



# PANORAMA

## PROMOTION IMMOBILIÈRE

# 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 PROMOTION IMMOBILIÈRE

## LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche professionnelle de la Promotion immobilière regroupe les entreprises dont l'activité principale est la réalisation d'opérations immobilières :

- de logements,
- de résidences de tourisme et des constructions destinées aux loisirs,
- de résidences avec services et/ou exploitation,
- de bureaux, de locaux commerciaux et industriels en immobilier d'entreprise,
- d'opérations d'aménagement et de lotissement,
- et le support juridique de programmes de promotion immobilière.

Les logements représentent environ la majorité de la production des promoteurs et les immeubles collectifs représentent l'essentiel de ces logements. Les programmes immobiliers sont des programmes de construction neuve et/ou de rénovation. À noter que les organismes d'HLM ne sont pas inclus dans le périmètre de la branche professionnelle de la Promotion immobilière.

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

*Article 1<sup>er</sup> - La présente convention nationale règle les rapports entre les employeurs et les employés des entreprises assurant principalement une activité de promotion immobilière.*

*Sont considérées comme entreprises de promotion immobilière pour la présente convention les entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à la disposition des usagers de programmes de construction (ces entreprises sont en principe référencées, dans le cadre de la nomenclature d'activités française, NAF, sous les codes 70-1 A, ou 70-1 B, ou 70-1 C, ou 70-1 D). Sont également visées par la présente convention les entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs et qui sont classées en principe au code 70-01 C).*

*Sont exclus du champ d'application de la présente convention les organismes d'HLM.*

*La présente convention s'applique sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer même si l'entreprise est domiciliée en dehors de ce champ territorial.*

Dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) en vigueur, les codes NAF 701A, 701B, 701C et 701D sont devenus les codes 4110A, 4110B, 4110C et 4110D.

# CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES<sup>1</sup>

**3 814**



ÉTABLISSEMENTS  
EMPLOYEURS<sup>1</sup>

**5 519**



SALARIÉS<sup>1</sup>

**30 432**



ALTERNANTS<sup>2</sup>

**1 903**

DÉVELOPPEMENT  
DES  
COMPÉTENCES<sup>3</sup>

**2 315**

<sup>1</sup> Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opco EP. 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> 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

**87%** dans la branche\* pour **94%** tous secteurs d'activité confondus\*\*



## LES SALARIÉS DES TPE

**35%** dans la branche pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## RÉGION DES SALARIÉS

**32%** en Ile-de-France pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## LES FEMMES

**48%** dans la branche pour **49%** tous secteurs d'activité confondus



## LES TEMPS PARTIELS

**6%** dans la branche pour **16%** tous secteurs d'activité confondus



## LES CDI

**90%** dans la branche pour **68%** tous secteurs d'activité confondus



## LES MOINS DE 30 ANS

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



## LES 55 ANS ET PLUS

**13%** dans la branche pour **18%** tous secteurs d'activité confondus



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

**150%** dans la branche pour **109%** tous secteurs d'activité confondus

Précision méthodologique : La branche professionnelle de la promotion immobilière sera comparée dans ce document aux activités Commerces et services pour les entreprises selon la répartition des branches professionnelles d'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 DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## UNE CONJONCTURE ÉCONOMIQUE DÉFAVORABLE ACTUELLEMENT

Après des années de croissance économique, la branche professionnelle de la Promotion immobilière est confrontée à une crise économique d'ampleur. Elle évolue dans un contexte plus contraint du fait d'une forte hausse de l'inflation, de la hausse des taux d'intérêt sur les crédits immobiliers depuis début 2022 et les restrictions d'accès au crédit immobilier. Dans le neuf, les mises en chantier comme la commercialisation des logements atteignent des niveaux historiquement bas en 2023. Au troisième trimestre, le nombre de logements autorisés s'est établi à un niveau inférieur de 22 % à sa moyenne des cinq dernières années.

Cette conjoncture conduit les entreprises de la branche à repenser certaines de leurs activités et à réfléchir à l'évolution de leur modèle économique notamment en se concentrant sur la rénovation – réhabilitation de bâtiments existants et/ou la construction modulaire, des technologies innovantes comme le BIM et des matériaux durables, explorer de nouveaux modèles de financement.

## DES ENJEUX ÉCOLOGIQUES ET ÉNERGÉTIQUES FORTS POUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La réglementation environnementale française fait peser des exigences lourdes sur les entreprises de promotion immobilière en matière d'écologie et de transition énergétiques. La production de matériaux de construction étant particulièrement énergivore, l'augmentation du prix de l'énergie impacte fortement les coûts d'approvisionnement des professionnels de la branche professionnelle. En outre, les nouvelles normes de construction visant une meilleure performance énergétique des bâtiments et l'utilisation de matériaux moins impactants sont souvent plus coûteux en l'absence de filière de production de masse structurée. Enfin, la réglementation tend à limiter l'étalement urbain notamment dans les zones naturelles sensibles, les zones littorales et les zones inondables, réduisant ainsi l'offre de fonciers disponibles, facteur de hausse des coûts.





## UNE REFLEXION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE AUTOURS DE SES ACTIVITES

Néanmoins, on constate une demande grandissante pour les constructions écoresponsables et pour de la rénovation ainsi qu'un intérêt plus fort pour la construction à haute performance énergétique dans un contexte d'inflation énergétique. De nombreuses opportunités aux vertus économiques et écologiques existent et sont en cours d'appropriation par les acteurs. Cela recouvre les innovations de process (industrialisation des processus de production de constructions modulaires et durables), de produits (béton décarboné, etc.), et de revalorisation des déchets de chantier, de dépollution et de préservation de la biodiversité.



# PÉRIMÈTRE PROMOTION IMMOBILIÈRE

Répartition des établissements et des salariés selon les principaux codes de la nomenclature d'activités française (NAF) identifiés dans la Convention Collective de la branche professionnelle.

	% POIDS DE LA BRANCHE DANS LA NAF EN 2020 <sup>1</sup>		% POIDS DE LA NAF DANS LA BRANCHE EN 2020 <sup>2</sup>	
	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS
<b>Promotion immobilière de logements (4110A)</b>	72%	72%	46%	46%
<b>Promotion immobilière de bureaux (4110B)</b>	76%	61%	1%	3%
<b>Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C)</b>	64%	42%	6%	4%
<b>Supports juridiques de programmes (4110D)</b>	40%	80%	3%	5%

Note de lecture : <sup>1</sup>Les établissements employeurs et les salariés de la branche professionnelle représentent respectivement 72 % et 72 % du code NAF 4110A – Promotion immobilière de logements. <sup>2</sup>Ce code NAF concentre 46 % des établissements employeurs et 46 % des salariés au sein de la branche professionnelle.

La liste des NAF a été définie à partir des NAF cités dans la CCN de la branche professionnelle et de la table de passage des NAF suite à la révision de 2008.

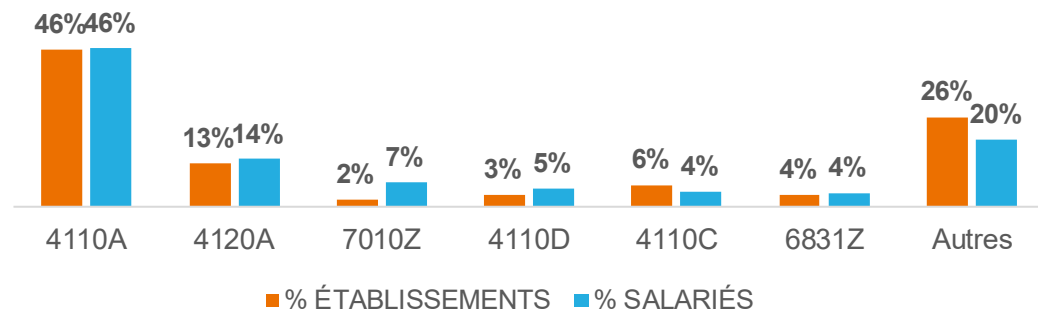
# LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## 46 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur de la promotion immobilière de logements

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

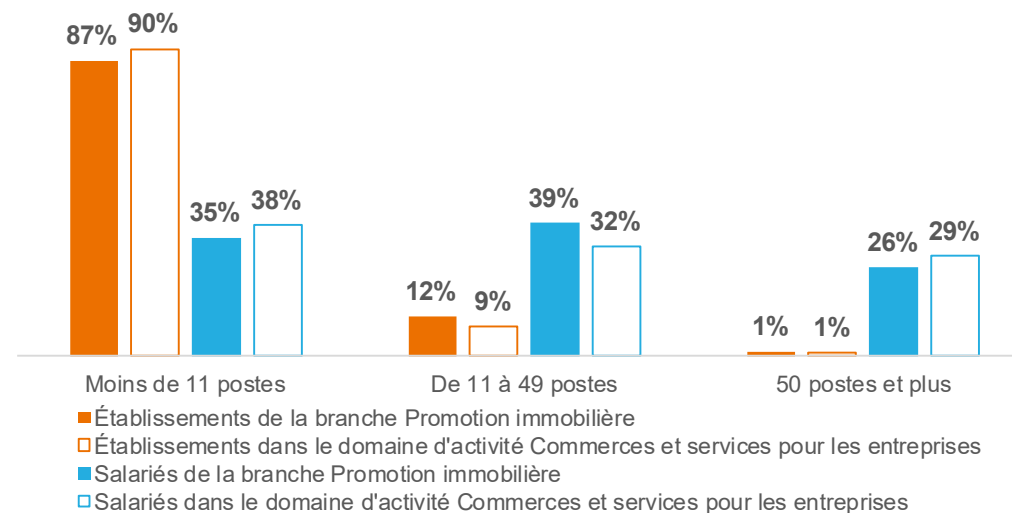
4110A-Promotion immobilière de logements  
4120A-Construction de maisons individuelles  
7010Z-Activités des sièges sociaux  
4110D-Supports juridiques de programmes  
4110C-Promotion immobilière d'autres bâtiments  
6831Z-Agences immobilières



Un peu moins de la moitié (46 %) des salariés se concentrent dans le secteur de la « promotion immobilière de logements ».

