Rapport d'activité 2024

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

1 opérateur de compétences... et 6 missions régaliennes !

L'Afdas a été agréé par l'État le 29 mars 2019 pour les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Les 6 missions* régaliennes de l'Opco ont été définies par la loi Avenir du 5 septembre 2018 :

1. **ACCOMPAGNER** le développement de l'alternance.
2. **ACCOMPAGNER** les entreprises dans le développement de la formation et particulièrement les TPE-PME.
3. **ACCOMPAGNER** les branches professionnelles dans le développement de certifications et l'observation de l'emploi.
4. **ACCOMPAGNER** les mutations économiques.
5. **DÉVELOPPER** l'accès à la formation pour les publics spécifiques (intermittents du spectacle, artistes-auteurs).
6. **INFORMER** les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable, et les accompagner dans l'analyse et la définition des besoins en compétences pour leurs projets d'adaptation à la transition écologique*.

* Missions définies par la loi Climat du 22 août 2021

Sommaire

Une volonté politique clairement exprimée 06

Édito de la Présidence : solidarité, confiance et détermination ! 08

#01 Le portrait stabilisé de l'Afdas 10

#1.1. Édito du Directeur général - Notre métier : opérationnaliser des choix politiques 12

#1.2. Le périmètre de l'Opco 14

#02 Les branches au cœur de l'action 16

#2.1. Les secteurs à l'épreuve des transitions : défis et perspectives 18

#2.2. L'accompagnement des politiques emploi-formation des branches : de l'éclairage à l'opérationnalisation 22

#2.3. L'appui à la certification : un outil structurant au service de la sécurisation des parcours et des qualifications 24

#2.4. Les partenariats : unir toutes les forces pour élargir l'accompagnement 26

#03 Une gestion responsable des fonds confiés 30

#3.1. Plus de 730 millions de fonds gérés 32

#3.2. Une productivité avérée et une qualité de service éprouvée... 34

#3.3. ... Sans faire de concessions sur le management des risques ! 35

#3.4. Les subventions, une capacité d'intervention plus sélective mais toujours essentielle 36

#04 Un développement et des innovations au service de la qualité 40

#4.1. L'alternance : un levier de transmission et de professionnalisation 42

#4.2. Les plans de développement des compétences : pour transformer les organisations et sécuriser les trajectoires professionnelles 43

#4.3. Accompagner la transition écologique des secteurs, du geste métier à la stratégie 48

#4.4. Du sur-mesure au prêt-à-porter 52

#4.5. Un opérateur de proximité, au service de tous et de chacun 57

#Annexe 1 68

Champs d'agrément couverts par l'Afdas

#Annexe 2 70

Liste des études 2024 portées par les branches professionnelles

#Annexe 3 72

Composition du Conseil d'Administration de l'Afdas au 30 juin 2025

Une volonté politique clairement exprimée

Édito de la Présidence :
solidarité, confiance et détermination !

52 ans
d'existence

31
branches professionnelles

48
administrateurs engagés

Édito de la Présidence

Isabelle Gentilhomme
Présidente du Collège Employeurs
Présidente du Conseil d'Administration

René Fontanarava
Président du Collège Salariés
Vice-Président du Conseil d'Administration

Solidarité, confiance et détermination !

Ces trois mots résument à eux seuls l'état d'esprit dans lequel nous avons traversé l'année 2024 et dans lequel nous abordons 2025. Nous n'ignorons évidemment ni le contexte économique global, au mieux stagnant, au pire en décroissance, ni le contexte budgétaire qui affecte les financements de l'État. Les employeurs et les salariés que nous représentons sont souvent les premiers touchés par ces tensions.

Mais nous partageons une conviction forte : la formation professionnelle demeure un levier essentiel pour sécuriser les parcours, accompagner les transitions et préparer les secteurs aux profondes transformations à venir. Car ces transitions sont devant nous et elles sont décisives : réinventer nos modèles économiques, accompagner les mutations sociales qui redéfinissent le rapport au travail et intégrer pleinement les impératifs environnementaux qui modifient nos pratiques professionnelles.

L'année 2024 aura été, à bien des égards, une année charnière. Malgré la révision des financements de l'alternance, la contraction des fonds complémentaires et l'instabilité des dispositifs, l'Afdas a démontré sa solidité, son agilité et sa capacité à maintenir un haut niveau d'exigence dans le service rendu. Les résultats en témoignent : plus de fonds gérés, plus de projets financés, plus d'impact économique et social, et ce, à moyens constants. L'enquête de satisfaction 2024 confirme également la qualité de notre accompagnement, avec des résultats en constante progression qui traduisent la reconnaissance, des entreprises et des publics spécifiques.

Cette réussite est d'abord collective. Elle s'appuie sur la mobilisation du Conseil d'Administration, qui a su porter des choix structurants et maintenir une vision partagée dans un contexte complexe. Elle repose aussi sur l'engagement constant de la direction générale et de l'ensemble des équipes, qui ont accompagné les branches, les adhérents et les ayants droit.

Et si nous entrons dans un nouveau cycle, nous pourrons aussi compter sur notre capacité à rester en mouvement, et à « agir » plutôt que « subir ». L'Afdas doit rester « un laboratoire » d'innovations sociales qui opérationnalise des volontés politiques. Et certaines de nos décisions raisonnables et raisonnées prises en 2024 vont nous donner en 2025 l'occasion d'en faire encore la preuve. En témoignent les attentes que suscite l'héritage de la Plateforme LMS* des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, et les opportunités qu'elle va offrir d'infléchir durablement la manière de promouvoir et de financer la formation dans les années à venir, en formant plus de professionnels, avec une ingénierie financière revisitée.

Enfin, et ce n'est pas le moindre de nos atouts dans le contexte actuel, ce qui servira de la meilleure des manières notre cause, c'est sans aucun doute notre unité politique. Elle est exemplaire à bien des égards, et elle est saluée comme telle par celles et ceux qui nous agréent et celles et ceux qui nous contrôlent.

L'année 2025 s'annonce exigeante, mais nous l'abordons avec confiance et détermination, forts de notre modèle, de l'unité de notre gouvernance et d'une ambition commune : agir ensemble pour faire de la formation durable un outil stratégique, au service de la transformation des organisations, et de la sécurisation des trajectoires professionnelles.

Isabelle Gentilhomme
Présidente

René Fontanarava
Vice-Président

* Learning Management System

#01

Le portrait stabilisé de l'Afdas

1.1. Édito du Directeur général - Notre métier : opérationnaliser des choix politiques

1.2. Le périmètre de l'Opco

125 202
entreprises*

554 092
salariés équivalents temps plein couverts par l'Opco en 2024

+

527 646
publics spécifiques

=

1 081 738
ayants droit

* Référentiel France compétences au 31/12/2024

#1.1.

Édito du Directeur général

Thierry Teboul
Directeur général

Notre métier : opérationnaliser des choix politiques

La mission des Opco est caractérisée depuis 2018 par une sorte d'« appellation d'origine contrôlée » : opérateur de compétences.

De prime abord, cette appellation donne plus à voir l'opérateur en question au prisme des objectifs de professionnalisation, d'ailleurs communs à tous les opérateurs de compétences, qu'à celui des moyens et des ingénieries qu'il déploie pour obtenir les résultats attendus.

Et pourtant… C'est bien à l'aune de la manière de délivrer les services aux différentes parties prenantes que se jouent à la fois la légitimité de chacun des opérateurs, et l'évaluation de la pertinence de leurs actions.

Ce qui justifie l'existence d'opérateurs distincts par filière ou par cohérence des enjeux, est en effet leur spécificité. Et si les objectifs macroéconomiques doivent assurément viser une amélioration des conditions d'accès, de maintien ou de développement dans l'emploi, les moyens d'y parvenir doivent être adaptés à ces spécificités.

Oui, la professionnalisation et les logiques d'émancipation qui en découlent sont bien des objectifs génériques à l'ensemble du champ économique et social. Non, les réponses ne peuvent pas être les mêmes, puisque les questions ne le sont pas.

Que l'on se rassure, l'année 2024, comme l'année précédente aura bien été conforme aux attendus : plus d'apprentis formés dans nos secteurs, plus d'entreprises et de salariés ayant accès à la formation, plus de fonds gérés également, malgré un contexte politique, économique, et social moins porteur.

Mais 2024 aura aussi été l'année d'orientations stratégiques majeures pour l'avenir de l'opérateur et des moyens d'agir, parmi lesquels : une observation méthodique et systématique de l'impact de l'intelligence artificielle générative sur les métiers couverts par l'Opco ; la recherche de nouveaux formats de formations permettant d'optimiser les fonds de formation (exploitation du legs des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 qu'a constitué la plateforme ayant permis de former tous les volontaires ainsi que les salariés du Comité d'organisation) ; le déploiement et la sophistication des dispositifs d'accompagnement RH des entreprises, des publics spécifiques, et plus généralement de tous les professionnels de nos secteurs.

Autant que le « quoi », c'est le « comment » qui aura dicté notre régime d'intervention au sein de l'écosystème emploi-formation. Autant que les dispositifs, c'est l'ingénierie de leur mise en œuvre qui aura guidé les services techniques de l'Opco, et l'opérationnalisation des choix politiques de sa gouvernance.

Parce que demain commence aujourd'hui, avec des investissements d'avenir qui doivent continuer à entretenir la marque de fabrique qui est la nôtre, l'Afdas ne se contentera jamais de remplir des objectifs. Car sa valeur ajoutée est ailleurs. Elle est dans le geste serviciel attendu par ses commanditaires, les branches, et les partenaires sociaux qui les composent.

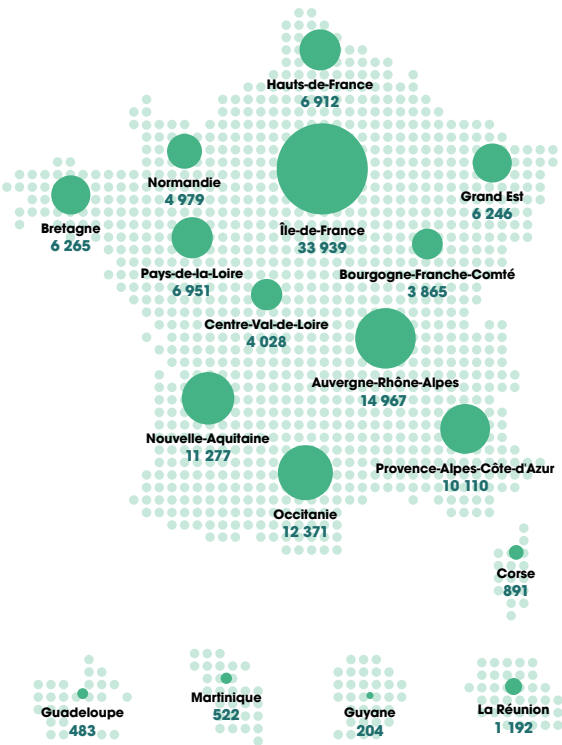
Car les solutions deviennent plus évidentes quand l'énoncé des problématiques est clair. C'est bien sur ces choix politiques raisonnés et assumés que l'Opco aura construit son action et accompagné cette opérationnalisation. Et 2025 s'annonce encore plus prolifique en la matière, comme si la situation économique critique (re)suscitait en permanence l'exigence d'innovation.

#1.2.

Le périmètre de l'Opco

125 202 entreprises sur l'ensemble du territoire

Entreprises cotisantes par région



La part des entreprises en région est majoritaire, même si l'Île-de-France se place toujours comme la région qui en compte le plus, pesant à elle seule plus d'un quart des entreprises adhérentes à l'Afdas au niveau national, du fait notamment de la localisation des sièges sociaux des grandes entreprises adhérentes.

Près de **99 %** des entreprises adhérentes dénombrent moins de 50 salariés, un chiffre en cohérence avec les modèles économiques des adhérents couverts par l'Opérateur de compétences.

Répartition des entreprises par tranche d'effectifs

Effectifs	Nombre d'entreprises en 2024
Moins de 11 salariés*	117 409
11 à 49 salariés	6 567
50 à 249 salariés	1 039
250 à 299 salariés	35
300 et plus	152
Total entreprises	125 202

527 646 particuliers, 1 point d'entrée unique

L'Afdas demeure le point d'entrée pour la formation et l'accompagnement des carrières de salariés et non-salariés aux conditions d'emploi singulières : intermittents du spectacle et de l'audiovisuel, artistes-auteurs, journalistes de presse rémunérés à la pige, sportifs professionnels, sportifs de haut niveau, saisonniers des loisirs et du tourisme.

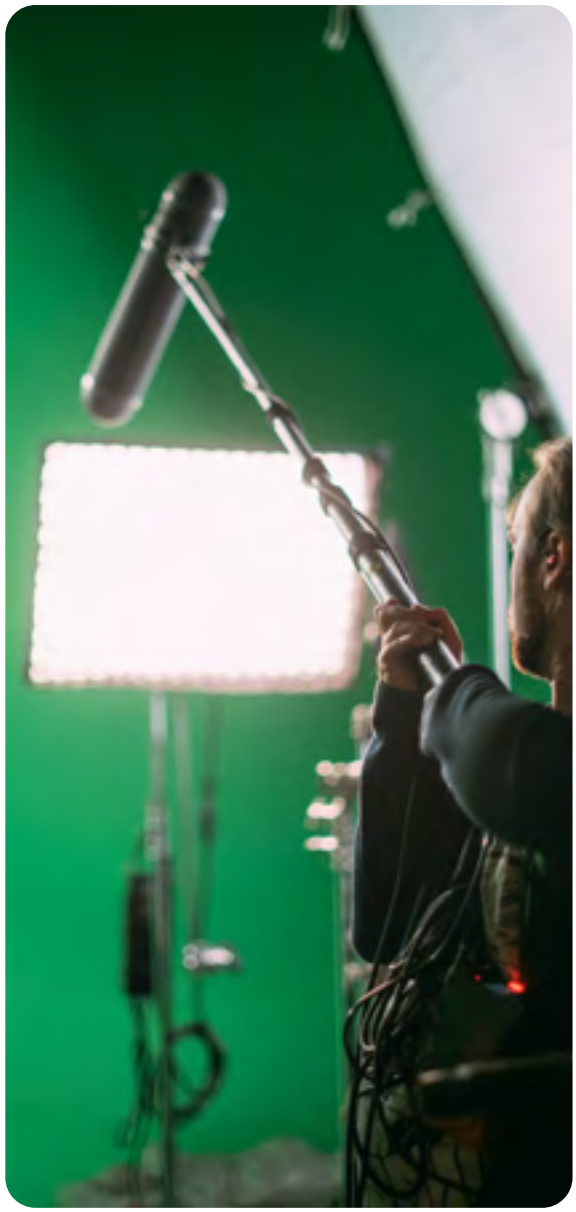
368 480 artistes-auteurs**

140 154 intermittents ayants droit à l'Afdas

3 373 journalistes de presse écrite rémunérés à la pige***

10 000 sportifs professionnels****

5 439 sportifs de haut niveau*****



* Dont 17 104 entreprises n'employant que des intermittents du spectacle
** Estimation source Agessa – Maison des artistes
*** Recensement base Afdas – En 2018, la CCIJP (Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels) dénombrait 7 833 journalistes pigistes en France
**** Source rapport de branche Quadra – Pluricité 2018
***** Source liste SHN élite, seniors, relève, reconversion

#02

Les branches au cœur de l'action

2.1. Les secteurs à l'épreuve des transitions : défis et perspectives

2.2. L'accompagnement des politiques emploi-formation des branches : de l'éclairage à l'opérationnalisation

2.3. L'appui à la certification : un outil structurant au service de la sécurisation des parcours et des qualifications

2.4. Les partenariats : unir toutes les forces pour élargir l'accompagnement

28
études et observatoires

17
projets d'ingénierie
de certification accompagnés

Un nouvel EDEC Intersectoriel
conclu en 2024

#2.1.

