

BRANCHE  
**MARCHÉS FINANCIERS**









**REGARD SUR L'ANNÉE**

**2023**

**PORTRAIT**

**STATISTIQUES DE LA BRANCHE**

1. Les entreprises
2. Les salariés
3. Le recrutement
4. L'alternance
5. La formation

PORTRAITS STATISTIQUES DE BRANCHE	Données INTERNES à l'Opco ATLAS (SI)	Données PUBLIQUES (Open data) et enquête
① Les entreprises	Données sur les adhérents à l'Opco <b>Atlas</b>  FRANCE compétences	Caractéristiques sociodémographiques des salariés et tendances Portraits statistiques de branches
② Les salariés	Données sur les adhérents à l'Opco <b>Atlas</b>  FRANCE compétences	Caractéristiques sociodémographiques des salariés et tendances Portraits statistiques de branches   Base Tous salariés 1/12ème 
③ Le recrutement		Analyse du volume d'offres d'emploi et du contenu des offres (métier, profil, compétences...) Bas des offres d'emploi  
④ L'alternance	Données sur les formations financées <b>Atlas</b>	Analyse de l'insertion des alternants Enquête insertion 
⑤ Les actions de formation	Données sur les formations financées <b>Atlas</b>	
⑥ Autres dispositifs	Données sur les formations financées <b>Atlas</b>	



# 01.

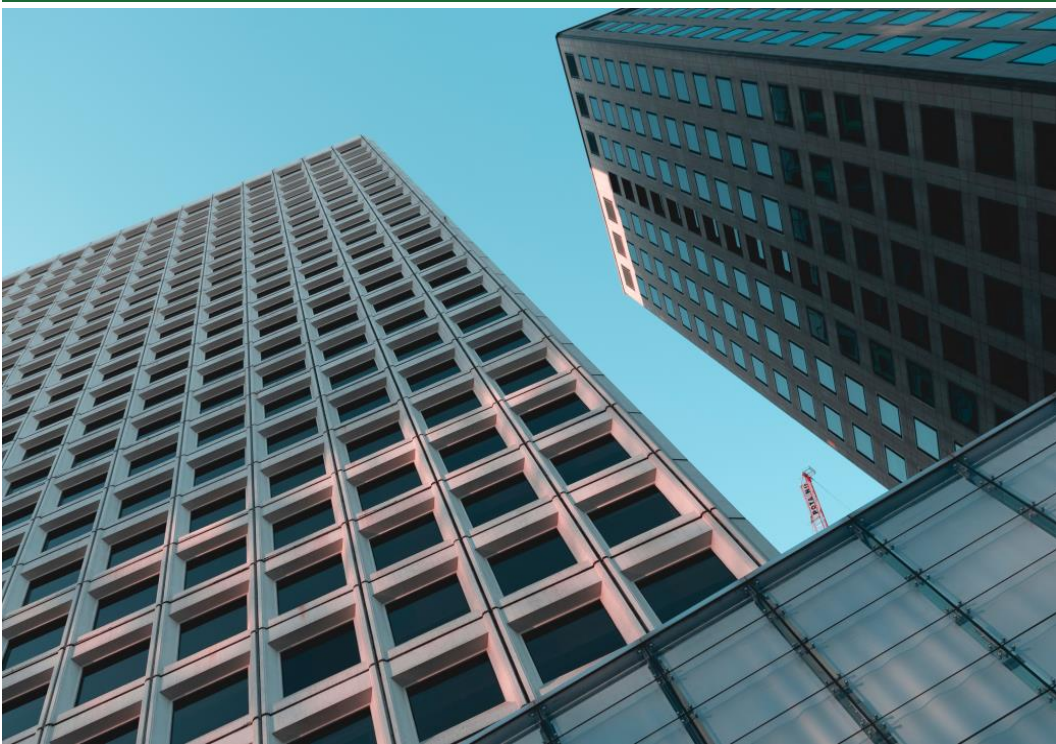
# LES ENTREPRISES



# 01

## PORTRAIT DES ENTREPRISES AU SEIN DE L'OPCO ATLAS INFORMATIONS DE CADRAGE

### DONNÉES CLÉS SUR LES ENTREPRISES



1 816

entreprises (inclus 0 salariés)

0,9%

du total des entreprises  
de l'Opco Atlas

1 207

entreprises  
(hors 0 salariés)

37%

sont en  
Ile-de-France

164%

Evolution entre  
2012 et 2022\*

93%

de TPE  
(0 salariés inclus)



Source. : Base des entreprises de l'OPCO Atlas, au 31/12/2023 Atlas, sauf Evolution entre 2012 et 2022 (Dares)

# 02

## PORTRAIT DES ENTREPRISES AU SEIN DE L'OPCO ATLAS EVOLUTION ENTRE 2012 ET 2022

“ Une très forte augmentation du nombre d’entreprises entre 2012 et 2022 ”



1 207

Entreprises en 2023 \*  
(hors 0 salariés)

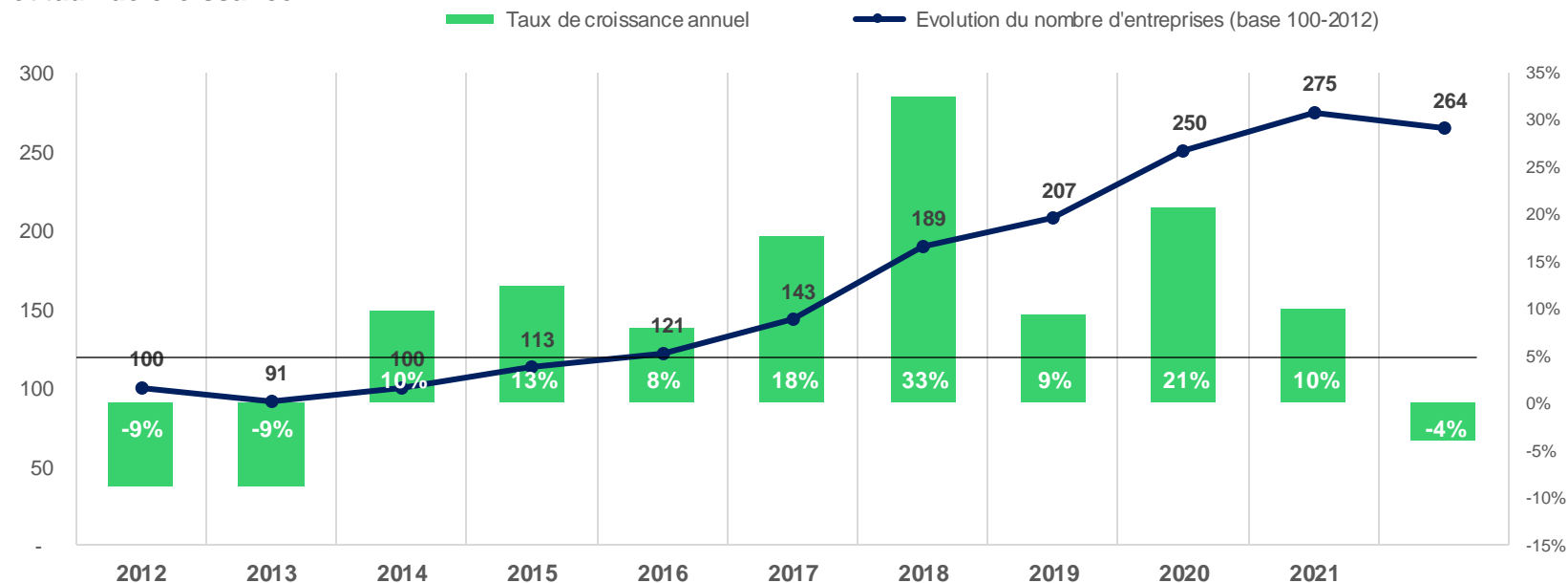
164%

Evolution globale des  
entreprises entre 2012 et 2022

10%

Taux de croissance annuel  
moyen entre 2012 et 2022

Evolution annuelle du nombre d’entreprises de 1 salariés et plus entre 2012 et 2022 (Base 100 en 2012)  
et taux de croissance



\* Fichier Atlas, au 31/12/2023

# 05

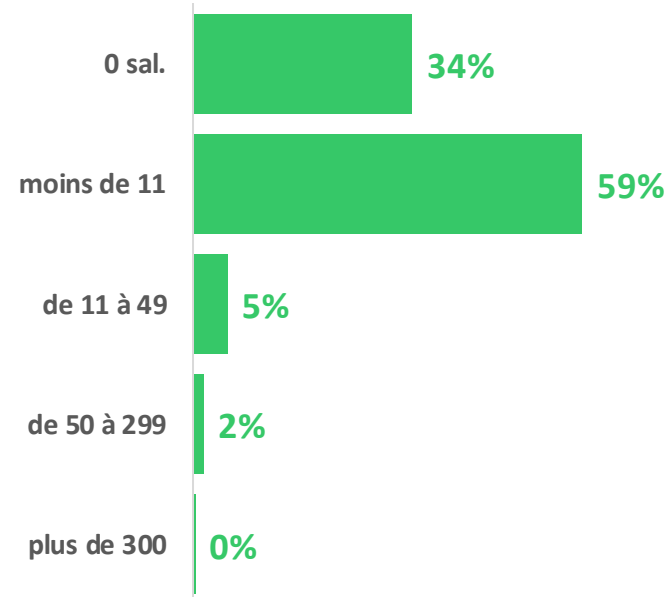
## PORTRAIT DES ENTREPRISES AU SEIN DE L'OPCO ATLAS RÉPARTITION SELON LA TAILLE



Les entreprises sont principalement dans la tranche des moins de 11 salariés (60%)



Répartition des entreprises selon la taille



# 59%

des entreprises sont dans la  
tranche des moins de 11  
salariés

Source. : Base des entreprises de l'OPCO Atlas, au 31/12/2023



# 02.

# LES SALARIÉS



# 01

## PORTRAIT DES SALARIÉS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS INFORMATIONS DE CADRAGE SUR LES SALARIÉS

### DONNÉES CLÉS SUR LES SALARIÉS



11 398

Salariés en 2023

1%

du total des salariés  
de l'Opco Atlas

60%

Evolution entre  
2012 et 2022\*

84%

sont en région  
Ile-de-France

40%

sont des femmes

Nb : ensemble OPCO Atlas = 45%

34%

Sont dans des entreprises de  
de 50 à 299

85%

sont en CDI

70%

sont cadres

Nb : ensemble OPCO Atlas = 59 %

Source : Base des entreprises de l'OPCO Atlas, au 31/12/2023 Atlas, sauf Evolution entre 2012 et 2022 (Dares)

# 02

## PORTRAIT DES SALARIÉS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS EVOLUTION ENTRE 2012 ET 2022

“ Une évolution importante du nombre de salariés entre 2012 et 2022 (+59%) ”

11 398

Salariés en 2023

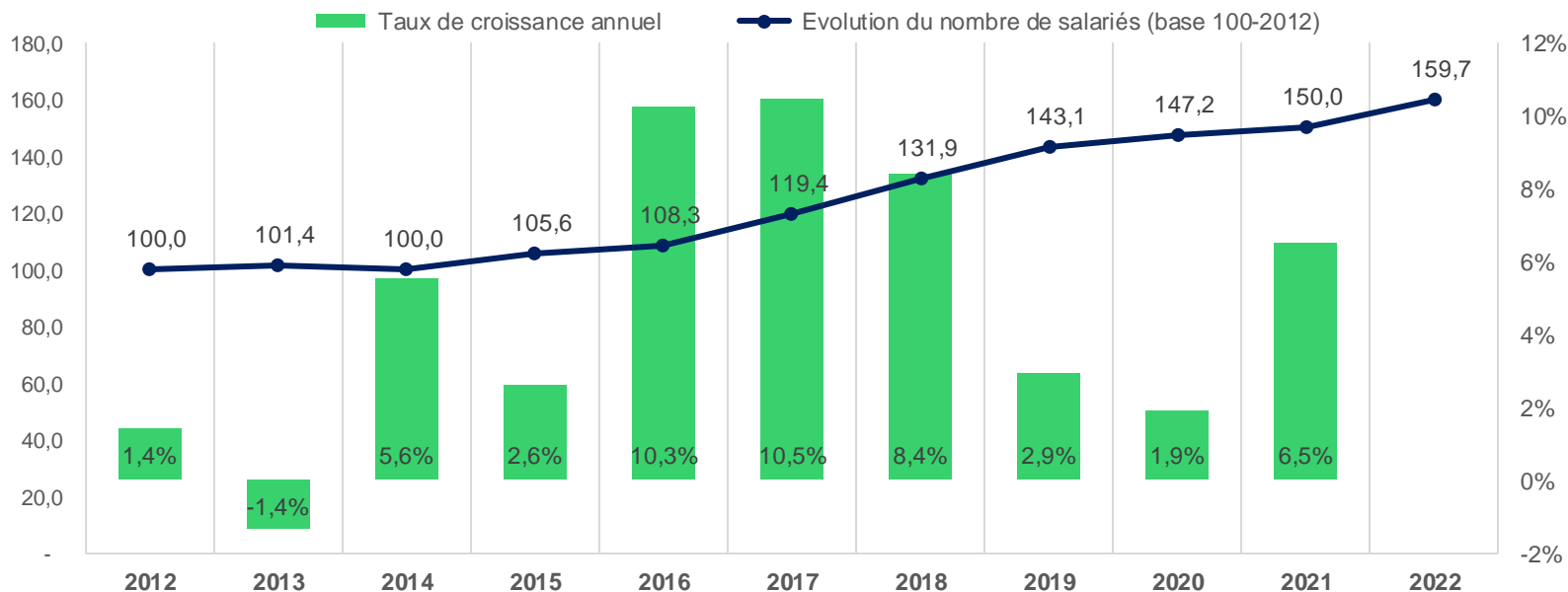
60%

Evolution globale des effectifs  
entre 2012 et 2022

4,9%

Taux de croissance annuel  
moyen entre 2012 et 2022

Evolution annuelle du nombre de salariés entre 2012 et 2022 (Base 100 en 2012)  
et taux de croissance



\* Fichier Atlas, au 31/12/2023

## PORTRAIT DES SALARIÉS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS LOCALISATION DE L'ENTREPRISE D'APPARTENANCE

