



# BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION



BRANCHE DES ORGANISMES  
de FORMATION  
— formation professionnelle —

PANORAMA SOCIAL ET  
ECONOMIQUE DE LA BRANCHE DES  
ORGANISMES DE FORMATION

**Rapport 2017 - Edition 2018**

21 septembre 2018, N/Réf. : 1723.3

# Sommaire

---

|           |                                 |           |
|-----------|---------------------------------|-----------|
| <b>0</b>  | <b>Synthèse</b>                 | <b>3</b>  |
| <b>1.</b> | <b>Volet Social</b>             | <b>5</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Volet Formation</b>          | <b>19</b> |
| <b>3.</b> | <b>Volet Protection sociale</b> | <b>27</b> |
| <b>4.</b> | <b>Volet Economique</b>         | <b>32</b> |
|           | <br>Annexe méthodologique       | <br>43    |

## **o. Synthèse**

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

## En synthèse

- La **branche** des organismes de formation totalise 72 000 salariés sur l'ensemble du territoire national (Métropole et DOM), représentant environ la moitié du grand secteur de la formation professionnelle continue.

Ces effectifs sont toutefois en légère baisse (-1,7%) alors que le secteur de la formation professionnelle a lui augmenté (+ 5,6%).

- Le nombre d'employeurs de la branche s'est lui maintenu avec **8170 entreprises**.
  - ¾ de ces entreprises sont des TPE
  - les entreprises sont principalement basées en Ile de France où sont également concentrés 30% des établissements.
- Le profil majoritaire des **salariés de la Branche** est **féminin** (62 %) et **légèrement âgé**. La part des seniors, comme pour les moyennes nationales, augmente légèrement.
  - Les emplois sont principalement concentrés dans la **filière métiers formation/ accompagnement/ ingénierie** qui représente **57 % des effectifs** (contre 9 % pour le développement et 34 % pour les supports).
  - Ces emplois sont majoritairement des CDI (stables), le taux de CDD restant beaucoup plus élevé que la moyenne nationale mais en très légère diminution au profit du travail occasionnel et d'emplois aidés dont les proportions ont augmenté.
- La **rémunération** moyenne a augmenté (+ 1,25 %) et reste **supérieure aux minimas conventionnels**. Les écarts femmes-hommes constatés ne se sont toutefois pas réduits
- En matière de **formation** des salariés, la branche a eu un recours beaucoup plus important à la période de professionnalisation : le nombre de salariés formés par ce dispositif a été multiplié par 4.

Le nombre de contrat de professionnalisation s'est lui globalement maintenu, et le taux de recours au CPF reste en deçà de la moyenne nationale.

- **Le chiffre d'affaires moyen des employeurs** ayant au moins un salarié, serait de 1,6 millions répartis en 3 tiers en termes de financeurs (fonds publics/OPCA/fonds privés).
  - un tiers des organismes anticipe une augmentation de leur chiffre d'affaire en 2018, mais cette vision peut être différente en fonction de leurs statut : les organismes associatifs étant beaucoup moins optimistes que les entreprises privées.
  - Les marchés les plus porteurs, seraient le marché des entreprises et de leurs salariés, le développement du e- et du blended-learning, et les marché des certification.

**0. Synthèse**

**1. Volet Social**

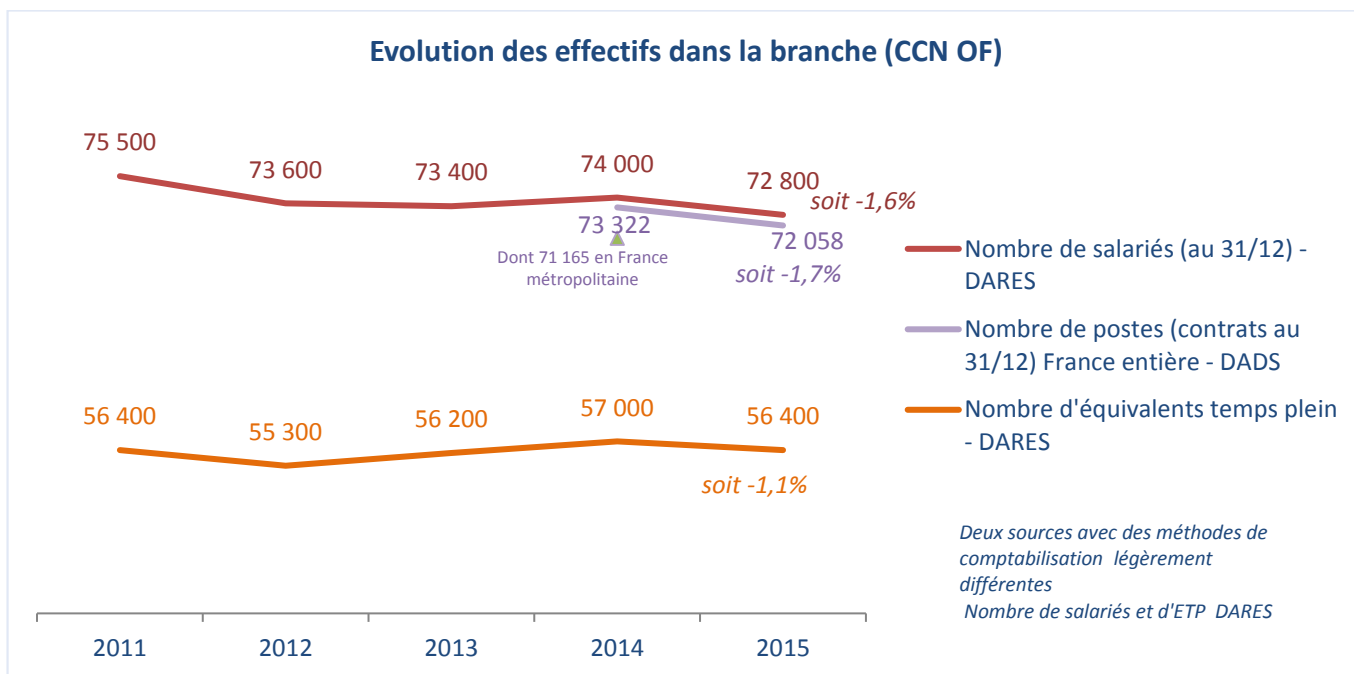
**2. Volet Formation**

**3. Volet Protection sociale**

**4. Volet Economique**

## Les effectifs salariés de la branche

### ► Une légère baisse des effectifs

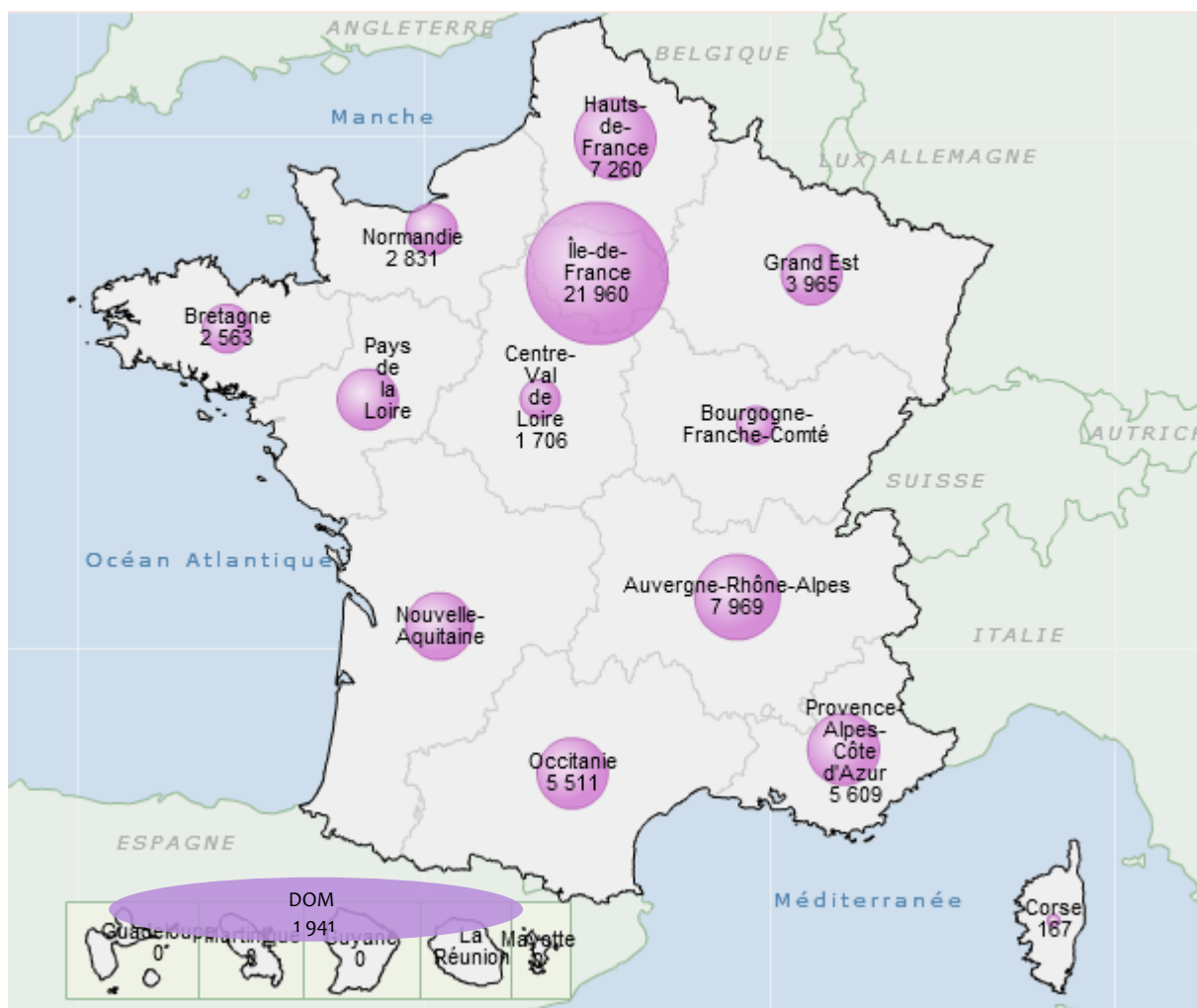


Nota bene : cette source (DARES à partir de la DADS) est la seule fiable sur le périmètre exact de la convention collective. Malheureusement les données ne sont connues qu'avec retard.

- Une concentration des salariés en Île-de-France (30%) alors que cette région ne pèse 23 % de l'emploi général en France

### Répartition des emplois

Source : INSEE DADS



- Les entreprises de la Branche emploient environ 20% de travailleurs non-salariés

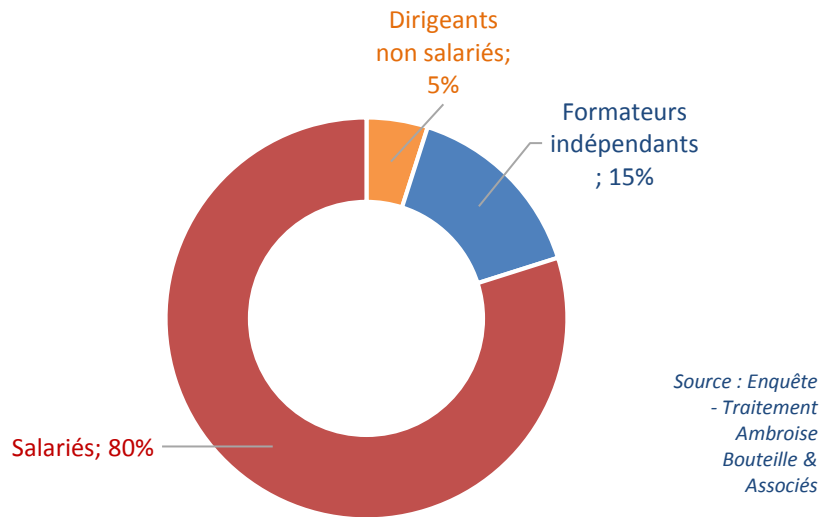
### Qu'appelle-t-on les travailleurs non-salariés (TNS) ?

