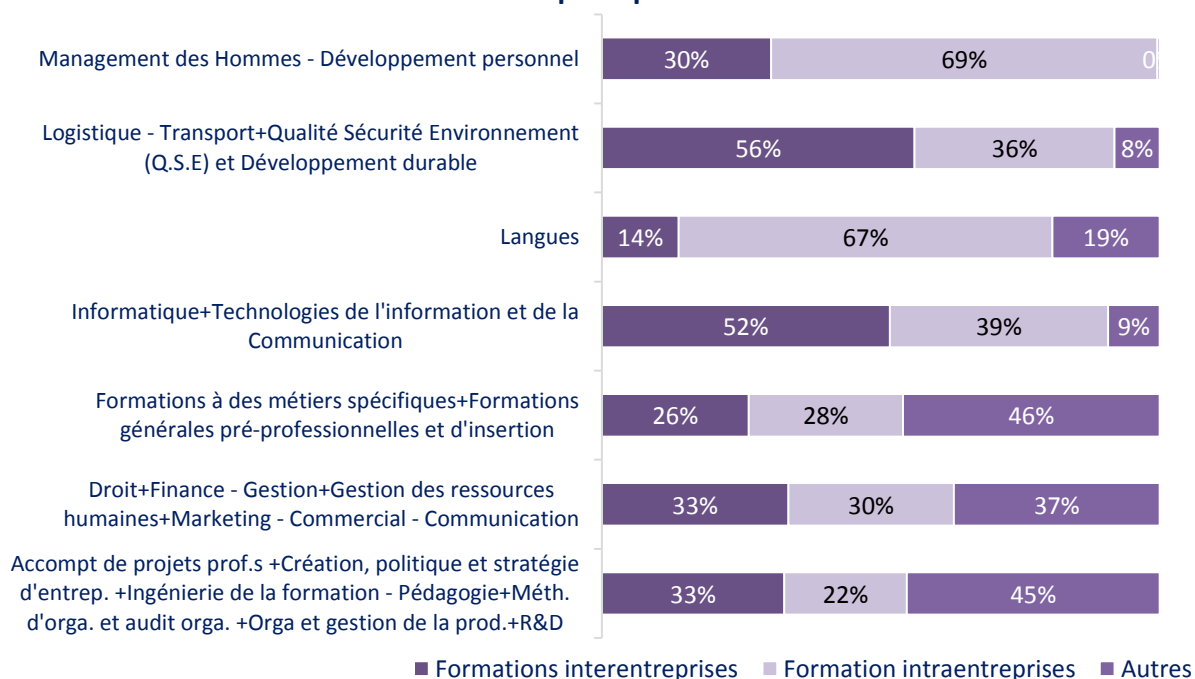
**Répartition du CA des organismes de formation en fonction du segment d'activité**



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise

- mais la répartition varie en fonction du domaine principale d'intervention des organismes répondants :
  - une formation intra-entreprise très fortement majoritaire pour le management et le développement personnel et les langues
  - pour d'autres domaines, s'adressant à une part significative de publics non-salariés, 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 2018- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

