



Un opérateur de compétences des services à forte valeur ajoutée humaine

L'opérateur de compétences AKTO

L'OPCO AKTO est né d'une fusion égalitaire entre cinq ex-OPCA, avec une forte dimension interbranche, marquée par la présence du secteur du Travail temporaire et de nombreuses Branches issues de l'ex-OPCA Opcalia.

AKTO se compose de 27 Branches professionnelles dont certaines sont davantage représentées en région : Hôtellerie, cafés, restaurants (HCR), Propreté, Sécurité...

Plus de 20 000 entreprises sont couvertes sur le territoire, utilisatrices de dispositifs tels que le Fonds national de l'emploi (FNE), la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), l'apprentissage.

AKTO vient en appui des politiques de Branches sur le territoire, avec l'exemple du secteur des organismes de formation en pleine mutations économiques (impact de la nouvelle loi formation, digitalisation et formation en distanciel).

La création d'une synergie à cinq organisations : le défi humain

AKTO se caractérise par une gouvernance nationale à :

- 70 administrateurs ;
- 21 sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- 18 commissions paritaires régionales interbranches (CPRI) ;
- 4 commissions transversales paritaires sur les champs Alternance, Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, Mobilité professionnelle et certification, Observatoire prospectif des qualifications des métiers et des compétences (GPEC et évaluation).

La fusion a permis d'identifier et de capitaliser les expertises et les valeurs ajoutées des différentes offres de services et des bonnes pratiques des ex-OPCA. Elle a également permis d'opérer une transformation des outils et des systèmes d'information, afin de gagner en efficacité, en lisibilité et en cohérence.

AKTO est riche d'une convergence RH de 900 collaborateurs, issus de cinq cultures d'entreprise, avec une évolution des métiers et des compétences (passage de l'OPCA à l'OPCO). AKTO se caractérise aussi par des spécificités emploi-formation régionales, avec de nombreux métiers en tension, une forte saisonnalité, une faible attractivité de certains métiers et zones géographiques ainsi qu'une offre de formation inégale selon les territoires.

Rapport d'activité 2019 au national

164 000 entreprises adhérentes

6 millions de salariés concernés

1 milliard d'euros de contribution financière des entreprises

880 000 stagiaires formés

46 000 alternants accompagnés

68 000 alternants accompagnés en 2020

Source : www.akto.fr/qui-sommes-nous.

Rapport d'activité 2019 au régional

20 000 entreprises, dont **90 %** avec des effectifs inférieurs à **50** salariés

Réparties en **63 389** établissements

414 000 salariés

37 collaborateurs AKTO répartis sur l'ensemble de la région

Source : Direction régionale d'AKTO.

Organismes de formation, centres de formation d'apprentis (CFA) de Branche (ou mandatés par)

Top 10 des CFA qui ont signé le plus de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en 2020

538 contrats – CMA régional Provence - Alpes - Côte d'Azur

282 contrats – GIP Fipan

259 contrats – Centre de formation CCI 84

188 contrats – Greta Marseille Méditerranée

176 contrats – Faculté des métiers

111 contrats – Formasup Provence - Alpes - Côte d'Azur

99 contrats – Métropole d'Aix-Marseille Provence

99 contrats – INHNI CFA Propreté Provence - Alpes - Côte d'Azur

82 contrats – Formasup Provence - Alpes - Côte d'Azur - CFA Épure Méditerranée

80 contrats – Corot formations

Les contrats d'apprentissage en 2020

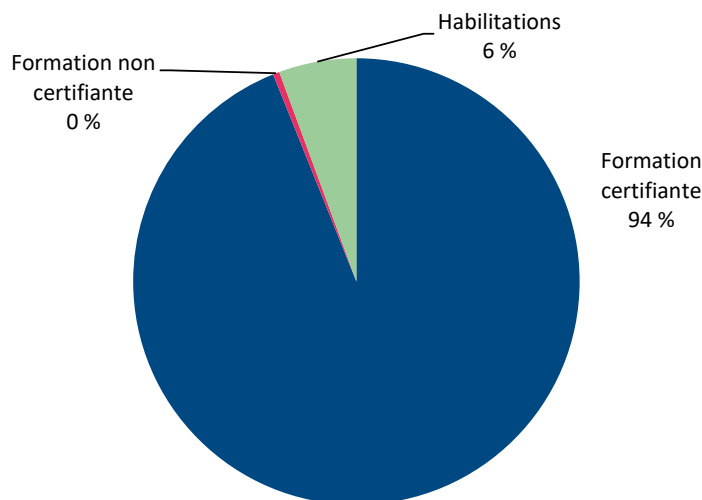
60 000 contrats d'apprentissage en France

4 547 contrats réalisés au niveau régional soit **7,6 %** du niveau national

Provence - Alpes - Côte d'Azur est la **4^e** région de France en nombre de contrats d'apprentissage, après Île-de-France, Auvergne - Rhône-Alpes et Occitanie

Source : Direction régionale d'AKTO.

