

# PORTRAIT STATISTIQUE SOCIO- DÉMOGRAPHIE ET TENDANCES EN FORMATION

Branche du Courtage d'assurance et de réassurance – IDCC  
2247

*Année 2020*

**Atlas** OPCO  
Soutenir  
les compétences



<b>1. Présentation de l'OPCO</b>	<b>p.3</b>
<b>2. Portrait socio-démographique</b>	<b>p.6</b>
1. Profils des salariés	p.7
2. Profils des structures	p.12
3. Tendances en emploi	p.15
<b>3. Bilan des tendances en formation</b>	<b>p.20</b>
1. Le plan de développement des compétences	p.22
2. La VAE	p.30
3. L'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	p.35
4. Le FNE Formation	p.49
5. Les prestations d'appui conseil RH	p.57
<b>4. Annexes</b>	<b>p.62</b>



1.

# Présentation de l'OPCO Atlas

# Présentation de l'OPCO

Atlas est l'opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et salariés des services financiers et du conseil. Il est né de la loi Avenir professionnel qui transforme en profondeur l'organisation de la formation professionnelle. Les Opco concrétisent la volonté d'aborder la question de l'emploi, de la formation et de l'apprentissage à l'échelle de filières économiques cohérentes. Les 15 branches professionnelles de l'Opco Atlas couvrent 4 grands secteurs :

- L'assurance
- La banque et la finance
- Les bureaux d'études
- L'expertise comptable

Les missions de l'Opco sont :

- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation
- Soutenir le recrutement en alternance et financer les contrats
- Informer sur la formation professionnelle et sur les dispositifs accessibles aux salariés, entreprises, demandeurs d'emploi et candidats à l'alternance
- Soutenir les branches professionnelles dans leurs projets emploi/formation

Pour répondre à ces besoins, la Commission Paritaire Transversale (CPT) Prospective et transformation des métiers d'Atlas a souhaité **créer des indicateurs transversaux** de portraits statistiques de branches mobilisables par les branches qui le souhaitent pour alimenter les réflexions des partenaires sociaux.

## Les 15 branches professionnelles de l'OPCO Atlas

Agents généraux d'assurance  
IDCC 2335

Banque  
IDCC 2120

Banque populaire  
IDCC 3210

Bureaux d'études techniques  
ingénieurs et conseils  
(Bureaux d'Etudes)  
IDCC 1486

Caisse d'épargne  
IDCC 5005

Courtage d'assurance et de  
réassurance  
IDCC 2247

Crédit Mutuel  
IDCC 1468

Économistes de la  
construction  
IDCC 3213

Experts-comptables et  
commissaires aux comptes  
IDCC 787

Géomètres experts  
IDCC 2543

Marchés financiers  
IDCC 2931

Sociétés d'assistance  
IDCC 1801

Sociétés d'assurances  
IDCC 1672

Sociétés  
financières  
IDCC 478

Surveillance de la qualité  
de l'air  
IDCC 2230

**Branche professionnelle** : regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Les contours d'une branche sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives. *Source : Ministère du Travail*

**Compétence** : capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...). *Source : France compétences*

**Entreprise** : plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. *Source : Insee*

**Etablissement** : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'unité légale. Il produit des biens ou des services : ce peut être une usine, une boulangerie, un magasin de vêtements, un des hôtels d'une chaîne hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique... L'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. *Source : Insee*

**Métier** : regroupement d'emplois. *Source : France compétences*

**Niveaux de formation** : Correspondent à une position hiérarchique dans une nomenclature définie par l'éducation nationale d'un diplôme ou d'une formation. La personne peut soit être titulaire du diplôme ou titre correspondant aux entrées de la nomenclature, soit occuper un emploi exigeant normalement un niveau comparable. *Source : langage Lhéo*

**Salarié** : personne travaillant, aux termes d'un contrat, pour une autre entité en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination. *Source : Insee*

**Stagiaire** : Personne suivant une action de formation (un salarié peut être plusieurs fois stagiaire). Le terme de bénéficiaire peut-être utilisé lorsqu'il s'agit de prestations réalisées auprès d'une structure (appui-conseil RH par exemple). *Source : Atlas*

## NIVEAUX DE FORMATION

3	V	Infra-bac (CAP, BEP)
4	IV	Baccalauréat
5	III	Bac +2 (BTS, DUT, DEUG...)
6	II	Bac +3/4 (licence, maîtrise, master 1)
7	I	Bac +5 (Master, Ingénieur...)
8	I	Doctorat, habilitation à diriger des recherches

*Pour plus d'information  
méthodologique, voire annexes*



**2.**

## Portrait socio-démographique

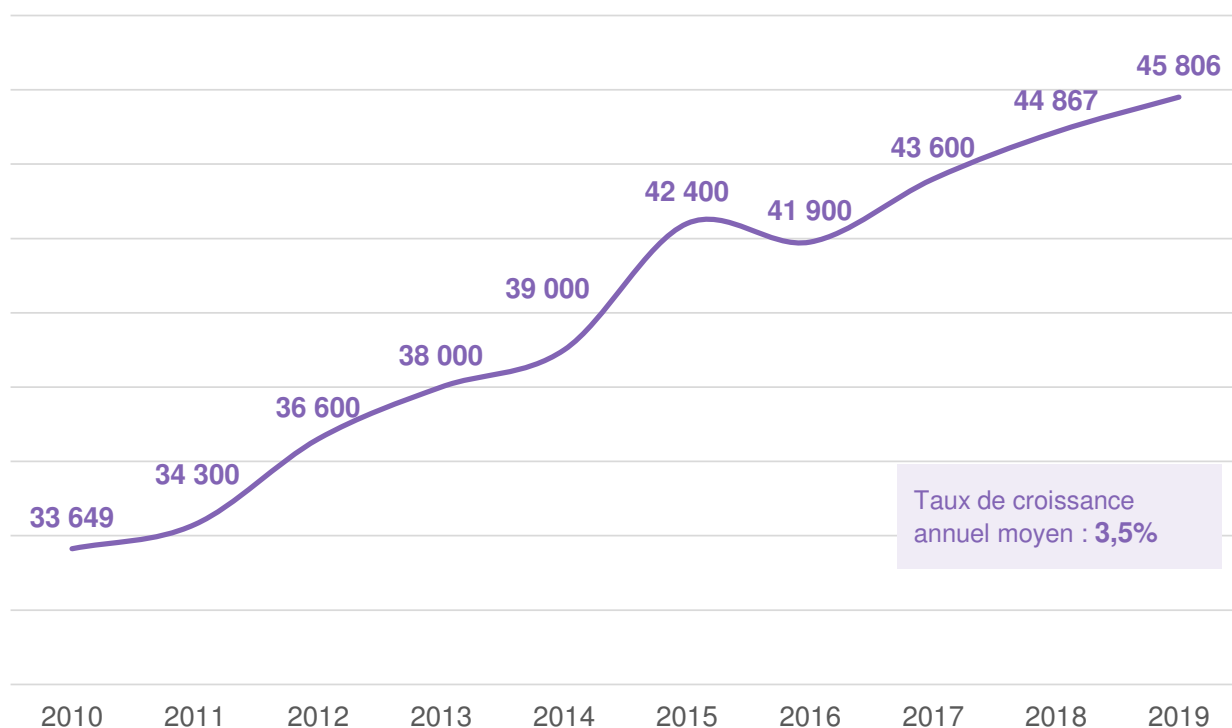
## 2.1 Profils de salariés

*Plus de 45 000 salariés sont couverts par la branche du Courtage d'assurance et de réassurance. On retrouve des profils à la fois **expérimentés et jeunes** : si près d'un quart des salariés a moins de 30 ans, plus d'un salarié sur trois a plus de 10 ans d'ancienneté. **Les emplois sont stables** (en CDI et à temps complet) et plus d'un salarié sur trois se concentre en Île-de-France.*

# Plus de 45 000 salariés

Le nombre de salariés de la branche du Courtage d'assurance et de réassurance a augmenté de 36% en 10 ans, soit une croissance annuelle moyenne de 3,5%.

Source : Statistique publique (INSEE), traitement KYU – données au 31/12



## CHIFFRES CLÉS

45 806 salariés en 2019

34% d'homme

vs 55% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas



66% de femmes

vs 45% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas

23% de moins de 30 ans

vs 25% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas



23% de 50 ans et plus

vs 21% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas

32% de cadre

vs 54% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas



52% d'employé

vs 29% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas

89% de temps complet

vs 90% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas



10% de temps partiel\*

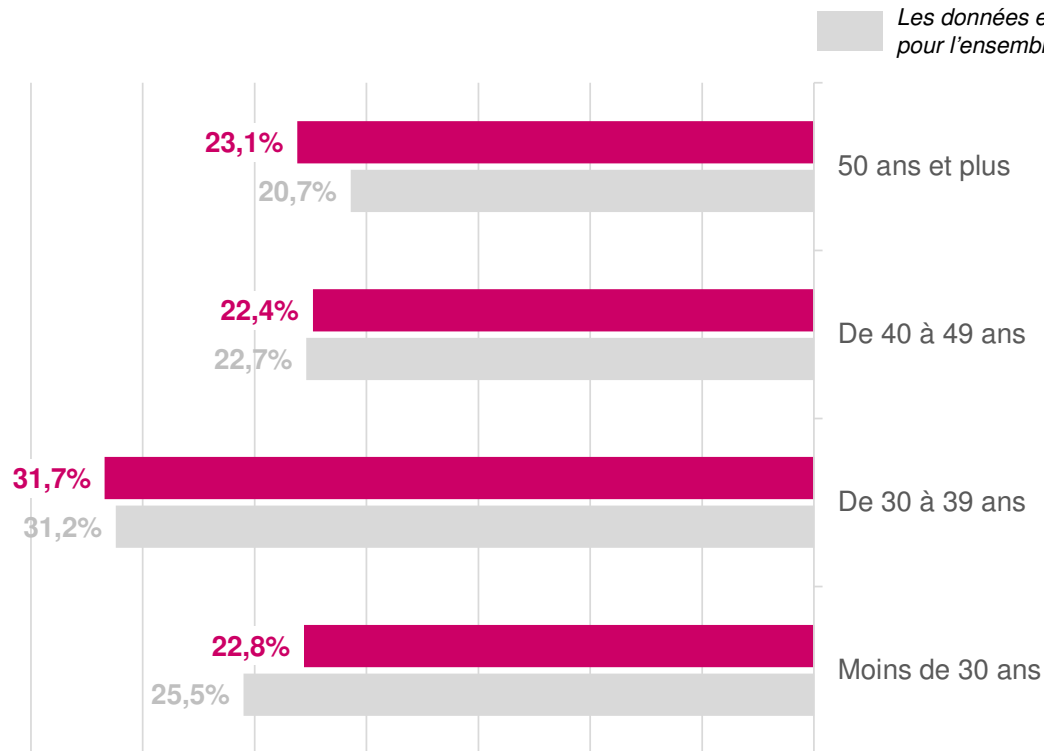
vs 8% en moyenne sur le périmètre de l'OPCO Atlas

\* 1,0% d'autre : conditions d'emploi mixte, travail à domicile...

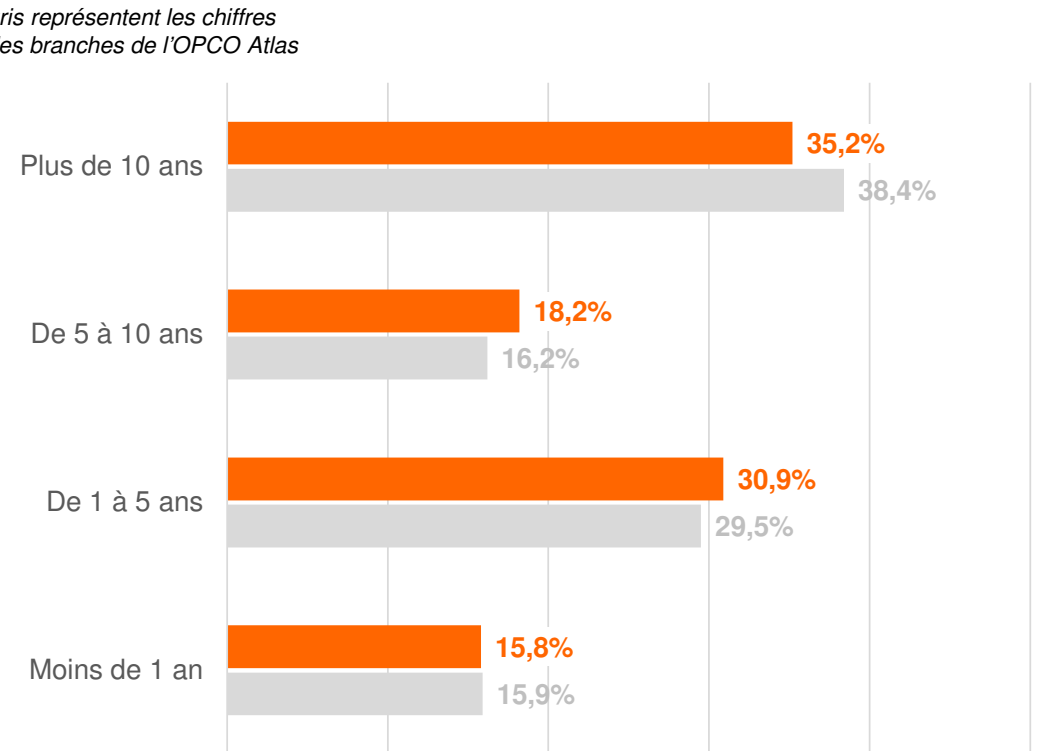


# Plus d'un salarié sur deux a moins de 40 ans

## RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA TRANCHE D'ÂGE



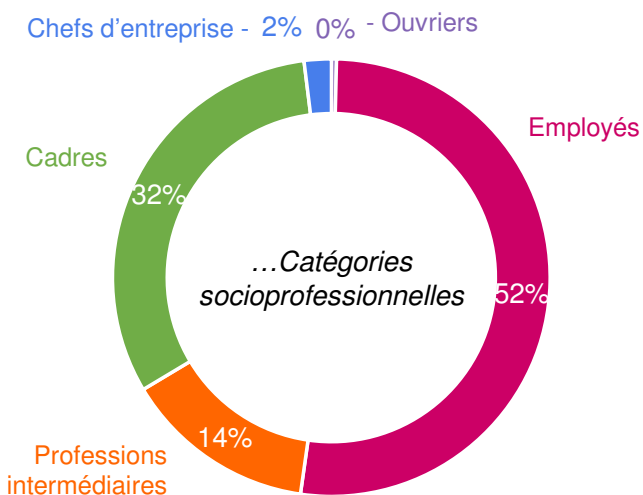
## RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON L'ANCIENNETÉ



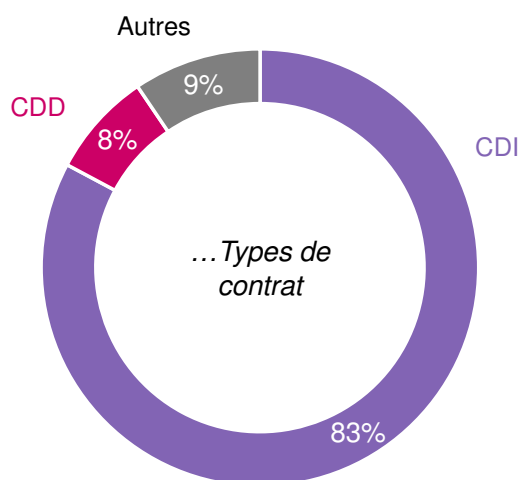
Source : Statistique publique (INSEE), 2019, traitement KYU

# Les conditions d'emploi

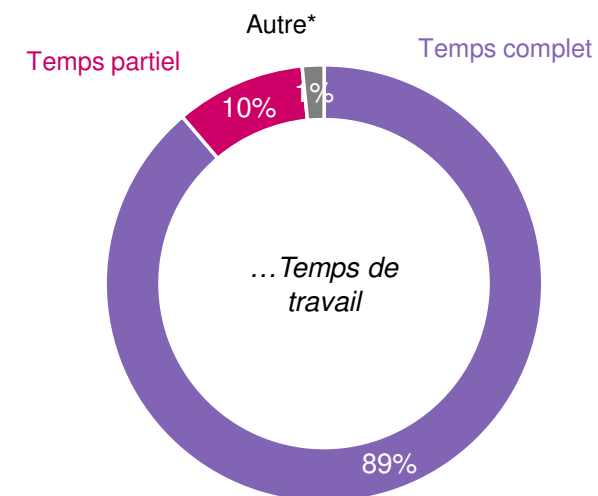
## RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR...



Plus de la moitié des salariés de la branche sont des employés, contre seulement 29% pour l'ensemble des salariés couverts par l'OPCO Atlas.



Le CDI est largement mobilisé dans la branche : plus de 8 salariés sur 10 disposent d'un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre est similaire pour l'ensemble des branches de l'OPCO Atlas.



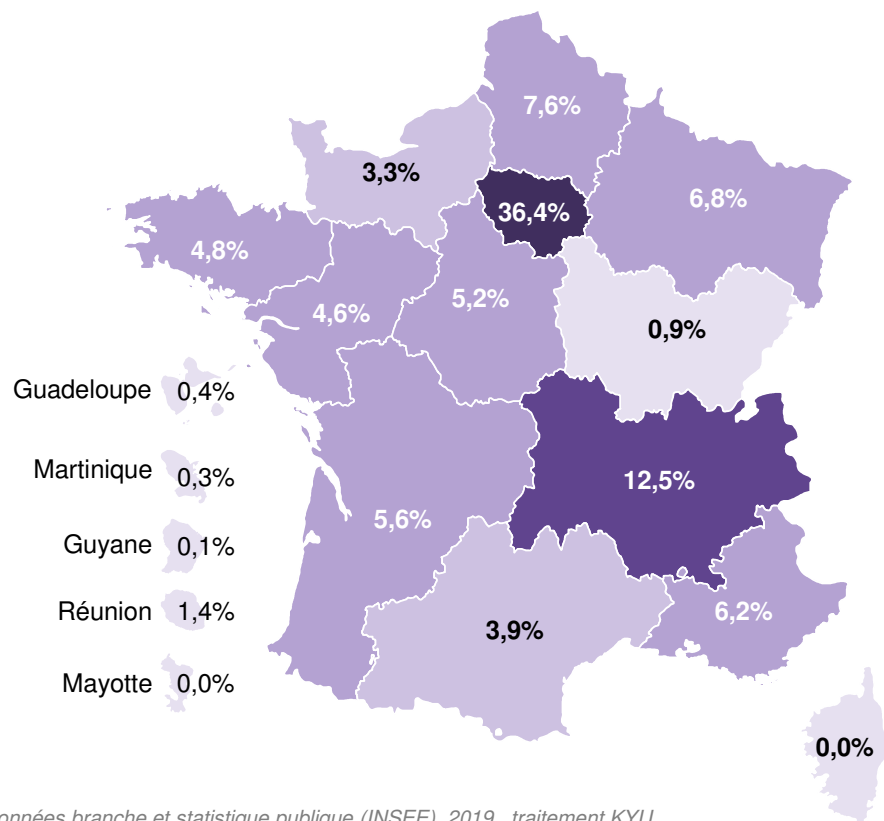
\*Conditions d'emploi mixte, travail à domicile...

Au-delà de la pérennité des emplois dans la branche, ces derniers sont aussi en large majorité des postes à temps complet (89%, contre 90% dans l'ensemble des branches de l'OPCO Atlas).

