

ÉDITION 2025

RAPPORT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

DE LA **BRANCHE DES
OPÉRATEURS DE VOYAGES**



LES ENTREPRISES
DU VOYAGE 

TABLE DES MATIÈRES

1 - QUI SOMMES-NOUS ?	6
1. La chaîne de valeur « Loisirs »	7
2 La chaîne de valeur « Affaires »	8
2 - DONNÉES SOCIALES	9
1. Nombre d'entreprises	9
2. Nombre de salariés	10
3 Les effectifs salariés	12
a - Âge	12
b - Ancienneté	13
c - Catégorie sociale	15
d - Contrat de travail	16
e - Temps partiel	17
4. Rémunération des salariés	18
5. Les salariés en situation de handicap	18
6. Egalité Femmes / Hommes	19
a - Taille de l'entreprise	19
b - Ancienneté	20
c - Catégorie sociale	20
d - Contrat de travail	21
e - Temps partiel	22
f - Rémunération	22
3 - VOLET FORMATION	23
1. Données formation	23
2. Plan de développement des compétences	25
3. Contrats de professionnalisation	28
4. Contrats d'apprentissage	29

ÉDITORIAL

Chers collaborateurs, chères entreprises,

Chaque année, la publication de notre Panorama de Branche constitue un moment attendu. Cet outil unique éclaire, chiffres à l'appui, la réalité et les évolutions de notre secteur. C'est une photographie fidèle des entreprises, des métiers, des tendances économiques et sociales qui structurent l'univers du voyage.

L'édition que nous présentons aujourd'hui s'enrichit d'un chapitre inédit consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette nouvelle section met en lumière, avec précision et transparence, la place des femmes dans nos entreprises, leurs parcours, leurs responsabilités et les perspectives encore à conquérir. Ce choix n'est pas anodin : il traduit notre volonté de faire de la parité un levier de dynamisme, d'attractivité et de modernité pour toute notre profession.

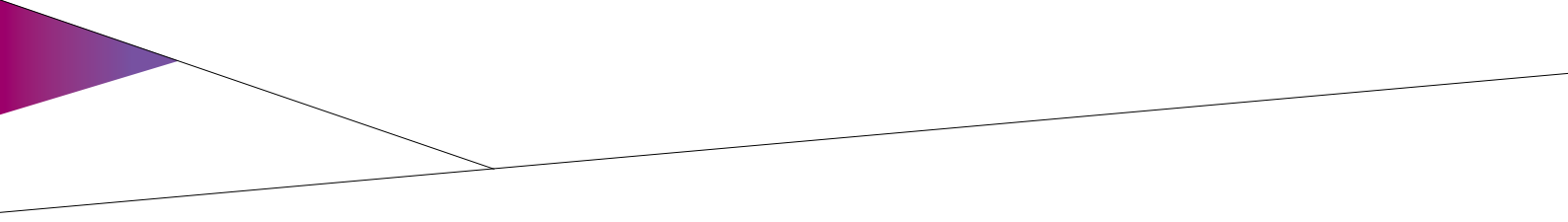
Au-delà de cette nouveauté, ce Panorama reste un repère essentiel. Il éclaire les évolutions économiques, les transformations de l'emploi, la montée en compétences de nos collaborateurs, mais aussi les grandes mutations qui traversent nos marchés. À travers lui, nous affirmons la vitalité et la résilience de nos entreprises, leur capacité d'adaptation et leur rôle stratégique dans la mobilité et le tourisme.

Je souhaite que cette nouvelle édition inspire, guide et accompagne chacun d'entre nous dans ses choix. Car mieux connaître notre branche, c'est mieux préparer son avenir.

Valérie Boned

Présidente des Entreprises du Voyage





OPÉRATEURS DE VOYAGES

Les activités concernées par ce « panorama de branche » sont extrêmement multiples : de la production à la distribution, des voyages scolaires au MICE, du voyage d'affaires au réceptif...

Les appellations et acronymes utilisés sont multiples : tour-opérateur, producteur, voyageur, distributeur, agent de voyages, réceptif, groupiste, TMC, OTA...

De nombreuses entreprises ont une activité à cheval sur plusieurs appellations : de plus en plus fréquemment les tour-opérateurs commercialisent auprès du public leur propre production et, afin de répondre à la spécificité des demandes de leurs clients, les agents de voyages dits « distributeurs » construisent directement les voyages.

L'activité « on-line » n'est plus la spécificité unique des OTA (On-line Travel Agencies) ; de nouveaux acteurs, tels les influenceurs ou les plateformes de l'économie dite « collaborative », dynamisent notre secteur, témoignant ainsi de sa vitalité.

Plus les activités sont poreuses, moins les appellations traditionnelles ont de sens.

C'est pour cette raison que le syndicat professionnel, dont la représentativité en termes d'entreprises est de 96 % a changé de nom en avril 2016, passant du SNAV (Syndicat National des Agents de Voyages) aux EdV (Les Entreprises du Voyage).

C'est pour cette même raison que nous utilisons le terme générique d' « Opérateurs de voyages » pour désigner l'ensemble des activités.

CHIFFRES CLÉS

ENTREPRISES

4 332 entreprises en 2022¹
dont **4 003** entreprises
emploient des salariés en 2024².

EFFECTIFS

29 000 salariés en 2022³
dont **22 000** ETP³
(Equivalents Temps Plein)

VOLUME D'AFFAIRES⁴

28 milliards d'€

MARGE BRUTE⁴

2,6 milliards d'€

3 salariés sur **4** sont des femmes³

¹ Esane 2023

² Données OPCO Mobilités - Fichier France Compétences au 31/12/2024

³ Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

⁴ Étude EDV 2022

1 - QUI SOMMES-NOUS ?

- L'exercice de l'activité d'opérateur de voyages et de séjours est réglementé. Les entreprises doivent être immatriculées dans un registre tenu par Atout France. Sont exigées : une assurance responsabilité civile et une garantie financière.
- Les principaux secteurs d'activité sont : les agences de voyages on-line ou off-line ; tourisme ou voyage d'affaires (TMC), les réceptifs, les tour-opérateurs, les organisateurs de voyages de groupes ou de jeunes, les croisiéristes, les acteurs du MICE...

Le secteur a dû relever un certain nombre de défis au cours des deux dernières décennies, tout particulièrement avec l'arrivée du numérique, l'essor d'internet et, plus récemment, les nouvelles considérations écologiques.

Combien sommes-nous ?

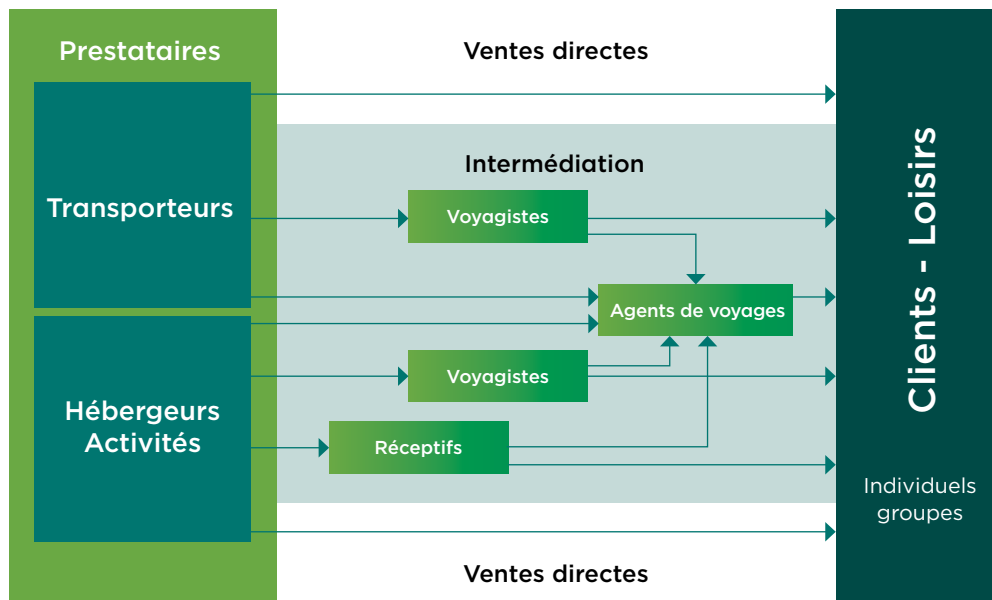
IMMATRICULÉS DANS LA CATÉGORIE « AGENTS DE VOYAGES ET APPARENTÉS » :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cumul	4 330	4 416	4 312	4 106	3 991	4 011	4 020
Nouvelles immatriculations	198	380	207	100	122	248	266
Radiations	220	266	284	285	212	198	234
Non renouvellements	22	28	27	21	25	30	23

Source Atout France

Depuis 2022, les effets de la crise sanitaire s'estompant, le nombre d'immatriculations est reparti à la hausse, sans toutefois atteindre tout à fait le niveau de 2019.

