AMBROISE
BOUTEILLE
ET ASSOCIES

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Branche des Organismes de Formation
formation professionnelle

PANORAMA SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Rapport 2016

26 septembre 2017, N/Réf. : 1623.03

■SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉE AU CAPITAL DE 100 000 €■APE 70.22Z
RCS 434 140 505
■18, RUE DROUOT
75009 PARIS■
TÉL : 01 44 06 05 50
FAX : 01 44 06 05 51
www.ambroisebouteille.com
contact@ambroisebouteille.com

AMBROISE
BOUTEILLE
ET ASSOCIES

Sommaire

0 Synthèse **4**

1. Volet Social **7**

2. Volet Formation **31**

3. Volet Protection sociale **43**

4. Volet Economique **48**

ANNEXES

A1. Le secteur de la formation professionnelle 61

A2. Sources et méthodologie 70

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

0. Synthèse

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

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

En synthèse

- Une **branche** d'un poids significatif, avec **8 000 employeurs 71 000 emplois**, et quelques 80 000 indépendants (dont 61 000 auto- entrepreneurs, dont le volume augmente).
  - Une légère croissance de la branche (+ 3,4 % nombre d'employeurs, + 0,8% en nombre de salariés). L'Île-de-France pèse à elle seule 41 % des emplois.
  - **La branche représente environ la moitié du secteur de la formation professionnelle continue.**
- Le profil majoritaire des **salariés de la Branche** est **féminin** (63 %) et **légèrement âgé**.
  - La **filière formation**/ accompagnement/ ingénierie pèse **57 % des effe**ctifs (contre 9 % pour le développement et 34 % pour les supports).
  - Le **taux de CDD** (16 %) est deux fois **supérieur aux moyennes nationales**, et le travail salarié occasionnel et à l'acte pèse 10 %.
  - Le **temps partiel est élevé** (41 % des emplois) mais n'affecte pas particulièrement les femmes ; il est logiquement concentré dans la filière formation.
- La **rémunération** est significativement **supérieure aux minimas conventionnels** (+ 26% en moyenne) sauf pour le premier niveau de la classification. Les femmes sont rémunérées 18 % de moins que les hommes, en conséquence notamment, des différences d'emplois occupés.
- La branche fait un recours significatif à la formation professionnelle, notamment en termes de contrats de professionnalisation pour lequel le taux de recours est (légèrement) supérieur à la moyenne toutes branches confondues (1,8% contre 1,6%).

  Elle a par contre un recours plus limité à la période de professionnalisation contrairement aux autres branches (1% contre 3%) et concernant le CPF, dont les données sont encore partielles, le taux de recours est estimé à 0,2% contre une moyenne nationale estimée elle à 2% en 2016.
- Le **chiffre d'affaires moyen des employeurs ayant au moins un salarié, serait de 1, 6 millions** (soit 13,5 milliards pour la *branche*) répartis en 3 tiers en termes de financeurs (fonds publics/OPCA/fonds privés).
  - La moitié des organismes envisagent une augmentation de son chiffre d'affaires, et 30 %, une augmentation de sa marge brute.
  - Les cibles sont en dominante les salariés (57 %), puis les demandeurs d'emploi (27 %). C'est sur la cible principale des salariés que la croissance est principalement attendue.

- Le e-learning et le blended learning ne représentent encore qu'un 10e du chiffre d'affaires, mais c'est celui sur lequel la plus grande croissance est attendue. Les formations certifiantes ou qualifiantes pèsent près de 40% du CA et leur développement est perçu aussi comme dynamique.

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

0. Synthèse

1. Volet Social

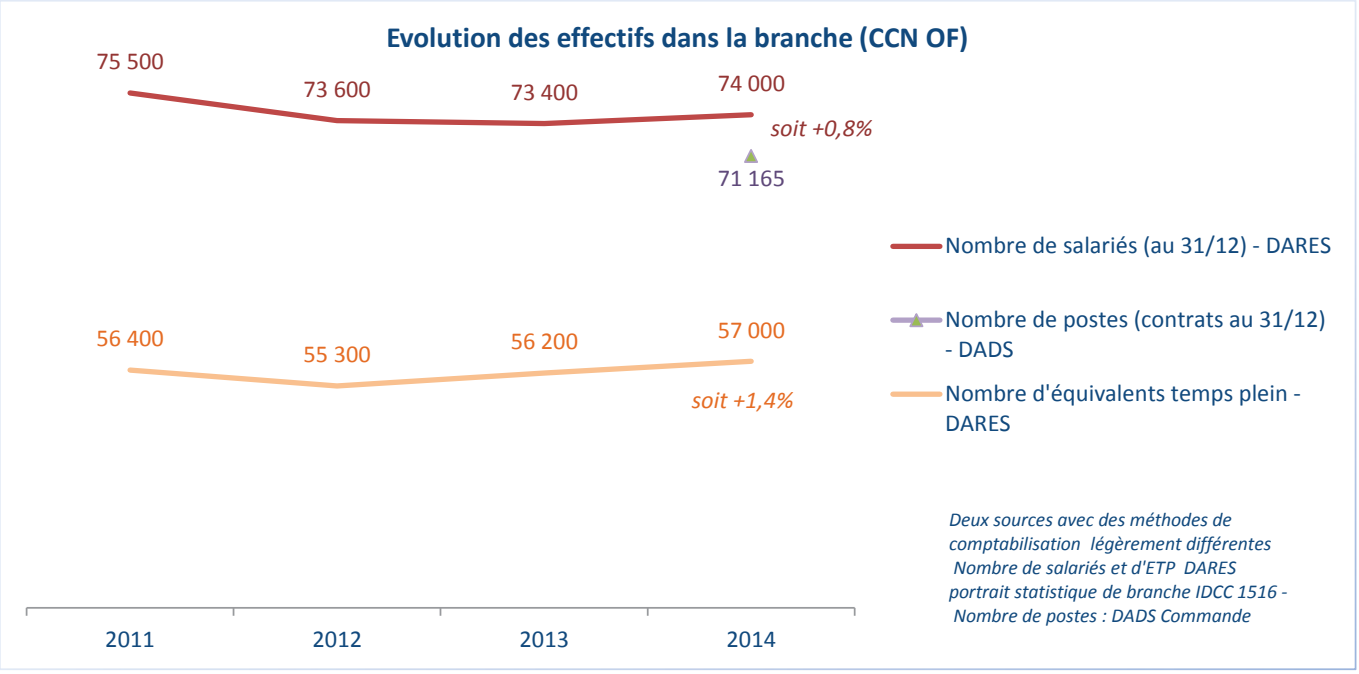
2. Volet Formation

3. Volet Protection sociale

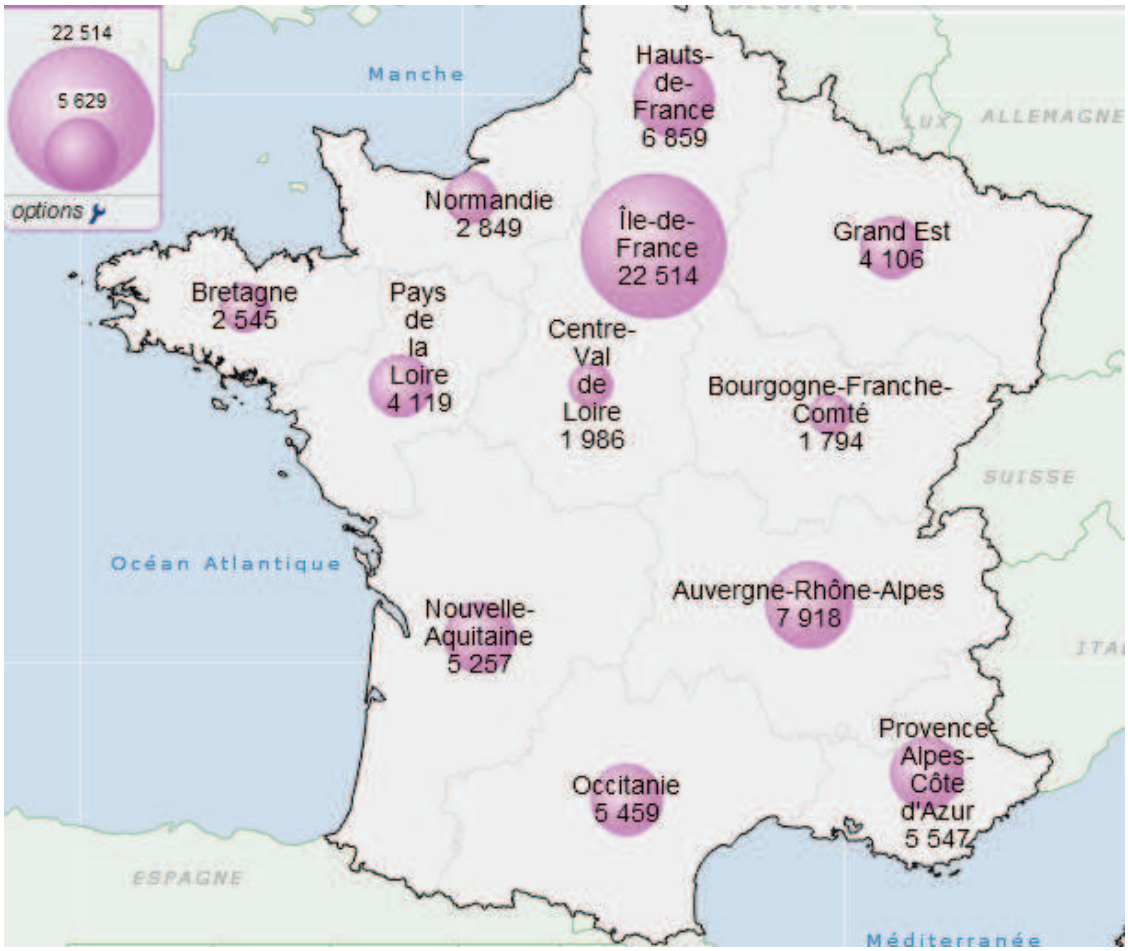
4. Volet Economique

Les effectifs salariés de la branche

Une grande stabilité des effectifs



Une concentration de l'emploi en Île-de-France (32%)



Les entreprises de la Branche emploient également 17% de travailleurs non-salariés

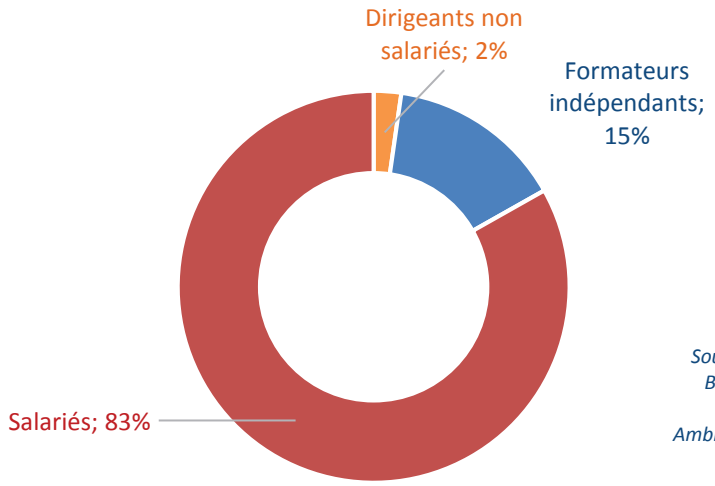
Qu'appelle-t-on les travailleurs non-salariés (TNS) ?

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



Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

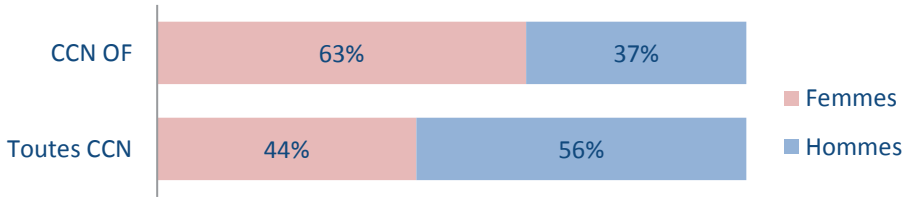
- La part de formateurs indépendants au sein du *secteur* plus large de la formation professionnelle est lui beaucoup plus important, car il représente environ 30% des ETP des *actifs* totaux du secteur.

  Il semble normal que ce taux soit supérieur à 15 %, puisque les indépendants peuvent contractualiser en direct avec les clients d'une part, ou travailler en sous-traitance pour un organisme de formation qui n'implique pas la convention collective des organismes de formation. 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

Proportions femmes hommes

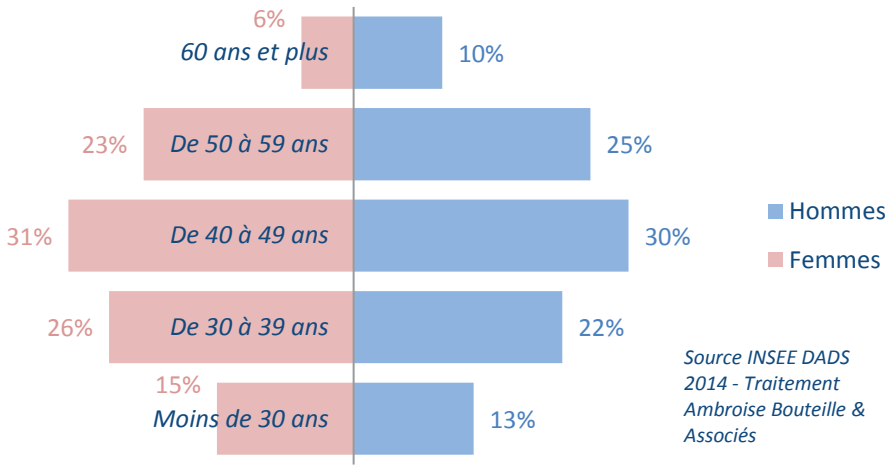


sources : DADS pour CCN OF, DARES pour toutes CCN

Une population relativement âgée

- Les femmes sont légèrement plus jeunes que les hommes

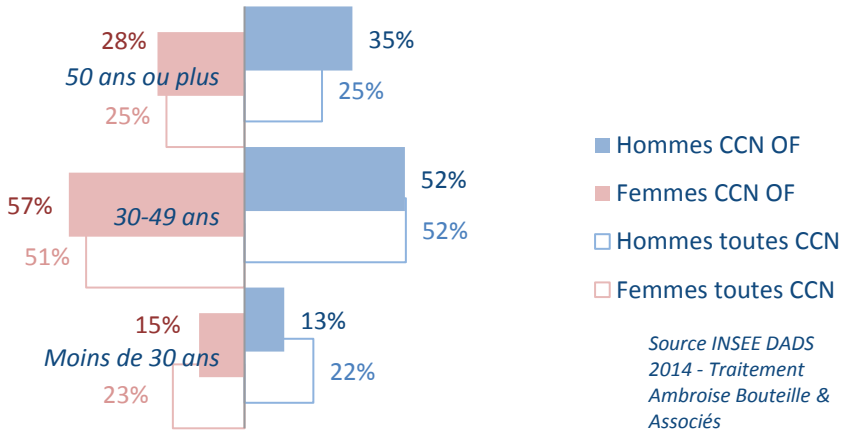
Pyramide des âges de la branche



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **Une population plus âgée dans la branche** comparée à la moyenne nationale, notamment pour les hommes (31 % de 50 ans ou plus contre 25 %).

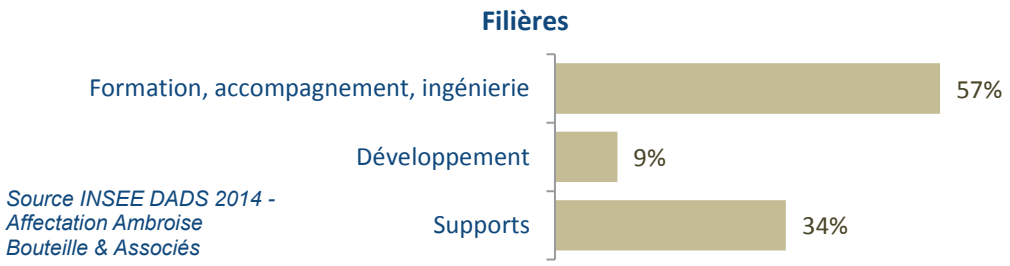
Pyramide de la branche comparée aux moyennes toutes CCN confondues



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

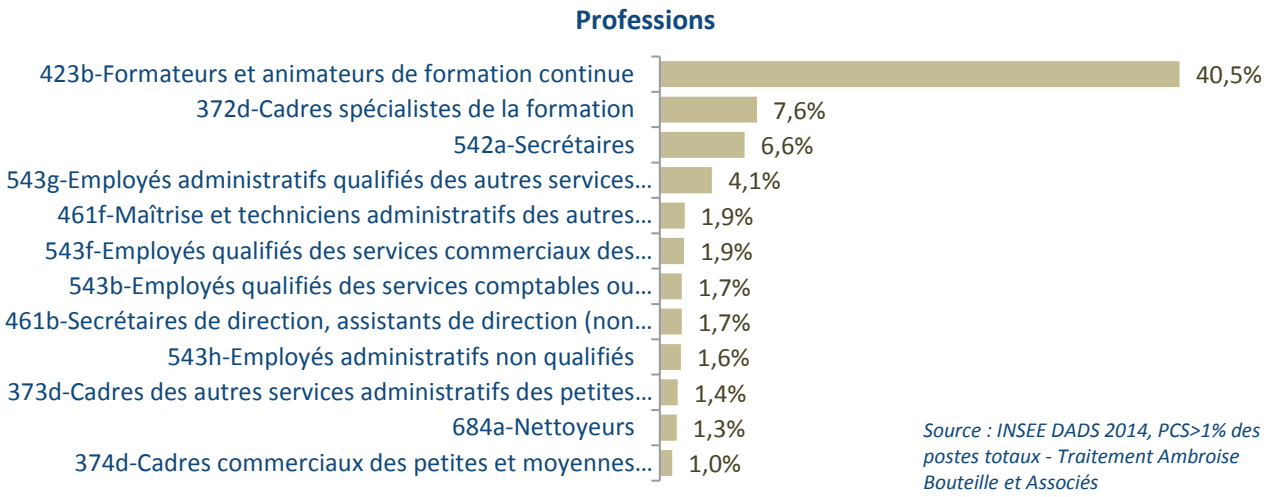
Les emplois occupés par les salariés

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



Source INSEE DADS 2014 - Affectation Ambroise Bouteille & Associés

- Ainsi logiquement le métier de **formateur** dépasse de loin toutes les autres professions



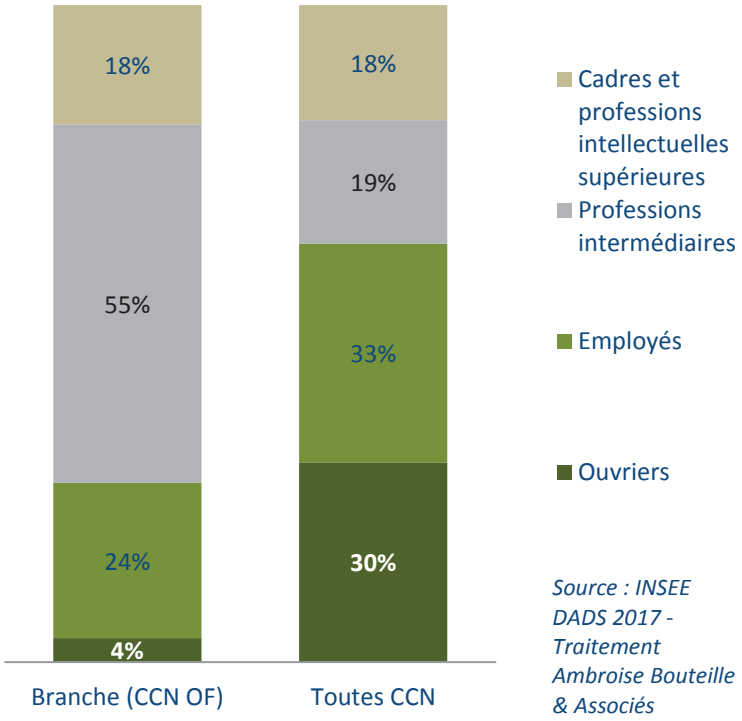
Source : INSEE DADS 2014, PCS>1% des postes totaux - Traitement Ambroise Bouteille et Associés

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

- La proportion de cadres est exactement calée sur la moyenne nationale.