Répartition des formés selon le type de formation



Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

22 114 personnes formées, dont **8 143 formés** en poursuite potentielle de formation

865 formations

Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Répartition des formés par dispositif de formation *

Apprentissage	14 %
Autofinancement	0 %
Contrat de pro	6 %
FC financement OPCA	2 %
FCDE financement OPCA	3 %
FCDE financements publics	20 %
Voie scolaire ou universitaire	54 %
Total	100 %

* Voie scolaire ou universitaire ; Apprentissage ; FCDE financements publics ; Contrat de pro ; FCDE financement OPCA ; FC financement OPCA ; Autofinancement. Les OPCA préfigureurs participant à la mutualisation de données à ce jour : Afdas, Agefos-PME, Fafiec, Unifaf, Uniformation.

Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Répartition des formés par zones d'emploi et selon le type de formation

Zones d'emploi	Formation certifiante	Formation non certifiante	Habilitations	Total
Aix-en-Provence	14 %	28 %	8 %	14 %
Arles	2 %	0 %	5 %	2 %
Avignon	6 %	0 %	3 %	6 %
Bollène - Pierrelatte	0 %	0 %	0 %	0 %
Briançon	0 %	0 %	1 %	0 %
Brignoles	1 %	15 %	1 %	1 %
Cannes	5 %	8 %	6 %	5 %
Carpentras	1 %	0 %	1 %	1 %
Cavaillon	2 %	0 %	3 %	2 %
Digne-les-Bains	2 %	0 %	2 %	2 %
Draguignan	2 %	4 %	3 %	2 %
Fréjus	2 %	0 %	3 %	2 %
Gap	2 %	2 %	2 %	2 %
Manosque	1 %	0 %	1 %	1 %
Marseille	23 %	24 %	23 %	23 %
Martigues - Salon	4 %	0 %	7 %	4 %
Menton	1 %	0 %	1 %	1 %
Nice	16 %	4 %	10 %	15 %
Orange	1 %	0 %	1 %	1 %
Sainte-Maxime	0 %	0 %	2 %	0 %
Toulon	11 %	14 %	11 %	11 %
Valréas	1 %	0 %	0 %	1 %
Indéterminé	3 %	0 %	6 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Top 20 par nomenclature des spécialités de formation (NSF)

Agroalimentaire, alimentation, cuisine	26 %
Accueil, hôtellerie, tourisme	22 %
Commerce, vente	8 %
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	7 %
Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	6 %
Transports, manutention, magasinage	6 %
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	4 %
Secrétariat, bureautique	3 %
Droit, sciences politiques	2 %
Comptabilité, gestion	2 %
Psychologie	2 %
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	1 %
Économie	1 %
Santé	1 %
Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche	1 %
Ressources humaines, gestion du personnel, organisation du travail	1 %
Enseignement, formation	1 %
Travail du bois et de l'ameublement	0 %
Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information	0 %
Technologies industrielles fondamentales	0 %
Total du Top 20	95 %

Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Top 20 par certification

CAP cuisine	8 %
Bac pro cuisine	5 %
CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant	5 %
Bac pro commercialisation et services en restauration	5 %
Agent de prévention et de sécurité	4 %
Formation spécifique en matière d'hygiène alimentaire adaptée à l'activité des établissements de restauration commerciale	4 %
Titre professionnel agent(e) de restauration	3 %
CAP agent polyvalent de restauration	3 %
Licence mention langues, littératures et civilisations étrangères et régionales	3 %
Bac pro gestion-administration	3 %
Bac techno sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration	2 %
Licence mention psychologie	2 %
Commis de cuisine	2 %
CAP agent de sécurité	2 %
Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle	2 %
Licence mention langues étrangères appliquées	1 %
Licence mention économie et gestion	1 %
Bac techno série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) spécialité mercatique (marketing)	1 %
Bac techno série sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)	1 %
BTS management des unités commerciales	1 %
Total du Top 20	57 %

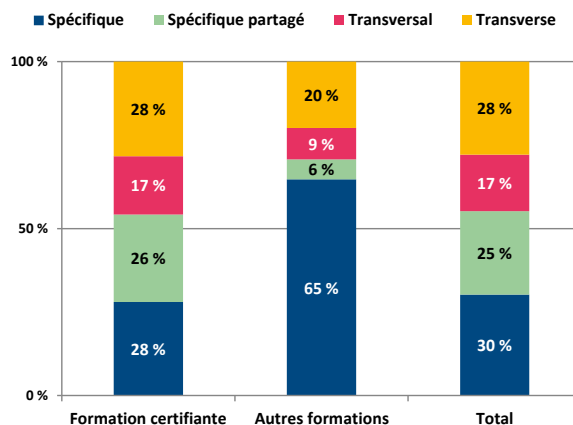
Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Répartition des formés par niveau de formation

