



RAPPORT DE BRANCHE

ANNÉE 2020 (*édition 2021*)

29 Octobre 2021, N/Réf. : 2105.2

# Sommaire

---

<b>1. Les entreprises de la branche</b>	<b>5</b>
<b>2. Les salariés</b>	<b>15</b>
<b>3. Les emplois occupés par les salariés</b>	<b>22</b>
<b>4. Les embauches et les départs</b>	<b>32</b>
<b>5. La rémunération</b>	<b>36</b>
<b>6. La formation professionnelle</b>	<b>45</b>
<b>7. La santé – prévoyance</b>	<b>60</b>
<b>8. Les incapacités et invalidités</b>	<b>63</b>
<b>Annexe méthodologique</b>	<b>65</b>

## Les chiffres clés de la branche de l'Enseignement privé indépendant

### ► Différentes méthodes de comptabilisation des emplois dans la branche

- La source commune pour la comptabilisation des emplois dans la branche est la DSN mais les traitements et les méthodes de comptabilisation peuvent varier suivant les organismes.
- La méthode de comptabilisation utilisée dans ce rapport de la branche : les « vrais emplois », méthode retenue jusqu'à 2018 par la DARES

- Jusqu'ici, la Dares, le service statistique du Ministère du travail assurait le suivi des branches dans ses portraits statistiques en comptabilisant les emplois considérés comme « Non annexes ».

Les emplois Non annexes sont définis ainsi par l'INSEE :

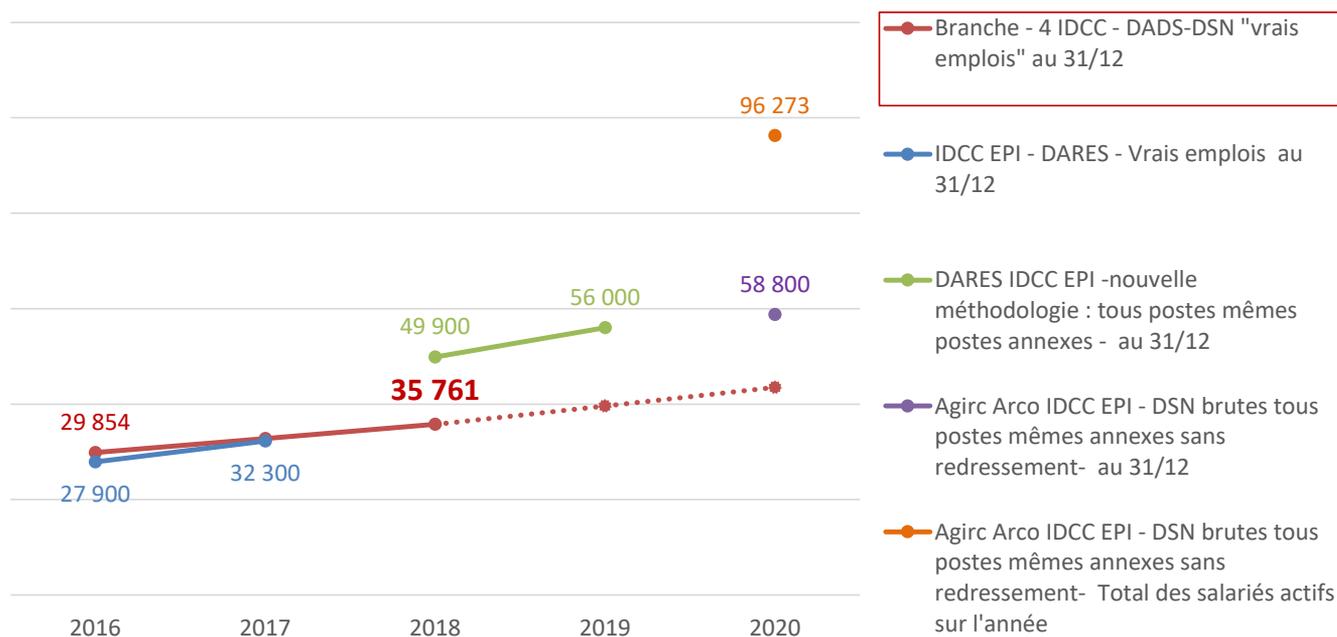
*Un poste est considéré dans les DADS comme **non annexe** ou "**vrai emploi**" s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.*

*Dans le cas général et depuis 2002, si la rémunération nette est **supérieure à 3 SMIC mensuels** ou si la durée d'emploi **dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heure par jour**, le poste est non annexe. Sinon, le poste est considéré comme annexe.*

- Les emplois étaient comptabilisés « en stocks » : il s'agit du nombre de salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.
- Ce rapport de branche est basé sur ces « vrais emplois » comptabilisés au **31/12/2018** et relevant des 4 IDCC de la branche. Ce sont les données en rouge dans le graphique suivant. Le millésime 2018 était celui disponible auprès de l'INSEE lors du lancement de ce rapport.
- À partir de 2018, les nouveaux portraits de branche établis par la DARES (publié début octobre 2021) adoptent une nouvelle méthodologie : Ils prennent maintenant en compte, non seulement les « vrais emplois », mais également les postes « annexes »  
Ils sont toujours comptabilisés en stock au 31 décembre.
- Il s'agit également de la méthode suivie par l'Agirc Arrco dans les rapports que la fédération établie par IDCC sur la base d'une exploitation des données brutes de la DSN (sans les redressements établis par l'INSEE).
- Une autre modalité de calcul des emplois est possible : comptabiliser l'ensemble des salariés actifs sur l'exercice, c'est-à-dire comptabilisation de toutes les personnes ayant travaillé durant l'année, même si elle n'est plus présente au 31/12.

► **Suivant ces différentes méthodes de comptabilisation des emplois, les écarts peuvent donc être importants entre les chiffres**

Evolution des emplois selon les différentes méthodes de comptabilisation



- Suivant les besoins de la branche, il pourra être pertinent à l'avenir d'étudier certains indicateurs selon ces différentes méthodologies de comptabilisation afin de faire plus particulièrement ressortir les éléments clés de certaines thématiques.

► **Ainsi, fin 2018, la branche comptait 1 900 entreprises employant 35 700 salariés en « vrais emplois », soit 22 000 ETP.**

- Ces chiffres sont en très forte augmentation par rapport aux données 2016 (précédente édition du rapport établie sur le même périmètre) :
  - + 24% pour le nombre d'entreprises ;
  - + 20% pour les emplois salariés
- Ces augmentations semblent le résultat de la croissance des structures de la branche mais peut être encore davantage d'un **élargissement opérationnel de la couverture de la CCN** ; Les données brutes de la DSN avant traitement par l'INSEE font présager d'une augmentation des emplois qui pourrait se poursuivre.

► **Une forte part de TPE parmi les entreprises**

La part des TPE, déjà majoritaires a augmenté pour passer de 62% à 65 % sous l'impulsion d'une forte augmentation des entreprises de moins de 5 salariés, principalement du niveau d'enseignement primaire ou pré-primaire.

► **La branche est majoritairement féminine (62 % des salariés) et un peu plus âgée que la moyenne nationale.**

Mais on constate une légère baisse des salariés de 55 ans et plus, sans doute en raison de l'augmentation globale des effectifs

► **77 % des salariés sont en CDI, une part en augmentation de 2 points par rapport à 2016.**

► **La filière métier des enseignants est majoritaire dans les effectifs : 54 % en 2018 (+2 points)**

► **Le taux des temps partiel est important : 36%**

► **Le salaire horaire brut moyen est de 23,26 €, en augmentation de 2,5% par rapport à 2016.**

## **1. Les entreprises de la branche**

- 2. Les salariés**
- 3. Les emplois occupés par les salariés**
- 4. Les embauches et les départs**
- 5. La rémunération**
- 6. La formation professionnelle**
- 7. La santé – prévoyance**
- 8. Les incapacités et invalidités**

## Les entreprises

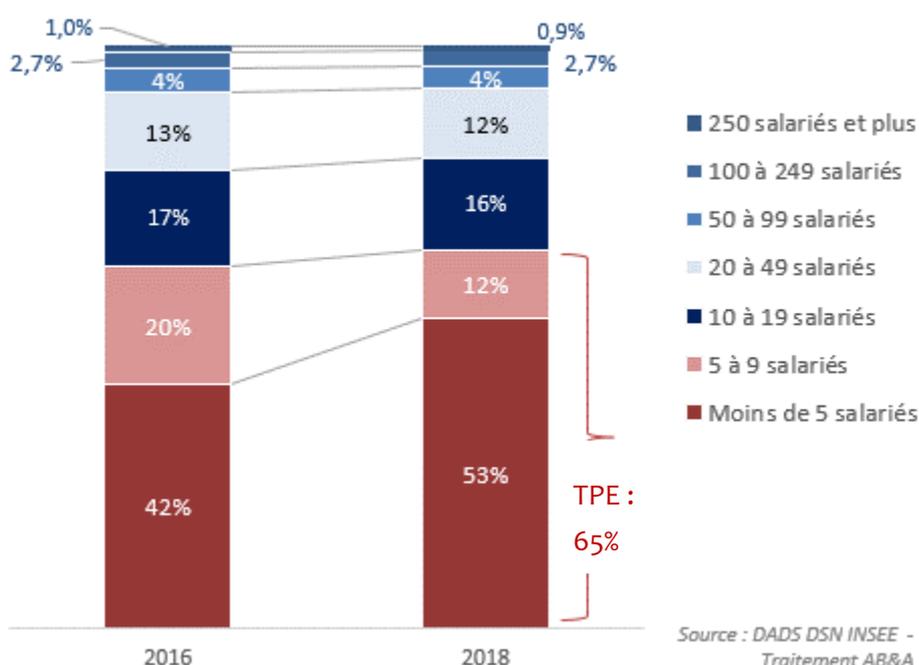
### ► La branche compte 1 913 entreprises, soit une très forte augmentation en 2 ans

- Le nombre d'entreprises relevant des CCN de la branche a **augmenté de 24% entre 2016 et 2018**.
- Au-delà du développement de la branche, il est possible que cette forte augmentation soit le résultat de la fusion des conventions collectives opérée en 2017. Même si les données de 2016 et 2018 aient bien été demandées sur les 4 « anciennes » IDCC, il est possible que ces modifications aient été l'occasion pour un certain nombre d'entreprises de revoir leur attachement à la CCN et aient rejoint la branche récemment. Ou encore, que le processus de déclaration de la CCN par les entreprises se soit renforcé. Il pourrait s'agir ainsi davantage d'un élargissement opérationnel de la couverture de la CCN, que d'une augmentation du nombre d'entreprises au sens strict.

### ► 65 % des entreprises sont des TPE (Très petites entreprises)

- Ce taux était de 62 % en 2019. C'est la part des plus petites entreprises (moins de 5 salariés) déjà majoritaires en 2016, qui a particulièrement augmenté, passant de 42 % à 53% des entreprises de la branche (soit + 11 points).

Evolution de la répartition des entreprises par taille



Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs au 31/12/2018	
250 salariés et plus	18
100 à 249 salariés	52
50 à 99 salariés	73
20 à 49 salariés	224
10 à 19 salariés	304
5 à 9 salariés	226
Moins de 5 salariés	1 016
<b>Total</b>	<b>1 913</b>

- Par tranches d'ETP, la part des entreprises comptant moins de 5 ETP est encore plus importante.

Répartition des entreprises par tranche d'ETP

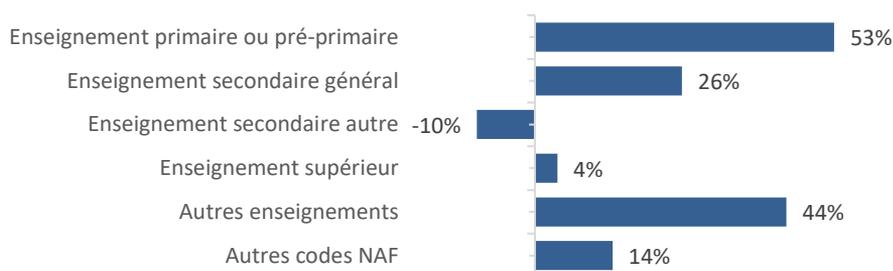


Source : DSN INSEE 2018 -

## ► La ventilation des entreprises et des établissements par niveau d'enseignement (NAF)

- Pour rappel : Il a été convenu d'utiliser la Nomenclature INSEE des activités (NAF) pour les répartir selon le niveau d'enseignement.
- **L'augmentation** globale du nombre d'entreprises et d'établissements entre 2016 et 2018 a été différente selon le niveau d'enseignement : elle a été particulièrement importante dans **l'enseignement primaire ou pré-primaire** et dans les « autres enseignements ». Et le nombre d'entreprises a **diminué** pour l'enseignement **secondaire** autre que général.

Evolution 2016-2018 du nombre d'entreprises par niveau d'enseignement (d'après le code NAF)

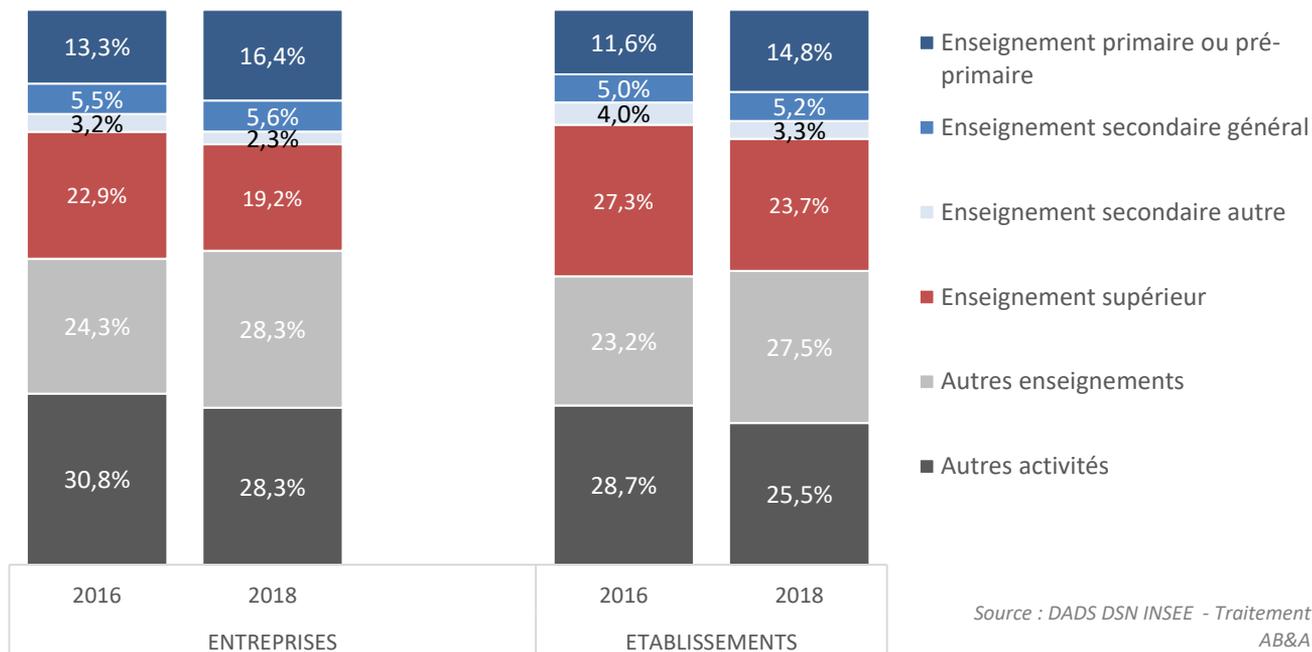


Source : DADS DSN INSEE - Traitement AB&A

- Ces évolutions se retrouvent dans leur répartition des entreprises par niveau d'enseignement. Ainsi on constate une augmentation de la part de l'enseignement primaire ou pré-primaire et des autres enseignements au détriment des autres activités

A noter que les évolutions en nombre d'entreprises ne reflètent qu'en partie l'évolution des emplois (voir la partie 2)

## Répartition des entreprises et des établissements par niveau d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur)



Niveau d'enseignement	NAF de l'employeur
<b>Enseignement primaire ou pré-primaire</b>	85.10Z Enseignement pré-primaire 85.20Z Enseignement primaire
<b>Enseignement secondaire général</b>	85.31Z Enseignement secondaire général
<b>Enseignement secondaire autre</b>	85.32Z Enseignement secondaire technique ou professionnel 85.41Z Enseignement post-secondaire non supérieur
<b>Enseignement supérieur</b>	85.42Z Enseignement supérieur
<b>Autres enseignements</b>	8559B Autres enseignements
<b>Autres activités</b>	Autres codes NAF

- Les entreprises classées dans le code NAF « **Autres enseignements** », arrivent en première position pour les entreprises (28,3 %, à égalité avec les entreprises ayant déclarés des codes NAF autres que ceux de l'enseignement) et pour les établissements (27,5 %).

Nota : Ce code NAF regroupe un grand nombre d'activités connexes à l'enseignement:

- les autres activités éducatives ne pouvant pas être classées par niveau
- le tutorat universitaire
- les centres de formation offrant des cours de rattrapage
- les cours de révision en vue d'examens professionnels
- les activités de soutien scolaire, généralement à domicile, dispensées par des organismes ou des professeurs indépendants (leçon, aide aux devoirs, etc.)

- les cours de langues et de compétences conversationnelles, hors formation professionnelle continue
- la formation informatique, hors formation professionnelle continue
- l'instruction religieuse

Cette sous-classe comprend aussi

- la formation des maîtres-nageurs, des moniteurs de ski
  - la formation à la survie
  - la formation à l'art oratoire
  - la formation à la lecture rapide
- La part des entreprises et établissements appliquant l'une des conventions collectives de la branche classés dans **d'autres codes NAF** que ceux couvrant les activités cœur de la branche a légèrement diminué même si elle reste relativement importante : 28,3 % des entreprises, et 25,5% des établissements.

