



**RAPPORT ANNUEL 2025**

# AGIR

**POUR LES MÉTIERS DES SERVICES,  
c'est essentiel.**

**AKTO**

**Introduction : édito et bilan de la période 2023-2025** p.3

**1** Anticiper les évolutions, éclairer les politiques emploi-formation des branches, c'est essentiel. p.8

**2** Développer les compétences, accéder à une qualification, c'est essentiel. p.16

**3** Valoriser nos métiers, accompagner vers le diplôme et l'emploi, c'est essentiel. p.23

**4** Mobiliser tous les talents, favoriser l'insertion durable, c'est essentiel. p.34

**5** Renforcer l'ancrage ultramarin, garantir partout l'accès à la formation et à l'emploi, c'est essentiel. p.44

**6** Garantir le bon usage des fonds publics et conventionnels, c'est essentiel. p.52

**Chiffres clés** p.58



**Nos branches**



**Qui sommes-nous?**



## ÉDITO

JEAN HÉDOU  
PRÉSIDENTLAURENT BARTHÉLÉMY  
VICE-PRÉSIDENTVALÉRIE SORT  
DIRECTRICE  
GÉNÉRALE

**2025 aura été une année charnière pour consolider l'efficacité de notre modèle de gestion paritaire et pour faire aboutir nos axes d'actions prioritaires déployés sur ces trois dernières années.**

Le contexte n'a pourtant pas été des plus favorables:

- tout au long du premier semestre, nous avons dû gérer l'incertitude budgétaire publique et n'ouvrir que progressivement les budgets de formation dédiés aux entreprises de moins de 50 salariés;
- nous avons dû nous adapter à la baisse des fonds publics sur l'alternance, en continuant à répondre aux besoins des entreprises et à accompagner les jeunes vers les métiers de nos branches;
- et nous avons fait face à la diminution des contributions légales qui a redimensionné nos capacités d'action auprès des demandeurs d'emploi, d'une part, et auprès des entreprises (baisse de la POEC et des cofinancements PCRH, disparition du FNE), d'autre part.

En dépit de ce contexte, nous sommes restés alignés sur nos axes prioritaires d'action au sein du Conseil d'administration, sans jamais perdre de vue la finalité de notre mission: **permettre au plus grand nombre de salariés dans nos secteurs d'accéder à la formation et à la qualification, pour s'insérer dans l'emploi et contribuer à l'activité des entreprises.**

À ce titre, nous avons mobilisé des fonds complémentaires pour continuer à maintenir nos ambitions: appel à une partie des fonds propres d'AKTO et **recours**

**renforcés aux contributions conventionnelles de branche qui ont augmenté de 30% en 2025** (face à une diminution de 10% des financements PDC-50). Un mouvement qui a vocation à s'étendre en 2026, avec le déploiement de la nouvelle contribution conventionnelle de la branche **Hôtels, cafés, restaurants.**

**La dynamique collective** des représentants de branches au sein des instances paritaires nationales et régionales et des équipes opérationnelles d'AKTO sur le terrain, nous a permis d'atteindre nos objectifs sur nos quatre axes prioritaires:

- Ensemble, nous avons à nouveau permis à plus de **580 000 salariés de se former, soit 20 000 de plus que l'année précédente.** Ces résultats découlent, en partie, de l'action des équipes de proximité qui ont réalisé plus de **137 000 rendez-vous avec les entreprises**, y compris les TPE, sur tous les territoires et plus de 17 000 diagnostics emploi-formation. C'est aussi le fruit des équipes nationales qui, en amont, ont livré des **analyses prospectives sur l'évolution de nos métiers** et la façon dont les formations doivent évoluer, permettant aux branches de développer de nouvelles certifications et aux équipes d'AKTO de proposer des offres de formation individuelles et collectives pertinentes.
- Ensemble, nous avons maintenu le soutien à l'alternance avec près de **148 000 contrats d'alternance, dont 132 000 contrats d'apprentissage**, soit un nombre équivalent par rapport à l'année dernière, alors que le marché est globalement en baisse d'environ 4%.
- Ensemble, nous avons continué à soutenir **l'insertion des**

**personnes les plus éloignées de l'emploi** au travers du financement des formations de savoirs de base, au travers de partenariats permettant l'accès à la formation aux personnes en situation de handicap, aux jeunes, aux réfugiés.

- Ensemble, nous avons renouvelé **notre engagement dans les territoires ultramarins** pour permettre un accès équitable à la formation. Cela s'est notamment traduit par le renouvellement de notre agrément en tant qu'Opco unique à Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon et par le renouvellement de nos conventions de délégation avec Opco 2i et Atlas dans les autres territoires.

Ces résultats représentent l'aboutissement des moyens mobilisés sur les trois dernières années et nous permettent **d'être au rendez-vous des engagements pris dans le cadre de la Convention d'objectifs et de moyens 2023-2025.**

Les enjeux futurs sont nombreux et complexes: les transitions écologiques et numériques ou encore l'impact de l'intelligence artificielle révèlent la nécessité de proposer aux salariés des moyens de faire évoluer leurs compétences. Cela concerne en particulier **les salariés de premiers niveaux de qualification**, nombreux dans nos branches des services, pour qui la formation aux savoirs de base, linguistiques notamment, est vitale.

C'est la raison pour laquelle nous continuons à nous mobiliser pour défendre l'utilité économique et sociale de notre mission dans des **secteurs essentiels au bon fonctionnement du pays.**



Les résultats 2025 sont le reflet de **la mobilisation de toutes les équipes AKTO** auprès des branches et des entreprises. Dans un contexte pourtant instable et contraint en termes de ressources, nous avons **maintenu notre cap et déployé des projets structurants**: nouveau portail entreprises, nouvelles études sectorielles, nouvelles certifications de branches, redynamisation de l'offre de formations collectives par appel à projet auprès des organismes de formation en lien avec les nouvelles priorités de branche et adaptée aux besoins des territoires, renforcement du contrôle des organismes de formation pour limiter la fraude, structuration de notre politique de gestion des risques et d'audit... autant de réalisations qui, **en complémentarité de l'action de proximité dans tous les territoires hexagonaux et ultramarins**, nous ont permis d'atteindre nos objectifs et de nous préparer pour l'avenir.

**Notre action au quotidien est mesurable**, le volume de contrats d'alternance conclus s'est maintenu en 2025 et le nombre de salariés formés a continué à progresser. Chacun à sa place et dans toute la variété des expertises mobilisées par notre organisme, notre ambition s'amplifie chaque année pour transposer les politiques des branches des services, en impacts positifs sur l'emploi, l'évolution professionnelle des salariés et le développement des entreprises.



## BILAN DE LA PÉRIODE 2023-2025

### 2025 CONCLUT LE BILAN POSITIF DE LA PÉRIODE 2023-2025

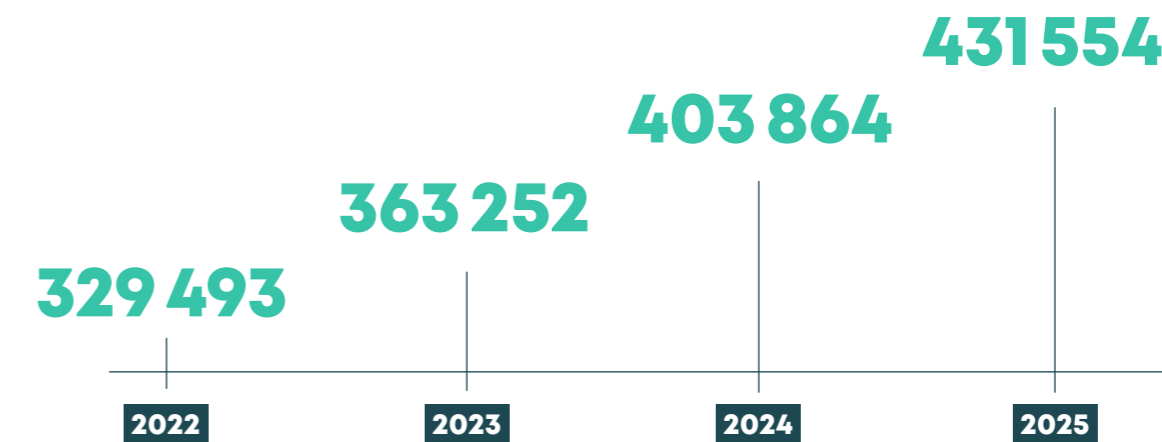
Dans un contexte d'augmentation significative du nombre d'entreprises ressortissantes et de baisse des fonds publics (-140 M€ en trois ans), AKTO a réussi, à budget de fonctionnement constant, à faire progresser :

➔ **LES RÉSULTATS SUR LES QUATRE AXES PRIORITAIRES D'ACTION DÉFINIS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

➔ **LES INDICATEURS DÉFINIS DANS LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS**



### Nombre d'entreprises ressortissantes



# + de 100 000

entreprises supplémentaires en trois ans, soit +30%



## PROGRESSION DES RÉSULTATS D'AKTO SUR SES QUATRE AXES PRIORITAIRES

### AXE 1

FAVORISER  
LE RECRUTEMENT

L'ALTERNANCE  
Près de

**430 000**

contrats engagés en trois ans

soit +12,5%  
+20% de contrats d'apprentissage.  
2025: 147 904 – 2024: 149 134 – 2023: 131 434

LA FORMATION DES  
DEMANDEURS D'EMPLOI

**36 000**

POEC financées en trois ans

Le nombre de POEC s'est aligné sur  
les niveaux des subventions disponibles.  
2025: 2 518 – 2024: 12 185 – 2023: 21 000

### AXE 2

FAVORISER  
LA FORMATION  
DES SALARIÉS

Près de

**1,7 M**

de salariés formés en trois ans

soit +9%  
2025: 582 000 – 2024: 566 000 – 2023: 536 000

Plus de

**180 000**

inscriptions aux formations collectives

Soit +33%  
2025: 68 000 – 2024: 62 800 – 2023: 51 000

### AXE 3

RENFORCER L'ACCÈS  
À LA FORMATION  
DES PUBLICS  
PRIORITAIRES

Plus de

**800**

réfugiés bénéficiaires  
du programme Hope

2024: 401 – 2023: 419  
Programme arrêté en 2025

Près de

**12 000**

personnes en situation de handicap  
bénéficiaires d'un parcours de formation

2025: 3 884 – 2024: 3 971 – 2023: 3 926

Près de

**8 500**

parcours de formation aux savoirs de base

2025: 3 319 – 2024: 2 762 – 2023: 2 321

### AXE 4

GARANTIR UN ACCÈS  
ÉQUITABLE À LA  
FORMATION DANS  
LES TERRITOIRES  
ULTRAMARINS

Près de

**20 000**

alternants accompagnés

2025: 6 314 – 2024: 6 210 – 2023: 5 916

Près de

**40 000**

salariés formés

2025: 12 283 – 2024: 13 159 – 2023: 14 088



## PROGRESSION DES INDICATEURS DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

### Indicateurs communs

Le nombre total de contrats d'apprentissage engagés progresse de **12,5%** sur trois ans, tiré par le succès du dispositif de l'apprentissage **(+20% en trois ans)**, particulièrement adapté aux besoins des branches professionnelles des services.

✓ Les délais et les coûts de traitement des dossiers s'améliorent. La pénétration des TPME se réduit mécaniquement du fait d'un nombre plus important d'entreprises à contacter, alors que les cofinancements externes se réduisent au fur et à mesure de la baisse des fonds publics.

|                                    | Réalisé 2023   | Réalisé 2024   | Réalisé 2025     |
|------------------------------------|----------------|----------------|------------------|
| <b>Alternance</b>                  | <b>131 434</b> | <b>149 134</b> | <b>147 904 ↗</b> |
| Dont apprentissage                 | 108 966        | 130 842        | 132 382 ↗        |
| Dont contrats pro                  | 21 980         | 17 810         | 14 865 ↗         |
| Dont Pro-A                         | 488            | 482            | 757 ↗            |
| <b>Pénétration TPME</b>            | <b>33 %</b>    | <b>32 %</b>    | <b>29 %</b>      |
| <b>Cofinancement externe</b>       | <b>9 %</b>     | <b>4 %</b>     | <b>4 %</b>       |
| <b>Délais traitement &lt; 30 j</b> | <b>67 %</b>    | <b>75 %</b>    | <b>73 % ↗</b>    |
| <b>Coût par dossier</b>            | <b>54,3 €</b>  | <b>52 €</b>    | <b>41 € ↗</b>    |
| <b>Transition écologique*</b>      | <b>2,4 %</b>   | <b>2,4 %</b>   | <b>3,5 %</b>     |

\* Taux d'entreprises accompagnées sur l'ensemble des entreprises adhérentes.



## Indicateurs spécifiques AKTO

Les indicateurs spécifiques retenus par le Conseil d'administration d'AKTO reflètent la volonté de faire progresser les actions concrètes en faveur de la formation des salariés sur l'ensemble du territoire :

- ✓ La progression des nombres de rendez-vous et de diagnostics **(+25%)** réalisés par les équipes en région et par les équipes nationales du pôle dédié aux TPE révèle l'efficacité d'une organisation au plus près des besoins des entreprises qui se déclarent satisfaites **à 80%**.
- ✓ Les taux d'insertion dans l'emploi après un parcours de formation en alternance ou une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) soulignent l'efficacité de ces dispositifs et leur impact sur l'emploi.

|                                | Réalisé 2023  | Réalisé 2024  | <u>Réalisé 2025</u> |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------------|
| <b>Diagnostics Flash</b>       | <b>13 008</b> | <b>14 047</b> | <b>17 098 ↗</b>     |
| <b>RDV</b>                     | <b>61 824</b> | <b>74 458</b> | <b>78 869 ↗</b>     |
| <b>Décroché tél.</b>           | <b>66%</b>    | <b>91%</b>    | <b>80% ↗</b>        |
| <b>Satisfaction entreprise</b> | <b>78%</b>    | <b>80%</b>    | <b>80% ↗</b>        |
| <b>Insertion alternance</b>    | <b>84%</b>    | <b>82%</b>    | <b>78%</b>          |
| <b>Insertion POEC</b>          | <b>83%</b>    | <b>77%</b>    | <b>77%</b>          |
| <b>Ultramarin*</b>             | <b>17%</b>    | <b>18%</b>    | <b>15%</b>          |

\* Taux de recours à la formation par les entreprises < 50 salariés.



→ LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

# Anticiper les évolutions, éclairer les politiques emploi-formation des branches, c'est essentiel.

**10**

études prospectives de branches

**59**

certifications enregistrées



**PRÉVENTION,  
SÉCURITÉ**

« Avec AKTO, nous avons poursuivi l'accompagnement de la branche **Prévention, sécurité** dans le développement des 11 certifications existantes et préparé les évolutions nécessaires à leur renouvellement annuel. Une réponse agile est nécessaire pour un secteur en pleine transformation ! En parallèle, face au nouveau cadre réglementaire du contrôle des organismes de formation et des certificateurs, la branche a adapté ses procédures, avec un renforcement RH de son organisme certificateur. Des échanges formalisés sont désormais possibles avec l'autorité de régulation, le CNAPS. »

**Cédric PAULIN (GES)**  
Président de la CPNEFP  
**Prévention, sécurité**

**Dominique DESCHAMPS (FO)**  
Vice-président de la CPNEFP  
**Prévention, sécurité**

« Face aux tensions de recrutement et aux évolutions des compétences, notre branche a engagé, avec l'appui d'AKTO, une étude prospective sur ses métiers. Celle-ci a permis d'identifier les métiers émergents, porteurs et fragilisés, avec les aires de mobilité permettant le maintien en emploi et les évolutions professionnelles. L'étude constitue un levier stratégique pour accompagner les transitions, sécuriser les parcours et aider les entreprises à anticiper leurs besoins et maintenir la compétitivité. »

**Jean-Marie ARGENCE (CFTC)**  
Président de la CPNEFP  
des **Commerces de gros**

**Luc VAN RYSSEL (CGF)**  
Vice-président de la CPNEFP  
des **Commerces de gros**



**COMMERCES  
DE GROS**



## ENJEU

### → ACCOMPAGNER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES FACE À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

Face aux mutations digitales, environnementales, sociétales ou réglementaires qui s'imposent aux secteurs des services, les branches professionnelles ont plus que jamais besoin d'être nourries dans leur réflexion et dans la structuration de leur politique emploi-formation.