“



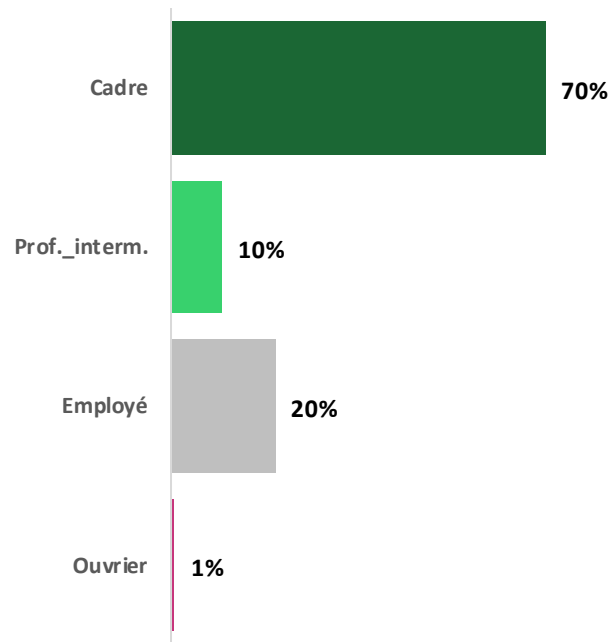
12

# 07

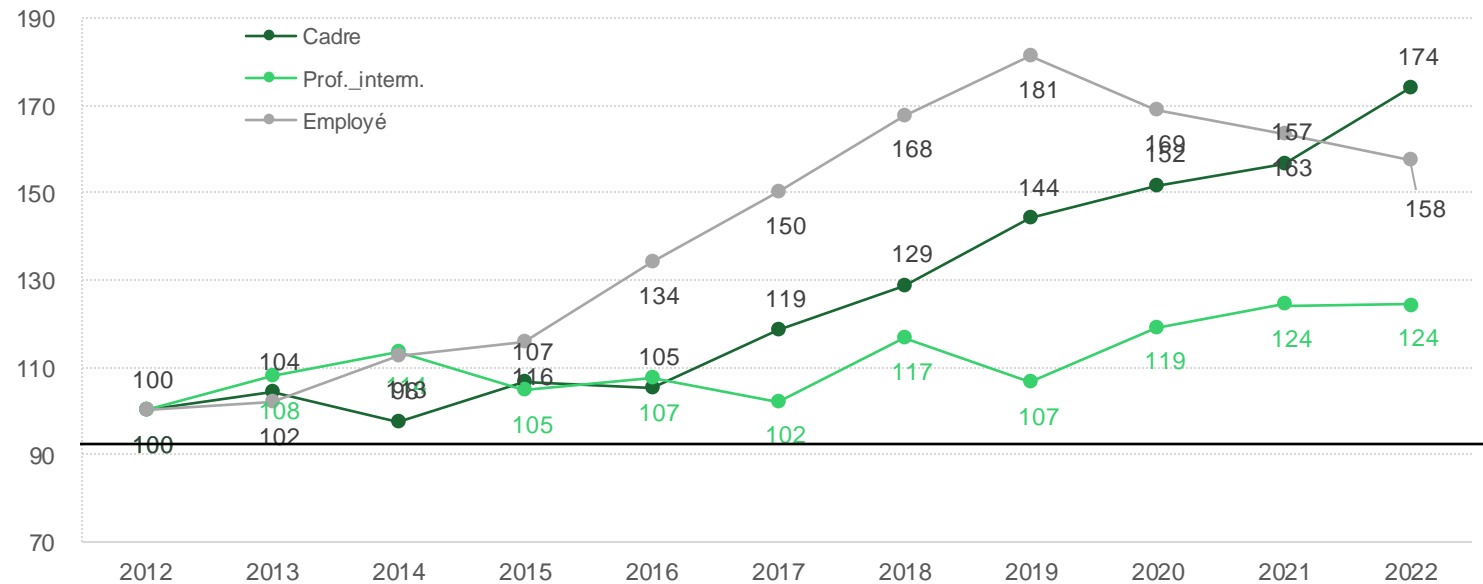
## PORTRAIT DES SALARIÉS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS AU SEIN DE L'OPCO ATLAS PROFIL DU SALARIÉ - FOCUS SUR LA CSP ET TENDANCES

Le volume de salariés dans les CSP « Cadre » (+74%) et « Professions intermédiaires » (+58%) s'est fortement accru entre 2012 et 2022

Répartition des salariés selon la CSP

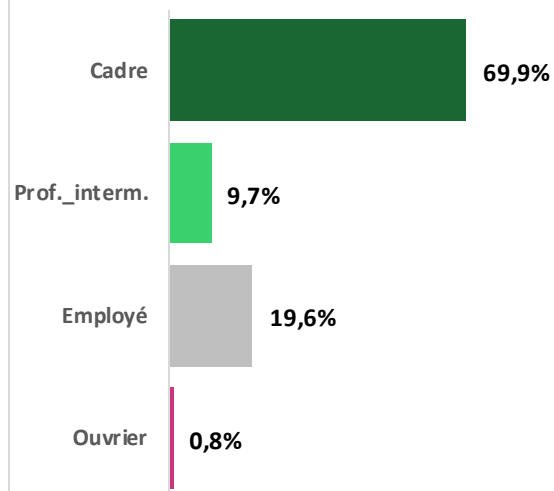


Evolution du nombre de salariés selon la CSP (2012-2021, base 100 en 2012)





### Répartition des SALARIÉS SELON LA CSP



### Top 5 - PCS Cadres et professions intellectuelles supérieures

Cadres des marchés financiers	2190
Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	620
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	610
Cadres commerciaux de la banque	470
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	430

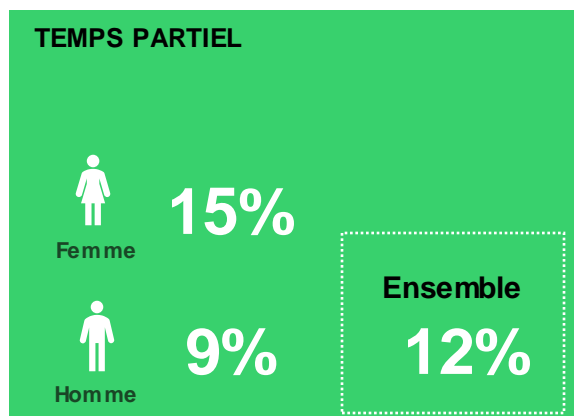
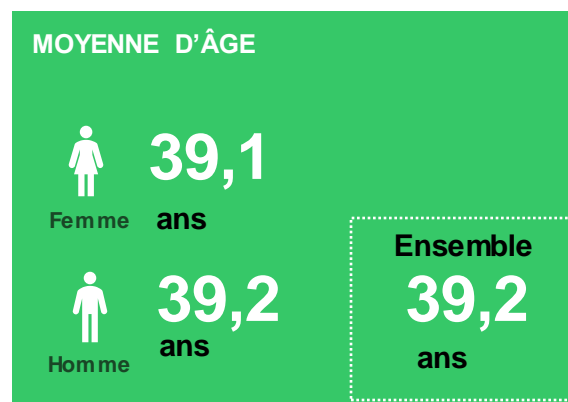
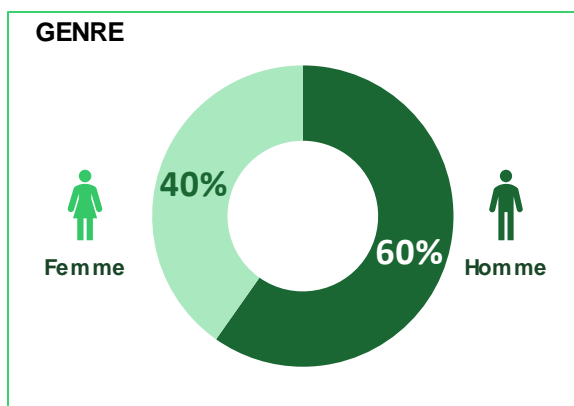
### Top 5 - PCS Professions intermédiaires

Chargés de clientèle bancaire	290
Techniciens des opérations bancaires	170
Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers	70
Autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente)	50
Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	40

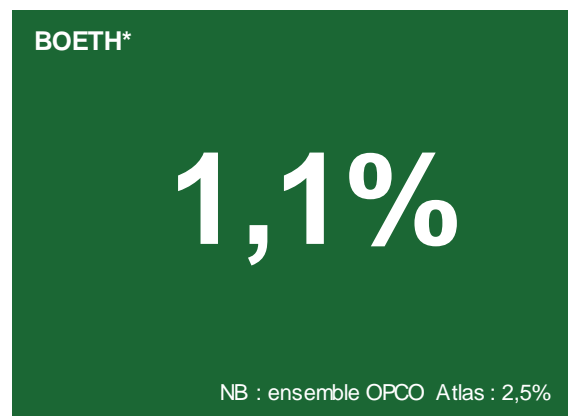
### Top 5 - PCS Employés

Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	320
Employés administratifs des services techniques de la banque	300
Employés des services commerciaux de la banque	260
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	250
Secrétaires	170

“ Une moyenne d'âge des salariés de 39 ans ”

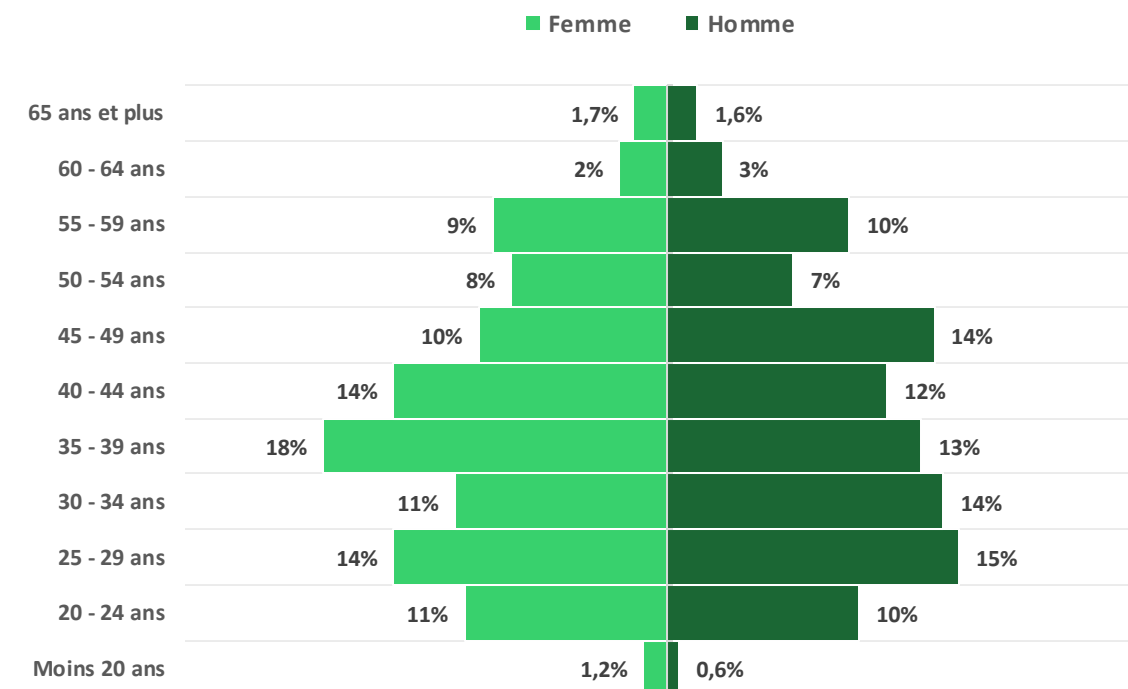


Source : DARES, Les portraits statistiques de branches professionnelles, données 31/12/2022 – Traitement Atlas



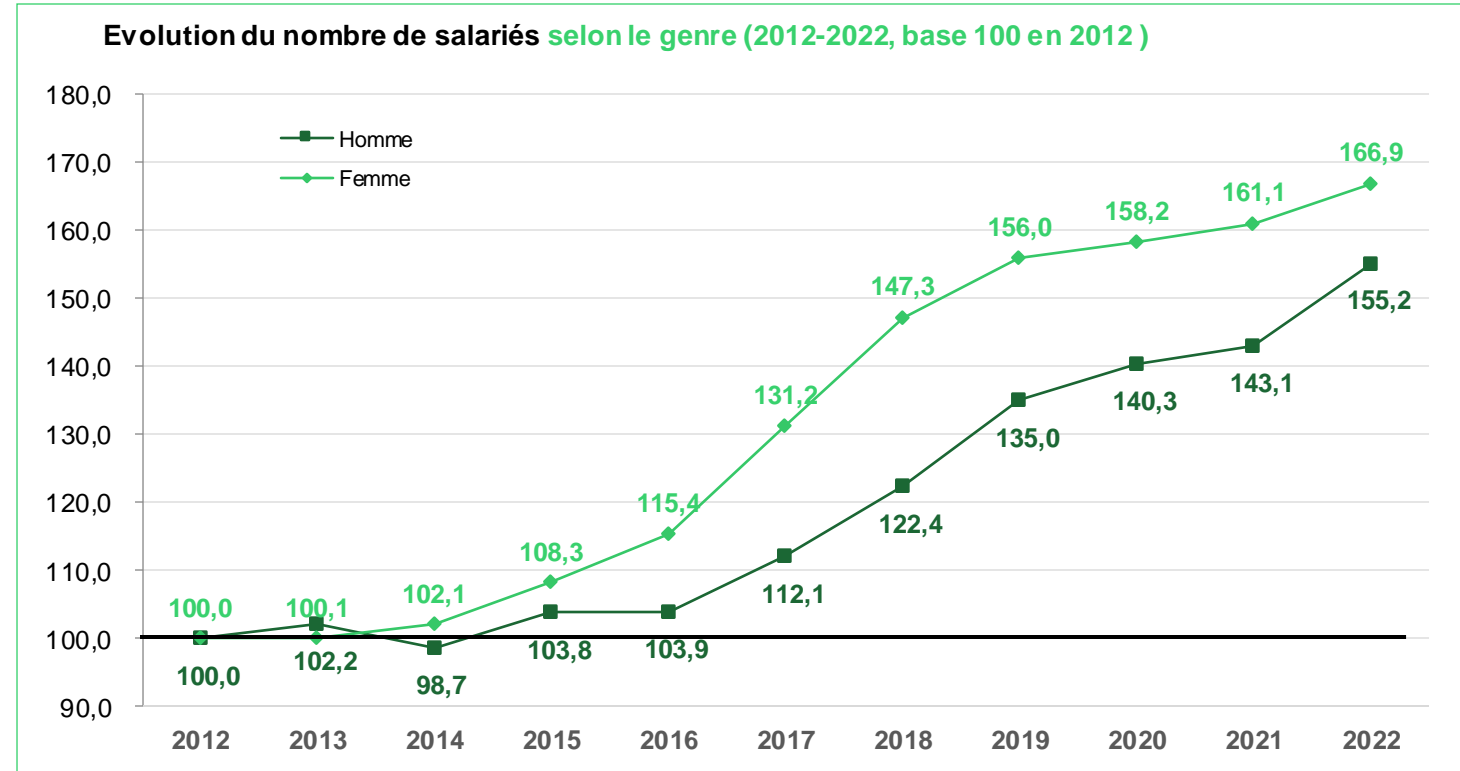
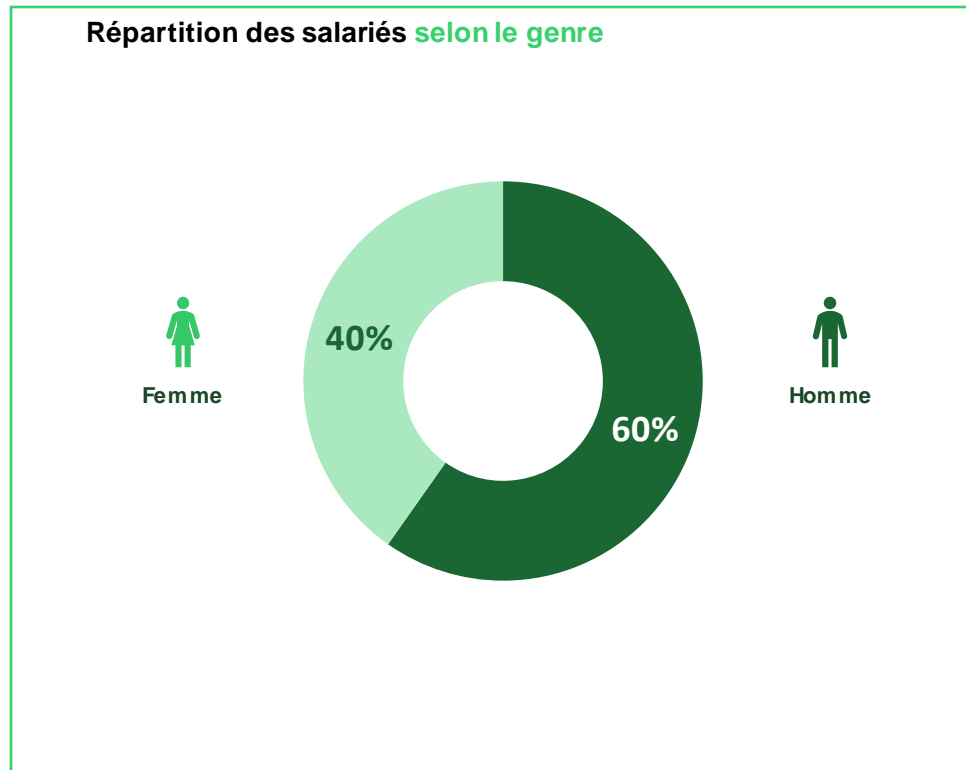
Source : Fichier Opco Atlas / France compétences  
BOETH : bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

## PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS



Source : Insee, BTS, données 31/12/2022 – Traitement Atlas

“ Une évolution plus marquée de la population féminine depuis 2012 ”



Source : DARES, Les portraits statistiques de branches professionnelles, données 31/12/2022 – Traitement Atlas



# 03.

# LE RECRUTEMENT



# 01 A RETENIR

953 Offres d'emploi publiées par les entreprises en 2023

1

## INFORMATIONS CLÉS SUR LES OFFRES D'EMPLOI



**-54%**

Evolution du volume d'offres d'emploi  
entre 2022 et 2023  
(vs. -26% pour l'ensemble de l'Opco Atlas)



**0,2%**

du total des offres d'emploi  
sur le périmètre de l'OPCO

2

## PROFIL DES OFFRES D'EMPLOI



**34%**

sont émises par une entreprise de  
**Moins de 10 salariées**



**53%**

sont à pourvoir en CDI  
(vs. 79% pour l'ensemble de l'Opco Atlas)

3

## TOP 5 DES MÉTIERS CIBLÉS



Les 5 métiers prioritaires sont les suivants :

Conseiller en gestion de patrimoine	94
Gestionnaire comptabilité	79
Chargé de clientèle	40
Développeur solution digitale	35
Conseiller commercial	32

## 03

## REGARD SUR LES TENDANCES DE RECRUTEMENT



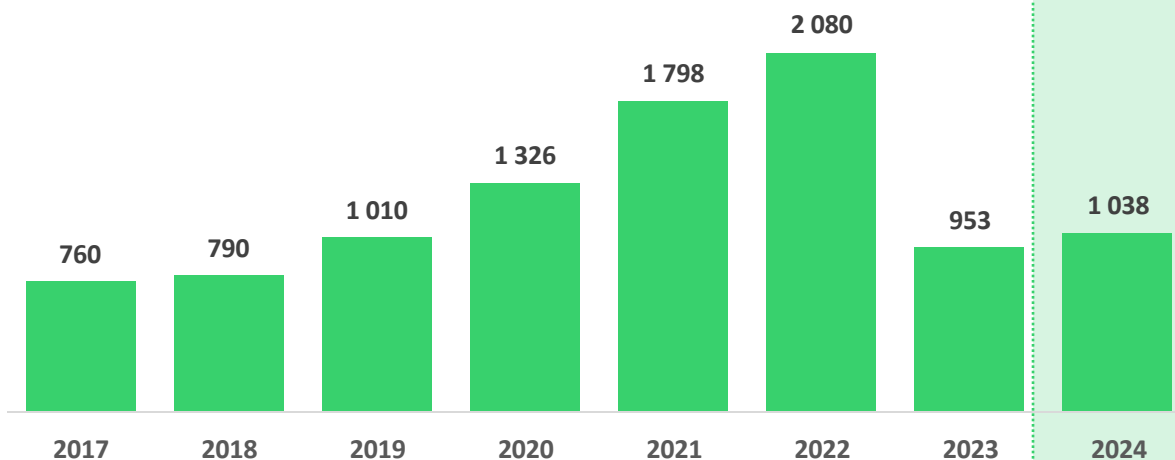
*Une évolution qui marque une rupture avec la reprise constatée depuis la fin du confinement*



**-54%**

**du volume d'offres d'emplois  
publiées entre 2022 et 2023**  
(vs. -26% pour l'ensemble de l'Opcv Atlas)

Evolution du nombre d'offres d'emploi entre 2016 et 2023



Source : Baromètre Atlas – Emploi / base Textkernel / Traitement Kyu - Atlas

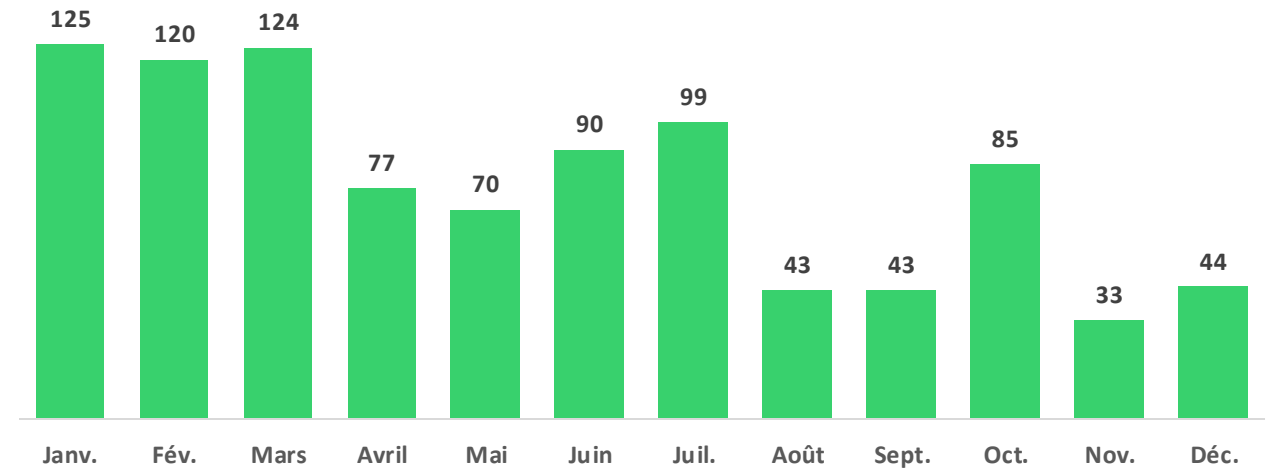
# 04

## REGARD SUR LES TENDANCES DE RECRUTEMENT

“ Des offres d’emplois marqués par une saisonnalité :  
un premier semestre plus dynamique ”



Evolution mensuelle du nombre d'offres d'emploi en 2023



Source : Baromètre Atlas – Emploi / base Textkernel / Traitement Kyu - Atlas

# 05

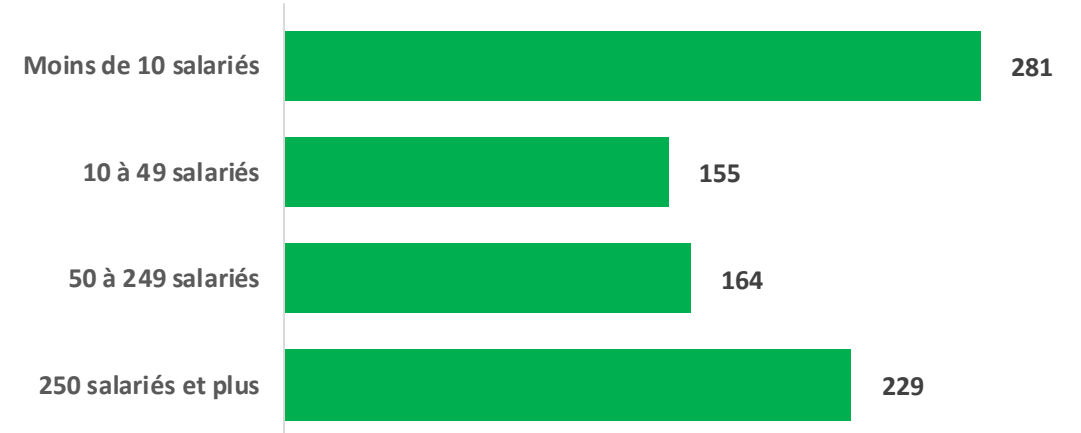
## REGARD SUR LE PROFIL DES ENTREPRISES

“ Des offres d’emploi principalement publiées par des entreprises  
de Moins de 10 salariés ”

34%

des offres ont été publiées  
par des entreprises relevant  
de ce profil

Répartition des offres d’emploi selon la taille de l’entreprise



Source : Baromètre Atlas – Emploi / base Textkernel / Traitement Kyu - Atlas

# 05

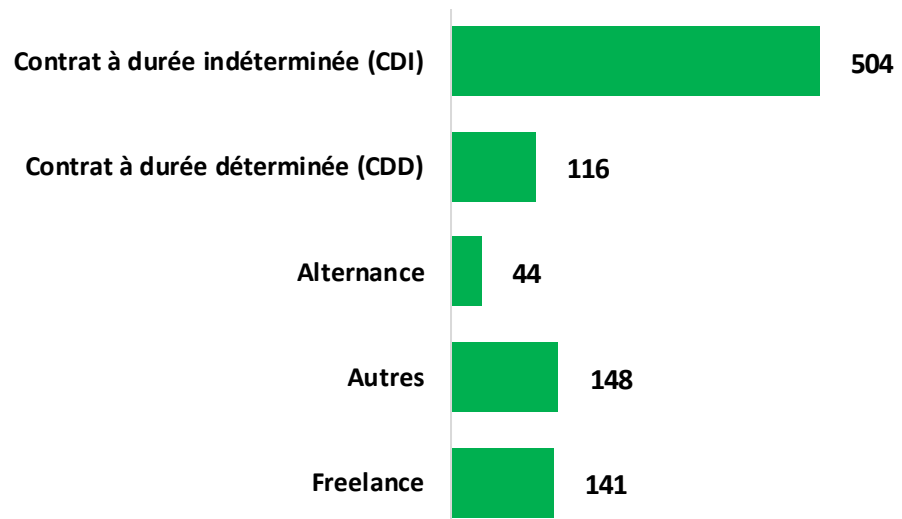
## REGARD SUR LE TYPE DE CONTRAT

**53%**

des offres d'emploi sont à pourvoir en CDI

(vs. 79% pour l'ensemble de l'Opco Atlas)

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat

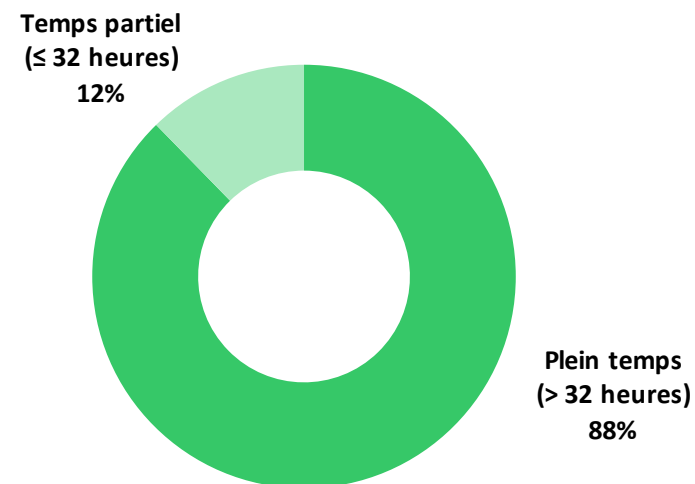


**88%**

des offres d'emploi sont à pourvoir à TEMPS PLEIN

(vs. 90% pour l'ensemble de l'Opco Atlas)

Répartition des offres d'emploi selon le temps de travail



## 07

## REGARD SUR LES BESOINS PAR MÉTIER

“ De forts besoins constatés pour le métier de **Conseiller en gestion de patrimoine** ”

## TOP MÉTIER

94

offres d'emplois publiées en 2023  
sur le métier de  
**Conseiller en gestion de  
patrimoine**



## TOP 5 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉES

Métiers	Nombre d'offres d'emploi
• Conseiller en gestion de patrimoine	94
• Gestionnaire comptabilité	79
• Chargé de clientèle	40
• Développeur solution digitale	35
• Conseiller commercial	32



*La compétence la plus recherchée est la suivante : **Gérer les processus comptables, fiscaux et financiers***

