

Rapport de branche – Prévention-Sécurité

Données 2021 & 2022



Octobre 2023

SOMMAIRE

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES	4
PARTIE 1. POSITIONNEMENT ECONOMIQUE	7
CHAPITRE I : Analyse globale	8
CHAPITRE II : Analyse détaillée	16
PARTIE 2. DONNEES SOCIALES : EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL	23
CHAPITRE I : Effectifs salariés	24
CHAPITRE II : Structure des effectifs	38
CHAPITRE III : Rémunérations	50
CHAPITRE IV : Conditions de travail	55
CHAPITRE V : Absentéisme	60
CHAPITRE VI : Évolution de carrière	61
CHAPITRE VII : Agressions	63
CHAPITRE VIII : Formation professionnelle	64

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

Univers étudié

Cette vingtième édition de l'enquête de branche Prévention-Sécurité, réalisée pour le compte de l'Observatoire des Métiers de la Prévention et de la Sécurité, propose un bilan de la profession sur les années 2021 et 2022.

Ce bilan couvre deux sujets distincts qui structurent le rapport en deux parties :



Un volet économique
concernant l'activité de la profession



Un volet social
traitant de l'emploi et des conditions de travail

Le champ de l'étude couvre l'ensemble des entreprises françaises intervenant dans le domaine de la sécurité, la télésurveillance et l'intervention indépendamment de leur taille et des autres activités de sécurité éventuellement exercées. A cela s'ajoutent les entreprises spécialisées dans la sécurité aérienne et aéroportuaire.

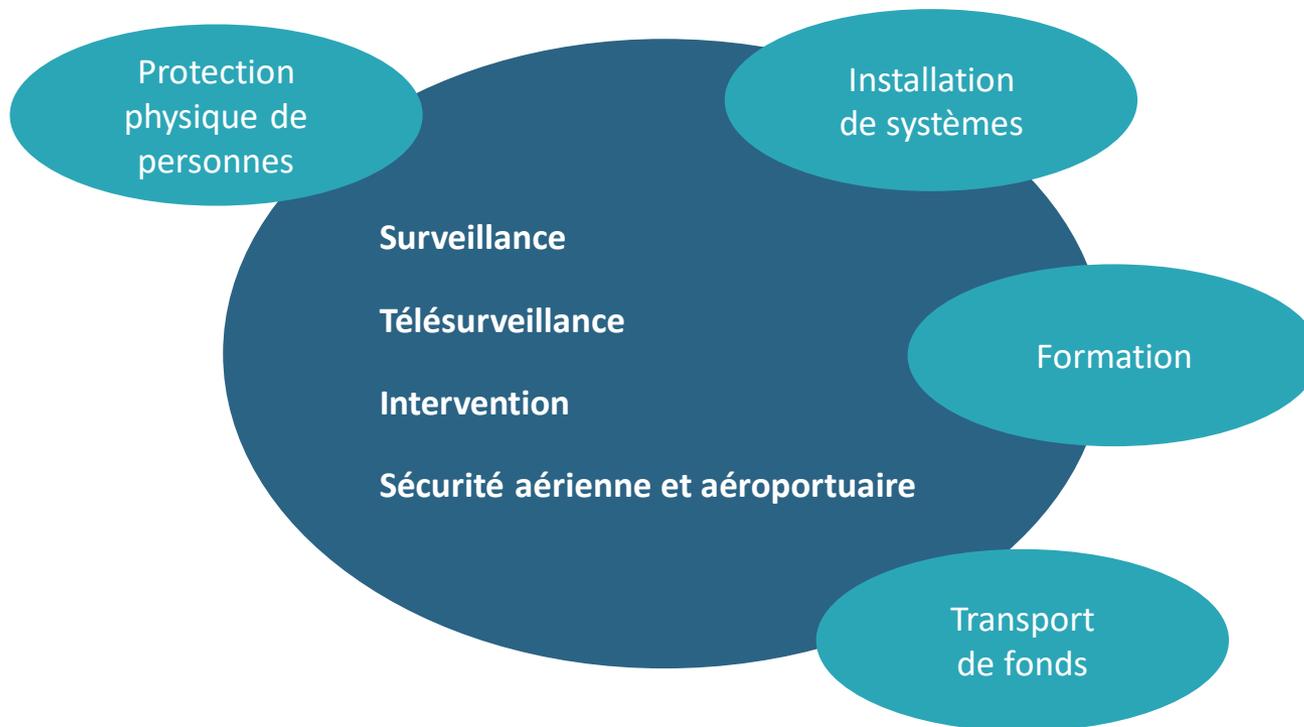
La nomenclature d'activités (NAF 2) permet de disposer du dénombrement des entreprises, des établissements et des salariés relevant de l'activité de sécurité privée code 8010 Z.

Plus précisément :

- les dénombrements de l'INSEE (SIRENE) déterminent le nombre d'entreprises.
- les données publiées par l'ACOSS permettent d'établir le nombre d'établissements et les effectifs salariés.

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

Univers étudié



Sont théoriquement exclues du champ de l'étude, les entreprises intervenant **exclusivement** dans les domaines de la protection rapprochée, de l'installation de systèmes, de la formation ou du transport de fonds, ainsi que les sociétés dont l'activité ne relève pas de la protection-sécurité et, ceci, même si elles disposent d'un service interne dédié à cette tâche.



**L'univers étudié s'identifie
aux entreprises du code 8010 Z**

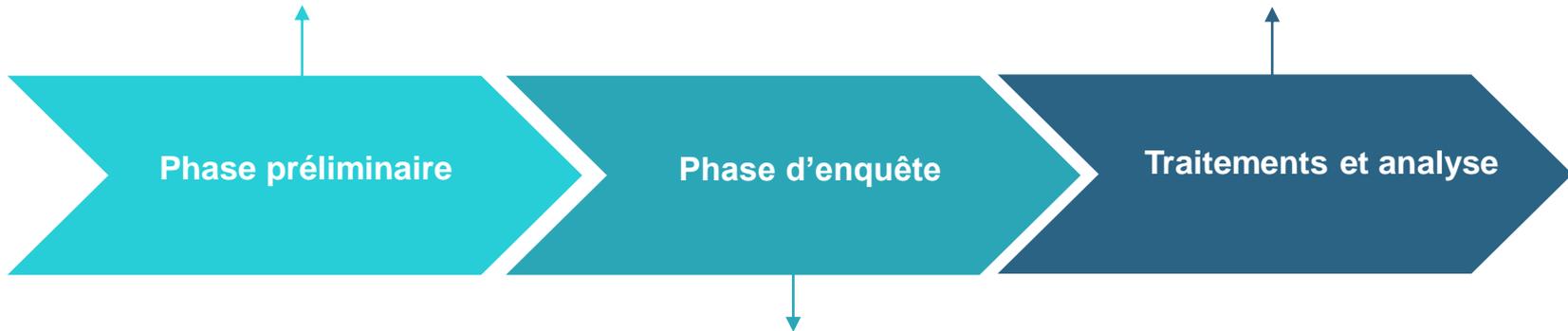
UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

Rappels méthodologiques

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :

- Constitution des fichiers
- Élaboration des questionnaires
- Recherches documentaires

- Traitements statistiques des informations
- Analyse des résultats
- Rédaction et présentation du rapport d'étude



- Phase d'enquête réalisée par **BLSET** :
- Le questionnaire a été adressé par courrier avec enveloppe T auprès de 3.000 entreprises du 8010Z ou adhérentes au GES/GPMSE/SESA la semaine du 27 mars.
- L'ensemble des adhérents SESA, GES et GPMSE ont été contactés par téléphone ou mail.
- Pour la sûreté aérienne et aéroportuaire, les entreprises issues de la liste DGAC ont été contactées.

Compte tenu du faible taux de participation des entreprises de la sûreté aérienne et aéroportuaire lors de la première présentation du rapport (fin juillet 2023), un délai supplémentaire a été donné à l'ensemble des entreprises de la branche : la phase d'enquête s'est prolongée jusqu'au 8 septembre 2023.

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

Rappels méthodologiques

Questionnaires recueillis à l'issue de la phase d'enquête

- ✓ **Sécurité aérienne et aéroportuaire**
12 questionnaires correspondant à 6 303 salariés
- ✓ **Entreprises de Prévention-Sécurité**
(hors aérienne & aéroportuaire)
200 questionnaires correspondant à 47 750 salariés
dont 6 entreprises spécialisées en télésurveillance



Ensemble enquête de branche :
212 questionnaires
correspondant à 54 053 salariés

Représentativité :

- 6% en nombre d'entreprises employant au moins un salarié
(rappel 2020 : 12%)
- 30% en nombre de salariés
(rappel 2020 : 30%)

Détail de l'échantillon répondant

Strates d'effectifs salariés	Nbre entreprises	Nbre de salariés correspondant
2.500 salariés et plus	3	19 104
1 000 à 2 499 salariés	11	16 464
300 à 999 salariés	20	9 747
50 à 299 salariés	48	6 475
20 à 49 salariés	49	1 548
11 à 19 salariés	30	433
Moins de 11 salariés	51	282

Partie 1

Positionnement économique

Exercices 2021 & 2022

Exploitation des sources :

INSEE, ACOSS

Enquête BLSET, retraitement Xerfi Spécific

1. ANALYSE GLOBALE

1.1. Dénombrement

- Selon les statistiques de l'INSEE, le code NAF 8010 Z (*activité de sécurité privée*) regroupe 12 545 entreprises en 2021, dont 3 556 emploient au moins un salarié.
- La branche réunit près de 250 entreprises de grande taille (plus de 100 salariés), dont 15 emploient plus de 2 000 salariés. Le nombre d'entreprises de taille intermédiaire (20 à 99 salariés) s'est réduit en un an pour avoisiner 900 unités en 2021.
- Les plus petites sociétés restent largement majoritaires : un peu plus de 2 400 sociétés emploient entre 1 et 19 salariés et près de 9 000 n'emploient aucun salarié.

Nombre d'entreprises du code NAF 8010 Z

Strates d'effectifs salariés	Nombre d'entreprises	Répartition en %
2.000 salariés et plus	15	2 %
500 à 1.999 salariés	28	
100 à 499 salariés	202	
20 à 99 salariés	896	7 %
1 à 19 salariés	2 415	19 %
Sous total	3 556	28 %
0 salarié	8 989	72 %
Total	12 545	100 %

Source INSEE

Evolution des entreprises du code NAF 8010 Z



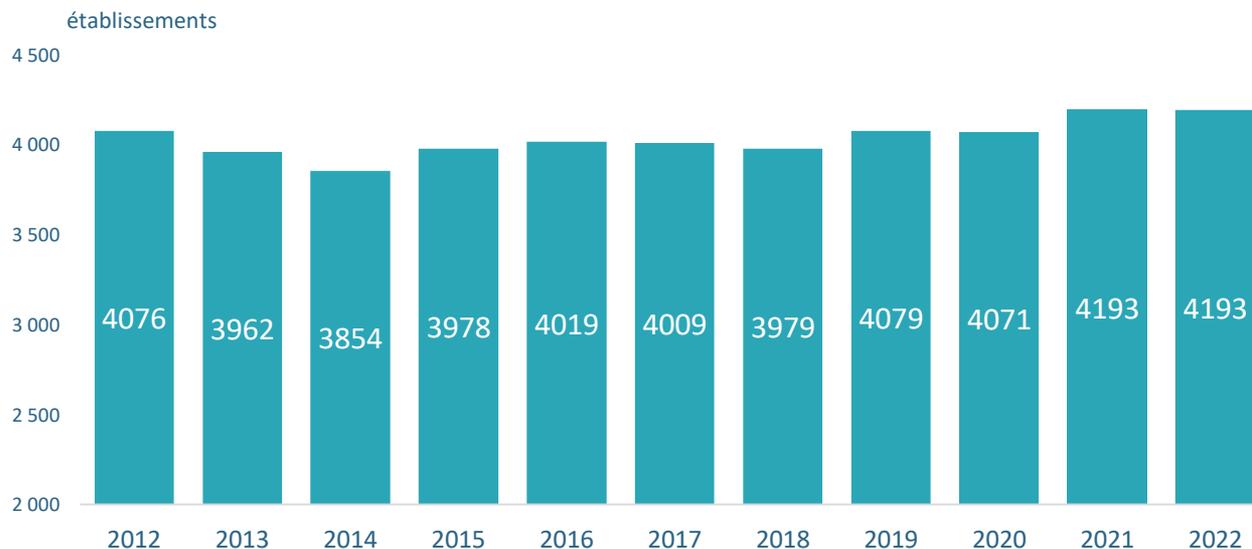
Source INSEE

1. ANALYSE GLOBALE

1.1. Dénombrement

- Selon les séries statistiques de l'ACOSS, le nombre d'établissements employant au moins un salarié relevant du code NAF 8010 Z (*activité de sécurité privée*) reste inchangé entre 2021 et 2022, s'établissant à près de 4 200 unités.

**Evolution des établissements (employant au moins 1 salarié)
du code NAF 8010 Z**

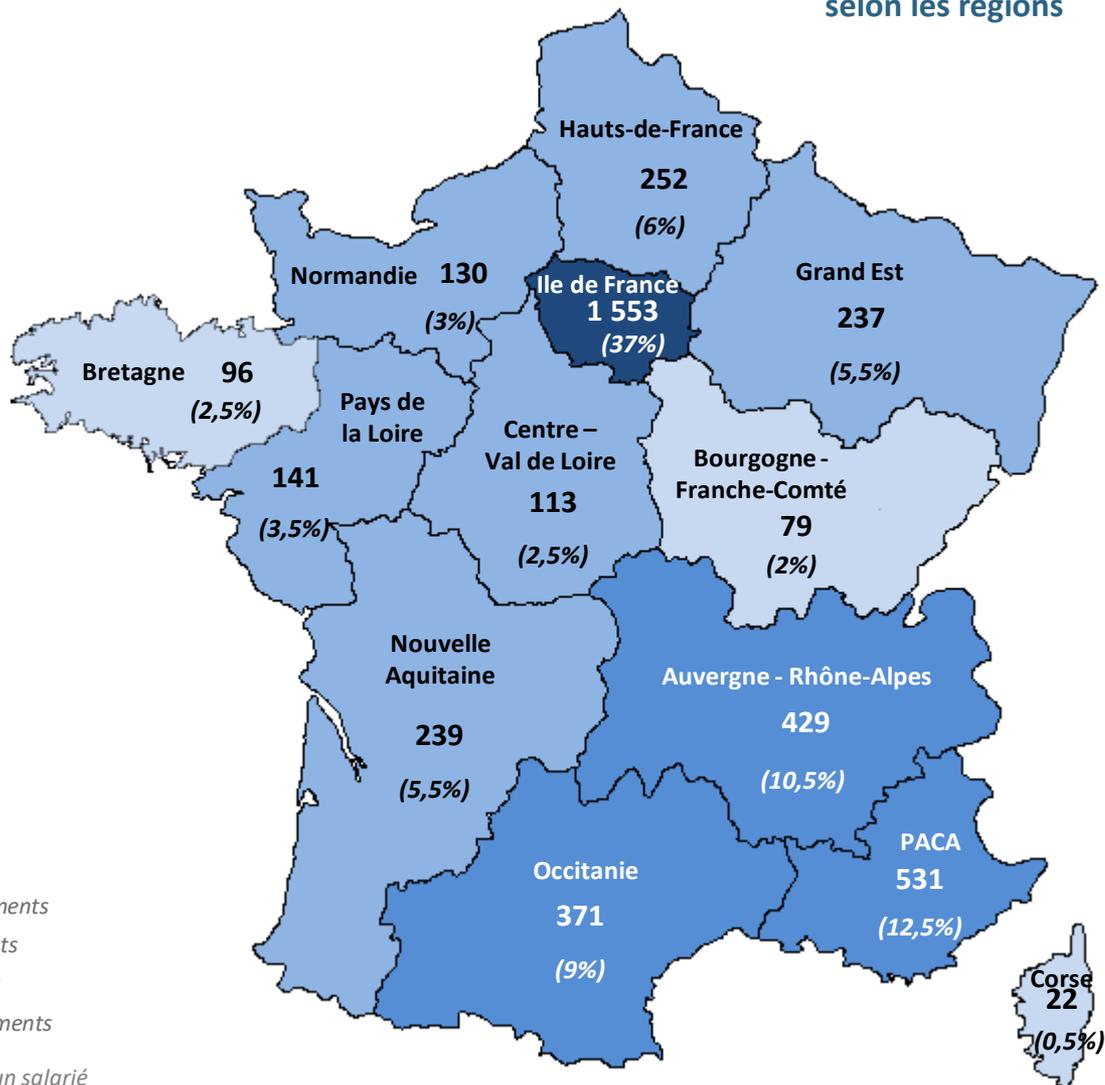


Source ACOSS

1. ANALYSE GLOBALE

1.1. Dénombrement

Répartition des établissements*
selon les régions



- Plus de 1 000 établissements
- 300-1 000 établissements
- 100-300 établissements
- Moins de 100 établissements

* parmi ceux employant au moins un salarié

Source ACOSS

1. ANALYSE GLOBALE

1.1. Dénombrement

- Très forte concentration de la profession en Ile-de-France : 37% des entreprises y sont implantées alors que cette région regroupe 18,5% de la population.
- De même, la région PACA concentre 12,5% des établissements alors qu'elle représente 8% de la population.