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.

- 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

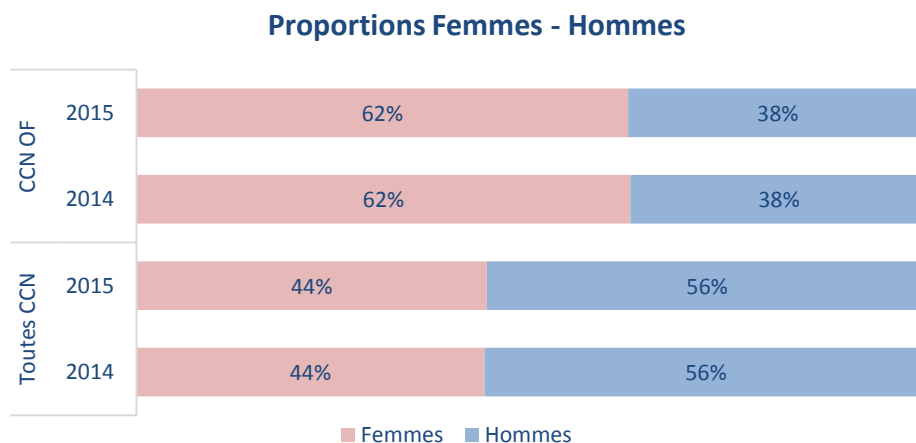


- *Pour rappel : la proportion de TNS est plus élevée au sein du grand secteur de la formation professionnelle car les indépendants peuvent contractualiser en direct avec les clients d'une part, ou travailler en sous-traitance pour un organisme de formation qui n'applique pas la convention collective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

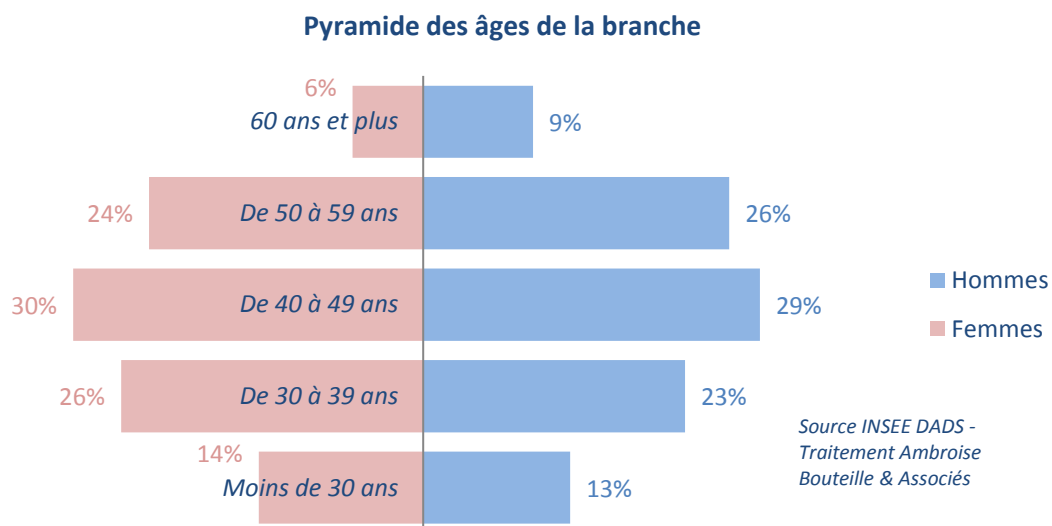
### ► Une forte présence des femmes, qui reste stable



sources : DADS pour CCN OF, DARES pour toutes CCN

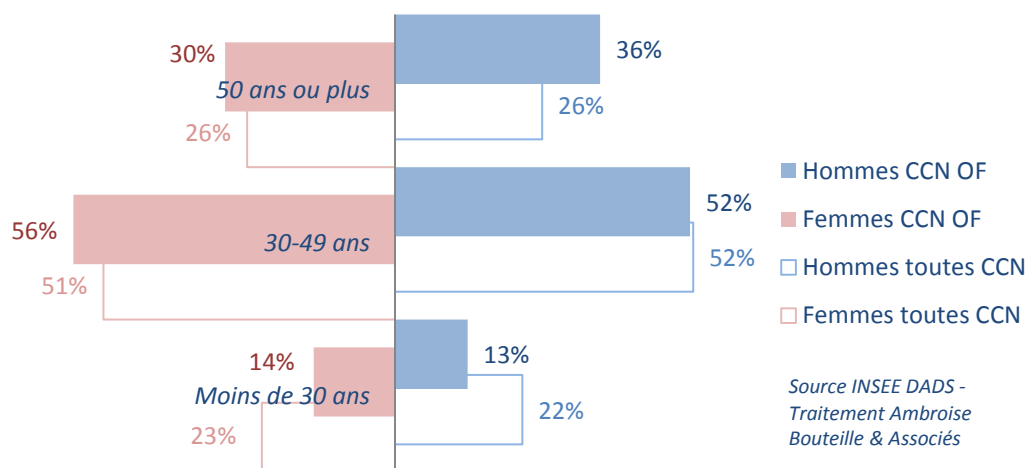
### ► Une population relativement âgée, et qui vieillit légèrement plus vite que la moyenne nationale de la population active

- Les femmes restent légèrement plus jeunes que les hommes



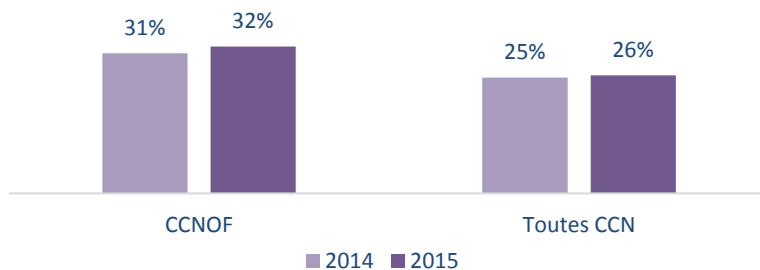
- **Les salariés de la branche** sont un peu plus âgés que la moyenne nationale des salariés.

#### Pyramide de la branche comparée aux moyennes toutes CCN confondues



- Ainsi **la part des seniors a davantage progressé** dans la Branche que pour l'ensemble des CCN

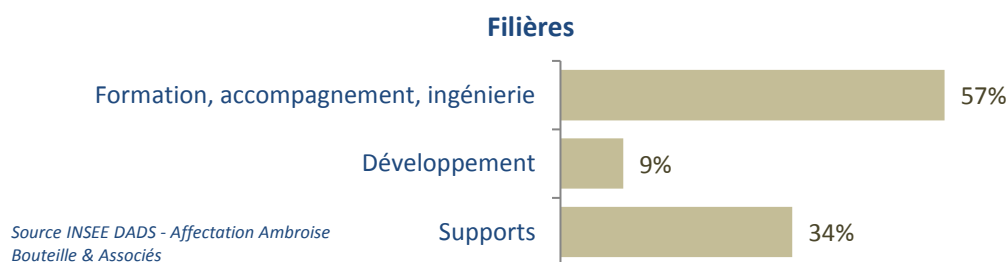
#### Evolution de la part des seniors (50 ans et plus)



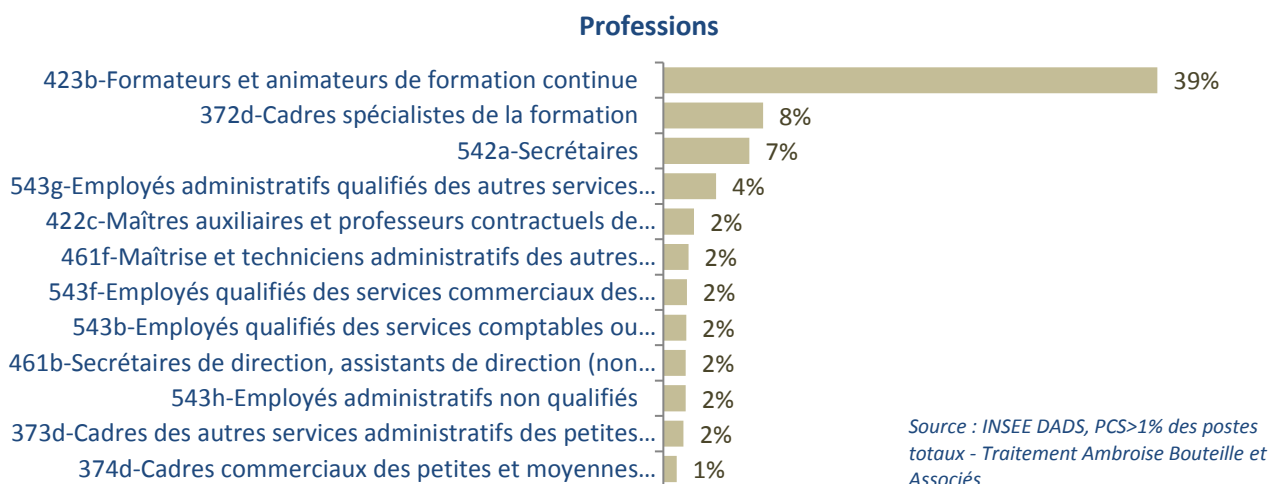
Source INSEE DADS pour CCNOF, DARES pour toutes CCN

## Les emplois occupés par les salariés

- En termes de métiers, la filière de la formation est naturellement dominante



- 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.
- Pour rappel, la filière développement comprend le management.
- Ainsi logiquement le métier de **formateur** dépasse de loin toutes les autres professions, ces proportions restant stables par rapport à l'année précédente.

