

OBSERVATOIRE



**L'interprofession pour les entreprises relevant du
champ OPCO EP : panorama et identification des
besoins en développement des compétences**

16 février 2026



SOMMAIRE

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS	3
PARTIE 1 – LES ACTIVITÉS DANS L’INTERPROFESSION	4
PARTIE 2 – PANORAMA DES ÉTABLISSEMENTS, EMPLOIS ET SALARIÉS DE L’INTERPROFESSION	9
PARTIE 3 – LES BESOINS EN COMPÉTENCES ACTUELLES ET À VENIR DANS L’INTERPROFESSION.....	17
ANNEXES	24



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

L'interprofession, un champ diversifié regroupant plus d'un salarié sur 10 relevant du champ OPCO EP

- L'interprofession relevant du champ OPCO EP regroupe plus de 40 000 établissements et plus de 250 000 salariés
- Si près d'un établissement sur quatre est rattaché aux activités de poste, l'interprofession est très diversifiée et englobe 479 activités professionnelles différentes (codes NAF).
- Pour autant, plusieurs activités professionnelles ont un poids important parmi les établissements de l'interprofession relevant du champ OPCO EP, parmi lesquelles :
 - ⇒ Les activités de gestion et de soutien aux entreprises (15% des établissements)
 - ⇒ Les activités pour la santé humaine, en lien notamment avec l'absence de convention collective dans les DROM pour les professions médicales (11% des établissements)
 - ⇒ Les activités de commerce, avec, en particulier, le commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté (9% des établissements)
 - ⇒ Les activités liées aux organisations associatives (organisations professionnelles, consulaires, religieuses, syndicales), qui regroupent 7% des établissements

Moins de TPE et plus d'établissements dans les DROM, en comparaison des branches professionnelles relevant du champ OPCO EP

- 84% des établissements relevant de l'interprofession regroupent moins de 11 postes, soit 8 points de pourcentage de moins par rapport à l'ensemble du champ OPCO EP.
- 12% des établissements relevant de l'interprofession sont localisés dans les DROM (+9 points de pourcentage par rapport à l'ensemble du champ OPCO EP).

Plus de seniors et moins de CDI dans l'interprofession

- La part des postes occupés par des 55 ans et plus est plus importante dans l'interprofession par rapport à l'ensemble du champ OPCO EP (26% vs 18%). Cet écart est néanmoins moins important si l'on exclut les activités de poste (ce taux tombe à 20%).
- Près de deux postes sur trois sont des CDI dans l'interprofession : cette part est moins importante que dans l'ensemble d'OPCO EP (77 %).
Une surreprésentation des cadres et des ouvriers est constatée dans l'interprofession, en lien avec les activités de poste. Toutefois, en analysant l'interprofession sans inclure les activités de poste, la répartition des postes par PCS est proche de celle observée sur l'ensemble du champ OPCO.

Un besoin en formation exprimé par près de 3 entreprises sur 4

- Parmi les entreprises relevant de l'interprofession interrogées dans le cadre de l'enquête menée, près de trois entreprises sur cinq ont mis en place des actions de formation au cours des deux dernières années. Ces actions de formation concernent principalement les fonctions liées au cœur d'activité des entreprises.
- 72% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont exprimé un besoin en formation. Ce besoin concerne principalement les fonctions liées au cœur d'activité (pour 60% des entreprises), ainsi que les fonctions liées au numérique/à l'informatique (43%).
- Quant aux salariés interrogés, ils sont 61% à avoir identifié des compétences qu'ils souhaiteraient développer.
- Les actions de développement des compétences les plus attendues - aussi bien par les entreprises que par les salariés – concernent les compétences techniques et la maîtrise des outils numériques/bureautiques.



I - LES ACTIVITÉS DANS L'INTERPROFESSION

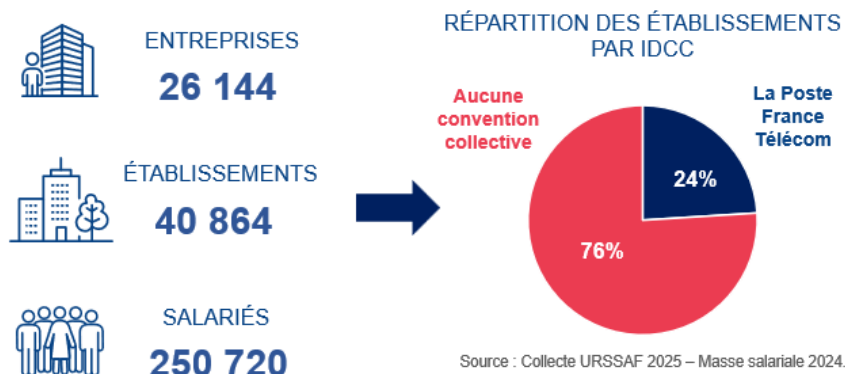
1. Périmètre et chiffres clés de l'interprofession

Les établissements rattachés à l'interprofession et relevant du champ OPCO EP ne sont, dans la quasi-totalité, rattachés à aucune convention collective (IDCC 9999) ou aux activités de poste (IDCC 5516 – « La Poste – France Telecom »). Il convient également de souligner que l'analyse de l'interprofession dans le présent rapport portera uniquement sur celle relevant du champ OPCO EP.

Le périmètre de l'interprofession représente, en 2024¹, 7,2% des établissements, 5,9% des entreprises et 12% des salariés du champ total d'OPCO EP. En termes de volumétrie, l'interprofession est la catégorie qui regroupe le plus de salariés en comparaison de chacune des 53 branches professionnelles relevant du champ OPCO EP. Elle est cinquième en termes de nombre d'entreprises (seules les branches professionnelles « gardiens, concierges et employés d'immeuble », « personnel des cabinets médicaux », « immobilier » et « coiffure et professions connexes », regroupent plus d'entreprises que l'interprofession).

QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR L'INTERPROFESSION

Relevant du champ OPCO EP



Comme l'interprofession regroupe des établissements n'étant rattachés à aucune convention collective, des établissements couvrant des secteurs d'activité relativement hétérogènes sont réunis dans une même catégorie. Un travail d'analyse et de catégorisation a donc été mené dans l'optique d'identifier les familles professionnelles les plus représentées dans le champ des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO EP.

¹ Source : Collecte URSSAF 2025 – Masse salariale 2024. Les entreprises/établissements du champ de l'interprofession OPCO EP intègrent ceux relevant d'un accord UNAPL.

2. Méthodologie

Une analyse approfondie de la structuration des établissements relevant du champ OPCO EP de l'interprofession a été effectuée sur la base des données de collecte les plus récentes².

Ce travail s'est décomposé en deux étapes :

- Identifier les secteurs d'activité les plus représentés dans l'interprofession relevant du champ OPCO EP. Pour ce faire, le nombre d'établissements par code NAF a été calculé.
- Regrouper les établissements rattachés à des codes NAF ayant une activité relativement proche dans l'optique de constituer des familles professionnelles cohérentes.

Ce travail a permis de caractériser des familles professionnelles les plus significatives de l'interprofession et de caractériser leurs entreprises, leurs établissements, leurs salariés et leurs besoins en matière de développement des compétences.

3. Les familles professionnelles les plus représentées dans l'interprofession

L'analyse des codes NAF des établissements de l'interprofession permet de les répartir selon les familles professionnelles suivantes :

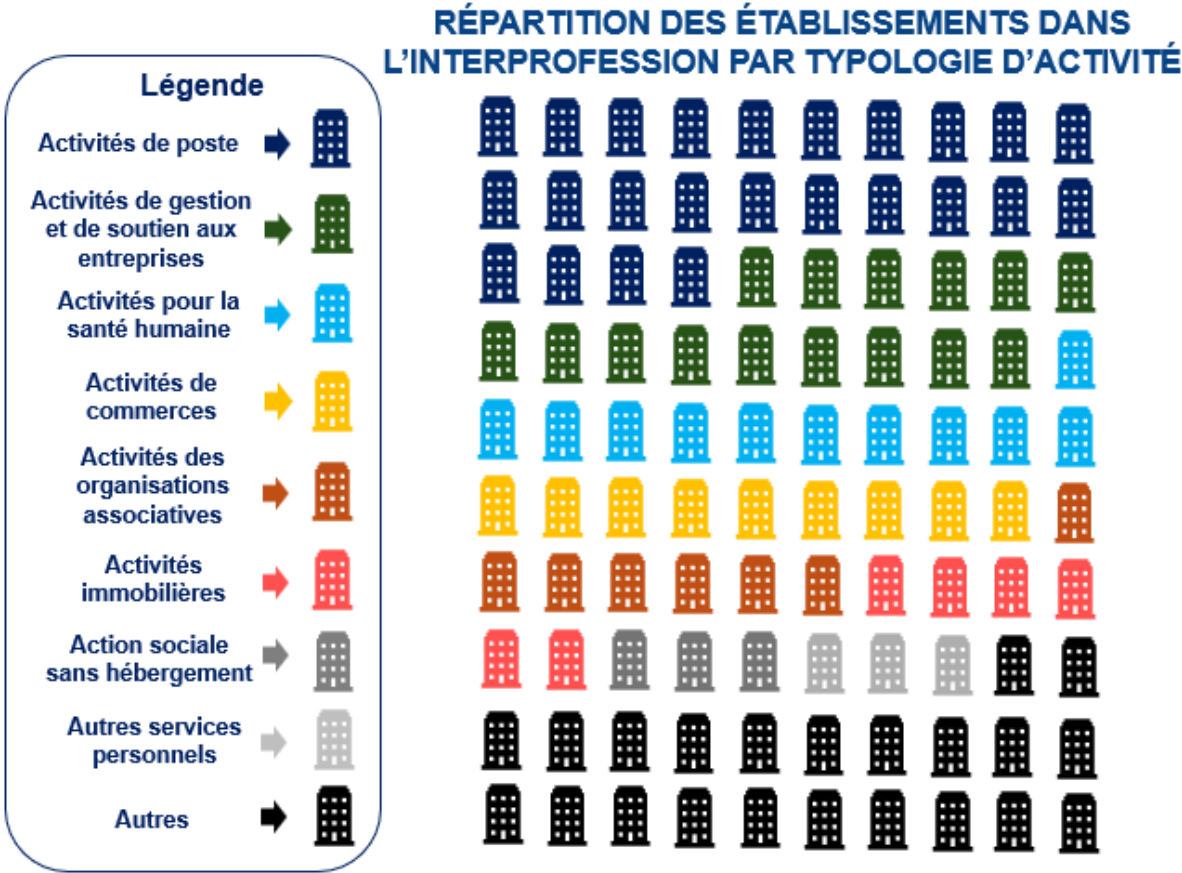
- ⇒ **Activités de poste (24%)**
La part importante d'établissements rattachés aux activités de poste s'explique très clairement par le rattachement des établissements relevant de la convention collective « La Poste France Télécom » (IDCC 5516) à l'interprofession.
- ⇒ **Activités de gestion et de soutien aux entreprises (15%)**
Dans cette catégorie, nous retrouvons principalement des sociétés de holding³, des sièges sociaux et des sociétés apportant des conseils aux entreprises en matière de gestion, en particulier sur les aspects organisationnels et stratégiques.
- ⇒ **Activités pour la santé humaine (11%)**
Cette famille comprend principalement des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues, mais également des infirmiers, des sage-femmes ou encore des médecins. Il convient de souligner que cette famille professionnelle est particulièrement représentée dans les DROM en raison de l'absence de convention collective dans les professions médicales dans ces territoires.
- ⇒ **Activités de commerces (détail ou commerce de gros) (9%)**
Les commerces les plus représentés dans l'interprofession sont ceux de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé (vente de prothèses - y compris auditives, d'orthèses et de véhicules pour invalides) et de détail de produits à base de tabac en magasin spécialisé. Il convient de souligner que les commerces de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé sont relativement nombreux dans cette catégorie (30% des établissements de commerces), mais leur part devrait diminuer avec la création de la branche professionnelle « Commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté » en 2020.
- ⇒ **Activités des organisations associatives (7%)**
Il s'agit d'activités liées aux organisations patronales et consulaires (exemples : chambres de commerces, chambres des métiers, ...), aux activités des organisations professionnelles⁴ ou encore religieuses ou syndicales.