Comparaison de la répartition des établissements* de la profession à celle de la population française

	Répartition des établissements de la profession	Répartition de la population française
Auvergne Rhône-Alpes	10,5 %	12,5 %
Bourgogne Franche Comté	2 %	4,5 %
Bretagne	2,5 %	5 %
Centre Val de Loire	2,5 %	4 %
Corse	0,5 %	0,5 %
Grand Est	5,5 %	8,5 %
Hauts de France	6 %	9 %
Ile de France	37 %	18,5 %
Normandie	3 %	5 %
Nouvelle Aquitaine	5,5 %	9,5 %
Occitanie	9 %	9 %
Pays de la Loire	3,5 %	6 %
Provence - Alpes - Côte d'Azur	12,5 %	8 %
Ensemble	100 %	100 %

Source ACOSS, INSEE

* parmi ceux employant au moins un salarié

1. ANALYSE GLOBALE

1.2. Chiffre d'affaires et concentration de la profession

- La crise Covid a eu des répercussions très différentes sur les grandes activités de la branche. Si la sûreté aérienne et aéroportuaire a été particulièrement affectée (en 2020 et 2021), en revanche, l'activité de télésurveillance s'est fortement développée sur cette période.
- Au global, le chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises employant au moins un salarié s'établit à 8,75 Md€ H.T. en 2021 et à 9,56 Md€ H.T. en 2022 H.T.
- Les 15 entreprises de plus grande taille totalisent près d'un tiers du chiffre d'affaires.

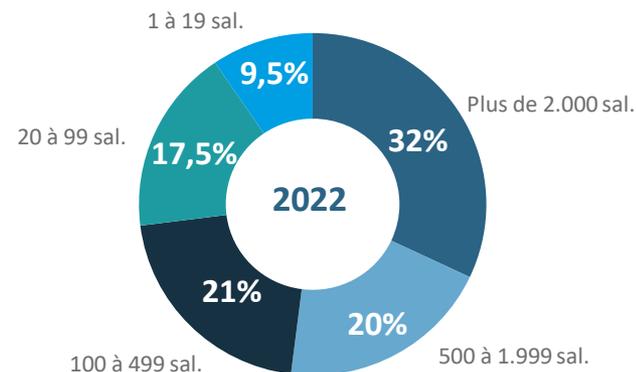
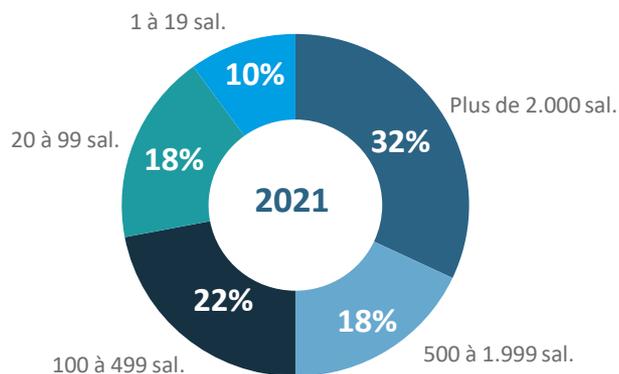
8 747 millions d'euros H.T

Chiffre d'affaires 2021 estimé pour les entreprises employant au moins 1 salarié

9 558 millions d'euros H.T.

Chiffre d'affaires 2022 estimé pour les entreprises employant au moins 1 salarié

Répartition du chiffre d'affaires selon la taille des entreprises



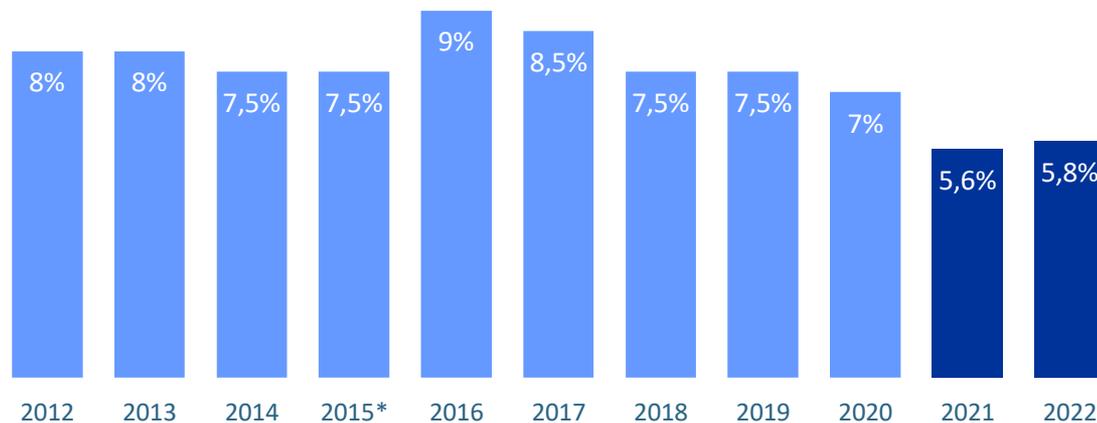
1. ANALYSE GLOBALE

1.2. Chiffre d'affaires et concentration de la profession

- La part de la sous-traitance évolue peu entre 2021 et 2022, pesant pour un peu moins de 6% du chiffre d'affaires total de la branche.

Part de la sous-traitance dans le chiffre d'affaires total de 2012 à 2022

Part en %



* Pour les entreprises de plus 500 salariés : donnée reprise de l'année 2014

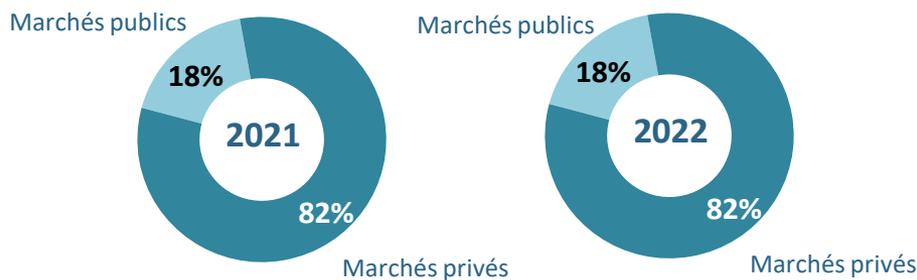
Source BLSET, Xerfi Spécific

1. ANALYSE GLOBALE

1.3. Chiffre d'affaires selon la nature des marchés

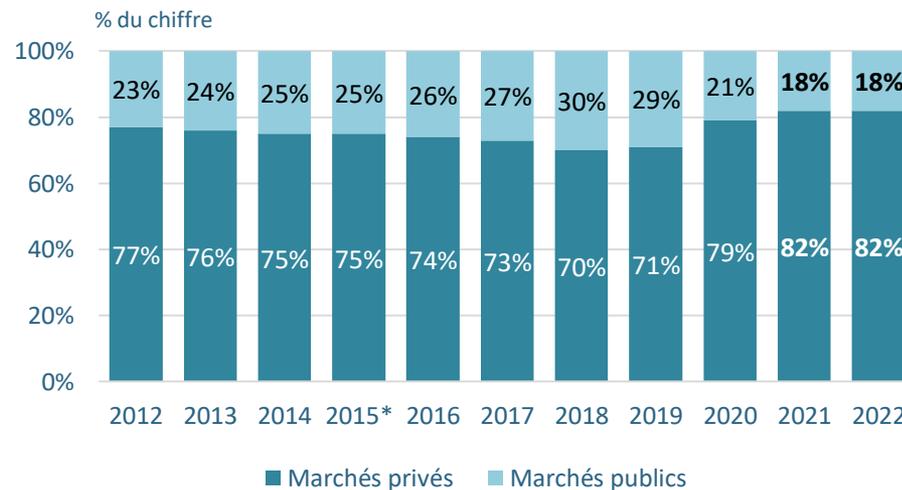
- L'essentiel (82%) du chiffre d'affaires provient des marchés privés.
- La part des contrats conclus avec le secteur public s'est réduite depuis la crise Covid. Ce type de marché génère moins de 20% du montant total en 2021 et 2022, contre environ 30% sur la période 2018-2019.

Répartition du chiffre d'affaires selon la nature des marchés



Source BLSET, Xerfi Spécific

Rappel des répartitions de 2012 à 2022



Source BLSET, Xerfi Spécific

* Pour les entreprises de plus 500 salariés : donnée reprise de l'année 2014

Compte tenu des incertitudes sur les réponses des sociétés de la sûreté aérienne et aéroportuaire, l'estimation des répartitions de chiffre d'affaires selon la nature des marchés est donnée à titre indicatif pour les années 2021 et 2022

1. ANALYSE GLOBALE

1.4. Evolution du marché de la prévention-sécurité

- Toutes les strates d'entreprises affichent des hausses sensibles de chiffre d'affaires en 2022.
- Le rythme de croissance est encore plus soutenu au sein des entreprises de plus grande taille, porté en partie par le rattrapage post-Covid des entreprises intervenant en sûreté aérienne et aéroportuaire.

Evolution annuelle du chiffre d'affaires

Strates d'effectifs salariés	Evolution 2022/2021
500 salariés et plus	+13,5%
100 à 499 salariés	+2%
20 à 99 salariés	+7%
1 à 19 salariés	+7%
Ensemble	+9,5%

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. ANALYSE DETAILLEE

2.1. Dénombrement selon les différentes activités

- Près de huit entreprises du secteur sur dix ont une activité de surveillance et 43% d'intervention. La télésurveillance concerne plus de 15% des sociétés.
- Les entreprises de plus grande taille sont les plus diversifiées : les structures de 11 salariés et plus exercent 1,7 activité en moyenne contre 1,4 pour celles de moins de 11 salariés.

Les différentes activités des entreprises employant au moins un salarié

Activité	% d'entreprises
Surveillance	79,5%
Intervention	43%
Télésurveillance	15,5%
Protection	8,5%
Formation	<0,5%
Sûreté aérienne et aéroportuaire	1,5%
Autres	7%
Ensemble	155%

Source BLSET, Xerfi Spécific

Nombre d'activités exercées en moyenne selon la taille des entreprises

Moins de 11 salariés	1,4 activité/entreprise
11 salariés et plus	1,7 activité/entreprise

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. ANALYSE DETAILLEE

2.2. Chiffre d'affaires selon les différentes activités

Répartition du chiffre d'affaires des entreprises employant au moins un salarié

Activité	Répartition en %	
	2021	2022
Gardiennage / Surveillance humaine	66%	63,5%
Télésurveillance (hors téléassistance)	19%	20%
Intervention / Ronde	2%	2,5%
Protection rapprochée	1%	1,5%
Installation de systèmes	4%	4%
Formation	<1%	<1%
Sûreté aérienne et aéroportuaire	4,5%	5,5%
Autres	2,5%	2,5%
Ensemble	100%	100%

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. ANALYSE DETAILLEE

2.3. La surveillance et l'intervention

- La très grande majorité des entreprises de la profession exerce une activité de surveillance en 2022 (79,5%).

Dénombrement des entreprises intervenant en surveillance ou en intervention et employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	Surveillance	Intervention
11 salariés et plus	87%	48,5%
Moins de 11 salariés	70,5%	36,5%
Ensemble	79,5%	43%

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. ANALYSE DETAILLEE

2.3. La surveillance et l'intervention

- L'activité de surveillance-intervention s'est redressée en 2021 (+17% par rapport à 2020) et cette tendance s'est poursuivie en 2022 (+7%).
- Les plus grandes entreprises (500 salariés et plus) réalisent à elles seules 43% du chiffre d'affaires de la surveillance-intervention.

Répartition du chiffre d'affaires surveillance-intervention 2022 selon la taille des entreprises

Strates d'effectifs salariés	Répartition du chiffre d'affaires surveillance-intervention
500 salariés et plus	43%
100 à 499 salariés	27%
20 à 99 salariés	20%
1 à 19 salariés	10%
Ensemble	100%

Source BLSET, Xerfi Spécific

Evolution du chiffre d'affaires surveillance-intervention

2022/2021	+7%
2021/2020	+17%

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. ANALYSE DETAILLEE

2.4. La télésurveillance

Dénombrement des entreprises intervenant en télésurveillance et employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	En % d'entreprises
11 salariés et plus	19%
Moins de 11 salariés	11%
Ensemble	15,5%

Source BLSET, Xerfi Spécific

Compte tenu du faible taux de participation des entreprises de télésurveillance à cette enquête, les données concernant le chiffre d'affaires 2021 et 2022 de la télésurveillance ne sont pas exploitables

2. ANALYSE DETAILLEE

2.5. La sûreté aérienne et aéroportuaire

- La crise Covid a lourdement impacté le secteur de l'aviation jusqu'en 2021. Ainsi, l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire a rebondi en 2022 : +33% à un an d'intervalle.

412 millions d'euros

Estimation du chiffre d'affaires 2021

Source BLSET, Xerfi Spécific

550 millions d'euros

Estimation du chiffre d'affaires 2022

Source BLSET, Xerfi Spécific

Evolution du chiffre d'affaires sûreté aérienne et aéroportuaire

2022/2021

+33%

2. ANALYSE DETAILLEE

2.6. Les autres activités de prévention-sécurité

- Les autres activités de la sécurité privée sont globalement assez peu répandues.
- A noter que la protection concerne surtout les plus petites structures : 13,5% pour celles de moins de 11 salariés contre 4,5% pour les entreprises de plus grande taille.
- Après une année 2021 de fort rattrapage (+21%), ces autres activités de la profession affichent encore de belles performances en 2022 (+10,5%).

Dénombrement des entreprises intervenant sur les autres activités et employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	Protection	Formation	Autres
11 salariés et plus	4,5%	0,5%	7,5%
Moins de 11 salariés	13,5%	-	5,5%
Ensemble	8,5%	< 0,5%	7%

Source BLSET, Xerfi Spécific

Evolution du chiffre d'affaires des autres activités de prévention-sécurité

2022/2021	+10,5%
2021/2020	+21%

Source BLSET, Xerfi Spécific

Partie 2

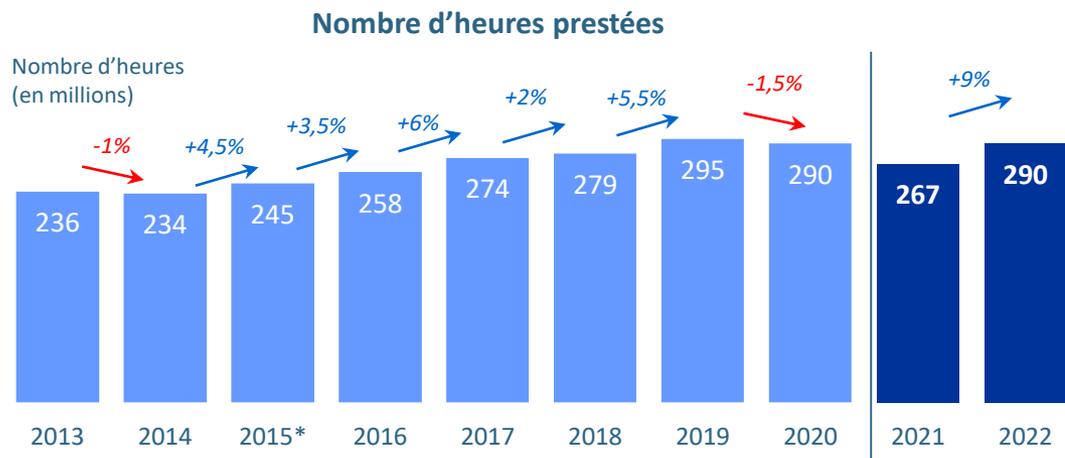
Données sociales

Exercices 2021 & 2022

1. LES EFFECTIFS SALARIES

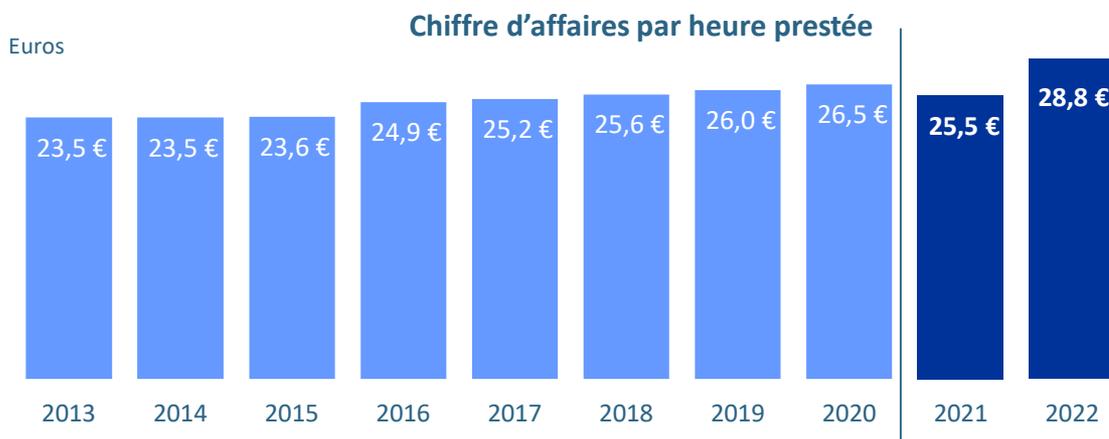
1.1. Heures prestées

Compte tenu du manque de représentativité des entreprises de télésurveillance dans l'échantillon répondant, l'estimation des heures prestées et le chiffre d'affaires par heure prestée sont données à titre indicatif pour les années 2021 et 2022