**Analyse et anticipation des transformations en cours, identification des impacts sur les emplois, les métiers et les compétences, ajustement de l'offre de formation pour répondre aux besoins prioritaires, vérification du respect de la réglementation par les prestataires de formation habilités : la définition et mise en œuvre opérationnelle des politiques de branche requièrent une expertise particulièrement pointue.**

#### RÉPONSE D'AKTO N°1

**AVEC L'OBSERVATOIRE, IDENTIFIER LES MUTATIONS  
IMPACTANT LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES**

#### RÉPONSE D'AKTO N°2

**AVEC LES EDEC, ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOI  
ET EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

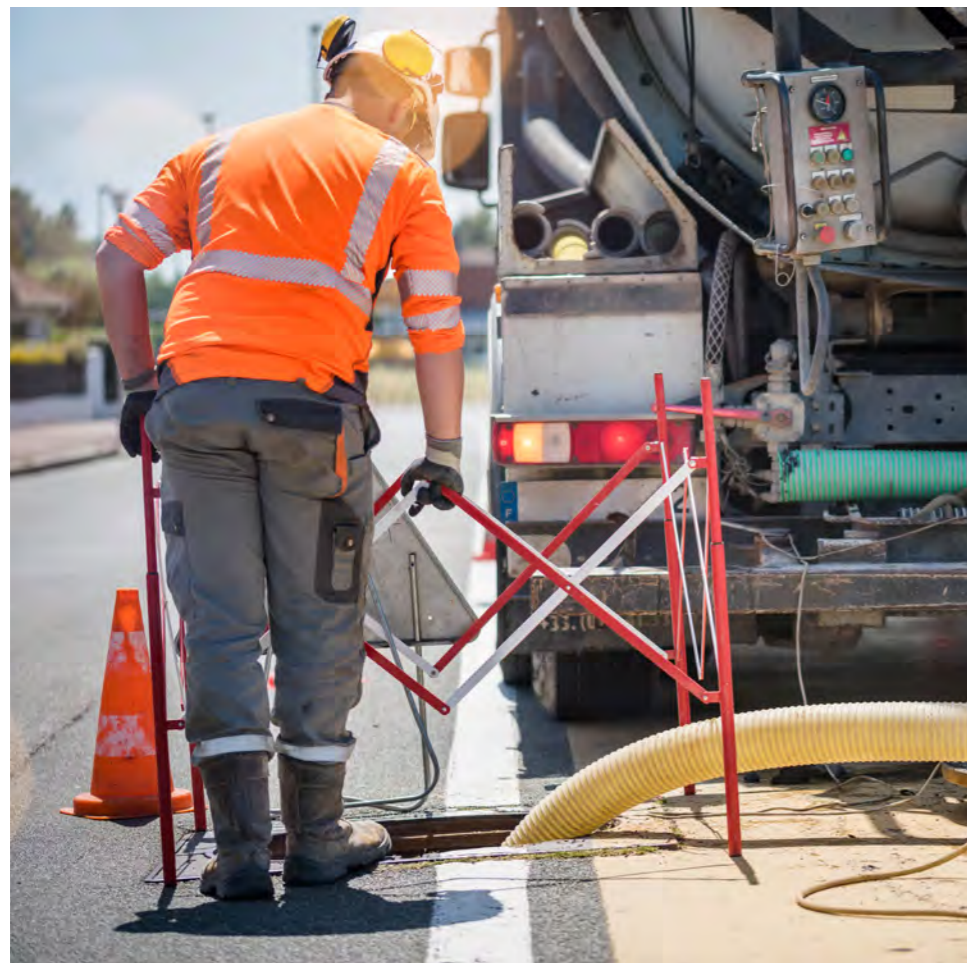
#### RÉPONSE D'AKTO N°3

**APPUYER LES BRANCHES EN MATIÈRE DE CERTIFICATION**



## AVEC L'OBSERVATOIRE, IDENTIFIER LES MUTATIONS IMPACTANT LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES

En 2025, l'Observatoire AKTO a renforcé son rôle d'appui stratégique aux branches professionnelles et aux territoires, autour de **trois priorités**.



### Priorité n°1: nourrir, par les études, des orientations d'actions concrètes

Plusieurs études prospectives ont été réalisées en 2025, en particulier dans les branches des **Services d'eau et d'assainissement, des Commerces de gros, des Hôtels, cafés, restaurants, de la Restauration commerciale libre-service et de l'Enseignement privé non lucratif**. Leur objectif : identifier les compétences émergentes à horizon 2030, afin que les partenaires sociaux soient en mesure d'élaborer des stratégies de développement de l'offre de formation et/ou de certification adaptées aux besoins futurs.

#### LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE CES TRAVAUX:

✓ **Les secteurs des métiers des services entrent dans une phase de transformation rapide.** La branche des **Services de l'eau et assainissement en offre un exemple concret**. Elle est confrontée à de nouvelles réglementations, notamment au Plan Eau 2030, qui vise une réduction de 10 % des prélèvements d'eau. Ces évolutions redessinent les missions et les besoins en compétences des salariés. Ces transformations font émerger de nouveaux métiers, comme celui de technicien de méthanisation. Né de la valorisation des boues d'épuration et des déchets organiques au sein des unités de méthanisation, ce métier n'existait pas dans la branche il y a quelques années et l'offre de formation reste quasi inexistante pour y accéder.

✓ **De nouveaux besoins en compétences émergent**, liés notamment au numérique, aux données, à la relation client et aux enjeux environnementaux. La maîtrise des outils CRM, l'usage de l'IA pour anticiper la demande ou encore la prospection digitale nécessitent des formations spécifiques et des profils plus qualifiés. Le métier de commercial itinérant dans les **Commerces de gros** illustre bien cette évolution des compétences.

✓ **Les tensions de recrutement persistent.** On l'observe notamment dans la branche des **Cafétérias**, confrontée à de fortes difficultés de recrutement, en raison d'un manque d'attractivité du secteur et des nombreux départs en retraite à venir. L'enjeu pour la branche est donc de renforcer les viviers de recrutement et les parcours d'évolution interne pour répondre aux besoins et sécuriser les compétences.

✓ **L'offre de formation nécessite d'être adaptée en continu.** Les transformations en cours exigent une évolution des contenus : digitalisation des process, gestion des risques, nouvelles pratiques professionnelles, compétences transversales et montée en compétences managériales.



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

Le métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS) dans l'Enseignement privé non lucratif en est une illustration concrète: de nombreux RVS accèdent à la fonction par mobilité interne, sans formation spécifique. Les besoins sont pourtant clairement identifiés: chefs d'établissement et salariés convergent sur le management d'équipe comme priorité de formation pour une réelle montée en compétence, révélant une offre qui reste à construire.

10

études prospectives et thématiques de branche réalisées

## GUYANE

### EN GUYANE, UN REGARD PROSPECTIF SUR LE RÔLE DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION DANS LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE

L'étude prospective souligne le rôle de l'hôtellerie et de la restauration dans le développement économique de la Guyane, notamment leur capacité à dynamiser l'emploi local et à renforcer l'attractivité du territoire. Elle met en évidence des métiers en tension sur la quasi-totalité des activités du secteur, tandis que les postes administratifs et d'encadrement figurent parmi les métiers sensibles.

L'étude recommande notamment de renforcer les compétences de base des jeunes diplômés, de développer des formations courtes et ciblées et, plus globalement, de faciliter l'accès à la formation.

## Priorité n°2: outiller les branches face aux évolutions des métiers

Créés en 2025, les outils «typologie des métiers» et «cartographie des métiers» permettent de classer les métiers par dynamique d'évolution. Il est également possible de déterminer les «aires de mobilité», c'est-à-dire les possibilités de passerelles entre métiers d'un même secteur: des outils qui visent à **faciliter les évolutions professionnelles, sécuriser les parcours et orienter les stratégies RH et formation des branches.**

Des travaux dédiés à l'analyse des métiers en tension à l'échelle d'une branche, régionale, voire départementale, ont par ailleurs été réalisés. Ces analyses prospectives identifient de manière fine les métiers les plus exposés, qualifient le niveau de tension et permettent d'en comprendre les déterminants.

93

fiches métiers élaborées, pour le compte des branches des **Commerces de gros, de l'Enseignement privé non lucratif, des Hôtels, cafés, restaurants, des Services d'eau et d'assainissement et de la Restauration commerciale libre-service**

9

aires de mobilités et d'évolution professionnelles proposées aux branches des **Services d'eau et d'assainissement, des Commerces de gros, de l'Enseignement privé non lucratif et des Hôtels, cafés, restaurants**

4

cartographies prospectives des métiers réalisées



## Priorité n°3: renforcer la diffusion des travaux conduits

Outre la publication des travaux sur le site de l'Observatoire, plusieurs webinaires au format «studio live» ont été organisés en 2025. Ils ont permis de présenter les études prospectives aux représentants des branches, aux entreprises, aux prestataires de formation et aux partenaires de l'emploi et de la formation.

800

participants aux webinaires



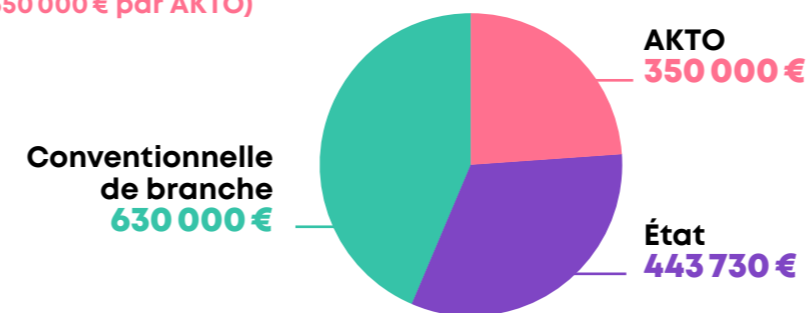
## AVEC LES EDEC, ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOI ET EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Conclus entre l'État, les branches professionnelles et AKTO, les accords d'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) consistent en des plans d'action pluriannuels dont la finalité est de soutenir, par différents leviers, l'emploi et le développement des compétences dans les secteurs concernés. En 2025, cinq EDEC continuent à se déployer avec le concours d'AKTO. Focus sur trois d'entre eux ci-après.

### EDEC Trans'Formation

Particulièrement impactée par des évolutions réglementaires (loi Avenir professionnel de 2018), technologiques (digitalisation des pratiques de formation) ou concurrentielles (nouveaux entrants sur le marché de la formation et libéralisation de l'apprentissage), la branche des **Organismes de formation** a signé un EDEC en 2023.

**1,42 M €**  
engagés (dont 350 000 € par AKTO)



#### Actions mises en œuvre en 2025 au titre des trois axes de l'EDEC TRANS'FORMATION :

- ✓ **Axe 1 – L'appui à la transformation RSE des entreprises.**  
Un guide utilisateur de la fresque de la formation responsable et un module de sensibilisation à la démarche RSE ont été réalisés.
- ✓ **Axe 2 – La sécurisation des évolutions professionnelles vers et au sein de la branche.**  
Outre une étude prospective, une cartographie métiers assortie de fiches détaillées a été élaborée, ainsi qu'une cartographie de l'offre de formation et un outil de repérage des aires de mobilités spécifiques au métier de conseiller en formation.
- ✓ **Axe 3 – Les expérimentations territoriales.**  
Des Comités Techniques Régionaux ont été mis en place cette année, avec pour objectif d'impulser une dynamique de projets territoriaux, en lien avec les enjeux de l'EDEC et à l'attention directe des entreprises. À fin 2025, près de huit initiatives régionales ont déjà vu le jour.



n°1

Réponse AKTO n°2

n°3

## EDEC Rénovation Énergétique et Transition Numérique (RETN)

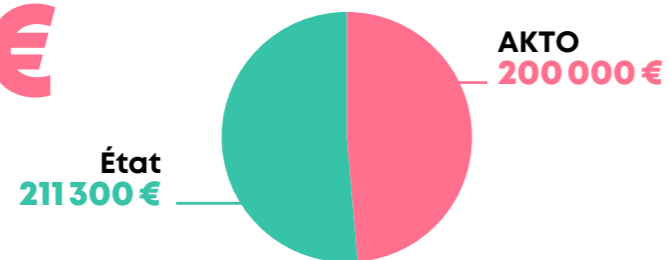
Accompagnement des entreprises à la transformation digitale, adaptation des formations aux enjeux de la transition écologique et développement de l'attractivité des métiers auprès des jeunes, des salariés en reconversion et des personnes en recherche d'emploi: tels étaient les trois objectifs assignés à l'EDEC RETN conclu en 2022 par la branche des **Commerces de gros**.

Dernière année de l'accord, 2025 a vu **trois chantiers prioritaires** aboutir:

- ✓ **l'élaboration de deux modules « immersifs »**, le 1<sup>er</sup> portant sur les métiers de la distribution en produits de décoration du bâtiment, le 2<sup>nd</sup> concernant les métiers de la distribution de produits électriques, sanitaires et de génie climatique;
- ✓ **le lancement d'une offre de formations collectives**, consistant en trois modules de formation de 14 heures, chacun accessible via le site Espace Formation: le 1<sup>er</sup> consacré aux fondamentaux de la formation énergétique en bâtiment, le 2<sup>e</sup> axé sur les solutions existantes en matière d'énergies renouvelables, le 3<sup>e</sup> sur le photovoltaïque;
- ✓ **l'accompagnement à la mise en œuvre d'appui-conseils RH à l'attention des TPE-PME.**

# 411 300 €

engagés



Une webconférence de restitution des travaux conduits au titre de l'EDEC a été organisée.

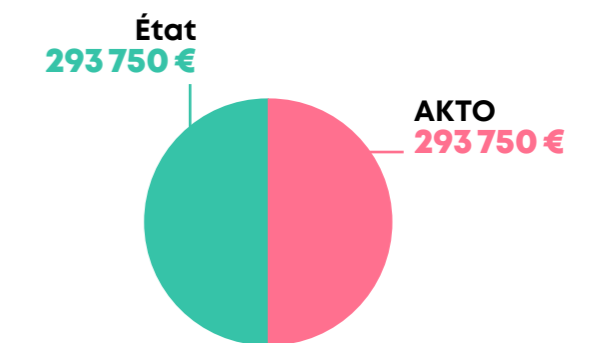
## EDEC Bois

Forts des enseignements de l'étude prospective conduite en 2024 pour la **filière Bois** – axée sur les effets des transitions en cours, notamment écologiques et numériques, sur les métiers et les compétences du secteur – les travaux se sont poursuivis cette année autour de **deux axes majeurs**:

- ✓ construire des ingénieries pédagogiques modulaires « clés en main » (incluant des modules de formation digitalisés) pour les métiers relevant de la sylviculture, de l'exploitation forestière, de la production bois ainsi que de la maintenance;
- ✓ élaborer des outils mobilisables par les entreprises pour renforcer leur attractivité et fidéliser les salariés. Après le diagnostic des besoins réalisé en 2025, s'ouvrira en 2026 la phase de conception des outils.

# 587 500 €

engagés





## APPUYER LES BRANCHES EN MATIÈRE DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La certification est **un outil clé de renforcement des compétences et de sécurisation des parcours**. Elle garantit, en effet, à l'entreprise de pouvoir compter sur des compétences stratégiques pour son développement. Elle constitue aussi un atout majeur en termes d'insertion professionnelle pour les jeunes et les demandeurs d'emploi et d'évolution pour les salariés. Ciblées sur les besoins identifiés à travers les travaux prospectifs, les certifications sont élaborées et déployées avec l'appui technique d'AKTO.



## Accompagnement à la stratégie de certification des branches

14 branches professionnelles relevant du périmètre d'AKTO sont aujourd'hui « certificatrices ». Celles-ci proposent **99 certifications**, dont **68** sont éligibles à l'alternance.

En 2025, sept branches ont confié l'administration de leurs certifications en tout ou partie à AKTO : **Activités du déchet, Commerces de gros, Enseignement privé indépendant, Services d'eau et d'assainissement, Portage salarial, Interbranches des établissements de l'Enseignement privé et Transport et travail aérien.**

Les 14 branches certificatrices bénéficient de l'accompagnement technique d'AKTO qui revêt plusieurs formes :

- ✓ évaluation de l'adéquation entre l'offre de certification et les besoins en compétences des entreprises ;
- ✓ conception de modalités d'évaluation, conformes aux exigences de France Compétences ;
- ✓ accompagnement à l'évolution des diplômes et titres professionnels, en lien avec les besoins des métiers ;
- ✓ appui à la mise en œuvre des certifications ;
- ✓ accompagnement à la création ou à la révision des certifications : études d'opportunité, référentiels, règlement de certification, outils d'évaluation, démarche qualité... ;
- ✓ appui à la gestion administrative des certifications, comme l'intégration des certifiés au Système d'Information du CPF/Caisse des dépôts et consignations.

*« Les CQP\* et TFP\*\* de la branche nous permettent de recruter et de former les salariés de notre entreprise sur des métiers clés, comme agent de propreté, agent machiniste ou chef d'équipe. Ces formations rendent les salariés rapidement opérationnels et répondent aux besoins de nos clients. Avec l'appui d'AKTO, près de 500 salariés ont été formés dans notre entreprise depuis 2016. Les certifications de branche sont adaptées à nos besoins et leurs contenus sont régulièrement mis à jour. »*

**JEAN-MAXIME, DIRIGEANT DU GROUPE JBS, ENTREPRISE DE PROPRETÉ ET DE NETTOYAGE PRÉSENTE DANS QUATRE DÉPARTEMENTS**

# 25 000

certifiés par an

# 59

certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles ou au Répertoire spécifique

\* CQP: Certificat de Qualification Professionnelle.

\*\* TFP: Titre à Finalité Professionnelle.



→ LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

**Développer  
les compétences,  
accéder  
à une  
qualification,  
c'est essentiel.**



Plus de

**582 000**

salariés formés (+3% vs 2024),

dont

**68 446**

inscriptions aux formations  
collectives (+9% vs 2024)



**RESTAURATION RAPIDE**

« Dans la Restauration rapide, fidéliser nos équipes et valoriser leurs compétences est un enjeu clé. Avec l'appui d'AKTO, nous avons créé l'Open Badge "Expert Relation Client", une attestation numérique reconnue par les entreprises du secteur. Cet outil simple, concret et facile à utiliser permet aux managers de valider les compétences des salariés, acquises sur le terrain ou en formation. Complété par des actions collectives et des titres à finalité professionnelle, ce dispositif renforce l'attractivité de nos métiers et offre des parcours de progression concrets. Une réponse innovante pour reconnaître et motiver nos talents! »

**Laëtitia CHARBONNEAU (SNARR)**  
Présidente de la CPNEFP  
de la **Restauration rapide**

**François HUTIN (CFE CGC)**  
Vice-président de la CPNEFP  
de la **Restauration rapide**

« Dans les métiers de la Propreté et services associés, les salariés, souvent de premier niveau de qualification à leur arrivée, peuvent mobiliser des certifications professionnelles métiers pour évoluer. Elles sont aussi essentielles pour sécuriser leur emploi en répondant aux nouvelles exigences légales, comme le niveau A2 en français et aux mutations du secteur. Nous avons structuré une filière de 11 CQP/TFP du niveau agent à maîtrise, dont sept reconnues au RNCP. En 2025, 1203 stagiaires (hors contrats de professionnalisation) ont suivi un parcours certifiant, soit 73% de l'objectif atteint grâce à la mobilisation des équipes d'AKTO et des acteurs de la branche auprès des entreprises. L'enjeu pour 2026 est de certifier davantage pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises. Une démarche déterminante pour valoriser nos métiers essentiels et reconnaître les compétences! »

**Christophe PONS (FEP)**  
Président de la CPNEFP  
**Propreté et services associés**

**Jamil AIT IDIR (CGT)**  
Vice-président de la CPNEFP  
**Propreté et services associés**



**PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**



## ENJEU

### ➔ LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS EST CAPITALE

Dans des secteurs composés majoritairement de TPE-PME, confrontées à des transitions rapides et à de fortes contraintes économiques, et employant pour une large part des salariés peu qualifiés lors de leur entrée dans l'emploi, la montée en compétence des salariés est capitale.

**Développer les compétences et améliorer l'accès à la qualification, c'est non seulement sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés, mais aussi permettre aux entreprises de maintenir leur activité et d'assurer la continuité de services essentiels au pays.**

### RÉPONSE D'AKTO N°1

**CONSEILLER LES TPE-PME EN PROXIMITÉ  
SELON LEURS BESOINS**

### RÉPONSE D'AKTO N°2

**FAVORISER L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION**

### RRÉPONSE D'AKTO N°3

**AMPLIFIER LES EFFETS DES POLITIQUES DE FORMATION  
PAR LA MOBILISATION DE COFINANCEMENTS**



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

## CONSEILLER LES TPE-PME EN PROXIMITÉ SELON LEURS BESOINS

### Accompagner les entreprises sur tous les territoires

Présents dans tous les territoires, les conseillers AKTO rencontrent les entreprises sur le terrain. En combinant leur connaissance des branches, leur compréhension des enjeux locaux et l'analyse des situations individuelles, ils **proposent des solutions de formation en réponse aux besoins spécifiques en compétences et en qualifications des salariés** de chaque entreprise.

Pour affiner encore leur accompagnement, ils s'appuient sur des outils dédiés leur permettant de répondre de manière toujours plus précise aux besoins des branches et des territoires: **18 briefs de branches** apportent une vision structurée des enjeux, des évolutions des métiers et des priorités définies par les partenaires sociaux.

### Identifier les besoins avec le diagnostic Flash

À l'occasion des rendez-vous des conseillers AKTO auprès des entreprises, un **diagnostic** est réalisé pour évaluer la situation particulière à l'entreprise, ses besoins de développement en compétence ou de recrutement.

Il permet de restituer aux entreprises des plans d'actions répondant à chaque situation et s'appuyant sur les priorités de branches pour lesquelles des parcours qualifiants existent.



# 240

conseillers et assistants  
emploi formation

# 137 000

contacts entreprises pris  
par les conseillers AKTO  
(stable vs 2024)

# 17 098

diagnostics Flash réalisés  
(+20% vs 2024)

## Accompagner les transformations avec la PCRH

- ✓ À la suite du **diagnostic Flash**, l'entreprise peut bénéficier d'une PCRH (Prestation de conseil en ressources humaines) pour adapter son organisation, ses recrutements, renforcer son attractivité et anticiper ses besoins en compétences, avec l'appui d'un consultant externe référencé par AKTO.
- ✓ En 2025, AKTO a élargi cette offre à l'accompagnement de la transition écologique, après un appel d'offres mené à mi-année. Toutefois, la baisse des fonds publics dédiés à la formation a conduit à revoir le financement du dispositif, avec l'instauration d'un reste à charge pour les entreprises, entraînant une forte diminution du nombre de prestations, **passé de 688 en 2024 à 41 en 2025**.

### RÉPONDRE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES TPE

Les TPE représentent 87% des entreprises relevant d'AKTO. Une direction dédiée leur propose un service réactif, accessible et adapté à leurs contraintes.

En 2025, son action s'est articulée autour de trois priorités: répondre aux demandes des entreprises en s'appuyant sur les **diagnostics Flash** (2 250 Flash TPE réalisés); intensifier les contacts et les rendez-vous, notamment en Outre-mer; mieux tenir compte des cycles d'activité des secteurs professionnels.

### SERVICE INFO CONSEIL:

Plus de

# 118 000

appels entrants traités

# 19 800

appels sortants

### SERVICE CONSEIL TPE:

# 27 600

rendez-vous pris avec des TPE,  
dont 1190 en Outre-mer



n°1

Réponse AKTO n°2

n°3

## FAVORISER L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION

### Proposer une offre d'actions collectives « branchée » et régionalisée sur Espace Formation

Destinées aux entreprises de moins de 50 salariés rencontrant des difficultés à définir leur besoin et/ou à décrypter le marché de l'offre de formation, **les actions de formation collectives** constituent **une offre « prête à former »**. Disponibles sur le catalogue en ligne Espace Formation, elles répondent aux priorités des branches et résultent d'un travail de sélection et d'adéquation entre les besoins des territoires et l'offre disponible, pour faciliter l'accès direct aux sessions de formation.

**Le recours à ces actions a poursuivi sa progression en 2025 (+10%),** confirmant l'ancrage du dispositif dans les pratiques des entreprises. La majorité des branches a ainsi mobilisé des financements au titre du plan de développement des compétences pour faciliter l'accès à des actions collectives transverses ou spécifiquement conçues pour répondre à leurs propres enjeux métiers.

2025 a, par ailleurs, donné lieu à la **préparation du renouvellement de l'offre pour 2026**. Cette nouvelle phase vise à renforcer son accessibilité géographique et à ajuster plus finement les thématiques proposées avec les besoins exprimés par les branches. La structuration des marchés engagée en 2025 constitue à cet égard une étape clé pour garantir la qualité et la cohérence de l'offre.

# 68 446

inscriptions à une action collective  
+9% vs 2024

# 300

organismes de formation sélectionnés  
dont 120 sur les actions sectorielles  
et 180 sur les actions transverses

# 39,4 M€

engagés, dont la majorité  
au titre du PDC-50

# 43 %

de stagiaires issus d'une entreprise  
de moins de 11 salariés parmi les  
bénéficiaires



**« Mon conseiller AKTO m'a parlé des formations disponibles, notamment sur le tutorat. Il m'a présenté la plateforme Espace Formation, j'ai trouvé une formation répondant à mes besoins et me suis inscrite. J'ai suivi une formation de deux jours sur le tutorat, pour accueillir et guider au mieux un futur apprenti. Cette expérience s'est révélée très enrichissante et a grandement contribué à mon développement professionnel. »**

CYNTHIA PACTOLE-BIRACH, DIRECTRICE ET FORMATRICE



n°1

Réponse AKTO n°2

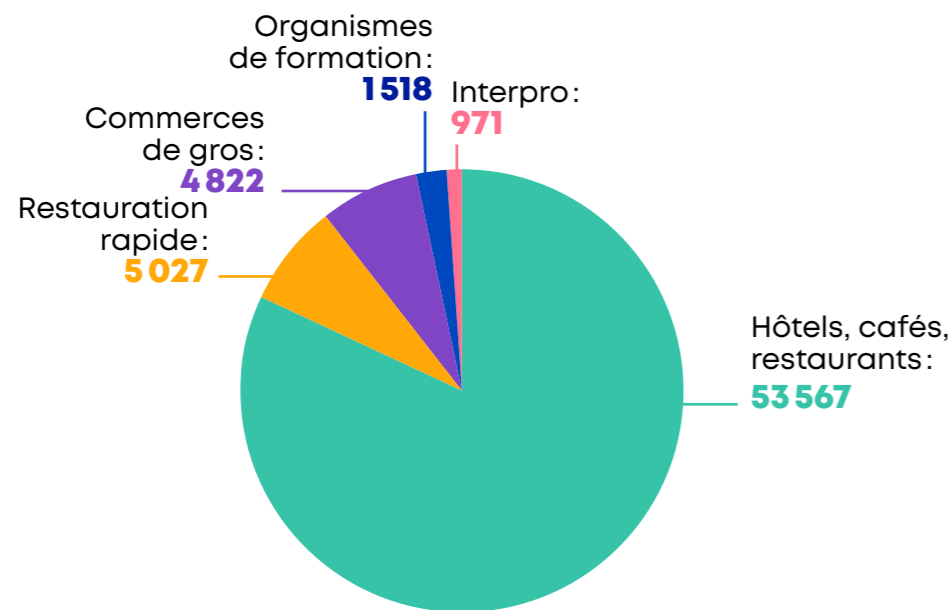
n°3

## FAVORISER L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION

### LES CATALOGUES D'ACTIONS À DATE:

- ✓ Catalogues « actions métiers » **Hôtels, cafés, restaurants, Restauration rapide, Restauration collective, Organismes de formation**
- ✓ – Formations comptabilité gestion, bureautique, commercial vente, sécurité et habilitations...
  - Formations langues
  - Formations AFEST
  - Formations sensibilisation au handicap
  - Formations tuteurs

### Top 5 des branches utilisatrices des actions collectives en nombre d'inscriptions



## Répondre aux besoins en compétences dans les territoires

Déployées en régions par AKTO, les actions **SPOTT** (Sécurisation des Parcours et Orientation dans le Travail Temporaire), conçues et financées par le Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail



temporaire (FPETT), articulent diagnostic et formation pour répondre aux besoins de recrutement des agences d'emploi.

En amont, des équipes projets en région animent auprès des agences d'emploi des diagnostics de territoire afin d'identifier les besoins en compétences pour ensuite mobiliser des organismes de formation. Ces parcours mobilisent des dispositifs de la branche du **Travail temporaire** qui sont adaptés – contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) – au développement des compétences des intérimaires et favorisent leur insertion durable dans l'emploi.

**77**  
SPOTT déployés

**604**  
intérimaires formés



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3

## AMPLIFIER LES EFFETS DES POLITIQUES DE BRANCHES DE FORMATION PAR LA MOBILISATION DE COFINANCEMENTS

### Des subventions du Fonds social européen\* pour accompagner les mutations

AKTO a mobilisé en 2025 le Fonds social européen\*. Le FSE\* est l'un des principaux instruments financiers de l'Union européenne pour **améliorer l'accès à l'emploi et à la formation et accompagner le développement des compétences des salariés**, en soutenant les entreprises confrontées à des mutations (transformation numérique, transition écologique, mixité des métiers...).

Les entreprises peuvent ainsi bénéficier d'une prise en charge jusqu'à 50% des coûts pédagogiques, ainsi que d'une partie de la rémunération des salariés, en priorité les moins qualifiés.

*« Comme à chaque fois, nous avons contacté notre conseiller AKTO pour savoir si une formation pouvait bénéficier d'un financement. C'est à ce moment-là qu'il nous a proposé le cofinancement FSE\*. Grâce à ce dispositif, nous avons pu former une quinzaine de personnes supplémentaires. »*

SYLVIE L., RESPONSABLE ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DE L'ORGANISME DE GESTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE (MARTINIQUE)



# 16 125

stagiaires bénéficiaires du FSE\*

# 7 750

salariés en insertion formés

Plus de

# 16,5 M€

engagés au titre du FSE\*

### Des financements ciblés sur les métiers et secteurs à potentiel d'emploi au titre du PIC IAE

Autre levier mobilisé : le Plan d'investissement dans les compétences pour l'Insertion par l'activité économique (PIC IAE), qui permet de cofinancer des **formations répondant aux besoins en compétences et en qualifications dans les secteurs et métiers à potentiel d'emploi, au bénéfice de personnes cumulant des difficultés d'ordre social et professionnel.**

En 2025, près des trois-quarts des Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ressortissantes d'AKTO ont mobilisé ce financement, en progression par rapport à l'année précédente. 27% des stagiaires ont bénéficié d'une formation certifiante et plus de 18% d'une formation sur les compétences de base.



→ LES JEUNES

**Valoriser  
nos métiers,  
accompagner  
vers le diplôme  
et l'emploi,  
c'est essentiel.**



Près de

**148 000**

alternants accompagnés

-1% vs 2024 face à une tendance générale en recul de 4%

+1% en contrats d'apprentissage



**TRAVAIL  
TEMPORAIRE**

« Dans le Travail temporaire, l'insertion des jeunes a toujours été une priorité. Depuis 2014, notre partenariat avec les Missions locales et AKTO permet de préparer, former et accompagner les jeunes vers l'emploi grâce à des dispositifs adaptés à la branche. En 2025, une nouvelle convention "Mission jeunes" a renforcé cet engagement avec des parcours qualifiants et sécurisés. Les entreprises de travail temporaire et AKTO facilitent ainsi l'accès à l'emploi tout en répondant aux besoins des entreprises utilisatrices. Souvent premier employeur des jeunes sortant de l'Éducation nationale, la branche fait des enjeux de formation, d'adaptation et de prévention une priorité, avec des investissements massifs. »

**Patrick LÉVY (PRISM'EMPLOI)**  
Président de la CPNE  
Travail temporaire

**Thierry FORT (CFDT)**  
Vice-président de la CPNE  
Travail temporaire

« Dans la branche des Hôtels, cafés, restaurants, former des apprentis compétents et attirer les talents est un enjeu clé. En 2024, avec l'appui d'AKTO, la branche a lancé un appel à projets pour moderniser les équipements des CFA, permettant à 69 bénéficiaires d'investir dans du matériel adapté. Face à ce succès, l'initiative a été renouvelée en 2025. Grâce à l'implication de la branche, les apprentis bénéficient désormais de meilleures conditions de formation et les entreprises voient leurs besoins en compétences mieux couverts. Une action concrète pour renforcer l'attractivité de nos métiers et préparer l'avenir! »

**Laurent BARTHÉLÉMY (UMIH)**  
Vice-Président de la CPNE  
Hôtels, cafés, restaurants

**Thierry BOUKARABILA (FGTA/FO)**  
Vice-président de la CPNE  
Hôtels, cafés, restaurants



**HÔTELS, CAFÉS,  
RESTAURANTS**



## ENJEU

### ➔ **ATTIRER DAVANTAGE DE CANDIDATS VERS NOS MÉTIERS DES SECTEURS DES SERVICES**

Dans le contexte de tension sur les recrutements et d'enjeux démographiques que connaissent la plupart des secteurs des services, l'alternance constitue un levier stratégique pour préparer la relève. Former aujourd'hui des jeunes, c'est garantir la continuité de métiers essentiels au bon fonctionnement du pays et préparer l'avenir.

#### **RÉPONSE D'AKTO N° 1**

**SUSCITER L'INTÉRÊT POUR DES MÉTIERS OFFRANT  
DES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES**

#### **RÉPONSE D'AKTO N° 2**

**PROMOUVOIR UNE ALTERNANCE DE QUALITÉ**

#### **RÉPONSE D'AKTO N° 3**

**FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES JEUNES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI**



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

## SUSCITER L'INTÉRÊT DES MÉTIERS OFFRANT DES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

Dans cette perspective, **AKTO a misé en 2025 sur des actions de promotion, permettant de valoriser autrement les métiers et l'apprentissage.** Avec un parti-pris : s'adresser à l'ensemble des publics s'interrogeant sur leur orientation.

### Informer les jeunes, leurs parents et les acteurs de l'orientation sur les métiers des services

#### UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION GRAND PUBLIC

**AKTO a reconduit pour la 5<sup>e</sup> année consécutive sa campagne de promotion de l'alternance et des métiers des secteurs des services.** Les 15-25 ans et leurs parents étaient la cible prioritaire de cette campagne articulée autour de deux temps forts :

- ✓ en mars, pour encourager les jeunes à choisir un métier qui recrute en alternance,
- ✓ à la rentrée scolaire de septembre, pour informer et réassurer les jeunes ainsi que leurs parents sur l'accompagnement délivré durant la formation en alternance.

