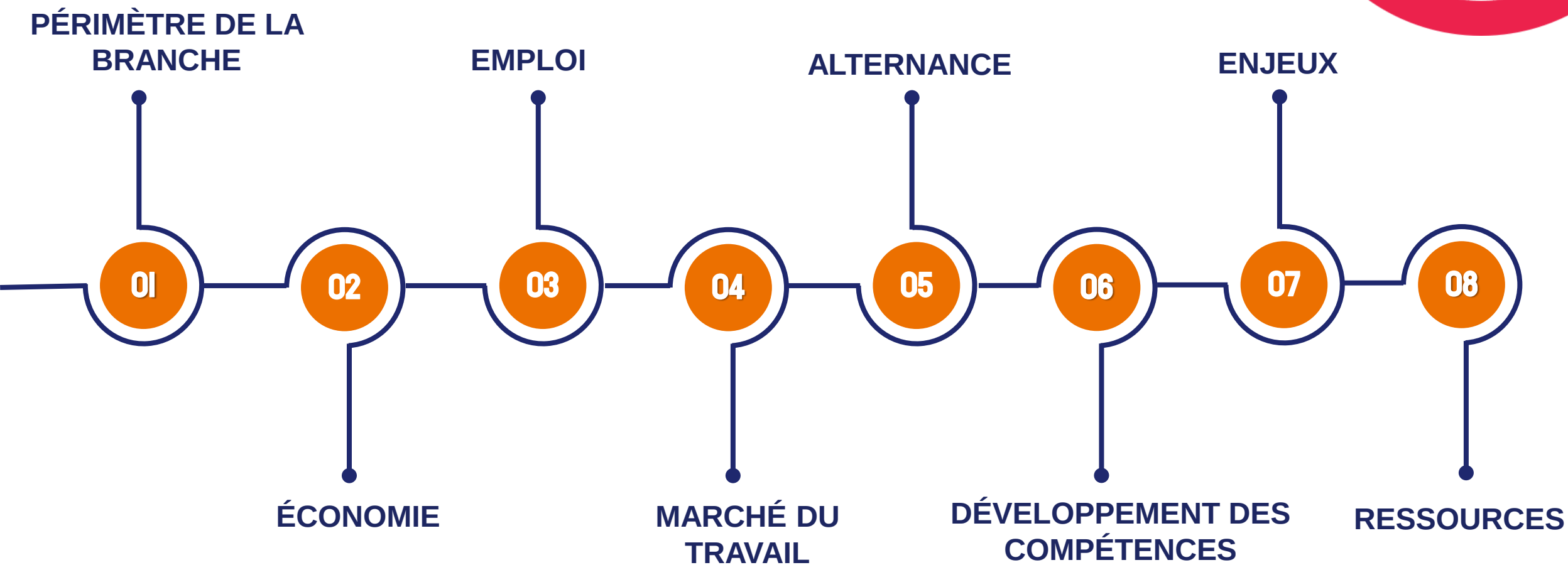




PANORAMA SERVICES FUNERAIRES

Edition 2022
SERVICES FUNERAIRES

SOMMAIRE



○ Méthode

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-1	APE	estimés
	Nombre de création et de radiation des entreprises	INFOGREFFE	N-1	APE	estimés
	Chiffre d'affaire des entreprises	INSEE-ESANE	N	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-2	APE	estimés
Marche du travail	Annonces et emplois	TEXTKERNEL-JOBFEED	N	APE/IDCC/ISCO	Réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Actions individuelles et collectives	Répartition des actions par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	OPCO EP	N-1	IDCC	réels



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE DES SERVICES FUNÉRAIRES*



759
IDCC



1 904
Entreprises
adhérentes
(Nombre d'entreprises
DADS 2019 : 2 144)



4 972
Établissements
employeurs



19 989
salariés
(effectifs au 31.12)
(Effectif global moyen
MS2020 : 18 258 (ETP))



310
alternants

*Sources : Nombre d'établissements et de salariés
Urssaf-Accoss 2020 / Contrats d'apprentissage Opco EP 2020

○ UNE ACTIVITE PRINCIPALE

Quelles sont les principales activités ?
(au sens NAF de l'Insee) *

Quels sont les produits et services associés ?

Quel est le poids de la branche dans le secteur ? **
(en nombre de salariés)

Services funéraires
(9603Z)

- L'inhumation et l'incinération des corps et les activités connexes :
 - préparation des corps pour la sépulture ou l'incinération, embaumement et services fournis par les entreprises de pompes funèbres
 - services d'inhumation et d'incinération
 - location de locaux aménagés dans les funérariums
- La location ou la vente de concessions
- L'entretien de tombes et de mausolées

87 %

Les indicateurs de la branche professionnelle des Services Funéraires sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 759 : 9603Z. Afin de dresser le panorama le plus proche de la réalité du marché de l'emploi, ont été intégrées les activités suivantes à proportion des établissements et des salariés de la branche qui y sont présents : [2370Z](#), [4776Z](#), [4778C](#), [5210B](#), [5210A](#), [6420Z](#), [7010Z](#) et [8690A](#).



ÉCONOMIE

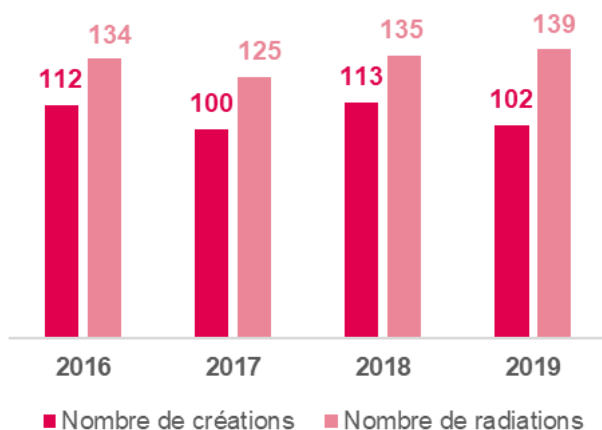
1 904 ENTREPRISES ADHERENTES AVEC SALARIES (*)

Nb d'entreprises - Opco EP - 2020

(*) le nombre des entreprises avec salariés dans la branche professionnelle est estimé à 2 144 (DADS, 2019) et le nombre des entreprises sans salariés est estimé à 1 756 (Insee REE 2019)