1. La chaîne de valeur « Loisirs »



Les acteurs de la chaîne de valeur « Loisirs »

Réceptifs

- Ils sont sur place, à destination.
- Ce sont les interlocuteurs des voyageurs au cours de leur séjour.
- Ils peuvent être l'intermédiaire entre les prestataires et un client direct, ou entre les prestataires et un voyageur ou une agence de voyages.
- Les tendances montrent que certains réceptifs développent l'accès direct aux clients finaux, notamment grâce au digital ou à de nouveaux acteurs mettant directement le client en relation avec les réceptifs.

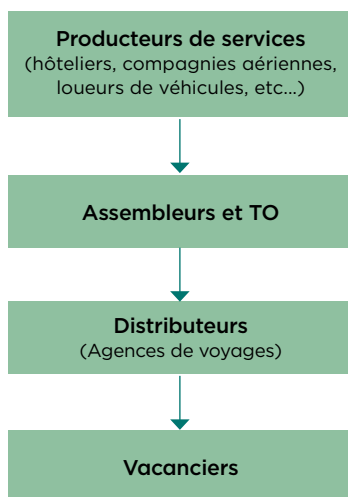
Assembleurs et tour-opérateurs

- Ils assurent la production de séjours touristiques.
- Les tour-opérateurs peuvent procéder à des affrètements ou à des réservations anticipées de sièges d'avion et de chambres.
- Ils connaissent une tendance à la spécialisation par destinations, types d'hébergements (Clubs, boutique hôtels...) ou types de voyages (aventure, auto-tours...).
- Ils commercialisent leur production soit directement, soit par l'intermédiaire d'agences de voyages.

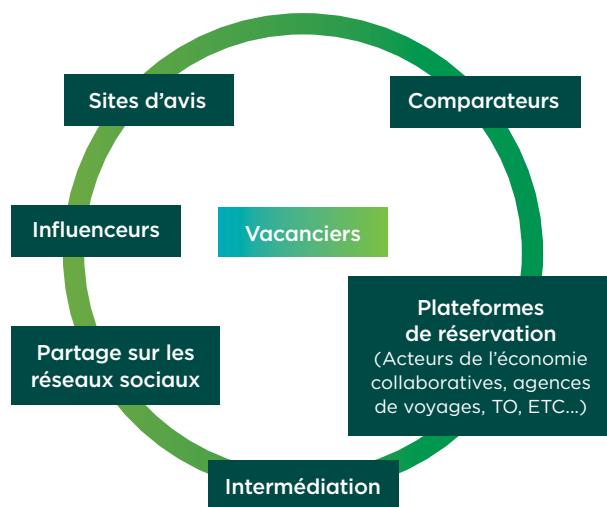
Agences de voyages

- Elles assurent la distribution de produits touristiques.
- Elles peuvent être membres de réseaux volontaires (Selectour, Tourcom, Manor, CEDIV...), être liées par un contrat de franchise (Havas Voyages...), ou être totalement indépendantes.
- La digitalisation a favorisé l'arrivée de « pure players ». Les agences traditionnelles ont évolué en développant des activités on line et en construisant elles-mêmes des voyages afin de répondre à la diversité des demandes et d'améliorer la rentabilité de leurs opérations.

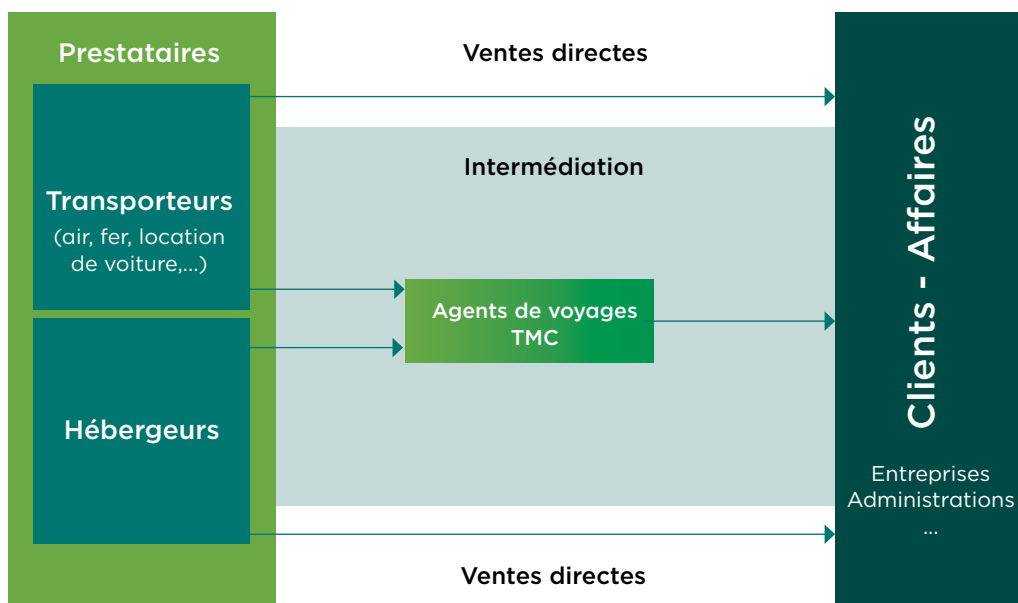
Modèle initial



Modèle en devenir



2. La chaîne de valeur « Affaires »



2 - DONNÉES SOCIALES

La partie « Données sociales » ci-après a été conçue grâce aux informations recueillies et exploitées par les services d'OPCO Mobilités avec l'appui et le suivi des membres de la CPNEFP de la branche des Opérateurs de voyages.

Depuis le 19 avril 2022, la branche des Opérateurs de voyages couvre les entreprises appliquant la convention collective nationale :

- Opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245)

Avant cette fusion, elle recouvrait les conventions collectives suivantes :

- Personnels des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710)
- Guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme (IDCC 0412).

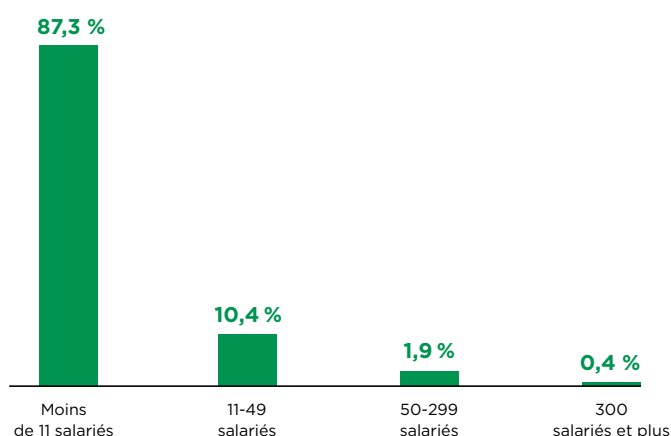
Ces activités sont en lien avec les codes NAF suivants : 7911Z Activités des agences de voyages, 7912Z Activités de voyagistes.

1. Nombre d'entreprises

4 332 entreprises constituent le périmètre de ces données sociales.

4 003 entreprises emploient des salariés en 2024. La majorité d'entre elles sont de petite taille : 87 % des entreprises comptent moins de 11 salariés.

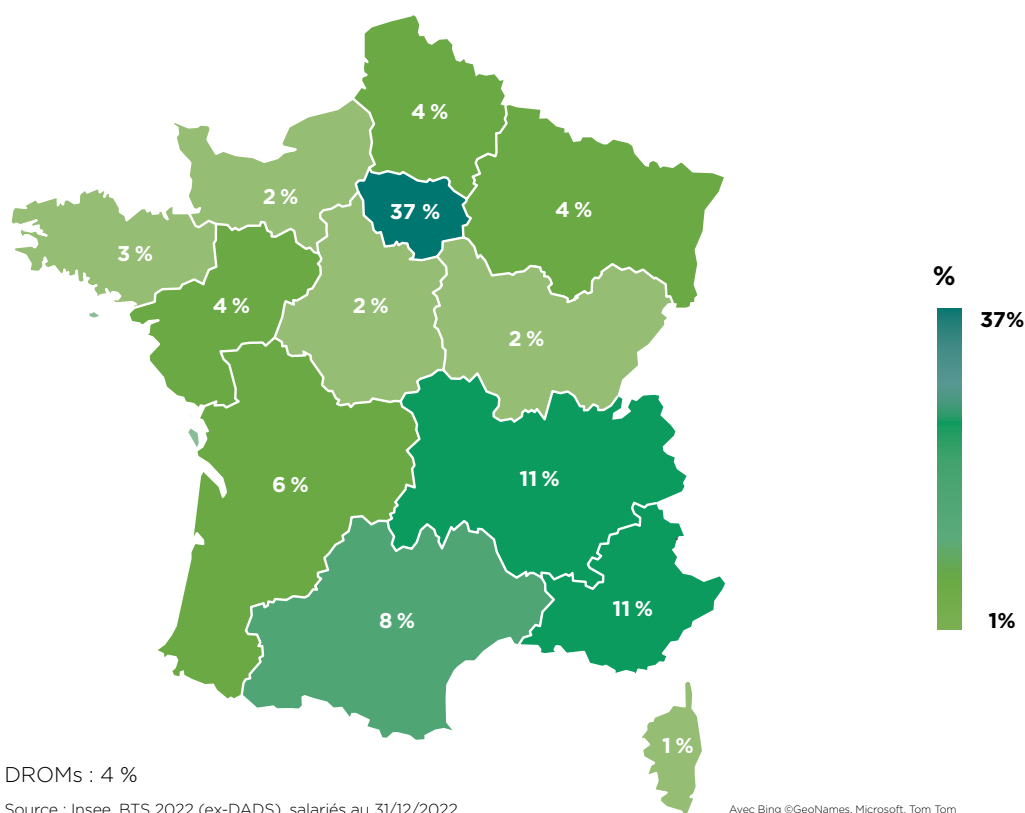
RÉPARTITION DES ENTREPRISES EMPLOYANT DES SALARIÉS SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

La répartition de ces entreprises à l'échelle régionale n'est pas homogène. Plus d'un tiers d'entre elles se situent en Île-de-France et plus de 20% se répartissent entre les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes.