Toutes les publications de cette campagne renvoyaient au site dédié à la promotion des métiers et à l'information des jeunes :

[www.icicestmaplace.fr](http://www.icicestmaplace.fr) **#ICICESTMAPLACE**  
PAR AKTO

# 740 000

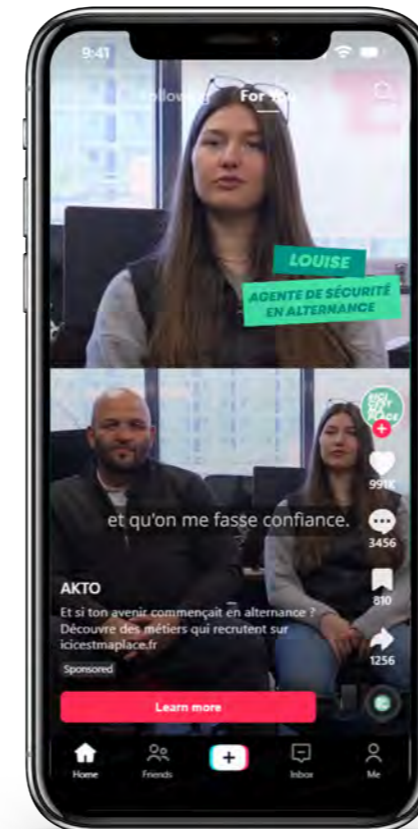
visites sur le site #Icicestmaplace

# 1,2 M

pages vues

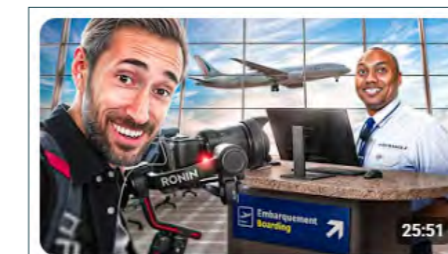
# 53,8 M

de vidéos/bannières diffusées dans les médias à l'occasion des campagnes conduites en direction des jeunes et de leurs parents



#### LES ACTIONS PHARES DÉPLOYÉES AU TITRE DE CETTE CAMPAGNE :

- ✓ **Six spots vidéo** axés sur l'accompagnement tutoral, mettant en scène alternativement un alternant, son tuteur et le binôme dans les branches **Transport aérien** (personnel navigant commercial), **Commerces de gros** (technicien de maintenance), **Restauration rapide** (manager), **Hôtels, cafés, restaurants** (barman), **Organismes de formation** (chargée des admissions) et **Prévention sécurité** (agente de sécurité).
- ✓ **Six reportages vidéo** réalisés par le créateur de contenu Ludovic B. pour les mêmes branches. Ces vidéos suivent respectivement la journée de travail :
  - d'un [agent d'escale](#),
  - d'une [commerciale du secteur dentaire](#),
  - d'un [équipier polyvalent](#),
  - d'une [barmaid](#),
  - d'un [formateur CACES](#),
  - d'une [agente de sécurité aéroportuaire](#).



Une journée avec un agent d'escale !

272 k vues • il y a 8 mois



Une journée avec une barmaid !

110 k vues • il y a 2 mois



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

## UNE PRÉSENCE ACTIVE SUR LES SALONS D'ORIENTATION

Incontournables, **les salons de l'orientation et de l'alternance sont un autre levier mobilisé par AKTO pour informer et inciter les jeunes à choisir un métier en lien avec les secteurs des services**. En 2025, l'Opco a participé à 101 événements organisés sur l'ensemble du territoire hexagonal et en Outre-mer. Ceux-ci ont permis de sensibiliser près de 11 000 jeunes, dont 80% de scolaires, aux métiers des branches relevant du périmètre d'AKTO.

Au programme: découverte des métiers, rencontres avec des professionnels, accompagnement à la recherche d'établissements de formation et mise en relation avec des employeurs cherchant à recruter en contrat d'apprentissage via le job board accessible sur le site **#Icicestmaplace**. Ces **salons** ont également permis de valoriser les métiers de manière innovante, notamment à travers des outils d'immersion en réalité virtuelle proposés par les branches **Commerces de gros et Transport aérien**.

La participation à ces **salons** s'inscrit dans **une logique de parcours, allant de la découverte des métiers jusqu'à l'entrée en alternance et l'accès à l'emploi**.

## CORSE

## NUIT DE L'ORIENTATION

AKTO Corse était présent à la Nuit de l'Orientation pour faire découvrir aux jeunes les métiers des branches AKTO de manière interactive.

Sur le stand, les visiteurs ont pu s'immerger grâce à un **casque de réalité virtuelle**, découvrir les métiers et visionner la vidéo **Apprentiscène 2025**.

AKTO a également renouvelé en 2025 sa participation à la **48<sup>e</sup> édition des Worldskills**. Ces olympiades des métiers voient des équipes composées de jeunes lycéens, apprentis, salariés ou demandeurs d'emploi s'affronter lors d'épreuves en situation de travail, déclinées sur plus de 60 métiers.

À l'occasion des **finales nationales de la 48<sup>e</sup> édition des Worldskills** à Marseille, la branche **Propreté et services** a tenu un stand d'animation métiers cofinancé par AKTO.

Ces différentes actions ont contribué à **sensibiliser les familles, les jeunes, ainsi que les acteurs de l'orientation scolaire, sur les métiers des deux branches concernées: Propreté et services associés et Hôtels, cafés, restaurants**.

**101**  
salons

**11 000**  
jeunes présents  
sur les salons

**4,9/5**  
Satisfaction des personnes  
conseillées par AKTO  
sur les salons



HÔTELS, CAFÉS,  
RESTAURANTS

Pour les sélections **régionales de la 48<sup>e</sup> édition des Worldskills**, la branche **Hôtels, cafés, restaurants** a soutenu 25 organismes de formation (OFA) implantés dans 10 régions, dont étaient issus les apprentis compétiteurs.

AKTO a tenu des stands d'information et organisé des animations en lien avec les métiers de la branche **Hôtels, cafés, restaurants** dans cinq régions: **Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Grand Est, Pays de la Loire et Bourgogne-Franche-Comté**.



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

## Renforcer l'attractivité des métiers auprès des apprentis et des publics scolaires

### DÉCOUVRIR LES MÉTIERS AVEC APPRENTISCÈNE

Fort du succès rencontré en 2024 par **Apprentiscène**, AKTO a renouvelé en 2025 son engagement en y intégrant une nouveauté : **Apprenti'Tour**, une sélection régionale, y compris dans les territoires ultramarins. Dans chaque région, trois groupes se sont produits au sein d'un CFA hôte et un seul a été sélectionné pour participer à la finale **Apprentiscène**. Des apprentis issus de trois branches (**Hôtels, cafés, restaurants, Propreté et services associés, Commerces de gros**) y ont participé.

Cette opération a été l'occasion pour AKTO d'organiser des actions de découverte des métiers en direction des publics mobilisés par ses partenaires, notamment les Missions locales, le réseau des **Écoles de la 2<sup>e</sup> chance** (E2C) et **l'EPIDE**. Au-delà, l'événement contribue à **féderer les organismes de formation par apprentissage (OFA) associés et à sécuriser le parcours des apprentis en renforçant les compétences comportementales indispensables à leur insertion professionnelle**: gestion du stress, communication orale, travail en équipe...



### LE PRINCIPE D'APPRENTISCÈNE

Organisé par l'entreprise sociale et solidaire « Les Alternateurs », **Apprentiscène** propose à des apprentis de tout niveau et de tout métier de participer à des ateliers de théâtre comportemental dans leur CFA. Encadrés par des metteurs en scène, ceux-ci créent puis interprètent, face à un public, une courte saynète sur leur métier.

# 213

apprentis des branches Propreté et services associés, Hôtels, cafés, Restaurants et Commerces de gros

# 14 000

spectateurs en direct, en présentiel ou distanciel

# 36

CFA partenaires

# 3,3 M

de vues sur les réseaux sociaux



Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

« **MERCI, merci Apprentiscène d'offrir cette incroyable opportunité à de jeunes apprentis, de faire entendre leurs voix, de pouvoir représenter nos métiers d'une si belle manière. Merci de croire en nous, merci de rendre l'impossible possible.** »

APPRENTIE PARTICIPANTE À L'OPÉRATION 2025

GRAND EST

FINALE EUROPASCÈNE 2025

Organisée le 28 mai au Zénith de Strasbourg, la finale d'Europascène 2025 a mis à l'honneur des apprentis engagés à travers un spectacle valorisant leurs métiers et leur formation. Plusieurs entreprises et CFA accompagnés par AKTO étaient mobilisés, tout au long de la compétition comme lors de la finale.

En amont, un "jardin des métiers" a permis de faire découvrir ces parcours à de nombreux jeunes. Europascène, déclinaison régionale d'Apprentiscène, associe théâtre et apprentissage pour développer compétences professionnelles et soft skills, dans une dimension transfrontalière avec l'Allemagne.

FACILITER L'ORIENTATION AVEC LE PARTENARIAT ONISEP

Avec l'Onisep, AKTO a publié cette année deux supports destinés aux équipes éducatives des collèges. Axés sur la découverte des métiers de 13 branches relevant du champ de l'Opco, ils prennent la forme d'un cahier d'activité ludique (13 jeux, défis et énigmes) et d'un jeu de cartes.

Ces outils s'inscrivent dans la lignée des ressources élaborées depuis 2021 par les deux partenaires, pour faciliter l'orientation du public scolaire (collégiens, lycéens, étudiants) vers les filières professionnelles des secteurs des services.



Les fiches métiers les plus consultées

N°1

Technicien de maintenance industrielle



ACTIVITÉS DU DÉCHET

N°2

Chef de cuisine



HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

N°3

Agent d'escale



TRANSPORT ET TRAVAIL AÉRIEN

N°4

Agent de propreté et d'hygiène



PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

N°5

Serveur en restauration



HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

1,2 million de vues

pour les 31 fiches métiers co-élaborées avec AKTO et hébergées sur le site [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)



## PROMOUVOIR UNE ALTERNANCE DE QUALITÉ

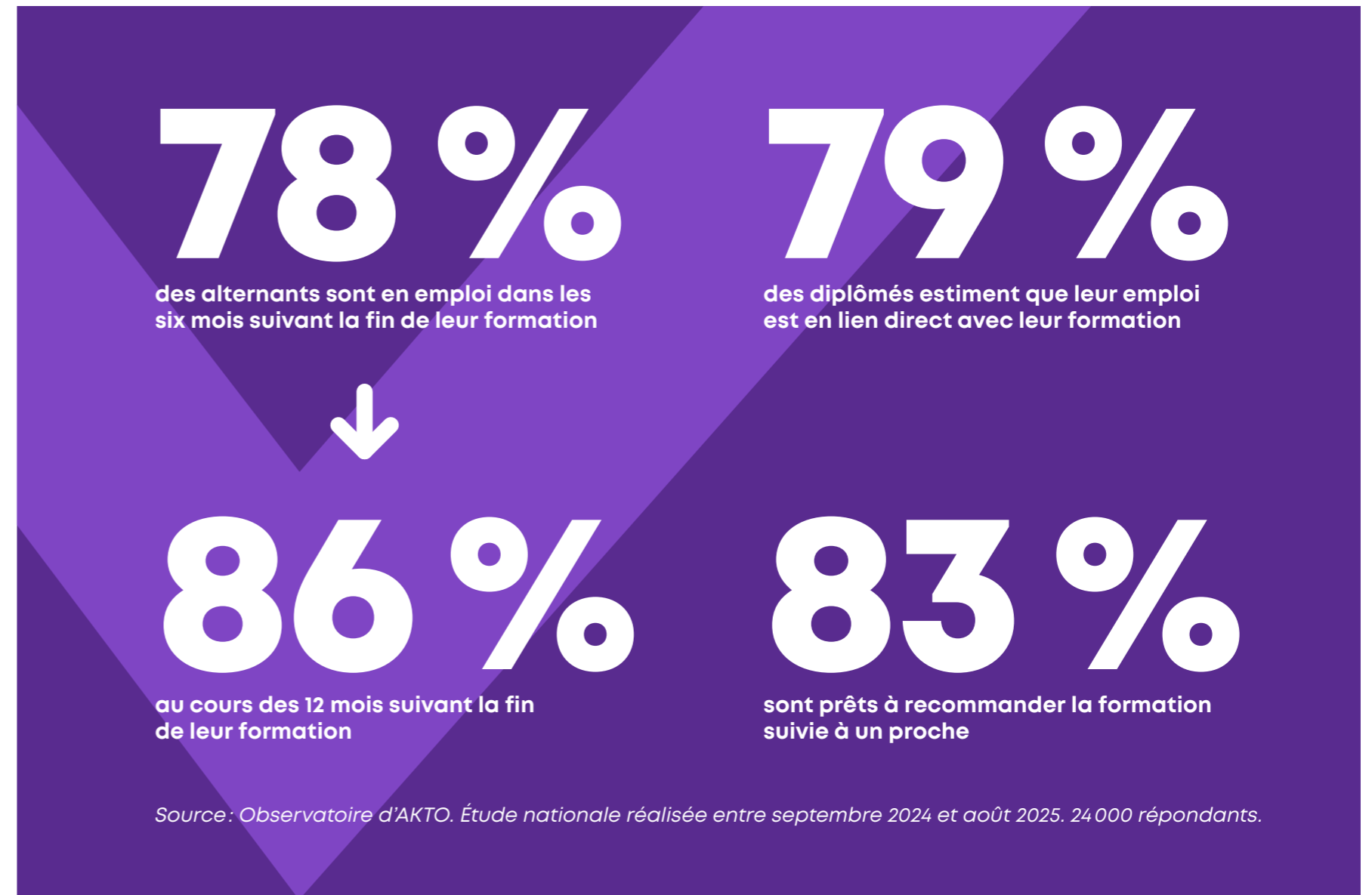
### Un levier d'accès au marché du travail particulièrement efficace

Associant formation à un métier et mise en pratique professionnelle, **l'alternance constitue la voie privilégiée pour s'insérer professionnellement**, raison pour laquelle le dispositif est aujourd'hui largement plébiscité par les jeunes.

En attestent, cette année encore, les résultats de l'enquête de satisfaction et d'insertion professionnelle conduite par AKTO (chiffres portant sur la période 2024-2025).

*« L'avantage pour moi de faire de l'alternance, c'est de rentrer dans le milieu professionnel en douceur. J'avais peur de passer des études au monde professionnel alors qu'au final ça se passe super bien. »*

LOUISE, ALTERNANTE DANS LE SECTEUR DE LA PRÉVENTION, SÉCURITÉ





n°1

Réponse AKTO n°2

n°3

## L'accompagnement des CFA pour des parcours de formation sécurisés et de qualité

Accompagnement par un tuteur ou par un maître d'apprentissage, information sur la réglementation en vigueur, sensibilisation à la lutte contre toutes formes de discrimination, prévention et résolution des difficultés sociales et matérielles, aide à la recherche d'un employeur..., **les centres de formations d'apprentis (CFA)**, en lien avec l'opérateur de compétences et les entreprises, assurent un ensemble de missions pour sécuriser et assurer la qualité du parcours des alternants et ainsi limiter les ruptures de contrat.

**Pour les accompagner dans ces missions et contribuer à la qualité de l'alternance, AKTO déploie notamment Aktiv'Alternance et Perspektiv'Alternance.**

### SÉCURISER LES PARCOURS AVEC AKTIV'ALTERNANCE

Pour appuyer les CFA dans leurs missions et contribuer à une alternance de qualité, **AKTO a organisé en 2025 des ateliers Aktiv'Alternance** dédiés à la qualité des formations et à la sécurisation des parcours en alternance, déployés en régions.

**Ces ateliers ont permis de travailler sur deux leviers complémentaires:**

- ✓ la sécurisation des trajectoires des alternants, y compris en cas de réorientation (repérage précoce des fragilités, accompagnement individualisé, coopération renforcée entre CFA et entreprises) ;
- ✓ une meilleure articulation avec les partenaires de l'insertion (**Missions locales, EPIDE, réseau E2C France**), afin de clarifier les offres de services et les modalités d'intervention de chacun.

# 145

CFA ont participé aux 16 ateliers axés sur la qualité des formations

# 178

CFA ont participé aux 19 ateliers axés sur la sécurisation des parcours



HÔTELS, CAFÉS,  
RESTAURANTS

La branche des **Hôtels, cafés, restaurants (HCR)** s'engage aux côtés des CFA pour moderniser leurs équipements pédagogiques. En 2025, à travers un appel à projets, elle soutient financièrement les centres de formation, avec l'accompagnement opérationnel d'AKTO. Une démarche forte pour renforcer l'attractivité des métiers et la qualité de l'alternance dans le secteur.



### DES PERSPEKTIV'ALTERNANCE RICHES EN ENSEIGNEMENTS

Organisée dans toutes les régions hexagonales et ultramarines (à l'exception de Mayotte compte tenu de la situation post-cyclone Chido) l'édition 2025 des **Perspektiv'Alternance** a réuni des représentants de CFA ou d'OFA, d'entreprises et de partenaires institutionnels (Missions locales, France Travail, Cap emploi, Agefiph, Conseils régionaux, ANLCL...). Elle a permis d'échanger sur les **leviers de développement de l'alternance et sur la qualité des formations**.

Lors de ces événements, les équipes d'AKTO ont présenté aux participants les principaux enseignements des études prospectives réalisées par l'Observatoire des métiers et des certifications d'AKTO. Les branches professionnelles ont fait part de leurs enjeux spécifiques, relayé les besoins en emplois et compétences de leurs entreprises et présenté les principales certifications accessibles en alternance. Enfin, des entreprises ont illustré, à travers leurs initiatives, les actions menées pour promouvoir leurs métiers, diversifier les recrutements et sécuriser les parcours des alternants.

# 1400

participants aux 17 Perspektiv'Alternance organisés



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3

## AGIR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

### Au travers des dispositifs « Mission jeunes » et « Aktion jeunes »

Mis en place en 2014 avec la branche du **Travail temporaire**, **Mission jeunes** vise à favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes accompagnés par les Missions locales. Déjà élargi en 2024 – avec **Aktion jeunes** – aux branches des **Hôtels, cafés, restaurants**, des **Commerces de gros**, des **Exploitations forestières et scieries agricoles** et du **Travail mécanique du bois**, le partenariat a été étendu en 2025 aux branches de la **Restauration rapide et de la Restauration collective**.

**L'objectif**: faire découvrir les métiers qui recrutent et les parcours de formation associés, pour aider les jeunes à construire leur projet professionnel. Et ce, à travers des ateliers découverte, des quiz, des visites d'entreprise, des démonstrations métiers ou des parrainages par des professionnels.

# 5 055

jeunes accompagnés et ayant participé aux actions de promotion des métiers des secteurs des services (ateliers de découverte des métiers, Starter, visites d'entreprises ou de plateaux techniques, Tremplin, job dating...)