Source : données branche et statistique publique (INSEE), 2019, traitement KYU

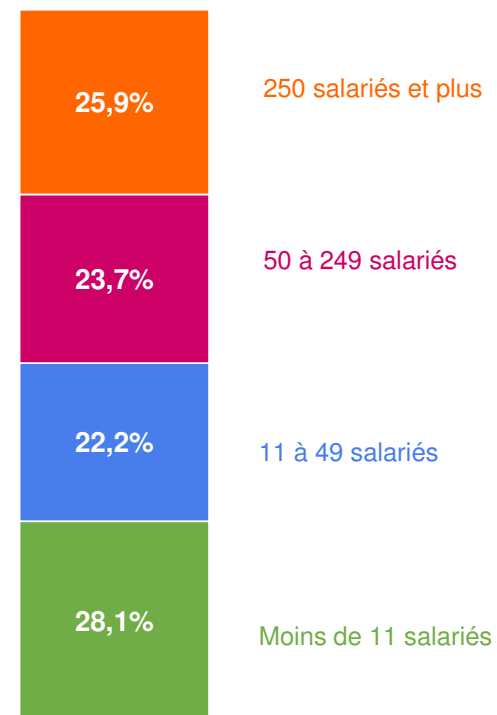
# Répartition des salariés

Répartition des salariés par région



Source : données branche et statistique publique (INSEE), 2019, traitement KYU

Répartition des salariés par taille d'établissement

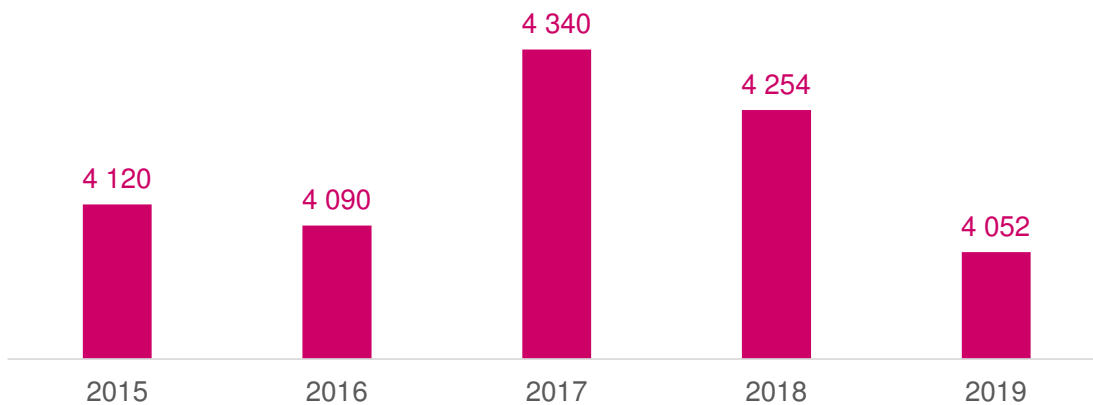


## 2.2 Profils des structures

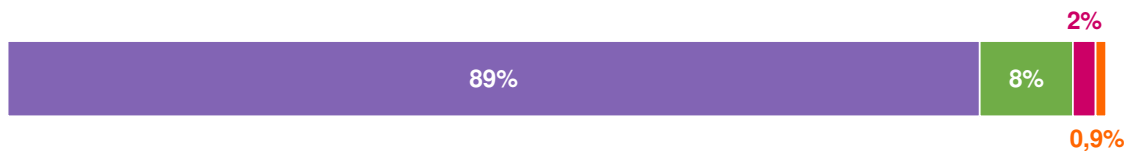
*Plus de 4 000 entreprises et plus de 5 000 établissements couverts par la branche de Courtage d'assurance et de réassurance, avec une majorité de structures de moins de 11 salariés (plus de 80%), et une répartition plutôt concentrée en Île-de-France et dans le sud de la France.*

# Plus de 4 000 entreprises dans la Branche

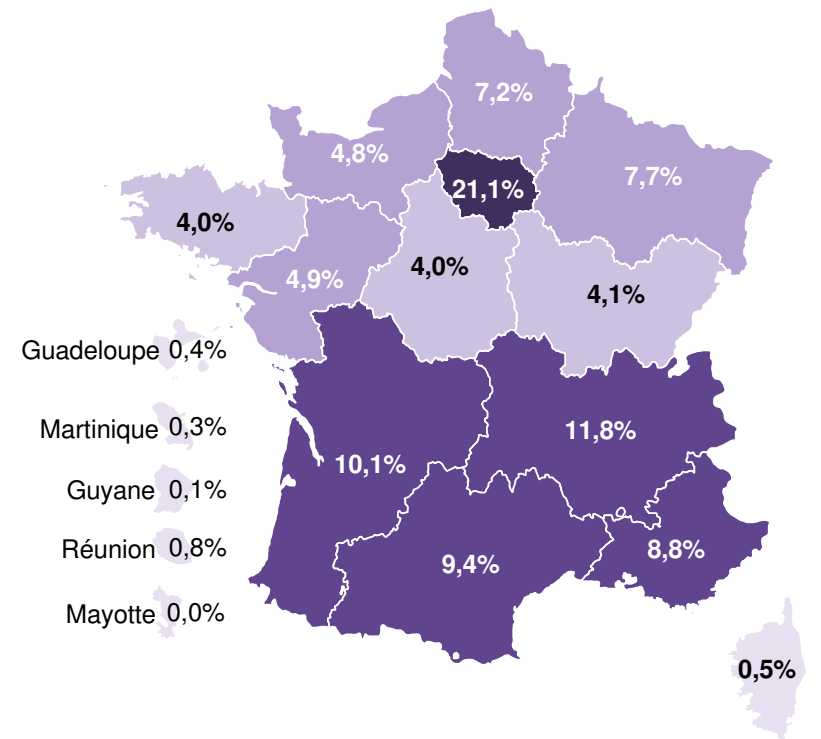
Le nombre d'entreprises dans la Branche est relativement stable, autour de 4 000 structures (-2% sur la période). On peut noter une progression de 6% entre 2016 et 2017, puis une diminution de 7% entre 2017 et 2019.



■ Moins de 11 salariés ■ De 11 à 49 salariés ■ De 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus



Répartition des entreprises par région

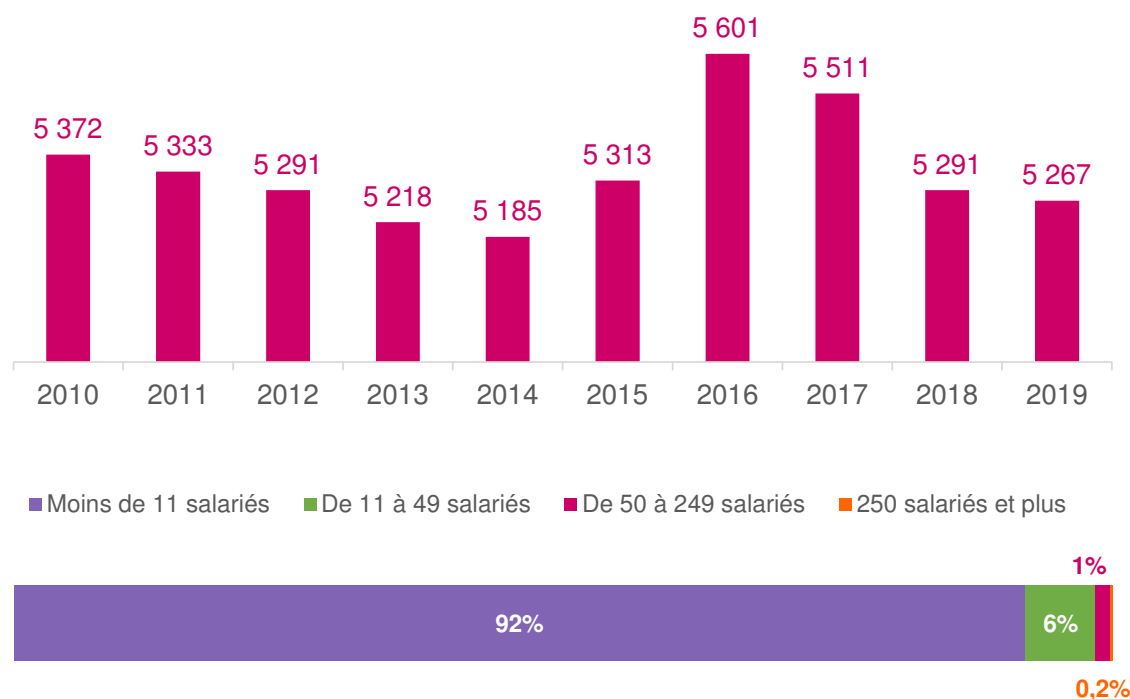


Source : données branche et statistique publique (INSEE), 2019, traitement KYU

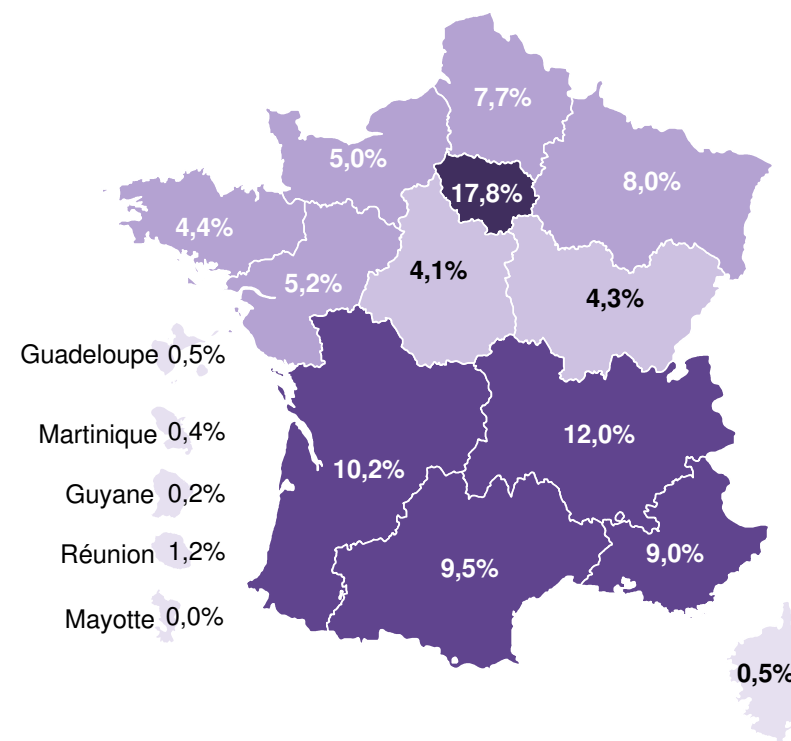
# Plus de 5 000 établissements dans la Branche

**Le nombre d'établissements dans la Branche a augmenté de 2% entre 2010 et 2019.**

*On note une croissance légèrement plus importante en 2016 (5%), qui peut s'expliquer par un retraitement du périmètre statistique. Après cette année, les chiffres repartent à la baisse.*



**Répartition des établissements par région**



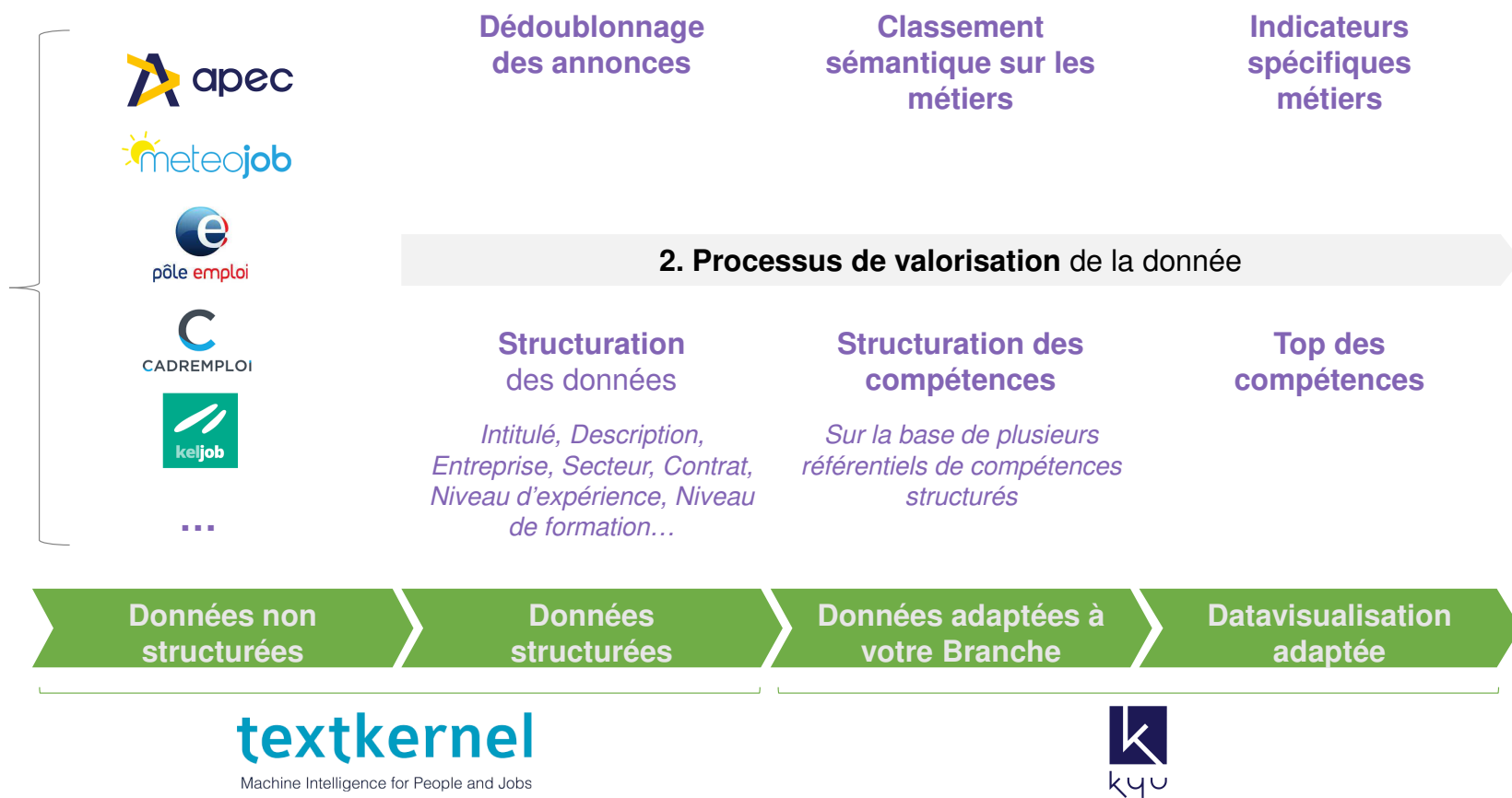
Source : données branche et statistique publique (INSEE), 2019, traitement KYU

## 2.3 Tendances en emploi

*Parmi les offres d'emploi visibles sur le marché du travail en 2020, près de 9 000 annonces peuvent correspondre aux métiers de la Branche Courtage d'assurance et de réassurance. Ces offres proposent notamment des CDI à temps complet. Les profils recherchés sont des personnes peu expérimentées (moins de 2 ans) sur des niveaux de formation divers.*

# Méthode de construction des indicateurs emploi

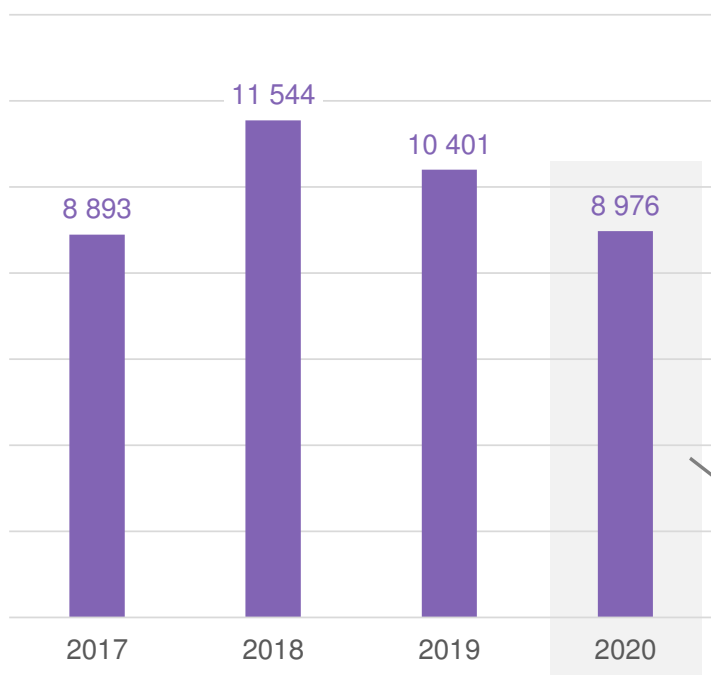
**1. Collecte d'annonces**  
d'emploi sur plus de **350 job boards** et près de **10 000 sites** spécialisés et entreprises





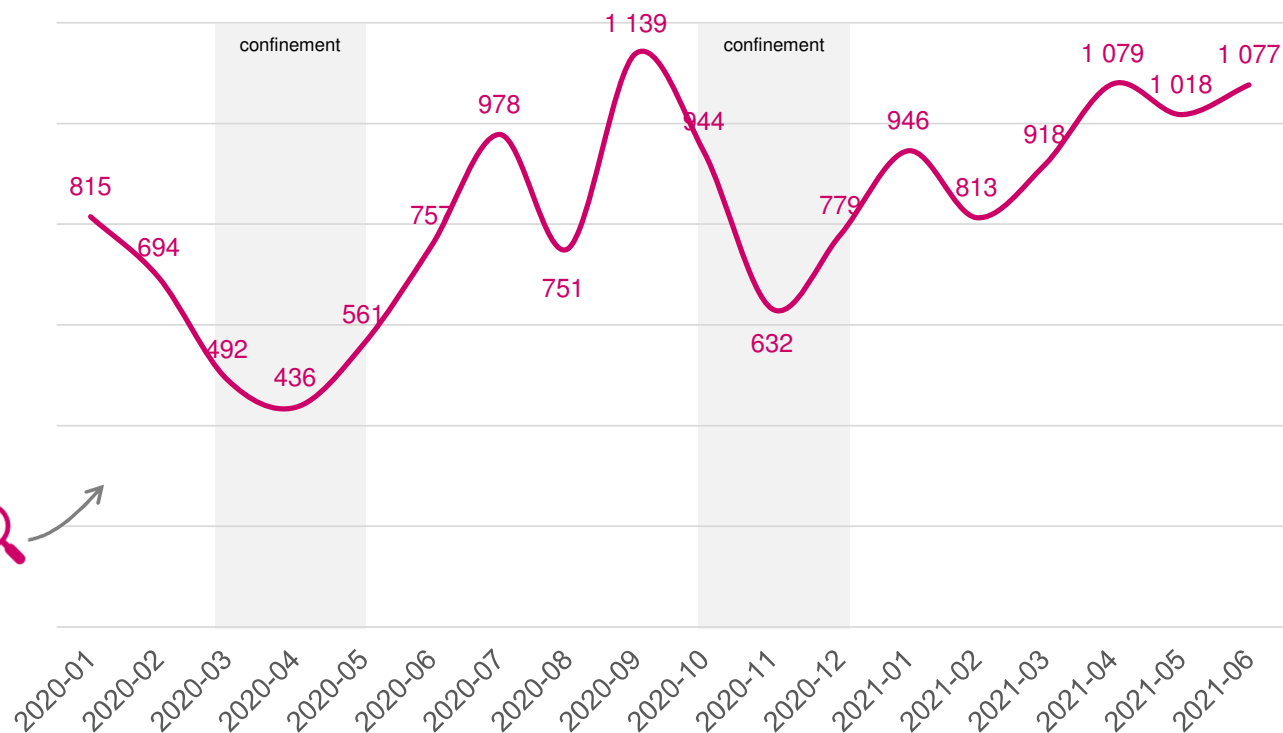
# Nombre d'offres d'emploi publiées

Après une hausse de 30% entre 2017 et 2018, le nombre d'offres d'emploi publiées a diminué de 22% entre 2018 et 2020

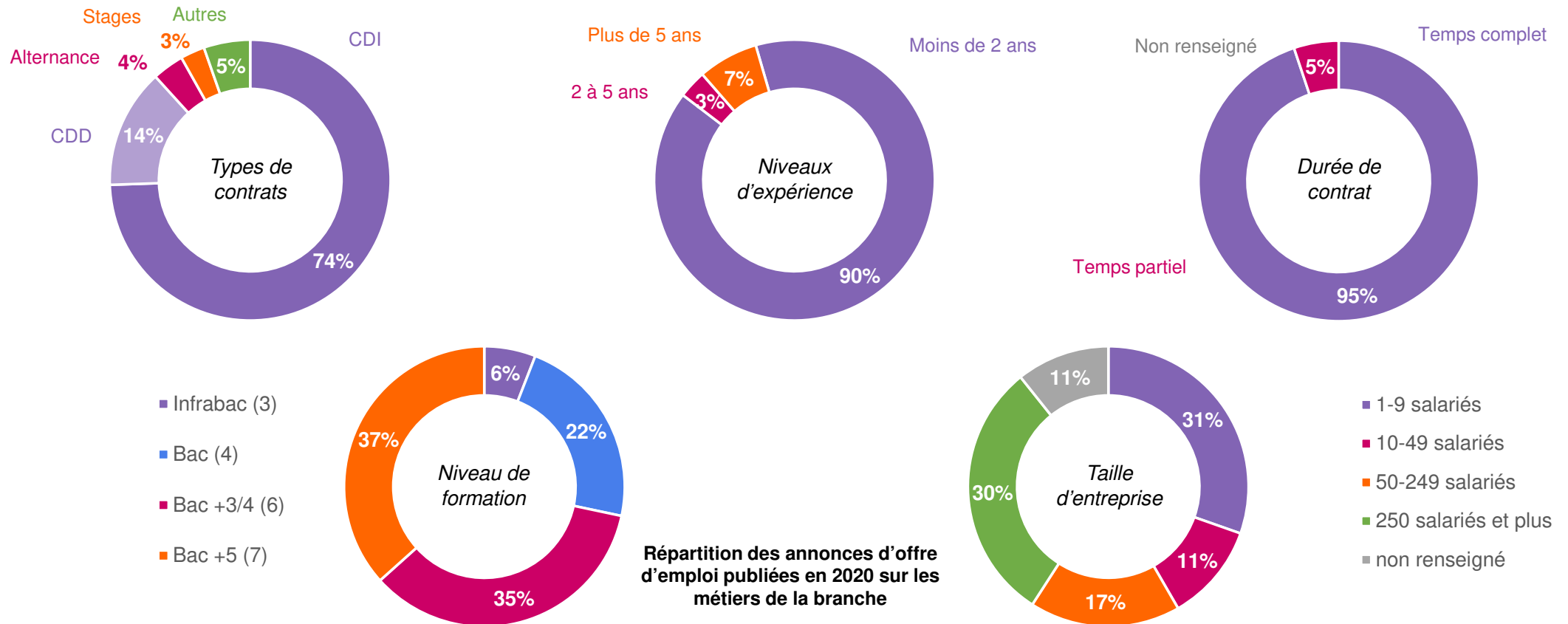


Source : Données Textkernel 2020, traitement KYU

Zoom sur les 17 derniers mois (janvier 2020 / mai 2021) : après une baisse de 40% sur les 4 premiers mois de 2020, le nombre d'offres d'emploi publiées connaît une croissance puis un pic à la rentrée 2020. Après cette période, le nombre d'offres d'emploi publiées a diminué puis réaugmenté progressivement.