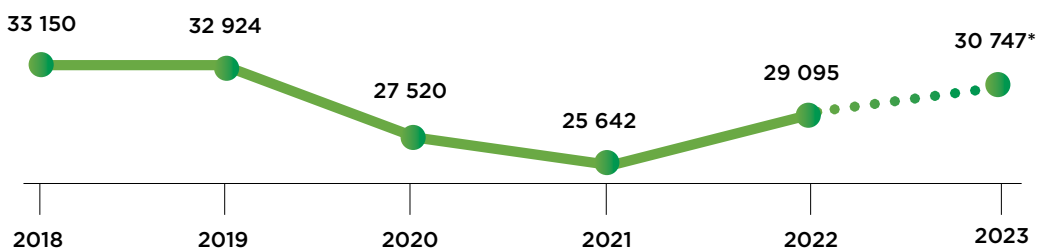
RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR RÉGION



2. Nombre de salariés

En 2022, la branche avait un effectif de 29 095 salariés. Les effectifs au sein de la branche ont augmenté de plus de 13 % entre 2021 et 2022.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS 2018 - 2023



*Estimation réalisée à partir des données URSAFF

Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

Près de la moitié des salariés de la branche appartenait à une entreprise de 50 salariés et plus. Les grandes entreprises (300 salariés et plus) incorporaient près du quart des effectifs (23 %). Ces données sont stables depuis 2020.

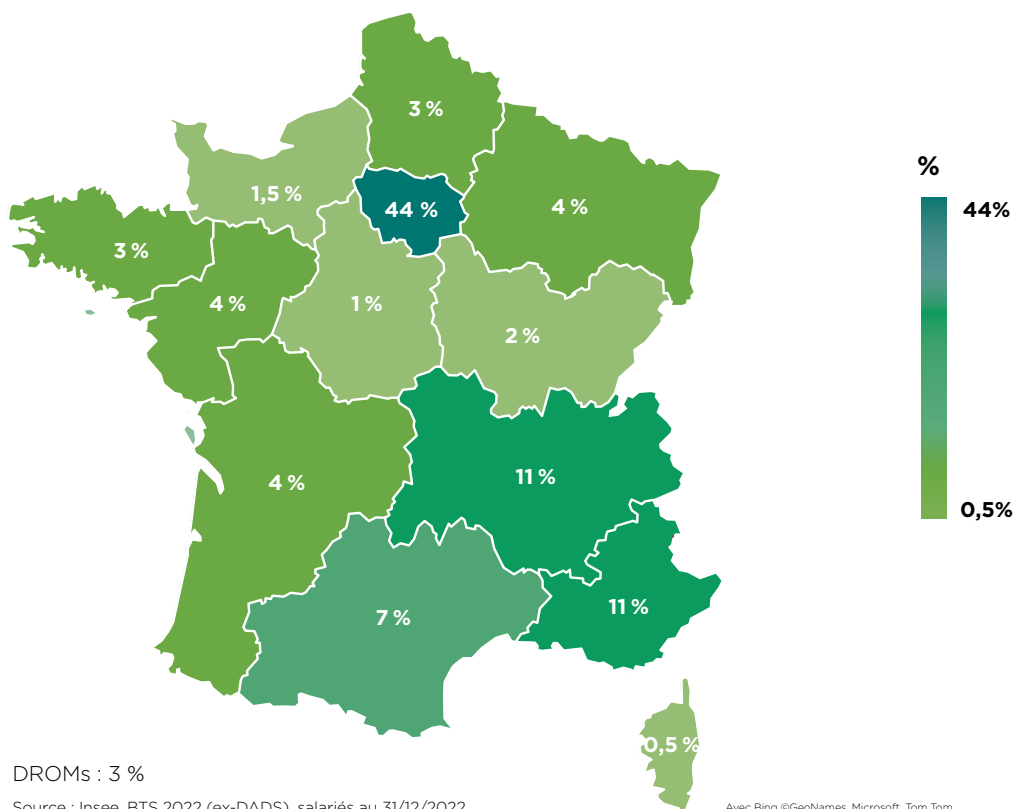
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

44 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise dont le siège se situe en Île-de-France. Les sièges sociaux des structures de 300 salariés et plus se situent principalement dans cette région, à l'origine de cette forte concentration. La seconde région pourvoyeuse d'emploi est l'Auvergne-Rhône-Alpes, à part égale avec la Provence-Alpes-Côte d'Azur, à raison de 11 % des emplois de la branche dans les deux cas, suivies de l'Occitanie (7 %).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

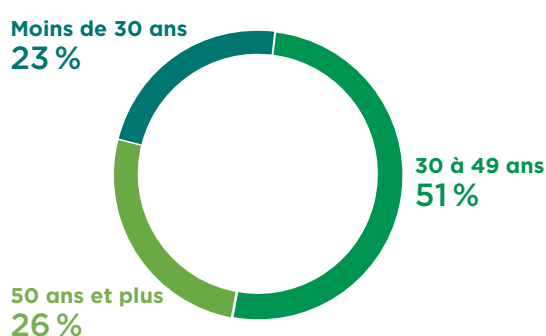


3. Les effectifs salariés

a - Âge

23 % des salariés de la branche ont moins de 30 ans, contre 22 %⁵ en moyenne en France, 51 % ont entre 30 et 49 ans contre 48 %⁵ en moyenne en France. Seuls 26 % des salariés de la branche ont 50 ans et plus alors que cette catégorie d'âge représente 30 %⁵ des salariés à l'échelle nationale, tous secteurs d'activité confondus.

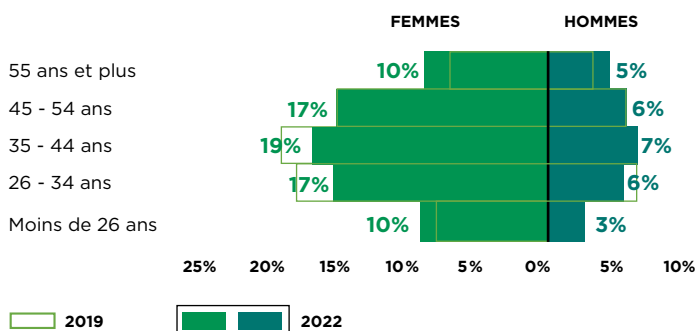
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA CLASSE D'ÂGE



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

PYRAMIDE DES ÂGES

BRANCHE 2022 / BRANCHE 2019



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

La pyramide des âges de la branche comparée avec celle des actifs en France confirme ces résultats. Le poids des salariés entre 35 et 44 ans est élevé au sein de la branche, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. La répartition par classe d'âge est similaire entre les femmes et les hommes.

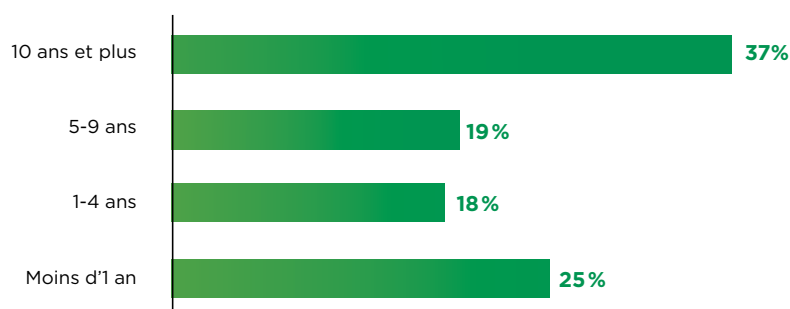
⁵Source INSEE - Enquête Emploi 2023

À l'horizon des cinq prochaines années, ce sont potentiellement 2 015 salariés de la branche qui partiront à la retraite (contre 1 683 en 2023), dont 724 hommes et 1 291 femmes. À l'horizon de 10 ans, ce sont 4 863 potentiels départs à la retraite, répartis entre 1 494 pour les hommes et 3 369 pour les femmes⁶.

b - Ancienneté

43 % des salariés du secteur des Agences de Voyages ont moins de 5 ans d'ancienneté⁷ contre 41 % tous secteurs confondus. En revanche, 37 % des effectifs sont depuis plus de 10 ans salariés au sein de la même structure contre 42 % tous secteurs confondus.