- ✓ **STARTER**: programme de préparation à l'emploi pour les publics de Missions locales, E2C et EPIDE (découverte métiers, coaching, préparation à la rencontre entreprise).
- ✓ **Tremplin pour l'emploi**: dispositif du **Travail temporaire** (FPETT/AKTO) de coaching d'une semaine avant entrée en formation ou emploi (dont publics TH – Travailleurs handicapés).

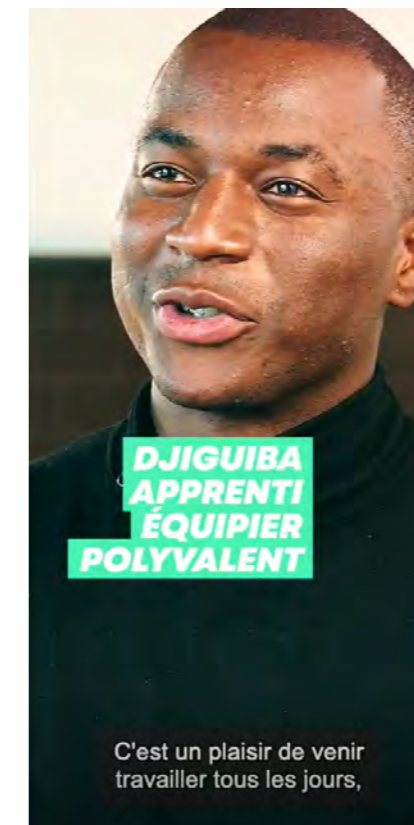
#### BRETAGNE

#### SEMAINE DES MÉTIERS DE L'INTÉRIM

Avec les 14 Missions locales et 180 agences d'emploi du territoire, AKTO a organisé en 2025 la 1<sup>re</sup> semaine de l'intérim en Bretagne.

Pour un bilan largement positif puisque **700 jeunes** ont participé aux 140 actions proposées pour découvrir les opportunités de formation et d'emploi dans le **Travail temporaire**.

Vidéos métiers diffusées sur les écrans des Missions locales



# 225

Missions locales partenaires d'AKTO dans le cadre du dispositif



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3

## Les partenariats avec l'Épide et le Réseau E2C

AKTO travaille en lien étroit avec les réseaux des **ÉPIDE** (Établissements pour l'insertion dans l'emploi) et des **Écoles de la 2<sup>e</sup> chance** (E2C). Le partenariat noué avec ces deux structures vise à faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes accompagnés, tout en répondant aux enjeux de recrutement et de qualification des branches.

En 2025, l'accent a particulièrement été mis sur l'**organisation d'actions multipartenariales** (réunissant à la fois des jeunes accompagnés par les **ÉPIDE, les E2C et les Missions locales**) et des actions **interbranches**, permettant de faire découvrir différents métiers des secteurs des services lors d'un même événement.

Plus de

# 1000

jeunes accompagnés par l'ensemble du réseau des ÉPIDE (18 centres) ont participé aux actions de promotion des métiers et aux job dating organisés par AKTO

# 850

jeunes issus d'une cinquantaine d'écoles de la 2<sup>e</sup> chance étaient également présents



### BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

#### STARTER – « À LA DÉCOUVERTE DES 4 FANTASTIQUES »

Organisée sur cinq jours, la semaine « Starter – À la découverte des 4 fantastiques » a permis de présenter les métiers des branches du **Travail temporaire, du Travail mécanique du bois, des Commerces de gros et des Hôtels, cafés, restaurants** à une trentaine de jeunes (dont trois jeunes en situation de handicap) accompagnés par la Mission locale de Besançon et l'E2C du Doubs. Ceux-ci ont également pu visiter des entreprises ou plateaux techniques, suivre des ateliers de préparation aux entretiens d'embauche et bénéficier de simulations.



### OCCITANIE

#### PARCOURS VERS LES MÉTIERS AÉROPORTUAIRES

À l'occasion d'un job dating à l'aéroport de Toulouse-Blagnac, AKTO et ses partenaires, l'École de la 2<sup>e</sup> chance, l'ÉPIDE et les Missions Locales de Haute-Garonne et de Toulouse, ont accompagné 20 jeunes vers les métiers aéroportuaires à travers un parcours de trois jours. Au programme : découverte des métiers, rencontre avec un organisme de formation, atelier « C'est Quoi Ton Job ? » avec des entreprises et préparation aux entretiens.

Clôturé par un job dating réunissant 23 entreprises et 200 postes, ce dispositif a permis à de nombreux participants de concrétiser leur projet professionnel.



→ LES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

# Mobiliser tous les talents, favoriser l'insertion durable, c'est essentiel.



**3 884**

personnes en situation de handicap formées

**3 319**

parcours de formation aux savoirs de base



## ACTIVITÉS DU DÉCHET

« Face aux mutations des métiers de la branche des **Activités du déchet**, notre priorité est d'accompagner les salariés les plus fragiles, notamment par la maîtrise des savoirs de base. En investissant dans leur employabilité, nous consolidons durablement l'attractivité de notre secteur et notre contribution à la cohésion sociale. »

**Hervé LE SAUX (FNADE)**  
Président de la CPNEFP  
des **Activités du déchet**

« En complément des actions RSE menées dans le cadre d'Air EDEC 2027, la branche a souhaité poursuivre sa politique handicap. L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit historiquement dans nos enjeux. Pour comprendre les freins et identifier des leviers, la branche a mené en 2025 un diagnostic sectoriel, financé par l'Agefiph et accompagné par AKTO. Ce travail a permis d'établir un état des lieux précis et valider un plan d'action pour 2026, visant à accompagner les entreprises par des outils concrets (auto-diagnostic, formations...). Avec AKTO, nous agissons pour lever les obstacles et renforcer l'inclusion, en intégrant cette démarche dans notre stratégie RSE globale. »

**Michel TREMORI (CGT)**  
Président de la CPNE  
du **Transport aérien**  
**Personnel au sol**

**Hélène CLAVE (FNAM)**  
Vice-présidente de la CPNE  
du **Transport aérien**  
**Personnel au sol**



## TRANSPORT ET TRAVAIL AÉRIEN



## ENJEU

### ➔ MOBILISER TOUS LES TALENTS

Dans un contexte de fortes tensions sur les recrutements, élargir la recherche de candidats à de nouveaux profils répond à la fois à un impératif sur le plan économique et à un objectif d'insertion sociale pour les secteurs des services.

**Mais pour être pleinement efficace, l'embauche de publics de premier niveau de qualification et/ou fragilisés doit être assortie d'un accompagnement renforcé visant à sécuriser la prise de poste, garantir une insertion durable et favoriser l'évolution professionnelle des nouveaux entrants.**

#### **RÉPONSE D'AKTO N°1**

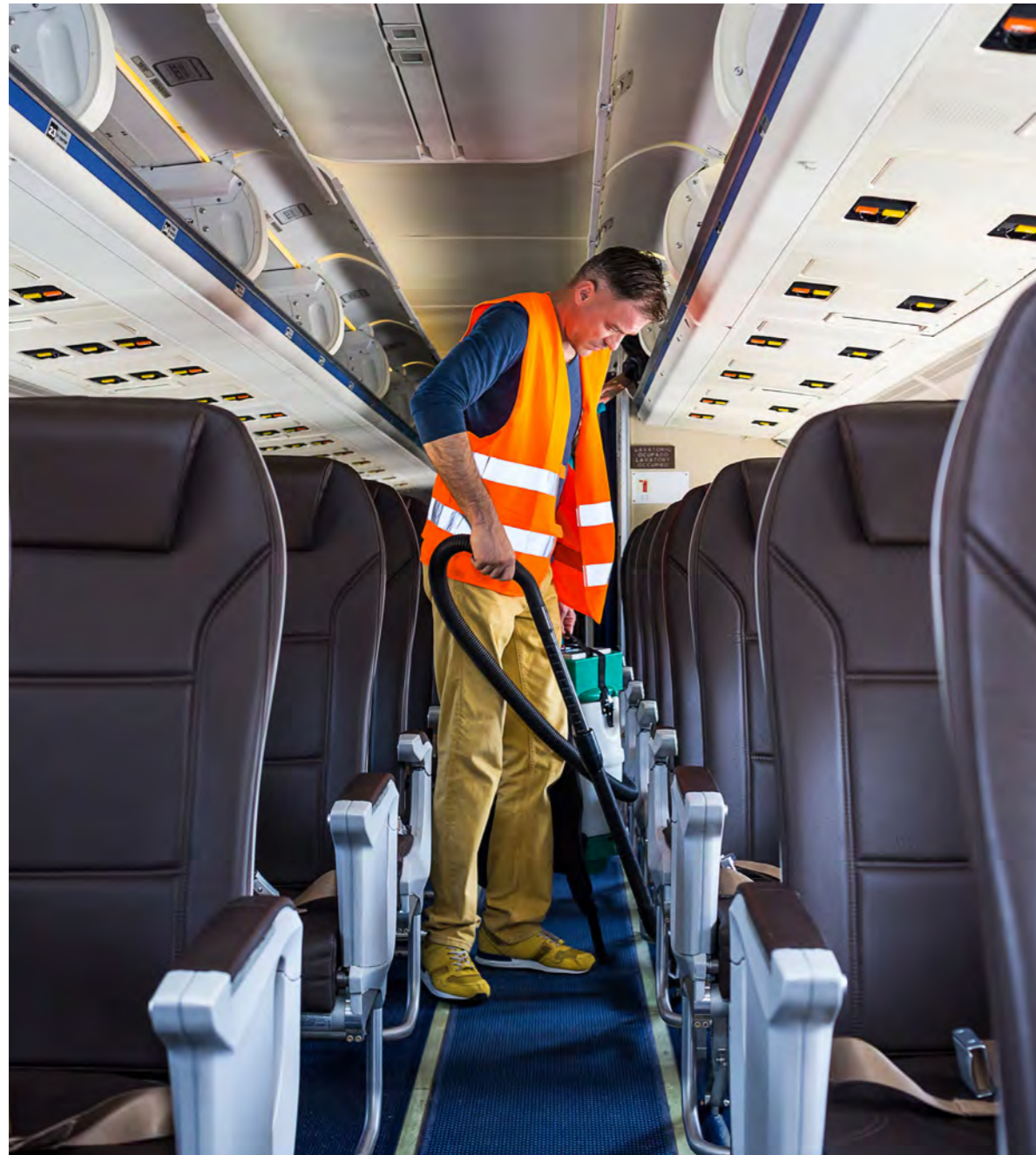
**RENFORCER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES DE BASE**

#### **RÉPONSE D'AKTO N°2**

**FAVORISER L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

#### **RÉPONSE D'AKTO N°3**

**MOBILISER LA POEC POUR FORMER DES DEMANDEURS D'EMPLOI**



## RENFORCER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES DE BASE

### Une problématique commune à plusieurs secteurs relevant du périmètre d'AKTO

La maîtrise des compétences de base – lire, écrire, compter et, de plus en plus, savoir utiliser les outils numériques – est **indispensable pour faire face aux situations de la vie quotidienne, acquérir les compétences nécessaires pour se maintenir dans l'emploi ou évoluer professionnellement**. Elle contribue directement à la sécurisation des parcours professionnels.

Les analyses sectorielles de branches réalisées en 2025 font état de difficultés persistantes dans le domaine. **Près d'une entreprise sur cinq** déclare compter des salariés en difficulté avec les savoirs de base ou en situation d'illettrisme, en particulier dans les branches de la **Propreté et services associés, des Hôtels, cafés, restaurants** et de la **Restauration collective\***.

Dans ce contexte, le repérage des salariés en difficulté dans un ou plusieurs des domaines visés par les compétences de base s'avère déterminant. Cette étape préalable permet, en effet, d'orienter les entreprises vers des solutions adaptées – formations en Français langue étrangère (FLE), remise à niveau, démarches d'acquisition du certificat CléA... – et donc de sécuriser les parcours des salariés concernés.

**En articulant repérage des besoins, ingénierie de formation contextualisée et mobilisation de partenaires spécialisés, le programme national Compétences de base d'AKTO joue un rôle structurant.**

\* Sur la base de 5300 diagnostics Flash.



## DES DÉMARCHES DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES DE BASE CONTEXTUALISÉES

### Dans la branche du Travail temporaire, le programme « Langue et Compétences »

Combinant formation linguistique et formation métier, **« Langue et Compétences »** vise à renforcer la maîtrise de la langue française et favoriser l'acquisition des compétences de base indispensables pour accéder à la qualification et sécuriser la conduite des missions confiées aux intérimaires.

Ce programme intègre un parcours de formation contextualisé à l'intérim (intitulé PALIER), composé de huit modules thématiques : se présenter, retracer son parcours professionnel, communiquer par téléphone, gérer ses démarches pour assurer ses missions intérimaires et organiser son emploi du temps, se rendre sur un lieu de mission et se repérer sur ce lieu, se situer dans le cadre professionnel, communiquer en situation professionnelle, assurer sa sécurité et garantir la santé au travail.

# 564

parcours engagés

### Dans la branche Propreté et services associés, le dispositif « Clés en main de la Propreté »

Axé sur l'acquisition des savoirs généraux (lire, écrire, compter) et des savoirs appliqués aux métiers de la Propreté, le dispositif s'articule autour de deux certifications au choix. Délivrées à l'issue d'un parcours de formation de 150 heures, la maîtrise des compétences clés de la Propreté (MCCP) et le CléA contextualisé Propreté sont toutes deux inscrites au Répertoire spécifique (RS) de France Compétences.

# 1425

parcours engagés



### Dans les branches Restauration collective, Commerces de gros, Activités du déchet et Travail mécanique du bois, une nouvelle offre compétences clés contextualisée

Conçue à partir du référentiel « Compétences clés en situation professionnelle » de l'ANLCI (RCCSP) et des référentiels de huit métiers des branches concernées\*. Cette ingénierie, déployée depuis septembre 2025, vise, de façon différenciée selon les branches, à apporter une formation aux savoirs de base et peut être une étape préalable à un parcours de formation à la certification Cléa (laquelle atteste la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles). Une évolution importante : chaque branche peut structurer une offre pédagogique sectorielle, visible pour les entreprises et les bénéficiaires et répliquable dans chaque région. Cette démarche marque une évolution importante : il ne s'agit plus uniquement de financer des parcours, mais de structurer une offre pédagogique sectorielle, lisible et répliquable sur les territoires, pour sécuriser les transitions professionnelles et individuelles.

Plus de

# 60

participants aux sessions compétences clés à Mayotte et en Grand Est

# 605

parcours CléA engagés

\* Opérateur bois, Affûteur, Commis de cuisine, Employé de restauration, Préparateur de commandes, Agent de tri manuel, Équipier de collecte, Agent d'accueil en déchetterie.



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

## Une mobilisation partenariale renforcée

Le partenariat entre AKTO et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) s'est poursuivi en 2025 à travers plusieurs actions menées dans le cadre des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme (JNAI).

Au total, **72 événements** ont été organisés sur l'ensemble du territoire, rassemblant plus de **1200 participants**. Ces actions ont contribué à sensibiliser les entreprises, CFA et acteurs de la formation aux enjeux des compétences de base et à inscrire durablement ces sujets dans les stratégies de branche.



## Des actions de formation cofinancées

**Le programme national Compétences de base** d'AKTO recouvre également :

- ✓ **des formations en Français langue étrangère (FLE) et remise à niveau cofinancées au titre du PIC IAE** (Plan d'investissement dans les compétences pour l'Insertion dans l'activité économique);
- ✓ **des actions d'amélioration des parcours par l'acquisition de compétences clés et savoirs de base cofinancées par le FSE\*** (Fonds social européen);
- ✓ **des actions « socle » adossées à des formations métiers dispensées dans le cadre de la POEC** (avec un cofinancement de France Travail): Insertion par le sport pour les branches **Propreté et services associés, Restauration rapide, Prévention-Sécurité, Travail temporaire**; RECAPE pour la branche **Hôtels, cafés, restaurants**.

# 1517

parcours engagés dans le cadre du PIC IAE

# 223

stagiaires formés dans le cadre du FSE\*

# 94

stagiaires formés dans le cadre de parcours POEC « Insertion par le sport, option compétences de base », notamment dans les territoires ultramarins



### GRAND EST

#### AGIR POUR LES SAVOIRS DE BASE

Dans le Grand Est, AKTO a organisé le 1<sup>er</sup> octobre à l'IUT de Saint-Dié-des-Vosges l'événement « Mission impossible devient l'm possible! », dans le cadre des JNAI.

Co-construite avec la Mission locale et en partenariat avec l'ANLCI, cette demi-journée a réuni une quarantaine d'acteurs autour d'une projection, de témoignages et d'échanges. Portée par AKTO, cette rencontre a permis de partager des solutions concrètes pour mieux repérer et accompagner les situations d'illettrisme, tout en renforçant les liens entre entreprises, partenaires et publics concernés.



## FAVORISER L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le 18 juin 2025, AKTO et l'Agefiph ont renouvelé leur convention de partenariat pour la période 2025-2027, avec pour ambition d'inscrire durablement le handicap dans les stratégies emploi-formation des branches et de soutenir le développement de politiques RH plus inclusives.

### Des plans d'action adaptés aux enjeux spécifiques des branches

Dans la continuité du séminaire national sur le handicap organisé en 2024, un accompagnement à la formalisation de plans d'action a été proposé cette année aux branches. Réalisé conjointement par AKTO et l'Agefiph, cet appui vise à **identifier les leviers d'action prioritaires à mettre en œuvre**. Il tient compte des **enjeux sectoriels, des spécificités et du niveau de maturité de chaque branche** sur la thématique de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un diagnostic a ainsi été engagé dans les branches de la **Restauration collective, des Commerces de gros et du Transport aérien**. Plusieurs autres branches ont manifesté leur intérêt pour engager une démarche similaire à compter de 2026.

