

# Panorama de branche : Services funéraires

## Rapport complet

- ✓ Recueil et analyse des données disponibles, entretiens avec les acteurs
- ✓ Etude quantitative

# Objectifs et méthodologie

## Disposer de données économiques et sociales fiables

- ✓ La structure du secteur (type d'entreprises, taille...), la situation économique (CA, marges...)
- ✓ Les caractéristiques salariales (effectifs, âge, parité, types de contrats...)
- ✓ Les éléments de gestion de ressources humaines (recrutement, difficultés, diplômes, ancienneté, montée en compétences...)

## Méthodologie : 3 grandes étapes

- ✓ **Recueil des données disponibles** : éléments de structure du secteur (nombre d'entreprises par taille, région), nombre de salariés et caractéristiques (sexe, âge, CSP, temps plein/partiel...), types de contrat (statut, alternance), rémunérations, éléments d'activité (CA) ...
- ✓ **Entretiens qualitatifs** : comprendre les modes d'organisation, les logiques d'emplois (sous-traitance, intérim...), de la part des entreprises de la branche pour fournir leurs services et permettre de préparer le terrain quantitatif
- ✓ **Enquête quantitative** : Compléter de manière quantitative les informations concernant la branche qui n'existeraient pas au niveau de la statistique publique, notamment celles relatives à l'activité, aux modes d'organisation, aux difficultés de recrutement...

## Contexte

Le secteur du funéraire comprend principalement deux activités à destination des particuliers :

- ✓ Les pompes funèbres (ancien code APE 930 H), regroupant les services aux particuliers (vente directe de tombes, cercueils, éléments décoratifs, autres services);
- ✓ Les soins aux défunts (ancien code APE 930 G), regroupant les soins de thanatopraxie.

Ces deux secteurs étaient traditionnellement distincts dans le référencement des entreprises. Depuis 2008, la nomenclature NAF 2008 entérine, d'un point de vue administratif, un état de fait : ces deux activités sont de plus en plus conjointes. Sous le code APE 9603Z se retrouve désormais l'ensemble des services funéraires : les pompes funèbres, de plus en plus, proposent l'ensemble des services, de la vente de produits (cercueils, monuments funéraires) aux services de soins aux défunts (thanatopraxie).

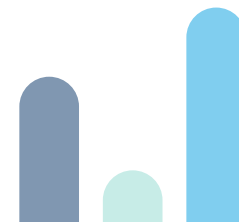
Il s'agit d'une **activité très réglementée** (recours aux pompes funèbres obligatoire, habilitation des entreprises et diplôme national pour exercer).

### Un secteur de petites entreprises

Avec environ 2400 entreprises employeuses et 5100 établissements employeurs, les services funéraires comprennent principalement des petites entreprises : près de la moitié d'entre elles présentent 2 salariés ou moins, et près de 80% comptent moins de 10 salariés. En dépit de la présence de grands acteurs nationaux, le secteur reste très atomisé.

Dans la filière, la distribution de produits funéraires prend de plus en plus d'importance en proposant l'ensemble des services aux particuliers : vente au détail des produits, soins de conservation des défunts, organisation complète des obsèques, voire contrats obsèques.

- p.6 1. Données générales
- p.12 2. Données portant sur les salariés
- p.29 3. Données portant sur les entreprises
- p.36 4. Synthèse des tendances principales
- p.39 5. Entretiens avec les acteurs
- p.45 6. Enquête quantitative



# Phase 1 – Recueil et analyse des données disponibles



01

# Données générales



# Contexte démographique : un taux de mortalité en hausse durant le covid

La **pandémie** de COVID-19 a eu un impact significatif sur le taux de mortalité en France, en particulier en 2020, 2021 et 2022.

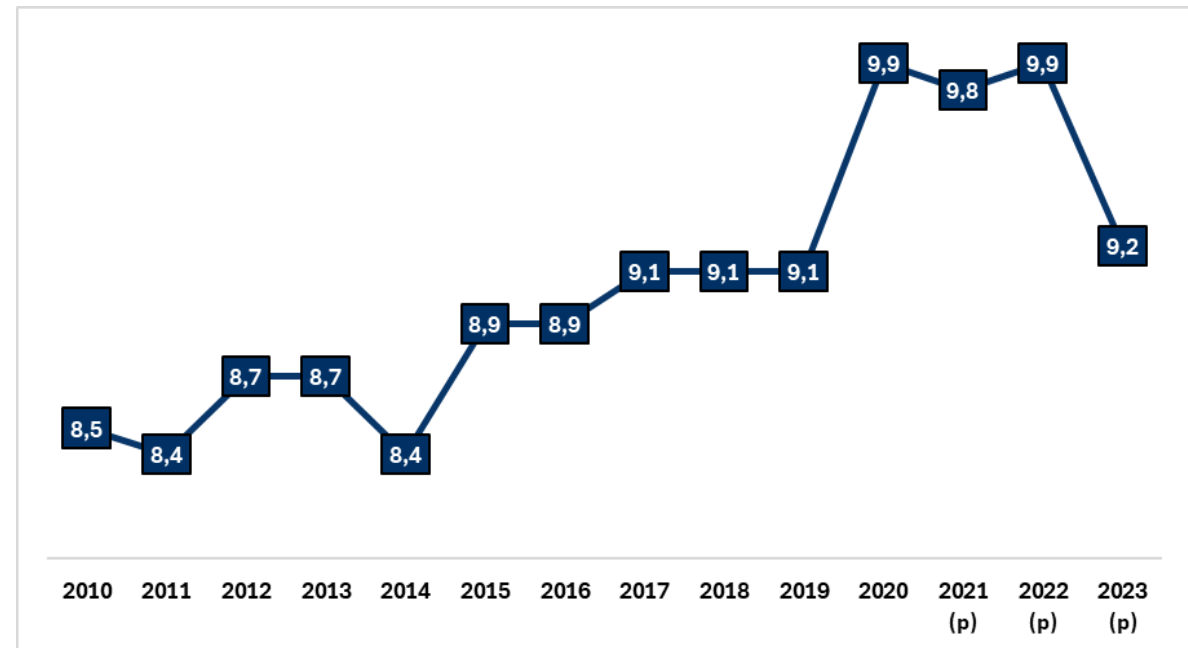
Celui-ci a augmenté par rapport aux années précédentes (9,1% à 9,9%). Les personnes âgées, les personnes immunodéprimées et celles ayant des affections médicales préexistantes (diabète, hypertension...) ont été particulièrement vulnérables.

En 2023, le taux retombe, pour revenir au niveau avant COVID.

En France, en 2023, **l'espérance de vie** à la naissance est de 85,7 ans pour les femmes (+0,7 an depuis 2013) et de 80,0 ans pour les hommes (+1,3 an depuis 2013).

Evolution du taux de mortalité (pour 1 000 habitants)

2010-2023



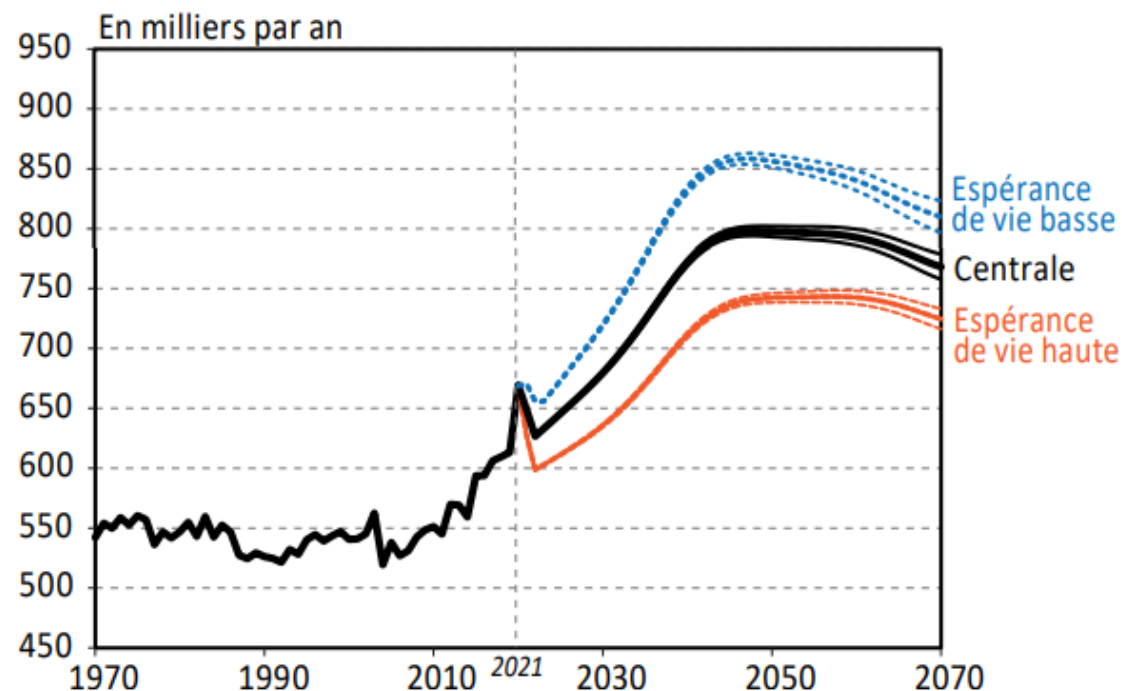
Source : INSEE (p) provisoire

## Contexte démographique : une hausse structurelle du nombre de décès, qui devrait cesser en 2045 environ

631 000 décès en France en 2023, en hausse notable depuis une dizaine d'année (569 000 en 2013), sous l'effet du vieillissement accéléré (effet baby-boom).

Selon les démographes, le nombre de décès devrait progresser encore jusqu'en 2045 environ (800 000 décès pour le scénario central), puis connaître une période de stabilisation de 15/20 ans, puis une érosion à partir de 2060.

Evolution du nombre de décès, 1970-2021 et projections 2021-2070





# Contexte démographique : une population en net ralentissement et vieillissante

Une étude publiée fin 2021 par l'Insee présentait l'évolution globale de la population française à l'horizon 2070. Cette hypothèse reposait sur les tendances démographiques récentes à la fois concernant la fécondité et le solde migratoire.

Dans ce scénario dit "central", la France verrait sa population :

- augmenter jusqu'en 2044 pour culminer à 69,3 millions d'habitants (solde naturel et solde migratoire positifs)
- diminuer ensuite de 0.1% par an (solde naturel négatif et solde migratoire insuffisant pour compenser le déficit du solde naturel)

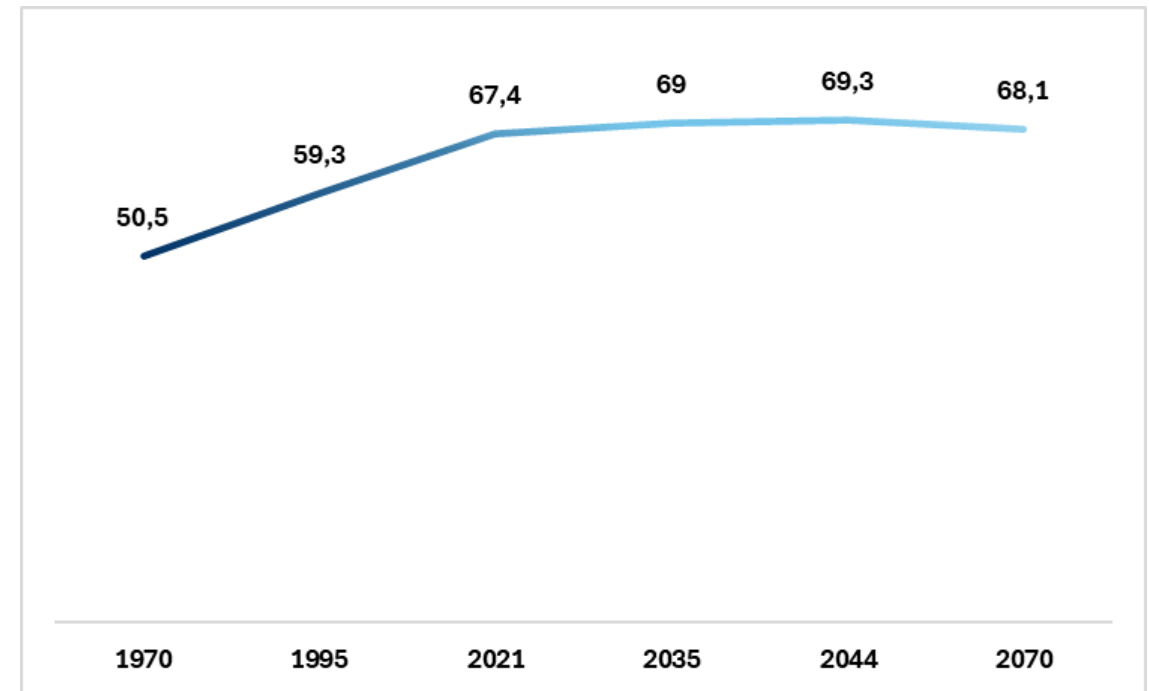
D'ici 2070, d'après ce scénario, le nombre de français :

- de 75 ans ou plus augmenterait de 5,7 millions grâce à la hausse de l'espérance de vie
- de 60-74 ans stagnerait
- de moins de 60 ans baisserait de 5 millions

Le **vieillissement de la population** se poursuivrait au moins **jusqu'en 2040**. La proportion de 65 ans ou plus dans la population progresserait de 21% à 29% d'ici 2070, c'est-à-dire au même rythme qu'entre 1972 et 2021 (où cette part est passée de 13% à 21%). En 2040, il y aurait 51 seniors de 65 ans ou plus (majoritairement retraités) pour 100 personnes de 20 à 64 ans (actives pour la plupart), contre 37 pour 100 en 2021.

Evolution et projection de la population (en millions d'habitants)

1970-2070

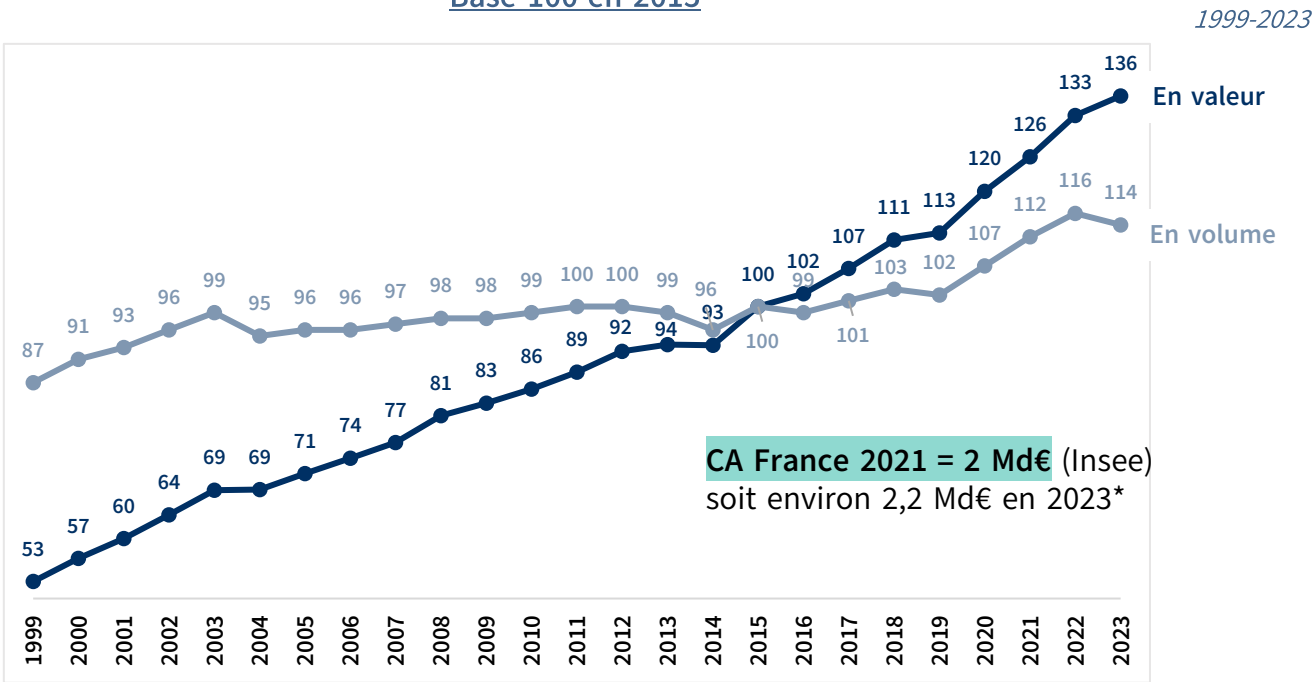


# Contexte économique : un niveau d'activité et des prix en hausse

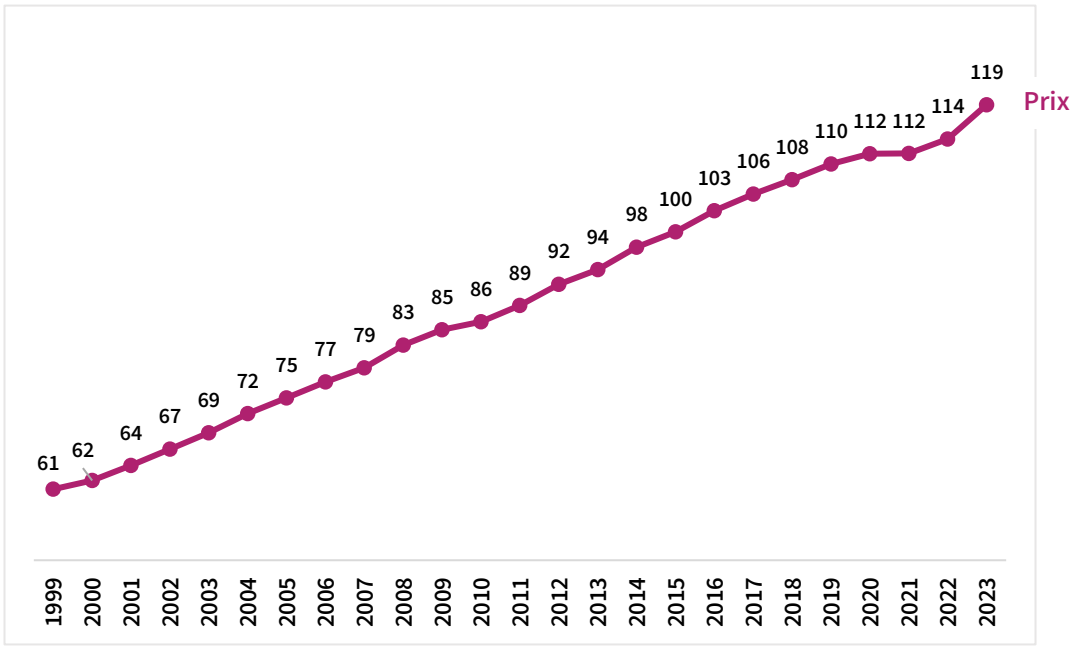
Une croissance de l'activité, portée par un effet prix continu (+2,9% / an en moyenne depuis 1999) et un effet volume notamment depuis 2015 (+14%, soit 1,7% / an en moyenne sur 2015-2023).

Le marché des services funéraires a augmenté à la fois en valeur (augmentation des prix, revalorisations tarifaires) et en volume (avec un léger fléchissement en 2023) : sur 2015-2023, effet volume +14%, effet prix +19%, soit une progression de +36% en valeur

Indice d'évolution du chiffre d'affaires (en volume et en valeur)  
Base 100 en 2015



Indice d'évolution des prix  
Base 100 en 2015



(\*) En tenant compte d'une progression de 8% (136/126) sur 2021-2023 selon Insee

# 02

## Données Salariés

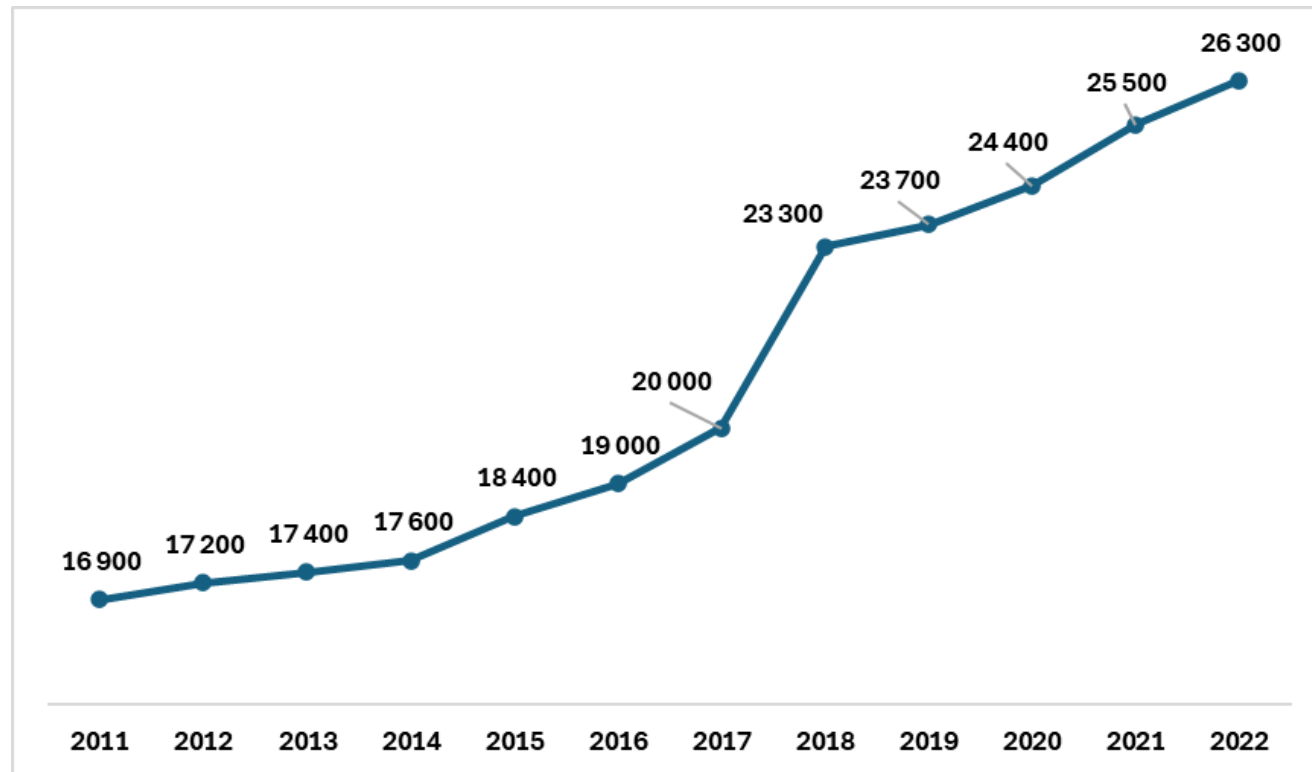


# Caractéristiques des salariés : une croissance régulière du nombre de salariés

En 2022, on dénombre 26 300 salariés (+56% sur 11 ans).  
Sur cette période, la progression est constante d'année en année.