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CLASSE D'ANCIENNETÉ DANS LEUR ENTREPRISE



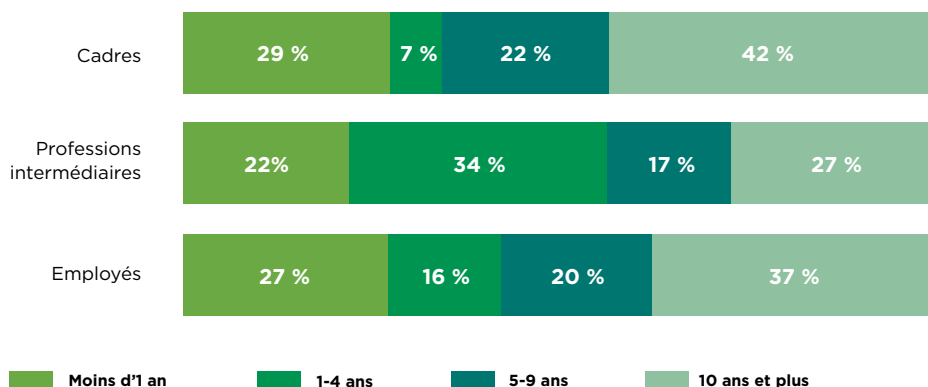
Source : INSEE - Enquête Emploi 2023 (code NAF 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes)

⁶ Le nombre de salariés partant à la retraite est estimé à partir des effectifs par classe d'âge, en supposant que l'ensemble des salariés prennent leur retraite à 64 ans. Par exemple, sur les 886 femmes de 60 ans et plus en 2022, on estime qu'environ un quart d'entre elles partiront à la retraite en 2023 soit 222 femmes.

⁷ Source INSEE - Enquête Emploi 2023 (code NAF 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes). Ces données ne sont pas comparables à celles du rapport précédent car elles proviennent d'une autre source de donnée, une enquête Emploi - Formation menée en 2020 spécifiquement auprès des Agences de Voyages (sur les données de l'année 2019).

Ce sont les professions intermédiaires qui ont proportionnellement l'ancienneté la plus courte : 56 % des professions intermédiaires ont moins de 5 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, contre 43 % pour les employés et 36 % pour les cadres.

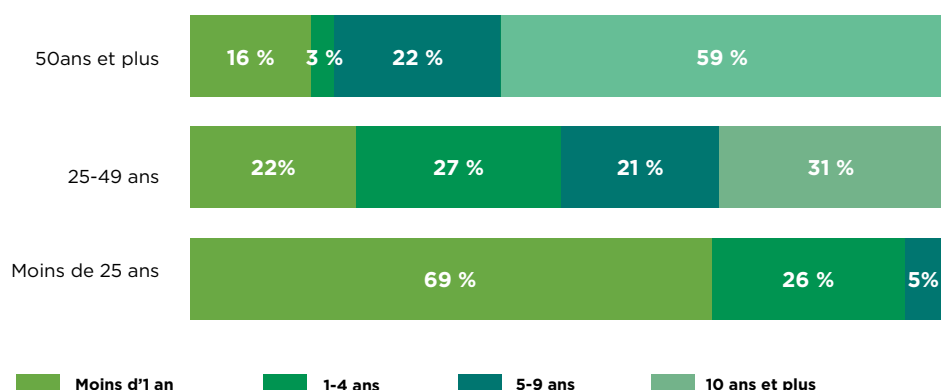
RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE ET L'ANCIENNETÉ



Source : INSEE - Enquête Emploi 2023 (code NAF 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes)

L'ancienneté dans l'emploi augmente avec l'âge : 59 % des salariés de 50 ans ou plus occupent leur emploi depuis au moins 10 ans (68 % tous secteurs confondus), contre 31 % des 25-49 ans (36 % tous secteurs confondus).

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CLASSE D'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

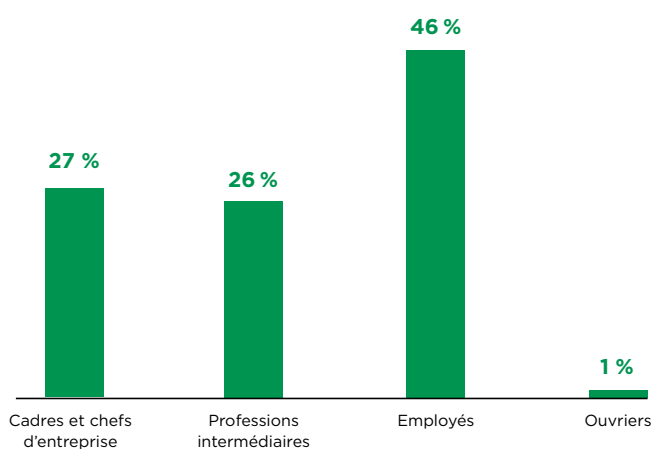


Source : INSEE - Enquête Emploi 2023 (code NAF 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes)

c - Catégorie sociale

46 % des salariés de la branche ont le statut d'employé, les cadres ou chefs d'entreprise représentent 27 % des effectifs et les professions intermédiaires 26 %. La part des employés a légèrement augmenté en un an passant de 43 % en 2021 à 46 % en 2022. Elle est très supérieure à ce qu'on observe parmi l'ensemble des actifs, tous secteurs confondus (25 % d'employés⁸). Les deux principaux emplois de la branche sont : « Agents des services commerciaux du tourisme » et « Responsables commerciaux et administratifs du tourisme (non-cadres) ».

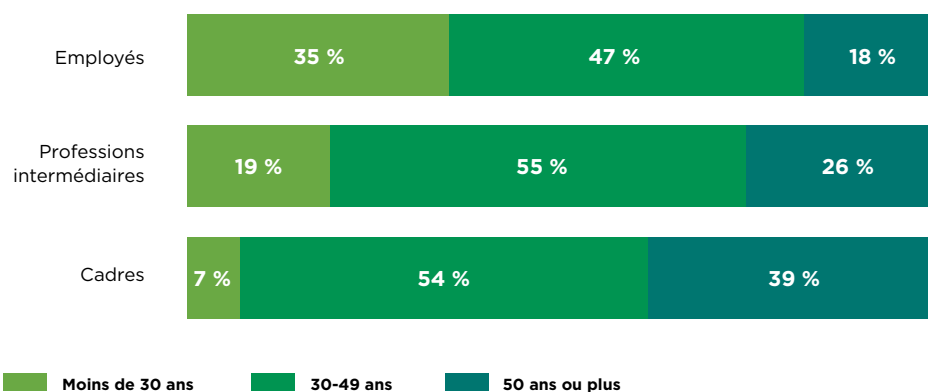
RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

La catégorie sociale varie en fonction de la classe d'âge. Ainsi les employés ont nettement davantage de salariés de moins de 30 ans (35 % des employés), tandis que les cadres ont la proportion de salariés de plus de 50 ans la plus importante (39 % des cadres). Les professions intermédiaires ont majoritairement des salariés en milieu de carrière (âgés entre 30 et 49 ans), à hauteur de 55 % des effectifs de cette catégorie professionnelle.

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE ET LA CLASSE D'ÂGE



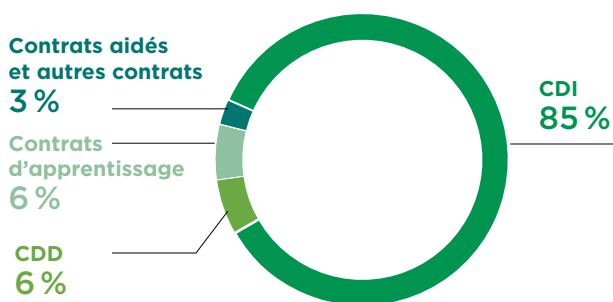
Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

⁸ Source INSEE - Enquête Emploi 2023

d - Contrat de travail

La majorité des salariés de la branche sont en CDI (85 % d'entre eux). 6 % ont un contrat à durée déterminée et 6 % bénéficient d'un contrat d'apprentissage. Le poids des contrats d'apprentissage a augmenté de 5 points depuis 2019 (de 1 % en 2019 à 6 % en 2022).

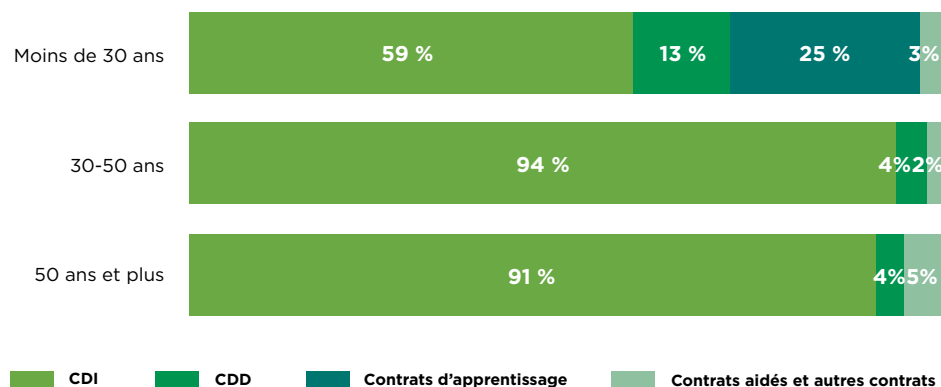
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

Les salariés de moins de 30 ans, correspondant aux « nouveaux » entrants sur le marché du travail, sont plus souvent en CDD que les autres classes d'âge. Au total, 13 % d'entre eux sont en CDD, alors plus que 90 % des salariés de plus de 30 ans sont en CDI.