Il s'agirait en majorité d'entreprises relevant des codes NAF suivants :

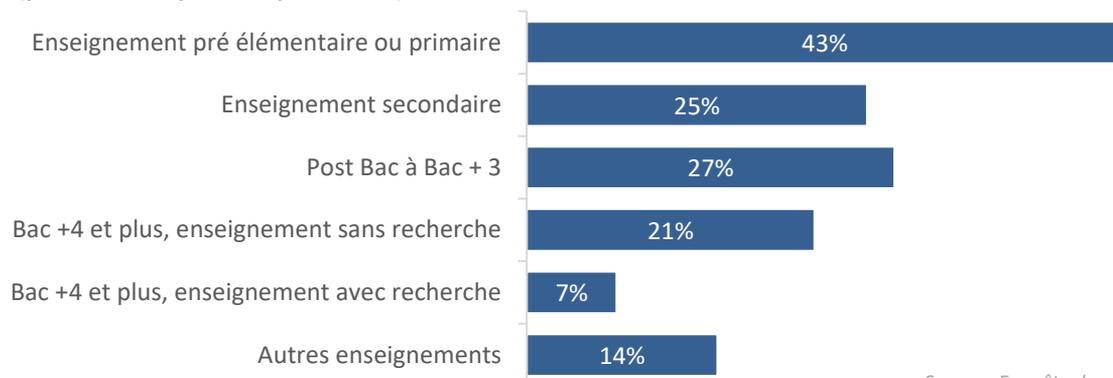
8559A	Formation continue d'adultes
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
8552Z	Enseignement culturel
8560Z	Activités de soutien à l'enseignement
94.91Z	Activités des organisations religieuses

- Les évolutions constatées pour les entreprises se retrouvent dans les établissements : passé de 1786 en 2016 à 2 200 en 2018 (+ 23%)

### ► **D'après l'enquête, quel que soit leur code NAF, 52 % des entreprises ont déclaré au moins une activité d'enseignement supérieur**

- Les entreprises sont nombreuses à déclarer différents niveaux d'enseignement, mais la majorité a au moins une activité d'enseignement supérieur, quel que soit leur code NAF.
- 14% des entreprises exercent en parallèle ou exclusivement d'autres types d'enseignement : formation continue des adultes, FLE, activités associatives ou même de services, éducation musicale ou encore préparation à l'enseignement, ce qui confirme l'existence d'un segment significatif d'activités hors « cœur » de la branche.

### Répartition des entreprises selon les niveaux d'enseignement déclarés (plusieurs réponses possibles)

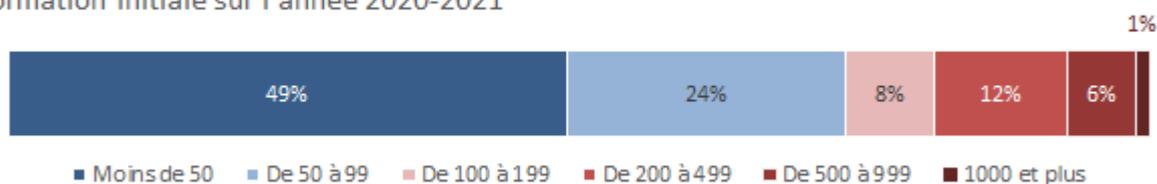


Source : Enquête données 2020

- Nota : La différence de ces chiffres avec ceux obtenus par le code Naf s'explique notamment par les raisons suivantes :
  - l'enquête permet de faire connaître plusieurs niveaux d'enseignement pour l'établissement, alors que l'INSEE n'enregistre que l'activité principale ;
  - l'enquête permet de déclarer l'activité actuelle, alors que le Naf peut ne pas avoir été mis à jour par l'entreprise suite à des évolutions d'activité.
  - Et pour l'enquête, les répondants peuvent déclarer plusieurs niveaux d'enseignement

### ► Près de la moitié des entreprises ont eu moins de 50 élèves ou étudiants en formation initiale en cumul sur la période 2020-2021, mais 19 % en ont eu plus de 200

#### Répartition des entreprises selon le nombre d'élèves ou d'étudiants en formation initiale sur l'année 2020-2021



Source : Enquête données 2020

- 1% des entreprises répondant à l'enquête a au moins 1 000 élèves.
- Entre les années 2019-2020 et 2020-2021, le **nombre d'élèves ou d'étudiants** en formation initiale des entreprises ayant répondu à l'enquête a **globalement légèrement augmenté : +3,2%**

#### Evolution du nombre d'élèves ou étudiants entre les années scolaires 2019 -2020 et 2020-2021



Source : Enquête données 2020

Toutefois la situation est variable entre les entreprises. La majorité d'entre elles a connu effectivement une augmentation du nombre d'élèves ou d'étudiants en formation initiale mais pour un peu moins d'un tiers d'entre-elles, les effectifs en formation initiale ont légèrement baissé.

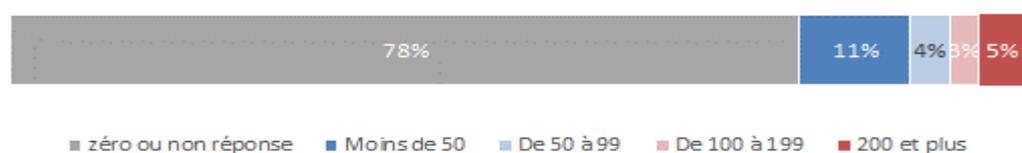
### ► Une augmentation de la part des élèves ou étudiants en formation initiale à distance entre 2019 et 2021.

- Parmi les répondants à l'enquête, 7% des entreprises ont eu des élèves en formation initiale à distance.
- La part de ces élèves ou étudiants en formation initiale en enseignement distanciel a augmenté entre les la période 2019-2000 et 2020-2021 passant de 10 à 12%.

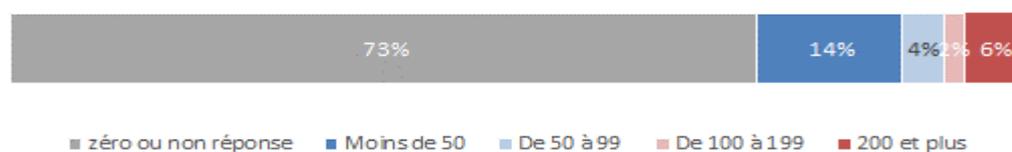
### ► La part des entreprises formant des alternants, et les effectifs alternants en eux-mêmes, ont augmenté entre les périodes 2019-2020 et 2020-2021

- D'après l'enquête, 27% des entreprises ont formé des alternants sur la période 2020-2021 contre 22% sur la période 2019-2020. Il est probable qu'il s'agisse de l'accroissement de l'apprentissage, fortement soutenu par l'État depuis la dernière réforme.

Répartition des entreprises selon le nombre d'alternants 2019-2020



Répartition des entreprises selon le nombre d'alternants 2020-2021



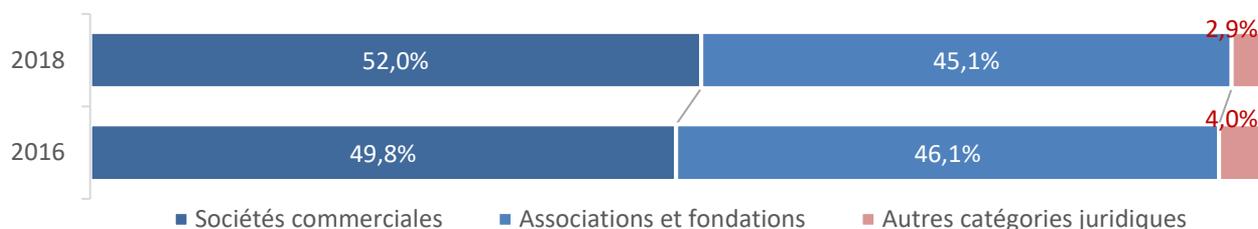
Source : Enquête données 2020

- Et le **nombre d'alternants formés** par elles a **augmenté de 19% entre les 2 périodes.**
- 36% de ces alternants étaient formés 100% à distance en 2020-2021. Cette part importante (pour rappel : aucun alternant formé à distance dans l'enquête 2018) s'explique par les réponses de quelques entreprises d'enseignement supérieur qui concentrent un grand nombre d'alternants formés selon cette modalité.

► **En termes de statut juridique, les entreprises de la branche restent équitablement partagées entre sociétés commerciales et structures associatives**

- L'augmentation du nombre d'entreprises s'est traduite par une croissance de la part des sociétés commerciales.

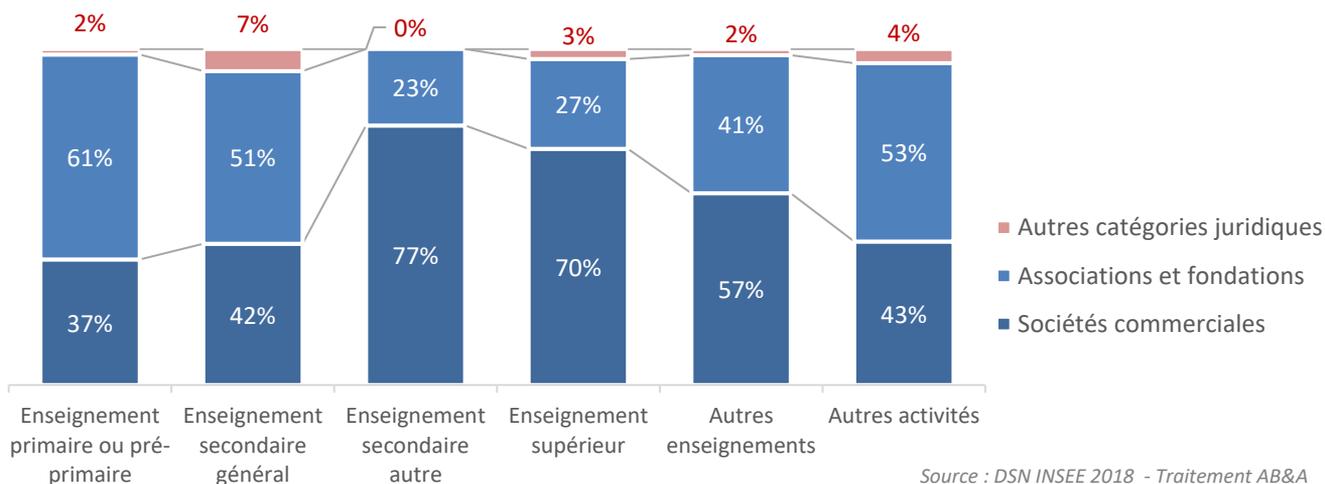
Répartition des entreprises par CCN



Source : DADS DSN INSEE - Traitement AB&A

- Les sociétés commerciales sont légèrement plus présentes que les associations dans le tissu économique de la branche. On note toutefois des écarts plus significatifs selon le niveau d'enseignement (selon le code NAF) : dans l'enseignement secondaire non général et l'enseignement supérieur, les sociétés commerciales sont très majoritaires.

Statut des entreprises par niveau d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur)



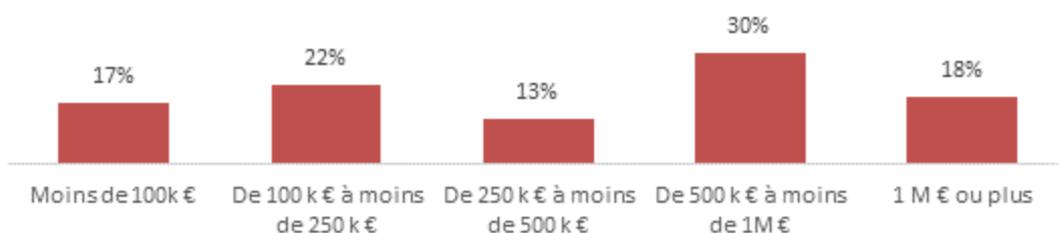
Source : DSN INSEE 2018 - Traitement AB&A

## Situation économique des entreprises en 2020

### ► Le chiffre d'affaires moyen des entreprises ayant répondu à l'enquête est de 1,6 million d'euros

- Les entreprises ayant répondu à l'enquête sont effectivement plus nombreuses dans la tranche comprise entre 0,5 et 1 million d'euros.

Répartition des entreprises par tranche de chiffre d'affaires



- 40% d'entre elles ont été excédentaires en 2020 et 32% à l'équilibre malgré la crise sanitaire, mais 28% d'entre elles ont été déficitaires.

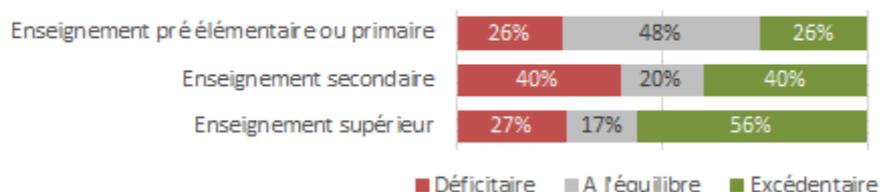
Situation des entreprises en 2020



Source : Enquête données 2020

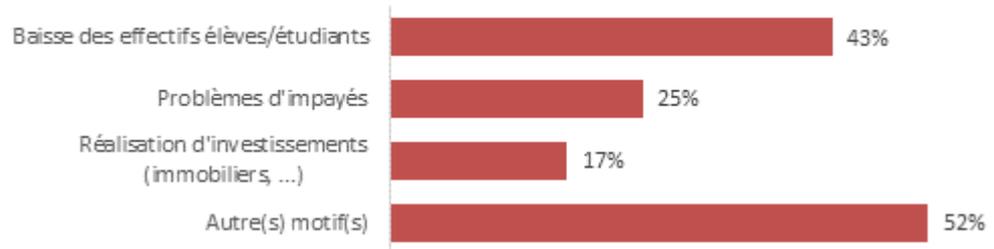
Les entreprises de l'enseignement supérieur sont majoritairement excédentaires et ce sont les entreprises du secondaire qui sont plus souvent en difficultés.

Situation des entreprises en 2020 en fonction du niveau d'enseignement



Les motifs de ces déficits ont été divers mais la baisse du nombre d'élèves ou étudiants a été l'une des raisons mentionnées par près de la moitié de ces entreprises. Cette baisse du nombre d'élèves pourrait être liée aux difficultés économiques de certaines familles. La crise sanitaire et les fermetures administratives sont les principaux autres motifs de ces déficits ainsi que la baisse des dons pour les structures associatives, sans qu'il y semble y avoir de lien avec le niveau d'enseignement.

## Motifs du déficit des entreprises



**1. Les entreprises de la branche**

**2. Les salariés**

**3. Les emplois occupés par les salariés**

**4. Les embauches et les départs**

**5. La rémunération**

**6. La formation professionnelle**

**7. La santé – prévoyance**

**8. Les incapacités et invalidités**

## La branche de l'enseignement privé indépendant compte plus de 35 700 salariés en « vrais emplois », pour plus de 22 000 ETP

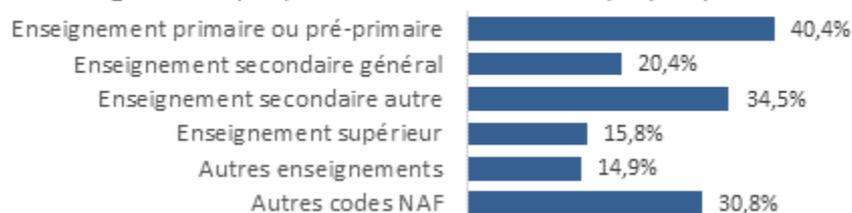
### ► Le nombre de salariés relevant de la branche a augmenté de près de 20% entre 2016 et 2018, augmentation qui pourrait se poursuivre

- Fin 2018, la branche comptait **35 761 salariés**, contre 29 854 salariés au 31 décembre 2016, soit une augmentation de 19,8%.
- Cette augmentation correspond à celle du nombre d'entreprises appliquant l'une des 4 CCN de la branche. Ainsi de la même manière, on ne peut définitivement conclure sur les facteurs de cette croissance, qui peuvent relever d'un réel accroissement ou d'un effet de couverture juridique ou statistique de la CCN.
- Ce nombre total de salariés comptabilisés en 2018 **pourrait continuer d'augmenter**. En effet l'exploitation faite par Agirc Arcco à partir de données brutes non redressées de la DSN (voir note méthodologique) conduisent à anticiper une augmentation de l'ordre de + 20% d'ici 2020 : la branche pourrait atteindre 43 000 salariés. Mais ce chiffre restera à vérifier lors de la parution des données redressées par l'INSEE ou par le service statistique du Ministère de l'emploi (DARES).

### ► Nonobstant de cette forte augmentation, la répartition des salariés par niveau d'enseignement n'a que légèrement évolué

- Le nombre de salariés est sans doute un indicateur plus fiable de l'activité réelle par niveau d'enseignement que le nombre d'entreprises. Ainsi les dynamiques de croissance/décroissance constatés plus haut en nombre d'entreprises sont en réalité un peu moins fortes que pressenties.
- En effet, **l'augmentation** des emplois est importante **pour tous les niveaux** d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur), mais a néanmoins été particulièrement importante dans l'enseignement primaire ou pré-primaire (comme pour les entreprises) mais également dans l'enseignement secondaire où le nombre d'entreprises a portant diminué.