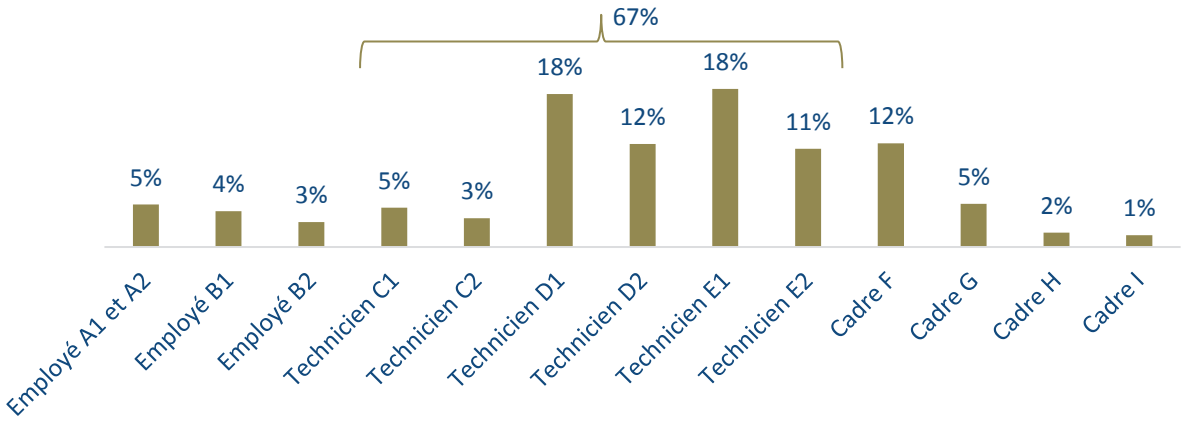
CSP (hors chefs d'entreprise)



Source : INSEE DADS 2017 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

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

Répartition des salariés par niveau de classification

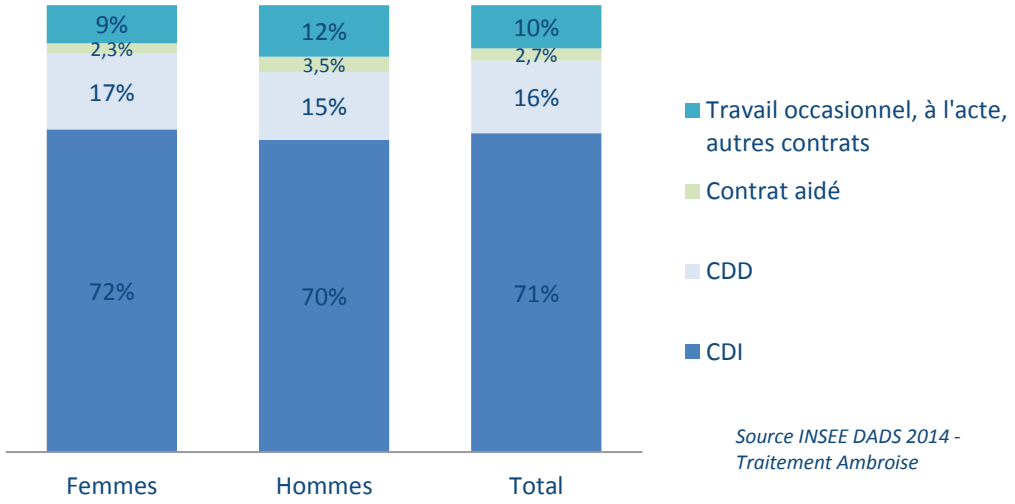


Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille

Compte tenu de l'activité des organismes de formation, une proportion significative de contrats occasionnels ou à durée déterminée

- Logiquement le travail occasionnel (« saisonnier », « occasionnel ») et à l'acte (« vacataire », « intermittent », « travailleur à domicile ») y représentent une proportion importante (10 %).
- Le taux de CDD est deux fois supérieur aux moyennes nationales toutes CCN confondus (16,3 % contre 7,5 %).
- Les femmes ont des contrats proches des hommes, bien que davantage en CDI.

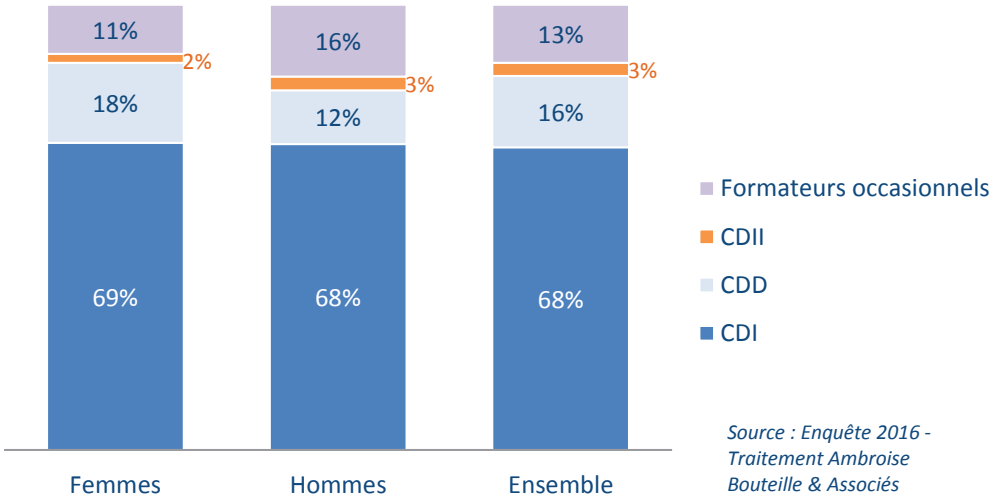
Contrats de travail (hors apprentissage)



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise

- Les données de l'enquête permettent de distinguer les CDI des CDII ce que les données de l'INSEE ne permettent pas. Expérimentés au sein de la branche, les CDII représentent 3% des contrats des salariés.

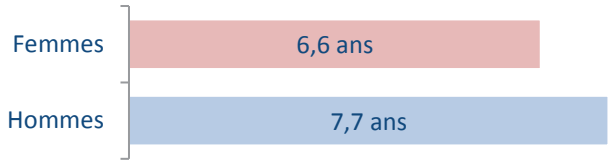
Contrats de travail (hors apprentissage) - enquête



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Les hommes ont une ancienneté moyenne un peu supérieure à celles des femmes

Ancienneté moyenne par sexe



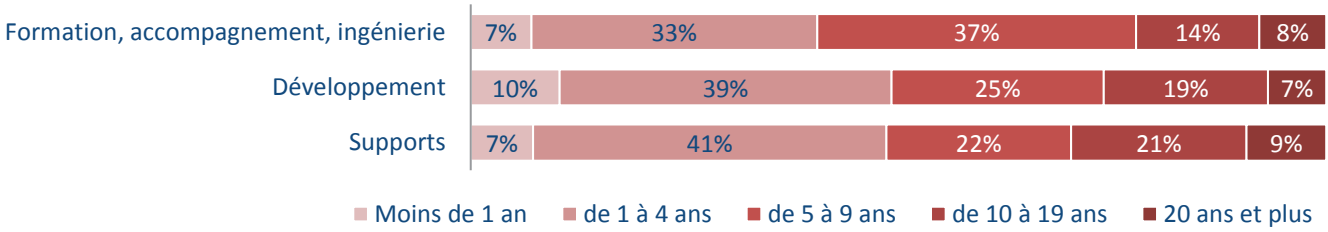
Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise

- Comme dans de nombreuses autres branches, les salariés de la filière support ont une ancienneté supérieure à celles des autres filières métiers

Ancienneté moyenne par filière métiers

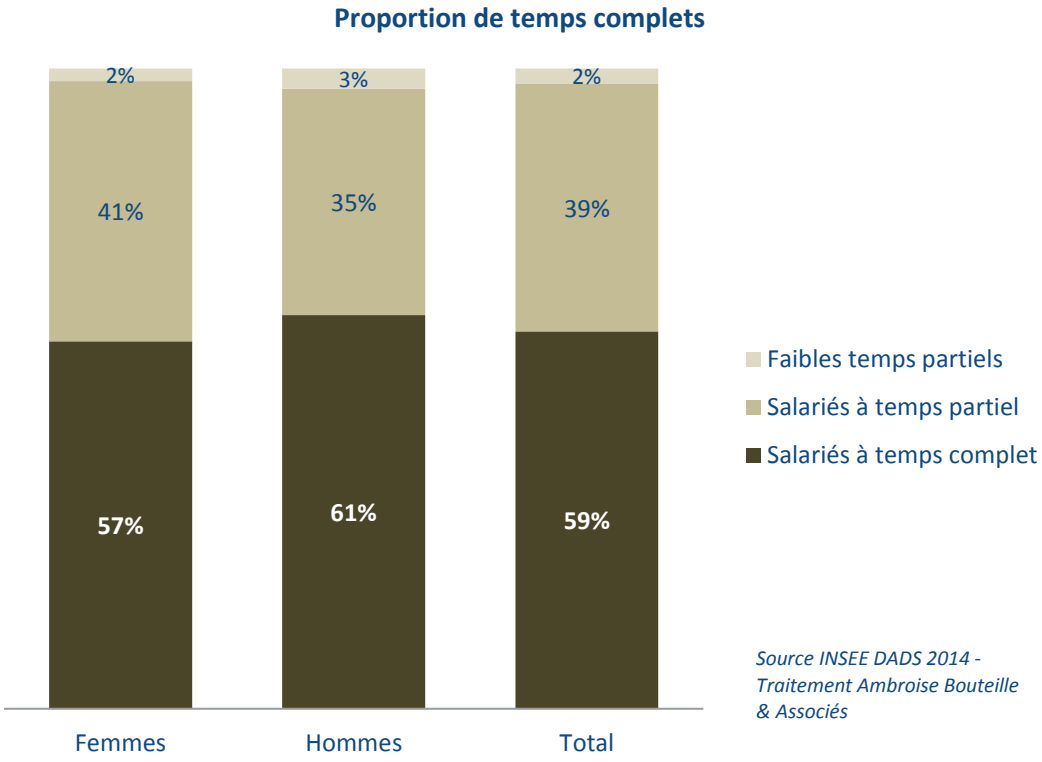
Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Ancienneté des salariés, par filière



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

L'activité de formation génère une proportion significative de temps partiels



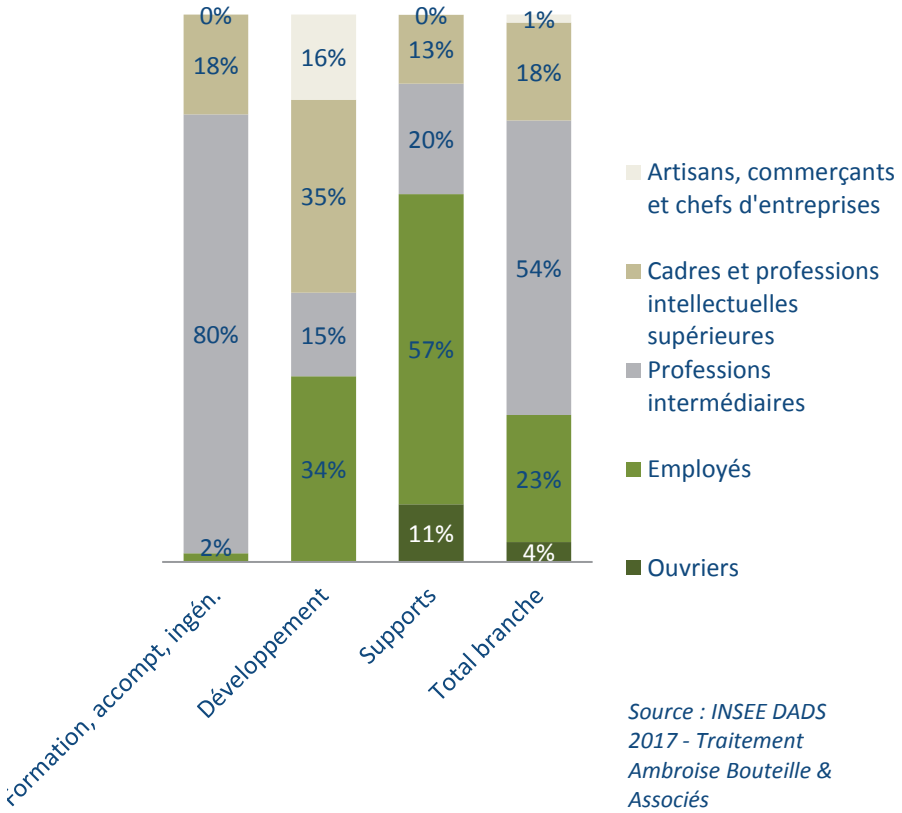
Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- 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.

▷ Des contrastes de profils et de contrats 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).

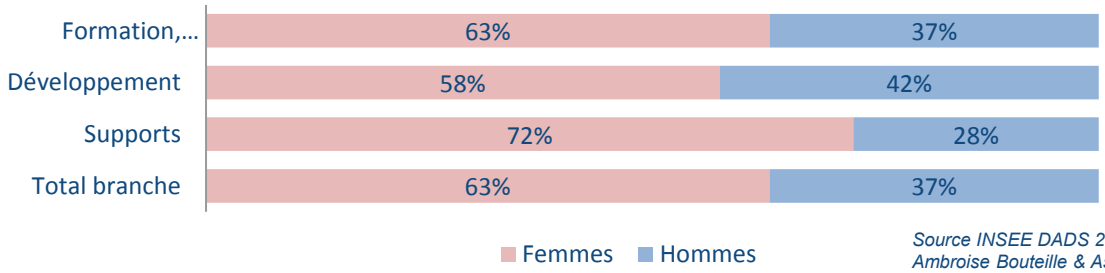
CSP par filière



Source : INSEE DADS 2017 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Si la proportion des femmes dans la filière de la formation est conforme à celle de la branche, il n'en est pas de même dans les supports où elle est, à l'instar des autres branches, beaucoup plus élevée.

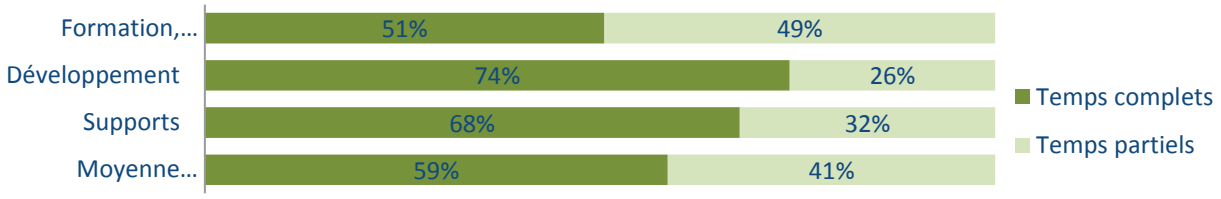
Proportion femmes/hommes dans les filières



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Sans surprise non plus, c'est dans la filière de la formation que la proportion de temps complet est la moins élevée.

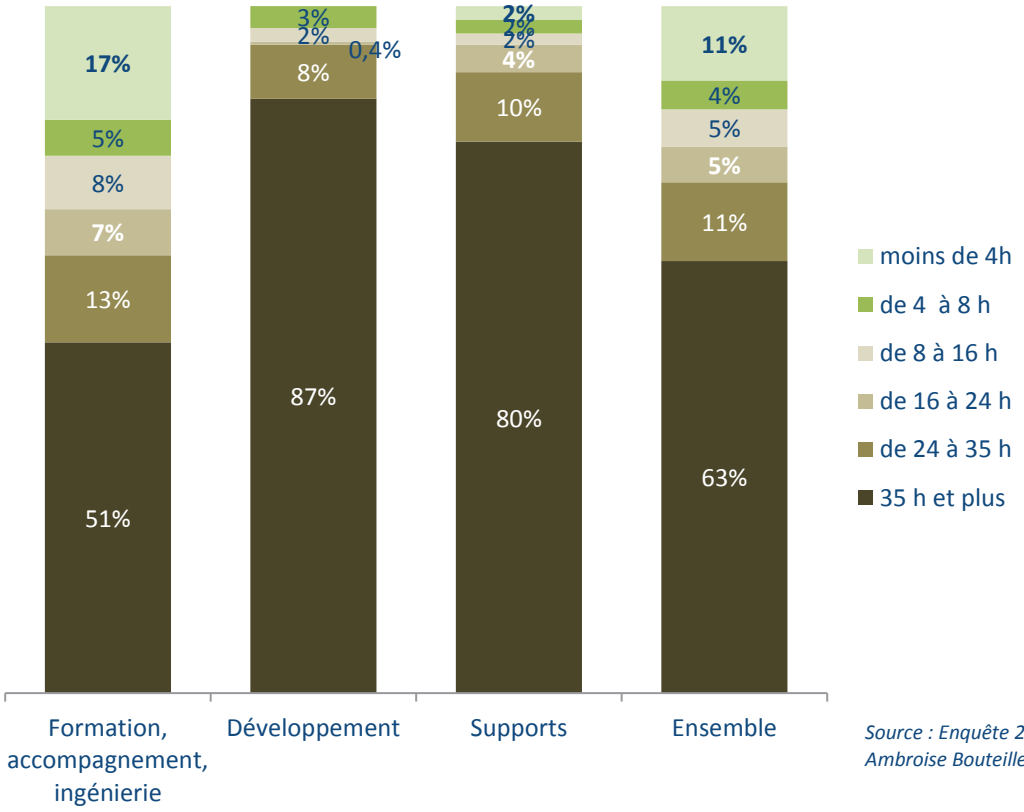
Proportion de temps complets par filière



sources : DADS pour CCN OF, DARES pour toutes CCN

▶ Une part des salariés (20%) a un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée minimale conventionnelle (15h50) des temps partiels

Les durées de travail hebdomadaires des salariés par filière



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

▷ Les profils des salariés varient peu en fonction de la taille des établissements

- La taille de l'établissement n'a pas d'influence sur la **proportion de femmes,** sauf pour les 250+ dans lesquels cette proportion tombe à 58 % (contre 63% en moyenne sur l'ensemble de la branche)
- **De même pour l'âge :** seuls les 250+ ont moins de vingtenaires (11% contre 14% pour la branche).

La rémunération des salariés

▶ 41% des entreprises interrogées anticipent une hausse de leur masse salariale

Evolution 2015-2016 de la masse salariale des entreprises

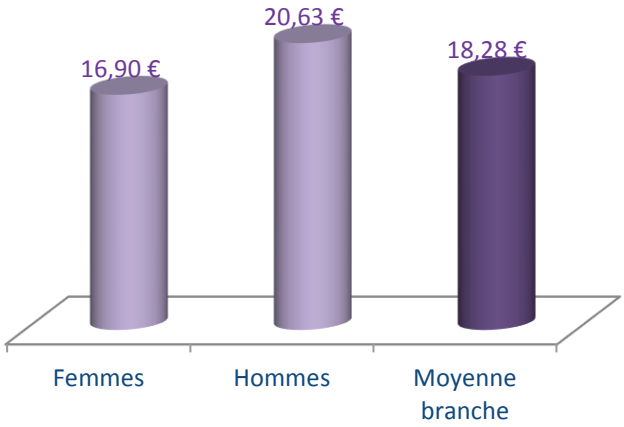
Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▶ La rémunération brute horaire moyenne est de 18,28 € pour l'ensemble de la branche.

- Le genre est un facteur de différenciation, avec un écart de 18 % en moyenne au détriment des femmes.