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET L'ÂGE



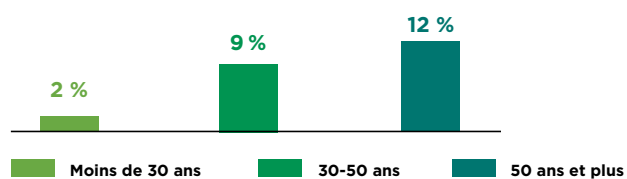
Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

e - Temps partiel

La branche enregistre un faible recours au temps partiel. Ce sont 8 % des salariés de la branche qui travaillent à temps partiel alors que la moyenne nationale, toutes secteurs confondus, est de 17 % en 2023⁹.

Les salariés de plus de 50 ans occupent davantage de postes à temps partiel (12 %) que les salariés de moins de 30 ans (2 %).

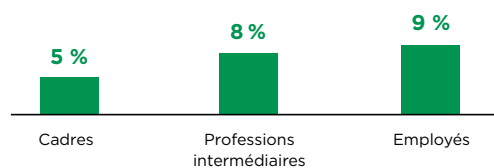
PART DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SELON LA CLASSE D'ÂGE



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

Les cadres sont moins nombreux à travailler à temps partiel : 5 % d'entre eux contre 8 % des professions intermédiaires et 9 % des employés.

PART DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SELON LA CATÉGORIE SOCIALE



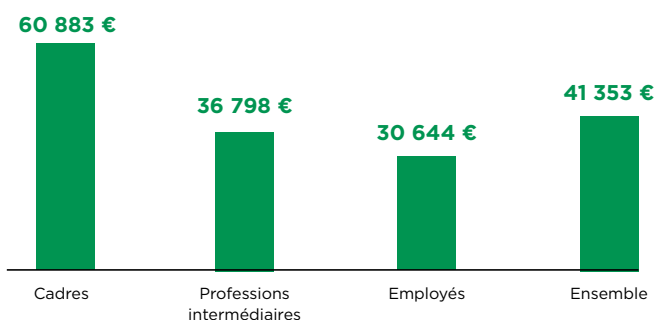
Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

⁹ Source Enquête emploi 2023

4. Rémunération des salariés

La masse salariale brute par ETP moyenne des salariés de la branche est de 41K€. Celle des cadres est de 60,9K€, tandis que pour les employés elle est de 30,6K€ et de 36,8K€ pour les professions intermédiaires.

MASSE SALARIALE BRUTE PAR ETP SELON LA CATÉGORIE SOCIALE



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

5. Les salariés en situation de handicap

En 2019, les entreprises d'au moins 20 salariés sont soumises à l'OETH et ont l'obligation d'embaucher au moins 6 % de personnes handicapées.

Elles disposent de plusieurs options pour s'en acquitter :

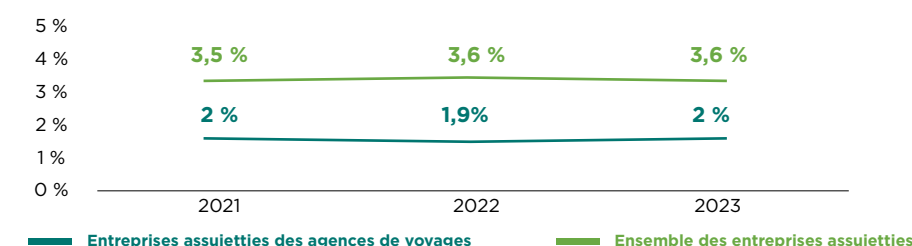
- Employer des personnes en situation de handicap ;
- Accueillir des personnes handicapées en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Sous-traiter auprès des secteurs adaptés, protégés ou de travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- Conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- Verser une contribution à l'Agefiph.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés (TH) qu'ils emploient.

Seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de TH et doivent verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif.

En 2023, les entreprises de plus de 20 salariés assujetties à l'emploi de travailleurs handicapés, emploient 506¹⁰ personnes en situation de handicap, soit 2 % de leurs effectifs contre 3,6 % sur l'ensemble des entreprises assujetties tous secteurs confondus. Par ailleurs, 13 % des entreprises assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) atteignent le seuil des 6 %.

TAUX D'EMPLOI DIRECT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (EN %)

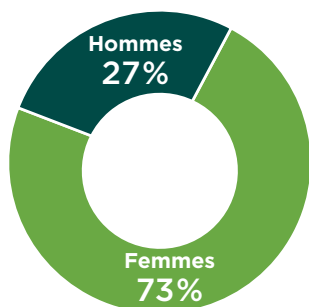


¹⁰ Source : DARES - DSN - 2021 - 2023

6. Égalité Femmes / Hommes

La répartition des effectifs par sexe est assez inégale. La population féminine est sur-représentée, puisqu'elle constitue les trois quarts des salariés de la branche, contre seulement 27 % des effectifs pour les hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE SEXE

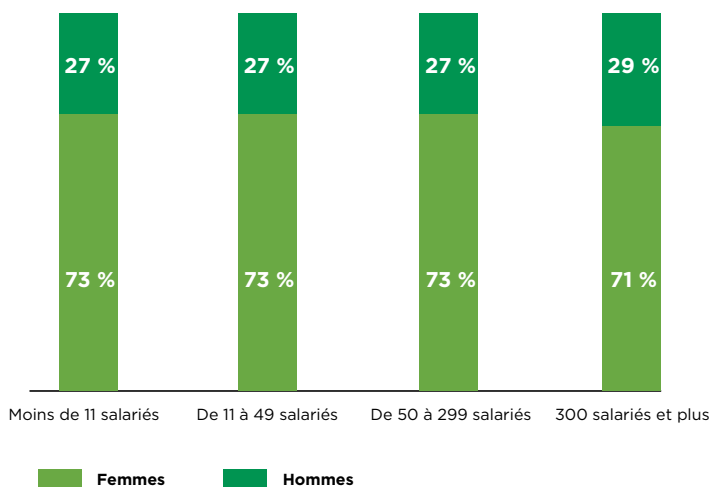


Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

a - Taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise influe peu sur la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes. Néanmoins, on note que la part des hommes est légèrement plus importante au sein des entreprises de 300 salariées et plus (29 %).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE SEXE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

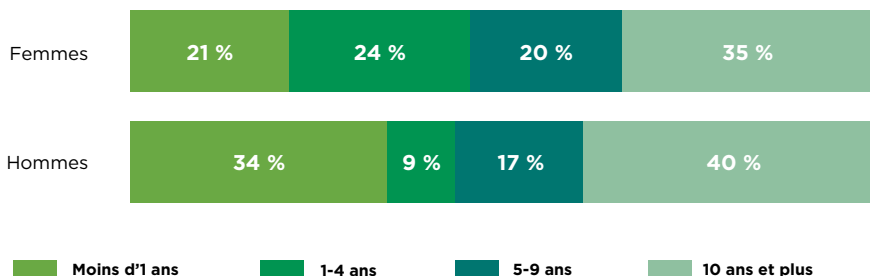


Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

b - Ancienneté

L'ancienneté varie en fonction du sexe du salarié, en effet plus d'un tiers des hommes ont moins d'un an d'ancienneté contre moins d'un quart des femmes.

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LE SEXE ET L'ANCIENNETÉ

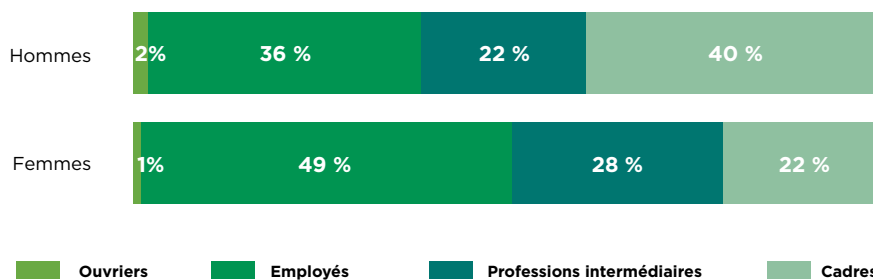


Source : INSEE - Enquête Emploi 2023 (code NAF 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes)

c - Catégorie sociale

Les femmes sont majoritairement employées (près de 50 % d'entre elles contre 36 % des hommes) alors que seul 22 % sont cadres. Les hommes sont au contraire presque autant cadres qu'employés (40 % sont cadres face à 36 % employés).