### Des outils et accompagnements pour favoriser le passage à l'action des entreprises

En 2025, AKTO et l'Agefiph ont travaillé ensemble :

- ✓ **à l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques sur le thème du handicap.**  
Publié en cours d'année, ce support fait la part belle aux retours d'expériences d'entreprises engagées dans une démarche d'inclusion de personnes en situation de handicap (actions mises en œuvre, partenaires mobilisés, accompagnements et outils mobilisés...). Il vise à démontrer, par l'exemple, que conjuguer le handicap et l'emploi, c'est possible !
- ✓ **à l'adaptation du dispositif « Parcours TH »**, dont le volet accompagnement a été recentré sur l'engagement opérationnel des entreprises. Celles-ci disposent ainsi, depuis cette année, de nouveaux outils pour structurer un plan d'action sur le handicap – avec l'appui d'AKTO et de ses partenaires (Agefiph, Cap emploi) – et d'en suivre la réalisation ;
- ✓ **à la sensibilisation à travers les « Web'aTHeliers »**. Ces ateliers sont notamment l'occasion d'identifier, en collectif, des solutions opérationnelles en lien avec les problématiques handicap rencontrées par les entreprises (sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'alternance...).

Ces outils seront renforcés par le déploiement, en 2026, d'un auto-diagnostic handicap à destination des entreprises volontaires pour approfondir et structurer une démarche d'inclusion.

#### HAUTS-DE-FRANCE

##### UN « PARCOURS TH » INTERBRANCHES

Huit entreprises relevant des branches **Propreté et services associés, Hôtels, cafés, restaurants, Restauration collective et Organismes de formation** ont été accompagnées en 2025 dans le cadre du **dispositif Parcours TH**. Chacune d'entre elles a ainsi co-construit un plan d'intervention adapté à son secteur et à ses besoins, articulé autour des actions suivantes :

- la sensibilisation des managers et des salariés à la thématique du handicap (organisation d'escape game, participation à des événements type HandyOlympics...);
- le déploiement de parcours d'accompagnement en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- la diffusion d'offres d'emploi, via les sites de Cap emploi et de l'Agefiph, doublée d'une communication auprès de leurs clients et réseaux RH.



n°1

Réponse AKTO n°2

n°3

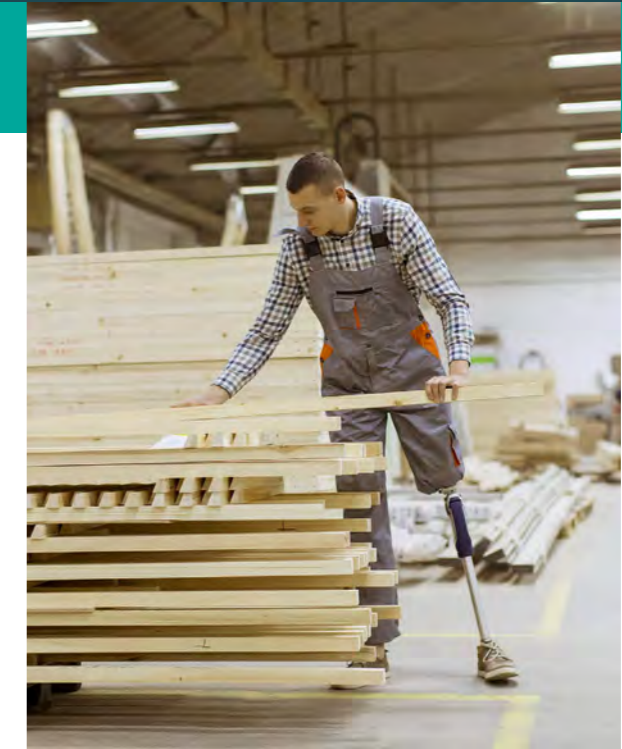
## La valorisation de l'alternance comme voie d'accès privilégiée à l'emploi

Combinant formation à un métier, mise en pratique professionnelle et sécurisation du parcours, via la mise en œuvre d'aménagements adaptés à la nature du handicap (ex. allongement de la durée du contrat, adaptation des conditions d'examen, prêt de matériels ou équipements...), l'alternance est une passerelle d'accès à l'emploi particulièrement adaptée aux publics en situation de handicap.



Pour favoriser le recours au dispositif, AKTO et l'Agefiph ont notamment œuvré en 2025 :

- ✓ **à la promotion de l'alternance à l'échelle nationale,** aussi bien auprès des entreprises que des personnes en situation de handicap. Des opérations «1 jour, 1 CFA» ont ainsi été conduites. Au programme : la découverte des métiers, auxquels le CFA prépare, assortie de démonstrations pratiques, une présentation des possibilités d'accompagnement par le référent handicap, la mise en relation avec des employeurs sensibilisés à l'inclusion de personnes en situation de handicap. Dans le même ordre d'idée, des SAS (SAS Tremplin, SAS Starter) pour l'emploi ont également été organisés pour permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de travailler leur posture professionnelle, consolider leur projet d'insertion et se préparer aux entretiens de recrutement ;
- ✓ **à l'animation du réseau d'organismes de formation et de CFA partenaires d'AKTO.** Au total, 19 Aktiv'Alternance entièrement dédiés à la thématique du handicap ont eu lieu cette année. L'occasion pour les 188 référents handicap participants de partager des bonnes pratiques et de travailler en collectif, à partir de situations concrètes de formation d'apprentis neuro-atypiques, à la formulation de propositions d'adaptations pédagogiques, relationnelles ou organisationnelles adaptées aux besoins identifiés.



# 3 884

personnes en situation de handicap ont bénéficié d'un parcours de formation

# 2 894

participants aux webinaires, ateliers, parcours TH, job dating, actions SAS...

# 249

actions menées sur le terrain (parcours TH, SAS tremplin, SAS Starter, webinaires, ateliers, job dating, forum...)



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3

## MOBILISER LA POEC POUR FORMER DES DEMANDEURS D'EMPLOI

### Se former à un métier sans disposer de tous les prérequis

La **Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** permet à des candidats de se former à un métier préalablement à leur embauche. Pour les demandeurs d'emploi, elle constitue un moyen particulièrement efficace pour se réinsérer professionnellement et accéder à un emploi durable. Elle est notamment mobilisée dans les branches professionnelles des services pour des métiers tels qu'agent de sûreté et de prévention, agent de propreté et d'hygiène ou assistant commercial.

En 2025, 13 marchés publics visant 46 métiers des branches professionnelles relevant du périmètre d'AKTO ont été publiés. 153 organismes de formation ont été sélectionnés. Cependant, le retournement de la politique publique relayée par France Compétence a mis à mal cette dynamique en imposant un plafonnement du coût moyen de la POEC, sans prévenance et prise en compte possible par les marchés.

Dans un contexte de nouvelle baisse des moyens alloués aux Opco (-77%), le nombre de demandeurs d'emploi a diminué drastiquement, passant de 21000 en 2023 à 2520 en 2025.



# 2520

bénéficiaires

# 12,1 M€

mobilisés, via le PIC et gérés par AKTO

# 12

branches recourant à la POEC

### Les branches les plus utilisatrices



HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

## 3,808 M€ et 688 stagiaires



TRAVAIL TEMPORAIRE

## 3,056 M€ et 653 stagiaires



PRÉVENTION, SÉCURITÉ

## 1,691 M€ et 449 stagiaires



PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

## 1,680 M€ et 436 stagiaires

Et sur les formations métiers les plus suivies : Commis de cuisine (**Hôtels, cafés, Restaurants**), Conducteur routier de marchandises (**Travail temporaire**), Agent de prévention et de sécurité (**Prévention sécurité**), Agent de service (**Propreté et services associés**).



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3



## La POEC mène à un taux d'insertion dans l'emploi particulièrement élevé

L'enquête de satisfaction et d'insertion professionnelle conduite par AKTO (chiffres portant sur la période 2024-2025) en atteste : la POEC garantit l'accès à un emploi durable et de qualité à plus des trois-quarts des demandeurs d'emploi bénéficiaires du dispositif. Ces résultats confirment la pertinence des politiques de branches en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, au travers de financements ciblés sur des formations de qualité :

# 77%

des stagiaires sont en emploi dans les six mois suivant leur formation, dont 29% en CDI (y compris CDI intérimaire) et 21% en CDD

# 84%

occupent un poste à temps plein

# 83%

se disent prêts à recommander la formation suivie à un proche



→ LES TERRITOIRES ULTRAMARINS

**Renforcer l'ancrage ultramarin, garantir partout l'accès à la formation et à l'emploi, c'est essentiel.**





## ENJEU

### ➔ **FACE AUX SPÉCIFICITÉS DES TERRITOIRES EN OUTRE-MER, AGIR POUR UN ACCÈS ÉQUITABLE À LA FORMATION**

Parce que les métiers des services sont présents sur l'ensemble du territoire national, la stratégie emploi-formation des branches doit garantir une équité réelle d'accès à la qualification dans chaque territoire, y compris ultramarin. Agir localement, c'est maintenir la capacité des services essentiels à répondre aux besoins quotidiens des populations.

#### **RÉPONSE D'AKTO N°1**

**MOBILISER DES LEVIERS ADAPTÉS AUX SPÉCIFICITÉS ULTRAMARINES**

#### **RÉPONSE D'AKTO N°2**

**SÉCURISER L'APPRENTISSAGE**

#### **RÉPONSE D'AKTO N°3**

**FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS LES PLUS FRAGILES**



## Réponse AKTO n°1

## n°2

## n°3

## MOBILISER DES LEVIERS ADAPTÉS AUX SPÉCIFICITÉS ULTRAMARINES

Le conseil administration d'AKTO est pleinement engagé dans le soutien aux territoires ultramarins auprès des entreprises et des salariés. Cela se traduit par **une présence opérationnelle** de proximité en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à La Réunion et dans les Îles du Nord.

**59 salariés** AKTO sont dédiés à l'accompagnement de ces territoires pour répondre au plus près des besoins en emploi-formation.

Cet engagement s'appuie également sur **une représentation paritaire active**, à travers les Conseils d'orientation paritaires (huit COP en 2025) et les déplacements réguliers de la Présidence et de la Direction générale sur les territoires à la rencontre des équipes, des acteurs institutionnels, des organismes de formation et des entreprises.

### BILAN OPCO UNIQUE

- ✓ À Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, AKTO est agréé en tant qu'Opco unique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. En vertu de cet agrément, AKTO gère sur ces territoires les fonds légaux de la formation et de l'alternance pour toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité.
- ✓ À l'occasion de son réagrément au 1<sup>er</sup> janvier 2026, AKTO a réalisé cette année un bilan des actions conduites sur la période 2021-2025. Destiné aux services de l'État, celui-ci détaille le cadre juridique de l'intervention et les missions exercées par AKTO, l'organisation mise en place, ainsi que les actions et moyens déployés en réponses aux spécificités et besoins identifiés dans chacun des territoires concernés. Avec, à la clé, des préconisations devant permettre de renforcer l'efficacité des moyens d'action de l'Opco, pour un accès équitable à la formation des salariés sur l'ensemble des territoires.



### DE 2021 À 2024, AKTO A FINANCÉ SUR LES QUATRE TERRITOIRES :

**3 488**  
contrats d'apprentissage

**1 140**  
POEC

**7 246**  
dossiers de formation



## Réponse AKTO n°1

n°2

n°3

## Faciliter un accès équitable à la formation et à la qualification

Les actions sont menées au travers de **diagnostics Flash** réalisés par les conseillers auprès des entreprises locales. Des PCRH peuvent être préconisées pour répondre aux difficultés des TPE-PME à identifier leurs besoins en compétences, recrutement et formation.

Le manque d'infrastructure de formation en local mène parfois à accompagner des formations en dehors des territoires.

Plus de

# 1 250

entreprises bénéficiaires du diagnostic Flash

Près de

# 13 200

salariés ultramarins formés



### SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Une seconde convention de PCRH a été signée en 2025, prolongeant une action de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) engagée en 2024. Au total, sept entreprises ont bénéficié de cette prestation.

## Une prise en charge des déplacements

Pour répondre à cet enjeu AKTO propose des dispositifs spécifiques de prise en charge des frais liés à la mobilité.

- ✓ **AKTO prend en charge**, dans le cadre de la mobilité ultramarine vers la France hexagonale ou vers un autre territoire d'Outre-mer, **les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés formés ainsi que les frais de mobilité des formateurs**. En 2025, 316 000 € ont été alloués au développement des compétences et à l'accès à la qualification des salariés de TPE-PME.
- ✓ **Des forfaits spécifiques sont, par ailleurs, applicables aux apprentis ultramarins** réalisant une partie de leur formation hors de leur territoire. Versés aux CFA, ils couvrent tout ou partie des frais annexes : transport, hébergement, alimentation, frais vestimentaires, frais de communication (ex. téléphone ou internet). Une enveloppe de 200 000 € a été réservée en 2025 dans cette perspective.

Prise en charge des déplacements de

# 293

salariés

# 63

apprentis



n°1

Réponse AKTO n°2

n°3



## SÉCURISER L'APPRENTISSAGE

Engagé pour le développement de l'alternance dans tous les territoires, AKTO a accompagné en 2025 près de 6 200 alternants ultramarins pour sécuriser leurs parcours de formation et favoriser leur insertion professionnelle.

Faible niveau de ressources d'une majorité de la population, fragilité sur les compétences de base pouvant aller jusqu'à l'illettrisme, difficultés de transports et d'hébergement... Les territoires ultramarins cumulent des réalités qui peuvent fragiliser les parcours. Les alternants font face à des obstacles pouvant entraîner des ruptures sans accompagnement adapté. Dans ce contexte, AKTO a intensifié, en 2025, son soutien aux apprentis ultramarins et à leurs CFA.

### Des financements dédiés à l'accompagnement social des apprentis

AKTO propose **un forfait de 500 € par contrat d'apprentissage** pour l'accompagnement social des apprentis, hors territoire de Mayotte qui bénéficie d'une adaptation de la disposition. Destiné à favoriser la réussite des apprentis, il permet aux CFA de mettre en place, selon les besoins, des actions de soutien (garde d'enfants, hébergement, santé, handicap, mobilité, remise à niveau...), avec un appui financier et/ou logistique. La prestation est réalisée par le CFA et financée par AKTO.

Plus de

**6 200**

contrats en alternance financés

**609**

apprentis ultramarins bénéficiaires



GUYANE

60 alternants ont participé en 2025 à l'expérimentation du CléA apprentissage, dispositif de remise à niveau sur les compétences de base (lire, écrire, compter...). Les trois-quarts sont allés jusqu'au bout du parcours et 20 ont obtenu le certificat CléA par Transition Pro.



n°1

Réponse AKTO n°2

n°3

## À Mayotte, un plan d'action d'urgence mis en œuvre après le cyclone Chido

AKTO s'est mobilisé, dès début 2025, pour participer à la gestion de la crise sanitaire et sécuritaire rencontrée par nos propres équipes, puis pour soutenir la reprise d'activité. Un plan d'actions a été rapidement déployé, avec deux priorités : établir un état des lieux des dégâts et recueillir les besoins d'accompagnement prioritaires. Une enquête a été menée auprès des CFA et des entreprises pour mesurer l'ampleur des dommages, évaluer la possibilité de reprise d'activité et anticiper les risques de rupture de parcours pour les apprentis.

Parallèlement, la Présidence paritaire d'AKTO a sollicité le Conseil d'orientation paritaire mahorais afin d'identifier les leviers d'action à court et moyen terme. Les premiers retours ont confirmé l'ampleur des besoins, y compris en matière de soutien social. Dès janvier 2025, le Conseil d'administration a ainsi voté une revalorisation significative de l'accompagnement social, portée à 50% du coût contrat, plafonné à 3 000 € par apprenti.



# 372

apprentis accompagnés pour sécuriser leur parcours et leur maintien dans l'emploi

# 14

CFA mobilisés aux côtés de l'équipe régionale AKTO et des entreprises mahoraises



**Vous êtes apprenti(e) ? Des aides sont disponibles !**  
Découvrez-les sur [icicestmaplace.fr/mayotte](https://icicestmaplace.fr/mayotte)



## Une campagne de communication à destination des Mahorais

Dans la continuité de la campagne initiée en 2024, AKTO a déployé en 2025 une nouvelle action de communication sur les réseaux sociaux à destination des jeunes Mahorais. Celle-ci visait à valoriser les métiers en tension et à mieux faire connaître le dispositif d'accompagnement social proposé aux apprentis. Par ailleurs, la Direction régionale s'est mobilisée sur le terrain en prenant part à six manifestations, dont la traditionnelle course de pneus, afin d'aller à la rencontre des jeunes et de leurs familles.

En parallèle, des actions ciblées ont été menées auprès des entreprises locales à travers des dispositifs de communication variés : affichage extérieur, spots publicitaires diffusés sur les radios et dans la presse locale. Deux temps forts ont rythmé cette campagne : en septembre, pour encourager le recrutement d'apprentis, puis en octobre, pour promouvoir le développement des compétences des salariés par le biais de la formation professionnelle.



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3

## FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS LES PLUS FRAGILES

Le Service militaire adapté (SMA) facilite l'insertion socio-professionnelle des jeunes ultramarins éloignés de l'emploi, notamment par la voie de l'alternance.