Rémunération brute horaire selon le genre

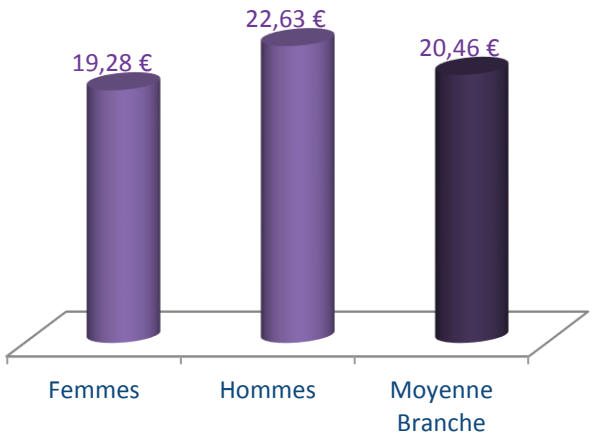
Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés



- Les primes ne réduisent pas l'écart entre les femmes et les hommes :

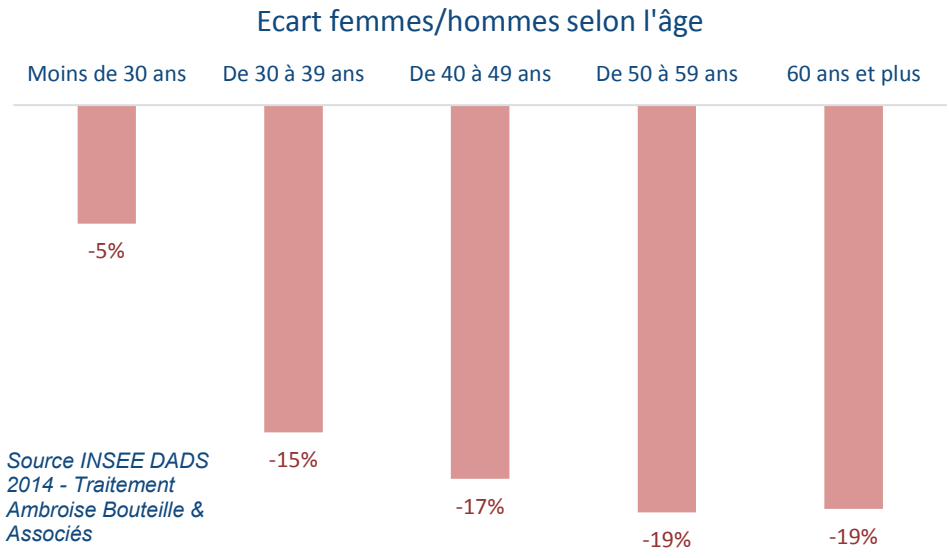
Rémunération brute horaire y compris prime selon le sexe

Source : Enquête 2016 - Traitement AB&A

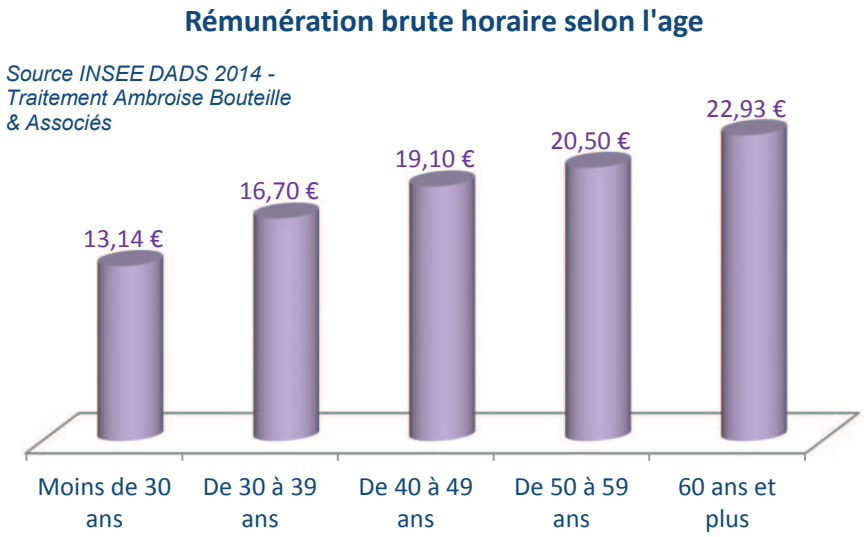


- Cet écart H/F est proche des moyennes nationales en la matière.

- Une précision importante : comme le montrent ces statistiques sur d'autres indicateurs, **la différence de salaire est beaucoup plus largement expliquée par les différences d'emplois occupés**, que par une différence frontale de rémunération à poste équivalent.
- **L'écart au détriment des femmes croit avec l'âge**. Deux explications possibles :
  - les jeunes générations subissent moins de différences, et les écarts des salarié.e.s plus âgé.e.s ne sont que la trace résiduelle d'une différence historique ;
  - la différence augmente avec l'âge car le « plafond de verre » (accès plus difficile des femmes aux postes à responsabilité) se fait sentir à partir de 30 ans.



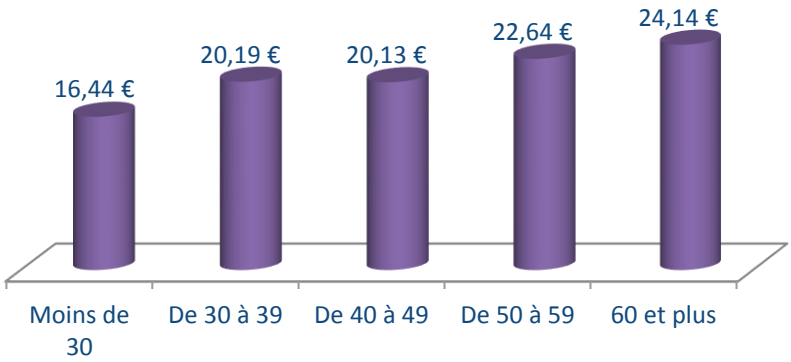
▷ L'âge est un facteur qui influe, en toute logique, significativement la rémunération



- avec les primes, cette rémunération brute horaire, la tendance de la courbe reste identique

Rémunération brute horaire y compris prime selon l'âge

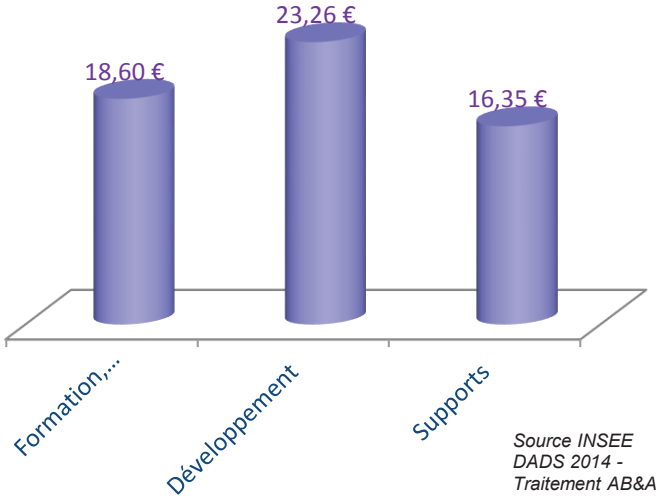
Source : Enquête 2016



▶ 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.

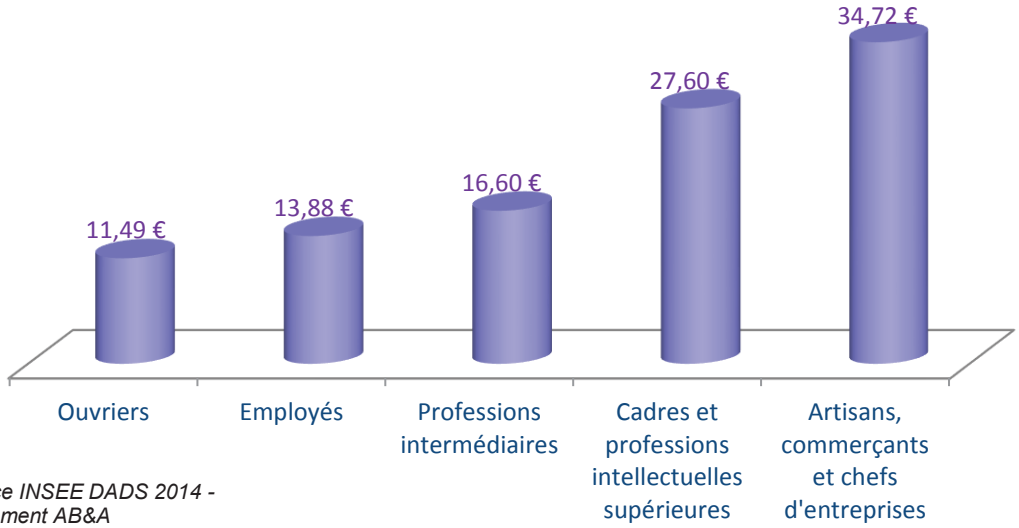
Rémunération brute horaire selon la filière



Source INSEE DADS 2014 - Traitement AB&A

La catégorie socioprofessionnelle est l'une des caractéristiques qui contrastent le plus les rémunérations…

Rémunération brute horaire selon la CSP



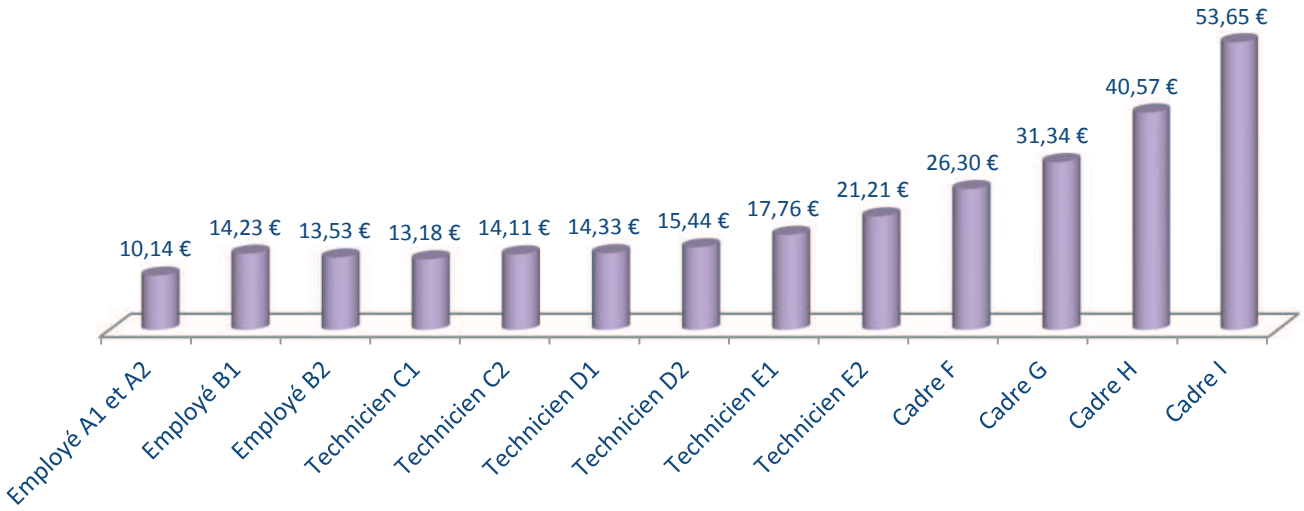
Source INSEE DADS 2014 - Traitement AB&A

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.

… et en particulier, logiquement, le niveau de classification

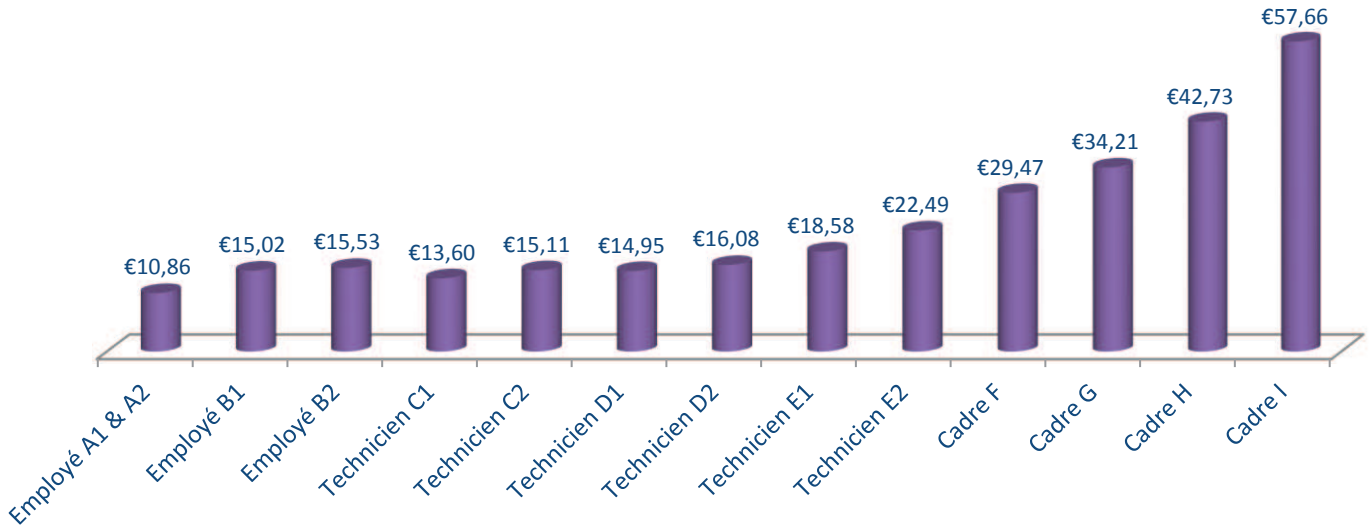
Rémunération brute horaire hors prime en fonction du niveau de CCN

Source : Enquête 2016 - Traitement AB&A



Rémunération brute horaire yc prime en fonction du niveau de CCN

Source : Enquête 2016 - Traitement AB&A

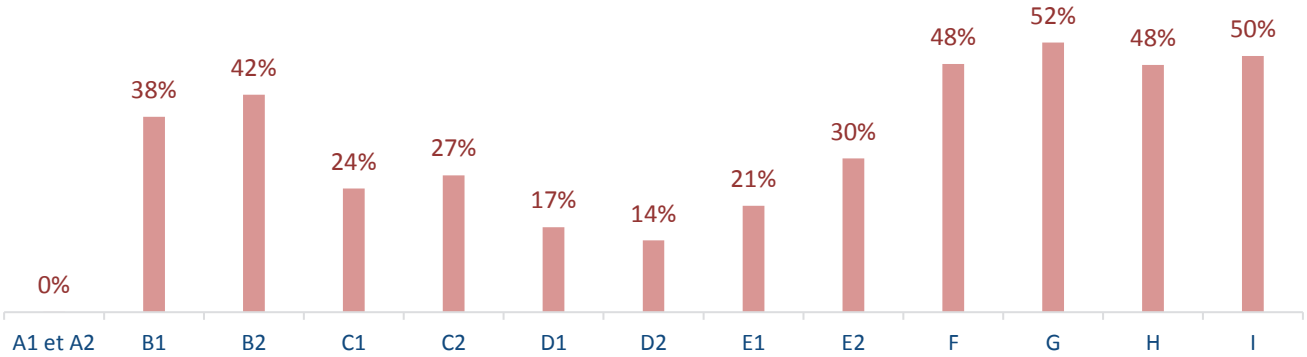


- Seuls les salariés des plus faibles niveaux de classification (Employés A1 et A2) ont une rémunération moyenne alignée sur le minimum conventionnel. La DADS révèle que les professions les moins bien rémunérées sont les ouvriers non qualifiés, les jardiniers, les agents de service d'établissements primaires.

- **Un écart moyen de rémunération de + 26% par rapport aux minima conventionnels**

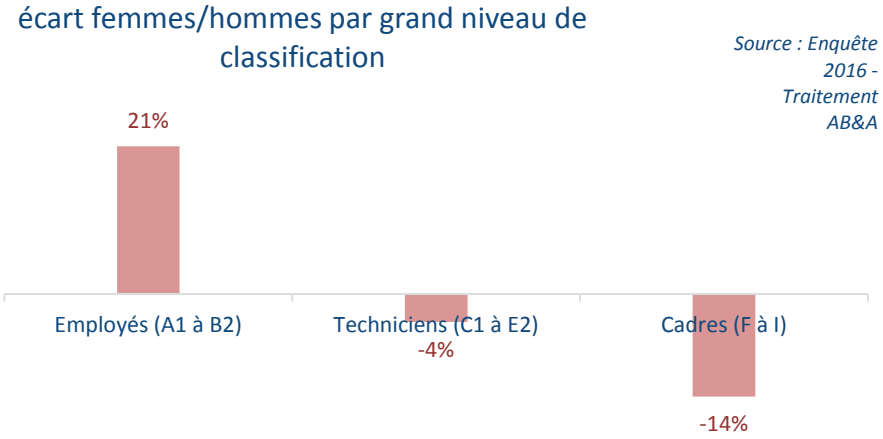
  Cette courbe en creux pourrait traduire les phénomènes suivants : sur les premiers niveaux écrasés par la remontée du SMIC, une rémunération supérieure aux minima (donc concrètement, au SMIC) pourrait s'imposer sur le marché de l'emploi ; la remontée sur les cadre pouvant s'expliquer par « la guerre des talents » qui nécessitent des rémunérations plus significatives. Le creux (qui est tout de même supérieur à 14 %) est positionné lui sur le gros des effectifs formateurs.

écart entre la rémunération horaire yc prime des salariés et le minimum conventionnel, par niveau de classification

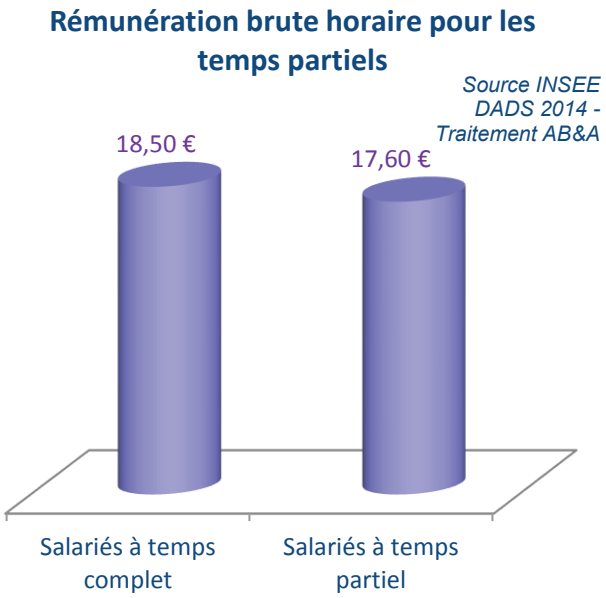


Source : Enquête 2016 - Traitement AB&A

- Un écart en faveur des femmes, pour la catégorie Employées, et à leur détriment pour les catégories Techniciens et Cadres[1]



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

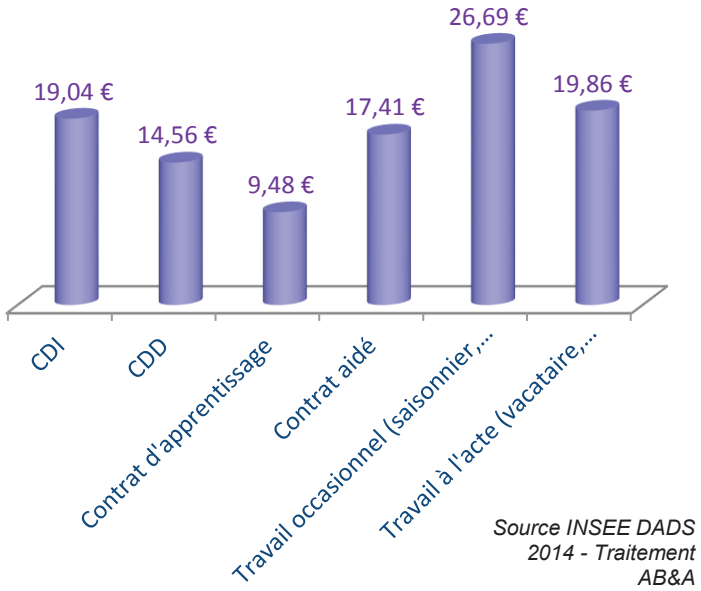


1 *il s'agit de la catégorie socioprofessionnelle définie par le niveau de la convention collective, et non pas la CSP retenue au niveau national par l'INSEE, d'où des chiffres possiblement légèrement différents des sources publiques (DADS)*

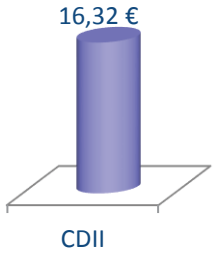
▷ Par contre, la nature du contrat est influente

- Mais ce sont probablement davantage les emplois concernés par chacun des contrats qui influencent la rémunération, plutôt que la nature du contrat en lui-même. Voir en particulier le travail occasionnel, dans lequel doivent être imputés des formateurs de haut niveau à interventions ponctuelles.