Niveau bac + 5 et plus	6 %
Niveau bac + 3 et 4	13 %
Niveau bac + 2	12 %
Niveau bac	28 %
Niveau CAP-BEP	31 %
Sans niveau	11 %
Total	100 %

Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Répartition des catégories de formation



Source : Carif-Oref – Base de données des effectifs en formation en région 2018-2019 – Traitement RCO et CO Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Définition :

La classification des formations est issue de la classification des métiers. Elle s'appuie sur le lien formation/métier inscrit dans CertifInfo ou sur la correspondance Rome/Formacode :

- **Formation spécifique** : formation alimentant un ou des métiers classés comme spécifiques à l'OPCO.
- **Formation spécifique partagée** : formation alimentant un ou des métiers classés comme spécifiques partagés avec deux ou trois OPCO.
- **Formation transversale** : formation alimentant un ou des métiers classés comme transversaux à l'ensemble des OPCO (métiers supports).
- **Formation transverse** : formation alimentant des métiers classés dans deux des trois classifications ci-dessus.

Certifications de Branche ou interbranches

AKTO ajuste et propose, en concertation avec les Branches, des certifications adaptées aux besoins des entreprises.

CQP et autres certifications de Branche

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'enregistrement des CQP au RNCP¹ permet l'attribution au titulaire du CQP d'un niveau de qualification, à l'instar des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés à ce même répertoire. Des habilitations, des certifications de compétences transversales ou complémentaires à ces certifications professionnelles, sont par ailleurs enregistrées par le Répertoire spécifique (RS)². Ces certifications et habilitations sont listées ci-dessous, Branche par Branche.

¹ Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) regroupe les certifications qui conduisent à un métier. Il recense notamment les titres à finalité professionnelle et certains CQP.

² Le Répertoire spécifique (RS) regroupe les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

CQP et Titres inscrits sur demande au RNCP (Titres RNCP)

Activités du déchet

- Agent des services de gestion et de valorisation des déchets
- Conducteur de matériel de collecte, ou de nettoyage ou assainissement
- Technicien de centre de valorisation énergétique

Commerce de gros

- Vendeur itinérant en commerce de gros
- Vente sur site en commerce de gros
- Vendeur conseil à distance en commerces de gros
- Manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros
- Manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros
- Responsable d'unité commerciale en commerces de gros
- Chef d'équipe logistique en commerces de gros
- Manager logistique en commerce de gros

Enseignement privé non lucratif

- Éducateur de vie scolaire
- Coordinateur de vie scolaire
- Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation

Enseignement privé indépendant

- Certificat de compétence pédagogique

Entretien et location textile

- Opérateur confection main (CQPI)
- Animateur d'équipe domaine industriel (CQPI)
- Technicien de maintenance industrielle
- Tuteur en entreprise
- Coordinateur d'équipe
- Agent de service entretien textiles

Hôtels, cafés, restaurants

- Maître d'hôtel
- Agent de restauration
- Barman du monde de la nuit
- Limonadier
- Plongeur - officier de cuisine
- Cuisinier
- Crêpier
- Grilladin
- Écailler

- Employé d'étage
- Assistant d'exploitation spécialisations restauration et hébergement
- Exploitant en restauration
- Serveur en restauration
- Commis de cuisine
- Employé qualifié de restauration
- Employé technique de restauration

Organisme de formation

- Assistant de formation
- Conseiller commercial en formation
- Formateur consultant

Prévention, sécurité

- Agent de prévention et de sécurité
- Agent de sécurité cynophile
- Agent de sûreté aéroportuaire
- Agent de protection physique des personnes

Propreté et services associés

- Agent machiniste classique en propreté
- Agent d'entretien et de rénovation en propreté
- Agent de maintenance multitechniques immobilières
- Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur
- Chef d'équipe en propreté
- Chef d'équipe propreté et maintenance multitechniques et propreté
- Chef de sites
- Responsable de secteur
- Responsable développement hygiène propreté et services
- Maîtrise des compétences Clés/Cléa Contextualisé

Restauration collective

- Cuisinier en restauration collective
- Pâtissier en restauration collective
- Plongeur en restauration collective
- Responsable de point de restauration
- Gouvernant en établissement de santé
- Chef de cuisine en restaurant de collectivité

Transport et travail aérien

- CQP pour le personnel navigant commercial (hôtesse de l'air et steward)
- Assistant avion
- Assistant piste

Organisation d'AKTO en matière de mobilité professionnelle et de certifications

Sur le plan national, une **commission paritaire transversale** (commune à l'ensemble des Branches d'AKTO) est dédiée aux sujets de la mobilité professionnelle et des certifications.