*Nombre de salariés*

*De 2011 à 2022*

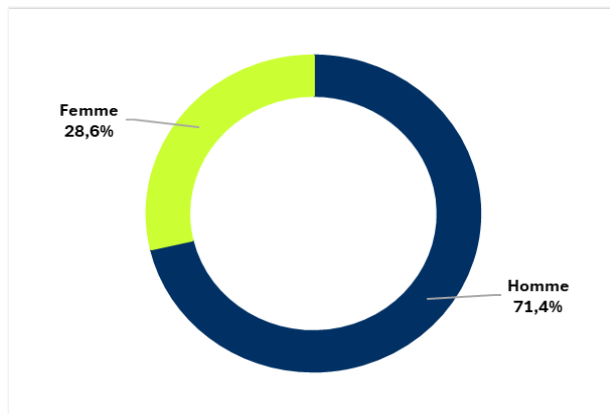


# Caractéristiques des salariés : un secteur d'activité qui tend à se féminiser

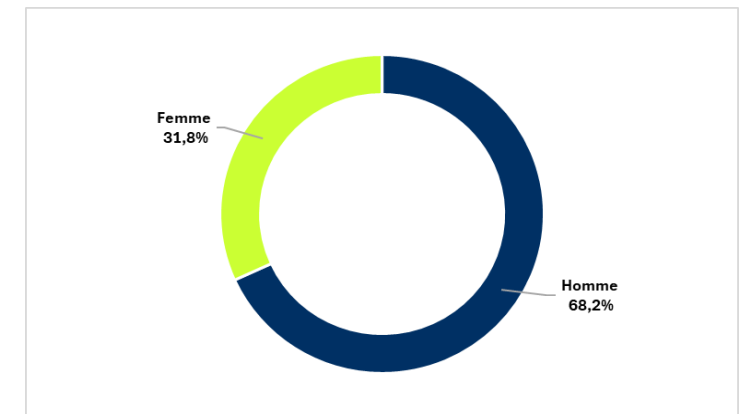
En 2022, **68% des salariés sont des hommes**. Même s'ils restent majoritaires, on note une **hausse de la part des femmes sur 11 ans** (+3.2 points).

A titre de comparaison, la proportion d'hommes est de **38 %** dans la branche de l'assurance, **79 %** ans pour le transport routier, **96 %** dans le bâtiment (données 2022).

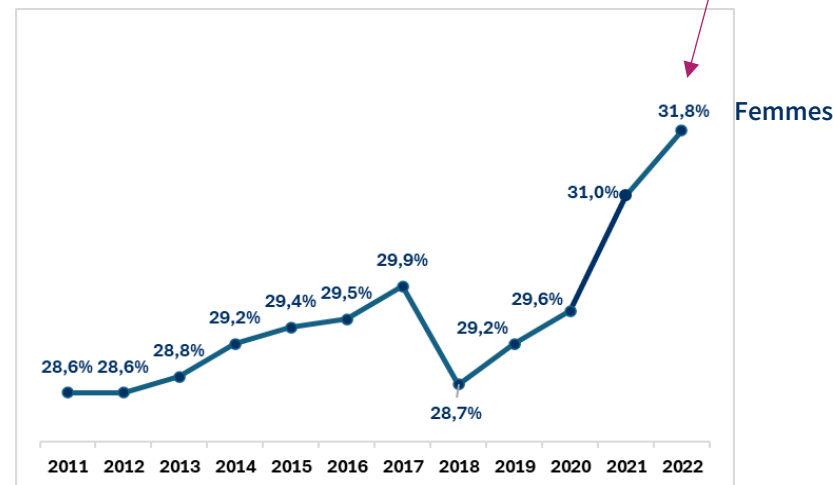
Année 2011



Année 2022



De 2011 à 2022



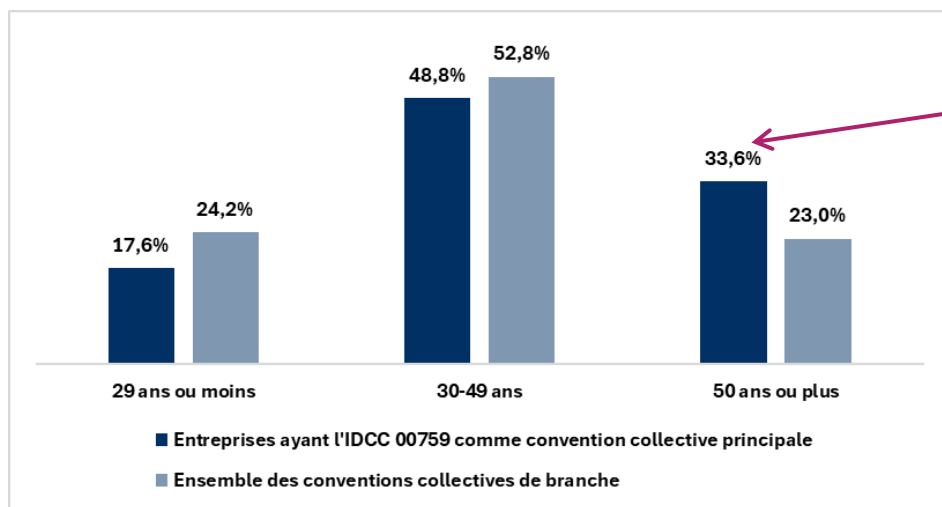
# Caractéristiques des salariés : un secteur qui avance en âge

En 2022, la moyenne d'âge de la branche est de 43,4 ans, contre 40,3 ans pour l'ensemble des branches de l'économie française (source Base Tous Salariés, Insee). A titre de comparaison, l'âge moyen est 42,5 ans dans la branche de l'assurance, 42 ans pour le transport routier 42 ans dans le bâtiment (données 2021).

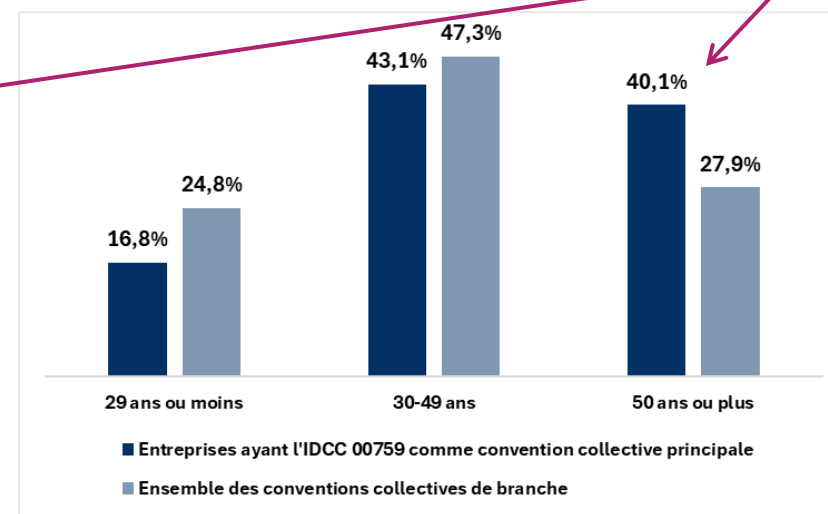
Comparé à 2011, on note un vieillissement de la population des salariés de la branche (+6.4 points pour la part des 50 ans et plus), plus rapide que pour le reste de l'économie (+4.6 points).

Ce secteur, comme beaucoup d'autres, risque de faire face au défi de planifier la relève pour les postes occupés par les salariés les plus âgés qui vont prendre tôt ou tard leur retraite.

Répartition par âge - Année 2011



Répartition par âge - Année 2022



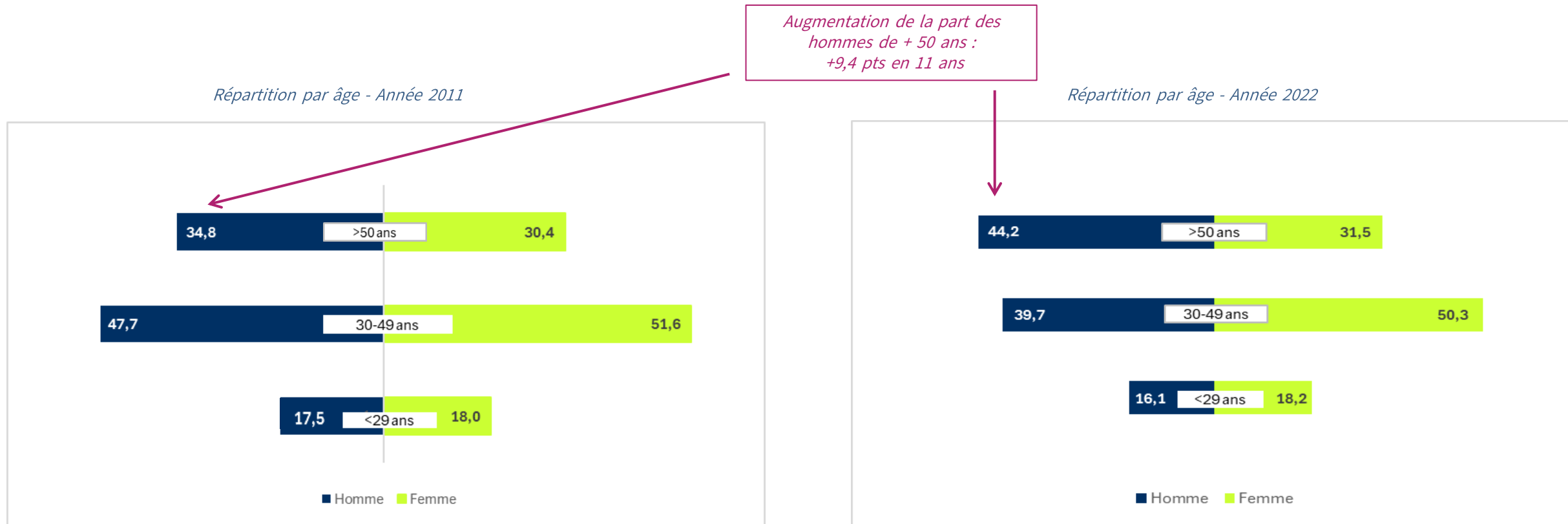
Augmentation des + de 50 ans :  
+6,5 pts en 11 ans

Âge moyen des salariés de la  
branche en 2022 = 43,4 ans

# Caractéristiques des salariés : une avancée en âge particulièrement marquée chez les hommes

L'âge moyen des hommes (44,6 ans) de la branche est **plus élevé** (+3,7 ans) que celui des femmes (40,9 ans) – source BTS Insee

La comparaison des deux pyramides des âges à 11 ans d'intervalle, renforce ce constat et celui du vieillissement, **plus particulièrement chez les hommes** (+9,4 points pour les 50 ans et +), et peu pour les femmes (+1,1 pt).



# Caractéristiques des salariés

Diplômes requis selon le métier

Niveau 1  
Opérateur  
funéraire  
porteur  
chauffeur  
fossoyeur

Niveau 2  
Maître de  
cérémonie  
RNCP 36839

Niveau 3  
Marbrier  
RNCP 38393

Niveau 4  
Conseiller funéraire  
RNCP 36840

Niveau 4  
Thanatopracteur  
RNCP 38541

Niveau 5/6  
Gérant  
Directeur d'agence  
Gestionnaire de  
crématorium

Formation  
sanctionnée par  
une attestation  
reconnue en  
préfecture

Définie par  
le **décret n° 95-  
653 du 9 mai  
1995**, soit 16  
heures de  
formation

Formation  
sanctionnée par un  
diplôme reconnu par  
le ministère de  
l'intérieur

Définie par le **décret  
n°2012-608 du 30  
avril 2012** relatif aux  
diplômes dans le  
secteur funéraire

70 heures de  
formation suivies d'un  
stage pratique de 140  
heures sanctionné par  
un examen

Formation  
sanctionnée par un  
diplôme reconnu par  
le ministère de  
l'éducation nationale

Formation sur deux  
ans qui peut  
s'effectuer en  
alternance

Formation sanctionnée par  
un diplôme reconnu par le  
ministère de l'intérieur

Éligible au Compte  
Personnel de Formation  
(CPF) code 290165

Définie par le **décret  
n°2012-608 du 30 avril  
2012** relatif aux diplômes  
dans le secteur funéraire

140 heures de formation  
suivies d'un stage pratique  
de 140 heures sanctionné  
par un examen

Formation sanctionnée  
par un diplôme  
reconnu par le  
ministère de la santé  
et de la prévention

Définie par le **décret  
n°2010-516 du 18 mai  
2010** relatif aux  
diplômes dans le  
domaine funéraire

190 heures de  
formation et  
réalisation au  
minimum de 75 soins  
de conservation

Formation sanctionnée  
par une attestation  
reconnue par le  
ministère de l'intérieur

Définie par le **décret  
n°2012-608 du 30 avril  
2012** relatif aux  
diplômes dans le  
secteur funéraire

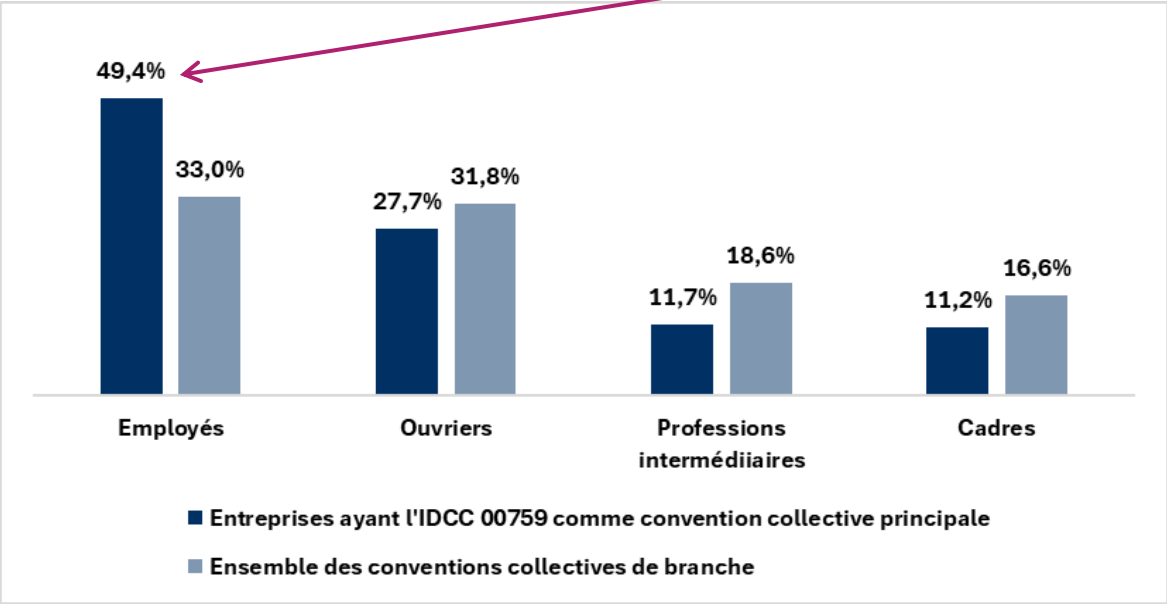
Formation de niveau 5  
et 6, module  
complémentaire de 70  
heures au diplôme de  
conseiller funéraire



# Caractéristiques des salariés : une augmentation de la proportion d'employés et une baisse de celles des ouvriers et des cadres

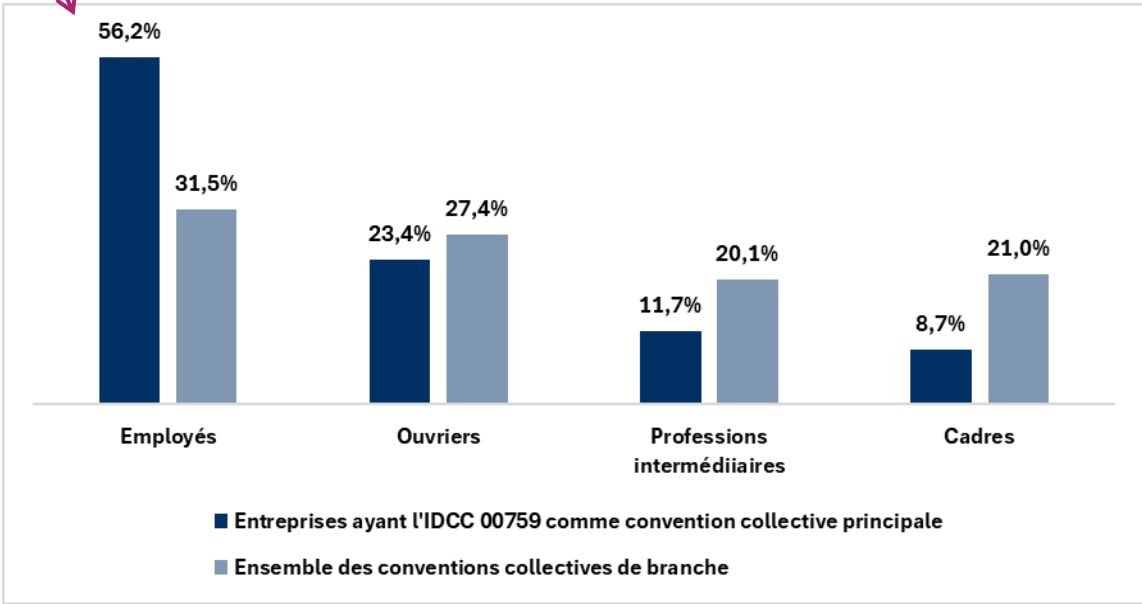
En 2022, 56% des salariés sont des employés, cette part est en nette progression (+6,8 pts) sur la période 2011-2022. A contrario, les ouvriers (-4,3 pts) et les cadres (-2,5 pts) enregistrent une baisse.