Les secteurs à l'épreuve des transitions : défis et perspectives

Jack Aubert
Directeur général adjoint délégué aux relations institutionnelles et aux branches

« Équiper les branches, les aider à élaborer des politiques emploi-formation, et trouver les moyens de mettre en œuvre celles-ci. Telles furent les priorités de 2024, année au cours de laquelle la mutualisation des enjeux, y compris en interbranches, aura permis d'identifier les grands défis auxquels sont et seront confrontés les acteurs de nos secteurs : l'intégration de l'IA générative dans nos métiers, comment et jusqu'où ? La conciliation impérative d'une transition écologique agie plutôt que subie. La transformation des modèles économiques des secteurs et de leur management sous l'effet d'une nouvelle donne notamment politique. Autant de problématiques soumises à l'opérateur technique, pour des réponses tantôt singulières, tantôt génériques.»

Les progrès de l'intelligence artificielle (IA) générative, le dérèglement climatique ou encore le vieillissement de la population constituent autant de défis majeurs auxquels sont confrontées les branches professionnelles de l'Afdas.

Dans ce contexte de mutations, les observatoires des métiers animés par l'Afdas, sur mandat des branches, ont joué un rôle structurant. Véritables outils d'analyse prospective, ils permettent d'identifier les évolutions à l'œuvre dans les secteurs, d'en mesurer les impacts sur l'emploi et les compétences, et d'éclairer les décisions à prendre en matière de formation, de parcours professionnels et d'organisation du travail.

L'année 2024 a été marquée par quatre grands défis pour les branches professionnelles :

- **Le défi numérique.**
- **Le défi écologique.**
- **Le défi démographique.**
- **Le défi de l'attractivité.**

Le défi numérique

Anticiper les impacts de l'IA dans les industries culturelles et créatives

Les craintes liées à l'avènement d'outils dont on prédit qu'ils pourraient supplanter l'humain dans des tâches cognitives ou créatives ont conduit les partenaires sociaux à commanditer différentes études, groupes de réflexion ou de travail. L'Afdas a ainsi produit et publié la première étude portant sur les impacts de l'IA dans les industries culturelles et créatives. Ce travail a notamment permis de lever les craintes de submersion technologique tout en soulignant les risques pesant sur les métiers les plus techniques, et sur l'insertion des jeunes. Ces résultats ont ensuite été confirmés et précisés par l'étude portant sur les impacts de l'IA générative dans les métiers du journalisme audiovisuel, qui souligne également l'importance d'accompagner les changements en cours par l'expérimentation, la formation à l'échelle collective et le dialogue social technologique.

© Pika LABS 1.5

En savoir +

Le défi écologique

Comprendre, adapter, agir vite... et durablement

Le dérèglement climatique et ses effets désormais visibles rappellent, avec une insistance croissante, l'ampleur des défis que devront affronter les acteurs de l'économie et de l'emploi dans les années à venir. L'adaptation à ces mutations s'impose progressivement comme une condition essentielle à la pérennité de nombreuses activités économiques, en particulier celles directement exposées aux aléas climatiques, telles que le tourisme, le sport, le golf ou encore le spectacle vivant. Face à cet enjeu, les branches professionnelles s'organisent en s'appuyant sur l'EDEC Intersectoriel*, et projettent de conduire une évaluation approfondie des impacts de la transition écologique sur les métiers et compétences des activités de plein air. Les enseignements de cette étude permettront à la fois d'adapter l'offre de formation en conséquence mais aussi d'enrichir les services proposés par l'Afdas, dans le but d'accompagner et d'outiller les entreprises face aux transformations induites par la transition écologique.

* L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

Le défi démographique

Repenser la place des seniors dans l'emploi

Dans un contexte de vieillissement démographique et de débat national sur l'âge de départ à la retraite, la question de la place et du rôle des seniors dans le monde du travail devient un enjeu structurant pour les branches professionnelles. C'est dans ce cadre, et en écho aux négociations collectives en cours sur l'emploi des seniors, que la CPNEF* de la publicité et l'Afdas ont mené une étude sur la situation des seniors dans les métiers de la publicité.

Cette étude souligne la nécessité de dépasser une lecture isolée des enjeux liés à l'âge, en les articulant avec ceux de l'insertion des jeunes, des conditions de travail, et plus largement de la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Elle constitue un outil d'aide à la décision pour les partenaires sociaux et les entreprises du secteur : pour orienter les politiques RH, nourrir le dialogue social, et construire des dispositifs de gestion des âges plus équilibrés et durables.

Consultez l'étude :

* Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Le défi de l'attractivité

Renforcer la marque employeur des branches

La période post-Covid a accentué les tensions de recrutement dans de nombreux métiers des industries créatives et récréatives. Longtemps porteurs d'une attractivité naturelle, ces secteurs font aujourd'hui face à une concurrence accrue, dans un contexte de redéfinition des attentes en matière de conditions de travail, de sens et de parcours professionnels.

Face à ce constat, et dans le cadre de l'EDEC Intersectoriel, l'Afdas accompagne plusieurs branches dans une démarche d'analyse et de consolidation de leur marque employeur.

Ce travail, déjà abouti pour l'Alliance de la presse d'information générale et les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, et engagé par d'autres, permet aux entreprises de poser un diagnostic partagé sur leur image, en interne comme en externe, et d'ajuster leurs pratiques RH pour favoriser le recrutement mais aussi la fidélisation des salariés sur le long terme.

En savoir +

#2.2.

L'accompagnement des politiques emploi-formation des branches : de l'éclairage à l'opérationnalisation

L'Afdas accompagne l'ensemble de ses branches professionnelles dans la construction et la mise en œuvre de leur politique emploi-formation. En 2024, cet accompagnement s'est matérialisé par l'organisation de 51 commissions de gestion du conventionnel ou pôles paritaires, préparés par les équipes techniques de l'Opco et animés en appui des présidences de commission.

À ces instances régulières s'ajoutent des groupes de travail organisés par branche ou en interbranches et des séminaires administrateurs thématiques qui permettent d'approfondir certains sujets spécifiques et d'accompagner les dynamiques collectives en matière d'emploi et de formation.

Les décisions issues de ces instances ont un impact opérationnel direct sur les structures de chaque branche, notamment en facilitant le départ en formation des salariés.

Séminaire administrateurs : « Dignité au travail : perspectives pour une (re)connaissance et des méthodes »
Intervention de Cynthia Fleury, philosophe et psychanalyste.

Focus sur 2 exemples d'accompagnement conseil aux branches

Dans la branche du golf, les mutations liées aux transitions écologiques et technologiques, particulièrement sensibles dans l'organisation d'activités de plein air, ont conduit à la mise en place d'un nouveau plan conventionnel. Ce dernier permet un meilleur accompagnement des entreprises dans la transformation des métiers, l'évolution des compétences et la professionnalisation des salariés de la branche.

Dans la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, la problématique d'attractivité a été abordée sous l'angle de l'intégration des salariés à travers la mobilisation de CQP* sectoriels (opérateur d'attractions, employé de restauration, vendeur en espace de loisirs, etc.). Ces certifications, conçues avec l'appui du département certification de l'Afdas, sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Elles offrent un cadre structurant pour former en situation de travail et faciliter l'insertion durable. En septembre 2024, la branche a acté un abondement via des fonds conventionnels pour renforcer l'accompagnement des tuteurs. Cette mesure sera pleinement mise en œuvre en 2025, notamment lors de l'intégration des saisonniers, avec pour ambition de doubler les entrées en contrat de professionnalisation sur ces CQP.

* Certificat de Qualification Professionnelle

#2.3.

L'appui à la certification : un outil structurant au service de la sécurisation des parcours et des qualifications

Depuis 2022, l'Afdas a structuré une offre de services évolutive pour accompagner les branches professionnelles dans la définition, la mise en œuvre et le pilotage de leur politique de certification. Cette offre, conçue comme un levier stratégique de professionnalisation des salariés d'une branche, repose sur trois piliers complémentaires :

1. **Définir une stratégie de certification**
2. **Construire des dispositifs de reconnaissance et des référentiels de compétences**
3. **Déployer les certifications**

L'objectif est de permettre aux CPNEF de jouer pleinement leur rôle de certificatrice, en s'appuyant sur une expertise dédiée, des outils adaptés et un accompagnement de proximité.

* Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences Grands Événements Culturels et Sportifs

© Kathleen Missud

En 2024, **17 projets d'ingénierie de certification ont été accompagnés** selon trois typologies : études d'opportunité, créations ou renouvellements de certifications (ex. : travaux pour la **certification animateur radio**), dispositifs innovants tels que les open badges ou encore un travail sur les blocs de compétences transversaux (ex. : **badge volontaire Paris 2024 issu des travaux de l'EDEC GECS***).

L'appui technique proposé par l'Afdas se traduit par un accompagnement sur mesure, adapté aux besoins spécifiques de chaque branche, depuis l'identification du besoin jusqu'au déploiement et au suivi opérationnel :

- Appui à la décision stratégique.
- Élaboration de cahiers des charges.
- Sélection et pilotage des prestataires.
- Accompagnement au déploiement territorial.
- Mise en conformité avec les exigences de France compétences.

Open badge Paris 2024 :

Étude besoins en compétences EDEC GECS :

Fiche certification animateur radio :

Sommaire

Cette approche personnalisée est renforcée par la mise à disposition d'une **boîte à outils** couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur de la certification (kit de ressources documentaires et modèles liés à la qualité, l'évaluation certificatrice, l'habilitation des partenaires, le pilotage du dispositif de certification...).

Autodiagnostic certification :

Boîte à outils certification

1 Information générale

- Comprendre la certification professionnelle
- Identifier les certifications des secteurs Afdas

GUIDE Les intégrales de la certification

Les CQP/CCP sur observatoires.afdas.com

2 Positionnement stratégique

- Évaluer l'opportunité et la faisabilité
- Définir le périmètre

AUTODIAGNOSTICS Certificateur et Projet de certification

3 Conception

- Créer un référentiel d'activité et/ou de compétences
- Définir un dispositif d'évaluation et de certification
- Prévoir les voies d'accès (formation, VAE)

KIT Ingénierie de certification

4 Gouvernance

- Assurer le rôle de certificateur
- Cadrer les relations partenariales

KIT Certificateur et partenariats

5 Déploiement

- Organiser le suivi des candidats et de la délivrance de la certification
- Animer le réseau des partenaires

KIT Organiser et piloter les évaluations certificatives

GUIDE de l'évaluateur

6 Démarche qualité

- Définir et déployer le contrôle du dispositif
- Mesurer l'impact de la certification
- Assurer une veille et faire évoluer la certification

KIT Piloter la qualité des certifications

L'Afdas a également renforcé son rôle d'appui aux branches sur les sujets de certification à travers :

Les Clubs Certification : des espaces interbranches d'échanges et de professionnalisation pour les CPNEF, favorisant la mutualisation des pratiques et une dynamique d'amélioration continue.

La délégation de gestion administrative via la plateforme Certifia : expérimenté avec succès depuis 2023, ce service permet à l'Afdas de prendre en charge la gestion des certifications tout en en assurant la conformité réglementaire et la traçabilité. Les branches saluent les gains en qualité, en sécurisation des processus et en efficience.

Un élargissement de l'offre en 2025 : avec l'intégration d'une dimension prospective en lien avec l'Observatoire de l'emploi : cartographie des compétences, anticipation des évolutions métiers, identification des mobilités et nouveaux formats de certification (badges numériques, micro-certifications...).

#2.4.

Les partenariats : unir toutes les forces pour élargir l'accompagnement

La Direction des relations institutionnelles et des branches veille à articuler les enjeux sectoriels et territoriaux en co-construisant, aux côtés de l'écosystème national et régional (en lien étroit avec les délégations régionales de l'Afdas), les conditions d'un développement éclairé de la formation dans les secteurs couverts par l'Opco.

Ces partenariats, qu'ils soient nationaux ou régionaux, sont ainsi développés avec une ambition dépassant la simple fourniture de services : proposer aux branches et aux entreprises des solutions lisibles et surtout coordonnées, au plus près de leurs réalités.

En 2024, pour renforcer son action en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion, l'Afdas s'est appuyé sur plusieurs partenariats pluriannuels avec :

L'État dans le cadre des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour accompagner l'évolution des emplois et des qualifications et ainsi sécuriser les parcours professionnels (Cf. exemples ci-après).

L'Agefiph, pour poursuivre la mobilisation autour du handicap, faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les branches couvertes par l'Afdas.

L'Afdas et l'Agefiph ont signé une nouvelle convention pour une durée de trois ans. Didier EYSSARTIER, ancien Directeur général de l'Agefiph et Thierry TEBOUL, Directeur général de l'Afdas.

L'Apec, dans l'objectif de développer le recrutement de profils cadres, de renforcer le recours à l'alternance à partir du niveau licence, et de promouvoir des actions inclusives ciblant des publics spécifiques.

L'Apec et l'Afdas prolongent leur collaboration pour deux années supplémentaires. Gilles GATEAU, Directeur général de l'Apec et Thierry TEBOUL, Directeur général de l'Afdas.

L'ANLCI, afin de contribuer activement à la lutte contre l'illettrisme, en lien direct avec les entreprises et les réalités des secteurs professionnels concernés.

La Réunion – Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI).

Certif' Pro et le réseau des Transitions Pro, pour faciliter l'accès aux reconversions professionnelles des intermittents du spectacle et sécuriser leurs parcours.

Signature de la convention de partenariat : Séverine GARANDEAU-MARTIN, Présidente de Certif Pro, René FONTANARAVA, Vice-Président, et Isabelle GENTILHOMME, Présidente de l'Afdas.

La Caisse des Dépôts et Consignations, pour améliorer l'accès aux projets de certification des intermittents du spectacle grâce à un abondement du Compte personnel de formation.

Les conseils régionaux pour renforcer les actions communes en faveur de l'orientation, la promotion des métiers et le développement de l'apprentissage.

Les Directions régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, avec 10 conventions actives en 2024, pour accompagner les adhérents et notamment les TPME dans la structuration de leur stratégie RH, anticiper les transitions et renforcer leur compétitivité et leur attractivité.

Ces partenariats historiques favorisent une connaissance mutuelle approfondie entre les structures et permettent d'articuler efficacement les offres de services au bénéfice des entreprises et des publics accompagnés.