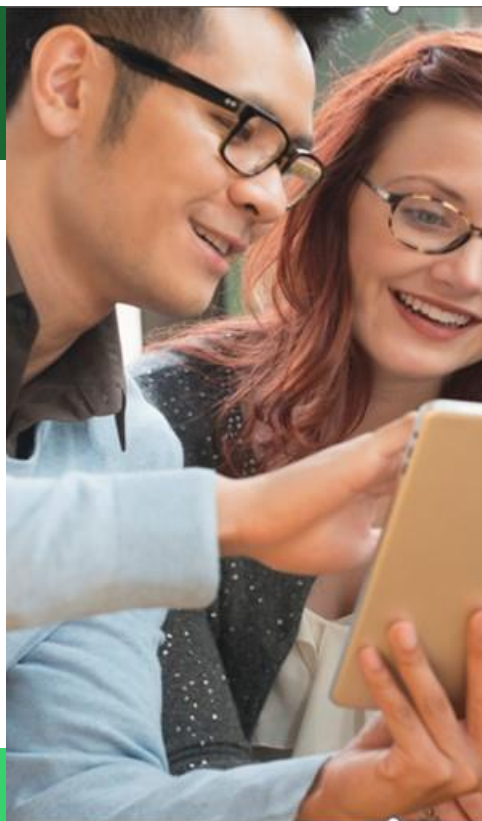


## TOP COMPÉTENCE

La compétence **Gérer les processus comptables, fiscaux et financiers** a fait l'objet de

**1 393**

occurrences dans les offres d'emplois publiées en 2023



## TOP 5 DES COMPÉTENCE LES PLUS RECHERCHÉES

Compétences	Nombre d'occurrences
• Gérer les processus comptables, fiscaux et financiers	<b>1 393</b>
• Gérer un contrat en cours, les incidents et la satisfaction des parties	<b>443</b>
• Concevoir une stratégie marketing et commerciale	<b>386</b>
• Animer les parties prenantes internes/externes d'un projet	<b>381</b>
• Encadrer et développer une équipe	<b>372</b>



# 04.

## L'ALTERNANCE



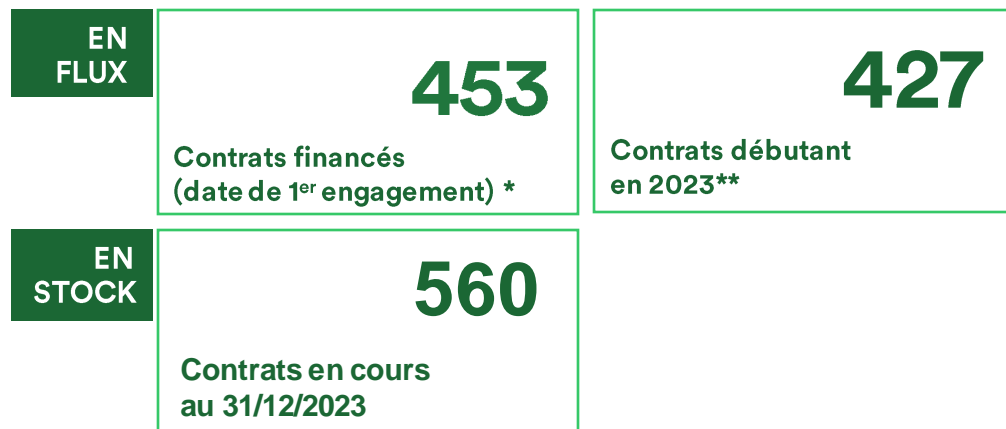
**prospectiveAtlas**

Observer l'avenir de vos métiers

# 01

## INFORMATIONS DE CADRAGE

En 2023, la branche totalise



A titre de comparaison



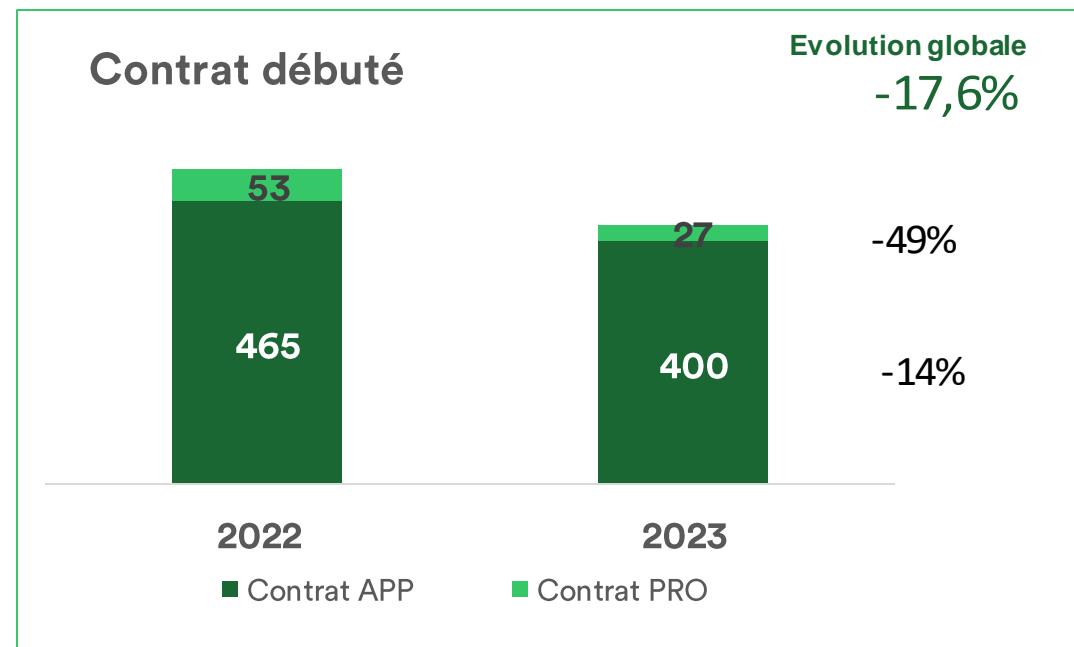
Atlas en 2023, c'est :

- 111 613 nouveaux contrats en alternance financés,
- 108 042 nouveaux contrats en alternance débutés.

Au niveau national tous secteurs confondus :

- 849 624 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une augmentation de +1,7 %
- 115 357 nouveaux contrats de professionnalisation, soit une baisse de -3,1% en 1 an\*\*\*

Evolution du volume des contrats en alternance entre 2022 et 2023



\* les engagements 2023 concernent des dossiers reçus en 2023, des reliquats des années antérieures et des dossiers débutant en 2024 déjà réceptionnés.

\*\* l'année de début du contrat 2023 sur une extraction arrêtée au 15 février 2024 quelle que soit la date d'engagement

\*\*\* POEM du 30 septembre 2024 ([Contrat d'apprentissage](#) / [Contrat de professionnalisation](#))

# 02

## FOCUS SUR LE PROFIL DES ALTERNANTS

425

Contrat d'apprentissage en 2023



Je suis

**49%**

de femmes

**51%**

d'hommes



Je suis âgé de

**22,6** ans



Ma certification

**3%**

MONNAIE, BANQUE,  
FINANCE, ASSURANCE  
(MASTER)



Mon employeur

**51%**

Moins de 11 salariés



Mon contrat

**17 mois**

de durée moyenne

28

Contrat de professionnalisation en 2023



Je suis

**46%**

de femmes

**54%**

d'hommes



Je suis âgé de

**26,4** ans



Ma certification

**14%**

INTERMEDIAIRE EN OPERATIONS  
DE BANQUE ET SERVICES DE  
PAIEMENT (IOBSP)



Mon employeur

**39%**

50 à 99 salariés



Mon contrat

**12 mois**

de durée moyenne

Source : Bases de données Opco Atlas, 2023 - Traitement Atlas - Département Prospective

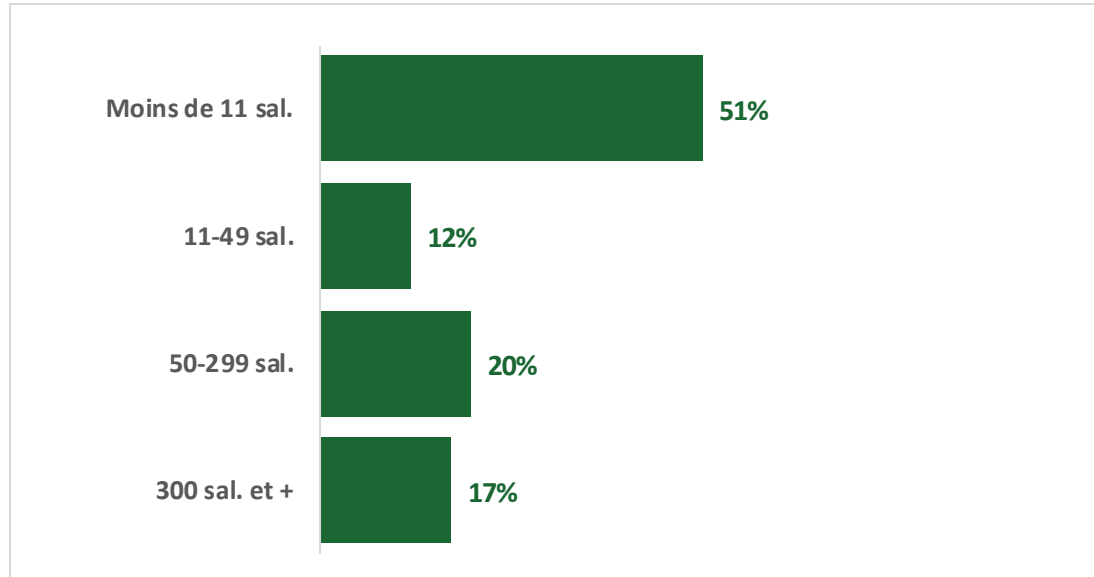
# 04

## FOCUS SUR LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

Répartition des **CONTRATS D'APPRENTISSAGE** selon la taille de l'entreprise d'accueil

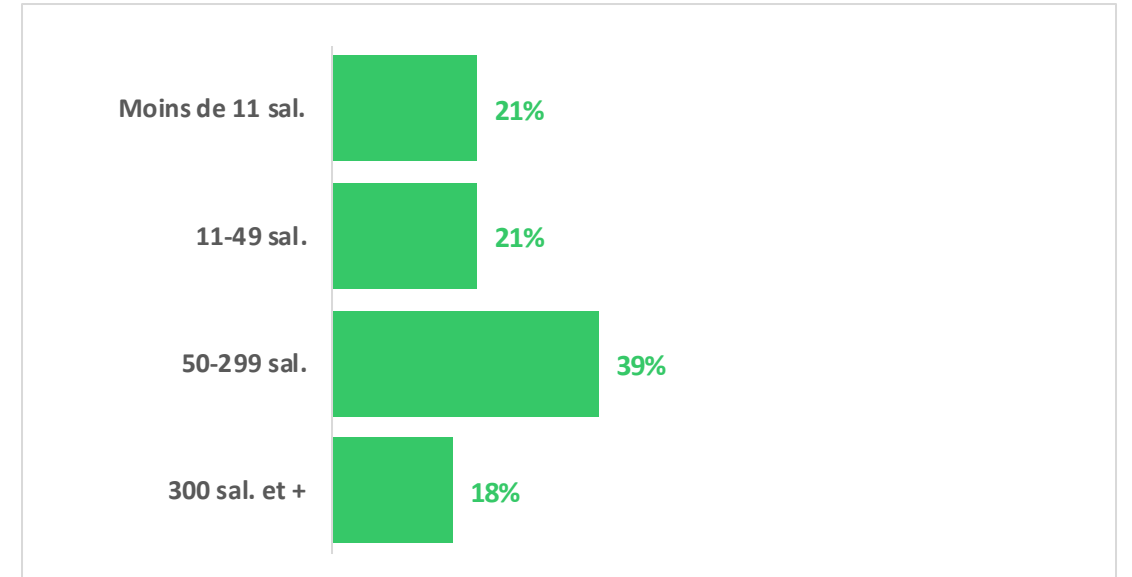


Les -11 salariés chutent de -12 points en 1 an (-31% de contrats).  
Les 50-299 salariés augmentent de +30%.

28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Répartition des **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION** selon la taille de l'entreprise d'accueil



Les 50-299 salariés perdent -62% des contrats par rapport à 2022.

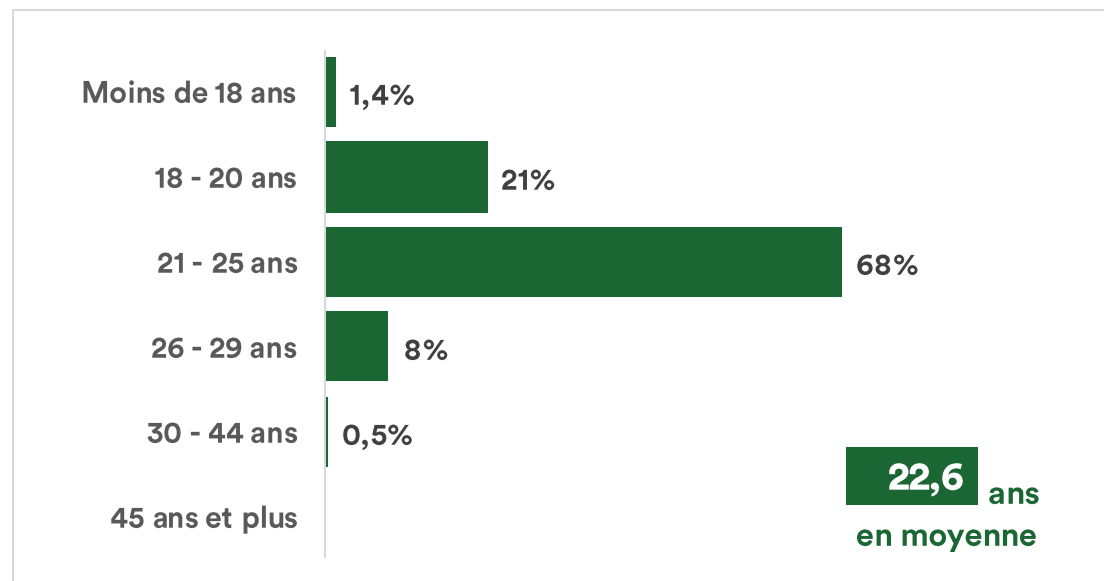
## 05

## FOCUS SUR L'ÂGE DES ALTERNANTS À L'ENTRÉE

425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

Répartition des **ALTERNANTS** en contrat d'apprentissage selon la tranche d'âge



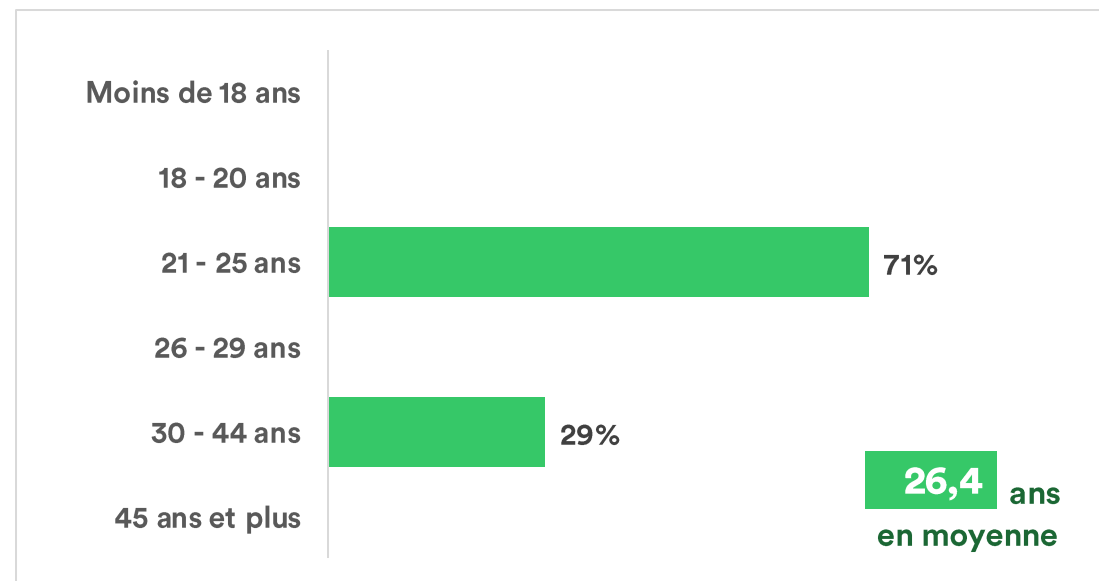
Les tranches d'âge 21-25 ans et 26-29 ans s'accroissent en prenant +2 points chacune.