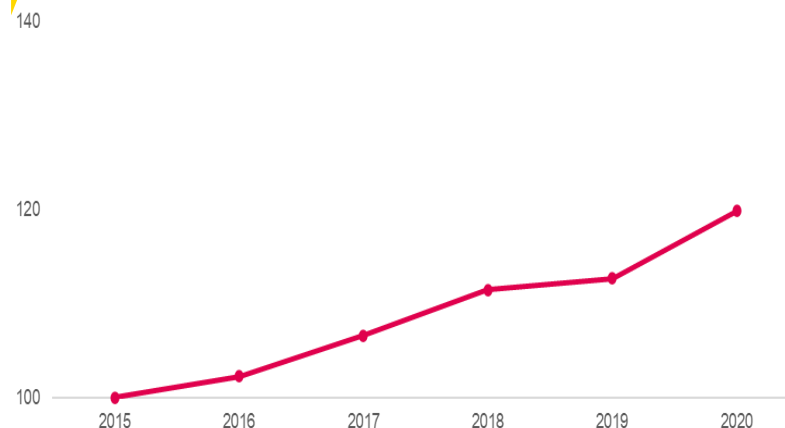
0,7 entreprise créée pour 1 entreprise radiée

Créations/radiations d'entreprises – Infogreffe
– Estimation Opco EP



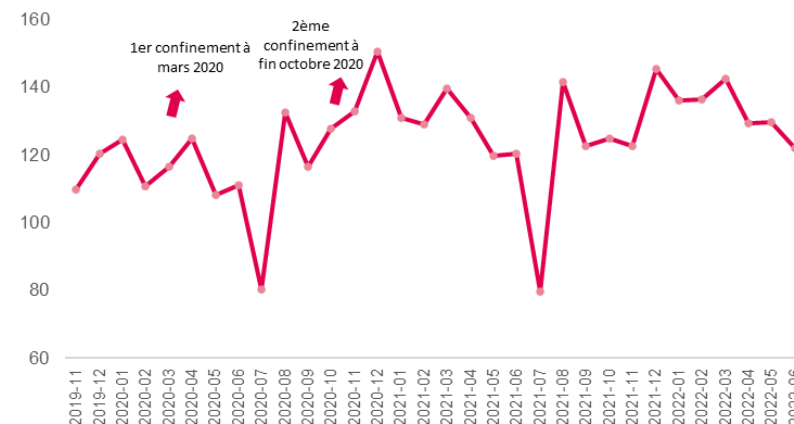
Forte progression de l'ICA (+ 12 %) entre 2019 et 2021

Indice du chiffre d'affaires (ICA) moyenne annuelle - Base 100 en 2015 – Insee MAJ au 15/09/2022



Forte progression de l'ICA en avril 2020 et particulièrement à partir de novembre 2020

Indice du chiffre d'affaires (ICA) moyenne annuelle - Base 100 en 2015 – Insee MAJ au 15/09/2022



Crise sanitaire : quels impacts ?

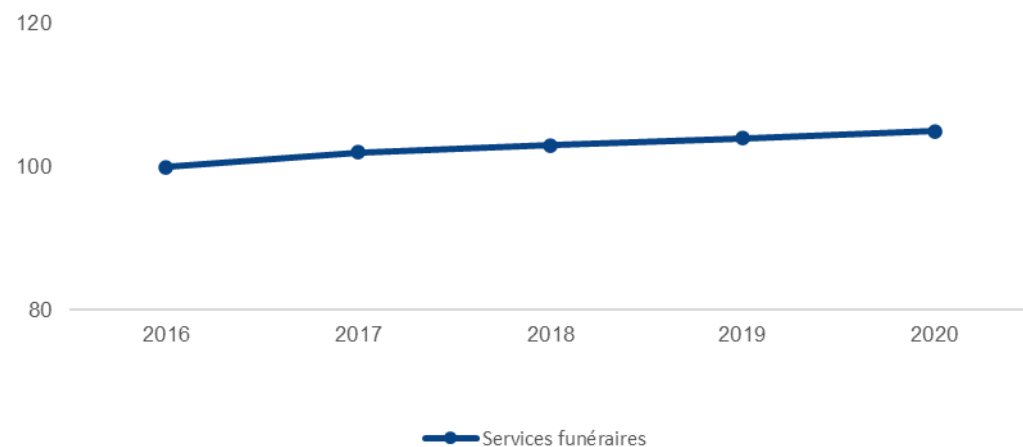
Avec la pandémie du Covid-19, la France a connu une forte accélération du nombre de décès à partir de la mi-mars 2020, alternant ensuite des mouvements ascendants et descendants jusqu'en 2021 où le niveau était inférieur à celui de 2020 (cf. Insee).

Le premier confinement n'a pas permis à l'ensemble des proches du défunt de participer à la cérémonie. Face à la détresse des familles endeuillées, le secteur du funéraire a tenté de s'adapter pour les soutenir et les accompagner : cérémonies retransmises en direct, livre du souvenir virtuel, interactions sur les réseaux sociaux, ... Plus durablement, la demande de personnalisation de cérémonies civiles apporte aussi une nouvelle dimension à l'organisation des obsèques qui s'anticipent de plus en plus : 45 % des défunts ont choisi, de leur vivant, les conditions et le déroulement de leurs funérailles.

LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

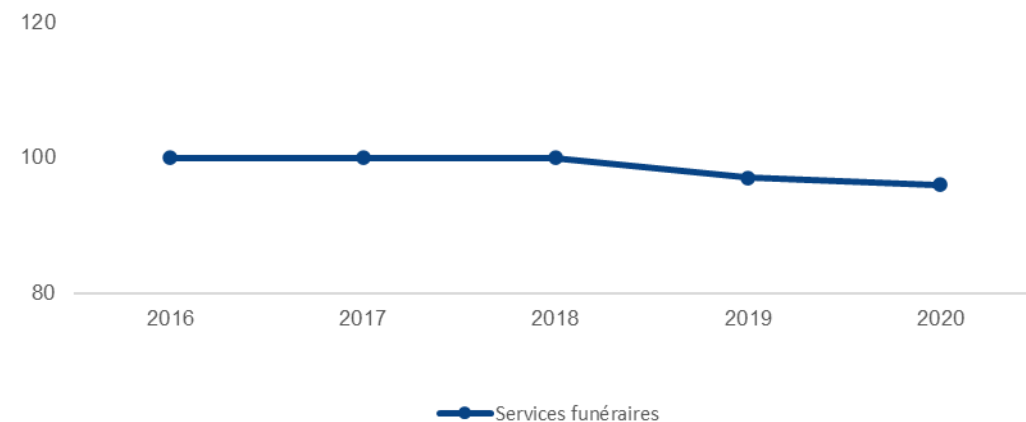
5 % d'établissements employeurs de plus depuis 2016

Évolution des établissements employeurs (base 100 en 2016)
– Urssaf - ACOSS – Estimation Opco EP



4% d'effectif salariés en moins

Évolution de l'emploi salarié (base 100 en 2016) –
Urssaf – ACOSS – Estimation Opco EP



En 2020, la branche professionnelle des Services funéraires était constituée de 4 972 établissements employeurs et de 19 989 salariés. Le nombre de salariés recule légèrement sur la période récente (-4% entre 2016 et 2019). Dans le même temps, le nombre d'établissements employeurs progresse de 5 %. Alors que le solde de création-radiation est négatif, la hausse du nombre d'établissements employeurs et la baisse des effectifs salariés pourraient signifier un effet de concentration du secteur.



