



PANORAMA

POMPES FUNEBRES

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 PROFESSIONNELLE DES POMPES FUNEBRES

LES ACTIVITES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche des Pompes funèbres regroupe les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements d'entreprises exerçant l'activité de services funéraires et/ou de soins au défunt. Différents métiers interviennent à tous les niveaux de l'organisation des obsèques.

Trois grandes filières cohabitent :

- les services funéraires,
- la thanatopraxie
- la marbrerie.

Dans cette branche professionnelle multisectorielle sont regroupés plusieurs types de métiers tels que conseiller funéraire, maître de cérémonie, agent d'exploitation des services funéraires, marbrier funéraire, thanatopracteur.

Champs d'application de la convention collective*

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements d'entreprises exerçant l'activité de pompes funèbres et/ou de soins au défunt.

Ces activités sont répertoriées notamment sous les codes APE 93.OH et 93.OG.

Dans la nomenclature d'activités française (NAF) en vigueur, ces codes APE sont devenus le code APE 9603Z

*Source : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635490

CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES¹

2 429



ÉTABLISSEMENTS
EMPLOYEURS¹

5 935



SALARIÉS¹

21 653



ALTERNANTS²

388

DÉVELOPPEMENT
DES
COMPÉTENCES³

1 288

¹ 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.

² 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.

³ 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

93% dans la branche*
pour **94%** tous secteurs d'activité confondus**



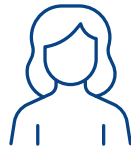
LES SALARIÉS DES TPE

62% dans la branche
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



RÉGION DES SALARIÉS

17% en Ile-de-France
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



LES FEMMES

32% dans la branche
pour **49%** tous secteurs d'activité confondus



LES TEMPS PARTIELS

15% dans la branche
pour **16%** tous secteurs d'activité confondus



LES CDI

92% dans la branche
pour **68%** tous secteurs d'activité confondus



LES MOINS DE 30 ANS

16% dans la branche
pour **19%** tous secteurs d'activité confondus



LES 55 ANS ET PLUS

26% dans la branche
pour **18%** tous secteurs d'activité confondus



TAUX DE RENOUVELLEMENT ***

61% dans la branche
pour **109%** tous secteurs d'activité confondus

Précision méthodologique : La branche professionnelle des Pompes funèbres sera comparée dans ce document aux activités de Commerces et services de proximité pour les particuliers selon la répartition des branches professionnelles de l'Opcv 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

Le secteur funéraire fait face à des enjeux énergétiques significatifs, notamment en ce qui concerne la fabrication des cercueils et le processus de crémation, deux activités énergivores.

Les fluctuations des prix de l'énergie peuvent donc affecter considérablement les coûts opérationnels et, par conséquent, les marges bénéficiaires des entreprises de pompes funèbres.