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

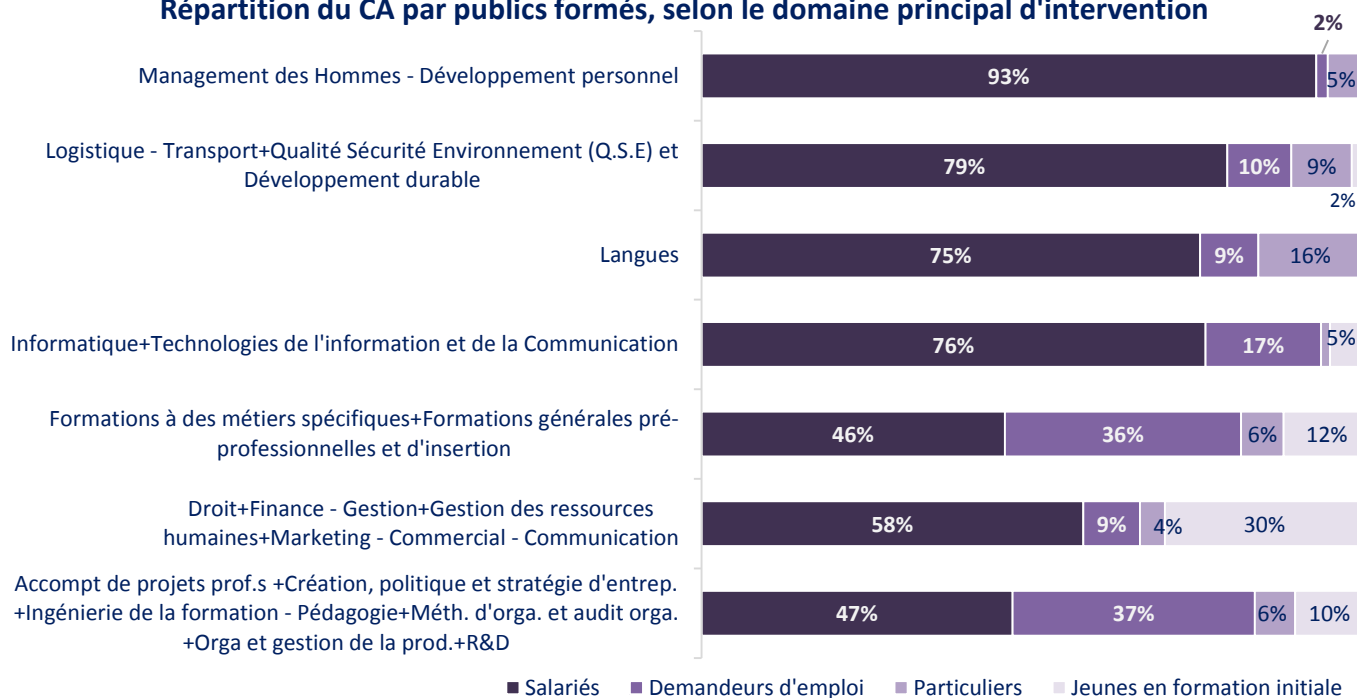
**Répartition du CA par publics formés**



Source : Enquête - données 2018- Traitement Ambroise Bouteille &

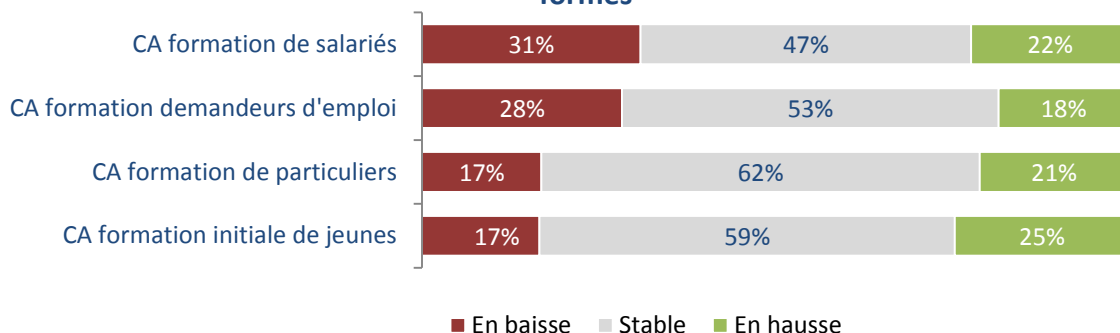
- Les salariés constituent toujours la grande majorité des publics formés, mais cette part est en léger recul au profit des demandeurs d'emplois et des particuliers.
- La répartition du CA par domaine principal d'intervention met en lumière les différences de publics formés suivant les spécialités des OF.

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



- Les prévisions des OF sont plus optimistes pour les marchés des jeunes (apprentissage ?) et des particuliers que des salariés ou des demandeurs d'emplois malgré le ciblage de certains financements.

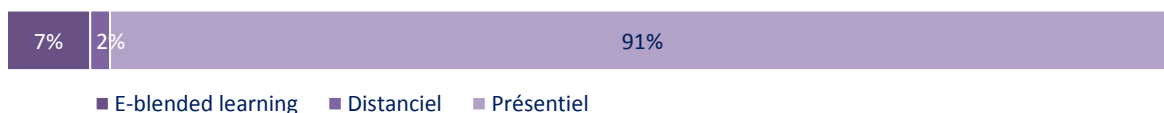
### Vision de l'évolution 2018-2019 du chiffre d'affaires par publics formés



Source : Enquête - données 2018- Traitement Ambroise

### ► La part du présentiel reste très majoritaire et stable dans les formations malgré le développement de la FOAD et des modalités numériques