Source BLSET, Xerfi Spécific

Activité	Répartition des heures prestées	
	2021	2022
500 salariés et plus	47%	45%
100 à 499 salariés	23%	26%
20 à 99 salariés	17%	16%
1 à 19 salariés	13%	13%
Ensemble	100%	100%



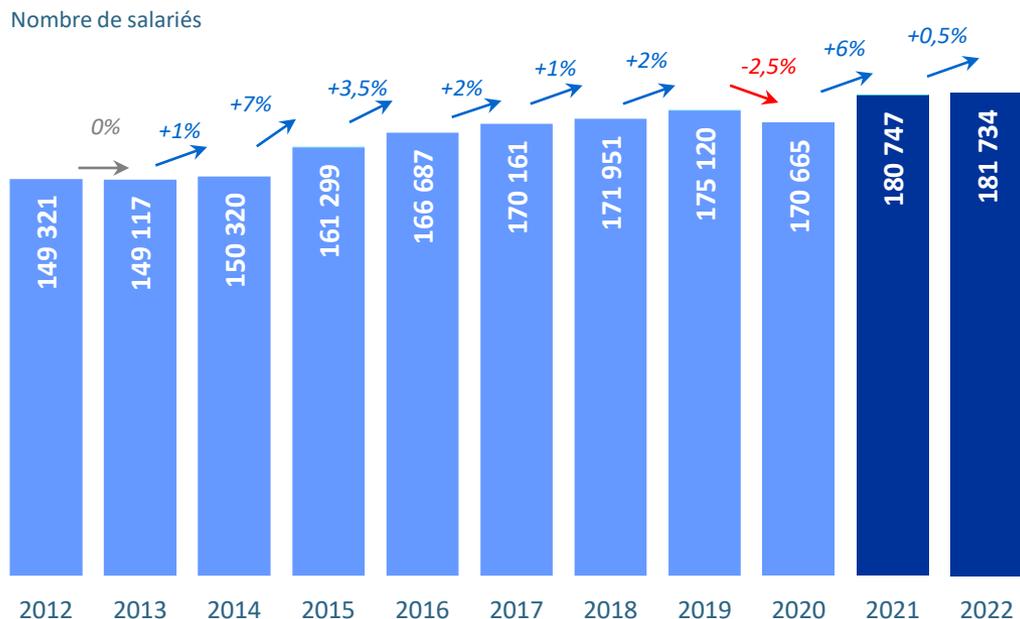
Source BLSET, Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.2. Les effectifs salariés

- La hausse des effectifs salariés enregistrée dans les entreprises de la branche en 2021 et 2022 va au-delà d'un simple effet de rattrapage post-Covid. L'ACOSS compte environ 181 750 salariés en 2022, soit 6 600 de plus qu'en 2019.
- Plus de la moitié des salariés présents fin 2022 travaille au sein d'une des 43 plus grandes entreprises du secteur.

Evolution des effectifs salariés du code NAF 8010 Z



Source ACOSS

Effectifs salariés au 31 décembre 2022

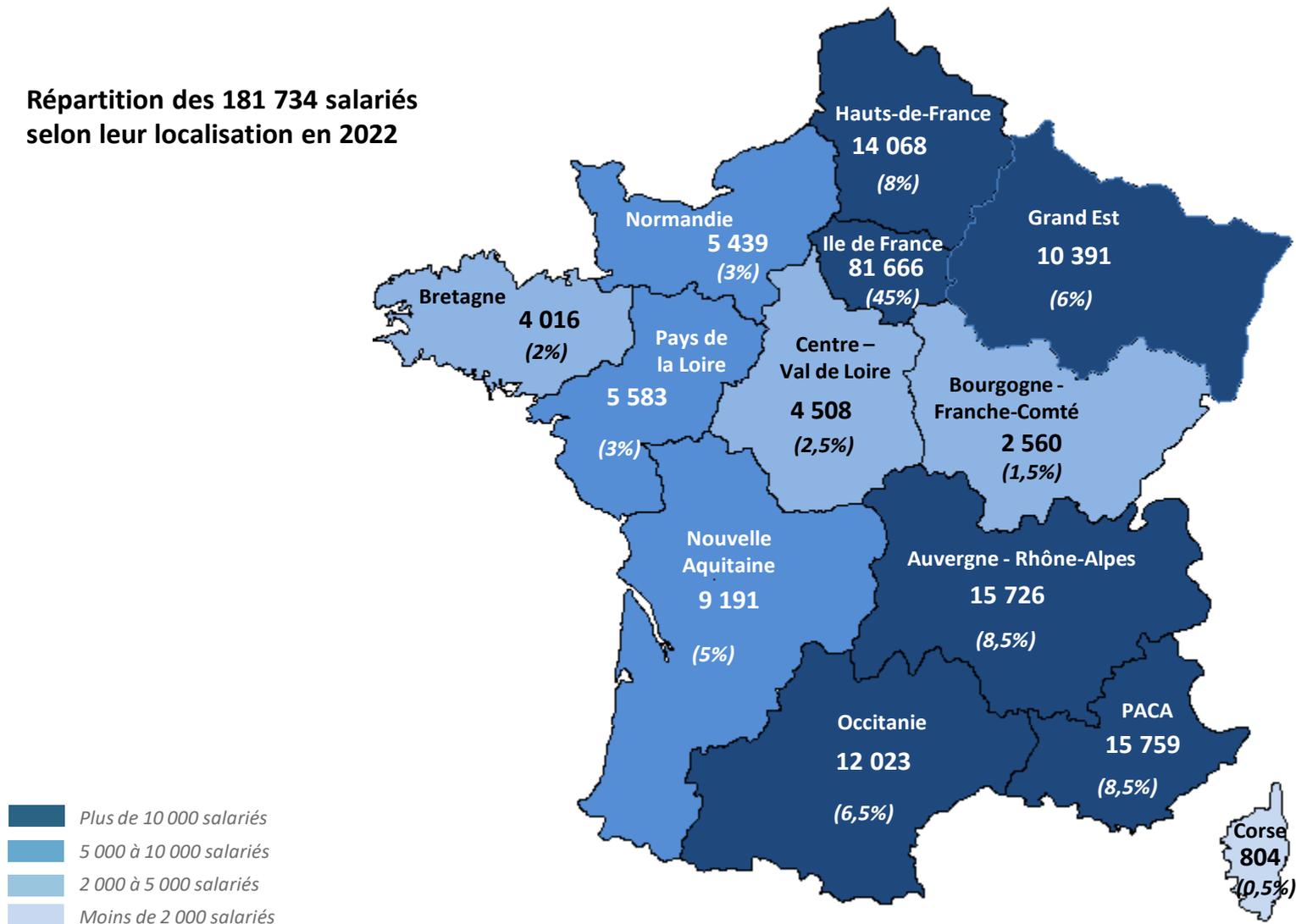
Activité	Effectifs salariés	Répartition en %
500 salariés et plus	92 650	51 %
100 à 499 salariés	37 900	21 %
20 à 99 salariés	33 600	18,5 %
1 à 19 salariés	17 600	9,5 %

Source ACOSS – Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.2. Les effectifs salariés

Répartition des 181 734 salariés selon leur localisation en 2022



Source ACOSS

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.2. Les effectifs salariés

Taille moyenne des établissements selon les régions et densité des régions

	Nombre moyen de salariés par établissement	Nombre de salariés pour 100 000 habitants
Auvergne Rhône-Alpes	37	192
Bourgogne Franche Comté	32	92
Bretagne	42	117
Centre Val de Loire	40	175
Corse	37	229
Grand Est	44	187
Hauts de France	56	235
Ile de France	53	661
Normandie	42	164
Nouvelle Aquitaine	38	150
Occitanie	32	197
Pays de la Loire	40	143
PACA	30	305
Ensemble	43	276

(source ACOSS / INSEE)

Evolution du nombre de salariés pour 100 000 habitants (global France)

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
236	240	250	260	269	274	282	273	275	276

(source ACOSS / INSEE)

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.3. Les mouvements de personnel

Embauches et départs à périmètre constant

102 400

embauches⁽¹⁾ en 2021

Soit **56,5 %** des salariés
présents au 31/12/2021

91 300

départs⁽¹⁾ en 2021

Soit **50,5 %** des salariés
présents au 31/12/2021

+ 11 100

solde en 2021

Soit **+ 6 %** de salariés
entre 2020 et 2021

Source BLSET, Xerfi Spécific

137 750

embauches⁽¹⁾ en 2022

Soit **76 %** des salariés
présents au 31/12/2022

130 450

départs⁽¹⁾ en 2022

Soit **72 %** des salariés
présents au 31/12/2022

+ 7 300

solde en 2022

Soit **+4%** de salariés
entre 2021 et 2022

Source BLSET, Xerfi Spécific

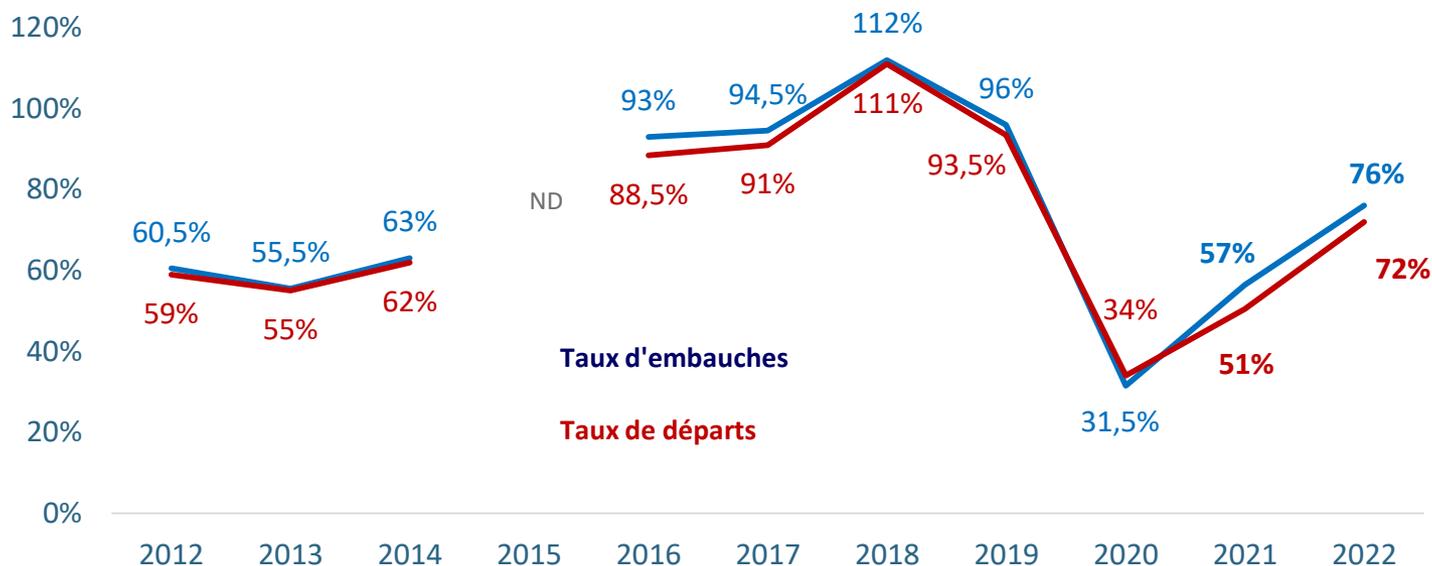
(1) Nombre d'embauches et de départs : il s'agit du nombre de contrats hors avenant et non des personnes physiques

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.3. Les mouvements de personnel

- Les mouvements de personnel, très restreints en 2020, repartent à la hausse sur l'intervalle 2021-2022 mais restent plus modérés que sur la période 2016-2019.

Historique des taux d'embauches⁽¹⁾ et des taux départs⁽²⁾



(1) Nombre d'embauches de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre

(2) Nombre de départs de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre

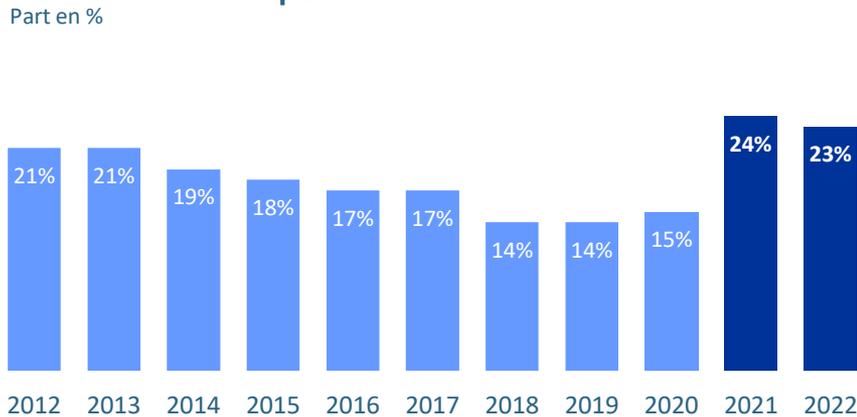
Source BLSET, Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.3. Les mouvements de personnel

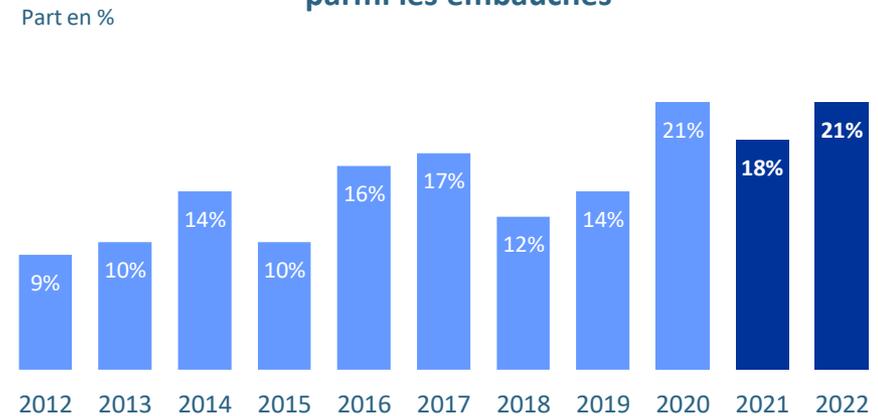
Données 2021 et 2022 présentées à titre indicatif compte tenu des évolutions historiques.

Part des salariés âgés de moins de 26 ans parmi les embauches



* Donnée basée sur l'échantillon répondant

Part des salariés âgés de 50 ans et plus parmi les embauches



Source BLSET, Xerfi Spécific

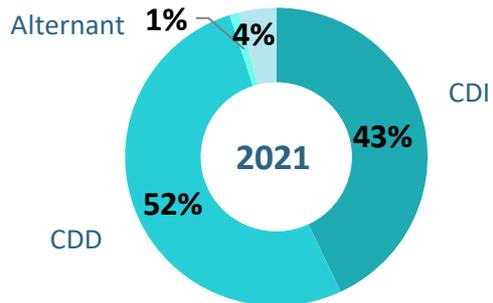
1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.4. Nature des embauches et motifs de départs

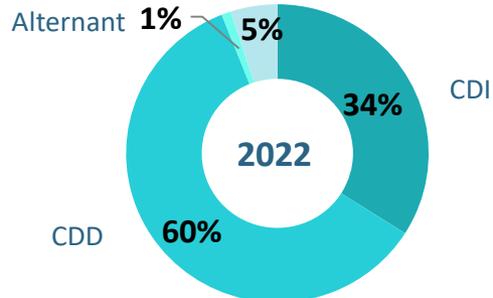
- La part des CDD parmi les embauches s'est réduite depuis 2020, représentant 61% des contrats signés en 2022 contre 74 % en 2019.
- Les entreprises de la branche emploient peu d'alternants (seulement 1% des embauches).