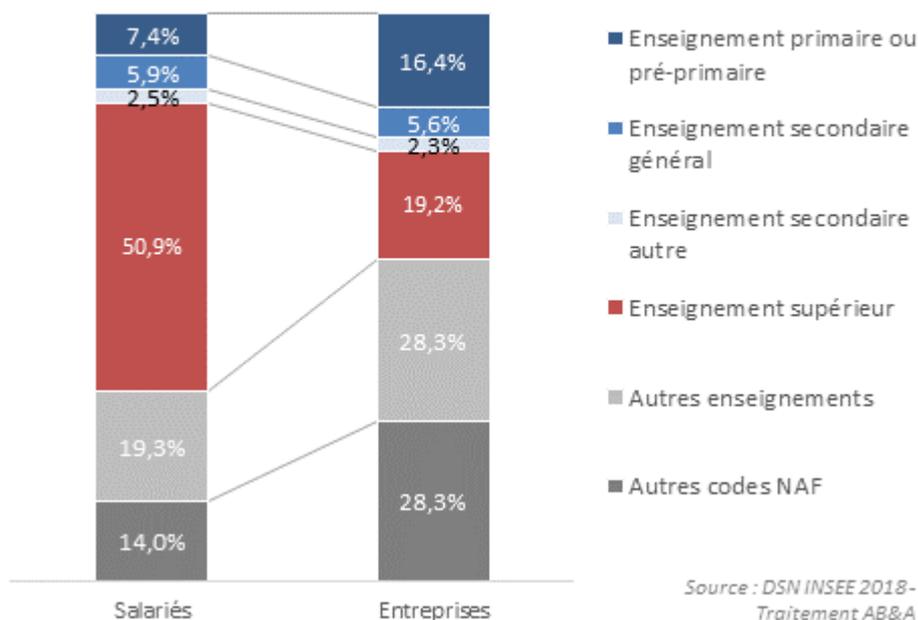
Evolution 2016 - 2018 du nombre de salariés par niveau d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur)



## ► Plus de la moitié des salariés travaille toujours dans un établissement d'enseignement supérieur

- 50,9 % des effectifs de la branche sont salariés d'entreprises dont le code d'activités (NAF) correspondant à l'enseignement supérieur. Ces entreprises ne représentent pourtant que 19 % du nombre total d'entreprises de la branche.

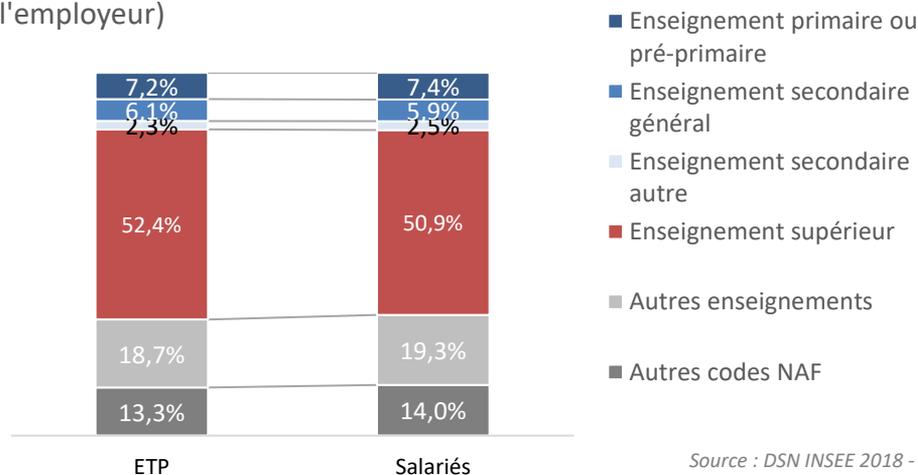
Répartition des salariés et des entreprises par niveau d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur)



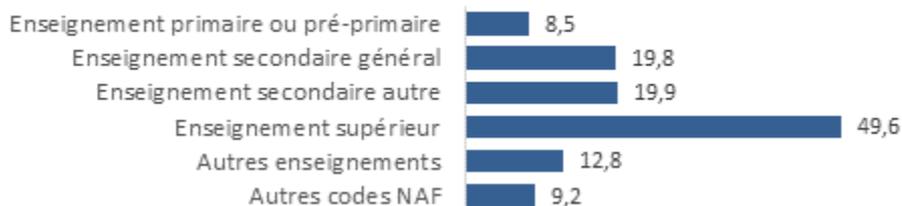
## ► 22 059 ETP (équivalents temps pleins)

- Les répartitions des ETP et des salariés par niveau d'enseignement sont très similaires. L'écart le plus significatif concerne l'enseignement supérieur dans lequel la part en ETP est plus importante que parmi les salariés. C'est en effet dans l'enseignement supérieur que la part des temps partiel est la moins importante (voir plus loin)

Comparaison de la répartition des ETP et des salariés par niveau d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur)



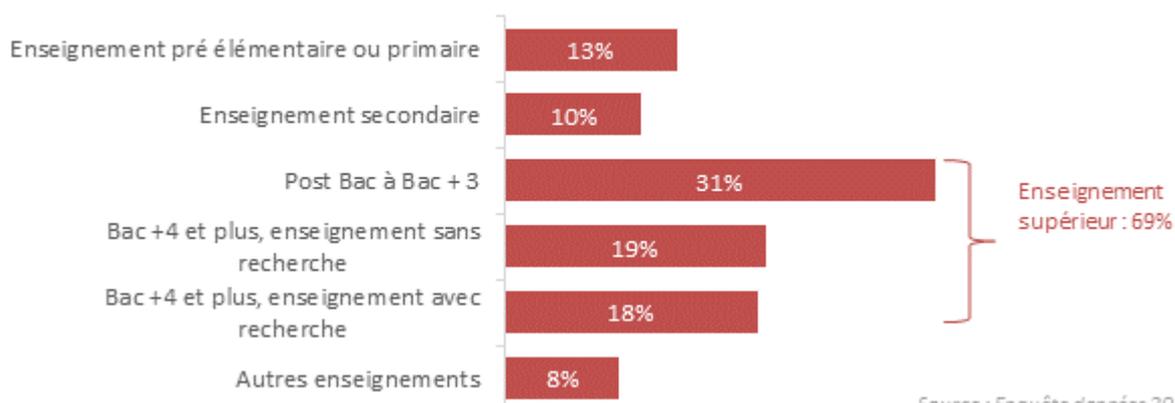
### Taille moyenne des entreprises par niveau d'enseignement (d'après le code NAF de l'employeur)



Source : DSN INSEE 2018 - Traitement AB&A

### ► L'enquête menée auprès des entreprises confirme cette majorité de salariés dans l'enseignement post Bac

#### Répartition des salariés selon les niveaux d'enseignement déclarés (plusieurs réponses possibles)



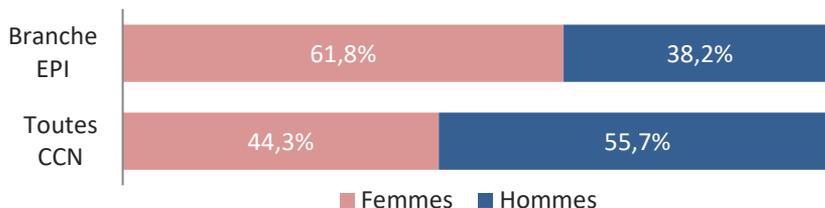
Source : Enquête données 2020

Pour rappel, les chiffres sont différents de ceux issus de la DSN pour des raisons méthodologiques. Mais ils sont toutefois tout à fait en adéquation avec ceux de la DSN.

## ► Les femmes sont largement majoritaires parmi les salariés de la branche

- Le taux de féminisation des effectifs a augmenté de 0,6 point entre 2016 et 2018 et est très supérieur à celui de l'ensemble des branches (44,2 %)

### Proportions femmes hommes

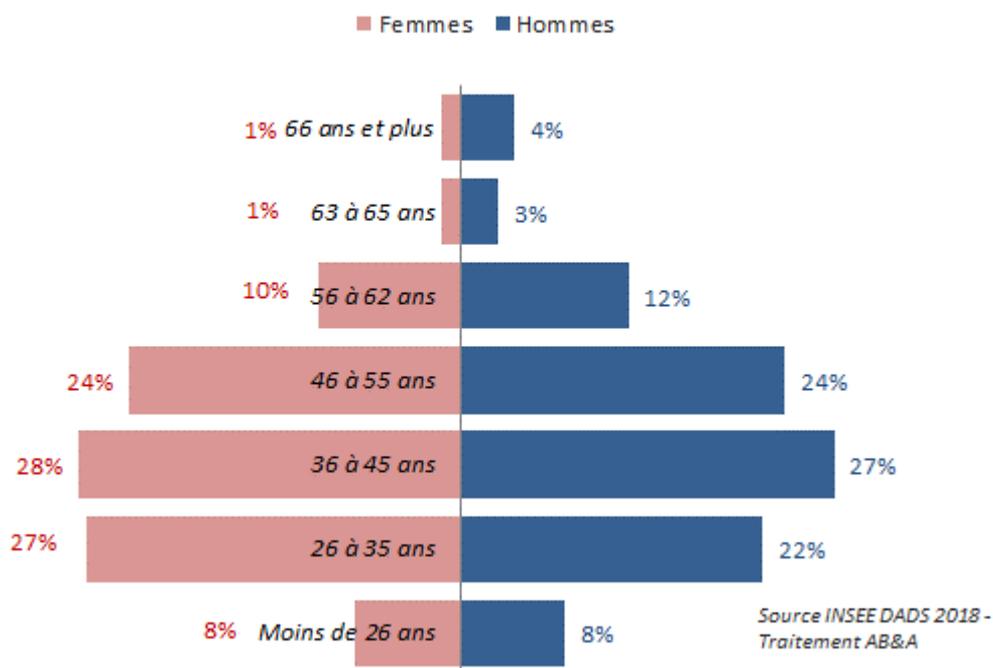


sources : DSN INSEE 2018, DARES 2017 pour toutes CCN

## ► Les salariés de la branche sont un plus âgés que la moyenne des salariés toutes branches confondues, mais les femmes de la branche y sont plus jeunes que les hommes

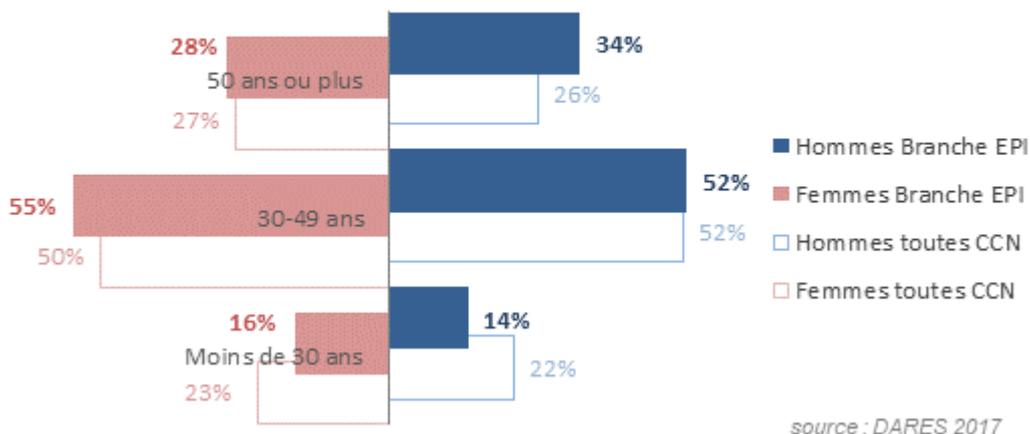
- Mais on constate une baisse de la proportion des salariés de plus de 55 ans, sans doute expliquée par l'évolution globale des effectifs.

### Pyramide des âges de la branche



- Parmi ces salariés, les femmes comme les hommes sont plus âgées que l'ensemble des branches

Pyramide des salariés dépendants de l'IDCC 2691 comparée aux moyennes toutes CCN confondues



## ► L'ancienneté moyenne des salariés dans les entreprises ayant répondu à l'enquête est de 5,6 ans

- Comme constaté dans l'enquête précédente, les femmes ont une ancienneté moyenne plus courte que les hommes

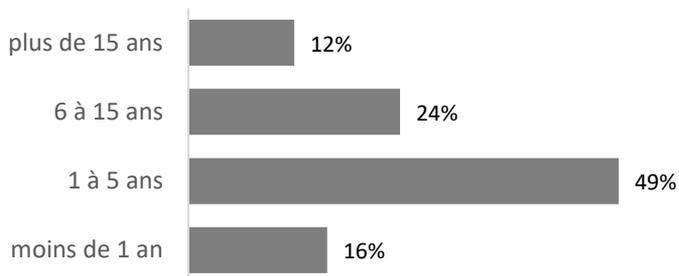
Ancienneté moyenne des salariés



Source : Enquête données 2020

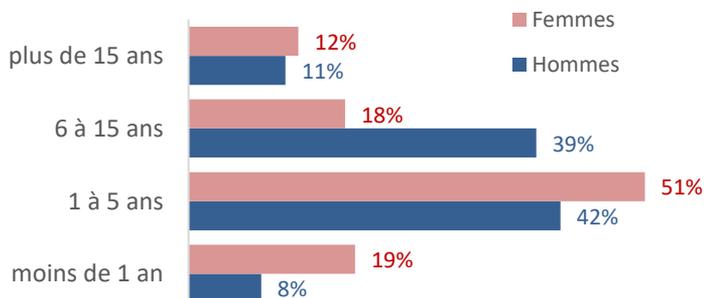
- La majorité des salariés, femmes comme hommes ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans

Répartition des salariés selon l'ancienneté



Source : Enquête données 2020

Répartition Femmes - Hommes selon l'ancienneté



Source : Enquête données

## ► 14 % des entreprises emploient des salariés en situation de handicap

Part des entreprises ayant au moins 1 salarié en situation de handicap



■ Entrep. employant au moins 1 salarié en situation de handicap

Source : Enquête données 2020

- Ces salariés en situation de handicap représentent **1,8 % des effectifs de la branche**.  
Il s'agit un peu **plus souvent d'hommes** que de femmes, occupant un emploi principalement à **temps partiel** et **non enseignant**<sup>1</sup>.

Salariés en situation de handicap par sexe



■ Femmes ■ Hommes

Salariés en situation de handicap par filière métiers



■ Enseignants ■ Non enseignants

Salariés en situation de handicap par temps de travail



■ Temps complet ■ Temps partiel

Source : Enquête données 2020

- Parmi les entreprises employant au moins un salarié en situation de handicap, **1,4% ont eu recours aux aides MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) ou Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) pour aménager les postes concernés (19% dans l'enquête 2018)**

Part des entreprises ayant eu recours aux aides MDPH ou AGEFIPH pour aménager les postes des salariés en situation de handicap



Source : enquête 2020

<sup>1</sup> Note : les données ne sont pas suffisantes pour une analyse statistique croisée du temps de travail et de la filière métier par genre.

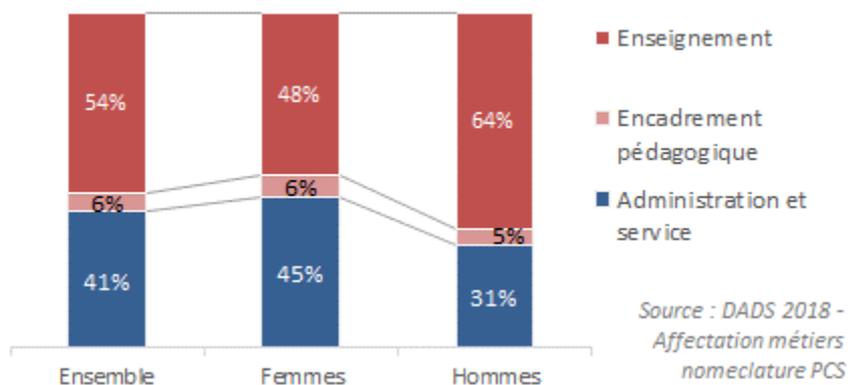
1. Les entreprises de la branche
2. Les salariés
3. Les emplois occupés par les salariés
4. Les embauches et les départs
5. La rémunération
6. La formation professionnelle
7. La santé – prévoyance
8. Les incapacités et invalidités

## Les emplois exercés par les salariés de la branche

### ► Plus de la moitié des salariés exerce un métier d'enseignement

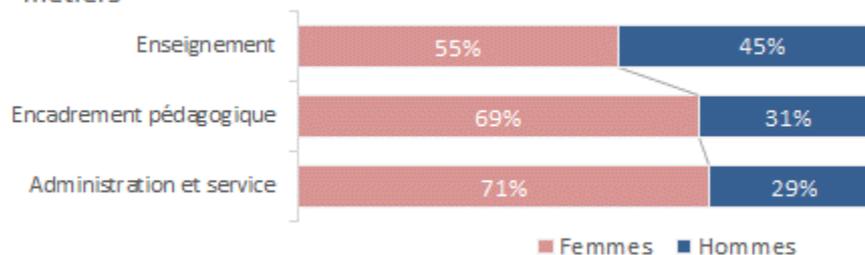
- D'après la nomenclature métiers de l'INSEE<sup>2</sup>, les salariés sont répartis selon de 124 professions et catégories professionnelles (PCS). Par affectation de ces codes, 54 % des salariés de la branche exercent une profession ayant été classée dans l'enseignement, contre 52% en 2016. (Pour rappel : le périmètre est uniquement sur les « vrais emplois » ; il est possible que la proportion des emplois administration et service soit moins importante sur un périmètre prenant en compte les postes annexes).
- Les métiers de l'encadrement pédagogique regroupent 6% des salariés

Métiers exercés par les salariés, par genre



- Les hommes, moins nombreux dans la branche, sont très majoritairement enseignants. Les métiers administratifs, de service et d'encadrement pédagogique sont plus féminins.