## 35 % 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

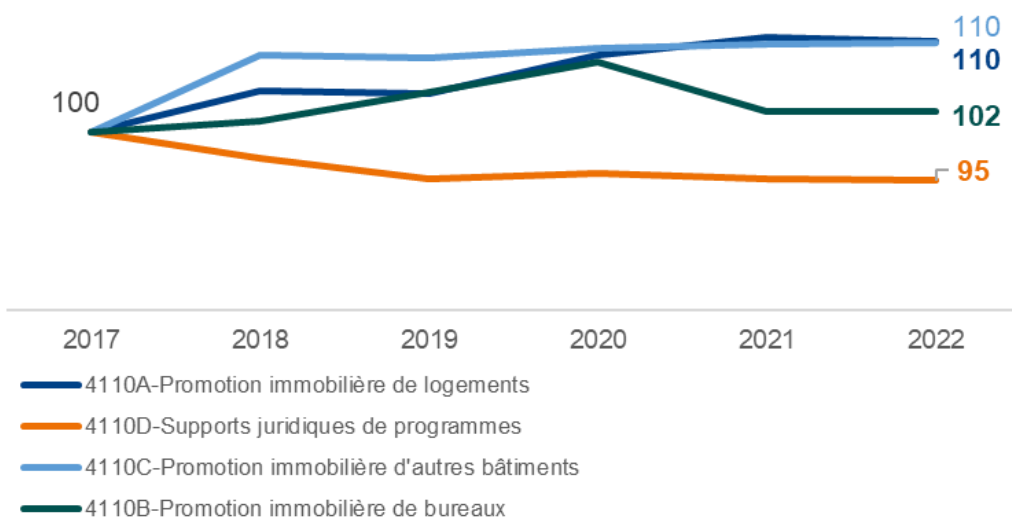


Dans la branche, les établissements de moins de 11 postes représentent près de 9 entreprises sur 10, mais seulement un tiers des salariés. Près de 4 salariés sur 10 évoluent dans des établissements de 11 à 49 postes. A noter que les 1 % d'établissements de 50 postes et plus représentent malgré tout 26 % des salariés de la branche.

# ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE 2017 ET 2022 DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## Entre 2017 et 2022 + 10 % d'établissements des NAF Promotion immobilière de logements (4110A) et Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C)

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

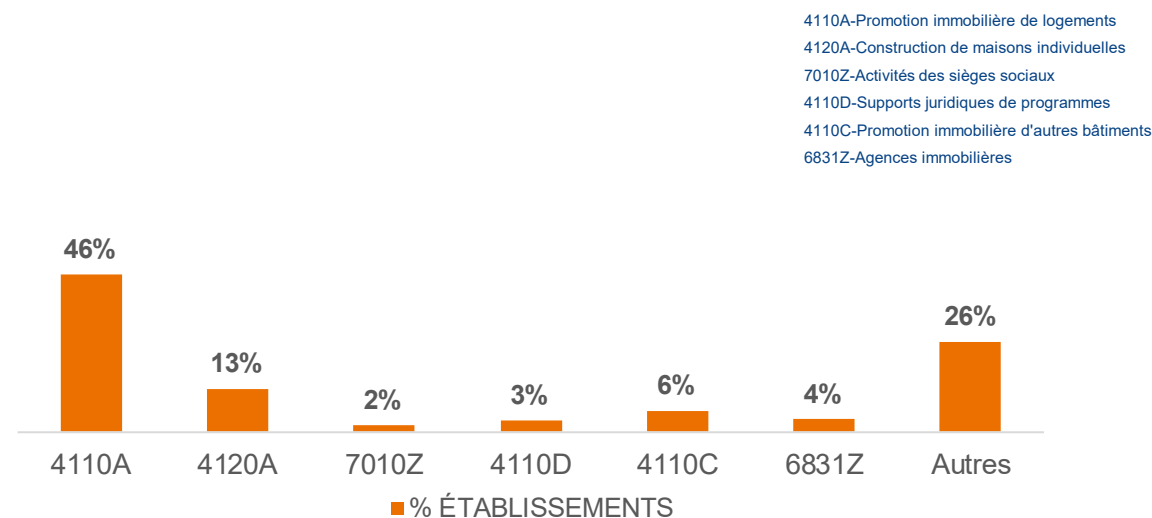


Entre 2017 et 2022, les NAF Promotion immobilière de logements (4110A) et Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C) ont connu une augmentation de 10 % de leurs établissements. Cette progression a été plus marquée dans les années précédentes la crise sanitaire de 2020 que lors des années qui ont suivies. À noter que les difficultés économiques auxquelles les entreprises de la branche professionnelle font face depuis mi-2022 ne devraient être visibles dans les statistiques nationales qu'à partir des données 2023.

Le secteur de la Promotion immobilière de logements (4110A) concentre 46 % des établissements de la branche professionnelle et celui de la Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C) 6 %.

## La NAF Promotion immobilière de logements (4110A) représente 46 % des établissements de la branche professionnelle

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

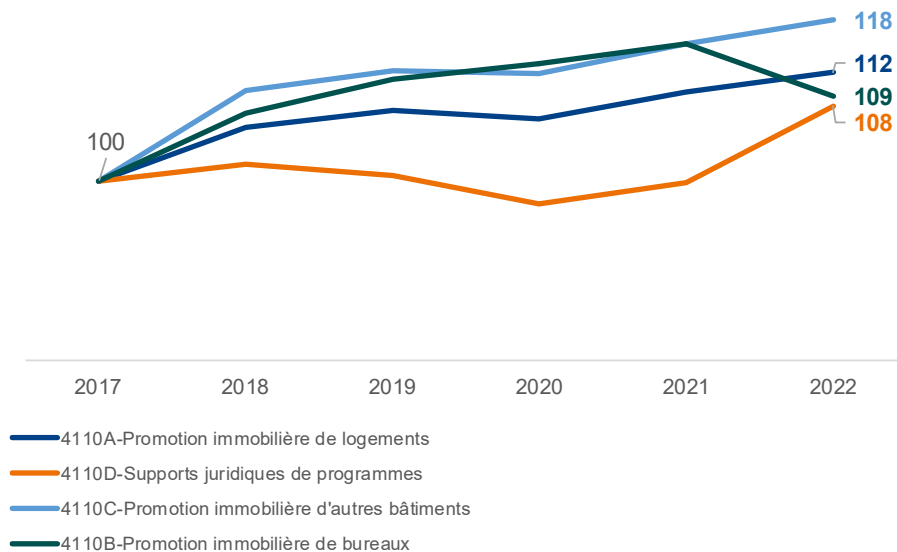


4110A-Promotion immobilière de logements  
4120A-Construction de maisons individuelles  
7010Z-Activités des sièges sociaux  
4110D-Supports juridiques de programmes  
4110C-Promotion immobilière d'autres bâtiments  
6831Z-Agences immobilières

# ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE 2017 ET 2022 DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## Entre 2017 et 2022 + 18 % des salariés de la NAF Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C)

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

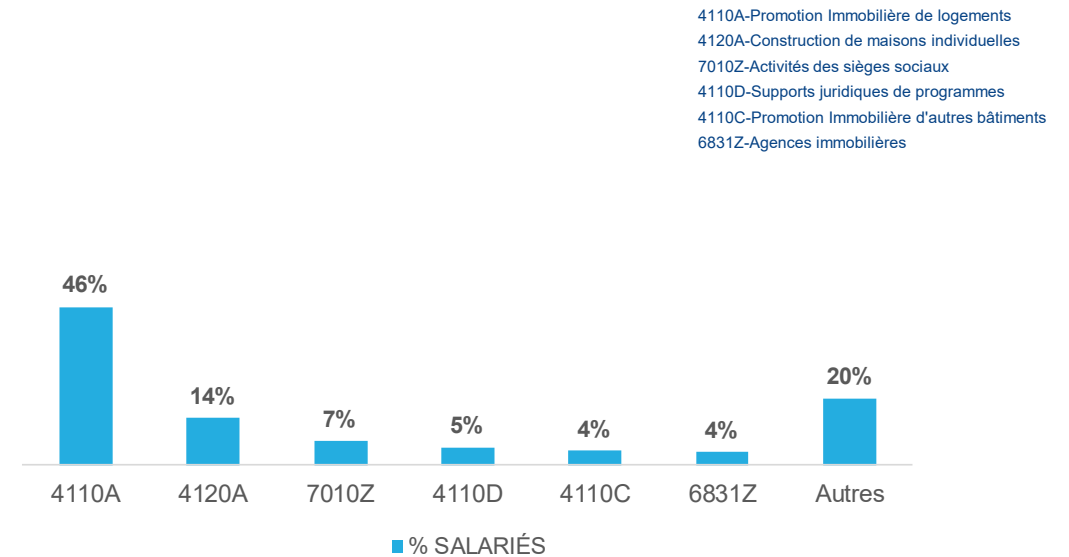


Le secteur de la Promotion immobilière de logements (4110A) qui concentre 46 % des salariés de la branche professionnelle de la Promotion Immobilière a connu entre 2017 et 2022 une augmentation de 12 % de ses salariés. En parallèle, le secteur de la Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C) qui connaît la plus forte évolution des effectifs (+18 points) ne représente que 4 % des salariés de la branche professionnelle.

Pour l'ensemble des secteurs d'activité de la branche professionnelle, on constate une stagnation voir un déclin de l'emploi salarié en 2020 pendant la crise sanitaire.