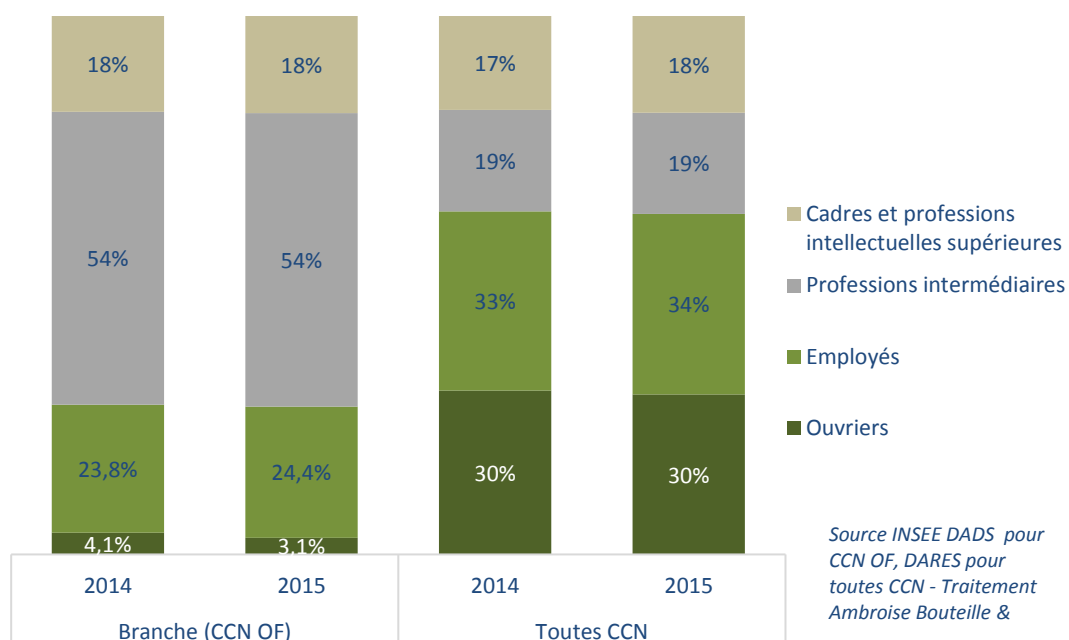


Signalons cependant que de nombreux autres formateurs sont affectés à d'autres professions (PCS), notamment : 354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 422e-Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement ; 422c-Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement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

## ► Des catégories socioprofessionnelles dominées par les professions intermédiaires

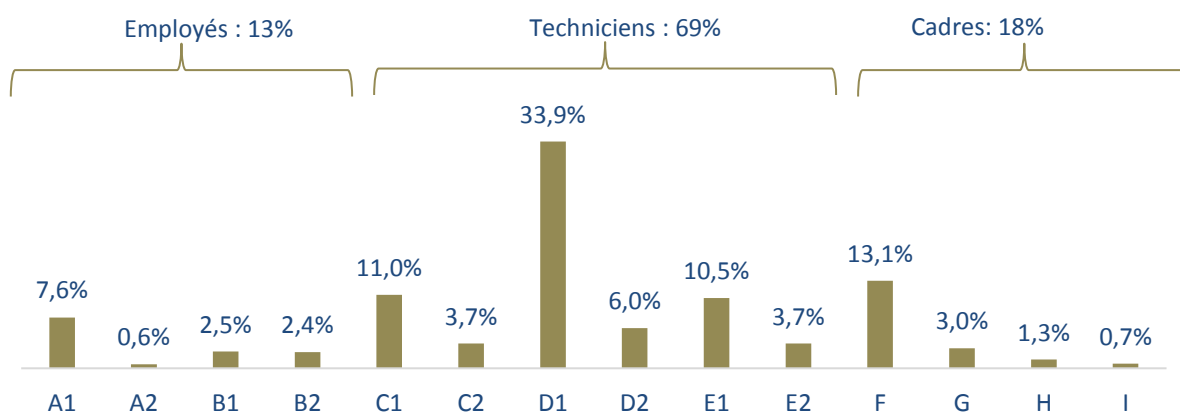
- Une grande stabilité de la répartition des salariés par CSP : seule la part des ouvriers a très légèrement diminué au profit des employés alors que la proportion de cadres reste calée sur la moyenne nationale.

Evolution des CSP (hors chefs d'entreprise)



## ► La répartition des salariés par niveau de classification confirme cette part importante des techniciens

Répartition des salariés par niveau de classification

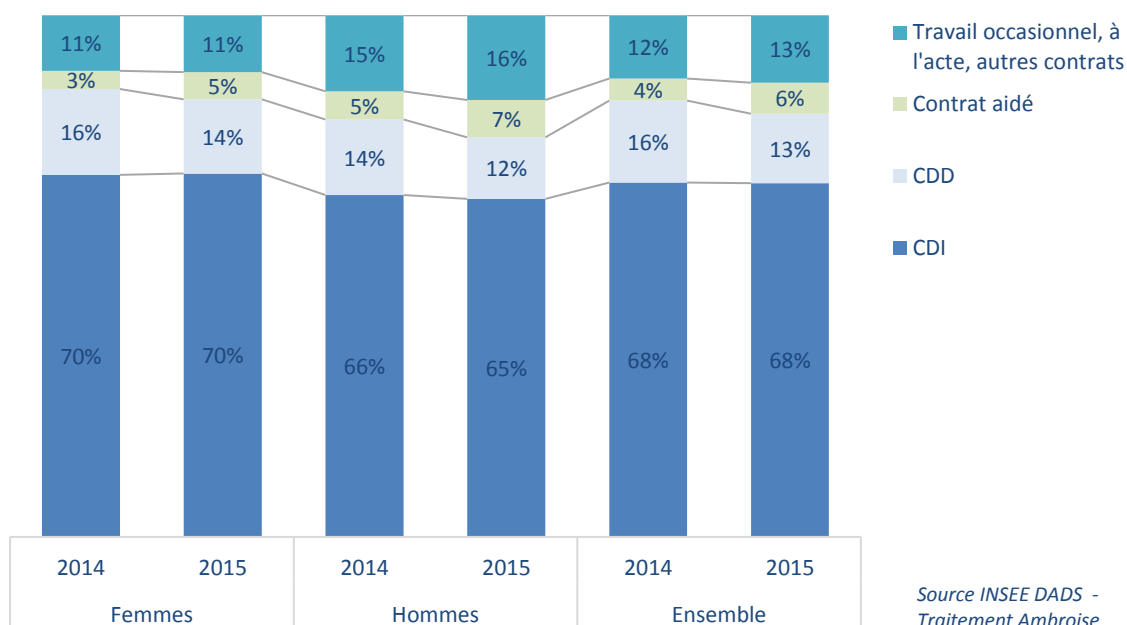


Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille &

## ► Une stabilité des emplois en CDI, et une augmentation du travail occasionnel et des contrats aidés

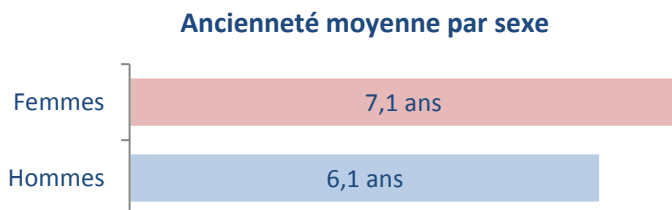
- Le taux de CDI reste stable dans la branche (68%). Les femmes sont mieux positionnées en la matière, ce qui constitue une originalité de cette branche. Cet écart se creuse un peu entre les femmes et les hommes, au détriment de ces derniers, la proportion d'hommes en CDI ayant légèrement diminué (-1 point) au profit du travail occasionnel.
- La proportion du travail occasionnel (« saisonnier », « occasionnel ») et à l'acte (« vacataire », « intermittent », « travailleur à domicile ») spécifique à l'activité des organismes de formation a légèrement progressé : + 1 point
- Si **le taux de CDD** reste très supérieur aux moyennes nationales toutes CCN confondus (13 % contre 7 %), **il a diminué**, mais ceci **au profit d'une augmentation des emplois aidés**.

Contrats de travail (hors apprentissage)



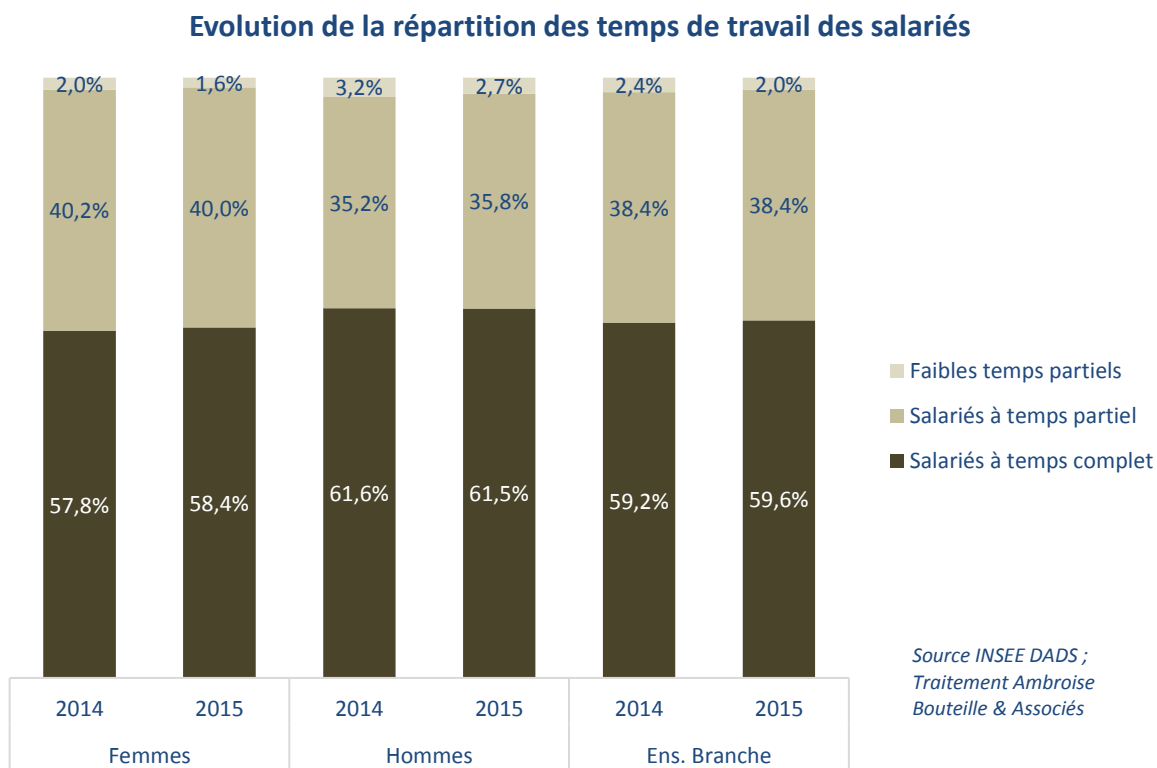
Source INSEE DADS -  
Traitement Ambroise  
Bouteille & Associés

- Comme dans de nombreux secteurs, l'ancienneté des femmes est supérieure à celle des hommes



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- L'activité de formation génère une proportion significative de temps partiels, qui semble stable dans le temps



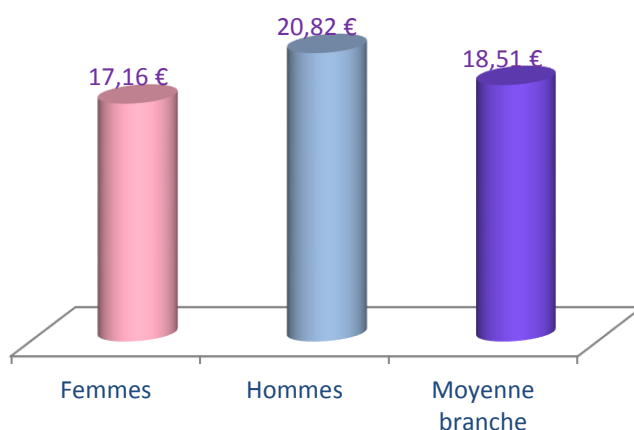
- Pas non plus d'inégalité professionnelle femmes/hommes marquée, alors que le temps partiel est un marqueur majeur de cette différence femmes/hommes dans de nombreuses autres branches : toutes CCN confondues, l'écart est de 20 points entre la proportion de femmes et d'hommes à temps partiel.