La moyenne d'âge reste stable (+0,1 point)

28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Répartition des **ALTERNANTS** en contrat de professionnalisation selon la tranche d'âge



La moyenne d'âge perd 1,5 ans. En 2021, la moyenne d'âge était de 24,9 ans.

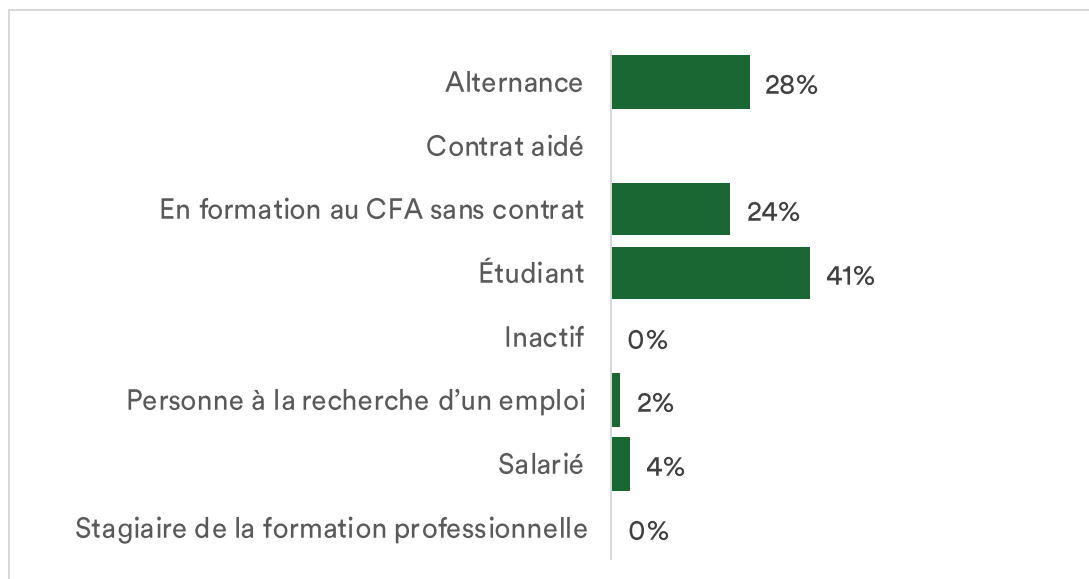
# 06

## FOCUS SUR LA SITUATION À L'ENTRÉE DU CONTRAT

425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

Répartition des **ALTERNANTS** en contrat d'apprentissage la situation à l'entrée du contrat

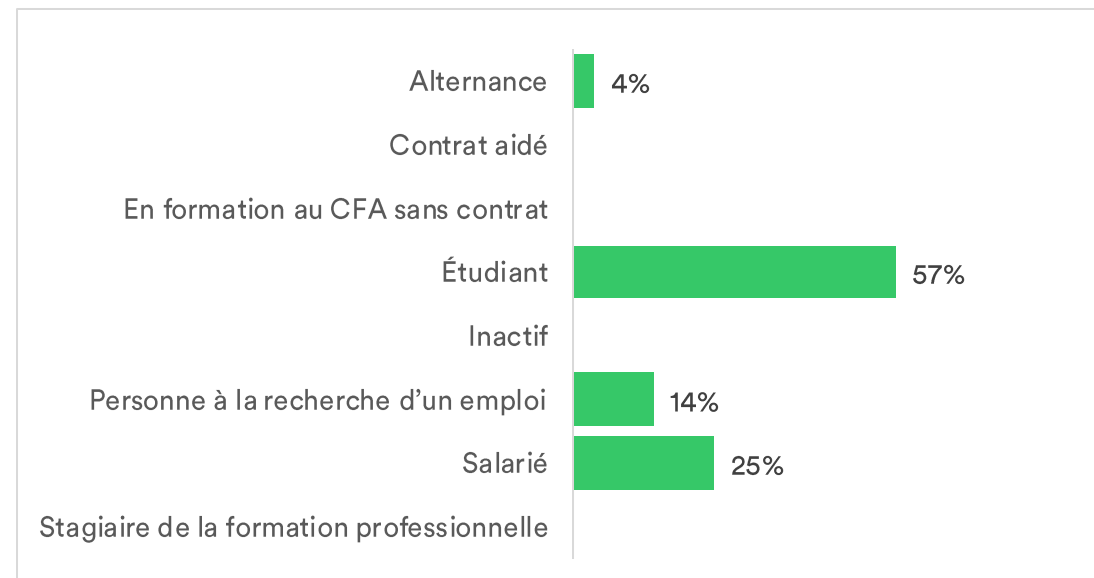


57% des contrats concernent des primo-alternants.

28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Répartition des **ALTERNANTS** en contrat de professionnalisation la situation à l'entrée du contrat



Le poids de alternants initialement salariés baisse de 14 points.

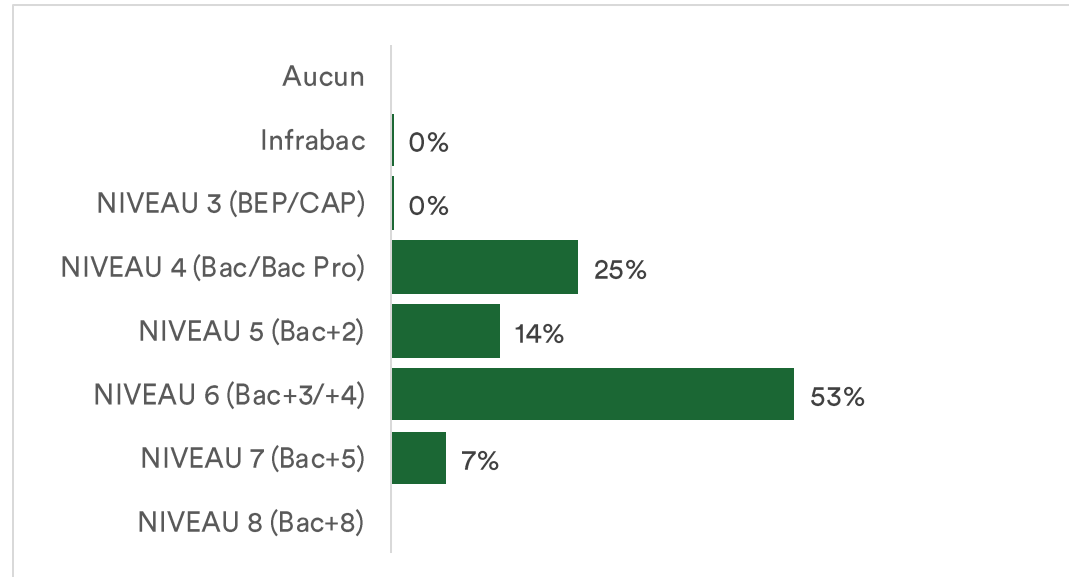
# 07

## FOCUS SUR LE NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE DU CONTRAT

425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

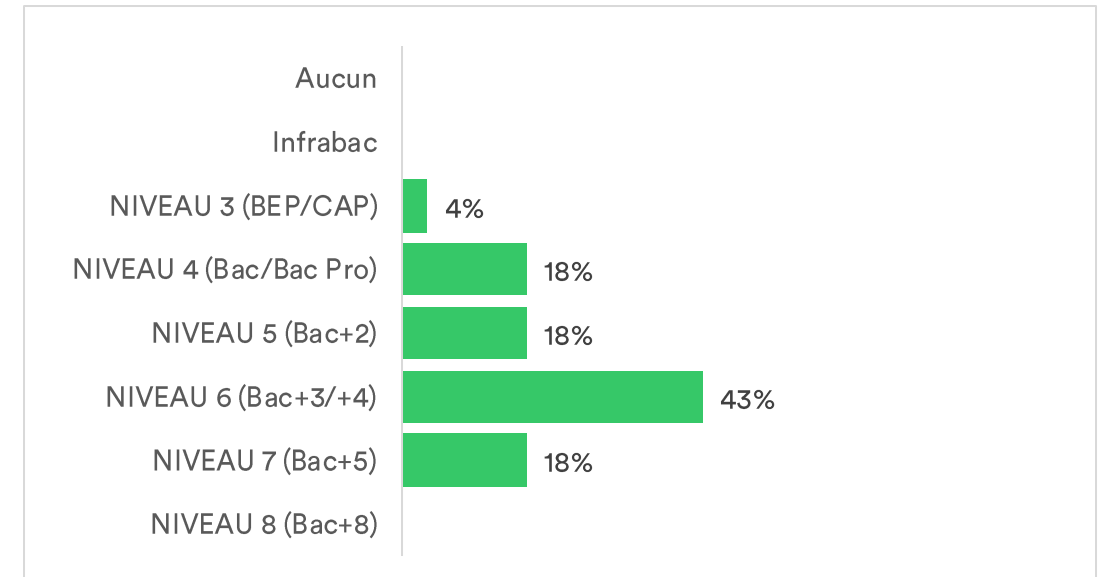
Répartition des ALTERNANTS en contrat d'apprentissage la situation à l'entrée du contrat



28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Répartition des ALTERNANTS en contrat de professionnalisation la situation à l'entrée du contrat



# 08

## FOCUS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET RQTH

425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

CONTRAT DE TRAVAIL



Des contrats d'apprentissage  
sont conclus en CDI

RQTH



de contrats  
en RQTH

4 Bénéficiaires



Le taux de recours au CDI est stable.  
Le taux RQTH est stable avec un nombre de contrats identique à celui de 2022.

28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

CONTRAT DE TRAVAIL



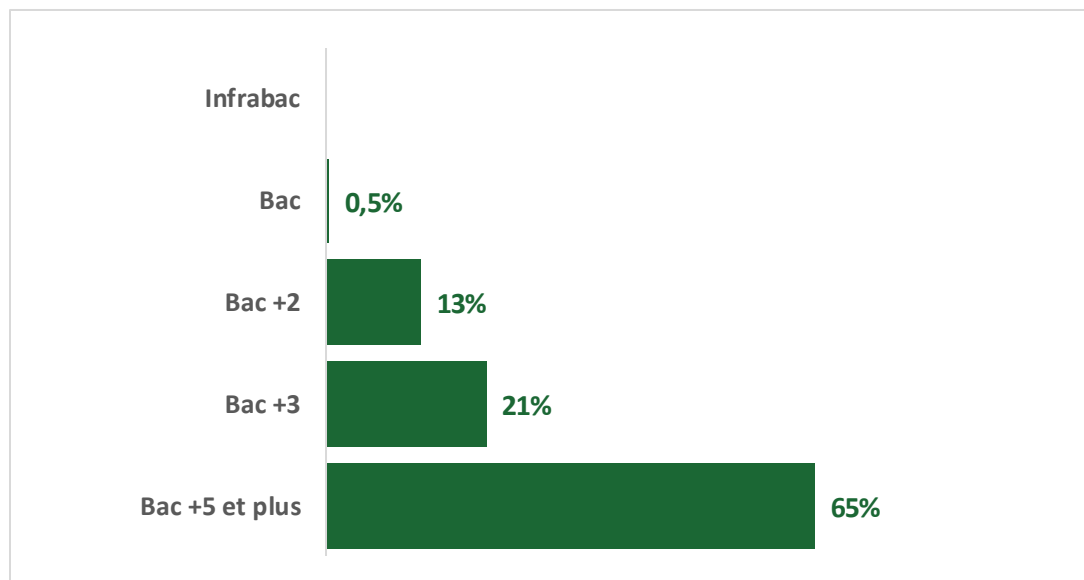
Des contrats d'apprentissage  
sont conclus en CDI



Le taux de CDI perd 33 points en 1 an.

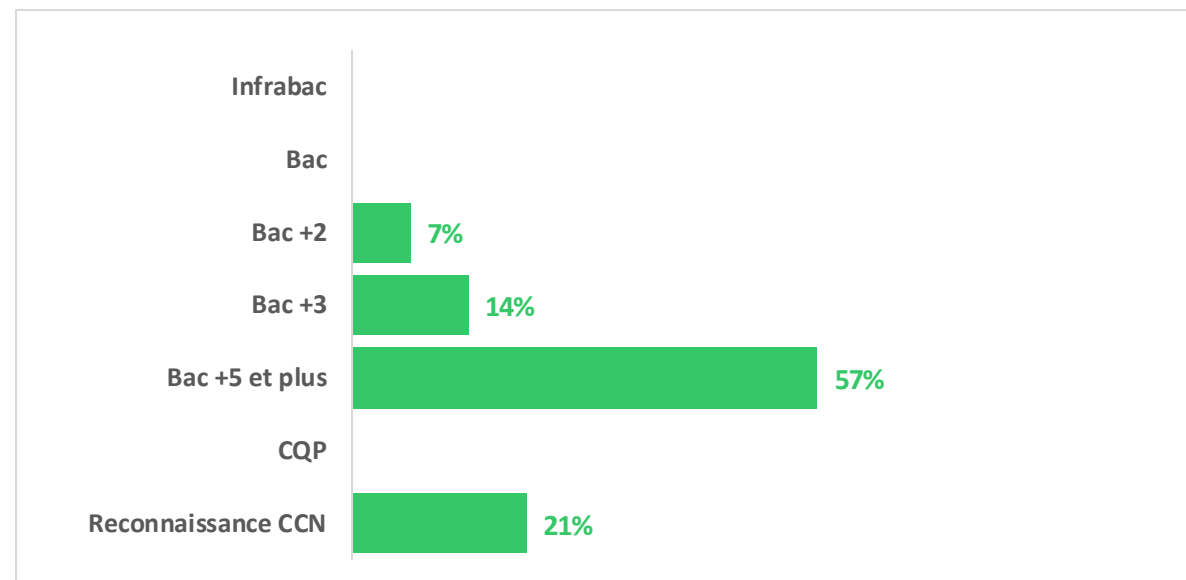
425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023



28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023



# 10

## FOCUS SUR LE TAUX DE RUPTURE

425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

TAUX DE RUPTURE\*

14,4%

de ruptures net  
en 2022 sur la base de 465 contrats



Le taux de rupture net baisse de -2,5 points en 1 an.