## La NAF Promotion immobilière de logements (4110A) représente 46 % des salariés de la branche professionnelle

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

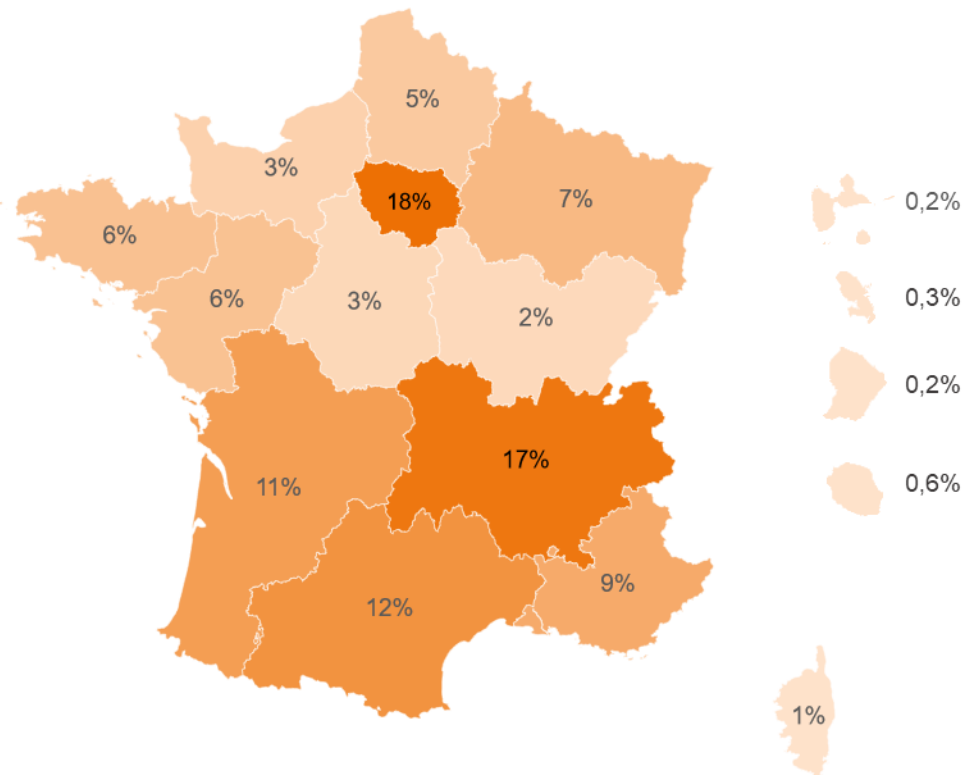


# RÉPARTITION DES SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN RÉGION

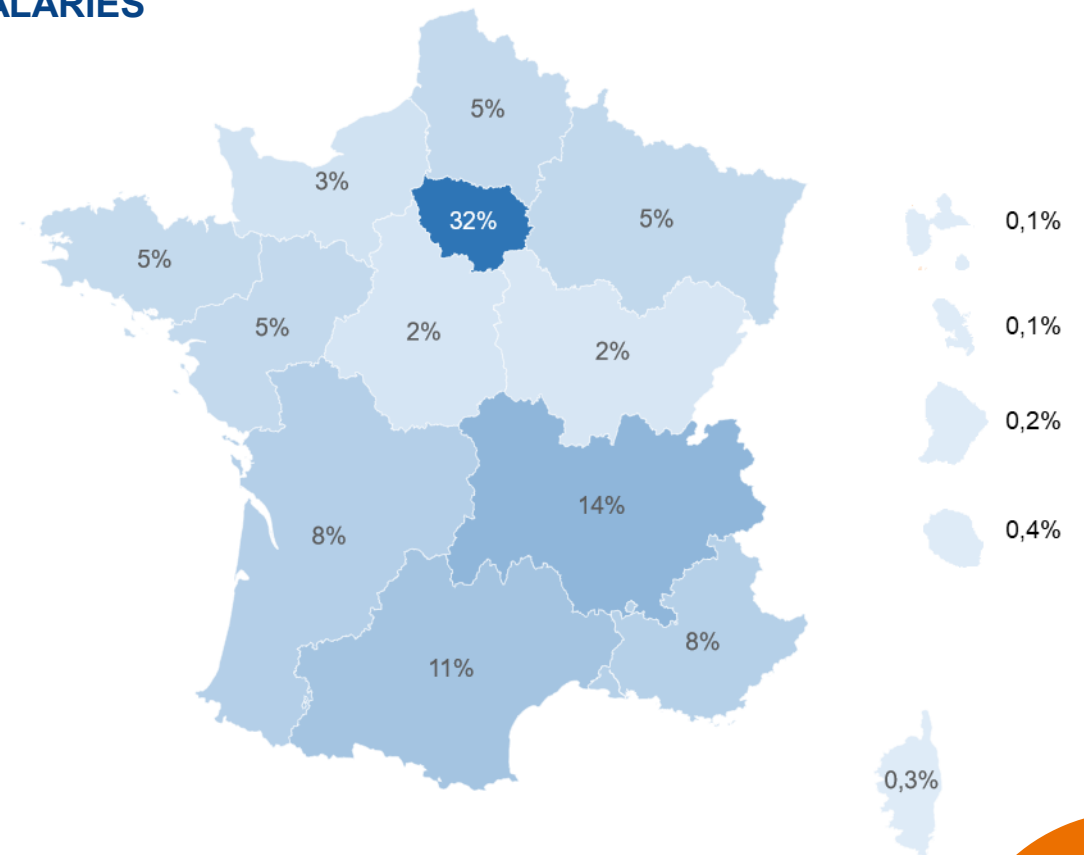
**18 %** des établissements employeurs de la branche professionnelle de la Promotion immobilière se situent en Ile-de-France et **17 %** en Auvergne-Rhône-Alpes. Ils concentrent respectivement **32 %** et **14 %** de l'emploi salarié de la branche.

Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région  
– INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

## ÉTABLISSEMENTS



## SALARIÉS



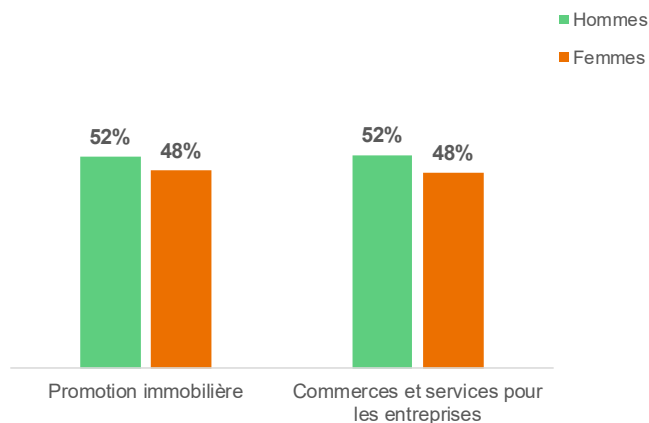
# EMPLOI

---

# LE PROFIL DES SALARIÉS<sup>1</sup>

## 48 % des salarié(e)s sont des femmes

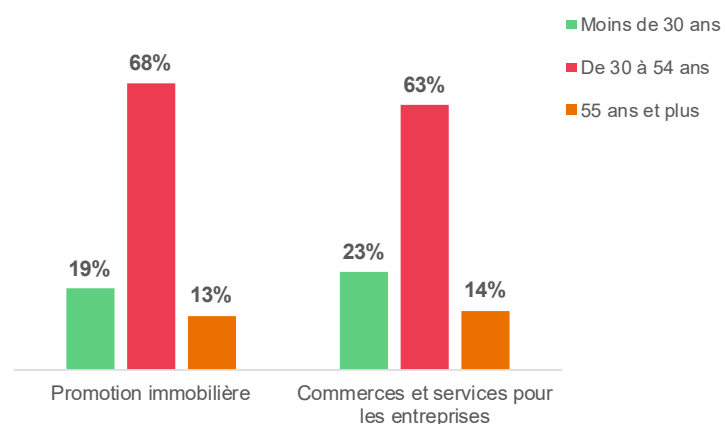
Répartition des salariés selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Dans la branche professionnelle de la Promotion immobilière les femmes représentent un peu moins de la moitié des salariés (48 %), tout comme dans les activités Commerces et services pour les entreprises.

## 19 % sont âgés de moins de 30 ans

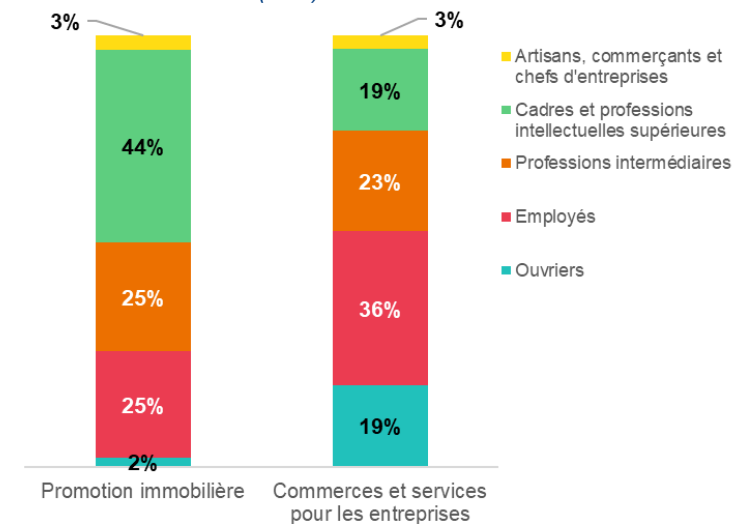
Répartition des salariés selon l'âge  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La part des moins de 30 ans est légèrement inférieure dans la branche professionnelle qu'en moyenne dans les activités de Commerces et services pour les entreprises (19 % vs 23 %). La part des salariés âgés de 30 à 54 ans est naturellement la plus importante (68 % vs 63 %).