² Collecte URSSAF 2025 – Masse salariale 2024.

³ Selon l'INSEE, il s'agit d'entités qui possèdent le contrôle des fonds propres d'un groupe de sociétés filiales et dont la principale activité est d'être propriétaire de ce groupe.

⁴ Exemples : associations dont les membres s'intéressent à une discipline/profession en particulier comme les médecins, les juristes ou les comptables ou des associations de spécialistes à caractère scientifique, intellectuel ou culturel comme des associations d'écrivains ou de peintres.

- ⇒ **Activités immobilières (6%)**
- ⇒ **Action sociale sans hébergement (3%)**
Les activités sont en lien avec l'accueil des jeunes enfants (exemples : crèches, haltes-garderies, ...) et, dans une moindre mesure, en lien avec l'action sociale sans hébergement (exemples : établissements de conseils conjugaux, centres de jour pour sans-abri, maisons de quartiers, ...).
- ⇒ **Autres services personnels (3%)**
À titre d'illustration, il s'agit d'activités de sophrologie, de salons de tatouage/piercing ou encore de services pour animaux de compagnie.
- ⇒ Enfin, 22% sont rattachés à une catégorie regroupant une grande quantité de codes NAF (et donc de secteurs d'activité) présentant, à la fois une activité singulière et une volumétrie peu importante d'établissements rattachés à l'interprofession.



À noter : Le détail des codes NAF par famille professionnelle est consultable en annexe.
Clé de lecture : Sur 100 établissements de l'interprofession relevant du champ OPCO EP, 24 relèvent des activités de poste et 3 de l'action sociale sans hébergement.
Source : Collecte URSSAF 2025 – Masse salariale 2024.

4. Lien entre l'interprofession et les 53 branches professionnelles d'Opco EP

Pour répondre à la question du chevauchement possible entre le champ de l'interprofession et celui des 53 branches professionnelles d'Opco EP, une classification a été réalisée.

▪ Méthode

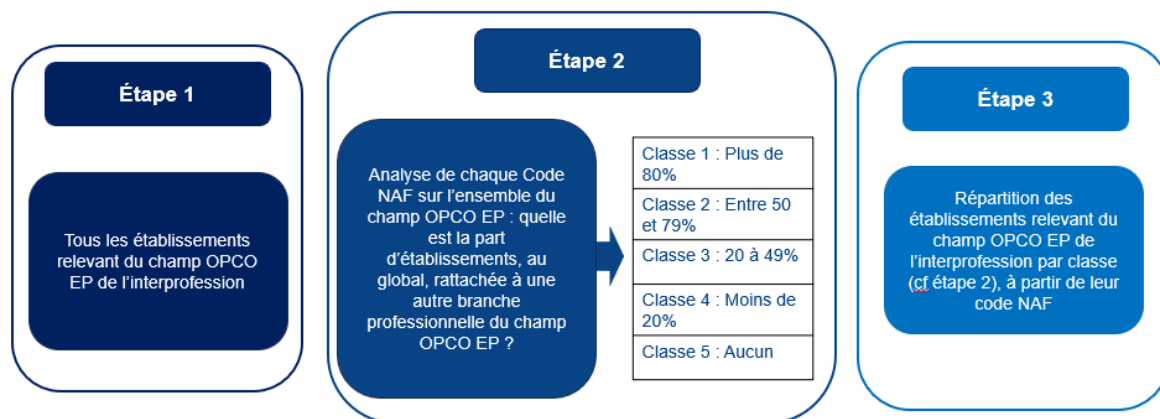
Le principe méthodologique est pour chaque code NAF des établissements classés dans l'interprofession, de répondre à deux questions:

1. Le code NAF est-il rattaché à une branche professionnelle d'OPCO EP selon les textes réglementaires en vigueur ?⁵
2. Si oui, quelle part des établissements relevant du champ OPCO EP, dans ce code NAF, est rattachée à cette branche professionnelle ?

Sur cette base, chaque code NAF de l'interprofession s'est vu rattaché à l'une des 5 classes ci-dessous :

- **Classe 1** : Plus de 80% des établissements du code NAF sont rattachés à une branche professionnelle.
- **Classe 2** : 50 à 79% des établissements du code NAF sont rattachés à une branche professionnelle.
- **Classe 3** : 20 à 49% des établissements du code NAF sont rattachés à une branche professionnelle.
- **Classe 4** : Moins de 20% des établissements du code NAF sont rattachés à une branche professionnelle.
- **Classe 5** : Le code NAF n'est rattaché à aucune autre branche professionnelle.

LIEN POTENTIEL DES ÉTABLISSEMENTS DE L'INTERPROFESSION AVEC LES AUTRES BRANCHES OPCO EP : MÉTHODE D'ANALYSE



⁵ Le lien « branche professionnelle / code NAF » est établi via les textes réglementaires. À titre d'illustration, l'article 1-1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 stipule que les activités de la branche professionnelle relèvent principalement des codifications suivantes de la nomenclature des activités française : 10.20Z Transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques et 46.38A Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques.

Une fois la classification effectuée, le nombre total d'établissements relevant de l'interprofession rattaché à chaque classe est calculé à partir de chaque code NAF. A titre d'illustration :

- Le code NAF 1071D « pâtisserie » est rattaché à la branche professionnelle de la pâtisserie. Comme 86% des établissements de ce code NAF relevant du champ OPCO EP relèvent de la branche professionnelle de la pâtisserie (IDCC 1267), alors tous les établissements de ce code NAF classés dans l'interprofession seront comptabilisés dans la classe 1.

▪ **Constats**

De cette classification, il ressort que plus d'un établissement sur dix est rattaché à un code NAF en lien étroit avec une ou plusieurs des 53 branches professionnelles du périmètre d'Opco EP. Ces établissements qui sont classés dans les classes 1 et 2⁶ montrent une proximité avérée avec une ou plusieurs des 53 branches professionnelles du champ d'OPCO EP.

A titre d'illustration, c'est le cas notamment pour:

- ⇒ « Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé », dont le lien est marqué avec la branche professionnelle « négoce et prestations de services médico-techniques ».
- ⇒ « Boulangerie et boulangerie-pâtisserie », avec un lien important avec la branche professionnelle « boulangerie-pâtisserie »
- ⇒ « Activités juridiques », dont le champ s'inscrit dans celui de plusieurs branches professionnelles des activités libérales.

Il convient également de souligner que près d'un établissement sur cinq est rattaché à une activité médicale (généraliste ou spécialisé) et donc classé de fait en classe 1 et 2. Mais, comme indiqué à la page 5, la majorité des établissements classés dans ces codes NAF et rattachés à l'interprofession, sont, en réalité, localisés dans les DROM et ne relèvent donc d'aucune convention collective.

Enfin, retenons aussi que plus de six établissements sur dix relevant de l'interprofession appartiennent à des codes NAF non liés à une branche professionnelle relevant du champ OPCO EP.

⁶ Le détail des codes NAF relevant des classes 1 à 2 est précisé en annexe.



II – PANORAMA DES ÉTABLISSEMENTS, EMPLOIS ET SALARIÉS DE L'INTERPROFESSION

Encadré méthodologique sur les sources des données

Différentes sources ont été mobilisées afin de produire des analyses sur les jeux de données les plus récents.