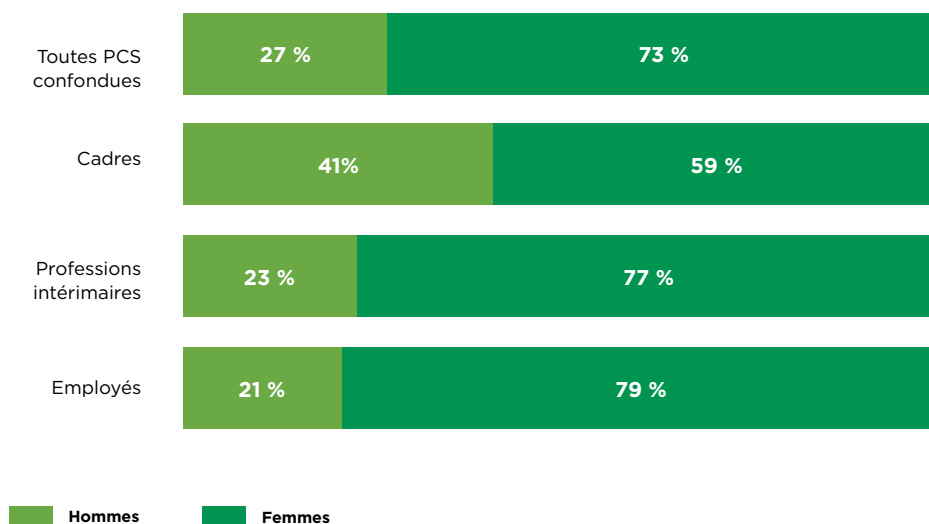
RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE ET LE SEXE



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

La proportion d'hommes est par conséquent la plus importante chez les cadres : 41 % d'entre eux, contre 23 % des professions intermédiaires et 21 % des employés.

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE ET LE SEXE

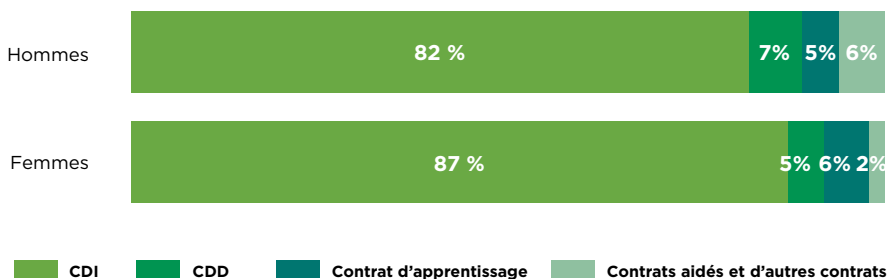


Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

d - Contrat de travail

La proportion de femmes en CDI est légèrement plus élevée que celle des hommes (87 % contre 82 %).

RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LE CONTRAT ET LE SEXE

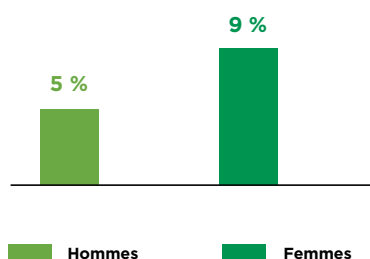


Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

e - Temps partiel

Les femmes exercent plus souvent des postes à temps partiel que les hommes : 9 % des femmes contre 5 % des hommes. Ces proportions étaient identiques en 2021.

RÉPARTITION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PAR SEXE

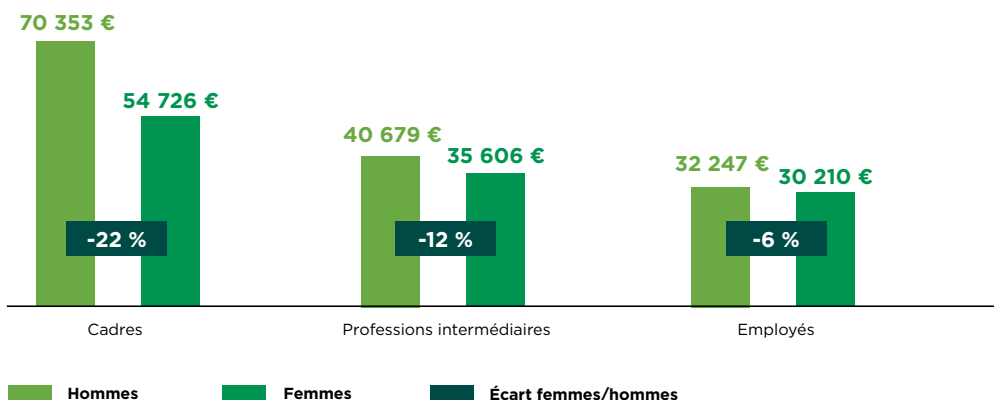


Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022

f - Rémunération

La masse salariale par ETP est plus élevée chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la catégorie sociale. Pour les cadres, elle est de 70K€ chez les hommes et de 55K€ pour les femmes, soit un écart de 22 %. L'écart est moins important pour les professions intermédiaires, avec une différence de 12 % entre les salaires moyens des hommes et des femmes. Le salaire moyen d'un homme de profession intermédiaire est de 41K€ contre 36K€ pour une femme. Les employés révèlent l'écart de revenu le plus faible entre hommes et femmes. En effet, le salaire moyen d'un homme est de 32K€ tandis qu'il est de 30K€ pour une femme, soit un écart total de 6 % entre les deux.

MASSE SALARIALE BRUTE PAR ETP SELON LA CATÉGORIE SOCIALE ET LE SEXE



Source : Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022



3 - VOLET FORMATION

Périmètre d'analyse

Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018

La loi a animé le dialogue social de la branche pendant plus d'un an et les travaux se poursuivent. Cette loi a bouleversé les règles en matière de financement de la formation professionnelle et induit une évolution des usages. Les points clefs :

- Création des opérateurs de compétences (OPCO) agréés : OPCO Mobilités est le partenaire désigné pour les entreprises et salariés de la branche agences de voyages et guides accompagnateurs ;
- Création de France Compétences : instance unique & nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Certification obligatoire pour les organismes de formation au 01/01/2021 ;
- Le plan de formation, renommé Plan de développement des compétences, n'est plus éligible aux fonds de la formation professionnelle pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- La période de professionnalisation est supprimée : un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance, dénommé « Pro A » se met en place ;
- Le Compte Personnel de Formation (CPF) évolue : monétisé, il devient accessible via un service dématérialisé ;
- L'alternance est au cœur de la réforme : les niveaux de prises en charge sont désormais fixés, par diplômes ou titre, par les branches (CPNEFP) ; le financement des CFA se fait au contrat ; l'âge limite est fixé à 29 ans révolus.

Les données présentées dans ce panorama recouvrent l'ensemble des formations ayant bénéficié d'une prise en charge de l'OPCO en 2023.

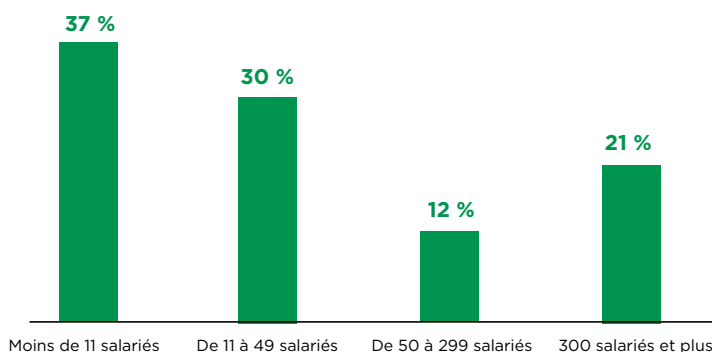
- Un stagiaire équivaut à une formation réalisée (un même salarié peut avoir bénéficié de plusieurs stages de formation).
- Une même action de formation peut être financée sur plusieurs enveloppes budgétaires.
- On ne peut donc pas additionner les données détaillées par source de financement présentées ci-après.

1. Données formation

5 314 stagiaires ont bénéficié d'une formation avec prise en charge d'OPCO Mobilités en 2023.

37 % des bénéficiaires de formation sont embauchés dans une entreprise de moins de 11 salariés, alors que ces entreprises regroupent 28 % des effectifs de la branche. 30 % des stagiaires travaillent pour une entreprise de 11 à 49 salariés, 12 % pour une entreprise de 50 à 299 salariés et 21 % pour une entreprise de 300 salariés et plus.

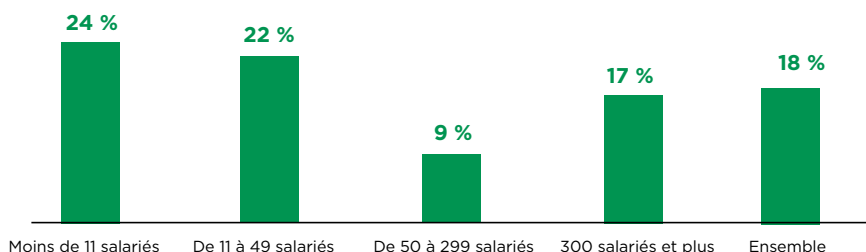
RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF



Source : OPCO Mobilités - 2023

En 2023, 24 % des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et 17 % des salariés des entreprises de 300 salariés et plus ont bénéficié d'une formation.