## 44 % des salariés appartiennent à la PCS<sup>1</sup> Cadres et professions intellectuelles supérieures

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

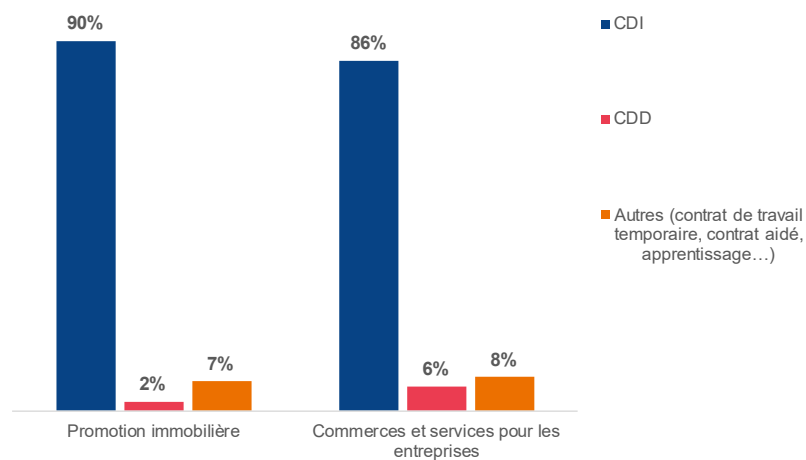


Au sein de la branche professionnelle, les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 44 % des salariés, ce qui plus du double du poids de cette PCS au sein des activités de Commerces et services pour les entreprises (19 %).

# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS<sup>1</sup>

## 90 % des contrats sont des CDI

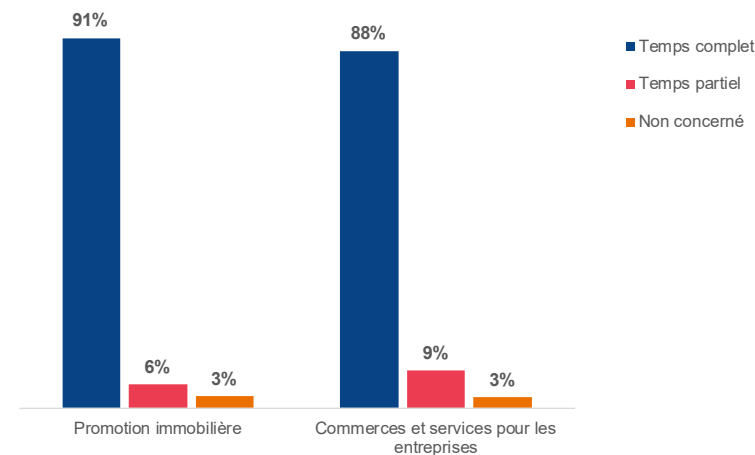
Répartition des salariés par type de contrat  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La quasi-totalité des salariés au sein des établissements relevant de la branche professionnelle de la Promotion Immobilière occupe des emplois stables : 90 % ont un CDI, seulement 2 % ont un CDD et 7 % un autre type de contrat. Cette répartition est proche de la moyenne des activités de Commerces et services pour les entreprises : 86 % de CDI et 6 % de CDD.

## 91 % des contrats sont à temps complet

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



Plus de 9 salariés sur 10 de la branche professionnelle de la Promotion Immobilière travaillent à temps complet. Ce niveau de temps complet est légèrement supérieur (+3 points) à celui des contrats parmi les activités de Commerces et services pour les entreprises.

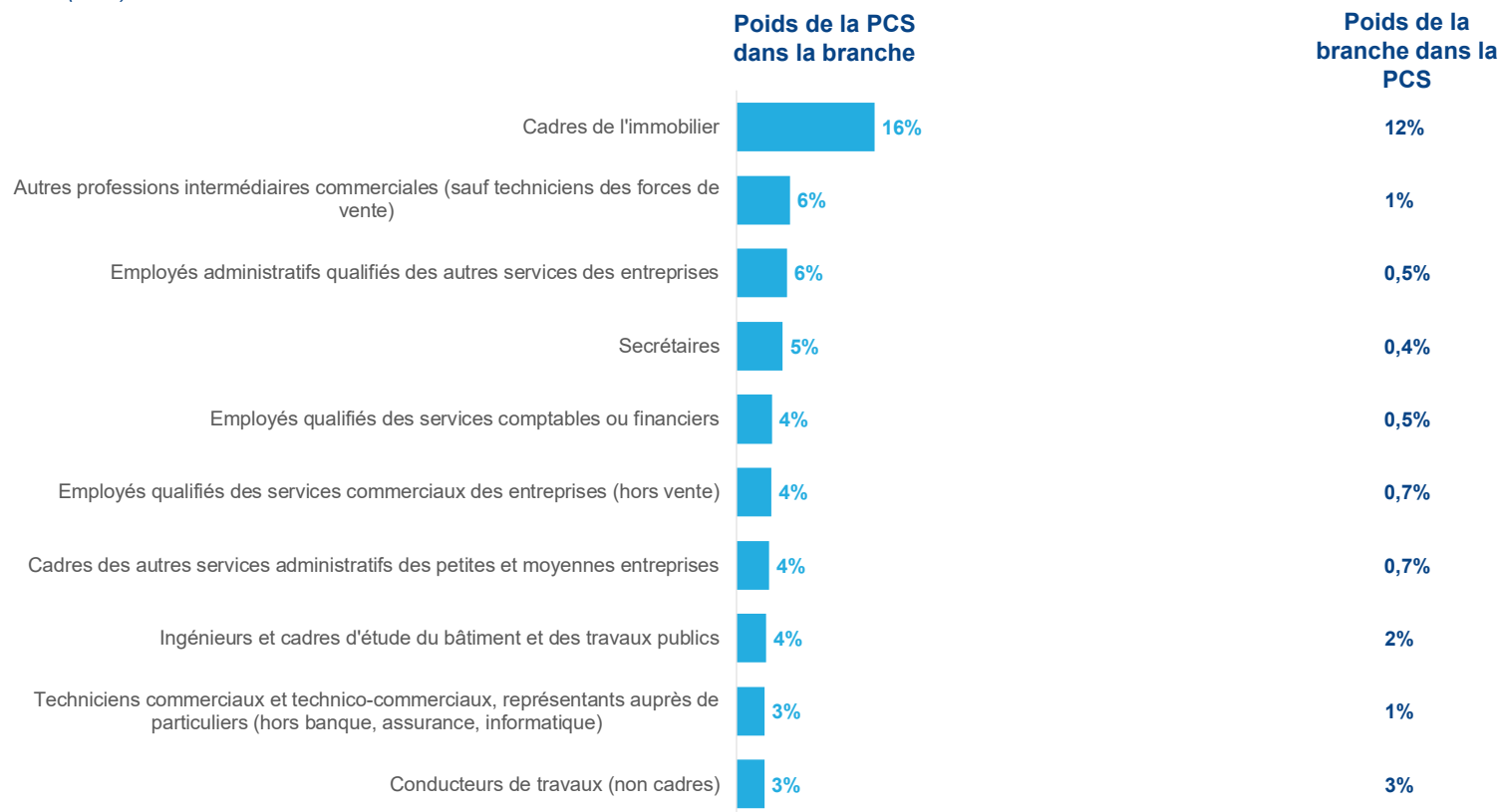


# LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**16 % des salariés de la branche exercent la PCS détaillée<sup>1</sup> de cadres de l'immobilier.**

Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les cadres de l'immobilier représentent 16 % des salariés de la branche professionnelle de la Promotion immobilière. Le poids de la branche dans cette PCS détaillée<sup>1</sup> est de 12 %.

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

## 101 accidents de travail recensés en 2021 dans le secteur de la promotion immobilière de logements (4110A).

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

	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>
Promotion immobilière de logements (4110A)	72 %	50	101	9
Promotion immobilière de bureaux (4110B)	61 %	2	1	0
Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C)	42 %	8	11	5
Supports juridiques de programmes (4110D)	80 %	11	21	6

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 CONDITIONS DE L'EMPLOI

**44 % des salariés de la branche professionnelle sont des Cadres, parmi eux 39 % sont des femmes. Le salaire mensuel net moyen (en ETP) s'élève à 3 960 €. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -31 %\*.**

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>

	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%	Non communiqué	2 090 €	-11%
Employés	25%	77%	2 370 €	-17%
Professions intermédiaires	25%	44%	3 110 €	-12%
Cadres	44%	39%	5 130 €	-25%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>48%</b>	<b>3 960 €</b>	<b>-31%</b>

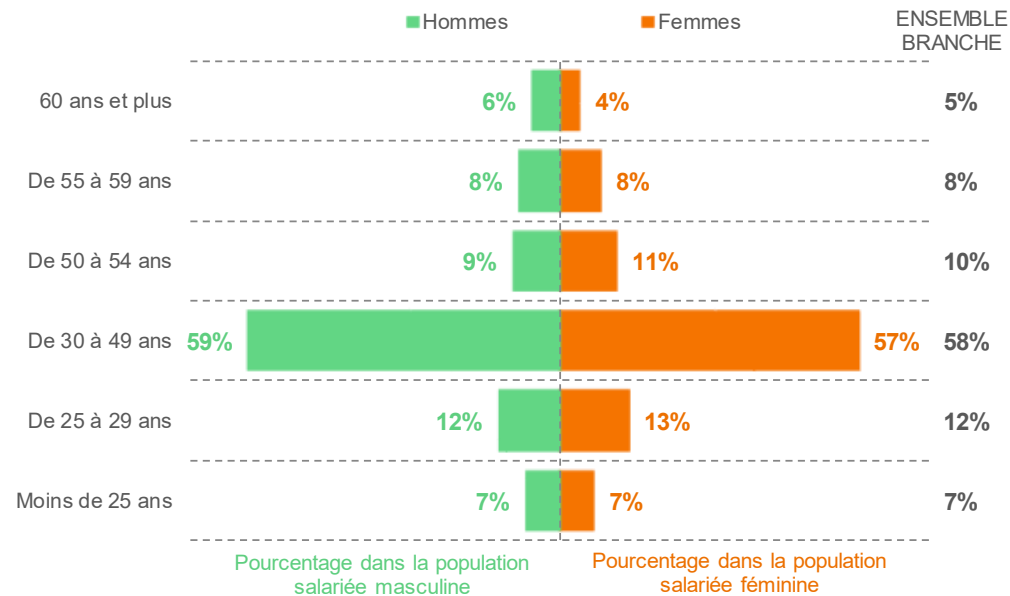
En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 3 960 euros. Néanmoins, pour 44 % des salariés de la branche, qui appartiennent de la PCS Cadres, ce salaire moyen est de 5 130 euros. Par ailleurs, alors que la part de femmes et d'hommes est quasiment identique (48 % vs. 52 % de la population salariée), un écart de salaire important persiste (- 31%) et ces écarts sont plus significatifs dans les PCS supérieures que dans les PCS inférieures.