28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

TAUX DE RUPTURE\*

7,5%

de ruptures net  
en 2022 sur la base de 53 contrats



Le taux de rupture net augmente de 1 point en 1 an.

\* Taux de rupture NET = Exclusion des contrats rompus après la date d'examen +/- 10 jours et des contrats reconduits au sein d'Atlas

# 11

## FOCUS SUR LES CERTIFICATIONS

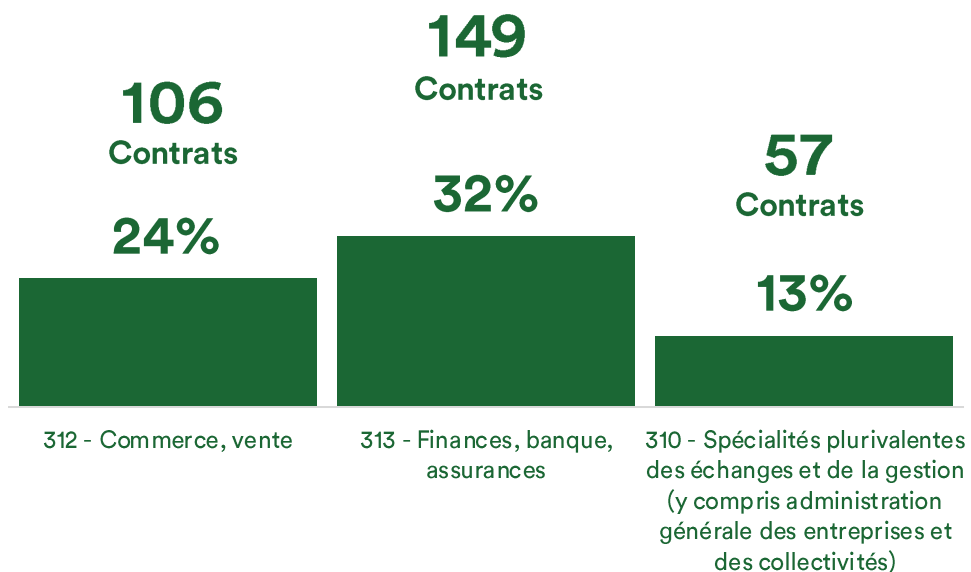
425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

Top 3 des domaines de formation pour les contrats d'apprentissage  
(en nombre d'alternant)

69%

Total top 3



Le Top 3 est identique à celui de l'an dernier. Malgré une baisse de -11 % (-7 contrats) sur le domaine 313, le poids reste identique. Le domaine 312 perd -30% en 1 an.

Source : Bases de données Opco Atlas, 2023- Traitement Atlas - Département Prospective

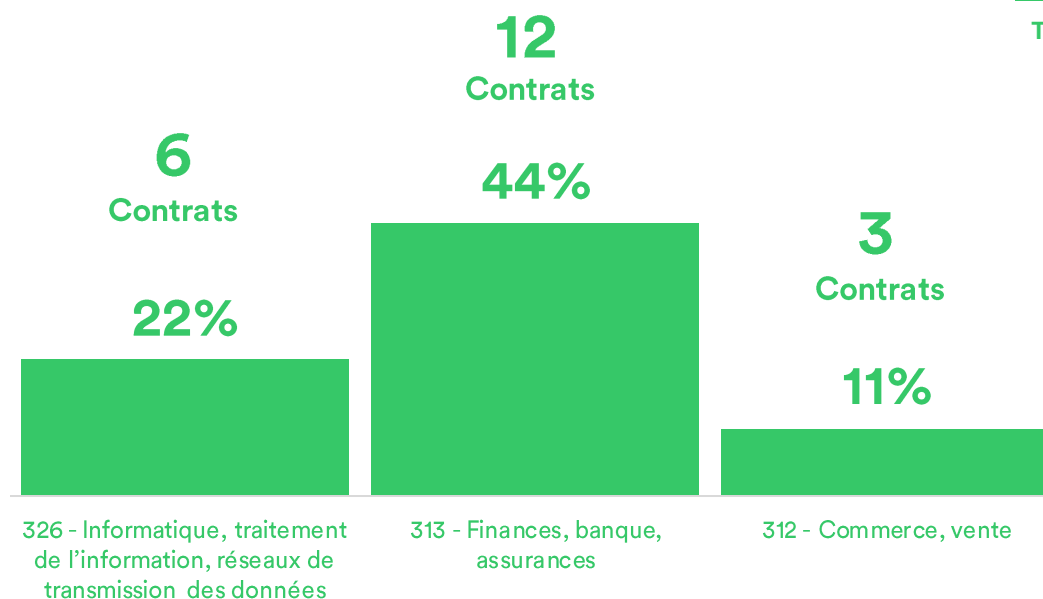
28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Top 3 des domaines de formation pour les contrats de professionnalisation  
(en nombre d'alternant)

75%

Total top 3



Le domaine 313 reste privilégié malgré une baisse de près de 64%. Le domaine 326 intègre le Top 3.

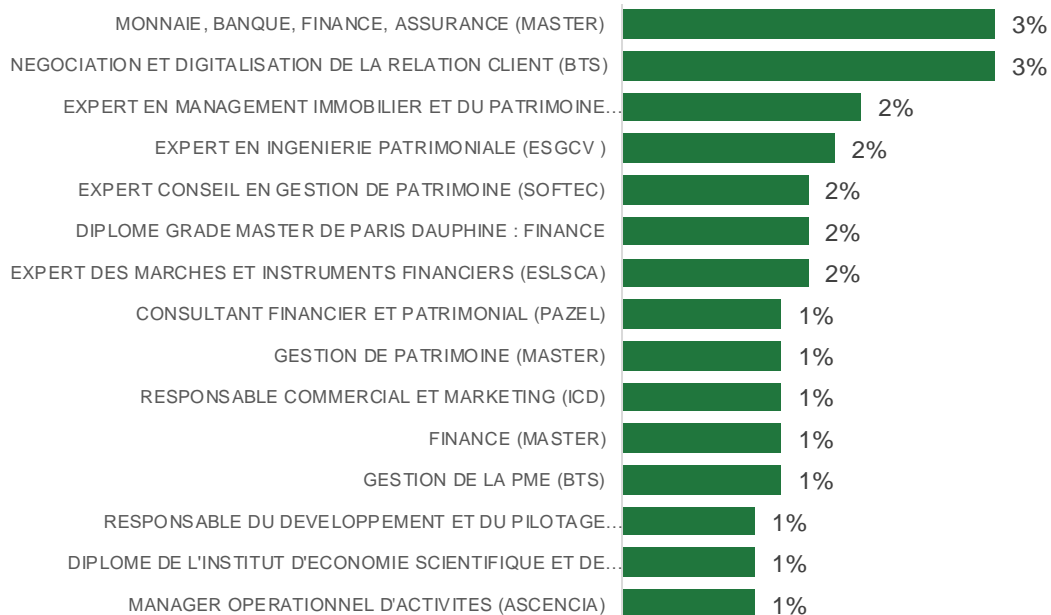
425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

Top 15 des formations visées par les contrats d'apprentissage  
(en nombre d'alternant)

26%

Total top 15



11 diplômes de niveau Bac+5 sont présents dans le Top 15.  
Le Master Monnaie Banque, Finance, Assurances passe à la 1<sup>ère</sup> place (+4 contrats).  
Le BTS NDRC descend à au 2<sup>ème</sup> rang (-7 contrats)

Source : Bases de données Opco Atlas, 2023- Traitement Atlas - Département Prospective

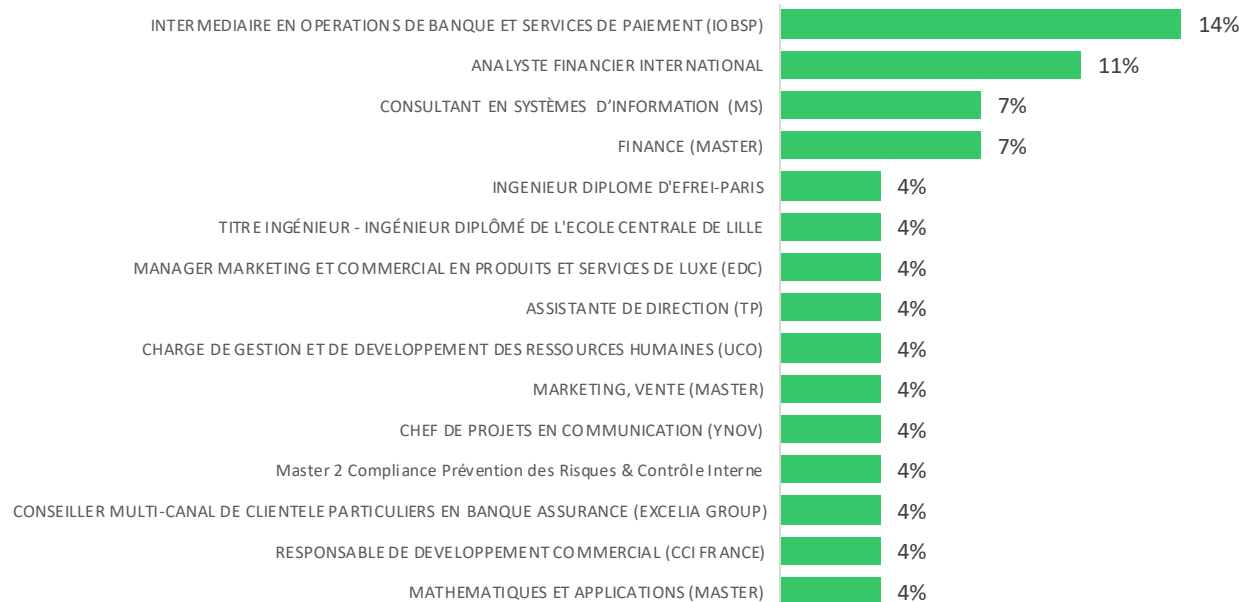
28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Top 15 des formations visées par les contrats de professionnalisation  
(en nombre d'alternant)

79%

Total top 15



La certification IOBSP chute de -84% par rapport à 2022.

# 13

## FOCUS SUR LES ORGANISMES DE FORMATION PAR ENTITÉ

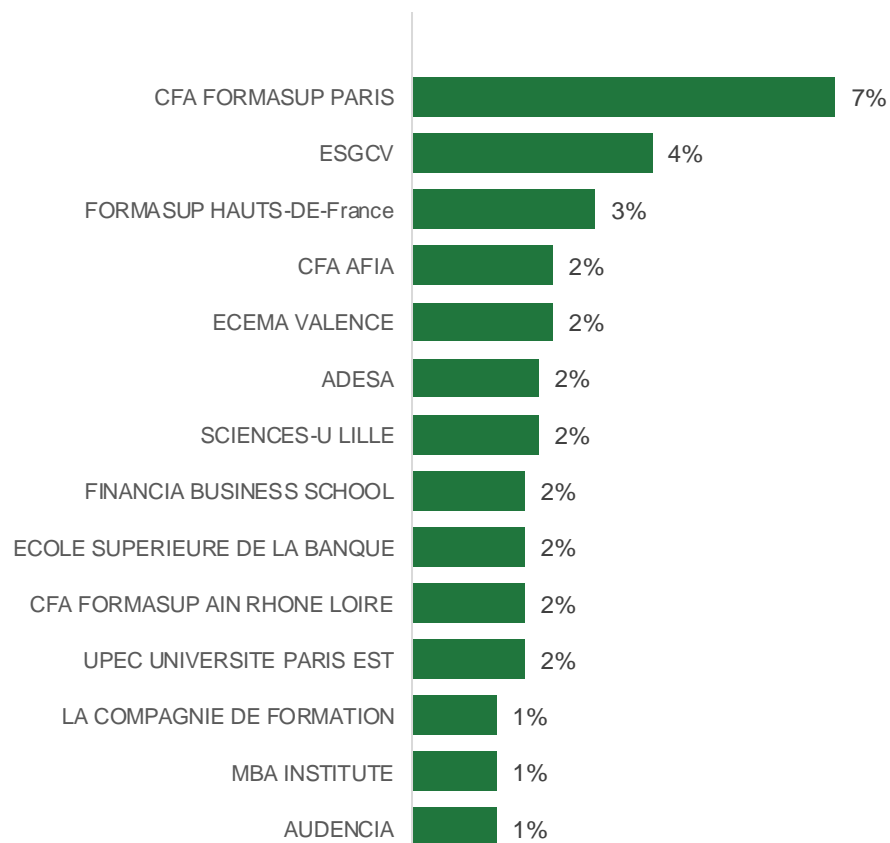
425

Contrats d'apprentissage engagés en 2023

Top 15 des OF (en % d'alternants)

36%

Total top 15



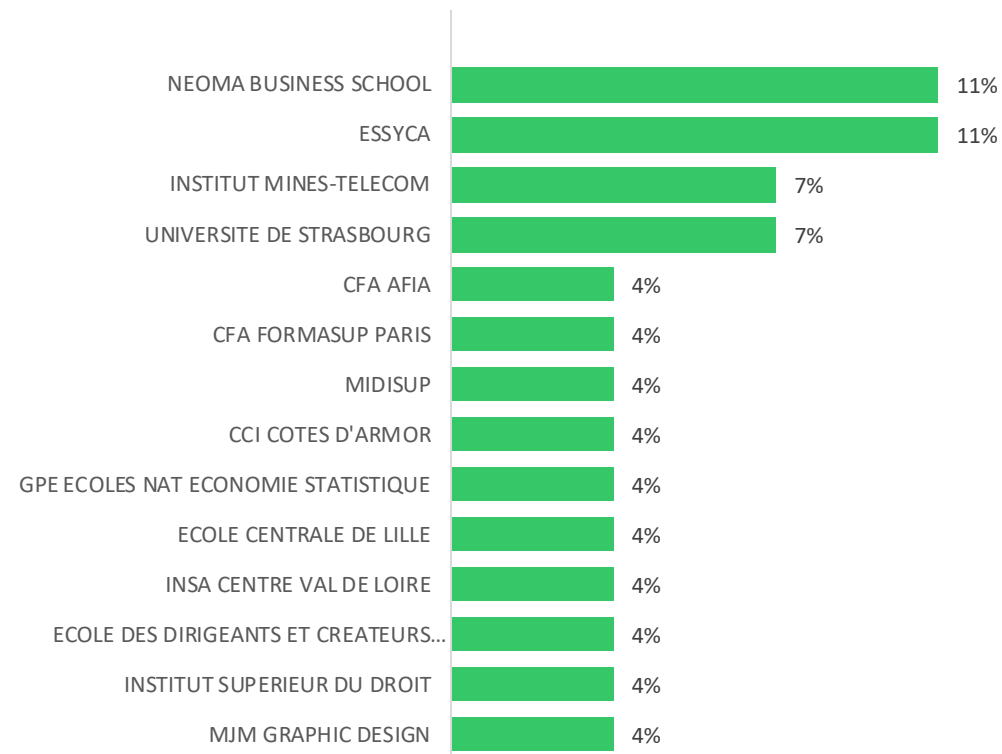
28

Contrats de professionnalisation engagés en 2023

Top 15 des OF (en % d'alternants)

75%

Total top 15



Source : Bases de données Opco Atlas, 2023 - Traitement Atlas - Département Prospective



# 05.

# LA FORMATION DES SALARIÉS

## PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

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

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



Pour plus d'information, cliquer [ici](#)

## ACTIONS COLLECTIVES

Les « Actions collectives » sont des formations « clé en main », sélectionnées et négociées par Atlas sur des sujets identifiés comme stratégiques ou prioritaires pour les entreprises.