Répartition par PCS - Année 2011



Augmentation des Employés :  
+ 6,8 pts en 11 ans

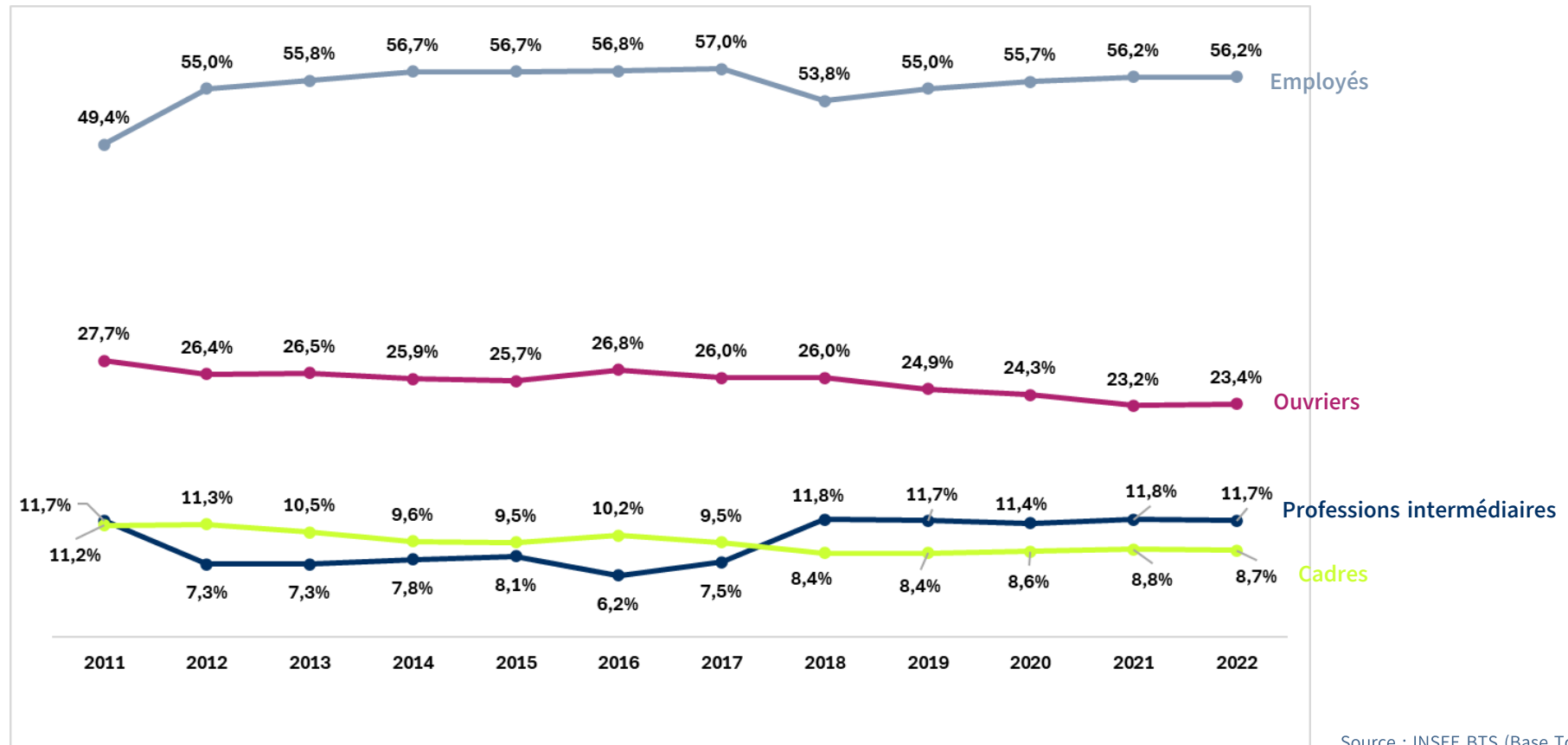
Répartition par PCS - Année 2022



# Caractéristiques des salariés : une augmentation de la proportion d'employés et une baisse de celles des ouvriers et des cadres

Baisse continue de la part d'ouvriers et de cadres

Répartition par PCS De 2011 à 2022

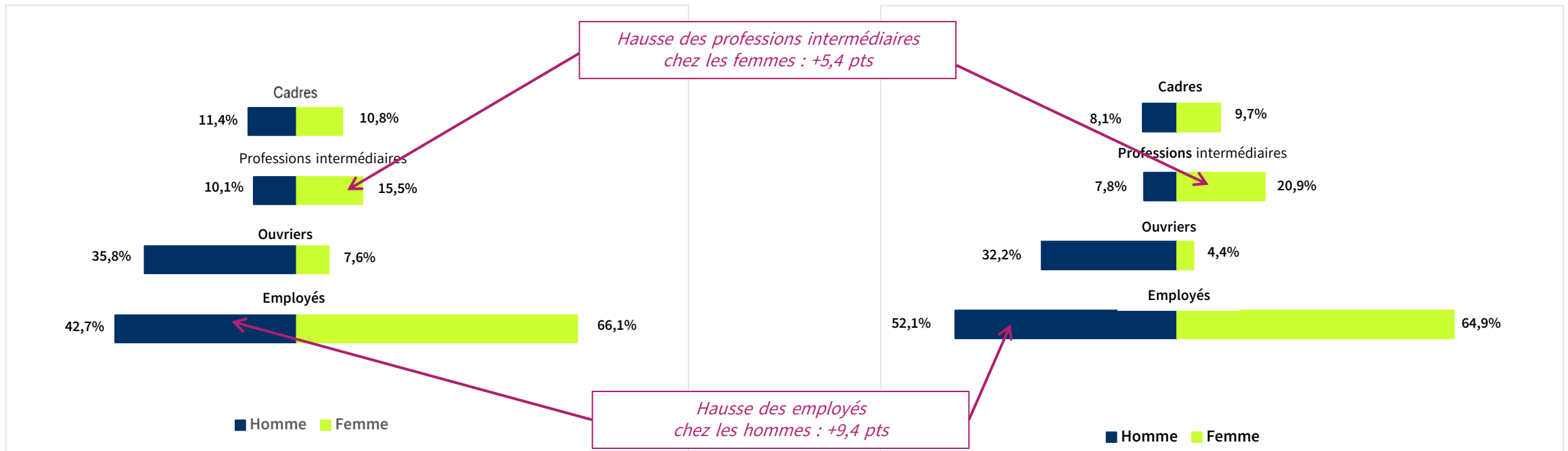


Source : INSEE BTS (Base Tous Salariés)

# Caractéristiques des salariés : une augmentation de la part de femmes de statut profession intermédiaire, de celle des hommes de statut employé

Sur la période, les **hommes ont davantage le statut employé** (+9,4 points) et les **femmes le statut profession intermédiaire** (+5,4 points).  
**Le statut ouvrier est en diminution**, aussi bien pour les hommes (-3,6 pts) que pour les femmes (-3,2 pts).  
La part de cadres diminue chez les hommes (-3,3 pts) et diminue légèrement pour les femmes (-1,1 pt).

Répartition par PCS et sexe - Année 2011



# Caractéristiques des salariés : une augmentation des salaires et une diminution de l'écart de salaire hommes-femmes

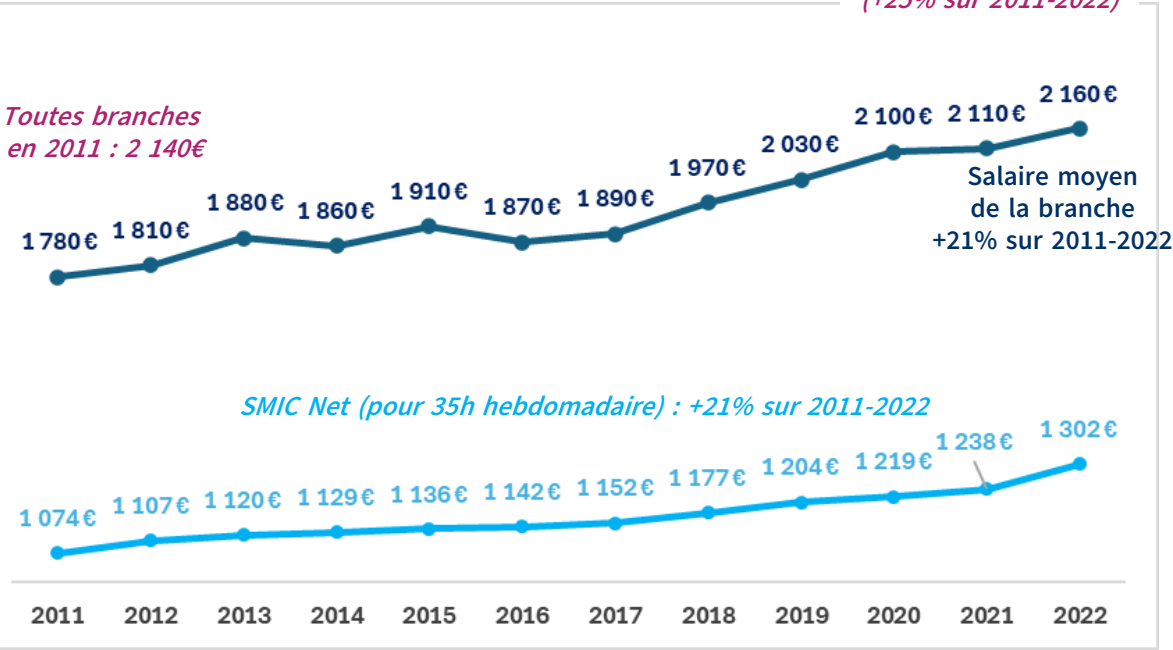
En 2022, le salaire net moyen d'un équivalent temps plein est de 2 160 euros (+21% en 11 ans). A titre de comparaison, il est de 3 780 € dans la branche de l'assurance, 2 160 € pour le transport routier, 1 860 € dans le bâtiment (données 2022).

Il a progressé de manière comparable au SMIC (+21%) et légèrement moins que celui de l'ensemble des branches (+25%)

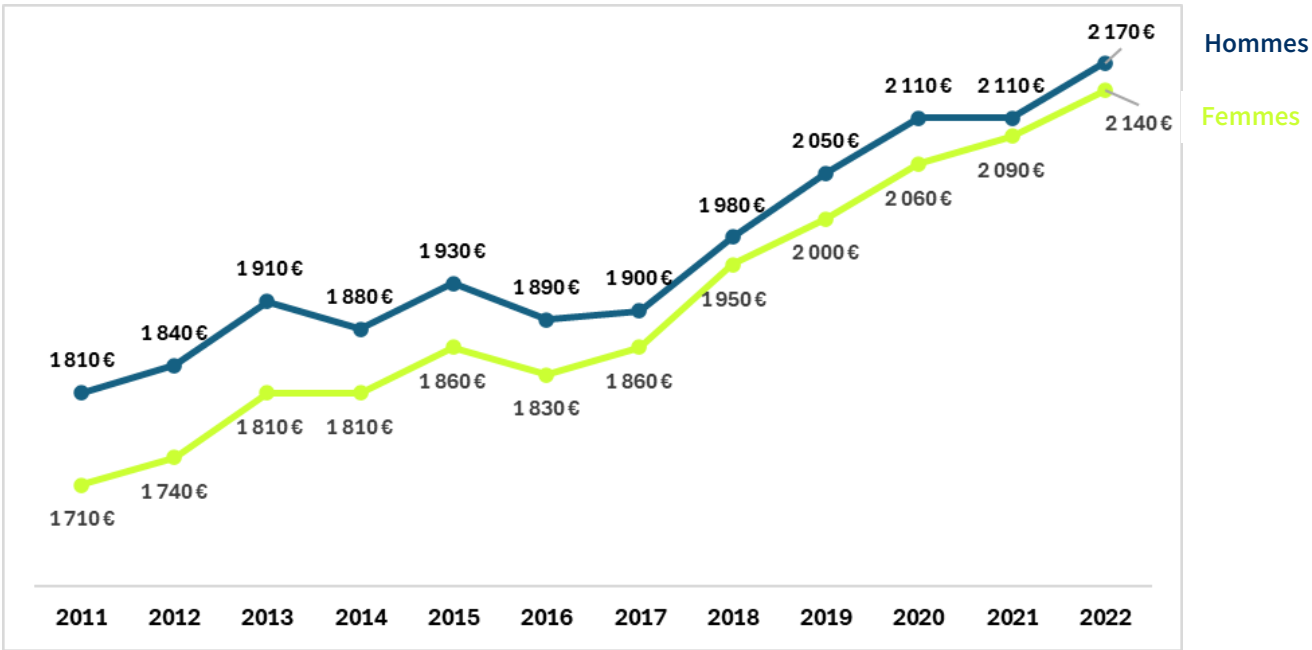
En 11 ans, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'est considérablement réduit passant de 100 à 30 euros, soit 1% d'écart en 2022 contre 6% en 2011.

Salaire mensuel net moyen (€)

Toutes branches  
en 2022 : 2 670€  
(+25% sur 2011-2022)



Salaire mensuel net moyen hommes - femmes (€)



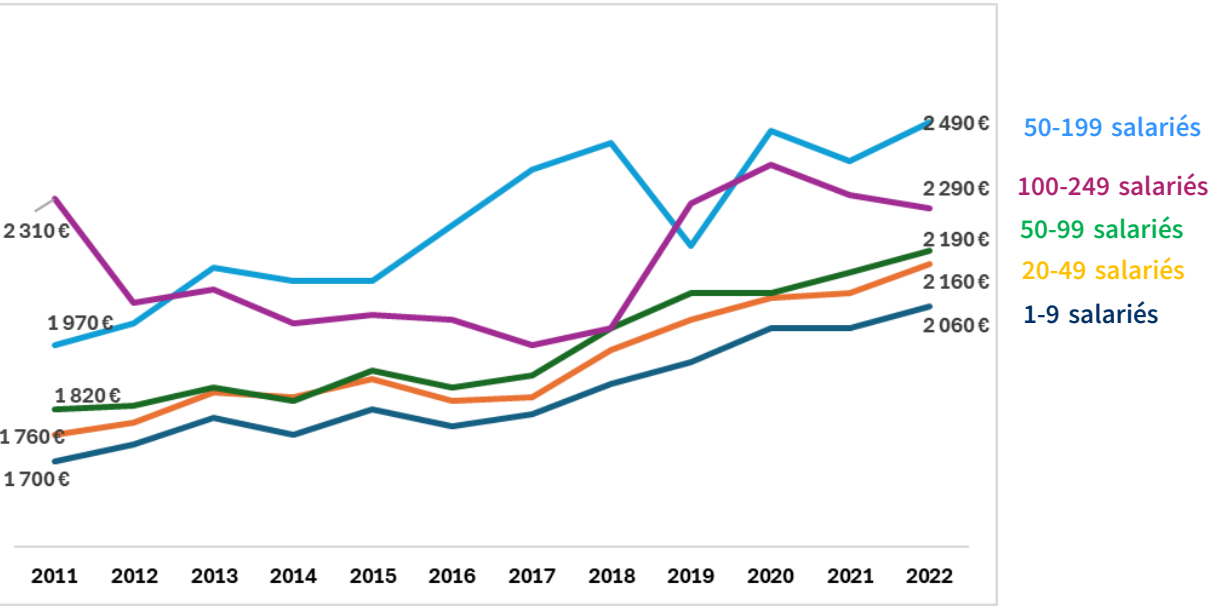
# Caractéristiques des salariés : salaires moyens plus faibles dans les TPE, progression plus importante pour les employés par rapport aux autres statuts

En 2022, le salaire net moyen d'un équivalent temps plein est de 3 600 € pour un cadre et de 1 840 € pour un ouvrier.

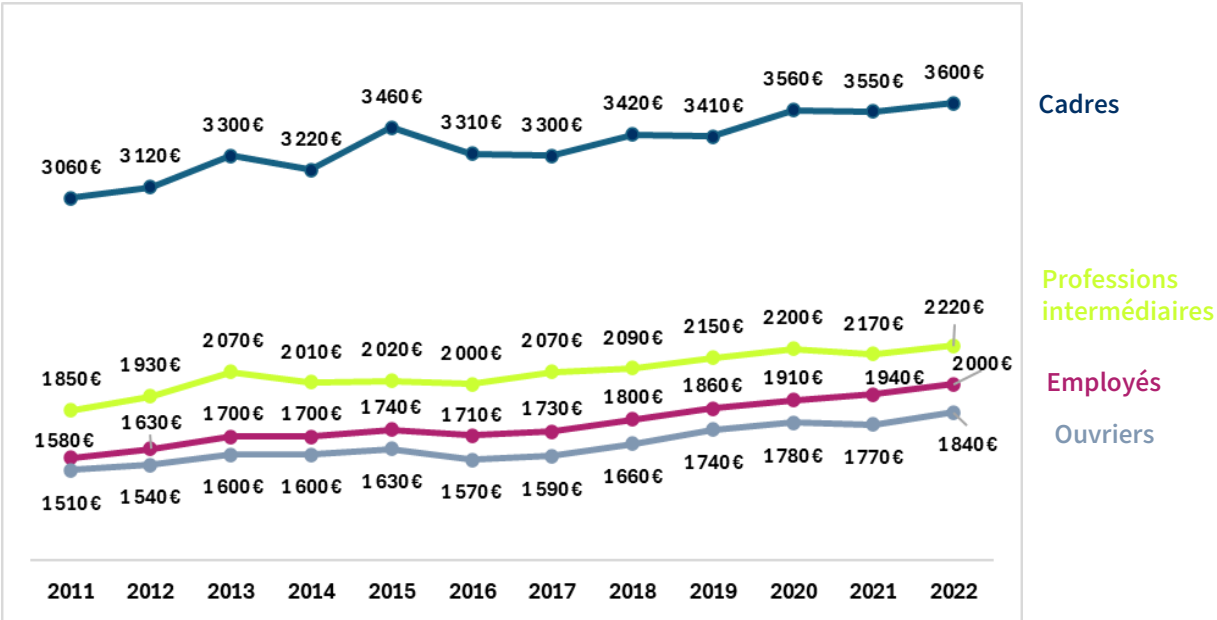
Le salaire moyen progresse avec la taille : 2 060 € pour les entreprises de 1 à 9 salariés, 2 490 € pour les entreprises de 50 à 199 salariés.

Sur 2011-2022, les **progressions salariales** selon les statuts sont **comparables** pour les **ouvriers (+22%)**, **professions intermédiaires (+20%)** et **cadres (+18%)** et sont **un peu supérieures** pour les **employés (+27%)**.

Salaire mensuel net moyen selon la taille de l'entreprise



Salaire mensuel net moyen selon le statut professionnel



Source : INSEE BTS (Base Tous Salariés)

## Caractéristiques des salariés : 47,6% des salaires supérieurs à 1,5 SMIC (59,3% pour l'ensemble des branches), en progression (+1,9 pt par rapport à 2011)

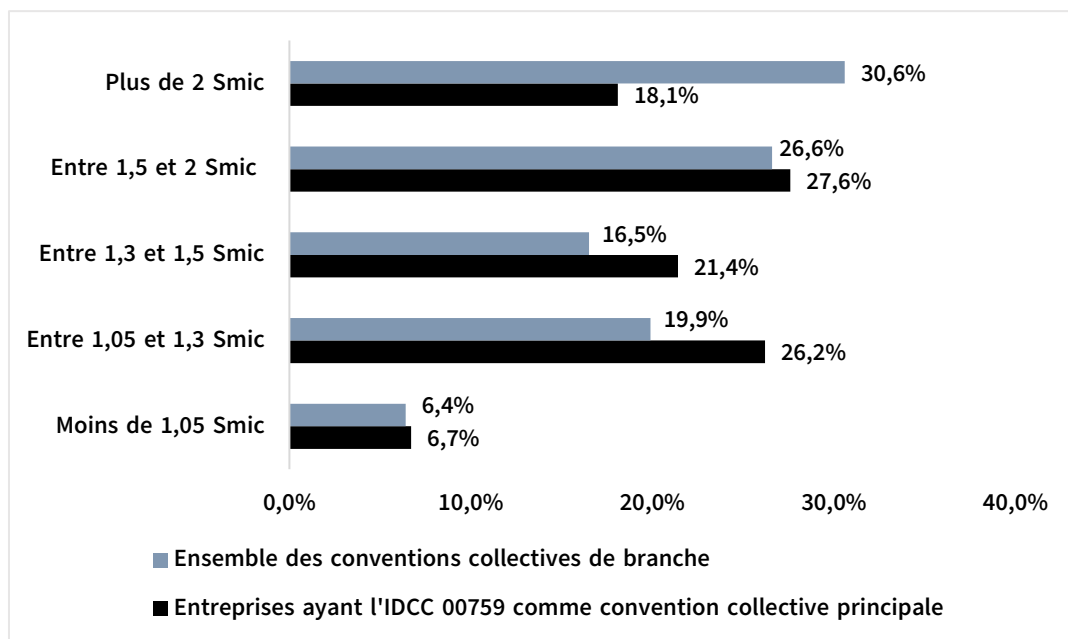
En 2022, la part la plus importante se situe dans la tranche de salaire comprise entre 1,5 et 2 Smic : 30,7% en 2022.

La part des salaires « supérieurs à 2 Smic » a légèrement diminué (-1,2 pt), tandis que celle de l'ensemble des branches progressait (+2,3 pts).

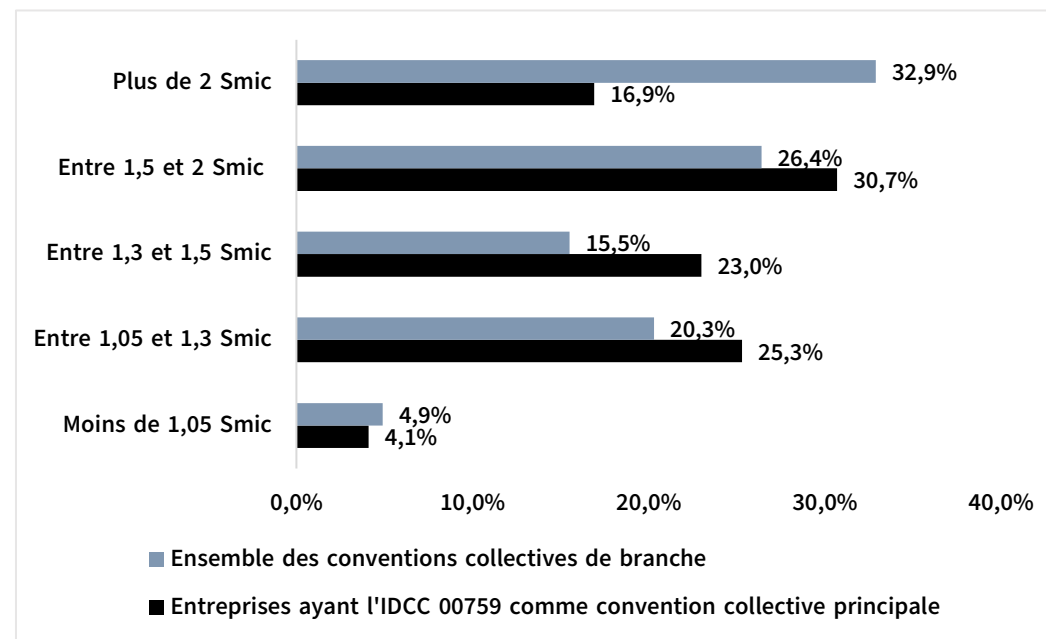
La part des salaires compris entre 1,5 et 2 SMIC a progressé (+3,1 pts), tandis qu'elle stagnait quasiment pour l'ensemble des branches (-0,2 pt).

Il est à noter une baisse de la part des petits salaires (ceux de moins de 1,3 Smic passent de 32,9% en 2011 à 29,4% en 2022).