## La rémunération des salariés

- ▶ La rémunération brute horaire moyenne<sup>1</sup> est de 18,51 € pour l'ensemble de la branche, en augmentation de 1,25%

### Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon le genre

Source INSEE DADS -  
Traitement Ambroise  
Bouteille & Associés



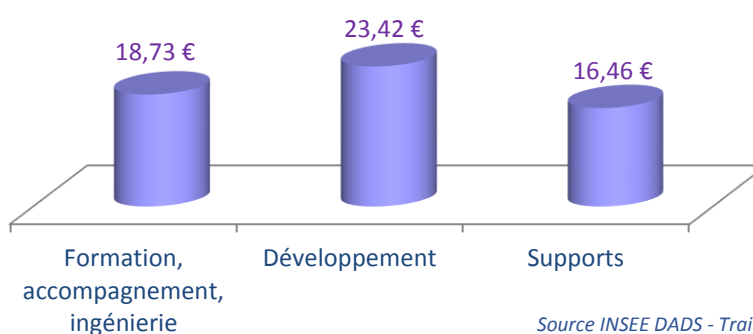
- Le genre est un facteur de différenciation, avec un écart de 17 % en moyenne au détriment des femmes, qui s'est toutefois très légèrement réduit (18%) par rapport à l'année précédente.
- Cet écart H/F est proche des moyennes nationales en la matière.

<sup>1</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. »

► **La filière développement est nettement mieux positionnée que les autres**

- Rassemblant notamment les managers de l'entreprise, le taux horaire moyen de cette filière est logiquement plus élevé.
- **Les 3 filières** métiers voient une légère **augmentation** de la rémunération brute horaire par rapport à l'année précédente

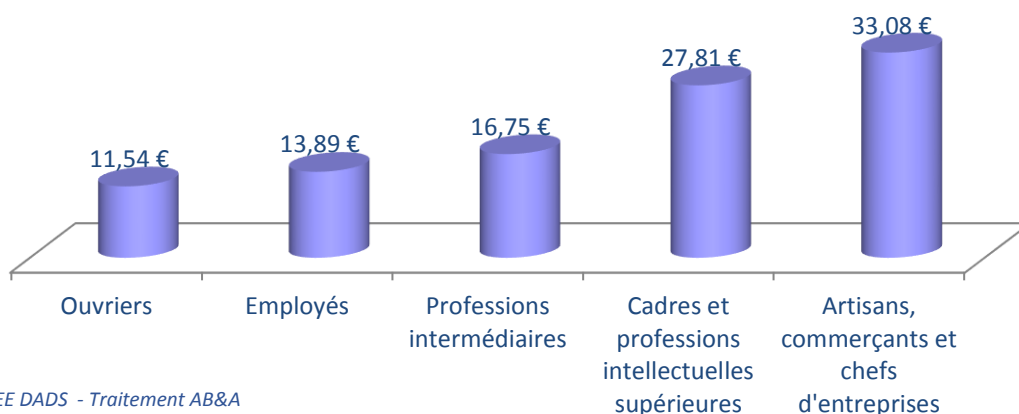
**Rémunération brute horaire (yc primes contractuelles) selon la filière**



► **La catégorie socioprofessionnelle est l'une des caractéristiques qui contrastent le plus les rémunérations...**

- Seuls les chefs d'entreprise dirigeants salariés ont connu une baisse moyenne de leur rémunération, celle-ci ayant augmenté pour toutes les autres CSP (de + 0,4% pour les employés, à + 0,9% pour les professions intermédiaires)

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



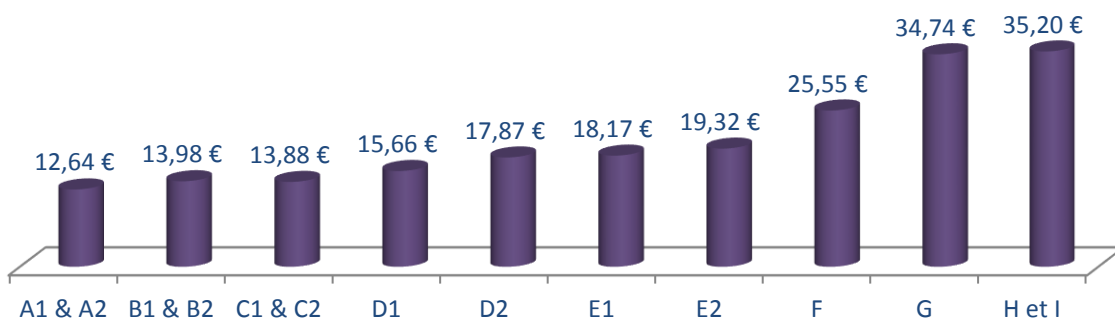
La catégorie artisans, commerçants et chefs d'entreprise ne concernent que ceux étant salariés et que leur rémunération au titre du salaire. Ainsi les rémunérations des chefs d'entreprise non-salariés, rémunérés au bénéfice, ne figurent pas ci-dessus.



► ... et en particulier, logiquement, le niveau de classification

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

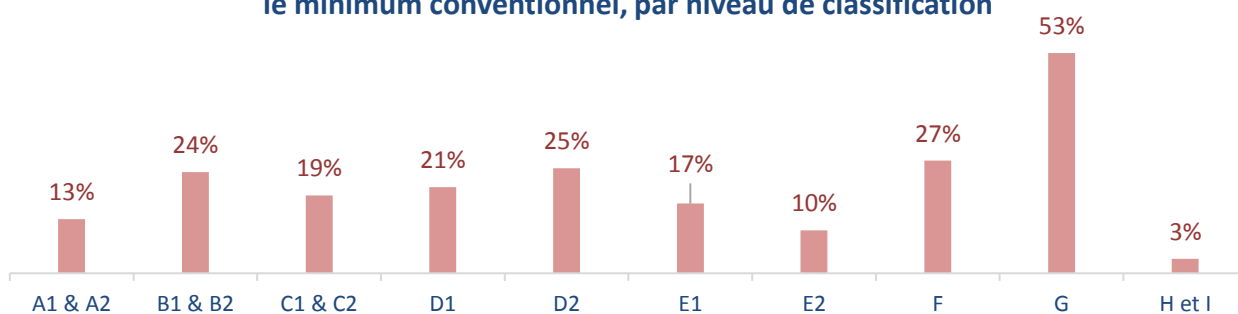
Source : Enquête - Traitement Ambroise



• Un écart moyen de rémunération de +6% par rapport aux minima conventionnel

- La renégociation des minima conventionnels peut être l'un des facteurs explicatifs de la réduction de l'écart entre rémunération réelle et les minima de la branche.

écart entre la rémunération horaire toutes primes comprises des salariés et le minimum conventionnel, par niveau de classification

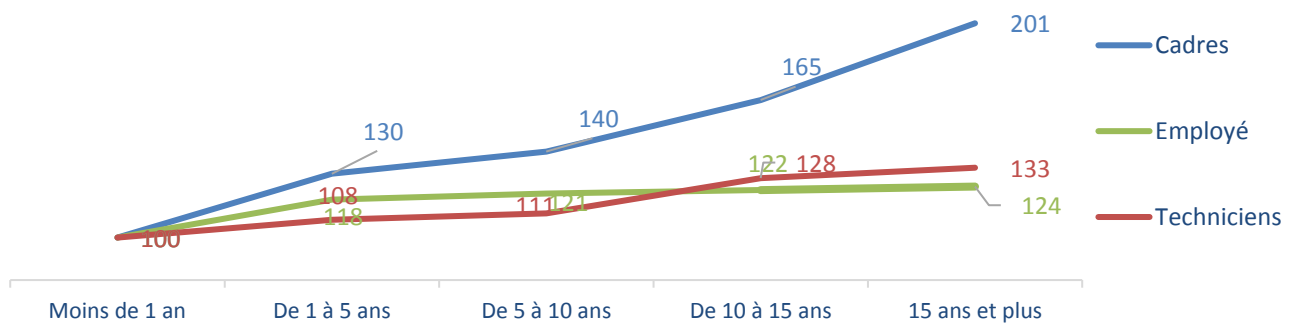


Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

► **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 beaucoup plus et plus rapidement pour les cadres.

Evolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté (salaire d'embauche = indice 100)



Source : Enquête - Traitement Ambroise

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

**1. Volet Social**

**2. Volet Formation**

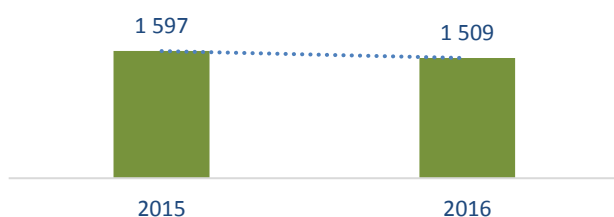
**3. Volet Protection sociale**

**4. Volet Economique**

## Le recours au contrat de professionnalisation

- Une légère diminution du nombre de contrats de professionnalisation entre 2015 et 2016

Nb de contrats de professionnalisation

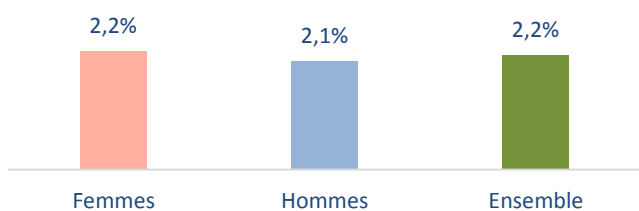


Source : Agefos-PME - Opcalia - Traitement AB&A

- Le taux d'accès<sup>2</sup> au contrat de professionnalisation a donc très légèrement baissé mais reste supérieur à la moyenne nationale (1,6% en 2015 toutes branches confondues)

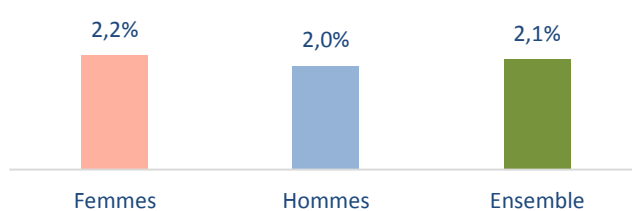
- Le taux d'accès des femmes à ce dispositif est légèrement supérieur à celui des hommes

Taux d'accès au contrat de professionnalisation par sexe - 2015



Source : Agefos-PME - Opcalia ; traitement Ambroie Bouteille & Associés

Taux d'accès au contrat de professionnalisation par sexe - 2016



Source : Agefos-PME - Opcalia ; traitement Ambroie Bouteille & Associés

- Des contrats de professionnalisation qui sont concentrés sur les jeunes<sup>3</sup>

Répartition par âge des contrats de professionnalisation



Source : Agefos-PME - Opcalia ; traitement Ambroie Bouteille & Associés

<sup>2</sup> Taux d'accès : Nombre de salariés bénéficiaires/Nombre total de salariés dans la branche (DADS)

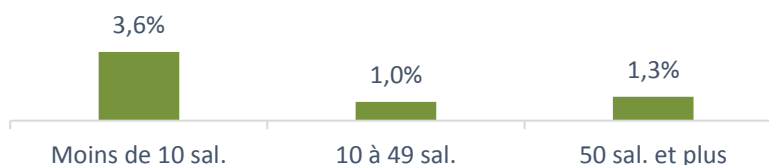
<sup>3</sup> Les données disponibles ne permettent pas de calculer le taux de recours pour les moins ou plus de 26 ans

## Les contrats de professionnalisation en fonction des caractéristiques des employeurs

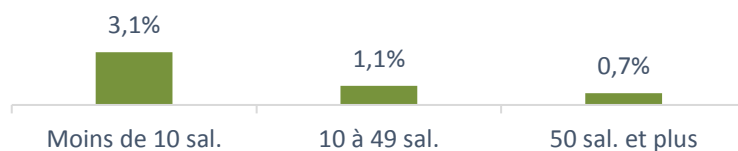
### ► Maintien du bon développement du contrat de professionnalisation dans les plus petites entreprises, beaucoup plus mobilisatrices du contrat de professionnalisation