Proportion Femmes Hommes dans les filières métiers



Source : DADS 2018 - Affectation métiers nomenclature PCS

<sup>2</sup> Nomenclature des professions et catégories professionnelles (PCS) de l'INSEE

- Détail des métiers exercés par les salariés :

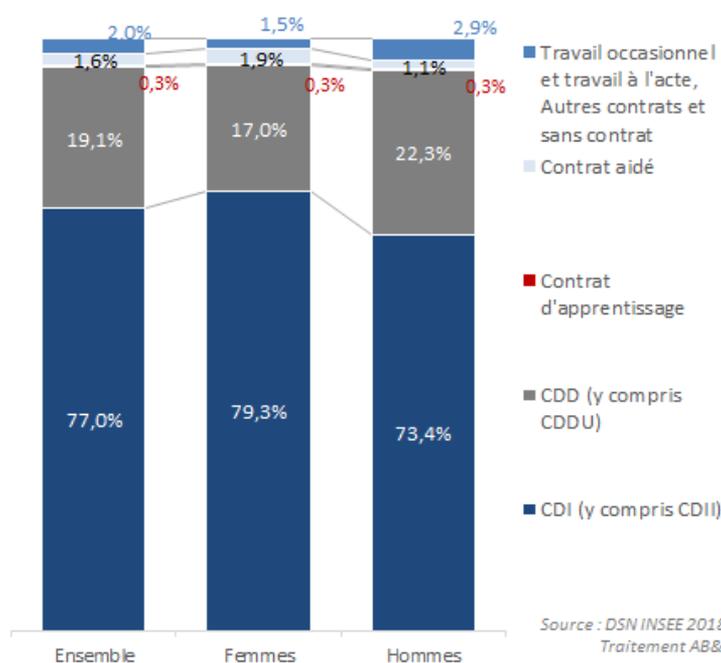
Les principaux métiers de la branche (nomenclature PCS-INSEE)	En pourcentage de salariés	En pourcentage de salariées Femmes	En pourcentage de salariés Hommes
342c-Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur	9,1%	6,4%	13,5%
423b-Formateurs et animateurs de formation continue	8,5%	8,0%	9,2%
342b-Professeurs et maîtres de conférences	7,3%	5,4%	10,3%
342d-Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur	7,2%	4,9%	11,0%
543g-Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	5,7%	6,9%	3,6%
422e-Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	4,0%	4,4%	3,3%
421b-Professeurs des écoles	3,7%	4,7%	1,9%
373d-Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes	3,5%	3,8%	3,1%
372d-Cadres spécialistes de la formation	3,5%	3,2%	4,1%
542a-Secrétaires	3,4%	5,1%	0,6%
421a-Instituteurs	3,2%	4,7%	0,7%
422a-Professeurs d'enseignement général des collèges	2,8%	3,0%	2,5%
555a-Vendeurs par correspondance, télévendeurs	2,2%	2,4%	1,7%
461f-Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	2,0%	2,5%	1,3%
341a-Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	2,0%	1,9%	2,2%
525b-Agents de service des autres établissements d'enseignement	1,7%	1,6%	1,8%
373b-Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	1,6%	1,7%	1,4%
543h-Employés administratifs non qualifiés	1,5%	1,8%	1,2%
422b-Professeurs de lycée professionnel	1,5%	1,5%	1,6%
564b-Employés des services divers	1,4%	1,6%	1,1%
354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	1,4%	1,0%	2,0%
422c-Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire	1,3%	1,1%	1,6%
525a-Agents de service des établissements primaires	1,2%	1,7%	0,3%
543f-Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (hors vente)	1,1%	1,4%	0,6%
543b-Employés qualifiés des services comptables ou financiers	1,0%	1,2%	0,6%
Autres PCS	18,3%	18,1%	18,7%

Source : DSN INSEE 2018

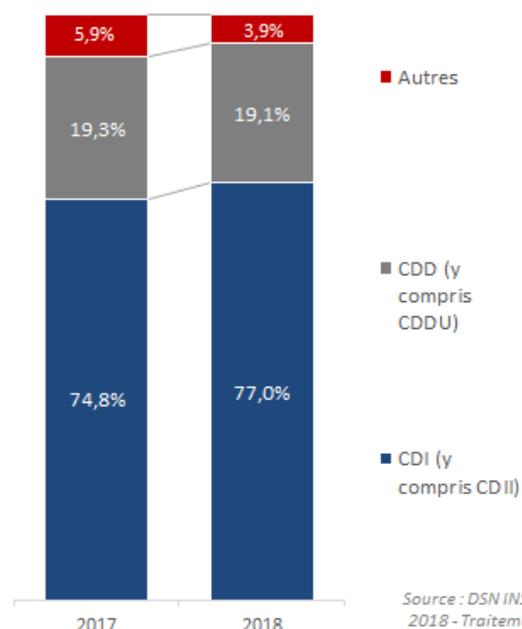
► **77 % des salariés de la branche sont en CDI, avec une proportion plus élevée pour les femmes (79 %) que pour les hommes (73 %)**

- Pour comparaison, la **proportion de salariés est de 75% au niveau national**, un chiffre très proche.
- Le **taux de CDD (19 %) est stable mais reste plus élevé** que la moyenne toutes branches (8,5%). L'écart en faveur des femmes n'a également pas évolué entre 2016 et 2018. Elles restent moins souvent en CDD que les hommes, contrairement à ce que l'on constate au niveau national. Cette particularité s'explique notamment par les emplois qu'elles occupent : elles sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois administratifs, alors que c'est l'activité d'enseignement qui génère davantage de temps partiel.
- La part des apprentis dans les effectifs reste très **faible**, avec 0,3 % des contrats des salariés alors que pour la moyenne nationale il est de 2,2 %.
- La part des contrats aidés a diminué, passant de 4 % des salariés en 2016 à 1,6% en 2018.

Répartition des salariés par type de contrat



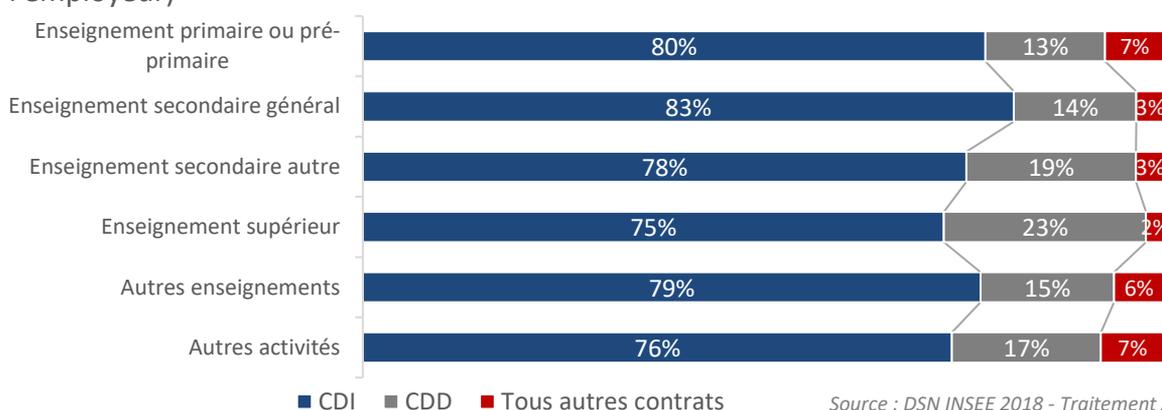
Evolution de la répartition des salariés par type de contrat



## ► La part des CDI présente peu d'écart selon les niveaux d'enseignement (selon le code NAF)

- Elle reste toutefois particulièrement élevée dans l'Enseignement secondaire général ; c'est dans l'Enseignement supérieur (qui regroupe plus de la moitié des salariés) qu'elle est un peu moins élevée.
- Dans l'Enseignement primaire ou pré-primaire, 7 % des salariés (contre 11% en 2016) ont un autre type de contrat, la majorité d'entre eux ayant un contrat aidé.

Types de contrat par niveau d'enseignement (selon le code NAF de l'employeur)

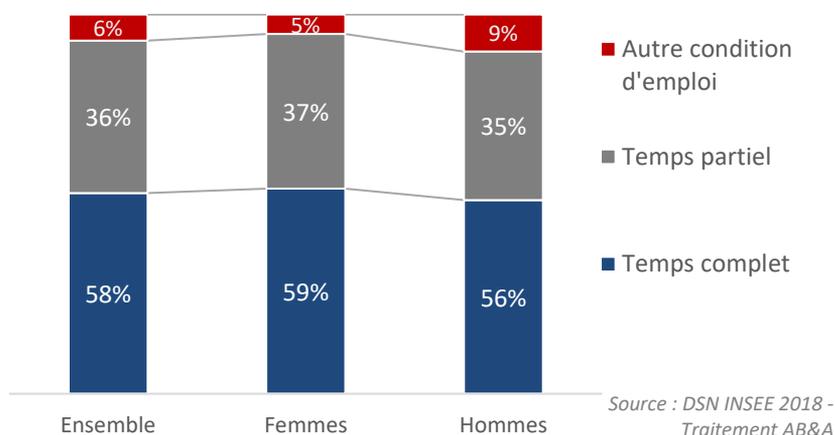


## ► Une part importante de salariés à temps partiel

A partir de 2017, l'INSEE a modifié sa méthodologie de dénombrement des temps partiel. Les données chiffrées ne sont donc pas comparables avec celle de la précédente édition du rapport de branche. Néanmoins toutes les tendances repérées sont confirmées malgré le changement de méthode.

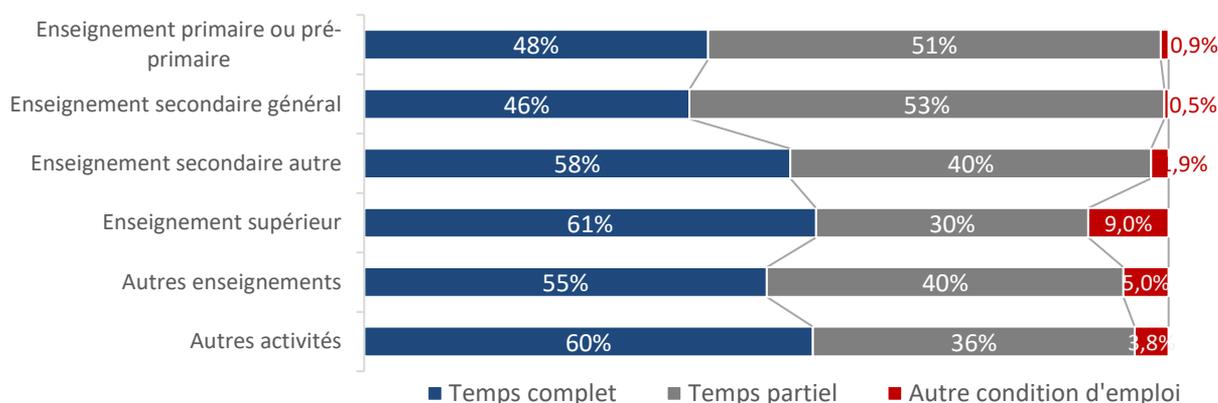
- La part de salarié à temps plein (58 %) est très inférieure à la moyenne toute branche qui est de 81 %.

Répartition des salariés par temps de travail



- La branche est en effet marquée par **l'importance du temps partiel**. Il est à noter que les femmes sont moins souvent à temps partiel dans la branche que dans la moyenne nationale où elles sont 4 fois plus souvent à temps non complet que les hommes. Ce phénomène est dû au fait que le temps partiel concerne surtout les activités d'enseignement, plus largement masculines.
- **Les « autres conditions d'emplois »**. Dans cette dernière catégorie, l'INSEE classe des situations très différentes : le travail à domicile, et les « non concernés » parmi lesquels peuvent se trouver, suivant l'activité des branches, des personnes travaillant à l'acte, des VRP, etc.
- Les temps pleins sont proportionnellement plus importants dans **l'Enseignement supérieur** (ainsi que les autres conditions d'emploi), alors qu'ils le sont moins dans l'enseignement secondaire, où la proportion de temps partiel est particulièrement élevée.

Temps de travail des salariés par niveau d'enseignement (selon le code NAF de l'employeur)



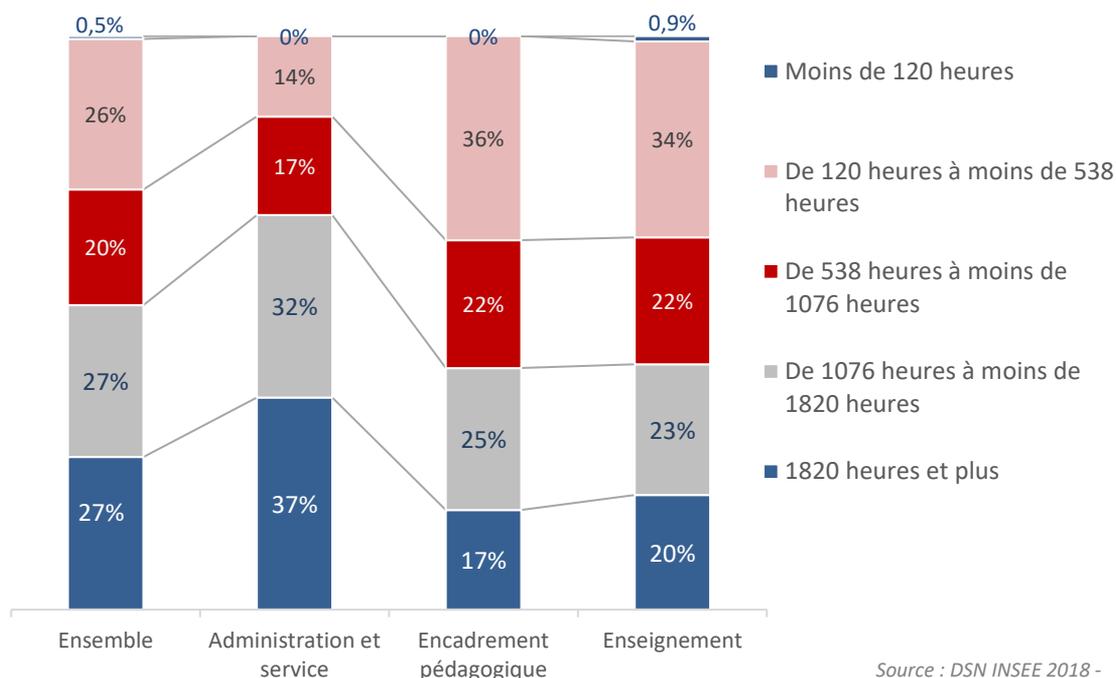
Source : DSN INSEE 2018 - Traitement AB&A

- En 2018, 72 % des salariés de la branche ont eu une durée annuelle de travail inférieure à 1820 heures. Cette proportion importante est toujours surtout due au personnel enseignant et à l'encadrement pédagogique<sup>3</sup>. Pour le personnel administratif et de services, elle est passée à 63%.

*Pour rappel : il s'agit ici de tous les salariés de la branche présents en décembre 2018, quelle que soit la date de leur entrée dans leur entreprise. Ainsi cet indicateur tend à surestimer légèrement les faibles durées annuelles, puisque l'on met dans cette catégorie des personnes qui sont entrées récemment, alors qu'ils peuvent être à plein temps.*

<sup>3</sup> Voir en annexe la nomenclature INSEE utilisée pour ce graphique

### Répartition des salariés par durée annuelle de travail



Source : DSN INSEE 2018 -  
Traitement AB&A

- **La proportion de cadres selon la nomenclature INSEE est particulièrement élevée dans la branche surtout parmi les hommes, mais cette répartition est très différente en fonction des niveaux d'enseignement (selon le code NAF de l'employeur)**

Note méthodologique : les données sur les catégories socioprofessionnelles sont issues des DADS. Dans la déclaration DADS (maintenant DNS), il est demandé à l'employeur de remplir :

- la profession de chaque salarié selon la nomenclature Professions et catégorie Professionnelles (PCS de l'INSEE)
- le statut cadre ou non cadre (selon le statut catégoriel Agirc Arco)

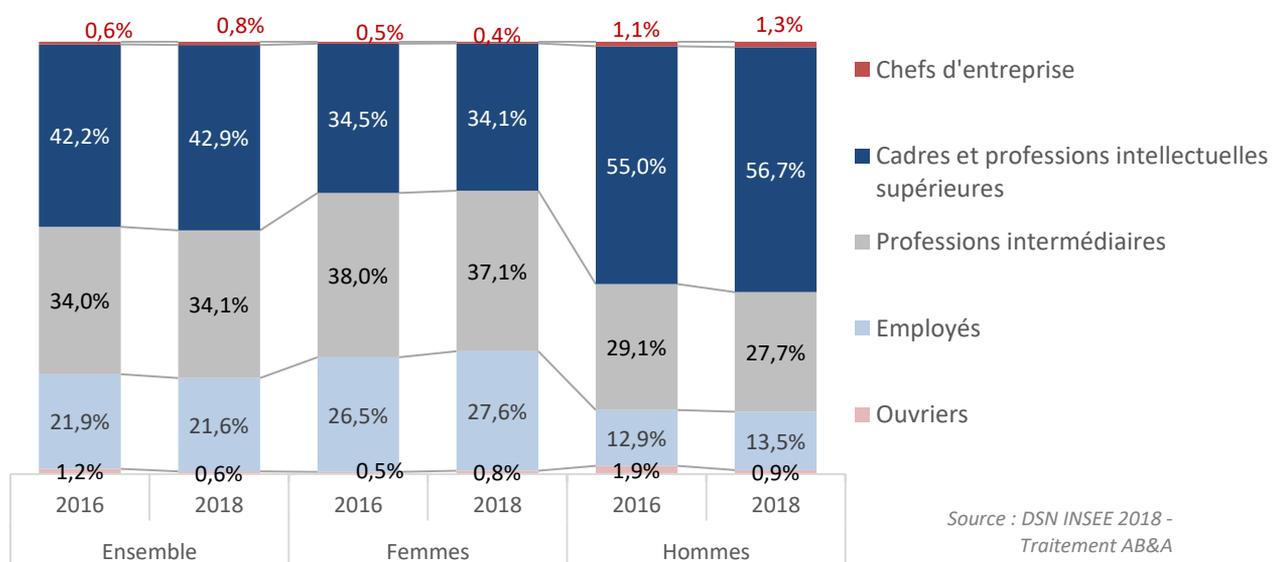
Pour l'interrogation des données, l'INSEE ne propose comme variable que les seules PCS, qui sont recodifiées par ses soins selon des programmes de traitement de données. Si la PCS semble assez fiable sur le libellé de l'emploi, il est possible que des décalages de recodification interviennent sur la catégorie socioprofessionnelle.