Focus sur deux partenariats emblématiques

L'EDEC Intersectoriel : un cadre d'action partagé État-branches

Le nouvel EDEC Intersectoriel Afdas

L'État et l'ensemble des branches professionnelles relevant de l'Afdas ont signé le 8 juin 2024 un nouvel engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). Dans la lignée de l'EDEC précédent, ce nouvel accord-cadre a été soutenu par les ministères du Travail et du Plein Emploi, de la Santé, des Solidarités et des Familles, de la Culture et des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative.

Conclu pour une durée de trois ans, avec un budget de 2 880 000 € financé à parts égales entre l'État et l'Afdas, l'EDEC Intersectoriel ambitionne d'accompagner tous les secteurs de l'Afdas pour répondre à leurs enjeux de maintien et de développement des compétences des salariés à l'aune de transitions écologiques, numériques, sociales et sociétales.

Le déploiement d'actions intersectorielles liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, à l'accompagnement des TPE-PME, et à la rénovation et l'adaptation de l'offre de formation et de certification s'organise autour de 4 axes :

1. **L'adaptation** aux évolutions de l'emploi et l'accompagnement de l'évolution des compétences
2. **L'accompagnement** à la transition écologique des secteurs
3. **La sécurisation** des parcours professionnels
4. **L'appui** aux actions des branches

Ce nouvel EDEC s'attachera en continuité du précédent à :

- **Faire vivre le dialogue branches-État**
- **Proposer un Appui-Conseil aux branches pour réfléchir à leurs enjeux dans une approche prospective**
- **Favoriser et faciliter l'implication des branches et le travail en interbranche**

Les premières actions prévues dès 2024 dans le cadre de cet EDEC portaient un intérêt particulier à l'impact de l'IA sur les métiers et les compétences.

Cofinancé par

GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

L'EDEC Grands Événements : un terrain d'expérimentation

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ont constitué un laboratoire grandeur nature pour innover en matière d'emploi et de formation, mobilisant l'Afdas et 11 branches professionnelles dans le cadre de l'EDEC Grands Événements culturels et sportifs.

Ce programme a permis la mise en œuvre de 13 actions concrètes, parmi lesquelles :

La création d'outils pour recruter autrement

La valorisation des compétences des bénévoles mobilisés sur l'événement

L'élaboration d'un module de formation en *e-learning* destiné aux managers opérationnels accueillant du public

Le déploiement d'Appuis-Conseils RSE à destination des structures impliquées

« On fait partie de l'équipe » spot Afdas – Akto
pour promouvoir les métiers de Paris 2024 et des grands événements.

À l'issue des Jeux, l'Afdas s'est vu confier l'héritage de la plateforme *e-learning* de l'Académie du Comité d'organisation. Ce legs est au cœur de la stratégie servicielle digitale de l'opérateur de compétences, notamment au regard du contexte économique plus contraint, qui nécessite de réinventer la formation et d'explorer de nouvelles modalités et formats pour continuer à prendre en charge le million d'ayants droit qui relèvent de l'Afdas.

Dans un contexte de transitions multiples, écologiques, numériques, sociales et sociétales, cette plateforme constitue un levier structurant pour accompagner les mutations.

Elle permettra non seulement d'adapter les contenus aux réalités opérationnelles et contextualisées, de renforcer l'accès à la formation, de **massifier le développement des compétences** mais aussi de répondre aux attentes de publics qui aspirent à se former autrement : de manière plus souple, plus autonome et plus immédiate.

En savoir +

#03

Une gestion responsable des fonds confiés

3.1. Plus de 730 millions de fonds gérés

3.2. Une productivité avérée et une qualité de service éprouvée...

3.3. ... Sans faire de concessions sur le management des risques !

3.4. Les subventions, une capacité d'intervention plus sélective mais toujours essentielle

737 924 293 €
de fonds gérés en 2024

76%
dédiés à l'alternance

#3.1.

Plus de 730 millions de fonds gérés

Jérôme Bouron
Directeur général adjoint délégué
à l'organisation et à la transformation

« Encore une année placée sous le signe de la transformation. 2024 aura permis d'aller encore plus loin dans l'optimisation des outils et des moyens nécessaires à la bonne marche d'un Opco responsable dans sa gestion, performant dans le service qu'il rend à ses adhérents, et en maîtrise de tous les risques afférents à la relation qui le lient à son écosystème. Si en 2023, nous avions posé les fondations d'un nouvel Opco, en 2024, nous en aurons fait une structure solide et robuste.»

Origine et évolution des fonds gérés

Les fonds gérés* correspondent :

- Aux contributions recouvrées par l'URSSAF et reversées à l'Opco par France compétences.
- Aux contributions recouvrées par l'Opco (conventionnelles et volontaires ainsi que les contributions sur les exercices antérieurs), diminuées des reversements effectués à France compétences sur les collectes légales sur exercices antérieurs.
- À la péréquation, représentant le montant reversé par France compétences pour couvrir les engagements de l'alternance.

Les fonds gérés sont en légère augmentation de 2,11% par rapport à l'année dernière. Cette augmentation est essentiellement liée à l'augmentation de la péréquation sur l'alternance de 19 659 079 €. Cependant, même si cette croissance est toujours portée par l'apprentissage, d'autres régimes ont aussi contribué à l'augmentation des fonds gérés :

- Les plans conventionnels de branches ont connu une hausse de près de 6% qui s'explique par une hausse des masses salariales et une augmentation du nombre d'entreprises cotisantes.
- Celui des intermittents du spectacle a enregistré une légère hausse de près de 2% qui se justifie par une augmentation du reversement effectué par France compétences.

* Fonds gérés = Collecte légale (opérée jusqu'au 1er janvier 2025) – reversements obligatoires à France compétences + contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) + contributions intermittents (dont GUSO - Guichet unique du spectacle occasionnel), artistes-auteurs.

Répartition des fonds gérés par section

Type	Fonds gérés 2024 (hors subventions)	Montant
Légaux	Alternance dotation France compétences	154 043 265 €
	Alternance collecte sur exercice antérieur	57 728 €
	Alternance péréquation	406 793 210 €
	Plan de développement compétences des entreprises de moins de 50 salariés dotation France compétences	22 730 229 €
	Plan de développement compétences des entreprises de moins de 50 salariés collecte sur exercice antérieur	30 396 €
Conventionnels et volontaires	Conventionnel de branches année en cours	48 510 663 €
	Conventionnel de branches années antérieures	5 856 020 €
	Versements volontaires année en cours	17 537 864 €
	Versements volontaires années antérieures	1 092 156 €
Publics spécifiques	Plan de développement des compétences des intermittents du spectacle versement France compétences	50 269 354 €
	Plan de développement des compétences des intermittents du spectacle versement France compétences (CPF)	11 351 144 €
	Plan de développement des compétences des intermittents du spectacle année en cours	7 706 100 €
	Plan de développement des compétences des intermittents du spectacle années antérieures	931 729 €
	Plan de développement des pigistes de la presse écrite année en cours	239 443 €
	Plan de développement des pigistes de la presse écrite années antérieures	11 566 €
	Fonds des auteurs dotation France compétences	10 609 247 €
	Fonds des auteurs année en cours	150 574 €
Dispositifs en cours d'extinction	CPF année en cours	0 €
	CPF années antérieures	25 770 €
	Reversement collecte	- 24 377 €
	Plan de formation des 50 ans et plus années antérieures	0 €
	CIF CDI années antérieures	761 €
	CIF CDD années antérieures	1 451 €
	TOTAL	**737 924 293 €**

#3.2.

Une productivité avérée et une qualité de service éprouvée...

Cette année, l'Afdas a encore observé une hausse des fonds gérés entraînant, mécaniquement, une augmentation des gestes métiers afférents. Pour autant, l'Opco est parvenu à gérer cette croissance sans hausse proportionnelle des frais de gestion, ce qui a permis d'améliorer son ratio de productivité de près de 3%.

Ces gains de productivité sont au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises adhérentes et des bénéficiaires mais aussi des prestataires de formation.

Une efficience que l'on doit aux équipes de la Direction nationale des opérations et la Direction financière avec :

- **155 529** demandes de prise en charge engagées
- **305 410** factures payées
- **18 jours** de délai de paiement en moyenne
- **149 502** requêtes traitées
- **72 heures** délai maximum de réponse à un usager

Cette qualité de service est largement saluée par les utilisateurs. Dans le cadre de l'enquête de satisfaction annuelle menée par le cabinet Majors Consultants, la satisfaction à l'égard des services de gestion administrative de l'Opco à l'endroit des entreprises et des particuliers continue de progresser :

Satisfaction de la gestion administrative de l'Opco

95% de satisfaction auprès des entreprises
en augmentation de **+2%** par rapport à 2023

96% de satisfaction auprès des particuliers
identique à 2023

MAJORS CONSULTANTS

#3.3.

... Sans faire de concessions sur le management des risques !

Face à une activité en croissance modérée mais continue, et avec plus de 730 millions d'euros de fonds désormais gérés, la performance de l'Opérateur ne se mesure pas uniquement à sa productivité : elle s'évalue aussi à l'aune de sa capacité à sécuriser durablement la gestion des ressources qui lui sont confiées.

Concilier maîtrise des coûts, efficacité opérationnelle et sécurisation des risques : telle est l'exigence portée par l'Opérateur de compétences, sous l'égide de sa gouvernance paritaire.

Cette gestion responsable de l'institution s'est traduite en actes et par la mise en œuvre de **3 chantiers :**

1. **La structuration d'un dispositif de contrôle interne** solide, adossé à une **cartographie des risques** clarifiée, hiérarchisée et désormais intégrée au pilotage quotidien

2. **Le renforcement du suivi des actions de formation financées,** garantissant leur conformité, leur effectivité et une vigilance accrue face aux risques de dérive ou de fraude

3. **Le renforcement de la cybersécurité,** dans un environnement de plus en plus exposé aux menaces numériques. En 2024, la protection des données, des systèmes et des utilisateurs de l'Afdas a été affirmée comme une priorité stratégique

Les résultats en attestent :

- Plus de 1 million de tentatives de connexion non autorisées bloquées.
- 100% des accès sensibles protégés par une authentification forte.
- Plus de 3 000 courriels d'hameçonnage ou d'escroquerie remédiés ou auto-remédiés.
- Aucun incident majeur ni fuite de données recensés.

La maîtrise des risques numériques repose également sur une acculturation progressive des équipes. À cet effet, des campagnes de sensibilisation et des modules de formation ont été déployés pour l'ensemble des collaborateurs de l'Opco.

#3.4.

Les subventions, une capacité d'intervention plus sélective mais toujours essentielle

En 2024, le montant des subventions gérées par l'Afdas s'établit à un peu plus de 25 millions d'euros, en baisse de 17% par rapport à 2023. Si ce repli marque une inflexion après plusieurs années de dynamique de soutien Covid et post-Covid, ces financements ont néanmoins permis de poursuivre l'accompagnement de projets structurants au profit des branches et des entreprises.

Répartition des subventions selon leur typologie

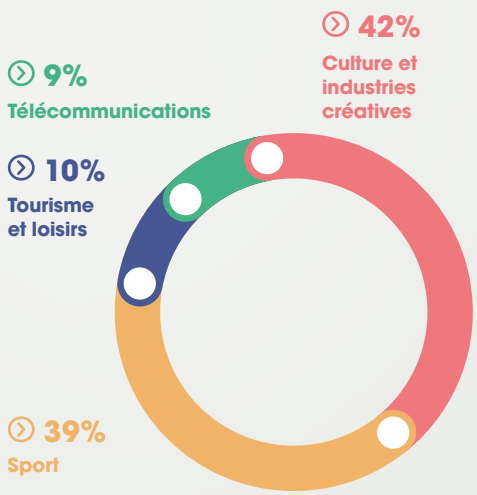
Type de subvention	Montant géré en 2024
FNE-Formation	10 854 313 €
Subvention France Travail au titre de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	8 728 871 €
Autres subventions*	5 698 073 €
Total	**25 281 257 €**

* EDEC, subventions régionales

Focus sur le FNE-Formation

Cette année, le FNE-Formation a représenté plus de 40% du total des subventions gérées par l'Afdas. Conformément aux orientations fixées par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le Conseil d'Administration (CA) de l'Opco avait établi une priorisation d'actions spécifiques et opéré une répartition sectorielle des dotations. Des mesures qui ont été levées par le CA en cours d'année en fonction de la consommation de la subvention, et ce afin de permettre un accès élargi.

Répartition des engagements par grand secteur



S'agissant des thématiques de formation, les adhérents de l'Afdas ont majoritairement investi le champ de la transition numérique (47% des engagements), portée notamment par la digitalisation des activités de la publicité, de la communication, de l'audiovisuel, du spectacle et du tourisme.

L'axe Grands Événements sportifs a concentré 34% des actions, en particulier dans le cadre de la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 mais aussi de leur impact sur l'écosystème sportif.

La transition écologique a, quant à elle, représenté 19% des actions engagées, soit une progression significative par rapport à 2023. Elle concerne principalement les secteurs de l'audiovisuel, du spectacle et du tourisme, dans un contexte de politique publique volontariste.

Ainsi, le FNE-Formation 2024 est encore venu, dans une moindre mesure, en complément des fonds légaux et conventionnels et en accélérateur des transformations structurelles qui impactent les secteurs couverts par l'Opco avec un double objectif : sécuriser l'employabilité des salariés et soutenir la croissance des TPME.

Un pari réussi :

19 562 salariés formés

89% de TPME bénéficiaires des fonds

Focus sur le Plan d'investissement dans les compétences – insertion par l'activité économique (PIC IAE)

Depuis 2019, l'Afdas mobilise des financements au bénéfice des Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) relevant de son périmètre, afin de soutenir la formation des salariés en contrat d'insertion. L'objectif : faire de la formation un levier d'accès à un emploi durable, en appui à l'accompagnement global proposé par ces structures.

En 2024, **264 personnes en insertion** ont ainsi bénéficié d'une formation financée par l'Afdas. Cette dynamique s'incarne à travers des projets emblématiques portés par des acteurs engagés :

Permis de vivre la ville, qui forme à des métiers créatifs et numériques dans l'audiovisuel (*motion design*, musique originale, CV animés, etc.).

© permisdevivrelaville.org

La Lucarne d'Ariane, qui accompagne des publics sous main de justice* vers les métiers techniques et administratifs du spectacle vivant.

Le Comité de volley des Hauts-de-Seine, qui forme des salariés en insertion au métier d'éducateur sportif via des parcours qualifiants comme le BPJEPS**.

Qu'il s'agisse des secteurs des loisirs, du sport, de l'audiovisuel ou du spectacle vivant, ces actions illustrent la complémentarité entre formation et insertion, et renforcent l'impact des SIAE dans l'autonomisation des publics éloignés de l'emploi.

FFvolley
Comité Hauts-de-Seine

© www.lalucarnedariane.org

* Personnes en liberté conditionnelle, sous contrôle judiciaire ou en phase de réinsertion
** Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Sommaire

Focus sur la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

1 757 **demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une action de formation dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC).**

Avec près de 8,7 millions d'euros engagés en 2024, **la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** a représenté plus de 30% du total des subventions gérées par l'Afdas.