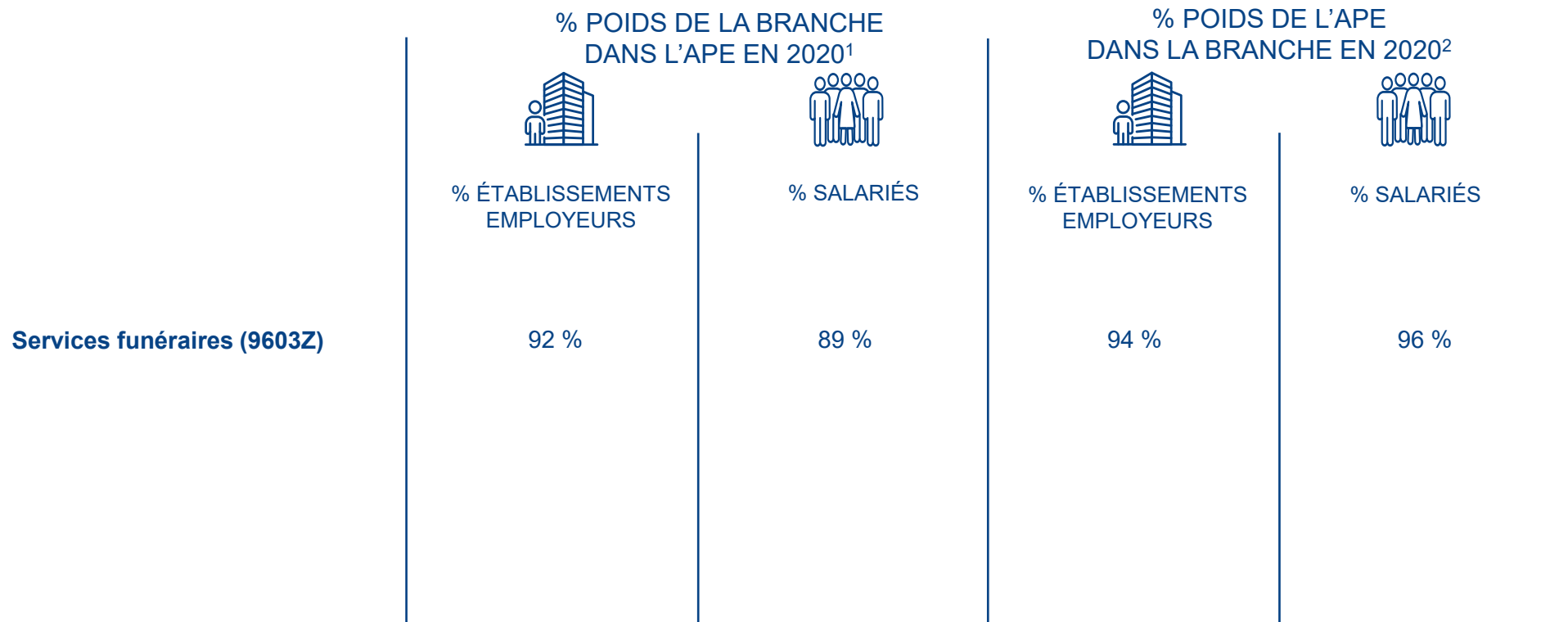
De plus, le secteur est soumis à des normes environnementales rigoureuses qui régulent les émissions polluantes issues de la crémation, la sélection des terrains pour les sépultures, et l'usage de produits chimiques dans la conservation des corps, qui peuvent entraîner une contamination des sols.

Ces exigences environnementales influencent les pratiques opérationnelles et requièrent une attention particulière pour maintenir la conformité réglementaire tout en minimisant l'impact écologique.

Sources : Opco EP, Analyse des effets de la transition écologique et énergétique dans les entreprises des pompes funèbres, 2023.

PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES POMPES FUNEBRES

Répartition des établissements et des salariés selon les principaux codes APE identifiés dans la Convention Collective de la branche professionnelle.



Note de lecture : ¹Les établissements employeurs et les salariés de la branche professionnelle représentent respectivement 92 % et 89 % du code APE 9603Z – Services funéraires.

²Ce code APE concentre 94 % des établissements employeurs et 96 % des salariés au sein de la branche professionnelle.

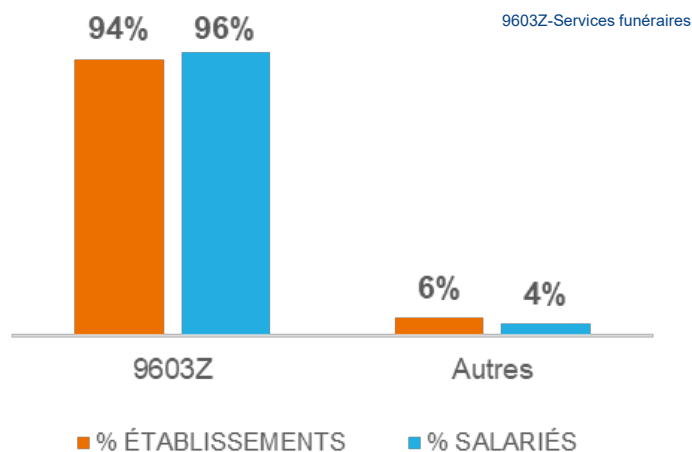
Ce code APE a été défini à partir des APE citées dans la CCN de la branche professionnelle et de la table de passage des APE à la suite de la révision de 2008