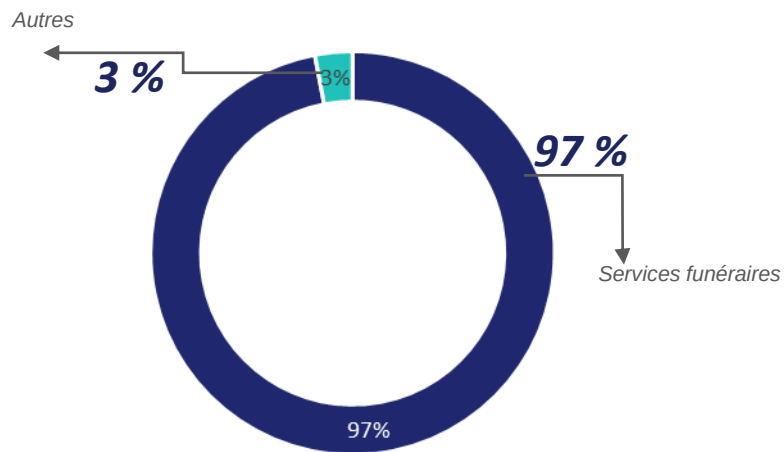
EMPLOI



LES SALARIÉS DE LA BRANCHE

97 % des salariés dans les services funéraires

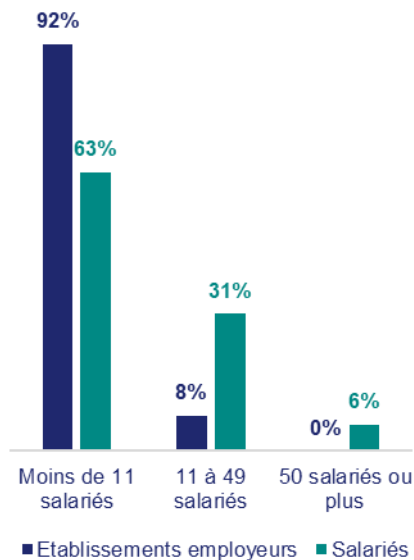
Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS2019



La quasi-totalité des salariés (97 %) exercent dans une entreprise des services funéraires.

9 salariés sur 10 dans les TPE/PME de moins de 50 salariés

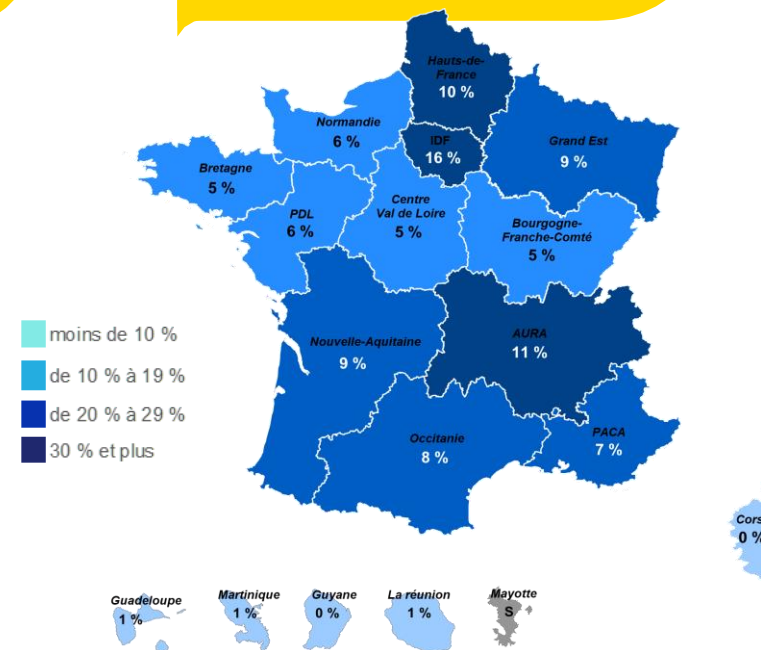
Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Plus de neuf salariés sur dix travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés. Bien qu'ils ne représentent que moins de 1 % des établissements employeurs, les établissements de 50 salariés et plus rassemblent 6 % des salariés de la branche.