Que ce soit pour répondre à des difficultés de *sourcing* sur des métiers techniques ou saisonniers, ou pour préparer l'intégration dans le cadre d'un futur contrat en alternance, la POEC permet une réponse ciblée et concrète aux enjeux d'emploi identifiés par les branches professionnelles. Les profils accompagnés en 2024 témoignent de cette diversité : chargés de production dans le spectacle vivant, bateliers dans un site d'attraction touristique, croupiers dans un casino, surveillants de baignade, techniciens *data center*, agents techniques polyvalents dans un camping, électriciens plateau dans l'audiovisuel, etc.

Entièrement financée par l'Afdas, avec l'appui de l'État et de France Travail, la POEC offre aux entreprises une solution clef en main pour former leurs futurs collaborateurs en amont du recrutement, tout en sécurisant les parcours des candidats.

D'une durée moyenne de 400 heures, incluant une immersion en entreprise, ce dispositif concilie acquisition de compétences, professionnalisation progressive et adaptation fine aux besoins spécifiques des branches professionnelles.

Au-delà de la mise en œuvre des formations, l'Afdas joue un rôle central en tant qu'ingénieur de parcours et de financement, assurant une articulation fluide entre les enjeux de branches et territoires, et les besoins opérationnels des entreprises. Une façon concrète de renforcer l'utilité sociale de l'Opco, tout en consolidant l'efficacité des dynamiques d'insertion.

Parcours de formation sur mesure « les machinistes » : 14 apprenants, 4 mois de préparation opérationnelle à l'emploi suivis de 6 mois en contrat de professionnalisation dans un théâtre. En partenariat avec Ekhoscènes.

#04

Un développement et des innovations au service de la qualité

4.1. L'alternance : un levier de transmission et de professionnalisation

4.2. Les plans de développement des compétences : pour transformer les organisations et sécuriser les trajectoires professionnelles

4.3. Accompagner la transition écologique des secteurs, du geste métier à la stratégie

4.4. Du sur-mesure au prêt-à-porter

4.5. Un opérateur de proximité, au service de tous et de chacun

160 607
personnes formées*

12 508
organismes de formation et CFA financés

+3%
d'apprentis

* Salariés permanents, salariés intermittents du spectacle, artistes-auteurs, journalistes de presse rémunérés à la pige

Amandine Mutel
Directrice générale adjointe déléguée à la stratégie, au développement et à l'innovation

« Il n'y a pas de développement ni d'innovation sans que ne se pose la question de la qualité : le développement de l'apprentissage en est bien la preuve aujourd'hui.

Et c'est cette exigence de qualité qui doit conditionner l'adéquation entre les besoins en qualifications et en compétences de nos branches, de nos entreprises, de nos salariés, et une offre de formation à même de garantir une professionnalisation durable.

Pour ce faire, l'Opco doit continuer à structurer l'innovation dont il a fait preuve en passant, chaque fois que c'est possible, d'un service sur mesure pour une branche, un adhérent, ou un public spécifique à un service prêt-à-porter modélisé, contextualisé, et pensé pour accompagner la transformation des organisations.

Cette ambition se traduit notamment par une offre de services qui se phygitalise sans se déshumaniser : des outils relationnels numériques conçus pour enrichir l'expérience, sans jamais remplacer la relation directe, incarnée, qui fait la force de notre service de proximité. »

#4.1.

L'alternance : un levier de transmission et de professionnalisation

En 2024, les branches professionnelles accompagnées par l'Afdas ont poursuivi leur engagement en faveur de l'alternance, confirmant ce dispositif comme un levier central de professionnalisation, de transmission et de renouvellement des compétences.

Avec près de 55 000 contrats enregistrés, l'alternance reste un choix stratégique pour les entreprises de nos secteurs. Le nombre de contrats d'apprentissage connaît encore une légère progression (+3% par rapport à 2023), témoignant d'une dynamique toujours positive, bien qu'entrant dans une phase de stabilisation.

Après plusieurs années de croissance soutenue, l'alternance atteint désormais un palier, qui appelle une évolution des priorités : d'une logique de volume à une logique de qualité, centrée sur l'adéquation entre les parcours proposés et les besoins concrets des branches, des territoires et des apprenants.

Dans cette perspective, l'Afdas a poursuivi en 2024 ses travaux de structuration et d'analyse en publiant la deuxième édition de son Observatoire de l'alternance. Ce bilan dresse un panorama des dynamiques à l'œuvre : répartition des contrats par branche, par région et par taille d'entreprise, formations suivies, profil des alternants, niveau de qualification...

Observatoire de l'alternance 2024

Chapitre 1

Les contrats en alternance financés par l'Afdas

Une participation active à la progression de l'alternance en France

54 092 Contrats en alternance enregistrés en 2024

Pourcentages de répartition des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation

5%
contrats de professionnalisation enregistrés

95%
contrats d'apprentissage enregistrés

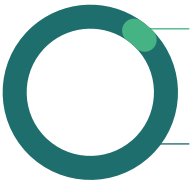
+3%
de croissance sur les contrats d'apprentissage

En France, les recrutements en apprentissage restent stables avec 878 900* nouveaux contrats soit **une progression de 3% par rapport à 2023**.

Les secteurs de l'Afdas affichent la même progression pour 2024. L'Opco contribue ainsi à l'effort national de promotion et développement de l'apprentissage comme une voie d'excellence.

86 616 Contrats** en alternance en cours sur l'année 2024 dans les secteurs couverts par l'Opco

Répartition des contrats d'apprentissage en cours et des contrats de professionnalisation en cours



2 524
contrats de professionnalisation en cours**

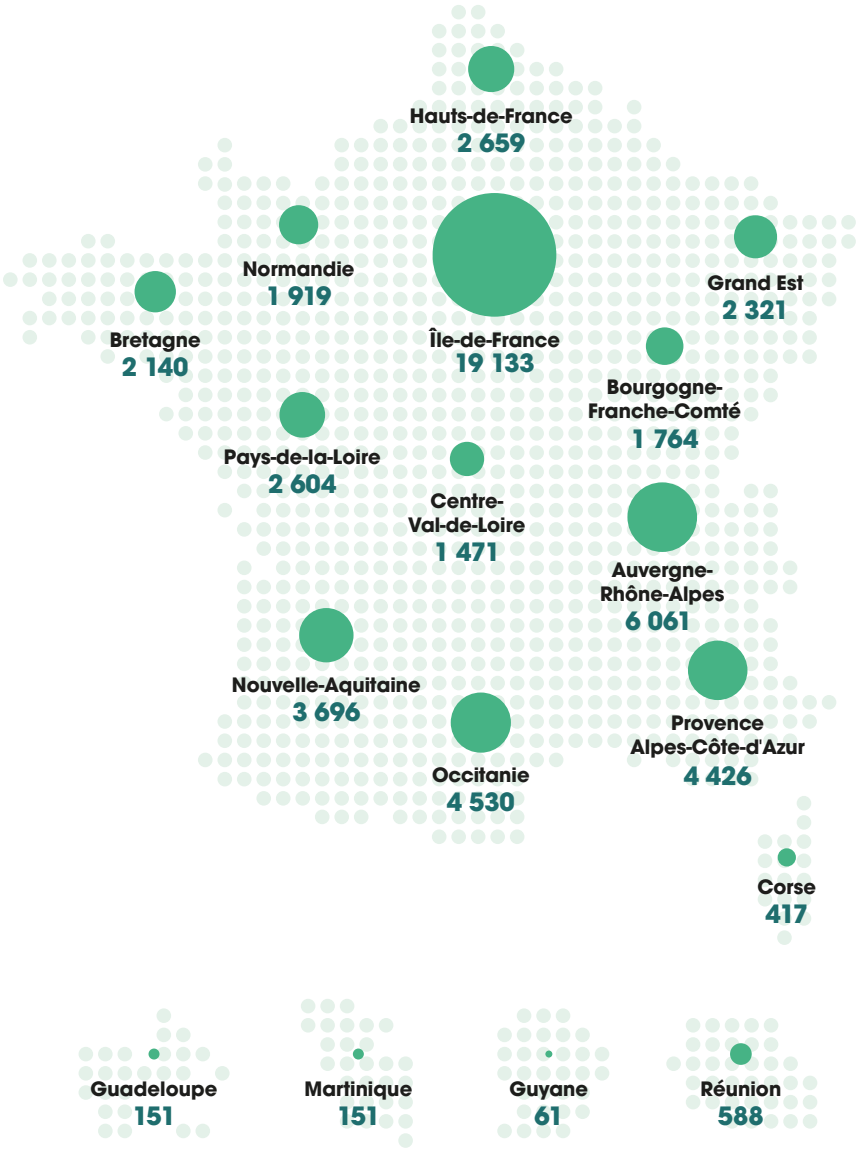
84 092
contrats d'apprentissage en cours**

97%
de contrats d'apprentissage

* Au niveau national : source DARES - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques – Séries longues : Le contrat d'apprentissage

** Contrats enregistrés 2024 + stock contrats ayant 1 jour d'existence en 2024

Les territoires, terres d'alternance !

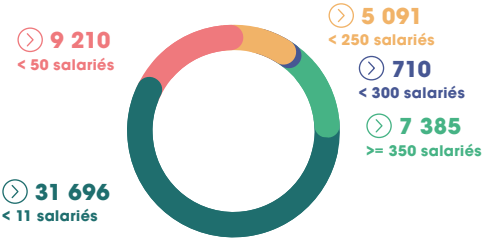


65% des contrats en alternance sont signés en région. L'Île-de-France, qui compte 27% des entreprises adhérentes, représente 35% des contrats, du fait de la localisation des sièges sociaux des grandes entreprises adhérentes notamment dans les secteurs de l'audiovisuel, des télécommunications et de la publicité.

Ces chiffres démontrent que les régions sont de véritables terres de projets emploi-formation parce que terres de sport, de culture, de tourisme, de loisirs et de divertissement.

L'alternance, un levier de recrutement pour les TPME

Répartition des contrats en alternance par tranche d'effectif



1 adhérent sur 3 a conclu un contrat en alternance en 2024 avec une très forte mobilisation des entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent ¾ des recrutements effectués.

Par ailleurs, une tendance déjà constatée en 2023 : l'augmentation de 3% du nombre d'entreprises ayant recours à l'apprentissage et une progression de près de 5% pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La dynamique alternance dans les secteurs de l'Afdas est portée à la fois par des recruteurs réguliers d'apprentis et des primo-employeurs d'alternants :

- **40% des entreprises qui avaient conclu un contrat d'apprentissage en 2023 ont de nouveau recruté en apprentissage en 2024.**
- **29% des employeurs d'alternants en 2024 n'avaient jamais recruté d'alternants auparavant.**

Part du nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation par tranche d'effectif

Tranche d'effectif	Nombre de contrats d'apprentissage en 2024	Nombre de contrats de professionnalisation en 2024
< 11 salariés	30 976	720
< 50 salariés	8 742	468
< 250 salariés	4 640	451
< 300 salariés	601	109
>= 350 salariés	6 382	1 003
Total	51 341	2 751

15% **des contrats en alternance engagés en 2024 sont rompus au 30 juin 2025.**

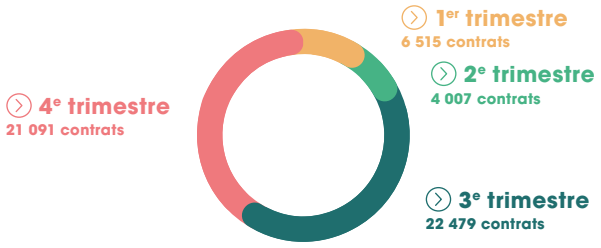
NB : Le taux de rupture a été calculé, comme le taux DARES, en excluant les ruptures qui ont lieu dans les 2 derniers mois du contrat.

Le taux de rupture moyen tous secteurs confondus de **l'Afdas est 3 points en dessous de la moyenne nationale** constatée par la DARES* et en baisse de presque 2,5 points par rapport à 2023. Des résultats qui sont le fruit d'un plan d'action « Sécuriser l'intégration des alternants » à destination des TPME et primo-employeurs à l'œuvre sur l'ensemble du territoire et d'une offre de formation référencée par l'Afdas dédiée à la montée en compétences du maître d'apprentissage.

* Sources rapport rupture apprentissage juillet 2024 DARES : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/217c6bdf1c17ffaef9e4eea23aa04850/Dares_Analyses_Ruptures_Contrats_Apprentissage.pdf

L'alternance toujours très rythmée par le calendrier scolaire

Répartition des contrats engagés par trimestre



La grande majorité des contrats débute à partir du mois de septembre avec un pic très marqué au troisième trimestre indiquant un recours à l'alternance toujours très ancré sur les rythmes scolaires, en particulier pour l'apprentissage. Cependant, 20% des recrutements ont aussi lieu au 1er et au 2e trimestre, en cohérence avec l'effet de saisonnalité constaté dans certains secteurs comme les loisirs et le tourisme.

Répartition des contrats selon leur durée

Durée du contrat	Nombre de contrats d'apprentissage en 2024	Nombre de contrats de professionnalisation en 2024	Total
< 1 an	29 949	2 283	32 232
entre 1 et 2 ans	18 694	425	19 119
> 2 ans et plus	2 698	43	2 741
Total	51 341	2 751	54 092

Une logique sectorielle que l'on retrouve aussi dans la durée des contrats :

- **Les contrats de moins de 1 an sont conclus majoritairement dans les secteurs du sport, du tourisme et des loisirs, notamment calés sur la saison sportive et touristique.**
- **Les contrats de 1 an et plus sont conclus pour la plupart dans les secteurs de la culture, de l'audiovisuel et des télécoms. Cette durée s'explique par le niveau de diplôme plébiscité par ces secteurs, niveaux 6 et 7 en grande majorité.**

Chapitre 2

Une dynamique sectorielle portée par l'engagement des branches

Une consolidation de l'apprentissage dans l'ensemble des secteurs

Répartition du nombre de contrats d'apprentissage par secteur d'activité

Secteurs	Nombre de contrats en 2024
Culture, Communication et Médias	16 599
Télécommunications	3 808
Sport et Golf	24 593
Tourisme et Loisirs	6 171
Divers	170

Une légère hausse de l'apprentissage est observée sur la majorité des secteurs de l'Afdas, signe d'un engagement durable des entreprises en faveur de cette modalité.

Néanmoins, le développement de l'apprentissage reste inégal selon les branches. Dans certains secteurs comme la branche du sport, ce recours est ancré depuis plus de cinq ans. En 2024, **la seule branche du sport concentre près de 47% des contrats en alternance** conclus par l'Afdas, témoignant d'une dynamique forte renforcée par une progression de 7% des embauches en apprentissage. Cette tendance s'inscrit dans la croissance continue des emplois dans le sport, intensifiée par l'effet des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024.

En effet, selon l'INJEP*, le nombre de licences annuelles délivrées par 45 fédérations principales a bondi d'environ 5% à la rentrée 2024-2025. **Certaines fédérations, comme le tennis de table (+20%), l'escrime (+25%) ou le triathlon (+32%), ont enregistré une explosion des prises de licence.** Cet afflux de nouveaux licenciés, motivé notamment par les exploits et la visibilité des athlètes français durant les JOP 2024, se traduit également par une montée en puissance des structures professionnelles et des embauches en apprentissage.