Ce dispositif est ouvert depuis janvier 2021 à toutes les branches d'Atlas sous le nom de « Campus Atlas ».

15 thématiques de formation sont ouvertes à tous les secteurs de l'OPCO :

- Community management
- Entretiens RH et gestion des parcours professionnels
- Leadership et management
- Lean Six Sigma
- Management stratégique d'une TPE/PME
- Management de projet - Certifications internationales
- Marchés publics
- Méthodes agiles
- Relations commerciales
- Responsabilité Sociale et Environnementale
- Sécurité et Secourisme au travail
- Sensibilisation à la transition écologique
- Soft Skills : aisance et efficacité professionnelle
- Transmission des compétences
- Tuteur et Maître d'apprentissage

Cette offre est complétée d'une vingtaine de thématiques techniques réservées aux entreprises relevant des Bureaux d'Etudes.



Pour plus d'information, cliquer [ici](#)

## FNE FORMATION

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

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

Conditions d'éligibilité :

Le dispositif est ouvert à tous les secteurs, pour les entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée), en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail (hors cas de cessation d'activité) et depuis 2021 les entreprises en reprise d'activité.

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

Les actions éligibles doivent s'inscrire, pour 2021, au sein de 4 parcours définis par l'Etat :

- Parcours compétences spécifiques contexte covid-19
- Parcours anticipation des mutations
- Parcours reconversion
- Parcours certifiants



Pour plus d'information, cliquer [ici](#)

219

dossiers de formation

148

entreprises  
bénéficiaires

dont TPE 89%

47%

de formation  
intra-entreprise

394

Stagiaires formés en 2023

394

Stagiaires\*  
participants

347

Individus  
bénéficiaires

40,5 ans en moyenne



51% de femmes



62% de cadres

184 K€

engagés en 2023

Source de financement

PDC

157 K€ 85%

FNE

12 K€ 6%

Versement volontaire

15 K€ 8%

838 € Coût moyen / dossier

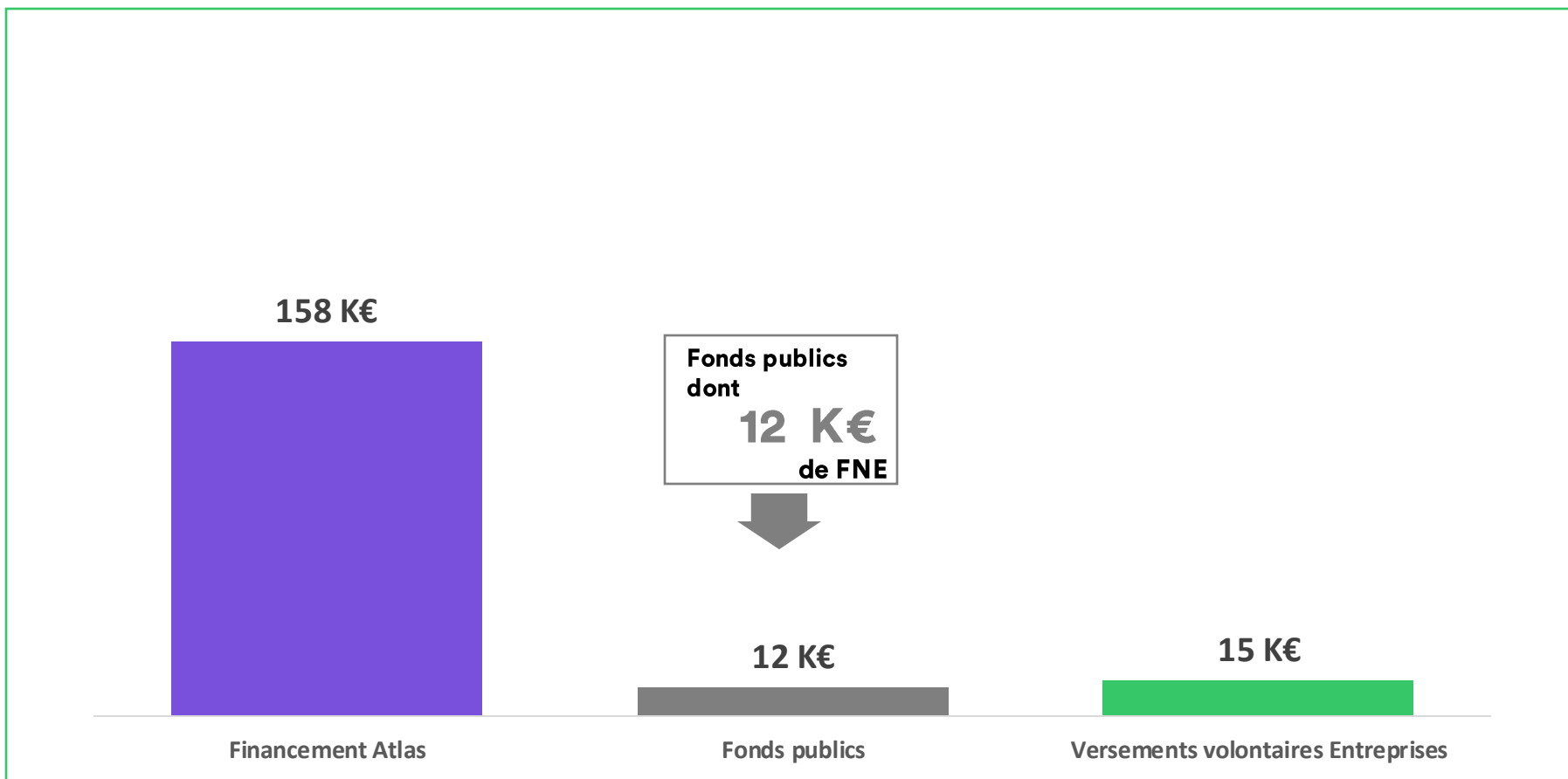
468 € Coût moy. global/Stagiaire

\* \*Stagiaire : bénéficiaire d'une action. Peut avoir bénéficié de plusieurs actions financées. Dans ce cas, il est comptabilisé autant de fois que d'actions

**184 K€**

Engagés en 2023

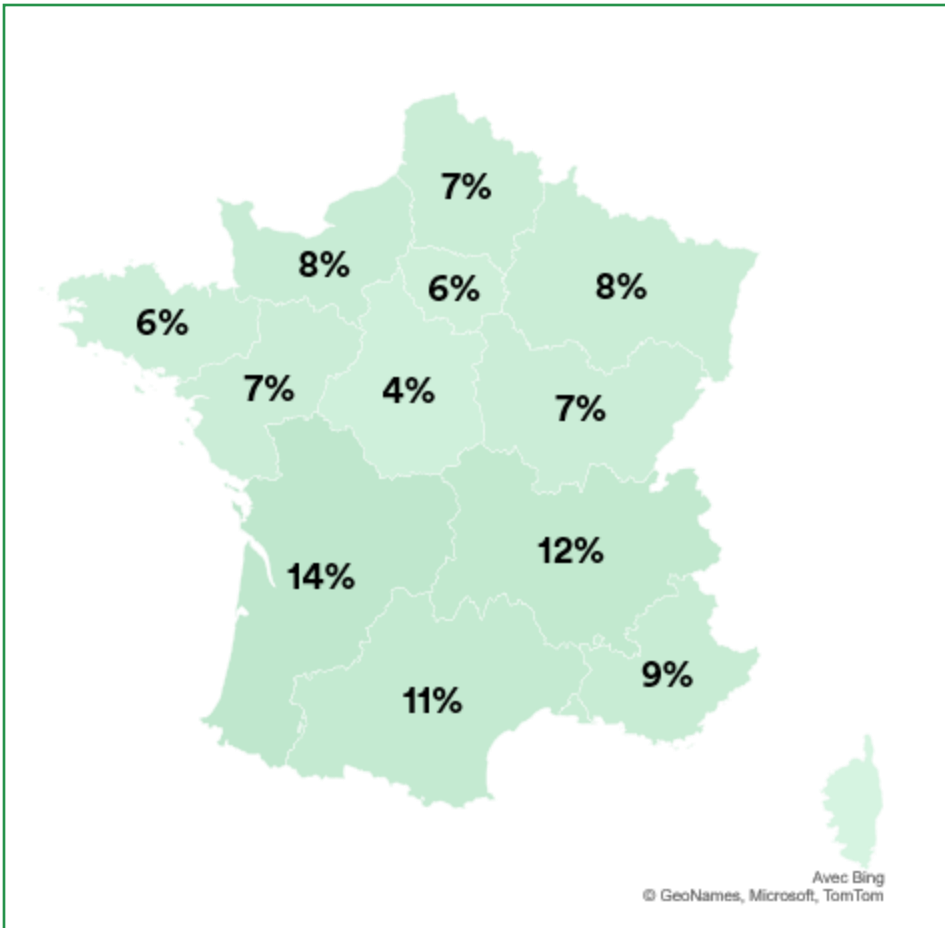
Répartition du montant engagé selon le financeur



Source : Bases de données Opco Atlas, 2022 - Traitement Atlas - Département Prospective

## DÉTAILS DES ENGAGEMENTS

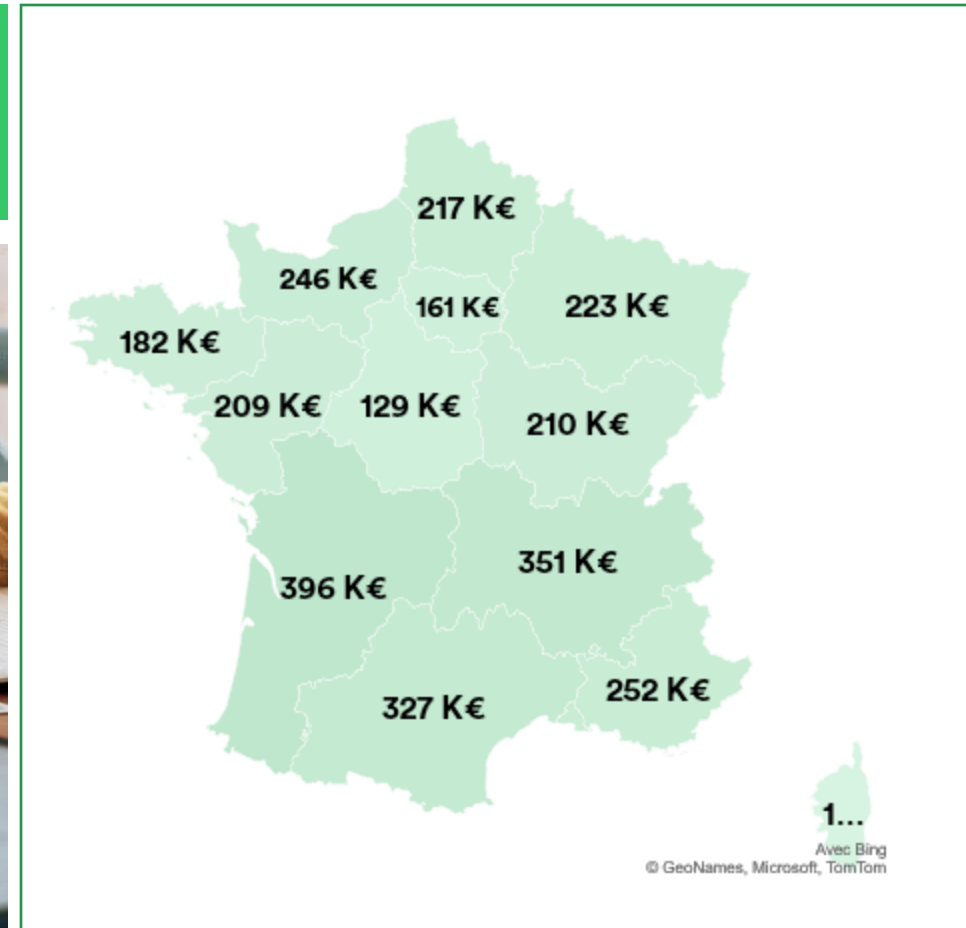
Répartition du montant engagé selon la région (en %)



**184 K€**  
Engagés en 2023



Répartition du montant engagé selon la région (en k€)