Répartition des embauches selon le type des contrats

Reprise de personnel

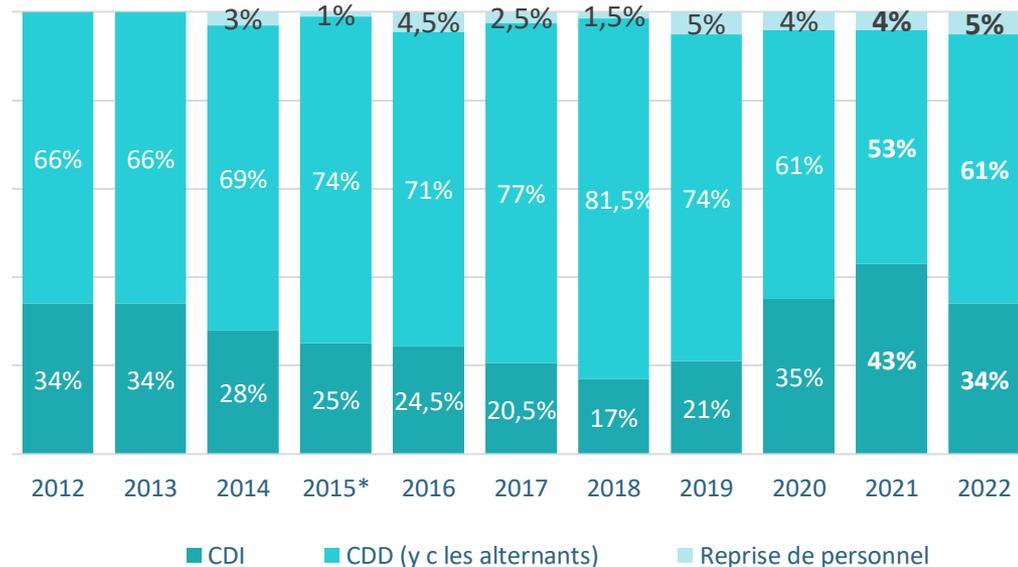


Reprise de personnel



Source BLSET, Xerfi Spécific

Rappel des répartitions de 2012 à 2022



Source BLSET, Xerfi Spécific

* Uniquement pour les entreprises de moins de 500 salariés

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.4. Nature des embauches et motifs de départs

Détail par taille d'entreprises

2021	Détail par taille d'entreprises					
	Strates d'effectifs salariés	CDI	CDD	Alternant	Reprise de personnel	Ens.
	500 salariés et plus	48%	44%	1%	7%	100 %
	100 à 499 salariés	42%	50%	-	8%	100 %
	20 à 99 salariés	32%	67%	1%	-	100 %
	1 à 19 salariés	59%	41%	-	-	100 %

Source BLSET, Xerfi Spécific

2022	Détail par taille d'entreprises					
	Strates d'effectifs salariés	CDI	CDD	Alternant	Reprise de personnel	Ens.
	500 salariés et plus	46%	43%	2%	9%	100 %
	100 à 499 salariés	25%	71%	1%	3%	100 %
	20 à 99 salariés	22%	76%	1%	1%	100 %
	1 à 19 salariés	50%	49%	-	1%	100 %

Source BLSET, Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.4. Nature des embauches et motifs de départs

- Après les fins de CDD (qui totalisent près des deux tiers des départs), les démissions apparaissent comme le second motif de départ en 2022.

Répartitions des départs selon le motif en 2022

Motifs de départ	% départs
Pendant ou à l'issue de la période d'essai	9%
Démissions	11%
Fin de CDD	64%
Licenciements pour motifs personnels	6%
Ruptures conventionnelles	2%
Licenciements économiques	-
Départs en retraite ou préretraite	1%
Transferts suite à l'application de l'accord de reprise du personnel	4%
Perte d'agrément	-
Autre	3%
Ensemble	100 %

Source BLSET, Xerfi Spécific

Age moyen de la retraite

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
62,5 ans	63 ans	62,5 ans	63 ans	62,5 ans	62,5 ans	63,5 ans

Source BLSET, Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.5. Les difficultés de recrutement

Nombre d'entreprises rencontrant des difficultés de recrutement en 2022

(en % de l'échantillon répondant)

Pour les CDD

Au niveau national	15%	(rappel 2020 : 25 %)
Au niveau local	41%	(rappel 2020 : 41 %)
Pas de difficultés	30%	(rappel 2020 : 44 %)

Pour les CDI

Au niveau national	27%	(rappel 2020 : 29 %)
Au niveau local	47%	(rappel 2020 : 42 %)
Pas de difficultés	34%	(rappel 2020 : 42 %)

Raisons évoquées par les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement

(en % d'entreprises concernées parmi l'échantillon répondant)

	2022	Rappel 2020
Refus des candidats compte tenu de contraintes de conditions de travail	58%	73%
Nombre de CQP/diplômés disponibles	52%	47%
Exigences de rémunération ne correspondant pas aux postes	51%	49%
Qualité de la formation insuffisante	20%	29%

Source BLSET Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.5. Les difficultés de recrutement

Autres raisons évoquées par les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement

- difficulté d'obtenir des cartes préalables auprès du cnaps
- mauvaise présentation / ne vient pas au rdv
- instabilité des personnels recrutés
- manque de candidats, non prise en charge du CQP pour des candidats non chômeurs ce qui grève la rentabilité
- personne ne répond aux annonces, pôle emploi ou autre
- profil ne correspond pas au poste
- les candidats ne se présentent pas au rendez-vous
- parc locatif trop cher
- partisan du moindre effort
- candidats sous disponibilités
- exigence d'un bon niveau d'anglais et la validation par le client
- trop peu de travail pour fidéliser
- volonté des agents de ne pas être déclarés et refus de cdi
- manque de sérieux, de professionnalisme, de connaissances et/ou de volonté à faire face aux spécificités du métier (we, nuits,...). Exigence sur leur planification.
- difficultés de paiement des donneurs d'ordres
- préférence pour les CDD
- trop peu de candidatures
- niveau des candidats
- les candidats refusent des CDI, ils préfèrent des CDD

Source BLSET Xerfi Spécific

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.6. Les transformations de CDD en CDI

- Le taux de transformation de CDD en CDI s'est réduit depuis la crise sanitaire. Particulièrement bas en 2021 (1,5%), il est un peu remonté en 2022 (2,5%).

Les transformations

2021

2 900 transformations de CDD en CDI
Soit un taux de transformation* de **1,5%**

2022

4 400 transformations de CDD en CDI
Soit un taux de transformation* de **2,5%**

Rappel du taux de transformation* de 2012 à 2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux	2,5%	3%	3%	ND	3%	3,5%	3,5%	3%	2,5%	1,5%	2,5%

Source : BLSET, Xerfi Spécific

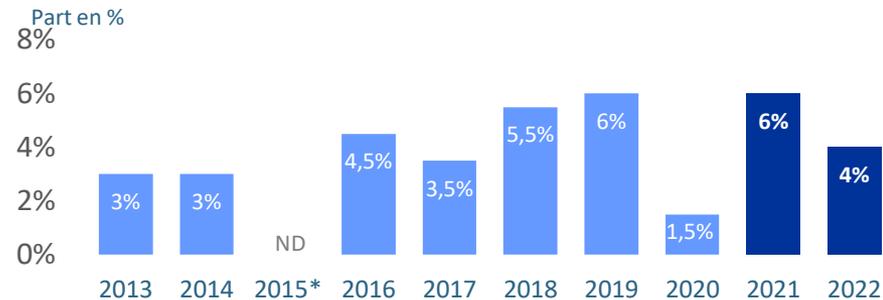
* Nombre de transformations de CDD en CDI de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre

1. LES EFFECTIFS SALARIES

1.7. Le recours à l'intérim

- Mis entre parenthèses en 2020, le recours à l'intérim s'est raffermi en 2021 pour retrouver des taux plus proches de ceux enregistrés avant la crise du Covid. En 2021, 6% des entreprises ont eu recours à l'intérim et 4% en 2022.
- Le recours à l'intérim concerne principalement les entreprises de plus grande taille.

Part des entreprises ayant recours à l'intérim



Source : BLSET, Xerfi Spécific

Strates d'effectifs salariés	% d'entreprises	
	2021	2022
500 salariés et plus	31%	23%
100 à 499 salariés	8%	4%
20 à 99 salariés	-	-
1 à 19 salariés	3%	-
Ensemble	6%	4%

Source : BLSET, Xerfi Spécific



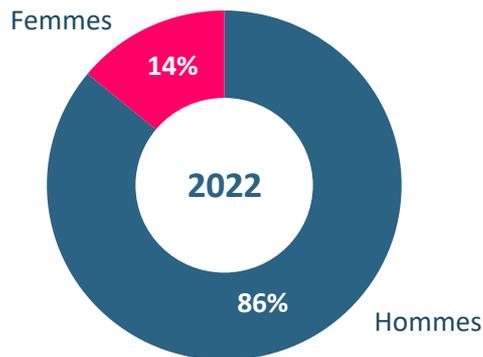
Taux de participation trop faible pour estimer le nombre d'heures d'intérim en 2022

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.1. Selon le sexe des salariés

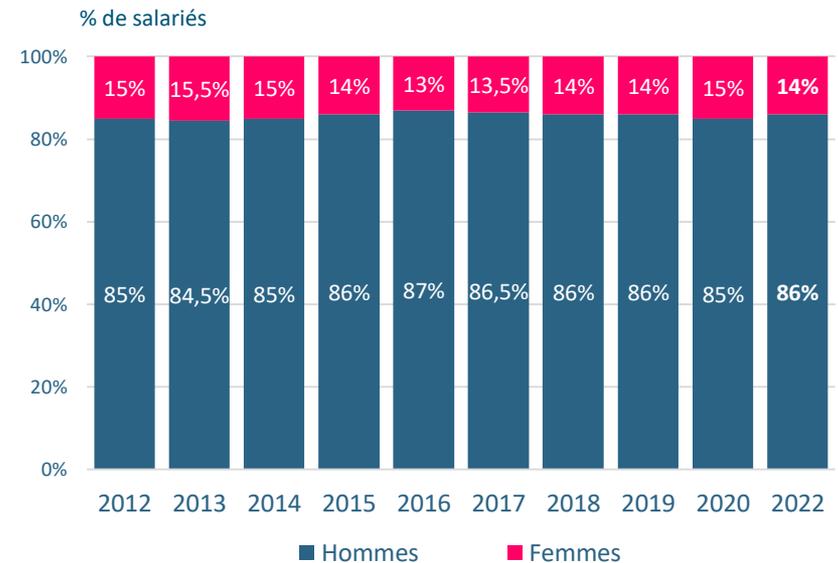
- Les effectifs masculins restent largement majoritaires au sein des entreprises de la branche, représentant 86% des salariés présents fin 2022.
- Le taux de féminisation évolue peu sur longue période, s'établissant à 14% fin 2022.

Répartition des effectifs salariés selon leur sexe



Source BLSET, Xerfi Spécific

Rappel des répartitions de 2012 à 2022

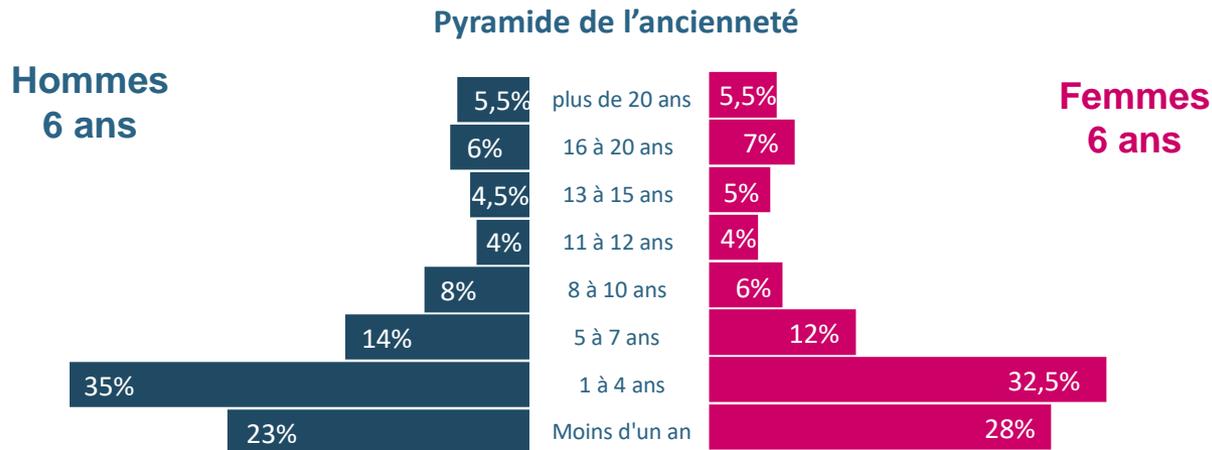


Source BLSET, Xerfi Spécific

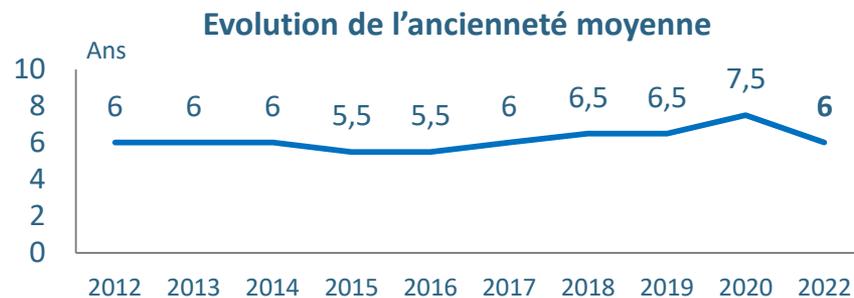
2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.2. Selon l'ancienneté

- Les salariés de la branche travaillent en moyenne depuis 6 ans dans la même entreprise.
- L'ancienneté moyenne est comparable entre les femmes et les hommes.
- Les salariés travaillant au sein des plus grandes entreprises ont une ancienneté moyenne plus élevée que dans les plus petites structures.



Source BLSET, Xerfi Spécific



Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail de l'ancienneté moyenne selon la taille des entreprises en 2022

Strates d'effectifs salariés	Ancienneté moyenne
500 salariés et plus	7 ans
100 à 499 salariés	6 ans
20 à 99 salariés	4,5 ans
1 à 19 salariés	4,5 ans
Ensemble	6 ans

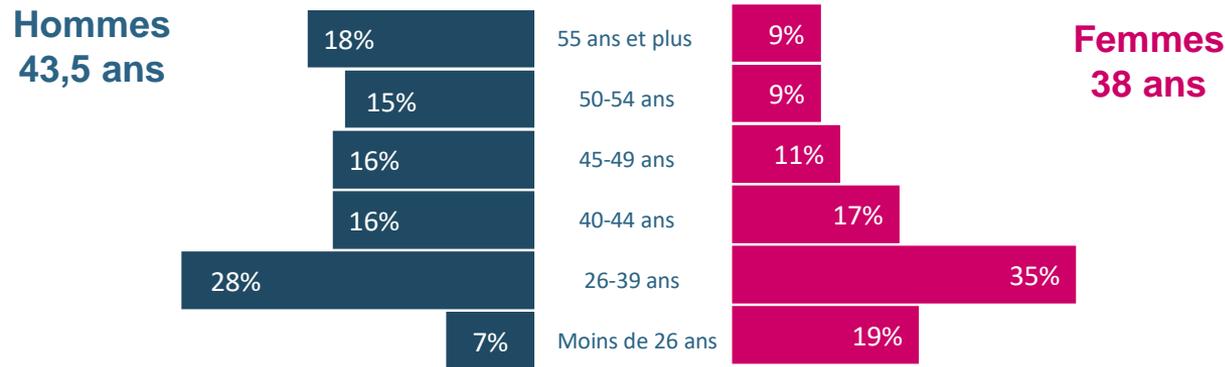
Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.3. Selon âge

- L'âge moyen des salariés augmente au cours de la décennie pour atteindre 43 ans en 2022.
- Les femmes sont, en moyenne, plus jeunes que les hommes : 38 ans versus 43,5 ans.
- Parallèlement à l'ancienneté, l'âge moyen des salariés est plus élevé au sein des grandes structures.

