AMBROISE
BOUTEILLE
ET ASSOCIES

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Branche des
Organismes
de Formation

BILAN SOCIAL ET
ECONOMIQUE DE LA BRANCHE DES
ORGANISMES DE FORMATION

Données 2020 **– Edition 2022**

24 mai 2022, N/Réf. : 2117.3

■ SOCIÉTÉ PAR ACTIONS
SIMPLIFIÉE AU CAPITAL
DE 100 000 € ■ APE 70.22Z
RCS 434 140 505
■ 37, AVENUE REILLE
75014 PARIS ■
TÉL : 01 44 06 05 50
www.ambroisebouteille.com
contact@ambroisebouteille.com

Sommaire

0 Introduction méthodologique et synthèse 3

1. Volet Social 8

Les effectifs salariés de la branche 9

Les profils des salariés de la Branche 12

Les emplois occupés par les salariés 13

La rémunération des salariés 17

2. Volet Economique 25

Les entreprises de la branche 26

Le chiffre d'affaires de la branche et perspectives d'évolution 2019 -2020 28

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

0. Introduction méthodologique et synthèse

1. Volet Social
2. Volet Economique

Introduction méthodologique

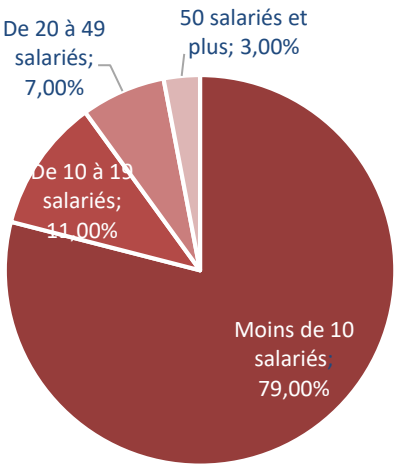
Un bilan plus court que les éditions précédentes du panorama social et économique

- Ce bilan 2020 de la branche des organismes de formation est un document plus court que les panoramas sociaux et économiques établis les années précédentes par les partenaires sociaux.
- Compte-tenu de l'absence de données 2020 disponibles auprès de l'INSEE à la date de sa réalisation, il a été convenu de ne traiter que les données issues d'une enquête auprès des entreprises ressortissantes de la branche.
- Ainsi, le nombre d'indicateurs est resserré à ceux ayant pu être obtenus auprès des organismes de formation répondants. Quelques chiffres clés de 2019 issus des travaux de la Dares ont néanmoins été inclus.

Principale source de ce bilan : une enquête auprès des entreprises

- Un questionnaire revu et simplifié a été adressé à 11 891 contacts dont l'adresse e-mail était connue et valide.
- L'enquête a permis d'obtenir **1 440 réponses d'entreprises ou de leurs établissements** (contre 750 pour la précédente édition), regroupant au total plus de 24 150 emplois, soit environ 30% des effectifs salariés de la branche.

Répartition par taille des entreprises ayant répondu à l'enquête 2022
1 443 répondants - représentants 24 100 salariés



- L'enquête a permis en outre de constituer un **fichier décrivant les caractéristiques individuelles de 1900 salariés** (en augmentation par rapport à l'édition précédente : 1 170)
- Les données fournies par les entreprises sont celles de 2020.
- Les données collectées lors de cette enquête ont fait l'objet de redressements sur la base de DSN 2019 traitées par la DARES :
  - sur la taille pour les données entreprises
  - sur le sexe, l'âge, la CSP et le type de contrat pour les salariés.

▶ Un recours complémentaire aux sources publiques

- Les données 2019 publiées par la DARES ont été utilisées pour compléter quelques indicateurs clés et pour les redressements des résultats de l'enquête.
- Quelques extrapolations 2020 ont ensuite été faites par l'application des taux d'évolution constatés dans les données URSAFF ACOSS (sur les 4 principaux NAF de la formation professionnelle) sur les effectifs salariés et le nombre d'établissements.

A noter : Les évolutions constatées par rapport aux panoramas précédents doivent être étudiées en tenant compte de cette évolution de périmètre (un panel d'enquête versus l'ensemble de la branche dans les données publiques DSN). Toutefois, l'élargissement du panel renforcent les résultats de l'enquête même s'il peut également expliquer certaines évolutions à source égale.

En synthèse

Les effectifs et les tendances d'évolution

- Le nombre de « vrais emplois »[1] est estimé à **78 200** pour 2020. En comptant également les emplois dits annexes, il s'élèverait à 99 400.
- Les évolutions entre 2020 et 2021 ont été assez favorables, puisque **40 % des organismes de formation** ayant répondu à l'enquête ont constaté une **augmentation du nombre de leurs salariés**, même si 15 % ont connu une baisse. Pour 2022, la stabilité l'emporterait mais près d'un quart des entreprises envisagent tout de même une nouvelle augmentation de leurs effectifs.

Les emplois

- La répartition des salariés par métier est globalement stable dans le temps : la **filière Formation**/ Accompagnement/ Ingénierie est **majoritaire** (près de 58 % des effectifs des répondants)
- Dans les organismes de formation ayant répondu à l'enquête, 70% des salariés étaient en 2020 encore classés selon la classification des emplois de 1995, contre **30% selon la classification de 2017**.
- La part des **cadres** est de 20%, mais les techniciens y sont toujours largement majoritaires (56%)
- En 2020, 63 % des salariés étaient en CDI dans les organismes interrogés, une proportion en baisse en 2021 (62%), ainsi que celle des CDII (4,9% en 2021) du fait d'une augmentation de la part des CDD et des autres types de contrats.

[1] *Voir note méthodologique page 8*

Les rémunérations

- Les données d'enquête portant sur les rémunérations 2020 sont **globalement stables** par rapport aux données INSEE 2017 et celles d'enquête de 2019 (+0,5% au global)
- Toutefois, l'**écart** de rémunération **femmes – hommes**, toujours en deçà des moyennes nationales, **s'est encore réduit** passant de 14,8% à 11,5%.

Les entreprises et l'économie

- Le nombre d'employeurs de la branche est estimé à **9 680 entreprises** et 11 600 établissements, des chiffres en augmentation par rapport aux 5 dernières années.
- Pour 2020, l**e chiffre d'affaires** moyen des employeurs ayant répondu à l'enquête de la branche est de **1,1 M€, et est passé à 1,4 M€ en 2021.** Ainsi près de 70% des organismes ayant répondu à l'enquête ont connu une augmentation d'au moins 5% de leur chiffre d'affaires entre les 2 années ; augmentation constatée quel que soit leur nombre de salariés**.**

  Toutefois **les évolutions ont été très différentes selon le principal domaine de formation** de l'organisme. Les organismes principalement positionnés sur les domaines plutôt techniques (tels que génie civil, mécanique, …) ont très majoritairement connu une telle augmentation de leur CA. A contrario, la majorité des répondants positionnés sur des domaines tels que les formations générales, ou les échanges et la gestion (la majorité des répondants) ont connu une baisse parfois significative.
- **Pour 2022, plus d'un tiers des répondants envisagent une nouvelle augmentation de leur CA**, mais 20 % une baisse.

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

0. Introduction méthodologique et synthèse

1. Volet Social

2. Volet Economique

Les effectifs salariés de la branche

▶ Un important changement dans la comptabilisation des salariés par le Ministère chargé de l'emploi

- La méthode de comptabilisation utilisée par le service statistique du ministère chargé de l'emploi (Dares) jusqu'à 2017 était de compter les « vrais emplois ».
  - Jusqu'ici, la Dares assurait le suivi des branches dans ses portraits statistiques en comptabilisant les emplois considérés comme « Non annexes ».

    Les emplois Non annexes sont définis ainsi par l'INSEE :

    *Un poste est considéré dans les DADS comme **non annexe** ou "**vrai emploi**" s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.*