- A noter toutefois une baisse du recours dans les TPE et dans les entreprises de plus de 50 salariés, alors que celui-ci a augmenté légèrement dans les entreprises de 10 à 49 salariés

Taux de recours au contrat de professionnalisation par taille d'entreprise - 2015



Taux de recours au contrat de professionnalisation par taille d'entreprise - 2016

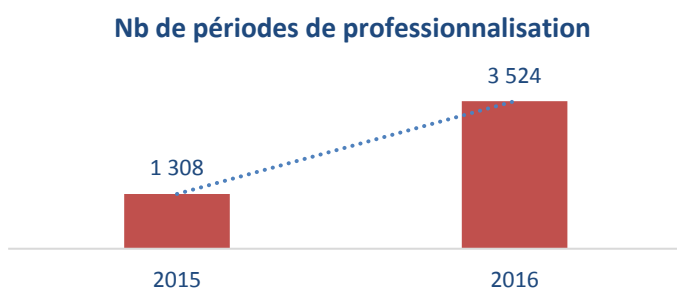


Source : Agefos-PME - Opcalia ; traitement Ambroise Bouteille & Associés

## Le recours à la période de professionnalisation

### ► Une forte augmentation du nombre de périodes de professionnalisation en 2016

- par rapport à 2015 : le nombre de périodes de professionnalisation a été multiplié par plus de 2,5



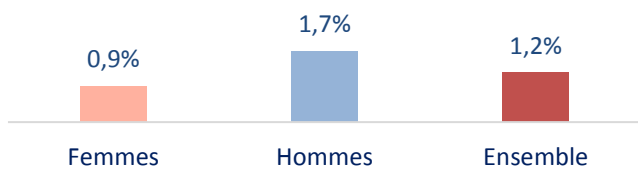
Source : Agefos-PME - Opcalia - Traitement AB&A

- Il s'agira de vérifier si ce recours a été aussi fort en 2017, 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 qui a donc très fortement augmenté par rapport à 2015

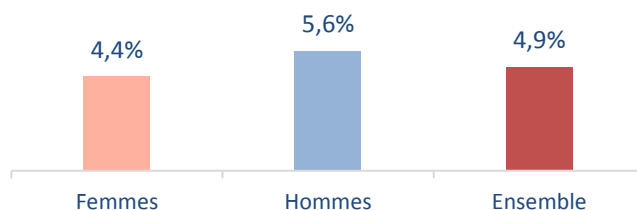
- passant de 1,2 % à près de 5%
- A noter que le taux de recours reste supérieur pour les hommes

**Taux d'accès à la période de professionnalisation - 2015**



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

**Taux d'accès à la période de professionnalisation - 2016**



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

## Les caractéristiques des employeurs

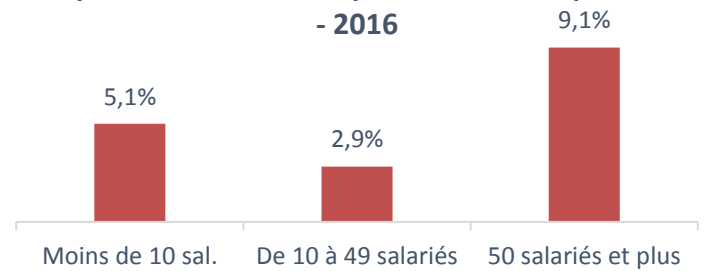
- **Le taux de recours a augmenté pour toutes les tailles d'entreprise, mais tout particulièrement dans les plus grandes**

**Taux d'accès à la période de professionnalisation par taille d'entreprise - 2015**



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

**Taux d'accès à la période de professionnalisation par taille d'entreprise - 2016**



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

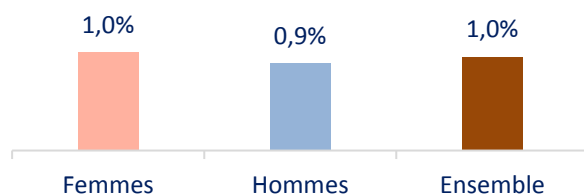
## Le recours au CPF par les salariés de la Branche



Cette année, les données sont issues des 2 OPCA, contrairement à l'année précédente. Ainsi les comparaisons avec l'édition précédente du Panorama ne sont pas possibles

- ▶ En 2016, 702 actions ont été financées dans le cadre du CPF
- ▶ Le taux de recours au CPF de 1% reste en deçà de la moyenne nationale (estimé à 2% en 2016)
  - Une quasi égalité entre les femmes et les hommes pour l'accès au CPF

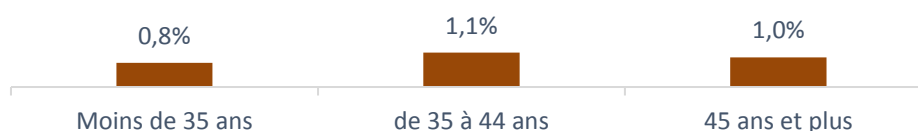
Taux d'accès au CPF - 2016



Source : Agefos-PME - Opcalia ; Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- ▶ Le taux de recours au CPF semble légèrement 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 - 2016



Source : Agefos-PME - Opcalia ; Traitement Ambroise Bouteille & Associés

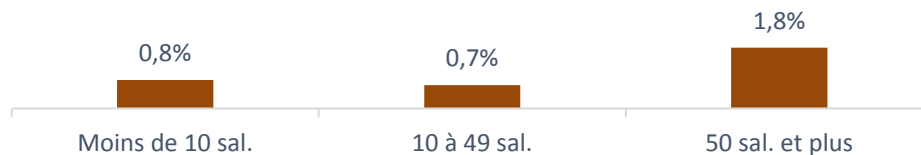


## Les caractéristiques des employeurs des salariés ayant eu recours au CPF

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

- Si nous n'avons pas de données disponibles permettant de distinguer les CPF accompagnés par l'employeur et ceux mobilisés à la seule initiative du salarié, on peut supposer que le recours au CPF est supérieur dans les plus grandes entreprises grâce à :
  - une meilleure information ou conseil dans les plus grandes entreprises
  - et des possibilités d'abondement du CPF par les employeurs, plus répandu dans les grandes entreprises

#### Taux d'accès au CPF par taille d'entreprise



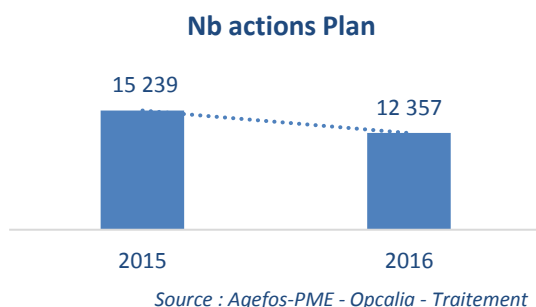
Source : Agefos-PME - Opcalia ; Traitement Ambroise Bouteille & Associés

## 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.

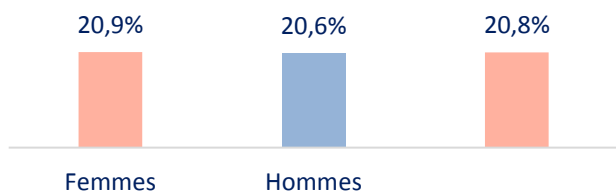
### ► Une baisse du nombre d'actions financées par le plan<sup>4</sup>

- sans doute au profit de la période de professionnalisation ?



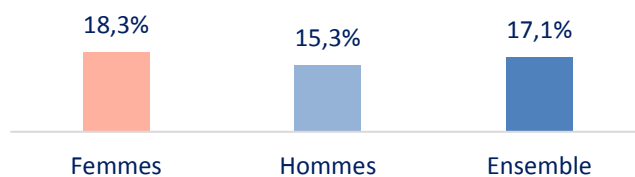
### ▷ D'où une baisse du taux d'accès, un peu plus importante pour les hommes que pour les femmes

#### Taux d'accès à la formation (PLAN) - 2015



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

#### Taux d'accès à la formation (PLAN) - 2016



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

<sup>4</sup> Y compris versements volontaires

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

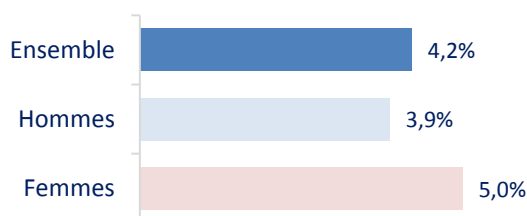


A Noter : les données ne sont pas totalement comparables à l'édition précédente du Panorama car elles ne portaient alors que sur l'analyse de deux Instituts de prévoyance, 3 cette année.

### ► Le taux d'incapacités temporaires a été en 2017 de 4,2%

- Même proportionnellement à leur poids dans la branche, les femmes ont un taux d'incapacités supérieur à celui des hommes

#### Taux d'incapacités temporaires



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

### ► Les salariés de moins de 40 ans ont été davantage concernés par ces incapacités temporaires

- Si par simple répartition, les plus de 40 ans représentent 54% des salariés ayant été concernés pas un arrêt pour incapacité temporaire en 2017,

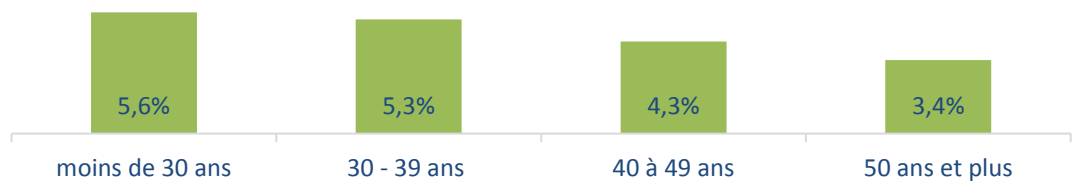
#### Répartition des salariés en situation d'incapacité en 2017 par sexe



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

- mais comparativement à leur poids dans la branche, ce sont les plus jeunes salariés qui ont été davantage concernés :

### Taux d'incapacité temporaire en fonction de l'âge en 2017



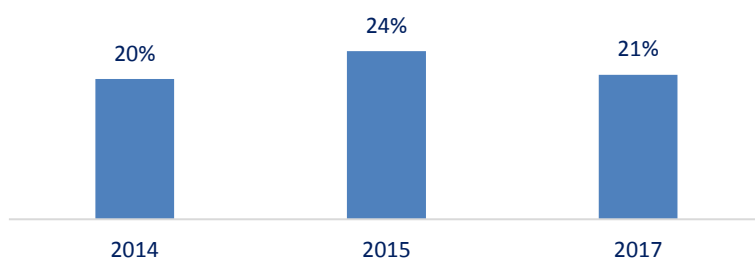
Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - APICIL ; Traitement AB&A

## Le handicap dans la branche

### ► 21% des entreprises emploient des salariés handicapés

- La proportion d'entreprises employant des salariés en situation de handicap dépasse les 20% depuis 2014. La baisse apparente constatée entre 2015 et 2017 pourrait être due à un élargissement du panel de répondants à l'enquête, avec un très forte présence des organismes de formation de moins de 20 salariés, non soumis à l'obligation d'employer des personnes handicapées, et non forcément à une baisse du nombre d'entreprises employant ces salariés.