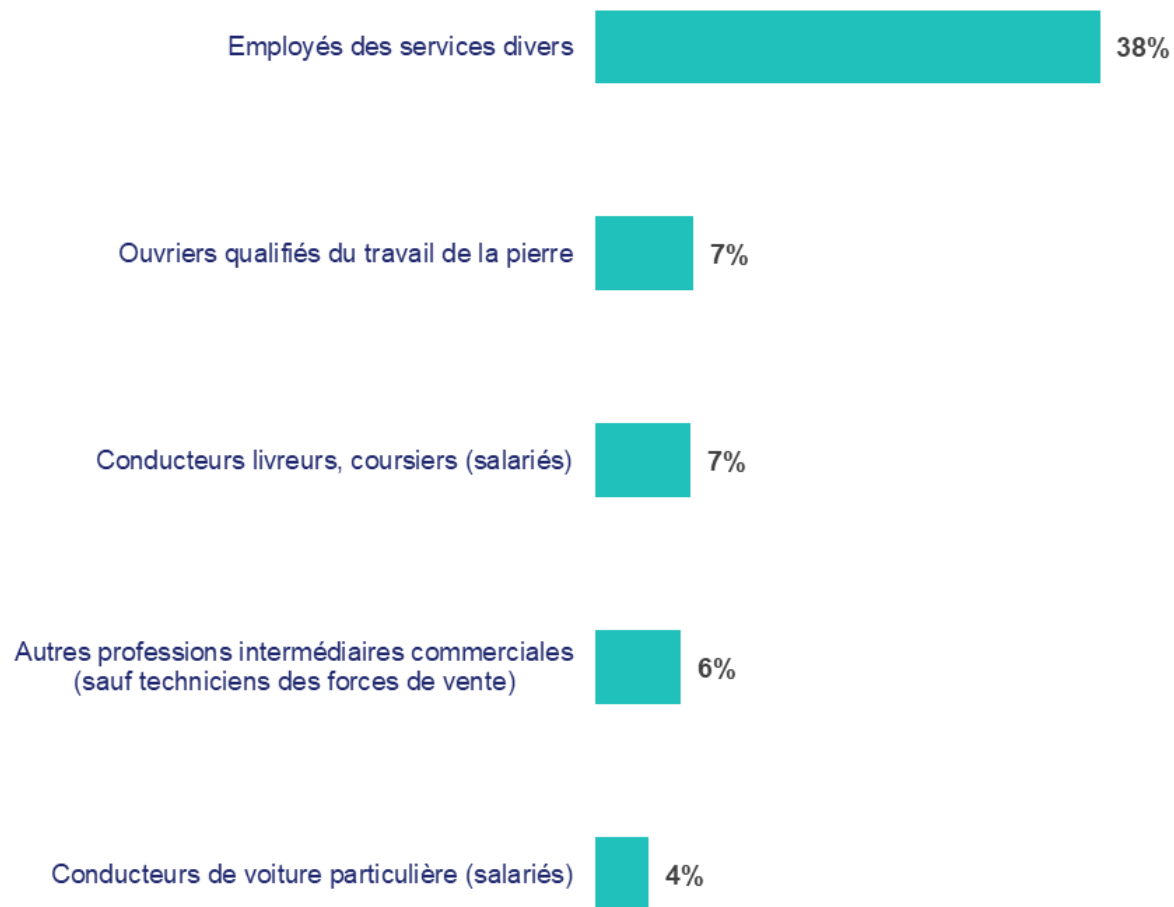
Une répartition territoriale équilibrée

Nb salariés par région – DADS 2018



Les salariés des entreprises de services funéraires maillent l'ensemble du territoire avec une part un peu plus élevée dans les régions IDF, AURA et Hauts-de-France.

PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE



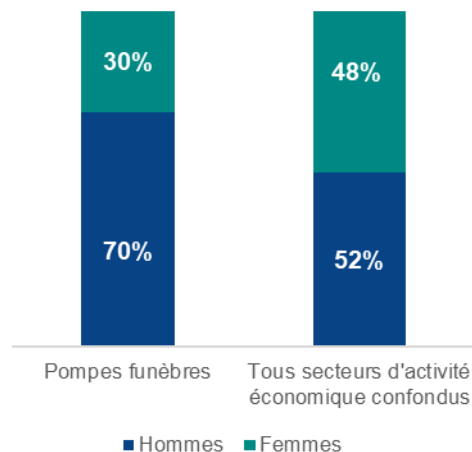
Plus, de la moitié des salariés de la branche sont concentrés sur 5 professions

Part des salariés par CSP – DADS 2018

LE PROFIL DES SALARIÉS

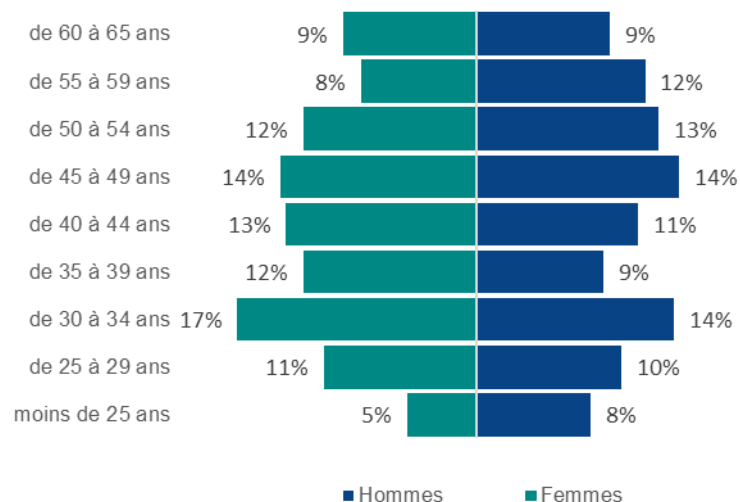
30 % de femmes

Part des salariés par sexe – DADS 2019



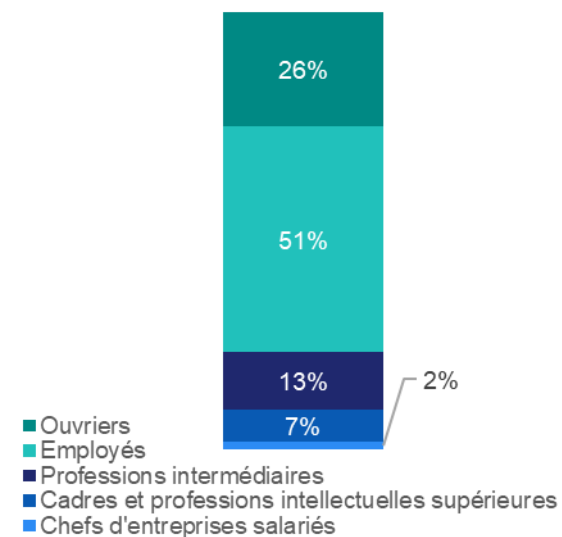
20 % âgés de 55 ans ou plus

Part des salariés par âge – DADS 2019



51 % d'employés

Part des salariés par CSP – DADS 2019



Les femmes ne représentent qu'un tiers des salariés de la branche. Leur part est moins élevée qu'en moyenne tous secteurs d'activités économiques confondus (- 18 points).

Toutefois, cette proportion semble en progression (+ 2 points depuis 2011).

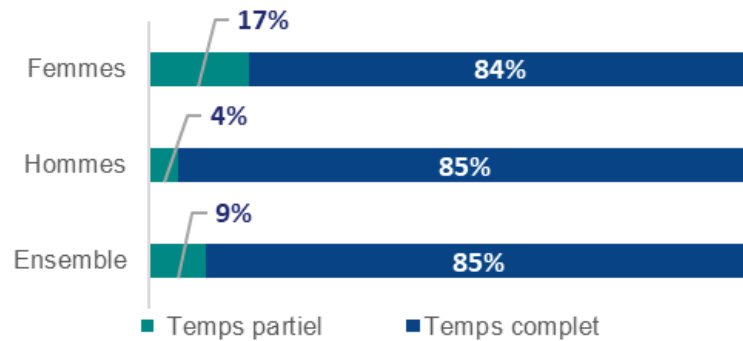
La pyramide des âges, en forme de « ballon de rugby » indique que les établissements de la branche sembleraient plus exposés à d'éventuels problèmes d'attractivité ou de gestion anticipée des départs à la retraite. Ce dernier point est confirmé par le taux de renouvellement qui montre un ratio de 0,9 salarié de moins de 30 ans pour un salarié de plus de 55 ans.

La majorité des salariés de la branche occupent des postes d'employés. Cette catégorie représente près des deux tiers (64%) des femmes salariées de la branche..