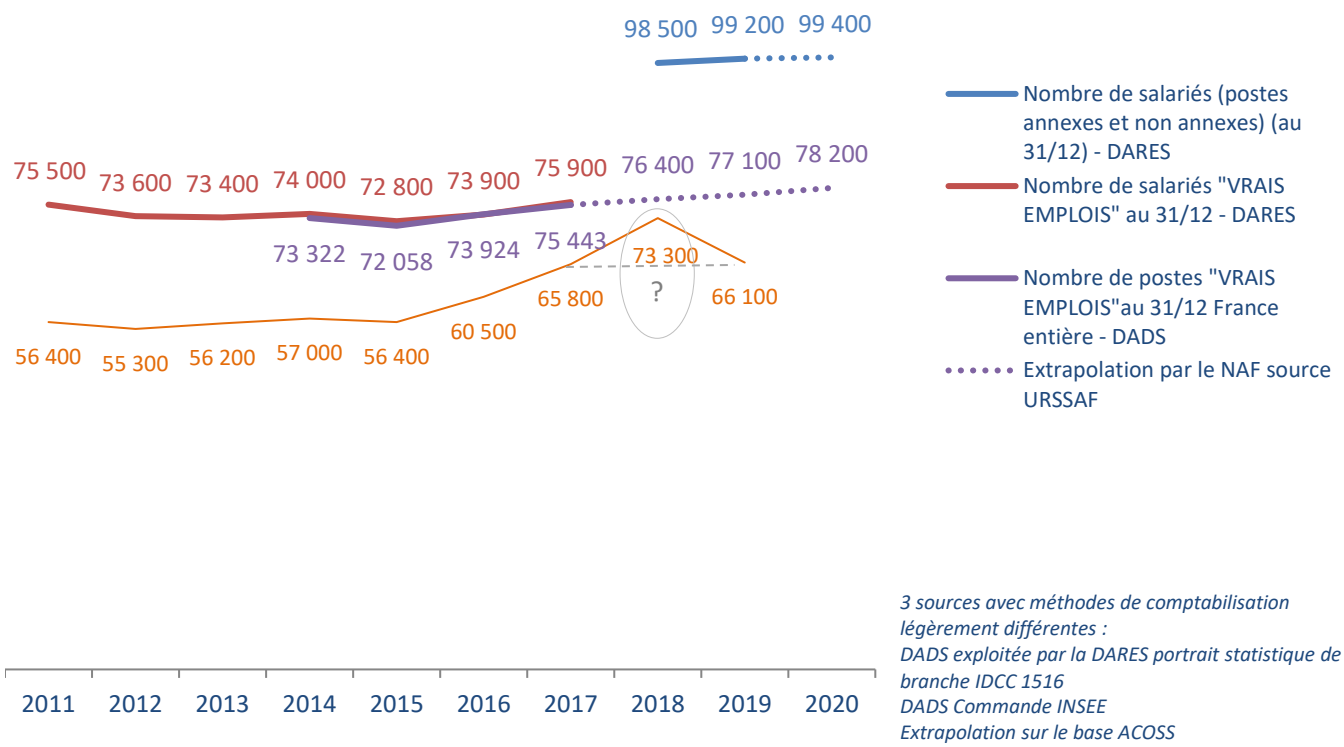
    *Dans le cas général et depuis 2002, si la rémunération nette est **supérieure à 3 SMIC mensuels** ou si la durée d'emploi **dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heure par jour**, le poste est non annexe. Sinon, le poste est considéré comme annexe.*
  - Les emplois étaient comptabilisés « en stocks » : nombre de contrats **au 31 décembre** de l'année considérée.
  - **Les panoramas de branche étaient basés sur ces « vrais emplois ».** Ce sont les données en violet et en rouge foncé dans le graphique suivant.
- À partir de 2018, les nouveaux portraits de branche établis par la DARES **adoptent une nouvelle méthodologie** : Ils prennent maintenant en compte, **non seulement les « vrais emplois », mais également les postes « annexes ».** Ces données sont présentées dans la courbe bleue dans le graphique suivant.
- Le dernier rapport de la DARES a été établi pour l'année 2019. Afin de pouvoir fournir une donnée 2020, une extrapolation a été réalisée sur la base des données fournies par code NAF par l'Urssaf.

Des effectifs estimés à 78 200 « vrais emplois » en 2020

- La branche des organismes de formation **totalisait fin 2017 près de 76 000 emplois « non annexes » sur l'ensemble du territoire national** (Métropole et DOM).
- Par extrapolation sur les données par NAF de l'URSSAF, la branche comptabiliserait 78 200 « vrais emplois » en 2020, pour sur total de 99 400 emplois (annexes et non annexes).
- A noter que l'écart apparemment important entre les postes annexes et non annexes correspond à des nombres de contrats et non de salariés. Ainsi une personne peut être comptabilisée plusieurs fois dans les postes annexes si elle travaille pour plusieurs organismes de formation. Il s'agit probablement en partie d'emplois de formateurs, dont certains peuvent être des experts mobilisés ponctuellement.

  On observe par ailleurs une baisse de la proportion des postes annexes et une augmentation de la proportion des « vrais emplois ».
- A noter que **le nombre d'équivalents temps plein a très fortement augmenté en 2018, pour redescendre ensuite en** 2019. Ce pic d'ETP constaté en 2018 pourrait être dû soit au changement de méthodologie de la Dares, dont les effets auraient été corrigés ensuite en 2019. S'il ne s'agit pas d'un fait de calcul, peut-être pourrait-il s'expliquer par l'augmentation de la part des CDD ?

Evolution des effectifs dans la branche (CCN OF)



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

- D'après les entreprises interrogées dans l'enquête, qui représentent environ 30 % des salariés de la branche, le nombre total de salariés pourra avoir encore augmenté en 2021, et cette augmentation devrait se poursuivre en 2022 mais dans une moindre mesure.

  En effet, 39% de sorganismes de formation ont eu une augmentation de leurs effectifs entre 2020 et 2021 :

Evolution des effectifs salariés entre 2020 et 2021

Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- et encore un quart d'entre eux envisagent une augmentation pour 2022

Evolution anticipée du nombre de salariés entre 2021 et 2022

Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Par ailleurs, les entreprises pourraient également continuer à recourir à un nombre important de travailleurs indépendants.

Evolution du nombre de formateurs indépendants entre 2020 et 2021

Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

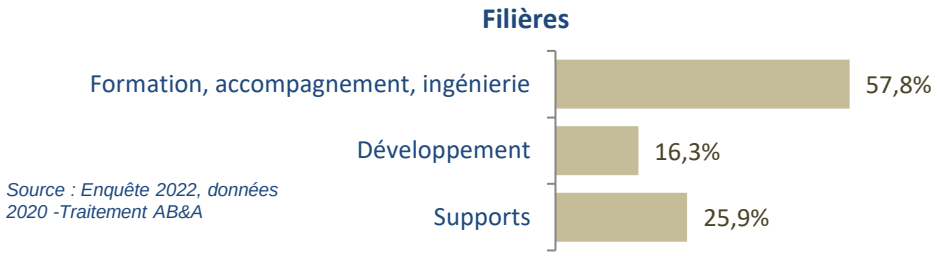
Les profils des salariés de la Branche

Quelques chiffres clés 2019

- Part des femmes dans les effectifs : 61 % des emplois salariés totaux de la branche (annexes et non annexes), une part en baisse par rapport aux « vrais emplois » en 2017 (62%).
- Un taux de seniors (salariés de 50 ans et plus) de 35 %, en augmentation pour la branche, et plus élevé que l'ensemble des salariés toutes branches confondues (27%).

Les emplois occupés par les salariés

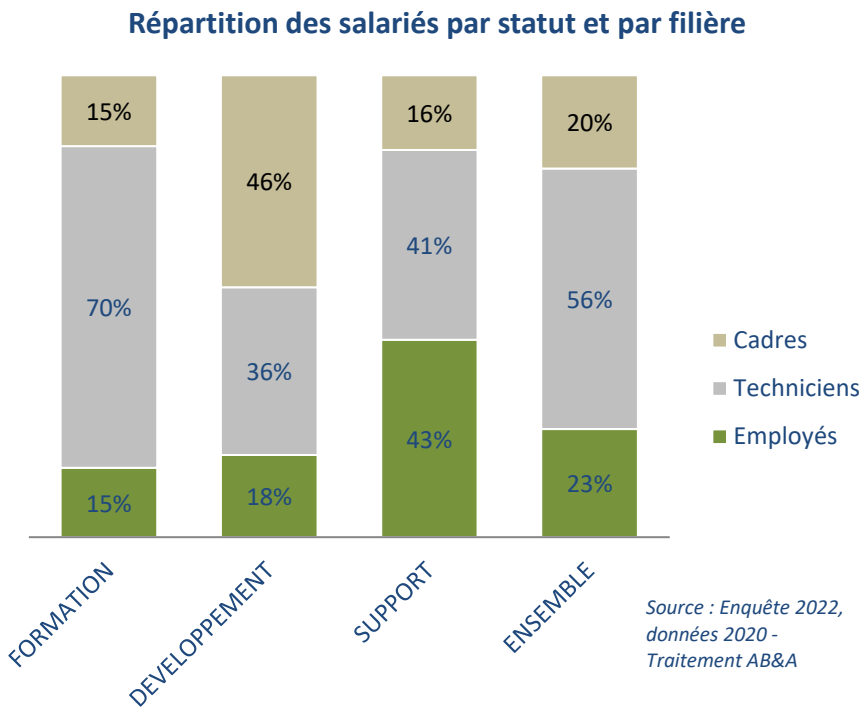
En termes de métiers, la filière de la formation, dominante, représente près de 58% des salariés des répondants à l'enquête



Source : Enquête 2022, données 2020 -Traitement AB&A

- Cette proportion est plus importante que celle de l'ensemble de la branche en 2017.