Rémunération brute horaire selon le contrat



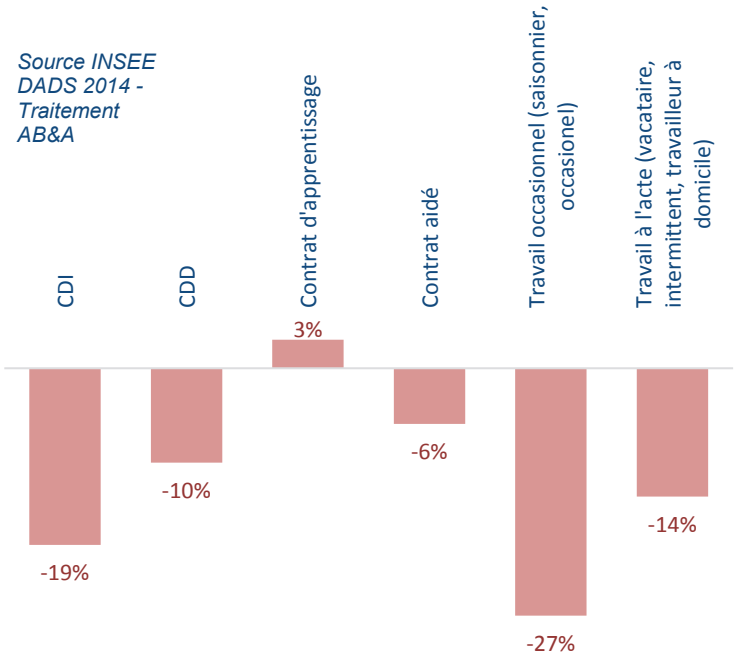
Rémunération horaire brute hors prime pour les CDII



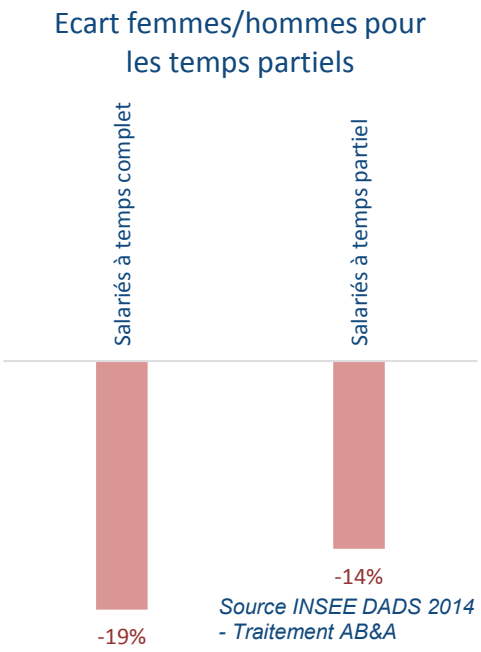
Source : Enquête 2016 - Traitement AB&A

- L'écart au détriment des femmes apparaît plus fort dans les CDI que les CDD.

Ecart femmes/hommes selon le contrat



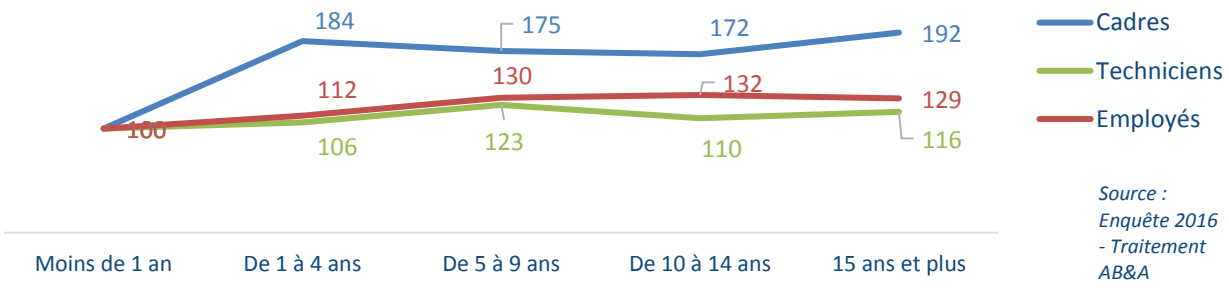
- De même il est plus fort pour les temps complets que les temps partiels



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

- L'augmentation de la rémunération du fait de l'ancienneté est beaucoup plus rapide et importante pour les cadres que pour les autres niveaux de classification

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



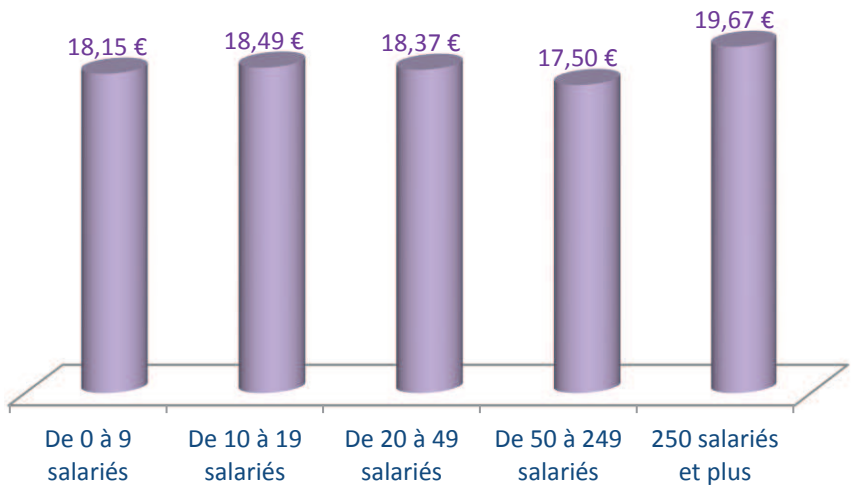
Source : Enquête 2016 - Traitement AB&A

▷ La taille de l'établissement ne joue que de manière marginale

- Ce qui signifie en pratique que les salariés ne sont pas spécialement mieux rémunérés dans les grands établissements.

Rémunération brute horaire selon la taille de l'établissement

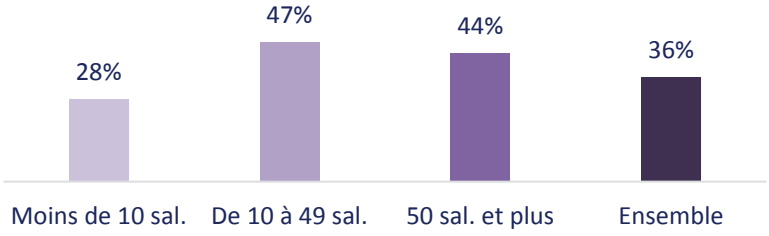
Source INSEE DADS 2014 - Traitement AB&A



▷ Un tiers des entreprises interrogées auraient mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale

- A noter que certaines entreprises ont mis en place différents dispositifs

Part des entreprises proposant au moins un dispositif d'épargne

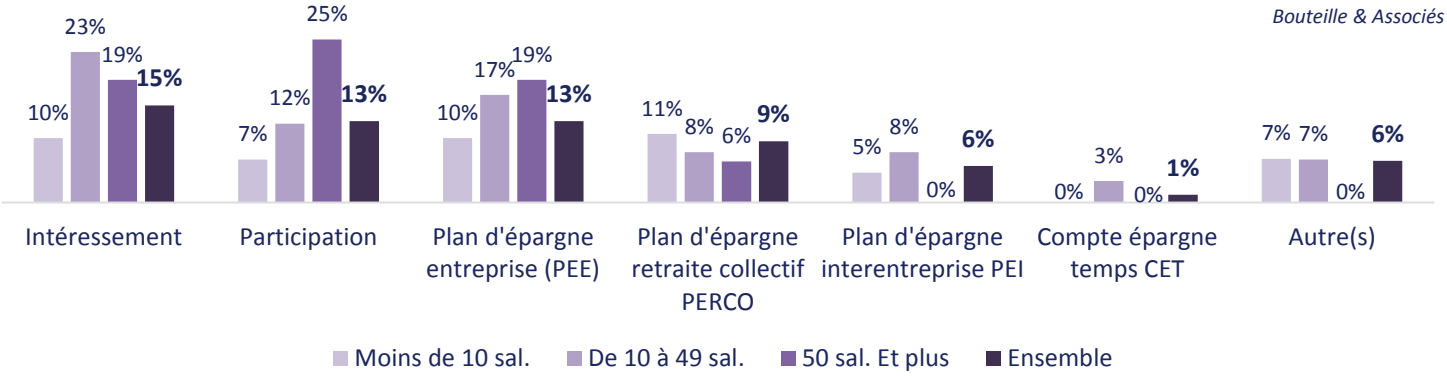


Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Parmi les dispositifs mis en place, l'intéressement est le plus développé : 15 % des entreprises le proposeraient à leurs salariés

Part des entreprises proposant un dispositif d'épargne salariale

Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés



AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

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

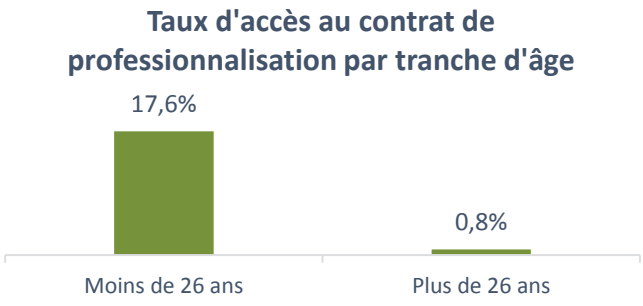
Le recours au contrat de professionnalisation

▶ Un taux d'accès au contrat de professionnalisation de 1,8 %, supérieur à la moyenne nationale (1,6% en 2015 toutes branches confondues)

- Le taux de recours des femmes à ce dispositif est légèrement supérieur à celui des hommes

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

▶ Des contrats de professionnalisation qui sont concentrés sur les jeunes



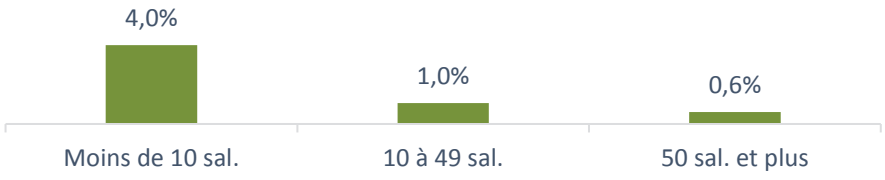
Source : Agefos-PME - Opcalia ; traitement Ambroie Bouteille & Associés

Les contrats de professionnalisation en fonction des caractéristiques des employeurs

▶ Un très bon développement du contrat de professionnalisation dans les plus petites entreprises, beaucoup plus mobilisatrices du contrat de professionnalisation

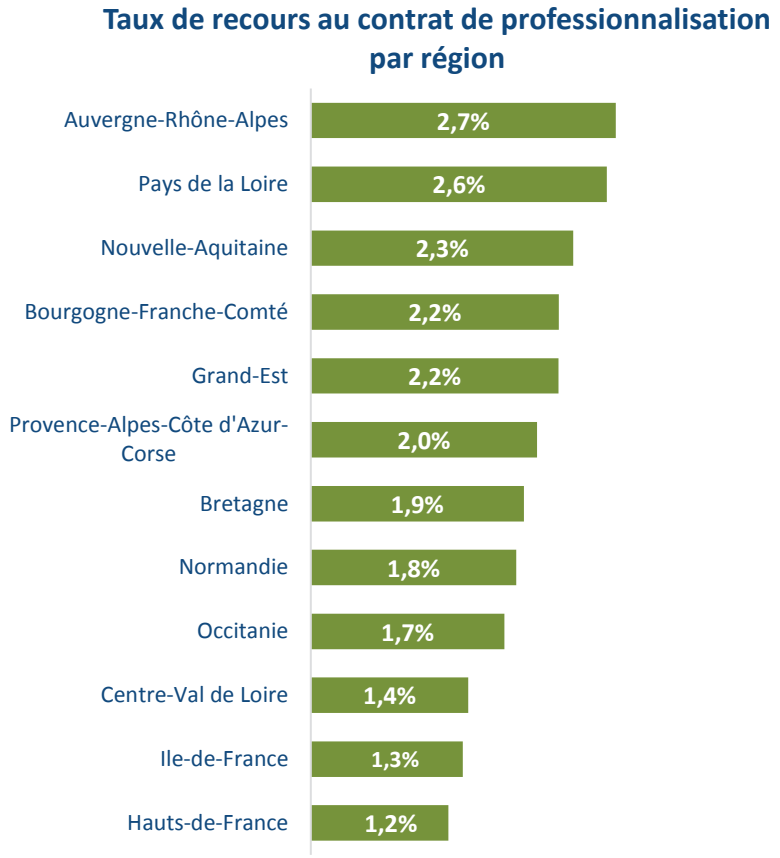
- Ceci est conforme aux moyennes nationales, rapporté au nombre de salariés, les TPE ont toujours fait davantage appel à l'alternance, et les augmentations dans les plus grandes sont surtout liées aux contraintes réglementaires qui leur ont été imposées en la matière.

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



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

▷ Des écarts entre régions sur le recours au contrat de professionnalisation



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

Les caractéristiques des actions suivies

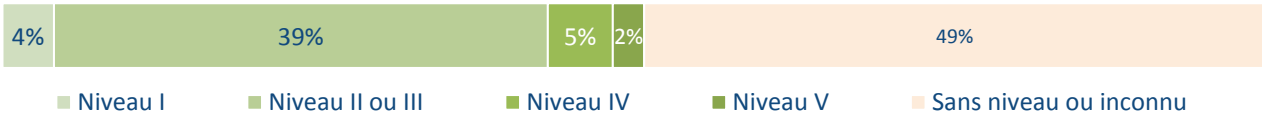
▶ En 2015, le montant des sommes engagées pour les contrats de professionnalisation estimé à près de 10 millions d'euros[2]

- Le montant moyen des contrats est de 6 110 €

2 *Les chiffres n'étant pas communiqués pour tous les contrats, il s'agit du montant moyen des contrats dont le montant est connu multiplié par le nombre de contrats total*

▷ Ces contrats de professionnalisation[3] visent en majorité des niveaux de sortie II ou III (BTS, Licences)

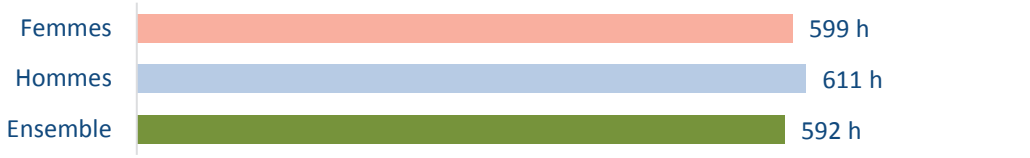
Répartition des contrats de professionnalisation par niveau de sortie



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

▷ Des durées de formation très proches entre femmes et hommes en contrat de professionnalisation

Nombre d'heures moyen par contrat de professionnalisation



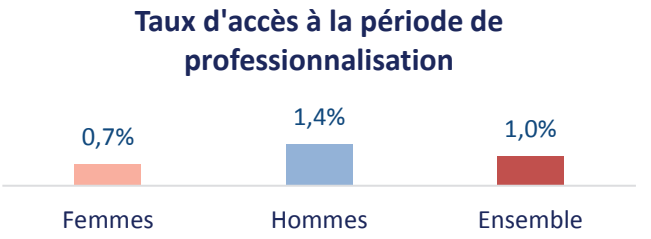
Source : Agefos-PME - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

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

Le recours à la période de professionnalisation

▶ Un taux de recours limité à la période de professionnalisation limité : 1%, contre 3% toutes branches confondues

- Les hommes ont un taux d'accès à la période de professionnalisation beaucoup plus élevé que celui des femmes



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

▷ Les salariés les plus jeunes ont eu un accès supérieur à la période de professionnalisation

- Le taux d'accès à la période de professionnalisation est beaucoup plus élevé pour les salariés de moins de 30 ans

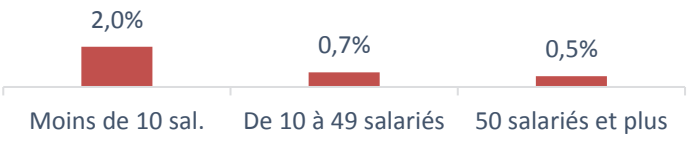
Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement

Les caractéristiques des employeurs

▶ Un taux de recours à période de professionnalisation plus élevé pour les entreprises de moins de 10 salariés

- ce taux est à souligner, car dans beaucoup de branches, ce sont les plus grandes entreprises qui ont davantage recours à ce dispositif

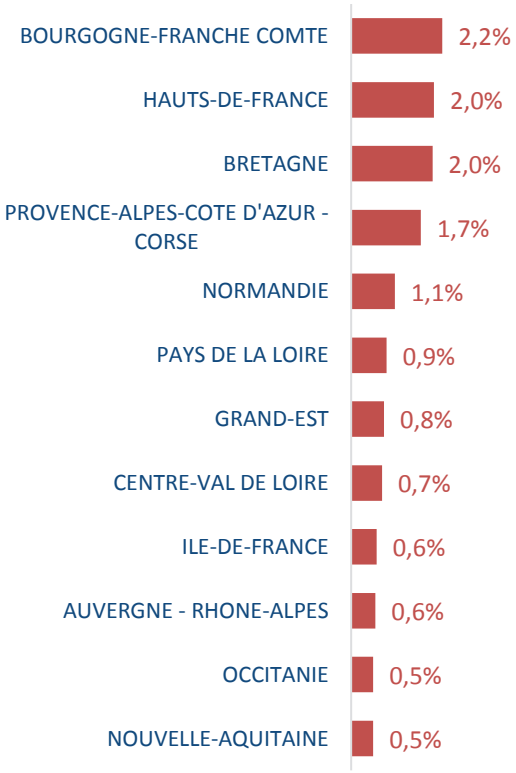
Taux d'accès à la période de professionnalisation par taille d'entreprise



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

▷ Comme pour les autres dispositifs, des recours différentiés à la période de professionnalisation en fonction des régions

Taux d'accès à la période de professionnalisation par région



Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise

Les caractéristiques des actions suivies

- **En 2015, le montant des sommes engagées par les OPCA pour les périodes de professionnalisation estimé à 3 millions d'euros**
  - Le montant moyen par action est de 3625,00 €

- **Un nombre d'heure moyen de 380 heures par action, très proche entre les femmes et les hommes**

Nombre d'heures moyens par stagiaire en période de professionnalisation

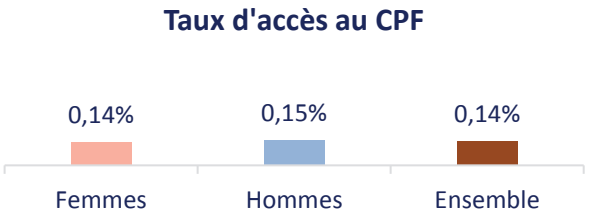
Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

Le recours au CPF par les salariés de la Branche

Cette analyse est basée sur les seules données 2015 et 2016 d'Opcalia[4]. Ainsi les taux d'accès n'ont de sens que comparés entre eux.

Note aux partenaires sociaux : il pourrait ainsi apparaître un problème de confidentialité, car AGEFOS-PME va pouvoir accéder aux données précises d'OPCALIA. On notera cependant qu'il peut le faire aussi sur tous les autres dispositifs, en soustrayant ses propres données aux moyennes que nous fournissons pour les 2 OPCA.