- ⇒ L'analyse des établissements et des postes (annexes et non annexes) s'appuie sur la source INSEE BTS de 2022 (issue des DSN). Le champ de référence des postes est celui des établissements de l'interprofession relevant du champ OPCO EP. Seules les données relatives à l'activité des établissements détaillée à la maille départementale relèvent de l'URSSAF (MS 2024) – cf carte à la page 11.
- ⇒ L'analyse des alternants repose sur les données de 2024 et porte sur le périmètre OPCO EP.

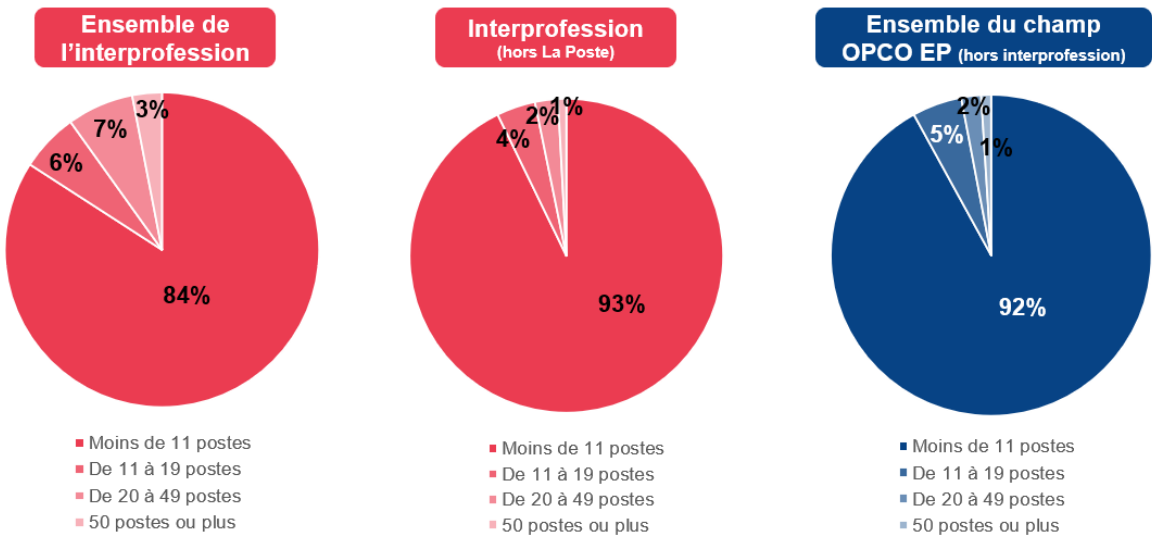
Enfin, les données portant sur le plan de développement des compétences correspondent au bilan, au 31/12/2024, des actions individuelles engagées sur l'année 2024. Elles sont exclusivement sur les entreprises de moins de 50 salariés et sont issues des bases de données OPCO EP.

1. Quelles sont les caractéristiques des établissements ? _____

A. Près de neuf établissements sur dix sont des TPE

Sur l'ensemble des établissements de l'interprofession, près de 84% ont moins de 11 postes et 6% ont entre 11 et 19 postes (ce qui est inférieur à la part des établissements ayant 20 à 49 postes : 7%)⁷. Comparativement à l'ensemble des établissements relevant du champ OPCO EP (hors interprofession), la part des TPE est plus faible dans l'interprofession (-8 points). Pour autant, ce constat est à relativiser au regard de la faible proportion des établissements regroupant moins de 11 postes dans les activités de poste (15%). De plus, en excluant les activités de poste dans le champ de l'interprofession, nous retrouvons une proportion de TPE très proche de celle observée sur l'ensemble du champ OPCO EP (93% vs 92%).

Répartition des établissements par taille : comparaison interprofession et ensemble des branches OPCO EP
INSEE - Base tous salariés (BTS) 2022



⁷ Source : INSEE BTS 2022

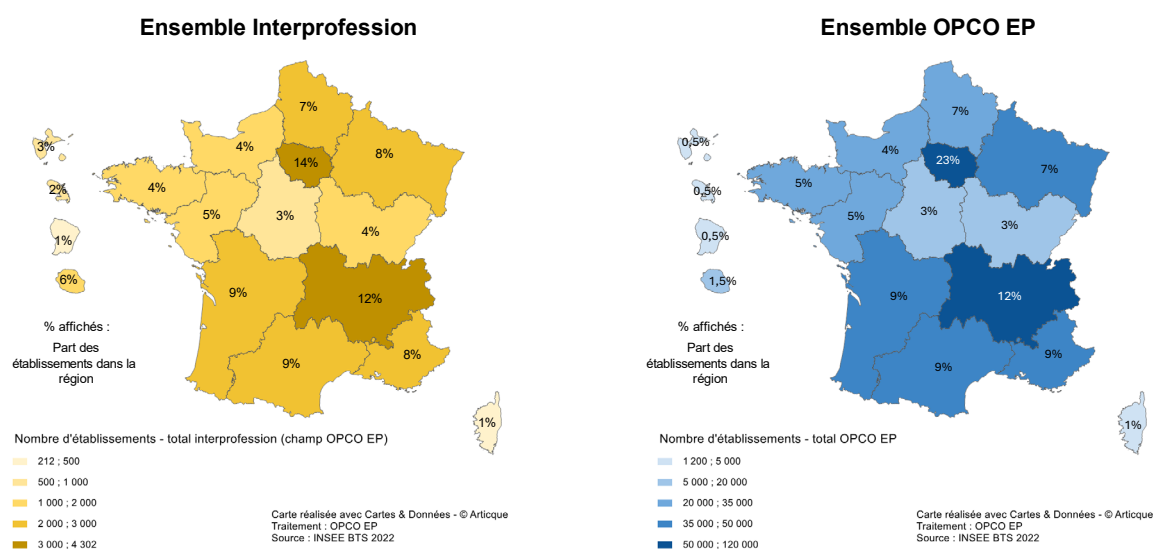
Dans le détail, la part des TPE est particulièrement élevée dans certaines familles professionnelles : 99% dans les activités immobilières et dans les activités pour la santé humaine, ou encore 96% dans la famille « autres services personnels ».

B. Davantage d'établissements dans les DROM

Si la région regroupant le plus d'établissements dans l'interprofession est l'Île-de-France (14%), ce taux est moins important que sur l'ensemble des établissements relevant du champ OPCO (23%). À contrario, 12% des établissements de l'interprofession sont localisés dans les DROM, ce qui est sensiblement supérieur au taux constaté sur l'ensemble du champ OPCO EP (3%). Cette surreprésentation dans les DROM est liée à l'absence de convention collective dans les professions médicales sur ces territoires. Ainsi, sur 100 établissements de l'interprofession dans la famille professionnelle « activités pour la santé humaine », 29 sont localisés dans les DROM.

Il est intéressant de noter que la répartition territoriale des établissements de l'interprofession ne change quasiment pas en intégrant les activités de poste ou non.

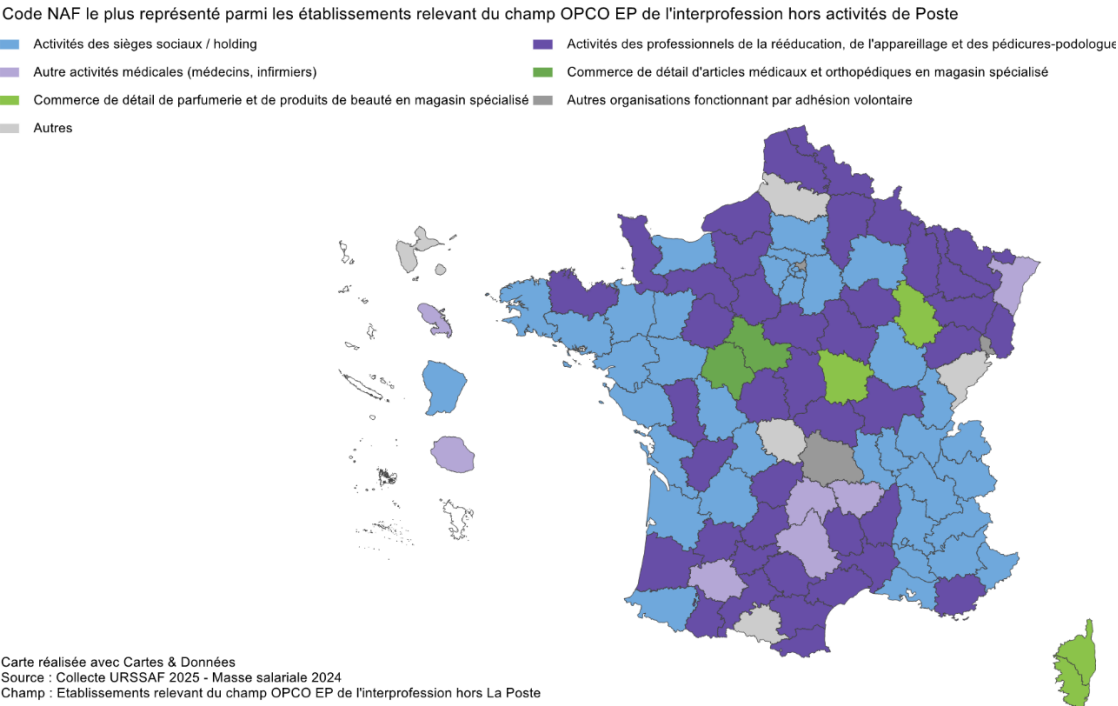
Répartition des établissements relevant du champ OPCO EP selon la région de rattachement



En affinant l'analyse au niveau territorial, près de 4 départements sur 5 ont majoritairement des établissements relevant des « activités des sièges sociaux/holding » ou des « activités des professions de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues » parmi l'ensemble des secteurs d'activité (code NAF) relevant de l'interprofession du champ OPCO EP. Le poids de ces deux secteurs est cohérent avec la structuration de l'activité par typologie présentée aux pages 5 et 6.