Les techniciens dominent largement dans la branche compte-tenu du poids des formateurs qui en relèvent[2]



Source : Enquête 2022, données 2020 - Traitement AB&A

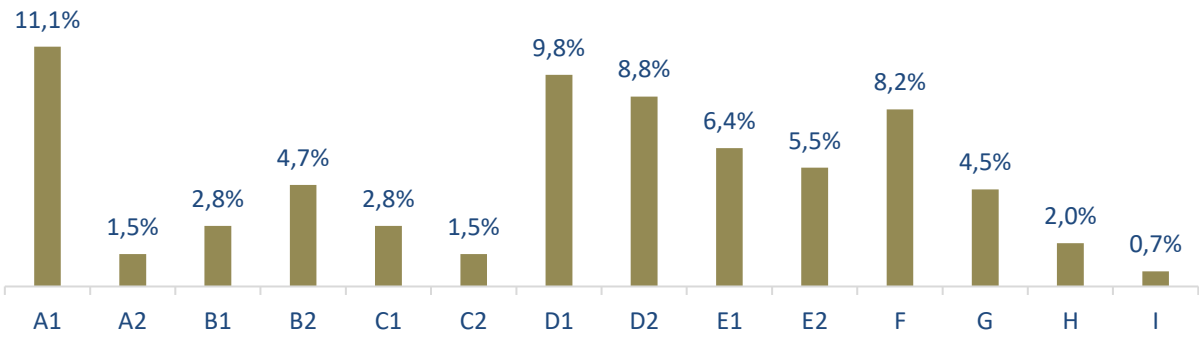
2 *Il s'agit ici des CSP selon la branche et non selon la définition de l'INSEE comme dans les éditions précédentes*

Les salariés de la branche sont encore largement classés selon l'ancienne classification des emplois

- Dans les organismes de formation ayant répondu à l'enquête, **70 % des salariés** avaient en 2020 leur emploi encore positionné **selon la classification des emplois de 1995.** Ainsi le passage à la nouvelle classification est en cours même si fin 2020, il ne représentait que 30% des emplois.

Répartition des salariés par niveau de classification

70% des salariés classé selon la classification de 1995

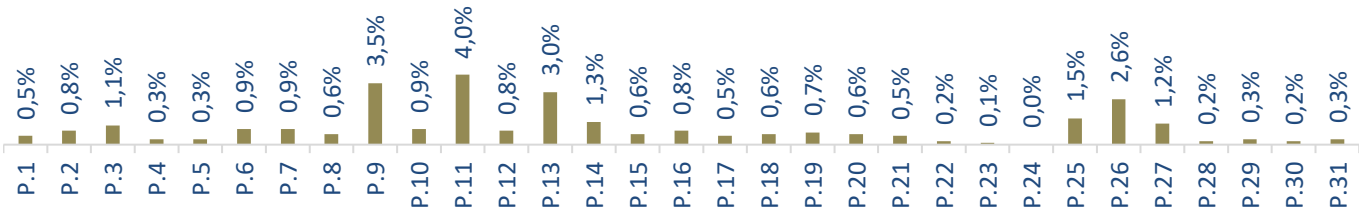


100%

Source : Enquête 2022, données 2020 -Traitement AB&A

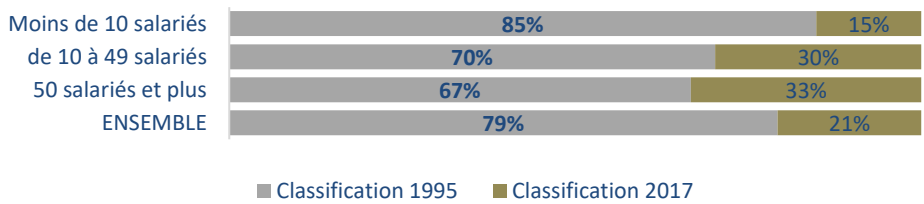
30% des salariés classé selon la classification de 2017

Source : Enquête 2022, données 2020 - Traitement AB&A



- **En 2020, 21% des organismes répondants ont déjà appliqué la nouvelle classification.** Ce n'est pas une anomalie puis que pour rappel, l'obligation n'interviendra qu'à partir de 2021. Ce sont les plus grands organismes qui l'ont plus souvent déjà appliquée.

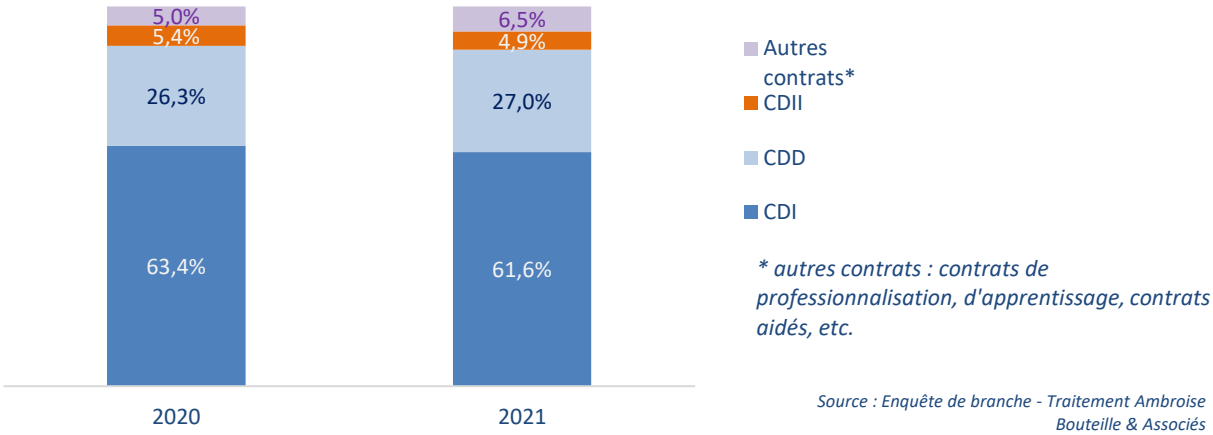
Répartition des OF répondants selon la classification appliquée



Les salariés sont majoritairement en CDI, mais une part importante de CDD

- La part des CDD a augmenté entre 2020 et 2021, celle des CDII a baissé.

Répartition des salariés des organismes interrogés par type de contrats

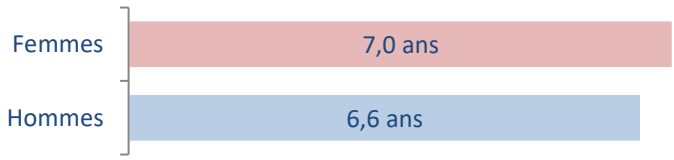


Source : Enquête de branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

En 2020, l'ancienneté moyenne des salariés des organismes de formation ayant répondu à l'enquête est de 6,9 ans, avec toujours une ancienneté des femmes légèrement supérieure

- L'ancienneté moyenne a augmenté de près d'1 an par rapport au panel de 2019 (date de la précédente enquête)

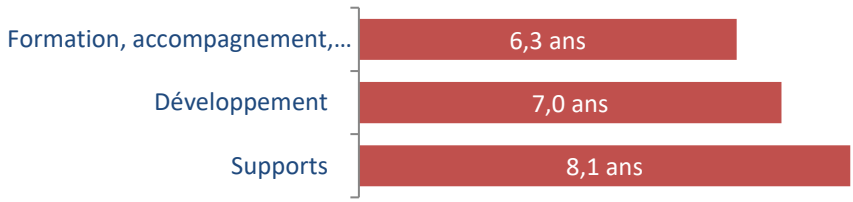
Ancienneté moyenne par sexe



Source : Enquête 2022, données 2020 -Traitement AB&A

- L'ancienneté moyenne a augmenté dans les 3 filières métiers. Elle reste toujours plus élevée dans la filière support, filière dans laquelle le turnover est fréquemment moins important.

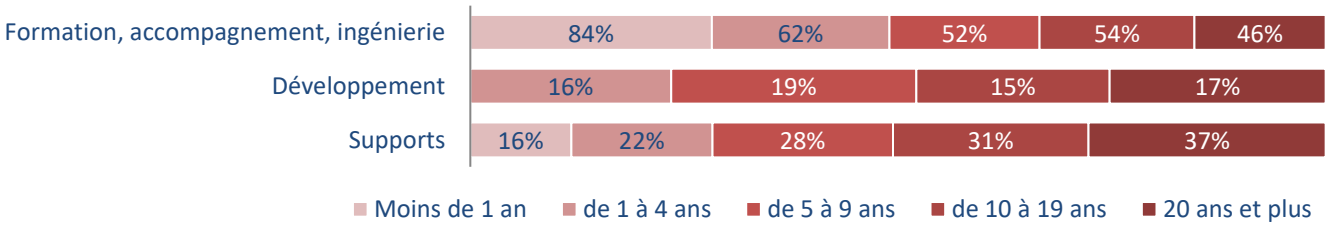
Ancienneté moyenne par filière métiers



Source : Enquête 2022, données 2020 -Traitement AB&A

- **Au global, 23% des salariés ont au moins 10 ans d'ancienneté** dans leur entreprise. Cette proportion est identique à celle de l'enquête précédente, mais avec une part plus importante de salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté.