LES CONDITIONS D'EMPLOI

15 % de temps partiel

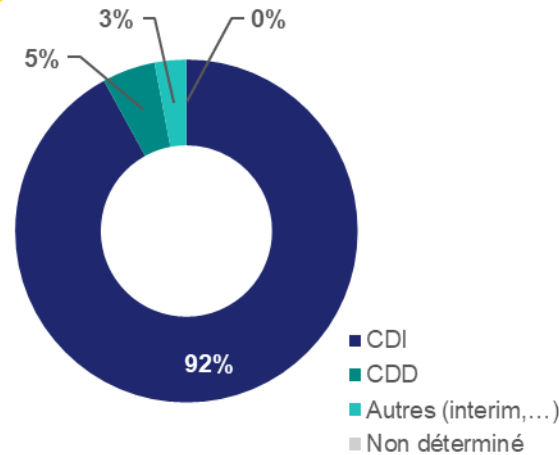
Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



Les temps partiels sont présents dans les mêmes proportions chez les hommes (15%) et les femmes (16%). Ce taux apparaît en recul (- 9 points depuis 2015).

92 % de CDI

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018



La grande majorité des salariés de la branche occupent des emplois dits stables, avec plus de neuf salariés sur dix en CDI.

AT et TJ

Champ : deux principales activités de la branche 9603Z
Nb de salariés – CNAM DRP 2019

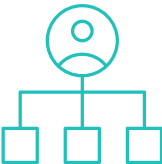
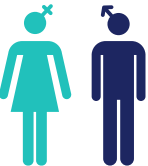
	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
Services funéraires	957	44,4	86	4

La principale activité de la branche, les services funéraires affiche un indice de fréquence (IF) des accidents de travail (le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) plus important qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (respectivement 44,4 contre 33). Les circonstances d'accidents sont les suivantes : la manutention manuelle (68%), les chutes de plain-pied (13%), les chutes de hauteur (8%).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

Près des deux tiers des salariés perçoivent un salaire mensuel net moyen de 1 860 €

Répartition du salaire mensuel net moyen (en ETP) par CSP – DARES 2019

	Répartition 	Part des femmes 	Salaire Mensuel Net Moyen (En Etp) 	Ecart Hommes/femmes 
Ouvriers	26 %	4 %	1 740	- 7 %
Employés	51 %	64 %	1 860	- 5,2 %
Professions intermédiaires	13 %	21 %	2 150	- 7,4 %
Cadres et chefs d'entreprises	9 %	11 %	3 410	- 11,9 %
Ensemble	100 %	30 %	2 030	-2,8 %

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 030 euros. Un peu moins deux tiers des salariés (64 %) de la branche sont des employés qui perçoivent un salaire mensuel net moyen de 1 860 euros. L'écart entre les femmes et les hommes sur cette catégorie socioprofessionnelle est de 5,2 %. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est beaucoup plus marqué pour les cadres, avec un salaire mensuel net moyen des femmes inférieur de 11,9 % à celui des hommes.

* chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Nombre d'ETP par PCS – DADS 2019.



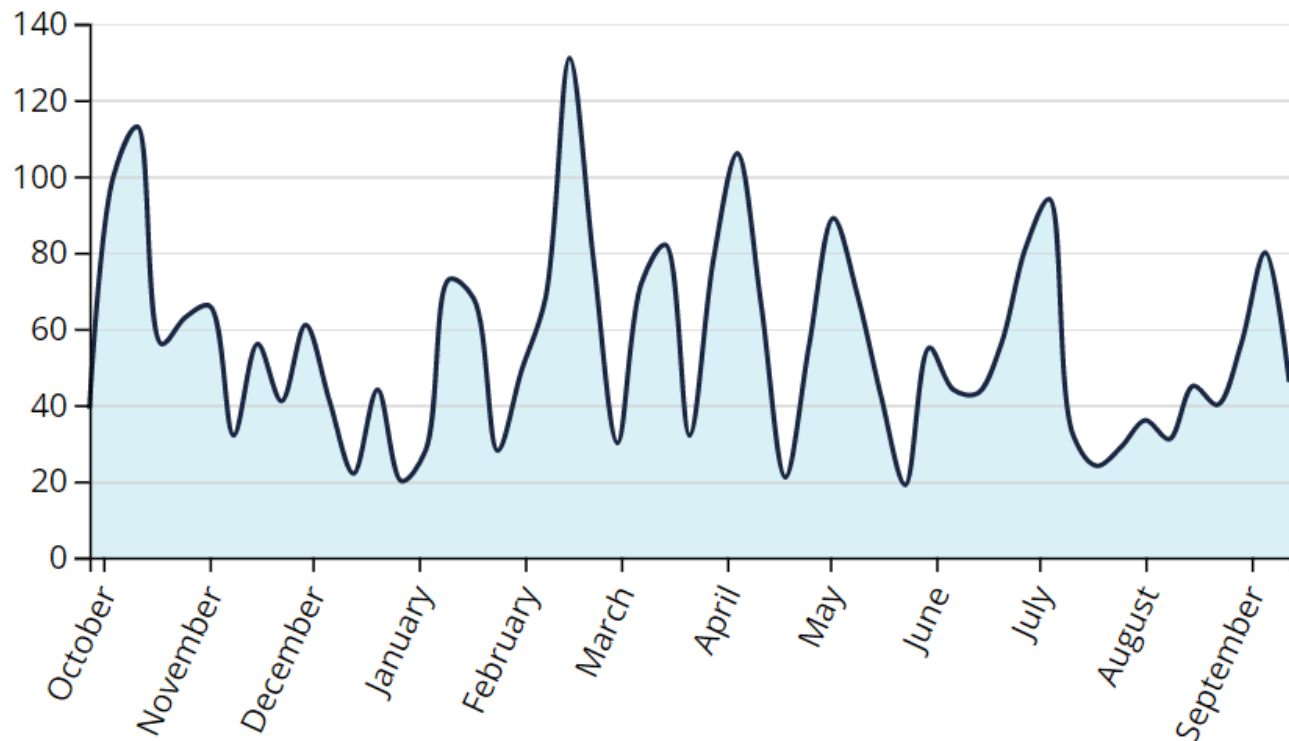
MARCHÉ DU TRAVAIL



OFFRES D'EMPLOI DANS LES SERVICES FUNERAIRES

Près de 3 000 offres d'emplois sur les cinq métiers cibles de la branche

Textkernel – (09/2021-09/2022 – offres non récurrentes – Zoom sur le code NAF 9603Z services funéraires)



5 métiers sont fréquents : les conseillers funéraires (1 249 emplois), conducteurs de Pompes Funèbres (626), marbriers (616), porteur funéraire (253), employés de Funérarium (166)...

Sur ce nombre d'emplois proposés : 90,3% sont des CDI, 5,6% dont des CDD, 2,6% sont de l'alternance... 90% des emplois sont à temps plein (>32 heures) et 9,2% à temps partiel (<32 heures).