Plusieurs métiers émergents ou en particulière évolution entrant dans le champ sectoriel d'AKTO ont été inscrits au plan national par la commission de la certification professionnelle de **France compétences** dans la liste de métiers pour lesquels les certifications professionnelles bénéficient d'une procédure simplifiée d'enregistrement au RNCP. Ceci, pour s'adapter au mieux aux évolutions du monde du travail (cumul des listes 2020 et 2021) * :

- Technicien applicateur spécialisé dans la maîtrise des nuisibles
- Préparateur en déconstruction
- Chargé de recyclage en production plastique
- Technicien d'installation et de maintenance de systèmes énergétiques

* www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/02/M%C3%A9tiers-en-forte-%C3%A9volution_Liste-2021.pdf.

Offre de service aux professionnels et/ou aux entreprises

Soutien à l'activité et maintien de l'emploi : #AKTOSACTIVE

Programme déployé par AKTO dans le cadre du plan **#1jeune1solution**.

- AKTO donne la possibilité aux CFA/OFA de faire connaître leur offre de formation, par une cartographie, auprès des entreprises accompagnées par l'opérateur de compétence.
- Les recruteurs peuvent accéder à une cartographie des apprentis déjà en formation (mais sans contrat) sur leur territoire.
- AKTO centralise les règles de prise en charge financière du recrutement en alternance de ses Branches professionnelles (infographie disponible).
- AKTO met à disposition deux outils de calcul :
 - ✓ le premier, permettant d'estimer le coût d'un contrat d'apprentissage,
 - ✓ le second, destiné aux entreprises qui emploient 250 salariés et plus. Il apporte un appui à l'évaluation du pourcentage d'alternants dans l'effectif salarié, instrument utile pour vérifier l'éligibilité à l'aide à l'embauche de jeunes en alternance.

Achat et évaluation des formations

Espace formation : guichet unique (sous la forme de moteur de recherche) rassemblant la totalité des formations sélectionnées et proposées par AKTO. Cette plateforme permet à l'entreprise de bénéficier de tarifs préférentiels sur les formations et de disposer d'un calendrier des sessions à venir. De plus, Espace formation donne la possibilité au salarié formé d'évaluer la qualité de la formation au terme de celle-ci ¹. En outre, un *chatbot* est présent pour aiguiller l'entreprise dans ses démarches à mener sur la plateforme.

Solutions formation : portail de recherche et d'achat de formation dans le commerce de gros BtoB.

Activité partielle

FNE-Formation : permet le financement de formations des salariés dont l'entreprise est en activité partielle ou en difficulté suite à la crise de la Covid-19. L'OPCO fait office de guichet unique en région pour les entreprises relevant de son champ d'activités. Il a la charge « d'instruire les demandes des entreprises, d'en assurer le suivi jusqu'au financement des formations ».

Deux infographies sont disponibles : Quelles sont les Branches qui ont réalisé le plus de FNE ? ; Les six étapes du FNE en infographie.

Besoins en compétences des entreprises

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action de formation préalable à un recrutement, qui a pour objet de développer chez le demandeur d'emploi les compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi à pourvoir pour une entreprise.

Liens à visiter

[#AKTOSACTIVE](#)

[Cartographie de la formation en alternance](#)

[Cartographie des apprentis déjà en formation](#)

[Infographie sur les règles de prise en charge en 2020](#)

[Calculez le coût d'un contrat d'apprentissage](#)

[Calculez votre effectif alternant](#)

Liens à visiter

[Espace formation](#)

¹ <https://infos.espaceformation.richco.ngress.io/decouvrir-espace-formation>

[Solutions formation](#)

Liens à visiter

[FNE-Formation](#)

[Quelles sont les Branches qui ont réalisé le plus de FNE ?](#)

[Les six étapes pour bénéficier du FNE](#)

Lien à visiter

[La préparation opérationnelle à l'emploi \(POE\)](#)

AKTO se charge de répertorier les différents besoins auprès des entreprises de la Branche, puis, en partenariat avec Pôle emploi, identifie les actions de formation à mettre en place.

La POE présente plusieurs avantages pour l'employeur :

- bénéficier du versement d'une aide pour la formation du demandeur d'emploi ;
- recourir à l'organisation d'une étape de mise en situation professionnelle afin de vérifier les aptitudes du candidat ;
- intégrer des travailleurs rapidement opérationnels car formés aux besoins de l'entreprise ;
- favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap (PSH) ou de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

La **POEC (POE collective)** est une formation financée par AKTO, contrairement à une **POEI (POE individuelle)**, où les frais sont à la charge de Pôle emploi. Toutefois, dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), l'État prend en charge la totalité des frais pédagogiques des POEC amorcées par les OPCO.