Ancienneté des salariés, par filière



Source : Enquête 2022, données 2020 -Traitement AB&A

▶ 61% des salariés des répondants sont à temps complet

- Cette part est en légère baisse par rapport au constat précédent pour l'ensemble de la branche en 2017 (63%)

Répartition des salariés des répondants par temps de travail

Source : Enquête 2022, données 2020 -Traitement AB&A

La rémunération des salariés

Rappel : dans les panoramas des éditions précédentes, les données rémunérations, hors celles par niveau de classification, sont issues des DADS-DSN (champ complet des salariés de la branche)

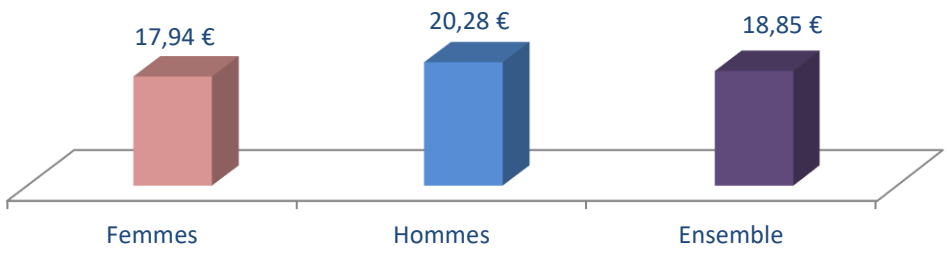
Dans cette édition du bilan, elles sont toutes issues de l'enquête menées auprès des organismes de formations, et les réponses reçues sur les rémunérations 2020. Les comparaisons avec les chiffres précédents doivent donc être prudentes car les indicateurs obtenus par des méthodes différentes ne sont généralement pas comparables frontalement pour apprécier une légère baisse ou augmentation.

▶ La rémunération brute horaire moyenne[3] est de 18,85 € pour les salariés des organismes de formation

- Ces rémunérations sont très proches des données DADS-DSN de l'ensemble de la branche pour 2017. Les salaires auraient donc peu évolué en moyenne au cours des 3 années (+0,5%).

Rémunération horaire brute moyenne 2020, par genre

Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

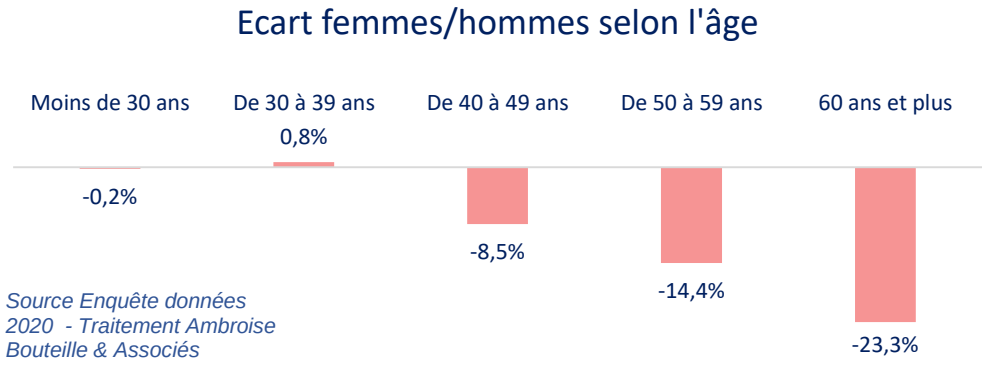


▶ Un écart de rémunération femmes - hommes plus bas que la moyenne nationale

- L'écart au détriment des femmes est de 11,5% pour 2020. Il est donc en baisse par rapport à l'ensemble de la branche en 2017 où il était de 14,8%.

  Cet écart est en deçà de la moyenne nationale (*17,2% pour le salaire mensuel net moyen pour l'ensemble des CCN de branches en 2019*)

3 *Rémunération totale reçue en 2020 divisée par le nombre total des heures réalisées*



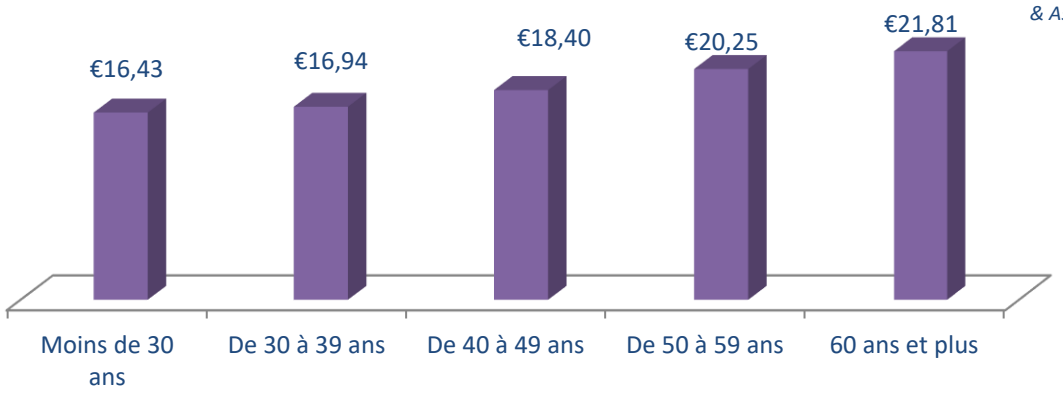
- En 2020, on constate une quasi égalité de rémunération entre femmes et hommes de moins de 40 ans. L'écart est même légèrement en faveur des femmes pour la tranche des salariés de 30 à 39 ans dans les organismes ayant répondu à l'enquête.
- On retrouve toutefois des écarts qui s'accentuent ensuite à partir de 40 ans : plus les salariés sont âgés, et plus l'écart femmes-hommes augmente. Ainsi, le « plafond de verre » (accès plus difficile des femmes aux postes à responsabilité) continue de se faire sentir car les écarts restent importants après cet âge (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

- L'écart de rémunération entre les salariés de moins de 30 ans (hors contrat d'alternance) et de moins de 40 ans est faible.

Rémunération horaire brute moyenne 2020, selon l'âge

Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

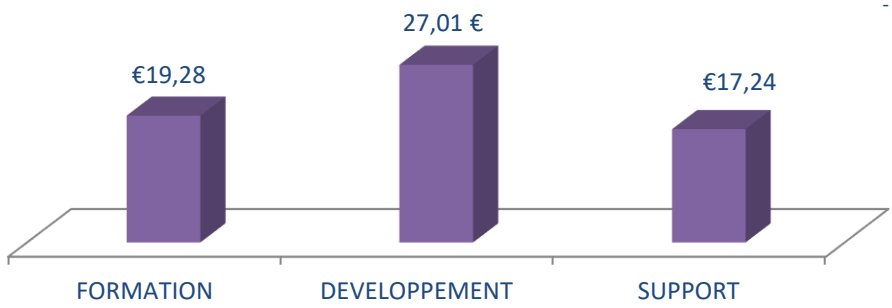


Une filière « développement » toujours la mieux rémunérée

- D'après l'enquête, l'écart entre la rémunération des salariés de la filière développement (commercial et management) et les autres filières (formation et support) s'est accentué depuis 2017.

Rémunération horaire brute moyenne 2020, par filière métier

Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

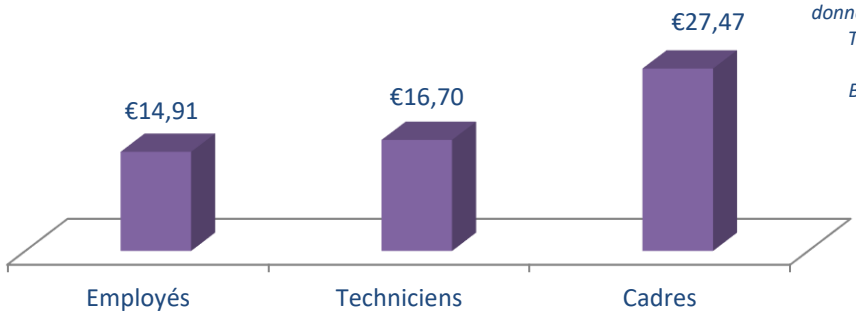


La rémunération moyenne augmente logiquement selon le statut des salariés[4]

- L'écart est plus important pour les cadres.

Rémunération horaire brute moyenne 2020, par statut

Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés



4 *Il s'agit ici des statuts selon la CCN OF, et non selon les CSP de la nomenclature INSEE comme dans les éditions du Panorama.*

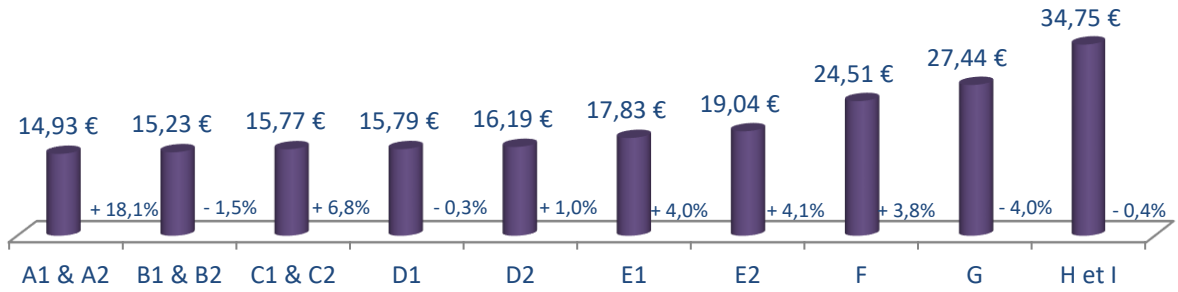
Comme elle augmente globalement par niveau de classification

Pour la première année, les organismes ayant répondu à l'enquête ont fourni des données significatives selon les 2 systèmes de classification, l'ancien et le nouveau.