Pyramide des âges



Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail de l'âge moyen selon la taille des entreprises en 2022

Strates d'effectifs salariés	Age moyen
500 salariés et plus	43,5 ans
100 à 499 salariés	43,5 ans
20 à 99 salariés	41,5 ans
1 à 19 salariés	41 ans
Ensemble	43 ans

Source Xerfi Spécific

Evolution de l'âge moyen



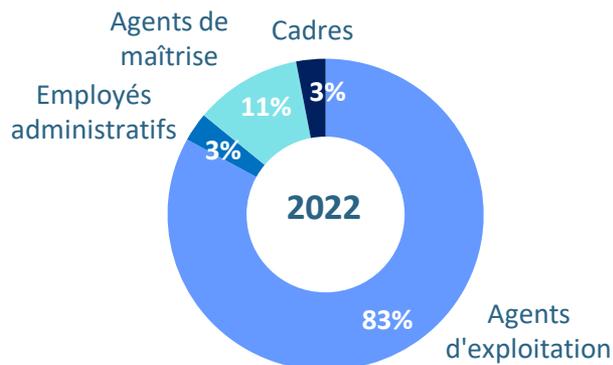
Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.4. Selon la catégorie professionnelle des salariés

- Si les agents d'exploitation restent très majoritaires en 2022, leur part s'est réduite à dix ans d'intervalle, passant de 87% fin 2012 à 83% fin 2022.

Répartition des effectifs salariés selon leur catégorie professionnelle



Source BLSET, Xerfi Spécific

Rappel des répartitions de 2012 à 2022



Source BLSET, Xerfi Spécific

Taux d'encadrement de proximité moyen

2016	2017	2018	2019	2020	2022
9,5%	10,5%	10%	9,5%	10%	16%

Source BLSET, Xerfi Spécific

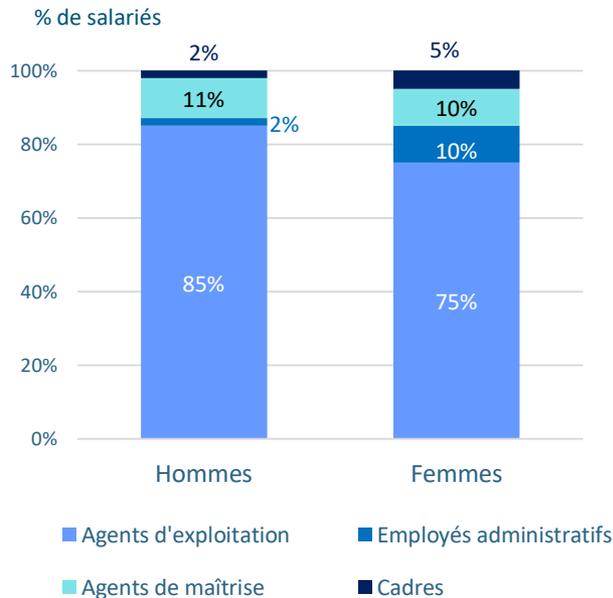
2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.4. Selon la catégorie professionnelle des salariés

- La répartition des effectifs selon les catégories professionnelles montrent certaines différences entre les hommes et les femmes. Les employés administratifs représentent 10% des effectifs féminins contre 2% des effectifs masculins. De la même manière, 5% des femmes sont cadres contre 2% des hommes.

Répartition des effectifs salariés selon leur catégorie professionnelle en 2022

Détail selon le sexe des salariés



Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	Agents d'exploitation	Employés administratifs	Agents de maîtrise	Cadres	Ens.
500 salariés et plus	84%	<1%	13%	3%	100%
100 à 499 salariés	86%	1%	11%	2%	100%
20 à 99 salariés	86%	3%	8%	3%	100%
1 à 19 salariés	86%	6%	3%	5%	100%
Ensemble	83%	3%	11%	3%	100%

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.5. Détail des effectifs concernant les agents d'exploitation

Compte tenu du manque de représentativité des entreprises de télésurveillance dans l'échantillon répondant, la répartition des effectifs selon les filières est donnée à titre indicatif.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Filière surveillance	63%	47,5%	61%
<i>dont :</i>			
• Agent de sécurité qualifié (coef. 120)	6%	3,5%	5,5%
• Agent de sécurité confirmé (coef. 130)	27%	19,5%	26%
• Agent de sécurité chef de poste (coef. 140)	12%	12,5%	12%
• Agent de sécurité cynophile (coef. 140)	3,5%	3,5%	3,5%
• Agent de sécurité mobile (coef. 140)	10%	4,5%	9,5%
• Agent de sécurité filtrage (hors aéroportuaire) (coef. 140)	2,5%	2,5%	2,5%
• Agent de sécurité opérateur filtrage (hors aéroportuaire) (coef. 150)	2%	1,5%	2%
Filière distribution	6,5%	2,5%	6%
<i>dont :</i>			
• Agent de sécurité magasin pré-vol (coef. 130)	1,5%	< 0,5%	1,5%
• Agent de sécurité magasin video (coef. 130)	0,5%	< 0,5%	0,5%
• Agent de sécurité magasin arrière caisse (coef. 140)	4,5%	2%	4%
Filière télésurveillance	2,5%	6,5%	3%
<i>dont :</i>			
• Agent de sécurité opérateur SCT1 (coef. 140)	2%	5,5%	2,5%
• Agent de sécurité opérateur SCT2 (coef. AM 150)	0,5%	1%	0,5%
Filière prévention de l'incendie	21%	10%	19,5%
<i>dont :</i>			
• Agent des services de sécurité incendie (coef. 140)	16,5%	8,5%	15,5%
• Chef équipe des services sécurité incendie (coef. AM 150)	4%	1%	3,5%
• Pompier d'aérodrome (coef. 150)	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%
• Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (coef. AM 185)	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%
• Responsable SSLIA (coef. AM 235)	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%
Filière aéroportuaire (annexe 8 CCN) (coefficients après période d'essai)	3,5 %	28,5%	7%
<i>dont :</i>			
• Agent d'exploitation de sûreté (coef. 150)	<0,5%	2,5%	0,5%
• Profileur (coef. 160)	<0,5%	1%	<0,5%
• Opérateur de sûreté qualifié (coef. 160)	2,5%	20%	5%
• Opérateur de sûreté confirmé (coef. 175)	0,5%	1,5%	0,5 %
• Coordinateur (coef. 190)	< 0,5%	1,5%	0,5 %
• Chef d'équipe (coef. AM 200)	< 0,5%	1,5%	< 0,5 %
• Superviseur (coef. AM 255)	< 0,5%	<0,5%	< 0,5 %
• Non identifié	< 0,5%	<0,5%	< 0,5 %
Autres	3,5%	5%	3,5%
Ensemble des agents d'exploitation	100 %	100 %	100 %

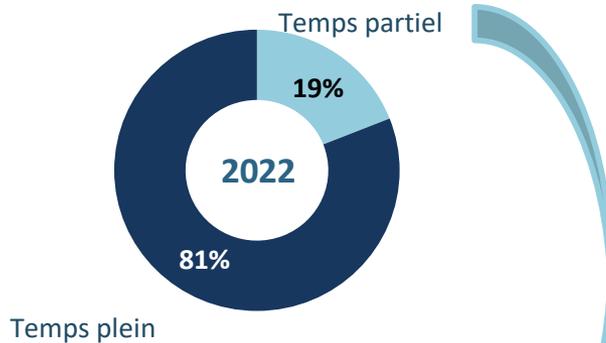
Source BLSET, Xerfi spécifique

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.6. Détail des effectifs selon la durée des contrats

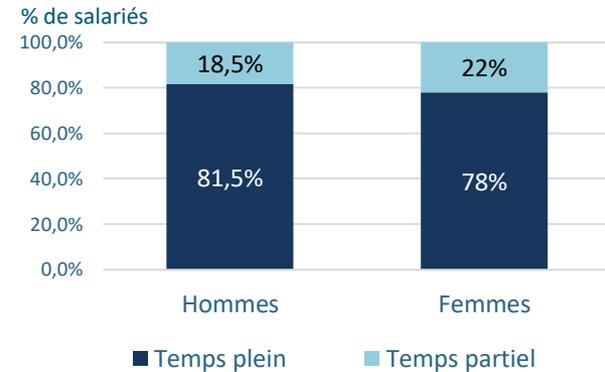
- En 2022, près d'un salarié sur cinq travaille à temps partiel.
- La part des temps partiels est presque aussi élevée pour les hommes (18,5%) que les femmes (22%).

Répartition des effectifs salariés selon la durée des contrats



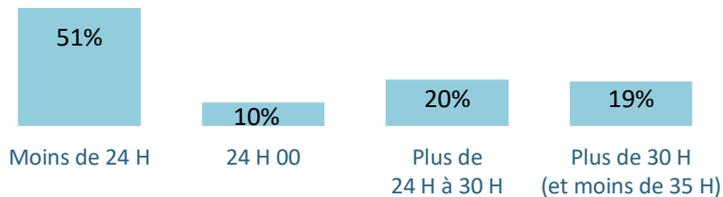
Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail 2022 selon le sexe des salariés



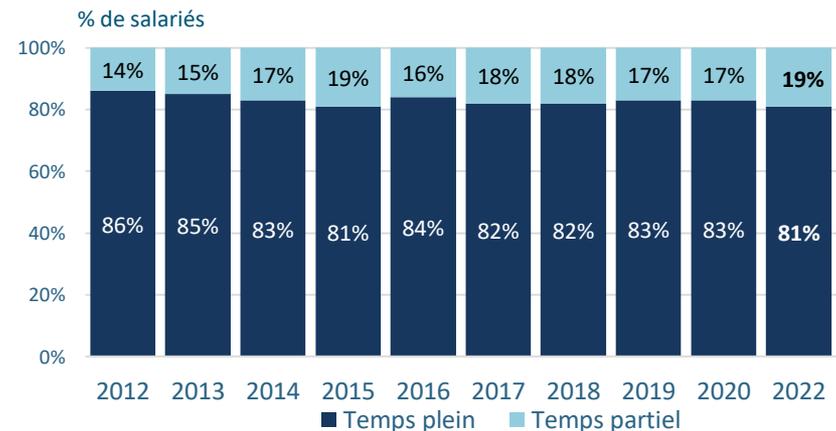
Source BLSET, Xerfi Spécific

Répartition des salariés à temps partiel selon la durée de travail hebdomadaire



Source BLSET, Xerfi Spécific

Rappel des répartitions de 2012 à 2022



Source BLSET, Xerfi Spécific

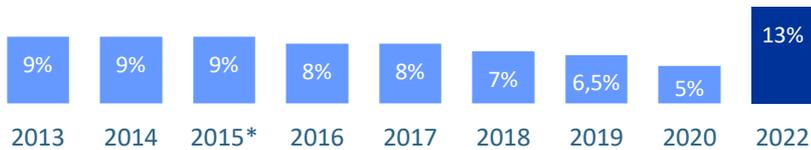
2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.6. Détail des effectifs selon la durée des contrats

Données 2021 et 2022 présentées à titre indicatif compte tenu des évolutions historiques.

Part des salariés âgés de moins de 26 ans parmi les temps partiels

Part en %



Ce qui correspond à **26,5%** des salariés
de moins de 26 ans en 2022

Source BLSET, Xerfi Spécific

Part des salariés âgés de 50 ans et plus parmi les temps partiels

Part en %



Ce qui correspond à **19,5%** des salariés
de plus de 50 ans en 2022

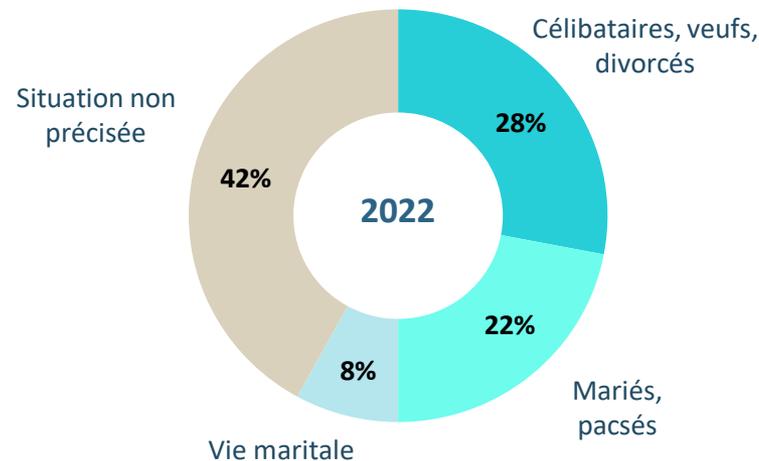
Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.7. Détail des effectifs selon la situation familiale

- La situation familiale n'est précisée que pour 58% des effectifs.
- Parmi ces effectifs dont l'information est fournie, les salariés célibataires, veufs ou divorcés sont presque aussi nombreux que les salariés mariés, pacsés ou menant une vie maritale.

Répartition des effectifs salariés
selon leur situation familiale



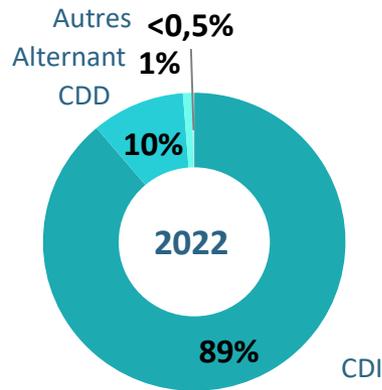
Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

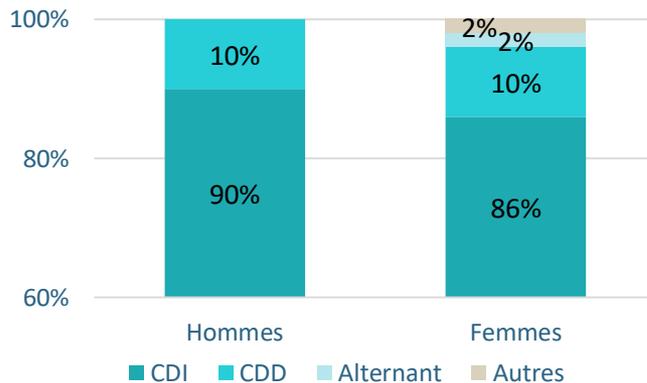
2.8. Détail des effectifs selon la nature des contrats de travail

- Près de neuf salariés présents au 31 décembre 2022 sur dix sont en CDI.
- Le recours à l’alternance est encore très peu développé au sein des entreprises de la branche : ce type de contrat concerne seulement 1% des salariés présents fin 2022.

Répartition des effectifs salariés selon la nature des contrats de travail



Détail selon le sexe des salariés



Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail selon la taille des entreprises

Strates d'effectifs salariés	CDI	CDD	Alternant	Autres	Ens.
500 salariés et plus	92%	6%	1%	1%	100%
100 à 499 salariés	86%	13%	1%	-	100%
20 à 99 salariés	84%	14%	1%	1%	100%
1 à 19 salariés	83%	17%	-	-	100%
Ensemble	88%	11	1%	<0,5%	100%

Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.9. Travailleurs handicapés

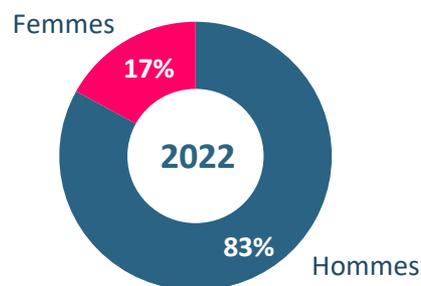
- En 2022, les entreprises de la branche emploient 6 050 salariés handicapés.
- La répartition des salariés handicapés selon leur sexe montre que les femmes sont très légèrement sur-représentées : elles totalisent 17% des effectifs handicapés et 14% de l'ensemble des effectifs.

Travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés
présents au 31-12-2022 : **6 050 salariés**
Soit **3,3 %** des salariés présents au 31-12-2022

Source BLSET, Xerfi Spécific

Répartition des travailleurs handicapés présents au 31-12-2022 selon leur sexe



Source BLSET, Xerfi Spécific

2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.9. Travailleurs handicapés

- Au sein des entreprises de la branches, 1 550 salariés ont été reconnus handicapés en 2022 dont 950 ont été recrutés dans l'année. Ainsi, environ 600 salariés étaient déjà présents dans les entreprises et ont été reconnus handicapés en 2022.

