



**PANORAMA**  
**ENTREPRISES DE SERVICES**  
**À LA PERSONNE**

# SOMMAIRE

01 | PÉRIMÈTRE  
DE LA BRANCHE

02 | CONTEXTE DE  
LA BRANCHE

03 | EMPLOI

04 | MARCHÉ  
DU TRAVAIL

05 | ALTERNANCE

06 | DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES

07 | MÉTHODOLOGIE ET  
SOURCE DE DONNÉES



# PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

---

# LA BRANCHE ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

## LES ACTIVITES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Selon le code du travail (article L7231-1), les services à la personne portent sur 26 activités, regroupées dans les trois thématiques suivantes :

- L'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ;
- Les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales ;
- La garde d'enfants.

L'EDEC "Soutien aux démarches prospectives compétences" (2020) a défini deux principaux domaines de métiers : d'une part, la garde d'enfants et l'aide aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées et, d'autre part, l'aide à la vie quotidienne. Les métiers de direction et d'encadrement constituent un troisième domaine, portant sur des métiers moins spécifiques à la branche.

Les entreprises de services à la personne auxquelles sont rattachés les salariés exerçant ces activités et ces métiers relèvent principalement de trois activités, selon la nomenclature des activités françaises (NAF) : Aide à domicile (8810A), Accueil de jeunes enfants (8891A) et Autres services personnels (9609Z).

## Champs d'application de la convention collective\*

### Préambule

*Le présent texte s'inscrit dans la démarche initiée par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative notamment au développement des services à la personne. Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord conclu le 12 octobre 2007, étendu par arrêté ministériel en date du 24 janvier 2011, qui a défini le champ d'application de la présente convention collective des entreprises de services à la personne.*

*Cette convention collective concrétise la volonté des partenaires sociaux de déterminer des relations collectives entre employeurs et salariés. Elle définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.*

*Elle répond aux exigences posées par l'article L. 2261-22 du code du travail pour qu'une convention collective de branche puisse être étendue.*

*La présente convention collective nationale s'applique donc aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l'exclusion des associations :*

- *exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;*
- *dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ;*
- *dont l'activité principale est la prestation et/ ou la délivrance de services à la personne, dans les limites et/ ou conditions fixées par l'accord conclu le 12 octobre 2007.*

# CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES<sup>1</sup>

**6 714**



ÉTABLISSEMENTS  
EMPLOYEURS<sup>1</sup>

**10 849**



SALARIÉS<sup>1</sup>

**125 682**



ALTERNANTS<sup>2</sup>

**9 081**

DÉVELOPPEMENT  
DES  
COMPÉTENCES<sup>3</sup>

**16 802**

<sup>1</sup> Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opco EP. Il s'agit des effectifs salariés en ETP (Equivalent Temps Plein). Source Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022. Les établissements employeurs comptabilisés sont ceux avec au moins un salarié.

<sup>2</sup> Nombre des contrats en alternance débutés en 2022 dans la branche professionnelle. Source : Base Opco EP, Volume des contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche.

<sup>3</sup> Nombre d'actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022.



# LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN QUELQUES CHIFFRES\*



## PART DES TPE DANS LA BRANCHE

**58%** dans la branche\*  
pour **94%** tous secteurs d'activité confondus\*\*



## LES SALARIÉS DES TPE

**14%** dans la branche  
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## RÉGION DES SALARIÉS

**25%** en Ile-de-France  
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## LES FEMMES

**93%** dans la branche  
pour **49%** tous secteurs d'activité confondus



## LES TEMPS PARTIELS

**64%** dans la branche  
pour **16%** tous secteurs d'activité confondus



## LES CDI

**91%** dans la branche  
pour **68%** tous secteurs d'activité confondus



## LES MOINS DE 30 ANS

**25%** dans la branche  
pour **19%** tous secteurs d'activité confondus



## LES 55 ANS ET PLUS

**17%** dans la branche  
pour **18%** tous secteurs d'activité confondus



## TAUX DE RENOUVELLEMENT<sup>1</sup>

**148%** dans la branche  
pour **109%** tous secteurs d'activité confondus

Précision méthodologique : La branche professionnelle Entreprises de services à la personne sera comparée dans la suite du document aux activités Commerces et services de proximité pour les particuliers selon la répartition des branches professionnelles de l'Opco EP par grands domaines. Cette répartition s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL). La répartition des branches est précisée dans le chapitre : Méthodologie et source de données.



# CONTEXTE DE LA BRANCHE

---

# ÉLÉMENTS CLÉS DES PRINCIPAUX TRAVAUX D'OBSERVATION D'OPCO EP POUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## Les principaux facteurs d'évolution de la branche<sup>1</sup>

- Des dynamiques socio-démographiques propices au développement du secteur (vieillesse de la population, développement croissant de nouveaux modèles familiaux...);
- Une modernisation du système de santé et le maintien à domicile des personnes âgées (développement de l'ambulatoire, virage domiciliaire);
- Une branche confrontée à de forts besoins en recrutement et en formation initiale et continue pour se doter des compétences adéquates alors que ses métiers souffrent d'un déficit d'image et que les salariés ont un niveau de qualification faible et une moyenne d'âge relativement élevée ;
- La transition numérique, un enjeu pour la branche professionnelle comme pour la plupart des secteurs de l'économie (outils collaboratifs et télégestion, domotique et objets connectés des bénéficiaires, concurrence des acteurs 100% digitaux ...).

## Analyse de l'offre de formation certifiante<sup>1</sup>

- L'offre de certification couvre bien les métiers de l'encadrement. Elle semble en revanche moins développée pour les métiers du confort ou peu adaptée selon les professionnels. Pour les métiers de la famille et des personnes fragiles, des certifications existent et sont utilisées par les entreprises. Elles peuvent apparaître toutefois contraignantes et mal adaptées à l'exercice d'un métier à domicile selon les entreprises interrogées.
- De nombreuses formations permettent de se professionnaliser. Cependant, une très faible partie de ces formations sont certifiantes, ce qui ne permet pas de valoriser les compétences des professionnels de la branche. Si des projets de certifications sont en cours (ex. numérique, animation), certaines thématiques ne sont pas abordées dans les formations réalisées (relation avec le médico-social, nutrition, etc.).
- En termes d'évolution, des mobilités professionnelles sont observées dans la branche ainsi qu'une diversification des activités des intervenants (ex: ménage + assistance de vie). Cependant, ces évolutions sont peu ou mal identifiées par les entreprises. Par ailleurs, les certifications nécessaires pour évoluer vers ces métiers ou intégrer de nouvelles activités sont parfois dissuasives, car longues et contraignantes. Des souhaits de modularité, de progressivité sont exprimés vis-à-vis de cette offre de certification.

## Impact de la transition énergétique et écologique sur la branche (TEE)<sup>2</sup>

La TEE a des effets variés sur les métiers et les compétences des acteurs de la branche professionnelle. Elle demande notamment une optimisation des déplacements vers et depuis le lieu d'intervention. Ces derniers sont davantage énergivores en milieu rural qu'en zones urbaines.

Concernant l'intervention en tant que telle auprès des bénéficiaires, la TEE nécessite par exemple une adaptation des rythmes d'hydratation et de ventilation des publics fragiles lors des fortes chaleurs, des pratiques déjà en partie mises en œuvre. Les intervenants ont également un rôle à jouer dans la sensibilisation des bénéficiaires de leurs services sur les bonnes pratiques et les écogestes. La TEE requiert aussi une évolution des pratiques dans la gestion des produits polluants et des déchets.

<sup>1</sup> Source : EDEC Compétences: soutien aux démarches prospectives, KYU pour Opco EP, 2020.

<sup>2</sup> Source : Analyse des effets de la transition écologique et énergétique sur la branche professionnelle Entreprises de services à la personne, Opco EP, 2024.

# PÉRIMÈTRE ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

## Répartition des établissements et des salariés selon les principaux codes de la nomenclature d'activités française (NAF)

	% POIDS DE LA NAF DANS LA BRANCHE EN 2020*	
	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS
Aide à domicile (8810A)	41%	61%
Accueil de jeunes enfants (8891A)	27%	17%
Autres services personnels n.c.a. (9609Z)	15%	12%

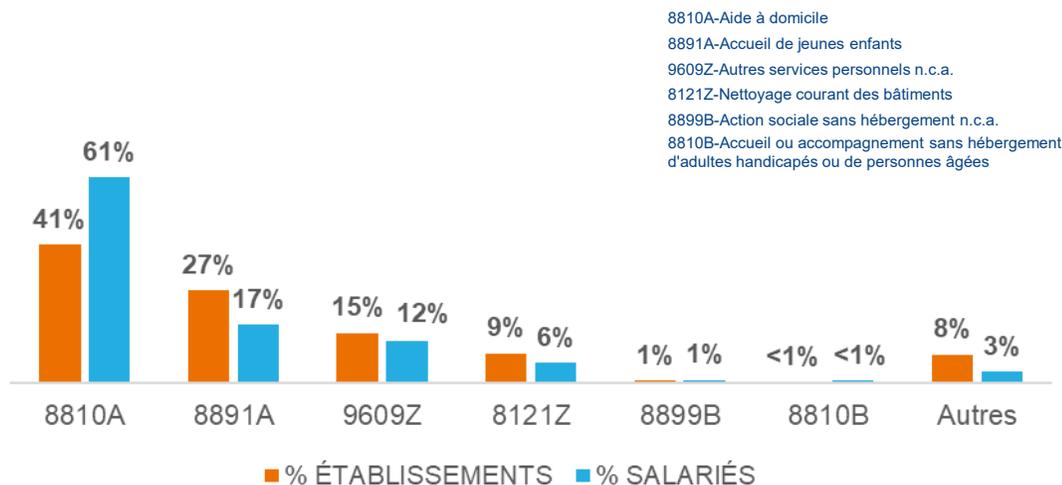
Note de lecture : Le code NAF 8810A – Aide à domicile concentre 41 % des établissements employeurs et 61 % des salariés au sein de la branche professionnelle.

# LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## 61 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur « Aide à domicile » (8810A)

Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou l'établissement déclaré dans la DSN

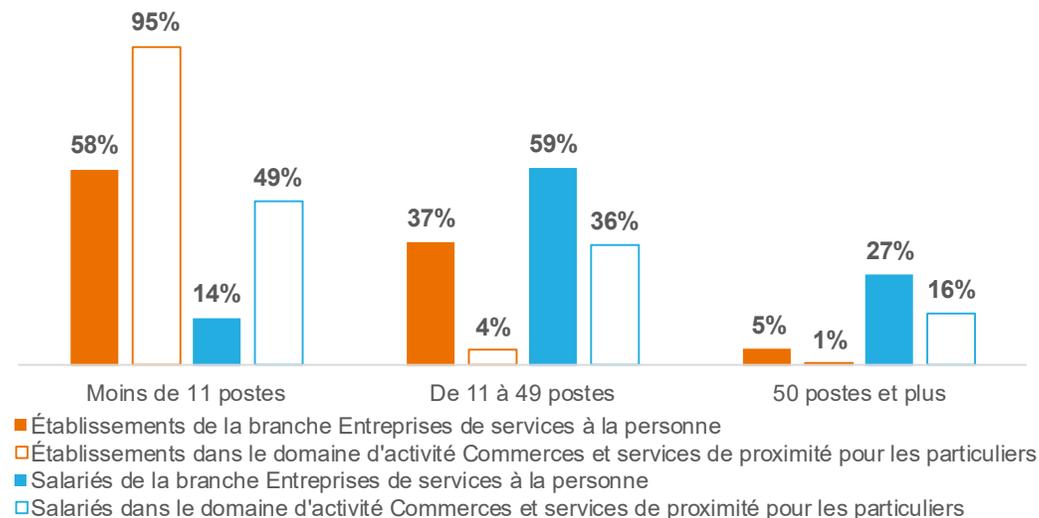
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Plus de 6 salariés sur 10 de la branche professionnelle travaillent au sein d'un établissement dont l'activité principale est « Aide à domicile ». Les autres salariés se répartissent principalement dans les activités « Accueil de jeunes enfants » (17 %) et « Autres services personnels » (12 %).