Les CSP selon la DNS découlent directement du niveau des PCS.

PCS commençants par 2	Chefs d'entreprises salariés
PCS commençants par 3	Cadres et professions intellectuelles supérieures
PCS commençants par 4	Professions intermédiaires
PCS commençants par 5	Employés
PCS commençants par 6	Ouvriers

- Tous niveaux d'enseignement confondus, la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle des cadres : 42,9% des salariés de la branche contre 19,4% toutes branches confondues d'après l'INSEE. La proportion de cadres a légèrement augmenté entre 2016 et 2018, mais cette augmentation ne concerne que les hommes, et non les femmes pour qui elle a légèrement baissé au profit de la catégorie employées.
- L'écart très significatif constaté entre les femmes et les hommes pour les emplois supérieurs se confirme en effet : les femmes sont nettement moins représentées dans les emplois cadres et de responsables d'entreprise<sup>4</sup> que les hommes.

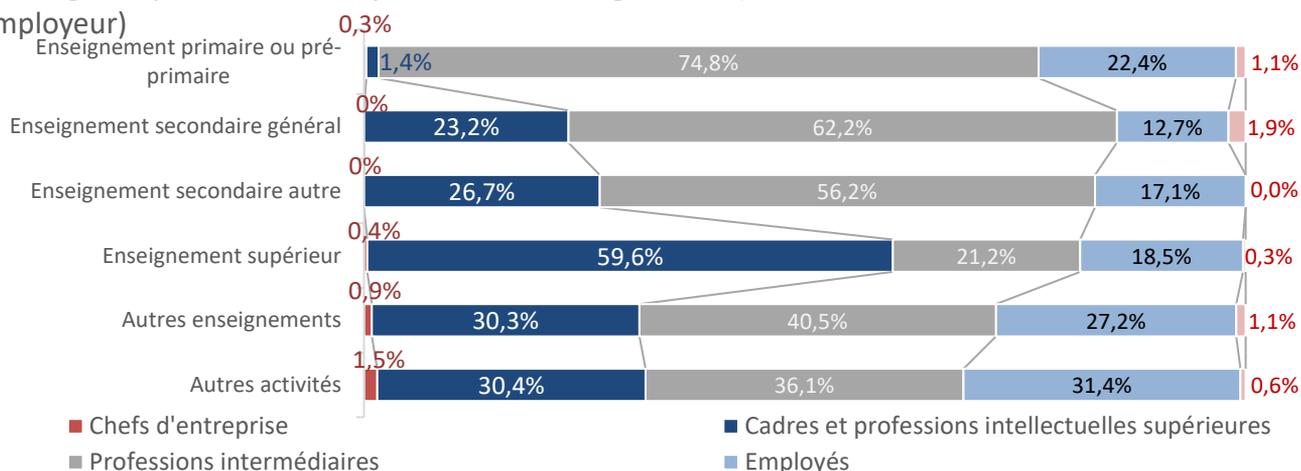
Evolution de la répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles



<sup>4</sup> Il ne s'agit ici que des chefs d'entreprise salariés

- Tous sexes confondus, cette part des cadres très importante reste principalement due aux établissements de l'Enseignement supérieur où plus de 59 % des salariés le sont, alors qu'ils ne sont que 2,5 % dans l'enseignement primaire ou pré-primaire.

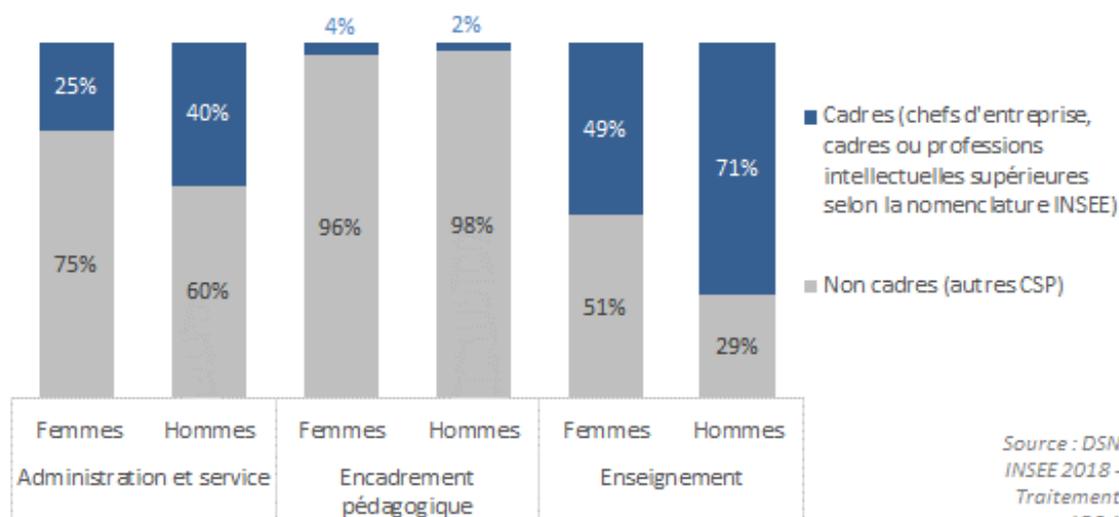
### Les catégories professionnelles par niveau d'enseignement (selon le code NAF de l'employeur)



Source : DSN INSEE 2018 - Traitement AB&A

- La part des femmes cadres (selon la nomenclature de l'INSEE) n'est supérieure à celle des hommes que dans la filière métier de l'encadrement pédagogique, qui au demeurant compte très peu de cadres.

### Statut des salariés par filière métier et par genre



Source : DSN INSEE 2018 - Traitement AB&A

## L'impact de la pandémie sur la situation des salariés

- ▶ **72% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont eu recours à l'activité partielle en 2020**
- ▶ **28% des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête ont été placés en activité partielle en 2020**

- La comparaison de la répartition des salariés en activité partielle avec celle de l'ensemble de la branche montre une surreprésentation des personnels de l'encadrement pédagogique pour qui le maintien du travail à distance n'a sans doute pas été possible ou rendu encore plus difficile.

Répartition des salariés en activité partielle en 2020 en raison de la crise sanitaire



Source : Enquête données 2020

- Les 2 tiers des entreprises ayant mis en place l'activité partielle ont maintenu la rémunération des salariés à 100 %.

Dispositions mises en place pour la rémunération des salariés en activité partielle



Source : Enquête données 2020

- ▶ **37% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont eu recours au télétravail en dehors des périodes de fermeture administrative liée au Covid 19**
- ▶ **8% l'ont fait dans le cadre d'un accord relatif au télétravail**

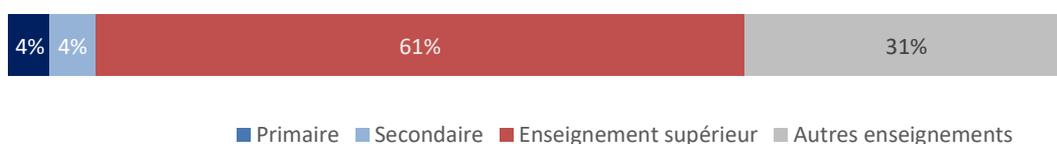
1. Les entreprises de la branche
2. Les salariés
3. Les emplois occupés par les salariés
4. Les embauches et les départs
5. La rémunération
6. La formation professionnelle
7. La santé – prévoyance
8. Les incapacités et invalidités

## Les mouvements de personnels en 2020

### ► Par extrapolation des résultats de l'enquête, les entreprises de la branche auraient réalisé 19 700 embauches<sup>5</sup> en 2020

- Ces embauches ont très majoritairement été effectuées dans les entreprises de l'enseignement supérieur

Répartition des embauches par niveau d'enseignement principal des entreprises (NAF)



- Ces embauches ont majoritairement concerné :
  - des femmes, dans une proportion beaucoup plus élevée que celle des effectifs actuels ;

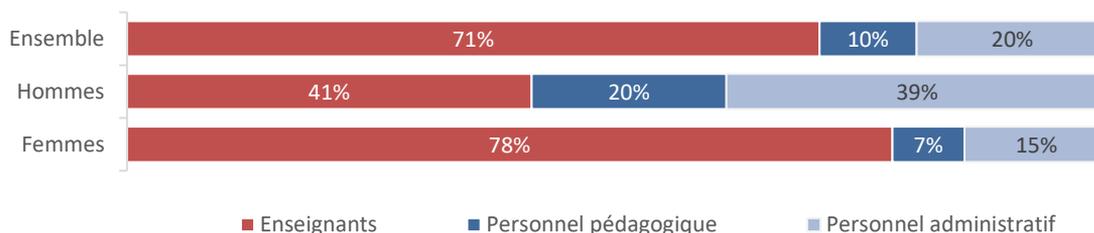
Répartition des embauches réalisées en 2020 par sexe



- des enseignants (dans une proportion plus élevée que la part de ces emplois dans la branche) ;

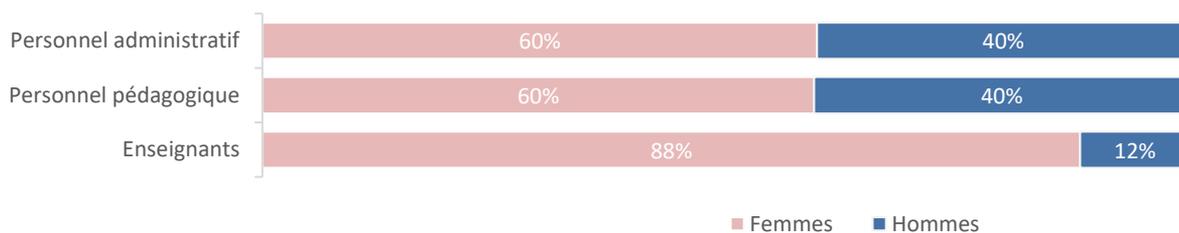
Les embauches par métier sont très genrées : pour les femmes, ce sont très majoritairement des enseignantes alors que pour les hommes, les embauches sont plus réparties entre enseignants, personnel administratif et dans une moindre mesure accompagnants pédagogiques.

Comparaison des embauches par genre et par métier



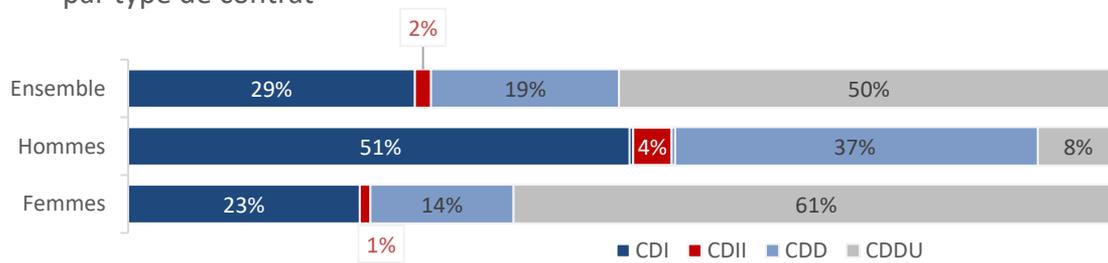
<sup>5</sup> Le calcul des embauches au niveau de la branche est estimé en appliquant la proportion d'embauches dans les entreprises répondants à l'enquête à l'ensemble des effectifs

### Répartition des embauches réalisées en 2020



- Globalement, les CDDU représentent la moitié des embauches. Mais par genre, la situation est très contrastée : pour la moitié des hommes, les embauches concernent des CDI, alors que pour les Femmes : 61% sont des CDDU.

### par type de contrat

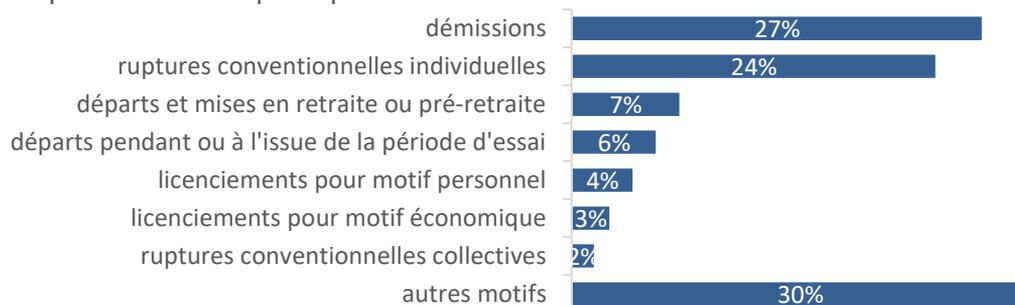


- Les données ne permettent pas une analyse statistique croisée de la répartition des embauches par filière métiers, genre et type de contrat. Toutefois, l'écart entre les embauches des femmes et des hommes semble plus visible pour les recrutements d'enseignants où les enseignantes seraient beaucoup moins souvent en CDI que les hommes et beaucoup plus nombreuses en CDDU.

## ► Sur les seuls CDI, les démissions et les ruptures conventionnelles arrivent en tête des motifs connus de départ des salariés

- Cependant la part des autres motifs de départ est élevée : 30 %. Il est possible que certains répondants aient utilisé cette modalité de réponse alors qu'ils ignoraient le motif du départ des salariés.

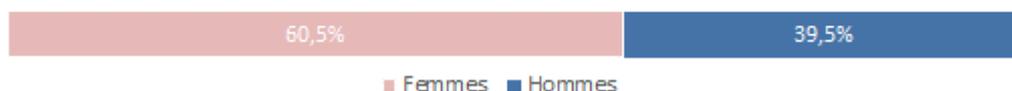
### Répartition des départs par motifs



Source : Enquête données 2020

- Les femmes ont été plus nombreuses à quitter leur entreprise en 2020, comme elles le sont parmi les effectifs (62 %, donc un taux de départ quasiment équivalent à celui des hommes).

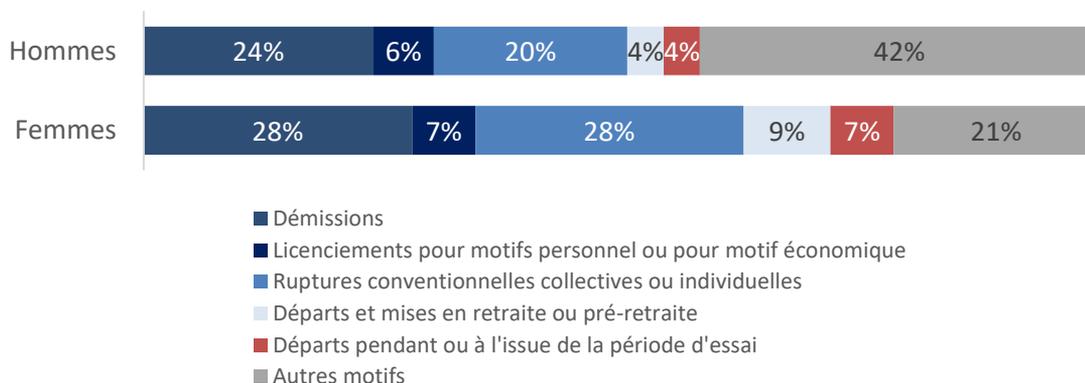
### Répartition des départs par genre



- Les femmes ont davantage démissionné. Les hommes seraient majoritairement partis pour d'autres motifs que ceux listés dans l'enquête

(Certains motifs de départs ont été regroupés pour permettre l'analyse)

### Comparaisons des départs par genre



1. Les entreprises de la branche
2. Les salariés
3. Les emplois occupés par les salariés
4. Les embauches et les départs

## 5. La rémunération

6. La formation professionnelle
7. La santé – prévoyance
8. Les incapacités et invalidités

## La rémunération des salariés

### ► La rémunération horaire brute moyenne, tous salariés confondus, est de 23,26€ soit en augmentation de 2,5% par rapport à 2016

- On appelle dans les graphiques ci-dessous « salaire horaire brut moyen » la rémunération brute totale annuelle divisée par le nombre total d'heures salariées.

La rémunération brute totale annuelle correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail. Ce salaire s'entend avant toute déduction de cotisations obligatoires et est calculé à partir de la base CSG.

Le nombre total d'heures salariées correspond au cumul de toutes les périodes au cours desquelles le salarié est demeuré lié à l'établissement du fait du contrat de travail. Il inclut les heures supplémentaires, les périodes de maladie, d'accident du travail, à l'exception des périodes de congés sans solde.