\* L'écart salarial global de -31 % peut surprendre au vu des écarts plus faibles pour chaque PCS (ouvriers -11 %, employés -17 %, professions intermédiaires - 12 %, cadres -25 %). Cette situation résulte des écarts dans la répartition des salariés par PCS selon le genre, notamment les cadres avec un écart salarial plus élevé et une forte proportion d'hommes (61 % d'hommes chez les cadres contre 52 % en moyenne), ce qui amplifie l'écart global. Ainsi, la moyenne générale reflète surtout une disproportion dans la répartition des salariés par PCS, avec une plus forte part de femmes dans les catégories moins bien rémunérées.

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

## 58 % des salariés de la branche sont âgés entre 30 et 49 ans

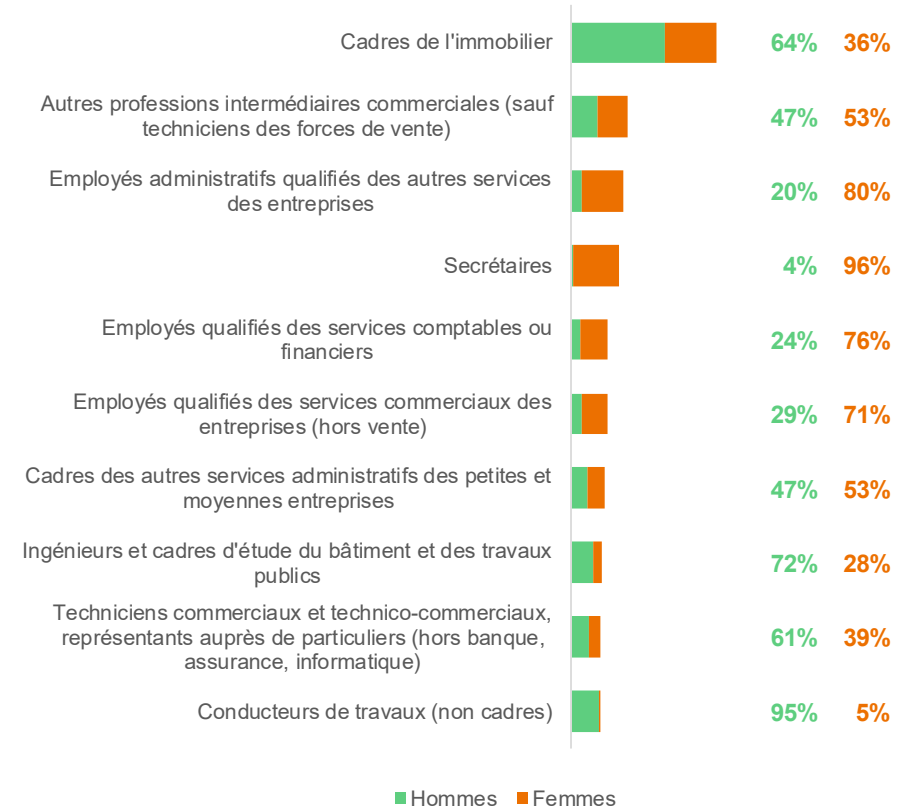
Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Plus de la moitié des salariés de la branche professionnelle de la Promotion Immobilière sont âgés entre 30 et 49 ans. Il n'y a pas de différence significative entre la pyramide des âges des femmes et des hommes salariés de la branche.

## 64 % des cadres de l'immobilier de la branche sont des hommes

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.



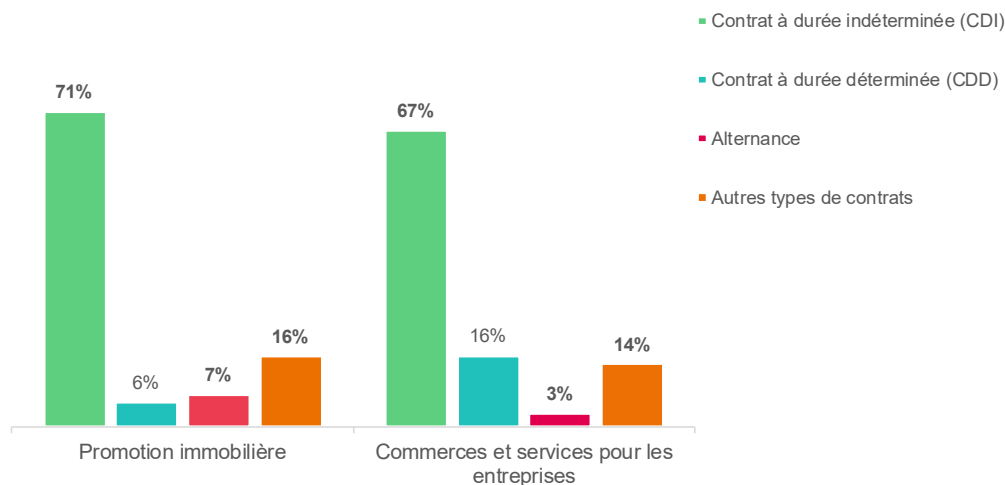
# PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

---

# TYPE DE CONTRAT

## 71 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée

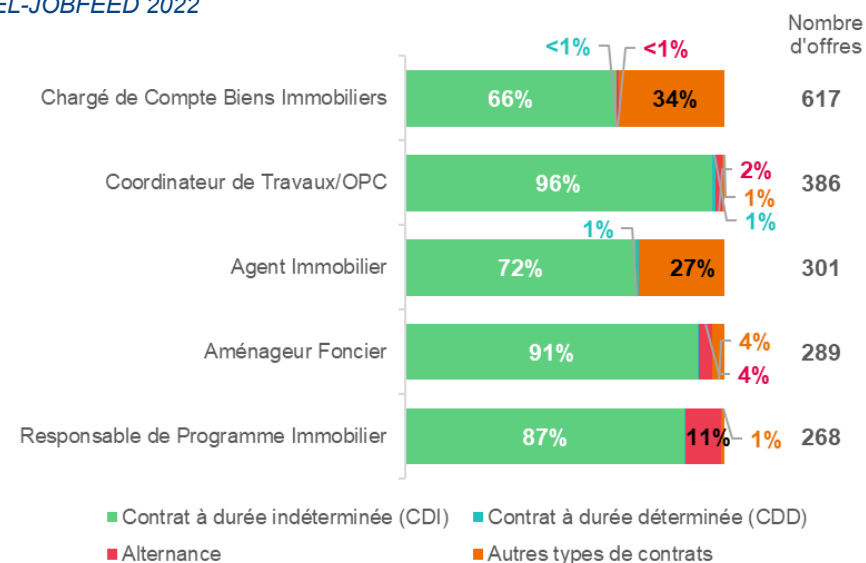
Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Plus de 7 offres d'emploi proposées sur 10 par les entreprises de la branche correspondent à des emplois stables (71 % de CDI). Ce niveau est supérieur à la moyenne des offres d'emploi proposées par les activités de Commerces et services pour les entreprises (67 %).

## 68 % des offres de « chargé de compte biens immobiliers » portent sur des contrats à durée indéterminée

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

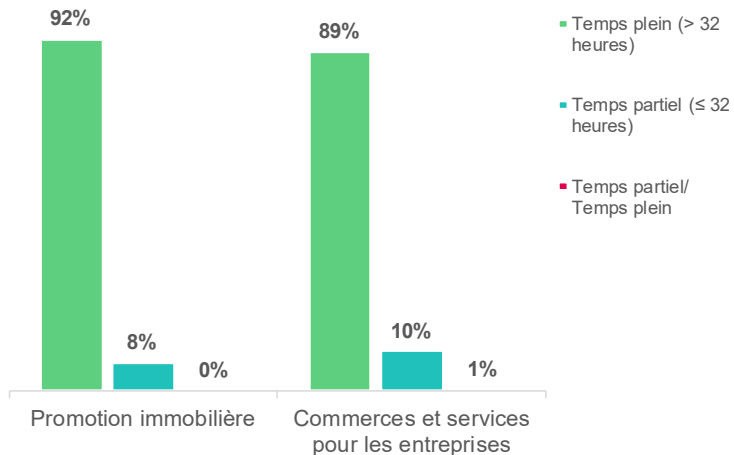


Si la majorité des offres d'emploi proposées portent sur des CDI, on observe des écarts importants selon les principaux métiers. 96 % des offres d'emploi « coordinateur de travaux/OPC » et 91 % pour « aménageur foncier » sont pour des CDI contre seulement 66 % pour les offres de « chargé de compte biens immobiliers ».