Travailleurs reconnus handicapés

Nombre de travailleurs reconnus handicapés en 2022: **1 550 salariés**
Soit **0,9 %** des salariés présents au 31-12-2022

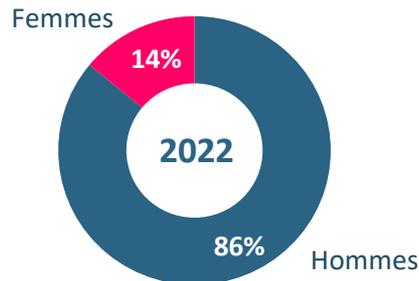
Source BLSET, Xerfi Spécific

Embauches de travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs reconnus handicapés recrutés en 2022 : **950 salariés**
Soit **0,5 %** des salariés embauchés en 2022

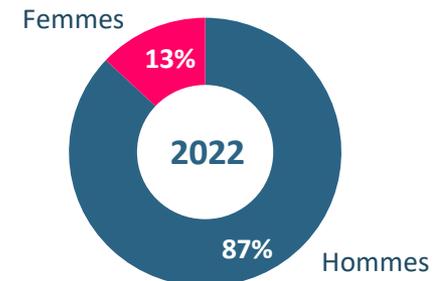
Source BLSET, Xerfi Spécific

Répartition des travailleurs reconnus handicapés en 2022 selon leur sexe



Source BLSET, Xerfi Spécific

Répartition des travailleurs reconnus handicapés recrutés en 2022 selon leur sexe



Source BLSET, Xerfi Spécific

3. LES REMUNERATIONS

3.1. Masse salariale et charges patronales

Masse salariale brute (hors charges patronales)

En 2021 : **3.993 M€**

En 2022 : **4.293 M€**

*Soit une hausse de **+7,5%** entre 2021 et 2022*

Source BLSET, Xerfi Spécific

3. LES REMUNERATIONS

3.1. Masse salariale et charges patronales

Montant des charges patronales

En 2021 : **1.028 M€**

*Soit **25,5%** de la masse salariale brute*

En 2022 : **1.065 M€**

*Soit **25%** de la masse salariale brute*

*Soit une hausse de **+3,5%** entre 2021 et 2022*

Source BLSET, Xerfi Spécific

3. LES REMUNERATIONS

3.2. Rémunérations

Données 2022 présentées à titre indicatif compte tenu des évolutions historiques.

**Salaires mensuels bruts, y compris les primes soumises à charges sociales (hors panier),
des salariés en CDI présents à temps plein**

▪ Agents d'exploitation

	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	2022	Nb salariés échantillon
Coefficient 120	1 610	1 630	1 660	1 480	1 670	1 660	1 740	1 760	1 780	1 840	54
Coefficient 130	1 670	1 670	1 700	1 490	1 710	1 710	1 790	1 830	1 840	1 810	2 500
Coefficient 140	1 700	1 760	1 750	1 550	1 750	1 740	1 850	1 940	1 920	1 800	5 568
Coefficient 150	1 790	1 830	1 900	1 620	1 900	1 920	2 050	2 130	2 090	1 930	889

Source BLSET, Xerfi Spécific

▪ Agents de maîtrise et cadres

	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	2022	Nb salariés échantillon
Agent de maîtrise	2 300	2 360	2 400	1 970	2 410	2 320	2 540	2 740	2 480	2 190	2 691
Cadres	3 800	3 820	4 640	2 880	4 410	4 510	4 680	4 310	4 340	4 230	630

Source BLSET, Xerfi Spécific

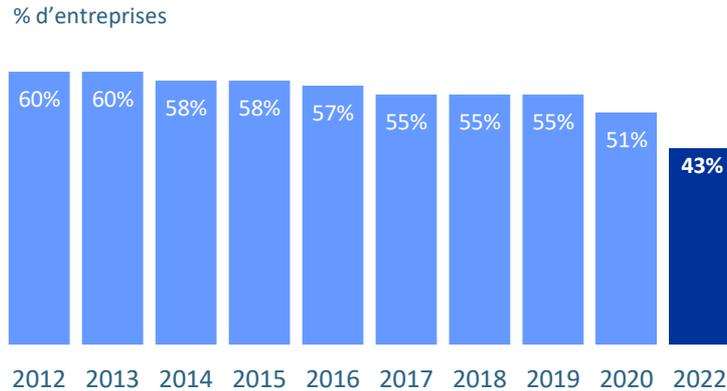
* NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de l'enquête 2016 : les salaires moyens en 2015 ne peuvent pas être comparés à ceux affichés les années précédentes.

3. LES REMUNERATIONS

3.2. Rémunérations

- En 2022, 43% des entreprises rémunèrent les astreintes.
- Ce taux est nettement plus élevé pour les plus grandes entreprises (60% pour celles de 11 salariés et plus) que pour leurs consœurs de petite taille (24% pour celles de moins de 11 salariés).

Pourcentage d'entreprises qui rémunèrent les astreintes



Source BLSET, Xerfi Spécific

Modes de rémunérations des astreintes

(% d'entreprises)

	2022
Indemnité forfaitaire mensuelle	15%
Indemnité forfaitaire par période d'astreintes	48%
Rémunération totale ou partielle des heures d'astreinte en % des heures de travail effectif	40%
Ensemble	103%

Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail 2022 par taille d'entreprises



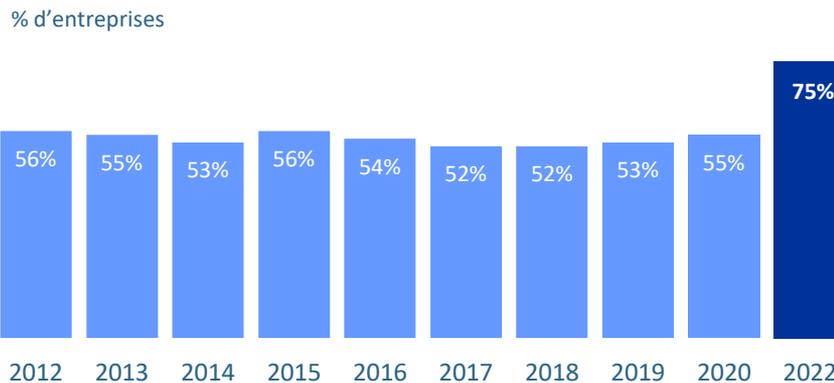
Source BLSET, Xerfi Spécific

3. LES REMUNERATIONS

3.2. Rémunérations

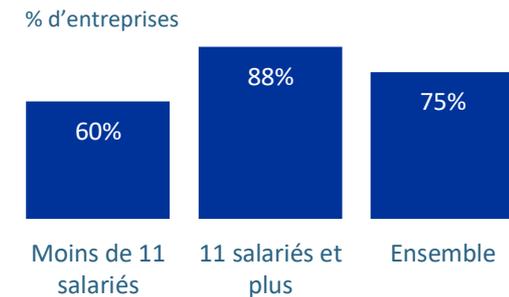
- Les trois quarts des entreprises interrogées en 2022 versent une indemnisation pour l'entretien des tenues.
- Cet indicateur est fonction croissante de la taille des entreprises, passant de 60% pour les plus petites sociétés à 88% pour celles employant 11 salariés et plus.

Pourcentage d'entreprises versant une indemnisation pour l'entretien des tenues



Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail 2022 par taille d'entreprises



Source BLSET, Xerfi Spécific

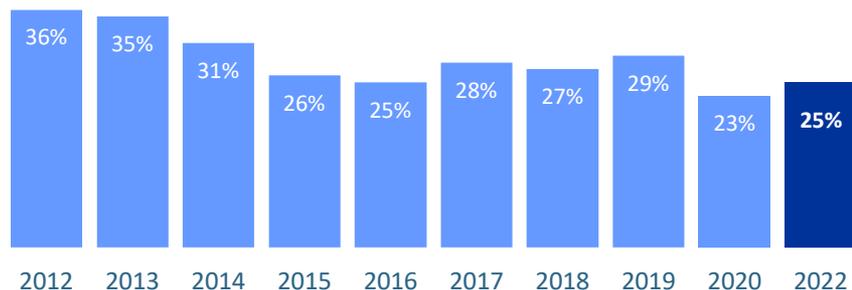
4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. Accords d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail

- Un quart des entreprises a un accord d'aménagement et/ou réduction du temps de travail, notamment via un accord d'annualisation.
- Ces accords concernent essentiellement les entreprises de plus grande taille : 40% des entreprises de plus de 11 salariés ont mis de tels accords en place et seulement 7% des plus petites entités.

Pourcentage d'entreprises ayant un accord d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail

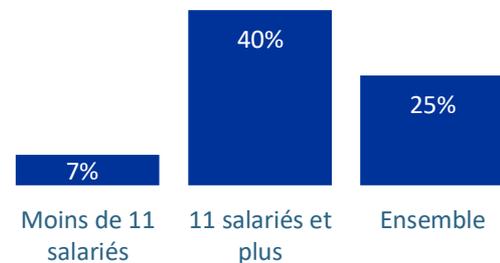
% d'entreprises



Source BLSET, Xerfi Spécific

Détail 2022 par taille d'entreprises

% d'entreprises



Source BLSET, Xerfi Spécific

Accords mis en place

(Donnée basée sur l'échantillon répondant)

% d'entreprises



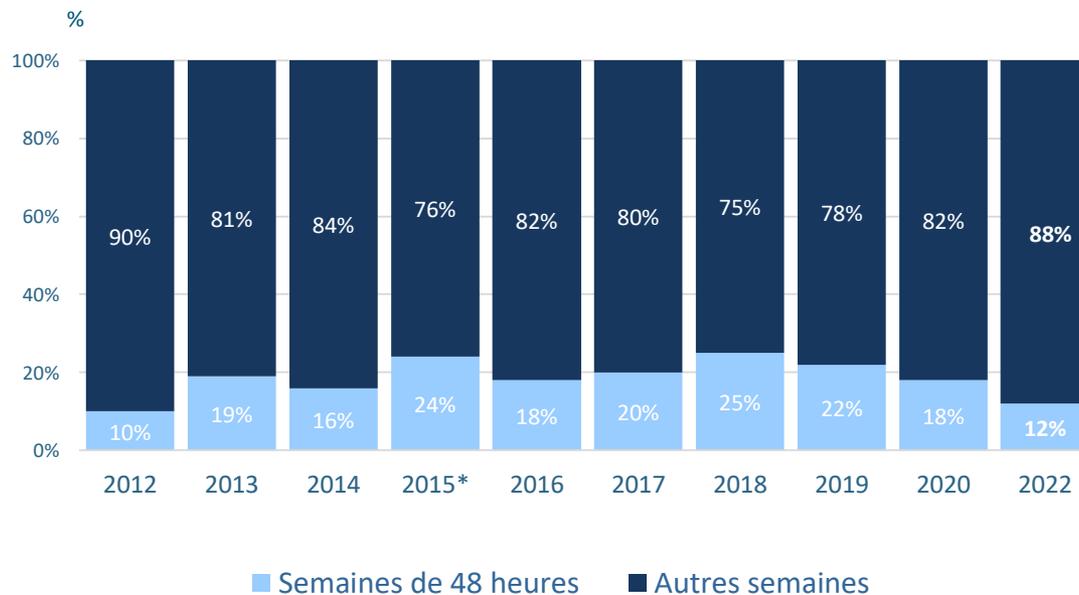
Source BLSET, Xerfi Spécific

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.2. Répartition des heures travaillées selon le type de semaine

- La semaine de 48 heures est pratiquée par 12% des entreprises en 2022.

Répartition des heures travaillées selon le type de semaine



Source BLSET, Xerfi Spécific

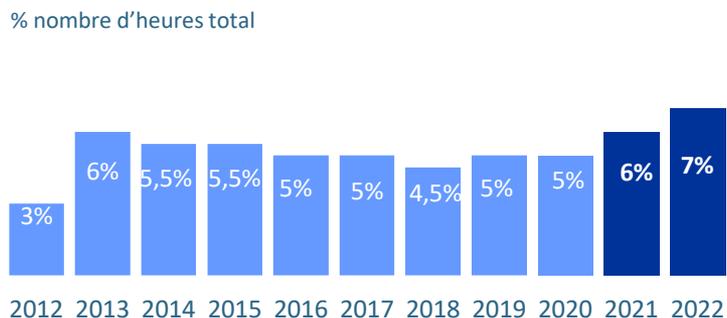
* En 2015, pour entreprises de plus 500 salariés : répartition reprise de l'année 2014

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.3. Heures supplémentaires et heures de nuit

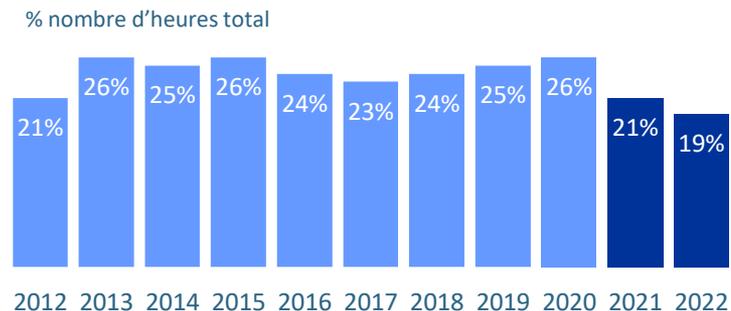
- La part des heures supplémentaires s'est renforcée depuis 2 ans pour s'établir à 7% en 2022.
- La part des heures de nuit tend à se réduire : elles représentent 19% du nombre total d'heures travaillées en 2022, contre environ 25% sur la période 2013-2020.

Part des heures supplémentaires
dans le nombre total d'heures



Source BLSET, Xerfi Spécific

Part des heures de nuit (21H00 – 6H00)
dans le nombre total d'heures



Source BLSET, Xerfi Spécific

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.4. Vacances

Répartition des effectifs selon la durée des vacances

(information donnée à titre indicatif compte tenu du faible taux de réponse à cette question)

	2021	2022
24 h	1%	1%
12 h	36%	38%
6 h à 12 h	57%	55%
Moins de 6 h	6%	6%
Ensemble	100%	100 %

Source BLSET, Xerfi Spécific

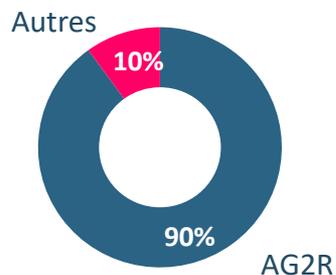
4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.5. Prévoyance et couverture santé

- Neuf entreprises sur dix proposent l'AG2R à leurs salariés pour la prévoyance.
- En ce qui concerne le régime de couverture santé, l'adhésion est obligatoire dans plus de huit entreprises sur dix.

Régimes de prévoyance proposés

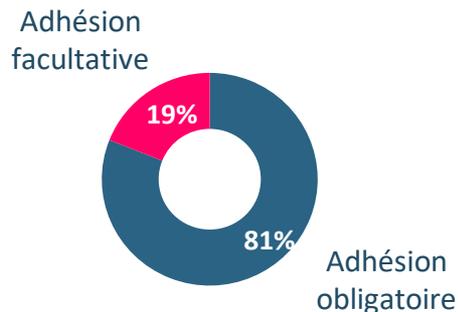
(en % d'entreprises)



Source BLSET, Xerfi Spécific

Type d'adhésion proposé pour le régime de couverture santé

(en % d'entreprises)

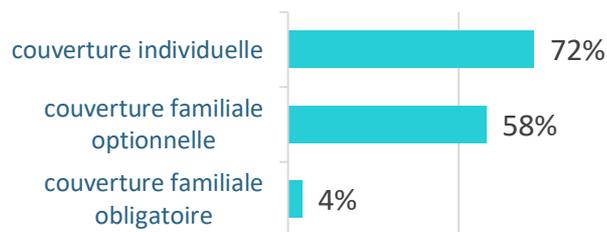


Ancienneté minimum requise dans
10% des entreprises

Part employeur :
53%

Couverture santé proposée

(en % d'entreprises)



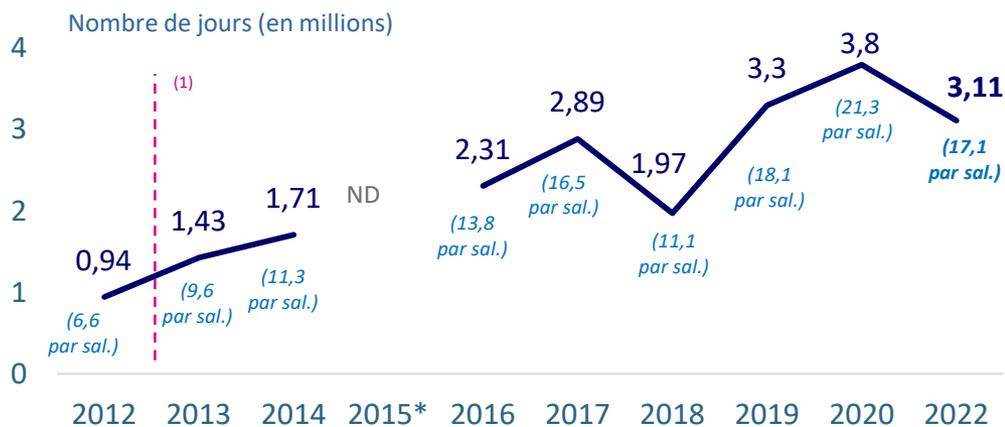
Source BLSET, Xerfi Spécific

5. L'ABSENTEISME

5.1. Jours d'absences

- Le nombre total de jours d'absence s'est réduit à deux ans d'intervalle : 3,11 millions de jours ont été enregistrés en 2022, ce qui correspond à une moyenne de 17,1 jours par salarié.
- La majorité (63%) de ces jours d'absence sont dus à des arrêts maladie. Les accidents du travail représentent 14% des jours d'absence.