Par ailleurs, certains départements ultra-marins (Martinique, La Réunion), le Bas-Rhin et plusieurs départements du sud de la France à dominante rurale (Aveyron, Haute-Loire, Cantal et Gers) regroupent le plus d'établissements ayant une activité médicale (médecins, infirmiers, ...) parmi l'ensemble des codes NAF répertoriés sur les établissements de l'interprofession relevant du champ OPCO EP.

Activité la plus représentée au sein de chaque département

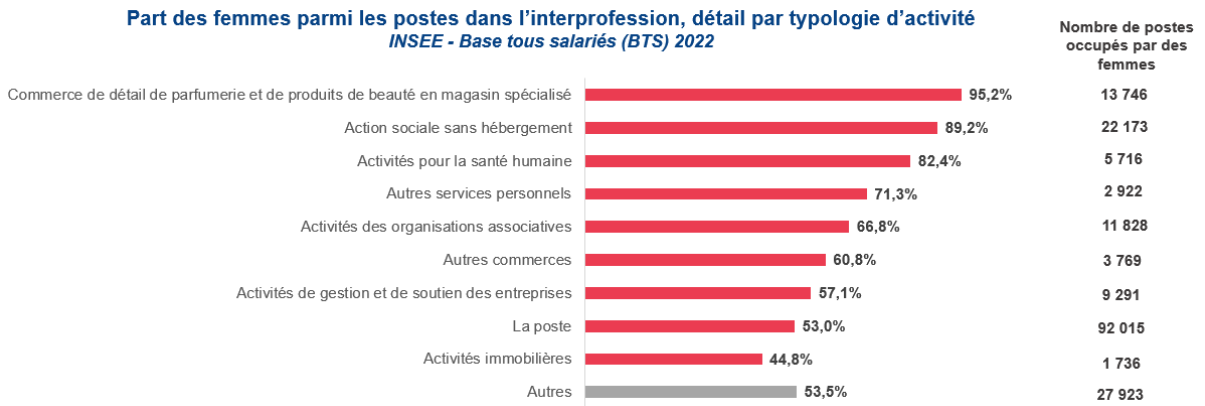


2. Quel est le profil des salariés en poste ?

A. Trois postes sur cinq sont occupés par des femmes

Même si 60% des postes sont occupés par des femmes dans l'interprofession, il n'en demeure pas moins que ce taux est inférieur à celui observé sur l'ensemble du champ OPCO EP (-5 points).

Cette situation est principalement liée aux activités de poste, qui ont un poids important dans l'interprofession (environ un poste sur deux est lié aux activités de poste dans l'interprofession) et dont la part des femmes occupant un poste est de 53%. Aussi, en analysant la part des postes occupés par des femmes dans l'interprofession en excluant les activités de poste, ce taux s'élève à 68%. Trois familles professionnelles sont particulièrement féminisées : quatre salariés sur cinq sont des femmes dans le commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé, l'action sociale sans hébergement et les activités pour la santé humaine.



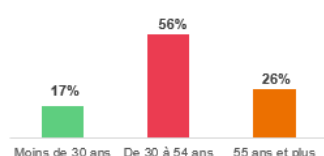
B. Une part de seniors relativement importante

Plus d'un poste sur quatre est occupé par un salarié de 55 ans et plus (26%) sur l'ensemble des entreprises de l'interprofession du champ OPCO EP. Dans l'interprofession, en excluant les activités de poste (dont près d'un salarié sur trois a 55 ans et plus), un salarié sur cinq a plus de 55 ans et plus. Aussi, cette proportion reste supérieure à celle observée sur l'ensemble du champ OPCO EP (18%).

En outre, certaines familles professionnelles se distinguent par une part importante de postes occupés par des salariés de 30 ans ou moins : c'est le cas notamment dans le commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé (51%) et dans l'action sociale sans hébergement (49%). Pour autant, ces taux élevés ne doivent pas occulter la tendance globale de la part des moins de 30 ans dans l'interprofession : 17% au total et 26% en excluant les activités de poste. Ces taux restent inférieurs au taux global observé sur le champ OPCO EP (28%).

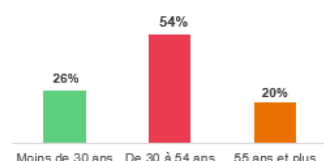
Répartition des postes par tranche d'âge

Ensemble de l'interprofession
INSEE - Base tous salariés (BTS) 2022



Répartition des postes par tranche d'âge

Interprofession hors La Poste
INSEE - Base tous salariés (BTS) 2022



Répartition des postes selon l'âge, détail par typologie d'activité

INSEE - Base tous salariés (BTS) 2022

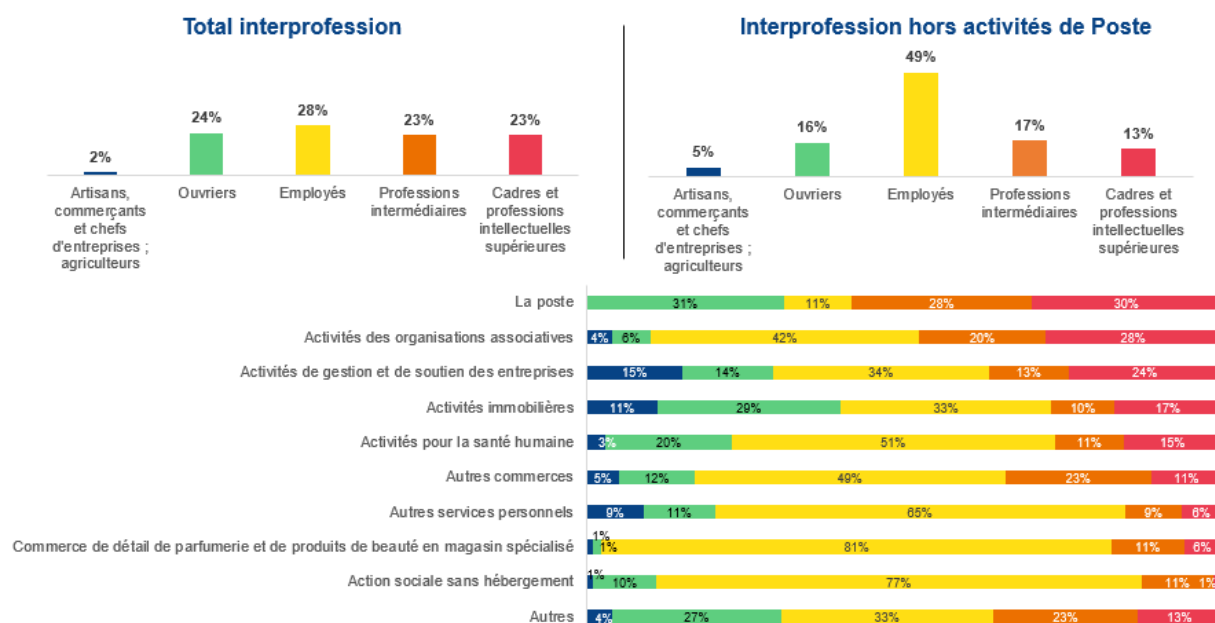


C. Autant de cadres que d'ouvriers

Le poids et la typologie des emplois occupés dans les activités de poste influent nettement sur la structuration des catégories socioprofessionnelles de l'interprofession. En effet, la répartition des postes par PCS est homogène sur la globalité de l'interprofession, avec quasiment autant de cadres (23%) que d'ouvriers (24%) et d'employés (28%). La structuration des postes parmi les établissements de l'interprofession relevant du champ OPCO EP, sans intégrer ceux rattachés aux activités de poste diffère avec 49% d'employés, 16% d'ouvriers et 13% de cadres. Elle se rapproche de celle de l'ensemble du champ OPCO EP, largement dominé par la CS « employés » (47%) et au sein duquel le poids des ouvriers et des cadres est moindre (respectivement 18% et 13%).

Dans le détail, nous retrouvons une majorité d'employés dans le commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé, dans l'action sociale sans hébergement, dans les autres services professionnels et dans les activités pour la santé humaine. Les activités de poste et les activités des organisations associatives, quant à elles, regroupent près d'un tiers de postes occupés par des cadres.

Part des postes par PCS et détail par famille professionnelle
INSEE - Base tous salariés (BTS) 2022



D. Moins de CDI que sur l'ensemble des branches professionnelles relevant du champ OPCO EP

Sur l'ensemble des postes de l'interprofession, près de deux sur trois sont occupés par un salarié en CDI (63%). Ce taux est inférieur à celui qui est observé sur l'ensemble du champ OPCO EP (77%). Cette tendance se retrouve dans la quasi-totalité des familles professionnelles de l'interprofession, à l'exception des activités pour la santé humaine (90% de postes en CDI) et, dans une moindre mesure, des activités immobilières (80%).

Dans les activités de poste, la part des CDI relativement faible (65%) a pu être favorisée par la période de la collecte des données (fin décembre – période durant laquelle de nombreux recrutements en intérim sont effectués pour accompagner l'accroissement d'activité lié aux fêtes de fin d'année).

En outre, un poste sur cinq est pourvu à temps partiel⁸ dans l'interprofession (20%), un taux inférieur à l'ensemble du champ OPCO EP (24%). Pour autant, cette différence s'explique par les activités de poste, dont 14% des postes sont à temps partiel. En excluant les activités de poste, la part de postes à temps partiel dans l'interprofession s'élève à 27%.

Dans le détail, le taux de postes à temps partiel est particulièrement élevé dans les activités pour la santé humaine (64%), l'action sociale sans hébergement 54%) ou encore les autres services personnels (41%).