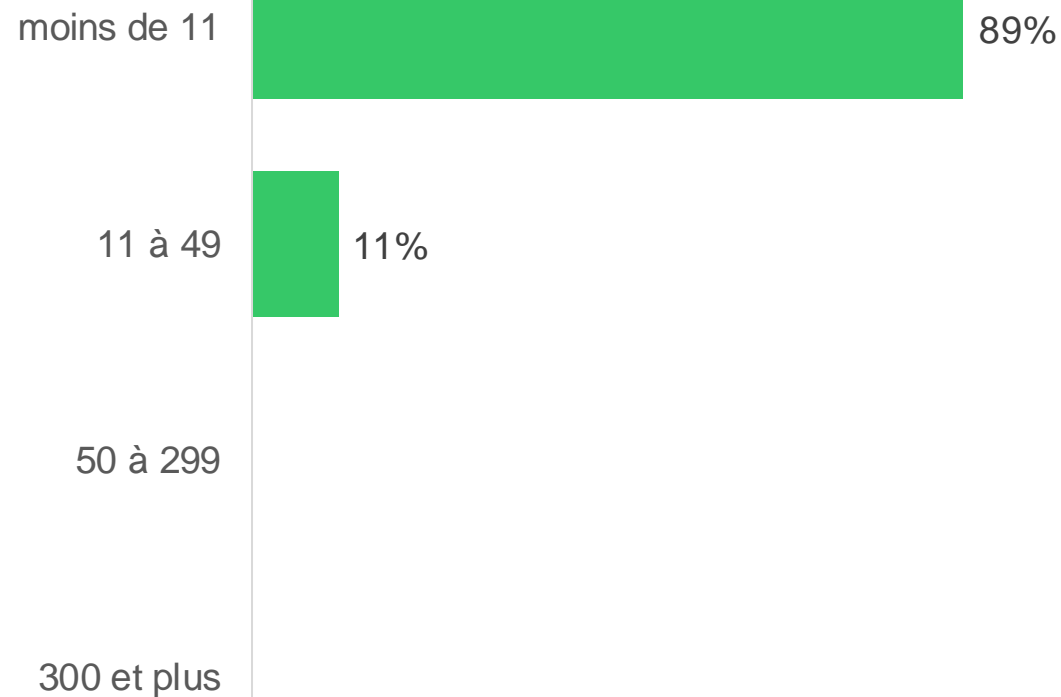
Source : Bases de données Opco Atlas, 2022 - Traitement Atlas - Département Prospective



148

ENTREPRISES  
BÉNÉFICIAIRES

Répartition des entreprises bénéficiaires selon la taille



Source : Bases de données Opco Atlas, 2022 - Traitement Atlas - Département Prospective

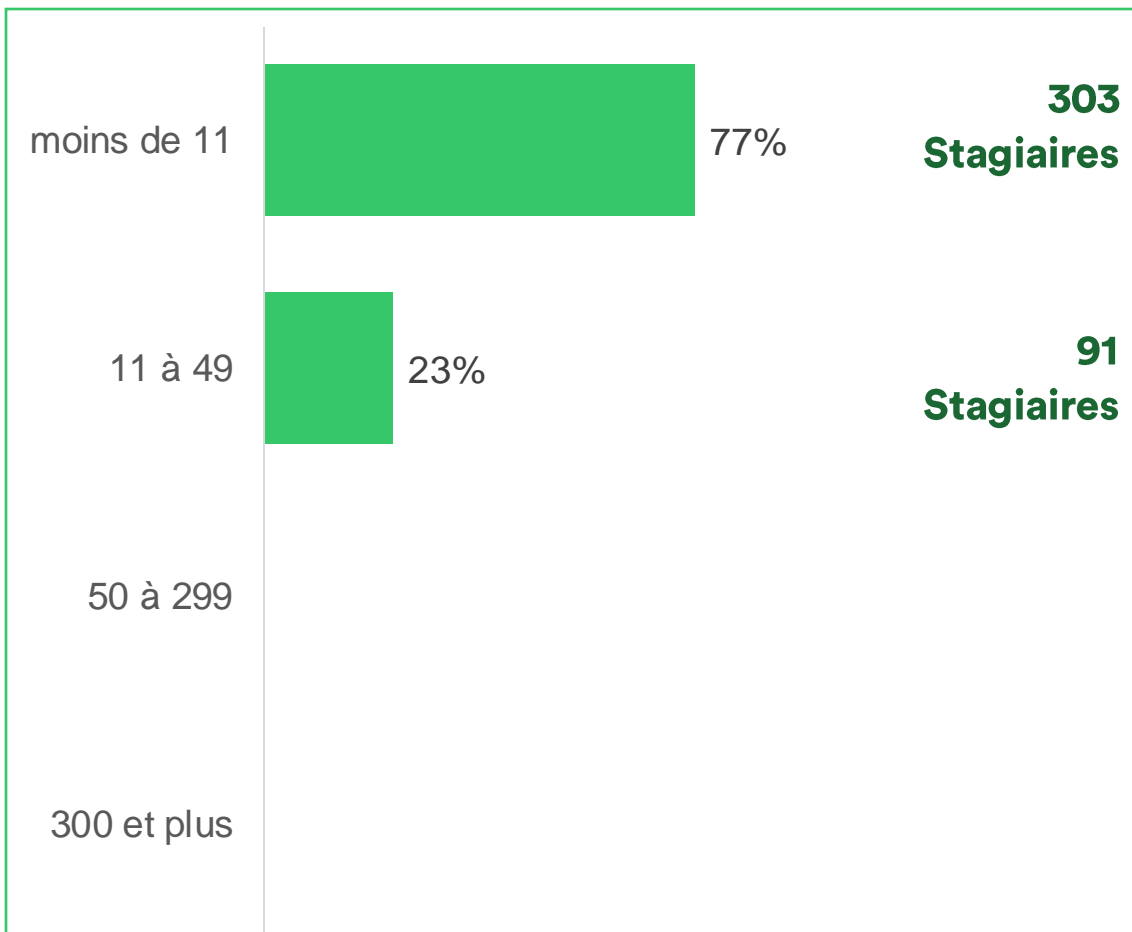
## PROFIL DES STAGIAIRES



394

STAGIAIRES  
BÉNÉFICIAIRES

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise

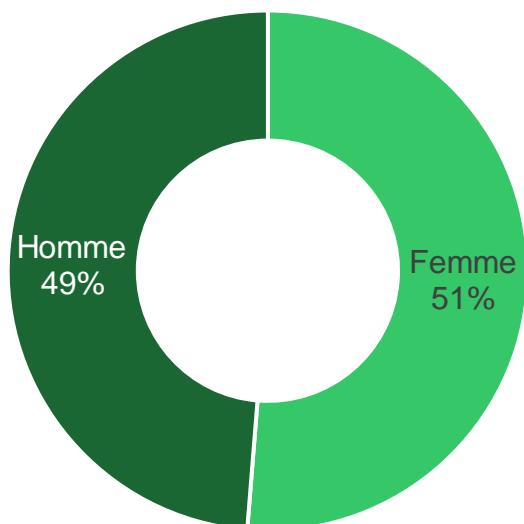


Source : Bases de données Opco Atlas, 2022 - Traitement Atlas - Département Prospective

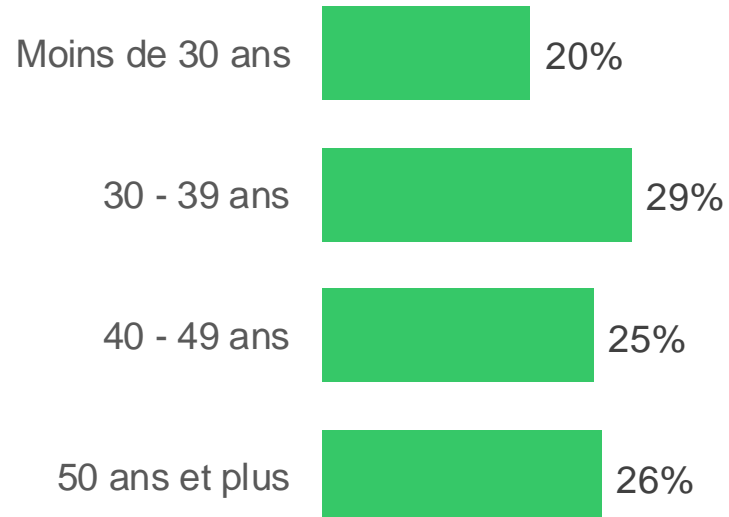
## PROFIL DES STAGIAIRES

**394** Stagiaires

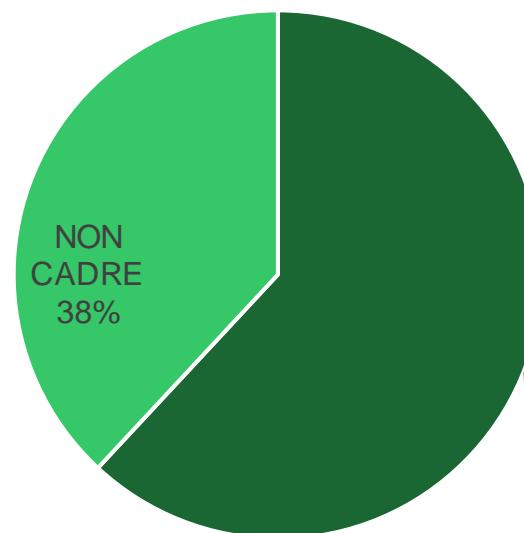
## GENRE



## AGE



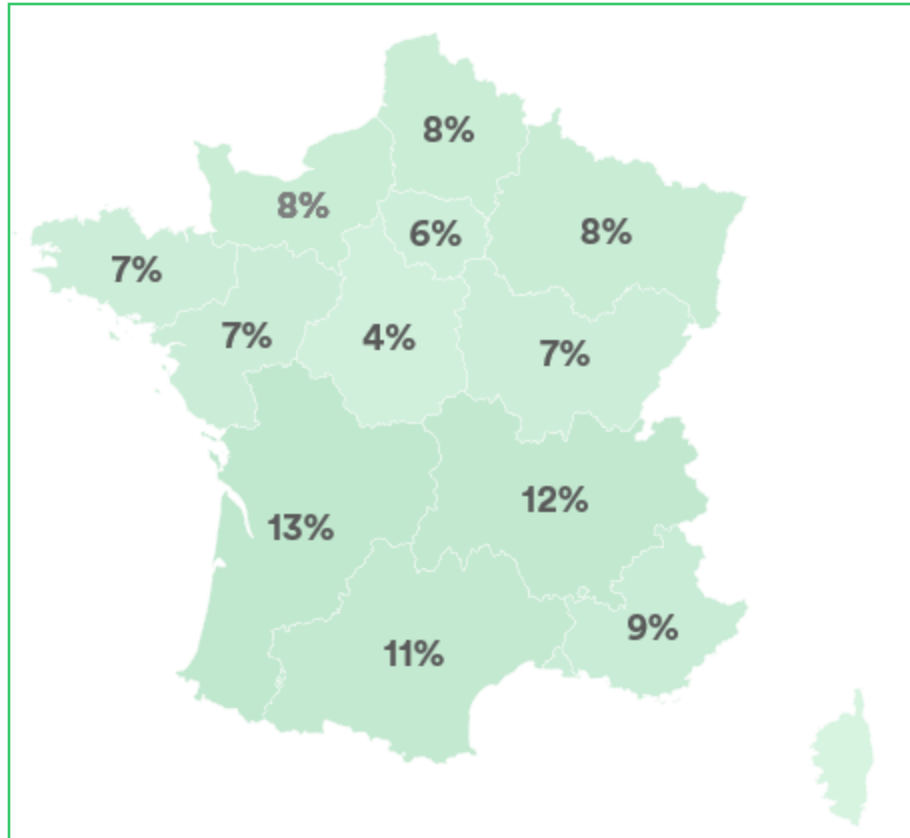
## CSP



Source : Bases de données Opco Atlas, 2022 - Traitement Atlas - Département Prospective

## PROFIL DES STAGIAIRES

Répartition des stagiaires selon la région (en %)



Répartition des stagiaires selon la région (en nb)



77

## Organismes de formation financés

## Top 15 des organismes de formation les plus mobilisés

ORGANISME DE FORMATION	Montant engagé	% montant	nb stagiaires	% stagiaires	Coût moyen (en €)
AFG-ASFFI-FORMATION	4 050 €	2%	40	10,7%	338 €
JURISCAMPUS	9 140 €	5%	34	9,1%	508 €
CID CONSULTING CTRLS INTERNE DELEGUE	5 450 €	3%	27	7,2%	1 817 €
ASFFOR	4 000 €	2%	24	6,4%	4 000 €
ORICA FORMATION	3 508 €	2%	22	5,9%	270 €
FRANCE INVEST	12 850 €	7%	12	3,2%	1 285 €
AXELERANCE FORMATION	4 021 €	2%	11	2,9%	402 €
AGAMA CONSEIL	1 500 €	1%	10	2,7%	1 500 €
KEREIS FORMATION	2 830 €	2%	9	2,4%	566 €
IFIB	784 €	0%	8	2,1%	196 €
VALORIALE FORMATION	5 580 €	3%	8	2,1%	797 €
ESSYCA	700 €	0%	8	2,1%	700 €
LEFEBVRE DALLOZ COMPETENCES	5 821 €	3%	7	1,9%	1 455 €
AM&JT	1 063 €	1%	7	1,9%	354 €
MASTER TRAINING DEVELOPMENT	2 795 €	2%	7	1,9%	466 €
<b>TOP 15 DES ORGANISMES DE FORMATION</b>	<b>64 092 €</b>	<b>36%</b>	<b>234</b>	<b>63%</b>	

Source : Bases de données Opcv Atlas, 2023 - Traitement Atlas - Département Prospective

## Top 15 des thématiques les plus mobilisés

THÉMATIQUES	Montant engagé	% montant	nb stagiaires	% stagiaires	Coût moyen (en €)
GESTION FINANCIERE	81 027 €	45,1%	143	38%	931 €
BANQUE ASSURANCE	46 377 €	25,8%	137	36%	602 €
DEFENSE PREVENTION SECURITE	3 524 €	2,0%	34	9%	881 €
IMMOBILIER	5 759 €	3,2%	18	5%	823 €
DROIT FISCAL	4 895 €	2,7%	12	3%	544 €
INFORMATIQUE	8 998 €	5,0%	9	2%	1 125 €
COMMERCE	1 848 €	1,0%	8	2%	924 €
LANGUES	7 637 €	4,3%	5	1%	1 527 €
QUALITE	585 €	0,3%	4	1%	293 €
ENVIRONNEMENT AMENAGEMENT	6 813 €	3,8%	3	1%	3 407 €
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	2 442 €	1,4%	2	1%	1 221 €
LOGICIEL	1 176 €	0,7%	1	0%	1 176 €
DROIT	700 €	0,4%	1	0%	700 €
DIRECTION ENTREPRISE	2 500 €	1,4%	1	0%	2 500 €
INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	105 €	0,1%	1	0%	105 €
<b>TOP 15 DES THÉMATIQUES</b>	<b>174 386 €</b>	<b>97%</b>	<b>379</b>	<b>100%</b>	

Source : Bases de données Opco Atlas, 2023 - Traitement Atlas - Département Prospective