



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Observatoire

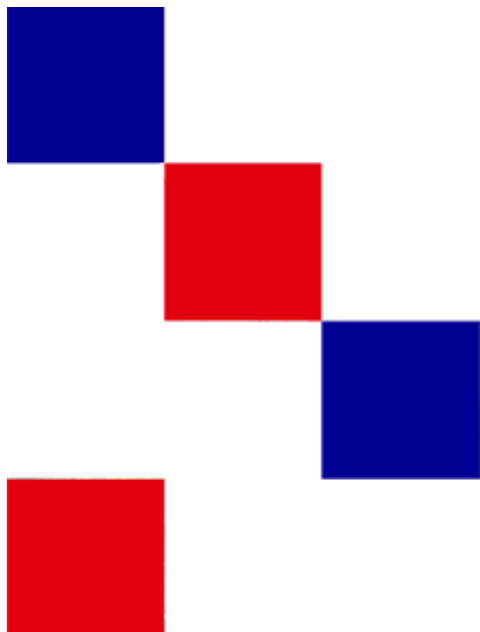
des conditions d'emploi des
**Agents Contractuels sur Budget (ACB) dans les Centres de formation
d'Apprentis (CFA) et dans les Centres de Formation Professionnelle Continue
(CFPC)**

Niveau national – année civile 2024



| | |
|---|-----------|
| Partie 1 Présentation de l'enquête | 4 |
| Connaître les conditions d'emploi des ACB | 5 |
| Bilan de la campagne 2024 | 6 |
| Traitement des données | 7 |
| Caractéristiques des centres | 8 |
| Ouverture des centres | 9 |
| Partie 2 Caractéristiques des agents | 10 |
| Les effectifs des centres | 11 |
| Zoom sur quelques référents | 12 |
| Les vacataires | 13 |
| L'emploi de travailleurs en situation de handicap | 14 |
| Le temps de présence des apprenants | 15 |
| La durée de travail des personnels ACB | 16 |
| Type de contrat des personnels ACB | 17 |
| Répartition femmes/hommes des ACB | 20 |
| Fonctions occupées | 22 |
| Fonctionnaires en PNA | 23 |
| Age des ACB | 24 |
| Salaires | 26 |
| Salaire brut par fonction occupée | 28 |
| Satisfaction du personnel | 29 |
| Arrêts de travail | 30 |
| Conditions de travail | 31 |
| Partie 3 Renouvellements de personnel | 33 |
| Les départs de personnels | 34 |
| Les embauches | 37 |
| Lettres d'engagement - vacation | 43 |
| Partie 4 Activité des centres | 44 |
| Heures de formation | 45 |
| Heures diplômantes | 46 |
| Heures de Face à Face | 47 |
| Répartition des activités | 48 |
| Apprentis | 49 |
| Les stagiaires de la formation professionnelle continue | 53 |
| Typologie des formations | 56 |

| | |
|---|-----------|
| Partie 5 Données financières..... | 57 |
| Chiffre d'affaires | 58 |
| Fonds de roulement..... | 59 |
| Classement dans l'enquête de suivi financier | 60 |
| Partie 6 Formation et développement..... | 61 |
| Profil de la direction | 62 |
| Organisation interne des centres | 65 |
| Niveau de formation des formateurs..... | 68 |
| Nombre de jours de formation du personnel..... | 69 |
| Nombre de clients..... | 71 |
| Zoom sur les salaires..... | 73 |
| Glossaire/lexique :..... | 73 |



Partie 1

Présentation de l'enquête

Connaître les conditions d'emploi des ACB

L'objectif de l'observatoire des conditions d'emploi des Agents Contractuels sur Budget (ACB) est de mieux connaître les conditions de recrutement et d'emploi des salariés des centres de formation, que ce soit les CFA (Centres de Formation d'Apprentis), les CFPC (Centres de Formation Professionnelle Continue) ou encore les lycées d'enseignement général et technologique agricoles (LEGTA) porteurs d'une Unité de Formation par Apprentissage (UFA).

En 2022, une mission du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) a élaboré des indicateurs et des ratios qualitatifs de nature à permettre de caractériser la situation des centres en termes de conditions d'emploi et de recrutement des ACB, mais aussi de recueillir des données sur leur activité, leur situation économique et leur capacité de développement¹.

En 2023, une première remontée de données a été menée auprès des centres pour les années 2021 et 2022. En 2024, une application informatique a été développée afin d'améliorer la qualité de cette collecte. En 2025, le questionnaire a été à la fois allégé sur certaines parties et enrichi sur d'autres (mouvements de personnel notamment). Il a fait l'objet de clarifications afin de limiter les marges d'interprétation et les difficultés rencontrées par les équipes en charge de répondre. En outre, une *Foire Aux Questions* (FAQ) a été élaborée et mise à la disposition des répondants qui ont également été accompagnés à l'occasion de trois webinaires.

NB : des contrôles ont été réalisés sur les données « brutes » issues des réponses des CFA, des CFPC et des LEGTA afin de vérifier la cohérence des données saisies.

Le questionnaire s'organise en 5 parties :

1. Caractéristiques des agents ;
2. Renouvellement des personnels ;
3. Activité des centres ;
4. Situation financière des centres ;
5. Formation et développement.

¹ Réf : mission de conseil CGAAER n°22054

Bilan de la campagne 2024

La campagne de collecte des données sur la plate-forme a été ouverte du 1er avril au 30 juin. Elle a fait l'objet d'une prolongation jusqu'au 14 juillet 2025.

En 2025, un travail étroit avec les Services Régionaux de la Formation et du Développement (SRFD) a permis de mieux identifier les établissements cibles de l'observatoire. La liste des centres concernés a ainsi été clairement établie par région. Le critère retenu était celui de l'emploi d'ACB par l'établissement. A ce titre, 13 lycées ont été considérés comme rentrant dans le champ de l'enquête.

Sur les 251 établissements recensés, les réponses de 220 d'entre eux ont été jugées exploitables². Le taux de réponse est de 88% pour la France entière et de 87% pour la France métropolitaine.

Tableau 1: Taux de réponse de la campagne 2024

| Région | CFA | | CFPPA | | Lycées | | Ensemble | | Taux de réponse sur validés et validables |
|-------------------------------------|---|-----------------|---|-------------------|---|--------------------|---|----------------------------|---|
| | nombre de répondants validés ou validables 2024 | nb cfa RECENSES | nombre de répondants validés ou validables 2024 | nb cfppa RECENSES | nombre de répondants validés ou validables 2024 | nb lycées RECENSES | nombre de répondants validés ou validables 2024 | Nombre de centres recensés | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 1 | 1 | 24 | 25 | 5 | 5 | 30 | 31 | 97% |
| Bourgogne Franche-Comté | 9 | 11 | 11 | 14 | 1 | 2 | 21 | 27 | 78% |
| Bretagne | 4 | 5 | 6 | 6 | 1 | 1 | 11 | 12 | 92% |
| Centre-Val de Loire | 6 | 6 | 7 | 7 | 0 | 0 | 13 | 13 | 100% |
| Grand Est | 8 | 11 | 9 | 12 | 0 | 0 | 17 | 23 | 74% |
| Hauts-de-France | 1 | 1 | 3 | 10 | 0 | 0 | 4 | 11 | 36% |
| Île-de-France | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 6 | 100% |
| Normandie | 8 | 9 | 9 | 10 | 0 | 0 | 17 | 19 | 89% |
| Nouvelle Aquitaine | 11 | 15 | 16 | 20 | 0 | 0 | 27 | 35 | 77% |
| Occitanie | 13 | 13 | 17 | 17 | 2 | 2 | 32 | 32 | 100% |
| Pays de la Loire | 5 | 5 | 7 | 7 | 2 | 2 | 14 | 14 | 100% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 3 | 3 | 9 | 9 | 2 | 2 | 14 | 14 | 100% |
| France métropolitaine | 72 | 83 | 121 | 140 | 13 | 14 | 206 | 237 | 87% |
| Outre-mer | 5 | 5 | 9 | 9 | 0 | 0 | 14 | 14 | 100% |
| France entière | 77 | 88 | 130 | 149 | 13 | 14 | 220 | 251 | 88% |
| France entière sans Hauts-de-France | 76 | 87 | 127 | 139 | 13 | 14 | 216 | 240 | 90% |

² Les réponses des centres ayant renseigné moins de la moitié des champs n'ont pas été prises en compte en raison du nombre trop élevé de valeurs manquantes. Les réponses des centres qui n'ont pas validé mais qui ont rempli la quasi-totalité des champs avec des données cohérentes ont été intégrées à l'analyse.

La collecte de données effectuée en 2025 et portant sur l'année civile 2024 a permis de recueillir 220 réponses exploitables. Dans la mesure où l'observatoire a pour objectif de disposer de données longitudinales des conditions d'emploi des personnels ACB et de fonctionnement des centres de formation, il a été jugé nécessaire de procéder à ce que l'on appelle en statistique un « redressement des données ». Cela revient à attribuer à chaque répondant un poids différent de 1 afin d'obtenir une estimation des résultats tels qu'ils seraient si l'ensemble des centres avait répondu. Cette procédure permet d'avoir des chiffres comparables d'une année à l'autre. Pour ce redressement et les données des enquêtes précédentes, la procédure Calmar³ proposée par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) a été utilisée. Dans la suite du rapport, toutes les données sont dites « redressées ».

D'autre part, le **secret statistique garantit une confidentialité des données des personnes physiques mais aussi des entreprises**. Il exclut de diffuser tout résultat statistique qui permettrait l'identification des personnes concernées, physiques comme morales. Cette obligation limite la finesse des informations disponibles en diffusion. **S'agissant des tableaux concernant des personnes morales**, aucune donnée présentée ne doit concerner moins de 3 entités⁴.

Afin de respecter cette confidentialité, les données régionales ont été agrégées de la façon suivante : d'une part la Corse avec la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et, d'autre part, l'ensemble des départements et régions d'outre-mer.

Dans l'ensemble du rapport, l'appellation « *centre* » regroupe certes les CFA et les CFPC mais il inclut également les lycées porteurs d'une UFA.

³ Le calage sur marges a été réalisé par région et par type de centre (CFA/CFPC/lycées). Les données redressées ont été comparées systématiquement avec les données non redressées pour apprécier l'estimation et la correction des données.

⁴ <https://www.insee.fr/fr/information/1300624> et plus précisément [guide_secret_statistique_juin_2024.pdf](#)

Caractéristiques des centres

36% des centres ont plusieurs sites, 22% sont porteurs d'une Unité de Formation par Apprentissage (UFA) interne à l'établissement et 18% d'une UFA d'un CFA externe à l'établissement.

Dans la grande majorité des cas, 88%, le centre déclare qu'il existe des fonctions support communes aux centres de l'établissement.

Tableau 2: Caractéristiques des centres

| | CFA | CFPPA | lycée | Ensemble |
|---|-----|-------|-------|----------|
| Le centre est-il multisite ? | 44% | 32% | 22% | 36% |
| Le centre est-il porteur d'une UFA interne à l'établissement ou OFA ? | 14% | 23% | 53% | 22% |
| Le centre est-il porteur d'une UFA d'un CFA externe à l'établissement ? | 16% | 18% | 23% | 18% |
| Existe-t-il des fonctions support communes aux centres de l'établissement ? | 87% | 88% | 92% | 88% |

Les principales formations proposées par les centres sont : **élevage et soins aux animaux, paysage et cultures**. Certaines formations sont davantage proposées dans les CFA comme les activités hippiques ou conseil-vente. Les chantiers d'insertion qui accompagnent des personnes éloignées de l'emploi se retrouvent principalement en CFPC.

Tableau 3: Part des centres délivrant une formation en :

| | Part de centres délivrant la formation en : | | | |
|------------------------------|---|------|------------|----------|
| | CFA | CFPC | lycées | Ensemble |
| Activités hippiques | 30% | 14% | 7% | 19% |
| Agroalimentaire | 36% | 35% | 37% | 35% |
| Agroéquipement | 50% | 41% | 32% | 43% |
| Aquaculture et pêche | 7% | 7% | 15% | 7% |
| Conseil-Vente | 44% | 35% | 53% | 39% |
| Cultures | 70% | 67% | 17% | 65% |
| Élevage et soins aux animaux | 77% | 73% | 40% | 72% |
| Environnement | 36% | 46% | 32% | 42% |
| Forêt | 22% | 21% | 7% | 20% |
| Horticulture | 50% | 38% | 15% | 41% |
| Paysage | 75% | 68% | 15% | 67% |
| Services en milieu rural | 27% | 23% | 17% | 24% |
| Vigne et vin | 27% | 22% | 15% | 23% |
| Insertion | 31% | 70% | 22% | 53% |

Ouverture des centres

En moyenne, **les centres sont ouverts 45,5 semaines par an**. Ce nombre oscille entre 36 et 52 semaines. La médiane⁵ est de 47.

Cette moyenne est plus élevée dans les Pays-de-la-Loire, elle est plus faible en Île-de-France, dans le Centre Val-de-Loire et en Normandie.

Tableau 4: Nombre de semaines d'ouverture des centres

| Région | Nombre moyen de semaines |
|------------------------------------|--------------------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 46,0 |
| Bourgogne Franche-Comté | 46,7 |
| Bretagne | 46,0 |
| Centre-Val de Loire | 43,3 |
| Grand Est | 46,4 |
| Hauts-de-France | 45,7 |
| Île-de-France | 43,4 |
| Normandie | 42,2 |
| Nouvelle Aquitaine | 46,0 |
| Occitanie | 45,4 |
| Pays de la Loire | 47,9 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 43,8 |
| DOM | 46,2 |
| France entière | 45,5 |

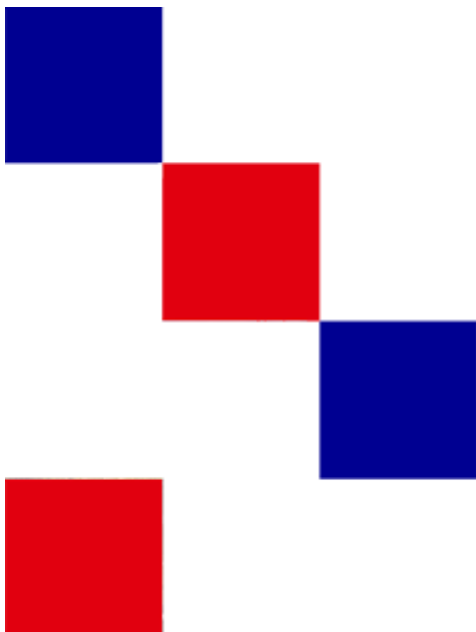
Apprentissage et formation professionnelle continue

Les frontières entre centres offrant de l'apprentissage et centres offrant de la formation continue ne sont pas strictes. Ainsi, 30% des CFA déclarent avoir des stagiaires de la formation professionnelle continue et les deux-tiers des CFPC avoir des apprentis.

Tableau 5: Part des stagiaires/apprentis selon la structure

| | CFA | CFPC | Lycée | Ensemble |
|---|-----|------|-------|----------|
| A déclaré avoir des apprentis | 97% | 68% | 62% | 78% |
| A déclaré avoir des stagiaires de la formation continue | 30% | 99% | 23% | 70% |

⁵ La médiane partage l'ensemble des centres en deux : la moitié des centres ouvre moins de 47 semaines et l'autre plus de 47 semaines.



Partie 2

Caractéristiques des agents

Les effectifs des centres

Au 31/12/2024, 7 285 agents travaillaient dans les centres de formation agricole soit 6 141,7 ETPT. Parmi eux, **6 688 étaient des personnels Agents Contractuels sur Budget (ACB)** soit 5 643,1 ETPT. Les personnels ACB représentent 92% des effectifs en 2024 (93% en 2023). En moyenne, un centre emploie 29 agents dont 26,6 ont un statut ACB.

Par ailleurs, 130 agents sont des agents de l'Etat sur poste de direction et 148 sont des fonctionnaires en position normale d'activité (PNA).

78% des centres déclarent qu'il existe un cadre local sur les conditions d'emploi et dans ce cas, les conditions sont très souvent (82%) identiques pour le CFA et le CFPC.

L'existence d'un cadre local sur les conditions d'emploi est nettement moins fréquente dans les lycées (48% contre 78% pour l'ensemble des établissements répondants).

Dans la moitié des cas, ce cadre local date de moins de 5 ans (2020 ou après). 30% des cadres locaux ont dix ans ou plus (2015 ou avant).

Tableau 6: Les effectifs des centres au 31/12/2024

| Région | Effectifs TOTAL | | Nombre d'agents ACB | | Part des ACB dans les effectifs | Agents d'Etat sur poste de Direction | | Fonctionnaires PNA | |
|------------------------------------|-----------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|--------------------------------------|-------|--------------------|-------|
| | effectifs | ETPT | effectifs | ETPT | | effectifs | ETPT | effectifs | ETPT |
| Auvergne Rhône-Alpes | 1157 | 935,4 | 965 | 766,2 | 83% | TROP PETITS EFFECTIFS | | | |
| Bourgogne Franche-Comté | 733 | 645,0 | 697 | 606,8 | 95% | | | | |
| Bretagne | 238 | 192,3 | 230 | 181,2 | 97% | | | | |
| Centre-Val de Loire | 349 | 299,9 | 339 | 289,9 | 97% | | | | |
| Grand Est | 810 | 637,8 | 709 | 608,9 | 88% | | | | |
| Hauts-de-France | 306 | 291,0 | 300 | 285,5 | 98% | | | | |
| Île-de-France | 164 | 145,0 | 160 | 133,9 | 98% | | | | |
| Normandie | 516 | 420,0 | 496 | 396,3 | 96% | | | | |
| Nouvelle Aquitaine | 983 | 844,4 | 921 | 791,1 | 94% | | | | |
| Occitanie | 901 | 784,1 | 797 | 685,1 | 88% | | | | |
| Pays de la Loire | 462 | 391,1 | 441 | 369,5 | 95% | | | | |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 463 | 380,0 | 443 | 362,6 | 96% | | | | |
| DOM | 203 | 176,0 | 190 | 166,1 | 94% | | | | |
| France | 7285 | 6142,0 | 6688 | 5643,1 | 92% | 130 | 113,1 | 148 | 134,2 |

Les personnels ACB sont moins présents dans les LEGTA porteurs d'une UFA (48%).

Tableau 7: Les effectifs des centres au 31/12/2024 par type de centre

| | Effectifs TOTAL | | Nombre d'agents ACB | | Part des ACB dans les effectifs | Agents d'Etat sur poste de Direction | | Fonctionnaires PNA | |
|-----------------|-----------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|--------------------------------------|-------|--------------------|-------|
| | effectifs | ETPT | effectifs | ETPT | | effectifs | ETPT | effectifs | ETPT |
| CFA | 3139 | 2702,2 | 3007 | 2568,0 | 96% | 68 | 61,1 | 72 | 66,3 |
| CFPC | 3710 | 3087,6 | 3472 | 2931,9 | 94% | 57 | 46,7 | 76 | 67,9 |
| lycées | 436 | 352,2 | 209 | 143,2 | 48% | 5 | 5,3 | 0 | 0,0 |
| Ensemble | 7285 | 6142,0 | 6688 | 5643,1 | 92% | 130 | 113,1 | 148 | 134,2 |

Zoom sur les référents

Les centres déclarent 119 ETPT de référents handicap, 100 de chargés de communication et 73 de référents mobilité sur la France entière. En moyenne, un centre déclare 0,5 ETPT de référent handicap, 0,4 de chargé de communication et 0,3 de référent mobilité sur la France entière.

La faiblesse des effectifs concernés ne permet pas de décliner ces données par région, les chiffres ne peuvent être publiés en raison du secret statistique. De plus, il semble que la taille du centre influe beaucoup plus sur l'embauche de ces types de personnel que la région. En effet, les petits centres emploient moins les fonctions précitées et s'ils en emploient, ces postes sont encore plus souvent mutualisés avec d'autres établissements. Il en va de même pour les LEGTA porteurs d'UFA.