## 14 % des salariés travaillent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des établissements et des salariés selon la taille de l'établissement employeur - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

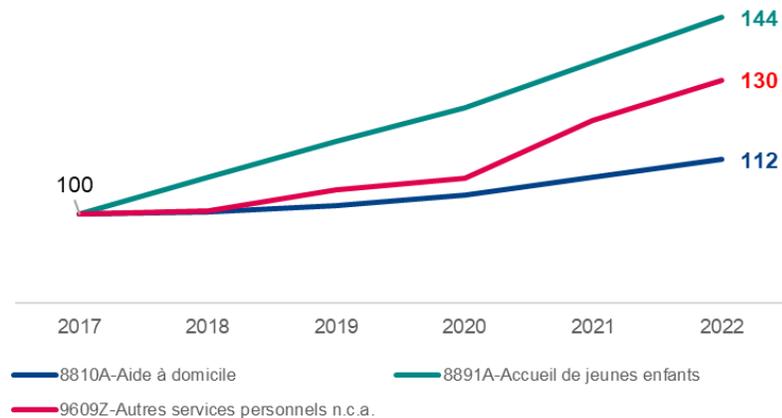


Plus de la moitié des salariés de la branche (59 %) travaillent dans des établissements employeurs de taille intermédiaire (11 et 49 postes). Les établissements de plus petite taille (moins de 11 postes) sont moins représentés dans la branche que dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers (58 % des établissements employeurs contre 95 %). Ils ne regroupent que 14 % des salariés de la branche professionnelle.

# ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

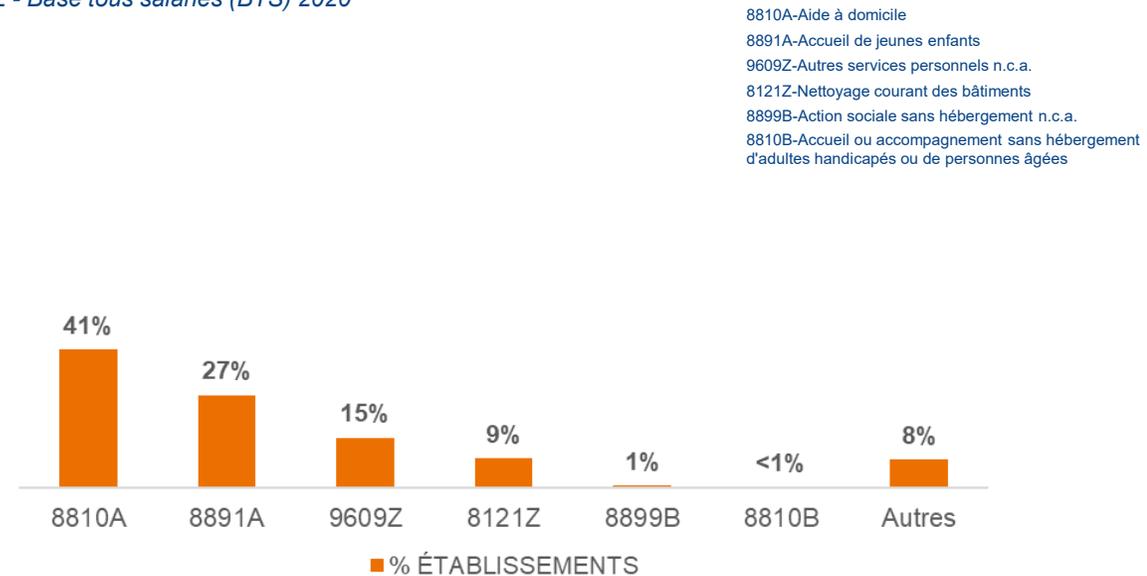
## + 44 % d'établissements de la NAF Accueil de jeunes enfants entre 2017 et 2022 (toutes branches confondues)

Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par NAF (2006-2022)  
- Open data URSSAF 2022



## La NAF Aide à domicile (8810A) regroupe le plus grand nombre d'établissements (41%)

Répartition des établissements selon le code NAF de l'établissement employeur  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

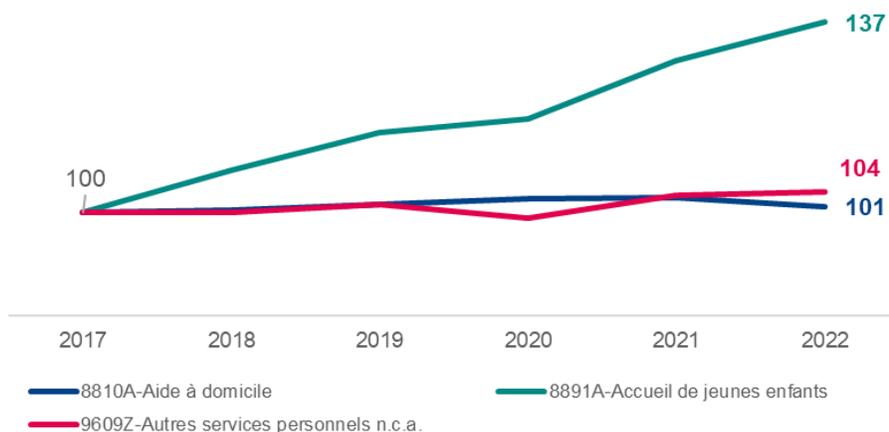


Entre 2017 et 2022, les entreprises de services à la personne connaissent un fort dynamisme sous l'effet de plusieurs facteurs (vieillesse de la population, développement de l'ambulatoire et du maintien à domicile, maintien des besoins des services à la famille malgré une baisse du taux de natalité). Les établissements relevant des principaux secteurs d'activités de la branche professionnelle sont en forte croissance, en particulier dans la NAF Accueil de jeunes enfants (8891A) avec une hausse de 44 % de ses établissements. Ce secteur concentre 27 % des établissements de la branche professionnelle. Il convient de souligner l'adhésion de la fédération française des entreprises de crèches à la convention collective des Entreprises de services à la personne depuis janvier 2018. Les établissements du secteur Aide à domicile (8810A), qui représente 41% des établissements de la branche, ont également progressé mais de façon moindre (+ 12 %).

# ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

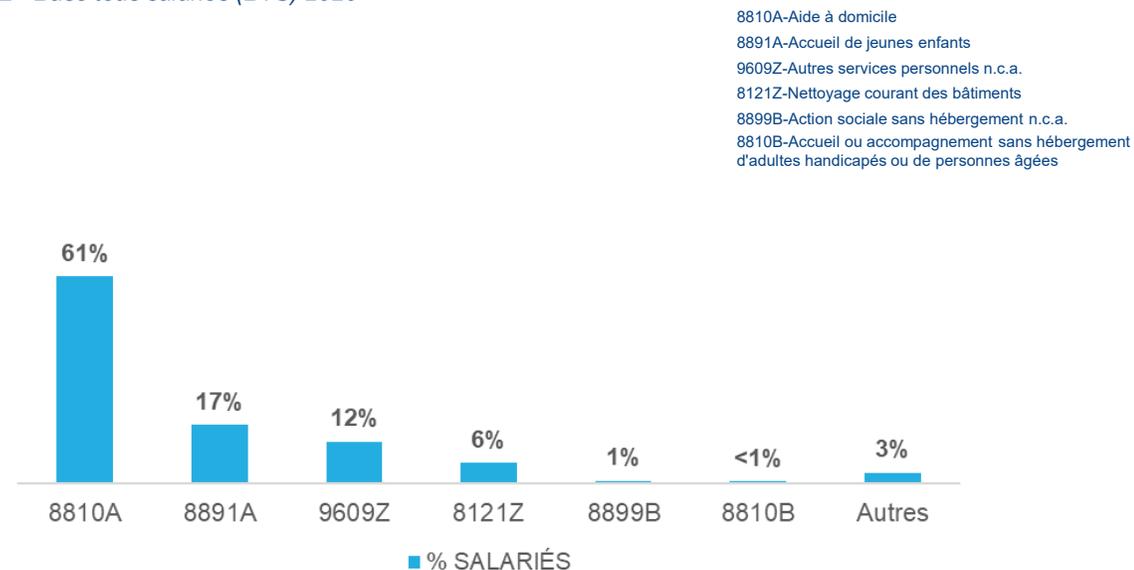
**+ 37 %** des salariés de la NAF Accueil de jeunes enfants entre 2017 et 2022 (toutes branches confondues)

Effectifs salariés du secteur privé, par NAF (2006-2022)  
- Open data URSSAF 2022



**La NAF Aide à domicile (8810A) représente 61 %** des salariés de la branche professionnelle

Répartition des salariés selon le code NAF de l'établissement employeur  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Entre 2017 et 2022, le nombre de salariés a surtout progressé dans la NAF Accueil de jeunes enfants (8891A), avec une hausse de 37 % de ses salariés. Ce secteur concentre 17 % des salariés de la branche professionnelle Entreprises de services à la personne. Il convient de souligner l'adhésion de la fédération française des entreprises de crèches à la convention collective des Entreprises de services à la personne depuis janvier 2018. En parallèle, les effectifs ont légèrement augmenté dans les autres principaux secteurs avec une hausse de 1% dans la NAF Aide à domicile et 4% dans les autres services.