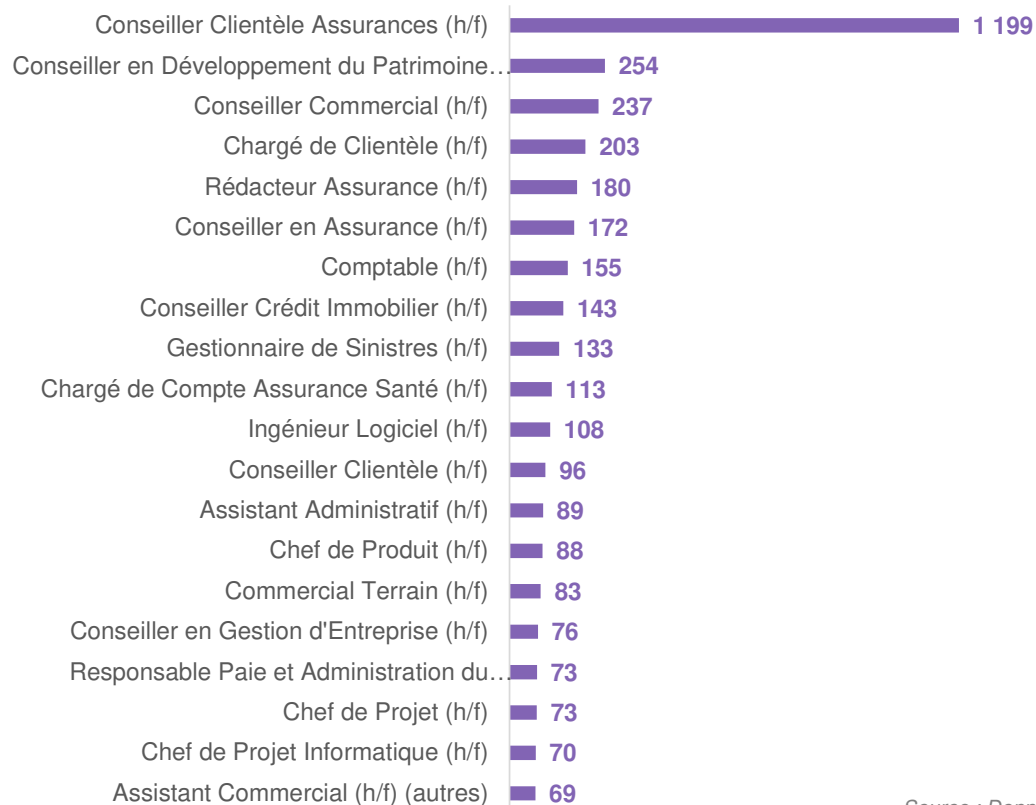
# Caractéristiques des offres d'emploi publiées



Source : Textkernel 2020, traitement KYU

# Principaux métiers et compétences recherchées

## Principaux métiers recherchés à travers les offres d'emploi publiées



## Principales compétences recherchées dans les offres d'emploi publiées



Source : Données Textkernel 2020, traitement KYU

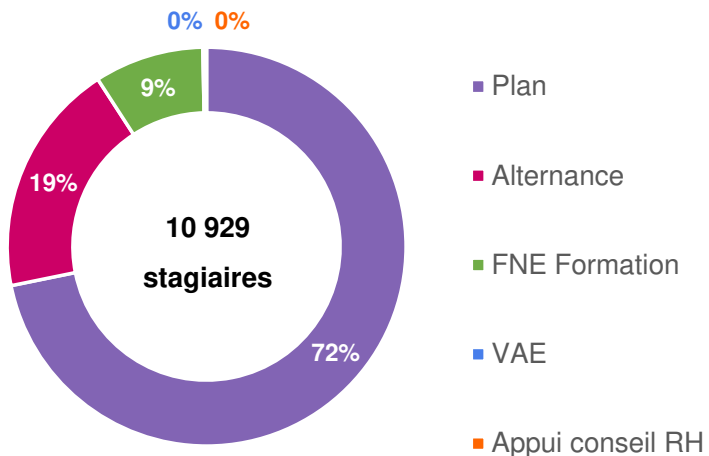


# 3. Bilan des tendances en formation

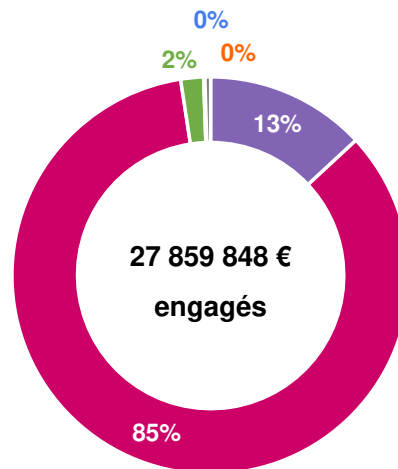
# Plus de 10 000 stagiaires et 27 millions d'euros

Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

Répartition des stagiaires formés en 2020 selon le dispositif



Répartition des montants engagés en 2020 pour la formation selon le dispositif



Plan : plan de développement des compétences / VAE : Validation des acquis de l'expérience

## CHIFFRES CLÉS

39 % d'homme  
vs 55% dans l'OPCO Atlas



61% de femme  
vs 45% dans l'OPCO Atlas

15% de moins de 26 ans



8% de 55 ans et plus

39% de cadre\*  
vs 54% dans l'OPCO Atlas



47% d'ETAM\*  
vs 29% dans l'OPCO Atlas

62% de salariés dans des entreprises de moins de 50 salariés\*  
vs 56% dans l'OPCO Atlas



35% de salariés dans des entreprises de plus de 50 salariés\*  
vs 44% dans l'OPCO Atlas

\*les deltas correspondent aux champs non renseignés

# Le plan de développement des compétences

**Atlas** OPCO  
Soutenir  
les compétences

# Périmètre et méthodologie

Le **plan de développement des compétences** permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. Il recense **l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés**, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Le plan de développement des compétences peut prévoir des actions de **bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE)** et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. En tant qu'outil de l'employeur, présentant une programmation à son initiative, le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions. À ce titre, les chiffres présentés contiennent les actions financées au plan, les bilans de compétences, les **actions CSCA et CSCM, TPE/PME** (plan exceptionnel pour des compétences stratégiques) **ainsi que les actions réalisées au titre des contributions conventionnelles et des versements volontaires** (ce qui explique la présence d'entreprises de plus de 250 salariés). Les chiffres présentés dans cette section n'intègrent pas les Actions collectives qui sont présentes dans une autre section du document.

**Tout salarié peut être visé par une action de formation** prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particulier). Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Pour plus d'information : [ici](#)

STAGIAIRES



Les actions de formation du plan de développement des compétences en bref

MONTANTS



Environ **3,6 millions** d'euros engagés et près de **8 000 stagiaires**, soit **17%** du

nombre de salariés couverts par la Branche

Niveaux de recours au dispositif du plan par...

... genre

- **19%** des hommes ont suivi une action de formation du plan
- **16%** des femmes ont suivi une action de formation du plan

... CSP

- **24 %** des cadres ont suivi une action de formation du plan
- **14%** des ETAM ont suivi une action de formation du plan

... taille d'établissement

- **21%** des salariés des établissements de moins de 50 salariés ont suivi une action de formation du plan
- **12%** pour les salariés d'établissements de plus de 50 salariés

# Près de 8 000 stagiaires en 2020

**7 854** stagiaires en 2020

Légende : données stagiaires « Atlas » en gris



**63%** de femme – 47%  
37% d'homme – 53%

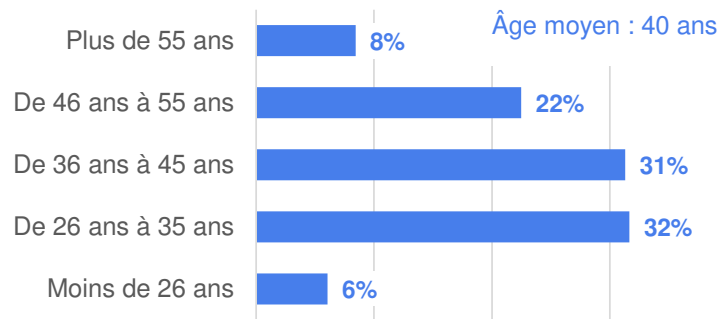


**44%** de cadre – 54%  
**53%** d'ETAM – 46%

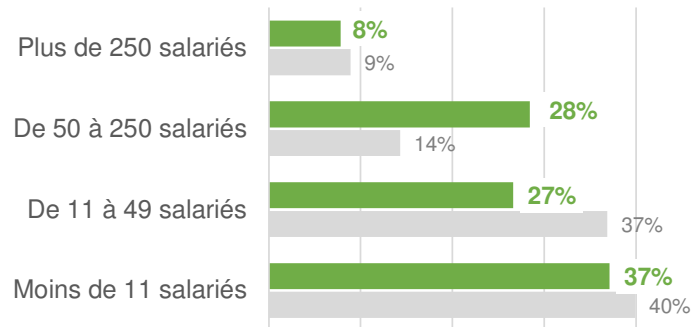


**17h** Durée moyenne des formations

Pyramide des âges des stagiaires



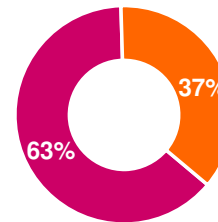
Répartition par taille d'entreprise



Les données grises représentent la répartition des stagiaires d'Atlas

## Répartition des stagiaires par type de formation

■ Inter-entreprises ■ Intra-entreprise

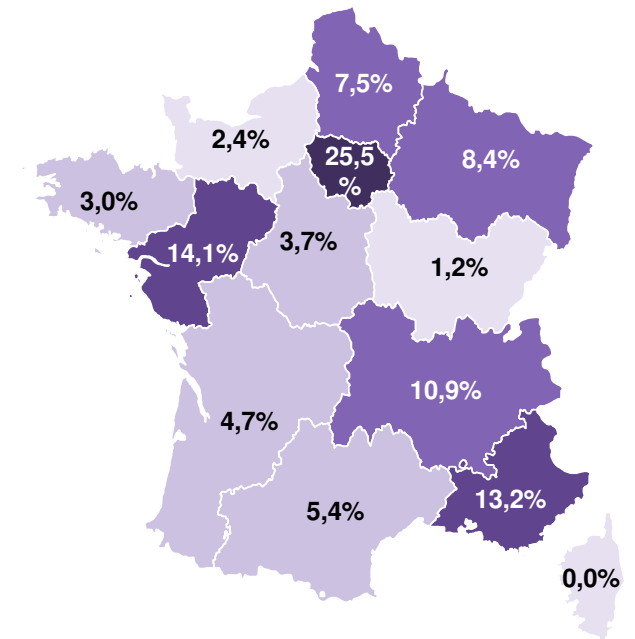


Durée moyenne des formations

18h

15h

## Répartition des stagiaires par région



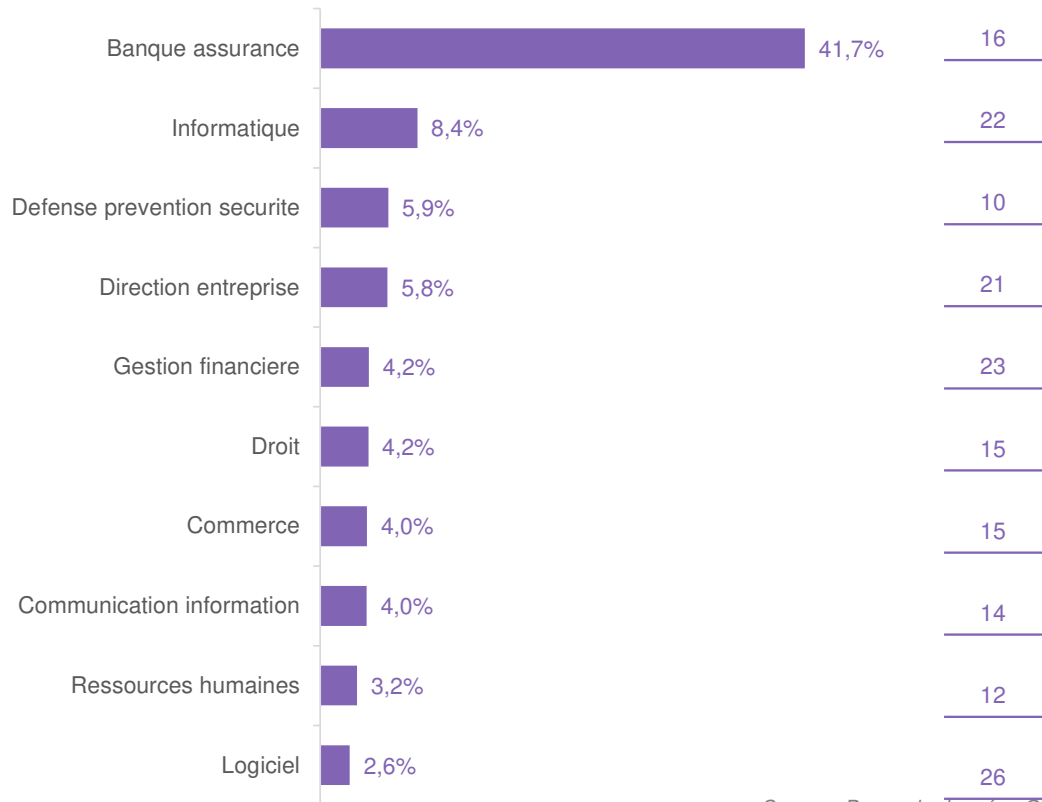
Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU



# Filières et organismes de formation mobilisés

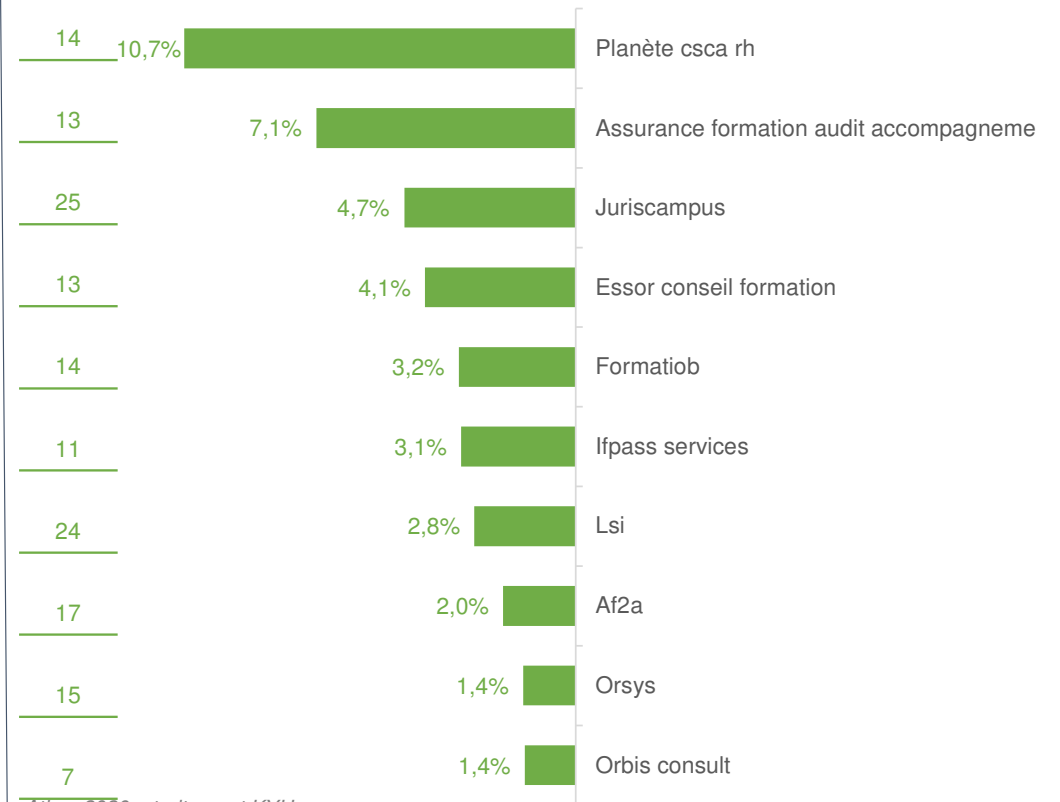
## Top 10 des filières de formation les plus mobilisées

en part du volume de stagiaires formés – sur les libellés formacode



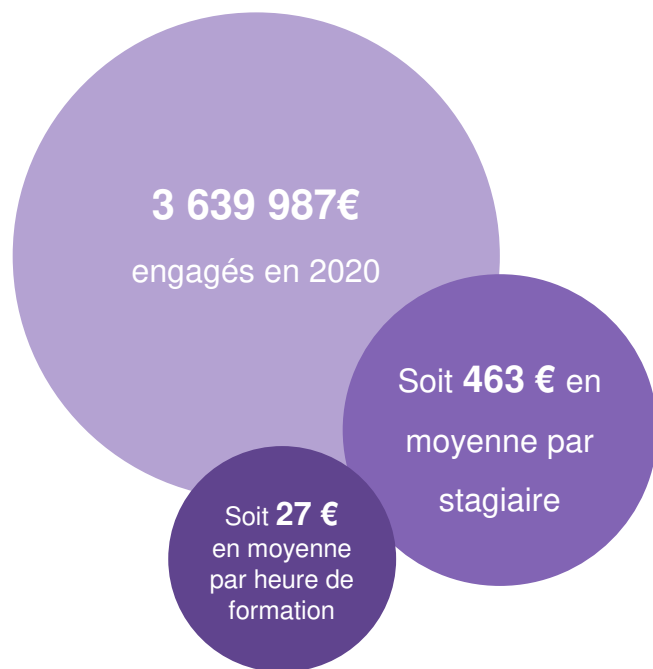
## Top 10 des organismes de formation les plus mobilisés