Nombre total de jours d'absences



Source BLSET, Xerfi Spécific

Répartition des jours d'absences selon les motifs

Motifs	% jours d'absence
Maladie	63%
Maladie professionnelle	< 0,5%
Accident du travail	14%
Accident de trajet	2%
Maternité/paternité	6%
Sans justification	15%
Ensemble	100 %

Source BLSET, Xerfi Spécific

⁽¹⁾ Pour cet indicateur : les salariés de la sûreté aérienne et aéroportuaire sont pris en compte à partir de 2013

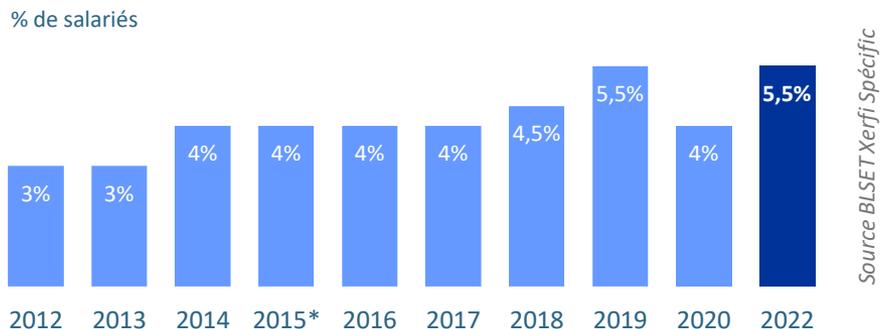
* NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés : les indicateurs d'absentéisme n'ont pas pu être estimés en 2015.

6. EVOLUTION DE CARRIERE

6.1. Promotion

- La part des salariés promus augmente entre 2020 et 2022 et retrouve son niveau de 2019 : 5,5 %

Part des salariés promus dans une catégorie supérieure



Part des salariés âgés de moins de 26 ans parmi les salariés promus



Ce qui correspond à **6 %** de l'ensemble des salariés âgés de moins de 26 ans

Part des salariés âgés de 45 ans et plus parmi les salariés promus



Ce qui correspond à **4 %** de l'ensemble des salariés âgés de plus de 45 ans

6. EVOLUTION DE CARRIERE

6.2. Entretien professionnel

Effectif salarié ayant réalisé un entretien professionnel
(en faveur des salariés de 50 ans et plus)



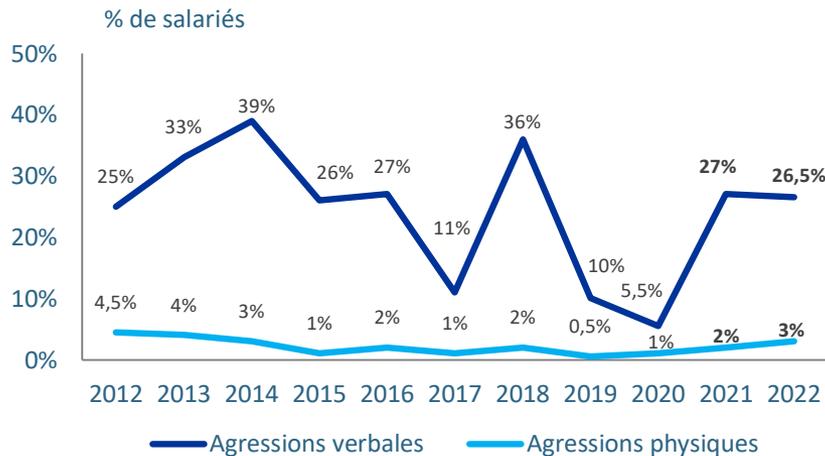
Source BLSET, Xerfi Spécific

7. AGRESSIONS

7.1. Agressions verbales et physiques

- Un peu plus d'un quart des salariés ont été victimes d'agressions verbales en 2022 et 3% d'entre eux ont été agressés physiquement.
- Parmi ces agressions, 7% ont fait l'objet d'une plainte en 2022.

Nombre d'agressions verbales et physiques



Source BLSET, Xerfi Spécific

Nombre d'agressions qui ont fait l'objet d'une plainte



Source BLSET, Xerfi Spécific

8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ POEC



Montant total engagé de
5 023 851 € en 2021
8 128 025 € en 2022



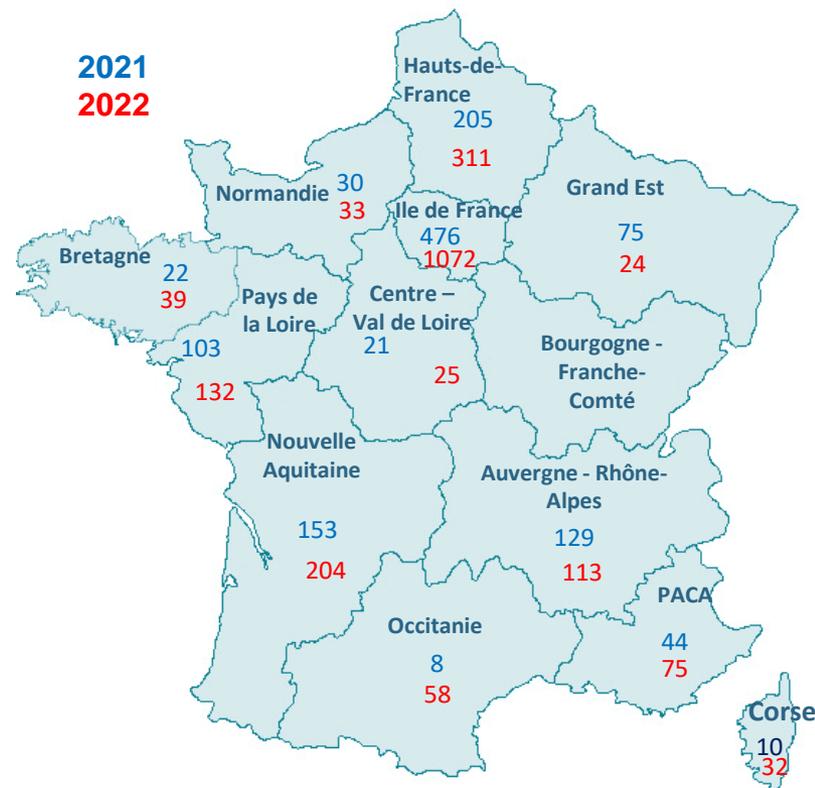
1 381 stagiaires en 2021
2 239 stagiaires en 2022



300 heures en moyenne en 2021 pour
 un coût horaire moyen de **12,12€**

277 heures en moyenne en 2022 pour
 un coût horaire moyen de **13,15 €**

Répartition des stagiaires
 et des montants engagés selon les régions



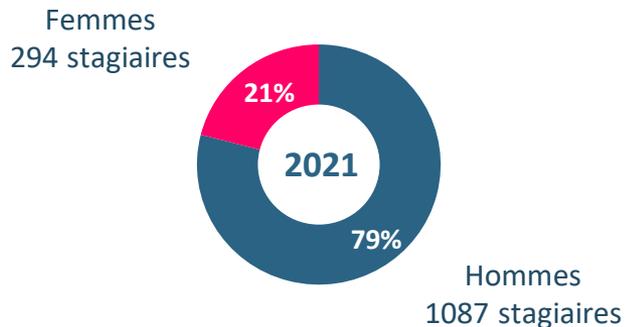
Guadeloupe	Guyane	Mayotte	Réunion
23	12	10	60
50	-	-	71

8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

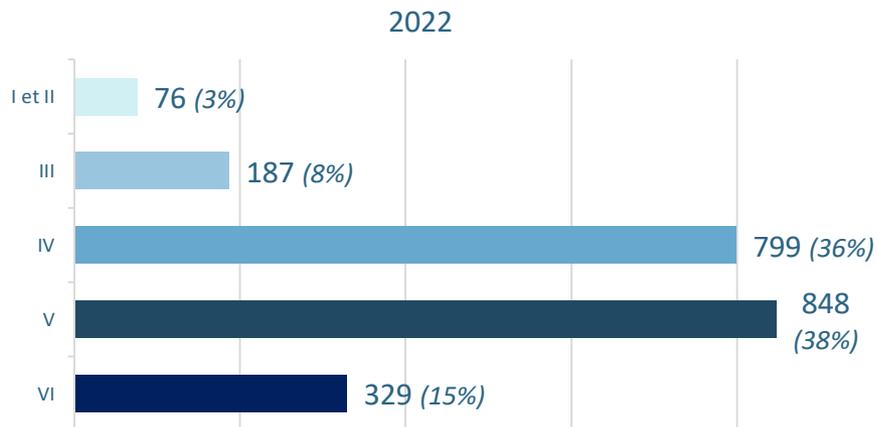
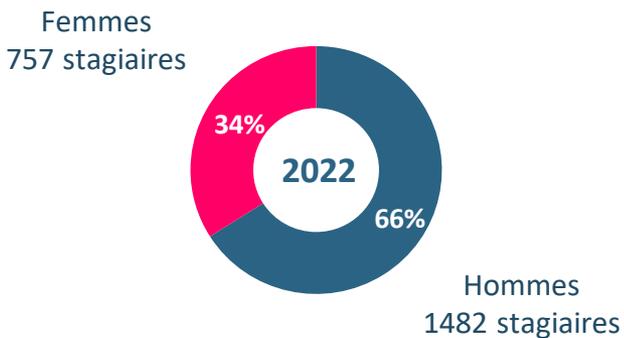
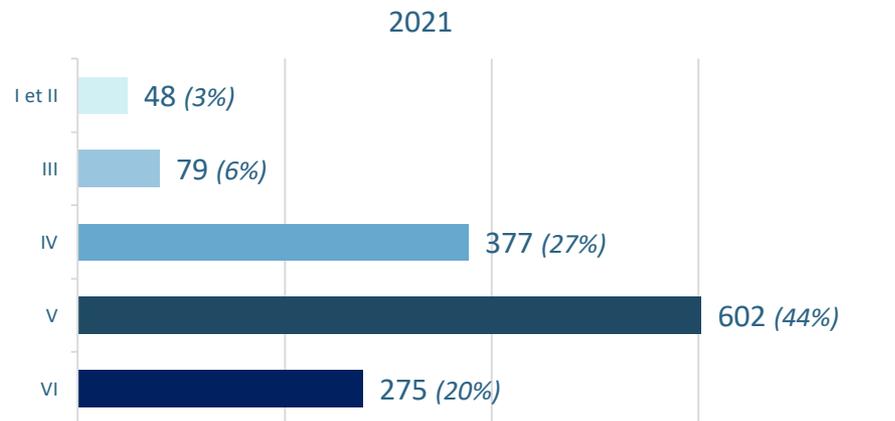
8.1. Données formation AKTO

❖ POEC

Répartition des stagiaires selon leur sexe



Répartition des stagiaires selon leur niveau de formation

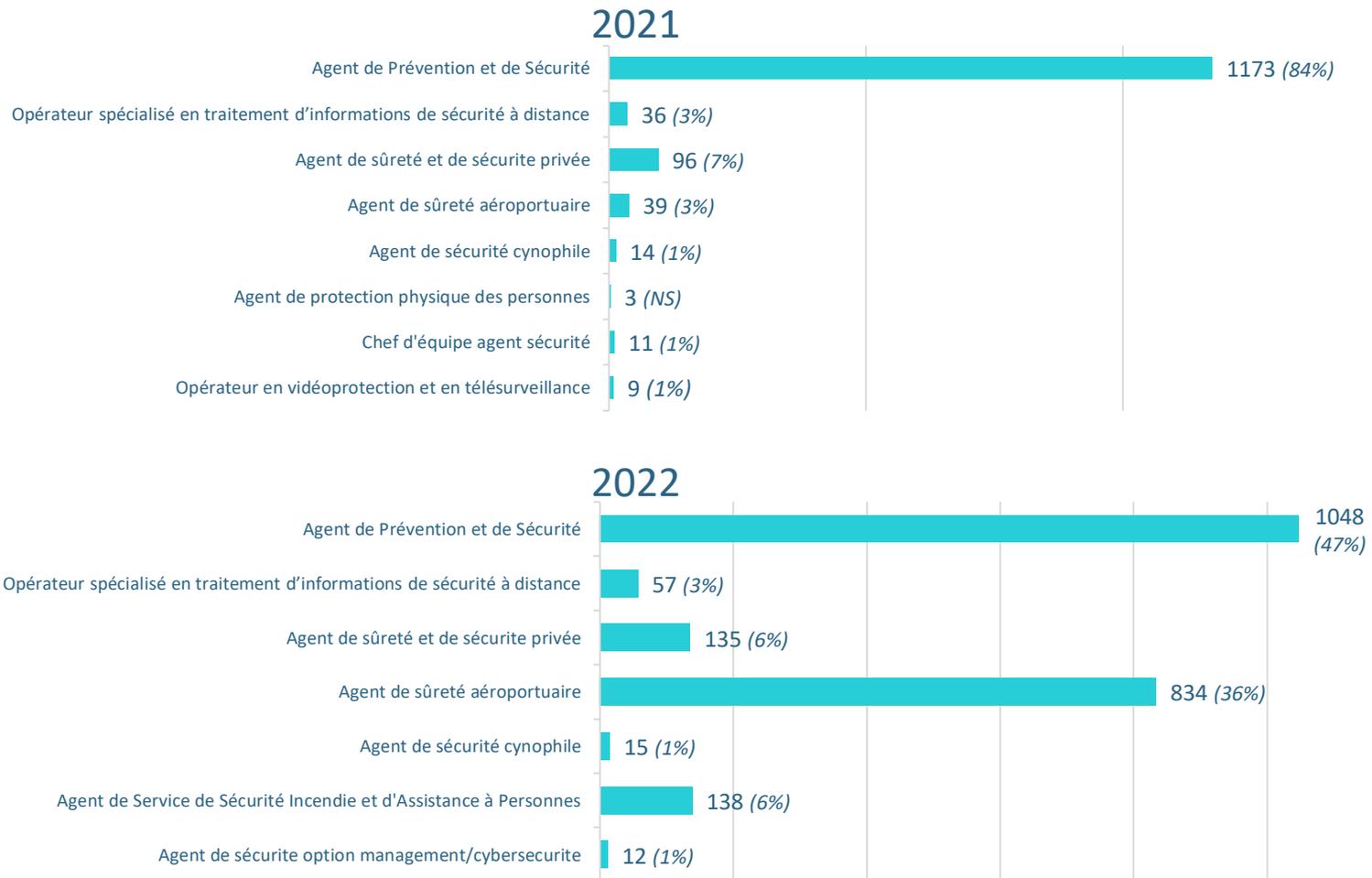


8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ POEC

Répartition des stagiaires par métier



8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ CAPP



1 937 stagiaires en 2021

2 404 stagiaires en 2022



Montant total engagé de

23 822 588 € en 2021

29 837 598 € en 2022



887 heures engagées en moyenne en 2021

902 heures engagées en moyenne en 2022

8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

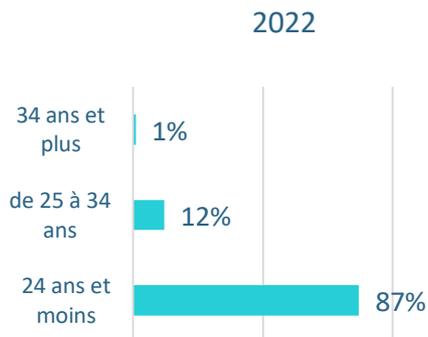
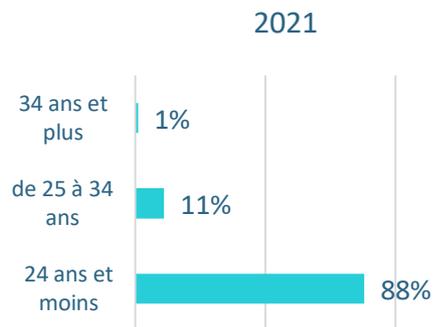
8.2. Données formation AKTO