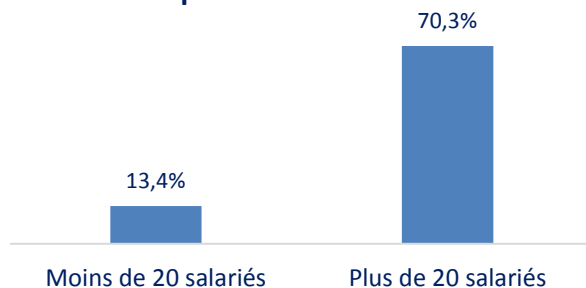
#### Entreprises employant des travailleurs handicapés



Source : Enquêtes 2018 et 2016 - Bilan social de la FP pour données avant 2015 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- La part des entreprises soumises à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (entreprises d'au moins 20 salariés) a elle, beaucoup augmenté pour atteindre 70% contre 58% en 2015

#### Entreprises employant des travailleurs handicapés moins ou plus de 20 salariés



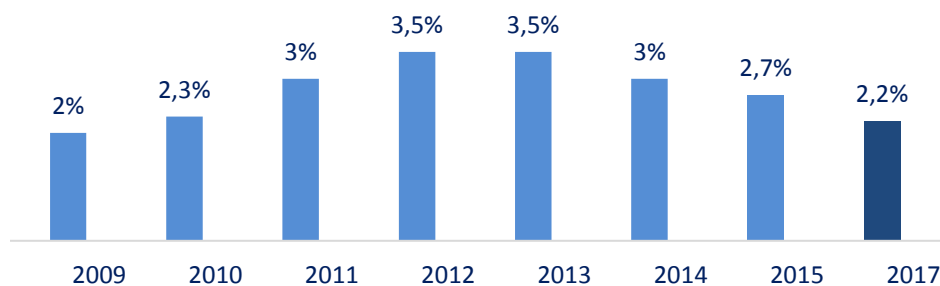
Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Rappelons que ce chiffre ne veut pas dire que 30% 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).

► **Le pourcentage de salariés handicapés au sein de l'ensemble des effectifs de la branche continue par contre de diminuer**

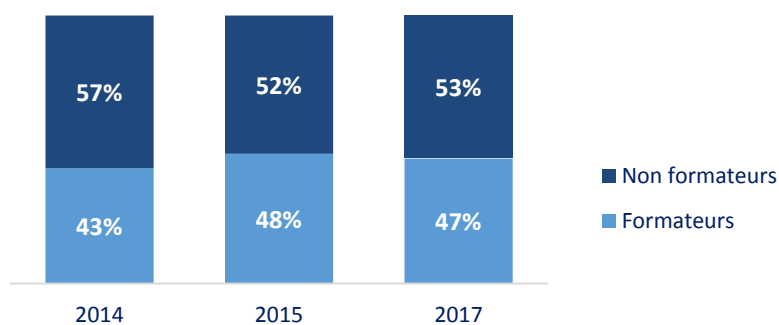
**Proportion de salariés handicapés**



Source : Enquêtes 2018 et 2016 - Bilan social de la FP pour données avant 2015 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

► **La répartition des salariés handicapés selon l'emploi occupé s'équilibre en formateurs et non formateurs**

**Répartition des salariés handicapés selon leur fonction**



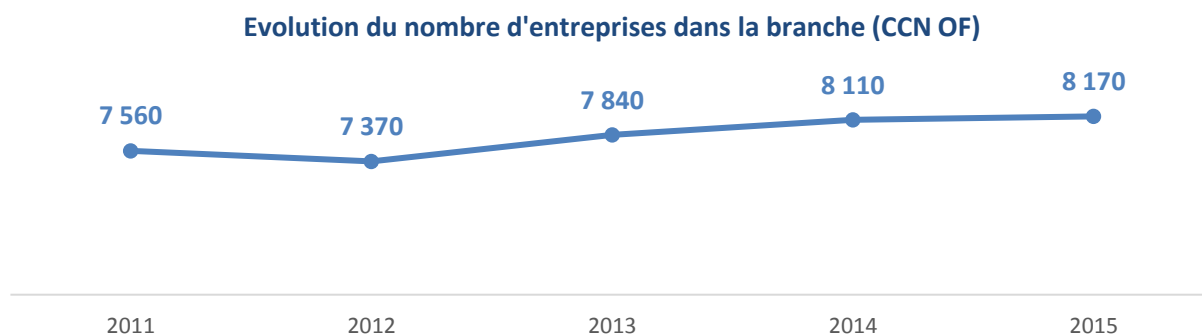
Source : Enquêtes 2018 et 2016 - Bilan social de la FP pour données avant 2015 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

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



## Les entreprises de la branche

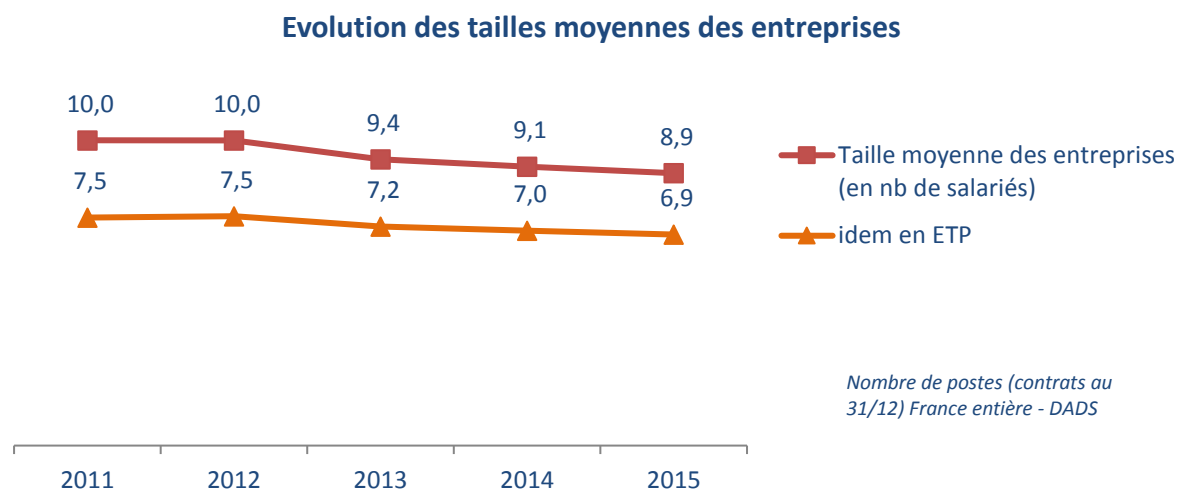
### ► Le nombre d'employeurs a encore très légèrement augmenté



Source : DARES portrait statistique de branche IDCC 1516

- il s'agit ici des entreprises avec au moins un salarié, c'est-à-dire sans les formateurs indépendants qui sont traités plus loin.