▶ Un taux de recours au CPF qui serait bien en deçà de la moyenne nationale



Source : Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On peut estimer que, compte-tenu de la répartition approximative de l'ensemble des salariés de la branche entre les 2 OPCA[5] , ces taux seraient 1,5 fois supérieurs, soit d'environ 0,21%. Toutefois, il resterait en deçà de la moyenne nationale estimé en 2016 à environ 2%.
- Par rapport à leur poids dans la branche, les femmes ont un taux d'accès au CPF inférieur aux hommes

4 *128 actions au total, dont seulement 9 en 2015*

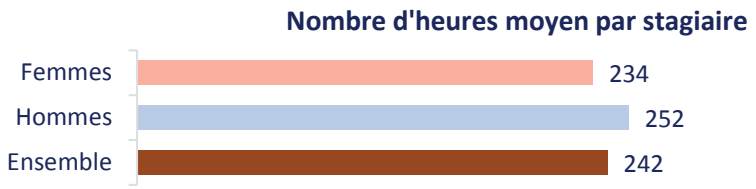
5 *Ne disposant pas des chiffres de la collecte pour les 2 OPCA, la répartition a été calculée sur la base de la répartition des contrats de professionnalisation : 60% par des salariés ses 'adhérents à Agefos-PME, 40% par des salariés d'adhérents à Opcalia ;*

Les caractéristiques des formations CPF

▷ Le montant engagé par OPCALIA pour les formations CPF en 2015 et 2016 s'est élevé à moins de 700 000 euros

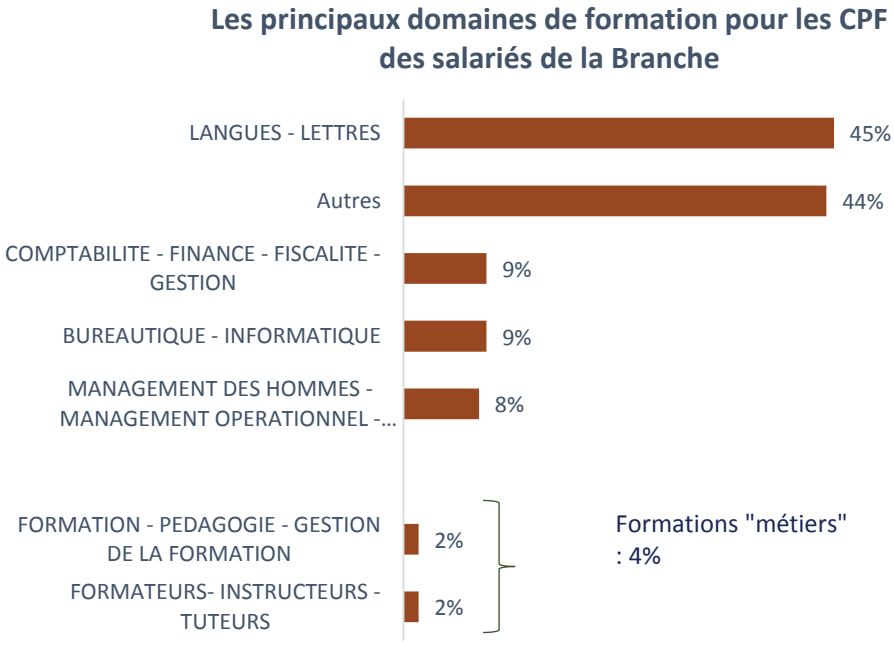
- Le montant exact : 683 480 €

▷ Un nombre d'heures moyen élevé, très proche entre les femmes et les hommes



Source : Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

▶ Les langues, comme au niveau national, arrivent en tête des thématiques de formations pour le CPF ; la bureautique/informatique par contre arrive loin dernière contrairement aux moyennes nationales



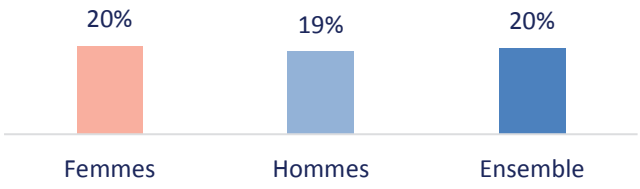
Source : Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

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.

▷ Un recours quasi égalitaire à la formation par le plan entre les femmes et les hommes

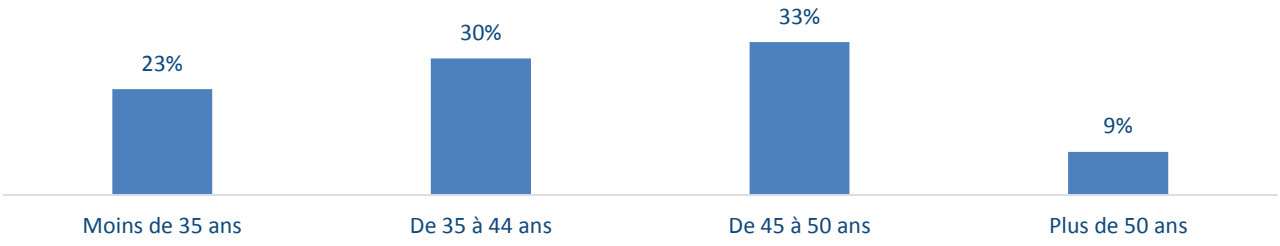
Taux d'accès à la formation (PLAN)



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

▷ Le taux d'accès au plan croit avec l'âge, mais décroche à 50 ans

Taux de recours aux formations financées au titre du plan en 2015



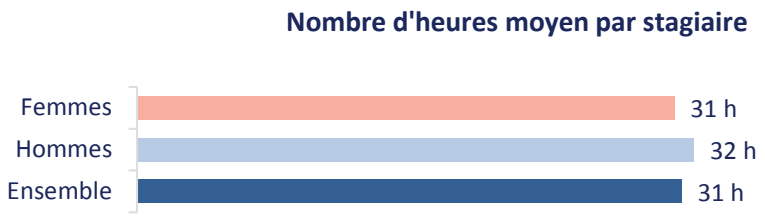
Source : Agefos-PME - Opcalia- traitement Ambroise Bouteille & Associés

Les caractéristiques des actions suivies au titre du Plan

▷ En 2015, le montant des actions de formations du Plan financés par les 2 OPCA s'est élevé à près de 17 millions €

- Le montant moyen engagé par ces actions est d'environ 1 060 €

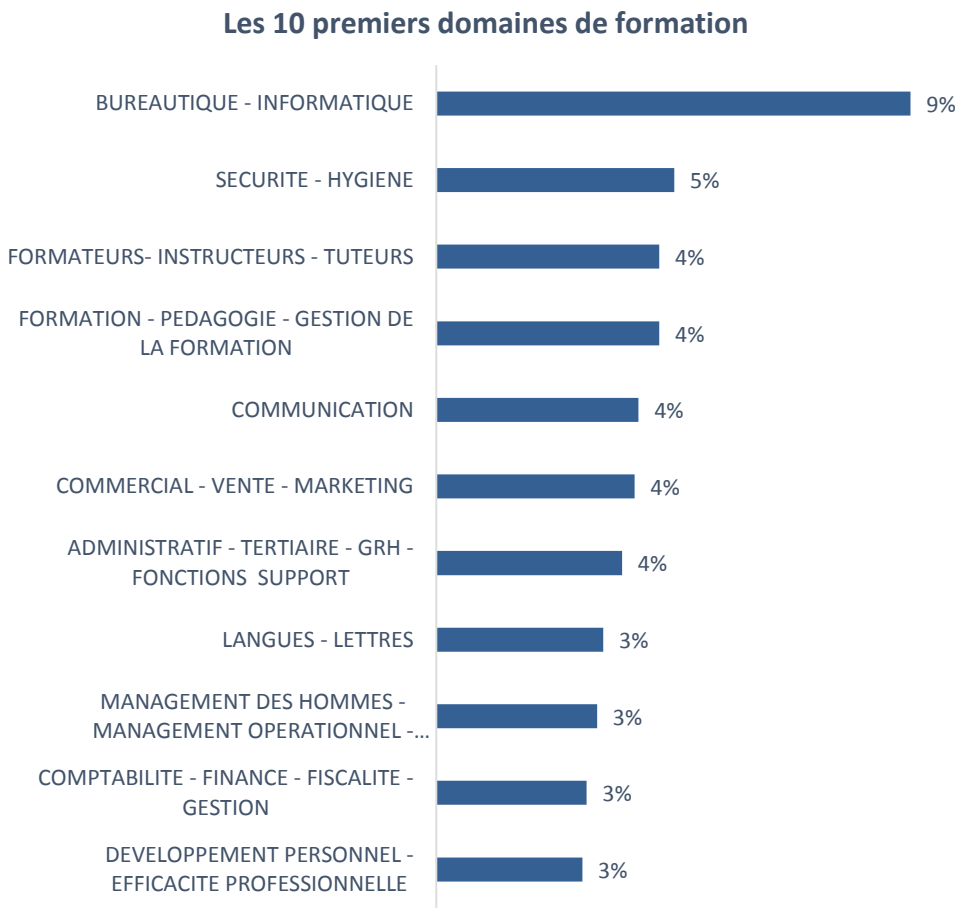
▷ Une durée moyenne de formation de 31 heures



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

▷ La bureautique et l'informatique arrivent en tête des thématiques des actions de formations financées au titre du Plan

- Les formations « métiers » : « Formateurs-Instructeurs – tuteurs », et « Formation – pédagogie - gestion de la formation » font logiquement partie des thématiques les plus développées dans les plans de formation.



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

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

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

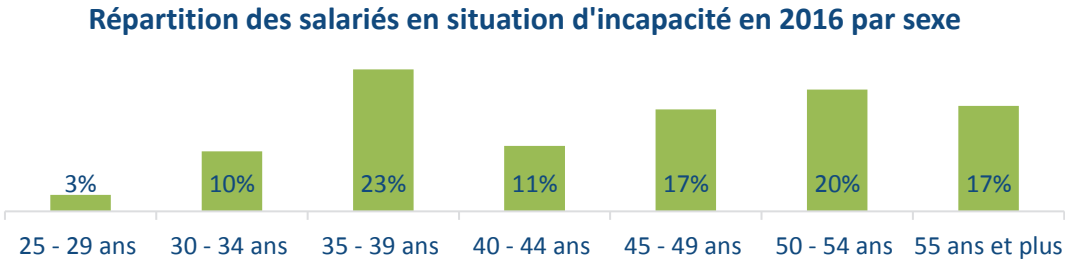
▷ Un taux d'incapacités temporaire de 6,8%

Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ Les femmes sont majoritaires parmi les salariés ayant subi un arrêt de travail pour incapacité

Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ Les seniors (50 ans et plus) représentent plus d'1/3 des salariés ayant été arrêtés en 2016

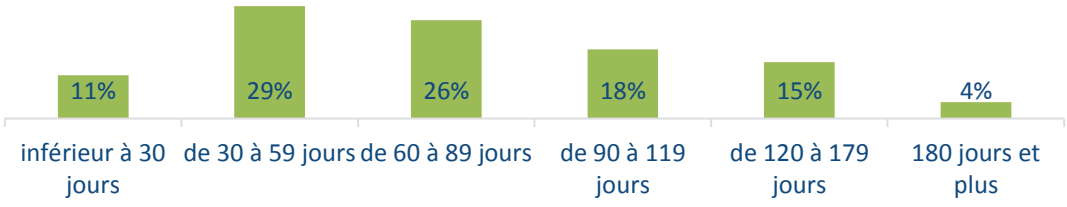


Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ Des arrêts de travail pour incapacité d'une durée moyenne de 76 jours

- Plus de 60% des arrêts pour incapacités dépassent les 60 jours, durée moyenne nationale d'un arrêt pour accident du travail.

Répartition des arrêts de travail pour incapacités par durée

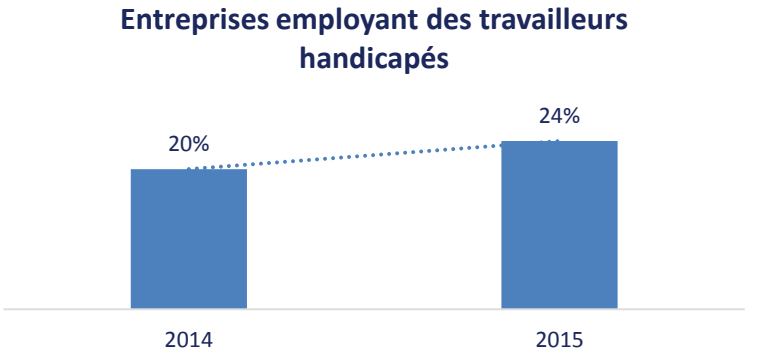


Source : Malakoff Médéric Prévoyance - Ag2R - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Le handicap dans la branche

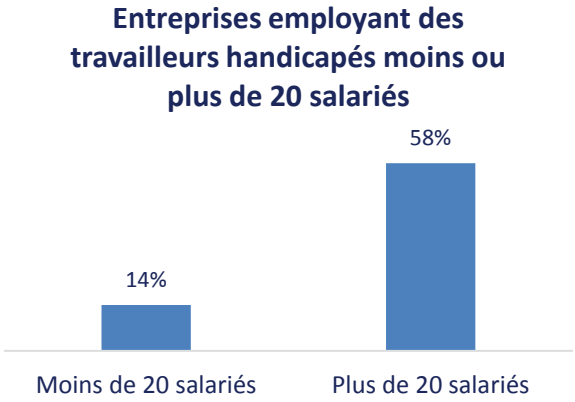
Près d'un quart des entreprises emploie des salariés handicapés

- Cette proportion, après avoir baissé en 2014, est de nouveau en augmentation en 2015



Source : Enquête 2016 - Bilan social de la FP pour données 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- 58% des entreprises soumises à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (entreprises d'au moins 20 salariés) ont effectivement des handicapés parmi leurs salariés.

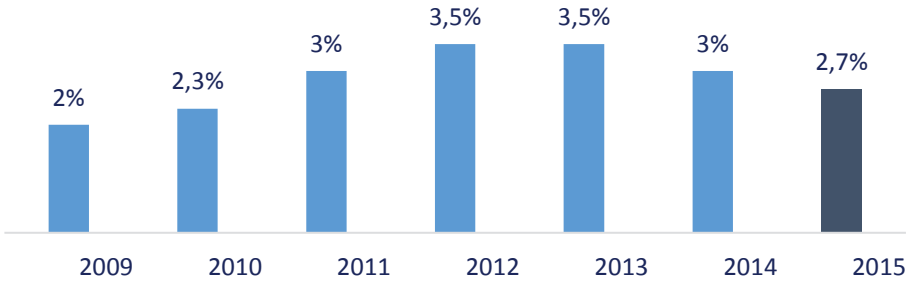


Source : Enquête 2016 - Bilan social de la FP pour données 2014 - Traitement

Rappelons que ce chiffre ne veut pas dire que 42% 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 diminue depuis 4 ans

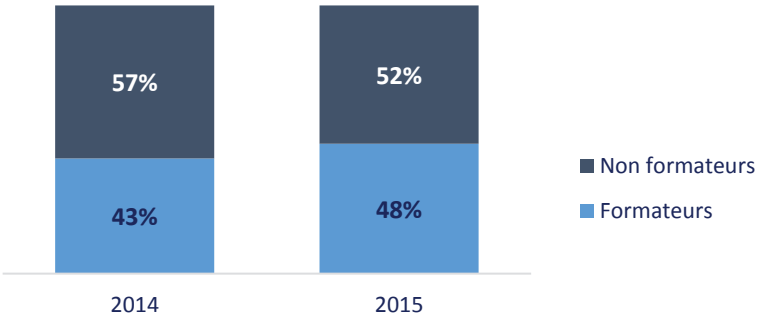
Proportion de salariés handicapés



Source : Enquête 2016 - Bilan social de la FP pour données 2014 - 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



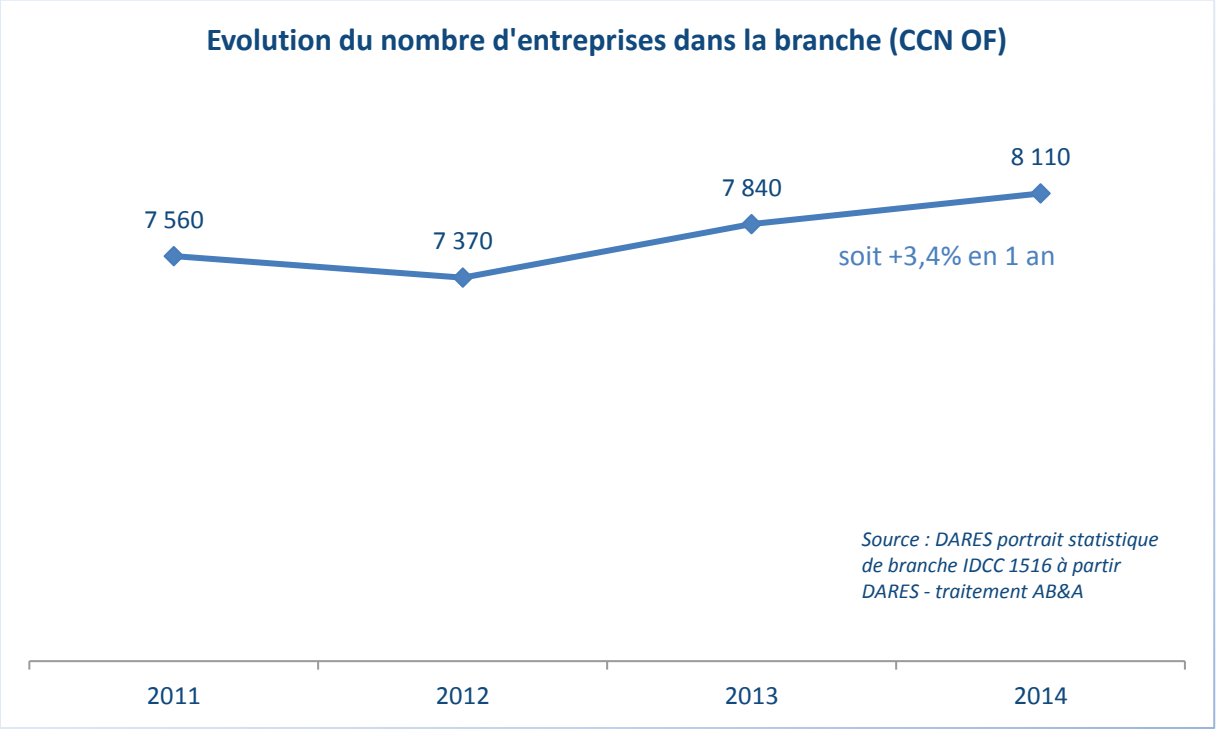
Source : Enquête 2016 - Bilan social de la FP pour données 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