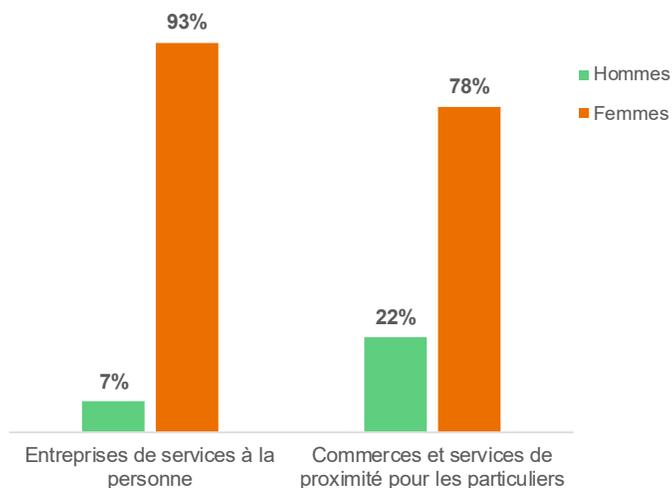
# EMPLOI

---

# LE PROFIL DES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE<sup>1</sup>

## 93 % des salariés sont des femmes

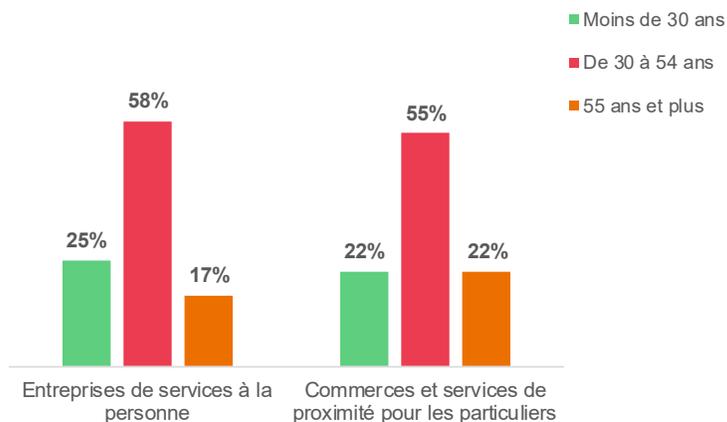
Répartition des salariés selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Comme dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers, les métiers de la branche professionnelle sont très féminisés. Toutefois, cette féminisation des emplois est bien plus marquée dans la branche où l'essentiel des salariés sont des femmes (93 % contre 78 %).

## 25 % sont âgés de moins de 30 ans

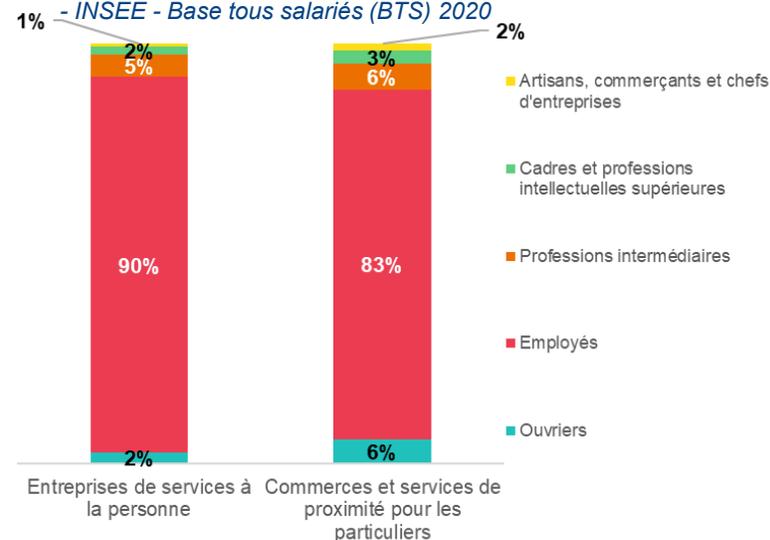
Répartition des salariés selon l'âge  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La part des moins de 30 ans est légèrement supérieure dans la branche professionnelle qu'en moyenne dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers (25 % vs 22 %). La part des salariés âgés de 30 à 54 ans est la plus importante (58 % vs 55 %).

## 90 % des salariés appartiennent à la PCS<sup>1</sup> Employés

Part des salariés par PCS  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

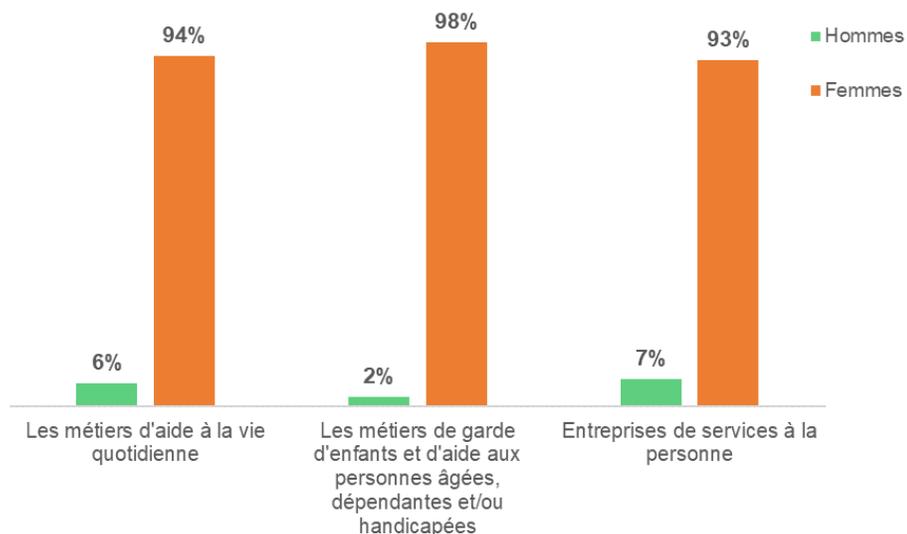


Au sein de la branche professionnelle, la plupart des salariés (90 %) sont employés, comme dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers où la part des employés est néanmoins légèrement inférieure (83 %).

# FOCUS SUR LE PROFIL DES SALARIÉS SELON LES MÉTIERS<sup>1</sup>

## 98 % des salariés sont des femmes dans les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées

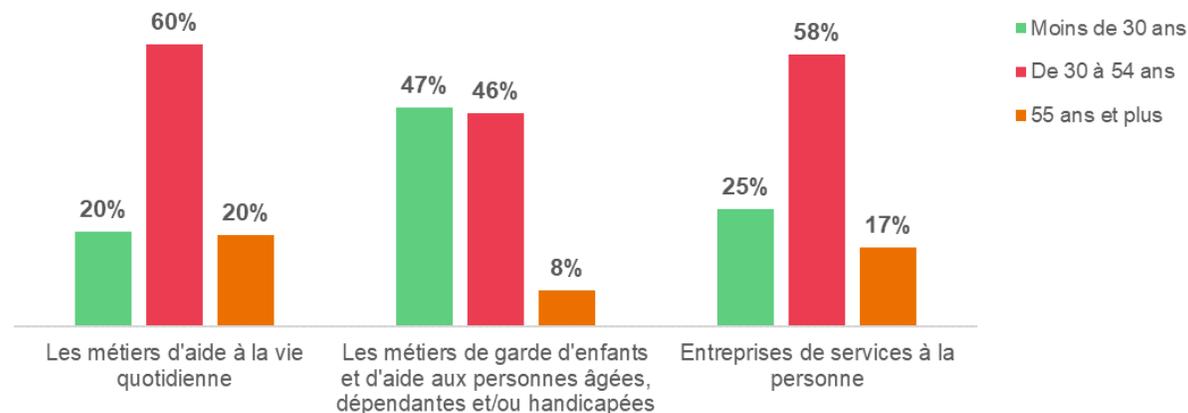
Répartition des salariés selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Si les hommes sont peu nombreux dans les métiers de la branche professionnelle, ils sont un peu plus représentés dans les métiers de la vie quotidienne (6 %) que dans ceux de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées (2 %)<sup>2</sup>.

## 47 % des salariés sont âgés de moins de 30 ans dans les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées

Répartition des salariés selon l'âge  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Le profil par âge des salariés diffère fortement selon le type de métier exercé. Dans les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et handicapées, les jeunes de moins de 30 ans représentent près de la moitié des salariés (47 % contre 25% dans l'ensemble des salariés de la branche).

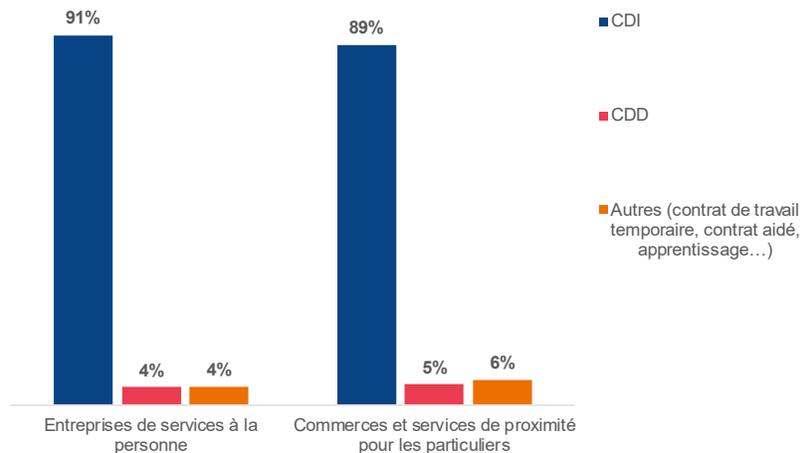
<sup>1</sup> Précision méthodologique : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages.

<sup>2</sup> La part des hommes dans l'ensemble des salariés de la branche professionnelle est de 7 % en raison des métiers d'encadrement et de conducteurs-livreurs où ils sont plus nombreux.

# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE<sup>1</sup>

## 91 % des contrats sont des CDI

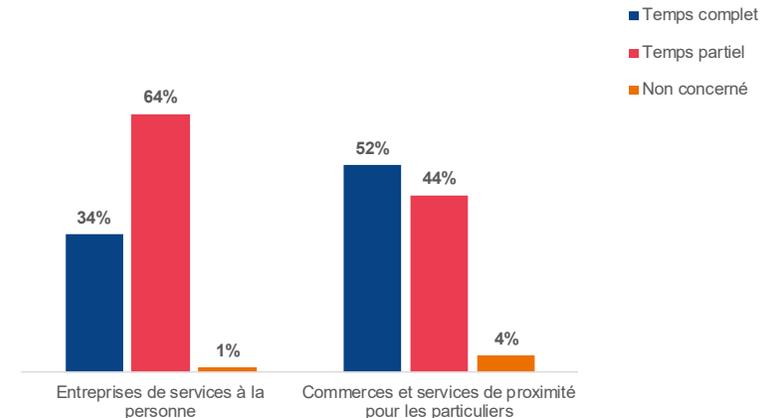
Répartition des salariés par type de contrat  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La grande majorité des salariés au sein des établissements relevant de la branche professionnelle Entreprises de services à la personne occupe des emplois stables : 91 % ont un CDI. Cette part est proche de la moyenne des activités de Commerces et services de proximité pour les particuliers (89 % de CDI) mais bien plus importante que dans l'ensemble des secteurs d'activités<sup>2</sup> (68 %).