Parallèlement, des acteurs de la filière (clubs, réseaux, associations) et des initiatives publiques jouent un rôle majeur dans le défi social du sport (insertion, inclusion, santé, bien-être) en s'appuyant sur les contrats d'apprentissage comme levier d'inclusion et de professionnalisation.

* Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire

Au-delà du sport, d'autres secteurs affichent un recours soutenu à l'alternance, bien que les dynamiques varient.

La branche de la publicité concentre 12% des contrats financés, malgré une légère baisse de 2% du nombre d'apprentis. **L'audiovisuel représente 8% des contrats,** avec un recul équivalent, tandis que **les télécommunications, avec 7% des contrats,** enregistrent une progression de 1%. **Les loisirs et le spectacle vivant atteignent respectivement 7% et 6% des contrats,** avec une croissance marquée en 2024 : +11% pour les loisirs, +1% pour le spectacle vivant.

Dans le champ culturel (audiovisuel, spectacle vivant etc.), le développement de l'apprentissage s'est structuré de manière plus progressive. Il a souvent nécessité la création ou l'adaptation de formations spécifiques, en raison de modèles économiques fondés sur les rythmes de création de production et de diffusion avec une grande diversité des métiers. Ce contexte a exigé une ingénierie de parcours sur mesure, à la fois souple et professionnalisante, que les branches ont progressivement consolidée avec l'appui de l'Afdas. Aujourd'hui, l'apprentissage y est pleinement reconnu comme un levier d'intégration professionnelle, en particulier pour les jeunes talents entrant dans les filières culturelles.

Enfin, **l'hôtellerie de Plein Air (HPA)** demeure un secteur à fort potentiel pour le développement de l'alternance. Après une progression marquée en 2023, la branche enregistre encore une **hausse de 3% des contrats en 2024,** confirmant une dynamique prometteuse, notamment grâce à l'accompagnement des services de l'Opco. L'enjeu central réside désormais dans l'adéquation entre l'offre de formation en apprentissage et les besoins spécifiques des employeurs. Cela suppose la structuration de parcours réellement adaptés aux particularités du secteur, en particulier la forte saisonnalité de l'activité, afin de garantir à la fois attractivité pour les jeunes et opérationnalité pour les structures d'accueil.

Le contrat de professionnalisation : une réponse ciblée aux besoins en compétences

Répartition du nombre de contrats de professionnalisation par secteur d'activité

Secteurs	Nombre de contrats en 2024
Culture, Communication et Médias	829
Télécommunications	402
Sport et Golf	553
Tourisme et Loisirs	958
Divers	9

Le recours au contrat de professionnalisation en 2024 a connu une baisse de 41%. Deux raisons à cette baisse :

- **Un mouvement continu de report sur l'apprentissage lorsque le recrutement peut être accompagné par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre plein et entier.**
- **La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche sur ce dispositif.**

Le contrat de professionnalisation demeure un outil mobilisé par les entreprises pour répondre à des besoins de qualification spécifiques. Il ne s'agit pas d'un dispositif de substitution à l'apprentissage, mais bien d'un levier complémentaire, particulièrement pertinent dans un contexte où l'évolution des compétences s'accélère. L'adéquation entre les objectifs de formation (« ce à quoi » on se forme) et les finalités professionnelles (« ce pour quoi » on se forme) s'inscrit dans une logique pragmatique : acquérir un geste métier, une posture ou une expertise immédiatement mobilisable en situation de travail.

En 2024, 60% des contrats de professionnalisation engagés visent un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les conventions collectives nationales. Ce cadre permet de déployer une politique d'alternance « adéquationniste », particulièrement adaptée aux spécificités des secteurs couverts par l'Afdas, pour 3 raisons souvent combinées :

- **L'inclusion de publics éloignés de l'emploi dans des secteurs historiquement porteurs de cohésion sociale.**
- **L'absence, dans certains cas, d'une offre de formation initiale adaptée aux compétences réellement attendues sur le terrain.**
- **La nécessité d'acquérir un geste professionnel dans des conditions d'emploi atypiques ou évolutives.**

Cette logique d'adéquation est particulièrement pertinente dans des secteurs comme le sport, l'hôtellerie de plein air ou les loisirs, où l'Opco accompagne les acteurs à travers des ingénieries de parcours sur mesure, conçues pour coller au plus près des besoins opérationnels des employeurs.

Chapitre 3

Le profil des bénéficiaires

À chaque âge son contrat !

L'alternance à tout âge...

L'âge moyen des alternants au sein des branches de l'Afdas est de :

- **22 ans pour les contrats d'apprentissage**
- **28 ans pour les contrats de professionnalisation**

22 ans
âge moyen des alternants

L'âge moyen des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est plus élevé que celui observé pour les contrats d'apprentissage. Cette différence reflète la complémentarité des deux dispositifs, chacun s'adressant à des publics aux profils et aux parcours distincts.

Répartition des contrats par tranche d'âge

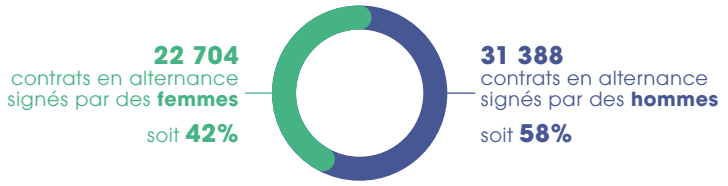
Tranche d'âge	Nombre d'alternants en 2024
< 18 ans	2 108
18 - 20 ans	17 705
21 - 25 ans	28 634
26 - 29 ans	3 751
30 - 34 ans	954
35 - 44 ans	640
45 - 50 ans	155
51 ans et +	145
Total	54 092

63% des contrats sont signés par des alternants ayant 20 ans ou plus, ce qui est légèrement plus que la moyenne nationale de 58%* constatée par la DARES. Cette donnée doit être croisée avec le niveau de diplômes visé, qui est à 67% supérieur ou égal au Bac +2 (niveau 5).

* Source DARES – https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage

Une quasi-parité et une démarche inclusive impulsée

Répartition femmes-hommes des contrats engagés



Avec 31 388 contrats signés par des hommes et 22 704 par des femmes en 2024, la répartition femmes-hommes des recrutements en alternance dans les secteurs couverts par l'Afdas révèle une dynamique encourageante vers davantage de mixité. Cette évolution traduit l'engagement des branches professionnelles à promouvoir l'accès de toutes et tous aux métiers. Dynamique inclusive que nous retrouvons aussi ci-dessous :

6% des alternants en 2024 sont issus des quartiers prioritaires de la ville*

2 195 alternants relèvent des « publics prioritaires »

Répartition des contrats par « publics prioritaires »

	Apprentissage	Professionnalisation
Public RQTH**	566	52
Bénéficiaires minimas sociaux (hors BOETH*** et RQTH**)	64	86
Sans niveau initial	714	91
Autre public nouvelle chance	68	554
Total	1 412	783

L'alternance est un vecteur d'inclusion et permet à des personnes éloignées de l'emploi d'obtenir une certification ou qualification professionnelle.

* Selon le géoréférencement effectué grâce au service de l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT).
** Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé
*** Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Chapitre 4

Les formations et les certifications

Le contrat d'apprentissage

Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de certification

Niveau du diplôme visé	Nombre de contrats en 2024
Niveau 3 (CAP, BEP,...)	2 642
Niveau 4 (BP, BT, Bac pro. ou techno)	13 107
Niveau 5 (BTS, DUT, etc.)	9 767
Niveau 6 (Licence, master 1)	10 760
Niveau 7 (Grade master)	15 065

En 2024, plus de 69% des apprentis accompagnés par l'Afdas ont préparé un diplôme, un titre ou une certification de niveau égal ou supérieur au niveau 5 (Bac +2), notamment dans les secteurs de la culture, des industries créatives et des télécommunications. Cette dynamique témoigne de l'ouverture décisive de l'alternance à des métiers hautement qualifiés, longtemps peu accessibles par cette voie. Pourtant, cette avancée est aujourd'hui fragilisée par la décision de France compétences d'appliquer un traitement homogène à l'ensemble des formations de niveaux 6 et 7. Cette mesure, qui se traduit par un plafonnement des niveaux de prise en charge (NPEC) et par une participation financière obligatoire de l'employeur depuis le 1er juillet 2025, risque de constituer un frein majeur au développement de l'alternance dans ces secteurs.

En effet, les entreprises concernées sont en grande majorité des TPE, qui ne seront pas en mesure d'absorber ce reste à charge, menaçant à court terme la viabilité de nombreux projets de formation. Cette évolution intervient alors même que des branches comme celle de la culture ont su expérimenter puis structurer des parcours d'apprentissage adaptés aux réalités spécifiques de leurs activités. Ces dernières années, elles ont réussi à modéliser des formations permettant l'accès à des métiers exigeants, artistiques ou techniques, tels que comédien, danseur, chanteur lyrique, cinéaste, régisseur son ou machiniste, via l'apprentissage.

Pour répondre aux exigences des économies de projet et à la discontinuité des activités dans ces secteurs, les organismes de formation ont, avec l'appui de l'Opco, élaboré des parcours sur mesure, adaptés, et parfois même innové jusqu'à concevoir de véritables modèles économiques. Ce fragile équilibre pourrait aujourd'hui être compromis.

Top 50 des certifications visées dans le cadre des contrats d'apprentissage

Code RNCP	Intitulé de certification	Nbre de contrats d'apprentissage
RNCP tous BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (toutes spécialités)	8 509
RNCP34030 RNCP38368	Négociation et digitalisation de la relation client	1 242
RNCP tous DEJEPS	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (toutes spécialités)	1 215
RNCP34079 RNCP39063	Négociateur technico-commercial	941
RNCP32350 RNCP38662	Animateur loisir tourisme	867
RNCP17791 RNCP36803	Employé administratif et d'accueil	839
RNCP35646 RNCP38575	Responsable de petite et moyenne structure	838
RNCP7481 RNCP37198	Communication	809
RNCP34031 RNCP38362	Management commercial opérationnel	675
RNCP38292	Moniteur de football	670
RNCP31005 RNCP37717	Conseiller commercial	667
RNCP35280	Manager des organisations	584
RNCP619 RNCP38877	Métiers du football	563
RNCP36991	Manager de la communication	547
RNCP35331 RNCP37890	Tourisme	478
RNCP30833 RNCP40011	Animation-gestion de projets dans le secteur sportif	426
RNCP36045	Responsable des organisations sportives	410
RNCP31916 RNCP38504	Manager des stratégies marketing et communication	368
RNCP27509 RNCP38278	Manager des entreprises de la communication	357
RNCP34317	Responsable marketing et événementiel sport	342
RNCP38131	Responsable marketing et communication	335
RNCP28763 RNCP37006	Responsable de projet marketing communication	318
RNCP36701 RNCP39360	Administrateur de projets culturels Administrateur de projets artistiques et culturels	294
RNCP38586	Manager de la stratégie marketing	291
RNCP35907	Marketing, vente (fiche nationale)	284
RNCP32360 RNCP38363	Gestion de la PME	270
RNCP31496 RNCP38208	Information, communication (fiche nationale)	264
RNCP35208	Manager commercial et marketing	259
RNCP28716 RNCP36982	Manager des stratégies communication marketing	249
RNCP38123	Responsable du développement commercial	245
RNCP35217 RNCP37077 RNCP38935	Journaliste web et multimédia/Journaliste web	232
RNCP32170 RNCP38700	STAPS : management du sport (fiche nationale)	226
RNCP28280 RNCP37597 RNCP38752	Monteur / monteuse audiovisuel	224

Code RNCP	Intitulé de certification	Nbre de contrats d'apprentissage
RNCP37775	Manager de la communication de marque	214
RNCP35313 RNCP37722	Agent de médiation, information, services	214
RNCP31885 RNCP38917	Éducateur de handball	201
RNCP29816 RNCP36616	Technicien audiovisuel multitechnique	197
RNCP31883 RNCP36590 RNCP38942	Directeur artistique numérique Directeur artistique	190
RNCP36992 RNCP40602	Manager de la création et du design de marque	190
RNCP34463 RNCP40281	Journaliste	176
RNCP34589	Chargé de communication plurimédia	175
RNCP38583	Manager du développement commercial	173
RNCP35955	Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (fiche nationale)	173
RNCP32369 RNCP39927	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - CPJEPS - Mention Animateur d'activités et de vie quotidienne	173
RNCP34364 RNCP40366	Designer - manager de projet	166
RNCP34340 RNCP40377	Chef de projet e-business	166
RNCP34024 RNCP39136	Diplôme d'Institut d'études politiques	166
RNCP35541	Chef de projets digitaux	166
RNCP35924	Gestion (fiche nationale)	165
RNCP31993 RNCP38589	Directeur artistique et de la création	164

Certifications « cœur de métier » Certifications transverses

61 % des certifications du top 50 visent un diplôme « cœur de métier »

Parmi les 50 certifications les plus mobilisées en 2024, 30% relèvent du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS), toutes mentions confondues. Ce diplôme atteste des compétences professionnelles requises pour exercer les fonctions d'animateur, de moniteur ou d'éducateur sportif. Cette forte représentation est en cohérence avec la dynamique de recrutement observée dans la branche du sport, amplifiée en 2024 par l'effet Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. L'afflux de nouveaux licenciés dans les clubs a renforcé les besoins en encadrement qualifié, stimulant le recours à l'alternance pour répondre rapidement à cette demande.

À l'inverse, dans les 70% restants, plus de la moitié des certifications sont « transversales» et correspondent à des diplômes et métiers communs à plusieurs branches. Ce qui constitue une singularité propre aux branches fédérées par l'Afdas : l'opérateur finance ainsi un volume important de formations en petits effectifs, traduisant la diversité, la richesse et parfois la rareté des métiers représentés dans ses secteurs. Cette spécificité appelle une attention particulière dans la structuration de l'offre de formation en alternance, afin d'en préserver l'adaptabilité et la pertinence.