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

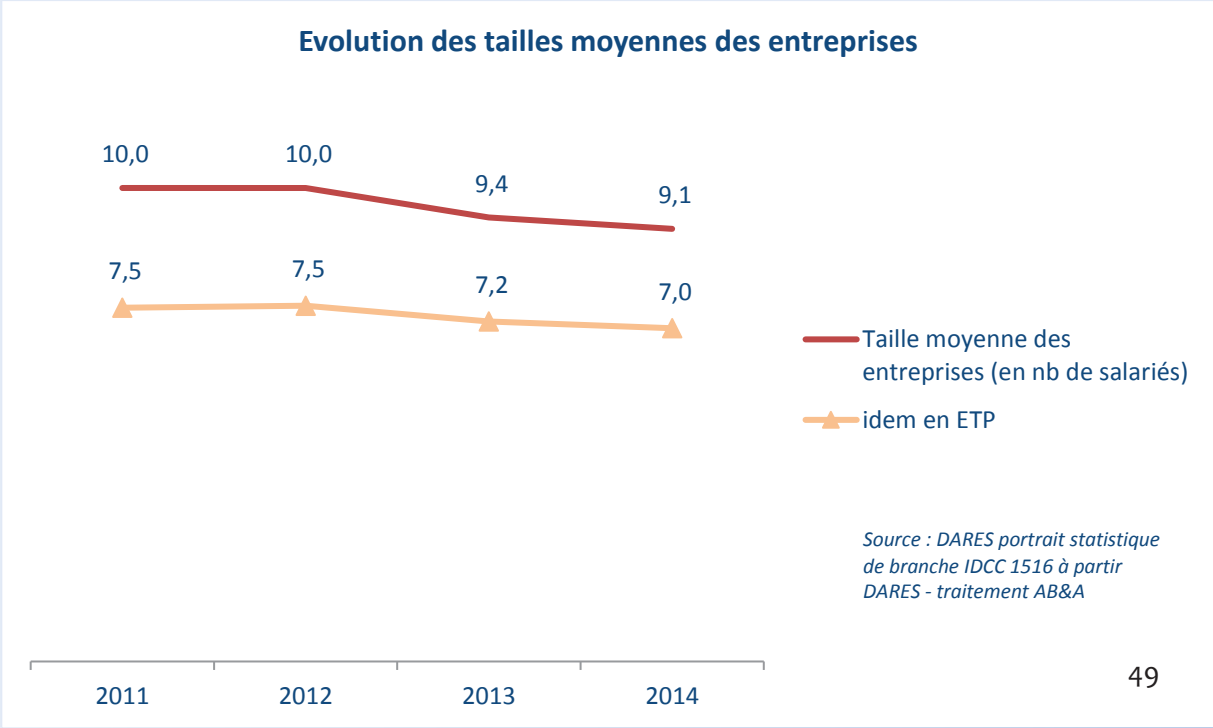
Les entreprises de la branche

Une croissance assez soutenue du nombre d'employeurs



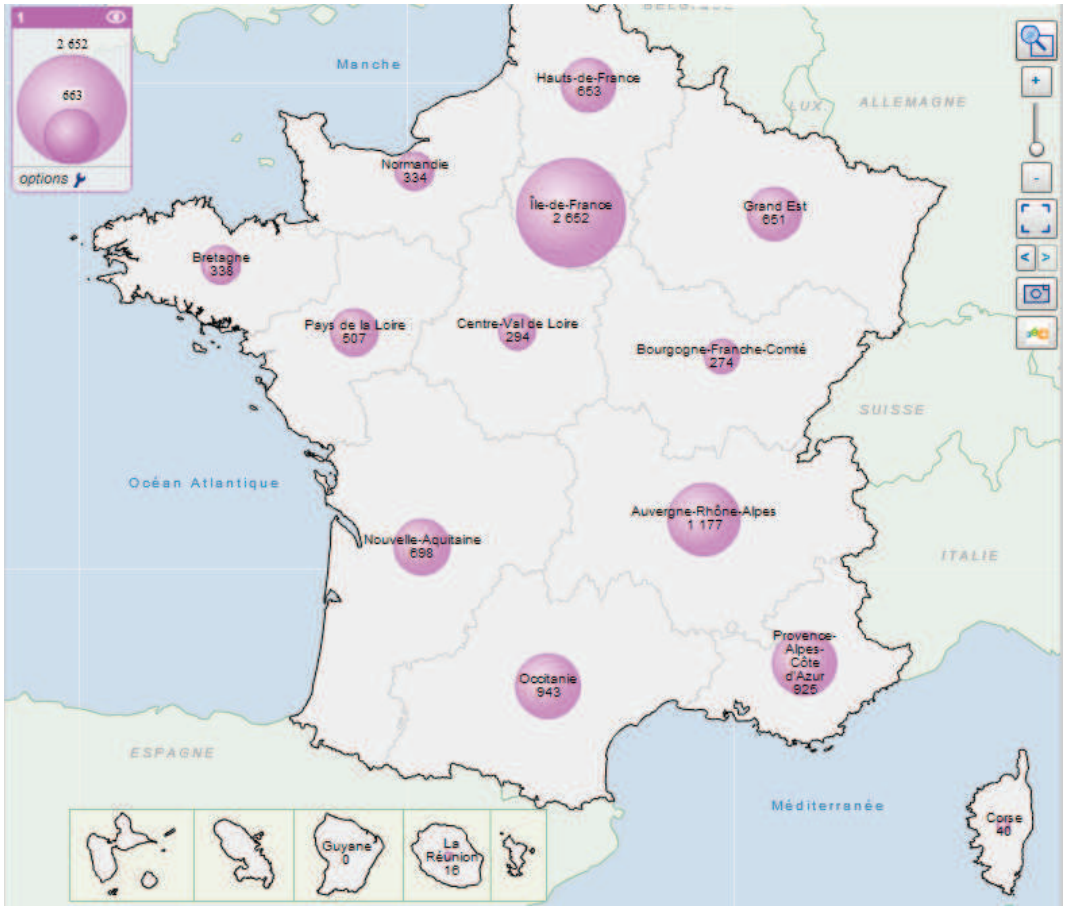
- il s'agit ici des entreprises avec au moins un salarié, c'est-à-dire sans les formateurs indépendants qui sont traités plus loin.

Cependant la taille moyenne de ces entreprises est limitée et a plutôt tendance à diminuer



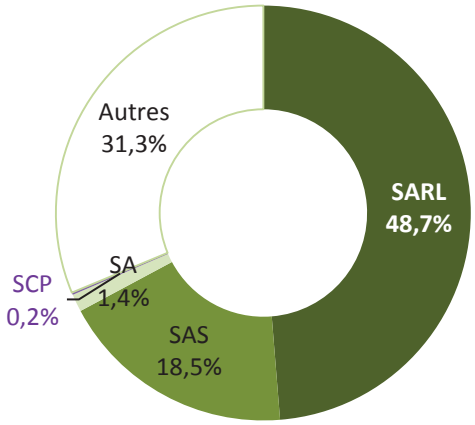
L'Île-de-France concentre 28 % des entreprises

- alors que cette région ne pèse « que » 21 % du nombre d'établissements France (source INSEE données 31 décembre 2014).



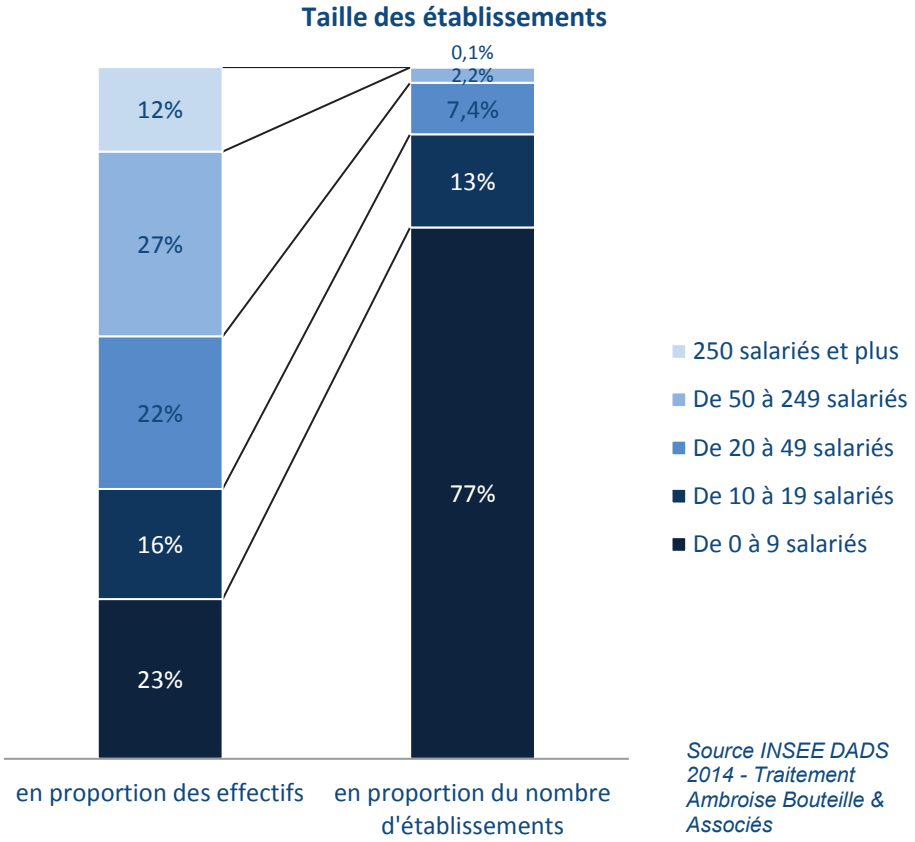
Une nette dominante des sociétés dans les statuts juridiques

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



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▶ L'analyse par *établissement*[6] confirme la petite taille des structures : trois quarts des établissements ont moins de 10 salariés, et ne concentrent qu'un quart de l'emploi



- La branche comptait **9502 établissements** au 31/12/2014, soit **1,17 établissements par entreprise**[7]**.** En simplifiant, cela signifie que presque une entreprise sur six dispose d'un 2e établissement en plus de son siège social.

---

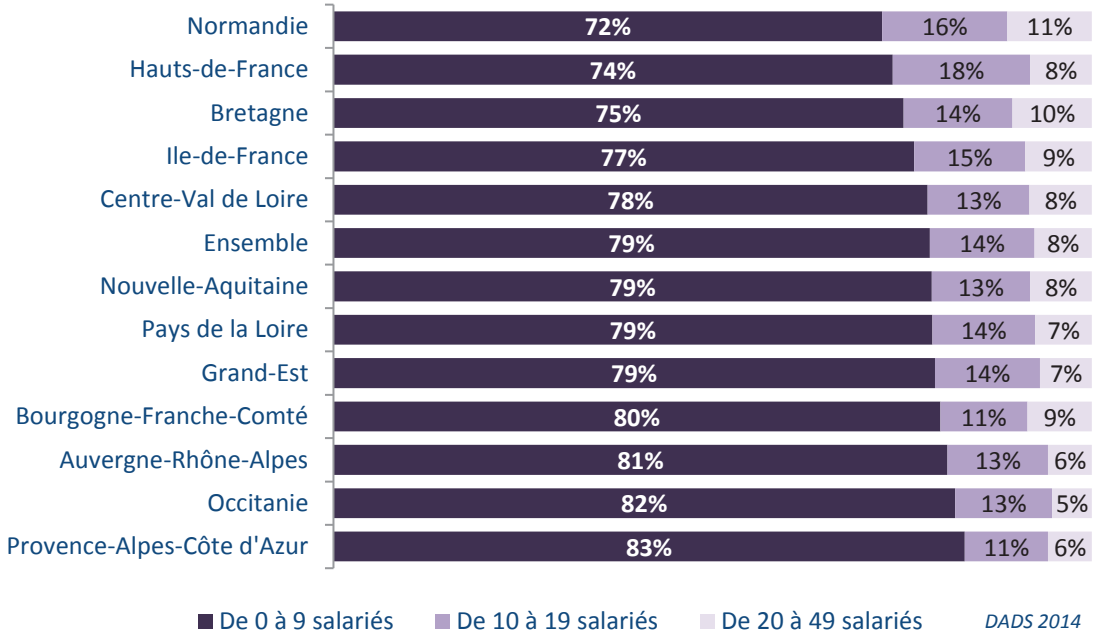
6 *L'entreprise est une unité juridique (une société, etc.) disposant d'un numéro SIREN qui lui est propre. L'établissement est le lieu ou les lieux d'implantation d'une entreprise, défini par un numéro SIRET de 14 chiffres, dont les 9 premiers sont le SIREN de l'entreprise. Ces analyses ne permettent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

7 *C'est inférieur à la moyenne nationale qui est de 1,26 (source DARES 2014).*

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

mais en Normandie, Hauts-de-France et Bretagne.

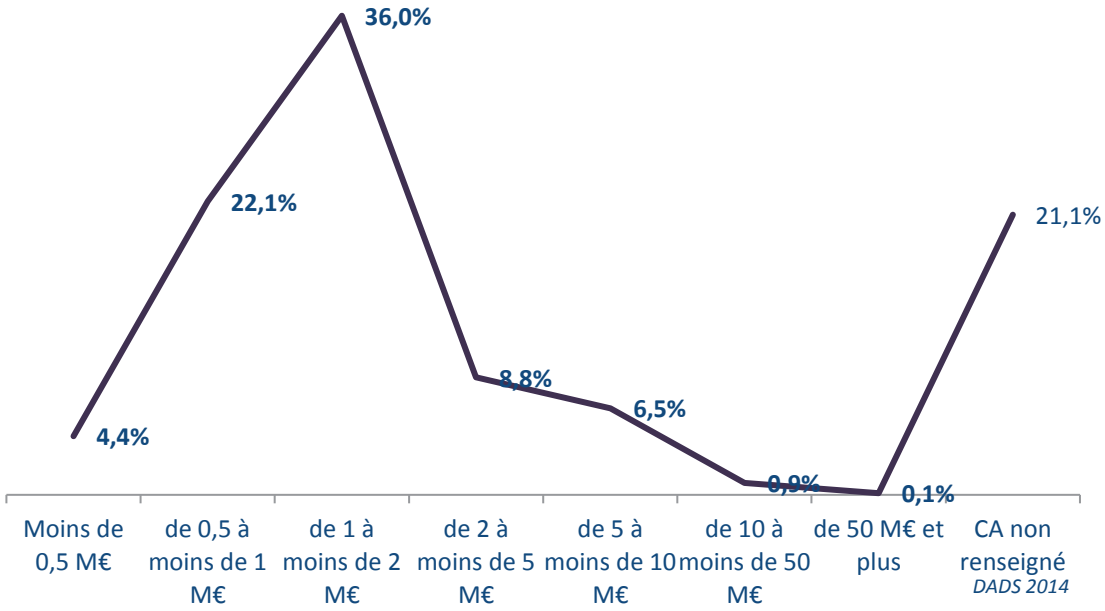
La taille des établissements dans les régions



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 2015, le chiffre moyen des organismes de formation répondants s'est élevé à près de 1,6 millions d'euros

Le chiffre d'affaires moyen des organismes de formation enquêtés

Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

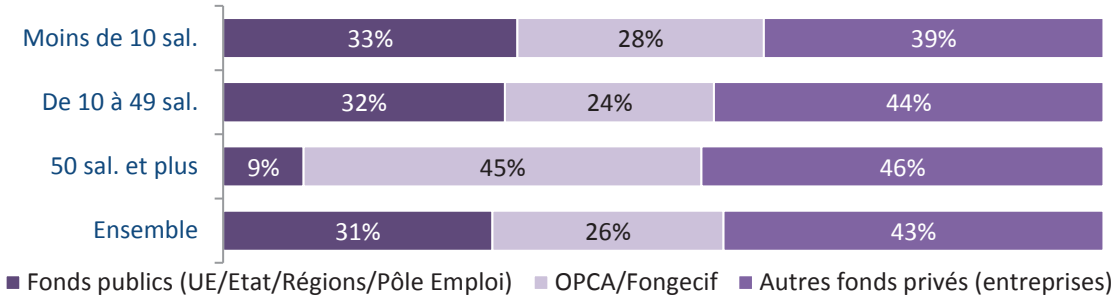
- Une extrapolation à l'ensemble de la ***branche***[8] conduirait à un maximum de **13,5 milliards** de chiffres d'affaires.

---

8 *attention, il s'agit de la somme du chiffre d'affaires des entreprises, non dé-doublonnée de la chaine de la sous-traitance (par ex : si un OF A fait un CA de 1 million d'euros et sous-traite 0,5 million à un OF B, le CA total comptabilisé ici est de 1,5 million, alors que la dépense des clients est de 1 million). Il s'agit également du CA des entreprises ayant* ***au moins un salarié*** *et* ***appliquant la convention collective*** *des*

▶ Les entreprises sont les premiers financeurs des organismes de formation et croissent avec leur taille

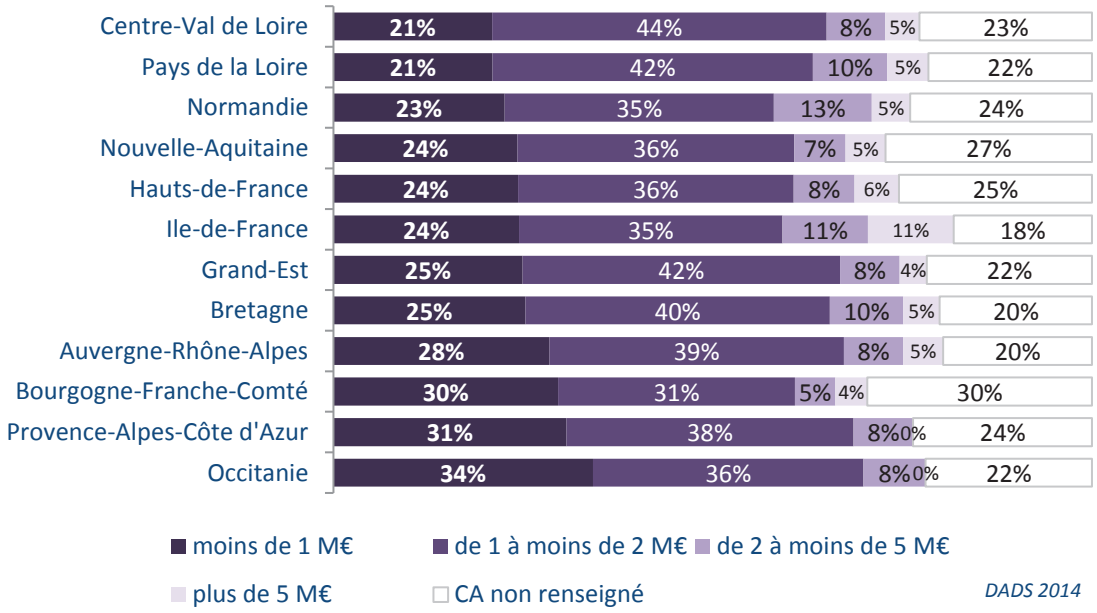
Part des financeurs dans le chiffre d'affaires des entreprises



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ Le chiffre d'affaires par région confirme la petite taille des entreprises d'Occitanie, Paca, Bourgogne, AURA

Dans les régions, les proportions d'entreprises par tranches de chiffre d'affaires



DADS 2014

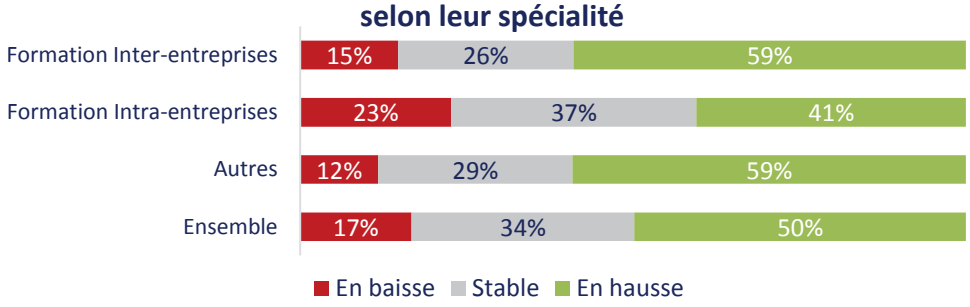
---

organismes de formation ; Il ne s'agit donc pas de la somme des et ***non pas*** *le chiffre d'affaires du secteur de la formation professionnelle continue dans son ensemble. Cette extrapolation indicative est obtenue par le vecteur du CA généré par équivalent plein temps.*

Les marchés des entreprises et les perspectives 2015-2016

▶ La moitié des entreprises interrogées anticipe une hausse de leur chiffre d'affaires entre 2015 et 2016

Evolution anticipée du CA des entreprises entre 2015-2016 selon leur spécialité

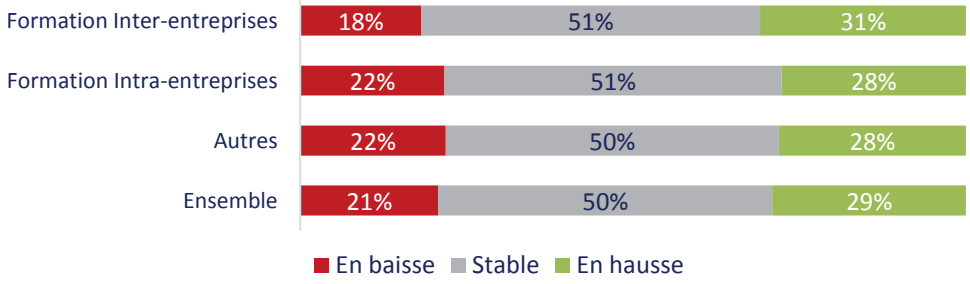


Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

* *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*

▶ Par contre, elles n'envisagent pas dans leur majorité une augmentation, mais plutôt une stabilité, de leurs marges brutes