#### Répartition du CA entre E-Blended learning et formations présentielles

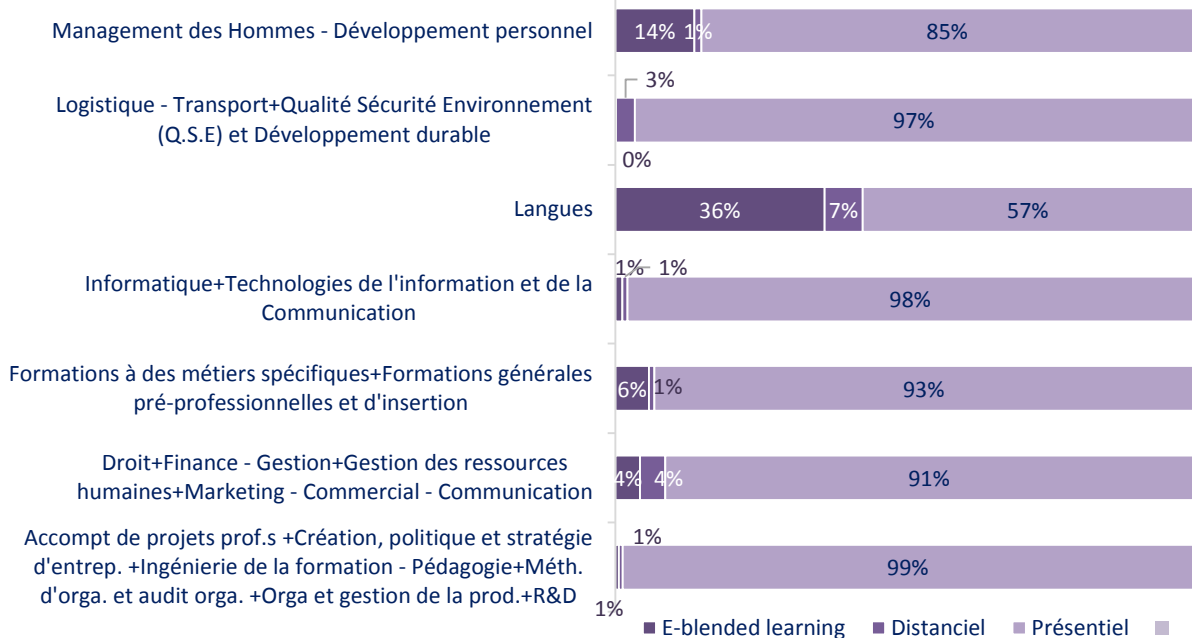


Source : Enquête - données 2018- Traitement Ambroise Bouteille &

- Malgré des attentes de développement du chiffre d'affaires dans le distanciel (incluant le téléphone) et le e-learning, la proportion de chiffre d'affaires réalisé au global sur ces segments semble rester stable par rapport aux enquêtes précédentes.
- 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
    - \* 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 conforme à la moyenne de la branche (6%) pour les Formations à des métiers spécifiques et les formations générales préprofessionnelles et d'insertion

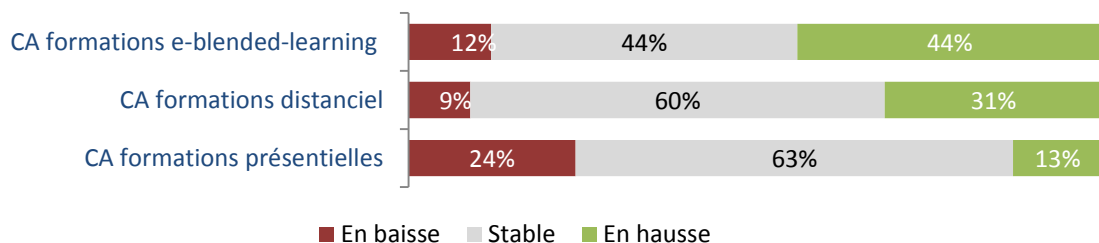
### Répartition du CA entre E-Blended learning et formations présentielles, selon le domaine principal d'intervention



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Notons que les perspectives d'évolution sont plus optimistes pour la part de chiffre d'affaires pour ces modalités que pour le présentiel.