Top 5 des certifications pour le secteur Culture, Communication et Médias*

Code RNCP	Intitulé de certification	Nbre de contrats
RNCP36991	Manager de la communication	441
RNCP34030 RNCP38368	Négociation et digitalisation de la relation client	378
RNCP7481 RNCP37198	Communication	334
RNCP27509 RNCP38278	Manager des entreprises de la communication	308
RNCP36701 RNCP39360	Administrateur de projets culturels/Administrateur de projets artistiques et culturels	284

* Agences de mannequins, audiovisuel, distribution de films, distribution directe, édition, exploitation cinématographique, presse, publicité, spectacle vivant

Top 5 des certifications pour le secteur Télécommunications

Code RNCP	Intitulé de certification	Nbre de contrats
RNCP34030 RNCP38368	Négociation et digitalisation de la relation client	177
RNCP34031 RNCP38362	Management commercial opérationnel	157
RNCP35455	Réseaux & télécommunications : cybersécurité	114
RNCP35340	Services informatiques aux organisations : Option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; Option B « Solutions logicielles et applications métiers »	81
RNCP35907	Marketing, vente (fiche nationale)	50

Top 5 des certifications pour le secteur Sport et Golf

Code RNCP	Intitulé de certification	Nbre de contrats
RNCP tous BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (toutes spécialités)	8 185
RNCP tous DEJEPS	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (toutes spécialités)	1 206
RNCP17791 RNCP36803	Employé administratif et d'accueil	822
RNCP34079 RNCP39063	Négociateur technico-commercial	812
RNCP35646 RNCP38575	Responsable de petite et moyenne structure	765

Top 5 des certifications pour le secteur Tourisme et Loisirs*

Code RNCP	Intitulé de certification	Nbre de contrats
RNCP32350 RNCP38662	Animateur loisir tourisme	701
RNCP35331 RNCP37890	Tourisme	432
Regroupement de plusieurs RNCP concernés	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (toutes spécialités)	288
RNCP34031 RNCP38362	Management commercial opérationnel	249
RNCP34030 RNCP38368	Négociation et digitalisation de la relation client	244

* Casinos, HPA, loisirs, organismes de tourisme

L'alternance en mouvement : retour sur le tour de France des Rencontres Territoriales 2024

Initiées dès 2022, les Rencontres Territoriales de l'Alternance (RTA) s'inscrivent comme un rendez-vous incontournable de l'écosystème de l'alternance. Ces rencontres réunissent, dans chaque région, l'ensemble des acteurs engagés au quotidien dans son déploiement : centres de formation d'apprentis (CFA) et organismes de formation, partenaires institutionnels, entreprises et employeurs locaux.

Conçues dans une logique coopérative et dynamique, les RTA favorisent le croisement des expertises pour co-construire des politiques d'alternance à la fois durables et adaptées aux réalités de terrain. L'objectif : articuler les spécificités des branches avec les enjeux propres à chaque territoire, pour maximiser l'impact social et économique de l'alternance.

À chaque édition, le programme se déploie autour de 3 tables rondes, placées sous le signe de l'expérimentation et du retour d'expérience, visant à partager visions, bonnes pratiques et leviers de transformation. Ensemble, les participants ont assumé une ambition commune : faire de l'alternance un outil de développement à la fois quantitatif et qualitatif, ancré dans les besoins réels du territoire.

En 2024, 5 étapes ont rythmé ce tour de France dans des lieux emblématiques des secteurs couverts par l'Afdas :

- **Lyon, le 14 octobre au Sucre**
- **Bordeaux, le 7 novembre à la MECA – Maison de l'économie créative et de la culture**
- **Rennes, le 18 novembre à la Maison des associations**
- **Caen, le 21 novembre à l'IMEC – Institut mémoires de l'édition contemporaine**
- **Nantes, le 26 novembre au Lieu Unique**

+ de 500 participants ont pris part à ces rencontres en 2024

Le tour de France se poursuit en 2025, avec une première étape qui s'est déroulée à Paris le 13 mai, avant de rejoindre :

- **Marseille le 9 octobre 2025**
- **Lille le 14 octobre 2025**
- **Montpellier le 4 novembre 2025**

Accédez au replay :

Le soutien à l'investissement des CFA pour un développement qualitatif de l'apprentissage

Le soutien à l'investissement des CFA contribue au développement de l'apprentissage dans les champs couverts par l'Afdas. Ainsi, en 2024, une enveloppe annuelle de 1,5 million d'euros a été mobilisée.

Objectif : accompagner les investissements des CFA pour garantir la qualité des enseignements en lien avec les besoins en compétences des entreprises des champs de l'Afdas.

2 axes prioritaires visés :

1. L'acquisition ou la modernisation d'équipements pédagogiques nécessaires à l'enseignement de gestes métiers.
2. L'acquisition ou la modernisation des supports et/ou outils pédagogiques pour assurer la transmission des savoirs.

Une attention particulière, sous la forme de points bonus, a été portée aux projets prenant en compte des impératifs de la transition écologique et/ou de l'inclusion des publics prioritaires ou empêchés, en cohérence avec les engagements de l'Afdas.

Un bilan positif et la conviction que le soutien à l'investissement des CFA contribue résolument à une croissance qualitative de l'apprentissage dans et pour les secteurs couverts par l'Opco.

Entre 2020 et 2024, l'Afdas a porté 4 appels à projets qui se sont concrétisés par :

150 CFA accompagnés

+ de 14 000 apprentis formés

5,7 M€ versés aux CFA

Les chiffres clés de l'alternance en 2024

1/3 1 adhérent sur 3 recrute en alternance

54 092 contrats enregistrés en 2024

x 2,3 apprentis en 4 ans dans les secteurs de l'Afdas

96% des alternants ont moins de 30 ans

6% des alternants sont issus des quartiers prioritaires des villes (QPV)

42% de femmes en alternance

61% des certifications du top 50 visent un diplôme « cœur de métier »

69% des apprentis ont préparé un diplôme, un titre ou une certification de niveau supérieur ou égal au niveau 5 (Bac +2)

#4.2.

Les plans de développement des compétences : pour transformer les organisations et sécuriser les trajectoires professionnelles

131 939 salariés permanents formés, +5% par rapport à 2023

Plus de 1 salarié permanent sur 4 bénéficie d'une formation financée par l'Opco, un taux d'accès qui témoigne d'une dynamique de professionnalisation solide et constante dans les secteurs couverts par l'Afdas.

Les entreprises de moins de 50 salariés continuent de mobiliser massivement le plan de développement des compétences. Ce dispositif demeure l'un des leviers privilégiés pour accompagner les mutations, renforcer l'employabilité et ancrer durablement la formation dans le fonctionnement des TPE-PME.

Actions financées

Actions financées au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés	
Nombre d'actions financées en 2024	53 703
Montant engagé en €	34 633 268
Actions financées au titre du plan de développement des branches	
Nombre d'actions financées en 2024	126 368
Montant engagé en €	76 509 358
Actions financées au titre du versement volontaire des entreprises	
Nombre d'actions financées en 2024	41 269
Montant engagé en €	17 547 604

602 Appuis-Conseils financés en 2024

Loin d'être une réponse standardisée, la formation devient souvent pertinente à la condition d'être pensée en amont, à partir d'un diagnostic partagé et d'un accompagnement structuré.

Qu'il s'agisse d'un besoin d'organisation, de pilotage RH, ou d'un enjeu plus ciblé – transformation numérique, transition écologique, engagement RSE – ces accompagnements permettent d'inscrire la formation dans une stratégie globale d'évolution des compétences et de transformation des organisations.

Dans une logique d'innovation continue, l'Afdas a expérimenté et développé, il y a maintenant deux ans, l'Appui-Conseil collectif.

Cette modalité réunit un groupe d'entreprises d'un même secteur ou territoire autour de problématiques partagées, favorisant ainsi la co-construction de solutions, le partage de pratiques et la mutualisation des besoins.

Elle constitue un levier pour faire émerger une culture managériale durable et accompagner les dynamiques collectives à l'échelle d'une filière ou d'un écosystème local.

© Sophie Lenormand, e-pigramme

Dossier de presse Ekhoscènes

© Diogène Productions

↵ Sommaire

Focus sur l'expérimentation « Quel cap pour mon organisation ? »

« Quel Cap » est un programme expérimental de formation-action lancé en 2024, à destination des dirigeants et salariés d'entreprises du spectacle vivant, sous l'impulsion de leur organisation patronale Ekhoscènes. Il vise à accompagner les organisations dans la redéfinition de leur stratégie à l'aune des enjeux écologiques, sociaux et économiques.

Conçu autour de binômes dirigeants/salariés, le parcours alterne temps collectifs (formation, ateliers, échanges de pratiques) et accompagnements individuels en entreprise, sur une période de vingt-quatre mois.

Quels bénéfices pour les participants et les organisations ?

Prise de recul et montée en compétences :
des outils concrets pour comprendre les enjeux systémiques, structurer une stratégie et engager une redirection écologique.

Renforcement du collectif :
amélioration du dialogue interne, co-construction de la stratégie, meilleure circulation de l'information et implication des équipes.

Transformation managériale :
évolution des postures de leadership, responsabilisation partagée, diffusion d'une culture de coopération.

Ouverture et inspiration :
échanges entre pairs, décloisonnement sectoriel, rencontres avec des acteurs engagés.

Le programme a été prolongé en 2025 pour accompagner la mise en œuvre des plans d'action, renforcer la coopération inter-entreprises et faire émerger des chantiers collectifs.

Ce qu'en disent les participants...

Les témoignages font ressortir :

Des changements profonds dans les pratiques de direction :
« Ce programme m'a permis d'aligner ma posture avec les enjeux de notre époque. »

Un impact concret sur les entreprises :
« On repart outillés, avec des idées et des outils pour transformer nos pratiques. »

Un renforcement de la place des salariés dans la réflexion stratégique :
« La co-réflexion crée de l'adhésion et valorise des métiers invisibilisés. »

Une dynamique collective précieuse :
« C'est une respiration, une maïeutique entre pairs. »

28 668 particuliers formés, +22% par rapport à 2023

L'Afdas joue un rôle essentiel et singulier dans l'accompagnement et l'accès à la formation des publics spécifiques : salariés intermittents du spectacle, artistes-auteurs, journalistes de presse rémunérés à la pige.

Dans des univers professionnels marqués par la discontinuité des contrats, la fragmentation des parcours ou encore la pluriactivité, la formation demeure un point d'ancrage solide, permettant aux professionnels de préserver ce capital de compétences, de faire évoluer leurs qualifications, et de se projeter dans la durée.

Actions financées en 2024

Actions financées au titre du plan de développement des compétences des salariés intermittents du spectacle	
Nombre d'actions financées en 2024	26 370
Montant engagé en €	87 229 017
Nombre de salariés intermittents du spectacle formés	23 715
Taux d'accès à la formation des salariés intermittents du spectacle	17%
Actions financées au titre de la formation des artistes-auteurs	
Nombre d'actions financées en 2024	6 445
Montant engagé en €	15 298 535
Nombre d'artistes-auteurs formés	4 672
Taux d'accès à la formation des artistes-auteurs	1%
Actions financées au titre du plan de développement des compétences des journalistes de presse écrite rémunérés à la pige	
Nombre d'actions financées en 2024	216
Montant engagé en €	532 475
Nombre de journalistes de presse rémunérés à la pige formés	191
Population déclarée à l'Afdas	3 373
Taux d'accès à la formation des journalistes de presse écrite rémunérés à la pige	6%

1 347 Appuis-Conseils carrière

Depuis maintenant trois ans, l'Appui-Conseil carrière est un dispositif connu et reconnu par les adhérents et les ayants droit.

Dans un contexte de transformation des métiers et de mobilités professionnelles accrues, il répond à un besoin croissant d'orientation, de projection et de reconnaissance des compétences.

Cet accompagnement, qui conjugue entretiens individuels et ateliers collectifs animés par un conseiller Afdas, se déroule en **3 étapes :**

DÉCOUVERTE

1 Rendez-vous avec un conseiller Afdas pour une prise de contact et de connaissance

CONSTRUCTION

2 Expériences, aspirations, freins... un ou plusieurs rendez-vous avec un conseiller Afdas pour construire le projet de l'ayant droit

ACTIONS

3 Accompagnement à la mise en œuvre du plan de formation

En 2024, l'Afdas a également lancé une plateforme numérique dédiée, conçue comme un espace de travail sécurisé et collaboratif entre le conseiller et le bénéficiaire, permettant un accompagnement fluide à chaque étape du parcours.

#4.3.

Accompagner la transition écologique des secteurs, du geste métier à la stratégie

La transition écologique constitue un tournant majeur pour l'ensemble des secteurs accompagnés par l'Afdas. Elle impose de repenser les modèles économiques, les processus de production, l'organisation du travail et, plus globalement, la manière de piloter son activité.

Certaines structures y sont directement confrontées par le biais de l'éco-conditionnalité des aides publiques, d'autres par les attentes croissantes de leurs publics (spectateurs, visiteurs, touristes) qui intègrent une dimension responsable dans leurs choix de consommation.

L'Afdas, dans le cadre de sa sixième mission, accompagne ce virage stratégique en s'appuyant à la fois sur son offre de services et sur son réseau de référents RSE au sein de ses délégations régionales, formés notamment au travers d'ateliers thématiques (bilan carbone, numérique responsable, marque employeur etc.), afin d'essaimer ces expertises au plus près du terrain, des adhérents et ayants droit.

L'offre de services de l'Opco autour de la transition écologique s'articule autour de trois axes :

- Sensibiliser pour amorcer le changement.
- Former pour faire évoluer les gestes métiers.
- Repenser son organisation du travail avec l'Appui-Conseil RSE.

1. Sensibiliser pour amorcer le changement

Toutes les entreprises n'en sont pas au même stade de prise de conscience. Certaines, sans le savoir, agissent déjà en faveur du développement durable sans avoir formalisé une stratégie.

Pour amorcer ou structurer cette dynamique, l'Opco propose des outils de sensibilisation et d'acculturation. Le centre de ressources Afdas-Olecio, dédié à la transition écologique, a confirmé son utilité en 2024 avec près de **1 500 utilisateurs** et près de **5 000 visites.** Véritable espace d'exploration, il permet de s'informer, s'inspirer et s'outiller pour engager un changement durable.

De son côté, l'autodiagnostic RSE, (re)lancé en 2023 dans un format revisité, continue de rencontrer un fort intérêt : près de **600 diagnostics entamés**, dont les trois quarts aboutis. À l'issue du diagnostic, les résultats sont transmis au conseiller emploi-formation de l'entreprise pour enclencher une démarche d'accompagnement individualisé.

Accédez à l'autodiagnostic RSE :

2. Former pour faire évoluer les gestes métiers

Prendre le virage écologique, c'est aussi transformer les pratiques professionnelles.

L'offre de formation référencée et déployée par l'Opco dédiée à la transition écologique a la vocation d'accompagner l'ensemble des collaborateurs qui œuvrent dans la chaîne de valeur d'une structure sur le sujet. L'objectif est d'agir à la fois sur les projets stratégiques d'entreprise mais aussi sur les parcours professionnels des individus.

De nombreuses branches ont d'ailleurs pris la décision d'accompagner financièrement, via leurs contributions conventionnelles, les projets de formation des entreprises pour en faciliter l'accès.

Tous dispositifs et financements confondus, près de **5 000 salariés** ont bénéficié d'une action de formation à la transition écologique sur la période de référence. Plus de 80% des employeurs qui ont formé leurs salariés sur cette thématique sont des entreprises de moins de 50 salariés. Les intermittents du spectacle sont, quant à eux, les premiers utilisateurs du catalogue à tarif négocié de l'Afdas en matière de transition écologique, notamment via le parcours Production audiovisuelle responsable.

La formation collective joue un rôle essentiel, elle permet d'aligner les représentations et de créer un socle commun de connaissances autour de la RSE ou du dérèglement climatique.

C'est dans cette optique que des organismes de tourisme d'Occitanie ont suivi en 2024, en amont d'un Appui-Conseil collectif, une formation de trois jours, dédiée au tourisme durable, pour initier une dynamique interne et faciliter le déploiement opérationnel du projet.