Tableau 8: L'emploi de référents en 2024

| | Taille du centre | | | | Ensemble |
|--|--------------------|--------------|--------------|-------------------|----------|
| | Moins de 15 agents | 16-25 agents | 26-37 agents | Plus de 37 agents | |
| % A un référent handicap | 66% | 78% | 92% | 87% | 80% |
| <i>Référent handicap mutualisé</i> | 34% | 15% | 19% | 16% | 20% |
| % A un référent mobilité | 32% | 54% | 61% | 76% | 55% |
| <i>Référent mobilité mutualisé</i> | 51% | 49% | 31% | 26% | 37% |
| % A un chargé de communication | 40% | 67% | 72% | 66% | 61% |
| <i>Chargé de communication mutualisé</i> | 72% | 76% | 77% | 73% | 75% |
| | Type de centre | | | | Ensemble |
| | CFA | CFPC | lycée | | |
| % A un référent handicap | 90% | 76% | 63% | | 80% |
| <i>Référent handicap mutualisé</i> | 26% | 15% | 39% | | 20% |
| % A un référent mobilité | 76% | 44% | 47% | | 55% |
| <i>Référent mobilité mutualisé</i> | 39% | 34% | 48% | | 37% |
| % A un chargé de communication | 59% | 61% | 63% | | 61% |
| <i>Chargé de communication mutualisé</i> | 77% | 72% | 88% | | 75% |

Les vacataires

En 2024, les centres ont eu recours à 3 177 vacataires⁶.

Le nombre de vacataires varie fortement d'un centre à l'autre : un quart en déclare au plus 4 tandis qu'un autre quart en déclare 18 et plus. Il dépend, en partie, de la taille du centre car en moyenne seuls 8 vacataires sont déclarés dans les centres de petite taille (moins de 15 agents) contre 17 dans les centres de grande taille (plus de 37 agents). Néanmoins, nous observons des grands centres employant très peu de vacataires et de petits centres en employant beaucoup. Outre la taille, le fonctionnement du centre en termes d'embauches (arbitrage entre vacataires ou CDD) doit expliquer ces écarts.

En moyenne, un centre déclare 12,7 vacataires. Le nombre moyen de vacataires est un peu plus élevé dans les CFPC (15,1 contre 9,7 dans les CFA). Les vacataires semblent moins souvent employés dans les lycées (5,3 en moyenne).

Tableau 9: Le recours à des vacataires en 2024

| Région | nombre d'ACB | nombre de vacataires |
|------------------------------------|--------------|----------------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 965 | 485 |
| Bourgogne Franche-Comté | 697 | 447 |
| Bretagne | 230 | 123 |
| Centre-Val de Loire | 339 | 144 |
| Grand Est | 709 | 321 |
| Hauts-de-France | 300 | 121 |
| Île-de-France | 160 | 87 |
| Normandie | 496 | 202 |
| Nouvelle Aquitaine | 921 | 411 |
| Occitanie | 797 | 415 |
| Pays de la Loire | 441 | 129 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 443 | 220 |
| DOM | 190 | 72 |
| France | 6688 | 3177 |

⁶ Un vacataire a été recruté pour une tâche précise et non pas pour occuper un emploi permanent.

L'emploi de travailleurs en situation de handicap

En 2024, **234 Agents Contractuels sur Budget** étaient reconnus comme étant en situation de handicap soit **4,1%** des ACB en ETPT.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les CFA et CFPC est plus élevé que dans l'ensemble de l'économie française : en 2023, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap s'élevait à 3,6% selon l'Agence favorisant l'Insertion des Personnes Handicapées, l'Agefiph.

Le taux d'emploi reste élevé quel que soit le type de centre de formation : 4,4% dans les CFA et les lycées et 3,9% dans les CFPC.

Tableau 10: Les effectifs de travailleurs en situation de handicap dans les centres en 2024

| Région | ACB en situation de handicap | | Total des ACB en ETPT |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | en ETPT | % d'ACB en situation de handicap | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 34,0 | 4,4% | 766,2 |
| Bourgogne Franche-Comté | 28,2 | 4,6% | 606,8 |
| Bretagne | 6,5 | 3,6% | 181,2 |
| Centre-Val de Loire | 6,7 | 2,3% | 289,9 |
| Grand Est | 44,5 | 7,3% | 608,9 |
| Hauts-de-France | 8,3 | 2,9% | 285,5 |
| Île-de-France | 0,0 | 0,0% | 133,9 |
| Normandie | 10,7 | 2,7% | 396,3 |
| Nouvelle Aquitaine | 26,6 | 3,4% | 791,1 |
| Occitanie | 34,6 | 5,1% | 685,1 |
| Pays de la Loire | 15,1 | 4,1% | 369,5 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - | 13,9 | 3,8% | 362,6 |
| DOM | 4,9 | 3,0% | 166,1 |
| France | 234,0 | 4,1% | 5643,1 |

Le temps de présence des apprenants

Les apprenants sont présents en moyenne 38 semaines par an. Cette moyenne varie peu selon les régions. Plusieurs centres ont répondu « 0 ». Lors des prochaines campagnes, il conviendra de vérifier si cette donnée se confirme à travers l'absence d'apprenants ou une valeur manquante. D'une manière générale les valeurs minima paraissent peu probables et interrogent.

Tableau 11: Temps de présence des apprenants en 2024

| | Nombre de semaines de présence des apprenants | | |
|------------------------------------|---|------------|------------|
| | <i>moyenne</i> | <i>min</i> | <i>max</i> |
| Auvergne Rhône-Alpes | 38,5 | 15 | 48 |
| Bourgogne Franche-Comté | 39,5 | 26 | 48 |
| Bretagne | 37,3 | 24 | 46 |
| Centre-Val de Loire | 39,8 | 36 | 46 |
| Grand Est | 41,2 | 36 | 47 |
| Hauts-de-France | 32,1 | 0 | 43 |
| Île-de-France | 39,7 | 18 | 47 |
| Normandie | 37,1 | 12 | 43 |
| Nouvelle Aquitaine | 39,7 | 29 | 52 |
| Occitanie | 39,0 | 15 | 49 |
| Pays de la Loire | 28,9 | 0 | 43 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 35,9 | 0 | 48 |
| DOM | 41,8 | 34 | 50 |
| France | 38,2 | 0 | 52 |

La durée de travail des personnels ACB

Les personnels ACB travaillent en moyenne 40,9 semaines par an, toutes fonctions confondues. Ce nombre varie entre 30 et 49 par an.

Au sein des personnels ACB, le personnel non formateur travaille davantage de semaines : 42,4 semaines en moyenne.

Tableau 12: Temps de travail des personnels Agents Contractuels sur Budget (ACB) dans les centres en 2024

| | Nombre de semaines travaillées | | | Nombre de semaines travaillées par les ACB autres que formateurs | | |
|------------------------------------|--------------------------------|------------|------------|--|------------|------------|
| | <i>moyenne</i> | <i>min</i> | <i>max</i> | <i>moyenne</i> | <i>min</i> | <i>max</i> |
| Auvergne Rhône- | 42,2 | 36 | 48 | 43,5 | 40 | 48 |
| Bourgogne Franche-Comté | 39,8 | 35 | 43 | 41,4 | 40 | 42 |
| Bretagne | 40,7 | 38 | 46 | 41,7 | 32 | 46 |
| Centre-Val de Loire | 39,3 | 36 | 46 | 45,0 | 41 | 48 |
| Grand Est | 42,1 | 36 | 48 | 43,6 | 40 | 48 |
| Hauts-de-France | 43,7 | 42 | 47 | 43,7 | 42 | 47 |
| Île-de-France | 42,2 | 39 | 46 | 42,7 | 40 | 47 |
| Normandie | 39,2 | 36 | 41 | 41,4 | 36 | 50 |
| Nouvelle Aquitaine | 41,2 | 36 | 49 | 42,2 | 36 | 49 |
| Occitanie | 40,6 | 36 | 49 | 41,3 | 36 | 48 |
| Pays de la Loire | 38,7 | 30 | 41 | 41,8 | 37 | 47 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 39,8 | 36 | 46 | 42,1 | 40 | 47 |
| DOM | 42,7 | 40 | 47 | 42,8 | 42 | 46 |
| France | 40,9 | 30 | 49 | 42,4 | 32 | 50 |

Type de contrat des personnels ACB

Les contrats des agents contractuels sur budget sont dans près de la moitié des cas des Contrats à Durée Déterminée (CDD), 44,9%. La part des CDD est plus faible dans les Pays-de-la-Loire (30,5%). Ce faible taux avait déjà été observé en 2024 ce qui tend à confirmer une spécificité régionale.

Au sein des CDD, **plus de la moitié sont des contrats de moins d'un an, 53,2%.** Les contrats courts sont plus fréquents dans les DOM, en Provence-Alpes-Côte d'Azur/Corse et dans le Centre Val-de-Loire. Ils le sont beaucoup moins dans les Hauts-de-France⁷ (32,8%), en Auvergne Rhône-Alpes (34,8%) et en Ile-de-France (34,2%).

Enfin, **40,6% des contrats (CDD et CDI) sont à temps partiel.** Cette part est plus faible en Centre-Val de Loire (31,2%) mais dépasse la moitié en Ile-de-France et dans les Hauts-de-France.

Le recours aux CDD est beaucoup plus fréquent dans les lycées (72%) et parmi eux la part des CDD de moins d'un an est importante (70%).

Le recours aux CDD est beaucoup plus développé que dans le reste de l'économie française (9,5% en 2024 selon l'INSEE⁸). Il en est de même pour le temps partiel (17,6% dans l'économie française).

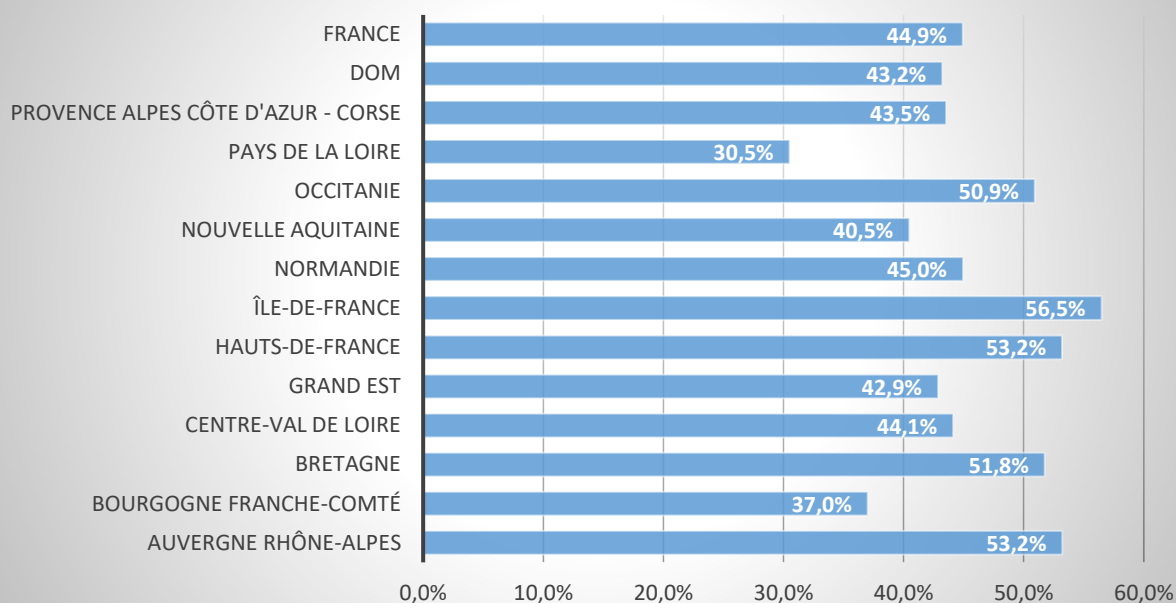
Tableau 13 : Caractéristiques des contrats des Agents Contractuels sur Budget (ACB) en 2024

| Région | %CDD | dont % CDD moins d'un an | % temps partiel | TOTAL ACB |
|------------------------------------|-------|--------------------------|-----------------|-----------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 53,2% | 34,8% | 45,9% | 965 |
| Bourgogne Franche-Comté | 37,0% | 55,7% | 33,9% | 697 |
| Bretagne | 51,8% | 72,6% | 36,1% | 230 |
| Centre-Val de Loire | 44,1% | 84,7% | 31,2% | 339 |
| Grand Est | 42,9% | 55,1% | 42,9% | 709 |
| Hauts-de-France | 53,2% | 32,8% | 51,4% | 300 |
| Île-de-France | 56,5% | 34,2% | 53,4% | 160 |
| Normandie | 45,0% | 42,5% | 39,1% | 496 |
| Nouvelle Aquitaine | 40,5% | 59,4% | 40,4% | 921 |
| Occitanie | 50,9% | 48,2% | 42,3% | 797 |
| Pays de la Loire | 30,5% | 51,1% | 34,7% | 441 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 43,5% | 81,9% | 36,4% | 443 |
| DOM | 43,2% | 89,0% | 44,8% | 190 |
| France | 44,9% | 53,2% | 40,6% | 6688 |

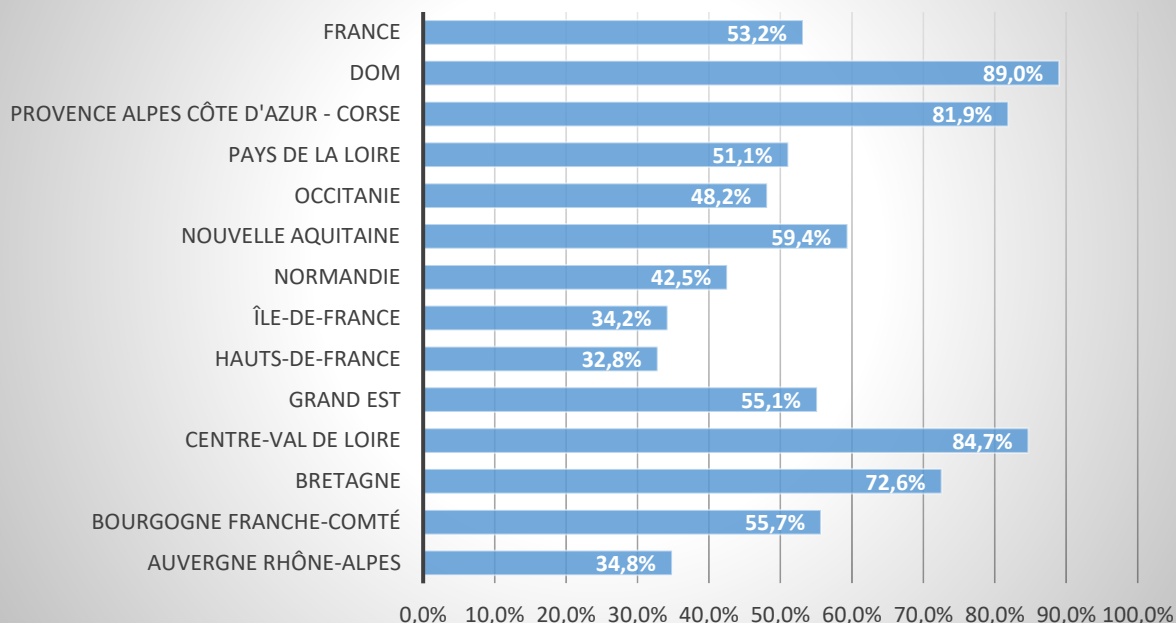
⁷ Compte tenu du faible taux de réponse dans les Hauts-de-France, ces données sont à prendre avec prudence même si cet écart avait déjà pu être observé en 2024.

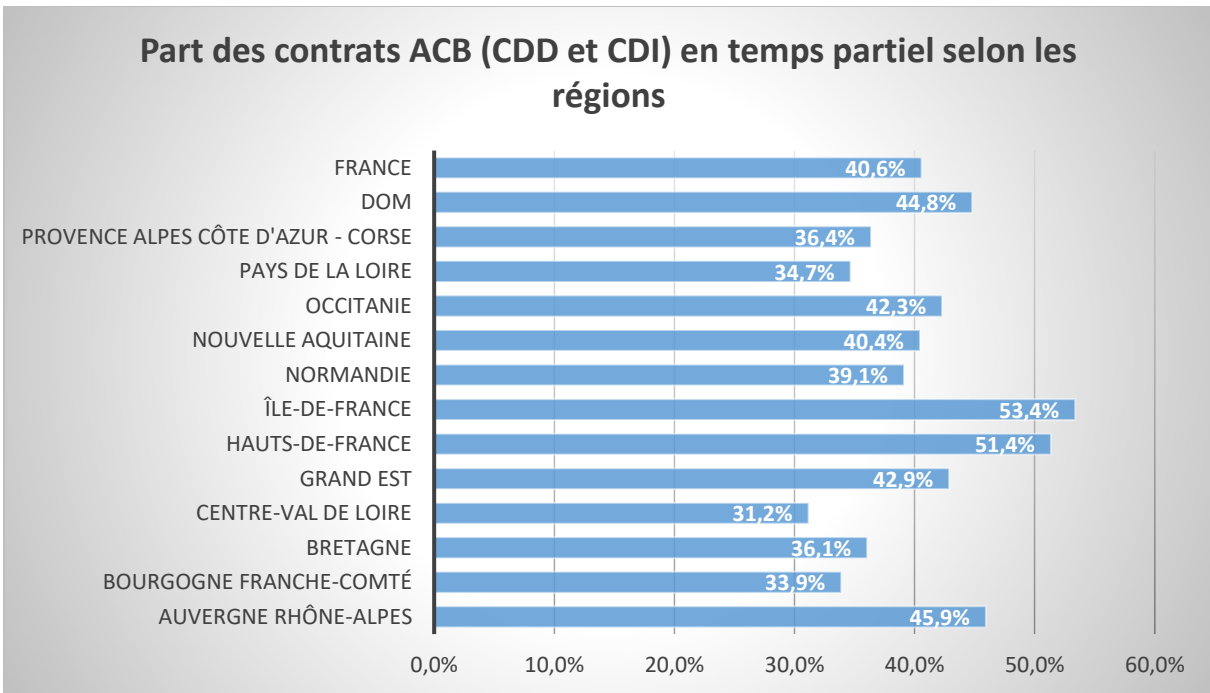
⁸ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8391807>, Une photographie du marché du travail en 2024, source Enquête Emploi

Part des contrats ACB en CDD selon les régions



Part des contrats ACB en CDD de moins d'un an selon les régions





En moyenne, les agents contractuels sur budget (ACB) passent en CDI au bout de 4,6 années. La durée minimale en CDD est d'un an. Le maximum est de 6 ans. On observe peu de différences régionales ce qui est logique puisque les centres appliquent la législation en cours.

Tableau 14 : Temps de Cdisation des Agents Contractuels sur Budget (ACB) en 2024

| Région | Temps de Cdisation | | |
|------------------------------------|--------------------|------------|------------|
| | <i>moyenne</i> | <i>min</i> | <i>max</i> |
| Auvergne Rhône-Alpes | 4,5 | 2,0 | 6,0 |
| Bourgogne Franche-Comté | 4,1 | 3,0 | 6,0 |
| Bretagne | 5,0 | 3,0 | 6,0 |
| Centre-Val de Loire | 4,6 | 3,5 | 6,0 |
| Grand Est | 4,6 | 1,0 | 6,0 |
| Hauts-de-France | 4,9 | 4,5 | 6,0 |
| Île-de-France | 4,7 | 3,5 | 6,0 |
| Normandie | 4,4 | 2,0 | 6,0 |
| Nouvelle Aquitaine | 4,6 | 2,0 | 6,0 |
| Occitanie | 5,2 | 1,0 | 6,0 |
| Pays de la Loire | 3,3 | 2,0 | 4,5 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 4,7 | 2,0 | 6,0 |
| DOM | 5,3 | 4,5 | 6,0 |
| France | 4,6 | 1,0 | 6,0 |

Répartition femmes/hommes des ACB

Près des deux-tiers des ACB sont des femmes : 61,3%. Cette proportion varie peu d'une région à l'autre.