# TEMPS DE TRAVAIL

## 92 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

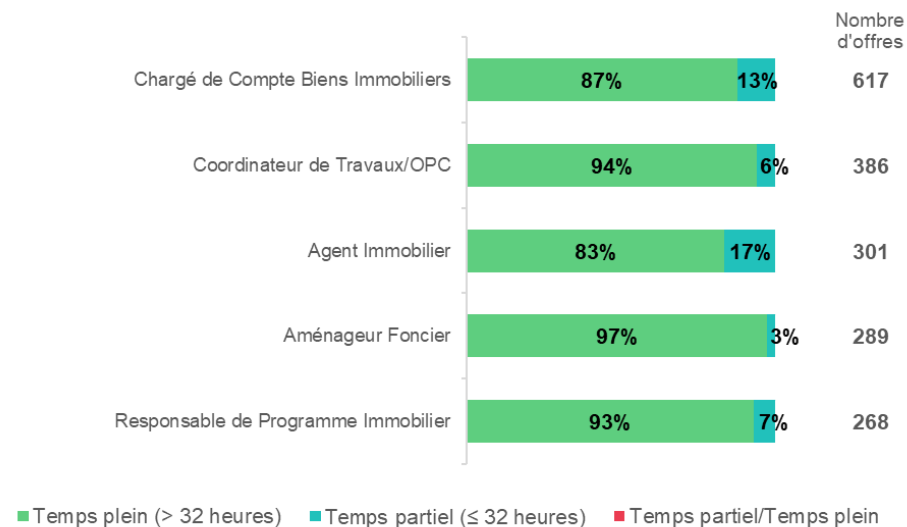
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



La part des offres d'emplois à temps plein dans la branche professionnelle de Promotion immobilière (92 %) est légèrement supérieure à la moyenne des activités de Commerces et services pour les entreprises (89 %).

## Des offres principalement à temps plein pour les principaux métiers

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



Pour les principaux métiers de la branche professionnelle de la Promotion immobilière, les offres d'emplois sont presque exclusivement des offres à temps plein.

# PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**617 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier de chargé de compte biens immobiliers dans les 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
<b>Chargé de Compte Biens Immobiliers</b>	<b>617</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vente</li> <li>- Génération de Leads</li> <li>- Gestion de la Relation Client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Motivation Personnelle</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> </ul>	Non renseigné	35 000 - 80 000
<b>Coordinateur de Travaux/OPC</b>	<b>386</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de Travaux et Gestion de Chantier</li> <li>- Travaux Publics</li> <li>- Chantier Maisons Individuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Motivation Personnelle</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> </ul>	Bac+2	28 000 - 41 000
<b>Agent Immobilier</b>	<b>301</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vente</li> <li>- Génération de Leads</li> <li>- Gestion de la Relation Client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Motivation Personnelle</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> </ul>	Non renseigné	47 000 - 91 000
<b>Aménageur Foncier</b>	<b>289</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Immobilier</li> <li>- Négociation</li> <li>- Gestion Immobilière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Motivation Personnelle</li> <li>- Persévérance</li> </ul>	Bac+2	53 000 - 64 000
<b>Responsable de Programme Immobilier</b>	<b>268</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Immobilier</li> <li>- Justice</li> <li>- Gestion Financière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Esprit d'Équipe</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> </ul>	Bac+2	48 000 - 64 000



# PROXIMITÉ ET ALTERNANCE

---

# LES CONTRATS D'ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

## 1 % des contrats en alternance au sein d'Opco EP concernent la branche

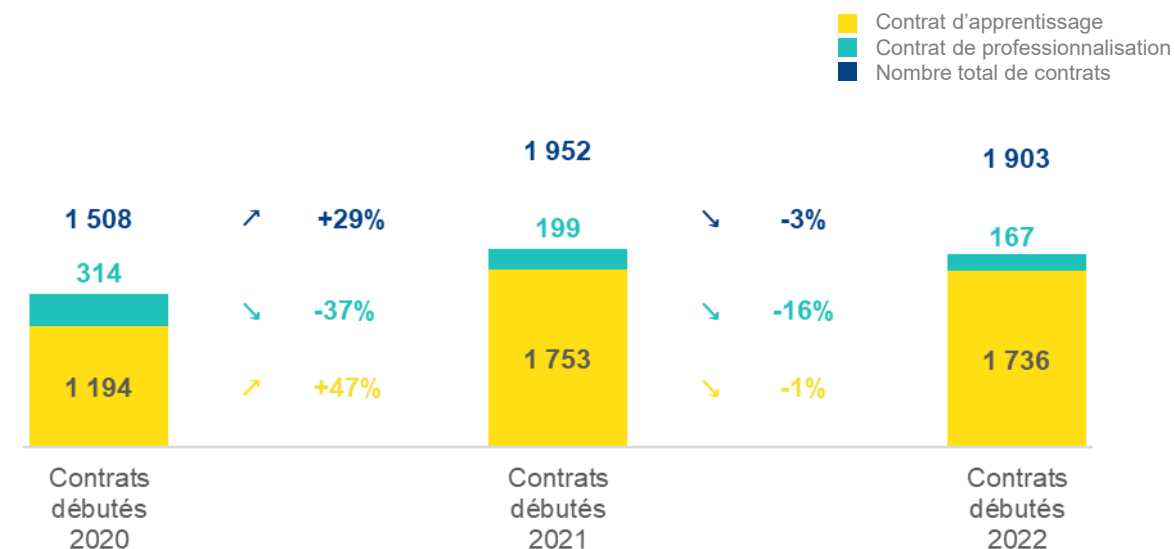
Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP  
– Opco EP 2022



1 % des contrats d'alternance débutés en 2022 dans des entreprises relevant du champ d'Opco EP concernaient des entreprises de la branche professionnelle de Promotion immobilière.

## -3 % 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



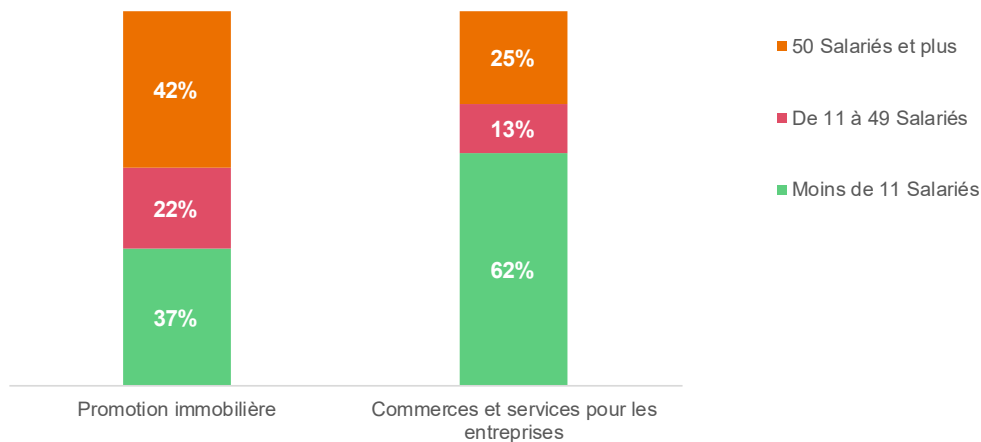
Les contrats en alternance au sein de la branche de la Promotion immobilière ont fortement augmenté entre 2020 et 2021 (+29 %), et ont ensuite légèrement diminué entre 2021 et 2022 (-3 %).

Précisément, en 2022, 1 903 contrats d'alternance ont débuté au sein de la branche. Parmi ces contrats, 1 736 étaient des contrats d'apprentissage (soit -1 % par rapport à 2021) et 167 des contrats de professionnalisation (soit -16 % par rapport à 2021).

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

## 42 % des contrats sont signés avec des entreprises de 50 salariés et plus

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

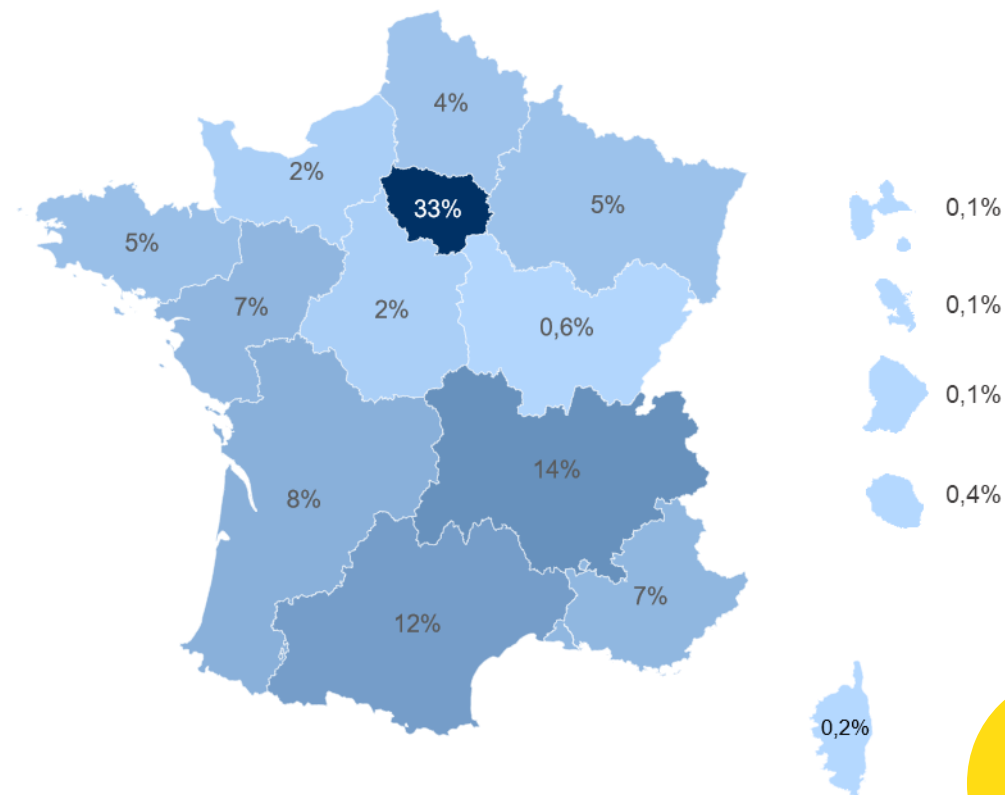


Dans la branche, 4 contrats d'alternance sur 10 ont débuté dans des entreprises de 50 salariés et plus. Une sur-représentation importante par rapport aux activités de Commerces et services pour les entreprises (25 %).