⁸ Quel que soit le type de contrat

E. En résumé...

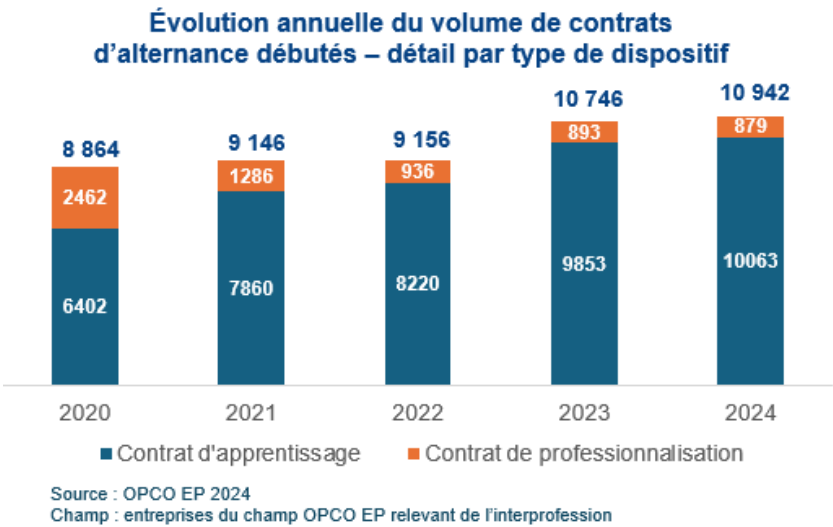
Caractéristiques de l'interprofession par rapport aux branches OPCO EP
INSEE - Base tous salariés (BTS) 2022

	Total interprofession	Interprofession hors La Poste	Ensemble OPCO EP <i>Hors interprofession</i>	Ensemble OPCO EP <i>Dont interprofession</i>
 <i>Les activités de Poste baissent la part des postes occupés par les femmes</i>	60%	68%	66%	65%
 <i>Plus de seniors (+ de 55 ans) dans l'interprofession</i>	26%	20%	17%	18%
 <i>Plus de cadres dans l'interprofession, en lien avec les activités de Poste</i>	23%	13%	9%	13%
 <i>Moins de CDI</i>	63%	61%	79%	77%
 <i>Moins de temps partiel avec les activités de La Poste</i>	20%	27%	25%	24%

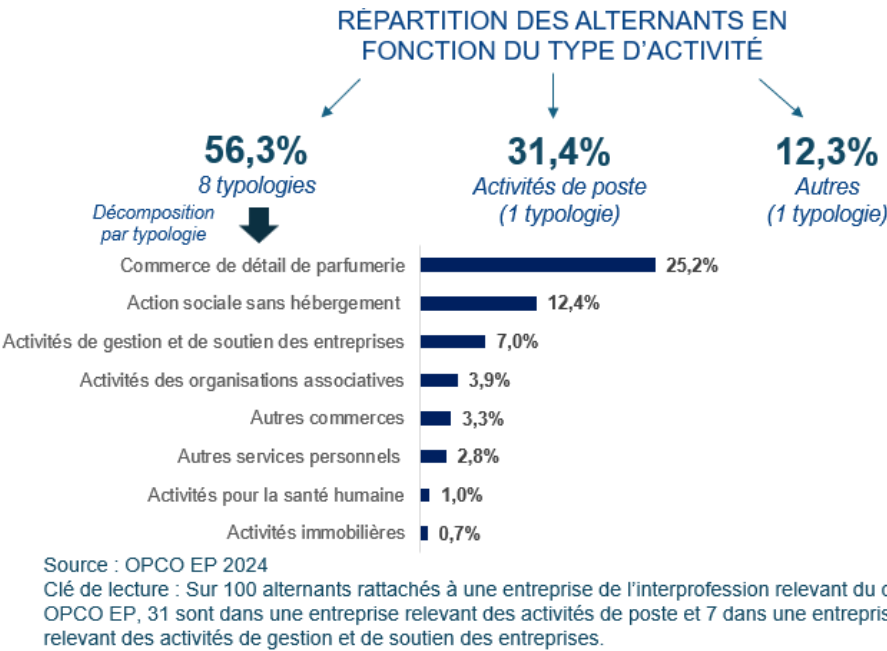
3. Quel premier bilan en matière d’alternance et de plan de développement des compétences ?

A. Les alternants dans l’interprofession

Au total, 10 942 alternants ont débuté leur contrat en 2024 dans une entreprise de l’interprofession relevant du champ OPCO EP⁹. Ce chiffre est en constante augmentation depuis 2020, avec une hausse particulièrement marquée entre 2022 et 2023 (+17%, soit 14 points de plus que sur l’ensemble des branches professionnelles relevant du champ OPCO EP)¹⁰. Cela représente plus de 6% de l’ensemble des contrats en alternance débutés en 2024 sur le champ OPCO EP. Quatre branches professionnelles du champ OPCO EP ont vu davantage d’alternants débuter leur contrat en 2024 (boulangerie-pâtisserie, coiffure et professions connexes, immobilier et personnel des prestataires de services du secteur tertiaire) par rapport au champ OPCO EP de l’interprofession.



Dans le détail, près d’un contrat en alternance sur trois débuté en 2024 est lié aux activités de poste et un sur quatre aux commerces de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé.



⁹ Données sur l’ensemble du champ relevant de l’interprofession hors accord UNALP
¹⁰ Cette croissance du nombre d’alternants entre 2022 et 2023 est particulièrement liée aux activités de poste et à l’action sociale sans hébergement.

Le bilan de l’alternance 2024 publié par OPCO EP met en avant, plus précisément, les formations de CAP « accompagnant éducatif petite enfance », et « d’esthétique, cosmétique et parfumerie » (CAP et BP) parmi celles les plus suivies pour l’interprofession¹¹.

	Total (hors Pro-A)
Interprofession	10 942
Accompagnant éducatif petite enfance (CAP)	927
Esthétique, cosmétique, parfumerie (CAP)	912
Esthétique, cosmétique, parfumerie (BP)	548

B. Le plan de développement des compétences dans l’interprofession

Au total, 13 773 salariés rattachés à une entreprise de l’interprofession ont bénéficié d’une action individuelle de développement des compétences en 2024¹². Cela représente 3,7% de l’ensemble des salariés relevant du champ OPCO EP ayant bénéficié d’une action individuelle de développement des compétences.

Dans le détail, parmi les stagiaires des entreprises de l’interprofession ayant bénéficié d’une action individuelle, près de la moitié d’entre eux (46%) sont rattachées aux entreprises relevant de l’action sociale sans hébergement et près d’un sur cinq (19%) aux commerces de détail, parfumerie et produits de beauté.

Répartition des bénéficiaires d’une action individuelle de développement des compétences par type d’activité
Focus sur l’interprofession



Source : OPCO EP 2024

¹¹ <https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/publication/alternance/bilan-alternance-2024-opcoep.pdf>

¹² Source : OPCO EP. Les données correspondent au bilan, au 31/12/2024, des actions engagées sur l’année 2024 et portent exclusivement sur les entreprises de moins de 50 salariés.



III – LES BESOINS EN COMPÉTENCES ACTUELLES ET À VENIR DANS L'INTERPROFESSION

1. Méthodologie

Pour analyser les besoins en compétences des établissements et des salariés relevant de l'interprofession, deux enquêtes auprès d'eux ont été menées entre octobre et décembre 2025.

a. Focus sur l'enquête menée auprès des entreprises de l'interprofession

Une première enquête menée auprès des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO EP via une modalité mixte (mail et téléphone) a permis de recueillir 281 réponses.

Pour disposer d'un échantillon représentatif du périmètre de l'interprofession relevant du champ OPCO EP (au regard des typologies d'activité analysées¹³), un redressement a été opéré à partir de trois critères :

- La typologie d'activité
- La région de rattachement
- La taille

Profil des répondants à l'enquête entreprises
Répartition selon la typologie d'activité, la taille et la région de l'entreprise

	Nombre de répondants brut	Part brute des répondants	Poids redressé
Activités de gestion et de soutien aux entreprises	61	22%	24%
Activités pour la santé humaine	40	14%	18%
Action sociale sans hébergement	35	12%	4%
Autres commerces	22	8%	8%
Activités immobilières	21	7%	9%
Autres services personnels	15	5%	4%
Autres	87	31%	33%

	Nombre de répondants brut	Part brute des répondants	Poids redressé
Moins de 11 salariés	253	90%	96%
De 11 à 49 salariés	19	7%	3%
Plus de 50 salariés	9	3%	1%

	Nombre de répondants brut	Part brute des répondants	Part redressée
Nouvelle-Aquitaine	41	15%	10%
AURA	37	13%	13%
Occitanie	27	10%	9%
Grand Est	25	9%	8%
Ile-de-France	22	8%	13%
Hauts-de-France	21	7%	6%
Pays de la Loire	18	6%	5%
La Réunion	17	6%	7%
Bretagne	17	6%	4%
Centre-Val de Loire	14	5%	3%
PACA	14	5%	8%
Antilles-Guyane	12	5%	6%
Bourgogne-Franche-Comté	9	3%	4%
Normandie	7	2%	4%

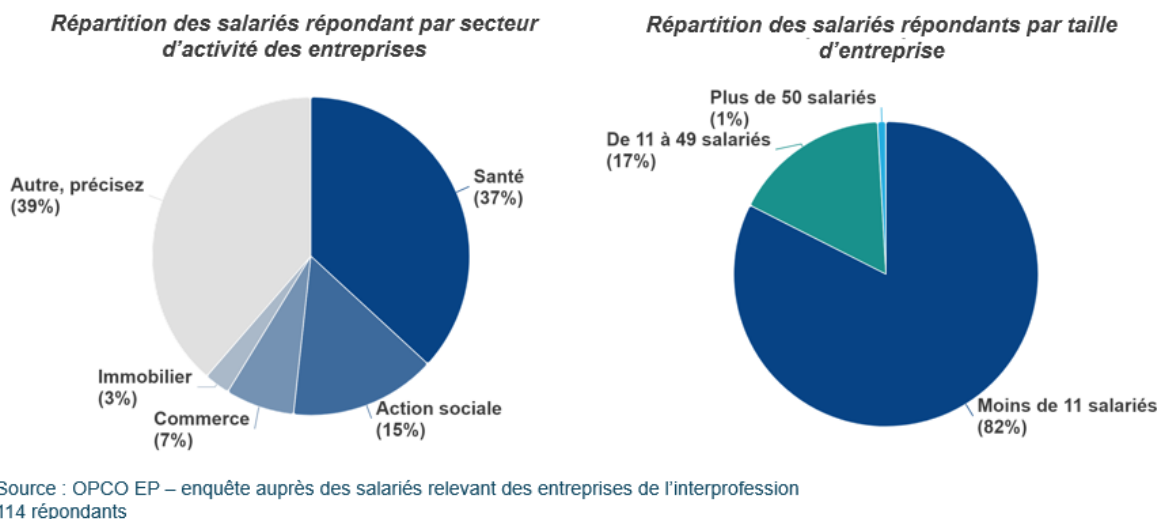
¹³ Les activités de poste, les activités des organisations associatives (syndicales, professionnelles, consulaires, ...) ainsi que les commerces de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé n'ont pas été intégrés dans l'échantillon.