La part des femmes reste proche au sein des agents contractuels sur budget en CDI : **60,4% des agents contractuels sur budget en CDI sont des femmes.**

La part des femmes ne diffère pas qu'elles travaillent en CFA, en CFPC ou en lycée : 60,7% des ACB sont des femmes dans les CFA, 61,7% dans les CFPC et 63,6% dans les lycées.

Tableau 15 : Part des femmes au sein des ACB en 2024

| Région | TOTAL ACB | Part des femmes au sein des ACB | |
|------------------------------------|-----------|---------------------------------|------------------------|
| | | effectif | <i>au sein des CDI</i> |
| Auvergne Rhône-Alpes | 965 | 64,6% | 59,8% |
| Bourgogne Franche-Comté | 697 | 60,0% | 60,1% |
| Bretagne | 230 | 64,2% | 59,8% |
| Centre-Val de Loire | 339 | 57,1% | 51,3% |
| Grand Est | 709 | 62,4% | 61,3% |
| Hauts-de-France | 300 | 62,2% | 70,6% |
| Île-de-France | 160 | 64,7% | 55,7% |
| Normandie | 496 | 61,6% | 60,8% |
| Nouvelle Aquitaine | 921 | 59,5% | 56,8% |
| Occitanie | 797 | 63,1% | 68,1% |
| Pays de la Loire | 441 | 59,8% | 61,8% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 443 | 57,6% | 56,8% |
| DOM | 190 | 59,7% | 61,1% |
| France | 6688 | 61,3% | 60,4% |

La présence des femmes est moins marquée au sein des formateurs : 52,9% sont des femmes contre 79,8% des autres personnels.

Cet écart est observé quelle que soit la région.

Tableau 16 : Part des femmes au sein des ACB selon le poste occupé en 2024

| Région | Part des femmes | |
|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| | <i>au sein des formateurs</i> | <i>au sein des autres personnels</i> |
| Auvergne Rhône-Alpes | 55,6% | 82,9% |
| Bourgogne Franche-Comté | 50,4% | 80,4% |
| Bretagne | 57,6% | 89,6% |
| Centre-Val de Loire | 50,4% | 71,0% |
| Grand Est | 56,0% | 77,1% |
| Hauts-de-France | 48,3% | 79,6% |
| Île-de-France | 54,7% | 80,3% |
| Normandie | 53,8% | 80,3% |
| Nouvelle Aquitaine | 50,1% | 82,1% |
| Occitanie | 54,8% | 83,8% |
| Pays de la Loire | 50,7% | 75,9% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 50,0% | 74,3% |
| DOM | 52,1% | 75,3% |
| France | 52,9% | 79,8% |

Fonctions occupées

Les deux-tiers des ACB occupent des postes de formateurs : 65,1% en effectif et 65,0% en ETPT. Près d'un quart des ACB occupe un poste administratif et un peu moins de 10% font partie du personnel technique.

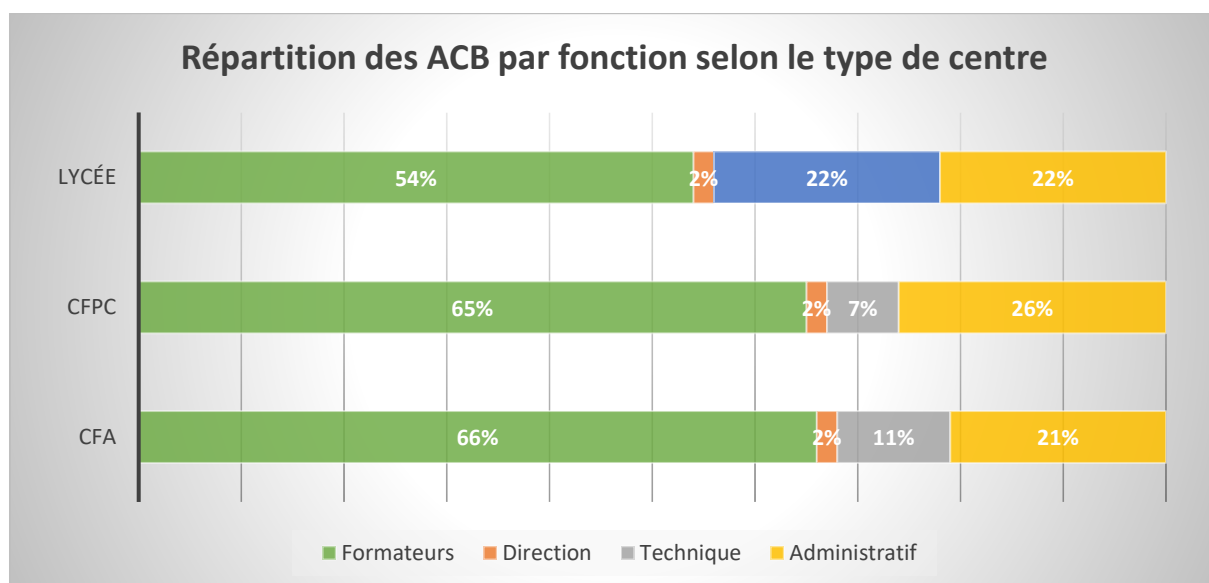
Cette structure d'emplois varie peu d'une région à l'autre.

Tableau 17 : Structure des emplois des ACB en 2024

| Région | Nombre d'ACB | % de formateurs | | % du personnel de direction | | % du personnel technique | | % du personnel administratif | |
|------------------------------------|--------------|-----------------|---------|-----------------------------|---------|--------------------------|---------|------------------------------|---------|
| | | En effectif | en ETPT | En effectif | en ETPT | En effectif | en ETPT | En effectif | en ETPT |
| Auvergne Rhône-Alpes | 965 | 62,6% | 63,4% | 1,7% | 2,1% | 8,5% | 7,7% | 27,2% | 26,8% |
| Bourgogne Franche-Comté | 697 | 63,3% | 61,1% | 2,9% | 3,5% | 11,1% | 10,4% | 22,6% | 25,0% |
| Bretagne | 230 | 72,6% | 73,2% | 0,9% | 1,2% | 6,6% | 5,6% | 19,9% | 20,0% |
| Centre-Val de Loire | 339 | 63,5% | 62,5% | 4,4% | 4,7% | 12,0% | 12,2% | 20,0% | 20,5% |
| Grand Est | 709 | 67,6% | 69,6% | 2,3% | 2,6% | 10,8% | 8,6% | 19,3% | 19,2% |
| Hauts-de-France | 300 | 55,1% | 54,7% | 1,8% | 2,0% | 8,3% | 7,8% | 34,8% | 35,5% |
| Île-de-France | 160 | 59,0% | 55,6% | 1,2% | 1,2% | 13,0% | 12,6% | 26,7% | 30,6% |
| Normandie | 496 | 68,1% | 67,5% | 1,3% | 1,4% | 11,4% | 10,3% | 19,2% | 20,8% |
| Nouvelle Aquitaine | 921 | 67,8% | 67,0% | 0,1% | 0,2% | 6,3% | 6,2% | 25,7% | 26,7% |
| Occitanie | 797 | 69,2% | 68,7% | 1,5% | 1,8% | 5,4% | 5,3% | 23,9% | 24,2% |
| Pays de la Loire | 441 | 61,6% | 63,9% | 1,8% | 2,1% | 15,6% | 12,7% | 21,1% | 21,4% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 443 | 64,8% | 63,6% | 2,7% | 3,1% | 11,8% | 11,6% | 20,8% | 21,7% |
| DOM | 190 | 61,6% | 63,8% | 4,2% | 4,5% | 10,5% | 8,9% | 23,7% | 22,8% |
| France | 6688 | 65,1% | 65,0% | 1,9% | 2,1% | 9,5% | 8,7% | 23,5% | 24,2% |

En rouge, données sous le secret statistique (moins de 3 personnes concernées)

Cette structure d'emplois varie légèrement selon le type de centre. La part du personnel technique est plus élevée dans les lycées, le poids des formateurs y étant moins prédominant.



Fonctionnaires en PNA

Les fonctionnaires en Position Normale d'Activité (PNA) correspondent à des anciens contractuels qui ont obtenu un statut de fonctionnaire tout en restant rémunérés par le centre.

En 2024, une cinquantaine de centres, soit moins du quart des répondants, a répondu aux questions sur le type d'emplois qu'occupent les fonctionnaires PNA. Certes, tous les centres n'emploient pas de fonctionnaires PNA. Parmi ceux qui en emploient (80 le déclarent), tous ne répondent pas à cette question. Les données sur les fonctions de ces fonctionnaires doivent donc être analysées avec précaution.

Les données disponibles montrent malgré tout que les trois-quarts des fonctionnaires PNA occupent des postes de formateurs et le reste, des postes administratifs. Il n'y a quasiment pas de personnel technique.

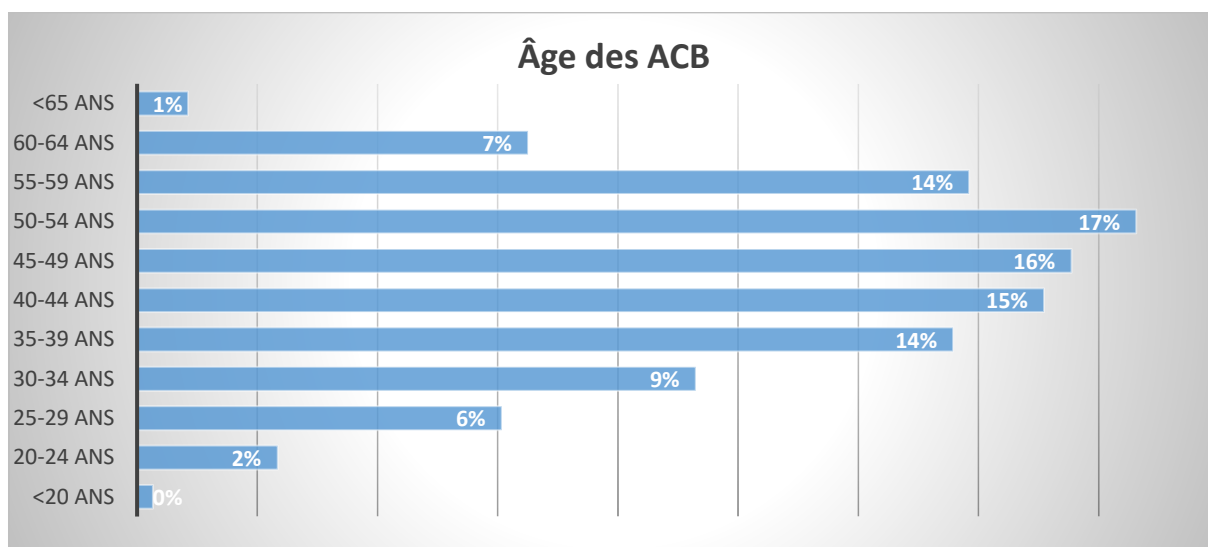
Les effectifs sont trop faibles pour décliner les données par région.

Ce type de personnel n'est pas présent dans les lycées.

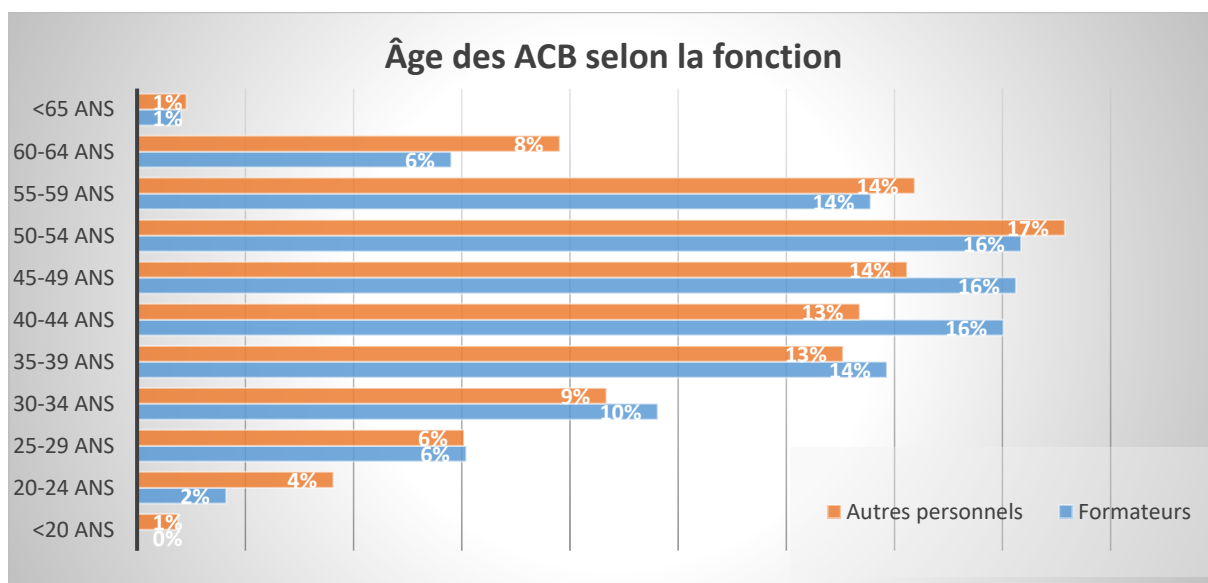
Âge des ACB

22% des ACB sont âgés de 55 ans et plus, la moitié a entre 40 et 54 ans. Seuls 8% ont moins de 30 ans⁹.

Si l'on compare avec l'ensemble des actifs en France, les ACB semblent plus âgés que le reste des actifs. 39% des ACB ont 50 ans et plus selon l'observatoire contre 30% des actifs selon l'INSEE¹⁰.



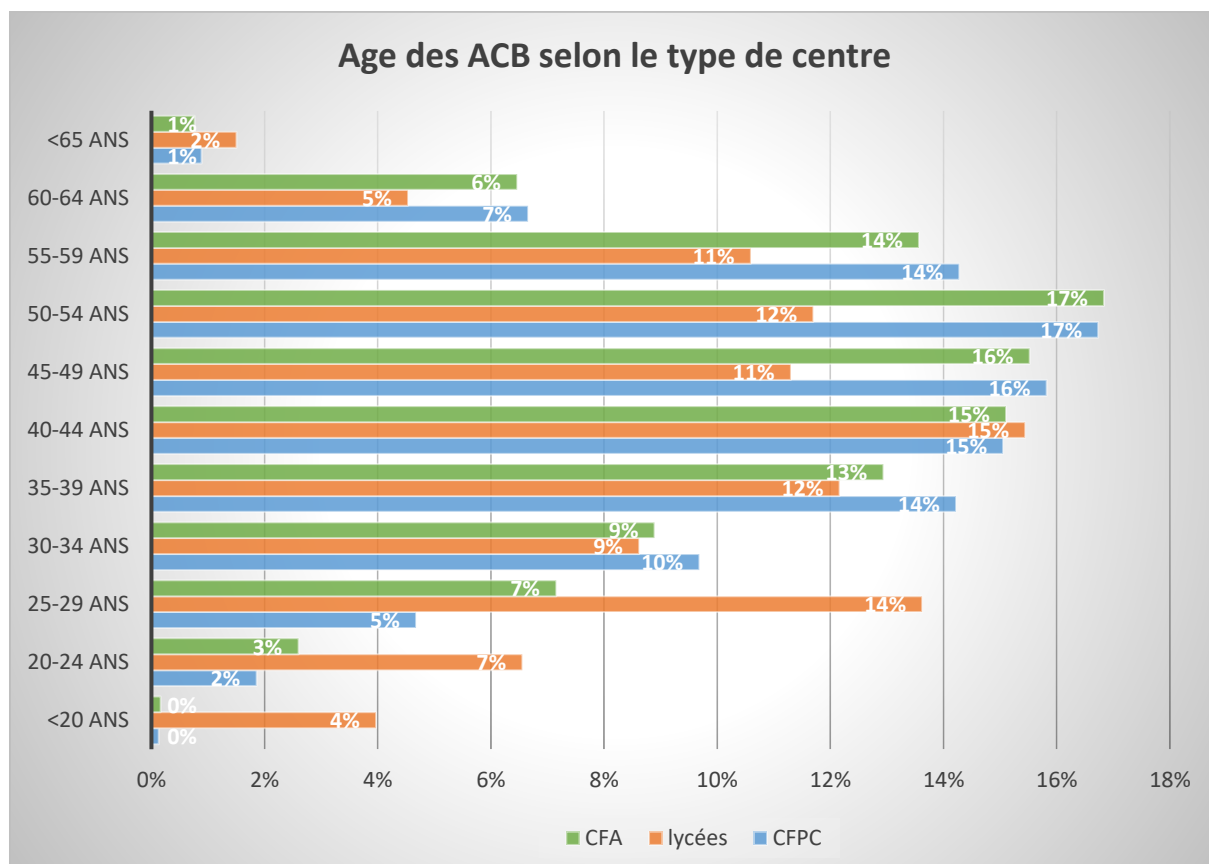
Les formateurs sont légèrement plus âgés que les autres personnels. 40% sont âgés de 50 ans et plus contre 37% des autres personnels.



⁹ L'observatoire permet d'avoir la répartition des ACB par tranche d'âge. Ce sont des données agrégées par centre et non par salarié. Le calcul d'un âge moyen des ACB n'est donc pas possible.

¹⁰ Source : Tableaux de bord de l'économie française, année 2023

Le personnel des lycées semble plus jeune. 30% ont 50 ans et plus, 38% dans les CFA et 39% dans les CFPC. A contrario, 25% des personnels ACB des lycées sont âgés de moins de 30 ans. Néanmoins, les effectifs sont relativement faibles ce qui peut gonfler certains écarts.



Salaires bruts versés

En 2024, le montant total des rémunérations brutes versées au personnel par les centres oscille entre 24 000 euros et 2,8 millions d'euros. Ce montant est naturellement lié à la taille du centre.

Rapportées au nombre d'ETPT par centre, **les rémunérations s'élèvent en moyenne à 32 894 euros bruts par ETPT** par an et oscillent entre 7 021 € et 79 300 € par ETPT.

Le niveau de rémunération varie peu d'une région à l'autre. Compte tenu du faible taux de réponse dans les Hauts-de-France, la plus grande prudence est requise à la lecture du niveau de rémunération dans cette région.

Le niveau de rémunération est inférieur aux salaires régionaux observés par l'INSEE en 2022 dans les secteurs d'activité des CFA et CFPC. En fin de rapport, un zoom présente le détail précis de ce que comptabilise l'INSEE.

Le niveau de rémunération semble avoir augmenté entre 2023 et 2024. En ne tenant pas compte des réponses dites « aberrantes »¹¹, le salaire brut moyen par an et par ETPT passe de 30 000 à 32 300 euros.

¹¹ Afin d'avoir une comparaison fiable, il était nécessaire de retirer les réponses incohérentes qui proviennent d'erreurs de saisie ou de valeurs manquantes. Exemple : le maximum de 79 305 € qui équivaut à un salaire net mensuel moyen de 5 000 euros pour un centre a été retiré de l'analyse.