Répartition par niveau de salaire - Année 2011



Répartition par niveau de salaire - Année 2022



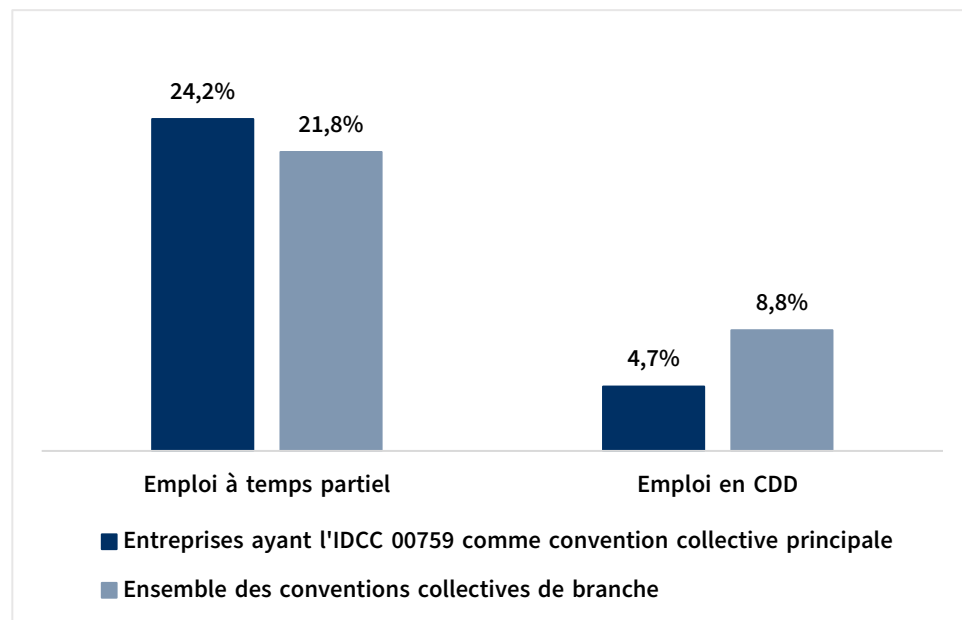
# Caractéristiques des salariés : deux fois moins de CDD dans le secteur du funéraire que dans l'ensemble de l'économie

En 2022, on comptabilise 26 300 salariés, représentant 20 700 ETP.

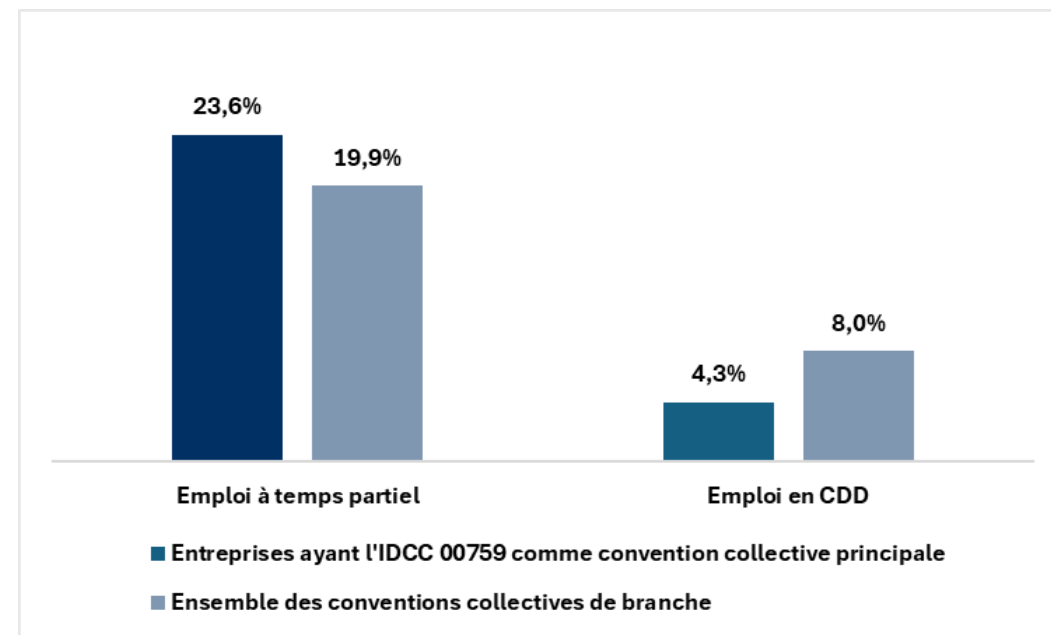
Les parts d'emploi à temps partiel (23,6%) et en CDD (4,3%) sont en très légère érosion (-0,6 pt et -0,4 pt) sur la période. A titre de comparaison, ces proportions atteignent respectivement 12% et 3% dans la branche de l'assurance, 11,6% et 5,6% pour le transport routier, 6,8% et 9,1% dans le bâtiment (données 2022).

Concernant les intérimaires, le volume d'emploi en ETP est de 757 salariés intérimaires en 2022 (812 en 2021, 633 en 2020, 630 en 2019, 620 en 2018), soit environ 4% des effectifs salariés (ETP). (Source Prism'Emploi – niveau NAF700)

Répartition par type de contrat - Année 2011



Répartition par type de contrat - Année 2022

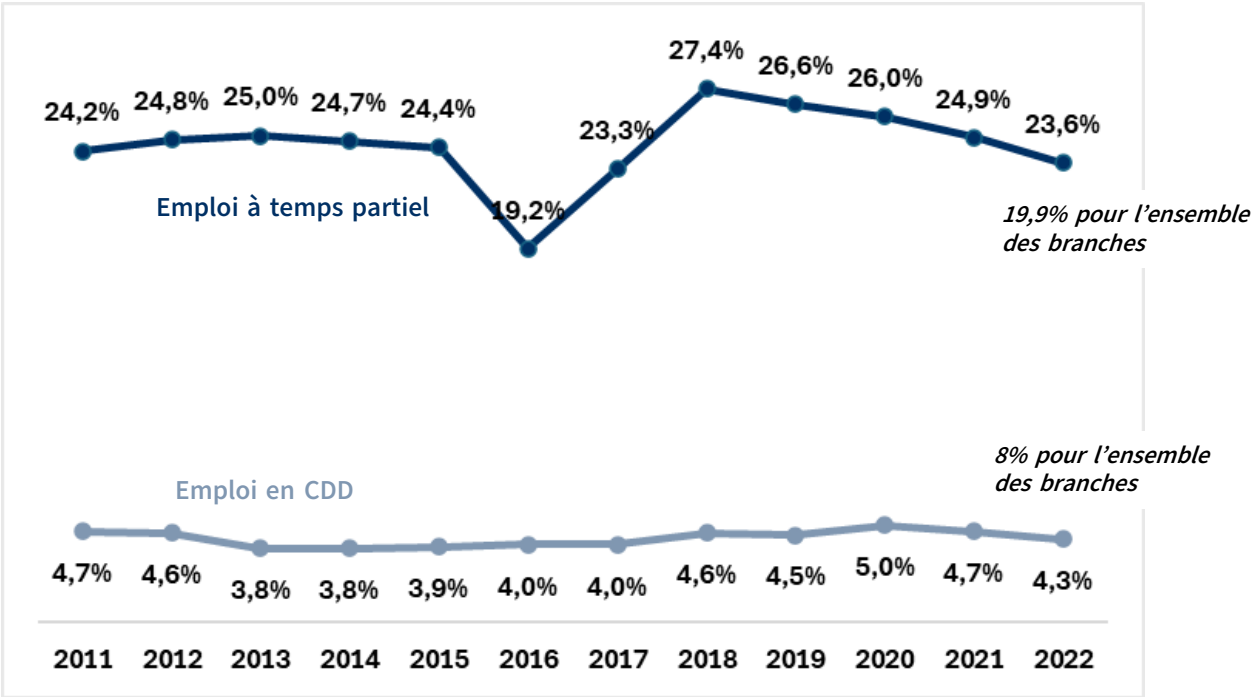


# Caractéristiques des salariés : peu de salariés en CDD (4,3% contre 8% pour l'ensemble des branches), et baisse du temps partiel depuis 2018

La part du travail à **temps partiel** (23,6% en 2022) a **tendance à diminuer** depuis 2018, et reste supérieur à celui de l'ensemble des branches (19,9%). La part des **CDD** est **stable**, oscillant entre 3,8% et 5,0%.

La part de **temps partiel** est plus élevée chez les **employés, hommes** et dans les **plus petites entreprises**. La part de **CDD** est plus élevée chez les **employés et ouvriers** et dans les **plus petites entreprises**.

Evolution de la part des CDD et emplois à temps partiel - De 2011 à 2022



Taux de temps partiel (2022)	
Cadre	20%
Profession intermédiaire	5%
Employé	29%
Ouvrier	21%
Homme	27%
Femme	17%
1-9 salariés	39%
10-19 sal	30%
20-49 sal	21%
50-99 sal	13%
100-249 sal	5%
250-499 sal	14%

Taux de CDD (2022)	
Cadre	1%
Profession intermédiaire	1,6%
Employé	5,4%
Ouvrier	4,2%
Homme	4,2%
Femme	4,4%
1-9 salariés	6,1%
10-19 sal	5,8%
20-49 sal	3,5%
50-99 sal	4,3%
100-249 sal	2,2%
250-499 sal	1,8%

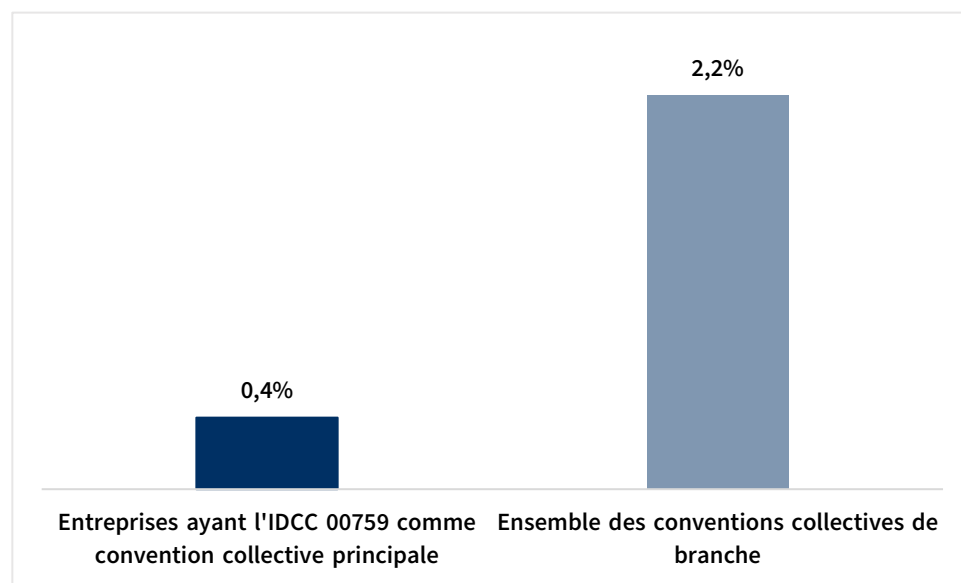
Source : INSEE BTS (Base Tous Salariés)



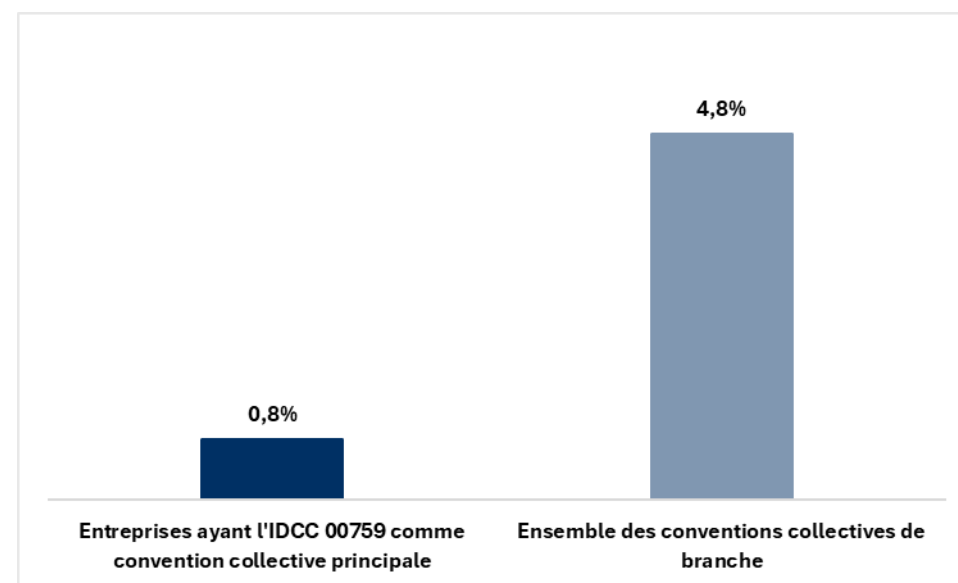
# Caractéristiques des salariés : faible part d'apprentis par rapport à l'ensemble des branches

Bien qu'en progression (de 0,4% à 0,8% sur 2011-2022), leur **part demeure faible** (0,8%) au regard de **celle de l'ensemble de l'économie** (4,8%). Pour rappel, les diplômés du funéraire ne sont pas éligibles à l'apprentissage.

*Taux d'apprentis - Année 2011*



*Taux d'apprentis - Année 2022*

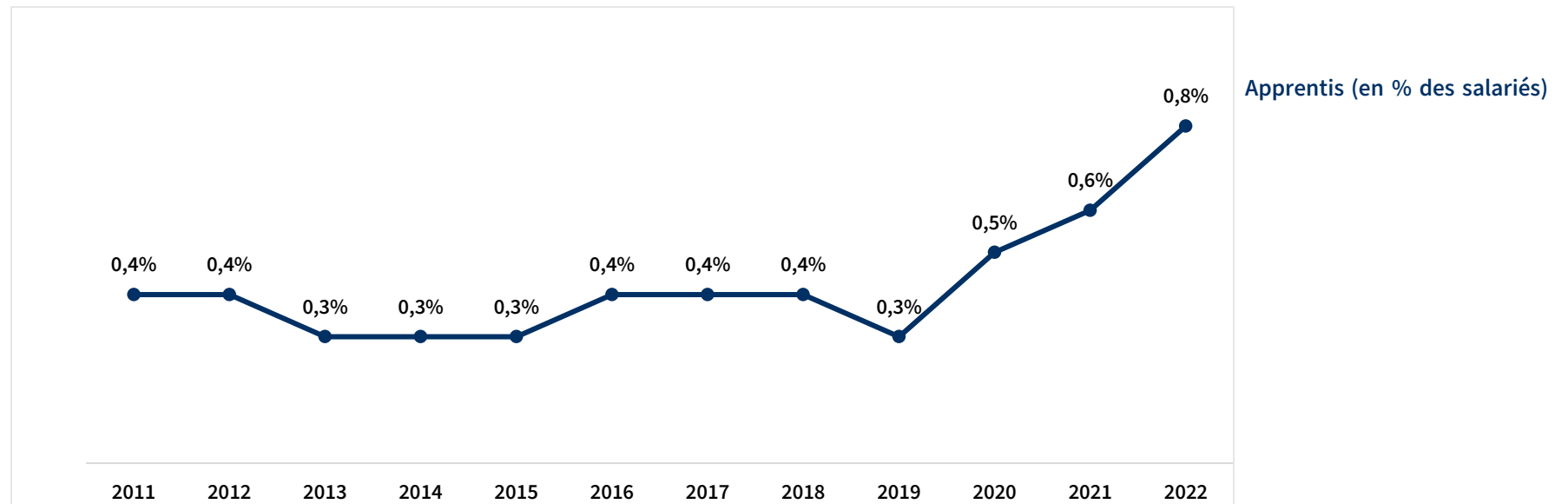


# Caractéristiques des salariés : faible taux d'apprentis, mais en très légère hausse depuis 2019

Leur part est faible, mais en hausse depuis 2019 (multipliée par 2,7)

A titre de comparaison, cette proportion est de 4,3% dans la branche de l'assurance, 1,8% pour le transport routier, 11,9% dans le bâtiment (données 2022).

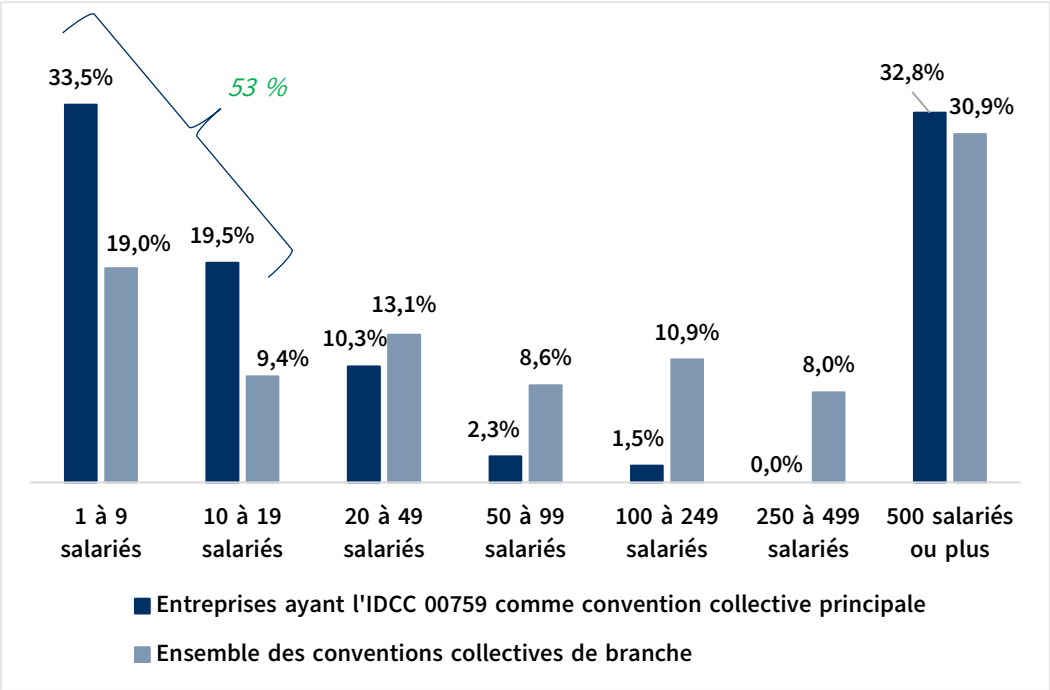
Taux d'apprentis - De 2011 à 2022



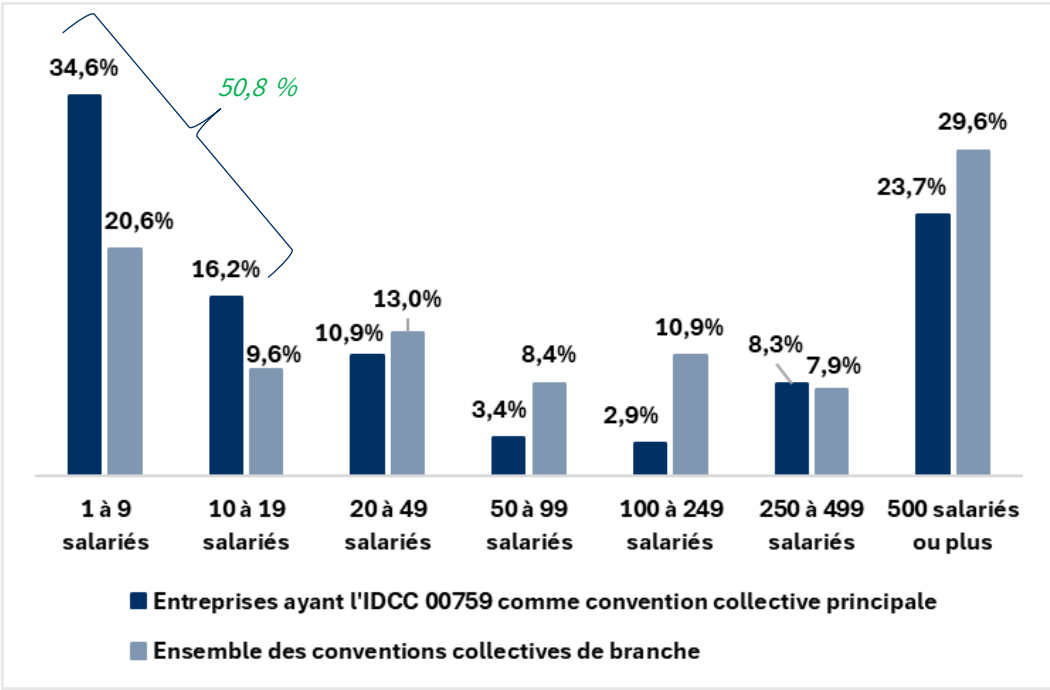
# Caractéristiques des salariés : les petites entreprises représentent plus de la moitié des emplois.

En 2022, la **proportion de salariés** dans les **entreprises de moins de 20 salariés** est très **élevée (50,8 %)**, bien qu'en légère baisse sur la période (-2,2 pts). La proportion de salariés dans les **TPE (entreprises de moins de 10 salariés)** **progresses légèrement (+1,1 pts)** sur la période, avec plus d'un tiers du total (34,6%).  
A titre de comparaison, la proportion de salariés dans les TPE est de **0,4% dans la branche de l'assurance**, **12% pour le transport routier**, **72% dans le bâtiment** (données 2022).