- L'écart entre femmes et hommes restent relativement important (- 32 %) et supérieur à celui toutes branches confondues<sup>6</sup>

#### Salaire horaire brut moyen par sexe



Source : DSN Insee 2018 - DADS 2016 pour l'évolution - Traitement AB&A

Rappelons que l'écart entre les femmes et les hommes peut provenir de deux phénomènes :

- les femmes tiendraient majoritairement des emplois moins qualifiés et/ou dont la rémunération moyenne serait plus faible ; il s'agirait alors d'un déséquilibre de mixité d'une part, et d'autre part peut-être d'un plafond de verre vers les emplois les mieux qualifiés. Cela semble un phénomène acquis dans cette branche, compte tenu de ce qui a été constaté en termes de métiers et de CSP occupés par les hommes et par les femmes.
- à emplois proches ou identiques, les femmes seraient moins bien rémunérées que les hommes, ce qui pour le coup romprait le principe d'égalité de traitement.

<sup>6</sup> L'écart femmes-hommes toutes branches confondues est de 18,8 % en 2017 sur le salaire mensuel net. L'indicateur n'est donc pas totalement comparable.

► **En moyenne, La rémunération horaire brute moyenne des temps partiels est inférieure de 9 % à celle des temps complets (toutes professions confondues)**

*Les méthodes de l'INSEE ayant changé entre 2016 et 2018, la comparaison n'est pas faite sur cet indicateur*

- Le fait de travailler à temps complet ou à temps partiel est donc un facteur impactant sur le salaire horaire.

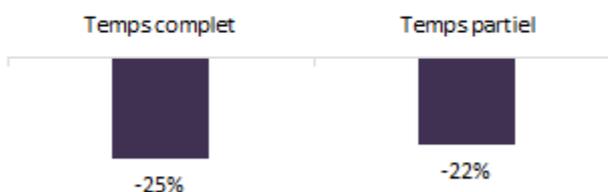
**Salaire horaire brut moyen par temps de travail**



*Source : DSN Insee 2018 - DADS 2016 pour l'évolution - Traitement AB&A*

- Par ailleurs, l'écart femmes/hommes est légèrement plus important pour les temps complets que pour les temps partiel (sans doute par ce que les emplois de la filière non Enseignant, moins bien rémunérées, sont davantage à plein temps que ceux de l'enseignement)

**Ecart Femmes/Hommes selon le temps de travail**

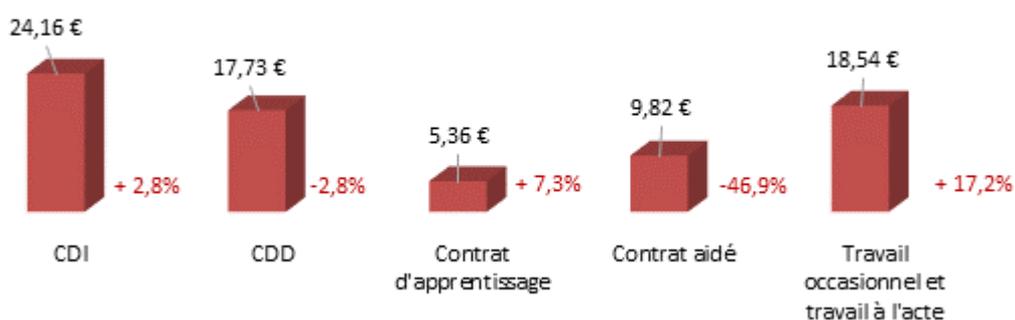


*Source : DADS 2018*

## ► Le type de contrat de travail est un facteur important sur la rémunération moyenne

- Le salaire horaire moyen a augmenté entre 2016 et 2018 pour les CDI, les contrats d'apprentissage et le travail occasionnel ou à l'acte. Il a baissé pour les autres contrats
- Le salaire moyen est supérieur pour les CDI, mais ceci se retrouve classiquement dans beaucoup de branches et s'explique souvent par le type d'emploi occupé.

Salaire horaire brut moyen par type de contrat

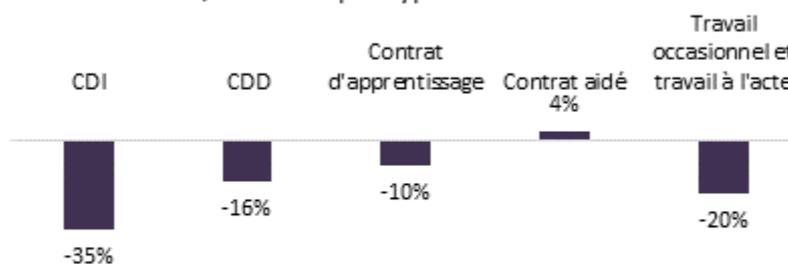


Source : DSN Insee 2018 - DADS 2016 pour l'évolution - Traitement AB&A

% évo 2016-2018

- L'écart au détriment des femmes est par contre fort pour les CDI et il a augmenté. Il a par contre diminué pour les autres contrats dont les CDD (-22% en 2016) mais dont le montant a également diminué.

Ecart femmes/hommes par type de contrat

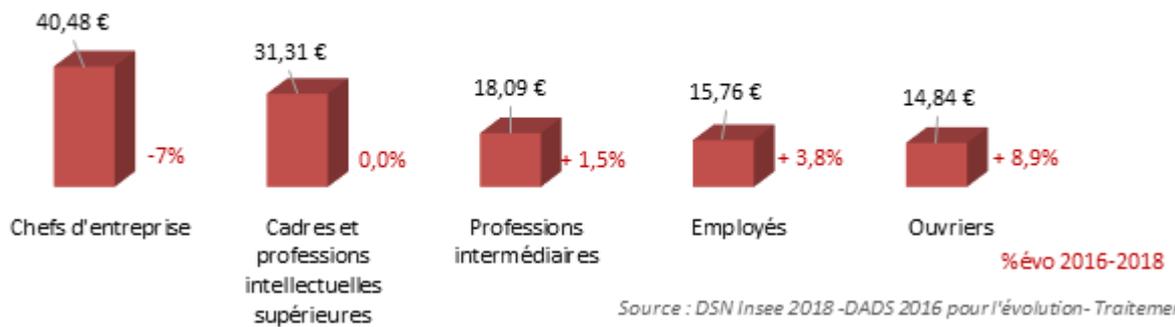


Source : DSN INSEE 2018 - Traitement ABA

► **La CSP est logiquement le facteur qui a le plus d'influence sur la rémunération moyenne**

- Entre 2016 et 2018, le salaire horaire brut moyen a augmenté pour les CSP non cadres, et particulièrement sur les plus petites rémunérations.

Salaire horaire brut moyen par CSP



- Les écarts Femmes/Hommes se sont réduits pour les professions intermédiaires et les employés (où les femmes sont plus nombreuses) mais ont augmenté pour les autres catégories socioprofessionnelles.

Ecart Femmes/Hommes par CSP



## ► Rémunération moyenne par niveau de classification : c'est le facteur logiquement le plus impactant sur la rémunération

Pour des raisons statistiques (taille suffisante des échantillons), il a été nécessaire de regrouper certains niveaux de classification. L'analyse ne porte par ailleurs que sur les salariés relevant de la CCN 2691 car le nombre de réponses est trop réduit pour l'EAD (très minoritaire au sein des effectifs de la branche) et ne permet donc pas d'établir de statistiques. L'écart femmes hommes n'a pas été calculé car l'échantillon n'est pas suffisant.

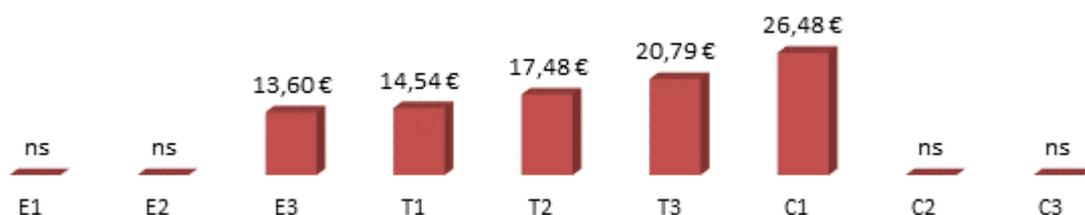
Le nombre limité de salariés dans chaque catégorie suppose de prendre avec précaution l'ensemble des résultats.

C'est également pourquoi les données ne sont pas comparées à l'édition précédente

- **Personnel administratif et de service –CCN 2691 :**
  - le salaire horaire moyen augmente logiquement par niveau de classification.

### Salaire horaire brut moyen par niveau de classification

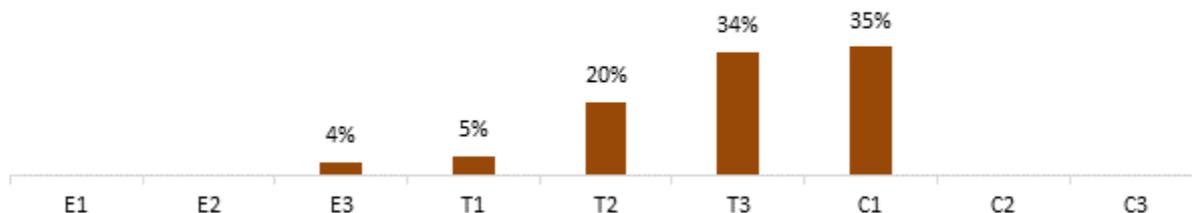
#### Personnel administratif et de service - CCN 2691



Source : Enquête données 2020 - ns : non significatif

- Le salaire horaire moyen est au-dessus du minimum conventionnel<sup>7</sup> pour chaque niveau

### Ecart entre le salaire horaire brut des salariés et le minimum conventionnel



Source : Enquête données 2020 - ns : non significatif

<sup>7</sup> Le minimum conventionnel horaire a été calculé sur la base de la durée conventionnelle du travail pour chaque catégorie de personnel : 1 534 heures pour le personnel enseignant et 1 569 heures pour les autres catégories de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique). L'écart avec le salaire conventionnel par niveau a été calculé par comparaison avec la moyenne du minimum des 3 échelons du niveau correspondant de l'accord 2019

- **Personnel d'encadrement pédagogique –CCN 2691**

(échantillon insuffisant pour une analyse plus détaillée dans cette filière métier)

Salaire horaire brut moyen par niveau de classification

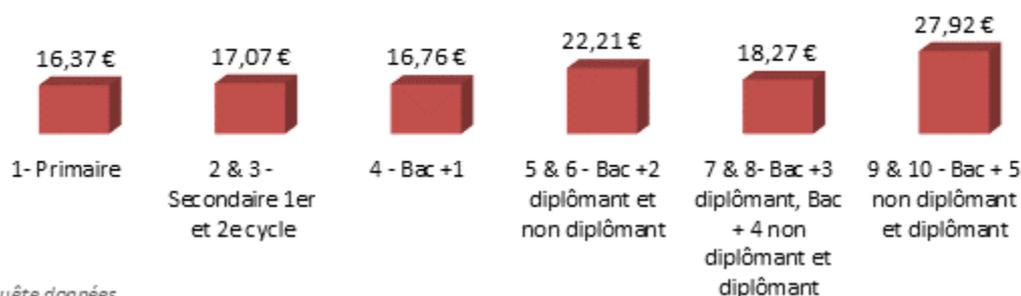
Personnel d'encadrement



Source : Enquête données 2020

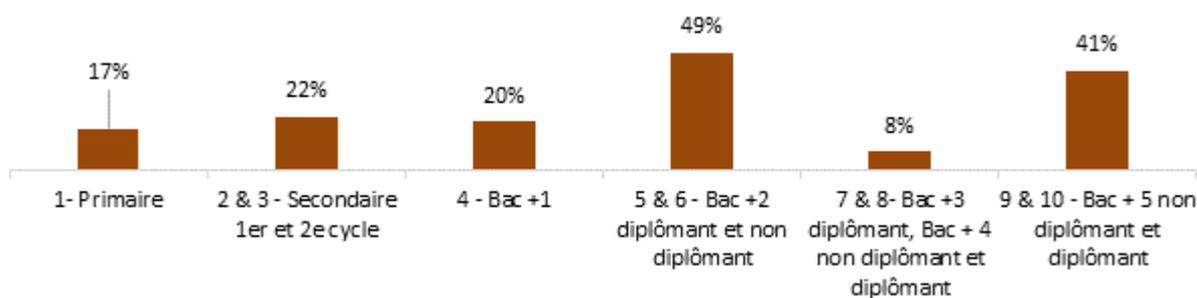
- **Personnel enseignant –CCN 2691**

Salaire horaire brut moyen du Personnel Enseignant



Source : Enquête données

Ecart entre le salaire horaire brut des salariés et le minimum conventionnel

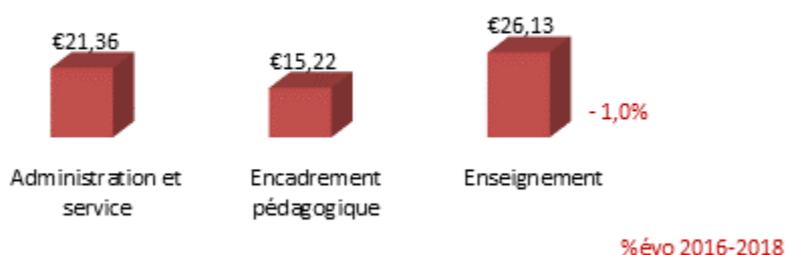


Source : Enquête données 2020

► **Les salariés enseignants<sup>8</sup> sont mieux positionnés en termes de rémunérations que les non enseignants**

- Rappelons que la filière Enseignante compte une grande majorité de cadres, contrairement à la filière non enseignante, ce qui explique l'écart constaté (-33 %).
- Par filière, l'écart Femmes/hommes est plus important dans les filières enseignante et administration.

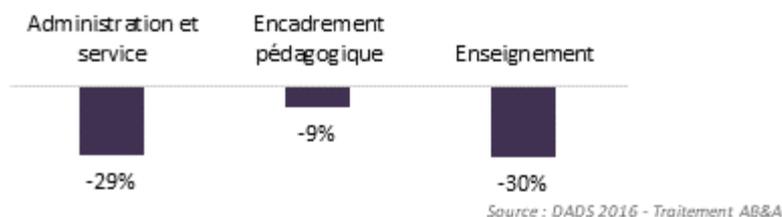
**Salaire brut horaire moyen par filière métiers**



Source : DSN Insee 2018 - DADS 2016 pour l'évolution - Traitement AB&A

(Pas de comparaison pour les filière amdinistration et encadrement pédagogique qui n'étaient pas distinguées dans l'édition précédente)

**Ecart Femmes/Hommes par filière**



Source : DADS 2016 - Traitement AB&A

<sup>8</sup> Selon l'affectation métier sur la base de la nomenclature PCS

## ► La taille de l'entreprise employeuse est également un facteur influençant nettement la rémunération moyenne

- On observe en effet une progression du salaire moyen avec la taille de l'entreprise, un phénomène constaté dans la plupart des branches. Le phénomène se renforce par la présence de nombreux établissements du primaire dans les TPE, plus féminins et avec un taux d'élèves par salarié plus faible, facteur peut-être économiquement moins favorable aux rémunérations.

Salaire horaire brut moyen par taille d'entreprise

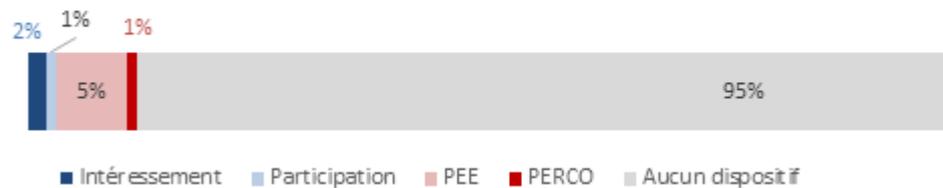


Source : DSN INSEE 2018 - traitement Aba

## ► 9 % des entreprises ayant répondu à l'enquête ont mis en place un dispositif d'épargne salariale

- La participation est le dispositif le plus utilisé (toutes tailles d'entreprises confondues).

Part des entreprises ayant mis en place un dispositif d'épargne



Enquête données 2020

- 7 % des entreprises ont mis en place un compte Epargne Temps

Part des entreprises ayant mis en place un compte épargne temps (CET)



Enquête données 2020

1. Les entreprises de la branche
2. Les salariés
3. Les emplois occupés par les salariés
4. Les embauches et les départs
5. La rémunération
6. La formation professionnelle
7. La santé – prévoyance
8. Les incapacités et invalidités

## La formation professionnelle des salariés en 2020<sup>9</sup>

Il s'agit ici uniquement de l'analyse des actions de formation financées par l'OPCO

► **En 2020 Akto, l'OPCO de la Branche, a financé près de 6 000 actions tous dispositifs confondus, soit un taux d'accès financé à la formation de 16 % pour les salariés de la branche**

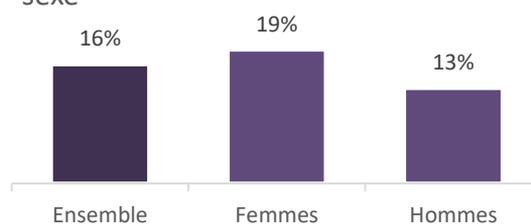
- Les femmes sont majoritaires parmi les stagiaires (69%), avec une part supérieure à la leur au sein de l'ensemble des salariés de la branche (62%). Ainsi proportionnellement à leur poids dans les effectifs, elles ont un taux d'accès<sup>10</sup> à la formation supérieur à celui des hommes (19% contre 16%). Les femmes sont donc non seulement plus nombreuses au sein de la branche, mais elles ont un recours financé à la formation supérieur aux hommes (pour les dispositifs financés par l'Opco).