## 64 % des contrats sont à temps partiel

Répartition des salariés par temps de travail  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

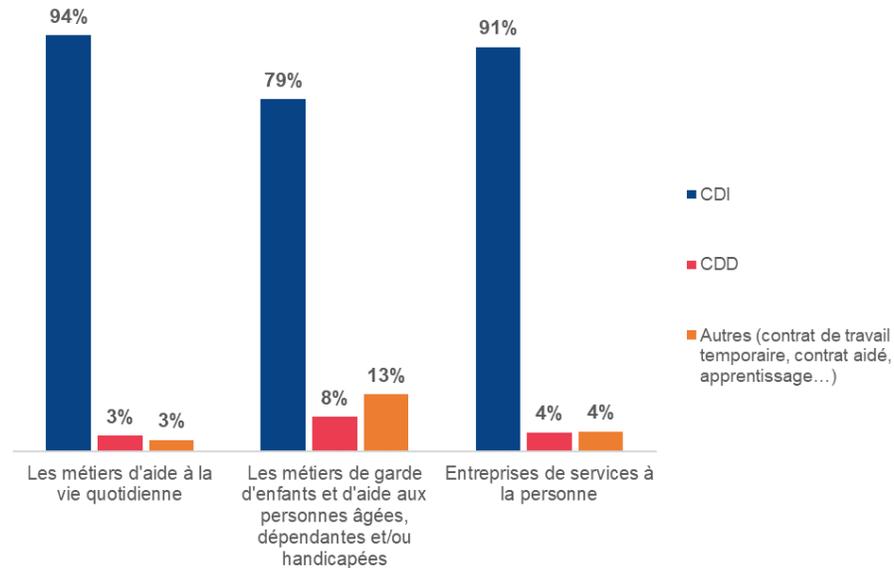


La part des salariés travaillant à temps partiel est très importante dans la branche professionnelle Entreprises de services à la personne. Elle représente près des deux tiers des salariés de la branche professionnelle contre 44 % dans les activités de Commerces et services de proximité pour les particuliers et seulement 16 % tous secteurs d'activités confondus<sup>2</sup>.

# FOCUS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS SELON LES MÉTIERS<sup>1</sup>

## 94 % des salariés dans les métiers d'aide à la vie quotidienne ont un CDI

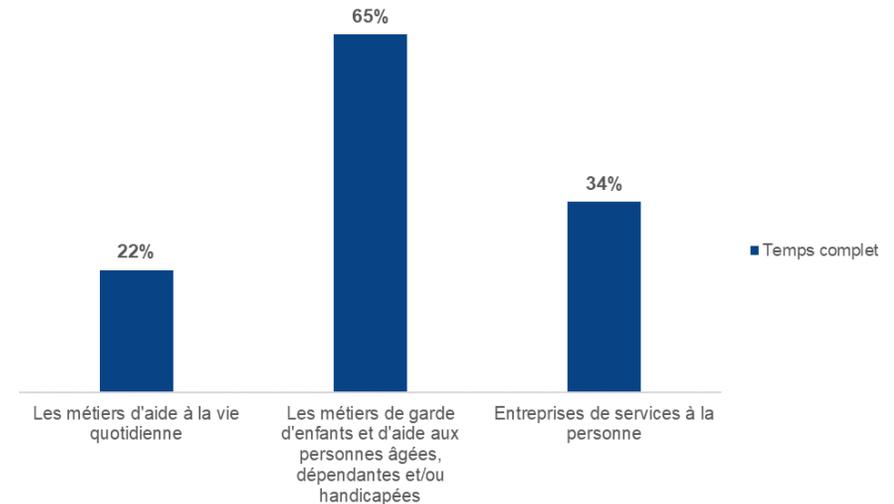
Répartition des salariés par type de contrat  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les salariés dans les métiers d'aide à la vie quotidienne bénéficient davantage de contrats durables (94 % de CDI) que dans les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées (79 % de CDI).

## 22 % des contrats sont à temps complet dans les métiers d'aide à la vie quotidienne

Répartition des salariés par temps de travail  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

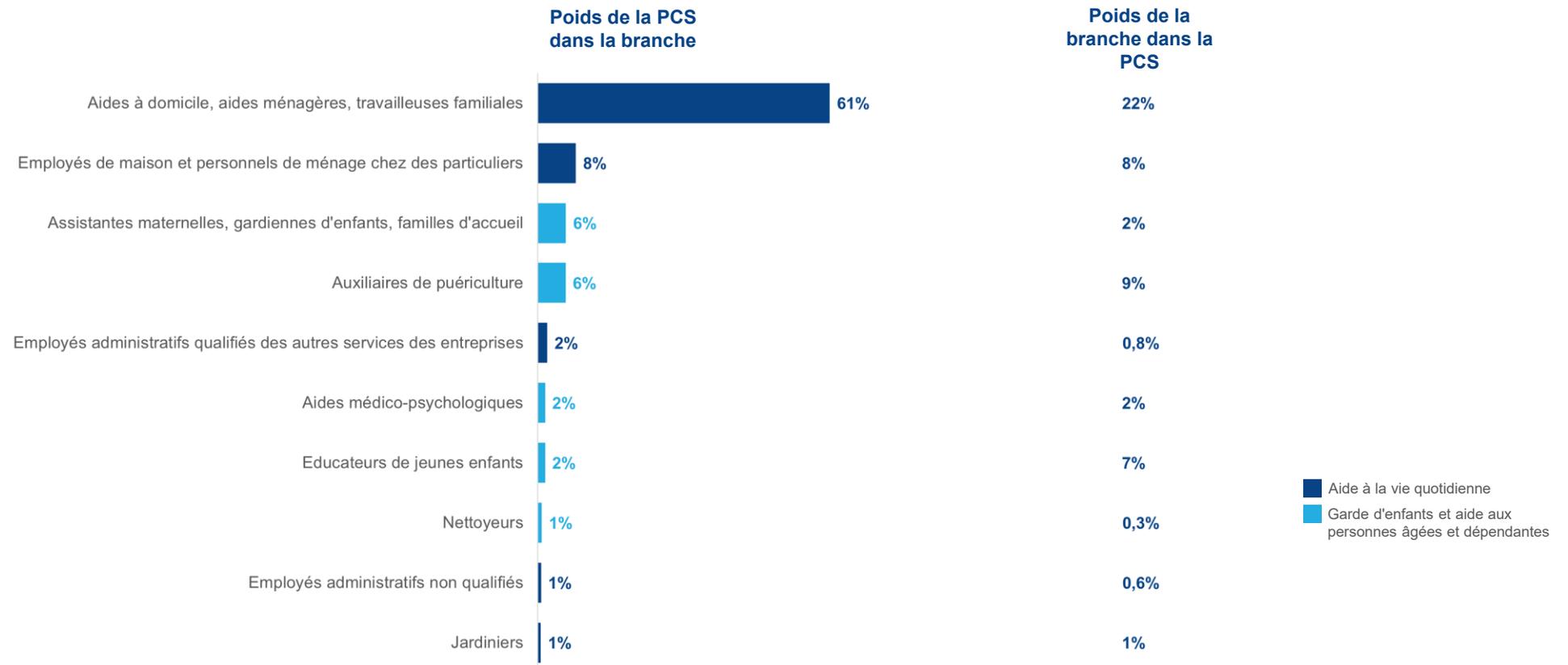


La part des salariés travaillant à temps complet est trois fois plus importante dans les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées (65 %) que dans les métiers d'aide à la vie quotidienne (22 %).

# LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**61 % des salariés de la branche exercent la PCS détaillée<sup>1</sup> d'aides à domicile, aides ménagères.**

Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les aides à domicile, aides ménagères représentent 61 % des salariés de la branche professionnelle Entreprises de services à la personne. Le poids de la branche dans cette PCS détaillée<sup>1</sup> est de 22 %.

# LA SINISTRALITÉ DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**21 653 accidents de travail recensés en 2021 dans le secteur de l'Aide à domicile (8810A), toutes branches confondues.**

Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle  
- Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021

	Nombre de salariés dans la NAF*	Poids de la branche dans la NAF en salariés*	Nombre d'accident de trajet dans la NAF <sup>1</sup>	Nombre d'accident de travail dans la NAF <sup>2</sup>	Nombre de maladies professionnelles dans la NAF <sup>3</sup>
Aide à domicile (8810A)	71 230	27%	3 238	21 653	1 542
Accueil de jeunes enfants (8891A)	19 980	7%	832	2 966	145
Autres services personnels n.c.a. (9609Z)	14 390	61%	360	1 921	123

Les risques professionnels répertoriés par l'Assurance maladie :

<sup>1</sup> L'accident de trajet se produit lors du trajet aller ou retour entre le lieu de travail du salarié et sa résidence principale, ou son lieu habituel de pause déjeuner (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN, code NAF, code risque et CARSAT/CGSS) ;

<sup>2</sup> L'accident du travail correspond, quelle qu'en soit la cause, à un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant, à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN et code NAF) ;

<sup>3</sup> La maladie professionnelle : résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)).

# LES PRINCIPAUX SYNDROMES DÉCLARÉS

**Les principaux syndromes dans le secteur de l'Aide à domicile (8810A) sont des affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, des chutes ou liés à l'utilisation d'équipements de travail inadaptés.**

*Principaux syndromes des maladies professionnelles dans les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle  
- Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)*

	Aide à domicile (8810A)	Accueil de jeunes enfants (8891A)	Autres services personnels n.c.a. (9609Z)
<b>POIDS DE LA BRANCHE DANS LE NAF EN SALARIÉS</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>61%</b>
Poignet main doigts : syndrome du canal carpien droit	275	21	25
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM droite	179	17	16
Poignet main doigts : syndrome du canal carpien gauche	201	12	19
Tendinopathie d'insertion des muscles épicondyliens du coude droit (associée ou non à un syndrome du tunnel radial)	176	11	12
Tendinopathie chronique non rompue, non calcifiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (avec ou sans enthésopathies) droite	138	23	13
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM gauche	122	15	6

# LES CONDITIONS DE L'EMPLOI

**90 % des salariés de la branche professionnelle sont des employés, parmi eux 95 % sont des femmes. Le salaire mensuel net moyen (en ETP) s'élève à 1 510 €. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -18 %.**

Répartition des salariés selon les PCS, taux de féminisation, salaire mensuel moyen et écart salarial par PCS  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020

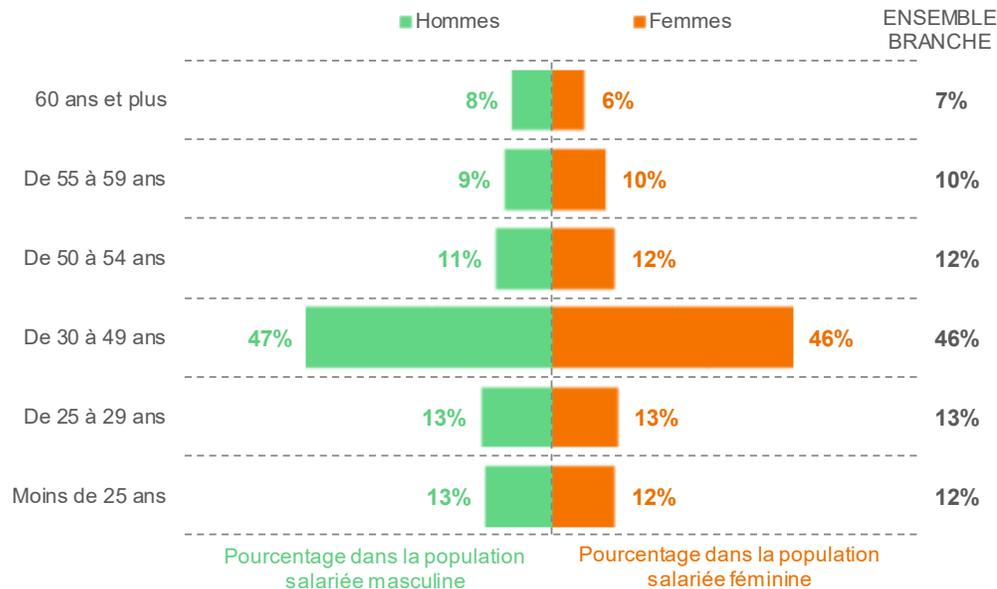
	 RÉPARTITION <sup>1</sup>	 LES FEMMES <sup>1</sup>	 SALAIRE MENSUEL NET MOYEN (EN ETP) <sup>2</sup>	 ECART SALARIAL <sup>2</sup>
Ouvriers	2%	41%	//	//
Employés	90%	95%	1 430 €	-7%
Professions intermédiaires	5%	91%	1 870 €	-18%
Cadres	2%	77%	2 990 €	-23%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>93%</b>	<b>1 510 €</b>	<b>-18%</b>

En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 1 510 euros. Il est de 1 430 euros pour la PCS principale des employés. Selon les données de la Dares, pour cette PCS, qui regroupe 90 % des salariés de la branche, en très grande majorité des femmes, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -7%.