Il est intéressant de relever que les entreprises relevant de l'action sociale sans hébergement sont surreprésentées parmi les répondants, au même titre que entreprises de plus de 11 salariés et que les entreprises localisées dans la région Nouvelle-Aquitaine. À contrario, les entreprises relevant des activités de santé humaine et celles localisées en Ile-de-France sont légèrement sous-représentées parmi les répondants, en comparaison de leur poids réel sur l'ensemble des entreprises du champ OPCO EP relevant de l'interprofession.

b. Focus sur l'enquête menée auprès des salariés travaillant dans une entreprise relevant de l'interprofession

Une seconde enquête a été menée auprès des salariés des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO EP (toujours au regard des typologies d'activité). Pour ce faire, l'enquête a été relayée par mail auprès des entreprises¹⁴, ce qui a permis de recueillir 114 retours de salariés. Sur cette enquête, nous nous appuyons sur des résultats bruts (aucun redressement n'a été effectué), ce qui ne garantit pas une représentativité optimale des salariés des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO EP. Ces résultats peuvent toutefois appuyer/compléter certains constats issus de l'enquête menée auprès des entreprises.

Caractéristiques des entreprises des salariés ayant répondu à l'enquête



Plus d'un salarié sur trois interrogé a indiqué que son entreprise est liée au secteur de la santé, ce qui est une part supérieure à celle observée au niveau des entreprises répondantes. Il convient de souligner que près de deux salariés sur 5 n'ont pas sélectionné une typologie d'activité proposée (cf. répondants « autre, précisez »). Parmi eux, les services aux entreprises (administratif notamment) ainsi que le secteur de la petite enfance ont été le plus souvent mis en avant.

Au niveau géographique, l'échantillon de répondants se distingue par une part relativement importante de salariés rattachés à une entreprise de la région Occitanie (17%) et à La Réunion (11%). À l'inverse, les salariés travaillant dans une entreprise localisée en Ile-de-France sont particulièrement peu nombreux (2%). Concernant le profil des salariés interrogés, 40% occupent un poste administratif (secrétariat, bureautique), 25% une fonction liée au cœur d'activité¹⁵ de leur entreprise et 11% un poste dans la comptabilité. Enfin, plus de trois salariés interrogés sur 5 (63%) occupent leur poste depuis plus de 3 ans et 77% exercent leur métier depuis plus de 5 ans.

¹⁴ Le lien renvoyant vers l'enquête a été transmis par Opco EP aux entreprises, qui, ensuite, ont fait le relais auprès de leur(s) salarié(s).

¹⁵ La fonction liée au cœur d'activité de l'entreprise correspond à un poste propre au champ d'action de l'entreprise, en opposition aux fonctions supports que l'on peut retrouver dans toutes les entreprises, quelle que soit leur champ d'action.

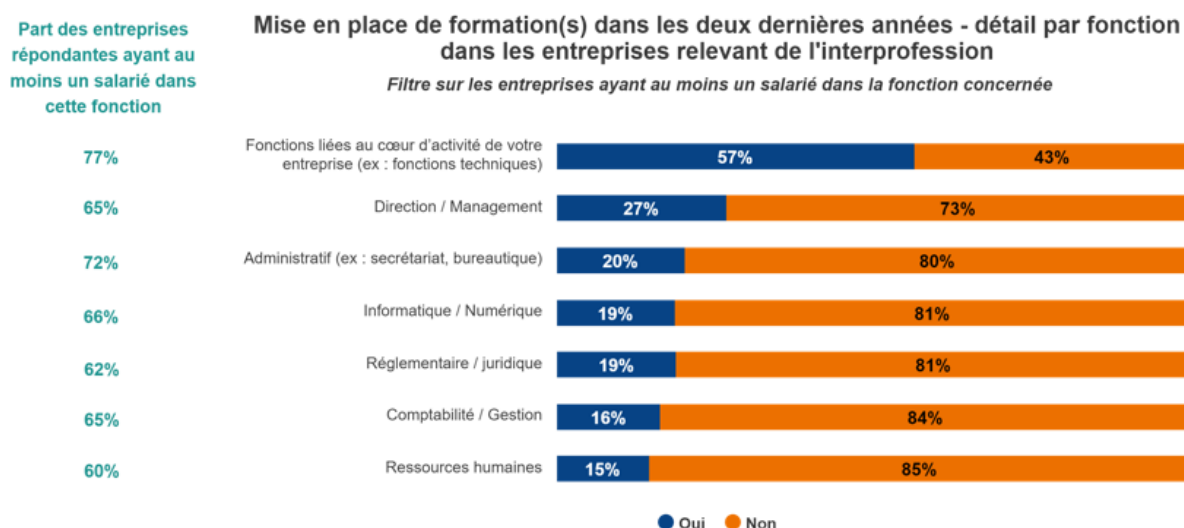
2. Constats sur les actions de formation mises en œuvre

a. Bilan des actions de formation menées

Parmi les entreprises interrogées, près de 3 sur 5 (59%) ont mis en place au minimum une action de formation au cours des deux dernières années.

En affinant l'analyse par type de fonction/poste, il est intéressant de voir que la mise en œuvre d'actions de formation dans les deux dernières années est assez hétérogène :

- D'un côté, près de 3 entreprises sur 5 ont mis en place, dans les deux dernières années, au moins une action de formation afin que le(s) salarié(s) occupant une fonction liée au cœur d'activité de l'entreprise puisse(nt) monter en compétences¹⁶.
- Concernant les fonctions de « direction/management », plus d'1 entreprise sur 4 a mis en place au moins une action de formation dans les deux dernières années à destination de cette cible. Ce taux est particulièrement élevé dans les entreprises rattachées à la catégorie « activités de gestion et de soutien aux entreprises » (51%). À contrario, nous retrouvons une moindre proportion d'actions de formation dans les entreprises relevant des activités pour la santé humaine (7%).
- 1 entreprise sur 5 a mis en place au moins une action de formation à destination des fonctions administratives dans les deux dernières années.
- Enfin, sur toutes les autres fonctions (RH, comptable, informatique, juridique, ...), moins d'1 entreprise sur 5 a mis en place une action de formation dans les deux dernières années.



Source : OPCO EP – enquête auprès des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO
281 répondants

Note de lecture : 60% des entreprises interrogées ont au moins un salarié occupant une fonction dans les ressources humaines. Parmi elles, 15% ont mis en place une formation à destination du/des salarié(s) occupant cette fonction dans les deux dernières années. Un même salarié peut occuper plusieurs fonctions dans l'entreprise.

Concernant les salariés interrogés¹⁷, 31% ont déclaré avoir bénéficié d'une formation dans les 12 derniers mois. Parmi eux, 63% ont précisé qu'elle avait vocation à développer des compétences techniques et 9% des compétences comportementales. Les 29% restants ont mentionné « un autre type de formation » (le plus souvent hybride « technique et comportemental » comme dans la sécurité et l'hygiène sur le lieu du travail). Il est intéressant de noter que la taille de l'entreprise influe sur la mise en place des formations : plus de la moitié des salariés (55%) travaillant dans une entreprise ayant 11 salariés ou plus ont bénéficié d'une formation dans les 12 derniers mois, contre 26% pour les salariés rattachés à une entreprise ayant 11 salariés ou moins.

¹⁶ Les entreprises déclarant n'avoir aucun salarié occupant cette fonction ne sont pas prises en compte dans le calcul de ce taux. Il en est de même pour les chiffres mis en avant sur les autres fonctions évoquées dans ce paragraphe.

¹⁷ Source : OPCO EP – enquête menée auprès de salariés travaillant dans une entreprise relevant de l'interprofession du champ OPCO EP.

Enfin, parmi les entreprises ayant mis en place des actions de formation dans les deux dernières années, 52% ont déclaré avoir été accompagné par OPCO EP.