3. Repenser son organisation du travail avec l'Appui-Conseil RSE

Intégrer les enjeux écologiques suppose aussi de faire évoluer l'organisation du travail : redéfinition des missions, impacts sur les compétences, évolution de la charge de travail, besoins en recrutement ou en pilotage partagé…

Le dispositif Appui-Conseil RSE permet de bénéficier de 4 jours d'accompagnement personnalisé avec un consultant, afin de co-construire un plan d'actions RH intégrant pleinement les enjeux de la transition écologique.

Le format collectif est en plein essor notamment sur cette thématique, il représente 38% des accompagnements en 2024 contre 20% en 2023 et séduit de nombreuses structures pour son effet catalyseur. Véritable laboratoire d'expérimentation pour certaines entreprises, outil de mobilisation collective pour d'autres, il répond aux besoins exprimés par de nombreux réseaux d'entreprises, professionnels et fédérations.

Focus sur des exemples de projets de transition écologique accompagnés en 2024

Projet Déclic : engagé par des structures des musiques actuelles, sous l'impulsion de leur organisation patronale. Ce programme vise à accompagner, via des Appuis-Conseils collectifs ou individuels, l'élaboration d'une stratégie de transition écologique avec l'objectif de doter les structures de moyens d'action et d'outils pour réduire l'empreinte carbone et environnementale du secteur.

© FEDELIMA - SMA

Conférence de lancement du projet
« Déclic, décarbonons le Live collectivement ! »

Projet RSE et transition écologique dans le sport : engagé par des structures du sport associatif, sous l'impulsion de 3 ligues régionales de triathlon. L'objectif de cette expérimentation est de construire, via un Appui-Conseil collectif, et ensuite de décliner une politique RSE et transition écologique portée par la fédération nationale.

Projet hôtellerie de plein air et gestion durable de l'eau : engagé par des structures de l'HPA, sous l'impulsion de leur fédération régionale. Ce projet vise, avec l'aide des Appuis-Conseils collectifs, à construire une stratégie de gestion durable de la ressource en eau et à en faire un levier de cohésion interne et d'évolution managériale.

#4.4.

Du sur-mesure au prêt-à-porter

En 2024, l'Afdas poursuit la structuration de ses offres de services, conçues pour répondre à la diversité des besoins et à la pluralité des professionnels accompagnés.

Segmentées et pensées au plus près des réalités de terrain, ces offres se développent d'abord de manière individualisée, à partir de problématiques concrètes formulées par les branches, les entreprises ou les publics particuliers.

Une fois éprouvées, elles sont transformées en solutions prêtes à l'emploi, activables par toutes et tous.

Cette capacité à passer du sur-mesure au prêt-à-porter, du spécifique au générique, constitue le socle de la stratégie servicielle de l'Opco.

Une offre de services entreprises construite au plus près des usages

En 2024, l'Afdas conforte sa stratégie servicielle à destination des entreprises, dans un contexte marqué par des transformations structurelles : tension sur les emplois, recomposition des organisations, accélération des transitions numériques et écologiques.

Pour répondre à cette diversité d'enjeux, l'Opco propose une offre hybride, combinant accompagnement humain, outils digitaux et ressources mutualisées, à utiliser en fonction du degré d'autonomie ou du besoin d'appui exprimé par chaque structure.

La qualité de l'offre de services entreprises de l'Afdas est reconnue. **Selon l'enquête de satisfaction menée en 2024 par le cabinet Majors Consultants :**

Satisfaction de l'offre de services entreprises de l'Opco

91 % des entreprises jugent l'offre claire et lisible

89% saluent la qualité des outils proposés

87 % estiment que les services sont adaptés à leurs contraintes spécifiques

MAJORS CONSULTANTS

Ces résultats confirment l'intérêt d'une offre construite à partir des usages, et non d'un modèle standardisé. Ils traduisent aussi une évolution plus profonde notamment sur le volet numérique : les pratiques de formation évoluent, avec une montée en puissance des formats digitalisés, un besoin de souplesse, et une recherche d'intégration plus agile dans les temps professionnels.

Focus sur le programme « Management opérationnel »

C'est dans cette logique qu'a été conçu en 2024 le programme **« Management opérationnel »**, en réponse à une demande exprimée par plusieurs branches professionnelles (casinos, exploitation cinématographique, hôtellerie de plein air, loisirs, organismes de tourisme et spectacle vivant). Les objectifs de ce parcours de formation : renforcer la posture du manager, animer et fédérer une équipe, savoir transmettre et faire monter en compétences, contribuer à la stratégie et piloter l'activité.

Ce programme 100% digital, conçu avec un haut niveau de scénarisation pédagogique, (autodiagnostic, *e-learning*, podcasts, kits méthodologiques, mises en situation) conjugue **5 modules complémentaires d'une durée totale de 25 heures.**

Il offre aux managers de proximité un parcours structuré, progressif et accessible à tout moment, favorisant l'ancrage des apprentissages dans la pratique professionnelle.

Pensé pour s'adapter aux contraintes du terrain, ce format modulaire démontre toute la valeur ajoutée du *digital learning* lorsqu'il est mis au service de la montée en compétences ciblée et surtout contextualisée.

À chaque étape franchie, les apprenants obtiennent l'un des **6 open badges délivrés** au fil du parcours, permettant ainsi de valoriser les acquis, de reconnaître les compétences développées et de rendre visible leur engagement dans une démarche de professionnalisation continue.

Plus de 1 600 managers formés en 2024 et des retours d'expérience qui saluent tant l'agilité de la modalité que la qualité du contenu pédagogique.

La réussite de ce parcours repose sur une double dynamique :

- D'une part, la capacité des branches professionnelles à travailler ensemble autour d'enjeux managériaux partagés, dans une logique de mutualisation.
- D'autre part, la capacité de l'Opco à traduire opérationnellement ces besoins en concevant une solution modulaire, accessible et mutualisable.

Un parfait exemple de ce passage du sur-mesure au prêt-à-porter, devenu la marque de fabrique de l'Afdas.

Une offre pensée pour accompagner les parcours singuliers

Historiquement engagée auprès des publics dits « spécifiques », l'Afdas poursuit en 2024 la structuration de son offre de services à destination des salariés intermittents du spectacle, artistes-auteurs, journalistes pigistes, sportifs professionnels, saisonniers du tourisme et des loisirs…
Des professionnels exerçant souvent de manière discontinue, dans des contextes d'emploi fragmentés et multi-employeurs qui nécessitent une approche différenciée.

L'objectif de l'offre reste inchangé : se former pour faire mieux profession !

Pour ce faire, l'Afdas déploie une gamme de services : information, conseil personnalisé, accompagnement à l'orientation, appui à la formalisation du projet et à la mobilisation de l'offre de formation et des financements.

Et les bénéficiaires saluent là encore cette approche dans le cadre de l'enquête de satisfaction annuelle menée par Majors Consultants :

Satisfaction de la qualité d'accompagnement de l'Opco

93% des entreprises jugent l'offre claire et lisible

91% estiment que les échanges avec le conseiller ont permis d'identifier des solutions concrètes

89% apprécient la lisibilité et l'utilité des outils proposés

MAJORS CONSULTANTS

Ces résultats traduisent la justesse des choix opérés, qui articulent étroitement personnalisation, lisibilité et accompagnement ciblé dans un environnement parfois complexe pour ces professionnels autonomes.

AFDAS
Vos talents sont essentiels !
Votre opérateur de compétences vous accompagne pour les développer et les préserver :
Information et conseil sur les modalités d'accès à la formation
Accompagnement personnalisé avec un Appui-Conseil Carrière
Définition de votre projet de développement des compétences
Financement de votre parcours

L'accompagnement des organismes de formation

S'ils ne sont pas, pour la plupart, adhérents de l'Afdas, les organismes de formation font pleinement partie de l'écosystème. Acteurs essentiels de la chaîne de valeur, ils forment les professionnels des secteurs couverts par l'Opco et contribuent directement à la mise en œuvre des parcours de formation.

Parce que leurs publics sont aussi ceux de l'Afdas, leur accompagnement constitue un levier stratégique pour renforcer la qualité des formations et garantir l'adéquation de l'offre et de la demande, notamment en tenant compte des travaux d'observation prospective de l'emploi menés par l'Opco à la demande des branches professionnelles.

En 2024, l'activité d'information et de conseil menée par la Direction de l'innovation et de l'ingénierie a bénéficié à près de 120 structures :

63 organismes de formation et CFA sectoriels

31 lauréats de l'appel à projets « Grande fabrique de l'image »

24 adhérents développant une activité de formation ou souhaitant créer un CFA

Ces accompagnements, en appui aux 6 missions socles de l'Opco, portent sur l'ingénierie (formation, pédagogique, financière), les dispositifs de financement, le référencement, la qualité (certification Qualiopi, cadre réglementaire), ou encore l'appui à la création d'organismes de formation ou de CFA.

Répartition des thématiques d'accompagnement :

- **33%** Ingénierie de formation (OF)
- **15%** Ingénierie optimisation financière
- **14%** Découverte/référencement offre de formation
- **14%** Démarche qualité
- **10%** Certification de formation
- **8%** Création CFA/sections apprentissage
- **6%** Informations générales dispositifs et offre de services (ODS)

© www.ecole-e2sv.com

Parmi les projets accompagnés cette année, la **création de l'École des métiers supports du spectacle vivant** (e2sv), portée par les Francofolies, illustre la capacité de l'Afdas à soutenir des initiatives structurantes en réponse aux enjeux sectoriels.

Engagé dès janvier 2024, cet accompagnement a couvert l'ensemble des dimensions du projet : conseil réglementaire, structuration de l'offre, ingénierie pédagogique et financière. Ce travail de fond a permis à l'école de voir le jour et d'accueillir sa première promotion à La Rochelle en septembre 2024.

Ce projet répond à une double ambition de l'Opco : accompagner les mutations du spectacle vivant et l'évolution des métiers, et former une nouvelle génération d'organisateurs de spectacles et d'événements, capables d'intégrer les nouveaux défis techniques, sociaux et environnementaux du secteur.

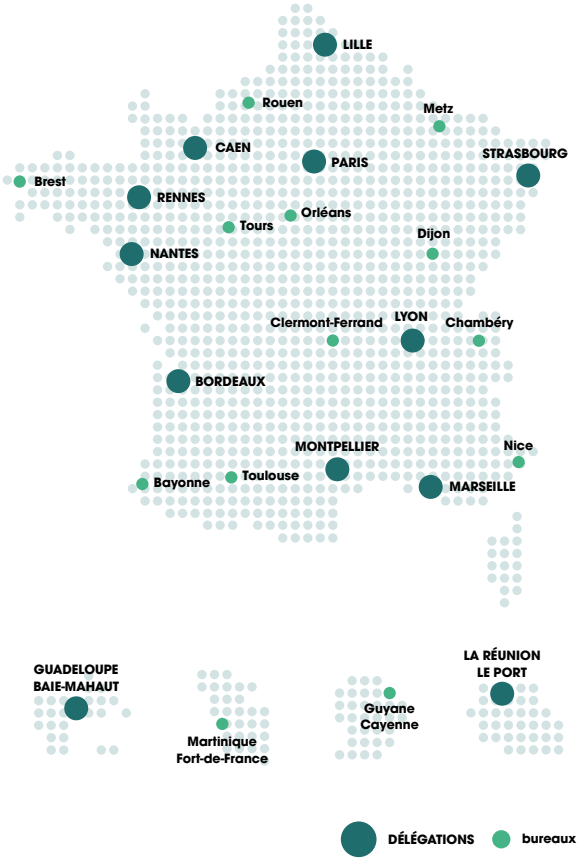
#4.5.

Un opérateur de proximité, au service de tous et de chacun

En 2024, l'Afdas continue de faire de la proximité un pilier central de son action au service des entreprises et des professionnels. Cette ambition se concrétise par un maillage territorial dense, incarné par 12 délégations régionales, 26 implantations, et des équipes exclusivement dédiées au conseil. 100% des collaborateurs présents en région sont mobilisés pour accompagner les entreprises et les ayants droit.

Ce maillage territorial permet à l'Afdas d'assurer une présence effective sur l'ensemble du territoire, condition nécessaire pour proposer un accompagnement de proximité, adapté à la fois aux contextes locaux et aux besoins des branches professionnelles.

En parallèle, le Centre de relation clients (CRC), joignable en continu de 9 heures à 17 heures, a poursuivi sa montée en puissance. Il assure un premier niveau d'information et de conseil, tout en permettant aux conseillers formation des délégations de se concentrer sur les projets de second niveau.



Les résultats concrets du service de proximité :

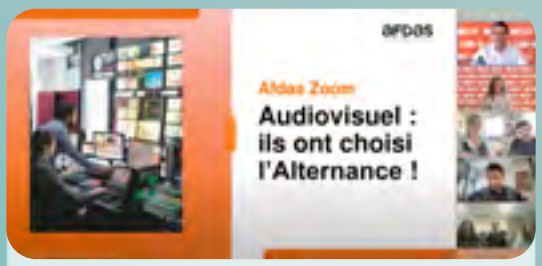
1. **Une augmentation du nombre de contact adhérents de plus de 20% en 2024**
2. **Un taux de satisfaction à l'égard de l'accompagnement et du conseil de 95%**

Focus sur l'expérience client à l'Afdas

Afin de garantir une expérience homogène et qualitative, l'Afdas a poursuivi en 2024 la structuration et le déploiement de son parcours client phygital composé de trois formats de rendez-vous complémentaires : Afdas Décrypt', Afdas Zoom et Afdas Connect.

Afdas Décrypt
Des webinaires qui décodent l'univers de la formation professionnelle

Afdas Connect
Des rendez-vous individuels avec un conseiller Afdas en présentiel ou en distanciel



Afdas Zoom
Des web-ateliers ou réunions en présentiel organisés par nos délégations régionales sur des thématique ciblées (alternance, Pro-A, subventions, etc.)

Ce parcours s'appuie sur une articulation structurée entre rendez-vous collectifs (Afdas Décrypt' et Afdas Zoom) et individualisés (Afdas Connect) :

- Les formats collectifs facilitent les échanges de pratiques, stimulent l'engagement et permettent d'accompagner un plus grand nombre de bénéficiaires dans des délais maîtrisés.
- Les rendez-vous individualisés permettent, quant à eux, de construire des réponses précises et ciblées.

Cette complémentarité renforce l'impact du service rendu, en conjuguant efficacité collective et attention personnalisée.

De l'appropriation à l'adhésion !

Près de 50 000 rendez-vous (Afdas Décrypt', Afdas Zoom et Afdas Connect) ont été effectués par les équipes des 12 délégations régionales avec une progression de 30% par rapport à 2023.

À la suite de ces rendez-vous :

68% des entreprises accompagnées ont fait évoluer leurs pratiques formatives

81% de départs en formation pour des publics spécifiques

Résultats de l'enquête de satisfaction 2024 conduite par Majors Consultants sur l'indicateur « parcours client »

Une mission d'information-conseil prolongée par une communication active

L'information et le conseil ne s'arrêtent pas à l'accompagnement réalisé sur le terrain. Cette mission essentielle se déploie aussi à travers une stratégie de communication structurée et segmentée en fonction des profils de consommation des adhérents. Complémentaire du service de proximité assuré par les délégations régionales et le Centre de relation clients, la communication vient renforcer la lisibilité des dispositifs, diffuser l'information de manière pédagogique et assurer une continuité dans l'accompagnement des professionnels.