Répartition des stagiaires par sexe



Source : Akto 2020 - Traitement ABA

Taux d'accès à la formation par sexe



Source : Akto 2020 -

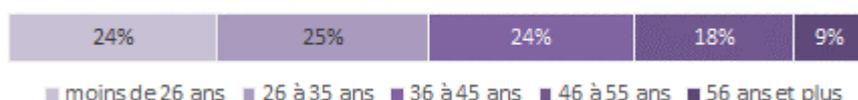
<sup>9</sup> Les données ne peuvent être comparées au rapport de branche précédent car les dispositifs financés par l'OPCO ont changé

<sup>10</sup> Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre de stagiaires 2020 à l'ensemble de la population prise en référence : l'ensemble des salariés de la branche. Le taux d'accès des femmes = nombre de stagiaires femmes divisé par le nombre total de salariés femmes, etc.

► **Le taux d'accès à la formation est très élevé pour les moins de 26 ans, davantage concernés par l'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage)**

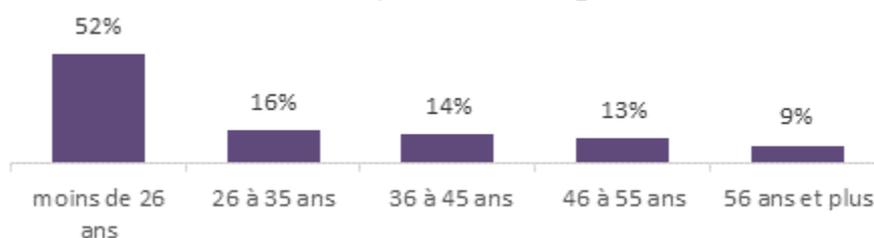
- Les moins de 26 ans représentent 24% des stagiaires alors qu'ils ne représentent que 8% des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge



- Proportionnellement à leur poids dans la branche, le taux<sup>11</sup> d'accès est très élevé pour ces jeunes ; Il est par contre très faible à partir de 56 ans.

Taux d'accès à la formation par tranche d'âge



Source : Akto 2020 - Traitement ABA

► **Sur l'ensemble de ces formations financées, les actions au titre du plan sont logiquement très fortement majoritaires compte tenu des caractéristiques de ce dispositif (formations courtes et régulières)**

Répartition des actions par dispositifs



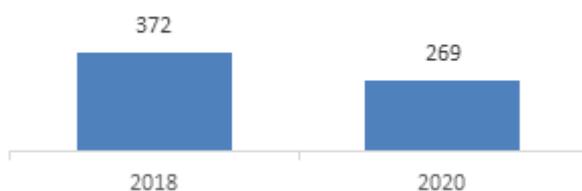
Source : Akto 2020 - Traitement ABA

<sup>11</sup> Rappel : les taux d'accès à la formation donnés en pourcentage sont le résultat de la division du nombre de salariés de la catégorie considérée ayant eu une formation financée par l'OPCO divisé par le nombre total de salariés dans la branche dans cette catégorie

## Les contrats de professionnalisation

- ▶ **En 2020, une baisse du nombre de contrats de professionnalisation financés par l'OPCO par rapport à 2018**

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation



Source : Actalians 2018-Akto 2020

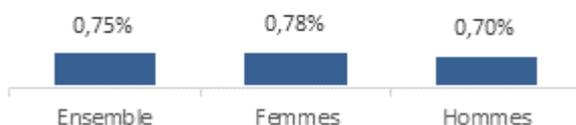
- Une baisse de – 28% en 2 ans.
- Les données nationales 2020 ne sont pas encore connues. Les données nationales de 2019 (publiées en juin 2021, dernières disponibles) montrent une diminution générale du nombre de nouveaux contrats de professionnalisation entre 2018 et 2019 tous secteurs confondus : -7,1%. Toutefois, il y a eu une augmentation 2018-2019 pour le grand secteur regroupant l'Enseignement (dont les codes NAF de la branche), la santé humaine, l'action sociale, et l'administration publique.

### Les stagiaires

- ▶ **En 2020, 0,8 % des salariés sont en contrat de professionnalisation**

- En baisse (1,2% en 2018), ce taux est très légèrement au-dessous de la moyenne nationale de 2019 : 0,9% (*rappel : pas de donnée nationale pour 2020*)
- Malgré cette baisse, la tendance reste identique : il est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, même proportionnellement à leur poids dans les effectifs de la branche. Cela est peut-être dû au fait que l'alternance concerne dans la branche davantage les fonctions supports que d'enseignement.

Taux d'accès au contrat de professionnalisation par sexe



Source : Akto 2020

► **66 % de ces contrats de professionnalisation ont concerné des jeunes de moins de 26 ans**

- La part des moins de 26 ans est en forte baisse par rapport à 2018, et en deçà de la moyenne nationale tous secteurs confondus qui était de 72 % en 2019.



Source : Actalians 2018-Akto

- Les femmes en contrat de professionnalisation sont un peu plus jeunes que les hommes



Source : Actalians 2018-Akto

## Les actions

► **Les 3/4 de ces contrats de professionnalisation visaient un diplôme ou un titre**

- Alors qu'en 2018, 100% des contrats de professionnalisation visaient une certification, en 2020, un quart des formations n'étaient pas certifiantes. Peut-être s'agit-il d'une implication dans le contrat de professionnalisation expérimental ou d'un recours plus fort au motif d'un emploi visé dans la classification des emplois de la CCN.

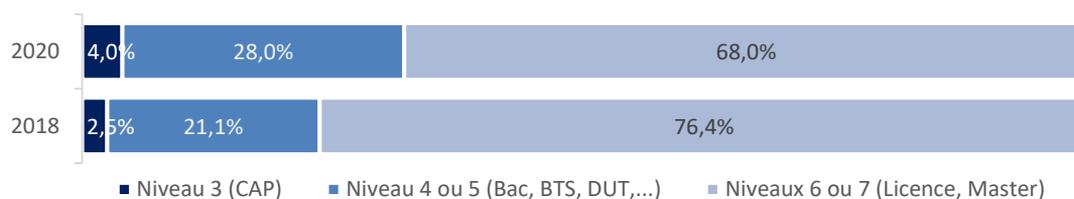
Cette proportion est proche entre femmes et hommes.



Source : Akto 2020

- Le niveau de certification visé reste majoritairement élevé, mais on constate une augmentation des niveaux 3 et 4 au détriment des niveaux 6 ou 7, à corrélérer sans doute au fait qu'en 2020, seuls des employés ont eu recours à ce dispositif.

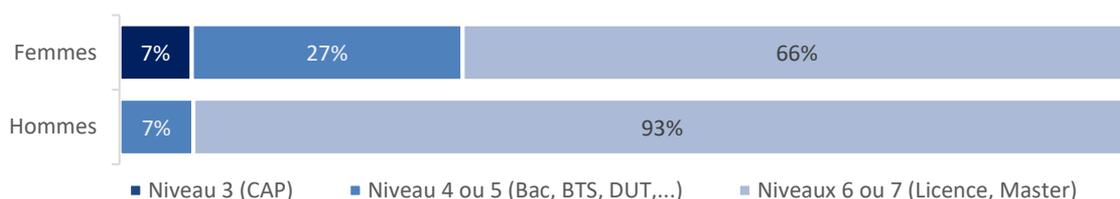
Répartition des contrats de professionnalisation par niveau de diplôme visé



Source : Actalians 2018 -Akto 2020

- Le niveau de certifications visé par le contrat de professionnalisation des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Répartition 2020 des contrats de professionnalisation par niveau de diplôme visé et par genre



Source : Akto 2020

## ► Une durée moyenne des contrats de 566 heures, en diminution par rapport à 2018 (734 heures)

- Cela est peut-être lié à la diminution de la part des formations certifiantes.
- Contrairement à 2018, la durée moyenne de formation des femmes est légèrement inférieure à celles des hommes.

Durée moyenne des contrats de professionnalisation



Source : Akto 2020

## Les employeurs

### ► Malgré une baisse générale du taux d'accès au contrat de professionnalisation par taille, le recours reste plus élevé dans les TPE

- Ce recours plus important par les TPE est une tendance de fond que l'on retrouve au niveau national en 2019.

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



## Le contrat d'apprentissage

Pour mémoire, il s'agit bien du recours au contrat d'apprentissage dans les effectifs salariés des établissements, et non pas au sein des élèves/étudiants.

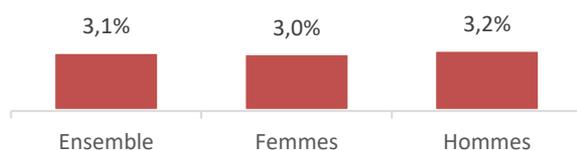
### Les stagiaires

#### ► 1 002 contrats d'apprentissage en 2020 - Un taux élevé de nouveaux contrats

*Pour rappel : pas de donnée de branche dans l'édition précédente*

- Ramené aux effectifs salariés, le taux de recours au contrat est plus élevé dans la branche que pour la moyenne nationale : 2,1 % en 2020. C'est également un taux supérieur à la part des apprentis dans les effectifs en 2018 : cela pourra correspondre à la très forte hausse de nouveaux contrats d'apprentissage relevé dans l'ensemble des secteurs d'activités en 2020.
- Dans la branche, peu d'écart entre femmes et hommes même si ces derniers y auraient un accès un peu supérieur (contrairement au contrat de professionnalisation)

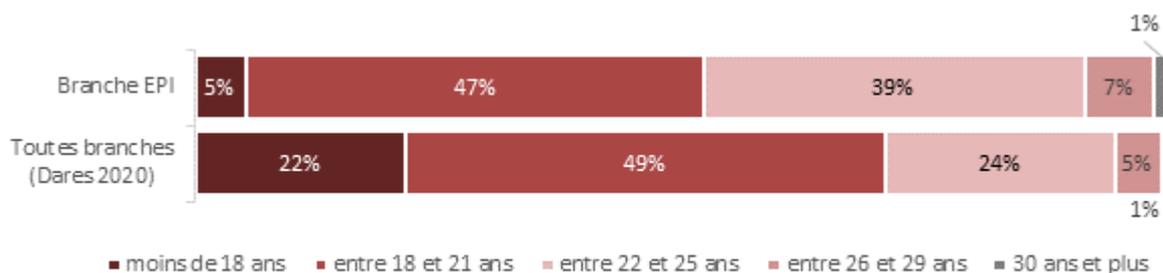
Taux d'accès au contrat  
d'apprentissage par sexe



Source : Akto 2020

#### ► L'âge des apprentis est supérieur dans la branche à celui de la moyenne toutes branches confondues

Répartition des contrats d'apprentissage par âge



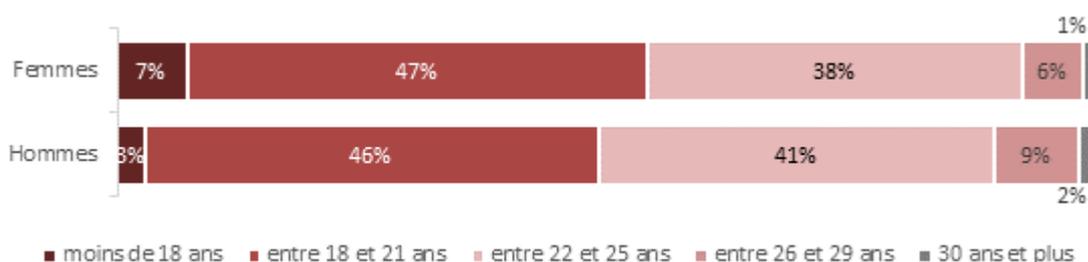
Source : Akto 2020

- La part des mineurs est faible, beaucoup plus que la moyenne nationale mais qui prend en compte des secteurs d'activités où les recrutements se font sur des niveaux de formations plus bas.

Ainsi les jeunes en contrats d'apprentissage sont en moyenne plus âgés avec une part des plus de 26 ans plus élevée.

- A noter que comme au niveau national, 1% des contrats d'apprentissage concerne des personnes de 30 ans et plus.
- Comme pour les contrats de professionnalisation, les femmes sont un peu plus jeunes que les hommes.

### Répartition des contrats d'apprentissage par âge et par genre



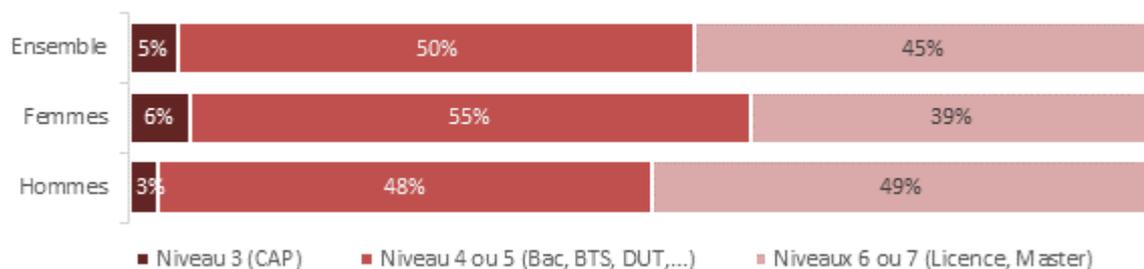
Source : Akto 2020

### Les actions

#### ► Le niveau des certifications visées par les hommes en contrat d'apprentissage est un plus élevé que les femmes

- Le niveau de certification est un peu moins élevé que pour le contrat de professionnalisation

### Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de certification visé



Source : Akto 2020

► **La durée de formation des contrats d'apprentissage est quasi identique en femmes et hommes**

- Cette durée moyenne est très supérieure à celui du contrat de professionnalisation

Durée moyenne des formations en apprentissage



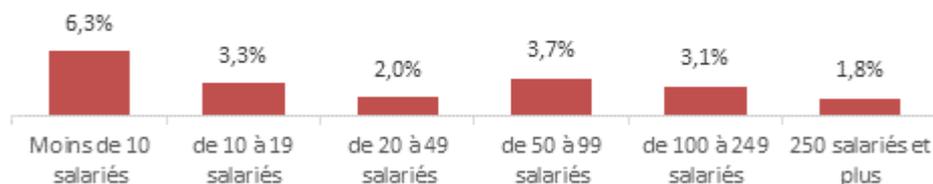
Source : Akto 2020

### Les employeurs

► **Le recours à l'apprentissage est beaucoup plus important dans les plus petites entreprises**

- Comme pour le contrat de professionnalisation, et comme pour l'ensemble des secteurs d'activités, les TPE sont plus grandes utilisatrices du contrat d'apprentissage.

Taux d'accès au contrat d'apprentissage par taille d'entreprise



Source : Actalians - Traitement AB&A

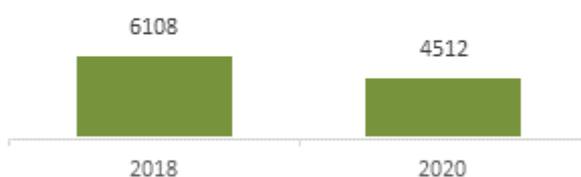
## Le Plan de développement

### Actions financées par l'OPCO dans le cadre du plan dans les entreprises

Compte-tenu du contexte 2020, les actions du plan de développement et du FNE sont traitées conjointement

#### ► En 2020, 4 500 actions financées, en baisse par rapport à 2018

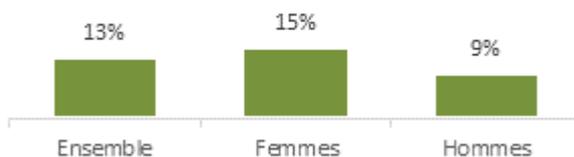
Evolution du nombre d'actions



Source : Actalians 2018-Akto 2020

- Le taux d'accès reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes

Taux d'accès aux actions par genre



Source : Akto 2020

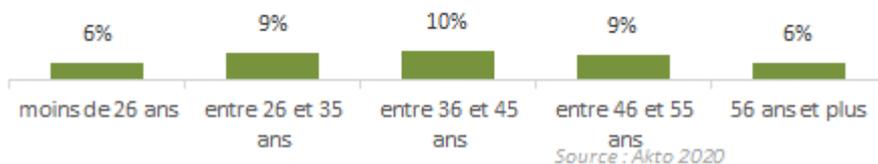
#### ► Le taux d'accès est plus élevé pour les tranches d'âges intermédiaires

Répartition des stagiaires par tranche d'âge



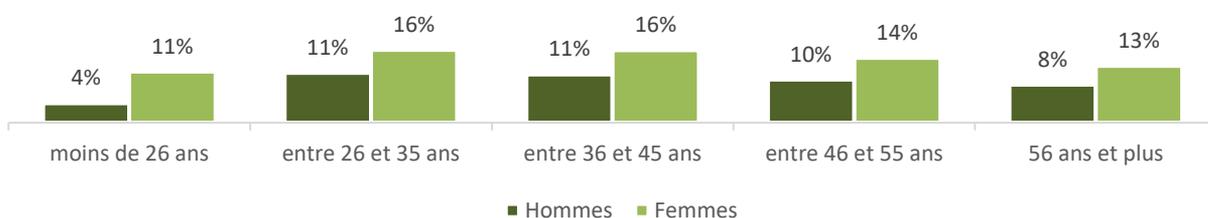
Source : Akto 2020

### Taux d'accès au plan par âge



- **Les femmes ont un taux de recours plus élevé que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge**

### Taux d'accès par âge et par genre

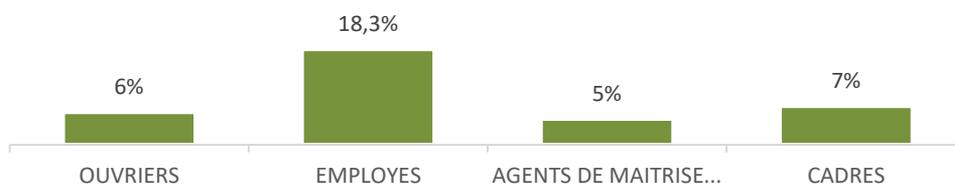


Source : Akto 2020

- **Le taux d'accès est plus élevé pour les employés que pour les autres catégories professionnelles<sup>12</sup>**

- Comme pour les autres dispositifs, les employés ont un taux d'accès à ces formations plus élevé que les autres salariés.