Focus sur le profil des bénéficiaires des actions de formation individuelle menée en 2024, rattachés à une entreprise de l'interprofession relevant du champ OPCO EP (source : OPCO EP 2024 – données portant sur les informations renseignées et exploitables) :

- ⇒ 24% ont 25 ans ou moins et 6% 55 ans ou plus.
- ⇒ 82% sont des employés.
- ⇒ 3 bénéficiaires sur 4 sont rattachés à une entreprise ayant 11 salariés ou moins.

b. Raisons justifiant le non-recours à la formation

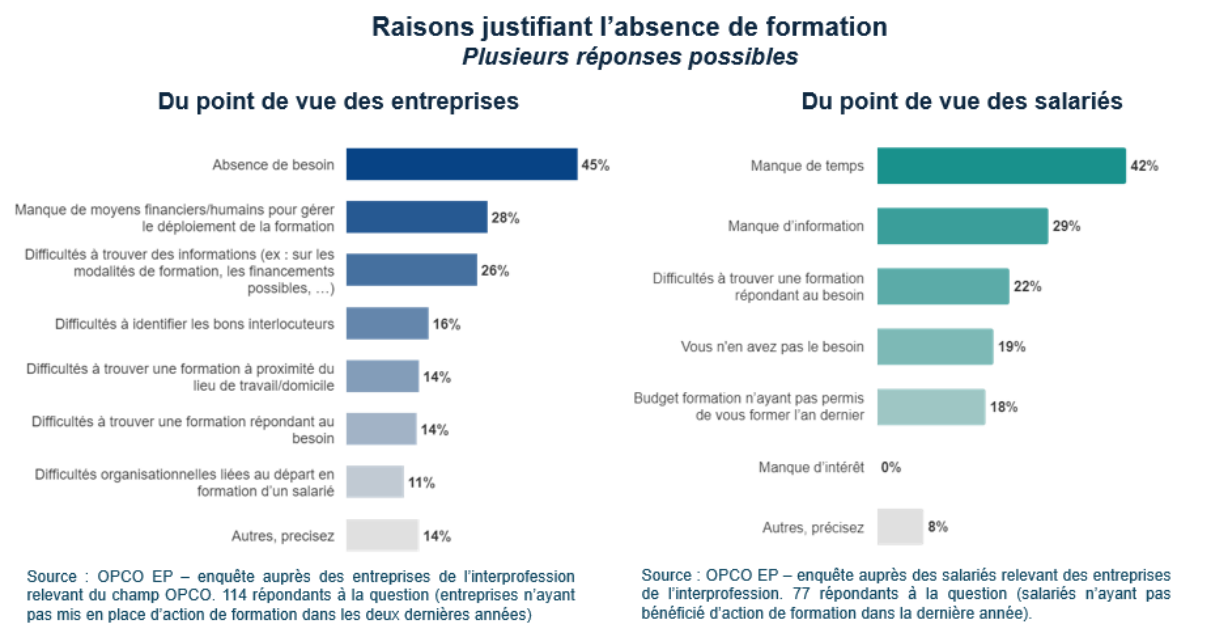
Du point de vue des entreprises n'ayant pas mis en place de formation dans les deux dernières années, le principal motif évoqué est l'absence de besoin pour leurs salariés (pour 45% d'entre-elles)¹⁸.

D'autres motifs ont été mis en avant par les entreprises pour expliquer l'absence de formation mise en œuvre dans les deux dernières années :

- Le manque de moyens financier et/ou humain pour gérer le déploiement de la formation (pour 28% des entreprises).
- La difficulté à trouver des informations sur la mise en œuvre de la formation (modalités de formation, financements possibles, ...), pour 26% des entreprises.

Ce dernier constat rejoint d'ailleurs celui partagé par les salariés n'ayant pas bénéficié de formation dans les 12 derniers mois puisqu'ils sont une proportion similaire (29%) à considérer « manquer d'information » sur les formations disponibles. Pour autant, le principal motif évoqué par les salariés pour justifier l'absence de formation dans les 12 derniers mois est le manque de temps (42%).

Enfin, il convient de relever que la part des salariés estimant « ne pas avoir besoin de formation » est inférieure par rapport au taux partagé par les entreprises (19%, soit -26 points).



¹⁸ Ce taux est toutefois à relativiser au regard du filtre appliqué à cette question (puisque'elle s'adresse uniquement aux entreprises n'ayant pas mis en place de formation dans les deux dernières années). Aussi, si l'on rapporte la part des entreprises ayant déclaré que leur(s) salarié(s) n'a/ont pas de besoin de formation par rapport à l'ensemble des entreprises interrogées, nous tombons sur un taux de 16%.

3. Besoins en formation exprimés

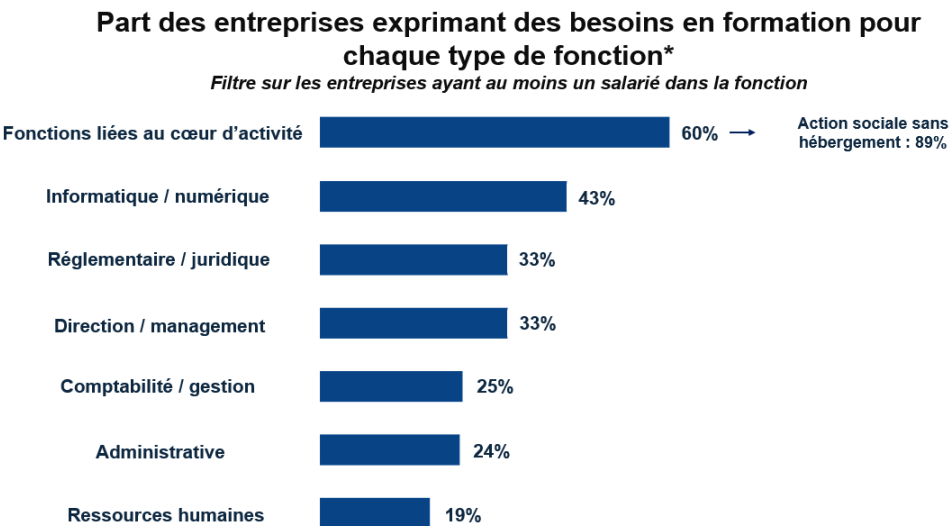
a. Besoins attendus par fonction

Au total, 72% des entreprises répondantes ont exprimé un besoin en formation sur, a minima, une fonction professionnelle de l'entreprise. Ces besoins sont plus nombreux dans les entreprises relevant de l'action sociale sans hébergement (100%). A l'inverse, les besoins sont moins nombreux dans les entreprises rattachées aux activités pour la santé humaine (57%). Il convient également de souligner que cette proportion d'entreprises de l'interprofession exprimant un besoin en matière de développement des compétences (72%), est relativement proche de la part des salariés ayant identifié des compétences sur lesquels progresser (61%)¹⁹.

En analysant plus précisément les besoins en formation par fonction dans les entreprises de l'interprofession interrogées, il ressort que :

- Les formations à destination des salariés occupant une fonction liée au cœur d'activité de l'entreprise sont les plus souvent attendues (par 60% des entreprises ayant au moins un salarié occupant cette fonction). C'est particulièrement le cas pour les entreprises relevant de l'action sociale sans hébergement (89%).
- Une part non négligeable d'entreprises (43%) estime qu'il y a un besoin en formation pour leur(s) salarié(s) travaillant dans l'informatique/le numérique, soit 10 à 24 points de plus que pour d'autres fonctions (33% pour les types de fonction règlementaire/juridique et direction/management, et 19% pour les ressources humaines).

Ce niveau de besoin selon la fonction occupée est cohérent avec le profil des salariés ayant bénéficié d'une formation les deux dernières années : les fonctions liées au cœur d'activité de l'entreprise sont celles dont les besoins en formation semblent privilégiés (sachant que 57% des entreprises ayant un salarié dans cette fonction a mis en place au moins une action de formation dans les deux dernières années), a contrario des fonctions dans les ressources humaines dans lesquelles 15% des entreprises ont mis une action de formation dans les deux dernières années. Il apparaît néanmoins un décalage dans les fonctions informatiques/numériques entre le besoin en formation exprimé par les entreprises (43% des entreprises répondantes) et la part des entreprises ayant effectivement mis en place une formation les deux dernières années pour les salariés occupant ces fonctions (19%).



Source : OPCO EP – enquête auprès des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO
Clé de lecture : 17% des entreprises interrogées ayant au moins un salarié occupant une fonction dans les ressources humaines ont exprimé un besoin en formation sur cette fonction.
* Les répondants mentionnant « ne sait pas » n'ont pas été intégrés dans le calcul du taux.

¹⁹ Source : OPCO EP - enquête menée auprès de salariés travaillant dans une entreprise relevant de l'interprofession du champ OPCO EP (114 répondants). Sur cette même question, il convient de souligner la part importante de salariés ne s'étant pas prononcé (17%).

b. Compétences à développer

Du point de vue des entreprises, les compétences à développer en priorité dans les entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO EP sont relativement variables en fonction des cibles :

- Les compétences techniques sont privilégiées pour les fonctions relevant du cœur d'activité des entreprises mais également pour celles en comptabilité/gestion. De manière globale, les formations permettant de développer les compétences techniques apparaissent systématiquement dans l'un des deux premiers souhaits des entreprises, quelle que soit la fonction concernée.
- Le fait de renforcer, chez les salariés, la maîtrise des outils numériques et bureautiques apparaît clairement comme une volonté des entreprises dans les fonctions informatiques/numérique mais également dans les fonctions administratives. Ces besoins ressortent moins dans les fonctions relevant du cœur d'activité de l'entreprise, dans les postes de direction/management mais également dans les fonctions réglementaires/juridiques.
- La priorité mise en avant par les entreprises concernant le développement des compétences des salariés dans les fonctions réglementaires/juridiques porte sur la connaissance de la réglementation propre à l'activité de l'entreprise.
- Le développement des compétences comportementales/relationnelles apparaît nettement dans les besoins en formation à destination des fonctions de direction/management. C'est d'ailleurs la seule fonction à classer ce besoin dans leur top 3 en matière de besoins de développement de compétences.

Fonctions	Compétences à développer en priorité pour les entreprises ayant exprimé un besoin de formation dans la fonction concernée
Cœur d'activité	Acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de votre activité (62%) Mieux connaître la réglementation propre à l'activité de l'entreprise (35%) Se mettre à jour sur les aspects sécurité, santé et prévention des risques (34%)
Informatique / Numérique	Renforcer la maîtrise des outils numériques et bureautiques (69%) Acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de votre activité (68%) Mieux connaître la réglementation propre à votre activité (37%)
Direction / Management	Développer ses compétences comportementales, relationnelles (60%) Acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de votre activité (47%) Mieux connaître la réglementation propre à votre activité (27%)
Réglementaires / Juridiques	Mieux connaître la réglementation propre à votre activité (67%) Acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de votre activité (41%) Connaître les produits/ou les services liés à votre activité (33%)
Comptabilité / Gestion	Acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de votre activité (61%) Renforcer la maîtrise des outils numériques et bureautiques (47%) Mieux connaître la réglementation propre à votre activité (40%)
Administratives	Renforcer la maîtrise des outils numériques et bureautiques (55%) Acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de votre activité (46%) Mieux connaître la réglementation propre à votre activité (41%)

Source : OPCO EP – enquête auprès des entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO

Clé de lecture : Parmi les entreprises de l'interprofession relevant du champ OPCO EP exprimant un besoin en formation pour leur(s) salarié(s) occupant une fonction administrative, 55% estiment qu'il faut renforcer la maîtrise des outils numériques et bureautiques.