Evolution anticipée de la marge brute des entreprises entre 2015-2016 selon leur spécialité



Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ L'accompagnement de projets professionnels et la formation à des métiers spécifiques sont les deux domaines d'intervention les plus fréquemment offerts par les organismes répondants

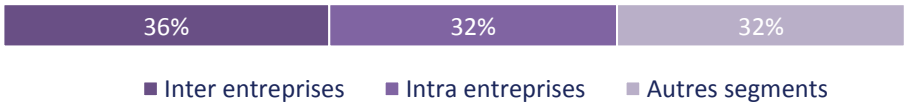
Principaux domaines d'intervention des organismes de formation*

** représentants plus de 15% du CA des OF*

Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▶ Le chiffre d'affaires des entreprises interrogées se répartit quasiment en 3 tiers entre les différents segments d'activités : interentreprises, intra et autres

Répartition du CA des organismes enquêtés en fonction du segment d'activité



Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

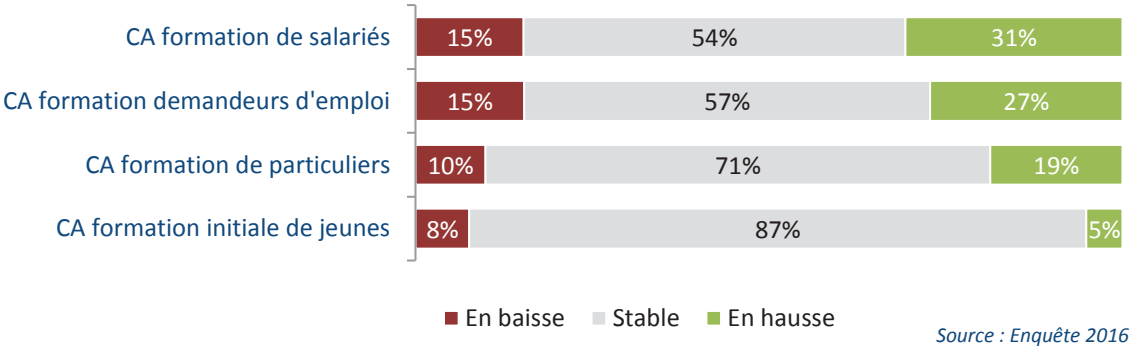
La formation de la cible des salariés représente plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé par des organismes répondants

Répartition du CA par publics formés

Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On constate qu'une **part significative des employeurs** de la branche fait de la **formation initiale**, ce qui est confirmé par d'autres analyses (professions de la DADS, qui font apparaître des « enseignants », etc.). Ceci n'est pas formellement écarté du champ de la convention collective, qui certes se limite à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi (donc la formation continue), mais seulement « à titre principal».
- Ce marché pourrait encore progresser pour 31% des entreprises interrogées, ainsi que celui des demandeurs d'emplois (27% des entreprises)

Vision de l'évolution 2015 -2016 du chiffre d'affaires par publics formés



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

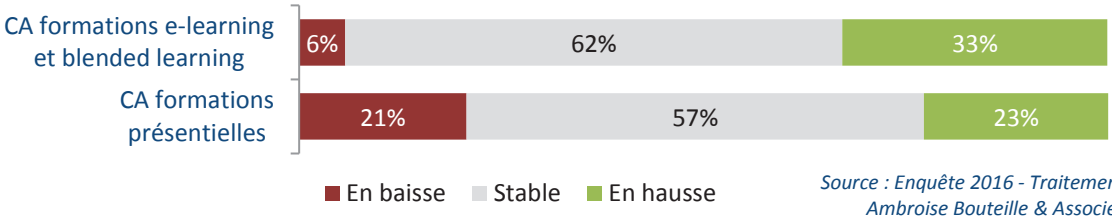
En 2015, 9% du chiffre d'affaires des organismes répondants est réalisé sur le e- ou le blended learning

Répartition du CA entre E- blended learning et formations présentielles

Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Dans la tendance de fond de digitalisation de la formation, peu nombreux sont les organismes de formation qui prévoient une baisse de leur chiffre d'affaires sur les formations en e-learning ou en blended-learning.
- Les formations présentielles[9] pourraient constituer une part de moins en moins importante pour 21 % des entreprises.

Vision de l'évolution 2015-2016 sur la répartition e- et blended learning - présentiel



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Les formations certifiantes ou qualifiantes représentent quant à elles 39% du chiffre d'affaires réalisé par les entreprises interrogées, cette part pourrait croitre pour une majorité d'entre-elles

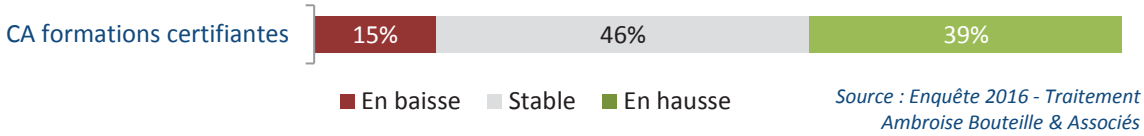
Répartition du CA entre formation certifiantes et non certifiantes

Source : Enquête Branche 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

9 *Les questions posées concernaient la part du Chiffre d'affaires des entreprises pour le e-ou le blended learning et pour la formation présentielle. La part de formation par téléphone n'a pas été demandée.*

- Compte-tenu du mouvement lié à la réforme de la formation de 2014 qui oriente les financements vers les formations certifiantes, cette part du chiffre d'affaires des entreprises devrait croître pour une part importante des organismes de formation (39%)

Vision de l'évolution 2015-2016 sur le marché des certifications



Source : Enquête 2016 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

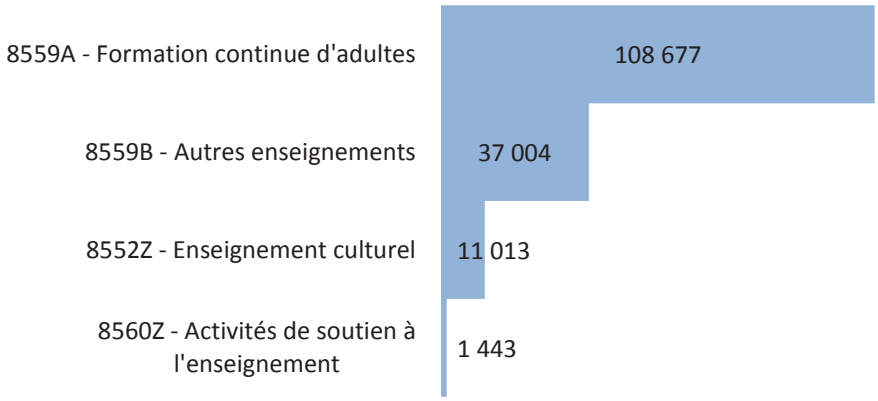
ANNEXES

Comment la branche des organismes de formation se positionne-t-elle dans le secteur de la formation professionnelle ?

Au plan de l'emploi

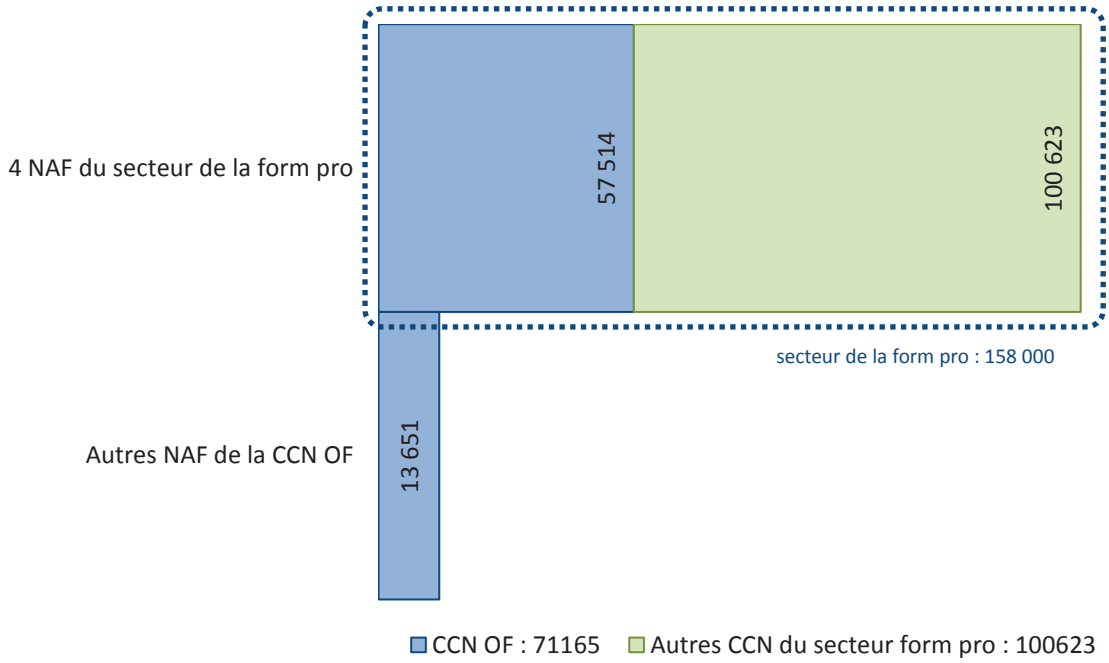
▶ Le secteur de la formation professionnelle présente un effectif de 158 000 postes

- Le secteur de la formation professionnelle est défini ici par 4 NAF :



▷ Au sein du secteur de la formation professionnelle, la branche (CCN OF) pèse 71 000 postes

A noter toutefois que près de 13 500 postes ne relèvent pas strictement des 4 NAF du secteur de la formation professionnelle.



▷ Sur le NAF principal « formation continue d'adultes » (NAF 8559A)[10] seuls 44% des effectifs relèvent de la convention collective des organismes de formation

- **28,5 % ne relèvent d'aucune CCN** (convention collective nationale), ce qui constitue probablement un réservoir pour la branche des organismes de formation.
- Les autres employeurs du ce NAF **s'éparpillent dans une soixantaine de conventions collectives**, avec à chaque fois de faibles volumes. Citons :
  - l'AFPA
  - la convention dite « Syntec », avec la porosité conseil / formation
  - des spécialistes de la formation : l'enseignement privé indépendant, l'enseignement à distance, les enseignants de CFA,
  - des branches du « social » : personnes handicapées, Croix-Rouge, insertion, etc.
  - des OF rattachés aux branches qui les gèrent : métallurgie, bâtiment, réparation automobile etc.)

  Un changement de CCN leur serait donc probablement délicat (et même interdit dans le dernier cas, car le champ d'application de la convention collective des organismes de formation exclut explicitement les ASFO).

Les CCN du NAF 8559A "formation continue d'adultes"	Effectifs	Soit poids de la CCN dans le NAF
1516 - organismes de formation	47 409	43,6%
Sans convention collective	30 952	28,5%
5539 - AFPA	8 615	7,9%
1486 - bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	1 955	1,8%
0650 - ingénieurs et cadres de la métallurgie	1 194	1,1%
0413 - etablissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	911	0,8%
1090 - commerce et réparation de l'automobile	906	0,8%
2691 - enseignement privé indépendant	869	0,8%
0054 - industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne	791	0,7%
2101 - Enseignement privé à distance	715	0,7%
2152 - Enseignants et formateurs des centres de formation continue et d'apprentissage	666	0,6%
2609 - employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment	636	0,6%
5502 - Croix Rouge	623	0,6%
3016 - ateliers et chantiers d'insertion	594	0,5%
50 autres CCN	11 841	10,9%
Total	108 677	100%

Source INSEE DADS 31/12/2014 - Traitement AB&A

10 *et non plus les 4 NAF du secteur de la formation professionnelle comme page précédente*

▷ À l'inverse, au sein de de la convention collective des organismes de formation, 33% exercent d'autres activités que la stricte formation continue d'adultes (NAF 8559A)

Les NAF de la CCN OF	Effectifs	Soit poids du NAF dans la CCN
8559A - Formation continue d'adultes	47 409	66,6%
8559B - Autres enseignements	9 364	13,2%
8542Z - Enseignement supérieur	3 762	5,3%
9499Z - Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	2 191	3,1%
8532Z - Enseignement secondaire technique ou professionnel	1 978	2,8%
7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	1 268	1,8%
8899B - Action sociale sans hébergement n.c.a.	1 232	1,7%
8552Z - Enseignement culturel	685	1,0%
Autres codes NAF	3 276	4,6%
Total	71 165	100,0%

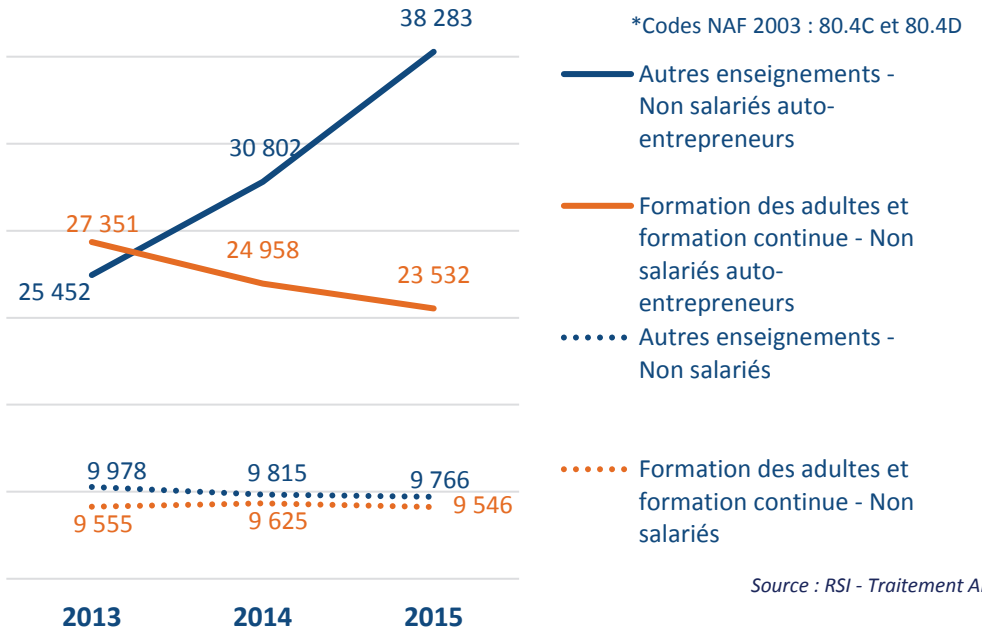
Source INSEE DADS 31/12/2014 - Traitement AB&A

- 13 % sont classés dans les « autres enseignements », qui ne relèvent pas de la formation continue (il s'agit essentiellement du soutien scolaire ; de l'enseignement en langues et en informatique *mais hors formation professionnelle continue*)
- D'autres relèvent de la formation initiale, du conseil, etc.

▷ En 2015 dans le secteur de la formation continue, environ 80 000 travailleurs non-salariés, dont 60 000 autoentrepreneurs

- Parmi ces 80 000, 33 000 interviennent strictement sur la formation des adultes et leur nombre est en baisse (voir les deux courbes oranges).

Evolution du nombre de travailleurs non salariés dans le secteur de la formation professionnelle*



Source : RSI - Traitement AB&A

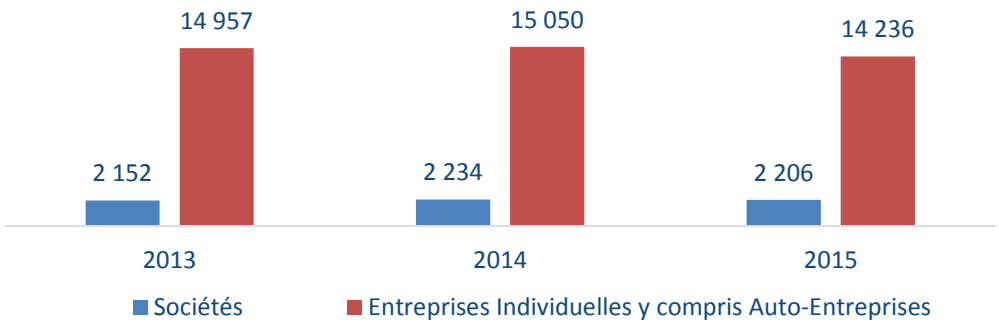
Au plan des entreprises

▶ Le secteur de la formation professionnelle compte 15 304 entreprises[11] ayant au moins un salarié

contre, pour mémoire, 8 110 dans la branche des organismes de formation (une grosse moitié).

▶ Un nombre de créations d'entreprises stable au cours des 3 dernières années

Créations d'entreprises dans le secteur de la formation professionnelle selon la catégorie juridique

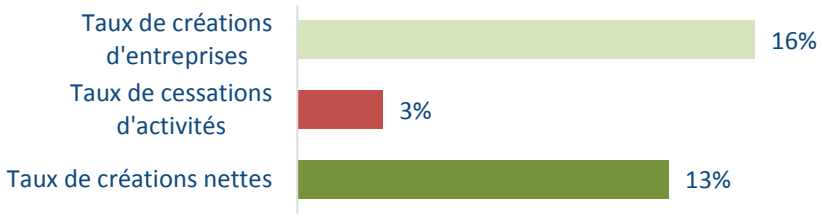


Source : INSEE - REE - Périmètre secteur de la formation professionnelle- Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On trouve dans les entreprises individuelles les formateurs indépendants non-salariés, dont les professions libérales probablement.

▶ Un taux de créations nettes[12] de 13%, supérieur à la moyenne nationale (10%)

Taux de renouvellement des entreprises du secteur de la formation professionnelle en 2014/2015



Sources : INSEE - CLAP- RSE - Périmètre 4 NAF de la formation professionnelle - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

11 *source INSEE DADS*

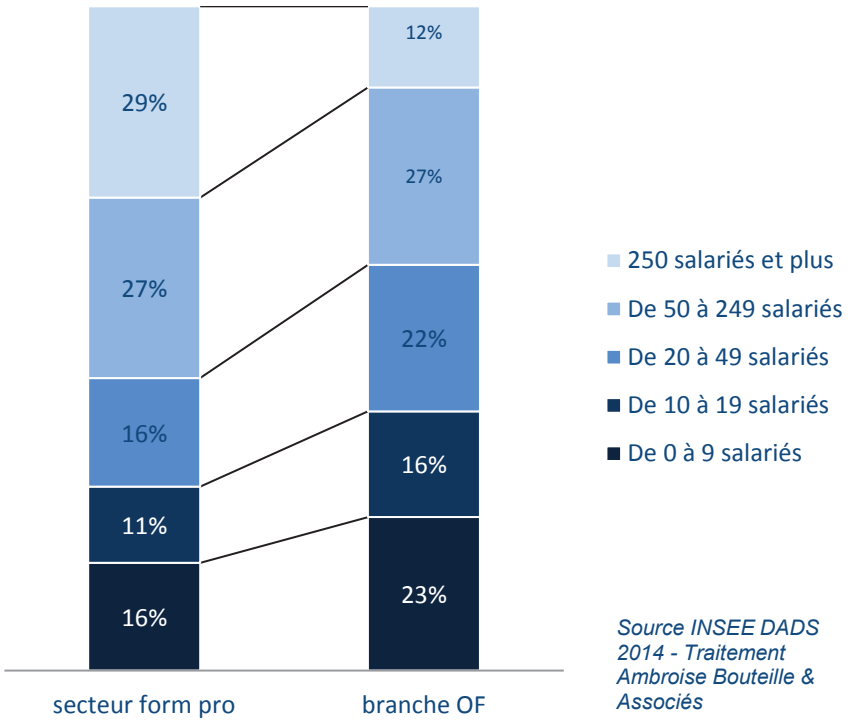
12 *Toutes catégories d'entreprises confondues : sociétés, entreprises individuelles et micro entrepreneurs*

Le secteur de la formation professionnelle présente-t-il des caractéristiques de l'emploi différentes de celles de la branche ?

Il apparaît un écart dans la taille des établissements

- Le secteur de la formation professionnelle compte beaucoup plus de grands établissements que la branche des organismes de formation (56 % de 50 et + contre 39 %).
- La taille moyenne d'un établissement dans le secteur de la formation professionnelle est ainsi de 10,0 salariés contre 9,3 dans la branche des OF.