Tableau 18 : Rémunérations annuelles brutes versées au personnel par les centres en 2024

| Région | Nombre d'ACB en ETPT au 31/12/2024 | Rémunération annuelle en ETPT* | | | Salaire brut en ETP INSEE en 2022 ** | |
|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|----------|----------|--|---|
| | | moyenne | min | max | MN : Activités scientifiques et techniques , services administratifs et de soutien | OQ : Administration publique, enseignement, santé et action sociale |
| Auvergne Rhône-Alpes | 766,2 | 32 759 € | 20 507 € | 53 723 € | 38 945 € | 33 692 € |
| Bourgogne Franche-Comté | 606,8 | 32 310 € | 8 456 € | 49 848 € | 33 535 € | 32 014 € |
| Bretagne | 181,2 | 34 692 € | 27 639 € | 54 095 € | 34 596 € | 32 334 € |
| Centre-Val de Loire | 289,9 | 32 115 € | 9 829 € | 59 099 € | 32 562 € | 32 252 € |
| Grand Est | 608,9 | 32 435 € | 27 341 € | 50 734 € | 34 160 € | 32 737 € |
| Hauts-de-France | 285,5 | 25 782 € | 19 525 € | 30 603 € | 35 336 € | 31 916 € |
| Île-de-France | 133,9 | 30 875 € | 23 527 € | 40 744 € | 54 702 € | 39 165 € |
| Normandie | 396,3 | 33 897 € | 26 310 € | 52 412 € | 33 476 € | 32 054 € |
| Nouvelle Aquitaine | 791,1 | 35 929 € | 23 054 € | 79 305 € | 34 622 € | 32 362 € |
| Occitanie | 685,1 | 30 794 € | 19 309 € | 41 485 € | 36 820 € | 33 091 € |
| Pays de la Loire | 369,5 | 33 562 € | 7 021 € | 52 499 € | 34 657 € | 32 296 € |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 362,6 | 33 166 € | 26 055 € | 41 622 € | - | |
| Provence Alpes Côte d'Azur | | | | | 37 197 € | 34 308 € |
| Corse | | | | | 33 520 € | 34 925 € |
| DOM | 166,1 | 35 454 € | 16 350 € | 56 419 € | - | |
| Guadeloupe | | | | | 33 557 € | 36 023 € |
| Guyane | | | | | 35 692 € | 34 653 € |
| La Réunion | | | | | 32 763 € | 33 727 € |
| Martinique | | | | | 33 895 € | 34 653 € |
| France | 5643,1 | 32 894 € | 7 021 € | 79 305 € | 41 728 € | 34 043 € |

*Rémunérations du personnel / nombre d'agents en ETPT au 31/12/2024

** Pour plus d'informations voir en fin de rapport le zoom sur les salaires

Ces rémunérations comprennent les primes et avantages en nature.

Seuls 60 centres déclarent des primes ou des indemnités, les trois-quarts des centres n'en verseraient pas. Leur montant s'échelonne entre 400 et près de 350 000 euros. Rapporté au nombre d'ETPT le montant moyen déclaré est de 473 €. Ces montants correspondent aux comptes 6416 et 6417 de la comptabilité des centres. Le versement de primes est très rare dans les CFA et CFPC.

Quant aux avantages en nature, ils sont plus fréquents : 78% des centres en déclarent. Ils s'échelonnent entre 210 € et plus de 240 000 €. Rapporté au nombre d'ETPT, leur montant moyen est de 1 288€. Les avantages en nature correspondent au compte 6418 de la comptabilité des centres.

Les rémunérations des vacataires déclarées par les centres ne sont pas exploitables. Alors que 199 centres déclarent avoir au moins 1 vacataire, seuls 7 centres déclarent des rémunérations non nulles.

Quant aux **rémunérations des emplois gagés**, 55 centres déclarent en verser. Leur montant s'échelonne entre 700 € et plus de 600 000€. Ces montants correspondent au compte 642 en comptabilité pour les centres. Il n'est pas possible de rapporter ces rémunérations par ETPT car le nombre d'emplois gagés par ETPT n'est pas connu dans l'enquête. Ces rémunérations sont généralement en euros bruts.

Enfin, 82% des centres déclarent avoir augmenté une partie de la rémunération de leurs agents. En moyenne, 31% des effectifs ont vu leur rémunération revalorisée en 2024.

Salaire brut par fonction occupée

Les salaires varient selon la fonction occupée des personnels ACB. **Le personnel technique perçoit le salaire le plus bas avec en moyenne 26 721 euros bruts annuels par ETPT**, suivi du personnel administratif avec 32 065 euros, puis les formateurs avec 34 808 euros et enfin le personnel de direction avec 35 161 euros par an.

Ces données comme les rémunérations totales, sont affectées par plusieurs problématiques de saisie de données : nombre d'ETPT par fonction erroné ou non renseigné, problèmes de zéro ou de virgule ou encore valeurs manquantes dans les salaires.

Le niveau de rémunération des formateurs est stable entre 2023 et 2024. En ne tenant pas compte des réponses dites « aberrantes »¹², le salaire brut moyen des formateurs passe de 33 500 à 34 000 euros.

De même, le niveau de rémunération du personnel administratif est passé de 30 000 à 30 900 euros, celui du personnel technique est passé de 27 200 à 27 900 mais il ne porte que sur la moitié des centres en raison d'un trop grand nombre de valeurs aberrantes¹³.

Tableau 19 : Salaires bruts versés par fonction occupée en 2024

| Région | salaire brut moyen | | | |
|------------------------------------|--------------------|------------------------|---------------------|-------------------------|
| | Formateurs | Personnel de direction | Personnel technique | Personnel administratif |
| Auvergne Rhône-Alpes | 34 685 € | 33 793 € | 27 601 € | 32 968 € |
| Bourgogne Franche-Comté | 35 276 € | 46 263 € | 25 564 € | 30 368 € |
| Bretagne | 35 058 € | ND | 28 602 € | 35 128 € |
| Centre-Val de Loire | 33 993 € | 39 407 € | 19 192 € | 34 817 € |
| Grand Est | 33 680 € | 38 118 € | 24 418 € | 29 980 € |
| Hauts-de-France | ND | ND | ND | ND |
| Île-de-France | 38 584 € | ND | ND | ND |
| Normandie | 34 516 € | 38 218 € | 23 794 € | 31 338 € |
| Nouvelle Aquitaine | 34 579 € | ND | 28 301 € | 30 421 € |
| Occitanie | 32 626 € | 48 374 € | 27 453 € | 28 969 € |
| Pays de la Loire | 40 356 € | 69 143 € | 30 598 € | 40 373 € |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 33 547 € | 40 384 € | 25 546 € | 32 961 € |
| DOM | 36 593 € | 35 316 € | 34 193 € | 37 449 € |
| France | 34 808 € | 42 018 € | 26 721 € | 32 065 € |

ND = Non disponible car trop peu de répondants

Les salaires moyens des personnels technique, administratif, de direction et formation ont été calculés en rapportant le montant des salaires bruts déclaré par catégorie au nombre d'ACB en ETPT.

¹² Afin de réaliser une comparaison fiable, il était nécessaire de retirer les réponses incohérentes qui proviennent d'erreur de saisie ou de valeurs manquantes. Exemple : le maximum de 79 305€ qui équivalait à un salaire net mensuel moyen de 5 000 euros pour un centre a été retiré de l'analyse.

¹³ Il a été considéré que les agents techniques ne pouvaient pas être rémunérés en-dessous du SMIC (21000 € bruts par an) et au-dessus de 3125 euros par mois (50000 bruts par an) ce qui semble particulièrement élevé pour du personnel technique.

La moitié des centres a mis en place un questionnaire de satisfaction pour les formateurs et le personnel administratif, seuls 29% en ont mis un pour le personnel technique.

Des différences régionales notables sont observables : une grande majorité des centres a mis en place ce questionnaire en Bretagne, en Ile-de-France et dans les Hauts-de-France alors qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse, dans les DOM, dans le Grand-Est et en Auvergne-Rhône-Alpes, moins du tiers des centres a mis en place ce questionnaire.

Lorsqu'un questionnaire a été mis en place, le taux de satisfaction s'élève à 75%, le taux médian est de 80%.

Tableau 20 : Le centre a-t-il mis en place un questionnaire de satisfaction pour :

| Questionnaire satisfaction | Formateurs | Personnel administratif | Personnel technique |
|------------------------------------|------------|-------------------------|---------------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 33% | 27% | 13% |
| Bourgogne Franche-Comté | 48% | 43% | 38% |
| Bretagne | 73% | 73% | 45% |
| Centre-Val de Loire | 62% | 54% | 31% |
| Grand Est | 29% | 29% | 29% |
| Hauts-de-France | 100% | 100% | 75% |
| Île-de-France | 83% | 83% | 67% |
| Normandie | 65% | 59% | 29% |
| Nouvelle Aquitaine | 67% | 52% | 30% |
| Occitanie | 53% | 47% | 25% |
| Pays de la Loire | 71% | 36% | 29% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 21% | 21% | 7% |
| DOM | 29% | 14% | 14% |
| France | 53% | 45% | 29% |

Arrêts de travail

Ces chiffres ne se limitent pas aux personnels ACB.

10% des centres ne déclarent aucun jour d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, 79% aucun pour maladie grave et 67% aucun pour accident du travail.

Le **nombre moyen de jours d'arrêt maladie ordinaire est de 6,7 en France** rapporté à l'effectif total des centres au 31/12/24. Il est de 2,0 pour les maladies graves et de 0,7 pour les accidents du travail.

Ces parts varient selon les régions : les ratios semblent plus élevés en Normandie et plus faibles dans le Centre Val-de-Loire et en Bretagne.

Par ailleurs, **les deux-tiers des centres déclarent que des agents ont bénéficié d'une visite médicale à la médecine du travail, un tiers n'en a eu aucune.**

Tableau 21 : Nombre de jours d'arrêt de travail en 2024

| Région | Nombre de jours moyen d'arrêt maladie | | | Effectif Total au 31/12/2024 |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|---------------------|------------------------------|
| | Maladie ordinaire | Maladie grave | Accident du Travail | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 5,3 | 0,8 | 0,4 | 1157 |
| Bourgogne Franche-Comté | 6,3 | 0,6 | 1,3 | 733 |
| Bretagne | 4,4 | 2,0 | 0,0 | 238 |
| Centre-Val de Loire | 3,4 | 1,8 | 0,0 | 349 |
| Grand Est | 9,5 | 1,9 | 0,8 | 810 |
| Hauts-de-France | 6,2 | 3,4 | 0,7 | 306 |
| Île-de-France | 6,8 | 0,0 | 1,1 | 164 |
| Normandie | 10,4 | 5,3 | 1,7 | 516 |
| Nouvelle Aquitaine | 6,6 | 1,1 | 0,5 | 983 |
| Occitanie | 5,4 | 3,8 | 0,6 | 901 |
| Pays de la Loire | 8,7 | 0,7 | 0,5 | 462 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 9,9 | 2,4 | 0,3 | 463 |
| DOM | 4,5 | 2,9 | 0,8 | 203 |
| France | 6,7 | 2,0 | 0,7 | 7285 |

Conditions de travail

Près des trois-quarts des centres déclarent avoir mis en place du **télétravail** pour leur personnel administratif. Dans la majorité des cas, il est égal à 1 jour maximum par semaine.

Le télétravail concerne moins le personnel formateur : seul un quart des centres leur en a proposé, le plus souvent à hauteur d'un jour également.

En 2024, selon l'INSEE, 18% des salariés ont télétravaillé au moins un jour par semaine.

Tableau 22 : Nombre de jours maximum de télétravail

| Nombre de jours max de télétravail | Pour le personnel administratif | Pour les formateurs |
|------------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 0 | 29% | 75% |
| 0,5 | 0% | 1% |
| 1 | 43% | 14% |
| 1,5 | 1% | 0% |
| 2 | 13% | 4% |
| 3 | 12% | 4% |
| 5 | 2% | 2% |
| TOTAL | 100% | 100% |

Par ailleurs, **71% des centres n'ont déclaré aucun jour de grève en 2024**. Lorsqu'il y a eu grève (29% des centres), le nombre moyen de jours de grève cumulés¹⁴ est de 4 en moyenne.

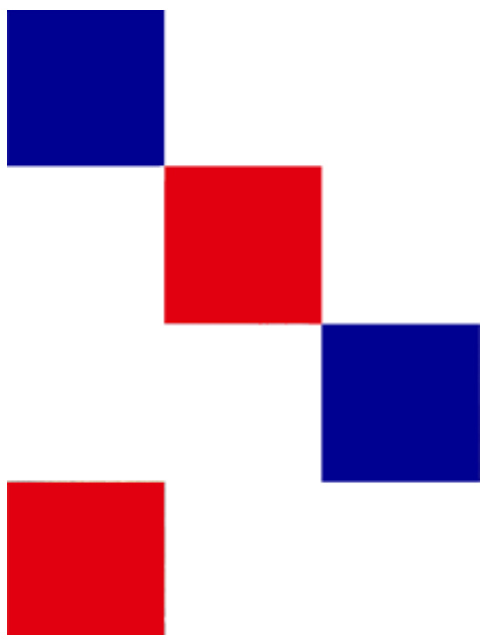
¹⁴ On compte autant de jours que d'agents en grève. Exemple : si 5 agents ont fait grève 1 jour, le nombre de jours de grève cumulé est de 5.

Plus de la moitié des centres déclare avoir mis en œuvre une **démarche Qualité de vie au Travail**. Cette part est plus faible dans les lycées, 45%.

Les deux-tiers des centres déclarent que leurs agents adhèrent aux **prestations interministérielles**, 60% qu'il existe des **espaces de travail** individuels pour les formateurs et la quasi-totalité qu'il existe des espaces partagés. 75% déclarent mettre à disposition du **matériel informatique** individuel pour les formateurs et 88% mettre du matériel informatique collectif. L'existence d'espaces de travail que ce soit individuels ou partagés est moins fréquent dans les lycées.

Tableau 23 : Eléments de conditions de travail en 2024

| %oui | CFA | CFPC | Lycées | Ensemble |
|---|-----|------|--------|----------|
| Le centre a t'il mis en œuvre une démarche Qualité de vie au travail ? | 59% | 56% | 45% | 56% |
| Adhésion aux prestations interministérielles | 66% | 65% | 62% | 65% |
| Existence d'espaces de travail individuels pour les formateurs | 62% | 63% | 15% | 60% |
| Existence d'espaces de travail partagés pour formateurs | 92% | 96% | 77% | 94% |
| Mise à disposition de matériels informatiques individuels pour les formateurs | 69% | 80% | 62% | 75% |
| Mise à disposition de matériels informatiques collectifs pour formateurs | 90% | 87% | 85% | 88% |



Partie 3

Renouvellements des personnels

Les départs de personnels

En 2024, 862 ACB ont quitté leur établissement. Les départs représentent 13% de l'effectif total. En moyenne, **3,4 ACB ont quitté la structure au cours de l'année.**

Les départs semblent plus fréquents dans les lycées. Le ratio nombre de départs/effectif total est égal à 12% dans les CFA et à 13% dans les CFPC et 22% dans les lycées.

Le ratio départs/effectifs d'ACB est plus élevé en Ile-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse. Il est plus faible en Normandie et dans les DROM.

En 2022, 861 personnels ACB avaient quitté l'établissement dans lequel ils travaillaient et 841 en 2023. Ce chiffre est stable.

NB : le champ d'enquête ayant légèrement changé avec l'intégration de nouveaux établissements, ces évolutions ne sont pas statistiquement significatives.

Tableau 24 : Les départs du centre en 2024

| Région | Nb d'ACB sortis dans l'année | | Effectif Total d'ACB au 31/12/24 | Nb d'ACB sortis dans l'année/effectif total d'ACB |
|------------------------------------|------------------------------|--------------|----------------------------------|---|
| | somme | moyenne/etab | | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 107 | 3,5 | 965 | 11% |
| Bourgogne Franche-Comté | 90 | 3,3 | 697 | 13% |
| Bretagne | 42 | 3,5 | 230 | 18% |
| Centre-Val de Loire | 40 | 3,1 | 339 | 12% |
| Grand Est | 94 | 4,1 | 709 | 13% |
| Hauts-de-France | 41 | 3,8 | 300 | 14% |
| Île-de-France | 35 | 5,8 | 160 | 22% |
| Normandie | 28 | 1,5 | 496 | 6% |
| Nouvelle Aquitaine | 96 | 2,7 | 921 | 10% |
| Occitanie | 129 | 4,0 | 797 | 16% |
| Pays de la Loire | 53 | 3,8 | 441 | 12% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 79 | 5,7 | 443 | 18% |
| DOM | 28 | 2,0 | 190 | 15% |
| France | 862 | 3,4 | 6688 | 13% |

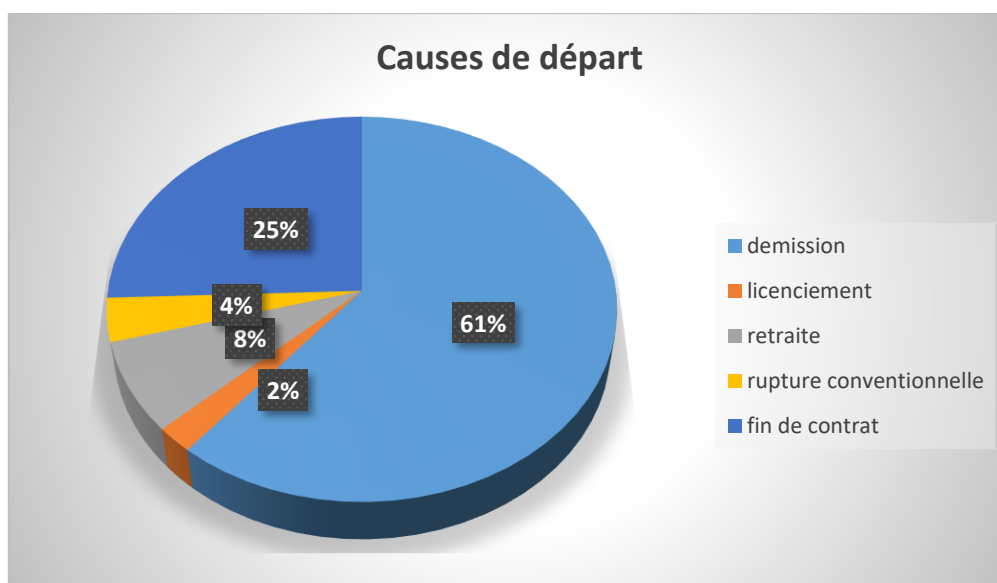
Les causes de départ

La principale cause de départ est la démission (61%) suivie de la non-reconduction d'un CDD à la fin du contrat (25%).

Ces causes ne varient guère selon le type de centre. A noter que dans les lycées, la part des démissions est plus élevée (77%) mais les effectifs sont faibles (seuls 13 centres et 46 départs).

Parmi les 19 licenciements identifiés, les deux principaux motifs sont l'inaptitude (9 cas) et la suppression du besoin ou de l'emploi pour lequel l'agent contractuel avait été recruté (7 cas). A noter que 3 licenciements ont eu lieu pour un motif disciplinaire.