Certains niveaux ou paliers ont dus être regroupés pour des raisons de valeur statistique.

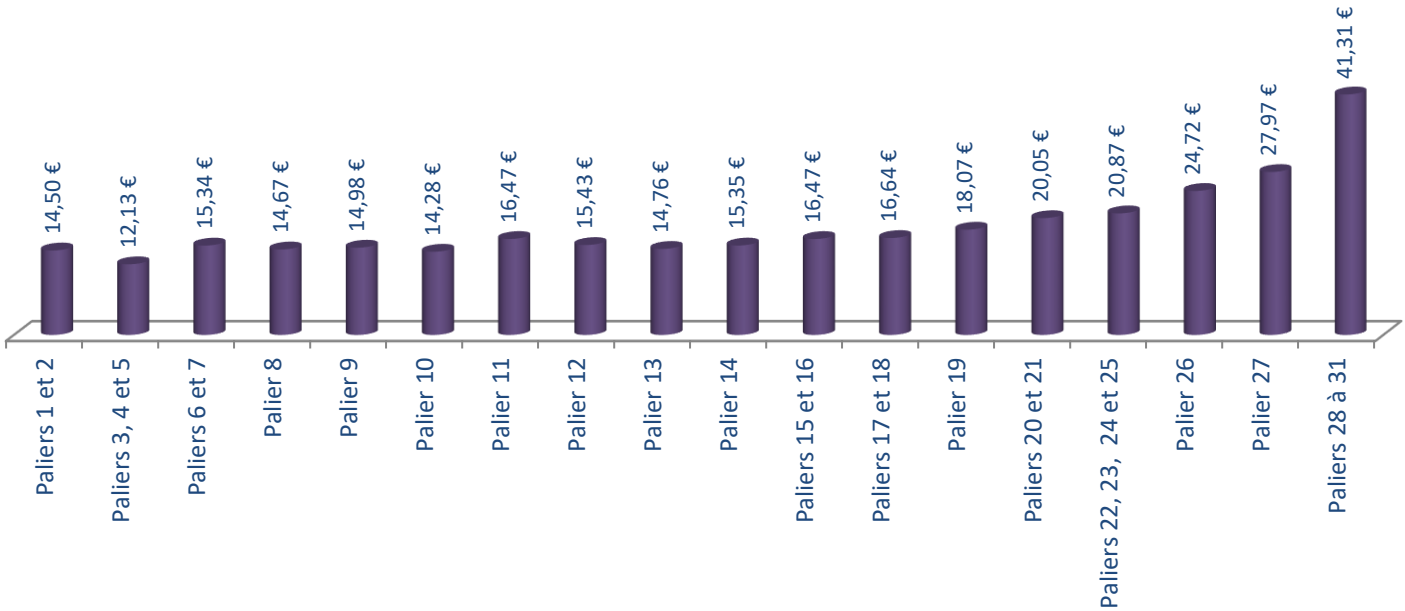
Rémunération horaire brute moyenne 2020, en fonction du niveau de classification 1995

Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés



- La rémunération a augmenté entre 2019 (enquête pour le panorama précédent) et 2020 pour une majorité de salariés, et notamment dans les premiers niveaux de classification (A et B)

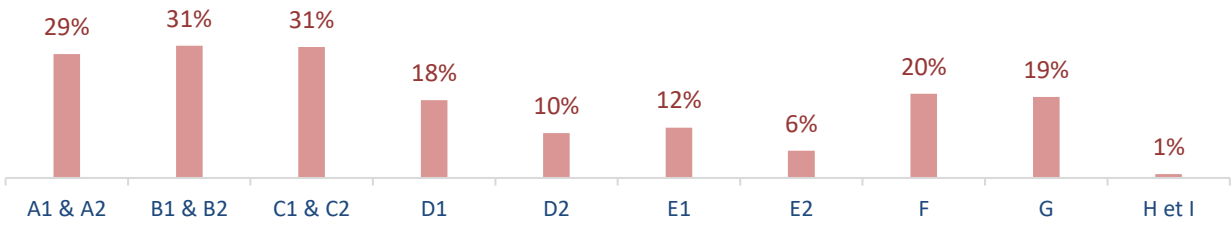
Rémunération horaire brute moyenne 2020, en fonction du niveau de classification 2017



Les rémunérations 2020 dans les entreprises ayant répondu à l'enquête sont supérieures en moyenne de + 14 % aux minimas 2019-2020 (il était de 16% dans l'enquête précédente par rapport au minima 2018)

- L'accord sur les salaires négocié en 2020 a introduit la nouvelle classification dans la grille des salaires, dont les minimas sont par ailleurs égaux en valeur à ceux de l'accord de 2019.
- Pour les salariés classés **selon la classification de 1995**, les salaires sont en moyenne supérieurs de 17% à la moyenne des minimas conventionnels. L'écart est plus important dans les premiers niveaux de classification.

écart entre la rémunération horaire brute et le minimum conventionnel 2019-2020



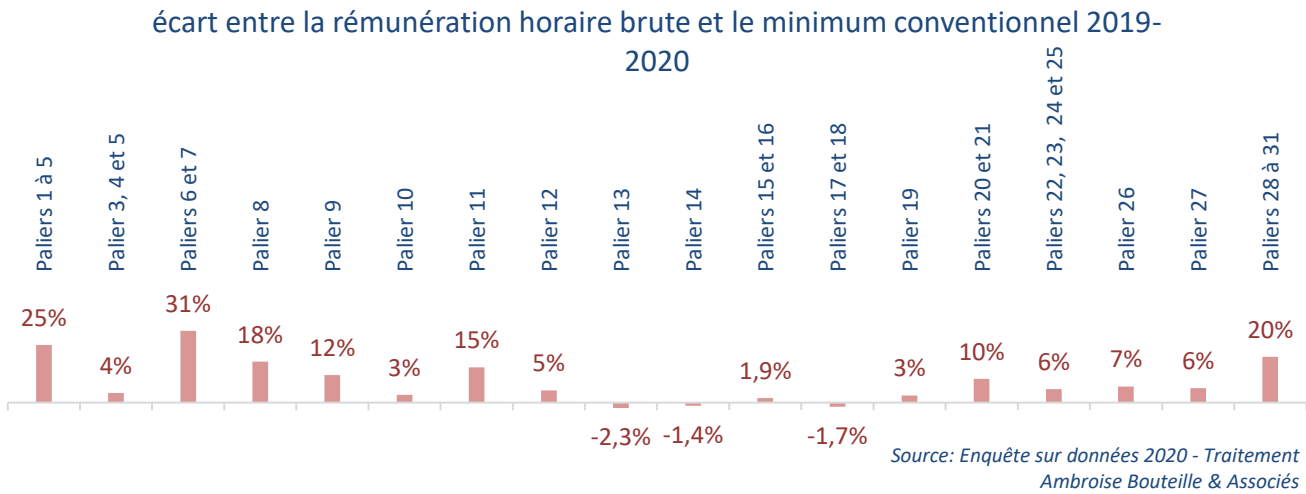
Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Pour les salariés classés **selon la classification de 2017**, les rémunérations réelles sont en moyenne supérieures de 9 % aux minima.

  Ces données doivent cette année être analysées avec des précautions particulières ; en effet :

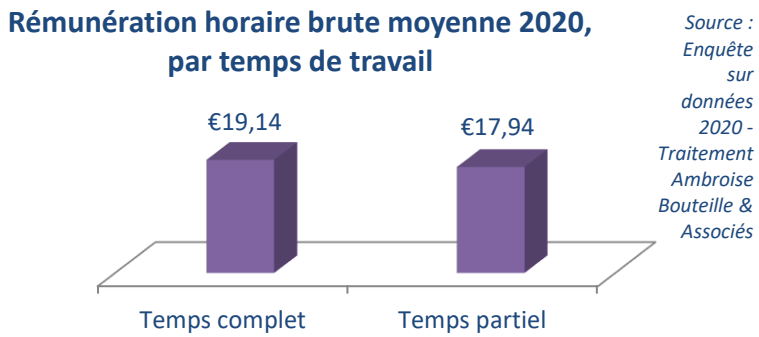
  - La mesure est réalisée fin 2020, date à laquelle l'application de la nouvelle classification n'était pas obligatoire pour l'ensemble des salariés ;
  - Il y a probablement dans le panel des salariés à la nouvelle classification, une part plus importante de récemment recrutés, puisque le changement de classification était déjà obligatoire à cette date pour ce public ;
  - les organismes de formation répondants ont probablement encore un faible niveau de maîtrise de la nouvelle classification, qui peut prendre plusieurs années si l'on compare avec d'autres branches qui ont opéré un changement significatif ;
  - le panel des salariés appliquant la nouvelle classification est faible, puisqu'il s'agit de 30 % des salariés de la base, qui est elle-même qu'une proportion limitée de l'ensemble de la population (1900 salariés) ; par exemple le palier 13 représente 3% du panel, soit 60 salariés.