Jeunes sortis du système scolaire

NB : Le programme Sésame n'est pas déployé en région, de même que #kiffetonprojet.

Mission jeunes : en 2014, la Délégation générale de l'emploi et de la formation Professionnelle (DGEFP), Prism'emploi et l'Union nationale des missions locales (UNML) ont signé, en partenariat avec AKTO et le Fastt, un accord de coopération marquant leur engagement pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes NEET (ni scolarisé, ni en formation, ni en emploi), notamment ceux entrant dans le dispositif Garantie Jeunes.

Cet accord a trois objectifs partagés :

- rapprocher les jeunes de l'entreprise ;
- faciliter l'accès à l'emploi ;
- faciliter l'accès à la qualification.

Concrètement, cette démarche d'accompagnement global coordonnée par AKTO se formalise par la mise en place d'un partenariat renforcé entre les entreprises, les missions locales et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Intérim

Langue et compétences : programme qui accompagne les salariés de la branche du travail temporaire (Branche particulièrement touchée par l'illettrisme) dans l'acquisition de compétences clés, de maîtrise de la langue française mais aussi de compétences techniques nécessaire à la pratique d'un métier. Il constitue ainsi un outil permettant, entre autres :

- d'élargir le *sourcing* de l'entreprise par l'accompagnement de stagiaires aptes à intégrer ses métiers ;
- de fidéliser les salariés intérimaires.

Dans ce cadre, AKTO met à disposition des référentiels d'évaluation des compétences clés ¹ et de maîtrise de la langue française ² ainsi qu'un outil d'évaluation pour la gestion des situations d'illettrisme en milieu professionnel ³. En outre, AKTO dispense une formation connexe à « Langues et compétences », mais axée sur les travailleurs non francophones : Parcours d'apprentissage linguistique pour une insertion à l'emploi réussie (Palier).

Tremplin, Starter : programmes de préparation à l'emploi animés par les équipes d'AKTO. Ils ont pour finalité de « repérer, rencontrer et accompagner des candidats motivés pour intégrer les codes et règles de l'entreprise » dans la Branche de l'intérim. Ici, l'OPCO s'associe aux différents acteurs de l'emploi (missions locales, PE, PLIE, Cap emploi, etc.) dans le but d'identifier et sélectionner les publics qui participeront aux actions Tremplin et Starter. Les entreprises souhaitant y participer communiquent des offres d'emplois à AKTO. Ces dernières font office de support en vue d'une première sélection des profils par l'opérateur de compétences.

Lien à visiter

[Mission jeunes](#)

Liens à visiter

[Langue et compétences](#)

¹ [Évaluation des compétences clés](#)

² [Maîtrise de la langue française](#)

³ [Outil d'évaluation pour la gestion des situations d'illettrisme en milieu professionnel](#)

[Parcours d'apprentissage linguistique pour une insertion à l'emploi réussie \(Palier\)](#)

[Tremplin](#)

[Starter](#)

Faciliter la reconversion des salariés et recruter dans les métiers porteurs

Transition collectives (TransCo) : AKTO informe les entreprises sur les modalités opérationnelles et financières du dispositif et met à disposition différents outils (informations sur le dispositif, informations sur le positionnement des branches, modèle d'accord de type GEPP, flyers entreprises et salariés).

AKTO identifie les entreprises potentiellement concernées via le pré-diagnostic et les aide à identifier leurs besoins de recrutement, notamment en termes de métiers porteurs en région.

L'OPCO finance les prestations de diagnostic et d'accompagnement RH externalisées pour permettre aux entreprises de mettre en place un accord de GEPP et identification des emplois fragilisés (pour les entreprises de moins de 50 salariés).

AKTO accompagne les entreprises au montage du dossier de demande de prise en charge du parcours de Transitions collectives pour les salariés occupant des emplois fragilisés. L'OPCO aide ces derniers en les mettant en relation avec les différents acteurs du territoire, notamment avec les plateformes d'appui aux parcours de Transitions collectives.

Enfin, AKTO collabore aux projets des partenaires ciblant les entreprises adhérentes. Une infographie sur les trois étapes à suivre est disponible sur le site d'AKTO.

Liens à visiter

[Transition collectives \(TransCo\)](#)

[L'infographie des trois étapes TransCo](#)

Appui aux SIAE

PIC IAE : AKTO apporte son concours financier aux « actions répondant à des besoins en compétences et qualification dans les secteurs et métiers à potentiel d'emploi. » En 2021, AKTO a engagé des montants supplémentaires à ceux issus du PIC IAE.