Répartition des salariés selon la taille des entreprises - Année 2011



Répartition des salariés selon la taille des entreprises - Année 2022

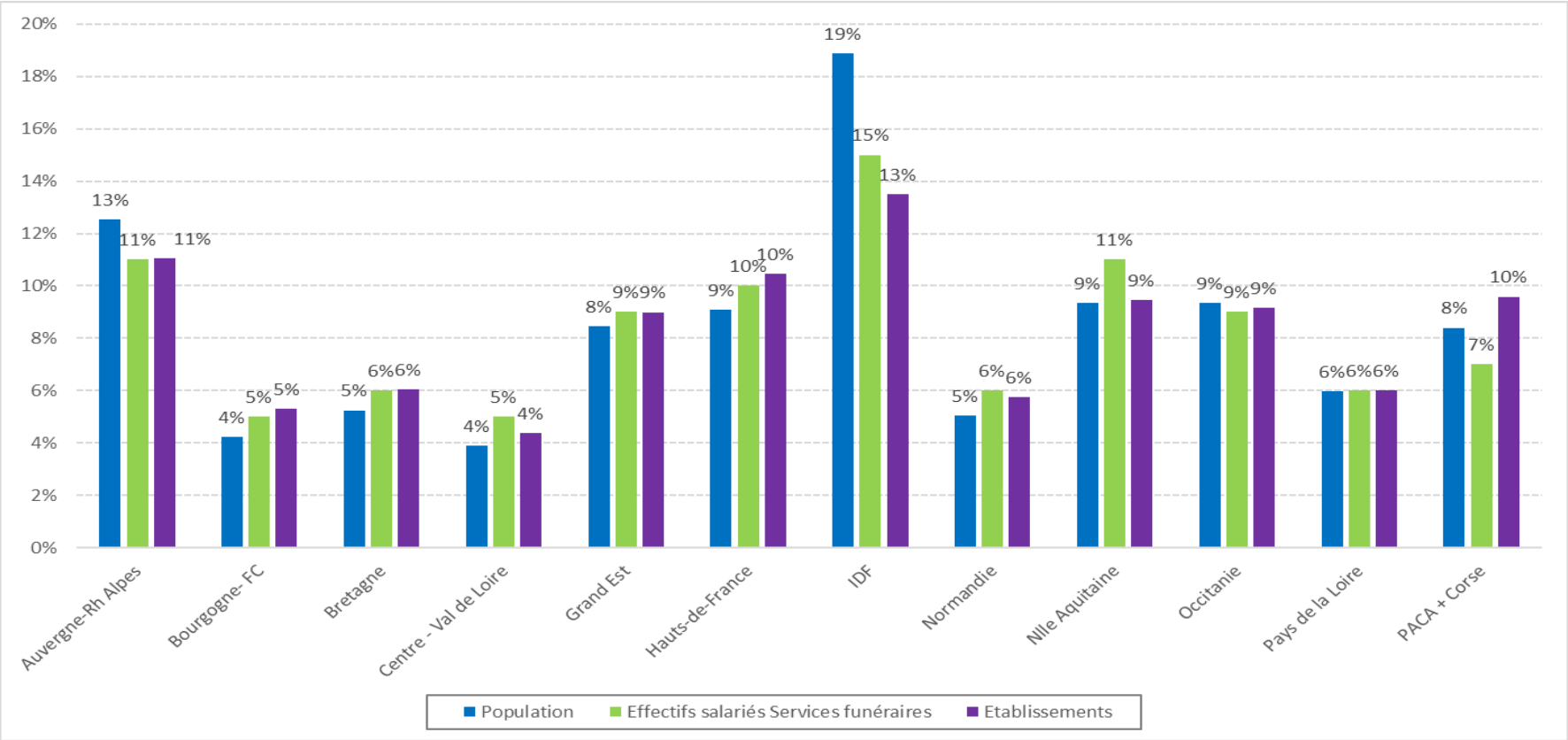


# Caractéristiques des salariés : forte adéquation emploi/population

Répartition des effectifs par zone géographique : la répartition régionale des effectifs de la branche est très corrélée avec la population régionale, mais certaines régions affichent un certain décalage (Ile de France notamment : 15% des emplois pour 19% de la population).

Le constat est comparable concernant la répartition des établissements sur le territoire.

Répartition des effectifs 2023 et des établissements de la branche Services funéraires par région - Comparaison avec la population



Source : Insee, Ined, traitements Crédoc

# 03

## Données Entreprises



# Caractéristiques des entreprises : prédominance des petites entreprises, mono-établissement

Une majorité d’entreprises de moins de 20 salariés (95%, contre 91% pour l’ensemble de l’économie), dont 78% de TPE.

Une large majorité d’entreprises mono-établissement (83%).

Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale, par taille d'entreprise	Entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale
1 à 9 salariés	78,2
10 à 19 salariés	16,3
20 à 49 salariés	4,5
50 à 99 salariés	0,5
100 à 249 salariés	0,2
250 à 499 salariés	0,1
500 salariés ou plus	0,1
Total	100,0

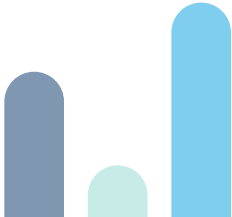
95% des entreprises ont moins de 20 salariés

Répartition du nombre d’entreprises en fonction de leur nombre d’établissements	
Entreprises mono-établissements	83%
Entreprises avec 2 établissements	10%
Entreprises avec 3 établissements	3%
Entreprises avec 4 établissements	2%
Entreprises avec 5 étab et plus	2%

Source : Base SIRENE, traitement CREDOC

• Source : INSEE BTS (Base Tous Salariés)

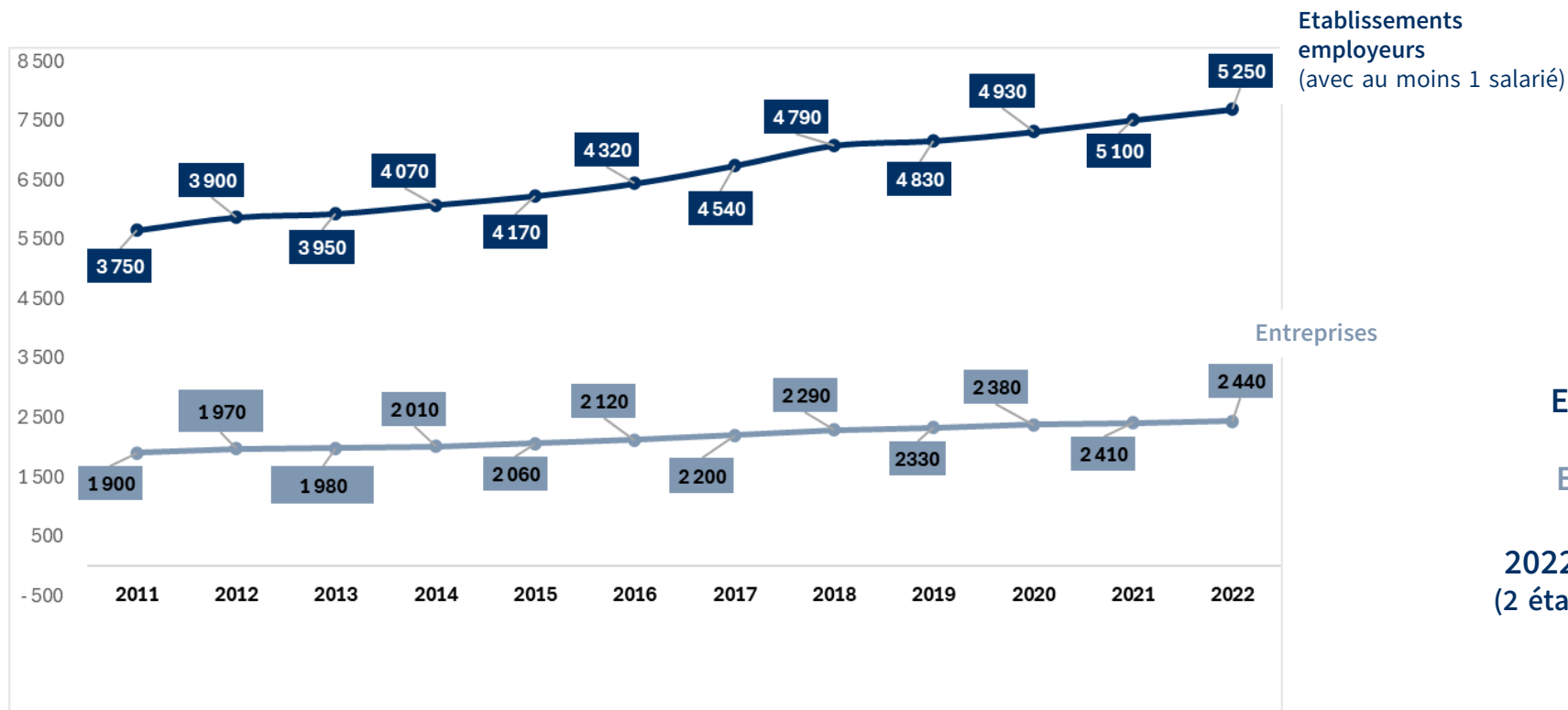
En 2022, environ 2 440 entreprises (avec au moins 1 salarié), et 2 fois plus d’établissements employeurs (5 250).



# Caractéristiques des entreprises : un nombre d'entreprises et d'établissements en hausse régulière

En 2022, on décompte 2 440 entreprises (avec au moins 1 salarié), ce qui représente 5 250 établissements employeurs, en hausse. C'est une **croissance continue et régulière** sur la période, avec 1 500 établissements (+40%) et 540 entreprises (+28%) supplémentaires.

Evolution du nombre d'entreprises et établissements employeurs, 2011 à 2021



En 2022

Etablissements employeurs : 5 250

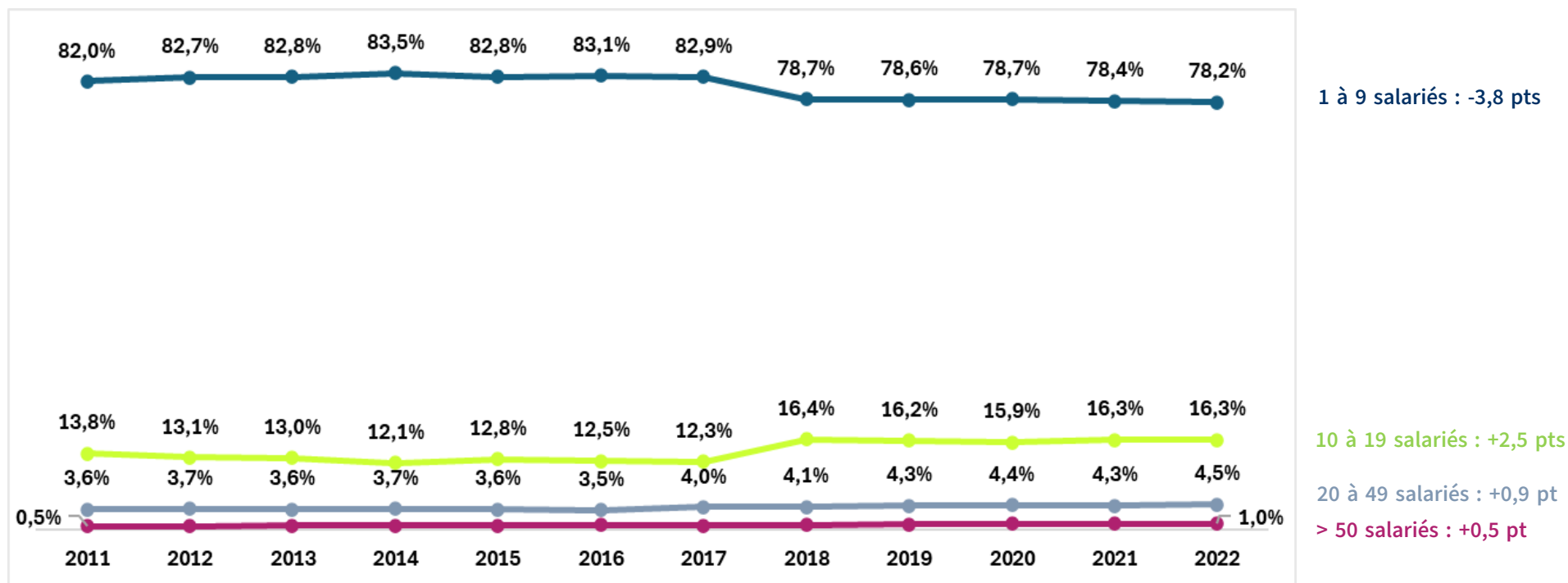
Entreprises employeuses : 2 440

2022 : 2,2 établissements par entreprise en moyenne  
(2 établissements par entreprise en 2011)

# Caractéristiques des entreprises : une majorité d'entreprises de 1 à 9 salariés, toutefois en légère baisse, au profit des 10-19 salariés

La part des entreprises de moins de 10 salariés diminue (-3,8 pts sur 2011-2022), en faveur des entreprises de 10 à 19 salariés (+2,5 pts), des 20-49 salariés (+0,9 pt) et des plus de 50 salariés (+0,5 pt).

Répartition des entreprises par taille - De 2011 à 2022

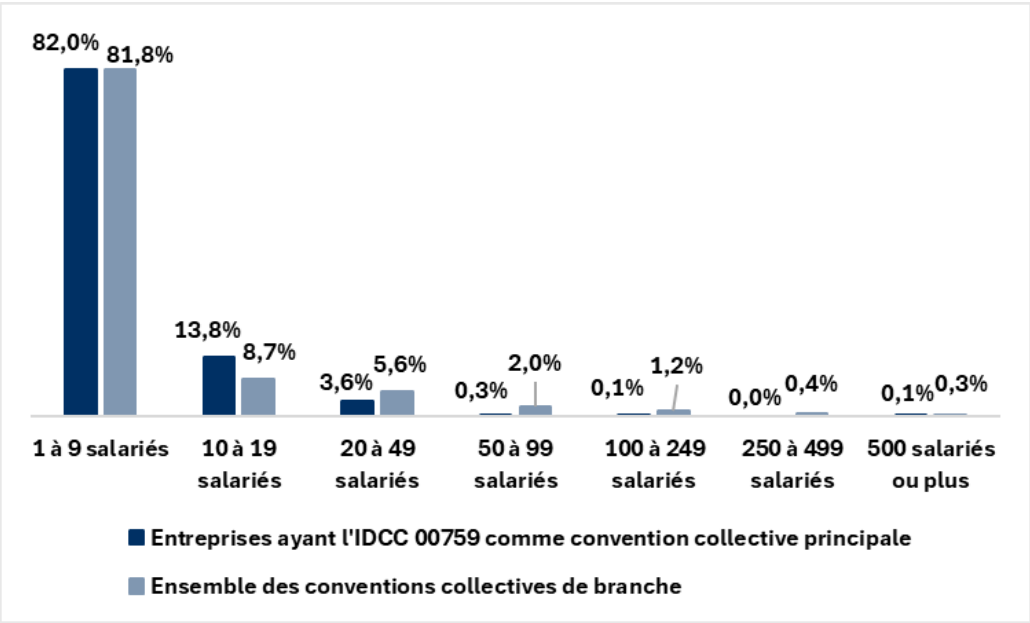




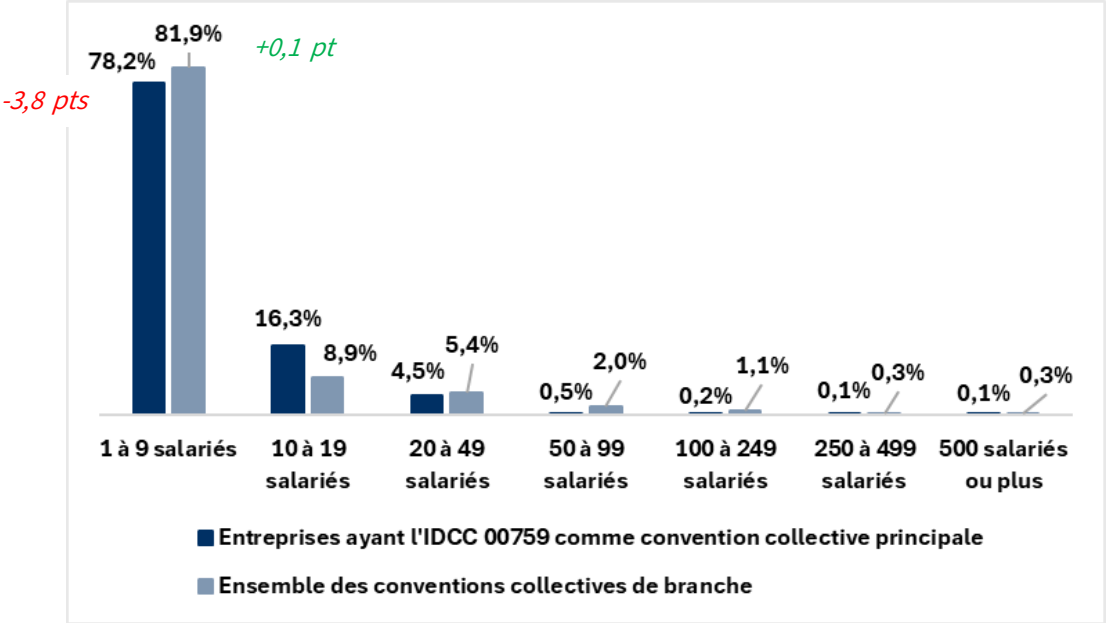
# Caractéristiques des entreprises

La part des entreprises de moins de 10 salariés diminue (-3,8 pts), à l'inverse de l'ensemble de l'économie, dont la répartition par taille est stable (+0,1 pt).

Répartition des entreprises par taille - 2011



Répartition des entreprises par taille - 2022



Source : INSEE BTS (Base Tous Salariés)

# Caractéristiques des entreprises : stabilité de la répartition régionale

*Evolution de la répartition géographique des établissements actifs (par région)*

Région	2016	2023
AUVERGNE-RHONE-ALPES	11%	11%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	5%	5%
BRETAGNE	6%	6%
CENTRE-VAL DE LOIRE	4%	4%
CORSE	1%	1%
GRAND EST	9%	9%
GUADELOUPE	0%	0,5%
GUYANE	0%	0%
HAUTS-DE-FRANCE	11%	10%
ILE-DE-FRANCE	14%	13%
MARTINIQUE	0%	0,5%
NORMANDIE	6%	6%
NOUVELLE-AQUITAINE	10%	9%
OCCITANIE	9%	9%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	9%	9%
PAYS-DE-LA-LOIRE	5%	6%
LA RÉUNION	0%	0,5%
MAYOTTE	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Entreprises : des startups se positionnent sur ce secteur, autour d'une offre à fort contenu technologique

La "death tech" fait référence à l'utilisation de la technologie pour aider les personnes à faire face à la mort, à gérer les rites funéraires et à honorer la mémoire des défunts. En France, comme dans de nombreux autres pays, il existe des startups axées sur la mort et le deuil.

Ces entreprises proposent une variété de services, tels que la **planification des funérailles en ligne**, les **services de commémoration virtuelle**, les **plateformes** pour stocker et partager des **souvenirs numériques** des personnes décédées.

Mais **cela reste un épiphénomène**, car en France les rites funéraires traditionnels ont une grande importance culturelle, et l'adoption de nouvelles technologies dans ce domaine peut rencontrer les réticences de la population.

Il y aurait actuellement **une dizaine de startups** de la 'death tech' en France, avec pour chacune d'entre elles ses spécificités :

- ✓ Assistant funéraire digital gratuit
- ✓ Aide à rédiger ses dernières volontés
- ✓ Solution de gestion du patrimoine numérique et processus de fermeture des comptes
- ✓ Plateforme de commémoration digitale
- ✓ Aide à la rédaction de son testament, inventaire des biens et inscription au fichier central des notaires
- ✓ Plateforme dédiée à la revente de monuments et objets funéraires

En France, l'objectif principal de ces entreprises est plutôt de **faciliter les démarches** après décès, de **réduire les coûts** liés aux obsèques ou d'aider les personnes à traverser le deuil.

**D'autres pays** (Chine, Corée du Sud) proposent des services basés sur **l'intelligence artificielle** qui permettent d'avoir une dernière conversation avec un proche disparu (reproduction du visage, de la voix et des expressions faciales), ou de créer un avatar qui fait vivre la personne disparue (immortalité virtuelle).

# 04

## Synthèse des principales tendances



## Synthèse des principales tendances - Salariés

On note une **hausse régulière du niveau d'activité, des prix et du nombre de salariés** sur 2011-2022

Historiquement dominé par les hommes (68% en 2022), le secteur funéraire voit une **augmentation** de la **proportion de femmes** (+3,2 pts sur la période 2011-2022).

C'est un secteur qui **vieillit** (40% ont 50 ans et plus contre 33,6% en 2011), un peu **plus rapidement que le reste de l'économie**. Ceci concerne **particulièrement les hommes**.

Il est à noter aussi qu'il y a **peu de contrats d'apprentissage** (0,8% contre 4,8% pour l'ensemble de l'économie), une des voies pour former les jeunes. Mais cette proportion est en progression régulière depuis 2019 (0,3%).

Déjà la plus importante, **la part d'employés continue de progresser** (56%) au détriment de celles des ouvriers et cadres. Chez les employés, c'est surtout la part des hommes qui progresse.

**Le salaire moyen progresse régulièrement** (de façon comparable au SMIC et légèrement moins que celui du reste de l'économie), et **l'écart hommes/femmes se réduit**. Le salaire moyen a **davantage progressé pour les employés** que pour les autres CSP. Il est plus faible pour les plus petites entreprises.

On note une **proportion un peu plus grande de contrats à temps partiel** que pour l'ensemble de l'économie, mais cette proportion diminue depuis 2018. C'est **l'inverse pour les CDD** dont la part est presque 2 fois plus faible que pour l'ensemble de l'économie, stable depuis 10 ans

**La part des salariés dans les petites structures** (< 10 salariés) reste **prédominante** (35%).

## Synthèse des principales tendances - Entreprises

Le secteur du funéraire en France est un marché à la fois stable, solide et en constante évolution, influencé par des facteurs démographiques (vieillissement de la population française), culturels (crémations de l'ordre de 40% des obsèques, funérailles écologiques, assurances obsèques) et économiques (sensibilité au coût des services funéraires).

En 2023, le chiffre d'affaires du secteur funéraire en France est estimé à environ 2,2 milliards d'euros (source Insee).

En 2022, on décompte 2 440 entreprises (avec au moins 1 salarié), et 5 250 établissements employeurs. **Le nombre de structures progresse** régulièrement (+28% pour les entreprises et +40% pour les établissements sur 2011-2022).