A l'inverse, le nombre de contrats conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés y est largement inférieur (37 % contre 62 %).

## 33 % des contrats se concentrent dans la région Île-de-France

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



Un tiers des contrats d'alternance se concentrent dans la région Île-de-France.

# LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

Le nombre de contrats d’alternance en Île-de-France a augmenté de **13 %** entre 2020 et 2022, cette hausse est le fait d’une augmentation de **35 %** des contrats d’apprentissage alors que les contrats de professionnalisation ont diminué de **49 %** sur la même période.

Répartition des contrats d’alternance selon la région de localisation de l’employeur depuis 2020 avec les évolutions  
– Opcop EP 2022

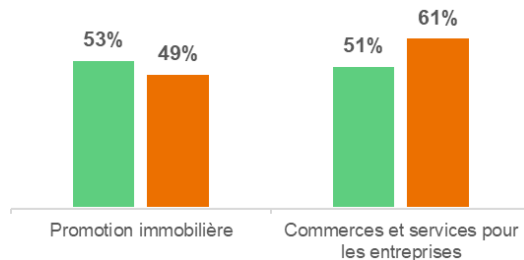
	2020			2021			2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats
AUVERGNE-RHONE-ALPES	193	22	215	248	8	256	258	13	271	+34%	-41%	+26%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	13	3	16	12	2	14	11	0	11	-15%	-100%	-31%
BRETAGNE	36	5	41	80	9	89	90	6	96	+150%	+20%	+134%
CENTRE-VAL DE LOIRE	33	2	35	47	3	50	34	4	38	+3%	+100%	+9%
CORSE	1	0	1	3	0	3	4	0	4	+300%		+300%
GRAND EST	84	11	95	95	5	100	82	5	87	-2%	-55%	-8%
GUADELOUPE	1	1	2	0	0	0	1	0	1	+0%	-100%	-50%
GUYANE	0	0	0	2	0	2	2	0	2			
HAUTS DE FRANCE	49	23	72	66	10	76	75	6	81	+53%	-74%	+13%
ILE-DE-FRANCE	412	144	556	640	88	728	556	73	629	+35%	-49%	+13%
LA REUNION	1	1	2	3	1	4	8	0	8	+700%	-100%	+300%
MARTINIQUE	0	1	1	0	0	0	2	0	2		-100%	+100%
NORMANDIE	27	3	30	45	5	50	34	3	37	+26%	+0%	+23%
NOUVELLE-AQUITAINE	85	10	95	111	10	121	142	13	155	+67%	+30%	+63%
OCCITANIE	127	31	158	189	15	204	204	19	223	+61%	-39%	+41%
PAYS DE LA LOIRE	56	44	100	92	26	118	110	20	130	+96%	-55%	+30%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	76	13	89	120	17	137	123	5	128	+62%	-62%	+44%
<b>Total France entière</b>	<b>1 194</b>	<b>314</b>	<b>1 508</b>	<b>1 753</b>	<b>199</b>	<b>1 952</b>	<b>1 736</b>	<b>167</b>	<b>1 903</b>	<b>+45%</b>	<b>-47%</b>	<b>+26%</b>

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

## 53 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

Part des femmes parmi les alternants  
- Opco EP 2022

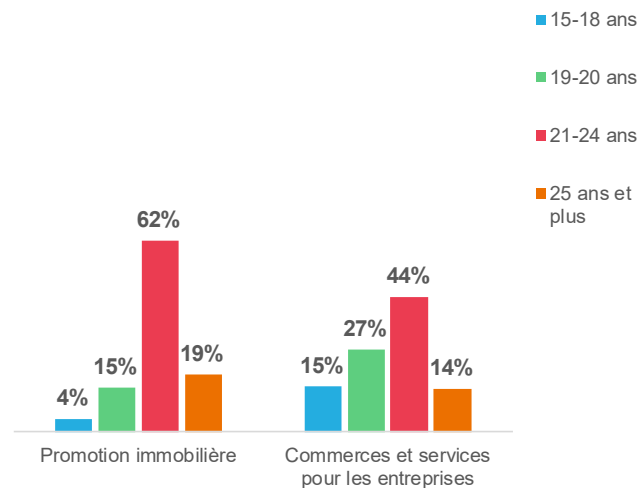
- Femmes signataires de contrats d'apprentissage
- Femmes signataires de contrats de professionnalisation



53 % des signataires de contrats d'apprentissage et 49 % des signataires de contrats de professionnalisation sont des femmes. Pour ce dernier type de contrat, la part des femmes signataires est inférieure (-12 points) par rapport aux activités de Commerces et services pour les entreprises.

## 62 % des alternants sont des alternants ont entre 21 et 24 ans

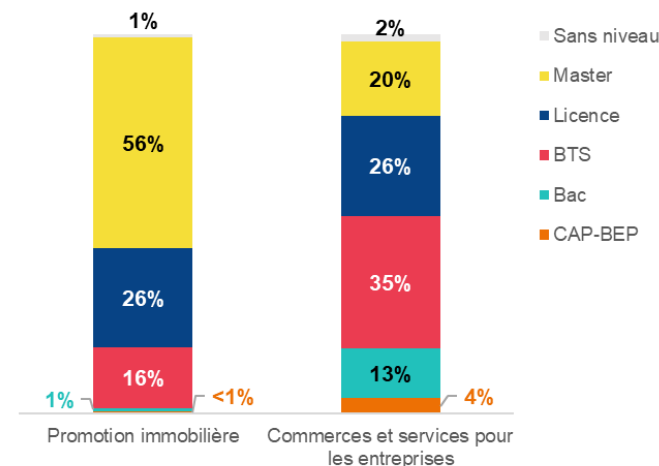
Répartition des alternants selon leur âge  
- Opco EP 2022



62 % des alternants de la branche professionnelle de la Promotion immobilière ont entre 21 et 24 ans, c'est presque vingt points de plus que la part de cette tranche d'âge parmi les alternants des activités de Commerces et services pour les entreprises.

## 56 % préparent un diplôme de niveau Master

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



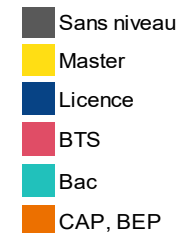
Le profil des diplômes préparés par les alternants de la branche est très différent de ceux des activités Commerces et services pour les entreprises. Plus de la moitié prépare un diplôme de niveau Master (+36 points), un quart un diplôme de niveau Licence (=) et seulement 16 % un BTS (-15 points).

# PRINCIPALES FORMATION PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

La principale formation préparée par les alternants est la formation de **Manager en aménagement et en promotion immobilière**

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

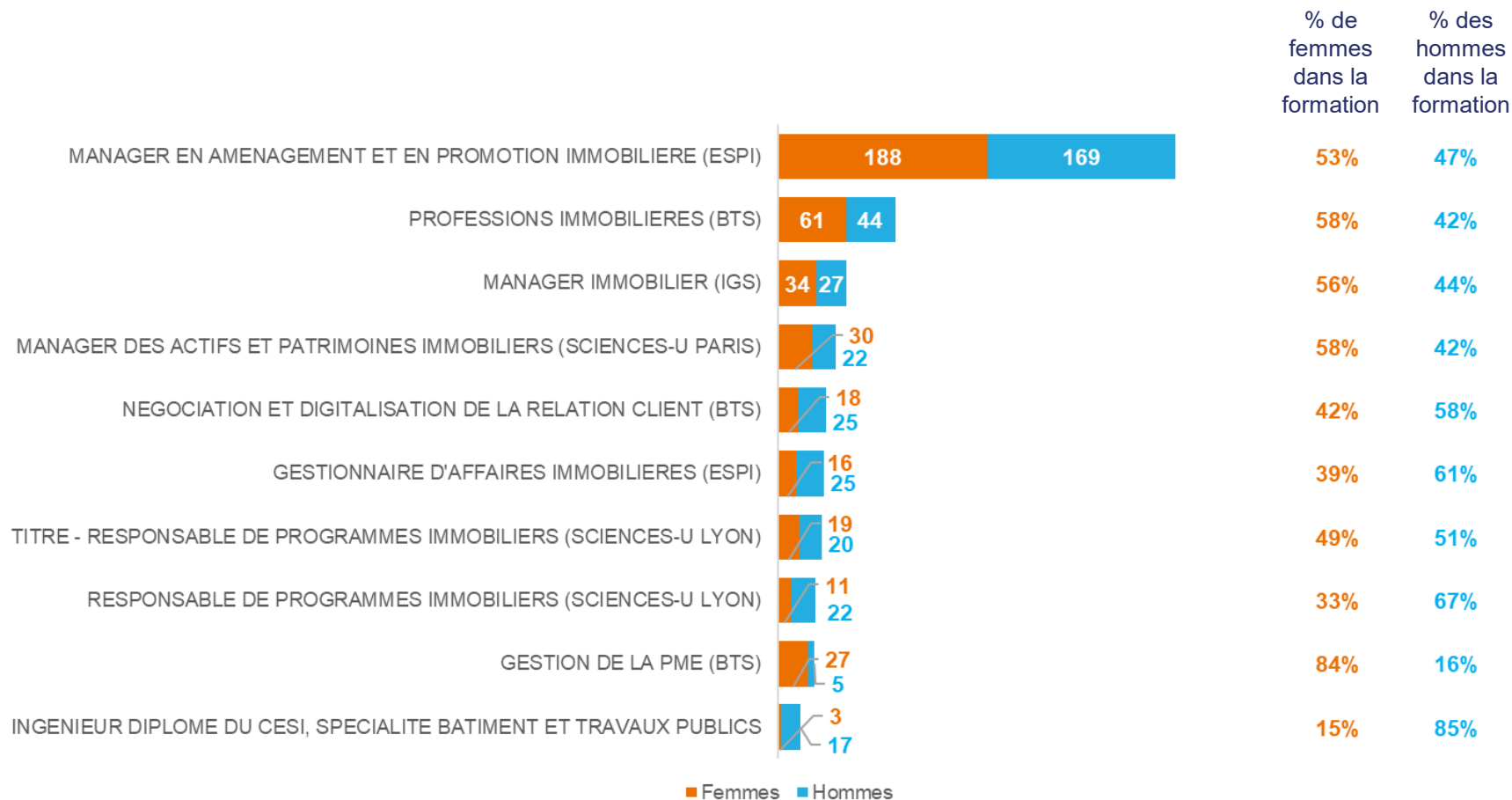
		Évolution 2021/2022	
		En volume	En %
MANAGER EN AMENAGEMENT ET EN PROMOTION IMMOBILIERE (ESPI)	357	+12	+3%
PROFESSIONS IMMOBILIERES (BTS)	105	+1	+1%
MANAGER IMMOBILIER (IGS)	61	+22	+56%
MANAGER DES ACTIFS ET PATRIMOINES IMMOBILIERS (SCIENCES-U PARIS)	52	+15	+41%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	43	-3	-7%
GESTIONNAIRE D'AFFAIRES IMMOBILIERES (ESPI)	41	-9	-18%
TITRE - RESPONSABLE DE PROGRAMMES IMMOBILIERS (SCIENCES-U LYON)	39	+39	Nouveau
RESPONSABLE DE PROGRAMMES IMMOBILIERS (SCIENCES-U LYON)	33	-38	-54%
GESTION DE LA PME (BTS)	32	+3	+10%
INGENIEUR DIPLOME DU CESI, SPECIALITE BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	20	+20	Nouveau
EXPERT EN MANAGEMENT IMMOBILIER ET DU PATRIMOINE (INSEEC)	19	-1	-5%
METIERS DU BTP : BATIMENT ET CONSTRUCTION (LP PAU)	19	-4	-17%
COMPTABILITE ET GESTION (BTS)	18	-4	-18%
RESPONSABLE D'OPERATION IMMOBILIERE (CNAM)	18	+18	Nouveau
METIERS DU BTP : GENIE CIVIL ET CONSTRUCTION (LP MONTPELLIER)	17	-6	-26%



# RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE

## 53 % des alternants de la principale formation sont des femmes

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





# PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

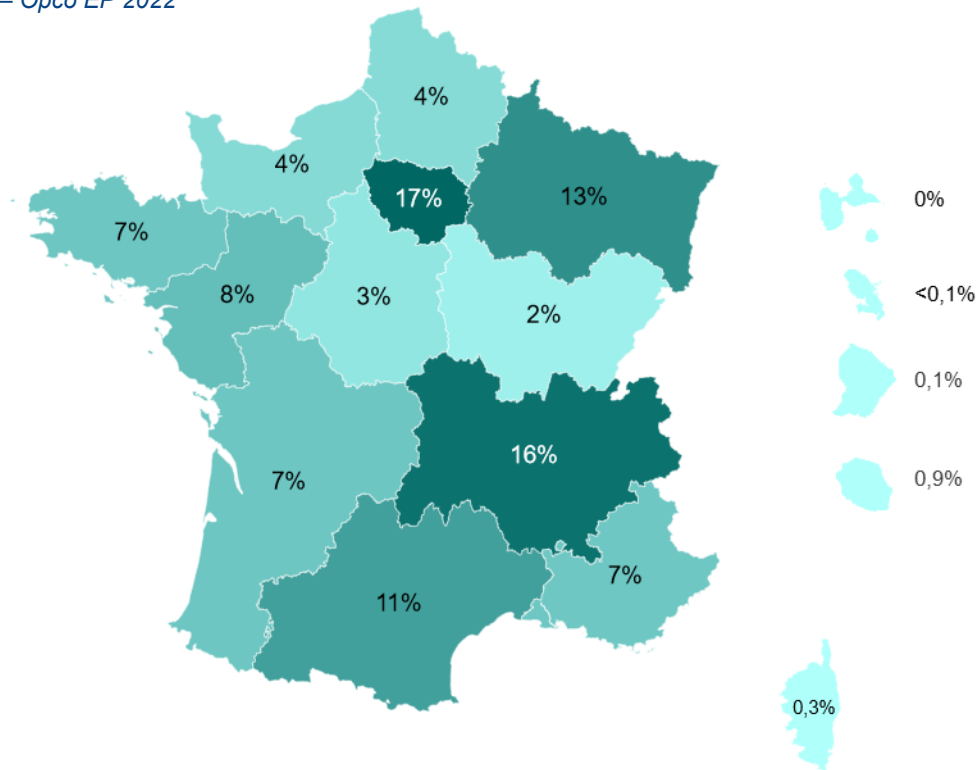
---



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

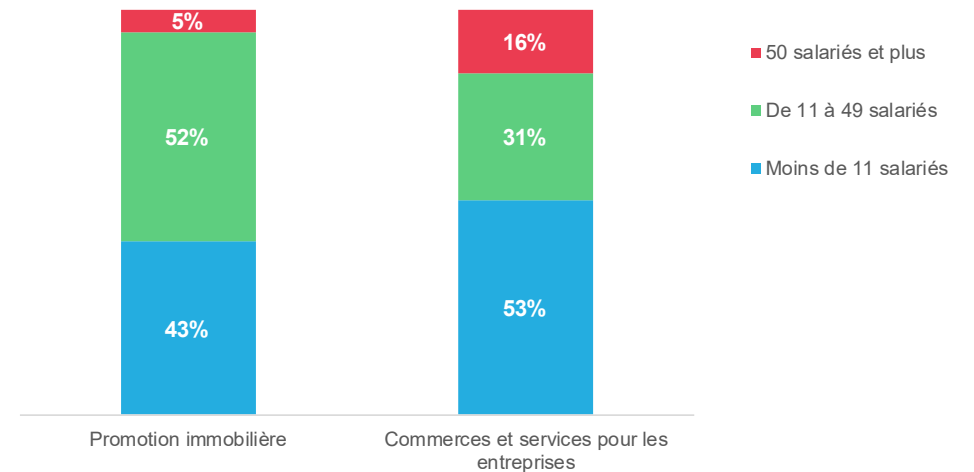
**17 % et 16 % des actions de formation se concentrent respectivement dans les régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes**

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



**52 % se concentrent dans des entreprises de 11 à 49 salariés**

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



En 2022, 2 315 actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) ont été réalisées dans les entreprises de proximité situées dans la branche de Promotion Immobilière. Parmi ces actions, un tiers se concentre dans les régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes. Plus de la moitié des actions de formation ont eu lieu dans des établissements de 11 à 49 salariés. Les actions de formations les plus sollicitées sont : promotion immobilière techniques métiers, promotion immobilière transition écologique, et logiciels professionnels métiers.

<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

## UNE BAISSÉ DE L'ACTIVITÉ

- La période actuelle de baisse de l'activité dans le secteur de la promotion immobilière pourrait constituer, **sous réserve pour les entreprises de disposer des moyens nécessaires (la baisse des fonds mutualisés dédiés au financement de la formation intervenant au plus mauvais moment)**, un moment opportun pour former les salariés. Les formations peuvent être orientées vers des sujets pertinents et d'actualité, tels que les nouvelles réglementations ou la transition écologique et énergétique.
- Cette stratégie permettrait non seulement d'améliorer les compétences et les connaissances des salariés, mais aussi de préparer les entreprises à mieux répondre aux enjeux futurs.

## ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE :

- De nombreuses réglementations en lien avec la transition écologique et énergétique sont rentrées en vigueur ces dernières années, à titre d'exemple la dernière en date concerne le *reporting* extra-financier des entreprises via la transposition de la Directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il existe un réel besoin d'accompagnement des entreprises sur les sujets réglementaires.
- Les besoins de formations en lien avec la transition écologique et énergétique concernent l'ensemble des étapes d'une opération immobilière (recherche de foncier, processus de production, choix des matières premières, revalorisation des déchets de chantier, etc.) et l'ensemble des métiers du secteur (éco-conception, commercialisation, etc.)

## PROMOTION DES ACTIONS D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS :

- Les représentants de la branche professionnelle souhaitent agir sur l'attractivité des métiers et favoriser le recours aux dispositifs d'alternance (site : « Bouge ton avenir » ; Convention Cadre de Coopération 2023).
- La branche professionnelle soutient les actions promouvant les métiers au cœur de son activité (Développeur foncier, Directeur de développement foncier, Responsable de programme, et Responsable technique conception).

# MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

---

# RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

- Analyse des effets de la transition écologique et énergétique pour les entreprises la branche professionnelle de la Promotion immobilière, Opco EP, 2024
- Rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche professionnelle de la Promotion immobilière, Opco EP, 2018
- Actualisation de la cartographie des métiers et des fiches métiers, Opco EP, 2017
- Étude sur l'impact de la digitalisation sur les emplois et les compétences de la promotion immobilière, Opco EP, 2016

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

## Activités libérales

- Avocats (personnel)
- Avocats (salariés)
- Avocats au Conseil d'État 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 par type de contrat / temps de travail	16	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 de la branche par métier (nomenclature PCS)	17	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	18	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code NAF
	Répartition des salariés selon les PCS, le sexe, le salaire moyen et l'écart salarial	19	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	20	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	22	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	23	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	24	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	26	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	27	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	28	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	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 formation préparée	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 femmes/hommes des principales formations	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
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise / la taille de l'entreprise	33	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)