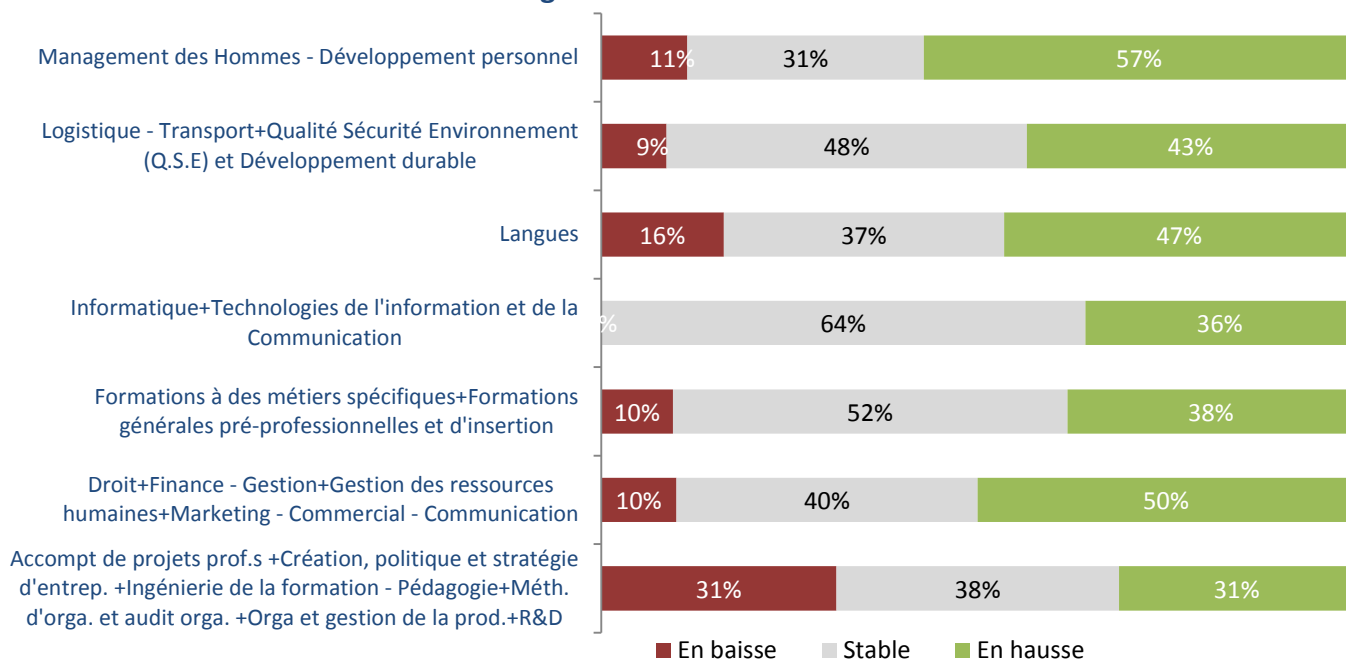
### Vision de l'évolution 2018-2019 sur la répartition e- et blended learning - présentiel - distantiel



Source : Enquête -données 2018-

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

### Evolution anticipée 2018-2019 de la part du blended learning dans le CA des organismes de formation



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise

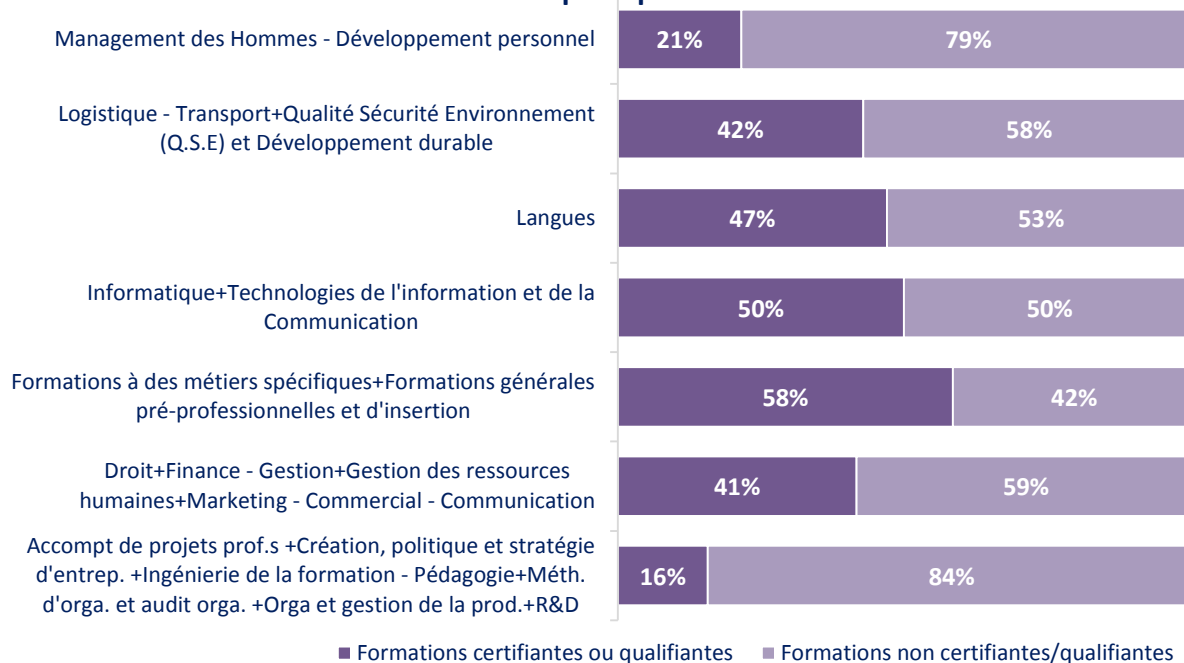
- **La part des formations certifiantes ou qualifiantes augmente une nouvelle fois : 47% du chiffre d'affaires réalisé par les entreprises interrogées (42% en 2017 et 39% en 2016), cette part pourrait croître pour la moitié d'entre-elles**