en volume de stagiaires formés



Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

# Plus de 3,6 millions d'euros engagés



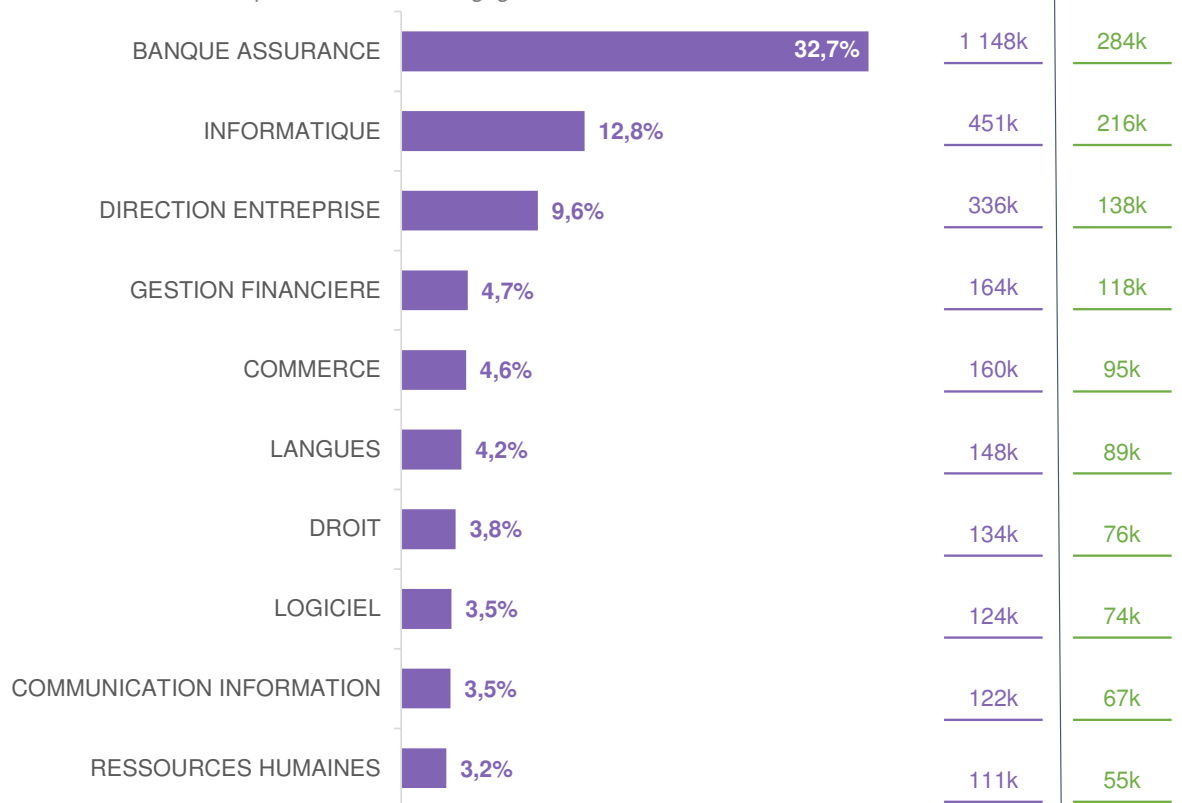
		Montants engagés	Montants moyens par stagiaire	Montants moyens par heure
Financement par prestation*	En inter-entreprises	2 362 543 € <i>Soit 65%</i>	474 €	26 €
	En intra-entreprise	1 277 445 € <i>Soit 35 %</i>	445 €	29 €
Financement par taille d'entreprise*	Plus de 249	231 027 € <i>Soit 6,35%</i>	392 €	30 €
	De 50 à 249	813 450 € <i>Soit 22,35%</i>	379 €	26 €
	De 11 à 49	788 193 € <i>Soit 21,65%</i>	393 €	26 €
	Moins de 11	1 661 202 € <i>Soit 45,64%</i>	594 €	29 €

\*le delta correspond aux entreprises dont l'effectif n'est pas stabilisé au 31/12/20 et à des champs non renseignés. Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

# Financement des filières et organismes

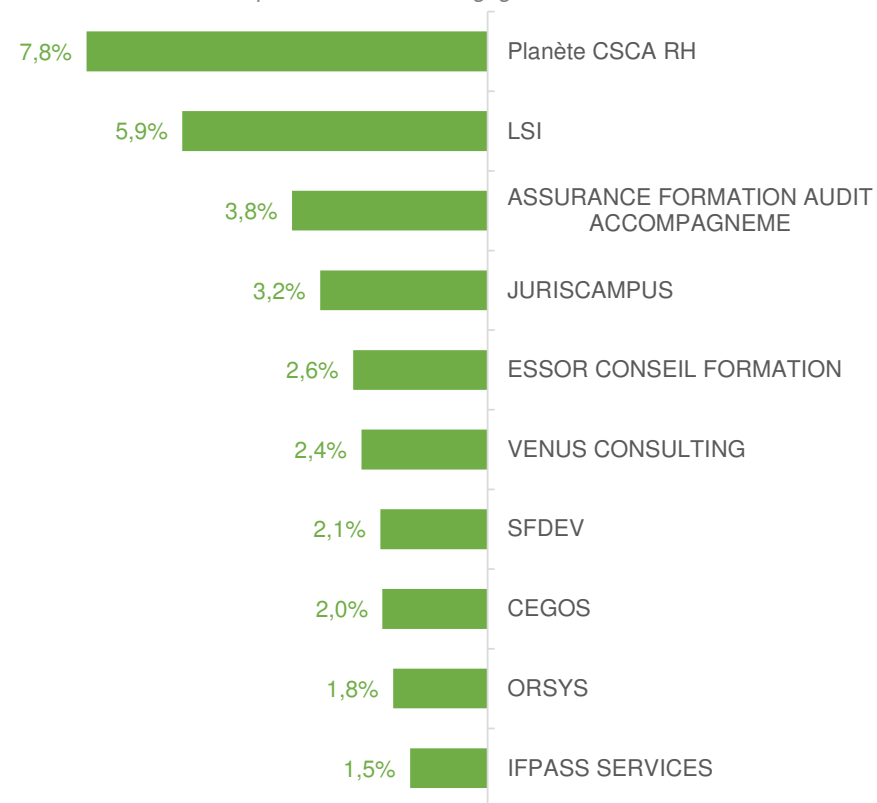
## Top 10 des filières de formation les plus mobilisées

en part des montants engagés – sur les libellés formacode



## Top 10 des organismes de formation les plus mobilisés

en part des montants engagés



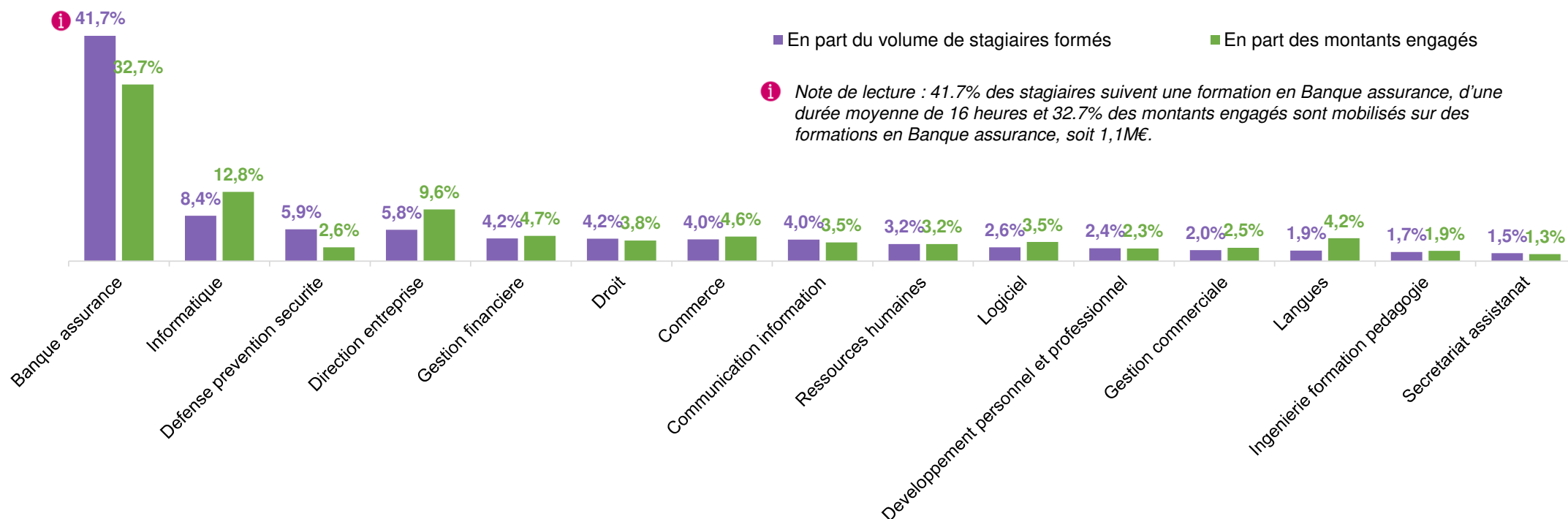
Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

# Plus de 40 filières de formation mobilisables

## Top 15 des filières de formation les plus mobilisées

Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU – filières travaillées sur les libellés formacode

Montants (€)	1,1M€	450k€	90k€	336k€	164k€	134k€	160k€	122k€	111k€	124k€	82k€	87k€	148k€	66k€	45k€
Durée moyenne	16h	22h	10h	21h	23h	15h	15h	14h	12h	26h	13h	15h	26h	17h	12h

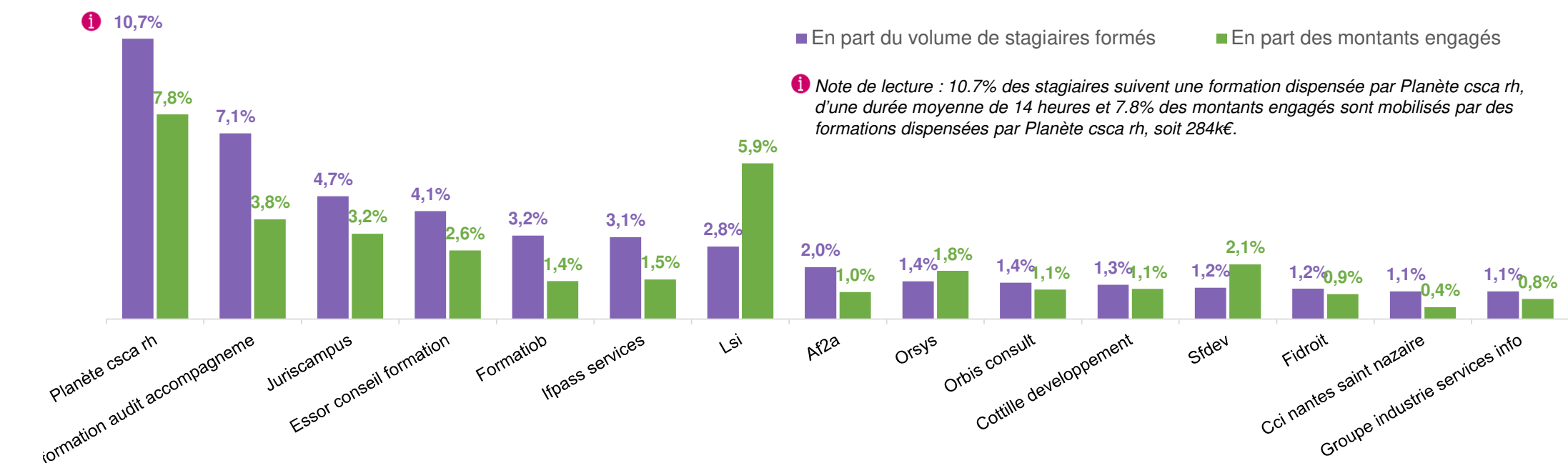


# Plus de 500 organismes de formation

## Top 15 des organismes de formation les plus mobilisés

Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

Montants (€)	284k€	138k€	118k€	95k€	53k€	55k€	216k€	38k€	67k€	41k€	42k€	76k€	35k€	16k€	28k€
Durée moyenne	14h	13h	25h	13h	14h	11h	24h	17h	15h	7h	12h	25h	8h	13h	12h



# La VAE

**Atlas**<sup>OPCO</sup> Soutenir  
les compétences

# Périmètre et méthodologie

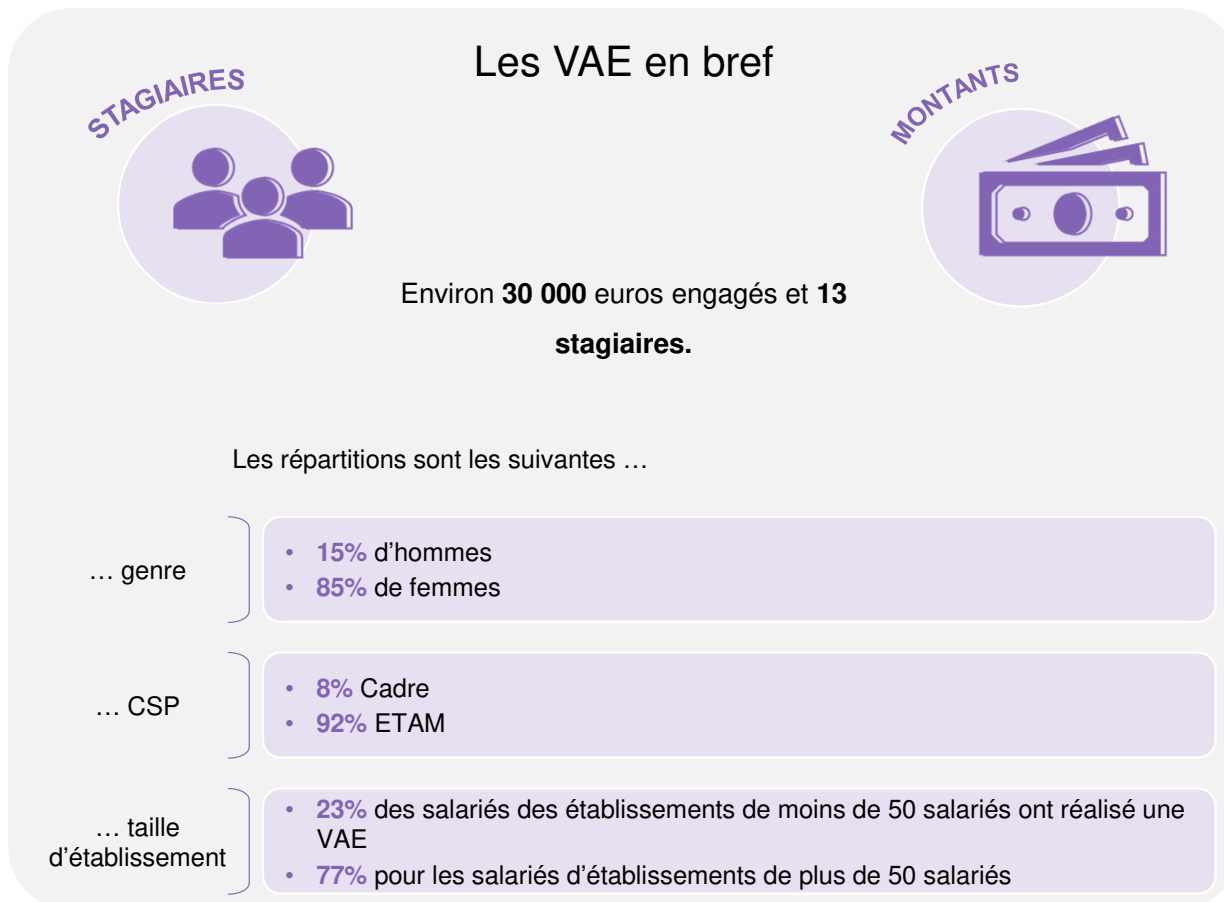
La VAE vous permet d'obtenir une certification **grâce à son expérience**. Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Son expérience lui permet d'obtenir une certification afin d'évoluer professionnellement. Cette certification professionnelle **doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**. La VAE ne permet pas d'obtenir toutes les certifications.

Pour en bénéficier, le candidat doit pouvoir justifier d'au moins 1 an d'expérience à temps complet soit 1607 heures (*l'expérience doit être en rapport avec la certification visée*). Il est possible de demander un accompagnement pour préparer son dossier de validation ou l'entretien avec le jury. Cet accompagnement par un conseiller VAE est gratuit et se réalise au sein d'un point relais conseil (PRC).

Les dossiers comportent les éléments suivants :

- Documents justifiant la durée des activités exercées
- Attestations justifiant la durée des formations (initiale ou continue) réalisées en situation de travail
- Certifications ou parties de certifications obtenues
- Documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification
- Formulaire de candidature complété et signé

Plus d'informations [ici](#) et [ici](#)



# 13 stagiaires en 2020

**13** stagiaires en 2020

Légende : données stagiaires « Atlas » en gris



**85%** de femme – 46%  
15% d'homme – 54%



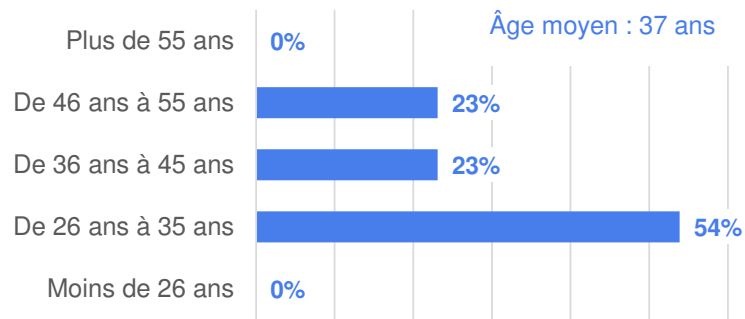
8% de cadre – 38%  
**92%** d'ETAM – 62%



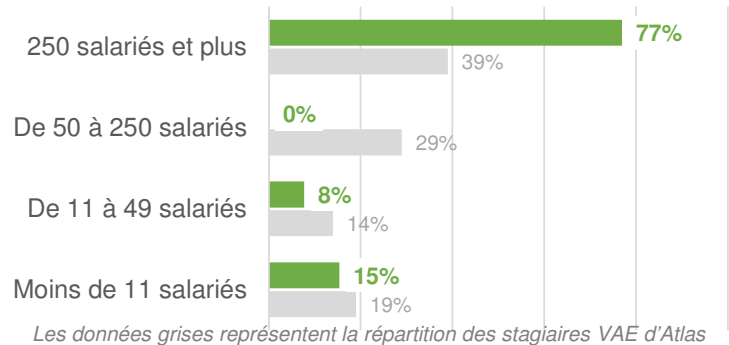
**22h**

Durée moyenne des formations

Pyramide des âges des stagiaires

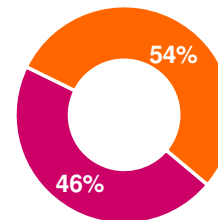


Répartition par taille d'entreprise



## Répartition des stagiaires par type de formation

■ Inter-entreprises ■ Intra-entreprise

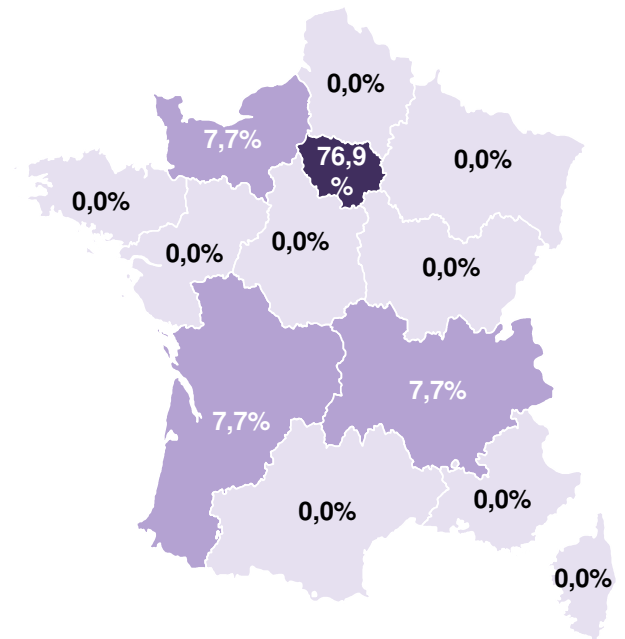


Durée moyenne des formations

21h

22h

## Répartition des stagiaires par région



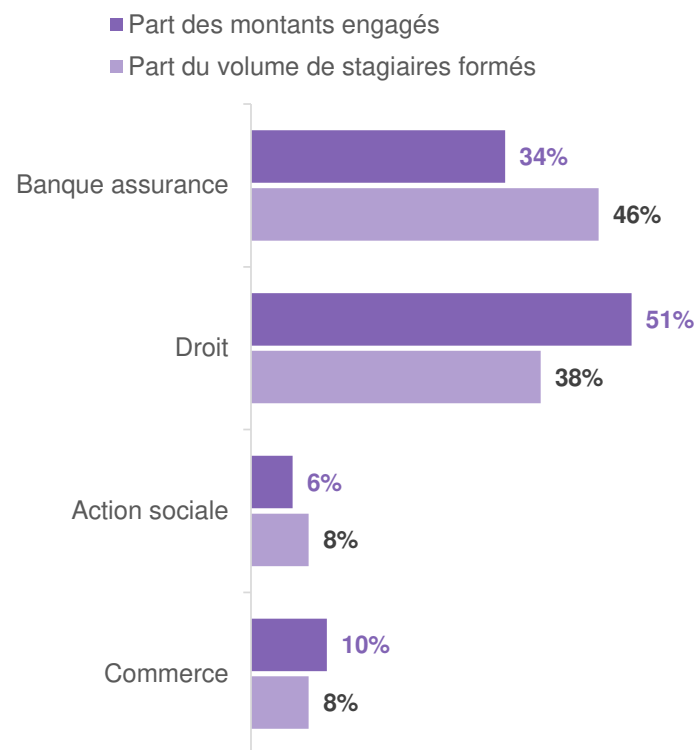
Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU



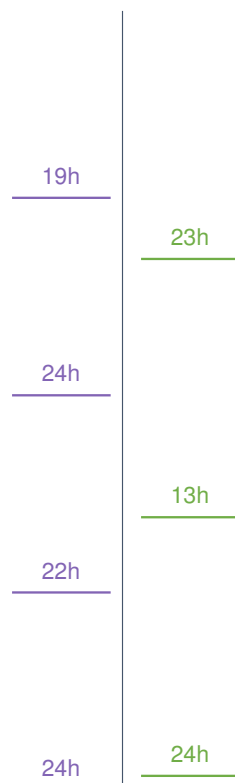
# Filières et organismes de formation mobilisés

## Filières de formation mobilisées

en volume de stagiaires et montants engagés – sur les libellés formacode

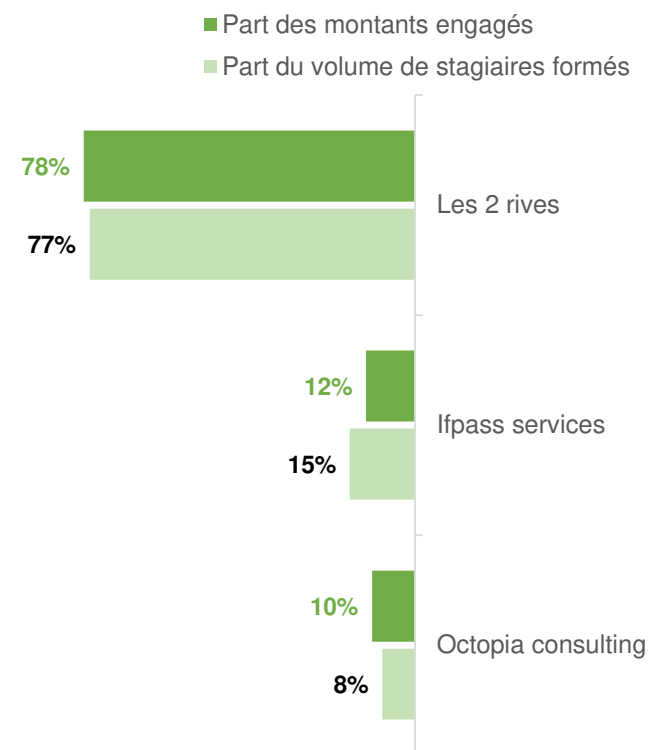


Durée moyenne



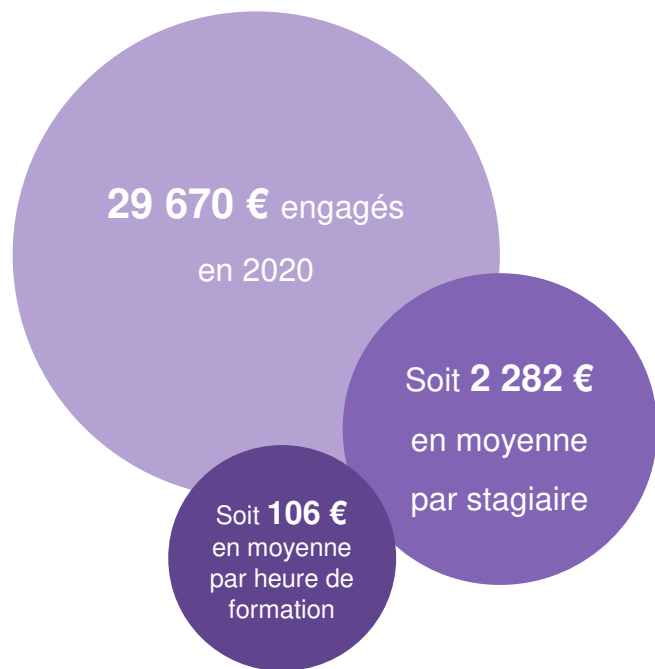
## Organismes de formation mobilisés

en volume de stagiaires et montants engagés



Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

# Près de 30 000 euros engagés en 2020



\* le delta correspond aux entreprises dont l'effectif n'est pas stabilisé au 31/12/20 et à des champs non renseignés. Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

	Montants engagés	Montants moyens par stagiaire
Financement par prestation*	<b>En inter-entreprises</b> 10 050 € <i>Soit 34%</i>	1 675 €
	<b>En intra-entreprise</b> 19 620 € <i>Soit 66 %</i>	2 803 €
Financement par taille d'entreprise*	<b>De 250 à 2 000</b> 1 800 € <i>Soit 6%</i>	1 800 €
	<b>De 50 à 249</b> 23 250 € <i>Soit 78%</i>	2 325€
	<b>Moins de 11</b> 4 620 € <i>Soit 16%</i>	2 310 €

# L'alternance

*Apprentissage, Contrats de  
professionnalisation et Formations maître  
d'apprentissage et tuteurs*

# Périmètre et méthodologie

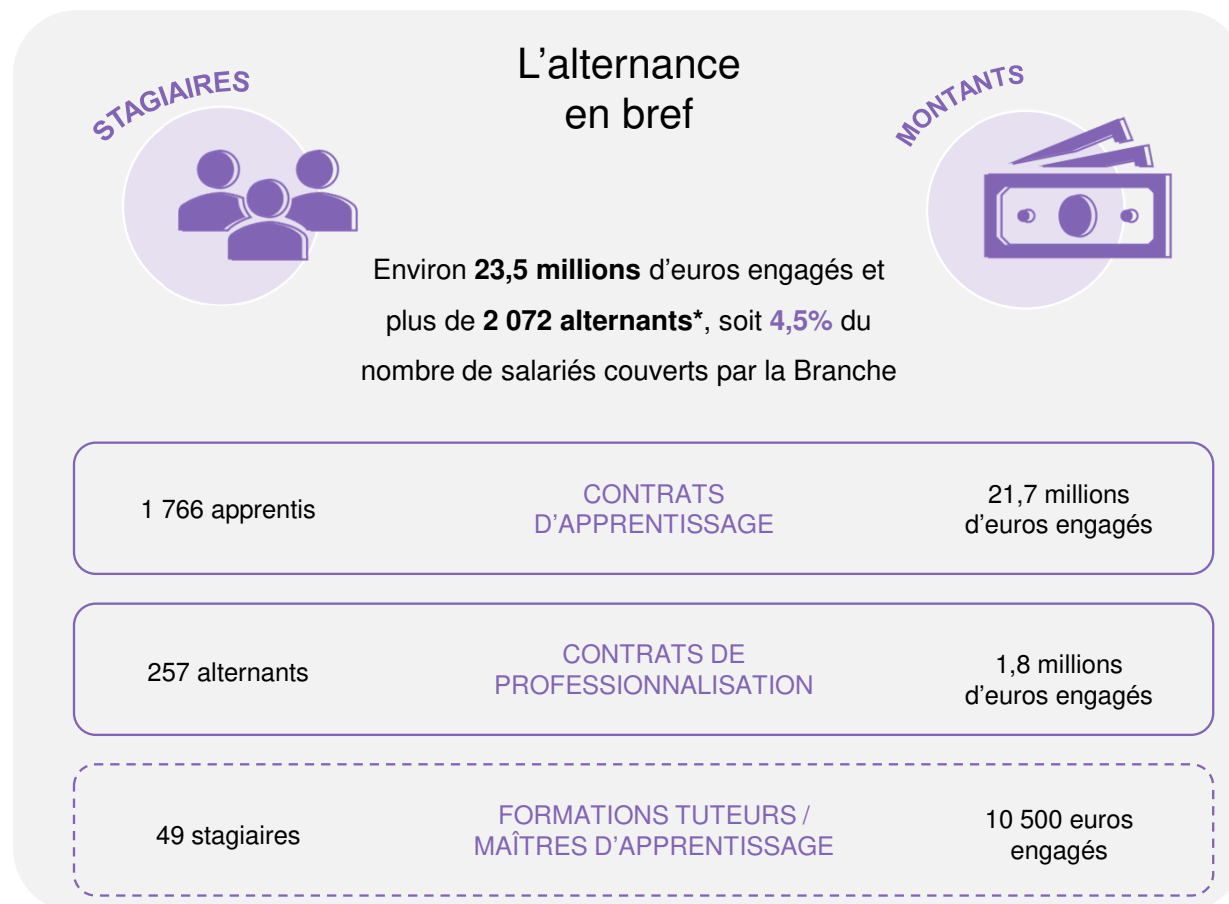
L'alternance permet de **se former à un métier** et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'alternance comprend deux types de contrats : **le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation** qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

Pour redynamiser des modalités de formation ouvertes aux salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle et leur maintien dans l'emploi, la loi du 5 septembre 2018 crée un dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) qui se déroule dans les mêmes conditions que le contrat de professionnalisation (volume de formation minimal et maximal, durée maximale du dispositif, conditions du tutorat, etc.).

**L'accueil d'un employé en alternance nécessite la présence d'un tuteur.** Celui-ci sera son référent tout au long de son parcours. Chargé de l'accueillir, de l'informer et de l'évaluer, son rôle est déterminant pour le bon déroulement de sa formation. *Plus d'information [ici](#) et [ici](#)*

\* Les chiffres présentés dans cette section correspondent au nombre de dossiers dont la date de début est dans la période (2020)





# L'apprentissage

# 1 766 apprentis en 2020



57% 43% de femme – 47%  
43% d'homme – 53%



97% en CDD – 98%  
3% en CDI – 2%

35h

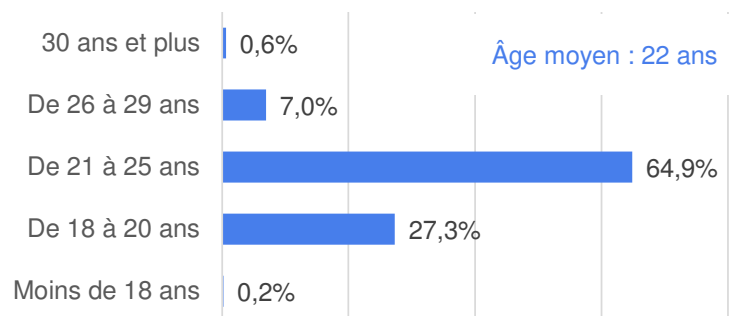
Durée de travail  
hebdomadaire moyenne

7%

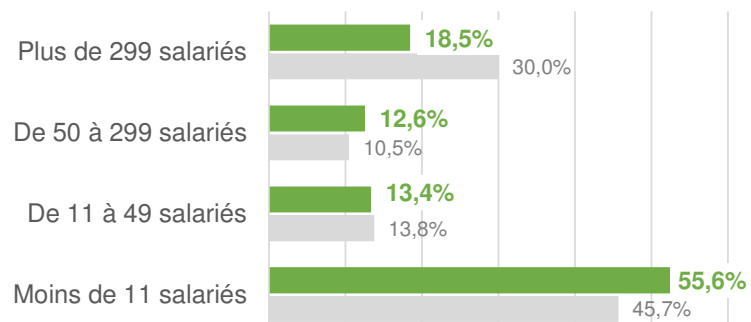
de taux de  
rupture brut

Légende : données  
apprentis « Atlas »  
en gris

Pyramide des âges  
des apprentis

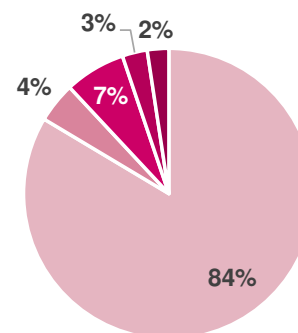


Répartition par  
taille d'entreprise



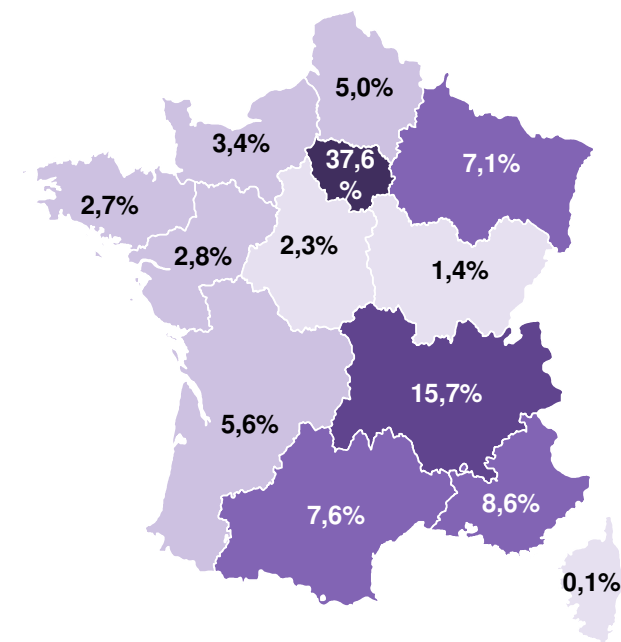
Les données grises représentent la répartition des apprentis d'Atlas

Répartition par type de contrat



- Premier contrat
- Renouvellement auprès du même employeur
- Renouvellement auprès d'un autre employeur
- Renouvellement après rupture de contrat
- Autres

Répartition par région (localisation de l'employeur)



Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

# Profil des employeurs

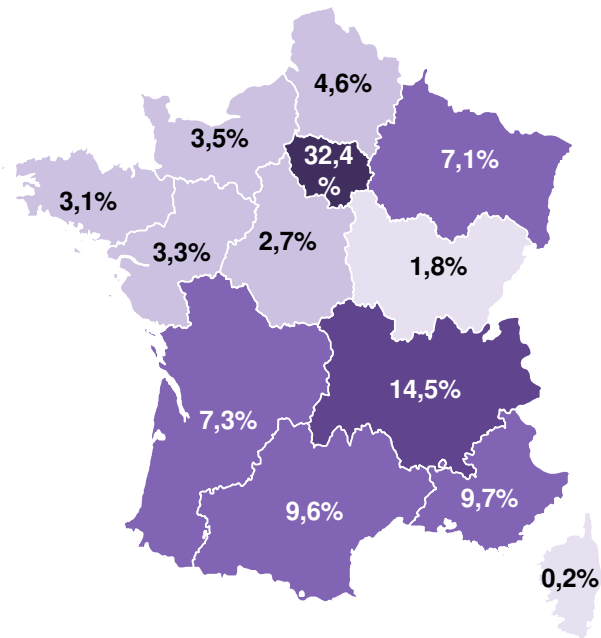
995

Établissements  
Numéro SIRET unique

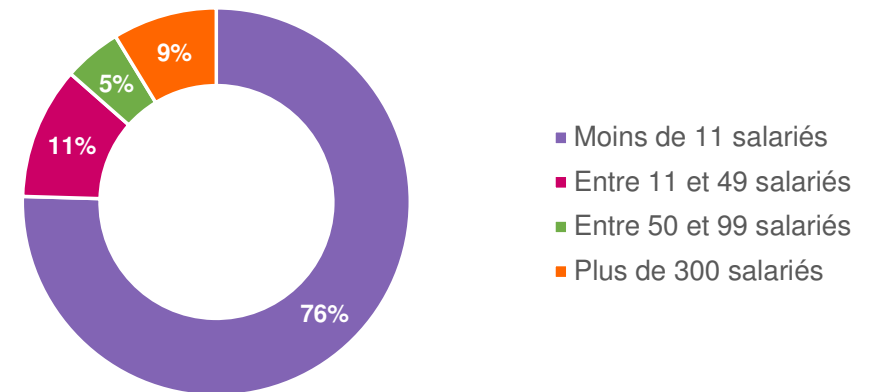
73%

des établissements emploient  
un seul apprenti

Localisation des 995 employeurs d'apprentis  
en volume d'établissement



Répartition des établissements employeurs par  
taille  
en volume d'établissement



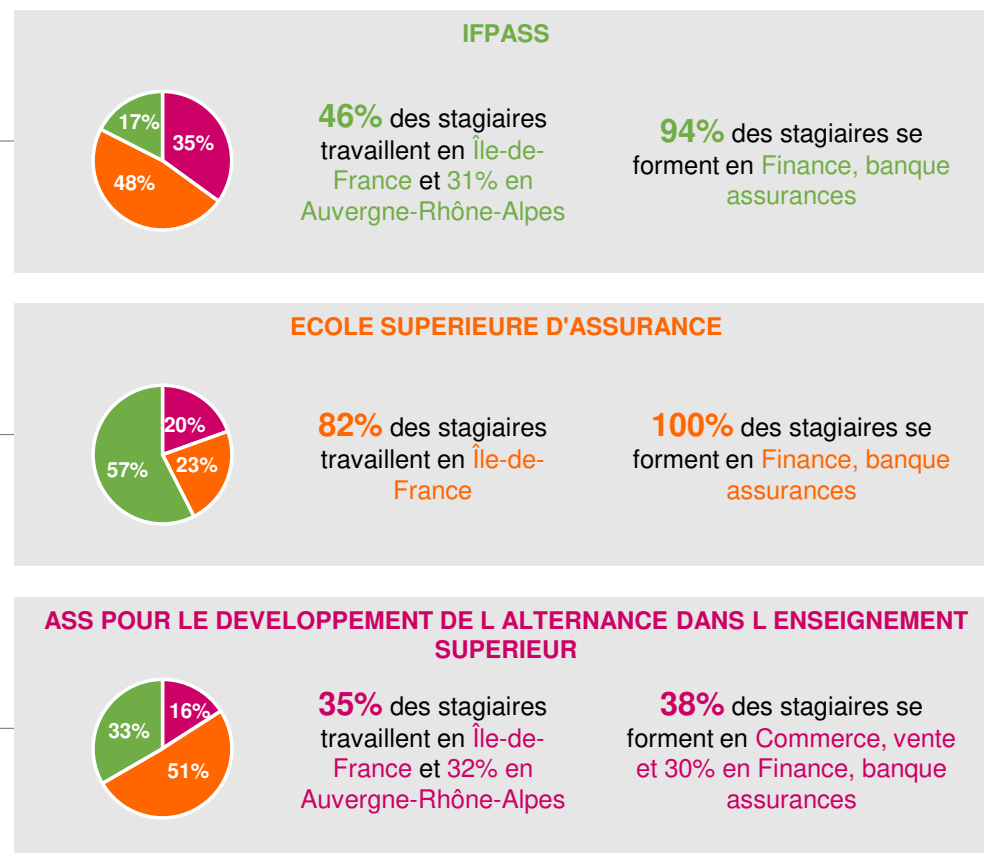
# Près de 349 CFA

## Top 15 des centres de formation (en volume d'apprentis formés)

183	IFPASS
87	ECOLE SUPERIEURE D'ASSURANCE
63	ASS POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
47	CNAM
34	ESGCV
30	CFA FORMASUP PARIS
30	CFA FORMASUP AIN RHONE LOIRE
26	FORMASUP PROVENCE ALPES COTE D AZUR
25	DIFCAM
19	CCI REGION PARIS ILE FRANCE
18	CFA DU SUPERIEUR FORMASUP NPDC
18	LA COMPAGNIE DE FORMATION
16	CCI REGION OCCITANIE
16	INSTITUT DE GESTION SOCIALE
16	INSTITUT SUPERIEUR TECHNIQUE PRIVE