Lien à visiter

[PIC IAE](#)

Les outils dédiés aux professionnels et/ou aux entreprises, mis à disposition par AKTO

Outils de diagnostic de compétences

- **Diag' Compétences** : outil en ligne développé par AKTO pour la branche Travail temporaire, à destination des agences d'intérim. Les deux premières étapes d'évaluation portent sur la compréhension et la communication écrite en langue française des salariés / candidats. La troisième étape permet quant à elle d'apprécier le degré de maîtrise des « compétences nécessaires pour être autonome en situation professionnelle » (www.akto.fr/content/uploads/2021/01/Mode-demploi-utilisateur-Diagcompetences.pdf).
- **Evolucap** : outil qui permet d'identifier les compétences transversales et transférable. À partir d'un métier cible, l'employeur va pouvoir identifier les compétences des salariés et évaluer ce qu'il lui reste à acquérir pour qu'il puisse occuper ce poste ou changer de métier.
- **Potentialcap** : outil pour évaluer le potentiel de compétences. Il est destiné à identifier des candidats qui n'ont pas (ou peu) d'expérience dans le métier ciblé. Il permet de repérer le potentiel à se projeter sur quelque chose que l'on ne sait pas faire, donc la capacité à évoluer, à s'adapter et à apprendre.

Outil de sensibilisation

- **Mission possible** : parcours de formation en ligne permettant d'accompagner les jeunes dans davantage d'autonomie pour une première mission d'intérim et les sensibiliser sur les comportements et les réflexes à avoir dans différentes situations professionnelles.
- **Testyourselfie** : outil ludique, issu d'un partenariat européen, qui permet aux jeunes de s'auto-évaluer pour savoir s'ils disposent des *soft skills* demandées par les employeurs et les recruteurs.
- **Cap logistique** : outil dont l'objectif est de faire découvrir le secteur de la logistique, les métiers, les compétences demandées. Il existe aussi pour d'autres secteurs, comme les métiers de la relation client et métiers du numérique.

Agenda

La page d'agenda recense les évènements selon les thématiques, les types d'évènements, les publics concernés ou la région. Ceux programmés pour Provence - Alpes - Côte d'Azur sont consultables sur le site.

L'offre de service selon les publics

Jeunes alternants sans contrat

#AKTOSACTIVE : programme déployé par AKTO dans le cadre du plan **#1jeune1solution**. AKTO met à disposition sur son site Internet une cartographie de l'offre de formation en alternance.

Jeunes sortis du système scolaire

Terre d'emploi : programme axé sur la diffusion de valeurs associées à la pratique sportive en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et du monde rural. Il se base sur un accompagnement du jeune par un coach sportif et comportemental, doublé par une formation qualifiante en alternance. Ce dispositif a été saisi par les Branches professionnelles d'AKTO en 2020.

Réfugiés

Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi (HOPE) : programme lancé en octobre 2017 dans le cadre de la convention interministérielle en faveur de l'accompagnement des réfugiés dans l'emploi. AKTO joue **un rôle de pilotage et d'intermédiation** entre les partenaires du projet en :

- mobilisant son offre de services et les entreprises adhérentes à l'OPCO pour qu'elles contribuent au programme ;
- accompagnant et finançant les parcours de formation ;
- apportant un appui au suivi et à l'accompagnement socioprofessionnel des bénéficiaires.

En outre, HOPE vise à diversifier le recrutement des entreprises qui éprouvent des difficultés à embaucher sur certains métiers, notamment les métiers en tension. Pour ce faire, les demandeurs d'asile sont orientés en direction de formations certifiantes menant à ce type de métiers. Trois ans après le lancement du programme, plus de quatre réfugiés sur cinq obtiennent la certification métier et le taux d'insertion dans l'emploi est de 70 %.

Personne en situation de handicap

Parcours TH : AKTO accompagne les entreprises adhérentes pour mieux appréhender les enjeux de la politique handicap. Parcours TH vise notamment à :

- favoriser l'accueil et le recrutement des personnes en situation de handicap en entreprise par la professionnalisation d'un référent TH ;
- amener les publics à parler de leur situation de handicap ;
- permettre aux entreprises de communiquer sur leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap et partager sur leurs bonnes pratiques ;
- fédérer et mutualiser des projets emploi-formation interentreprises au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Des pistes opérationnelles et des outils sont mis à la disposition des entreprises.

Lien à visiter

www.akto.fr/agenda/?s=®ions%5B%5D=provence-alpes-cote-dazur

Liens à visiter

[#AKTOSACTIVE](#)

[Cartographie de la formation en alternance](#)

[Terre d'emploi](#)

[Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi \(HOPE\)](#)

[Infographie HOPE](#)

[Parcours TH](#)

www.akto.fr/handicap/#5-pistes-pour-concevoir-et-mener-une-politique-handicap-en-entreprise

L'offre de service sur l'alternance

Organisation sur le plan national

Une commission paritaire transversale (commune à l'ensemble des branches d'AKTO) est dédiée au thème de l'alternance.