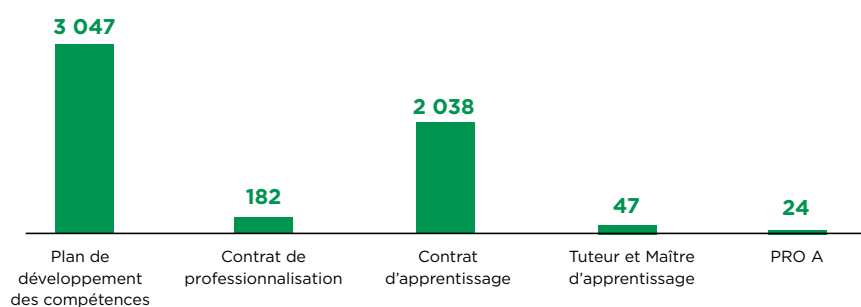
PART DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE FORMATION SELON LA CLASSE D'EFFECTIFS



Source : OPCO Mobilités - 2023

La majorité des actions de formation prises en charge par OPCO Mobilités et mises en œuvre en 2023 sont des actions financées par le Plan de développement des compétences (réservé aux entreprises de moins de 50 salariés), soit 3 047 formations. 182 contrats de professionnalisation et 2 038 contrats d'apprentissage ont également été mis en œuvre.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES SELON LE TYPE DE FORMATION



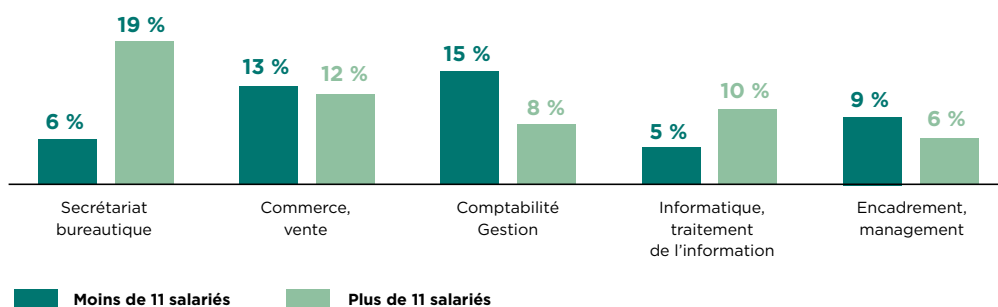
Source : OPCO Mobilités - 2023

2. Plan de développement des compétences

Les principaux domaines de formation dans le cadre du Plan de développement des compétences sont les suivants :

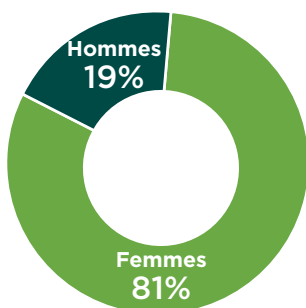
- Secrétariat, bureautique : 13,7 %
- Commerce, vente : 12,5 %
- Comptabilité, gestion : 11,2 %
- Informatique, traitement de l'information : 7,6 %
- Encadrement, management : 7,2 %

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION ET PAR TAILLES D'ENTREPRISES



Source : OPCO Mobilités - 2023

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LE SEXE

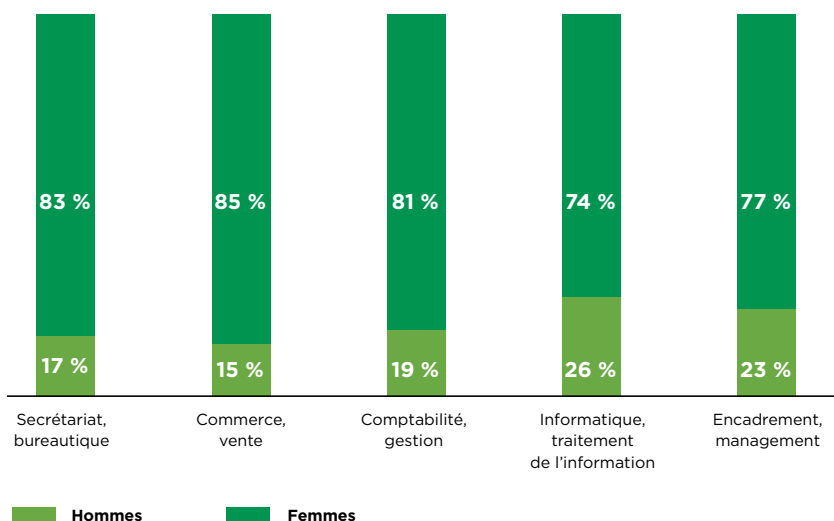


Le profil des stagiaires est assez similaire à celui des salariés de la branche. Les femmes représentent 81 % des salariés en formation (73 % dans la branche).

Source : OPCO Mobilités – 2023

Plus de 80 % des effectifs sont des femmes pour les formations de Commerce, Vente, Secrétariat – Bureautique ainsi que Comptabilité Gestion. En revanche elles ne constituent qu'à peine trois quarts des stagiaires pour les formations d'Informatique et de management.

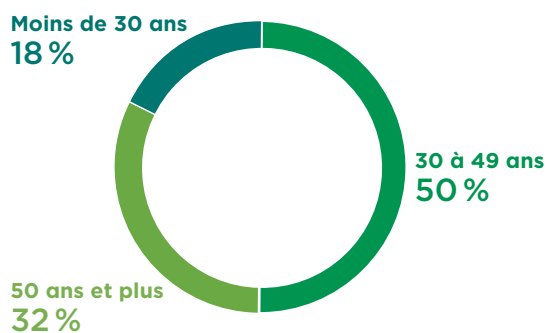
RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION ET PAR SEXE



Source : OPCO Mobilités - 2023

La moitié des stagiaires ont entre 30 et 49 ans, une proportion identique à celle observée parmi les effectifs de la branche.

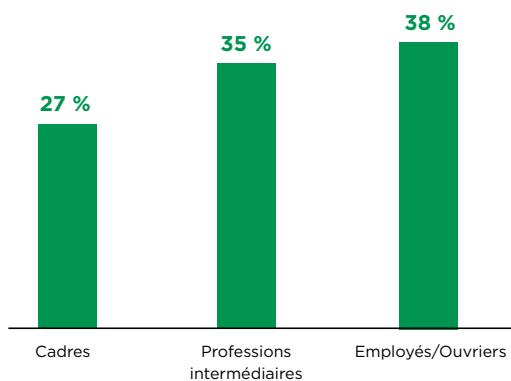
RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LA CLASSE D'ÂGE



Source : OPCO Mobilités - 2023

Les employés/ouvriers représentent 38 % des stagiaires, contre 46 % sur l'ensemble de la branche. Les cadres constituent plus d'un quart des stagiaires, tandis que les professions intermédiaires en représentent 35 %.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

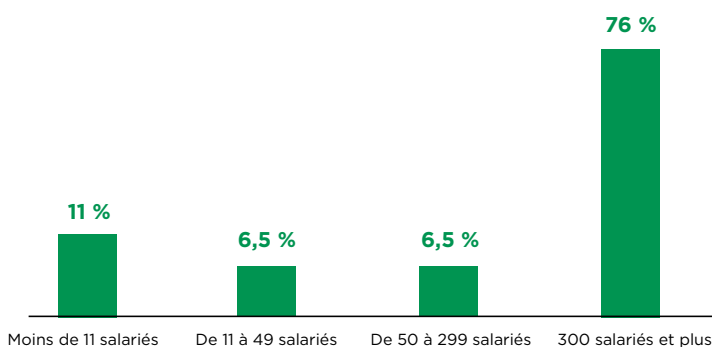


Source : OPCO Mobilités - 2023

3. Contrats de professionnalisation

Au total, 182 salariés étaient en contrat de professionnalisation en 2023, dont 53 % de femmes. 83 % des salariés appartenait à une entreprise de 50 salariés et plus, alors que 11 % appartenait à une TPE.

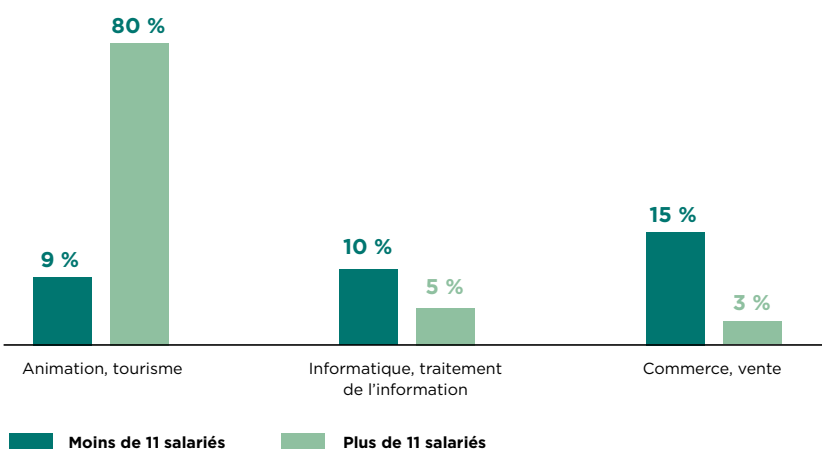
RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES SELON LA TRANCHE D'EFFECTIF CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



Source : OPCO Mobilités - 2023

73 % des alternants en contrat de professionnalisation ont moins de 26 ans. Le principal domaine de formation des contrats de professionnalisation en 2023 est l'animation-tourisme. Il représente plus des trois quarts des contrats de professionnalisation. Les autres principaux domaines de formation concernent l'informatique et le traitement de l'information (5,5 %), le commerce et la vente (4,4 %).