### Taux d'accès au plan par CSP



Source : Akto 2020

## Les actions

- **La durée moyenne des actions du plan est de 28 heures**

<sup>12</sup> Il s'agit des CSP saisies dans la base Akto

- Cette durée d'environ 4 jours semble supérieure à de nombreuses branches de tailles d'entreprises comparables.
- La durée moyenne des formations des femmes est plus élevée que celle des hommes.

#### Durée moyenne des formation du plan

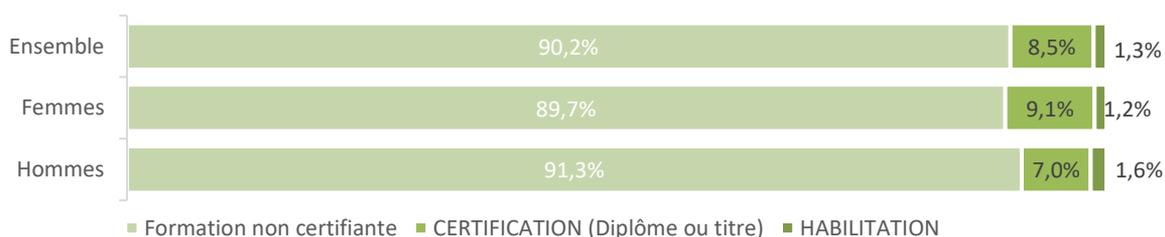


Source : Akto 2020

### ► 8,5 % des actions ne sont pas certifiantes

- On ne constate que peu de différence entre les femmes et les hommes

#### Répartition des actions du plan par nature

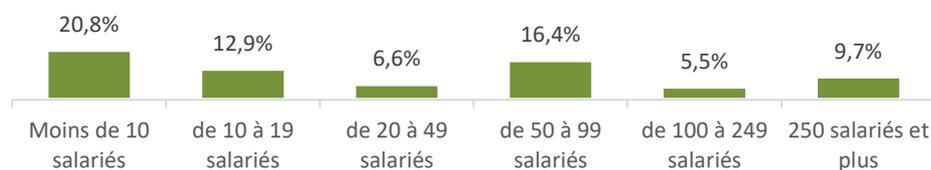


Source : Akto 2020

### ► Le taux de salariés formés par le plan est plus élevé dans le TPE

- Le plan a permis de former également des salariés des entreprises de 50 salariés et plus.

#### Taux d'accès aux actions du plan par taille d'entreprise



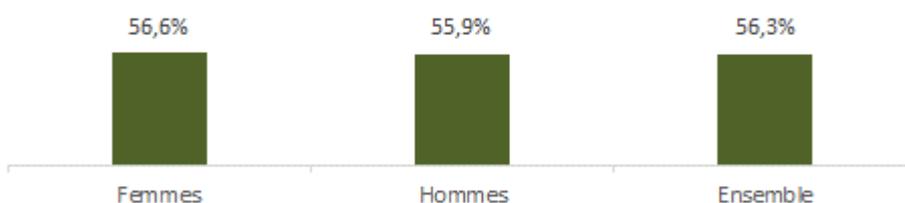
Source : Actalians - Traitement AB&A

## Salariés formés dans les entreprises de plus de 49 salariés

Les données ci-dessous sont issues de l'enquête.

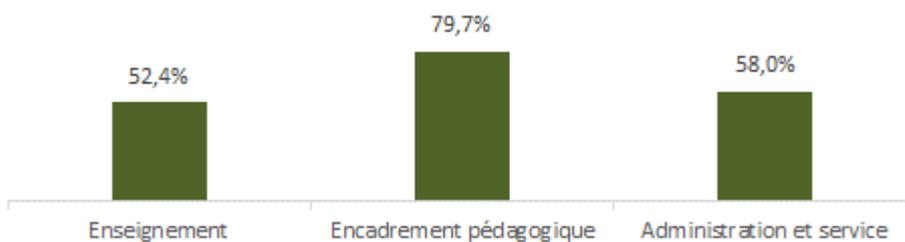
- 56,3% des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête ont suivi au moins une formation quel qu'est été son mode de financement, son format ou sa durée.

Taux d'accès au plan par sexe



Source : Enquête données 2020

taux accès par métier



Source : Enquête données 2020

## LE CPF

- ▶ **7% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont abondé le CPF dans le cadre d'une action de formation d'au moins un de leur salariés**
- ▶ **Ces entreprises ont abondé le CPF de 4% de leurs salariés**

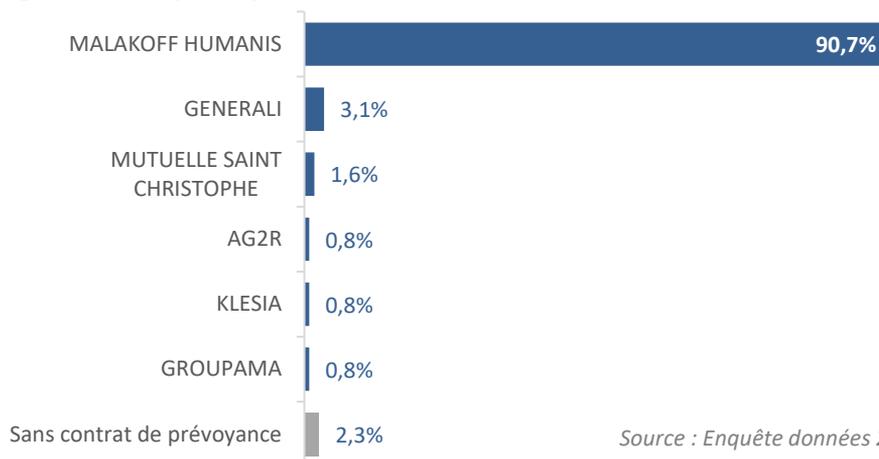
*Les données collectées par l'enquête sont insuffisantes pour une analyse plus approfondie*

1. Les entreprises de la branche
2. Les salariés
3. Les emplois occupés par les salariés
4. Les embauches et les départs
5. La rémunération
6. La formation professionnelle
7. La santé – prévoyance
8. Les incapacités et invalidités

## Les organismes santé-prévoyance et retraite des entreprises de la branche

- Les entreprises relèvent très majoritairement de Malakoff Médéric Humanis comme organisme de prévoyance et comme complémentaire santé

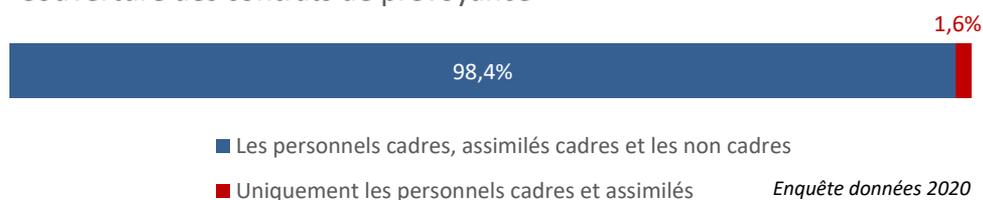
### Organisme de prévoyance



Source : Enquête données 2020

- Ces contrats prévoyance couvrent quasiment tous l'ensemble des personnels qu'ils soient cadre ou non

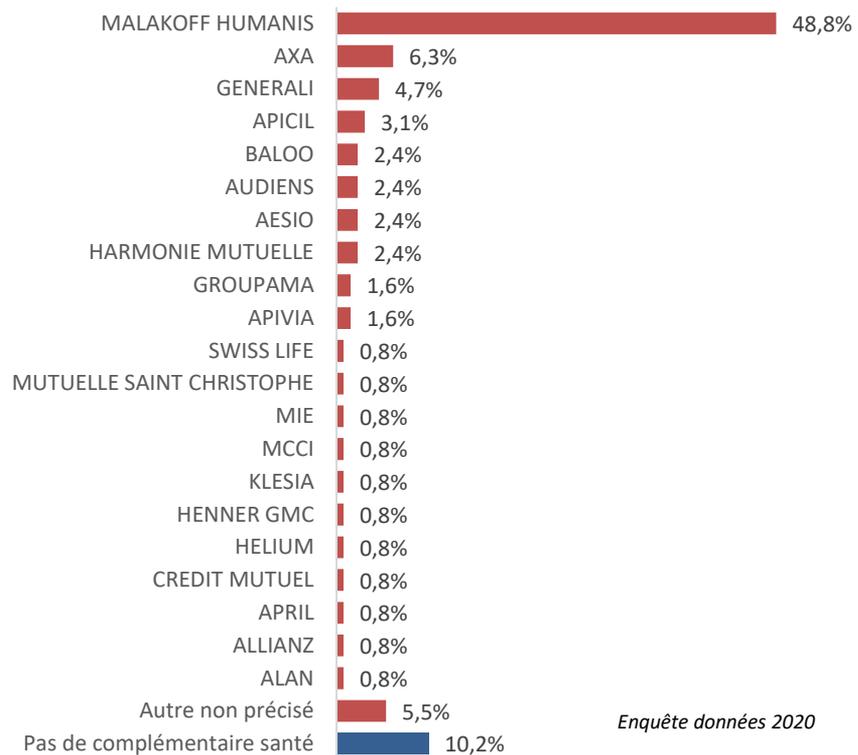
### Couverture des contrats de prévoyance



Enquête données 2020

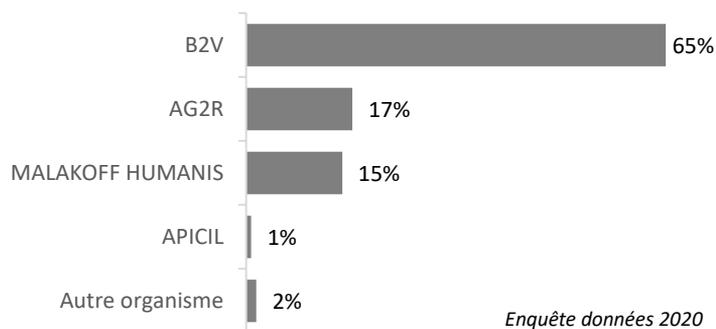
- 10% des entreprises déclarent ne pas avoir de complémentaire santé

### Complémentaire santé



- B2V est la caisse de retraite majoritaire mais n'est pas l'unique caisse des entreprises.

### Caisse de retraite des entreprises



1. Les entreprises de la branche
2. Les salariés
3. Les emplois occupés par les salariés
4. Les embauches et les départs
5. La rémunération
6. La formation professionnelle
7. La santé – prévoyance
8. Les incapacités et invalidités

## Les conditions de travail

### ► En 2020, 355 salariés ont été indemnisés au titre de la prévoyance

- 350 au titre de l'incapacité
- 5 au titre de l'invalidité (5 femmes)

### ► Le taux d'incapacité est plus important pour les femmes que pour les hommes

Taux de salariés indemnisés pour incapacité en 2020 (nb d'incapacités divisé par le nb de salariés branche)



Source : Malakoff Humanis

### ► Par âge, les incapacités sont plus courantes à partir de 50 ans

Taux de salariés indemnisés pour incapacité en 2020 (nb d'incapacités divisé par le nb de salariés branche)

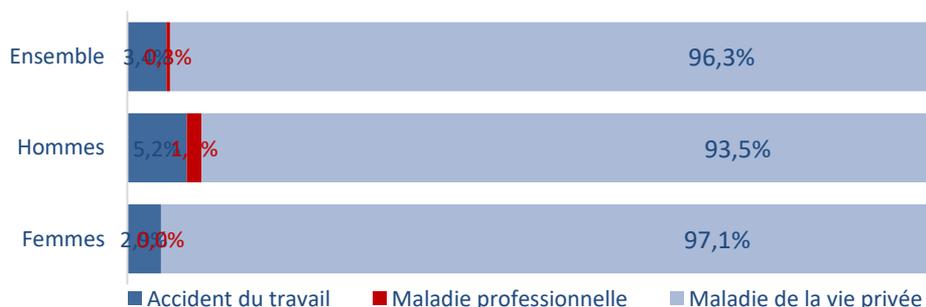


Source : Malakoff Humanis

### ► Pour plus de 96%, ces incapacités sont dues à des maladies de la vie privée

- Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont un peu plus importants pour les hommes que pour les femmes

#### Répartition des incapacités par motifs



Source : Malakoff Humanis

## Annexe méthodologique

## Les sources mobilisées pour la réalisation du rapport de branche

### ► Un recours prioritaire aux données de l'INSEE

La DSN constitue la source principale mobilisée pour ce rapport de branche.

- Seule source publique accessible sur le périmètre des conventions collectives, elle a permis d'obtenir un nombre très important d'indicateurs sur les salariés et les entreprises de la branche.
- Les données issues de cette source dans ce rapport de branche sont datées de **2018**, sur le périmètre des 4 IDCC de la branche et des postes non annexes.

Les emplois Non annexes sont définis ainsi par l'INSEE :

*Un poste est considéré dans les DADS comme **non annexe** ou "**vrai emploi**" s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.*

*Dans le cas général et depuis 2002, si la rémunération nette est **supérieure à 3 SMIC mensuels** ou si la durée d'emploi **dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heure par jour**, le poste est non annexe. Sinon, le poste est considéré comme annexe.*

Il s'agit des salariés en emploi au 31/12/2018.

Nécessitant un travail important de consolidation de la part de l'INSEE avant leur publication, ces données étaient jusqu'ici accessibles avec un délai de 2 à 3 ans. L'INSEE effectue une vérification des données et opère des redressements sur les données brutes issues des bases DSN qui lui sont transmises. Toutefois ce délai devrait très prochainement se raccourcir : les données 2020 sont annoncées pour début 2022.

- Pour rappel, d'autres données issues de la DSN obtenues d'autres organismes utilisant des méthodologies de comptabilisation des emplois différentes :
  - Données DARES avant 2018 : périmètre IDCC 2691 au 31/12/2016 et 31/12/2017 : postes non annexes
  - Données DARES à partir de 2018 : périmètre IDCC 2691 au 31/12/2018 et 31/12/2019 : postes annexes et non annexes
  - Données Agirc Arcco : périmètre IDCC 2691 au 31/12/2020 postes annexes et non annexes – données non redressées. En effet les données de l'Agirc Arcco transmises à la branche par B2V, sont des données brutes et n'ayant pas fait pas l'objet des vérifications et redressements réalisés par l'INSEE. Bien que beaucoup plus récentes, l'INSEE et la DARES (Direction statistique et études du ministère du

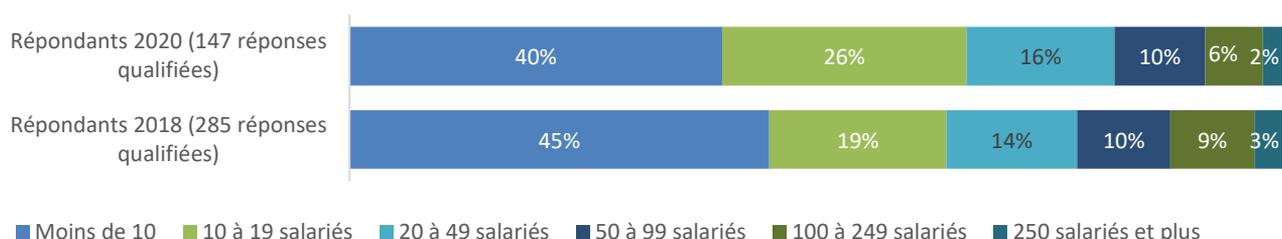
travail) conseillent d'utiliser les données brutes reçues par la branche avec prudence, car elles pourraient faire l'objet de redressement ensuite.

### ► Des fichiers d'organismes partenaires de la branche

- Les fichiers anonymés d'AKTO pour les données sur la formation professionnelle
- Des données fournies Malakoff – Médéric – Humanis sur la prévoyance

### ► Une enquête auprès des entreprises afin de compléter les indicateurs recherchés

- Afin d'obtenir les indicateurs souhaités par les partenaires sociaux et n'étant pas accessibles par les sources existantes, un questionnaire a été adressé à **2 800 adresses** e-mail ou postales.
- Un taux de retour sur le nombre d'adresses contactées de 9% de répondants (250 répondants) au total, et de 5% pour les réponses qualifiées (**147**). Ce taux est reculé par rapport à 2018 ; l'alourdissement du questionnaire en est sans doute une raison, hypothèse renforcée par la différence entre les répondants et les réponses qualifiées, qui voit une perte de plus de 100 répondants probablement découragés en cours de renseignement du questionnaire. Le taux d'abandon a en effet été important : 60% des entreprises n'ont pas été au bout du questionnaire.



- L'enquête a permis de constituer un fichier qualifié de 373 salariés (925 en 2019).
- Cet échantillon réduit n'a pas toujours permis d'élaborer certains indicateurs souhaités. Certains chiffres doivent également être analysés au regard de ce faible nombre de répondants.
- Les données fournies par les entreprises sont celles de 2020.
- Les données collectées lors de cette enquête ont fait l'objet de redressements sur la taille des entreprises et le code NAF.