L'axe 2 du programme #AKTOSACTIVE vise à « favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification par l'alternance ».

AKTO œuvre à :

- activer dans chaque région un service d'expertise de l'alternance dans l'optique d'accompagner les entreprises dans leurs démarches auprès des CFA ;
- mettre en place un portail de recensement de l'offre de formation en alternance disponible, et ce, pour chaque métier et dans toutes les régions ;
- organiser des événements d'information sur la thématique.

Outils

Cartographie des apprentis déjà en formation

AKTO héberge sur son site Internet la plateforme **#1jeune1solution**. Elle permet de faciliter le recrutement d'un apprenti ayant démarré sa formation, mais toujours en recherche d'un employeur. L'OPCO donne ainsi accès aux coordonnées des centres de formation concernés, afin que le recruteur puisse obtenir des précisions et éventuellement planifier un entretien avec le jeune. Accéder à l'outil.

Cartographie de l'offre de formation

AKTO propose un service en libre accès de géolocalisation de l'offre de formation en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage). Les données proviennent de la base de données de l'OPCO, alimentée par les déclarations des organismes de formation. Il est possible de filtrer la carte selon : **le type de contrat, le type de formation, la localisation de l'établissement**. Accéder à l'outil.

CFA Dock

Cette plateforme d'orientation permet de rattacher un contrat d'apprentissage au bon OPCO grâce au numéro Siret de l'employeur. Elle facilite les démarches des centres de formation d'apprentis (CFA). Elle est actualisée quotidiennement et automatiquement par les OPCO eux-mêmes. CFA dock pourrait s'enrichir prochainement de nouvelles fonctionnalités, parmi lesquelles l'information aux CFA des modalités de prise en charge des frais périphériques. Accéder au site CFA dock.

Ingénierie de parcours formatifs et d'emploi : quelles carrières ? quelles missions ? quelles évolutions ?

Outils de positionnement et de mobilité mis en place par la Branche Travail temporaire

Diag' Compétences : outil en ligne développé par AKTO pour la Branche Travail temporaire, et à destination des agences d'intérim. Les deux premières étapes d'évaluation portent sur la compréhension et la communication écrite en langue française des salariés / candidats. La troisième étape, permet quant à elle d'apprécier le degré de maîtrise des « compétences nécessaires pour être autonome en situation professionnelle » (<http://www.akto.fr/content/uploads/2021/01/Mode-demploi-utilisateur-Diagcompetences.pdf>).

Outil d'Orientation mis en place par la Branche Propreté

Quiz trouver votre métier : des métiers selon mes goûts.

L'offre généraliste

AKTO soutient les Branches adhérentes à travers la promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin de garder la filière attractive et permettre de pourvoir aux opportunités d'emploi offertes.

On trouve ainsi sur le site :

- des informations sur les métiers des Branches professionnelles adhérentes ;
- une trentaine de vidéos métiers.

L'offre spécifique

Selon les Branches considérées, certains outils existent pour présenter les métiers ou d'autres ressources pédagogiques.

Branche Hôtels, cafés et restaurants

- Les métiers du secteur HCR

Branche Propreté

- Fiches métiers
- Centre de ressources pédagogiques des métiers de la propreté : site comprenant fiches métiers, films pédagogiques...
- Les métiers de la propreté
- Participation à des salons

Branche Transport et travail aérien

- Fiches métiers

Branche Entretien et location textile

- Fiches métiers

Branche Commerce de gros

- Cartographie des métiers

Liens à visiter

[Nos secteurs d'activité](#)

[Playlist Youtube vidéo métiers](#)

Liens à visiter

[Les métiers du secteur HCR](#)

[Fiches métiers](#)

[Centre de ressources pédagogiques des métiers de la propreté](#)

[Les métiers de la propreté](#)

[Fiches métiers Transport et travail aérien](#)

[Fiches métiers Entretien et location textile](#)

[Cartographie des métiers du commerce de gros](#)

Zoom Métiers en tension en 2021, selon les Branches professionnelles du périmètre d'AKTO

- Employés de l'hôtellerie et de la restauration
- Aides et employés polyvalents de cuisine
- Agent d'entretien de locaux et de services
- Chauffeurs livreur poids lourd
- Préparateurs de commandes / Caristes
- Agent de sécurité
- Canalisateur (service des eaux)
- Encadrement intermédiaire du secteur propreté
- Technico-commerciaux
- Technicien de maintenance

État des lieux

AKTO met en place depuis la fin 2020 plus de 700 pré-diagnostic et 150 diagnostics RH afin d'évaluer les impacts de la crise sanitaire et d'appuyer les employeurs dans leur programmation d'action de formations, correspondant à leurs besoins en compétences. De plus, l'OPCO assiste la production de « Diagnostics flash » de 12 de ses branches adhérentes. La finalité est de « nourrir les politiques et leviers d'intervention des branches professionnelles, de consolider les données afin d'identifier les enjeux communs et partagés et de mettre en place des plans d'actions territoriaux adaptés ».