# RÉPARTITION DE LA POPULATION SALARIÉE SELON L'ÂGE ET LE GENRE

## 46 % des salariés de la branche sont âgés de 30 à 49 ans

Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Près de la moitié des salariés de la branche professionnelle Entreprises de services à la personne sont âgés de 30 à 49 ans. La répartition par classes d'âge des hommes et des femmes salariés de la branche est sensiblement la même.

## 95 % des aides à domicile, aides ménagères de la branche sont des femmes

Répartition des salariés de la branche professionnelle par métier (nomenclature PCS<sup>1</sup>) selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



<sup>1</sup> Précision méthodologique : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages. Les dénominations des PCS dans ce graphique sont les dénominations de niveau 4 de la nomenclature en vigueur.



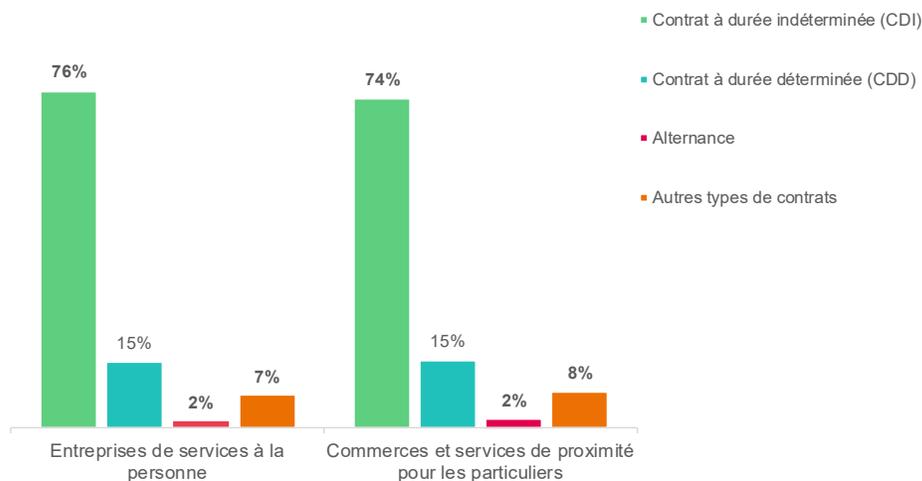
# PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

---

# TYPE DE CONTRAT

## 76 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée

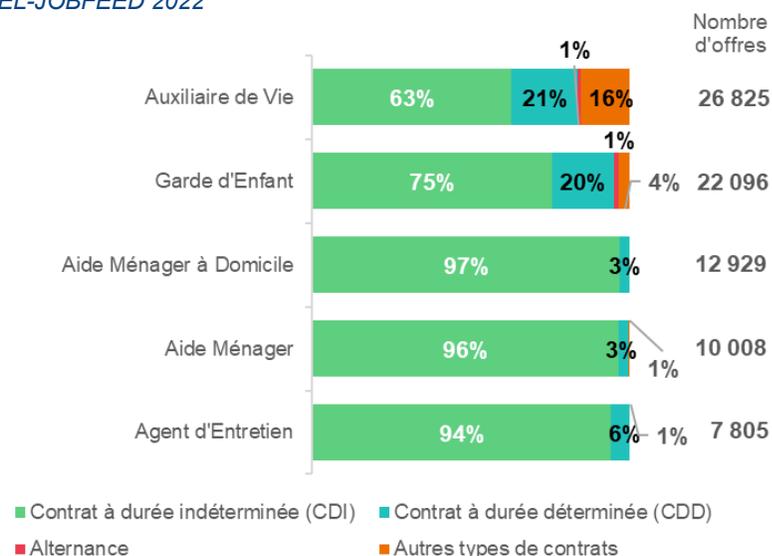
Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Près de 8 offres d'emploi proposées sur 10 par les entreprises de la branche professionnelle correspondent à des emplois stables (76 % de CDI). Ce niveau est proche de la moyenne des offres d'emploi proposées par les activités de Commerces et services de proximité pour les particuliers (74 %) mais inférieur à celui constaté pour l'ensemble des salariés de la branche (91 %).

## 63 % des offres d'auxiliaire de vie portent sur des contrats à durée indéterminée

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

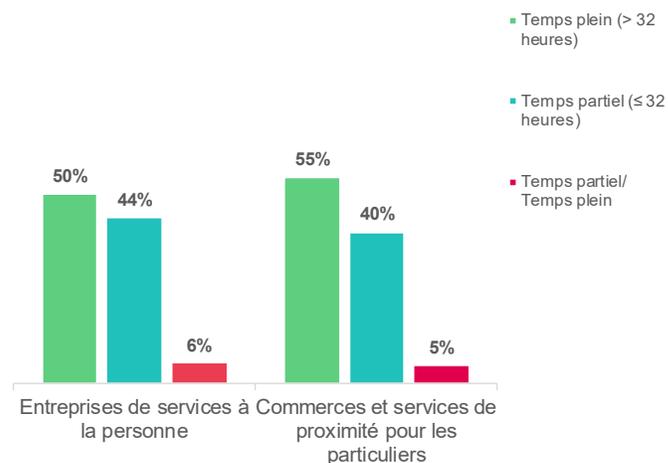


Si les offres d'emploi concernant les métiers « aide ménager » et « agent d'entretien » portent essentiellement sur des CDI, c'est le cas de seulement 63 % des offres d'emploi pour le métier « auxiliaire de vie ».

# TEMPS DE TRAVAIL

## 50 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

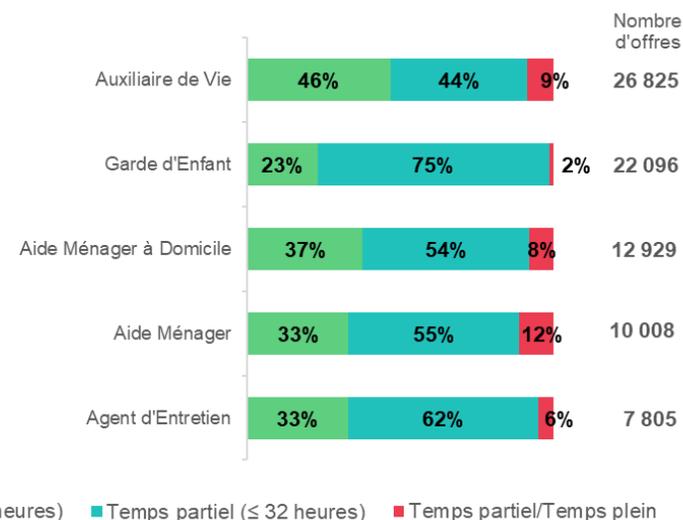
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Seule la moitié des offres d'emplois dans la branche professionnelle Entreprises de services à la personne sont à temps plein. Cette part est légèrement inférieure à la moyenne des activités de Commerces et services de proximité pour les particuliers (55 %).

## 46 % des offres d'auxiliaire de vie correspondent à des emplois à temps plein

Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Pour la plupart des métiers où les offres d'emplois sont les plus nombreuses, les offres sont majoritairement à temps partiel. Pour le métier « auxiliaire de vie », la part des offres à temps partiel est moindre mais néanmoins importante (44 %).

# PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**26 825 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier « auxiliaire de vie » au sein des entreprises de la branche professionnelle**

Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

	Nombre d'offres d'emploi publiées en 2022	Compétences professionnelles recherchées	Compétences humaines recherchées	Niveau de formation	Salaire moyen proposé à l'embauche <sup>1</sup>
<b>Auxiliaire de Vie</b>	<b>26 825</b>	- Aide à la Personne - Cuisine et Préparation de Repas - Soins d'Hygiène et de Confort	- Motivation Personnelle - Ponctualité - Adaptabilité	Non renseigné	22 000 - 25 000
<b>Garde d'Enfant</b>	<b>22 096</b>	- Garde d'Enfants - Activités de Loisir - Animation pour Enfants	- Motivation Personnelle - Dynamisme - Ponctualité	Non renseigné	15 000 - 16 000
<b>Aide Ménager à Domicile</b>	<b>12 929</b>	- Entretien et Nettoyage du Linge et des Vêtements - Activités de Ménage - Nettoyage des Batiments et Locaux	- Motivation Personnelle - Sens de l'Organisation - Minutie ou Attention aux Détails	Non renseigné	15 000 - 17 000
<b>Aide Ménager</b>	<b>10 008</b>	- Entretien et Nettoyage du Linge et des Vêtements - Aide à la Personne - Activités de Ménage	- Motivation Personnelle - Sens du Service - Curiosité	Non renseigné	22 000 - 25 000
<b>Agent d'Entretien</b>	<b>7 805</b>	- Entretien et Nettoyage du Linge et des Vêtements - Activités de Ménage - Nettoyage des Batiments et Locaux	- Motivation Personnelle - Ponctualité - Compétences Interpersonnelles	Non renseigné	16 000 - 18 000

Précision méthodologique : Les données liées au marché du travail sont issues d'un rapprochement de la base de données des entreprises adhérentes à l'Opco EP au titre de la masse salariale de 2022 avec la base de données de Jobfeed. Ce rapprochement a permis de cibler 147 170 offres d'emploi publiées par des entreprises de la branche professionnelle en 2022.

<sup>1</sup> Le salaire moyen est calculé à partir des salaires proposés à l'embauche, qu'il s'agisse de temps plein ou de temps partiel. Cette rémunération est tributaire du nombre d'heures de travail. Or, dans la branche, une majorité des offres d'emploi sont proposées à temps partiel.