### ► Cependant la taille moyenne de ces entreprises est limitée et a tendance à diminuer depuis 4 ans

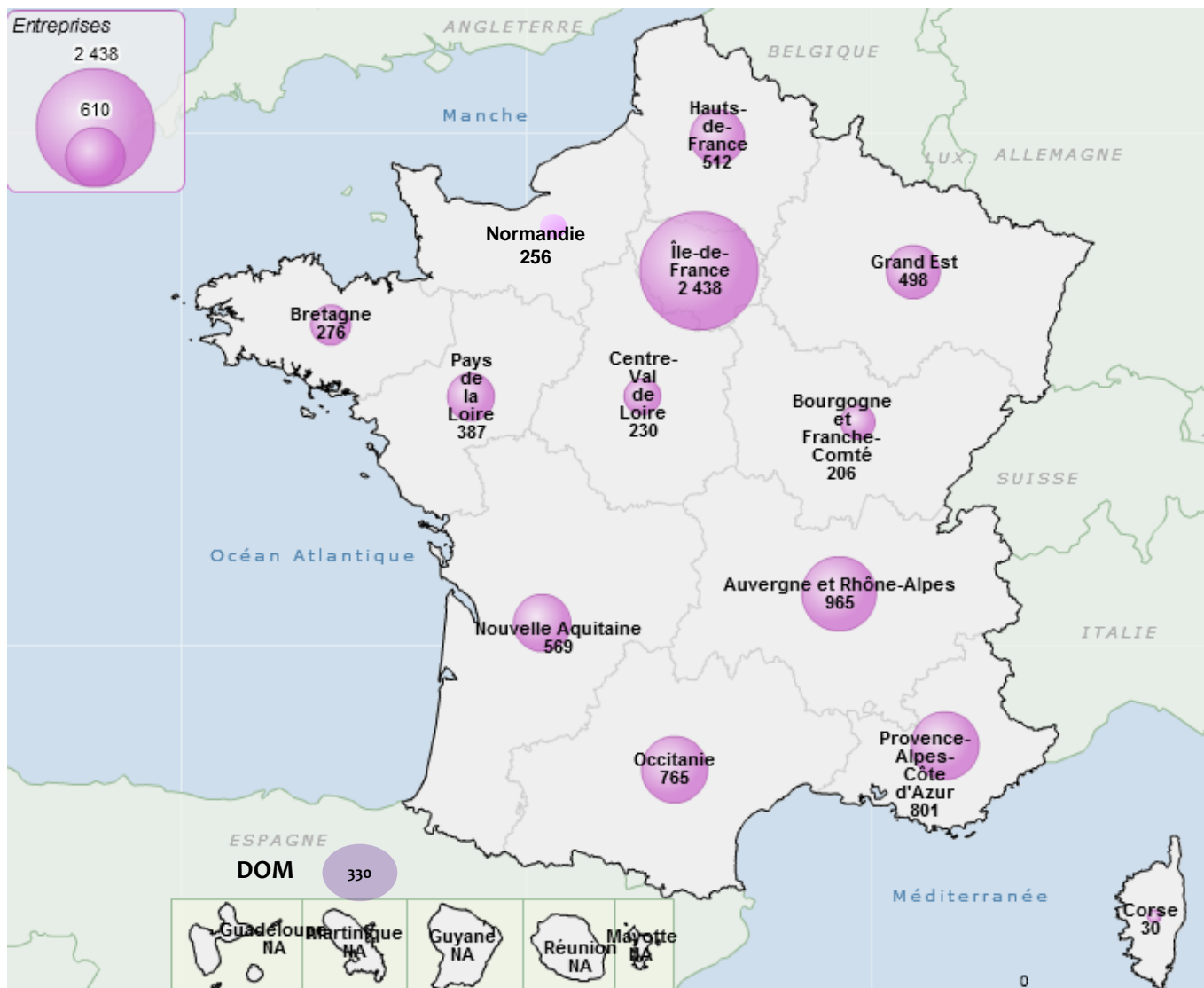


Nombre de postes (contrats au 31/12) France entière - DADS

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

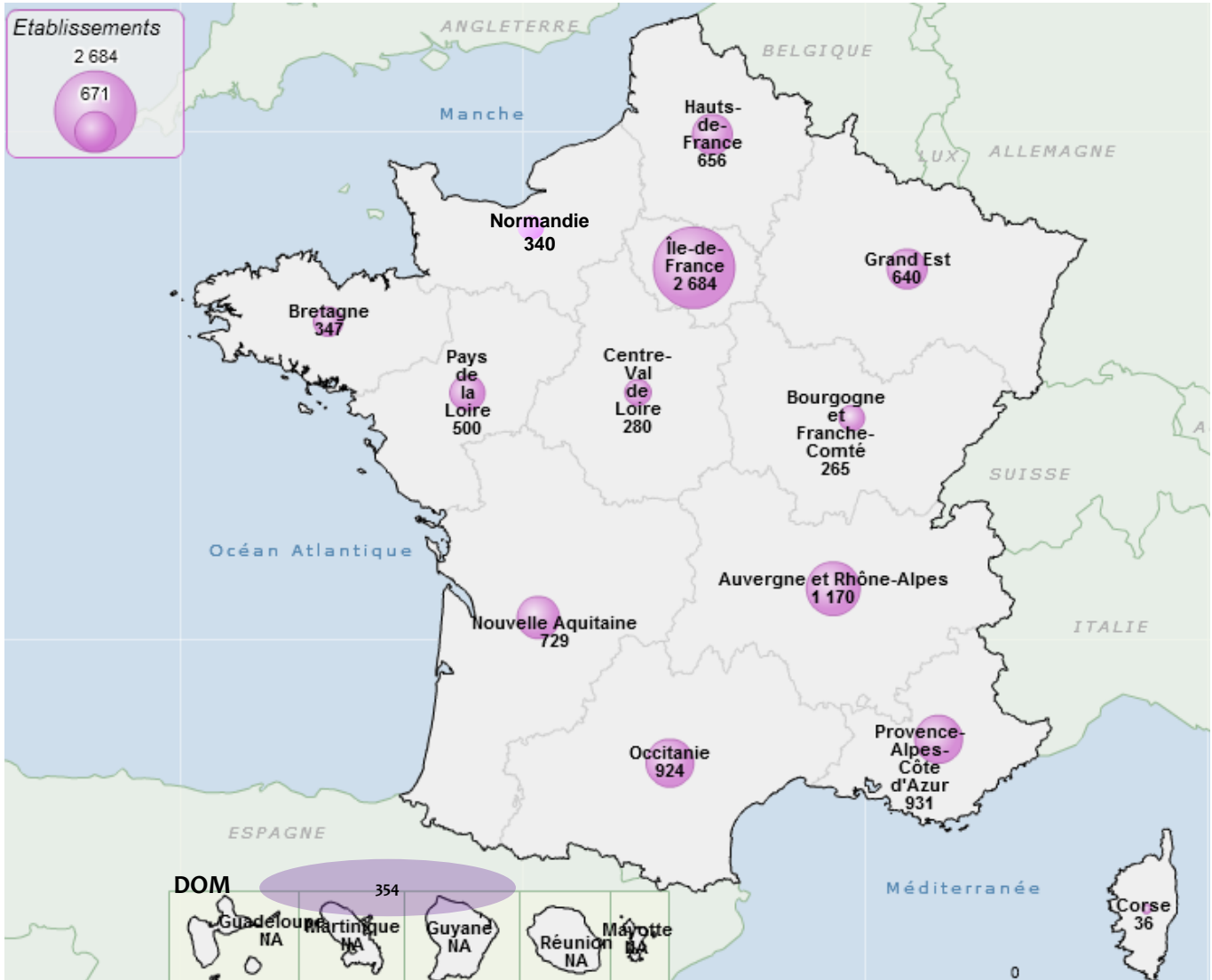
Les entreprises par région

Source INSEE DADS 2015



## Les établissements par région

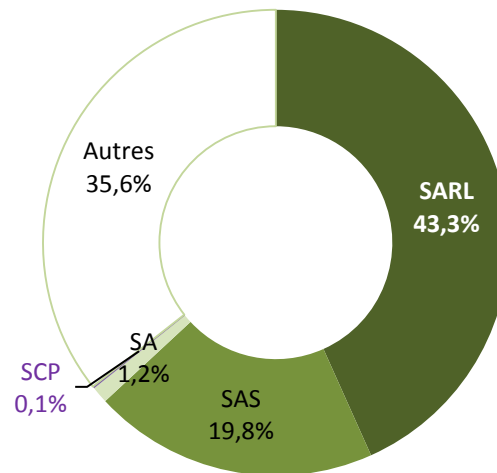
Source INSEE DADS 2015



## ► Les sociétés restent dominantes dans les statuts juridiques

|      |                                  |
|------|----------------------------------|
| 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)

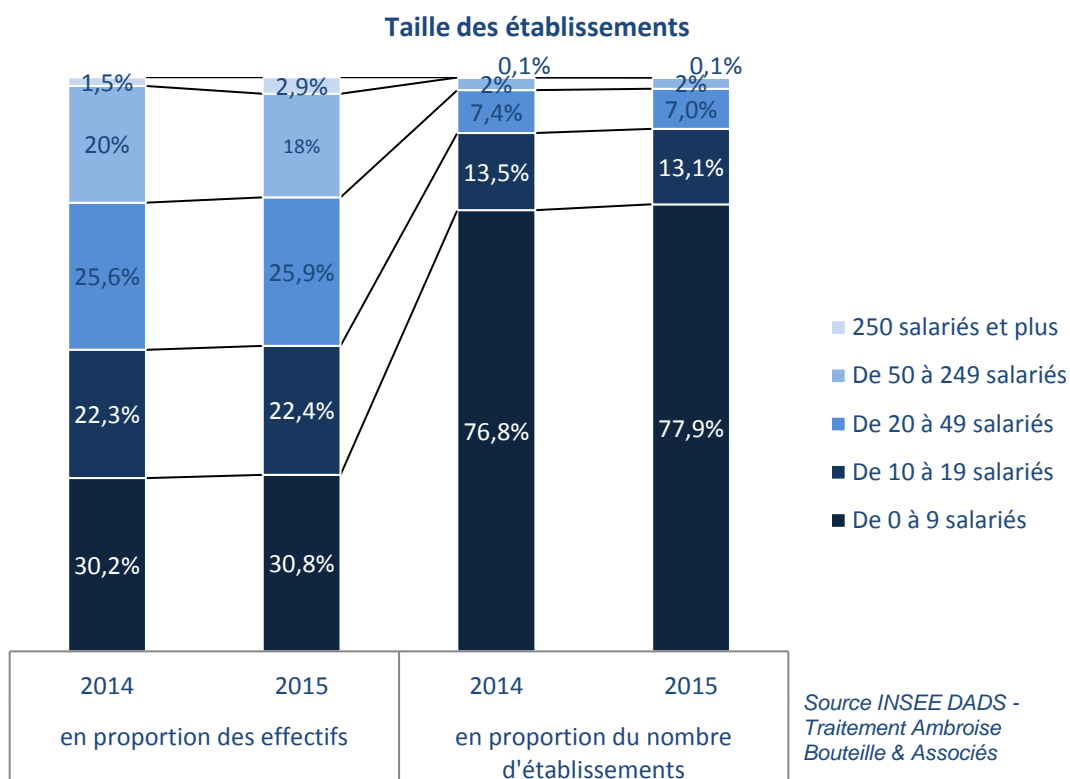


Source INSEE DADS  
2015 ; Traitement  
Ambroise Bouteille &  
Associés

- Les SAS progressent au détriment de la SARL, du fait probablement des allègements de la réglementation à leur endroit. Les autres statuts progressent aussi significativement.

► **La proportion de petits établissements augmente légèrement et dépasse les trois quarts des établissements<sup>5</sup> de la branche**

- La branche comptait **9 857 établissements** au 31/12/2015 (contre **9502 établissements** fin 2014) soit **1,2 établissements par entreprise<sup>6</sup>**. En simplifiant, cela signifie que presque une entreprise sur six dispose d'un 2<sup>e</sup> établissement en plus de son siège social



- Ces établissements de moins de 10 salariés, et ne concentrent que 31% des effectifs
- La part des salariés a augmenté dans les 2 classes extrêmes : les moins de 10 salariés et les plus de 250.

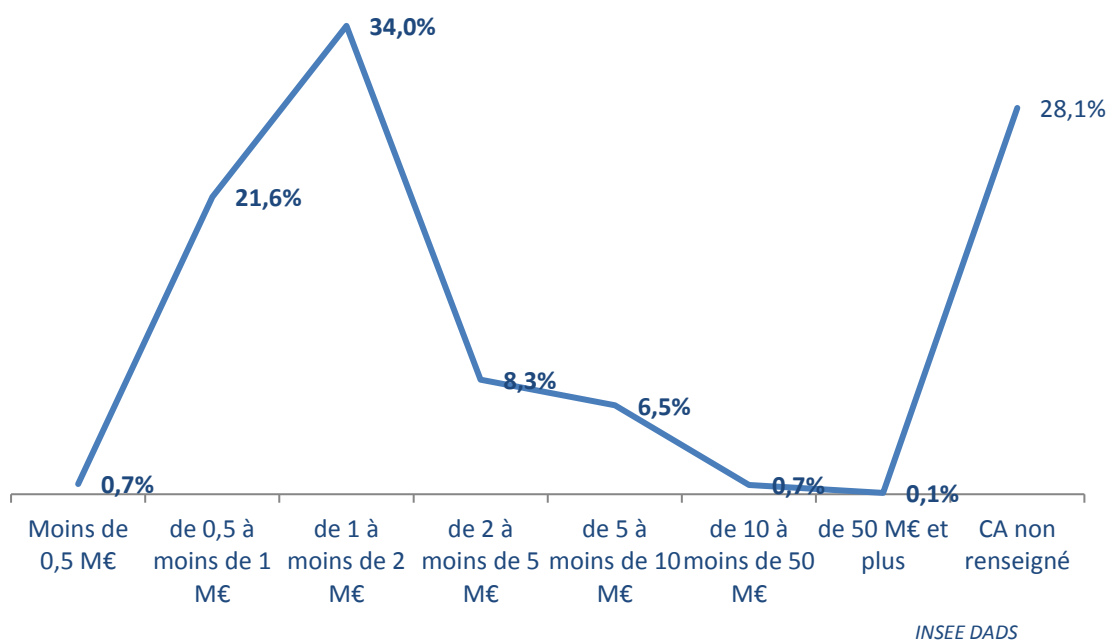
<sup>5</sup> L'entreprise est une unité juridique (une société, etc.) disposant d'un numéro SIREN qui lui est propre. L'établissement est le lieu ou les lieux d'implantation d'une entreprise, défini par un numéro SIRET de 14 chiffres, dont les 9 premiers sont le SIREN de l'entreprise. Ces analyses ne permettent pas de repérer les groupes composés de plusieurs entreprises.

<sup>6</sup> C'est inférieur à la moyenne nationale qui est de 1,26 (source DARES 2014).