Les jobboards utilisés par les employeurs pour déposer des offres sont nombreux et divers, avec par exemple Pole-emploi, Leparisien, Optioncarriere, 1jeune1solution...

MARCHE DU TRAVAIL SUR 5 METIERS DE LA BRANCHE

Professions les plus courantes (et intitulés les plus utilisés)	CONSEILLER FUNERAIRE	CONDUCTEUR POMPES FUNEBRES	MARBRIER	PORTEUR FUNERAIRE	EMPLOYE DE FUNERARIUM
Nombre d'emplois proposés (09/2021-09/2022)	1 249	626	616	253	166
Jobboards les plus utilisés si dépôt d'offre en ligne	Multicanal : le Parisien (19%), optioncarriere 11%), jobintree (10%), Pôle Emploi (7%)	Multicanal : Pole Emploi (28%), 1jeune1solution (11%), hellowork (10%), optioncarriere (9%),	Multicanal : Pole Emploi (15%), optioncarriere (11%), 1jeune1solution (8%)...	Multicanal : 1jeune1solution (32%), Pole Emploi (28%),ec.europa (26%) ...	Multicanal : Pole Emploi (34%), 1 jeune1solution (21%), glassdoor (14%)...
Intitulé(s) le plus courant utilisé(s) dans les annonces	Conseiller funéraire	Conducteur de pompes funèbres	Marbrier	Porteur funéraire	Employé de funérarium
Compétences professionnelles les plus demandées	-Travail Funéraire et thanatopracteur - Qualité du service - Gestion financière et administrative - Gestion et suivi de dossier...	- Travail Funéraire et thanatopracteur - Sécurité des biens et personnes - Conduite de véhicule léger - Écoute active...	- Terrassement, maçonnerie - Manutention et port de charges - Assemblage et installation - Travail funéraire et thanatopracteur - Préparation et pose manuelle...	- Travail Funéraire et thanatopracteur - Nettoyage des bâtiments - Conduite de véhicule léger - Sécurité des biens et des personnes...	- Travail Funéraire et thanatopracteur, - Nettoyage, - Gestion administrative, - Accueil du public, - Vente...
Compétences humaines les plus demandées	- Compétences interpersonnelles, - Réceptif, - Créativité, - Sens du service - Bienveillance...	- Esprit d'équipe, - Ponctualité, - Compétences interpersonnelles, - Sens du service - Réceptif...	- Esprit d'équipe, - Minutie, - Motivation personnelle, - Entreprenant - Sens du service - Réceptif...	- Esprit d'équipe, - Ponctualité, - Compétences interpersonnelles, - Sens du service - Réceptif...	- Esprit d'équipe, - Minutie, - Compétences interpersonnelles, - Réceptif, - Motivation personnelle...
Niveau de formation (si renseigné)	Bac (pour + ¾ des emplois)	BEP/CAP (pour + ¾ des emplois)	BEP/CAP (pour + ¾ des emplois) et ¼ des Bac pro	Bac (pour + ¾ des emplois) <i>Peu renseigné</i>	Bac (pour la totalité des emplois) <i>Peu renseigné</i>
Fourchette de salaire moyen proposé à l'embauche	Entre 17 et 25 K€	Entre 20 et 25 K€	Entre 20 et 27 K€	Entre 18 et 28 K€	Entre 20 et 26 K€

On peut citer également le métier de Thanatopracteur pour lequel on recense 32 offres déposées sur des jobboards multicanaux pour lesquels les compétences techniques demandées sont la gestion des infrastructures, l'innovation, la qualité du service, la gestion administrative, la maintenance et dépannage et les compétences humaines demandées sont l'implication et investissement, l'esprit d'équipe, la minutie, le sens de l'organisation. La moitié des offres déposées sont au niveau bac sinon bac +2.



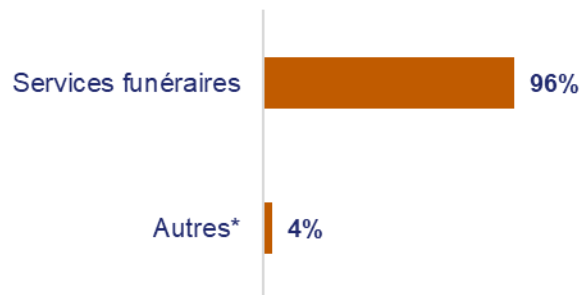
ALTERNANCE



LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

310 contrats d'alternance

Part des alternants selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2020

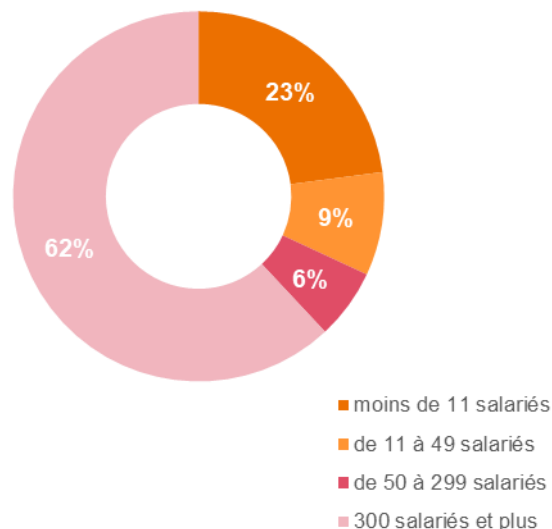


La quasi-totalité (96 %) des contrats d'alternance se concentrent dans l'activité des services funéraires.

Pour les 4% restants, ils se répartissent entre les NAF suivants : (6420Z) Société holding ; (2370Z) Taille à façon ; (9411Z) Organisation professionnelle ; (7010Z) Sièges sociaux

68 % dans des entreprises de plus de 50 salariés

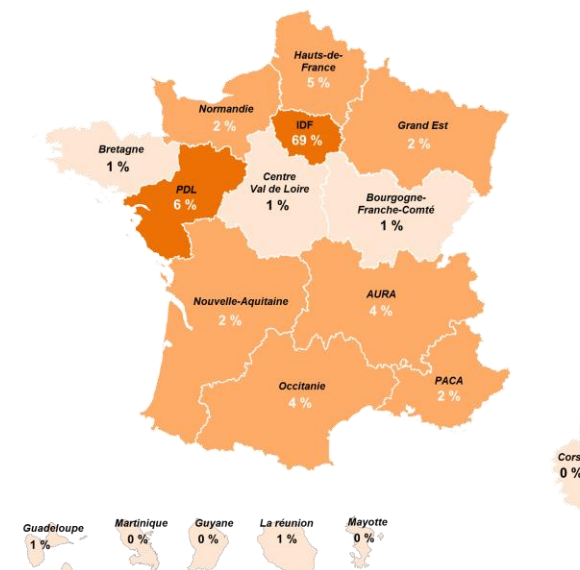
Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Bien qu'ils ne représentent que 6 % des salariés de la branche, les établissements employeurs de 50 salariés et plus représentent 68 % des contrats en alternance. La branche professionnelle compte 1,6% de ses effectifs moyens en alternance.