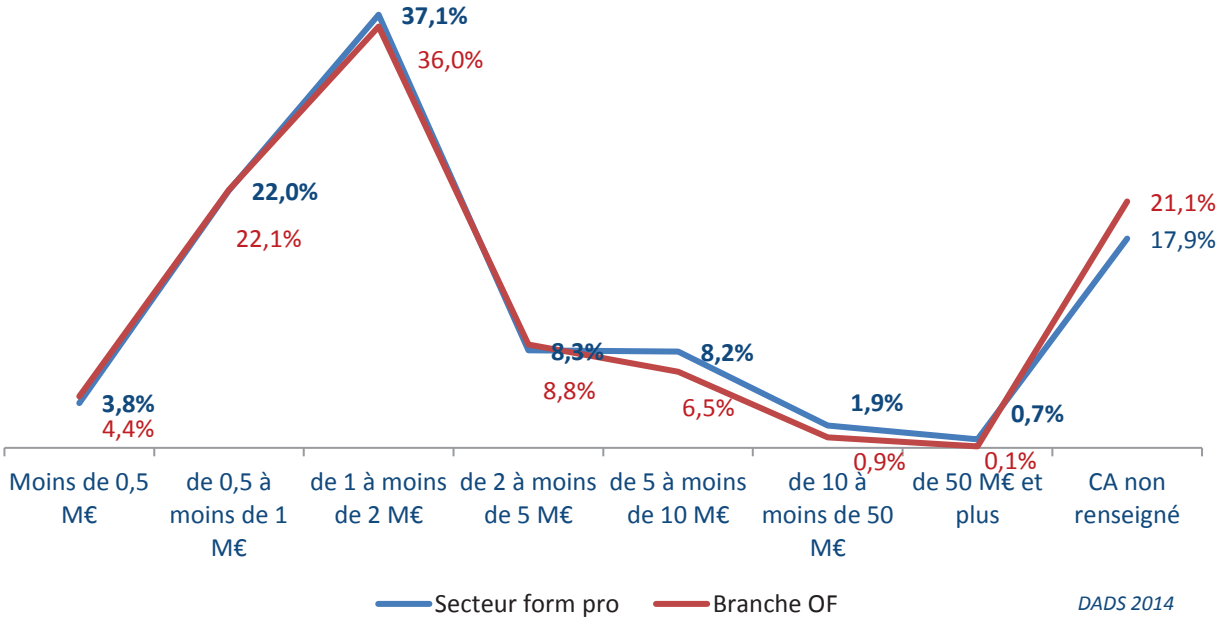
Taille des établissements (en proportion des effectifs)



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Les gros organismes de formation semblent légèrement plus fréquents dans le secteur de la formation professionnelle que dans la branche

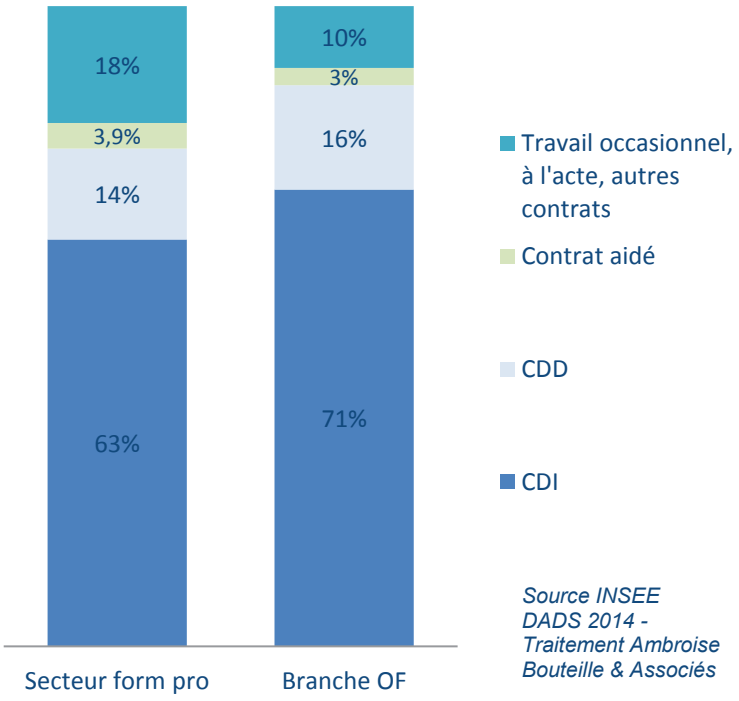
Les proportions d'entreprises par tranches de chiffre d'affaires



DADS 2014

Les contrats de travail semblent plus favorables dans la branche que dans le secteur

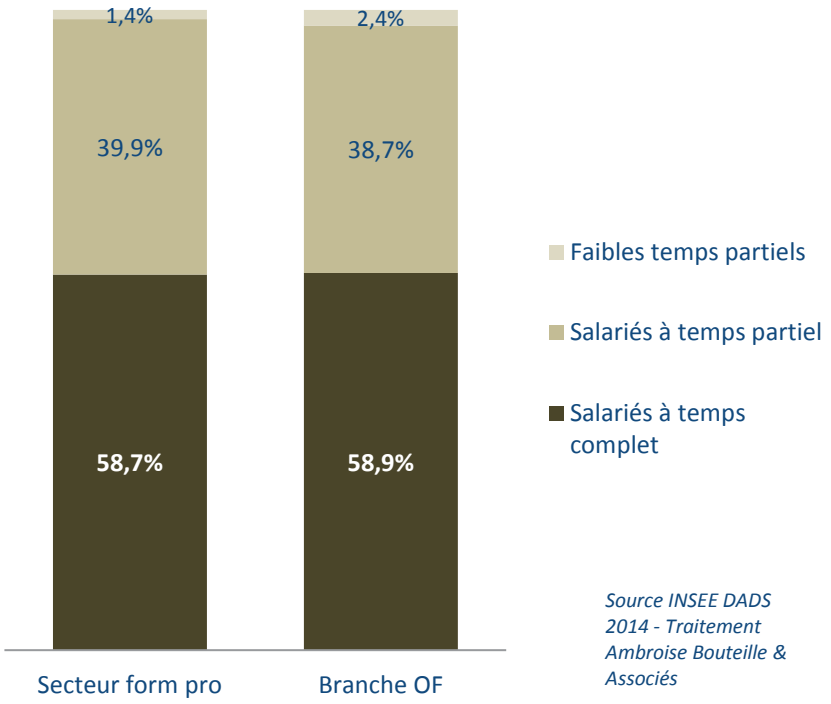
Contrats de travail (hors apprentissage)



Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ Mais la proportion de temps partiels y est quasiment identique

Proportion de temps complets

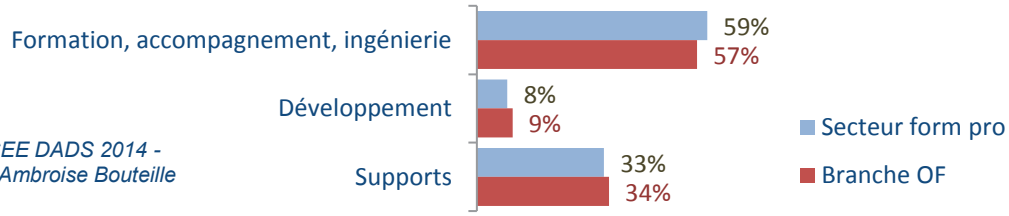


Source INSEE DADS 2014 - Traitement Ambroise Bouteille & Associés

▷ Le secteur serait légèrement plus doté en matière d'emploi dans la filière de formation

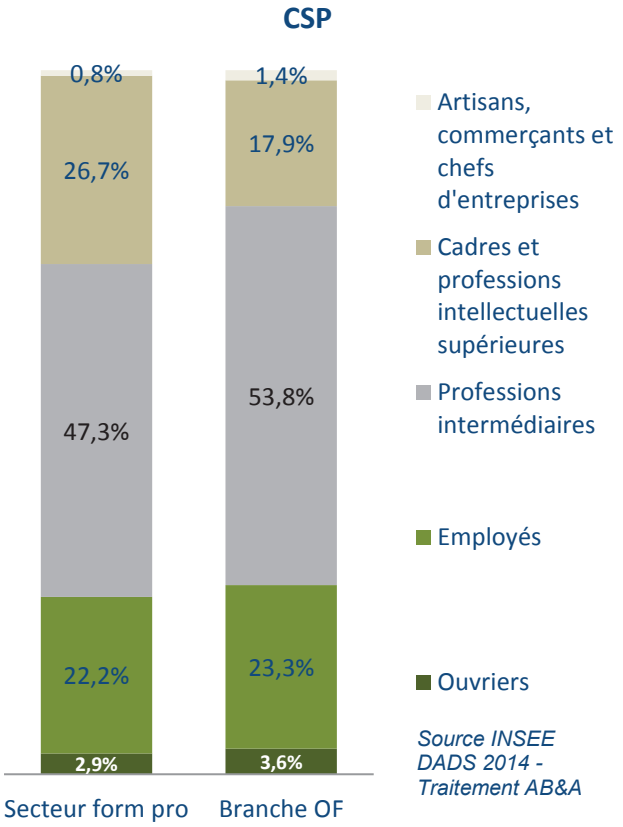
(cependant nous avons eu des difficultés à affecter certaines professions ; en effet pour certains métiers techniques, ouvriers de maintenance par exemple, il est difficile de savoir s'ils sont affectés aux supports ou employés comme formateurs de leur spécialité technique)

Filières



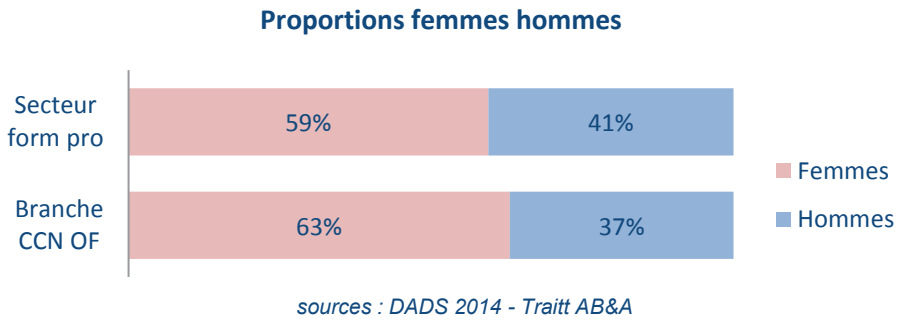
Source INSEE DADS 2014 - Affectation Ambroise Bouteille & Associés

Le secteur présente davantage de cadres que la branche



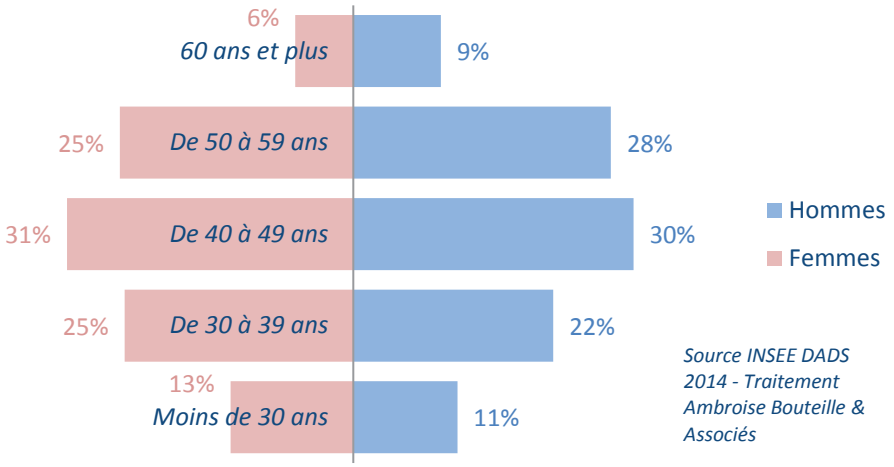
De faibles différences de profils des salariés

- Le secteur est très légèrement moins féminin que la branche



- Les salariés y sont très légèrement plus âgés (2 points de plus pour les cinquantenaires, 1 point de moins pour les trentenaires et les vingtenaires)

Pyramide des âges du secteur form pro



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 afin d'apporter aux partenaires sociaux la vision fiable possible sur les « vrais » chiffres clés de la branche

- **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 à 2 ans. Suite à un changement d'équipe au sein de l'INSEE, les données 2014 ont été publiées particulièrement tardivement. C'est pourquoi une partie des données présentées dans ce panorama 2016 sont datées de 2014.
- 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.

- En ce qui concerne le CPF, les données communiqués, comme cela est précisé dans le corps du rapport sont basées sur les seuls chiffres d'OPCALIA.

Des données fournies par deux organismes de prévoyance pour certaines données du volet protection sociale

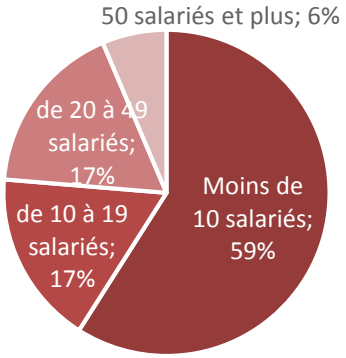
- Deux organismes de prévoyance, Malakoff Médéric et AG2R ont transmis de données sur la base du cahier des charges établi par le Cabinet en accord avec le comité de pilotage.
- Les données ayant pu être collectées concernent les incapacités temporaires, les données concernant les invalidités et les congés maternité n'ont pu être communiquées.

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 4 848 entreprises dont l'adresse e-mail était connue et valide.
- Un taux de retour de 7% de répondants sur le nombre d'entreprises contactées, correspondant à 10% des effectifs salariés de la branche.
- Un taux de réponse global décevant par rapport à d'autres enquêtes menées par le Cabinet malgré les différentes relances par e-mail et par téléphone, qui peut s'expliquer notamment par :
  - la longueur et la complexité du questionnaire compte-tenu du nombre important d'indicateurs souhaités
  - la mixité des thématiques du questionnaire : demandant à la fois des informations pointues sur le plan économique et sur celui de l'emploi : il semble avoir découragé un certain nombre de sondés, ou conduit à des réponses parfois seulement partielles.
  - un intérêt faible pour l'enquête
  - une faible connaissance et une confusion entre les différents acteurs/instances de la Branche (Observatoire ? FFP ? Commission, …)
  - de nombreuses sollicitations entre déclarations obligatoires, enquêtes issues de différents organismes … un arbitrage étant fait en faveur de ce qui obligatoire et court

- une organisation professionnelle qui n'est historiquement pas mobilisée sur la collecte des informations du rapport de branche, contrairement à certaines branches où les taux de retour peuvent être jusqu'à 10 fois supérieurs (à tout le moins auprès des adhérents).

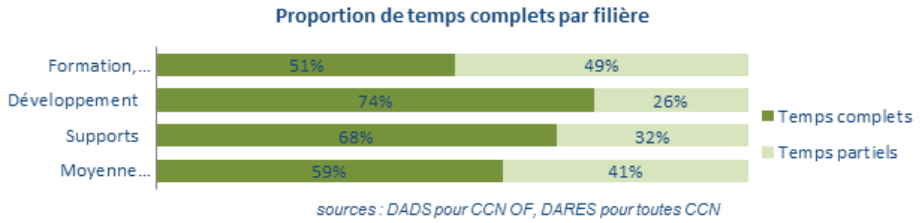
Répartition par taille des entreprises ayant répondu à l'enquête
(267 - représentant 9 000 salariés)

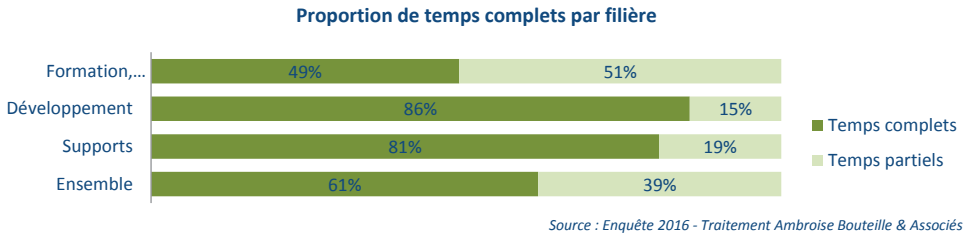


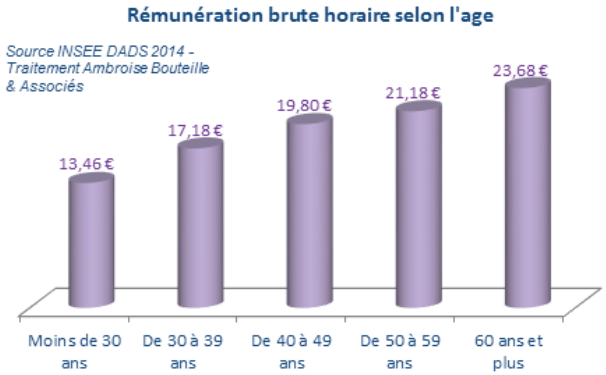
- Malgré tout, l'enquête a permis de constituer un fichier très documenté et statistiquement fiable de 1300 salariés, base qui a permis de compléter les informations recherchées notamment sur le profil des salariés et leur rémunération.

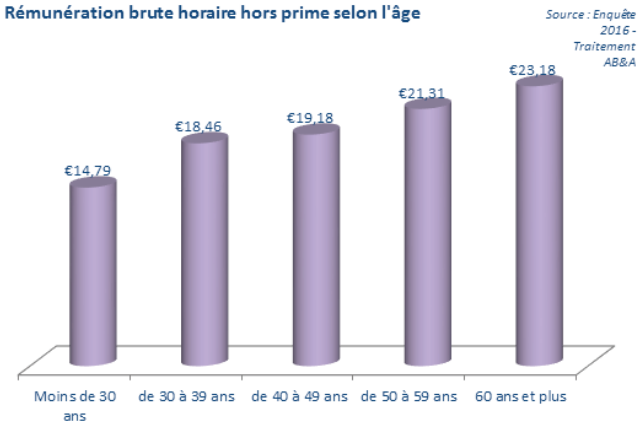
  Ainsi nous soulignons **notre satisfaction quant à la représentativité de l'échantillon des salariés malgré le nombre de répondants.**

  A titre d'illustration voici la comparaison de 2 indicateurs, l'un obtenu par les sources statistiques et l'un par l'enquête qui nous a permis de contrôler la représentativité de cette dernière









- Par contre, compte-tenu du nombre relativement faible de répondants, et ce malgré les redressements opérés, nous sommes moins affirmatifs sur **la fiabilité des réponses aux autres questions, malgré une concordance réelle sur quelques indicateurs comparables avec les données DADS** *(par exemple comparaison entre la répartition des entreprises par tranche de chiffre d'affaires et chiffre d'affaires moyen des entreprises répondantes)*.

  En effet si pour 1000 répondants (quelle que soit la taille de la population interrogée) on peut s'attendre à 1 ou 2 % de précision, la marge d'erreur est très supérieure sur 100 répondants (plutôt 5 à 10 %), et ce, avec des échantillons représentatifs.

  En outre les données économiques ne font pas l'objet, comme pour les données sociales, de consolidation exhaustive par les pouvoirs publics (ou par des organismes de type OPCA prévoyance, etc.) notamment sur la cible des indépendants et des TPE. On ne dispose ainsi pas de références objectives et fiables.

  Il s'agit notamment des indicateurs suivants :

  - chiffre d'affaires et répartition du chiffre d'affaire par marché
  - répartition des TNS travaillant pour des entreprises de la branche
  - les dispositifs d'épargne salariale

  De fait certains résultats apparaissent en rupture par rapport aux enquêtes précédentes. Certaines vont s'expliquer par une différence de méthodologie

(indicateur différent, périmètre différent) mais il n'est pas certain que cela soit la seule explication. Nous conseillerions ainsi, sur ces quelques questions, d'attendre une confirmation des nouvelles données à l'occasion l'exercice suivant avant de commencer à communiquer à l'extérieur sur ces indicateurs, qui font déjà l'objet d'une communication par ailleurs par l'enquête économique de la FFP.

- 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 et le type de contrat pour les salariés.