Les écarts sont plus importants pour certains paliers, dont les 2 premiers. Pour quelques paliers, les rémunérations moyennes seraient en deçà des minima pour quelques paliers. Le fait que les paliers soient plus nombreux que les anciens niveaux, et que le changement ait été opéré très récemment pourrait-il expliquer ces écarts, qui n'ont pas vocation à perdurer ?



La rémunération moyenne des salariés à temps complet est supérieure à celle des salariés à temps partiel

- L'écart entre la rémunération moyenne des temps partiels et temps complets est de - 6,5 %.

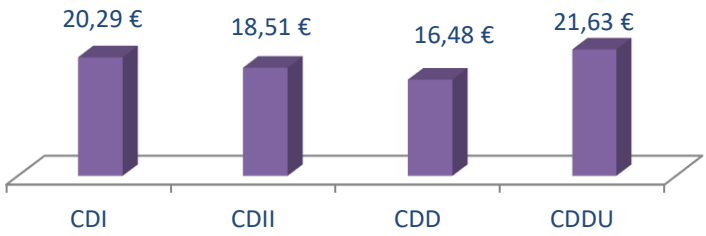


La nature du contrat est influente sur la rémunération

- Les salariés en CDD hors CDDU ont la plus faible rémunération alors que le taux horaire moyen est le plus important pour les CDDU. Par rapport aux données de l'ensemble de la branche en 2017, le salarie moyen a augmenté pour les CDI et les CDD.

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

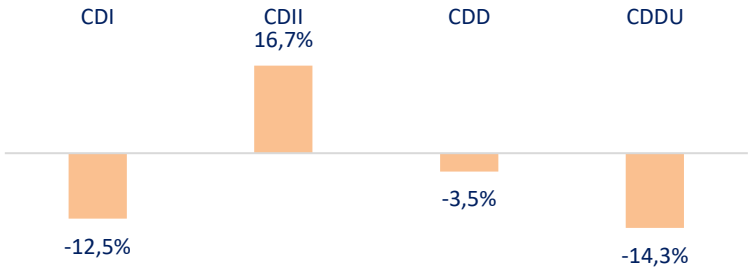
Rémunération horaire brute moyenne 2020, par type de contrat



Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **L'écart femmes-hommes pour les CDI est légèrement au-dessus de la moyenne de celui tous types de contrats confondus,** mais très faible pour les CDD. L'écart est en faveur des femmes pour les CDII.

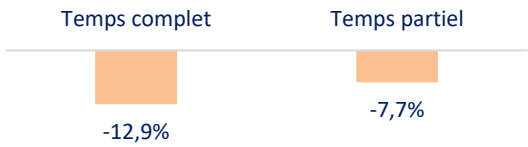
Ecart femmes/hommes selon le contrat



Source Enquête données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Il supérieur pour les temps complets à celui des temps partiels

Ecart femmes/hommes selon le temps de travail



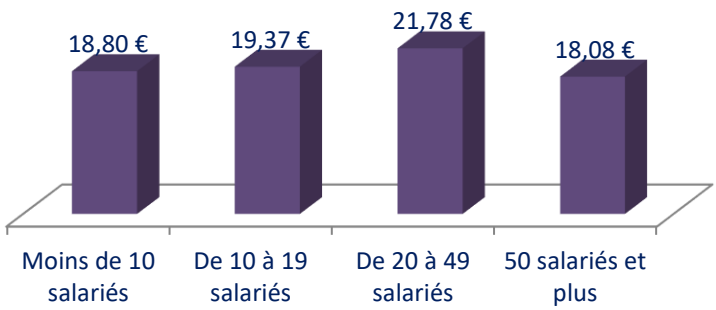
Source Enquête données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

La taille de l'établissement est moins différentiant sur la rémunération dans les entreprises ayant répondu à l'enquête

- Contrairement à ce qui a pu être constaté dans les données publiques couvrant l'ensemble de la branche dans les données jusqu'à 2017, les rémunérations ne sont pas plus élevées dans les plus grandes entreprises (>50) ayant répondu à l'enquête, même si elles croissent continûment jusqu'à 49 salariés[5].

  Cette baisse des rémunérations dans les organismes les plus grands peut être s'expliquer par un effet de panel, étant donné que le nombre d'organismes de formation dans cette tranche ne représente que 3 % d'effectifs : ainsi quelques organismes peuvent influencer beaucoup plus fortement les réponses que dans les tranches d'effectifs plus faibles.

Rémunération brute horaire selon la taille de l'établissement



5 *Il y a peut-être ainsi un effet de panel sur une des grandes entreprises ayant répondu malgré le redressement opéré*

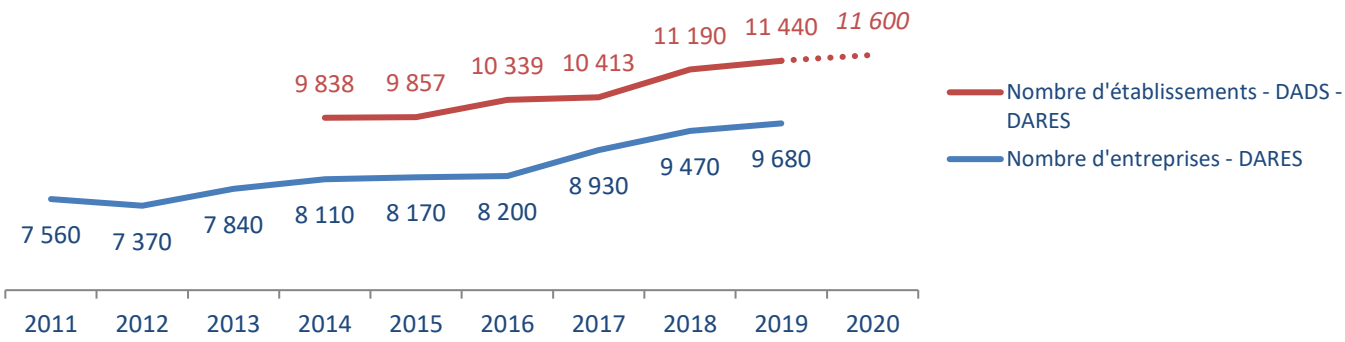
AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

0. Introduction méthodologique et synthèse
1. Volet Social
2. Volet Economique

Les entreprises et établissements de la branche[6]

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

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



Sources : DARES-DADS et extrapolation 2020 sur base Acoss

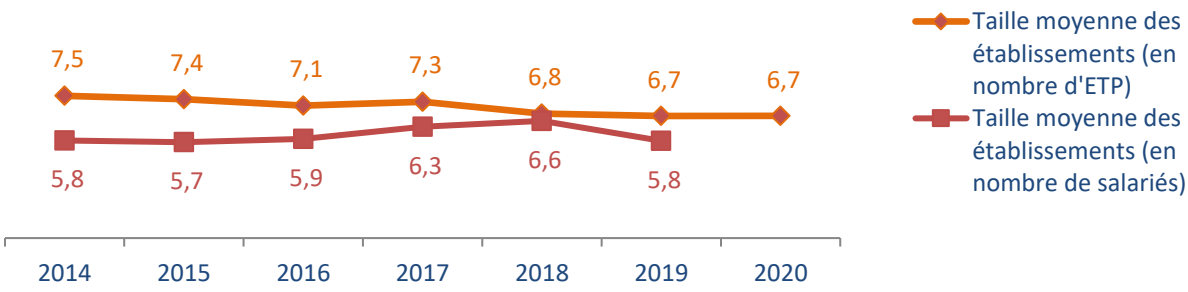
- Le nombre d'entreprises de la branche est de 9 680 en 2019 et le nombre d'établissement peut être évalué à 11 600 en 2020.

  Ils ont augmenté respectivement de 8,4% et de 9,9% depuis 2017.

La taille moyenne des établissements a diminué en nombre de salariés mais pas en nombre d'ETP

- Conformément au constat d'une baisse globale des équivalents temps plein sur la branche.