Selon les Branches considérées, certains outils existent pour présenter les métiers ou d'autres ressources pédagogiques.

Hôtellerie-restauration

L'État et les partenaires sociaux ont commandé une étude prospective visant à apprécier les tendances de l'emploi et des compétences dans la branche¹. En termes d'observation des compétences, les auteurs de l'étude attirent l'attention sur : le développement des compétences numériques des restaurateurs (référencement de leur établissement sur Internet), mais aussi des compétences commerciales et de relation client des personnels de salle².

Commerce de gros

AKTO a réalisé une étude d'impact de la crise sanitaire et du confinement sur les entreprises de la branche commerce de gros³. Cet effet de la crise a été, entre autres, analysé en termes d'impact sur les compétences des entreprises de la branche. On observe que :

- seulement 11 % des entreprises répondantes à l'enquête ont formé leur main-d'œuvre durant le confinement ;
- les entreprises qui ont le plus formé sont celles qui ont un effectif supérieur à 50 salariés ;
- les formations se sont concentrées autour des compétences en « bureautique, informatique » et « commerce, vente ».

Les pertes de compétences déclarées par les entreprises ont en majorité trait : aux Caces, aux habilitations électriques, incendie, SST et gestes et postures.

Organisation d'AKTO au niveau national sur les compétences

Sur le plan national, une **commission paritaire transversale** (commune à l'ensemble des branches d'AKTO) est dédiée aux enjeux relatifs aux Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), à la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPEC) et à l'évaluation.

Dans le cadre du PIC IAE (Plan d'investissement dans les compétences, insertion par l'activité économique) pour la formation des salariés de l'insertion par l'activité économique, AKTO a signé un accord-cadre national 2018-2022 d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

Outils et ressources

AKTO contribue à des projets de démarches prospectives compétences. Il est actif sur trois projets nationaux :

- **Diag'Active** : projet ayant pour finalité d'épauler les branches professionnelles dans la caractérisation de leurs priorités d'action, en vue de l'après crise sanitaire.
- **Grands événements culturels et sportif** : l'objectif est de préparer les compétences des entreprises de l'événementiel aux Jeux olympiques de 2024.
- **Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)** : volet numéro 2 « Prospective de branche » qui vise au développement d'outils de GPECT.

Liens à visiter

[Plan d'appui en faveur de la reprise de l'activité et de l'emploi](#)

¹ [Principales tendances des emplois et des compétences dans la restauration – Contrat d'étude prospective](#)

² [Synthèse de l'étude prospective](#)

³ [L'impact de la crise sanitaire et du confinement sur les entreprises - Commerce de gros](#)

Liens à visiter

[Commission paritaire transversale](#)

www.aktto.fr/pic-iae-formations-prises-en-charge/

<https://akttoactive.aktto.fr/preservez-et-developpez-vos-talents-maison/gerer-les-competences-pour-accompagner-la-reprise-et-preparer-lavenir/>

Observatoires des métiers et études sectorielles

Source : <https://aktosactive.aktio.fr/preservez-et-developpez-vos-talents-maison/gerer-les-competences-pour-accompagner-la-reprise-et-preparer-lavenir/developper-et-anticiper-les-competences-pour-preparer-lavenir/>

- <https://observatoire.intergros.com/>
- www.observatoire-hotel-resto.fr/
- <http://observatoire-interim-recrutement.fr/>
- www.observatoire-metiers-aerien.fr/
- www.labrancheformation.fr/que-fait-on-pour-vous/documentation/
- <http://observatoireportagesalarial.fr/le-portage-salarial-sort-son-premier-rapport-de-branche/>
- www.inhni.com/tous-metiers-proprete
- www.profession-securite.org/

Exemple de travaux

- www.labrancheformation.fr/2020/03/27/panorama-social-economique-branche-organismes-formation-2019
- [Rapport de branche du travail temporaire, Rapport 2020 sur les données de 2019](#)

Directrice de publication

Sylvette Avallet

Cheffes de projet

Pauline Gay-Fragneaud
Cécile Reveille-Dongradi

Réalisation

Pauline Gay-Fragneaud
Fabien Miroso
Benoît Prache
Cécile Reveille-Dongradi

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ COMMANDITÉE PAR