Les **plus petites entreprises** (moins de 20 salariés) **représentent un peu plus de la moitié des effectifs** de la branche (50,8% en 2022).

La **répartition régionale** des entreprises est **stable**.

Le secteur du funéraire n'échappe pas à la digitalisation. Les entreprises proposent de plus en plus de services en ligne, tels que l'organisation de funérailles, les mémoriaux virtuels, la gestion des démarches administratives.

## Phase 2 – Entretiens avec les acteurs



# Les entretiens réalisés

Une bonne diversité des entreprises interrogées :

- ✓ Périmètre géographique,
- ✓ Type de zone,
- ✓ Nb. d'établissements,
- ✓ Effectifs

Détail des entretiens réalisés

Périmètre géographique	Zone (Rural / Urbain)	Nb Etablissements	Effectifs salariés
Local	Rural	1	1-5
Local	Rural	1	1-5
Local	Rural	1	5-10
Local	Rural	1	5-10
Local	Rural	2	1-5
Départemental	Rural	5-10	20-50
Grandes villes	Urbain	5-10	20-50
Départemental	Mixte	5-10	20-50
Régional	Mixte	> 20	> 200



# Informations issues des entretiens

## Tendances de marché : demande de personnalisation, progression des crémations, demande écologique

### **Personnalisation des services**

Les familles recherchent de plus en plus des services funéraires personnalisés, permettant de rendre hommage au défunt de manière unique. Cette personnalisation peut inclure des cérémonies sur mesure, des cercueils personnalisés, des services commémoratifs spécifiques, et l'utilisation de nouvelles technologies pour créer des hommages numériques.

### **La progression des crémations**

La crémation connaît une hausse constante en France, reflétant une évolution des préférences des familles. Cette tendance est attribuée à divers facteurs, notamment la réduction des coûts par rapport à l'inhumation traditionnelle, la simplicité des procédures, et des considérations pratiques comme le manque d'espace dans les cimetières urbains. En 2020, environ 40% des funérailles en France étaient des crémations, cette proportion pourrait dépasser 50% en 2023. NB : elle est moins développée en zone rurale (30 à 35% des actes)

### **Déclin du service religieux**

Moins de cérémonies religieuses en raison notamment du vieillissement des équipes paroissiales et du manque de moyens techniques.

### **Plus grande conscience écologique**

Les obsèques plus « écologiques » sont davantage demandées, en raison de la prise de conscience croissante de l'impact environnemental. Ceci passe par le choix des matériaux plus dégradables (cercueils/urnes, vêtements funéraires naturels...), choix spécifiques (plantation d'un arbre, pas de fleurs coupées, réduction des déchets lors des cérémonies...). NB : cette attente favorise sans doute le choix croissant pour la crémation.

### **Inflation**

Certains équipements (cercueils...) ont vu leurs prix augmenter depuis 2022

# Informations issues des entretiens

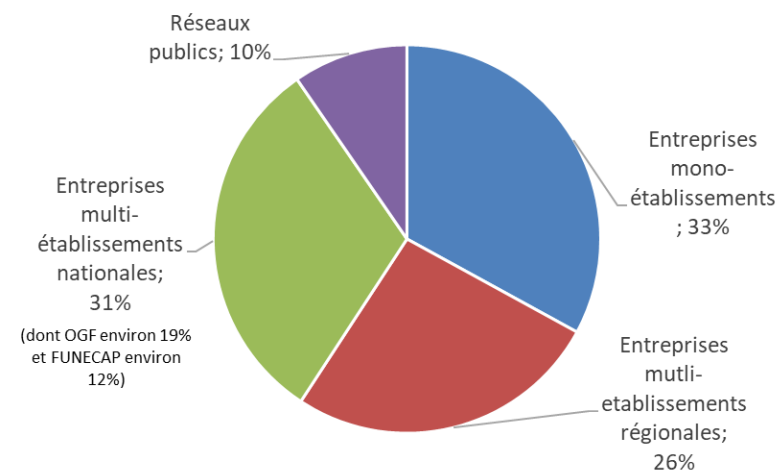
Offre : les entreprises artisanales nombreuses, mais en recul au sein d'un mouvement général de consolidation

## Structure de l'offre

Les acteurs du marché peuvent être classés en 4 catégories principales :

- **Grandes Entreprises Nationales** : Après une période de forte croissance externe (rachats d'indépendants dont les dirigeants partent à la retraite), ces 2 acteurs se sont beaucoup endettés et ce mouvement de rachats a ralenti, notamment car elles recherchent une rentabilité élevée (autour de 20%, contre 10 à 14% en moyenne). Elles représentent environ 31% des établissements.
- **PME Familiales, en réseau** : Ces entreprises comprennent plusieurs dizaines/centaines d'établissements, sous gestion familiale. Elles se situent entre les grandes entreprises et les petites structures artisanales. Elles se développent par croissance externe locale, en ayant recours notamment à la franchise. Elles représentent environ 26% des établissements.
- **TPE Petites Entreprises** : Souvent des mono-établissements, avec peu de salariés. Généralement très ancrées localement, elles représentent environ 33% des établissements.
- **Le secteur public** (régies municipales et Sociétés d'Economie Mixte) : il représente environ 10% des établissements.

Répartition du nombre d'établissements (5250 en 2022) par type d'entreprise



Source : Base SIRENE, traitement CREDOC et entretiens avec les acteurs de la branche

## Un mouvement de consolidation

Malgré le nombre important de **structures indépendantes**, on observe toutefois une **tendance à la consolidation**, via le rachat (par les 2 leaders nationaux ou des PME régionales) de petites structures indépendantes, souvent mono-établissement, lors du départ à la retraite du dirigeant.

## La pandémie révélatrice des limites des infrastructures funéraires

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière les limites des infrastructures funéraires durant une crise. Les EHPAD et les hôpitaux sont de moins en moins équipés pour conserver les corps, augmentant la complexité logistique des transferts. La gestion des cimetières par les mairies est souvent inadéquate, entraînant des complications supplémentaires pour l'organisation des funérailles. Les contraintes réglementaires et les exigences d'hygiène rendent également plus difficile la conservation des corps à domicile.

Offre/Environnement concurrentiel

La très grande majorité (96%) des entreprises dont la convention collective est celle des pompes funèbres (IDCC 759) sont rattachées au secteur des services funéraires

10 principaux codes NAF présents dans cet IDCC (en % des salariés présents au 31/12/2022)		Répartition des salariés de cet IDCC
9603Z	Services funéraires	95,7
7010Z	Activités des sièges sociaux	0,8
8690A	Ambulances	0,5
2370Z	Taille, façonnage et finissage de pierres	0,4
6420Z	Activités des sociétés holding	0,4
4399D	Autres travaux spécialisés de construction	0,3
4932Z	Transports de voyageurs par taxis	0,3
4332A	Travaux de menuiserie bois et pvc	0,3
4776Z	Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé	0,2
8211Z	Services administratifs combinés de bureau	0,1
Total cumulé des 10 principaux codes NAF		99,0

Insee BTS (Base Tous Salariés)

**NB :** dans notre population d'entreprises de la branche (source France Travail), 22 établissements (sur 5500) contenant le terme "ambulance", soit 0,4% du total de l'ensemble.

➔ Ce qui confirme le faible poids de ces acteurs en tant que concurrents (0,5% selon données Insee du tableau ci-dessus)

# Tendances issues des entretiens

## Les défis du recrutement

Le secteur rencontre des **difficultés de recrutement pour plusieurs métiers** :

- ✓ Pour la quasi-totalité des entreprises, le métier de marbrier est particulièrement en tension
  - ✓ Plusieurs entreprises ont signalé des difficultés également pour le métier de conseiller funéraire, de maître de cérémonie, voire de porteur.
- NB** : Les conseillers funéraires et les maîtres de cérémonie sont assez souvent des personnes en reconversion
- ✓ Ces difficultés sont souvent renforcées en zone rurale.

On observe une **attractivité plutôt faible des métiers du funéraire**, particulièrement pour les jeunes, notamment en raison de la particularité de l'activité (la mort), mais également de la pénibilité de certains métiers (par ex. marbrier).

**Formation** : Plusieurs entreprises soulignent l'importance de la formation interne pour assurer la qualité du service.

## Quelques verbatims

« Trouver un bon maître de cérémonie, c'est un vrai casse-tête, il faut quelqu'un qui sache parler en public, gérer l'émotion des familles, rester calme... On n'en trouve pas tous les jours ! »

« En milieu rural, c'est encore plus compliqué, il y a peu de candidats localement, et peu acceptent de faire des kilomètres pour un métier aussi spécifique »

« On mise beaucoup sur la formation interne, c'est parfois le seul moyen d'avoir des collaborateurs opérationnels, qui correspondent à nos attentes »

« Franchement, pour les marbriers, c'est galère... On ne reçoit quasiment pas de candidatures, et quand il y en a, les gens ne tiennent pas. »

# Phase 3 – Enquête quantitative



# Phase 3 : l'enquête quantitative

## Thèmes du questionnaire

### **Caractéristiques des entreprises interrogées**

- ✓ Effectif et évolution du nombre de salariés
- ✓ Type de poste

### **Caractéristiques des besoins en recrutement**

- ✓ Besoins de recrutement
- ✓ Raisons liées au besoin de recrutement
- ✓ Profils recherchés
- ✓ Démarches entreprises lors du recrutement

### **Gestion des ressources humaines**

- ✓ Types de difficultés rencontrées en RH et ses raisons
- ✓ Politique de recrutement : intérimaires, apprentis, contrats de professionnalisation
- ✓ Politique de formation
- ✓ Politique RH : senior, égalité professionnelle, personnes en situation d'handicap, risques professionnels

### **Caractéristiques des salariés**

- ✓ Répartition par métier, ancienneté
- ✓ Répartition par diplôme, formation spécifique au funéraire

# Méthodologie

***Rappel :** 83% des entreprises de la branche sont mono-établissements, 10% ont 2 établissements, 3% ont 3 établissements, 4% ont au moins 4 établissements*

## Champ des entreprises interrogées

- ✓ Echantillon de 5 500 établissements de la branche
  - ✓ **545 répondants**, garantissant une robustesse statistique des résultats
  - ✓ Recueil des données du 03-10-2024 au 20-10-2024 en ligne et par téléphone
  - ✓ Redressement des données selon 3 axes (taille, région, zone rurale/urbaine)
- 
- 77% de dirigeants de la structure, 10% de directeurs de la structure, 8% de responsables RH et 5% ayant une autre fonction ont répondu au questionnaire.
  - 56% appartiennent à un réseau (environ 65% dans la réalité)

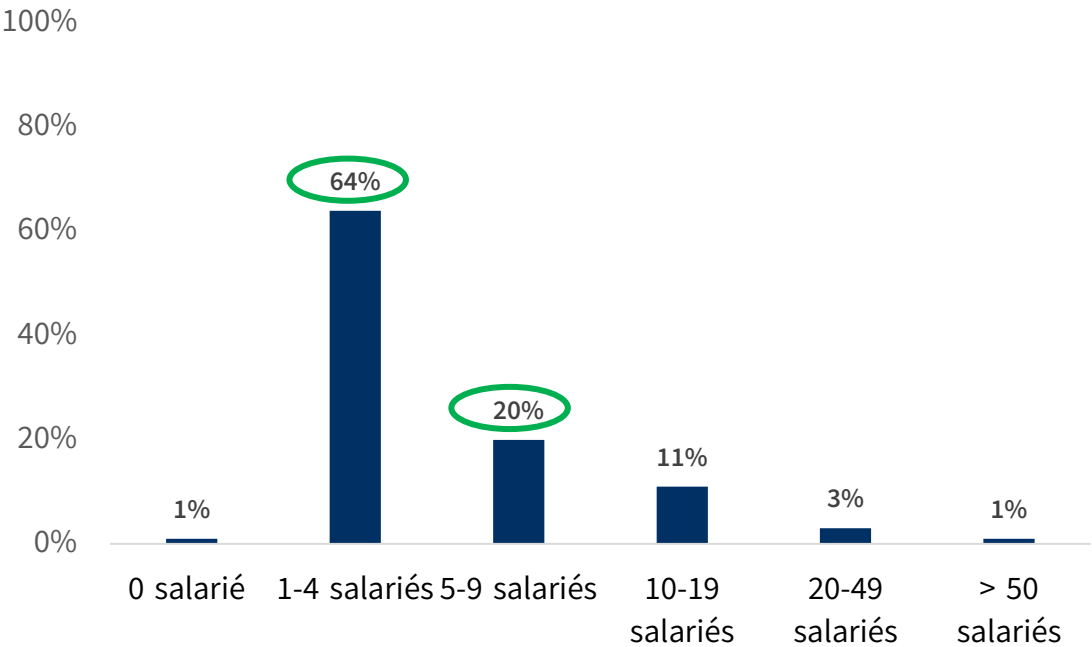
# Caractéristiques des entreprises interrogées

84% ont entre 1 et 9 salariés (87% en ETP), dont 64% entre 1 et 4 salariés (71% en ETP).

NB : pour mémoire, l'Insee indique 79% des entreprises ayant moins de 10 salariés.

Effectif en personnes physiques  
(au 01/09/2024)

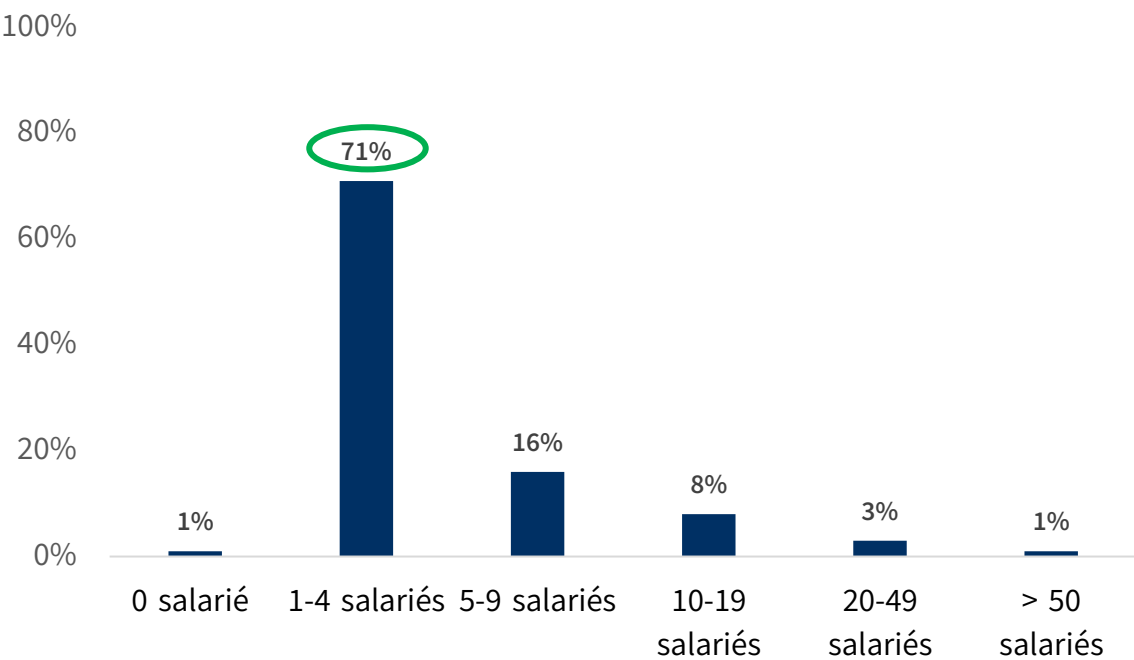
Quel est l'effectif de l'entreprise au 1<sup>er</sup> septembre 2024 ? (CDI, intermittent, CDD, alternants, hors stagiaires et remplaçants)



Base : échantillon total, soit 545 répondants

Effectif en ETP (équivalent temps plein)  
(au 01/09/2024)

Quel est l'effectif de l'entreprise au 1<sup>er</sup> septembre 2024 ? (CDI, intermittent, CDD, alternants, hors stagiaires et remplaçants)



Base : échantillon total, soit 545 répondants

Source : Enquête Crédoc 2024

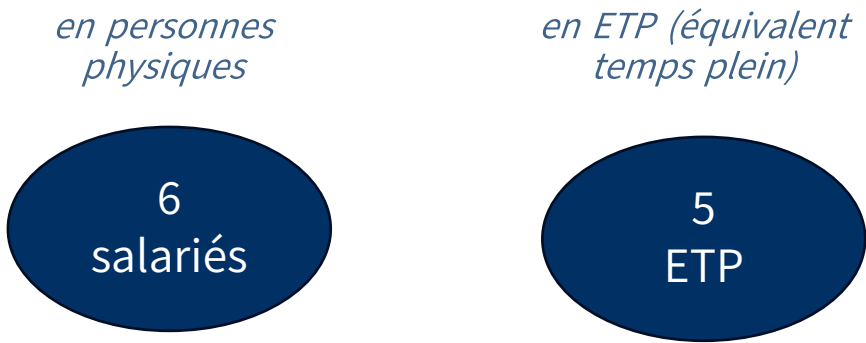


# Caractéristiques des entreprises interrogées

En moyenne, l'effectif est de 6 salariés (5 ETP).  
Les postes les plus cités sont ceux de **conseiller funéraire** et de **chauffeur/porteur** (en contrat intermittent dans 1 cas sur 2).

Effectif moyen (au 01/09/2024)

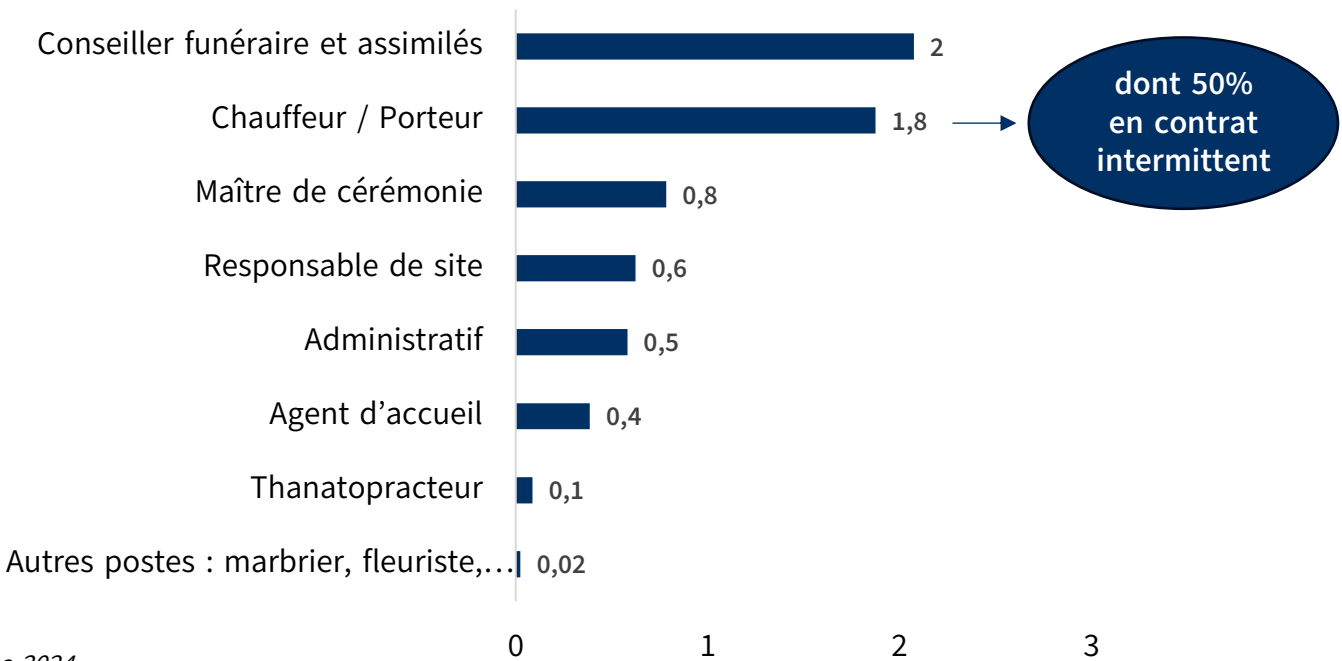
Quel est l'effectif de l'entreprise au 1<sup>er</sup> septembre 2024 ? (CDI, intermittent, CDD, alternants, hors stagiaires et remplaçants)



Base : échantillon total, soit 545 répondants

Effectif moyen par poste (au 01/09/2024)

Quelle est la répartition des postes occupés par les salariés dans votre entreprise ? (en nb)



Source : Enquête Crédoc 2024

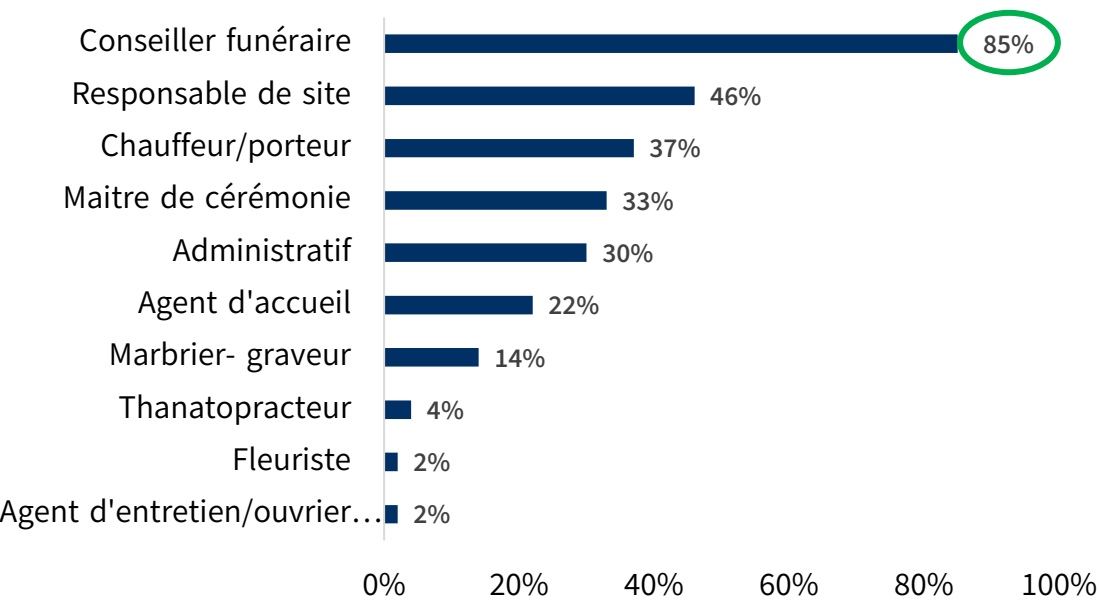
Base : échantillon total, soit 545 répondants

# Caractéristiques des entreprises interrogées

Si les métiers du funéraire couvrent une variété de postes, **les conseillers funéraires sont de loin le poste le plus cité (85%)**. Il s'agit d'un poste clé, avec un rôle à la fois administratif (formalités, transfert, autorisations), commercial (produits funéraires, devis, contrat) et humain (accueil et accompagnement des familles). Le **nombre de salariés reste plutôt stable, pour 3 entreprises sur 4 (76%)**.