Tableau 25 : Les causes de départ du centre en 2024



| | Effectifs |
|-------------------------|-----------|
| Démission | 525 |
| Licenciement | 19 |
| Retraite | 66 |
| Rupture conventionnelle | 32 |
| Fin de contrat | 220 |
| TOTAL | 862 |

| Motifs de licenciement | Effectifs |
|---|-----------|
| Inaptitude | 9 |
| Motif disciplinaire | 3 |
| Insuffisance professionnelle | 0 |
| Suppression du besoin ou de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté | 7 |
| Refus de l'agent contractuel d'accepter une modification substantielle de son contrat | 0 |
| Autres motifs | 0 |
| TOTAL | 19 |

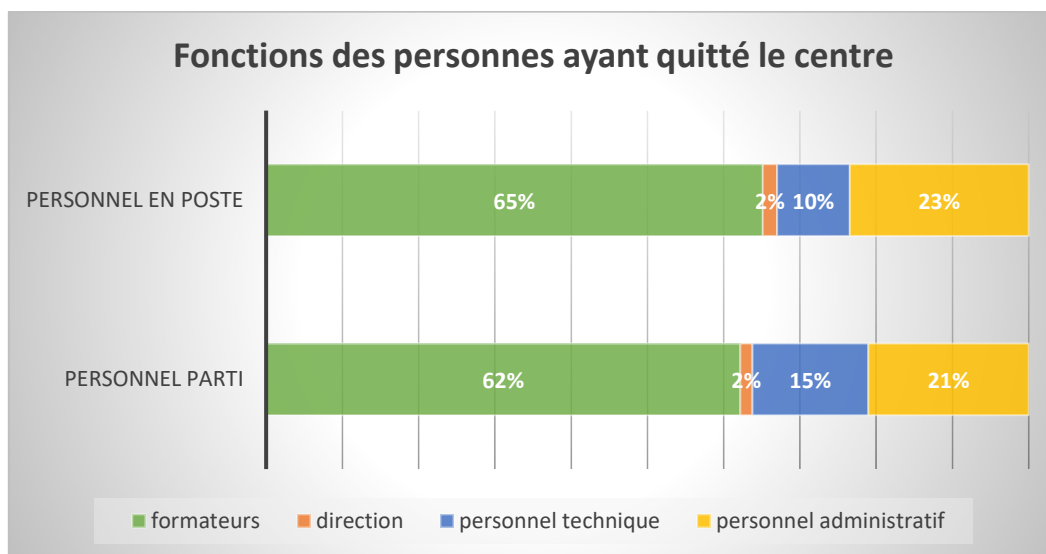
Type de personnel concerné par les départs

62% des personnes ayant quitté le centre sont des formateurs, 21% du personnel administratif et 15% du personnel technique. Cette répartition est proche de celle des personnels ACB en poste.

Cette répartition ne varie guère selon le type de centre.

Tableau 26 : Les départs par fonction de personnel

| Région | Formateurs | Personnel de direction | Personnel technique | Personnel administratif | TOTAL |
|------------------------------------|------------|------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 63% | 2% | 14% | 21% | 100% |
| Bourgogne Franche-Comté | 66% | 0% | 21% | 13% | 100% |
| Bretagne | 74% | 5% | 10% | 11% | 100% |
| Centre-Val de Loire | 33% | 2% | 12% | 53% | 100% |
| Grand Est | 57% | 1% | 19% | 23% | 100% |
| Hauts-de-France | 93% | 0% | 0% | 7% | 100% |
| Île-de-France | 69% | 0% | 3% | 28% | 100% |
| Normandie | 72% | 0% | 16% | 12% | 100% |
| Nouvelle Aquitaine | 68% | 0% | 5% | 27% | 100% |
| Occitanie | 65% | 2% | 15% | 18% | 100% |
| Pays de la Loire | 38% | 4% | 47% | 11% | 100% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 56% | 1% | 16% | 27% | 100% |
| DOM | 61% | 4% | 7% | 28% | 100% |
| France | 62% | 2% | 15% | 21% | 100% |



Les embauches

En **2024, 965 personnels ACB ont été recrutés** (hors renouvellements de contrats) soit 14% des effectifs. En moyenne, 3,9 ACB ont été recrutés par centre.

Les embauches sont plus fréquentes dans les lycées : le ratio nombre d'embauches/effectif total est égal à 14% dans les CFA et dans les CFPC et à 24% dans les lycées.

Parmi ces 965 embauches, 195 s'expliquent par une création de poste et 39 pour remplacer un départ à la retraite. Le questionnaire de la campagne 2025 ne prévoyait que ces deux items et ne permet pas d'identifier les principales causes de ces embauches. On peut supposer au vu des départs que les embauches font souvent suite au départ d'un salarié (démission). Cette hypothèse sera à vérifier dans la prochaine campagne.

95% des centres déclarent avoir un dispositif d'accueil des agents.

En 2022, 1 422 ACB avaient été embauchés et en 2023, 1 303. La forte baisse en 2024 peut s'expliquer par la nouvelle formulation de la question qui ne prend plus en compte, explicitement, les vacataires, ce qui n'était pas évident les années précédentes. Il est également fort à parier que la baisse d'embauches soit en lien avec la réduction-stabilisation du nombre de départs. Quoi qu'il en soit, les centres recrutent moins, certainement en raison de contraintes financières.

Tableau 27 : Les embauches en 2024

| Région | Nombre d'ACB entrés dans l'année (hors renouvellements de contrats) | | Effectif ACB au 31/12/24 | Nb d'ACB entrés dans l'année/effectif total |
|------------------------------------|---|--------------|--------------------------|---|
| | somme sur la région | moyenne/etab | | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 140 | 4,6 | 965 | 15% |
| Bourgogne Franche-Comté | 84 | 3,2 | 697 | 12% |
| Bretagne | 32 | 2,7 | 230 | 14% |
| Centre-Val de Loire | 76 | 5,8 | 339 | 22% |
| Grand Est | 99 | 4,3 | 709 | 14% |
| Hauts-de-France | 36 | 3,3 | 300 | 12% |
| Île-de-France | 43 | 7,1 | 160 | 27% |
| Normandie | 59 | 3,1 | 496 | 12% |
| Nouvelle Aquitaine | 123 | 3,8 | 921 | 13% |
| Occitanie | 124 | 3,8 | 797 | 16% |
| Pays de la Loire | 52 | 3,7 | 441 | 12% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 59 | 4,2 | 443 | 13% |
| DOM | 38 | 2,8 | 190 | 20% |
| France | 965 | 3,9 | 6688 | 14% |

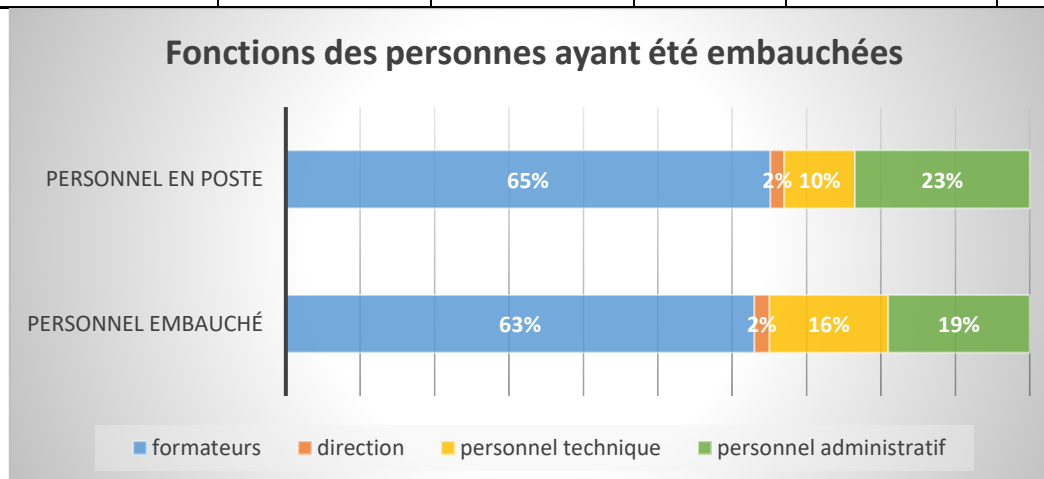
Type de personnel concerné par les embauches

63% des personnes ayant été embauchées sont des formateurs, 19% du personnel administratif et 16% du personnel technique. Cette répartition est proche de celle de l'ensemble des personnels ACB présents au 31/12/2024.

Cette répartition ne varie guère selon le type de centre.

Tableau 28 : Les embauches par fonction de personnel

| Région | Formateurs | Personnel de direction | Personnel technique | Personnel administratif | TOTAL |
|------------------------------------|------------|------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 64% | 2% | 13% | 21% | 100% |
| Bourgogne Franche-Comté | 70% | 0% | 23% | 7% | 100% |
| Bretagne | 77% | 0% | 10% | 13% | 100% |
| Centre-Val de Loire | 38% | 0% | 26% | 36% | 100% |
| Grand Est | 64% | 0% | 20% | 16% | 100% |
| Hauts-de-France | ND | | | | |
| Île-de-France | 46% | 0% | 26% | 28% | 100% |
| Normandie | 77% | 0% | 10% | 13% | 100% |
| Nouvelle Aquitaine | 70% | 0% | 7% | 23% | 100% |
| Occitanie | 68% | 1% | 9% | 22% | 100% |
| Pays de la Loire | 40% | 4% | 41% | 15% | 100% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 54% | 3% | 26% | 17% | 100% |
| DOM | 63% | 8% | 5% | 24% | 100% |
| France | 63% | 2% | 16% | 19% | 100% |



Postes non pourvus

Par ailleurs, 386 postes n'ont pas été pourvus au 1^{er} septembre 2024, soit 5% des effectifs totaux des centres. Cette difficulté touche plus particulièrement la Bourgogne-Franche-Comté. La Bretagne est très peu concernée.

Tableau 29 : Les postes non pourvus en 2024

| Région | Nombre de postes non pourvus | Effectif au 31/12/24 | Nb de postes non pourvus/effectif total |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------|---|
| Auvergne Rhône-Alpes | 42 | 1157 | 4% |
| Bourgogne Franche-Comté | 92 | 733 | 13% |
| Bretagne | 3 | 238 | 1% |
| Centre-Val de Loire | 14 | 349 | 4% |
| Grand Est | 49 | 810 | 6% |
| Hauts-de-France | 8 | 306 | 3% |
| Île-de-France | 13 | 164 | 8% |
| Normandie | 13 | 516 | 3% |
| Nouvelle Aquitaine | 51 | 983 | 5% |
| Occitanie | 31 | 901 | 3% |
| Pays de la Loire | 33 | 462 | 7% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 29 | 463 | 6% |
| DOM | 8 | 203 | 4% |
| France | 386 | 7285 | 5% |

Les conditions d'embauche

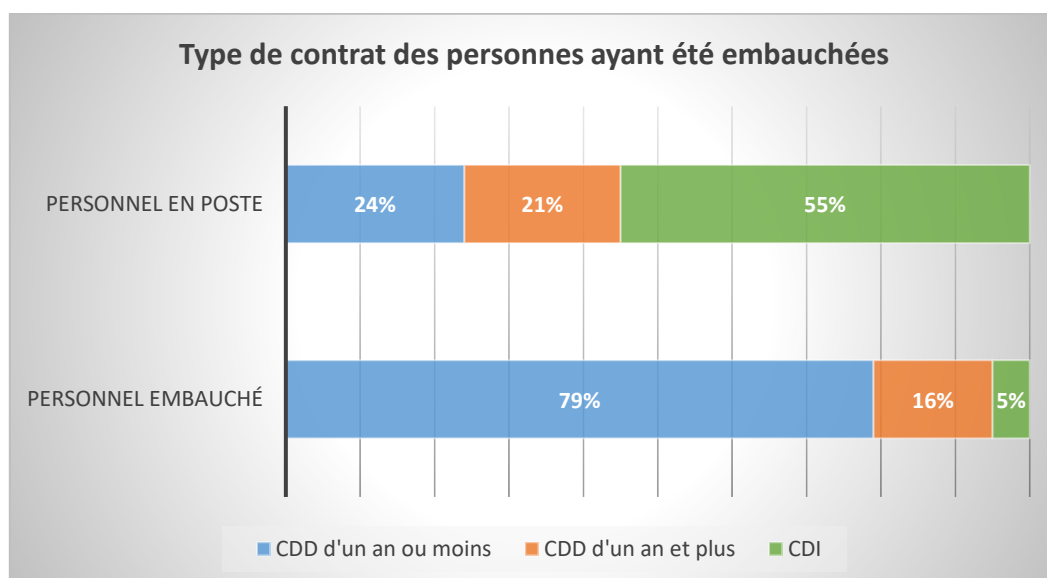
Une majorité de CDD d'un an ou moins

Les personnes recrutées le sont majoritairement en CDD : 76% signent un contrat d'un an ou moins et 16% un contrat de plus d'un an. Seuls 8% des ACB recrutés en 2024 ont signé un CDI.

Les personnes embauchées sont plus souvent en CDD que les personnes en poste (95% contre 45%).

Tableau 30 : Type de contrat des personnes embauchées en 2024

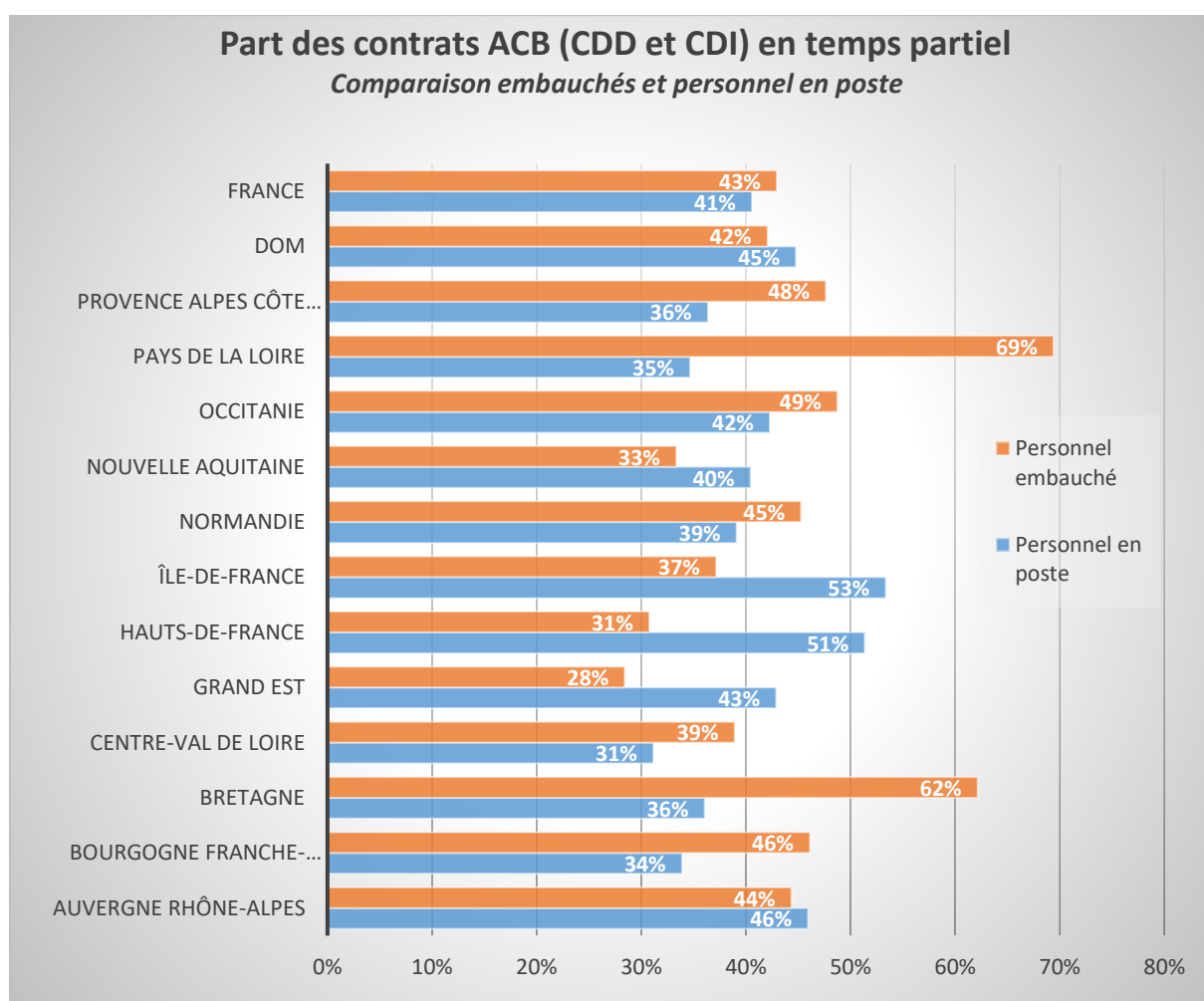
| Région | CDD courts | CDD longs | CDI | TOTAL |
|-------------------------|------------|-----------|-----|-------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 79% | 16% | 5% | 100% |
| Bourgogne Franche-Comté | 71% | 16% | 5% | 91% |
| Bretagne | 97% | 0% | 3% | 100% |
| Centre-Val de Loire | 60% | 32% | 8% | 100% |
| Grand Est | 77% | 19% | 4% | 100% |
| Hauts-de-France | 84% | 16% | 0% | 100% |
| Île-de-France | 72% | 28% | 0% | 100% |
| Normandie | 81% | 12% | 7% | 100% |
| Nouvelle Aquitaine | 76% | 16% | 8% | 100% |
| Occitanie | 87% | 12% | 1% | 100% |
| Pays de la Loire | 85% | 2% | 13% | 100% |
| d'Azur - Corse | 95% | 2% | 3% | 100% |
| DOM | 79% | 13% | 8% | 100% |
| France | 79% | 16% | 5% | 100% |



Temps partiel

Les personnes recrutées ont majoritairement un contrat à temps plein, 59%. Cette part est proche de celle des personnels en poste (57%).

Pour certaines régions, le temps partiel est plus développé parmi les personnes embauchées en 2024 comme dans les Pays-de-la-Loire ou la Bretagne. Les écarts observés dans les Hauts-de-France et en Île-de-France sont à considérer avec prudence car les données portent sur respectivement 4 et 6 centres.



Salaire brut des embauchés par fonction

Le graphique ci-dessous présente la répartition des personnels ACB embauchés par fonction dans différentes tranches de salaire brut.

Le salaire brut du personnel technique ACB embauché est plus souvent dans les tranches les plus basses (à gauche). **Plus de la moitié du personnel technique ACB est embauché au SMIC (58%).**

Les formateurs sont embauchés avec un salaire brut compris entre 1901 et 2500 euros. Leur salaire se concentre sur les 3^e, 4^e et 5^e tranches.

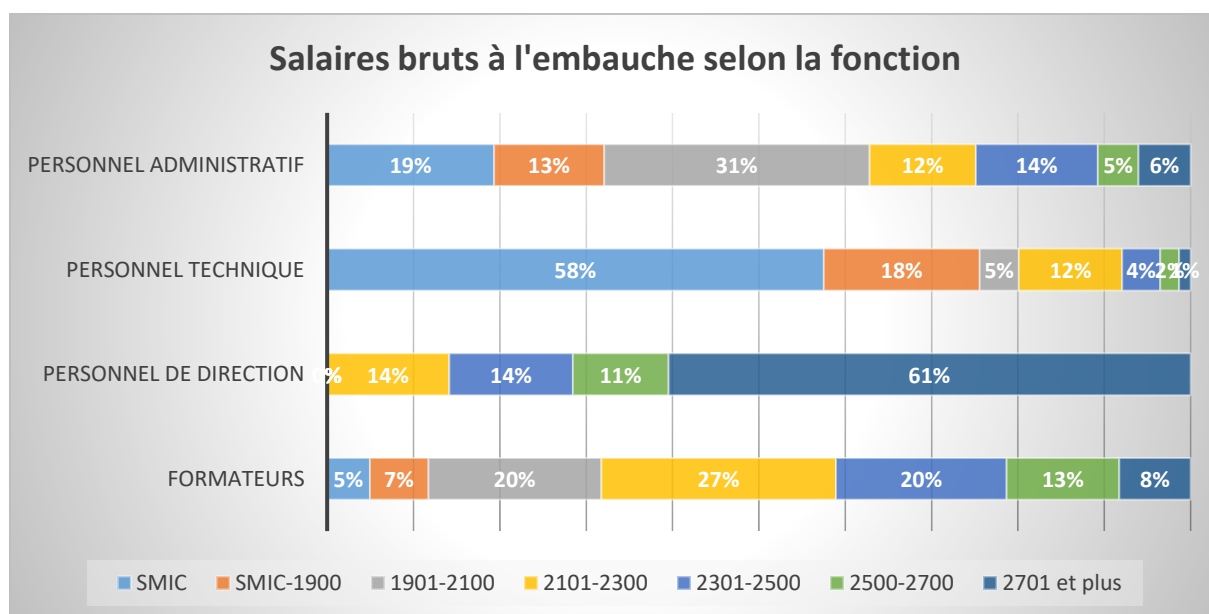
Le salaire du personnel de direction à l'embauche se situe dans les tranches les plus hautes et dépasse 2701 euros brut dans 61% des cas.