## Zoom sur les 3 premiers CFA (en volume d'apprentis formés)



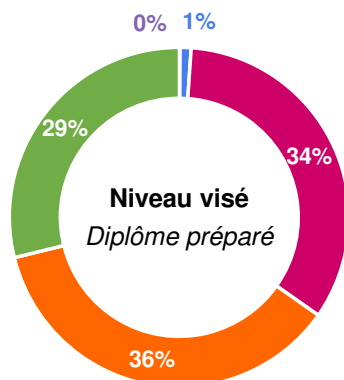
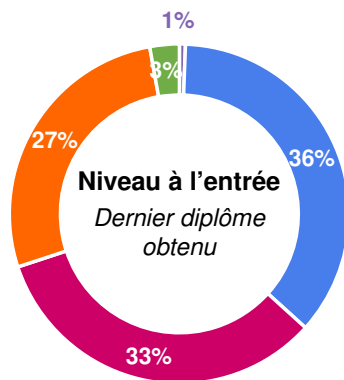
Source : Bases de données Opcv Atlas, 2020 – traitement KYU



# Caractéristique des formations suivies

## Répartition des apprentis par niveaux

en volume d'apprentis formés



Légende des niveaux préparés

Infrabac

Bac

Bac+2

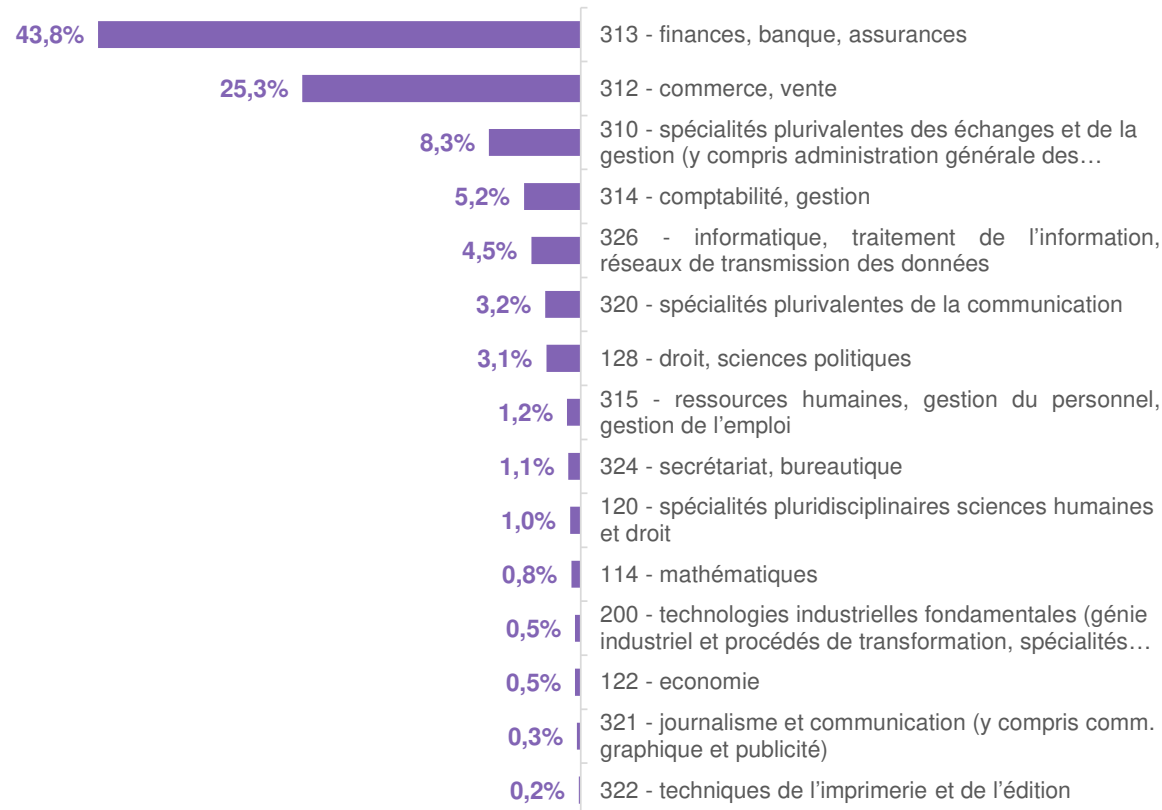
Bac +3/4

Bac +5 et plus

Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

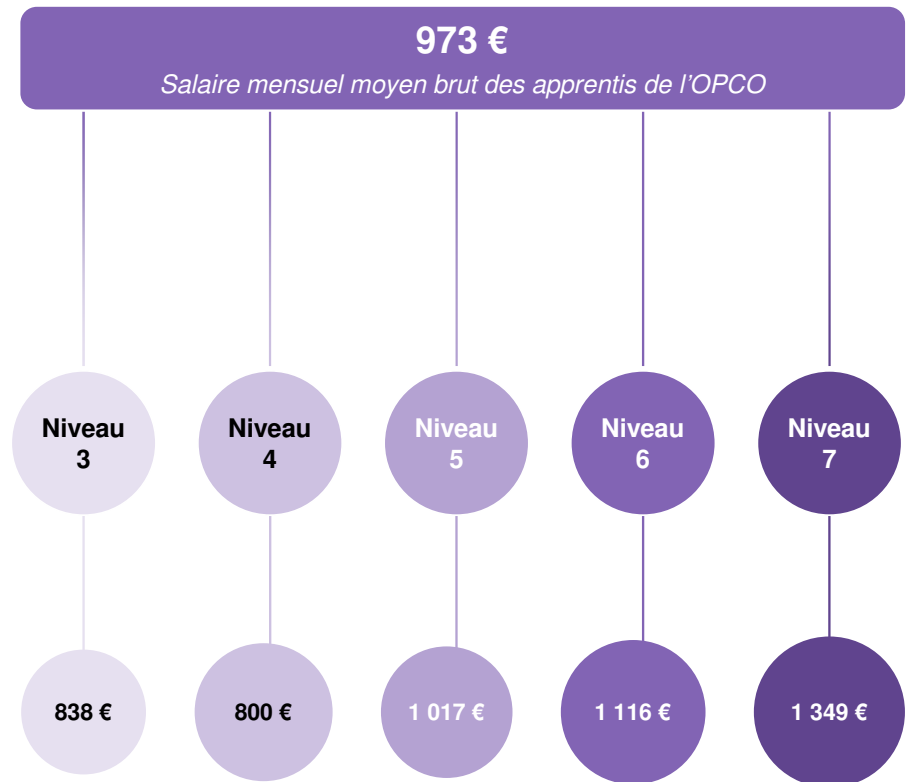
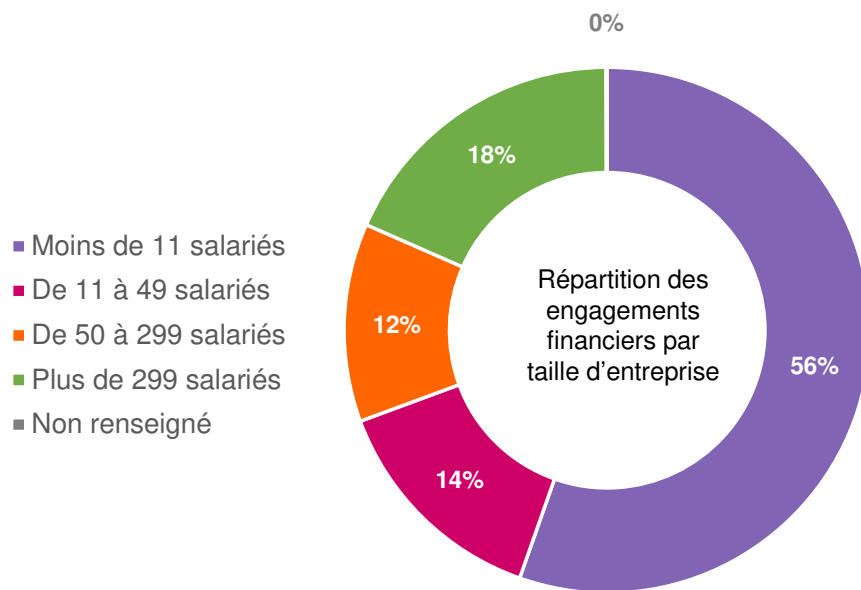
## Top 15 des domaines de formation (nomenclature NSF) les plus suivis

en volume d'apprentis formés



# Plus de 20 millions d'euros engagés

**21 710 645 € engagés en 2020**  
Soit 12 294 € mobilisé en moyenne par stagiaire



Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU



# Les contrats de professionnalisation

# 257 alternants en contrat pro. en 2020



56% de femme – 47%  
44% d'homme – 53%



596h

Durée moyenne des  
parcours de formation

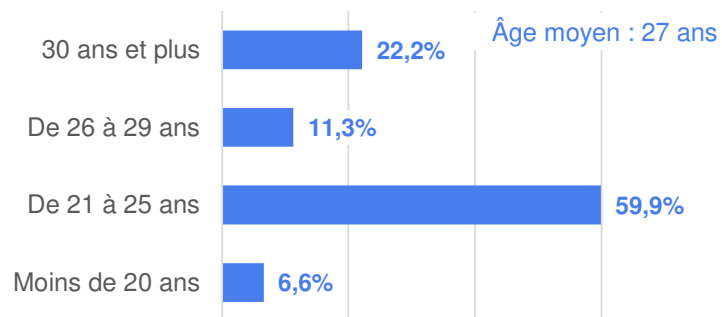


8%

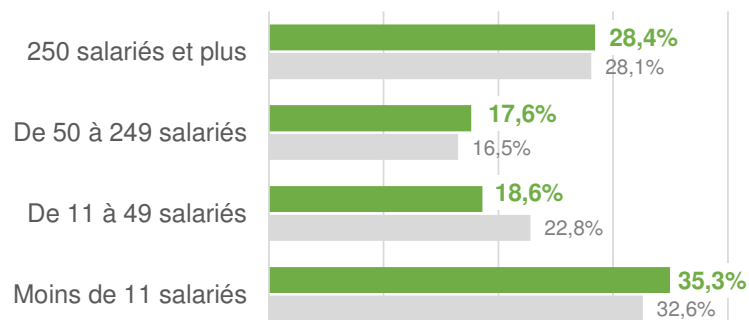
de taux de  
rupture brut

Légende : données  
des Contrats pro.  
d'Atlas en gris

Pyramide des âges  
des apprentis

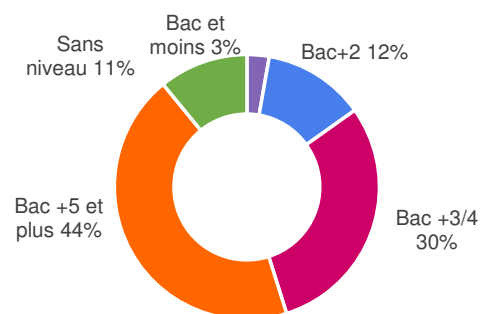


Répartition par  
taille d'entreprise

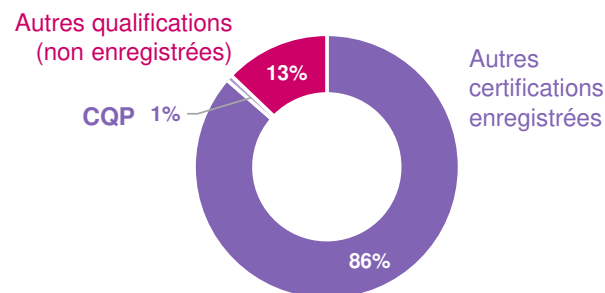


Les données grises représentent la répartition des alternants d'Atlas

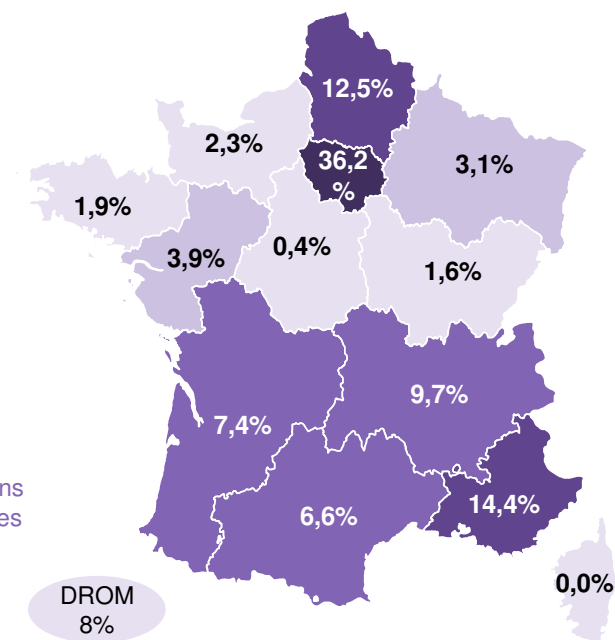
## Niveaux de formation



## Type de formation réalisé



## Répartition par région (localisation de l'employeur)



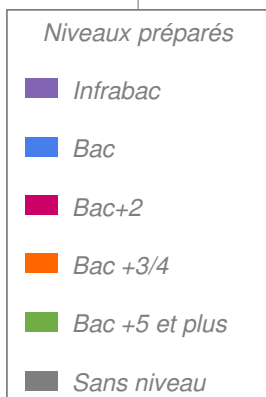
Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

# 123 organismes de formation mobilisés

## Top 15 des centres de formation

en volume d'alternants contrat pro. formés

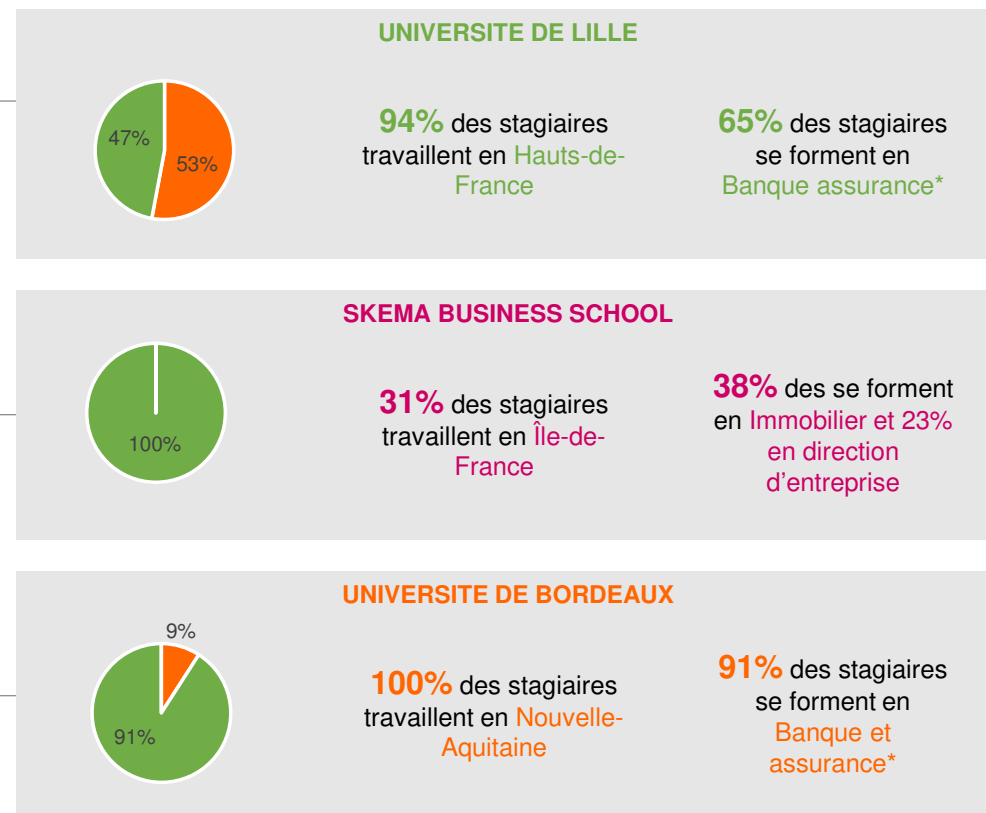
17	Université de Lille
13	Skema business school
11	Université de Bordeaux
8	Cnam
8	Ifpass
6	Ogec st vincent de paul
6	Centre fp3a
5	Université Jean Moulin Lyon 3
5	Filiassur
5	Centre de formation Sainte Anne
5	Isg
4	École Supérieure d'Assurance
4	Olifan formation
4	Muse
4	Ifpass services



Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

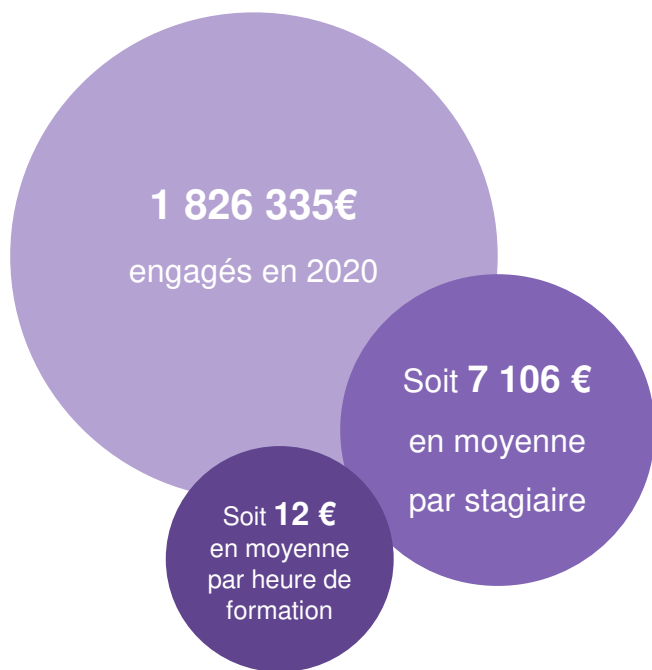
## Zoom sur les 3 premiers organismes de formation

en volume d'apprentis formés / \*libellés formacode

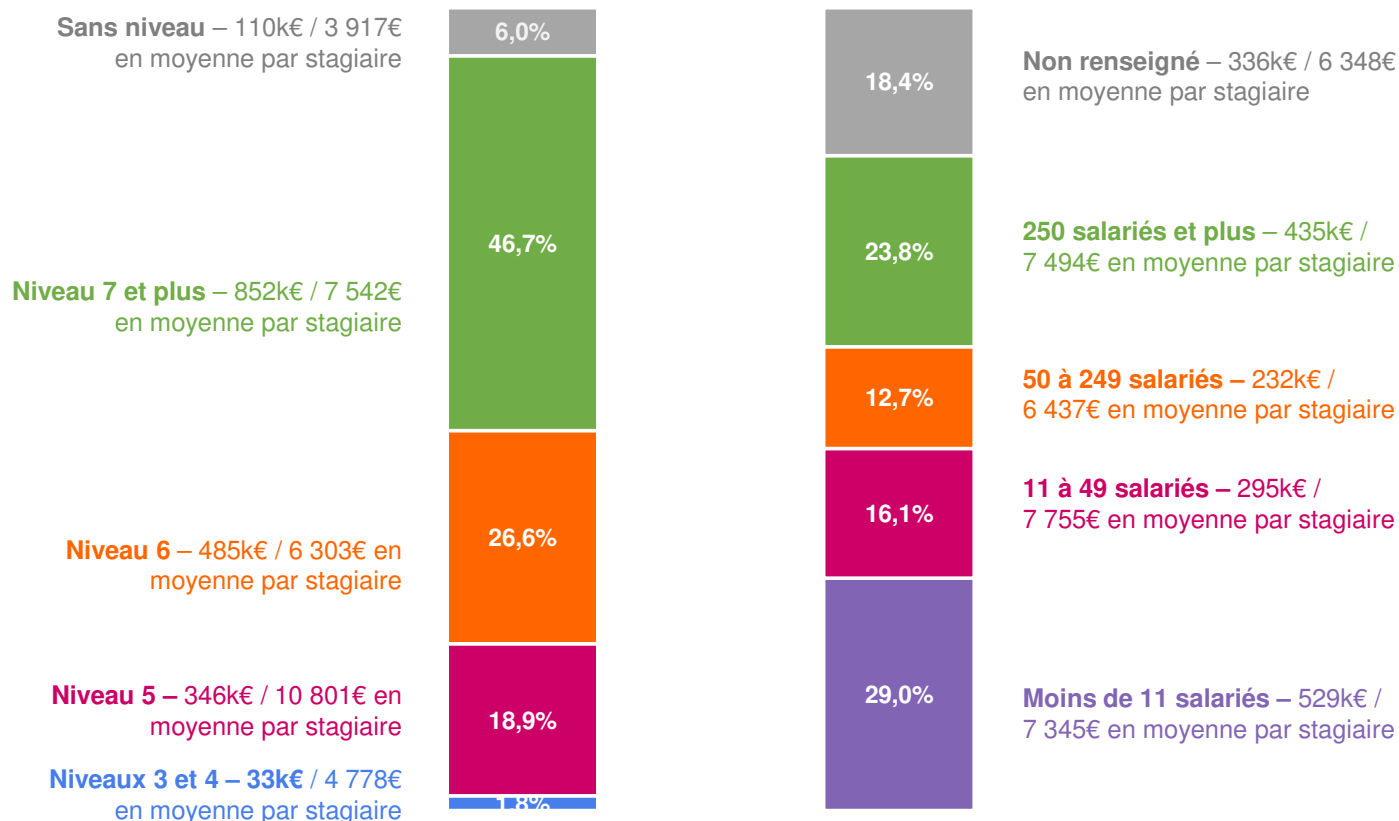


# Plus de 1,8 millions d'euros engagés

## Répartition des montants engagés par niveau de formation visé et par taille d'entreprise



Source : Bases de données OpcO Atlas, 2020 – traitement KYU





**Formations tuteurs et  
maîtres d'apprentissage**

# 49 stagiaires en 2020



**57%** de femme – 39%  
43% d'homme – 61%



**35%** de cadre – 51%  
**65%** d'ETAM – 49%



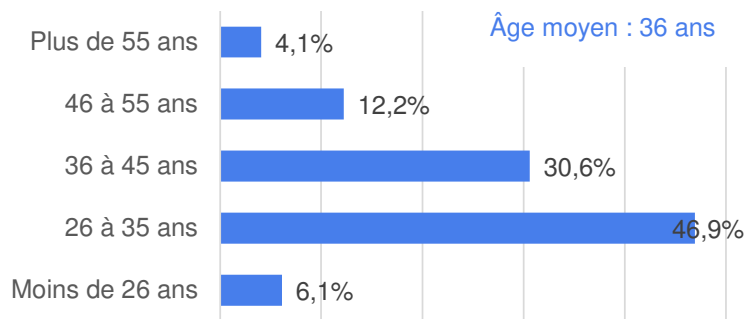
**14h** Durée moyenne



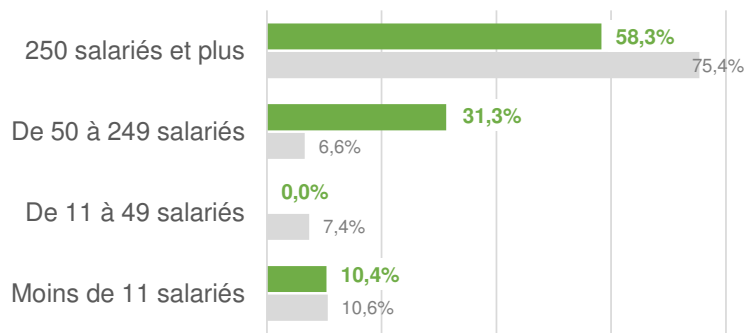
**10,5** Montants engagés  
(en milliers d'euros)