69 % en Ile-de-France

Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

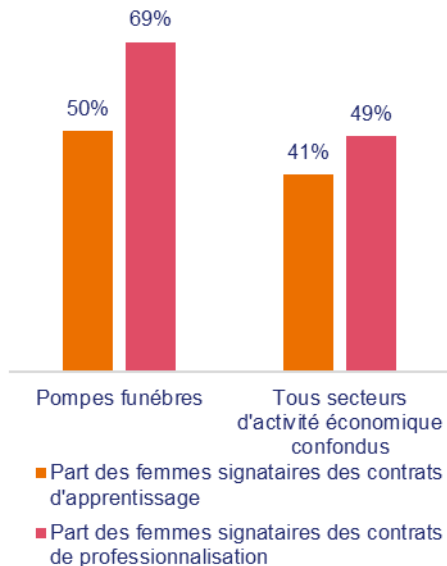


On observe une sur-représentation de l'île de France du fait du rattachement de la quasi-totalité des contrats de l'adresse parisienne du siège d'une grande entreprise (plus de 300 salariés) de la branche professionnelle.

LE PROFIL DES ALTERNANTS

62 % d'alternantes

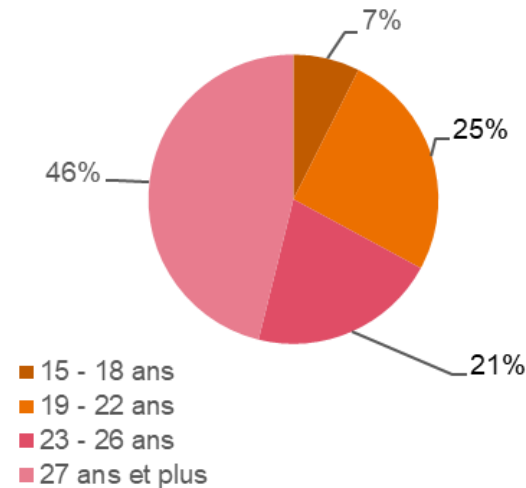
Part des alternants par sexe – Opco EP 2020



Les femmes sont plus présentes que les hommes dans les contrats en alternance (62% en moyenne pour 30 % des effectifs de la branche professionnelle).

46 % âgés de 27 ans et plus

Part des alternants par âge – Opco EP 2020

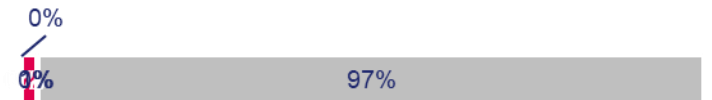


Plus des deux tiers des salariés en alternance sont âgés de plus de 22 ans.

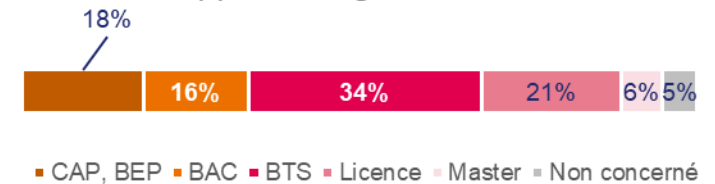
37 % préparent un diplôme

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020

Contrats de professionnalisation



Contrats d'apprentissage



Sur 310 alternants, près des deux tiers des contrats sont des contrats de professionnalisation (63%). Les apprentis préparent majoritairement un diplôme de niveau 5 (BTS) ou plus (66%).

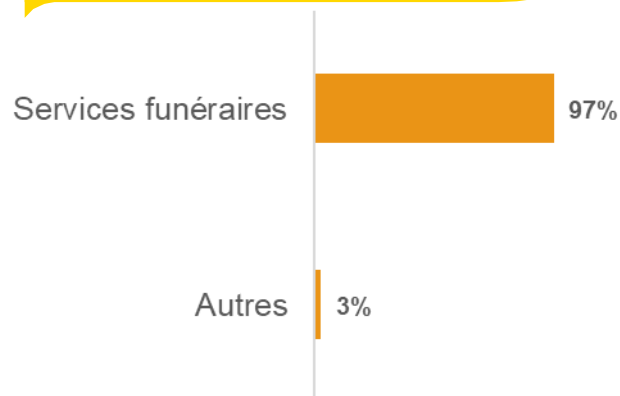


ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS*

1 638 actions de formation

Répartition des actions de formation gérées par Opco EP selon le secteur d'activité – Opco EP 2020*

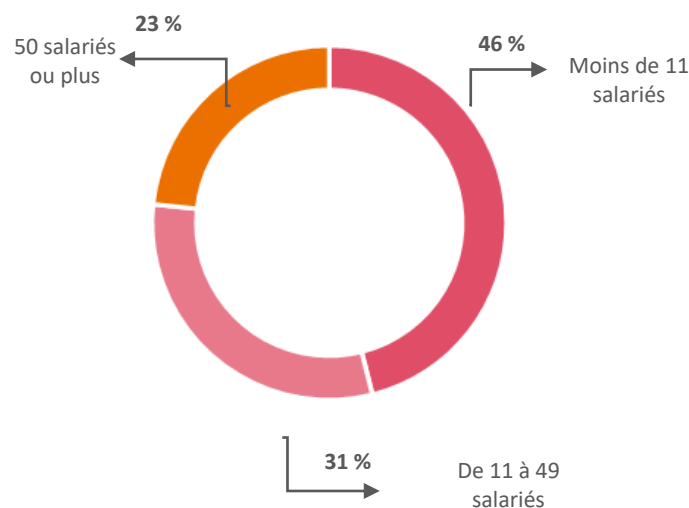


* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).

La quasi-totalité des actions de formation ont été recensées dans un établissement des services funéraires.

46 % dans des établissements de moins de 50 salariés

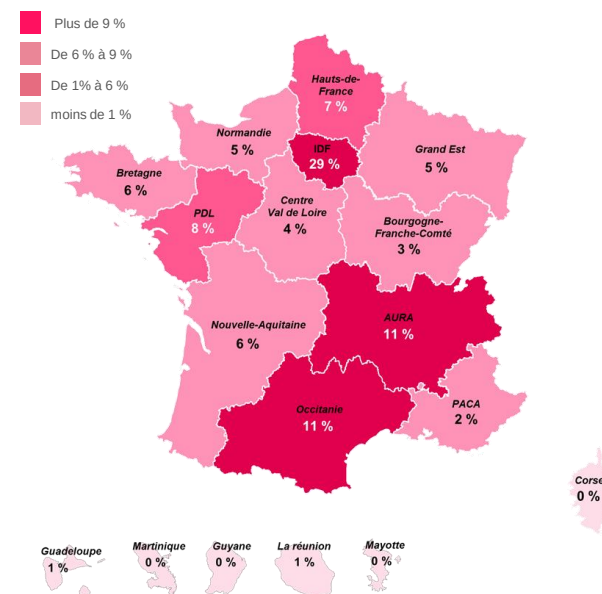
Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Un peu moins de la moitié des actions de formation (46 %) ont été comptabilisées dans des établissements de moins de 11 salariés.