Quant au personnel administratif, près d'un sur 5 est embauché au SMIC et 44% sont embauchés entre le SMIC et 2100 euros bruts mensuels.

Ces données portent sur un nombre insuffisant de personnes dans chaque région pour être exploitables. La comparaison régionale n'est donc pas pertinente.

Cette année, les questions sur les salaires à l'embauche ont été déclinées par fonction. Il n'y a donc pas de données sur le salaire à l'embauche du personnel ACB, toutes fonctions confondues.

Enfin, le salaire à l'embauche ne peut pas être comparé avec le salaire des personnes en poste car le questionnaire ne prévoit pas la répartition des rémunérations brutes versées pour les personnes en poste par tranche de salaire.



Lettres d'engagement - vacation

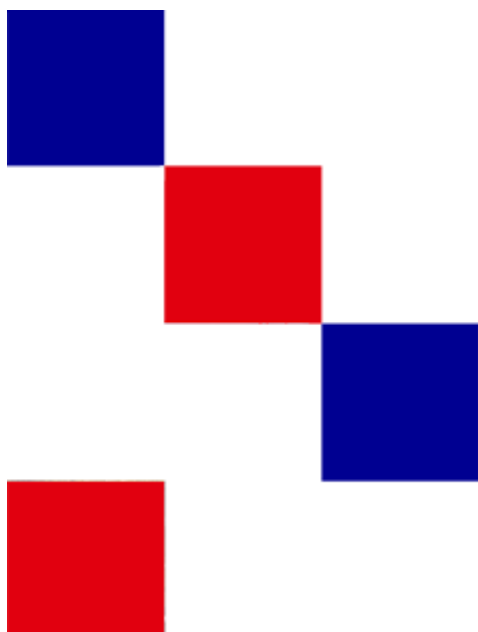
Les centres déclarent 2 454 lettres d'engagement de vacation de moins de 100 heures en 2024 et 867 de 100 à 200 heures soit un total de 3 321 lettres d'engagement de vacation sur l'année 2024.

Le rapprochement du nombre de vacataires au nombre de lettres d'engagement permet d'observer que dans la plupart des cas, un vacataire n'a qu'une seule lettre d'engagement/vacation par an. Dans certaines régions, le nombre de vacations est inférieur au nombre de vacataires ce qui révèle un problème de saisie de données puisqu'il est difficile d'envisager qu'un vacataire n'ait pas eu de vacation.

Tableau 31 : Le recours à la vacation en 2024

| Région | Nombre de vacataires | Vacations de moins de 100 heures | Vacations de 100 à 200 heures | TOTAL |
|------------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 485 | 407 | 142 | 549 |
| Bourgogne Franche-Comté | 447 | 437 | 59 | 496 |
| Bretagne | 123 | 102 | 27 | 129 |
| Centre-Val de Loire | 144 | 70 | 88 | 158 |
| Grand Est | 321 | 304 | 35 | 339 |
| Hauts-de-France | 121 | 94 | 14 | 108 |
| Île-de-France | 87 | 61 | 16 | 77 |
| Normandie | 202 | 153 | 148 | 301 |
| Nouvelle Aquitaine | 411 | 273 | 80 | 353 |
| Occitanie | 415 | 286 | 97 | 383 |
| Pays de la Loire | 129 | 119 | 22 | 141 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 220 | 98 | 113 | 211 |
| DOM | 72 | 50 | 26 | 76 |
| France | 3177 | 2454 | 867 | 3321 |

| Type de centre | Vacation de moins de 100 heures | Vacation de 100 à 200 heures | TOTAL |
|----------------|---------------------------------|------------------------------|-------|
| CFA | 640 | 294 | 934 |
| CFPC | 1771 | 567 | 2338 |
| Lycées | 43 | 6 | 49 |
| TOTAL | 2454 | 867 | 3321 |



Partie 4

Activité des centres

Heures de formation

En moyenne, **106 497 heures de formation par établissement ont été reçues par les apprenants¹⁵**. Un tiers de ces heures concerne la formation professionnelle continue. Les deux-tiers concernent donc l'apprentissage.

La part de la formation professionnelle continue **varie selon les régions** : elle culmine à 68% dans les DOM, à 43% en Nouvelle-Aquitaine, 42% dans les Hauts-de-France mais s'élève à 20% en Île-de-France.

Ces chiffres sont proches de 2023 bien que la formation continue semble en baisse.

De manière logique, la part de la formation professionnelle continue est plus élevée dans les CFPC (63%), elle n'est que de 5% dans les CFA et les lycées. **Ces chiffres montrent néanmoins que les centres proposent très souvent à la fois de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.**

Tableau 32 : Nombre d'heures de formation en 2024

| Région | Nombre d'heures de formation reçues par les apprenants | | dont heures de formation professionnelle continue (FPC) | | %heures FPC dans le total |
|------------------------------------|--|--------------|---|--------------|---------------------------|
| | somme régionale | moyenne/etab | somme régionale | moyenne/etab | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 2 844 803 | 91 768 | 862 712 | 27 829 | 30% |
| Bourgogne Franche-Comté | 2 435 113 | 90 189 | 752 627 | 27 875 | 31% |
| Bretagne | 985 974 | 82 165 | 338 511 | 28 209 | 34% |
| Centre-Val de Loire | 1 380 810 | 106 216 | 349 096 | 26 854 | 25% |
| Grand Est | 2 681 319 | 116 579 | 817 557 | 35 546 | 30% |
| Hauts-de-France | 558 304 | 50 755 | 232 158 | 21 105 | 42% |
| Île-de-France | 707 380 | 117 897 | 144 806 | 24 134 | 20% |
| Normandie | 2 615 221 | 137 643 | 861 161 | 45 324 | 33% |
| Nouvelle Aquitaine | 3 674 873 | 109 055 | 1 567 270 | 46 510 | 43% |
| Occitanie | 4 642 978 | 145 093 | 1 386 317 | 43 322 | 30% |
| Pays de la Loire | 1 640 795 | 117 200 | 461 946 | 32 996 | 28% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 1 552 115 | 110 865 | 394 563 | 28 183 | 25% |
| DOM | 872 260 | 62 304 | 596 740 | 42 624 | 68% |
| France | 26 591 945 | 106 497 | 8 765 464 | 35 104 | 33% |
| France 2023 | 26 552 181 | 116 883 | 9 521 583 | 41 092 | 36% |

¹⁵ Rappelons que le nombre d'heures de formation reçues par les apprenants est comptabilisé de la manière suivante : si une formation de 10 heures est dispensée à 7 apprenants, le nombre d'heures de formation reçues par les apprenants est de 70.

Heures diplômantes

85% des heures reçues par les apprenants concernent une formation diplômante, 8% une formation certifiante et 7% d'autres cas. Les heures de VAE sont infimes (0,2%).

Les heures dispensées dans les centres restent donc majoritairement destinées à l'obtention d'un diplôme. Le poids des formations diplômantes est important quelle que soit la région.

Tableau 33 : Type de formation des heures reçues par les apprenants

| Région | formation diplômantes | formations certifiantes | VAE | Autres | TOTAL |
|------------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----|--------|-------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 83% | 8% | 0% | 8% | 100% |
| Bourgogne Franche-Comté | 85% | 7% | 0% | 8% | 100% |
| Bretagne | 86% | 10% | 0% | 4% | 100% |
| Centre-Val de Loire | 86% | 6% | 0% | 8% | 100% |
| Grand Est | 71% | 15% | 0% | 13% | 100% |
| Hauts-de-France | 90% | 5% | 3% | 2% | 100% |
| Île-de-France | 87% | 4% | 0% | 9% | 100% |
| Normandie | 82% | 11% | 0% | 7% | 100% |
| Nouvelle Aquitaine | 89% | 4% | 0% | 7% | 100% |
| Occitanie | 89% | 5% | 0% | 6% | 100% |
| Pays de la Loire | 92% | 5% | 0% | 4% | 100% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 85% | 10% | 0% | 5% | 100% |
| DOM | 82% | 7% | 0% | 11% | 100% |
| France | 85% | 8% | 0% | 7% | 100% |

Heures de Face à Face

3,4 millions d'heures ont été dispensées en face-à-face en 2024. Il est à noter que parmi ces heures, 10% ont été réalisées par des prestataires. Le poids des prestataires dans les heures de face à face reste faible quelle que soit la région.

Par rapport à 2023, le nombre d'heures en face-à-face a fortement augmenté, notamment dans certaines régions comme la Bretagne et les Pays-de-la-Loire où le nombre a plus que doublé. Cette évolution mérite d'être rapprochée du contexte local afin de mieux les comprendre. Rappelons qu'en 2022, le nombre d'heures en face-à-face s'élevait à près de 4,3 millions, soit encore une très forte baisse entre 2022 et 2023.

Tableau 34 : Heures de Face à Face en 2023 et 2024

| Région | 2023 | | 2024 | | |
|------------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------------|---|--------------------|
| | Nombre d'heures de Face A Face | Nombre d'heures de Face A Face réalisées par des prestataires | Nombre d'heures de Face A Face | Nombre d'heures de Face A Face réalisées par des prestataires | % FAF prestataires |
| Auvergne Rhône-Alpes | 358 474 | 48 576 | 401 814 | 27 280 | 7% |
| Bourgogne Franche-Comté | 290 351 | 34 334 | 241 819 | 29 078 | 12% |
| Bretagne | 82 934 | 7 478 | 188 946 | 24 904 | 13% |
| Centre-Val de Loire | 144 206 | 20 207 | 259 195 | 12 874 | 5% |
| Grand Est | 278 485 | 30 827 | 231 220 | 22 830 | 10% |
| Hauts-de-France | 113 514 | 8 940 | 74 346 | 3 260 | 4% |
| Île-de-France | 67 140 | 12 375 | 109 970 | 15 934 | 14% |
| Normandie | 191 843 | 16 851 | 295 436 | 19 878 | 7% |
| Nouvelle Aquitaine | 628 165 | 49 115 | 573 551 | 84 701 | 15% |
| Occitanie | 259 066 | 24 852 | 455 891 | 47 445 | 10% |
| Pays de la Loire | 157 751 | 14 202 | 325 045 | 8 005 | 2% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 158 679 | 33 374 | 207 667 | 27 038 | 13% |
| DOM | 77 752 | 10 650 | 83 377 | 21 626 | 26% |
| France | 2 808 360 | 311 781 | 3 448 277 | 344 853 | 10% |

Répartition des activités

Les tableaux suivants donnent une vision de l'activité des centres par région. Les données 2024 sont cohérentes avec celles de 2023. Les heures d'accompagnement des apprenants que ce soit pédagogique ou plus général restent le cœur de métier des centres.

Cette année, après plusieurs années de hausse, le nombre d'heures de formation ouverte à distance (FOAD) dépasse celui des heures d'accompagnement pédagogique, signe du développement très marqué depuis le COVID de ce type d'enseignement.

Ces données demandent à être analysées avec prudence car les variations d'une année à l'autre pour un même centre sont parfois très fortes et reflètent davantage un problème de saisie que la réalité.

Tableau 35 : Type d'activités proposées par les centres en 2024

| Heures non coefficientées | Heures d'accompagnement pédagogique des apprenants | Heures de développement et innovation pédagogique | Heures d'accompagnement apprenants (vie scolaire, accompagnem ent handicap, jeunes en difficulté, suivi en entreprise...) | Heures de formation ouverte à distance | Heures de prospection et recherche de marchés | Heures d'autres activités (dont qualité...) | Nombre d'heures supplémentaires des formateurs |
|---------------------------------------|---|--|---|---|--|---|--|
| Région | | | | | | | |
| Auvergne Rhône- Alpes | 85 091 | 26 435 | 66 781 | 84 262 | 21 557 | 21 161 | 10 149 |
| Bourgogne Franche-Comté | 76 633 | 8 460 | 35 506 | 25 930 | 7 766 | 19 649 | 16 347 |
| Bretagne | 24 728 | 5 778 | 14 087 | 3 558 | 4 906 | 15 427 | 6 156 |
| Centre-Val de Loire | 26 250 | 18 624 | 31 126 | 599 | 6 798 | 8 829 | 10 090 |
| Grand Est | 55 993 | 8 500 | 52 220 | 24 571 | 10 275 | 13 551 | 19 367 |
| Hauts-de-France | 4 317 | 3 238 | 7 340 | 469 | 3 274 | 1 600 | 5 409 |
| Île-de-France | 6 045 | 5 055 | 11 164 | 3 295 | 1 960 | 3 040 | 5 374 |
| Normandie | 27 603 | 7 975 | 23 832 | 63 785 | 8 459 | 7 545 | 15 246 |
| Nouvelle Aquitaine | 76 991 | 19 418 | 40 506 | 38 404 | 15 934 | 24 593 | 22 747 |
| Occitanie | 59 549 | 31 339 | 44 376 | 126 506 | 17 124 | 18 399 | 18 582 |
| Pays de la Loire | 28 782 | 5 676 | 29 272 | 2 515 | 7 516 | 11 036 | 8 728 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 24 126 | 11 102 | 46 753 | 3 217 | 15 762 | 7 536 | 7 439 |
| DOM | 3 464 | 3 855 | 6 683 | 9 564 | 4 932 | 6 568 | 2 191 |
| France | 499 572 | 155 455 | 409 646 | 386 675 | 126 263 | 158 934 | 147 825 |
| France, 2023 | 522 820 | 154 688 | 448 758 | 556 352 | 125 174 | 200 725 | 159 047 |

Apprentis

En 2024, les centres ont accueilli 44 391 apprentis soit en moyenne 227,8 apprentis par centre.

46 centres ont déclaré n'avoir aucun apprenti : 40 CFPC, 2 CFA régionaux et 4 lycées.

Le nombre d'apprentis est globalement en hausse. En 2022, il était de 39 265 et en 2023 il était de 38 722. L'évolution du nombre d'apprentis varie d'un centre à l'autre. Si la moitié des centres voit le nombre d'apprentis augmenter, 30% le voit baisser et 20% n'ont pas d'apprentis.

Tableau 36 : Les apprentis accueillis en 2024

| Région | 2023 | | 2024 | |
|------------------------------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------------------|
| | Nb d'apprentis | NB moyen d'apprentis /etab | Nb d'apprentis | NB moyen d'apprentis /etab |
| Auvergne Rhône-Alpes | 5559 | 199,6 | 6463 | 223,6 |
| Bourgogne Franche-Comté | 3925 | 242,3 | 4105 | 200,2 |
| Bretagne | 1376 | 137,8 | 1375 | 126,0 |
| Centre-Val de Loire | 1999 | 251,8 | 1831 | 203,9 |
| Grand Est | 4058 | 299,5 | 4631 | 244,8 |
| Hauts-de-France | 2146 | 238,4 | 2629 | 317,7 |
| Île-de-France | 1447 | 290,2 | 1376 | 275,6 |
| Normandie | 2666 | 269,8 | 2830 | 230,9 |
| Nouvelle Aquitaine | 5173 | 225,6 | 5969 | 256,4 |
| Occitanie | 3437 | 177,3 | 5931 | 220,1 |
| Pays de la Loire | 3041 | 382,3 | 3260 | 328,2 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 2826 | 257,5 | 3194 | 265,8 |
| DOM | 1069 | 128,2 | 797 | 88,8 |
| France | 38722 | 229,1 | 44391 | 227,8 |

Les données ci-dessus portent uniquement sur les centres ayant déclaré au moins un apprenti

Tous niveaux confondus, le **taux de réussite des apprentis est de 85%**. Il est de 88% pour les apprentis ayant un niveau 3, 85% pour ceux de niveau 4 et 75% pour ceux ayant un niveau post BAC.

Ce taux varie peu selon les régions et le niveau de formation des apprentis. Il semble inférieur pour les apprentis ayant un niveau post bac. Cet écart est également constaté en formation initiale scolaire : plus le diplôme est élevé, plus le taux de réussite est faible.

Tableau 37 : Taux de réussite par niveau de formation des apprentis

| | Global | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau post-bac |
|------------------------------------|--------|----------|----------|-----------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 84% | 86% | 79% | 78% |
| Bourgogne Franche-Comté | 88% | 86% | 80% | 77% |
| Bretagne | 85% | 84% | 88% | 73% |
| Centre-Val de Loire | 81% | 89% | 88% | 79% |
| Grand Est | 85% | 91% | 81% | 78% |
| Hauts-de-France | ND | | | |
| Île-de-France | 83% | 90% | 81% | 63% |
| Normandie | 67% | 90% | 84% | 76% |
| Nouvelle Aquitaine | 88% | 91% | 90% | 74% |
| Occitanie | 87% | 92% | 91% | 68% |
| Pays de la Loire | 88% | 88% | 86% | 84% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 84% | 90% | 90% | 76% |
| DOM | 86% | 70% | 81% | 88% |
| France | 85% | 88% | 85% | 75% |

Tous niveaux confondus, **le taux de rupture net des apprentis est de 10%**. Il s'élève à 10% pour les apprentis ayant un niveau 3, 8% pour ceux de niveau 4 et 8% pour ceux ayant un niveau post BAC.

Ce taux varie peu selon les régions et le niveau de formation des apprentis, hormis les DOM où ces taux sont plus élevés.

Tableau 38 : Taux de rupture net par niveau de formation des apprentis

| | Global | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau post-bac |
|------------------------------------|--------|----------|----------|-----------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 10% | 9% | 6% | 7% |
| Bourgogne Franche-Comté | 6% | 8% | 13% | 8% |
| Bretagne | 10% | 21% | 13% | 11% |
| Centre-Val de Loire | 3% | 7% | 4% | 6% |
| Grand Est | 8% | 10% | 7% | 6% |
| Hauts-de-France | ND | | | |
| Île-de-France | 6% | 16% | 10% | 13% |
| Normandie | 4% | 8% | 5% | 5% |
| Nouvelle Aquitaine | 4% | 6% | 7% | 7% |
| Occitanie | 7% | 8% | 9% | 13% |
| Pays de la Loire | 13% | 8% | 7% | 7% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 7% | 11% | 7% | 9% |
| DOM | 12% | 28% | 14% | 10% |
| France | 10% | 10% | 8% | 8% |

En 2024, les taux de satisfaction des apprentis et employeurs s'élèvent respectivement à 61% pour les apprentis et 59% pour les employeurs.

Ces taux sont plus faibles dans le Centre Val-de-Loire, dans les DOM et en Normandie.

Tableau 39 : Taux de satisfaction des apprentis et des employeurs

| | Apprentis | Employeurs |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 71% | 72% |
| Bourgogne Franche-Comté | 61% | 60% |
| Bretagne | 79% | 76% |
| Centre-Val de Loire | 47% | 37% |
| Grand Est | 65% | 67% |
| Hauts-de-France | 63% | 69% |
| Île-de-France | 67% | 65% |
| Normandie | 46% | 45% |
| Nouvelle Aquitaine | 53% | 56% |
| Occitanie | 64% | 61% |
| Pays de la Loire | 60% | 57% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 73% | 66% |
| DOM | 52% | 42% |
| France | 61% | 59% |

Les stagiaires de la formation professionnelle continue

En 2024, les centres ont accueilli 68 675 stagiaires de la formation continue soit en moyenne 390 stagiaires par centre.

65 centres ont déclaré n'avoir aucun stagiaire : 54 CFA, 1 CFPC et 10 lycées¹⁶.

En 2022, le nombre de stagiaires était de 61 001 soit 386 apprentis par centre. En 2023, ils étaient 77 834.