Evolution de la taille moyenne des établissements



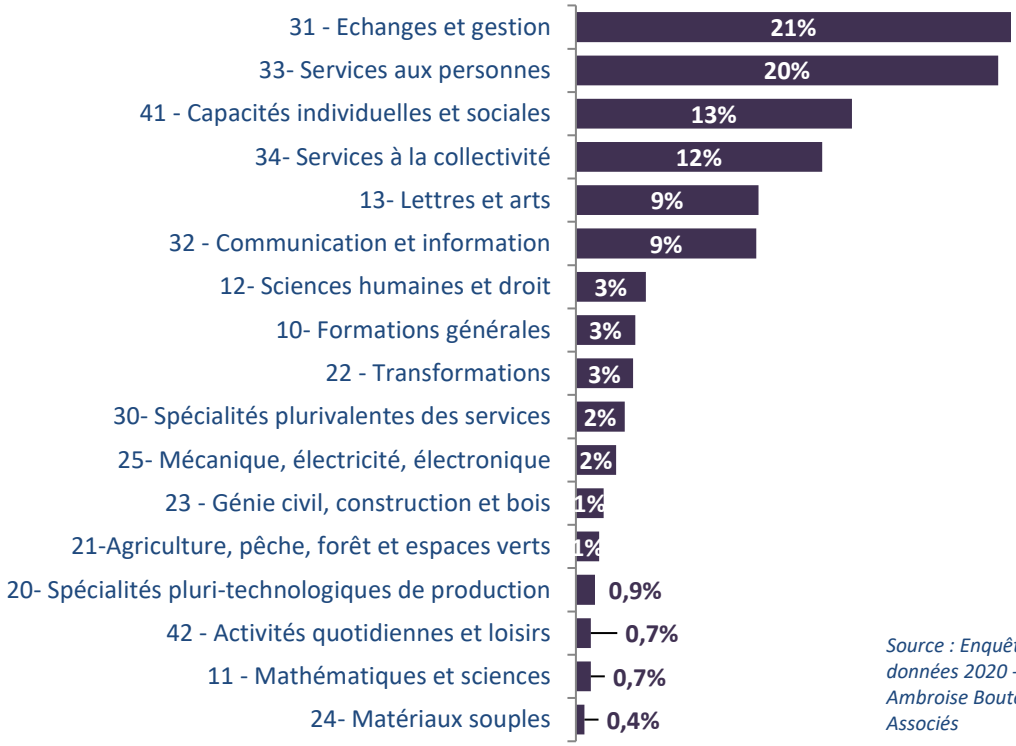
Source : DARES et DADS pour le nombre de postes

[6] *Il s'agit des entreprises ayant au moins salarié*

Les marchés des entreprises et leurs perspectives d'évolution entre 2020 et 2022

▶ Les Echanges et gestion, et les Services aux personnes (selon la NSF[7]) sont les domaines de formation principaux des organismes ayant répondu à l'enquête

Répartition des organismes de formation par domaine d'intervention principal



Source : Enquête sur données 2020 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

7 *Pour mémoire, introduction de la NSF dans le questionnaire à la place de la nomenclature utilisée par l'Observatoire dans ses travaux précédents.*

Le chiffre d'affaires de la branche et perspectives d'évolution 2020-2022

En 2021, le chiffre moyen des répondants à l'enquête était de 1,4 million d'euros

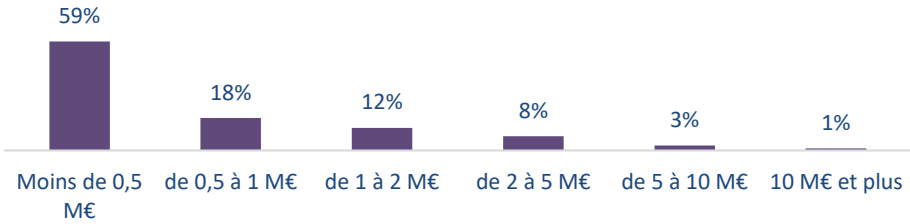
- En augmentation par rapport à 2020 (1,1 M€)[8].

Chiffre d'affaires moyen des organismes de formation enquêtés

Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Près de 60% des organismes répondants à l'enquête se concentrent toujours dans la tranche de moins de 0,5 M€ de chiffre d'affaires en 2021

Proportion des répondants à l'enquête par tranche de chiffre d'affaires 2021



Source : Enquête -données 2021- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Entre 2020 et 2021, près de 70% des organismes de l'enquête ont connu une augmentation de leur chiffre d'affaires d'au moins 5%.

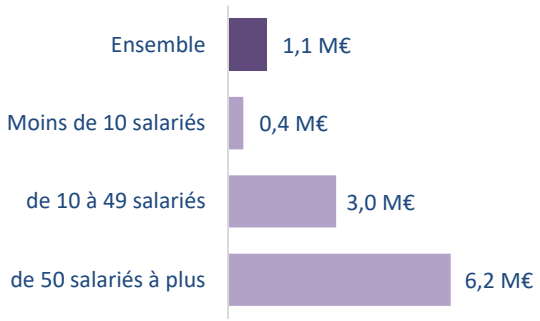
Evolution du chiffre d'affaires entre 2020 et 2021

Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

[8] *Il était de 1,2 M€ pour les répondants à l'enquête 2019*

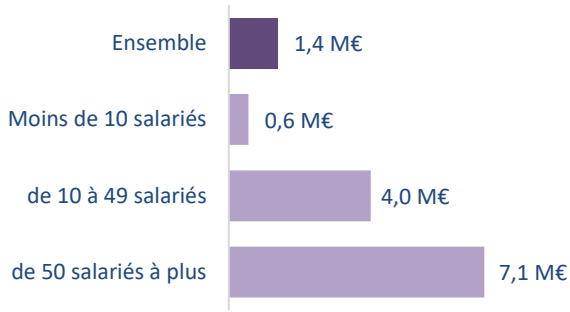
Le chiffre d'affaires moyen des organismes de formation diffère logiquement en fonction du nombre de salariés

Chiffre d'affaires moyen 2020 des organismes de formation enquêtés



Source : Enquête -données 2020- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Chiffre d'affaires moyen 2021 des organismes de formation enquêtés



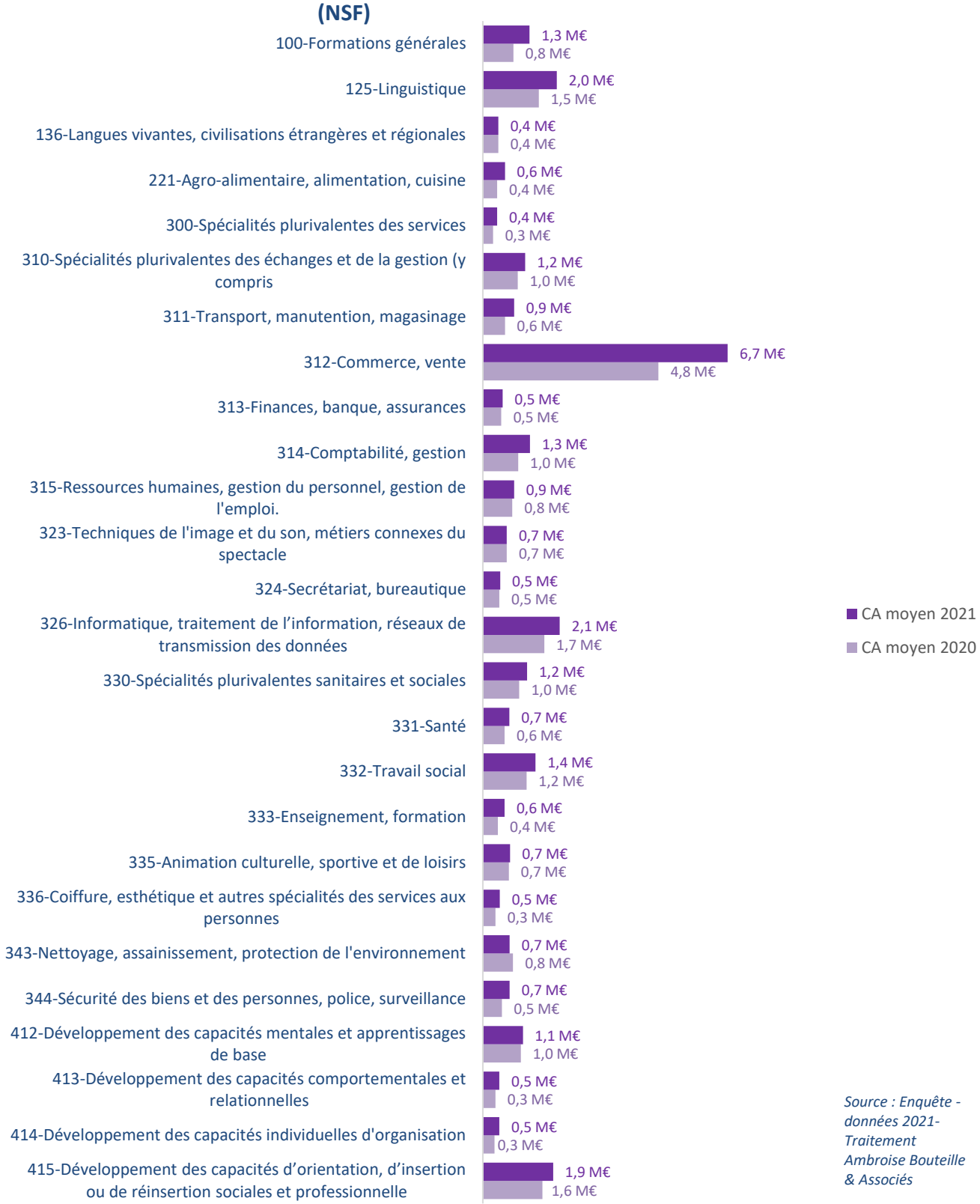
Source : Enquête -données 2021- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- L'augmentation moyenne globale de chiffre d'affaires constatée entre 2020 et 2021 a concerné toutes tailles d'organismes.