### Répartition du CA entre formations certifiantes et non certifiantes



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise Bouteille &

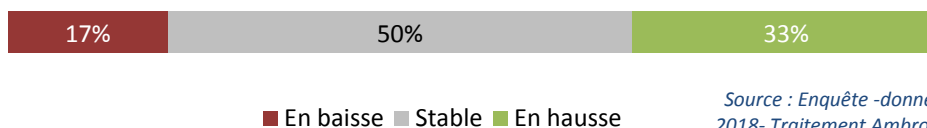
### Répartition du CA entre formations certifiantes et non certifiantes, selon le domaine principal d'intervention



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

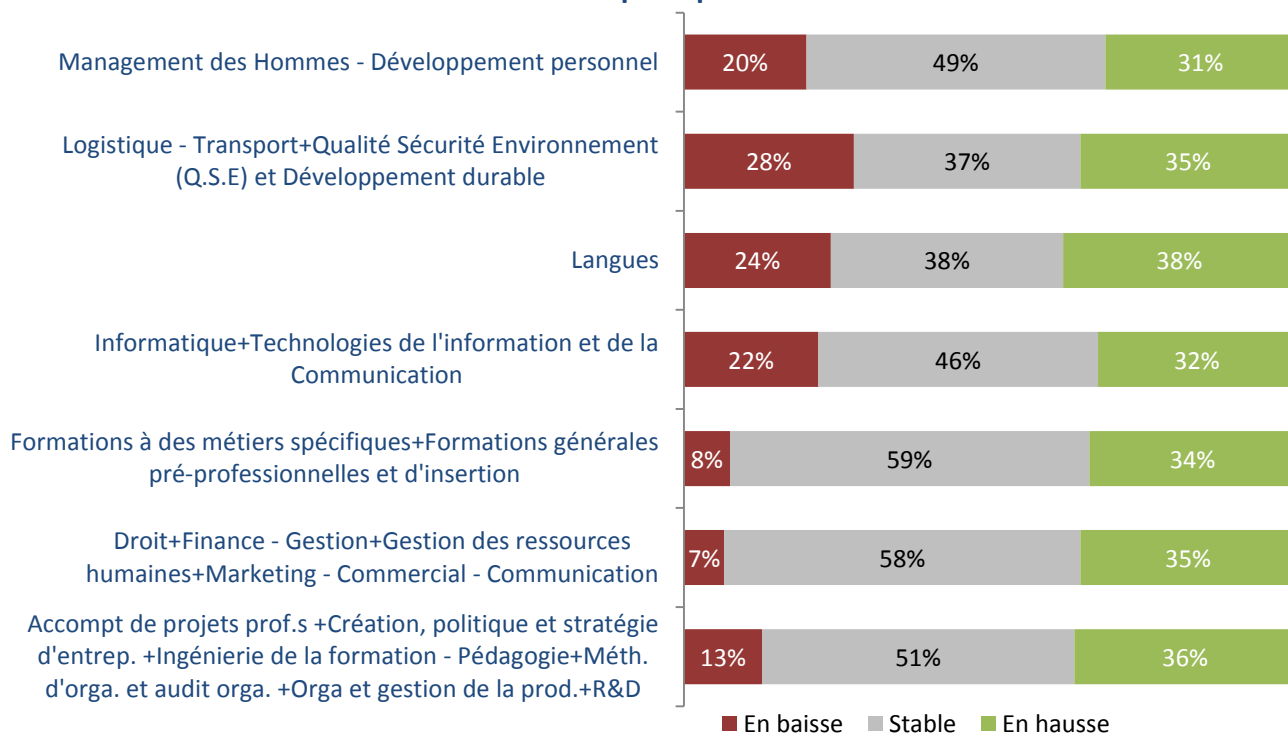
- Un tiers des organismes envisagent toujours une augmentation de ce marché