# PROXIMITÉ ET ALTERNANCE

---

# LES CONTRATS D'ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

## 6 % des contrats en alternance au sein d'Opco EP concernent la branche

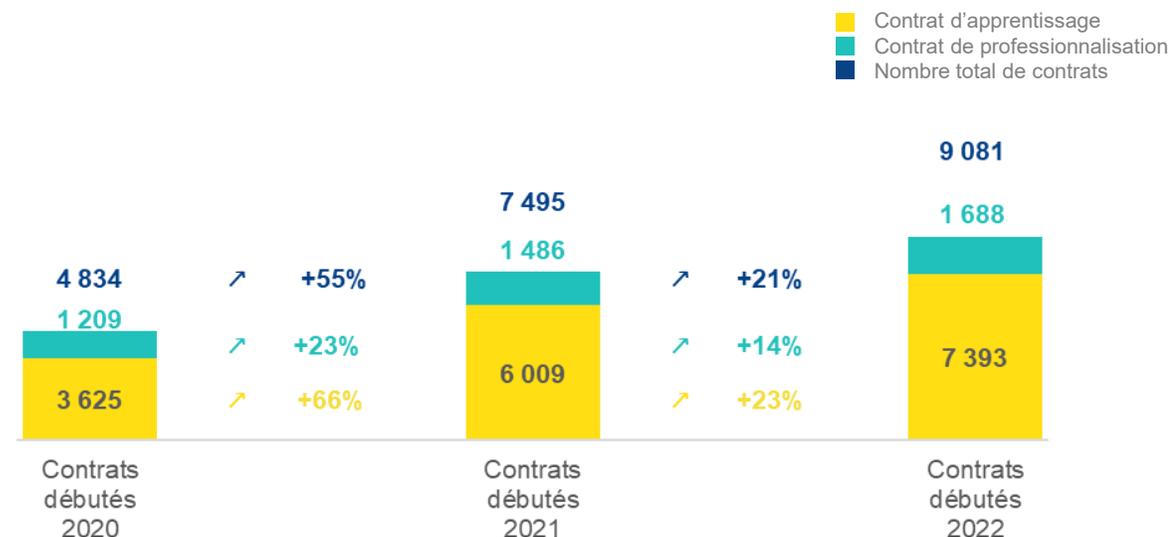
Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP  
– Opco EP 2022



Les contrats d'alternance débutés en 2022 dans des établissements de la branche professionnelle Entreprises de services à la personne représentent 6% des contrats débutés dans des établissements relevant du champ d'Opco EP.

## +21 % de contrats en alternance au sein de la branche entre 2021 et 2022

Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif  
– Opco EP 2022

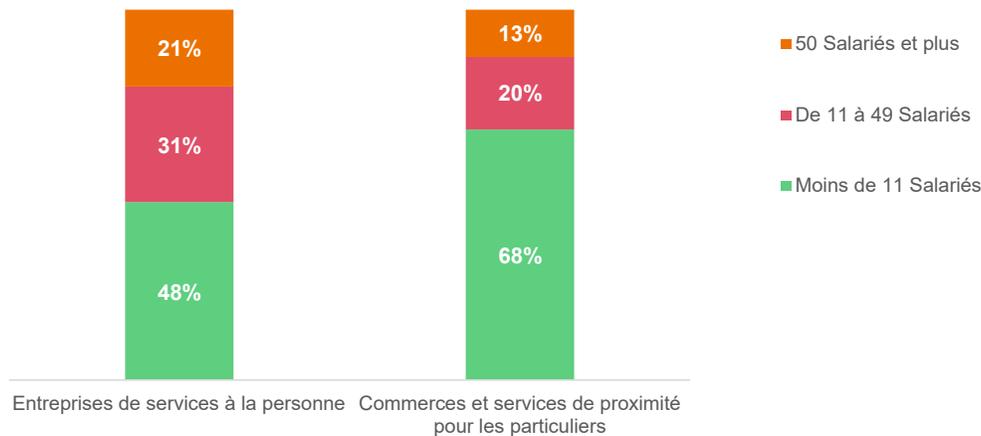


Au sein de la branche, en 2022, 9 081 contrats d'alternance ont débuté. Parmi ces contrats, 7 393 étaient des contrats d'apprentissage (soit +23 % par rapport à 2021) et 1 688 des contrats de professionnalisation (soit +14 % par rapport à 2021).

# LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS D'ALTERNANCE SIGNÉS DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

## 48 % des contrats sont signés au sein des TPE de moins de 11 salariés

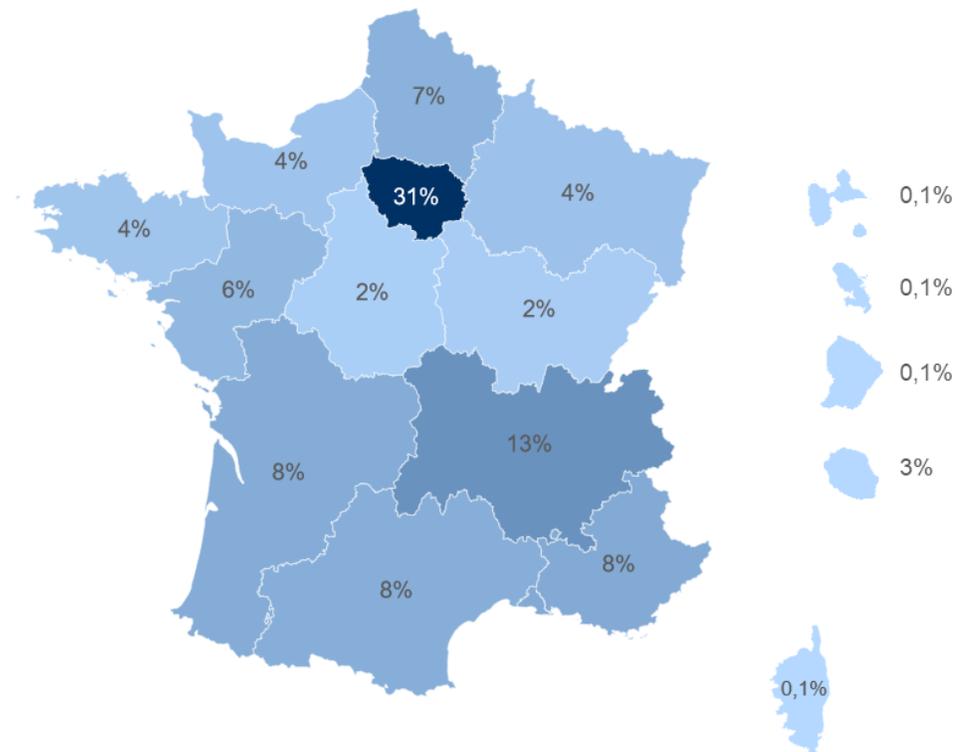
Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise – Opco EP 2022



Dans la branche, près de la moitié des contrats d'alternance ont débuté dans des établissements de moins de 11 salariés. Cette proportion est moindre que dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers (68 %). A l'inverse, les établissements de 11 à 49 salariés et de 50 salariés et plus sont davantage représentés dans la branche (respectivement 31 % et 21 % des contrats signés contre 20 % et 13 % dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers).

## 31 % des contrats se concentrent dans la région Ile-de-France

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur – Opco EP 2022



Près d'un tiers des contrats d'alternance se concentre dans la région Ile-de-France.

# LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

**En Ile-de-France, les contrats d'alternance ont augmenté de presque 50 % entre 2020 et 2022 (+47 % en deux ans)**

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur depuis 2020 avec les évolutions

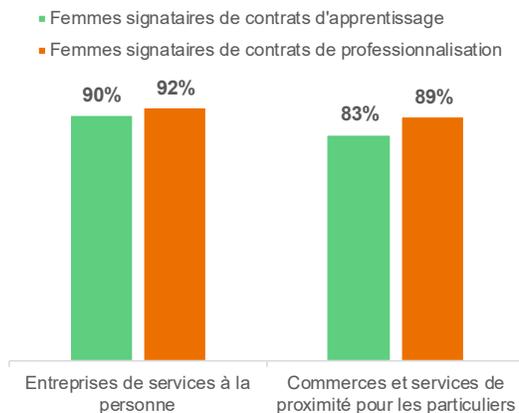
– Opco EP 2022

	2020			2021			2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats
AUVERGNE-RHONE-ALPES	501	184	685	778	251	1 097	984	188	1 172	+96%	+2%	+71%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	86	10	96	152	22	179	174	27	201	+102%	+170%	+109%
BRETAGNE	108	17	125	237	15	259	297	33	330	+175%	+94%	+164%
CENTRE-VAL DE LOIRE	51	18	69	98	24	124	125	40	165	+145%	+122%	+139%
CORSE	6	1	7	9	0	11	9	0	9	+50%	-100%	+29%
GRAND EST	183	14	197	286	29	486	359	26	385	+96%	+86%	+95%
GUADELOUPE	6	2	8	15	0	15	11	0	11	+83%	-100%	+38%
GUYANE	3	0	3	5	0	5	12	0	12	+300%		+300%
HAUTS DE FRANCE	192	33	225	504	80	604	550	87	637	+186%	+164%	+183%
ILE-DE-FRANCE	1 215	685	1 900	1 720	684	2 457	1 968	816	2 784	+62%	+19%	+47%
LA REUNION	164	28	192	211	13	232	239	17	256	+46%	-39%	+33%
MARTINIQUE	8	0	8	4	0	4	8	0	8	+0%		+0%
NORMANDIE	145	13	158	299	30	334	325	28	353	+124%	+115%	+123%
NOUVELLE-AQUITAINE	228	71	299	454	109	571	597	145	742	+162%	+104%	+148%
OCCITANIE	241	40	281	444	71	540	604	95	699	+151%	+138%	+149%
PAYS DE LA LOIRE	184	24	208	310	41	359	490	57	547	+166%	+138%	+163%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	304	69	373	483	117	617	641	129	770	+111%	+87%	+106%
<b>Total France entière</b>	<b>3 625</b>	<b>1 209</b>	<b>4 834</b>	<b>6 009</b>	<b>1 486</b>	<b>7 894</b>	<b>7 393</b>	<b>1 688</b>	<b>9 081</b>	<b>+104%</b>	<b>+40%</b>	<b>+88%</b>

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

## 90 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

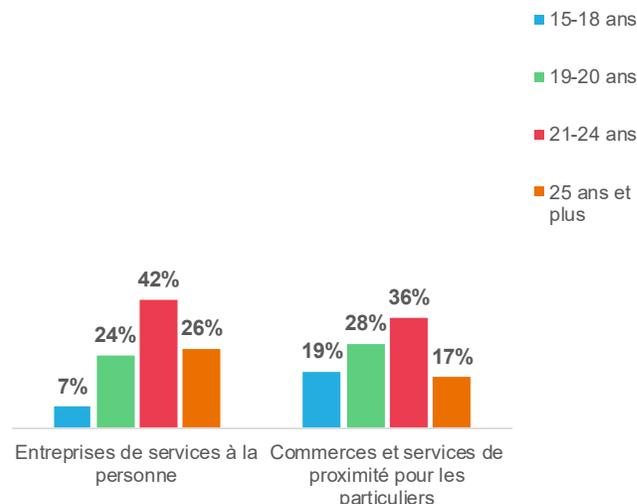
Part des femmes parmi les alternants  
- Opco EP 2022



La plupart des signataires de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont des femmes (respectivement 90 % et 92 % des contrats). Ces niveaux de féminisation sont légèrement plus élevés par rapport aux activités Commerces et services de proximité pour les particuliers. Ils sont proches des niveaux observés pour les salariés.