❖ CAPP

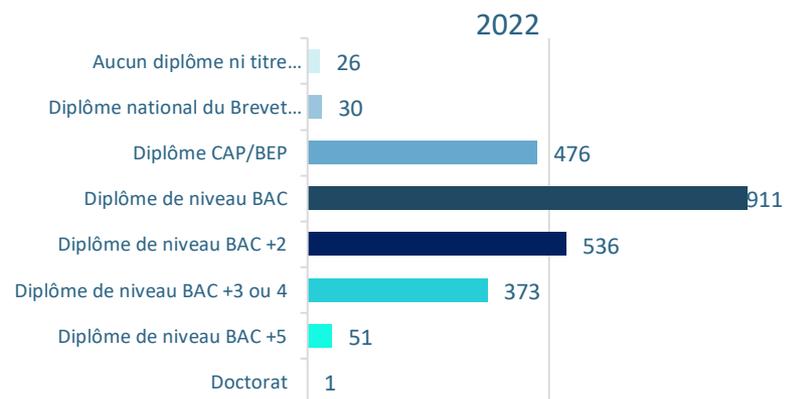
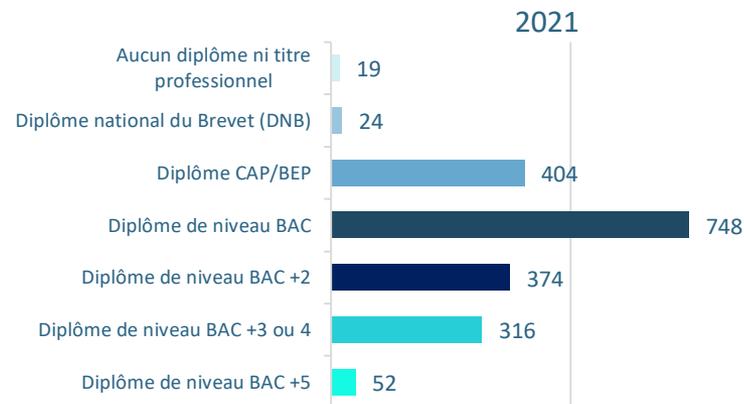
Répartition des stagiaires selon leur sexe



Répartition des stagiaires selon leur âge



Répartition des stagiaires selon leur niveau de Diplôme



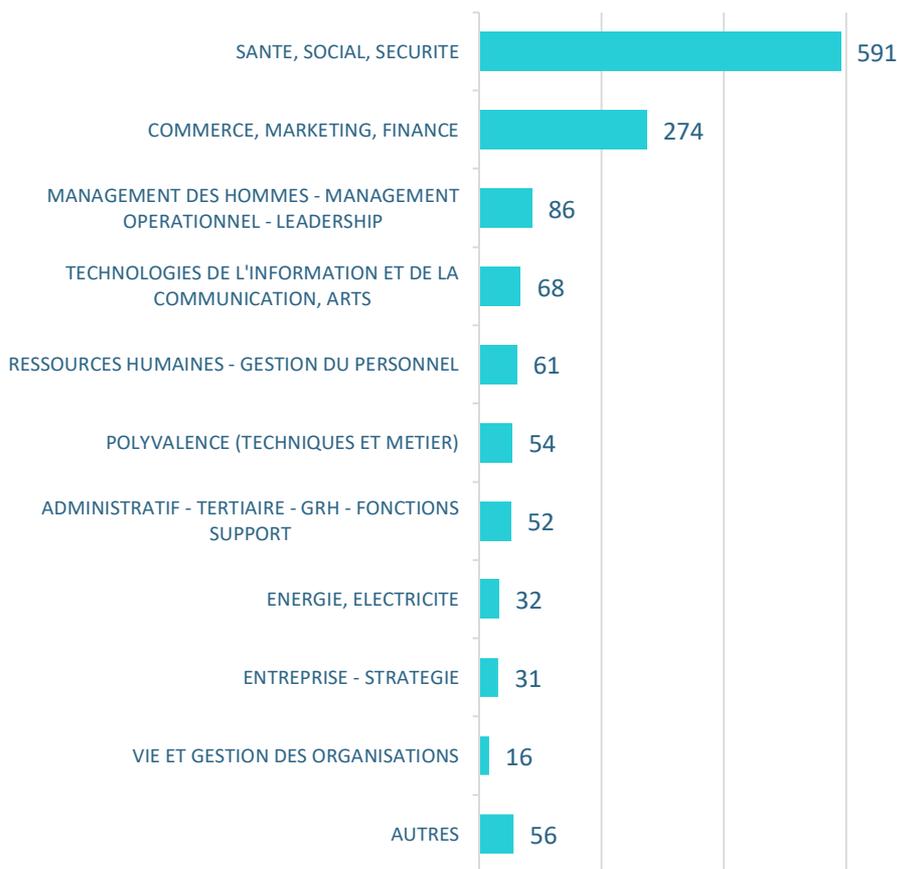
8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

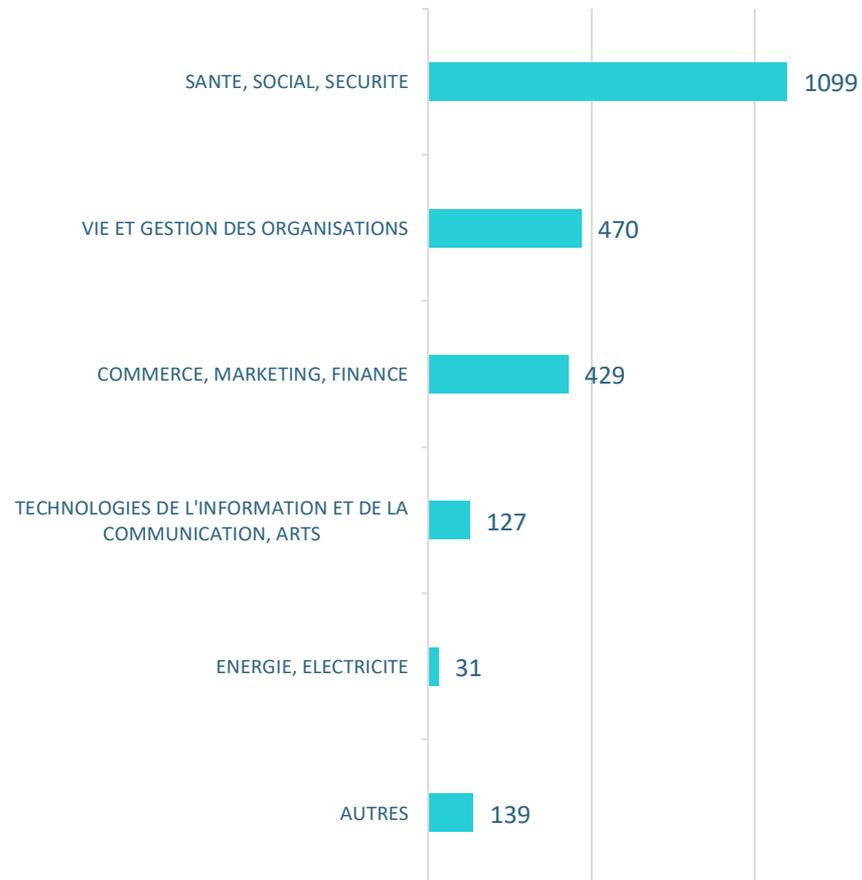
❖ CAPP

Répartition des stagiaires par domaines

2021



2022



8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ CPRO



1 093 stagiaires en 2021

1 587 stagiaires en 2022



Montant total engagé de
6 345 222 € en 2021

7 664 370 € en 2022



10,4 mois de formation en moyenne en 2021

10,1 mois de formation en moyenne en 2022

8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

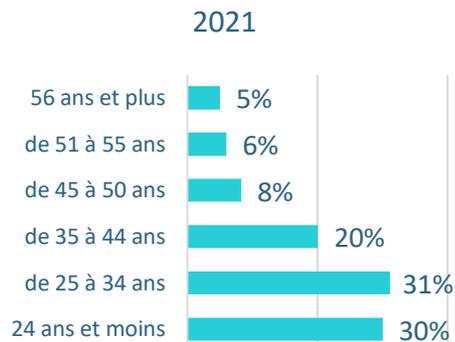
8.1. Données formation AKTO

❖ CPRO

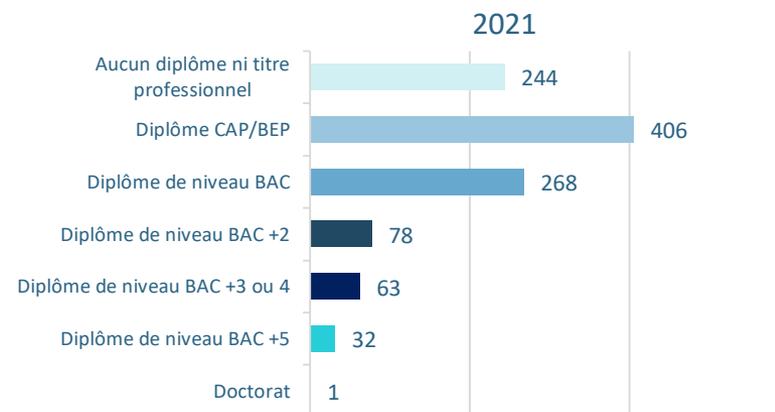
Répartition des stagiaires selon leur sexe



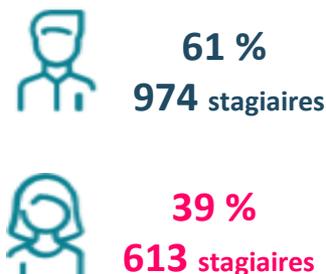
Répartition des stagiaires selon leur âge



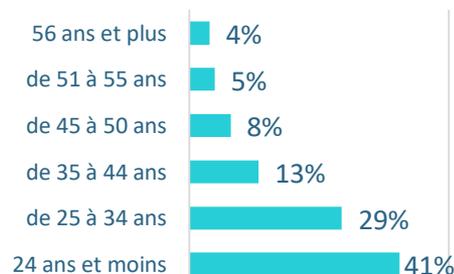
Répartition des stagiaires selon leur niveau de Diplôme



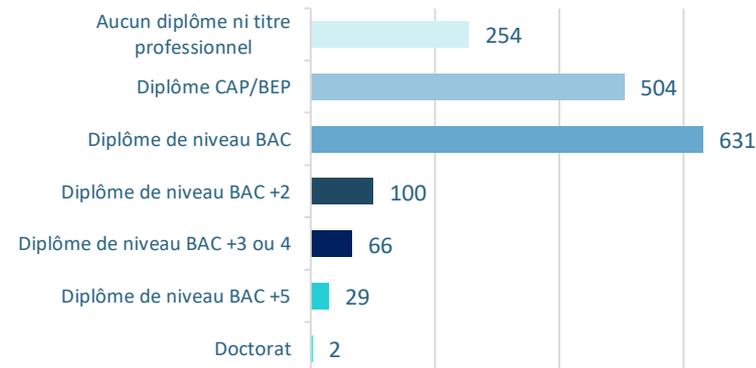
2022



2022



2022



8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

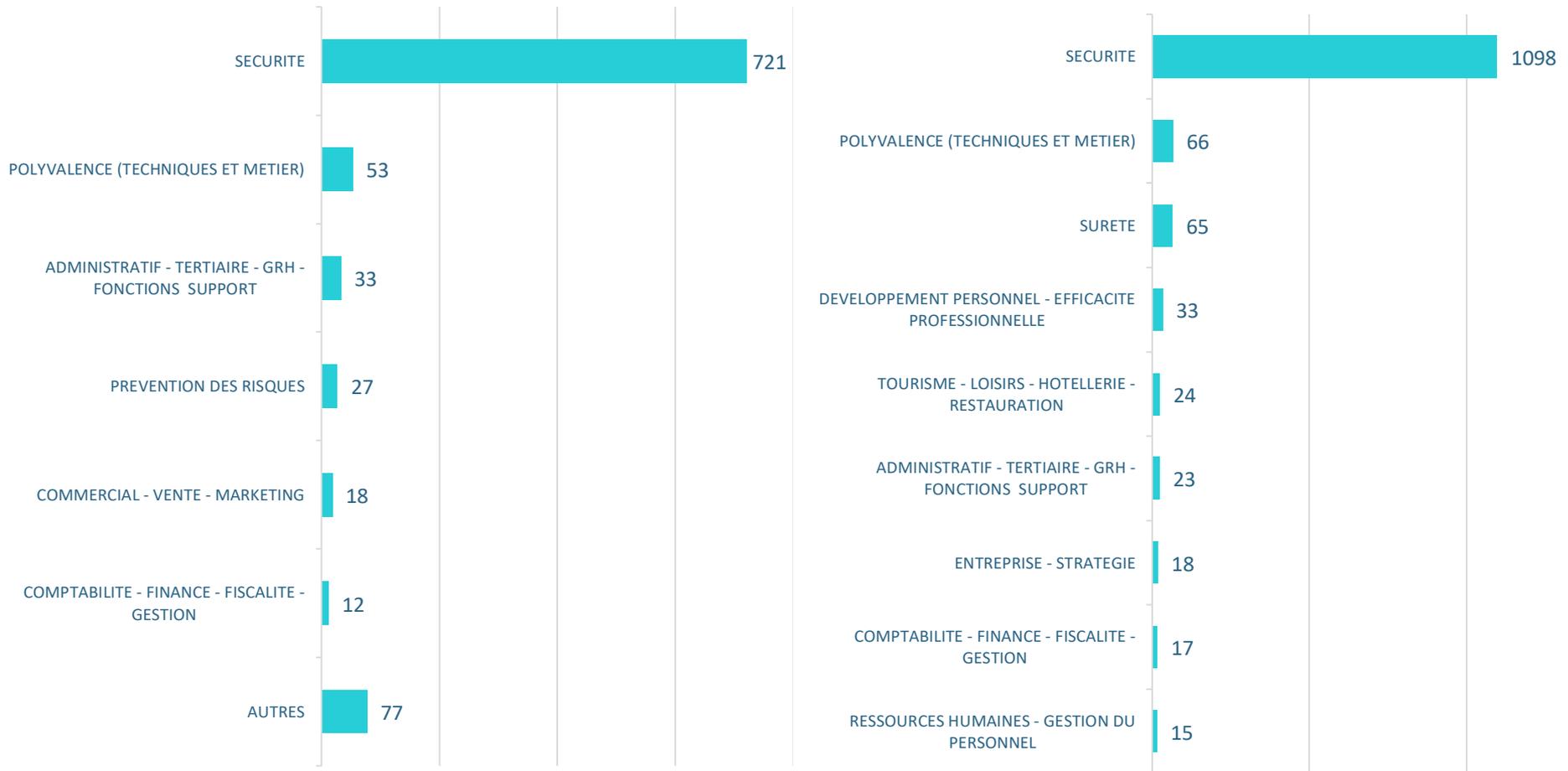
8.1. Données formation AKTO

❖ CPRO

2021

Répartition des stagiaires par métier

2022



8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ Formation de tuteurs



79 tuteurs en 2021

110 tuteurs en 2022



Montant total engagé de
3 246 € en 2021

8 908 € en 2022



3,8 heures engagées en moyenne en 2021

6 heures engagées en moyenne en 2022



8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ Développement des compétence M50



6 211 stagiaires en 2021

5 920 stagiaires en 2022



Montant total engagé de

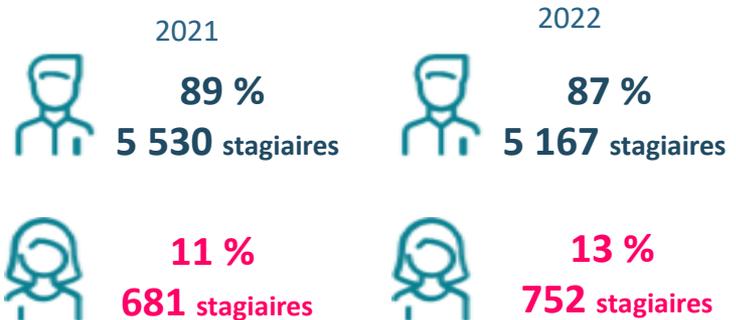
3 160 737 € en 2021

2 344 357 € en 2022



22,22 heures / stage en moyenne en 2021

21,75 heures / stage en moyenne en 2022



8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Données formation AKTO

❖ FNE



24 486 stagiaires en 2021

19 113 stagiaires en 2022



Montant total engagé de
10 147 973 € en 2021

8 950 215 € en 2022



16,49 heures / stage en moyenne en 2021

21,87 heures / stage en moyenne en 2022