## Taux de présence des métiers dans les structures

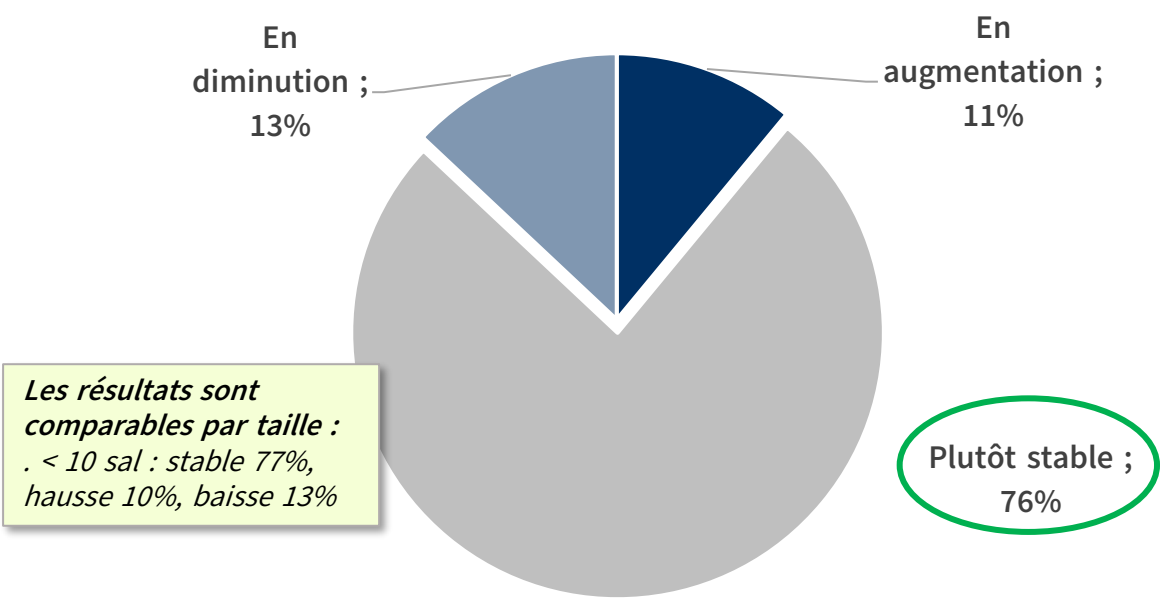
Ces métiers sont-ils présents au sein de votre entreprise ?



Guide de lecture : 85% des répondants ont un conseiller funéraire parmi leurs salariés

## Evolution du nombre de salariés sur les 3 dernières années

Sur les 3 dernières années, le nombre de salariés employés est-il ?



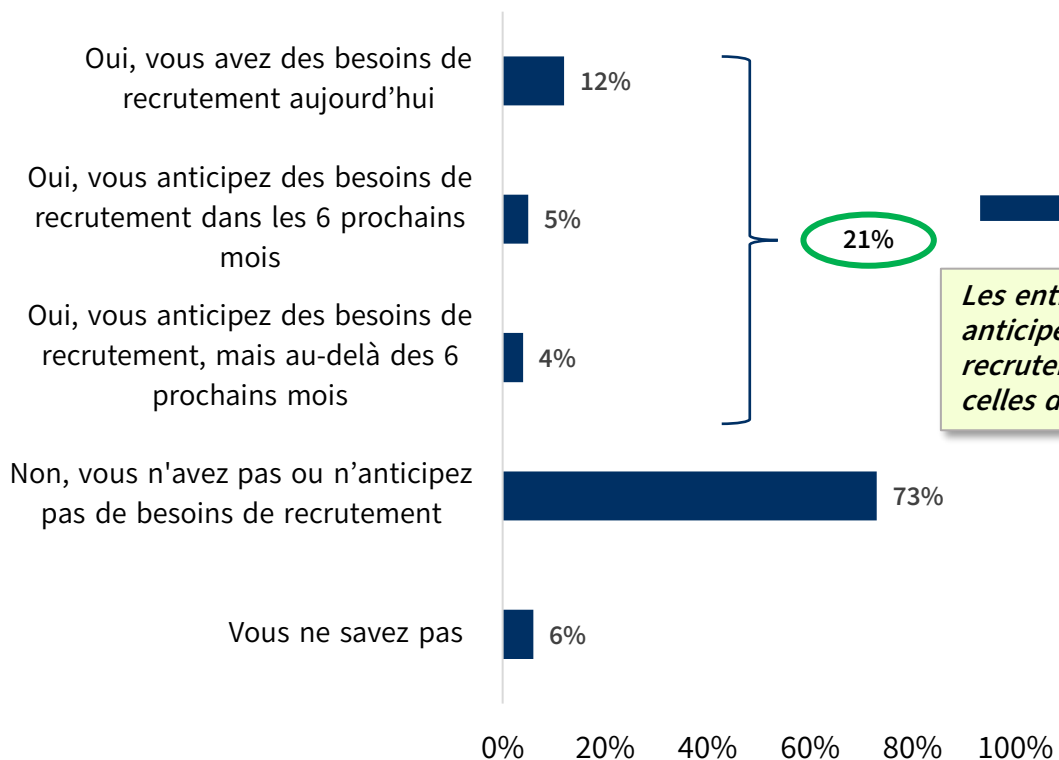
Guide de lecture : 76% des répondants déclarent que le nombre de salariés est stable depuis 3 ans, 11% qu'il est en augmentation et 13% en diminution

# Les besoins en recrutement

Une entreprise sur 5 anticipe des **besoins de recrutement** (dont la moitié tout de suite). Les motifs sont principalement un développement de l'activité (augmentation des décès, croissance de la crémation...), le turn-over des salariés (conditions de travail, charge émotionnelle, manque de reconnaissance) et les départs à la retraite (renouvellement des effectifs).

## Besoins de recrutement

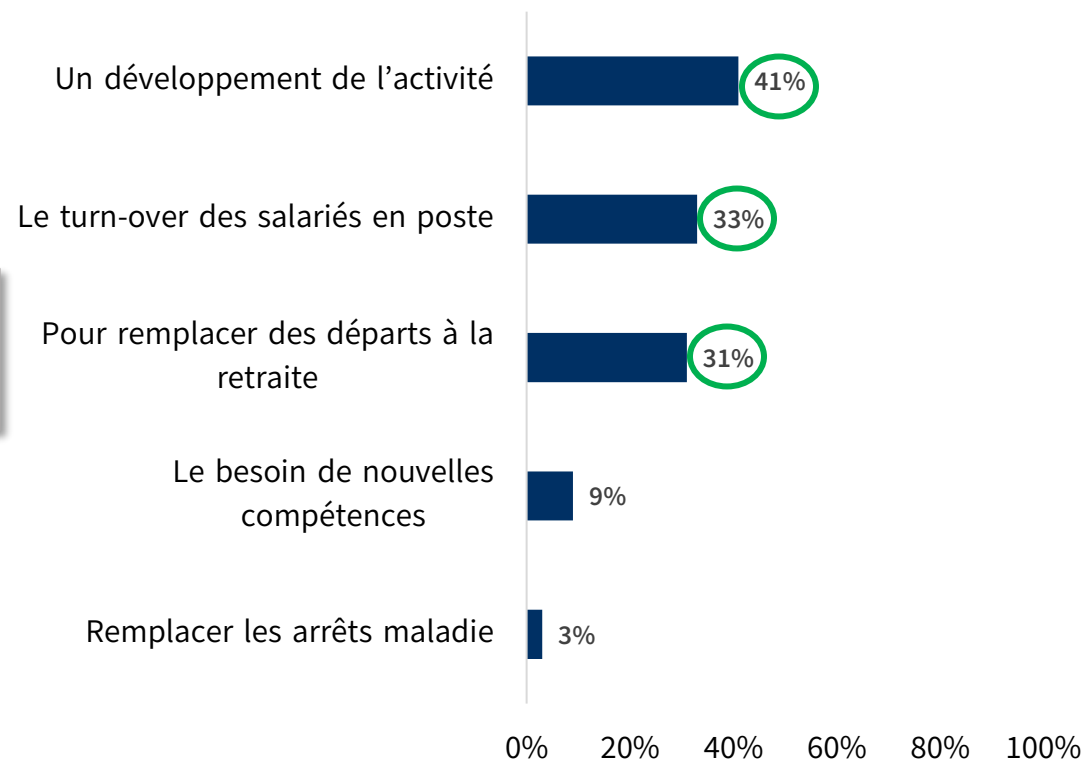
Avez-vous ou anticipez-vous des besoins de recrutement ?



Les entreprises > 10 salariés anticipent plus souvent des recrutements (26%) que celles de < 10 sal (20%)

## Motifs de recrutement

Si besoins de recrutement, pour quelles raisons ?



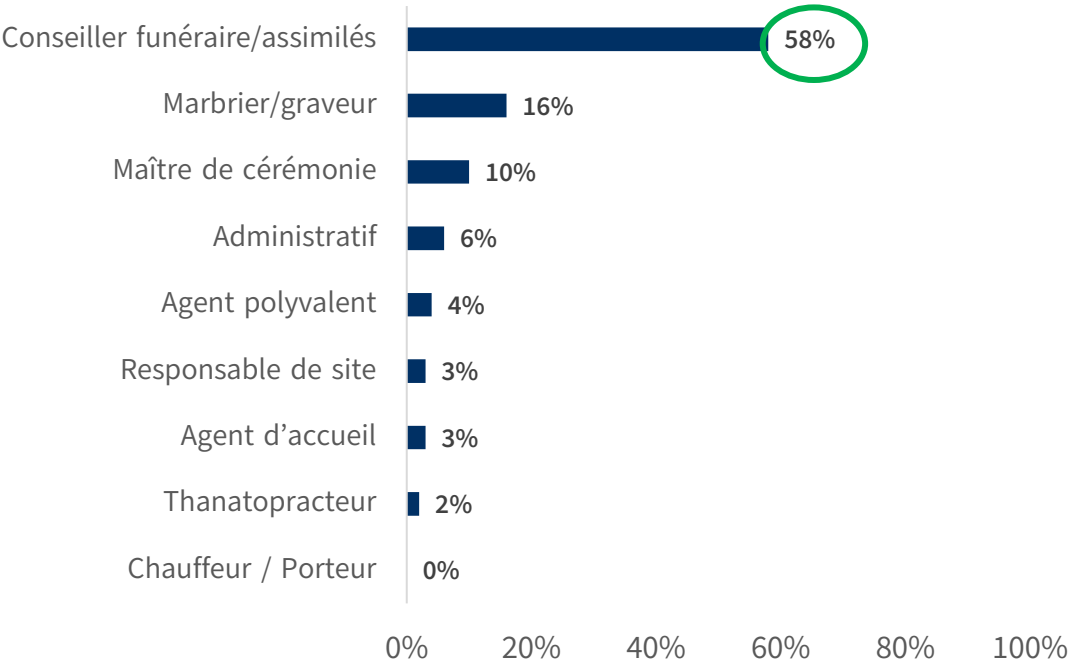
Source : Enquête Crédoc 2024

# Les besoins en recrutement

Dans plus d'un cas sur deux, l'emploi recherché est celui de **conseiller funéraire**.  
Lors du recrutement, le canal privilégié dans un cas sur deux est **le bouche-à-oreille/recommandation**.  
Les sites d'emploi en ligne et les réseaux sociaux arrivent en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> position. Les autres canaux sont peu cités.

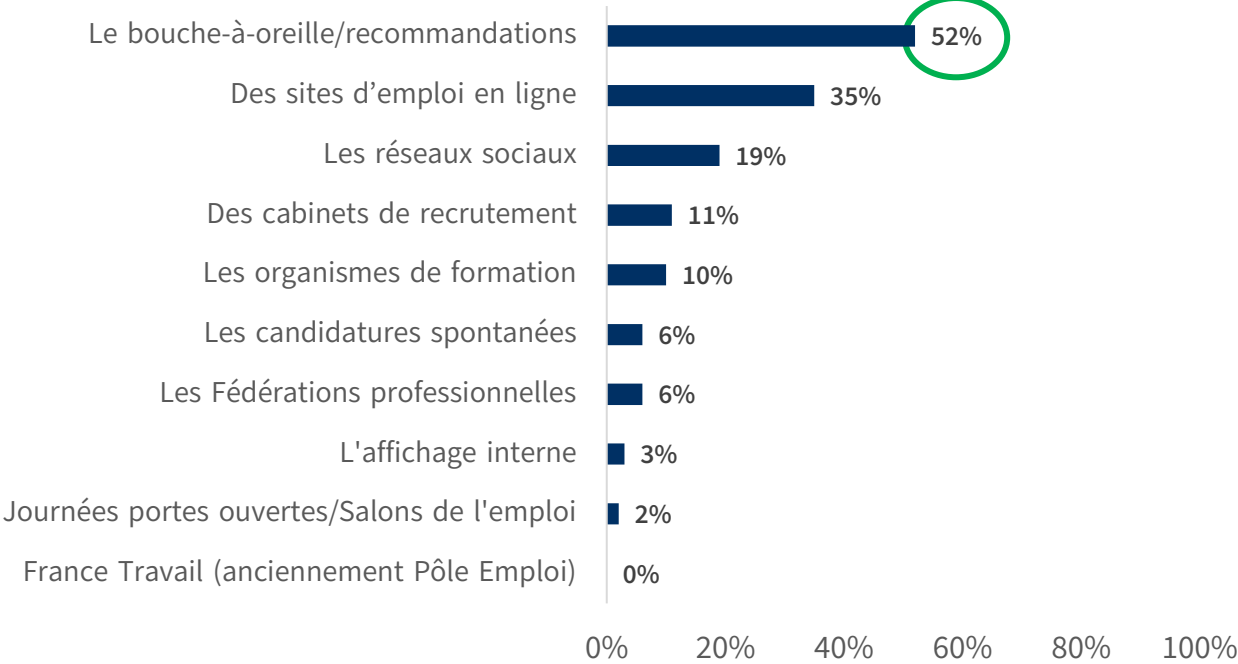
## Types d'emploi concernés

(Si besoins de recrutement) Sur quel(s) emploi(s) ?



## Principaux canaux utilisés pour le recrutement

(Si besoins de recrutement) Quels canaux de recrutement utilisez-vous principalement ? (réponses multiples)



Source : Enquête Crédoc 2024

Base : échantillon des entreprises anticipant des besoins de recrutement, soit 113 répondants

Base : échantillon des entreprises anticipant des besoins de recrutement, soit 113 répondants

## Les besoins en recrutement

Si l'expérience est importante, **le diplôme l'est aussi** : même si le recruteur valorise un profil avec une expérience antérieure et un diplôme à 29% (maîtrise des missions, rapidité d'opérationnalité), un **jeune diplômé avec peu/pas d'expérience** est cité comme second profil (24%).

### *Type de profil recherché lors d'un recrutement de conseiller funéraire*

Lorsque vous recrutez un conseiller funéraire, quel profil privilégiez-vous ?



Base : échantillon des entreprises anticipant des besoins de recrutement, soit 113 répondants

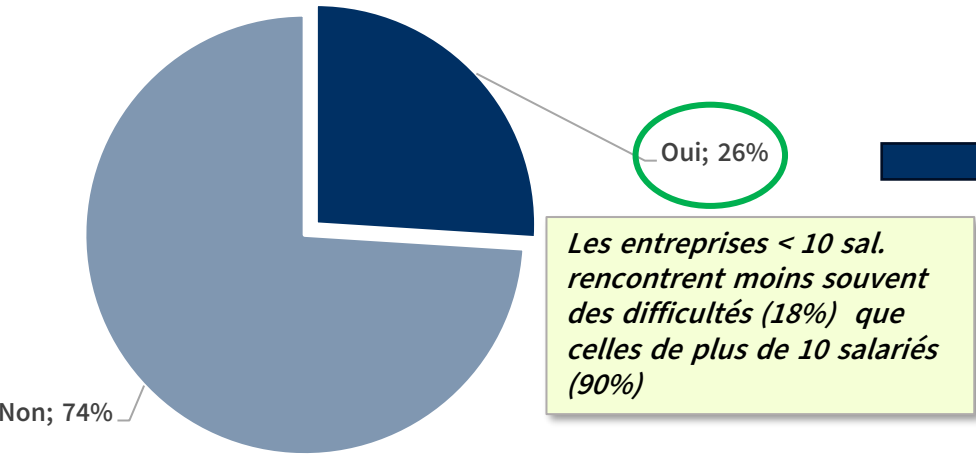
Source : Enquête Crédoc 2024

# Gestion des ressources humaines

Une entreprise sur 4 rencontre des difficultés en gestion des ressources humaines : surtout lors de recrutements ponctuels (93%), mais également face à un turn-over élevé (89%). Cela crée une déstabilisation/charge supplémentaire pour les collaborateurs présents.

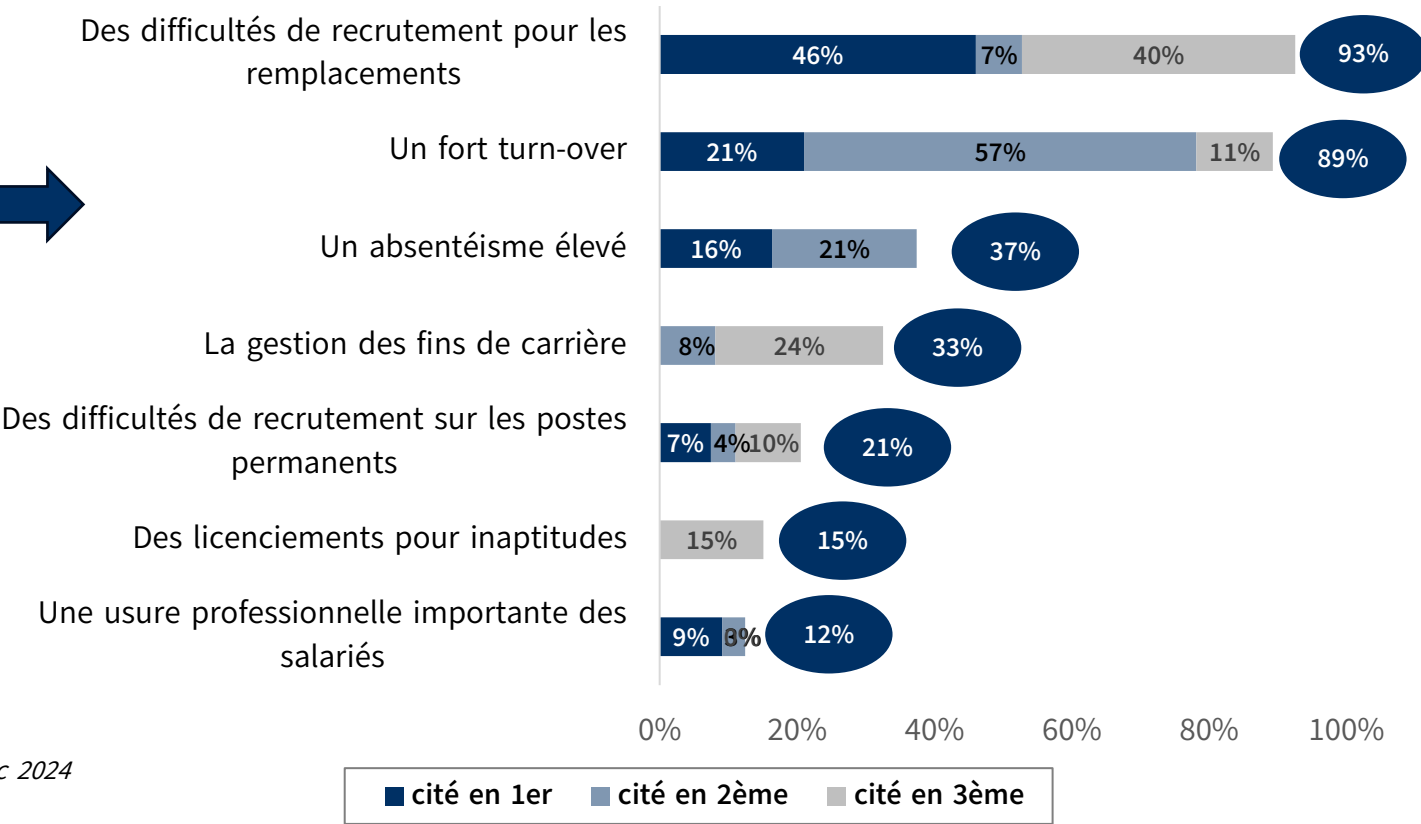
## Difficultés dans la gestion des ressources humaines

Rencontrez-vous des difficultés dans la gestion de vos ressources humaines ?