Le chiffre d'affaires moyen des organismes de formation, selon leur principal domaine NSF

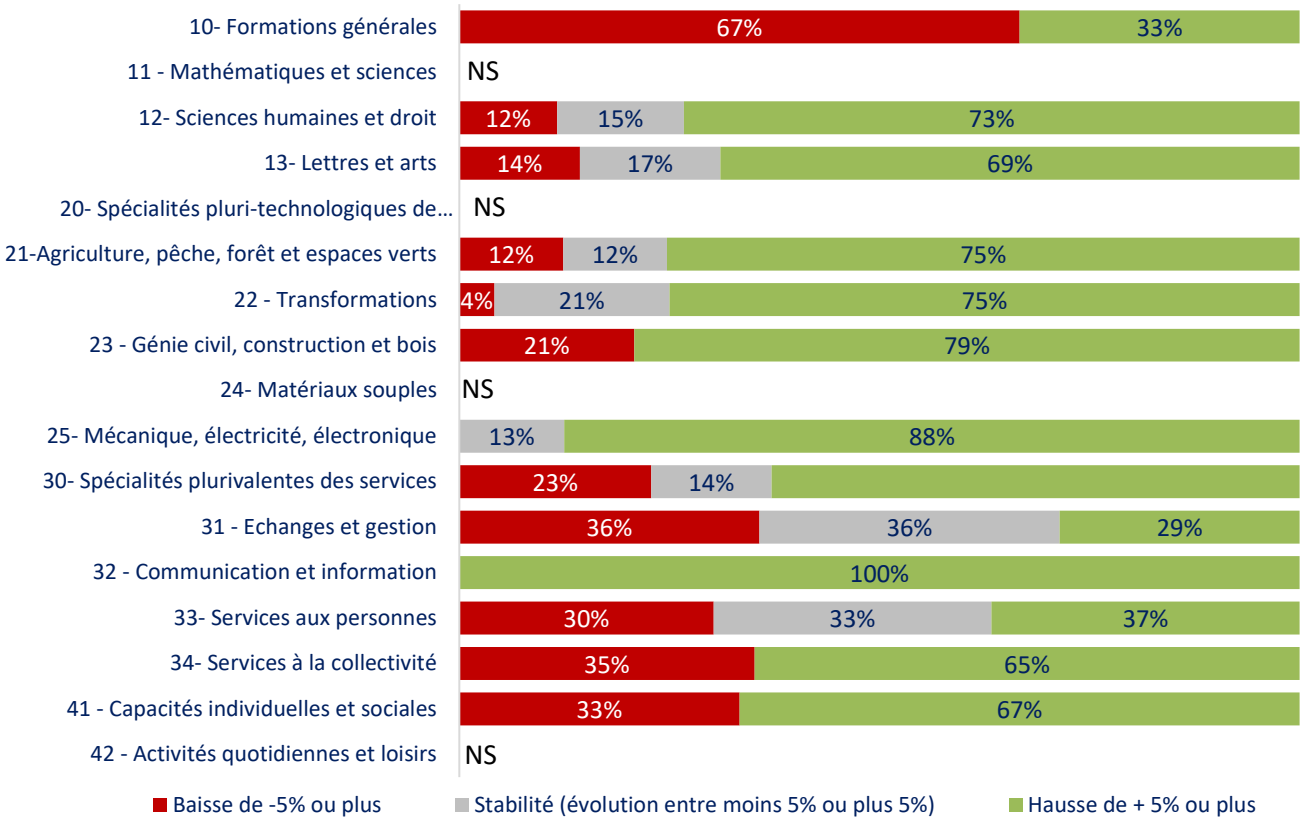
- Les évolutions 2020-2021 ont été variables en fonction du domaine de formation principal

CA moyen des organismes de formation, selon le domaine de formation principal (NSF)



Source : Enquête - données 2021- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Evolution du chiffre d'affaires entre 2020 et 2021, par NSF



Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Plus d'un tiers des organismes répondants envisagent une augmentation de leur CA en 2022

Evolution anticipée du CA entre 2021 et 2022

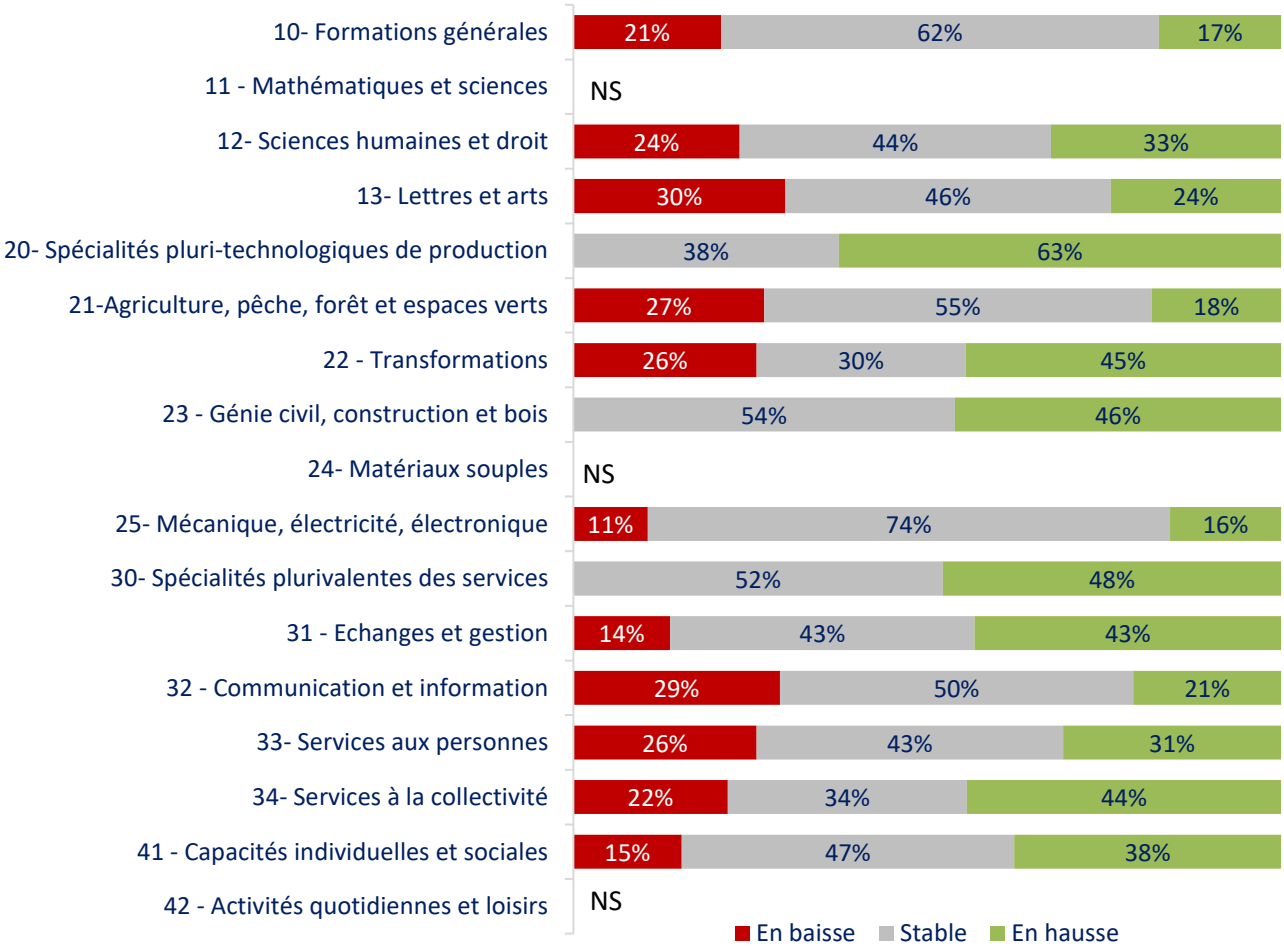
En baisse Stable En hausse

Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille

Ces perspectives varient en fonction du domaine principal de formation de l'organisme de formation

- Les plus optimistes sont les organismes formant aux Spécialités pluri technologiques de production ou des services.

Evolution anticipée du CA entre 2021 et 2022



Source : Enquête branche - Traitement Ambroise Bouteille & Associés