### Vision de l'évolution 2018-2019 sur le marché des certifications/qualifications



Source : Enquête -données 2018- Traitement Ambroise

### Vision de l'évolution 2018-2019 sur le marché des certifications/qualifications, selon le domaine principal d'intervention



Source : Enquête -données 2018- 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 une les données issues de cette source présentées dans ce panorama 2018, édition 2019 sont datées de **2016**.

**A noter que pour ces données 2016, les méthodologies de l'INSEE ont évolué suite au passage de la DADS à la DSN. Ces évolutions ont un impact sur le calcul de certains indicateurs du Panorama : elles concernent essentiellement les données sur les contrats et le temps de travail. Ces évolutions sont indiquées dans le corps du rapport quand elles sont significatives.**

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

### ► Les fichiers des OPCA Agefos-Pme, Opcalia et Uniformation pour les données du volet formation

- Les fichiers transmis par les trois OPCA ont été consolidés au sein d'une base commune. Les informations fournies par chaque OPCA ayant parfois des formats différents, un travail de recodification a été réalisé, notamment sur les tranches d'effectifs, la codification des niveaux de formation, les domaines de formation. Il s'agit des données 2018.

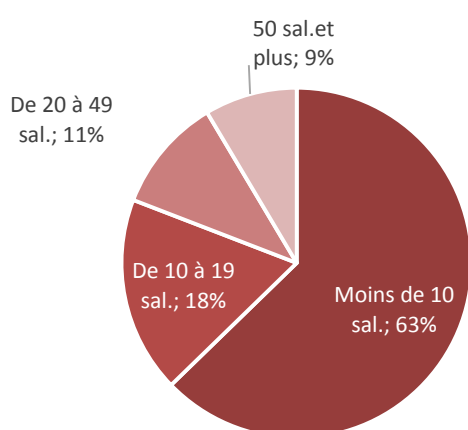
## ► Des données fournies par les 3 grands organismes de prévoyance pour le volet protection sociale

- Pour cette année, nous avons obtenu les données de Malakoff Médéric, d'AG2R et d'APICIL qui couvrent à eux trois plus de 63 000 salariés.

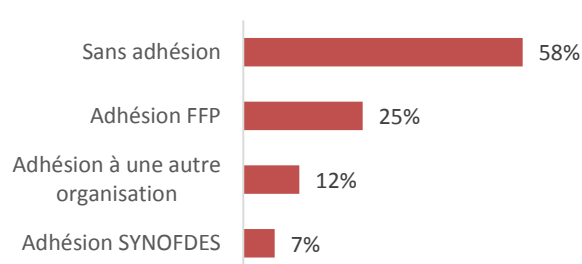
## ► Une enquête auprès des entreprises afin de compléter les indicateurs recherchés

- 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 5 854 entreprises dont l'adresse e-mail était connue et valide.
- Un taux de retour sur le nombre d'entreprises contactées de 15 % de répondants au total (en augmentation), et de 12% pour les réponses qualifiées (en progression également par rapport à l'édition précédent : pour rappel : 10,5%) correspondant à 13,5% des effectifs salariés de la branche (également en augmentation)
- L'enquête a permis de constituer un fichier de **2500 salariés** au total, dont **1830 réellement qualifiés** (contre, 1784 en 2018 et 1300 en 2017).
- Les données fournies par les entreprises sont celles de 2018.

Répartition par taille des entreprises ayant répondu à l'enquête 2018-2019  
688 répondants - représentant 10 000 salariés



Représentation des organismes de formation répondants à l'enquête 2018-2019



- 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.