A noter : Les fonctions dans les ressources humaines n'ont pas été intégrées en raison du faible nombre de répondants.

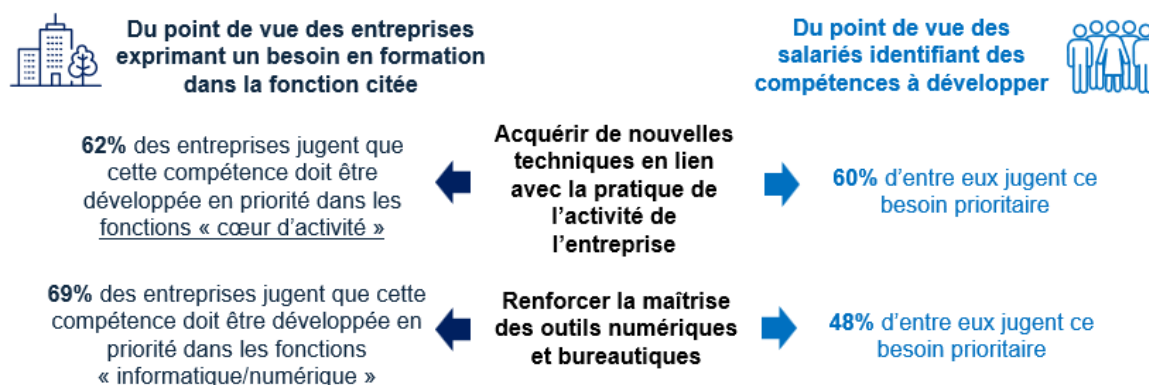
De manière plus marginale, certaines entreprises ont mis en avant des besoins en formation non proposés dans le questionnaire : dans le management, la maîtrise de langue étrangère (anglais par exemple) ou encore dans les médias/la communication.

Du point de vue des salariés qui ont identifié une/plusieurs compétence(s) à développer²⁰, le fait d'acquérir de nouvelles techniques en lien avec la pratique de leur activité est le besoin le plus attendu (60% d'entre eux ayant exprimé ce besoin en priorité), devant un besoin relatif à la maîtrise des outils numériques et bureautiques (prioritaire pour 48% des salariés). Nous retrouvons donc les compétences

²⁰ Source : OPCO EP - enquête menée auprès de salariés travaillant dans une entreprise relevant de l'interprofession du champ OPCO EP (70 répondants à cette question).

les plus attendues par les entreprises pour les fonctions ayant les besoins en formation les plus forts²¹, ce qui illustre la cohérence des attentes des entreprises et des salariés.

Synthèse : deux compétences à développer en priorité



Par ailleurs, le fait de « se mettre à jour sur les aspects sécurité, santé et prévention des risques » et de « connaître les produits/ou les services liés à l'activité de l'entreprise » sont les compétences à développer les moins attendues par les salariés (environ un salarié sur cinq a exprimé ces besoins). Une nouvelle fois, ce constat s'inscrit dans la même lignée que celui émis par les entreprises (même si le fait de connaître les produits/services liés à l'activité de l'entreprise est un peu plus marqué dans les fonctions réglementaires/juridiques).

c. Type de formation ou de développement de compétences à développer et besoin d'accompagnement

Parmi les entreprises interrogées ayant exprimé un besoin en formation, une sur deux (51%) estime qu'il faut mener aussi bien des actions de formation que des actions de sensibilisation. 47% souhaitent mener exclusivement des actions de formation et seulement 3% évoquent le fait de mener uniquement des actions de sensibilisation. Le fait de vouloir recourir uniquement à des actions de sensibilisation concerne plus particulièrement les entreprises relevant des activités pour la santé humaine.

Enfin, les attentes des entreprises interrogées concernant l'accompagnement d'OPCO EP dans la mise en œuvre de leur(s) action(s) de formation portent, le plus souvent, sur l'appui pour trouver un financement (pour 66% des entreprises). L'accompagnement sur la mise en œuvre et le suivi de la formation est attendu par près de deux entreprises sur cinq (39%) et dans le diagnostic des besoins en formation par une entreprise sur quatre (24%). Il est toutefois intéressant de relever la particularité des entreprises relevant des activités pour la santé humaine. Elles sont significativement moins nombreuses à attendre un accompagnement d'OPCO EP pour trouver un financement (46%) alors, qu'à contrario, elles ont davantage exprimé le fait de ne pas avoir de besoin spécifique de la part d'OPCO EP (35%, soit +11 points par rapport à l'ensemble des entreprises de l'interprofession interrogées).

²¹ Cœur d'activité et informatique/numérique



ANNEXES

Répartition des Codes NAF par typologie d'activité _____

Typologie d'activité	Code NAF	Nom de la typologie NAF
Action sociale sans hébergement	88.10A	Aide à domicile
	88.10B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
	88.10C	Aide par le travail
	88.91A	Accueil de jeunes enfants
	88.91B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés
	88.99A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
	88.99B	Action sociale sans hébergement n.c.a.
Activités de gestion et de soutien des entreprises	64.20Z	Activités des sociétés holding
	70.10Z	Activités des sièges sociaux
	70.21Z	Conseil en relations publiques et communication
	70.22Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
	82.11Z	Services administratifs combinés de bureau
	82.19Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau
	82.20Z	Activités de centres d'appels
	82.30Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
	82.91Z	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle
	82.92Z	Activités de conditionnement
	82.99Z	Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.
Activités des organisations associatives	94.11Z	Activités des organisations patronales et consulaires
	94.12Z	Activités des organisations professionnelles
	94.20Z	Activités des syndicats de salariés
	94.91Z	Activités des organisations religieuses
	94.92Z	Activités des organisations politiques
	94.99Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Typologie d'activité	Code NAF	Nom de la typologie NAF
Activités immobilières	68.10Z	Activités des marchands de biens immobiliers
	68.20A	Location de logements
	68.20B	Location de terrains et d'autres biens immobiliers
	68.31Z	Agences immobilières
	68.32A	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
	68.32B	Supports juridiques de gestion de patrimoine immobilier
Activités pour la santé humaine	86.10Z	Activités hospitalières
	86.21Z	Activité des médecins généralistes
	86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
	86.22B	Activités chirurgicales
	86.22C	Autres activités des médecins spécialistes
	86.23Z	Pratique dentaire
	86.90A	Ambulances
	86.90B	Laboratoires d'analyses médicales
	86.90C	Centres de collecte et banques d'organes
	86.90D	Activités des infirmiers et des sages-femmes
	86.90E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues
	86.90F	Activités de santé humaine non classées ailleurs
Activités des organisations associatives	96.01A	Blanchisserie-teinturerie de gros
	96.01B	Blanchisserie-teinturerie de détail
	96.02A	Coiffure
	96.02B	Soins de beauté
	96.03Z	Services funéraires
	96.04Z	Entretien corporel
	96.09Z	Autres services personnels n.c.a.
Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé (ou activités de commerces)	47.75Z	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé
La poste	53.10Z	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
Autres commerces (ou activités de commerces)	Tous les codes NAF débutant par 46 et 47 (hors 47.75Z)	
Autres	Tous les autres codes NAF	

Codes NAF relevant des classes 1 et 2 (cf pages 6 et 7) _____

Classe	Code NAF	Nom de la typologie NAF
1	10.71C	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie
	10.71D	Pâtisserie
	18.12Z	Autre imprimerie (labeur)
	23.12Z	Façonnage et transformation du verre plat
	46.61Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel agricole
	47.22Z	Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
	47.23Z	Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
	47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
	47.74Z	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
	47.78B	Commerces de détail de charbons et combustibles
	66.21Z	Évaluation des risques et dommages
	68.10Z	Activités des marchands de biens immobiliers
	68.31Z	Agences immobilières
	69.10Z	Activités juridiques
	71.11Z	Activités d'architecture
	75.00Z	Activités vétérinaires
	77.32Z	Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
	81.10Z	Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
	81.29A	Désinfection, désinsectisation, dératisation
	82.91Z	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle
	86.21Z	Activité des médecins généralistes
	86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
	86.22B	Activités chirurgicales
	86.22C	Autres activités des médecins spécialistes
	86.23Z	Pratique dentaire
	86.90B	Laboratoires d'analyses médicales
	96.02A	Coiffure
	96.02B	Soins de beauté
	96.03Z	Services funéraires

Classe	Code NAF	Nom de la typologie NAF
2	10.13B	Charcuterie
	10.52Z	Fabrication de glaces et sorbets
	10.82Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie
	18.13Z	Activités de pré-presse
	32.50A	Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire
	33.20B	Installation de machines et équipements mécaniques
	41.10A	Promotion immobilière de logements
	41.10B	Promotion immobilière de bureaux
	41.10C	Promotion immobilière d'autres bâtiments
	46.38A	Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques
	46.63Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil
	46.71Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de combustibles et de produits annexes
	47.24Z	Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
	47.51Z	Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé
	47.61Z	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé
	47.71Z	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé
	47.76Z	Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé
	49.39C	Téléphériques et remontées mécaniques
	68.32A	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
	68.32B	Supports juridiques de gestion de patrimoine immobilier
	82.20Z	Activités de centres d'appels
	96.04Z	Entretien corporel