Pensée comme un levier au service de l'autonomie des bénéficiaires, elle permet d'élargir la cible, d'informer à grande échelle, et de répondre à la diversité des attentes exprimées par les entreprises et les ayants droit. Elle constitue ainsi un prolongement essentiel de la relation de proximité déployée par les équipes de terrain.

Une présence active sur les événements professionnels

En 2024, l'Afdas a été présent sur **plus de 230 événements** (salons, festivals, rencontres sectorielles, forums, etc.). Cette participation permet à l'Opco de rencontrer ses publics (entreprises, professionnels, partenaires) sur des temps forts de leurs filières. Ces rendez-vous sont autant d'occasions d'assurer un accompagnement individualisé, de répondre à des interrogations concrètes et d'animer des espaces de débat sur des enjeux majeurs comme les questions de management dans la culture, l'inclusion, les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), ou la transition écologique, qui impactent les secteurs de l'Afdas.

Une continuité digitale incarnée par une stratégie multicanale

La mission d'information-conseil se prolonge naturellement dans les canaux numériques, avec des formats pensés pour renforcer l'autonomie des publics et maintenir un lien constant avec les bénéficiaires. En 2024, cette stratégie de communication digitale a connu un fort développement, avec des résultats en nette progression :

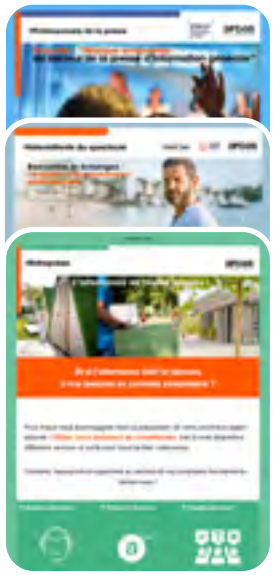
Site Internet : 491 000 visiteurs et plus de 11 millions de pages vues. Véritable centre de ressources, le site de l'Afdas est devenu un point de contact central pour les professionnels en quête d'informations fiables et actualisées.

Réseaux sociaux : près de 300 publications ont animé les comptes de l'Afdas, suivis par une communauté de plus de 41 000 abonnés. Les taux d'engagement enregistrés, notamment sur LinkedIn, restent largement supérieurs aux moyennes du secteur, confirmant l'utilité et la pertinence des contenus partagés.

Newsletters : 24 newsletters diffusées auprès de trois cibles distinctes (entreprises, particuliers, prestataires), totalisant 30 éditions et plus de 1 million d'ouvertures sur l'année. Avec un taux de lecture deux fois supérieur aux standards et un taux de clic élevé, la newsletter Afdas est un véritable vecteur d'informations, qui a une vertu pédagogique avec un contenu fourni et une tonalité explicative mais également des liens vers les ressources utiles en libre accès sur le site Internet.

Mailings ciblés : 200 campagnes envoyées en 2024, grâce à une segmentation affinée des publics adhérents et à l'intégration d'un outil de *marketing automation*. Ces envois, personnalisés et contextualisés, permettent de diffuser des informations complexes en les rendant accessibles.

La mission d'information-conseil de l'Afdas repose sur une complémentarité assumée : une présence terrain, incarnée par ses équipes régionales, renforcée par une communication digitale ciblée. Une articulation qui garantit un service de proximité dans une continuité territoriale et digitale.



Le cabinet Majors Consultants a interrogé le niveau de satisfaction des adhérents, entreprises et particuliers de l'Afdas ayant bénéficié des services de l'Opérateur en 2024.

Essayer l'Afdas, c'est l'adopter...

Satisfaction globale des entreprises

2024
96% satisfait(e)
1% 3% 52% 44%

2023
92% satisfait(e)
3% 5% 41% 51%

2022
88% satisfait(e)
4% 8% 42% 46%

Satisfaction globale des particuliers

2024
97% satisfait(e)
3% 36% 61%

2023
96% satisfait(e)
4% 29% 67%

2022
95% satisfait(e)
5% 36% 59%

Pas du tout satisfait | Plutôt pas satisfait | Plutôt satisfait | Très satisfait

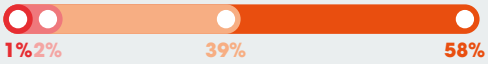
Résultats :

- Une progression continue de la satisfaction depuis trois ans.
- Une expertise conseil reconnue.
- Une confiance renouvelée de ses adhérents et ayants droit.
- Une expérience client toujours plus qualitative.

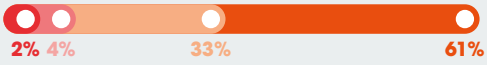
... Et même le recommander !

Niveau de recommandation des entreprises

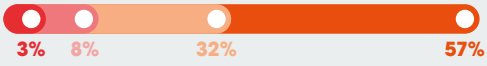
2024
97% recommanderaient



2023
94% recommanderaient



2022
89% recommanderaient



Niveau de recommandation des particuliers

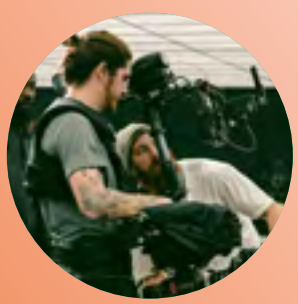
2024
99% recommanderaient

2023
99% recommanderaient

2022
98% recommanderaient

Non certainement pas | Non probablement pas | Oui probablement | Oui certainement

31 branches
un opérateur commun



Annexes

#Annexe 1

Champs d'agrément couverts par l'Afdas

Code IDCC*	Nom de la convention collective	Nombre d'entreprises
2511	CC nationale du sport	41 512
3090	CC nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	14 516
1285	CC nationale pour les entreprises artistiques et culturelles	12 937
0086	CC nationale des entreprises de publicité et assimilées	8 795
2642	CC de la production audiovisuelle	7 357
1790	CC nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	6 702
1631	CC nationale de l'hôtellerie de plein air	4 820
2148	CC nationale des télécommunications	2 586
2717	CC des entreprises techniques au service de la création et de l'événementiel	2 290
3097	CC nationale de la production cinématographique	2 209
1909	CC nationale des organismes de tourisme	1 600
2121	CC nationale de l'édition (dont édition de livres, de musique, et phonographique)	1 583
1480	CC nationale de travail des journalistes	1 095
1307	CC nationale de l'exploitation cinématographique	910
1922	CC nationale de la radiodiffusion	863
2021	CC nationale du golf	607
2412	CC de la production de films d'animation	567
3230	CC éditeur de la presse d'information spécialisée	546
2257	CC nationale des casinos	282
3225	CN nationale éditeurs de la presse magazine	198
3221	CC nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse	158

* Identifiant de la convention collective

Code IDCC*	Nom de la convention collective	Nombre d'entreprises
3241	CC nationale de la télédiffusion	138
2683	CC nationale du portage de presse	122
0716	CC nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique	112
2372	CC nationale des entreprises de la distribution directe	104
3242	CC de la presse quotidienne et hebdomadaire en région	100
2397	CC des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de 16 ans	91
0892	CC nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films	88
0214	CC des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne	11
0394	CC des employés de la presse quotidienne parisienne	7
0509	CC des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne	4
0306	CC des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne	2
5570	Opéra national de Paris	2
5569	Comédie-Française	1
Sous-total		112 925
Autre IDCC pour salariés intermittents du spectacle		3 104
Sans IDCC		5 015
Hors champ		170
Intermédiation France compétences		3 988
Sous-total		**12 277**
Total		125 202

#Annexe 2

Liste des études 2024 portées par les branches professionnelles

Branches	Observation de l'emploi	Typologie
Artiste-auteurs	Analyse du profil et du parcours des artistes-auteurs	Enquête
Audiovisuel	Étude d'opportunité TFP* scénariste	Ingénierie
Audiovisuel	Étude sur le métier de scripte	Focus métier
Audiovisuel	TFP animateur radio (renouvellement)	Ingénierie
Casinos, espaces de loisirs	Mise en place open badge formation management opérationnel	Outillage
ELAC**	Étude emploi formation et prospective des ELAC**	Enquête emploi formation
ELAC**	Étude marque employeur ELAC**	Étude marque employeur
Espaces de loisirs	Gestion déléguée CQP Loisirs avec certification	Délégation de gestion
Espaces de loisirs	Appui ingénierie de certification 2 CCP en projection cinéma (sessions pilotes, inscription RS)	Délégation de gestion
Exploitation	Appui ingénierie de certification 2 CCP en Projection cinéma (Sessions pilotes, inscription RS)	Ingénierie
HPA***	Appui ingénierie de certification CQP ouvrier de maintenance en HPA***	Ingénierie
Presse	Étude marque employeur Alliance de la presse	Étude marque employeur
Presse	Initialisation et hébergement de la cartographie des métiers de la presse et des agences de presse	Cartographie des métiers et des compétences

* Titre à finalité professionnelle
** ELAC = Espaces de loisirs, d'animation et culturels.
*** HPA = Hôtellerie de plein air

Branches	Observation de l'emploi	Typologie
Publicité	Accompagnement stratégie de communication digitale	Étude conseil
Publicité	Étude sur l'emploi des seniors	Étude prospective
Spectacle vivant	Appui Ingénierie de certification 2 CQP SV accrocheur-rigger et électricien	Ingénierie
Spectacle vivant	Gestion déléguée 2 CQP accrocheur-rigger et électricien du spectacle avec certification	Délégation de gestion
Spectacle vivant	Métier metteuse et metteur en scène : artiste, technicien, manager	Focus métier
Sport	Création de fiches emploi Sport ROME 4.0 (métier scope)	Outillage
Sport	Étude Rapport emploi-formation - Phase 1	Enquête emploi formation
Sport	Impact social, sociétal et économique du sport	État de l'art
Télécommunications	Gestion déléguée des CQP télécommunications	Délégation de gestion
Télécommunications	Contribution à la campagne Display sur le métier de raccordeur client	Promotion des métiers
Télécommunications	Contribution à l'identification des mesures à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la qualité du raccordement client à la fibre optique	Enquête terrain
Tous secteurs	Contribution à l'amélioration de certification	Outillage
Tous secteurs	Atelier interne « Les fondamentaux de la certification »	Outillage
Tous secteurs	Promotion des certifications de branches	Promotion
Tous secteurs	Boîte à outils certification	Outillage

#Annexe 3

Composition du Conseil d'Administration de l'Afdas au 30 juin 2025

Collège Employeurs

AUDIOVISUEL
Emmanuel BOUTTERIN
FESAC – Syndicat National des Radios Libres – SNRL
François CAILLE
FESAC – Union Syndicale de la Production Audiovisuelle – USPA
Nadia MATHERN
FESAC – Union des Producteurs de Cinéma– UPC
Laurent TOLAZZI
FESAC – Syndicat des Médias de Service Public – SMSP

CASINOS
Sylvie BARRUCAND
Casinos de France

ÉDITION
Axelle CHAMBOST
Syndicat National de l'Édition – SNE

EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DISTRIBUTION DE FILMS
Agathe de FOUCHER
Fédération Nationale des Cinémas Français – FNCF

LOISIRS
Sophie HUBERSON
Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels – SNELAC

PUBLICITÉ
Antoine GANNE
Union des Médias et Supports Publicitaires – UMSP
Etienne GROS
Secrétaire du Bureau du Conseil d'Administration.
Association des Agences Conseils en Communication – AACC

PRESSE ÉCRITE ET AGENCES DE PRESSE
Yves BONNEFOY,
Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale – SPQR
Rémi VINCENT
Syndicat des Éditeurs de la Presse Magazine – SEPM

SPECTACLE VIVANT
Chloé CHATTE
FESAC – Scène Ensemble
Isabelle GENTILHOMME
Présidente du Collège Employeurs, Présidente du Conseil d'Administration.
FESAC – Ekhoscènes
Didier GRIMEL
FESAC – Syndicat des Entreprises Artistiques et Culturelles – SYNDEAC

SPORT
Nicolas BARBEAU
Conseil Social du Mouvement Sportif – COSMOS
Patricia JARLOT
Trésorière adjointe du Bureau du Conseil d'Administration.
Conseil Social du Mouvement Sportif – COSMOS
Laurent MARTINI
Conseil Social du Mouvement Sportif – COSMOS
Romain VIEVILLE
Conseil Social du Mouvement Sportif – COSMOS

TÉLÉCOMMUNICATIONS
Maxime DUNEGRE
HumApp
Julie LARANCE DROZ
HumApp
Marie TROTIGNON
HumApp

TOURISME ET HÔTELLERIE DE PLEIN AIR
Christophe MARCHAIS
ADN Tourisme
Rémi PESCHIER
FNHPA

Collège Salariés

CFE-CGC
Luis-Carlos DAVILA
Fédération Culture, Communication, Spectacle – FCCS CFE-CGC
Yannick HEURTAULT
Fédération Culture, Communication, Spectacle – FCCS CFE-CGC
Thierry JAVELLO
Fédération Culture, Communication, Spectacle – FCCS CFE-CGC

CFDT
Nicolas-Guy FLORENNE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT
René FONTANARAVA
Président du Collège Salariés, Vice-Président du Conseil d'Administration.
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT
Marie GUIONNET-RUSCASSIE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT
Rémi LOURDELLE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT
Christophe MORIN
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT
Christophe PAULY
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT
Serge PICCONE
Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C-CFDT

CFTC
Florence THEBAULT
Fédération CFTC Média +
Olivier LOUISE
Fédération CFTC Média +
Damien MOUCHET
Fédération CFTC Média +

CGT
Fabien BEIERSDORFF
CGT-Commerce
Valérie DOIGNON
Syndicat National des Journalistes – SNJ-CGT
Pascal LEFEBVRE
Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication – FILPAC-CGT
William MAUNIER
Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle – FNSAC-CGT
Claire SERRE-COMBE
Trésorière du Bureau du Conseil d'Administration
Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle – FNSAC-CGT

FO
Guillaume COMMENGE
Secrétaire adjoint du Bureau du Conseil d'Administration
Fédération des Employés et Cadres – FEC FO
Océan GRENIER
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse – FASAP-FO
Frédéric JUSKO
Fédération des Employés et Cadres – FOCOM

SOLIDAIRES
Laurent GÉRARD
Syndicat National des Journalistes – SNJ-Solidaires
Agnès GAUDU
Syndicat National des Journalistes – SNJ-Solidaires
François OLLIER
Syndicat National des Journalistes – SNJ-Solidaires

Les chiffres du rapport d'activité 2024
sont produits par la Direction financière,
Département contrôle de gestion de l'Afdas.

Directeur de publication :
Thierry Teboul
-
Département contrôle de gestion :
Grégory Lozach
-
Conception / Direction artistique :
Jardy & Jardy
-
Iconographie :
François Joret, iStock, lummi.fr,
pexels.com, unsplash.com,
thenounproject.com, x
-
Impression :
Printavera

Restons connectés :

afdas
DEMAIN SERA FORMATION

66, rue Stendhal - 75020 Paris
Tél. : 01 44 78 39 39 - www.afdas.com