Légende :  
données stagiaires  
« Atlas » en gris

Pyramide des âges  
des apprentis



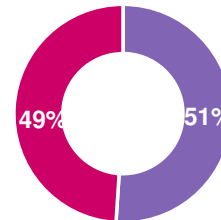
Répartition par  
taille d'entreprise



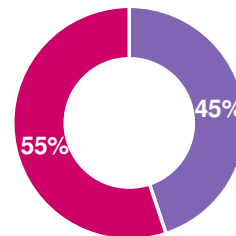
Les données grises représentent la répartition des stagiaires d'Atlas

## Type de formation

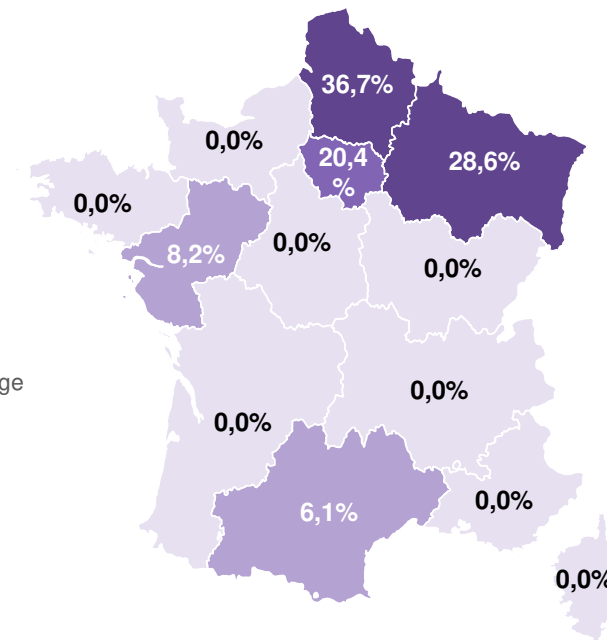
■ Inter-entreprises ■ Intra-entreprise



■ Formation tuteur ■ Formation maître d'apprentissage



## Répartition par région (localisation de l'employeur)



Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU



# Le FNE Formation

**Atlas**<sup>OPCO</sup>

Soutenir  
les compétences

# Périmètre et méthodologie

Le FNE Formation est l'aide à la formation du **Fonds national de l'emploi**. Il s'intègre aux outils du volet ingénierie emploi-formation du dispositif Appui aux mutations économiques (AME).

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de **répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté** par la prise en charge de coûts pédagogiques.

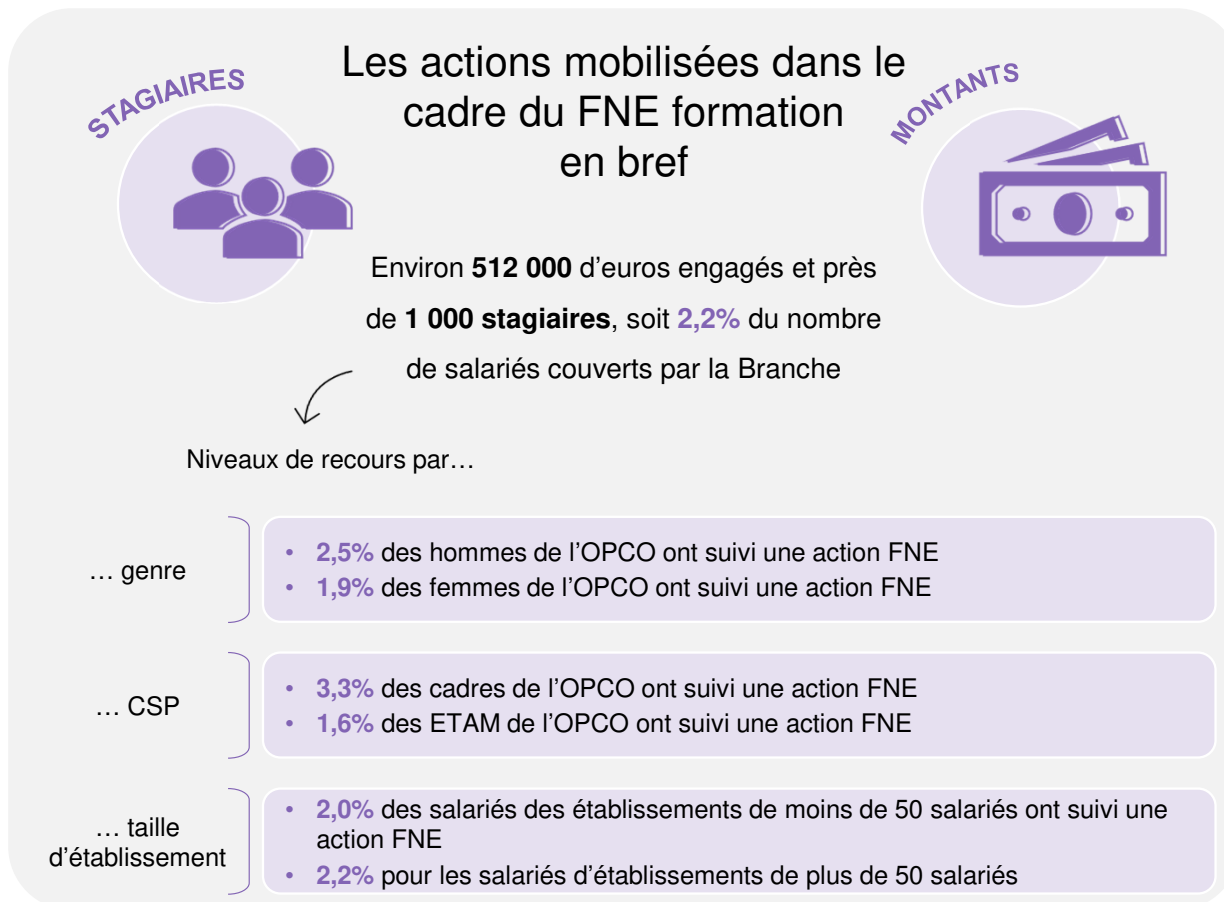
## Conditions d'éligibilité :

Le dispositif est ouvert à tous les secteurs, **pour les entreprises placées en activité partielle** (droit commun ou longue durée) **ou en difficulté** au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail (hors cas de cessation d'activité).

**L'ensemble des salariés** en activité partielle (y compris de longue durée) ou hors activité partielle sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et ceux appelés à quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective et pour lesquels d'autres dispositifs existent.

Les actions éligibles sont celles **permettant d'obtenir une qualification**, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur et des formations par apprentissage ou par alternance.

Pour plus d'information : [ici](#)



# Près de 1 000 stagiaires en 2020

**972** stagiaires en 2020

Légende : données stagiaires « Atlas » en gris



**61%** de femme – 35%  
39% d'homme – 65%

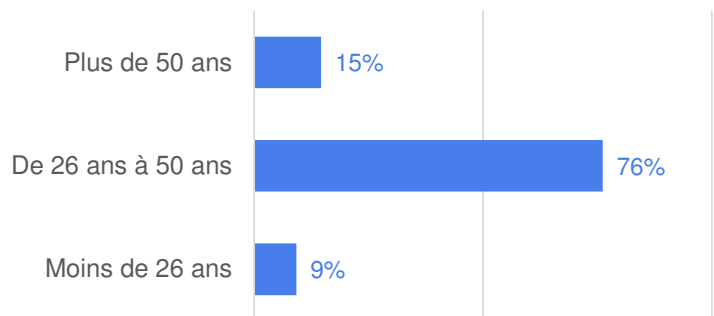


**49%** de cadre – 73%  
**51%** d'ETAM – 27%

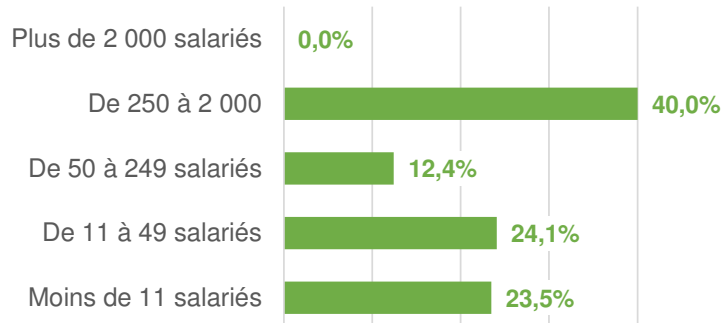


**11h** Durée moyenne des formations

Pyramide des âges des stagiaires

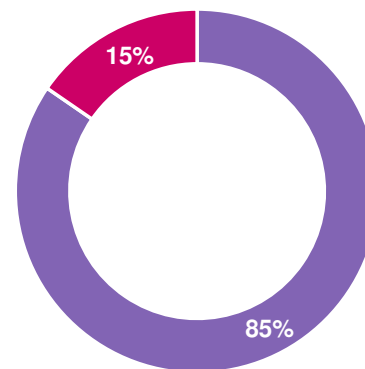


Répartition par taille d'entreprise

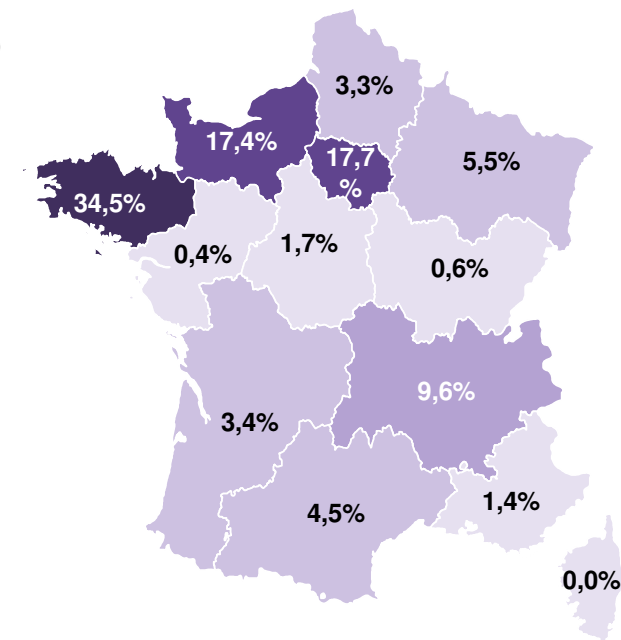


## Type de formation

■ FNE 100% ■ Activité partielle (yc. longue durée)



## Répartition des stagiaires par région



Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

# 21 domaines de formation mobilisables

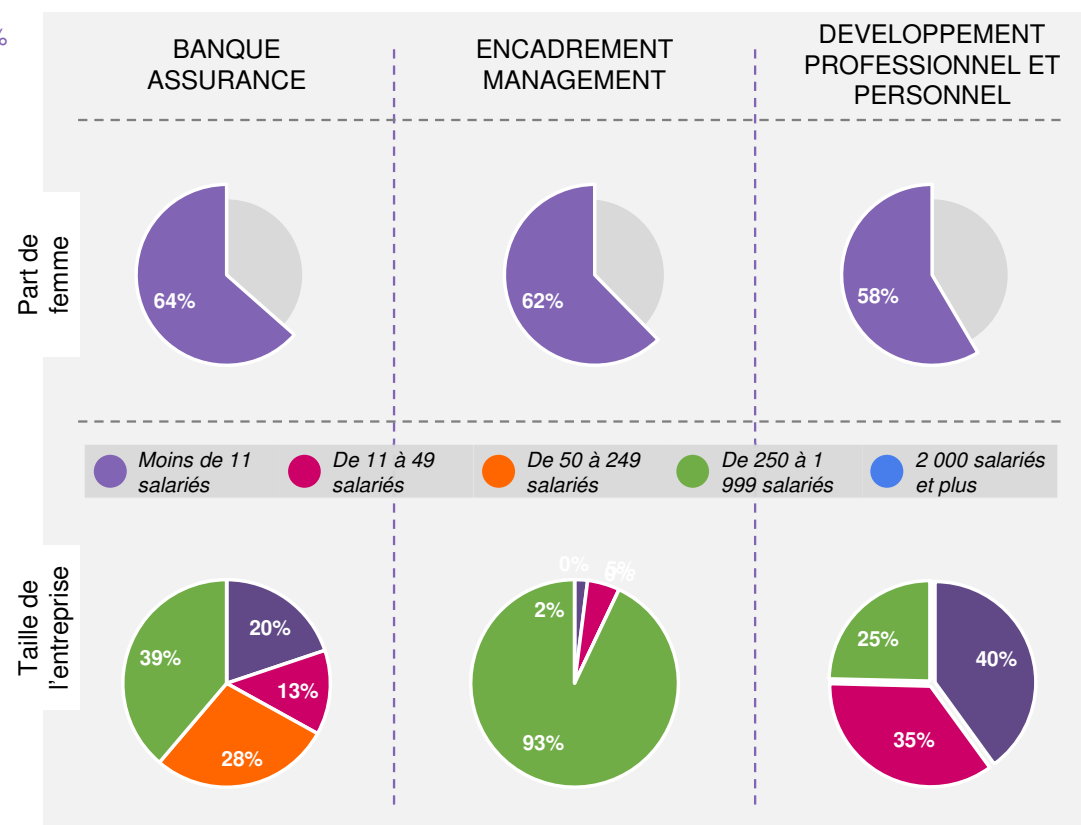
## Top des filières de formation les plus mobilisées

en nombre de personnes formées –filières de formation requalifiées sur le formacode



Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

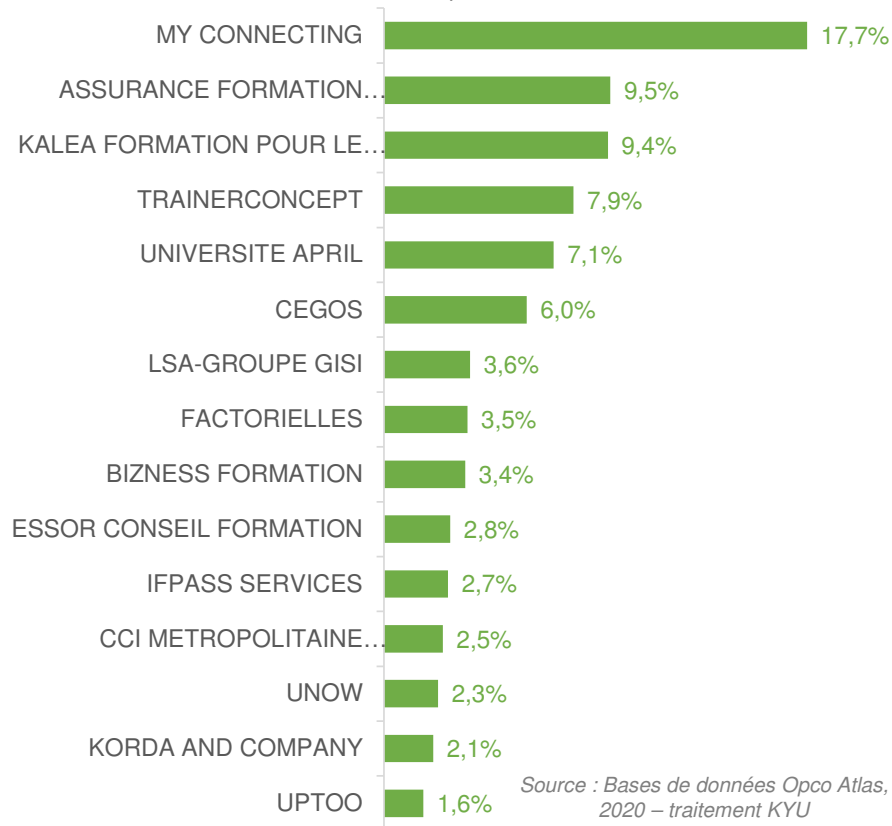
## Près de 73% des stagiaires formés en 2020 suivent une formation sur une de ces trois filières