Tableau 40 : Les stagiaires de la Formation Professionnelle Continue (FPC) accueillis en 2024

| | Nb de stagiaires | NB moyen de stagiaires/et ab | Nb de stagiaires | NB moyen de stagiaires/et ab |
|------------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 10628 | 367,4 | 6259 | 243,3 |
| Bourgogne Franche-Comté | 8318 | 505,9 | 5604 | 362,3 |
| Bretagne | 3485 | 386,0 | 4626 | 423,6 |
| Centre-Val de Loire | 3663 | 453,7 | 3373 | 336,6 |
| Grand Est | 8272 | 601,5 | 10811 | 613,4 |
| Hauts-de-France | 3731 | 414,6 | 1451 | 175,3 |
| Île-de-France | 3819 | 636,6 | 4165 | 694,1 |
| Normandie | 7616 | 629,4 | 5070 | 451,6 |
| Nouvelle Aquitaine | 10292 | 489,2 | 9533 | 457,7 |
| Occitanie | 8268 | 421,4 | 8084 | 384,0 |
| Pays de la Loire | 3160 | 448,0 | 4362 | 546,4 |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 3471 | 429,4 | 2436 | 244,5 |
| DOM | 3111 | 315,3 | 2901 | 263,2 |
| France | 77834 | 460,6 | 68675 | 390,0 |

Les données ci-dessus portent uniquement sur les centres ayant déclaré au moins un stagiaire

¹⁶ Dans ces 65 centres, pour certains le 0 signifie 0 stagiaire et pour d'autres, comme le CFPC, 0 signifie probablement « non réponse ».

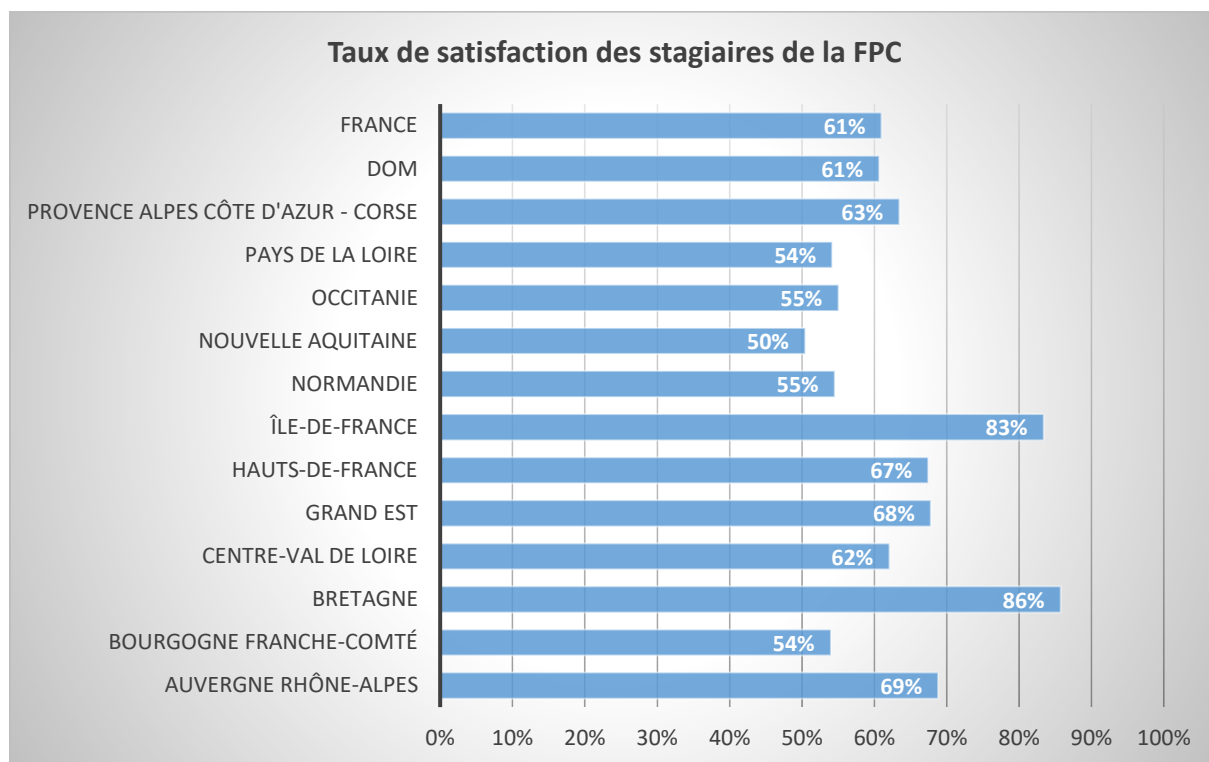
Les réponses sur le taux de réussite portent sur un faible nombre de centres. Seuls 100 centres ont répondu pour le taux de réussite des stagiaires de niveau 3, 129 pour ceux du niveau 4 et seulement 47 pour les stagiaires de la FPC de niveau post-bac.

Les taux de réussite moyens des stagiaires en formation continue sont élevés, proches de 90%. Le taux pour les post bac est plus faible (82%). Compte tenu du faible taux de réponse, la plus grande prudence est requise sur ces données.

Tableau 41 : Taux de réussite des stagiaires de la Formation Professionnelle Continue (FPC) selon le niveau de formation

| | Global | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau post-bac |
|------------------------------------|--------|----------|----------|-----------------|
| Auvergne Rhône- | 94% | 86% | 89% | 76% |
| Bourgogne Franche-Comté | 81% | 90% | 86% | 96% |
| Bretagne | 97% | ND | 98% | ND |
| Centre-Val de Loire | 89% | 87% | 92% | 91% |
| Grand Est | 84% | 84% | 88% | 75% |
| Hauts-de-France | ND | | | |
| Île-de-France | 92% | ND | | |
| Normandie | 87% | 78% | 92% | ND |
| Nouvelle Aquitaine | 90% | 89% | 95% | 72% |
| Occitanie | 90% | 96% | 92% | 88% |
| Pays de la Loire | 98% | 95% | 97% | ND |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 93% | 94% | 90% | ND |
| DOM | 88% | 86% | 88% | ND |
| France | 89% | 88% | 90% | 82% |

61% des stagiaires de la formation continue se déclarent satisfaits. Ce taux est plus fort en Bretagne et en Ile-de-France. Ce niveau est proche de celui des apprentis.



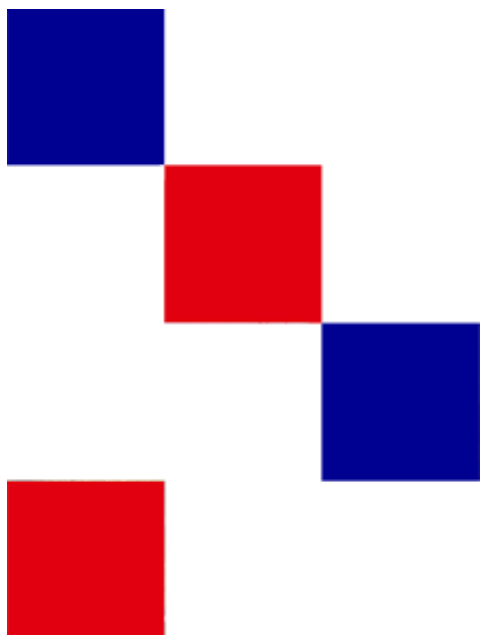
Typologie des formations

En 2024, les centres ont déclaré avoir dispensé **1 811 formations diplômantes**. Parmi elles, 480 formations s'adressent à la fois à des apprentis et à des **stagiaires de la formation professionnelle continue (27% des formations)** et 72 à la fois à des **apprentis et à des élèves (3% des formations)**.

Ces chiffres sont proches de ceux de 2023.

Tableau 42 : Type de formations dispensées en 2024

| Région | Nb total de formations diplômantes dispensées | Nb de formations mixant apprentis et stagiaires de formation professionnelle continue | Nb de formations mixant apprentis et élèves sous statut scolaire | Nb de formations mixant élèves sous statut scolaire et stagiaires de formation |
|------------------------------------|---|---|--|--|
| Auvergne Rhône-Alpes | 241 | 58 | 18 | trop petits effectifs |
| Bourgogne Franche-Comté | 177 | 55 | 5 | |
| Bretagne | 72 | 29 | 4 | |
| Centre-Val de Loire | 78 | 12 | 0 | |
| Grand Est | 143 | 32 | 1 | |
| Hauts-de-France | 66 | 6 | 11 | |
| Île-de-France | 51 | 24 | 0 | |
| Normandie | 126 | 20 | 3 | |
| Nouvelle Aquitaine | 329 | 127 | 18 | |
| Occitanie | 223 | 71 | 3 | |
| Pays de la Loire | 111 | 15 | 3 | |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 111 | 22 | 5 | |
| DOM | 84 | 9 | 0 | |
| France | 1811 | 480 | 72 | 8 |



Partie 5

Données financières

Cette partie sur les données financières ne porte que sur les CFA et les CFPC.

Chiffre d'affaires

En moyenne, le **chiffre d'affaires par centre dépasse 2 millions € en 2024** avec un minimum de 91 893€ et un maximum de plus de 20,3 millions € pour un CFA régional.

La masse salariale des formateurs représente en moyenne 38% du chiffre d'affaires. L'ensemble des salaires représente 69% du chiffre d'affaires.¹⁷

Tableau 43 : Chiffre d'affaires en 2024

| Région | Chiffre d'affaires | | | Part de la masse salariale des formateurs/CA | Part de la masse salariale du centre/CA |
|------------------------------------|--------------------|-------------|--------------|--|---|
| | moyenne régionale | min | max | | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 2 441 145 € | 424 678 € | 11 423 882 € | 32% | 60% |
| Bourgogne Franche- | 1 739 520 € | 558 561 € | 4 963 897 € | 31% | 62% |
| Bretagne | 1 197 860 € | 424 672 € | 1 844 852 € | 40% | 70% |
| Centre-Val de Loire | 1 542 947 € | 304 333 € | 3 602 198 € | 31% | 73% |
| Grand Est | 1 719 419 € | 251 993 € | 3 815 001 € | 42% | 89% |
| Hauts-de-France | ND | 1 587 125 € | 20 333 522 € | 45% | 59% |
| Île-de-France | 1 373 254 € | 123 464 € | 2 597 014 € | 45% | 92% |
| Normandie | 1 562 456 € | 170 580 € | 7 688 160 € | 47% | 70% |
| Nouvelle Aquitaine | 1 831 883 € | 485 623 € | 4 798 425 € | 32% | 63% |
| Occitanie | 1 366 909 € | 268 351 € | 3 281 284 € | 40% | 75% |
| Pays de la Loire | 2 363 517 € | 599 670 € | 4 266 997 € | 48% | 76% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 4 214 430 € | 318 265 € | 14 664 839 € | 24% | 48% |
| DOM | 861 290 € | 91 893 € | 1 736 227 € | 47% | 70% |
| France | 2 043 312 € | 91 893 € | 20 333 522 € | 38% | 69% |

¹⁷ Ces données portent sur 202 établissements : les lycées porteurs d'une UFA ne sont pas pris en compte ainsi que certains établissements ayant des données aberrantes.

Fonds de roulement

En moyenne, les centres déclarent 153,1 jours de fonds de roulement. Près d'un tiers des centres a moins de 90 jours en fonds de roulement. Cette part varie fortement selon les régions. Elle est plus forte dans les DOM mais aussi en Bretagne et dans le Centre-Val-de-Loire. Elle est plus faible en Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté, 20%.

90% des centres déclarent qu'il existe une balance des échanges financiers entre le centre et l'EPL.

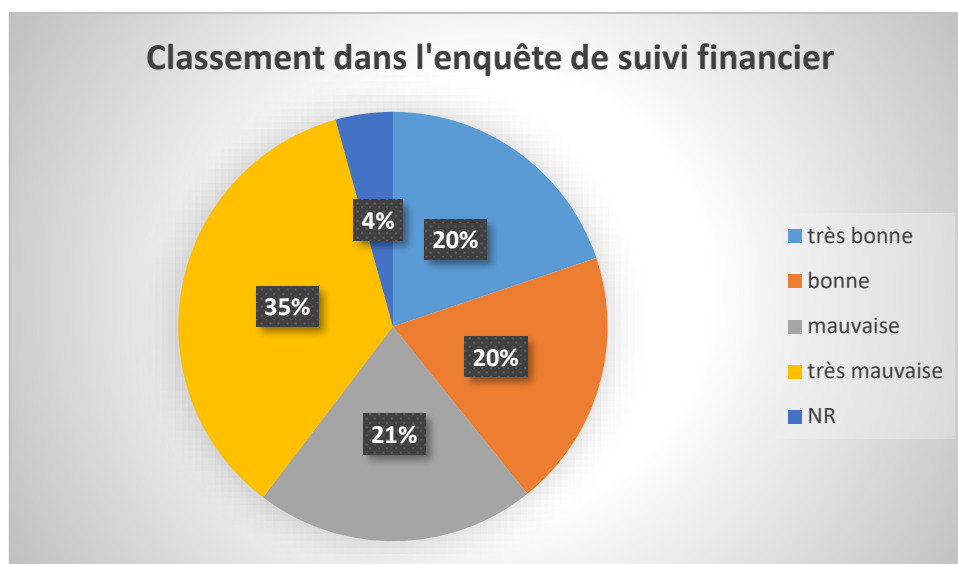
Tableau 44 : Fonds de roulement en 2024

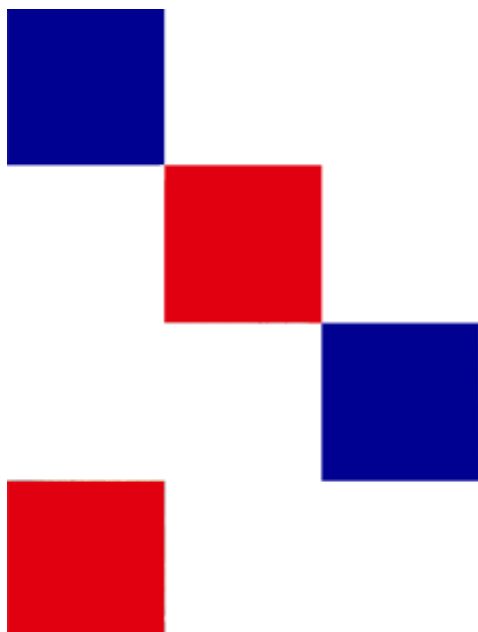
| Région | NB jour de fonds de roulement moyen | Part de centres ayant un FDR <90 jours |
|------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Auvergne Rhône-Alpes | 302,8 | 20% |
| Bourgogne Franche-Comté | 249,7 | 20% |
| Bretagne | -57,5 | 56% |
| Centre-Val de Loire | -19,2 | 58% |
| Grand Est | 61,8 | 38% |
| Hauts-de-France | 195,8 | 0% |
| Île-de-France | 134,5 | 33% |
| Normandie | 143,8 | 35% |
| Nouvelle Aquitaine | 187,9 | 27% |
| Occitanie | 160,4 | 23% |
| Pays de la Loire | 119,2 | 50% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 148,0 | 27% |
| DOM | 57,5 | 57% |
| France | 153,1 | 31% |

Classement dans l'enquête de suivi financier

Dans l'évaluation du risque financier des EPLEFPA, organisée par l'inspection de l'enseignement agricole tous les ans, plus du tiers sont classés en 4, c'est-à-dire qu'ils sont dans une « très mauvaise situation financière » et 21% en 3 soit dans une « mauvaise situation financière ». Plus de la moitié sont donc en mauvaise situation financière selon cette évaluation.

Une dizaine de centres n'a pas répondu.





Partie 6

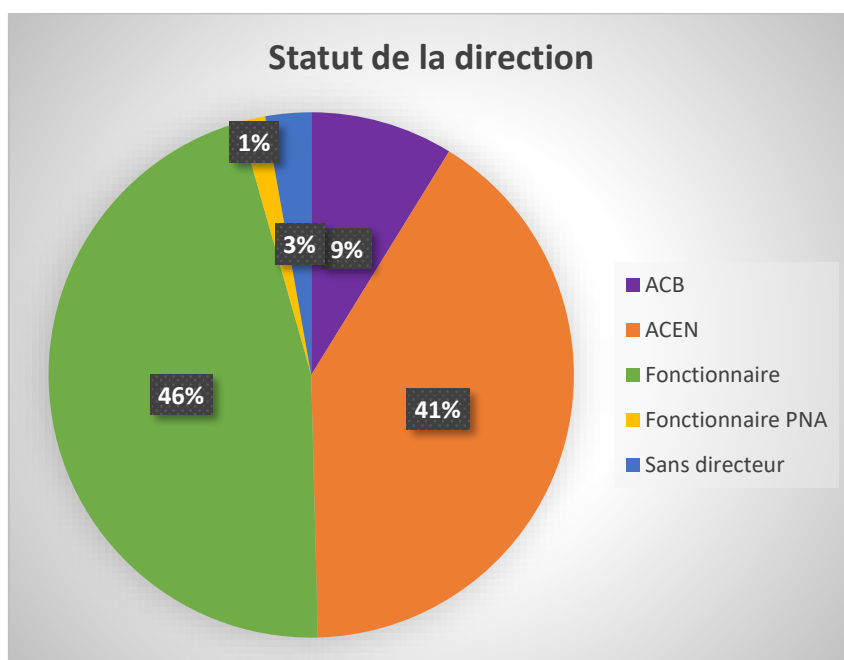
Formation et développement

Profil de la direction

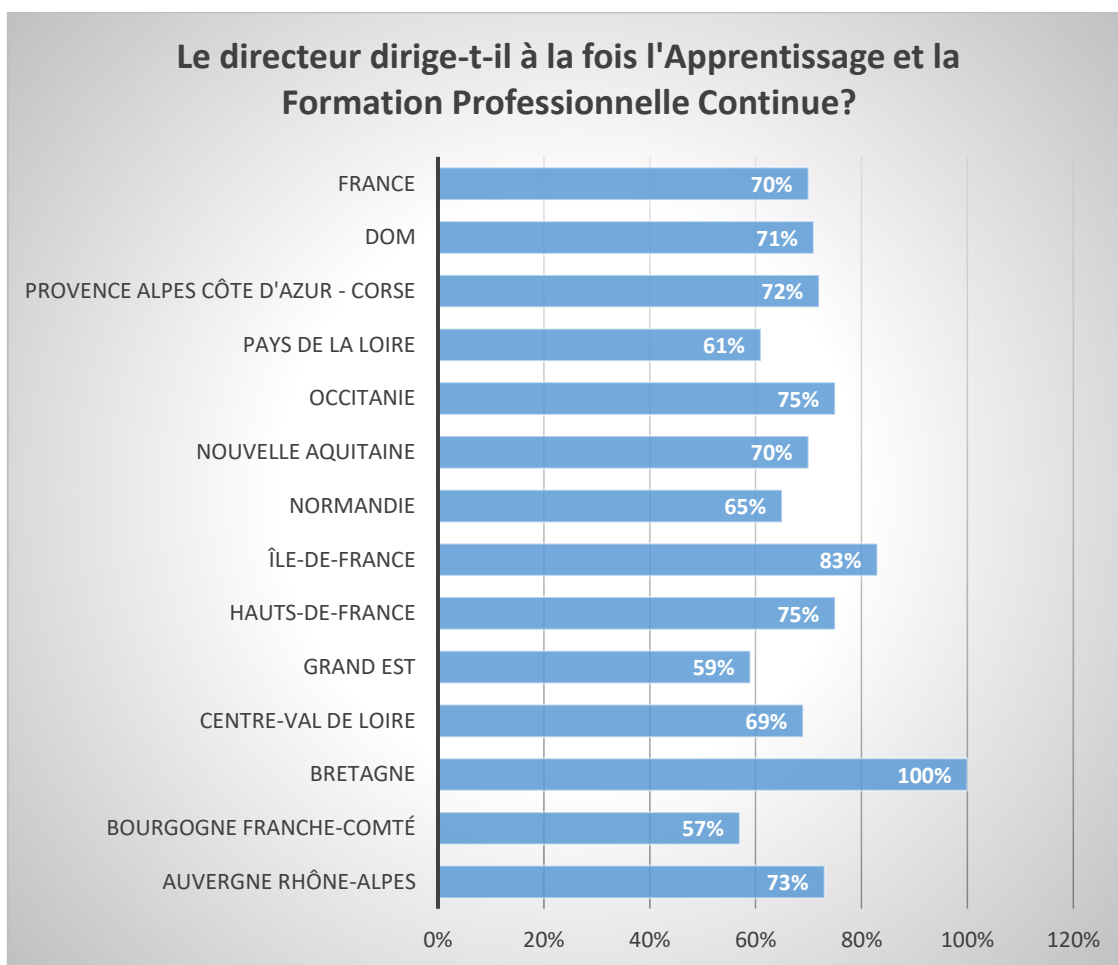
47% des directeurs sont des fonctionnaires et 41% sont des contractuels d'enseignement et d'éducation sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN). Seuls 9% sont des personnels ACB.