### Un partenariat d'insertion spécifique en Outre-mer

Depuis la signature le 23 mai 2024 d'un accord-cadre national en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes ultramarins par l'alternance, **AKTO et le Service militaire adapté (SMA) ont conclu cinq conventions régionales (La Réunion, Mayotte, Guyane, Guadeloupe et Martinique)**. Des plans d'actions adaptés aux besoins d'accompagnement spécifiques des jeunes de ces territoires ont été déployés (acquisition des soft skills, remise à niveau sur les compétences de base, accompagnement à la levée des freins périphériques...).

### En 2025, des actions concrètes :

#### GUADELOUPE

- ✓ Réalisation d'une cartographie de l'offre de formation en alternance et aux compétences de base disponible sur l'île.
- ✓ Participation du RSMA à un Perspektiv' Alternance et à trois Aktiv'Alternance (sur les thèmes de la prévention des ruptures de contrats, de l'analyse des besoins territoriaux et du handicap).
- ✓ Entrée de 20 jeunes dans un parcours de préqualification visant à préparer l'accès à l'emploi dans les branches de la **Restauration rapide** ou des **Commerces de gros**.

#### LA RÉUNION

- ✓ Sensibilisation d'une trentaine d'encadrants du RSMA aux opportunités d'emploi dans le **Travail temporaire**.
- ✓ Organisation de deux job dating, le 1<sup>er</sup> dédié à l'apprentissage dans la branche **Hôtels, cafés, restaurants**, le 2<sup>nd</sup> axé sur les métiers du **Travail temporaire** (en lien avec le BTP).
- ✓ Recrutement en contrat de professionnalisation de 15 jeunes issus du SMA par des entreprises de la branche **Hôtels, cafés, restaurants** (au titre du dispositif Gadiamb-Karai).

#### MAYOTTE

- ✓ Organisation d'une journée « portes ouvertes » au RSMA de Tsingoni.
- ✓ Réunion de travail entre AKTO, le RSMA, la Fédération mahoraise du bâtiment et des travaux publics et le CFA OI DF, en vue de faciliter l'accès aux jeunes à un 1<sup>er</sup> emploi en contrat d'apprentissage dans le secteur de la construction.

#### MARTINIQUE

- ✓ Participation du RSMA à un Perspektiv'Alternance.
- ✓ Réunions techniques entre AKTO et le RSMA visant à améliorer l'interconnaissance des offres de services, des dispositifs de formation et des aides mobilisables pour l'accompagnement des jeunes.

### Un programme préparatoire à l'entrée en apprentissage en lien avec le SMA

Des actions ont été menées en 2025 en déclinaison des conventions régionales avec les Régiments du service militaire adapté (RSMA, voir la partie « Susciter des vocations, favoriser l'accès à l'emploi: c'est essentiel! »).

Le programme du SMA combine remise à niveau scolaire, instruction civique, renforcement des savoir-être et formation métier. Il constitue un sas avant l'entrée en apprentissage ou en formation qualifiante. En 2025, par exemple, 25 volontaires guyanais ont ainsi été orientés vers le titre professionnel de commis de cuisine (branche **Hôtels, cafés, restaurants**).



n°1

n°2

Réponse AKTO n°3

## Des POEC à destination des demandeurs d'emploi

En partenariat avec France Travail, plusieurs Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives ont été mises en œuvre en 2025. Ciblées sur les besoins en compétences des entreprises ultramarines (relayés par les branches professionnelles), elles couvrent **une grande diversité de métiers des services et de certifications** (titres professionnels, titres à finalité professionnelle, diplômes d'État, certificats de compétences professionnelles).



### MARTINIQUE

Deux POEC « Insertion par le sport » (IPS) ont permis à 24 demandeurs d'emploi de se former au métier d'agent de sécurité. À l'issue de leur formation, 16 ont accédé à un emploi (CDD ou CDI) dans cinq entreprises de la branche **Prévention-Sécurité**.

# 763 000 €

de cofinancements alloués

# 118

bénéficiaires, dont

# 33

à La Réunion

# 60

en Martinique

# 25

à Mayotte



## Un soutien aux personnes en situation de handicap

AKTO a conclu avec l'Agefiph une convention de partenariat déclinée dans l'ensemble des territoires ultramarins pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2025, 23 actions spécifiques ont été déployées autour de cinq axes : sensibilisation des entreprises (Parcours TH, webinaires), professionnalisation des équipes **AKTO, insertion** et découverte des métiers (SAS Starter, SAS Tremplin), mise en relation avec les entreprises (salons, rencontres Agefiph) et appui aux CFA pour développer une alternance inclusive (**Aktiv'Alternance**, Kfés de l'alternance, majoration handicap, accompagnement des alternants).



# 23

actions spécifiques handicap déployées (sensibilisation des entreprises, professionnalisation des équipes AKTO, insertion, mise en relation et appui aux CFA)



→ NOTRE POLITIQUE DE GESTION  
DES RISQUES ET DE CONTRÔLE

# Garantir le bon usage des fonds publics et conventionnels, c'est essentiel.





## ENJEU

### ➔ ASSURER UNE QUALITÉ DE SERVICE ET LE BON USAGE DES FONDS

Au vu du montant des fonds gérés par AKTO (près de 2 milliards), il est essentiel d'encadrer les activités internes comme externes, dans le cadre d'obligations légales et d'une volonté politique des partenaires sociaux de garantir une utilisation optimale des fonds de formation professionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés.

### RÉPONSE D'AKTO N° 1

**STRUCTURER LA POLITIQUE INTERNE DE GESTION DES RISQUES**

### RÉPONSE D'AKTO N° 2

**CONTRÔLER L'USAGE DES FONDS GÉRÉS**



## Réponse AKTO n°1

n°2

## STRUCTURER LA POLITIQUE INTERNE DE GESTION DES RISQUES

Circonscrire les risques qu'ils soient financiers, juridiques ou opérationnels permet de sécuriser et de faciliter la mise en œuvre des activités au quotidien et d'assurer la qualité de service auprès des entreprises et salariés des secteurs des services relevant d'AKTO.

### Encadrer la gestion des risques à trois niveaux

La politique de gestion des risques chez AKTO est organisée autour :

- 1 des équipes opérationnelles et des managers qui sont responsables** des contrôles de premier niveau réalisés au quotidien (vérification des dossiers, respect des procédures, validations...);
- 2 d'un pôle Contrôle interne** qui a pour mission d'aider à identifier les risques et à formaliser les procédures et plans d'action à mettre en œuvre pour les circonscrire;
- 3 de la Direction de l'audit** qui intervient de manière indépendante pour évaluer l'efficacité de l'ensemble du dispositif.

En 2025, le pôle contrôle interne a élaboré (à la suite de l'organisation de 70 ateliers de travail en interne) une cartographie des risques opérationnels couvrant la quasi-totalité des services AKTO. Ce chantier se poursuivra en 2026 par l'accompagnement des équipes dans l'élaboration des plans d'actions associés et la structuration du dispositif de maîtrise.



**« Notre rôle est de donner une assurance raisonnable que les risques sont pris en compte et maîtrisés. Nous ne faisons pas à la place des équipes et nous ne leur imposons rien. Nous suggérons des méthodes et accompagnons la mise en route. »**

**YASSINE BELAHCENE,  
RESPONSABLE DU PÔLE CONTRÔLE INTERNE**



## Réponse AKTO n°1

n°2



## Renforcer la politique d'audit interne

L'arrivée d'un nouveau Directeur de l'audit en 2025 a participé à la restructuration de la politique de gestion des risques et de son contrôle.

Le rôle de la Direction de l'audit consiste à contrôler la façon dont les activités sont organisées et maîtrisées, en analysant les processus, en évaluant les dispositifs en place et en proposant (en tant que de besoin) des pistes d'amélioration en phase avec les pratiques métiers sur le plan opérationnel. Dans les faits, l'audit interne contribue à l'amélioration continue de l'organisation en identifiant les éventuels dysfonctionnements, en proposant des axes d'optimisation des processus, en participant à la sécurisation des activités et en favorisant l'anticipation des risques. Le cadre d'intervention de la Direction de l'audit est déterminé par un plan d'audit. Co-construit chaque année avec les Directions opérationnelles et validé par les instances de gouvernance d'AKTO, ce plan détermine les missions à réaliser, en fonction des priorités stratégiques, des projets structurants et des zones de vigilance identifiées.

**« Le rôle de la Direction de l'audit est de fournir une analyse indépendante et objective sur le degré de maîtrise des activités conduites par AKTO. L'audit permet d'aider les équipes, contribuant ainsi à la réussite collective. »**

**OLIVIER GENTY,  
DIRECTEUR DE L'AUDIT**

En 2025, deux missions d'audit ont été réalisées pour sécuriser les activités de cybersécurité et le processus de gestion des notes de frais. Deux autres audits sont en cours sur la gestion administrative des contrats d'apprentissage et le RGPD. AKTO a également renforcé sa démarche de gestion des risques à travers la mise en place d'une cartographie des risques majeurs et stratégiques, désormais actualisée deux fois par an.



n°1

Réponse AKTO n°2

## CONTRÔLER L'USAGE DES FONDS GÉRÉS

Le Conseil d'administration d'AKTO porte une stratégie volontariste en matière de contrôle externe et de prévention des fraudes afin de garantir une utilisation optimale des fonds de formation professionnelle et d'assurer la conformité des actions financées.

Dans ce cadre, AKTO exerce une mission légale de contrôle de la conformité et de la qualité des formations qu'il finance. À ce titre, l'Opco met en œuvre trois dispositifs : **le contrôle de service fait, le contrôle de service fait approfondi et le contrôle qualité**. Ces contrôles sont indépendants de ceux réalisés par les services de l'État et les autres financeurs.



### Vérifier la conformité des dossiers avant leur règlement

Réalisé systématiquement avant le règlement d'un dossier, quel que soit le dispositif mobilisé, **le contrôle de service fait** vise à vérifier la complétude, la validité et la conformité des éléments de facturation aux conditions de prise en charge applicables. Avec la réforme de la TVA qui intervient au 1<sup>er</sup> octobre 2026, AKTO continue à réaliser **le contrôle de service fait** avant paiement y compris lorsque l'organisme de formation facturera directement l'entreprise.



### Renforcer les contrôles en cas d'anomalie ou de risque

Mis en place par le pôle juridique et contrôle des organismes de formation en cas d'anomalie, de plainte ou d'alerte, **le contrôle de service fait approfondi** vise à vérifier la réalité et la conformité des actions financées lorsque les anomalies constatées sont majeures ou que les enjeux financiers le nécessitent. Ces contrôles permettent notamment de vérifier la réalisation effective des actions financées, leur conformité aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles, ainsi que l'adéquation financière des prestations, des moyens mobilisés et des tarifs pratiqués, conformément aux dispositions de l'article R6316-6 du Code du travail. Pendant la réalisation de ces contrôles, AKTO peut mettre en œuvre, à titre conservatoire, des mesures provisoires de sauvegarde.



n°1

Réponse AKTO n°2

## S'assurer de la qualité et de la conformité des formations

Le **contrôle qualité**, mis en œuvre par AKTO et délégué au GIE D2OF, permet de s'assurer de la qualité des actions financées et de leur conformité aux obligations légales et conventionnelles.

Il contribue à sécuriser les parcours de formation et à garantir le respect des exigences applicables aux organismes financés par AKTO.

Les contrôles qualité réalisés par AKTO sont complémentaires des audits menés par les organismes certificateurs dans le cadre de la certification Qualiopi. Ils n'ont pas vocation à se substituer les uns aux autres.

**Plus de 2,5 M€**

demandés en remboursement à l'issue des contrôles de service fait approfondi

**Plus de 2 M€**

de fuite financière évitée (annulation de dossiers, usurpation d'identité)

**Plus de 1,5 M€**

recupérés, y compris à l'issue de contentieux

## Sanctionner les anomalies et signaler les manquements

À l'issue des contrôles, AKTO prend les mesures nécessaires: annulation des demandes de prise en charge accordées, demande de remboursement des indus ou dépôt de plainte auprès du procureur de la République. AKTO signale également les constats d'anomalies subsistantes auprès des instances compétentes:

- ✓ les services de l'État chargés du contrôle de la formation professionnelle (DREETS);
- ✓ les organismes certificateurs;
- ✓ les services chargés du contrôle pédagogique de l'apprentissage;
- ✓ l'inspection du travail en cas de non-conformité dans l'exécution du contrat de travail;
- ✓ la Mission organisation des contrôles de la DGEFP (MOC).

**Plus de 350**

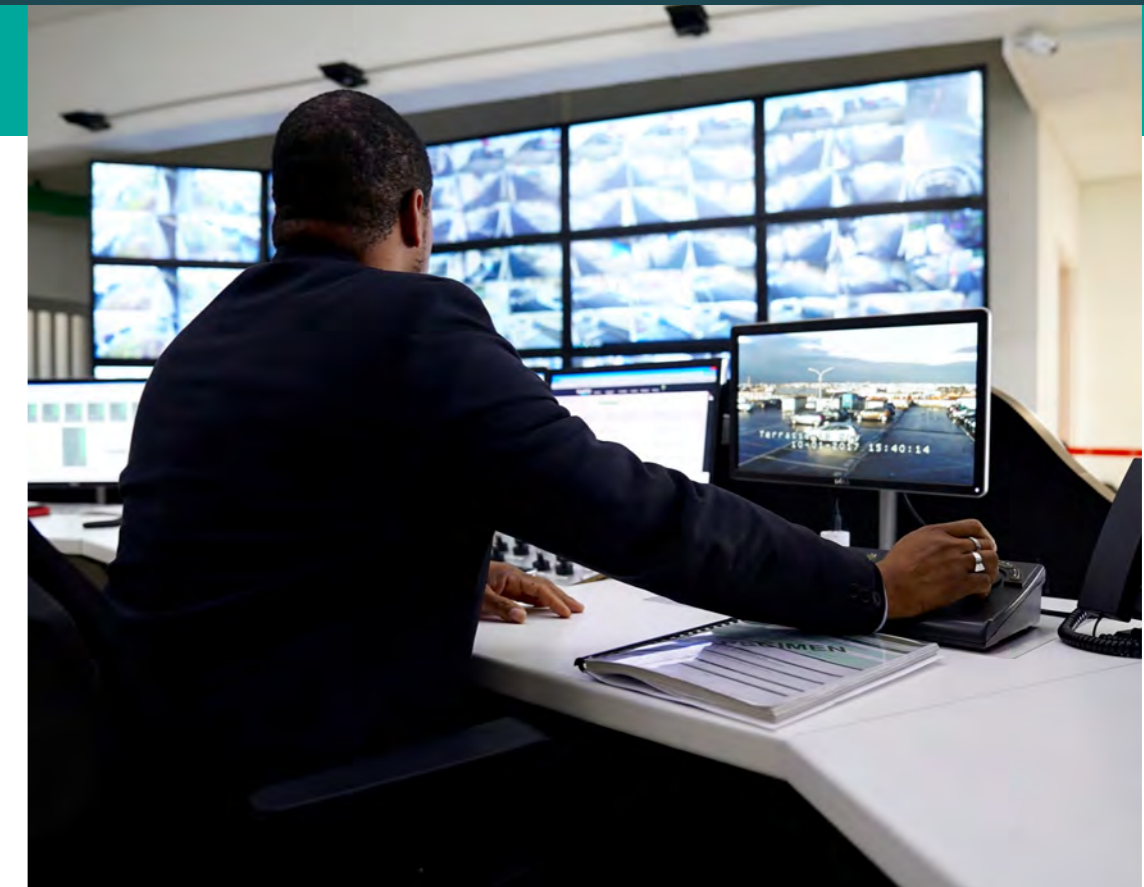
alertes remontées

**Plus de 100**

contrôles de service faits approfondis réalisés

**Plus de 150**

actions judiciaires en cours



**« Notre rôle ne porte pas sur la qualité pédagogique, mais sur la conformité réglementaire. Selon la gravité des anomalies constatées, les suites peuvent prendre différentes formes : demandes de remboursement de fonds indûment versés, signalements aux autorités compétentes ou dépôts de plainte auprès du procureur de la République. Elles sont déterminées en fonction du degré des non-conformités constatées. »**

SILVIA RODRIGUEZ,  
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE D'AKTO



# CHIFFRES CLÉS 2025

## PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉ

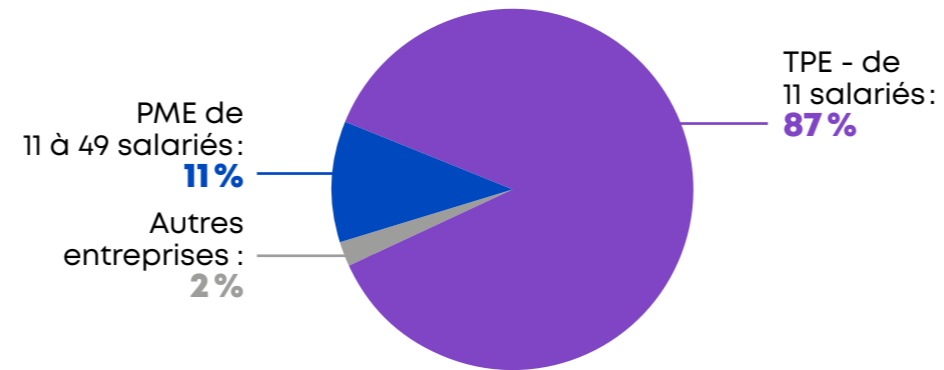
# 431 554

entreprises relevant du périmètre d'AKTO

# 6 M

de salariés accompagnés, dont les salariés intérimaires

En 2025, AKTO a accompagné un tissu économique largement composé de petites structures :