# 65 organismes de formation mobilisés

## Top 15 des organismes de formation les plus mobilisés

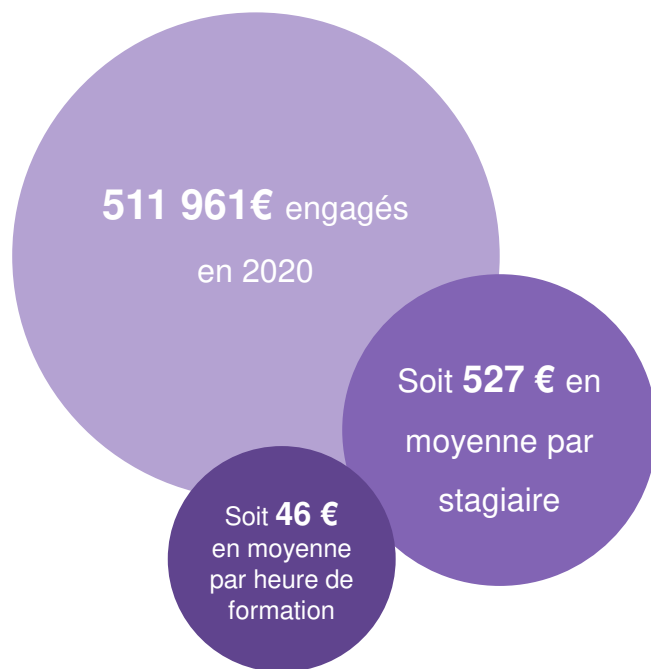
en nombre de personnes formées



## Près de 36% des stagiaires formés en 2020 suivent une formation auprès de 3 organismes de formation



# Plus de 500 000 euros engagés



Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

Financement par  
taille d'entreprise

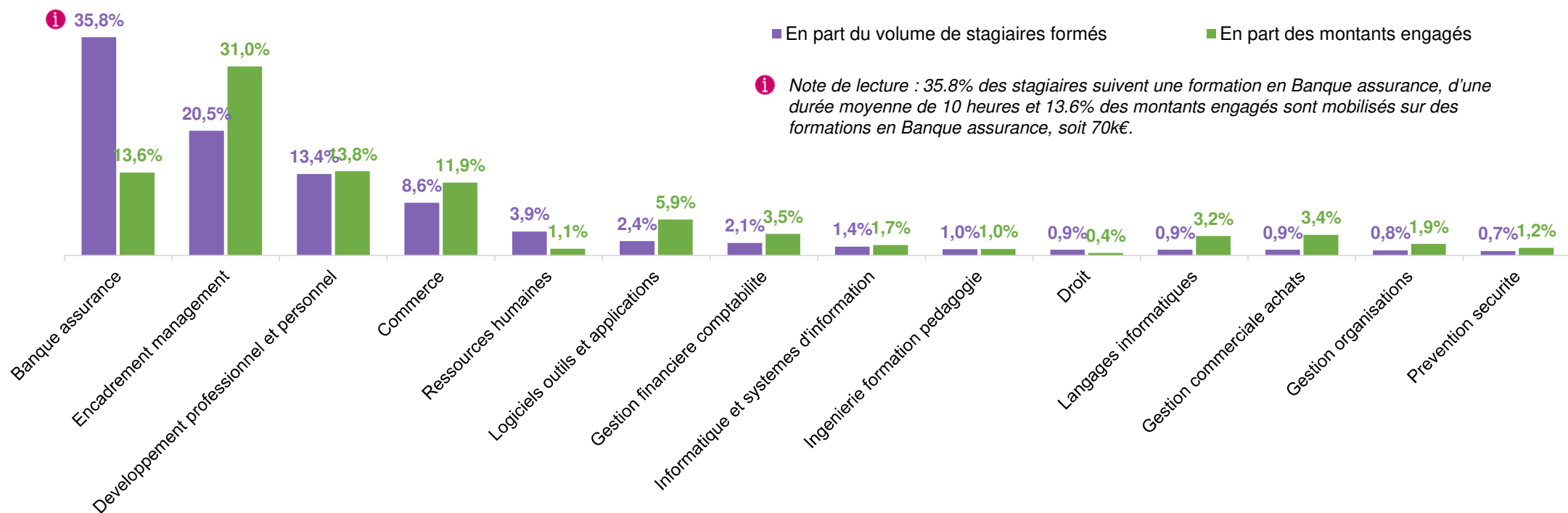
	Montants engagés	Montants moyens par stagiaire	Montants moyens par heure
De 250 à 2 000	249 223 € <i>Soit 49%</i>	641 €	49 €
De 50 à 249	34 939 € <i>Soit 7%</i>	289 €	19 €
De 11 à 49	107 206 € <i>Soit 21%</i>	458 €	53 €
Moins de 11	120 593 € <i>Soit 24%</i>	529 €	56 €

# 21 domaines de formation mobilisables

## Top 15 des filières de formation les plus mobilisées

Source : Bases de données OpcO Atlas, 2020 – traitement KYU – filières travaillées sur les libellés formacode

Montants (€)	70k	159k	71k	61k	10k	5k	30k	18k	9k	5k	2k	16k	17k	10k	6k
Durée moyenne	10h	11h	9h	10h	8h	4h	27h	27h	14h	10h	5h	66h	32h	28h	8h

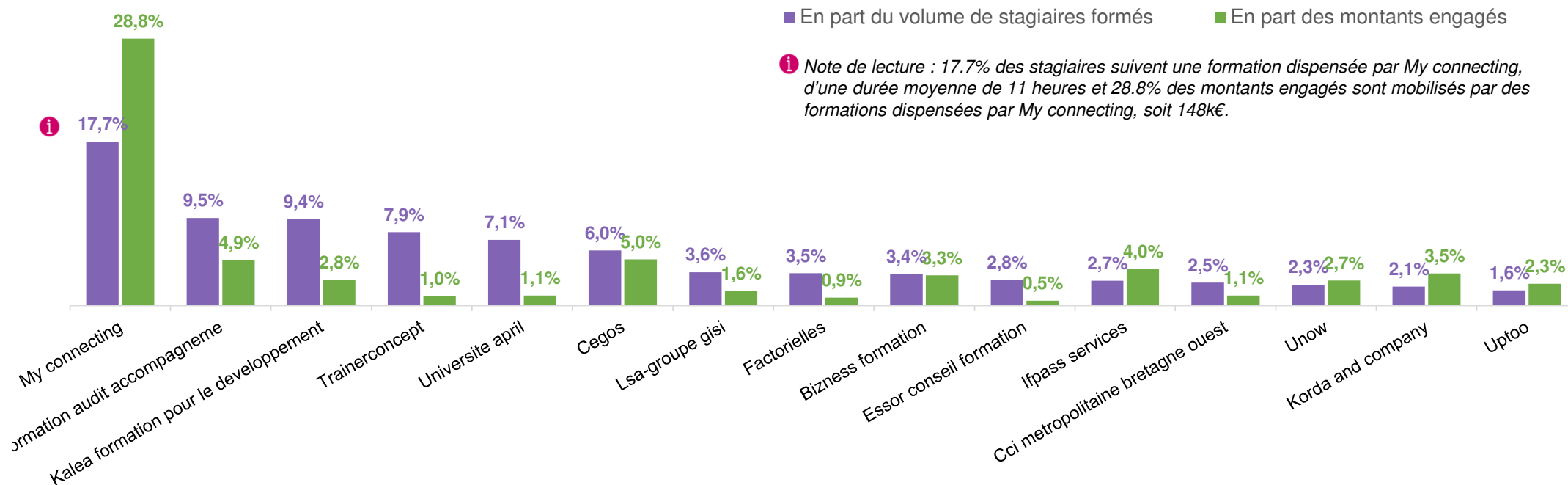


# 65 organismes de formation mobilisés

## Top 15 des organismes de formation les plus mobilisés

Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

Montants (€)	148k	25k	14k	5k	6k	26k	8k	4k	17k	3k	20k	6k	14k	18k	12k
Durée moyenne	11h	7h	10h	4h	15h	6h	2h	4h	7h	15h	14h	7h	12h	9h	11h





# Les prestations d'appui de conseil RH

# Près de 18 bénéficiaires en 2020

**18** prestations en 2020

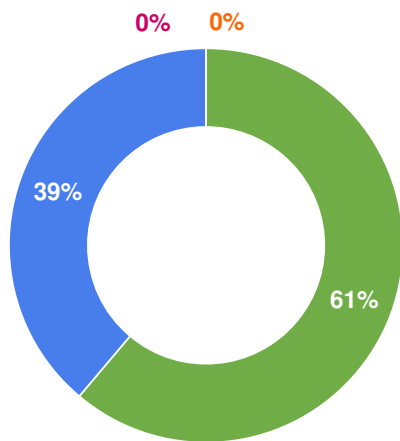
**30h**

Durée moyenne des prestations

## Répartition par taille d'entreprise

en volume de prestation réalisée

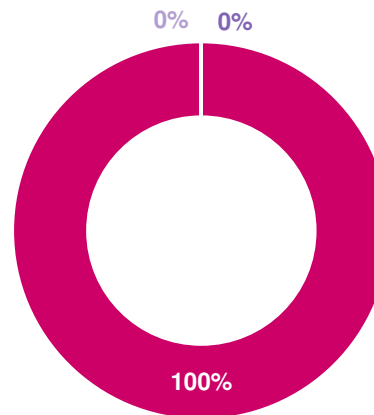
- Moins de 11 salariés
- De 11 à 49 salariés
- De 50 à 250 salariés
- Plus de 250 salariés



## Type de diagnostic réalisé

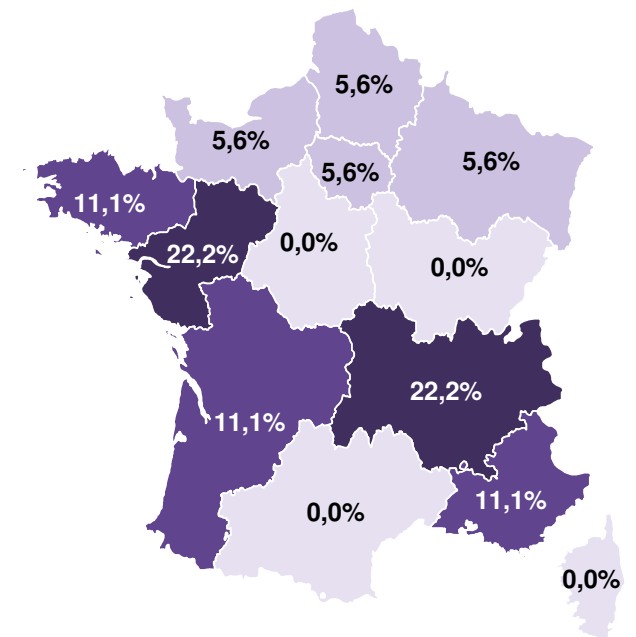
en volume de prestation réalisée

- Collectif
- Individuel
- Prestation Appui Conseil RH



## Répartition des bénéficiaires par région

en volume de prestation réalisée

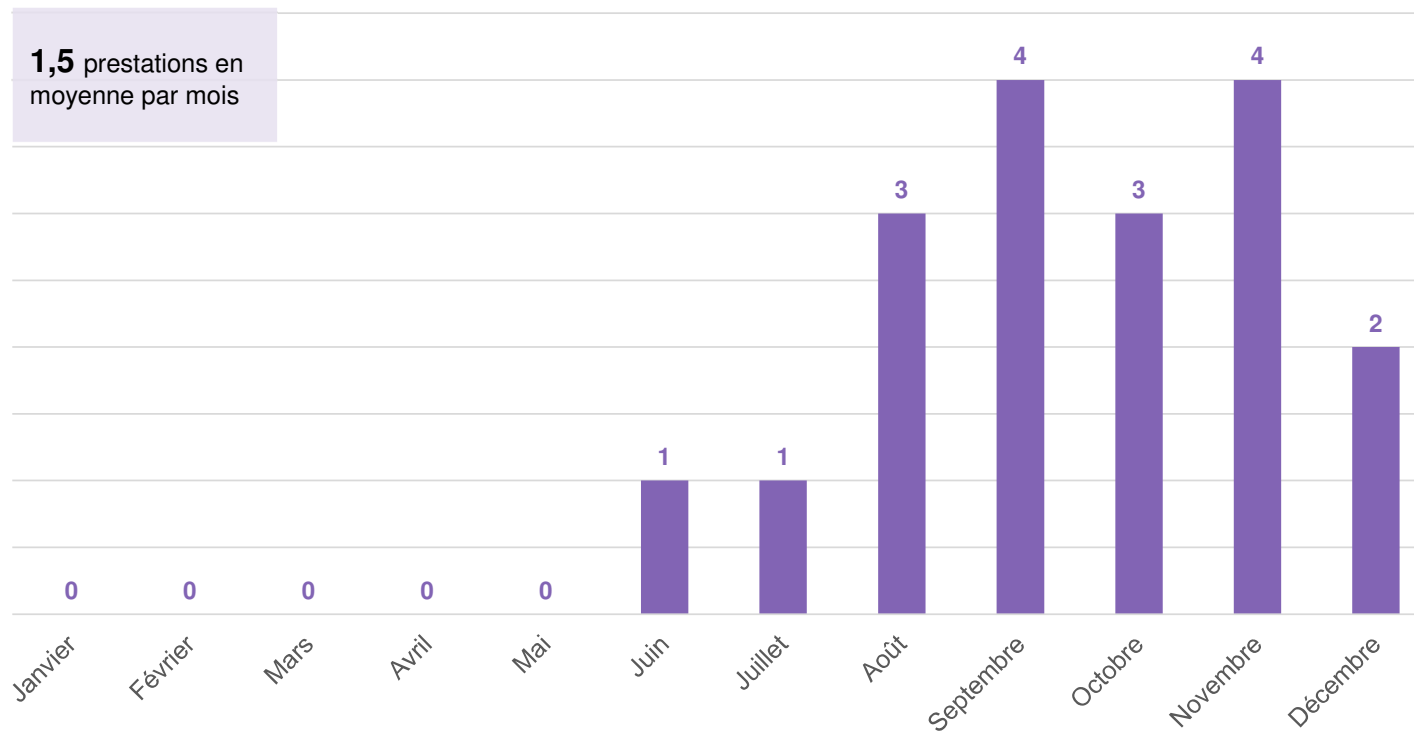


Source : Bases de données Opcw Atlas, 2020 – traitement KYU

# Près de 18 bénéficiaires en 2020

## Nombre de prestations réalisées par mois sur l'année 2020

Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU



# Cabinets prestataires

89% des prestations mises en œuvre par les partenaires Atlas

14 conseillers mobilisés pour réaliser les prestations

## Cabinets mobilisés selon le volume de prestations

3	<b>GROUPE RESSOURCES ET CHANGEMENT</b>
3	<b>BPI Group</b>
2	<b>M.D.A. FORMANCE</b>
2	FINAXIM
1	Valeurs & Compétences
1	SIMON MARC
1	VAKOM
1	FORMACOM
1	ACTIFORCES
1	FRAISSINET ET ASSOCIES
1	LGP CONSEIL
1	ELSE CONSULTANTS

Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

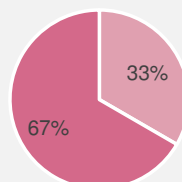
### FOCUS SUR GROUPE RESSOURCES ET CHANGEMENT

#### Top 3 des régions

- 2 en Nouvelle-Aquitaine
- 1 en Grand Est

#### Répartition des prestations par taille d'entreprise

- < 11 salariés
- 11 à 49 salariés



15 000 € financés

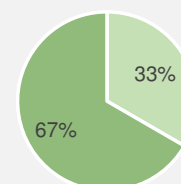
### FOCUS SUR BPI Group

#### Top 3 des régions

- 2 en Pays de la Loire
- 1 en Hauts-de-France

#### Répartition des prestations par taille d'entreprise

- < 11 salariés
- 11 à 49 salariés



15 000 € financés

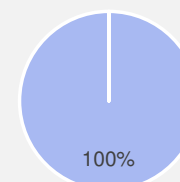
### FOCUS SUR M.D.A. FORMANCE

#### Top 3 des régions

- 2 en Auvergne-Rhône-Alpes

#### Répartition des prestations par taille d'entreprise

- < 11 salariés



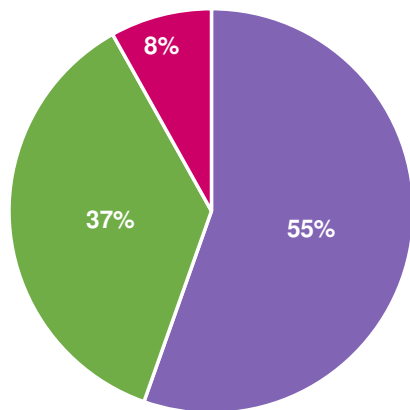
25 000 € financés

# Plus de 130 000 € engagés en 2020

**130 750€ engagés en 2020**

Soit 1 720€ mobilisé en moyenne par stagiaire

■ Fonds Propres ATLAS ■ Fonds Publics ■ Versement Volontaire

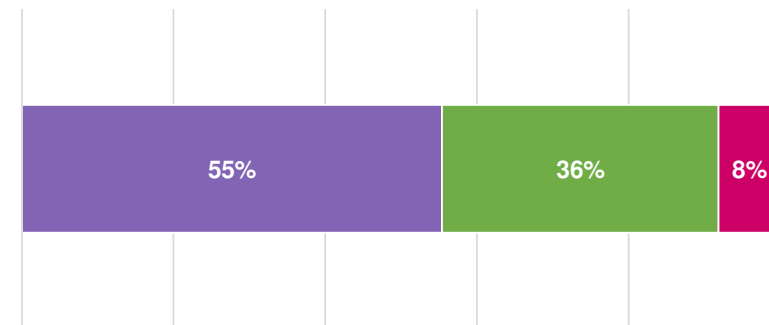


Source : Bases de données Opco Atlas, 2020 – traitement KYU

Financement par prestation

■ Fonds Propres ATLAS ■ Fonds Publics ■ Versement Volontaire

Prestation appui conseil rh

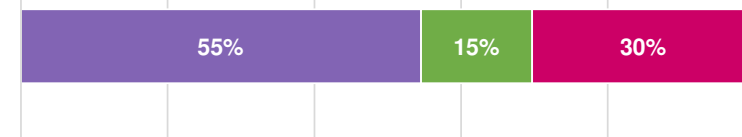


Financement par taille d'entreprise

Ent. -11 sal.



Ent. 11 à 49 sal.





# Annexes

# Note méthodologique - Portrait statistique

## Sources de données utilisées

### Salariés

- Pour les effectifs et l'évolution : Portraits statistiques de branche DADS (DARES) jusqu'en 2017, croisées avec les données ACOSS (Urssaf) pour reconstituer 2018 et 2019
- Pour les caractéristiques sociodémographiques (hors ancienneté) : Base DADS/DSN au 1/12e (INSEE)
- Pour l'ancienneté : Base Enquête Emploi (INSEE)

### Entreprises

- Pour le volume et l'évolution : Portraits statistiques de branche DADS (DARES) jusqu'en 2017, croisée avec la base REE, Stock d'unités légales (INSEE) pour reconstituer 2018 et 2019
- Pour les caractéristiques : base REE, Stock d'unités légales (INSEE)

### Établissements

- Pour le volume et l'évolution : Portraits statistiques de branche DADS (DARES) jusqu'en 2017, croisée avec la base REE, Stock d'établissements (INSEE) pour reconstituer 2018 et 2019
- Pour les caractéristiques : base REE, Stock d'établissements (INSEE)

Les données présentées dans ce document concernent l'année 2019. Elles couvrent le périmètre conventionnel de la branche. Le portrait a été construit en collaboration avec la branche afin de respecter son approche méthodologique.

Des déclinaisons régionales sont accessibles sur le site de l'OPCO. Elles contiennent des données couvrant l'ensemble du périmètre Atlas, mais aussi des focus sur certains secteurs et sous-secteurs d'activité.

# Note méthodologique – Tendances en formation

Les données présentées dans ce document concernent les formations réalisées sur l'année 2020. Elles couvrent le périmètre des branches et entreprises rattachées à l'OPCO. Le portrait a été construit à partir des données de gestion de l'OPCO Atlas. Quelques points de vigilance sont à avoir sur l'usage du document.

- Des écarts avec les chiffres de la Direction financière peuvent être observés, car les analyses qu'elle propose s'appuient sur des **dépenses engagées au cours de l'année 2020**. Le présent rapport retient les engagements pour des **actions ayant démarré au cours de l'année 2020** afin d'être dans une logique de réalisation / de démarrage effectif des actions.
- Cette vision des tendances en formation concerne les dispositifs de formation couverts par l'OPCO et pas l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

L'ensemble des éléments contenus dans ce bilan sont présentés en juillet 2021 aux membres de la CPT Prospective et Transformations de l'OPCO. Ils permettent de présenter les résultats 2020 des formations réalisées et d'orienter les décisions à venir des partenaires sociaux sur les travaux à conduire.

Des déclinaisons régionales de ces portraits sont accessibles sur demande. Elles contiennent des données couvrant l'ensemble du périmètre Atlas, mais aussi des focus sur certains secteurs et sous-secteurs d'activité. Des portraits nationaux de branche sont également disponibles.





# Merci

## Atlas

---

- **Stéphane Phan**  
Responsable de service  
Prospective et Projets  
Innovants  
[sphan@opco-atlas.fr](mailto:sphan@opco-atlas.fr)
- **Mathieu CARRIER**  
Directeur - Direction  
Ingénierie et Innovation  
[mcarrier@opco-atlas.fr](mailto:mcarrier@opco-atlas.fr)

## KYU

---

- **Julien FRAILLON**  
Chef de projets  
[julien.fraillon@kyu.fr](mailto:julien.fraillon@kyu.fr)
- **Claire MAZOYER**  
Consultante Senior  
[claire.mazoyer@kyu.fr](mailto:claire.mazoyer@kyu.fr)
- **Jean CONSTANTIN**  
Consultant  
[jean.constantin@kyu.fr](mailto:jean.constantin@kyu.fr)
- **Damien CHEVALIER**  
Data Scientist  
[damien.chevalier@kyu.fr](mailto:damien.chevalier@kyu.fr)