6 centres déclarent ne pas avoir de directeur.

Les 20 directeurs contractuels sur budget se retrouvent essentiellement dans quatre régions : Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur/Corse, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté.



70% des directeurs dirigent à la fois la Formation Professionnelle Continue et l'Apprentissage. Cette proportion est plus élevée en Bretagne (100%) et plus faible en Bourgogne-Franche-Comté (57%) et dans les Pays-de-la-Loire (61%).



La moitié des directeurs est en poste depuis 2 ans au moins. L'ancienneté moyenne en poste est de 45 mois soit un peu moins de 4 ans.

La part de directeurs sur le poste depuis plus de 2 ans varie selon les régions. Elle est très faible en Bretagne et particulièrement élevée en Bourgogne-Franche-Comté.

L'ancienneté moyenne de leur prédécesseur s'élève à 60 mois.

58% des directeurs sont sur un poste de direction pour la première fois.

Tableau 45 : Ancienneté du directeur en 2024

| Région | Ancienneté du directeur | % de directeurs sur le poste depuis 2 ans et plus |
|------------------------------------|-------------------------|---|
| | moyenne(en mois) | |
| Auvergne Rhône-Alpes | 46 | 67% |
| Bourgogne Franche-Comté | 99 | 86% |
| Bretagne | 15 | 18% |
| Centre-Val de Loire | 41 | 38% |
| Grand Est | 27 | 47% |
| Hauts-de-France | 16 | 25% |
| Île-de-France | 25 | 33% |
| Normandie | 58 | 65% |
| Nouvelle Aquitaine | 51 | 63% |
| Occitanie | 35 | 47% |
| Pays de la Loire | 26 | 28% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 40 | 50% |
| DOM | 35 | 21% |
| France | 45 | 52% |

En moyenne, les directeurs de centres ont suivi 8,8 jours de formation en 2024. La médiane est à 6 jours. Ce nombre varie fortement avec quelques cas particuliers notamment celui d'un centre qui déclare 98 jours de formation. Le nombre de réponses étant limité, ces situations atypiques tirent la moyenne vers le haut.

Les trois-quarts des directeurs travaillent à temps plein, 12% travaillent à temps partiel (en l'occurrence à 50%).

Organisation interne des centres

La moitié des centres a déclaré que leur projet d'établissement datait de moins de 4 ans (2021 ou après). Pour la grande majorité, il a moins de dix ans. 3 centres n'ont pas répondu.

Tableau 46 : Année du projet d'établissement

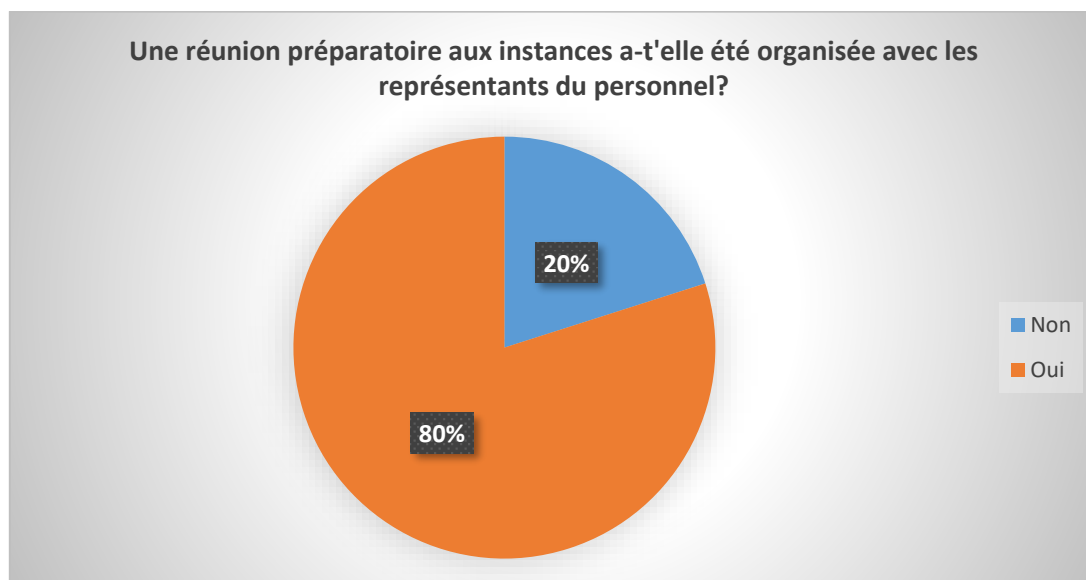
| Année du projet d'établissement | Effectif | % | % cumulé |
|---------------------------------|----------|------|----------|
| 2013 | 3 | 1% | 100% |
| 2014 | 7 | 3% | 99% |
| 2015 | 5 | 2% | 96% |
| 2016 | 6 | 3% | 94% |
| 2017 | 16 | 6% | 91% |
| 2018 | 32 | 13% | 85% |
| 2019 | 34 | 14% | 72% |
| 2020 | 22 | 9% | 58% |
| 2021 | 15 | 6% | 49% |
| 2022 | 37 | 15% | 43% |
| 2023 | 23 | 9% | 28% |
| 2024 | 48 | 19% | 19% |
| TOTAL | 248 | 100% | |

Les deux-tiers des centres déclarent que leur projet stratégique date de 2022 ou après. Ce projet est plus récent que le projet d'établissement.

Tableau 47 : Année du projet stratégique d'établissement

| Année du projet stratégique | Effectif | % | % cumulé |
|-----------------------------|----------|------|----------|
| 2013 | 1 | 0% | 100% |
| 2019 | 49 | 20% | 99% |
| 2020 | 14 | 6% | 80% |
| 2021 | 26 | 10% | 74% |
| 2022 | 43 | 17% | 64% |
| 2023 | 37 | 15% | 46% |
| 2024 | 78 | 32% | 32% |
| TOTAL | 247 | 100% | |

80% des centres déclarent qu'une réunion préparatoire aux instances a été organisée avec les représentants du personnel en 2024. Cette proportion varie peu selon les régions.



Une trentaine de centres déclare que la Commission d'Hygiène et de Sécurité (CHS) en formation restreinte a été saisie en 2024 pour une affaire concernant le centre. Cet événement ne dépend ni de la taille du centre, ni du type de centre. Trois régions semblent plus souvent concernées : Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie et Occitanie.

Les trois-quarts des centres déclarent qu'il existe un espace de dialogue social hors instances réglementaires. Cette part ne varie ni selon la taille du centre, ni selon le type de centre. Elle semble plus élevée dans le Grand-Est (88%) mais plus faible dans les DOM, Centre-Val-de-Loire, Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté (près de 50%).

Un quart des centres déclare que certains personnels ACB n'ont pas de fiche de poste signée des deux parties. Cela concernerait près de 1200 ACB soit 18% des effectifs ACB identifiés par l'enquête. Dans certaines régions, cette part est même plus élevée : près de 30% en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie.

Enfin, la grande majorité des personnels ACB a eu un entretien professionnel. Cela concernerait 5000 ACB soit les trois-quarts des ACB et 80% des centres.

Pour finir, plusieurs questions abordaient **l'organisation du suivi des emplois**.

Dans la grande majorité, les centres ont mis en place les points qui étaient abordés. 97% déclarent qu'il existe un interlocuteur identifié pour la Gestion des Ressources Humaines (GRH), 98% qu'il existe un organigramme fonctionnel actualisé du centre et, dans ce cas, l'actualisation a été faite en cours d'année 2024, 97% qu'il existe un tableau actualisé des emplois du centre et dans ce cas encore, ce tableau date de 2024 dans 95% des cas. Enfin, 85% des centres déclarent qu'il existe un outil de suivi des activités réalisées par les agents et, le cas échéant, l'actualisation est mensuelle dans 57% des cas.

Tableau 48 : organisation des emplois

| | Ensemble |
|--|----------|
| Y-a-t'il un interlocuteur identifié au niveau du centre pour la GRH ? | 97% |
| Existe-t-il un organigramme fonctionnel actualisé du centre ? | 98% |
| Existe-t-il un tableau actualisé des emplois du centre ? | 97% |
| Existe-t-il un outil de suivi des activités réalisées par les agents ? | 85% |

Niveau de formation des formateurs

Les deux-tiers des formateurs ont un niveau BAC+2 ou BAC+3. 30% ont un niveau BAC+5 et très peu ont un niveau supérieur à Bac+5 (5%).

Il existe quelques différences régionales : les formateurs semblent plus diplômés en Bretagne où près de la moitié a un BAC+5 ou plus tandis que dans les Hauts-de-France, 83% ont un niveau BAC+2 ou 3.

Ces proportions sont stables par rapport à 2022 et 2023.

Tableau 49 : Niveau d'études des formateurs en 2024

| Région | % de formateurs ayant un : | | | |
|------------------------------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------|
| | Niveau BAC+2 | Niveau BAC+3 | Niveau BAC+5 | > Niveau BAC+5 |
| Auvergne Rhône-Alpes | 28% | 33% | 34% | 5% |
| Bourgogne Franche-Comté | 30% | 39% | 26% | 5% |
| Bretagne | 25% | 27% | 43% | 5% |
| Centre-Val de Loire | 30% | 30% | 30% | 9% |
| Grand Est | 41% | 33% | 22% | 4% |
| Hauts-de-France | 46% | 37% | 17% | 0% |
| Île-de-France | 46% | 33% | 17% | 4% |
| Normandie | 26% | 40% | 30% | 4% |
| Nouvelle Aquitaine | 33% | 26% | 33% | 8% |
| Occitanie | 28% | 33% | 33% | 6% |
| Pays de la Loire | 31% | 35% | 32% | 2% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 32% | 28% | 34% | 6% |
| DOM | 26% | 34% | 38% | 2% |
| France | 32% | 33% | 30% | 5% |

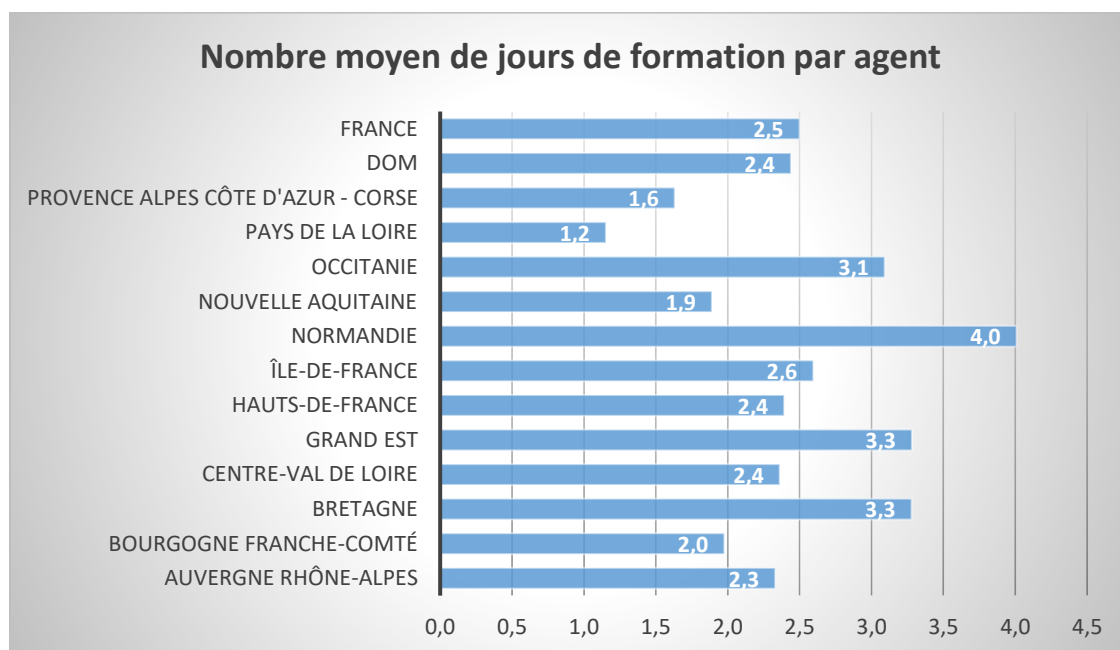
Nombre de jours de formation du personnel

Cette question n'est pas limitée aux ACB et porte sur l'ensemble du personnel.

Les trois-quarts des centres déclarent qu'il existe un plan local de formation.

En moyenne, le personnel des centres a bénéficié de 2,5 jours de formation en 2024, niveau proche de 2023, 2,2.

La moyenne est plus élevée en Normandie, elle est plus faible dans les Pays-de-la-Loire.



Ce sont les formateurs (70%) puis, le personnel administratif (20%) qui ont le plus souvent suivi une formation. Cette répartition est assez logique puisque les deux fonctions les plus représentées dans les centres sont les formateurs et le personnel administratif. Il n'est toutefois pas possible de déterminer si ces deux catégories d'agents vont davantage en formation que les autres¹⁸.

63% des personnes ayant bénéficié d'une formation sont des femmes.

Ces chiffres sont identiques à 2023.

Tableau 50 : Fonction occupée par le personnel ayant suivi une formation en 2024

| Région | Effectif au 31/12/24 | Personnel ayant suivi une formation en 2024 | | | | |
|------------------------------------|----------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------|
| | | Part des formateurs | Part du personnel de direction | Part du personnel technique | Part du personnel administratif | Part des femmes |
| Auvergne Rhône-Alpes | 1157 | 69% | 4% | 4% | 23% | 67% |
| Bourgogne Franche-Comté | 733 | 64% | 4% | 10% | 22% | 66% |
| Bretagne | 238 | 74% | 5% | 2% | 19% | 69% |
| Centre-Val de Loire | 349 | 74% | 5% | 4% | 17% | 62% |
| Grand Est | 810 | 74% | 3% | 7% | 16% | 60% |
| Hauts-de-France | 306 | 65% | 4% | 8% | 23% | 61% |
| Île-de-France | 164 | 63% | 8% | 6% | 23% | 73% |
| Normandie | 516 | 77% | 5% | 5% | 13% | 60% |
| Nouvelle Aquitaine | 983 | 70% | 3% | 4% | 23% | 61% |
| Occitanie | 901 | 66% | 9% | 2% | 23% | 60% |
| Pays de la Loire | 462 | 76% | 4% | 6% | 14% | 57% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 463 | 70% | 6% | 4% | 20% | 60% |
| DOM | 203 | 74% | 9% | 3% | 14% | 62% |
| France | 7285 | 70% | 5% | 5% | 20% | 63% |

¹⁸ En effet, nous disposons dans la base du nombre de formateurs total ACB mais pas du nombre de formateurs total du centre alors même que le nombre de jours de formations porte sur l'ensemble des formateurs du centre.

Nombre de clients des Centres de Formation Professionnelle Continue (CFPC)

Pour les données 2024, cette question ne s'adressait qu'aux CFPC. Les réponses des CFA et lycées qui ont répondu n'ont pas été prises en compte dans l'analyse ci-dessous d'autant plus que la majorité d'entre eux déclaraient par ailleurs ne pas avoir de stagiaires de la formation professionnelle continue.

En moyenne, les CFPC déclarent avoir 117 clients en 2024 contre 137¹⁹ en 2023.

Le nombre de clients varie fortement d'un centre à l'autre, entre 0 et 1172. Plus du quart des centres en a moins d'une dizaine tandis qu'un autre quart en a 180 et plus. La médiane est de 54 clients.

Le nombre moyen de clients varie fortement selon les régions. Les centres de Bretagne déclarent en moyenne 41 clients, ceux de Normandie 42 alors qu'en PACA/Corse, la moyenne dépasse 200.

A noter que l'enquête précisait en exemple que pour un CFPC porteur d'un marché « Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BP REA) » en Formation Ouverte A Distance en autofinancement avec 50 stagiaires, le CFPC a 50 clients.

Par ailleurs, **58% des CFPC déclarent avoir un client qui représente plus de 50% de leur chiffre d'affaires. La quasi-totalité déclare avoir au moins un client qui représente plus de 25% du chiffre d'affaires.** Cela permet de relever l'éventuelle dépendance et donc la fragilité des CFPC concernés, le cas échéant.

Tableau 51 : Nombre de clients dans les CFPC en 2024

| Région | Nombre moyen de clients | A un client qui représente 25% ou plus de son chiffre d'affaires | A un client qui représente 50% ou plus de son chiffre d'affaires |
|------------------------------------|-------------------------|--|--|
| Auvergne Rhône-Alpes | 148 | 83% | 50% |
| Bourgogne Franche-Comté | 98 | 91% | 73% |
| Bretagne | 41 | 100% | 67% |
| Centre-Val de Loire | 152 | 100% | 86% |
| Grand Est | 198 | 89% | 44% |
| Hauts-de-France | ND | 100% | 100% |
| Île-de-France | | 33% | 33% |
| Normandie | 42 | 89% | 33% |
| Nouvelle Aquitaine | 134 | 93% | 60% |
| Occitanie | 86 | 94% | 47% |
| Pays de la Loire | 128 | 100% | 86% |
| Provence Alpes Côte d'Azur - Corse | 206 | 89% | 78% |
| DOM | 23 | 89% | 67% |
| France | 117 | 86% | 58% |

¹⁹ Cette moyenne n'est pas celle du rapport national 2024 portant sur les données 2023. Elle a été recalculée uniquement sur les CFPC en 2023.

Zoom sur les salaires

Les données INSEE sont issues de la « Base Tous Salariés », base statistique sur l'ensemble des salariés, produite à partir des déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises adressent à l'administration et que l'INSEE traite ensuite. Les salariés du secteur agricole, les agents du secteur public, les salariés des particuliers employeurs, ainsi que les apprentis et les stagiaires sont exclus de cette étude. Les bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation sont en revanche inclus.

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations et contributions salariales obligatoires. Il intègre les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale (participation et intéressement).

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

Ces salaires concernent toutes les entreprises du secteur privé. Le secteur privé s'entend au sens large, c'est-à-dire y compris les entreprises publiques. Une entreprise publique est une entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises. Les entreprises publiques sont donc à distinguer de la fonction publique (qui regroupe les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public).

Glossaire/lexique :

- ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé : l'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année :

| |
|--|
| $\text{Effectifs physiques} * \text{quotité de temps de travail} * \text{période d'activité dans l'année}$ |
|--|

- Vacataire : agent recruté pour **accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation**, c'est-à-dire à la tâche. À la différence de l'agent contractuel, le vacataire n'est pas recruté pour assurer un besoin permanent de l'administration. Le vacataire **n'est pas recruté sur un emploi**. Il est recruté pour accomplir une tâche précise et ponctuelle.
- Emploi gagé : les postes gagés ont été mis en place dans le cadre de la titularisation des agents CFA / CFPC. L'employeur des agents titulaires sur postes gagés est l'Etat et non l'EPL.
- ACEN : personnels contractuels d'enseignement et d'éducation sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public