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES SUR LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION CONTRAT DE PROFESSIONALISATION

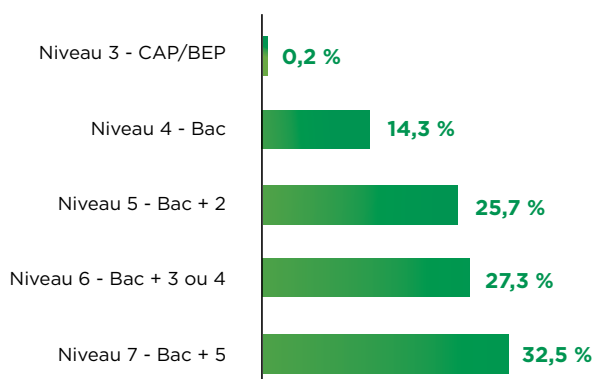


Source : OPCO Mobilités - 2023

4. Contrats d'apprentissage

En 2023, les entrées en contrat d'apprentissage continuent de progresser avec 2 038 nouveaux apprentis, soit une progression de 14 % par rapport à 2022. Les profils sont plutôt similaires à ceux des salariés de la branche avec 72 % de femmes.

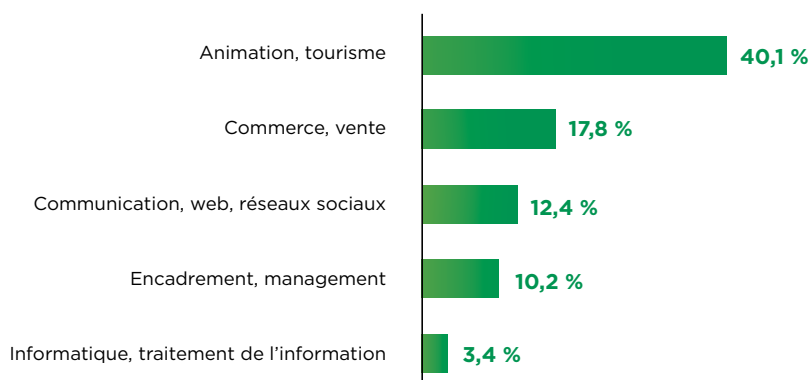
NIVEAU DU DIPLÔME VISÉ DES APPRENTIS



Source : OPCO Mobilités - 2023

Pour 40 % des apprentis, le principal domaine de formation est l'animation, tourisme, suivi par le commerce et la vente pour 17,8 % d'entre eux. Les entreprises forment quasi exclusivement sur des titres et diplômes de niveau post-Bac.

LES CINQ PRINCIPALES THÉMATIQUES DE FORMATION

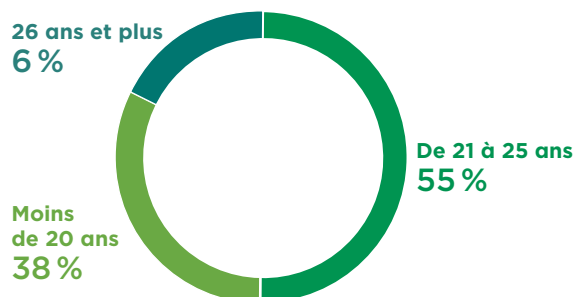


Source : OPCO Mobilités - 2023

Le diplôme qui prédomine est le BTS Tourisme avec 317 apprentis en 2023 (soit 16 % des contrats d'apprentissage dans la branche). Le second diplôme est le titre « Animateur, Loisir, Tourisme ».

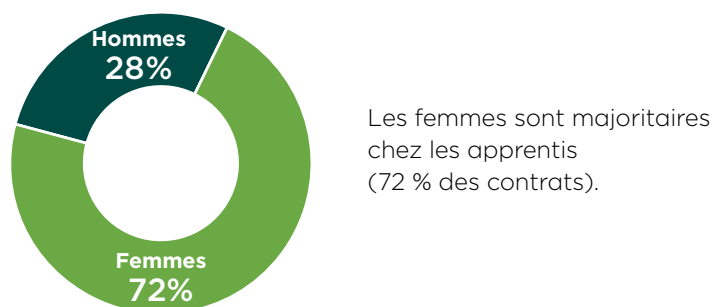
93 % des apprentis ont moins de 26 ans.

RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LA CLASSE D'ÂGE



Source : OPCO Mobilités - 2023

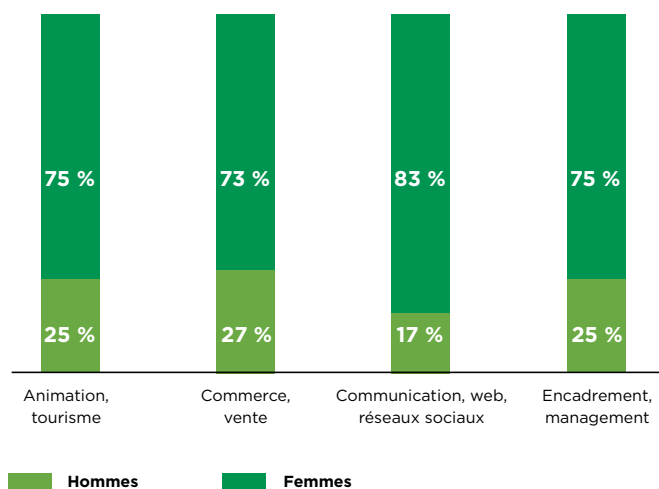
RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LE SEXE



Source : OPCO Mobilités - 2023

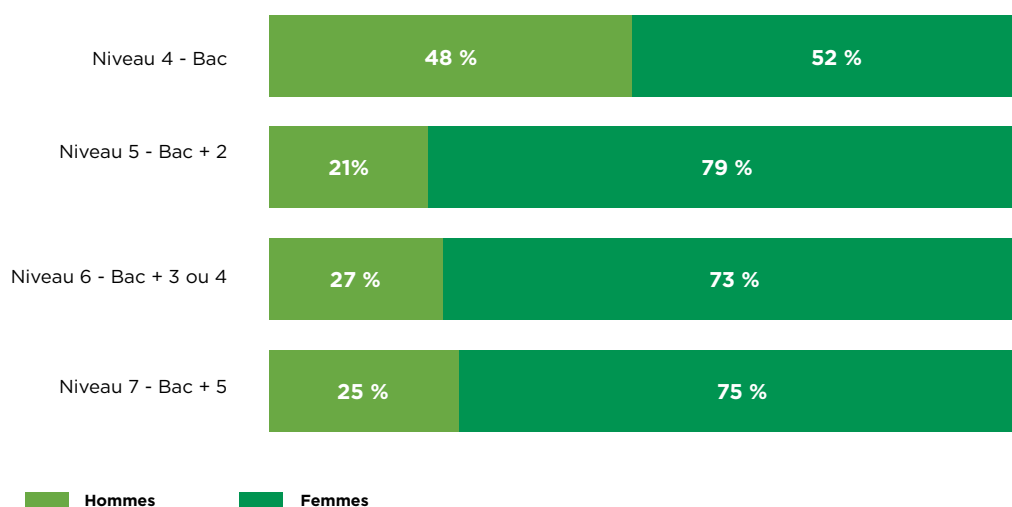
La répartition des apprentis entre les hommes et les femmes est similaire suivant le domaine de formation, la part des femmes est néanmoins supérieure au sein des formations de communication (83 % de femmes).

RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION ET PAR SEXE



Les femmes sont plus nombreuses à préparer un contrat d'apprentissage de niveau 5 (79 %) et de niveau 7 (75 %) tandis que les hommes sont plus nombreux à préparer un diplôme de niveau 4 (48 %). A noter que les apprentis de niveau 4 préparent en majorité le titre d' « Animateur, Tourisme, Loisir ».

NIVEAU DU DIPLÔME VISÉ DES APPRENTIS SELON LE SEXE



Précisions méthodologiques

a - Périmètre étudié

Le panorama présenté ici concerne les entreprises de la branche : agences de voyages, voyagistes et tours-opérateurs qui appliquent la convention collective nationale :

- Opérateurs de voyages et guides (IDCC 3245)

Ces entreprises peuvent relever des code NAF suivants (qui ne sont cependant pas exclusifs) :

- 79.11Z : Activités des agences de voyages
- 79.12Z : Activités des voyagistes
- 79.90Z : Autres services de réservation et activités connexes

b. Sources de données et méthodologie

Les données présentées dans ce rapport sont issues des sources suivantes :

- Données économiques : FEVAD, XERFI, INSEE, SETO, DGE, APST, ACOSS
- Données sociales issues de l'Insee, BTS 2022 (ex-DADS), salariés au 31/12/2022
- Dénombrement des entreprises : Données OPCO Mobilités - Fichier France Compétences au 31/12/2024
- Données sociales 2023 sur l'ancienneté issues de l'Insee - Enquête Emploi 2023 (code NAF 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes)
- Données formation issues d'OPCO Mobilités 2023
- Données sur le handicap issues de la DARES, DSN - 2023

REMERCIEMENTS

La partie emploi-formation a été conçue grâce aux informations recueillies et exploitées par les services d'OPCO Mobilités avec l'appui et le suivi des membres de la CPNEFP de la branche des Opérateurs de voyages.

Que tous ceux qui ont pris part à ces travaux en soient remerciés.



OPCO Mobilités a également pris en charge la conception graphique et les impressions du rapport.