29 % en Ile de France

Répartition des actions de formation selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

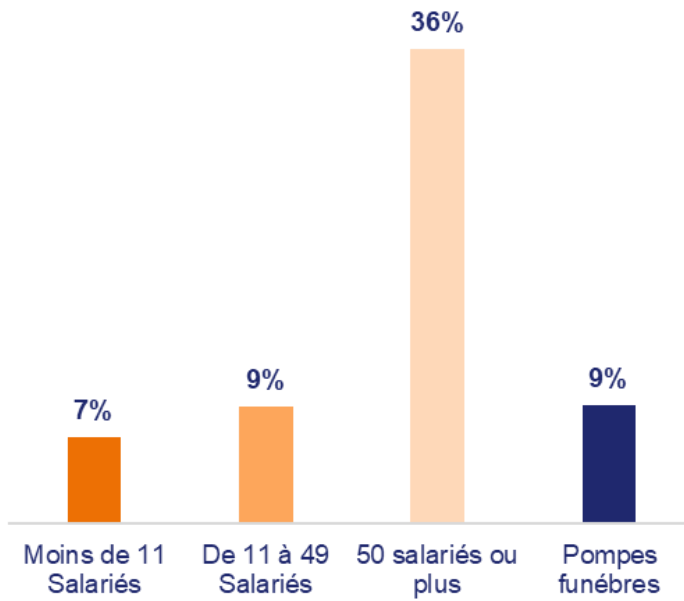


Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent en Ile de France (+ 13 points/moyenne), Occitanie (+ 3 points), Pays de Loire (+ 2 points) et Bretagne (+1 point).

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

un recours à la formation estimé à 9 %

*nb de stagiaires formés / nb de salariés –
Opco EP 2020 et DADS 2019*



- 9 % des salariés de la branche ont suivi une action de formation en 2020 (moins d'un salarié sur dix). Cette proportion est de 7 % dans les TPE de moins de 11 salariés et de 36 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- Le recours des salariés aux actions de formation est souvent circonscrite aux obligations légales et réglementaires :
 - Transport et manutention (ex. permis de conduire, conduite en sécurité de grues ou chariots,...) ;
 - Relation client (logiciels, réglementation, conseiller funéraire ;
 - Sécurité et prévention des risques (ex. SST, habilitations électriques,...) ;
 - Conduite de cérémonie, opérations funéraires, crémation et thanatopraxie,...
 - Management, bureautique, fonctions supports, communication, ...



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI- COMPETENCES

LES ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

- Retravailler les certifications en blocs de compétences et les inscrire au RNCP afin qu'elles soient éligibles au contrat d'apprentissage (Conseiller Funéraire, Maître de cérémonie...) délivrés par le Ministère de l'Intérieur
- Rendre éligible la formation « conseiller funéraire » au contrat de professionnalisation
- Développer un titre professionnel « marbrier » au RS répondant aux besoins des entreprises de la branche

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L'ACCES A LA FORMATION

- Développer une offre de formation collective auprès des TPME avec une inscription en ligne en tenant compte des trois activités :
 - La pompe funèbre
 - La marbrerie funéraire
 - La thanatopraxie et les transports funéraires
- Attirer de nouveaux profils en renforçant la promotion des métiers : diversifier les profils de jeunes et demandeurs d'emploi

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES TPME SUR LE VOLET RH

- Suivre l'évolution des métiers et sa diversification (personnalisation des produits, funérailles pour animaux, cimetières écologiques, services associés...)
- Suivre l'évolution des besoins croissants de recrutements et d'attractivité des métiers (conseiller funéraire, porteur de cercueil, conducteur, vendeur en articles funéraires, maître de cérémonie, responsable d'agence, graveur, commis marbrier, assistant funéraire, thanatopracteur)
- Les entreprises semblent plus exposées à d'éventuels problèmes d'attractivité ou de gestion anticipée des départs à la retraite
- Suivre l'évolution des profils recherchés plutôt de bas niveau de qualification mais en évolution avec les métiers et les besoins du secteur (ex : Bac+3 Management Funéraire)

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS L'EVOLUTION ECONOMIQUE, REGLEMENTAIRE ET ENVIRONNEMENTALE

- Suivre l'évolution économique de ce marché en croissance
- Suivre l'évolution réglementaire au recours obligatoire aux services de pompes funèbres qui impose plus de transparence (devis type et document officiel sur la nature des prestations...)
- Favoriser les circuits-courts et utilisation responsable des bois précieux

—○ RESSOURCES DOCUMENTAIRES





RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- La dynamique des entreprises de services funéraires – Scénario prospectif 2024 – XERFI
- Crise du funéraire en situation de Covid19 – mort collective et rituels funéraires bouleversés – Note du Sénat – Juillet 2020
- Rapport du Conseil National des Opérations Funéraires – Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales/DGCL – 2019-2020
- Rapport public annuel sur la gestion des opérations funéraires - CPFM CSNAF(2019)
- Funescope – Les Français et les obsèques – 5ème baromètre – CSNAF/CREDOC (2019)
- Panorama de la Branche des services funéraires (2018)



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de création et de radiation des entreprises et leur évolution entre 2015 et 2019 - Infogreffe
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2015 à 2019 – Insee ESANE
- Nombre d'entreprises adhérentes en 2021 – Base adhérents Opco EP
- Évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2016 et 2020 Acoess Urssaf
- Évolution du nombre de salariés entre 2016 et 2020 Acoess Urssaf

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Nombre et caractéristiques des annonces et emplois associés : nombre d'annonces et d'emploi, canaux de diffusion, intitulé des métiers, compétences, type de contrat, temps de travail, salaires employeurs ...– Données issues de Textkernel-Jobfeed sur l'année en cours.

EMPLOI

- Répartition des salariés en 2019 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS
- Répartition des salariés en 2018 selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternants en 2020 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance
- Répartition des salariés en alternance en 2020 selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives réalisées en 2020 (actions engagées tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires) par les salariés selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par l'Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acof/Urssaf par la table de passage créée par l'Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

www.opcoep.fr

Un travail réalisé par la Direction ABDOS et
son Département Observation et Evaluation