## Les 3 plus grandes difficultés spécifiques pour la gestion des ressources humaines

Pouvez-vous classer par ordre d'importance décroissante vos 3 plus grandes difficultés pour la gestion des ressources humaines (1 = plus grande difficulté, 2 = 2<sup>ème</sup> plus grande difficulté, 3 = 3<sup>ème</sup> plus grande difficulté)



Source : Enquête Crédoc 2024

Base : échantillon total, soit 545 répondants

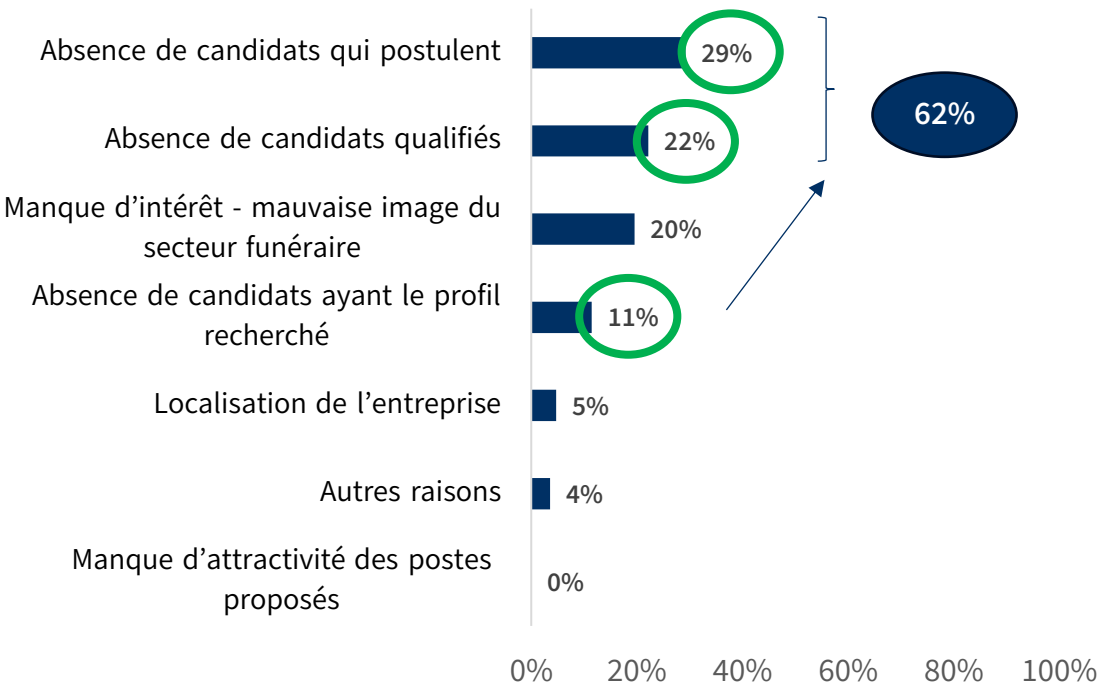
Base : échantillon total, soit 142 répondants

# Gestion des ressources humaines

Près de 2 fois sur 3, le recrutement est difficile car il y a une pénurie de main d'œuvre, un manque de candidats en nombre/qualification/profil. L'image du funéraire peut également dissuader les candidats, craignant de ne pas être à l'aise face au deuil et aux émotions des familles (20%).

## Types de difficultés rencontrées lors du recrutement

Quelles difficultés de recrutement rencontrez-vous ?



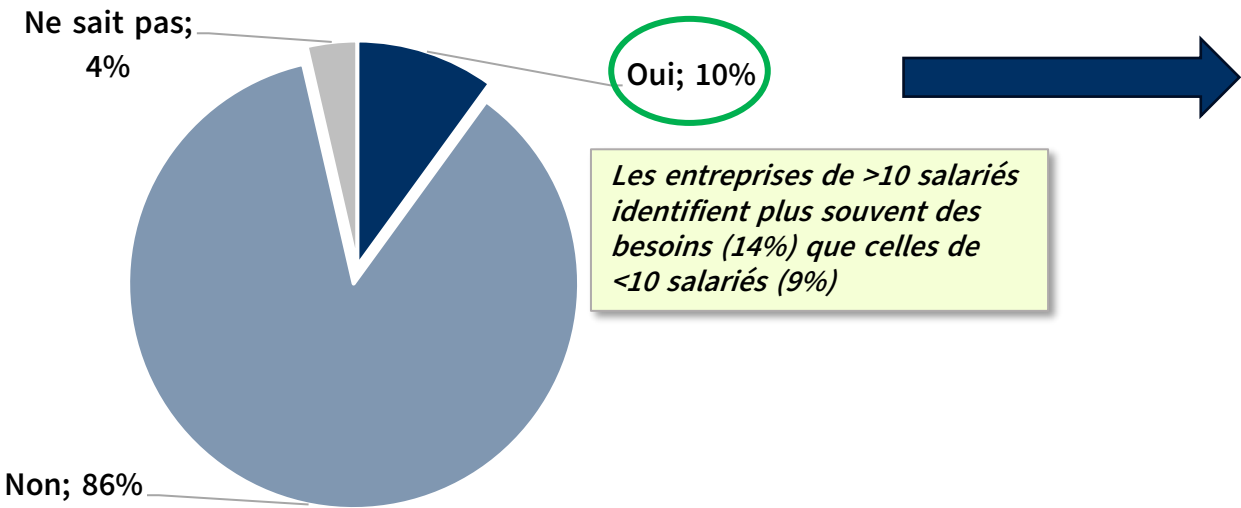
Source : Enquête Crédoc 2024

# Gestion des ressources humaines

1 répondant sur 10 identifie des besoins de qualification ou de montée en compétences des salariés en poste (réactualisation des connaissances, diplôme, formation, complément de formation, sécurité incendie...).

## Besoins de qualification ou de montée en compétences des salariés en poste

Identifiez-vous des besoins de qualification ou de montée en compétences des salariés en poste ?



Les principaux besoins cités spontanément sont : la sécurité incendie, la réactualisation des connaissances, le diplôme de Maître de cérémonie, le diplôme de conseiller funéraire, la célébration laïque, la lithogravure ...

Source : Enquête Crédoc 2024

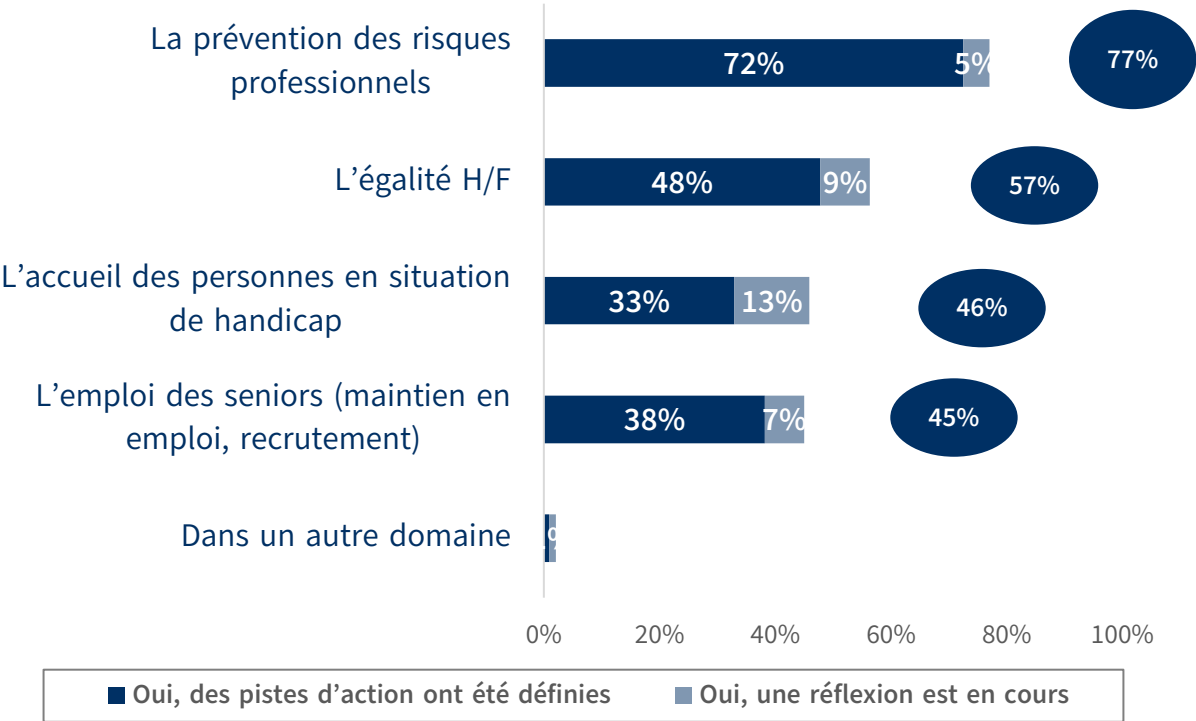


# Gestion des ressources humaines

La **prévention des risques professionnels** est de loin l'enjeu RH le plus cité, suivi de **l'égalité homme/femme**. **L'accueil des personnes en situation de handicap** et **l'emploi des seniors** arrivent respectivement en 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> position. Les risques professionnels dans ce secteur sont nombreux car dans le funéraire, il y a autant de risques qu'il y a de métiers : risques de manutention, risques de chute, risques infectieux, risques chimiques, risques de brûlure ...

## Questions RH porteuses d'enjeux

Plusieurs questions RH sont porteuses d'enjeux aujourd'hui. Avez-vous entrepris une réflexion ou mené des actions pour répondre à ces enjeux ?



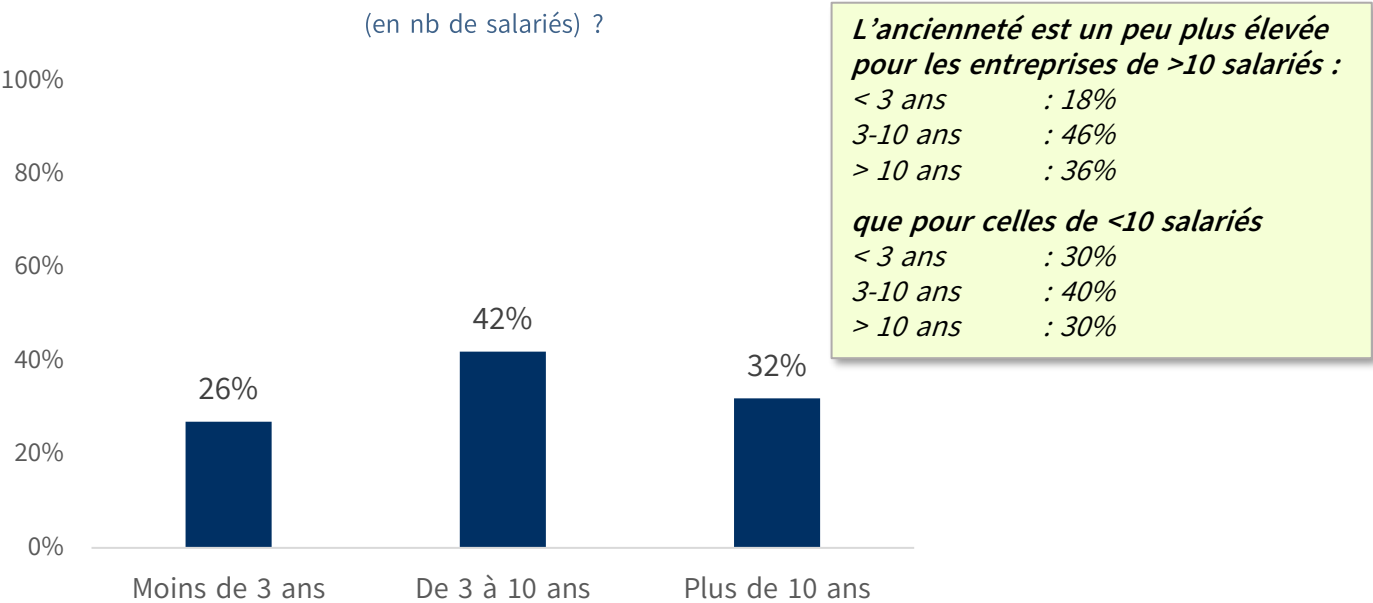
# Caractéristiques des salariés

Une ancienneté plus faible que la moyenne française : **32% des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté** (41% en moyenne en France en 2023).

79 % des salariés ont un niveau de **formation initiale** qui correspond au maximum au Bac.

## Ancienneté des salariés

Quelle est l'ancienneté des salariés dans votre entreprise  
(en nb de salariés) ?

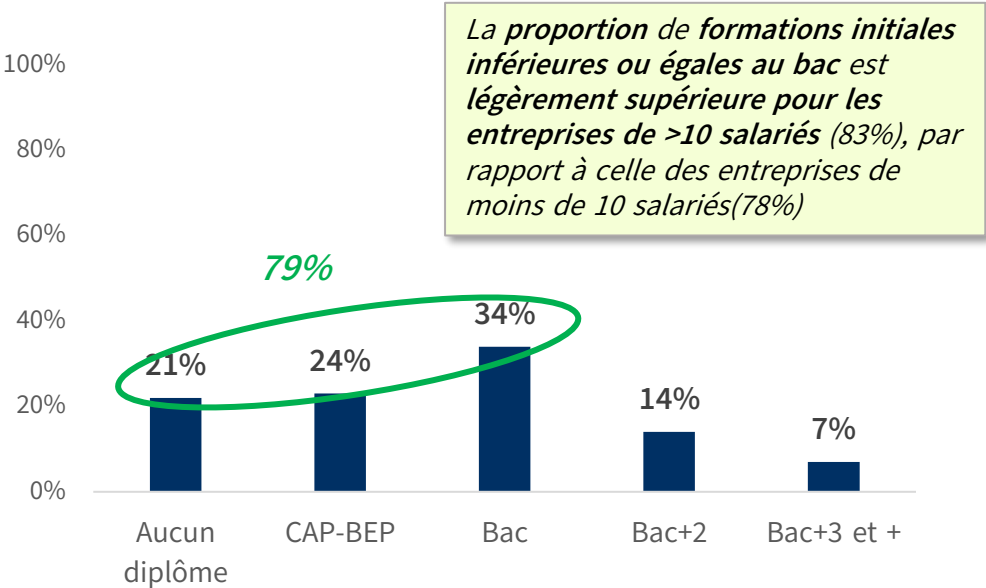


Source : Enquête Crédoc 2024

Base : échantillon total, soit 545 répondants

## Niveau de formation initiale des salariés

Quel est le niveau de formation initiale des salariés dans votre entreprise  
(en nb de salariés) ?



Base : échantillon total, soit 545 répondants

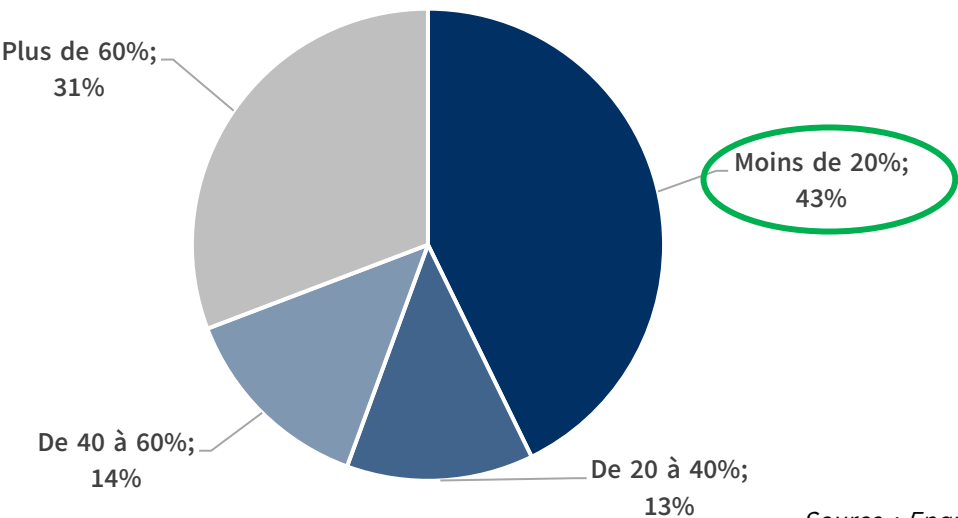
# Caractéristiques des salariés

Un peu moins de la moitié des répondants (43%) déclarent que moins de 20% des salariés ont reçu une formation spécifique au funéraire avant de travailler dans leur entreprise.

13% des répondants déclarent accueillir au moins un salarié en situation de handicap. Pour rappel, la loi oblige toute entreprise ayant au moins 20 salariés à employer des salariés en situation de handicap (à hauteur de 6% de l'effectif total).

## Salariés ayant suivi une formation spécifique au secteur funéraire avant de travailler dans l'entreprise

Quelle est en moyenne la proportion des salariés ayant suivi une formation spécifique au secteur funéraire avant de travailler dans votre entreprise ?



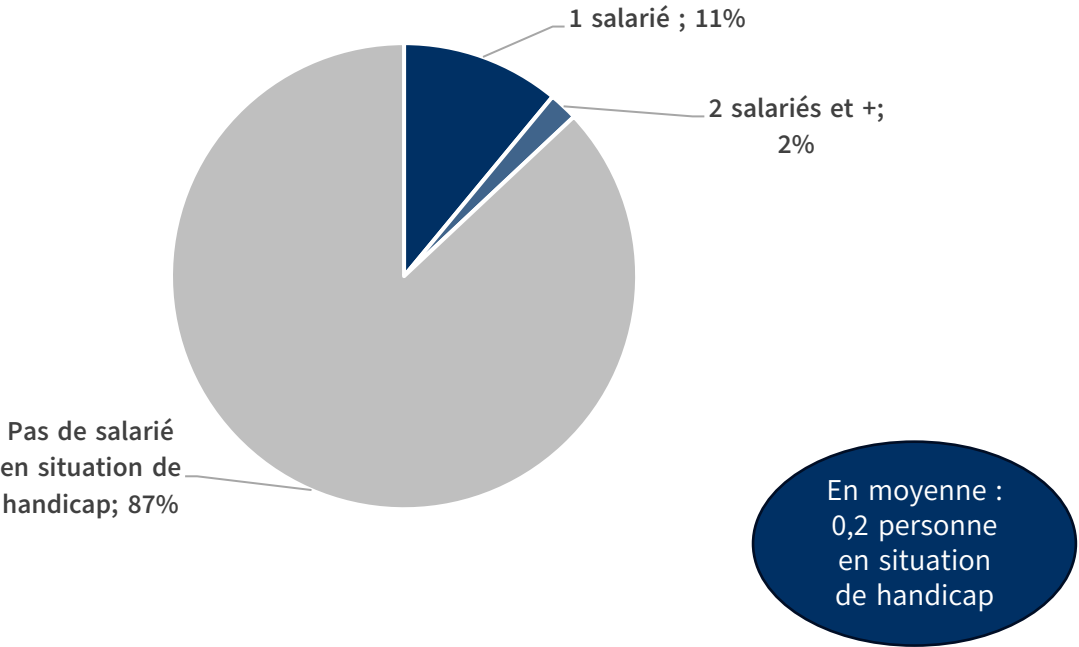
Source : Enquête Crédoc 2024

➔ Soit une moyenne pondérée d'environ 35/40% de salariés ayant suivi une formation spécifique au secteur funéraire avant de travailler dans l'entreprise

Base : échantillon total, soit 545 répondants

## Salariés en situation de handicap présents dans l'entreprise

Quel est le nombre de salariés en situation de handicap dans votre entreprise ?



Guide de lecture : 87% des répondants déclarent ne pas avoir de salarié en situation de handicap

Base : échantillon total, soit 545 répondants

## Enquête quantitative - Synthèse des principales tendances

Le **conseiller funéraire** et le **chauffeur-porteur** sont les deux principaux postes dans les entreprises, avec environ 1/3 des effectifs pour chacun des métiers.

A fin 2024, **20% des entreprises envisagent de recruter**, avant tout pour répondre au **développement de l'activité** (41% des entreprises), mais également pour faire face au turn-over (33% des entreprises) et à des départs en retraite (31%).

✓ Les **entreprises > 10 salariés** anticipent **un peu plus souvent des recrutements** (26%) que celles ayant < 10 sal (19%)

Le **bouche à oreille** est le **1<sup>er</sup> canal de recrutement** et le **diplôme** est un **critère encore plus important que l'expérience**.

Un **quart des entreprises a des difficultés de GRH**, notamment pour **recruter**.

✓ Les **entreprises < 10 salariés** rencontrent beaucoup **moins des difficultés** de recrutement (18%) que celles de plus de 10 salariés (90%)

Il est difficile de recruter, notamment du fait d'une **pénurie de main d'œuvre** (manque de candidats en nombre/qualification/profil)

Une **faible proportion d'entreprises** identifie des **besoins de qualification/montée en compétences** des salariés.

✓ Les entreprises de >10 salariés identifient un peu plus souvent des besoins (14%) que celles de <10 salariés (9%)

La **prévention des risques** professionnels est de loin **l'enjeu RH le plus cité**, suivi de l'égalité hommes/femmes.

Une **ancienneté plus faible que la moyenne française**

✓ L'ancienneté est un **plus élevée** pour les entreprises de >10 salariés par rapport à celles <10 salariés

**35/40% des salariés** ont reçu une **formation spécifique au secteur funéraire avant de travailler** dans les entreprises.