## 42 % sont âgés de 21-24 ans

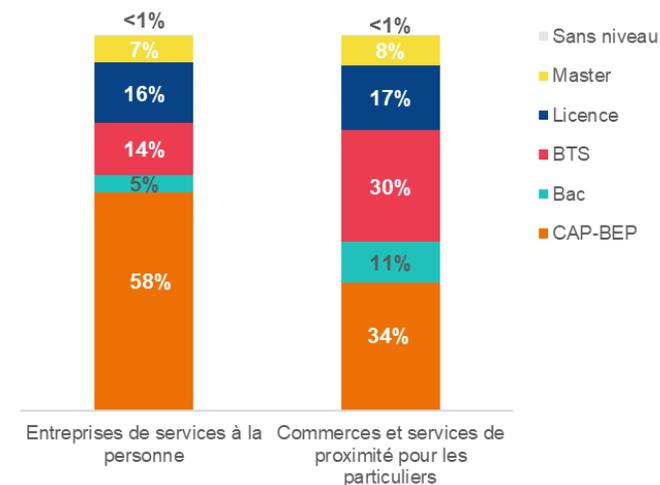
Répartition des alternants selon leur âge  
- Opco EP 2022



Les alternants de la branche professionnelle Entreprises de services à la personne sont un peu plus âgés que ceux des activités Commerces et services de proximité pour les particuliers avec davantage d'alternants âgés de 21-24 ans (42 % contre 36 %) et de 25 ans et plus (26 % contre 17 %).

## 58 % préparent un diplôme de niveau CAP, BEP

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme  
- Opco EP 2022



La majorité des alternants de la branche professionnelle prépare un diplôme de niveau CAP-BEP (58 %). Cette part est bien plus importante que dans les activités Commerces et services de proximité pour les particuliers (34 %). Les niveaux Bac et BTS sont beaucoup moins représentés parmi les alternants de la branche que dans ces activités (respectivement 5 % et 14 % contre 11 % et 30 %).

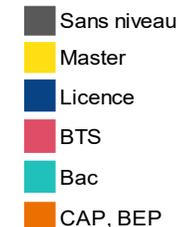
# PRINCIPALES FORMATIONS PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

Les deux principales formations préparées par les alternants sont le **CAP accompagnant éducatif petite enfance** et le **TP assistant de vie aux familles**

Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée  
– Opcv EP 2022

Évolution 2021/2022

En volume En %

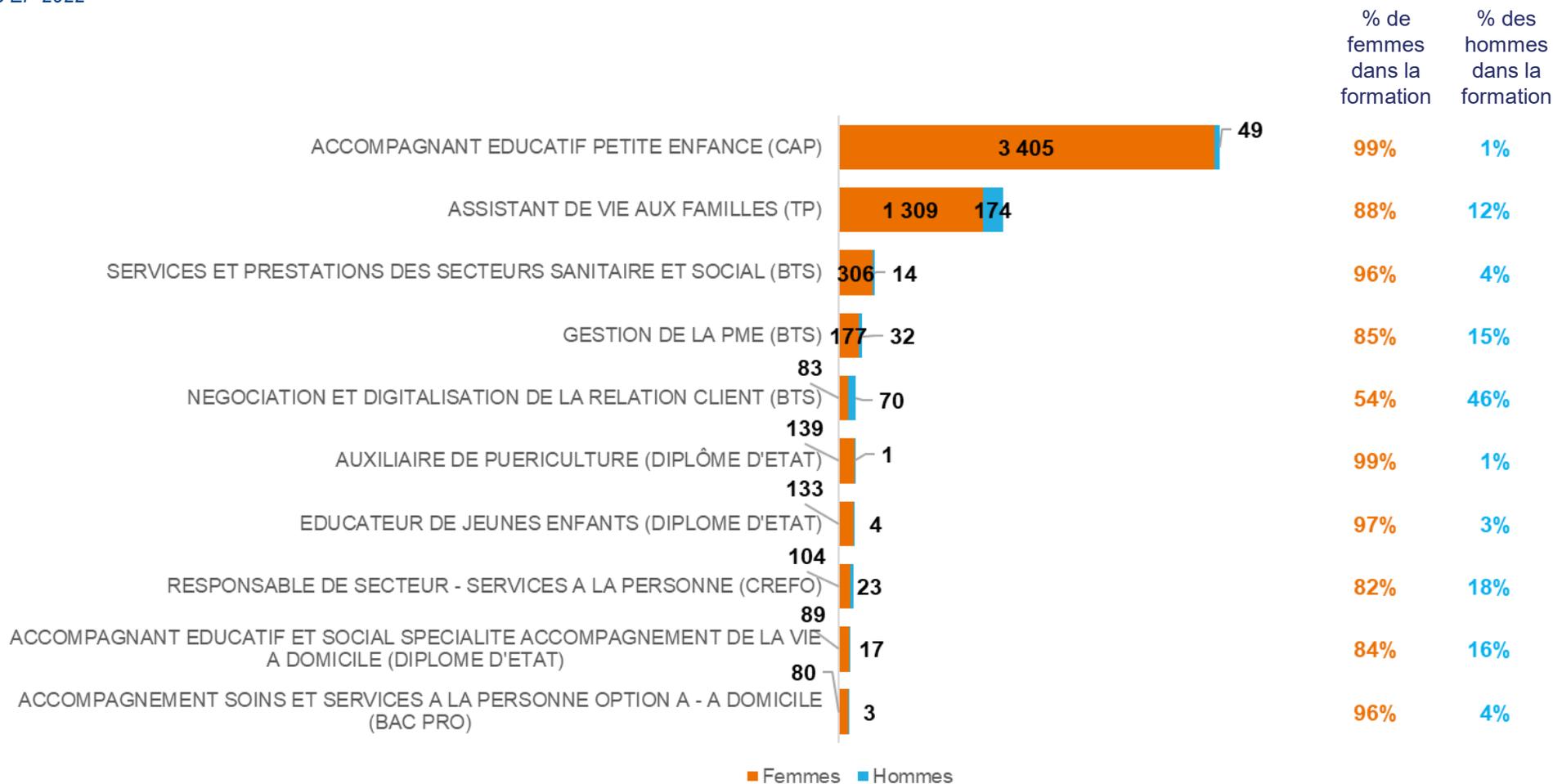


Formation	Volume	Évolution (volume)	Évolution (%)
ACCOMPAGNANT EDUCATIF PETITE ENFANCE (CAP)	3 454	+774	+29%
ASSISTANT DE VIE AUX FAMILLES (TP)	1 483	+281	+23%
SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL (BTS)	320	+69	+27%
GESTION DE LA PME (BTS)	209	+42	+25%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	153	+63	+70%
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE (DIPLÔME D'ETAT)	140	+108	+338%
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS (DIPLOME D'ETAT)	137	+59	+76%
RESPONSABLE DE SECTEUR - SERVICES A LA PERSONNE (CREFO)	127	+13	+11%
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE A DOMICILE	106	+76	+253%
ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SERVICES A LA PERSONNE OPTION A - A DOMICILE (BAC PRO)	83	+2	+2%
GESTION (LIC LMD CNAM)	82	+55	+204%
MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP PAU)	75	+13	+21%
INTERVENANT D'HYGIENE DE VIE A DOMICILE (K. LEORH)	75	-96	-56%
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES (TP)	66	+35	+113%
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES (DRH7 - LA COMPAGNIE DE FORMATION)	62	+25	+68%

# RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE

**99 % et 88 % des alternants des deux principales formations sont des femmes**

Répartition femmes/hommes pour les principales formations  
– Opco EP 2022



# LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) AU SEIN DE LA BRANCHE

## Un dispositif créé par la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018

La reconversion ou la promotion par l'alternance, dite « Pro-A », favorise l'évolution et la promotion sociale et professionnelle des salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions du travail.

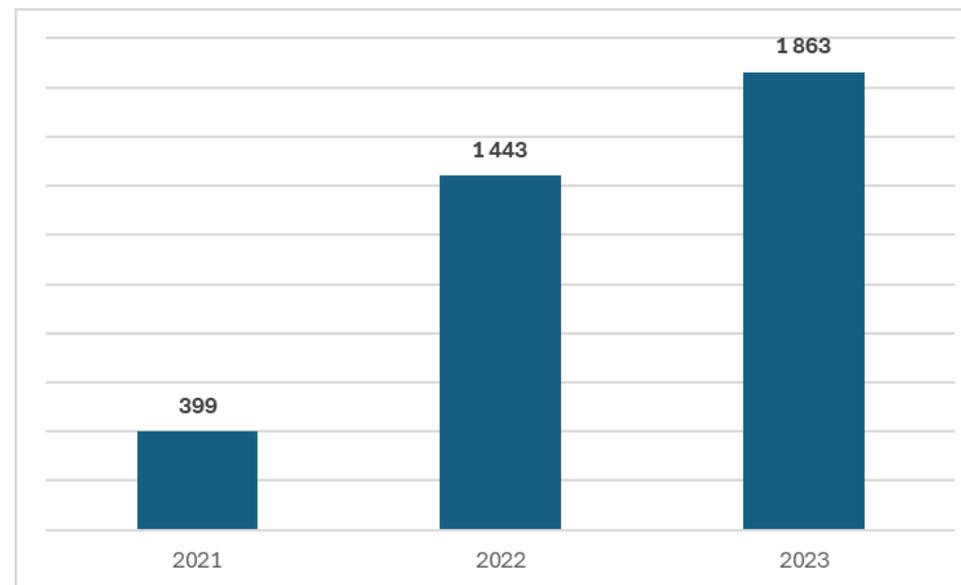
Ce dispositif permet l'obtention d'une certification professionnelle après le suivi d'un parcours alternant formation théorique et activités professionnelles en entreprise.

## L'accord relatif à la mise en place du dispositif dans la branche a été signé le 25/09/2019 et étendu le 10/07/2020.

Il ouvre l'accès à toutes les certifications stratégiques pour la branche et favorise la mobilisation du dispositif en accordant une prise en charge des coûts pédagogiques et des rémunérations.

## 1 863 contrats exécutés en 2023 dans la branche professionnelle, dont la majorité vise le titre professionnel Assistant de vie aux familles (1 761 contrats).