## DES ÉQUIPES AKTO PRÉSENTES SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

# 1 070

salariés

# 514

en région

# 59

en Outre-mer

# 43

sites répartis entre l'Hexagone et l'Outre-mer

## DES ACTIONS DE CONSEIL RENFORCÉES

# 137 000

contacts entreprises, en présentiel et à distance. (stable vs 2024)

# 17 098

diagnostics Flash réalisés par les conseillers formation. (+20% vs 2024)



# FINANCEMENT DES ACTIVITÉS

**1,9 Md€**  
de prises en charge des formations  
(- 6% vs 2024)

## Financement de l'alternance

**1,57 Md€**  
au titre de l'alternance  
(- 5% vs 2024)

## Financement des formations des salariés

**0,373 Md€**  
engagés pour la formation hors alternance  
(- 18% vs 2024)

**133 M€**  
sur fonds PDC-50  
(- 10% vs 2024)

**53 M€**  
de subventions sur projets cofinancés  
(- 63% vs 2024)

**72 M€**  
sur fonds conventionnels de branches  
(+ 31% vs 2024)

**117 M€**  
sur versements volontaires des entreprises  
(+ 8% vs 2024)

## Activités

**147 904**  
contrats signés  
(- 1% vs 2024)

## Activités

**582 763**  
formations financées  
(+ 3% vs 2024)

**132 282**  
apprentis  
(+ 1% vs 2024)

**14 865**  
contrats de professionnalisation  
(- 18% vs 2024)

**757**  
Pro-A  
(+ 57% vs 2024)

dont **68 446**  
inscriptions aux actions collectives  
(+ 9% vs 2024)

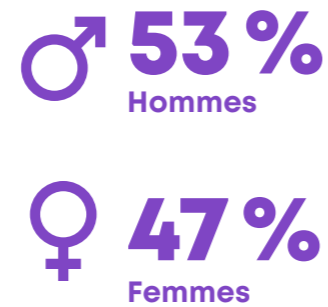


# Alternants\*

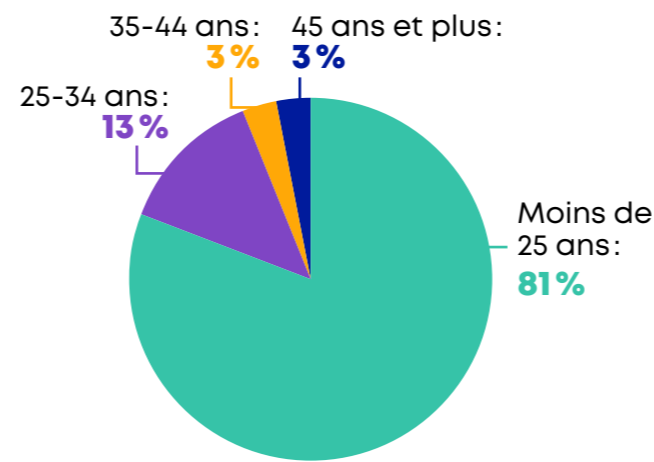
Près de **148 000**

alternants accompagnés par AKTO sont majoritairement des jeunes de moins de 25 ans, de niveau infra-Bac à Bac+2, employés dans des entreprises de moins de 50 salariés, principalement dans les secteurs HCR, Restauration rapide et Commerces de gros.

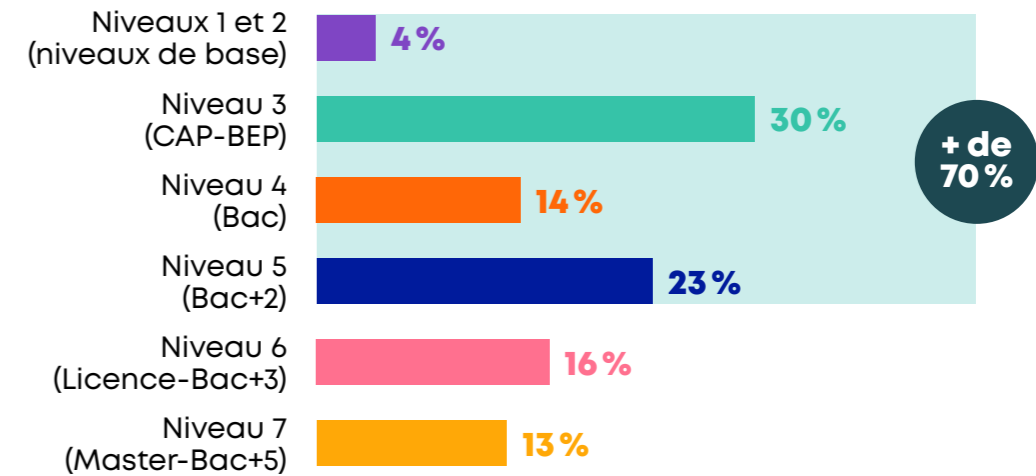
Répartition par sexe



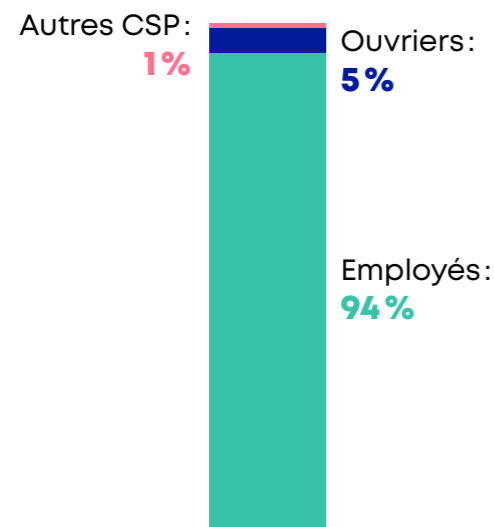
Répartition par tranche d'âge



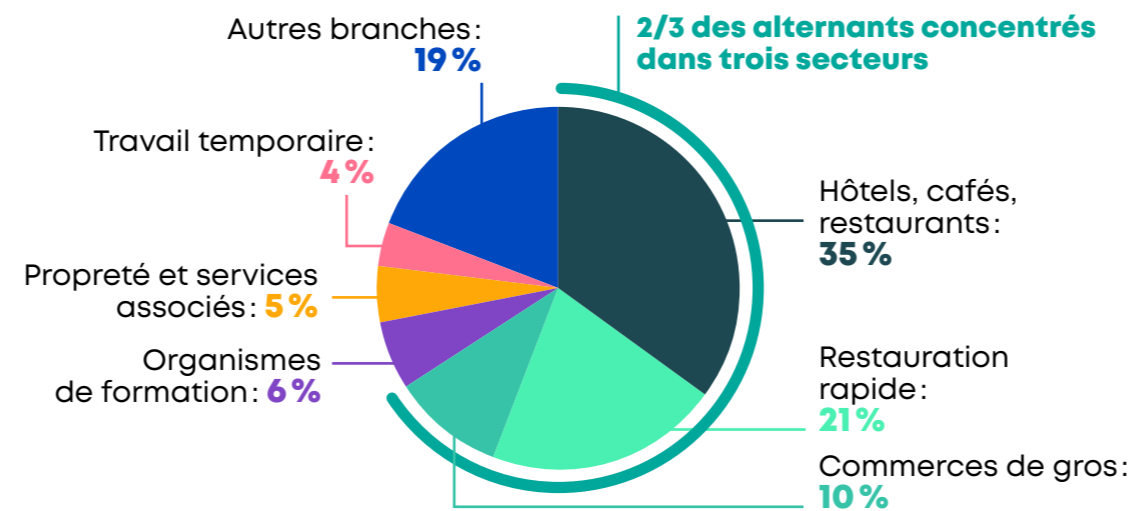
Répartition par niveau de formation



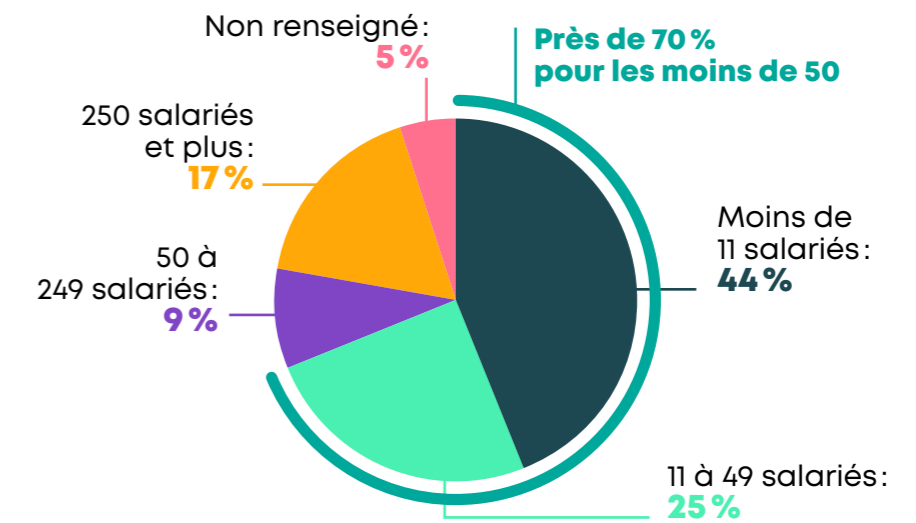
Répartition par catégorie socio-professionnelle



Répartition par branche professionnelle



Répartition par taille d'entreprise



\* Les chiffres de cette page concernent uniquement le profil des alternants.

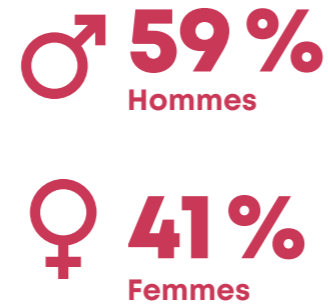


# Salariés formés\*

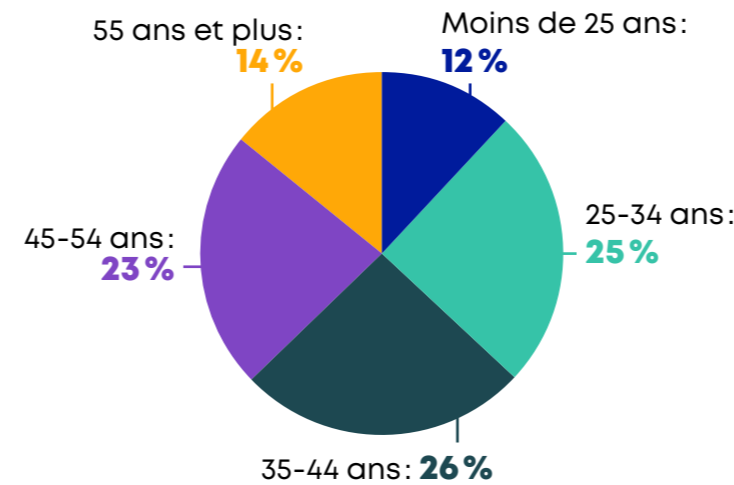
Plus de **582 000**

salariés accompagnés par AKTO présentent une répartition globalement équilibrée entre les différentes catégories d'âge, avec une légère majorité de 25 à 44 ans de niveau infra-Bac à Bac+2, ouvriers, employés dans des entreprises de moins de 50 salariés, principalement dans les secteurs du Travail temporaire, Propreté et services associés et Commerces de gros.

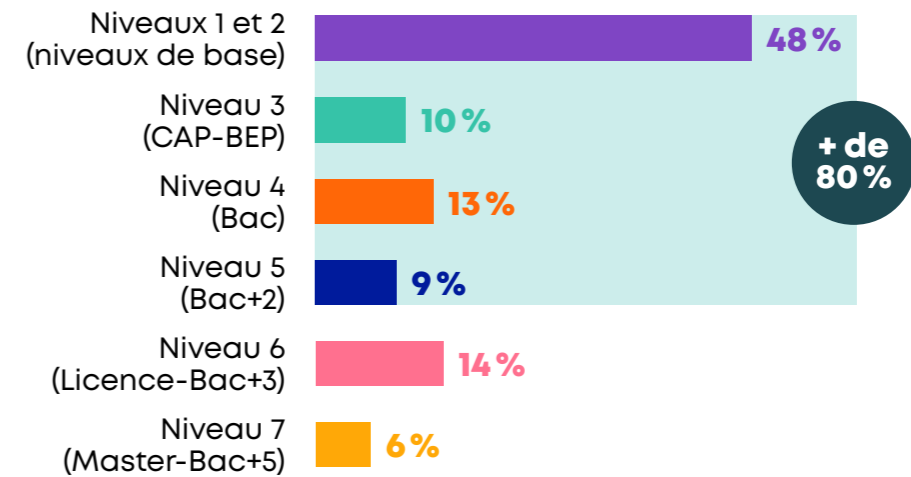
## Répartition par sexe



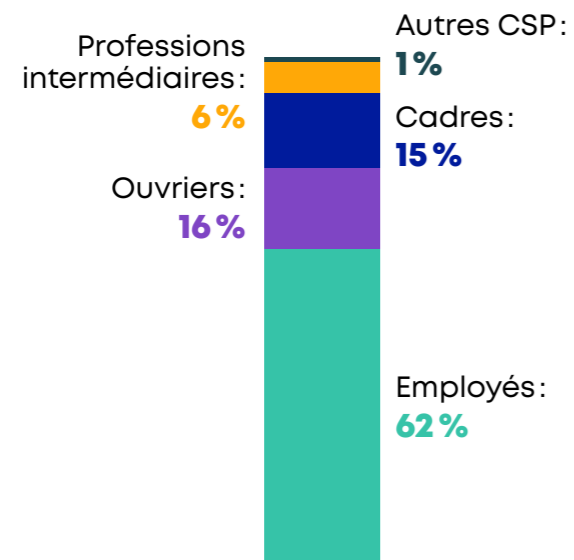
## Répartition par tranche d'âge



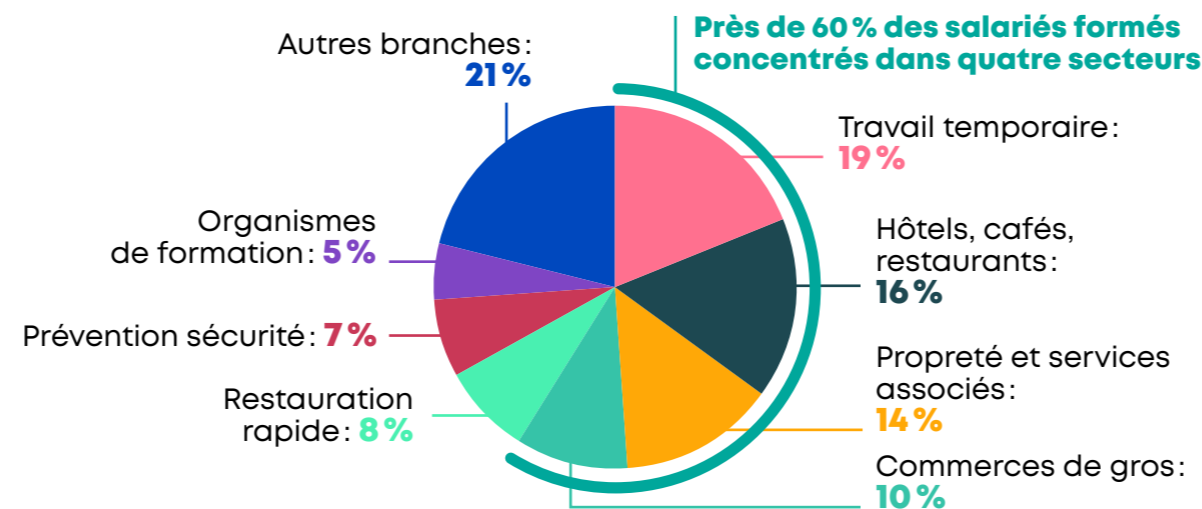
## Répartition par niveau de formation



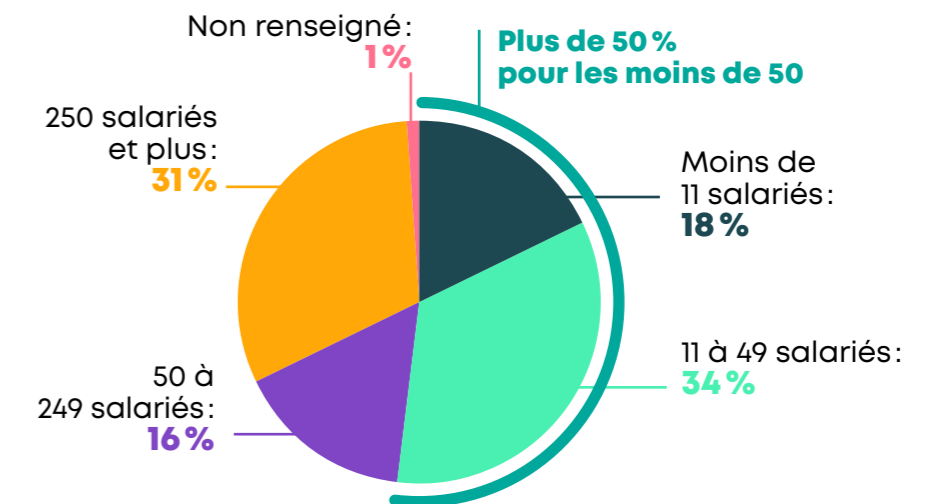
## Répartition par catégorie socio-professionnelle



## Répartition par branche professionnelle



## Répartition par taille d'entreprise



\* Les chiffres de cette page concernent uniquement le profil des salariés formés.

**AKTO**