## Le chiffre d'affaires de la branche

- Le chiffre d'affaires par entreprise ayant au moins un salarié, se concentre dans la tranche de 1 à 2 M€

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



- En 2017, le chiffre d'affaires moyen des organismes de formation répondants s'est élevé à environ 1,6 million d'euros

Chiffre d'affaires moyen des organismes de formation enquêtés

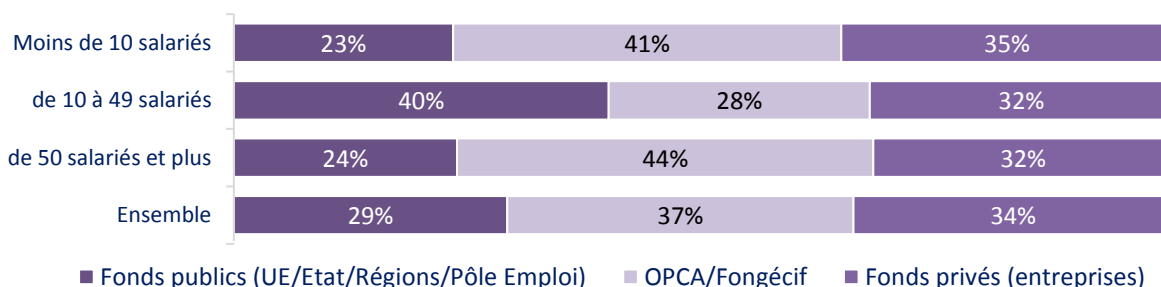


Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

## ► Les entreprises représentent pour cette enquête 1/3 du financement des organismes de formation, derrière les OPCA et Fongécif

- En moyenne, les fonds privés constituent les premiers financeurs des organismes de formation, très proches des OPCA et Fongécif.
- La part des financements publics auraient tendance à diminuer en moyenne au sein de la branche : elle représentait 31% du CA des organismes de formation en 2016, contre 26% en 2017

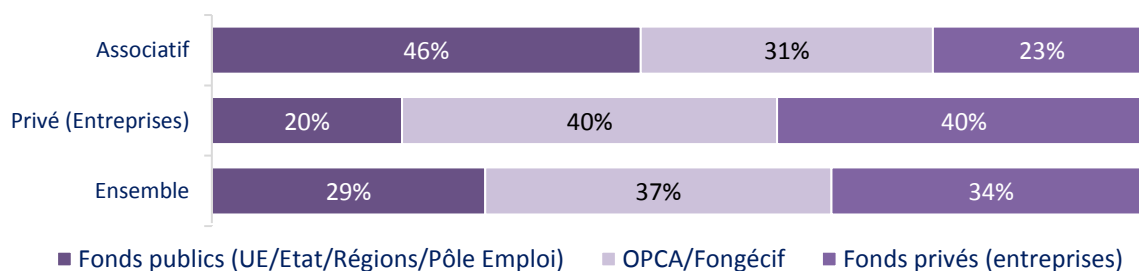
### Part des financeurs dans le chiffre d'affaires des entreprises



Source : Enquête - Traitement  
Ambroise Bouteille & Associés

- La part des financements publics est par contre majoritaire pour les organismes associatifs, alors que ce sont les financements des entreprises et des opca qui le sont pour les organismes de formation privés

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



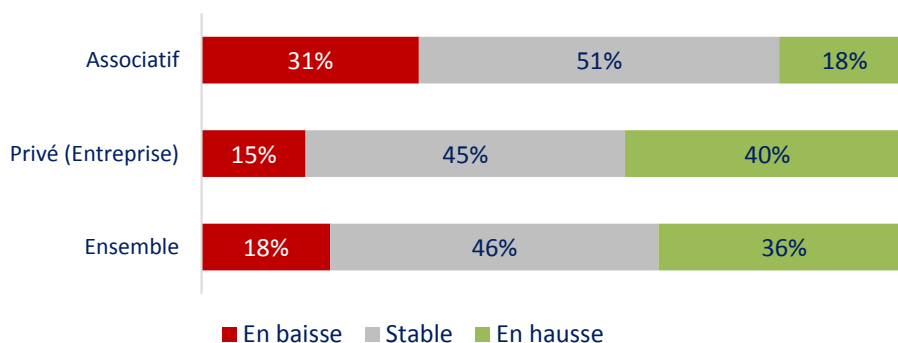
Source : Enquête - Traitement  
Ambroise Bouteille & Associés

## Les marchés des entreprises et les perspectives 2017 - 2018

### ► Un peu plus d'un tiers des organismes de formation interrogés anticipe une hausse de leur chiffre d'affaires entre 2017 et 2018

- Ils étaient 50% en 2016.
- Les organismes de formation associatifs sont plus pessimistes : près d'un tiers d'entre eux anticipe une baisse, alors que 40% des entreprises privées anticipent une hausse

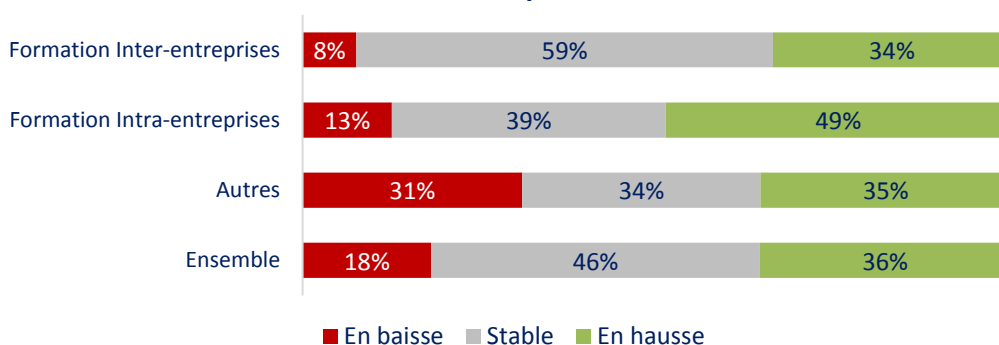
#### Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2017 et 2018 selon leur spécialité



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Le marché intra-entreprises serait perçu comme le plus porteur

#### Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2017 et 2018 selon leur spécialité



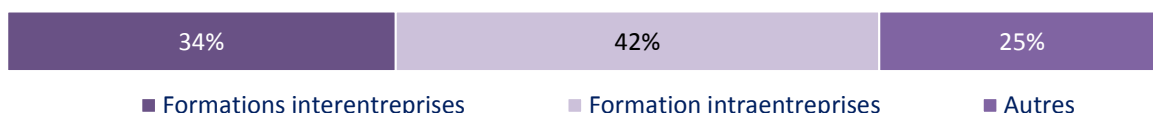
Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- \* 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



- Les formations intra-entreprises majoritaires, ont augmenté dans la part du chiffre d'affaires des organismes de formation enquêtés

#### Répartition du CA des organismes interrogés en fonction du segment d'activité



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- La formation de la cible des salariés représente plus de 60% du chiffre d'affaires réalisé par des organismes répondants

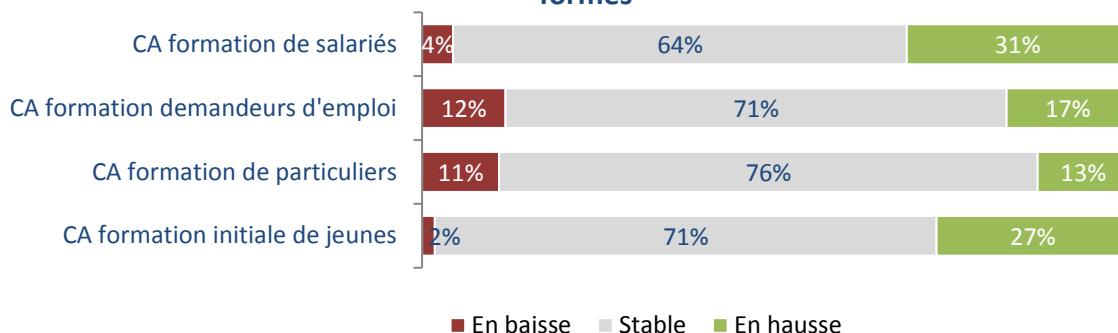
#### Répartition du CA par publics formés



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Déjà constaté en 2016, une **part significative des employeurs** de la branche fait de la **formation initiale**. Ils envisageaient alors une croissance de ce marché, dont la part du chiffre d'affaires a effectivement augmenté. Pour l'année en cours, ils prévoient de nouveau une augmentation.
- A noter que le **marché des particuliers** aurait également **légèrement augmenté**, passant de 4 à 6%. Certains organismes interrogés considèrent que ce marché pourrait augmenter, mais dans l'ensemble, ils voient plutôt une stabilité, voire pour certains une diminution.
- Comparativement à la précédente enquête, les OF sont nettement plus optimistes sur la croissance du marché des jeunes. Cela est peut-être dû aux opportunités de l'ouverture du marché de l'apprentissage par la réforme, qui leur fait anticiper des projets de développement la matière. À l'inverse le marché des demandeurs d'emplois et beaucoup moins considéré comme un marché de croissance malgré le ciblage de certains financements.

### Vision de l'évolution 2017-2018 du chiffre d'affaires par publics formés



Source : Enquête -  
Traitement Ambroise  
Bouteille & Associés

- La part des formations certifiantes ou qualifiantes semble augmenter pour atteindre 42% du chiffre d'affaires réalisé par les entreprises interrogées (39% en 2016), cette part pourrait croître pour une majorité d'entre-elles

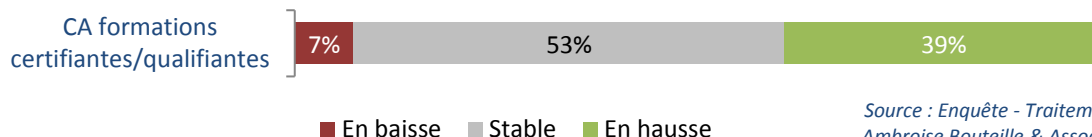
### Répartition du CA entre formations certifiantes et non certifiantes



Source : Enquête - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Si 39% des organismes envisagent toujours une augmentation de ce marché, ils sont un peu plus nombreux qu'en 2016 à anticiper sa stabilité (53% contre 46% en 2016)

### Vision de l'évolution 2017-2018 sur le marché des certifications/qualifications



Source : Enquête - 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 (*publication en décembre année N des données déclarées en N-2*). C'est pourquoi les données issues de cette source présentées dans ce panorama 2018 sont datées de **2015**.

A noter : suite à une reprogrammation réalisée par l'INSEE des fichiers des données DADS 2014, certains indicateurs de la précédente édition du Panorama ont été recalculés, ce qui explique certaines différences entre les 2 rapports.

- Autres bases de l'INSEE mobilisées pour ce panorama :
  - Le dispositif Clap (Connaissance locale de l'appareil productif) : données relatives aux entreprises et établissements ayant eu au moins un jour d'activité économique dans l'année considérée, qu'ils soient employeurs ou non.
  - la source REE-SIRENE :

Ces deux sources ne sont par contre accessibles que par code d'activités, et ne permettent pas d'isoler les seules entreprises et établissements appliquant la CCNOF. Elles permettent par contre d'identifier les entreprises individuelles ne disposant pas de salariés.

- Fichier du RSI (Régime social des indépendants) : pour l'évolution du nombre de travailleurs non-salariés, auto-entrepreneurs ou non.

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

- Les fichiers transmis par les deux 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 2016.

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

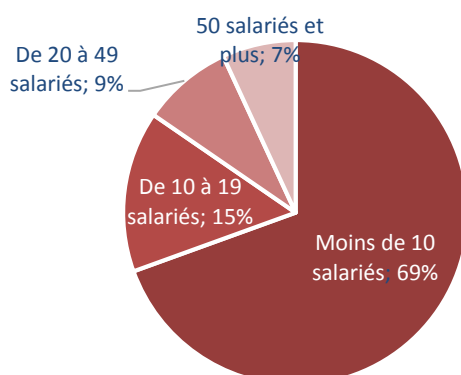
- Pour cette année, nous avons obtenu les données de Malakoff Médéric, d'AG2R et d'APICIL qui couvrent à eux trois plus de 63 000 salariés.
- De plus, certaines de ces données étaient plus détaillées et ont donc permis de compléter ou améliorer certains indicateurs.

## ► 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 4 311 entreprises dont l'adresse e-mail était connue et valide.
- Un taux de retour sur le nombre d'entreprises contactées de 12 % de répondants au total, et de 10,5% uniquement pour les réponses qualifiées (en progression par rapport à l'édition précédent : pour rappel : 7%) correspondant à 9% des effectifs salariés de la branche.
- L'enquête a permis de constituer un fichier de **3000 salariés** au total, dont **1784 réellement qualifiés** (contre 1300 l'année dernière).

### Répartition par taille des entreprises ayant répondu à l'enquête

453 répondants - représentant 7000 salariés



- Les données fournies par les entreprises sont celles de 2017
- 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.