Nombre de contrats exécutés entre 2021 et 2023 dans la branche professionnelle – Opco EP





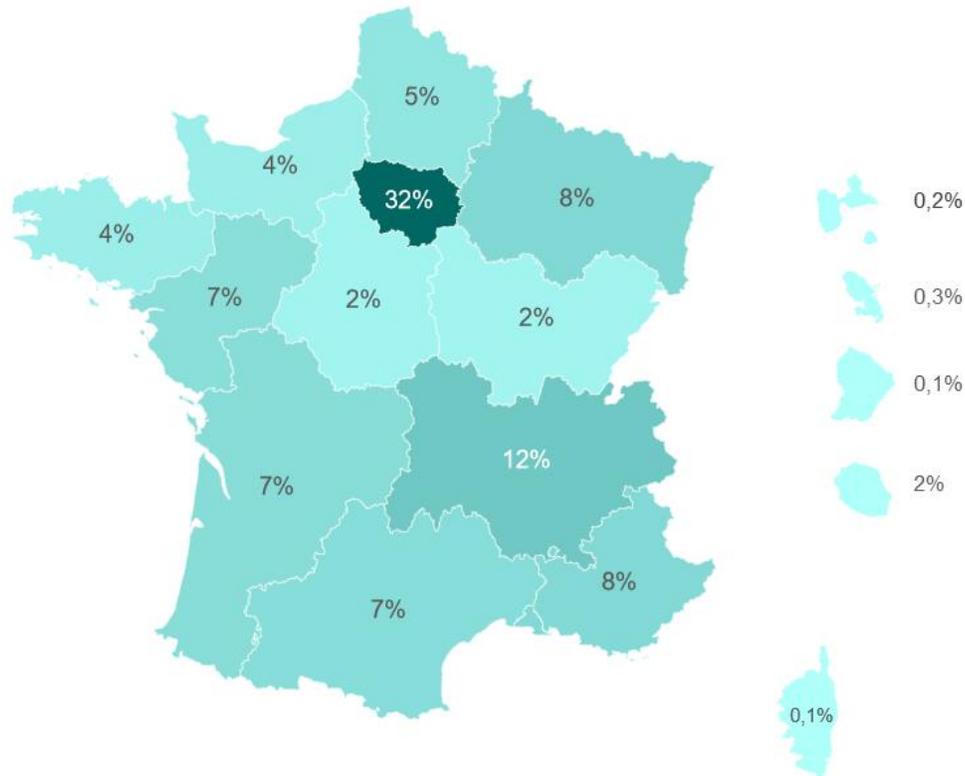
# PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

---

# LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION<sup>1</sup> DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

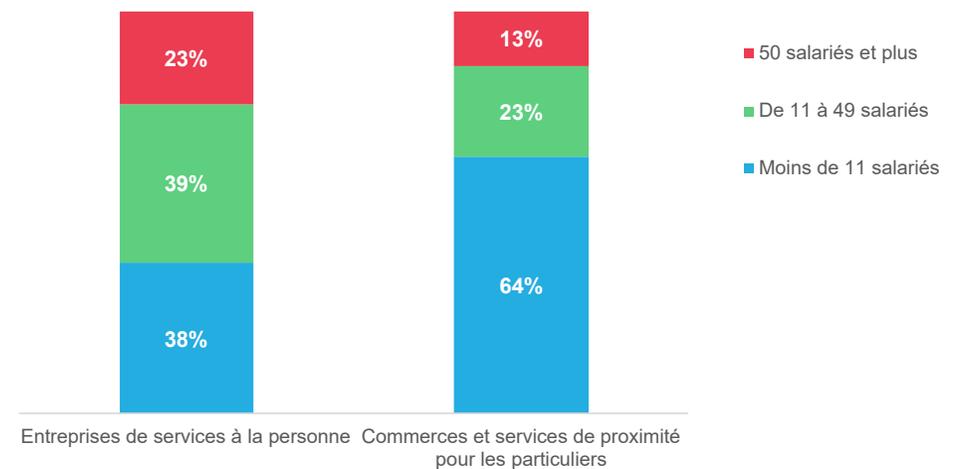
## 32 % des actions de formation se concentrent dans la région Ile-de-France

Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise  
– Opco EP 2022



## 38 % se concentrent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des actions de formation selon la taille de l'entreprise  
– Opco EP 2022



En 2022, 16 802 actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) ont été réalisées dans les établissements de proximité situés dans la branche Entreprises de services à la personne. Près de 4 actions de formation sur 10 ont lieu dans les TPE de moins de 11 salariés. Les principales formations réalisées par les salariés de la branche professionnelle concernent l'expertise métier avec notamment des formations en lien avec la garde d'enfants et l'assistance aux personnes âgées et handicapées.

<sup>1</sup> Précision méthodologique : Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.). Ces données portent sur le nombre d'actions de formation.



# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

---

# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

## ANTICIPER L'ACCROISSEMENT DES BESOINS DE PERSONNEL :

- Les évolutions sociales et sociétales dynamisent la croissance des entreprises et favorisent la création d'emplois. En résulte un besoin accru en compétences amplifié par un turnover élevé et une pyramide des âges des salariés vieillissante.
- Les recrutements via des contrats de droit commun et la mobilisation croissante des dispositifs d'alternance sont des leviers forts pour la branche. Ils participent à faire des services à la personne l'un des premiers secteurs d'insertion professionnelle en France. Ces dispositifs apportent aussi une réponse à des populations et territoires plus durement touchés par le chômage ou le manque de qualification, particulièrement en zones rurales et périurbaines.

## ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS :

- Même si elle ne détient pas de certification (type CQP), l'accès à la formation et à la certification pour les salariés les moins qualifiés est un enjeu important pour la branche professionnelle qui mobilise des ressources conventionnelles pour cofinancer les Plans de Développement des Compétences des entreprises et faciliter le recours à la Pro A (Reconversion et Promotion par l'Alternance). Ce dispositif favorise la professionnalisation du secteur et l'accès à la certification de ses salariés.
- La montée de la prise en charge des pathologies (Alzheimer, handicap...), l'accroissement de la qualité de services attendue, la prise en compte de nouvelles attentes des salariés ou d'exigences environnementales, mais aussi le développement des fonctions administratives et de télégestion au sein des entreprises sont autant d'évolutions du secteur qui impactent les structures en matière de gestion des parcours professionnels.

## AGIR SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET FIDELISER LES SALARIÉS :

- L'amélioration de la qualité de vie au travail et la réduction de la sinistralité constituent un autre enjeu pour la branche qui doit permettre une meilleure fidélisation de ses salariés et une plus grande attractivité de ses métiers.
- Plusieurs métiers au cœur des activités de la branche professionnelle font l'objet de fortes difficultés de recrutement. Les conditions d'emploi et de travail (rémunération, temps partiel, déplacements, gestes répétitifs...) constituent l'un des facteurs explicatifs.
- Le secteur présente plusieurs opportunités tels que l'autonomie dans le travail, l'accessibilité des métiers à tous niveaux de formation, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et la richesse des échanges humains. Un travail sur son image est à renforcer.

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION DIGITALE :

- La transition numérique constitue une opportunité pour les établissements de services à la personne. L'usage des outils numérique permet une meilleure gestion des structures et des interventions, en particulier depuis le développement de la domotique.
- La dématérialisation et la « plateformes » (plateformes numériques de mise en relation) ouvrent de manière progressive le secteur à des possibilités de modernisation et de flexibilisation.

# MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

---

# RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

—○ Analyse des effets de la transition écologique et énergétique sur la branche professionnelle Entreprises de services à la personne, Opco EP, 2024.

—○ EDEC Métiers du Grand âge et Autonomie, Opco EP, Uniformation, Opco Santé et Ipéria, 2021-2024 (travaux en cours).

—○ EDEC Soutien aux démarches prospectives compétences : soutien aux démarches prospectives, KYU pour Opco EP, 2020.

—○ Évaluation de la politique emploi et formation de la branche des entreprises de services à la personne, KYU pour Opco EP, 2018.

—○ Étude prospective sur l'impact des évolutions réglementaires sur l'emploi et la formation de la branche des entreprises de services à la personne, Opco EP, 2017.

# RÉPARTITION<sup>1</sup> DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE OPCO EP PAR ACTIVITÉ

## Activités libérales

- Avocats (personnel)
- Avocats (salariés)
- Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et personnel salarié - non avocat
- Cabinets dentaires
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- Entreprises d'architecture
- Greffes des tribunaux de commerce
- Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- Notariat
- Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- Personnel des cabinets médicaux
- Personnel des huissiers de justice
- Pharmacie d'officine
- Vétérinaires (praticiens)
- Vétérinaires (salariés)

## Activités de commerce et services aux entreprises

- Assainissement et maintenance industrielle
- Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)
- Entreprises du froid, des cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air
- Immobilier
- Maintenance des matériels (SDLM)
- Mareyage
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- Promotion immobilière
- Remontées mécaniques et domaines skiables
- Répartition pharmaceutique
- Sociétés d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

## Activités artisanales

- Boucherie
- Boulangerie-pâtisserie
- Charcuterie de détail
- Coiffure
- Confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- Entreprises de logistique de communication écrite directe
- Esthétique, cosmétique
- Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- Imprimerie de labeur et Industries graphiques
- Miroiterie, transformation et négoce du verre
- Pâtisserie
- Poissonnerie
- Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire
- Sérigraphie et activité connexes
- Taxis

## Activités de commerce et services aux particuliers

- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Détaillants en chaussures
- Entreprises de services à la personne
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Librairie
- Services funéraires
- Structures associatives cynégétiques (Chasse)

## Entreprises non couvertes par une convention collective

## Activités de particuliers employeurs

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	Entreprises de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Établissements employeurs de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Salariés de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Alternants de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Développement des compétences de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022
	Chiffres clés de la branche professionnelle	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises de la branche professionnelle selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN.
	Chiffres clés tous secteurs d'activité confondus	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
CONTEXTE DE LA BRANCHE	% Poids de la branche professionnelle dans le Naf en 2020 / % Poids du Naf dans la branche professionnelle en 2020	9	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) / Répartition des établissements et des salariés selon le code APE	10	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre d'établissements dans la branche professionnelle / Répartition des établissements selon le code APE	11	Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre de salariés dans la branche professionnelle / Répartition des salariés selon la taille de l'établissement employeur	12	Nombre d'effectifs salariés du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région	13	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
EMPLOI	Répartition des salariés selon le sexe / l'âge / par PCS	15	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés selon le sexe / l'âge et selon les métiers	16	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN Deux grands types de métiers ont été différenciés (les métiers de la vie quotidienne et ceux de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées) en s'appuyant sur les principaux métiers de la branche professionnelle.
	Répartition des salariés par type de contrat / temps de travail	17	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés par type de contrat / temps de travail et selon les métiers	18	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN Deux grands types de métiers ont été différenciés (les métiers de la vie quotidienne et ceux de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées) en s'appuyant sur les principaux métiers de la branche professionnelle.
	Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)	19	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
EMPLOI	Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	20	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code NAF
	Principales catégories de syndromes des maladies professionnelles dans les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	21	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des maladies professionnelles pour chaque code NAF
	Répartition des salariés selon les PCS, le sexe, le salaire moyen et l'écart salarial	22	Base tous salariés DSN 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle / par métier (nomenclature PCS) selon le sexe	23	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL	Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé / Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers	25	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées / les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers	26	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers	27	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET ALTERNANCE	Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP / Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif	29	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise / la région de localisation de l'employeur	30	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur	31	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Part des femmes parmi les alternants / répartition des alternants selon l'âge /le niveau de diplôme	32	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée	34	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition femmes/hommes des principales formations	35	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Reconversion ou promotion par alternance (PRO-A)	36	Opco EP 2023	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 au sein des entreprises de la branche
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise / la taille de l'entreprise	38	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) Engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022



[www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)