* Source : INSEE - Base tous salariés 2020 (BTS) (ex. DADS). La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

96 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur des services funéraires

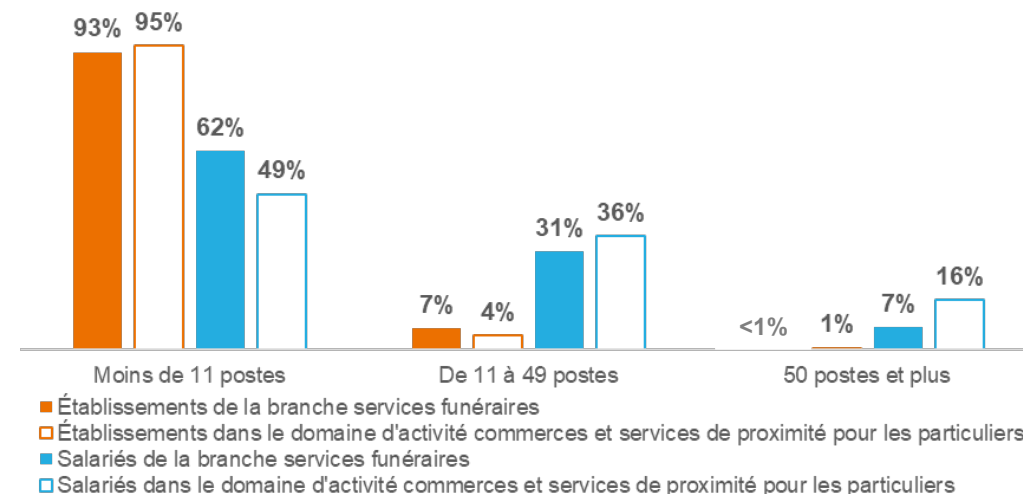
Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code APE) selon la convention collective réellement appliquée dans l'entreprise ou l'établissement déclaré dans la DSN - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Plus de 9 salariés sur 10 et 9 entreprises sur 10 se concentrent dans le secteur « services funéraires ».

62 % 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

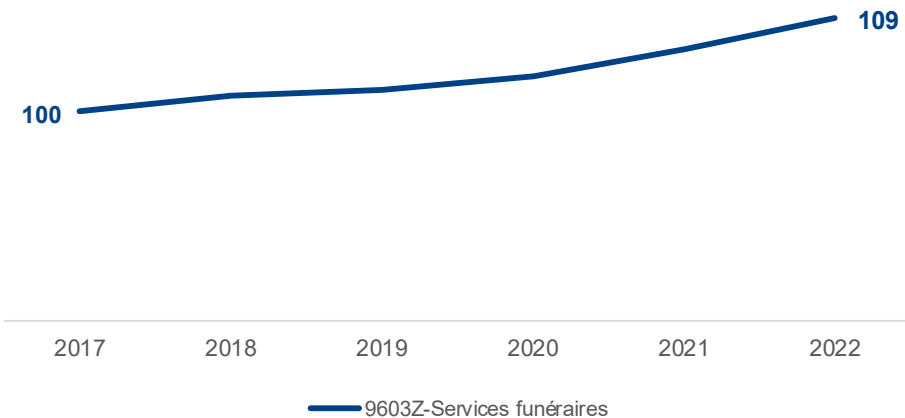


Dans la branche (comme dans les activités commerces et services de proximité pour les particuliers), les établissements de moins de 11 postes représentent plus de 90 % des établissements de la branche. On retrouve cette réalité au niveau des salariés mais largement atténuée avec près des deux tiers des salariés, employés par la branche, présents au sein d'établissements de moins de 11 postes.

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

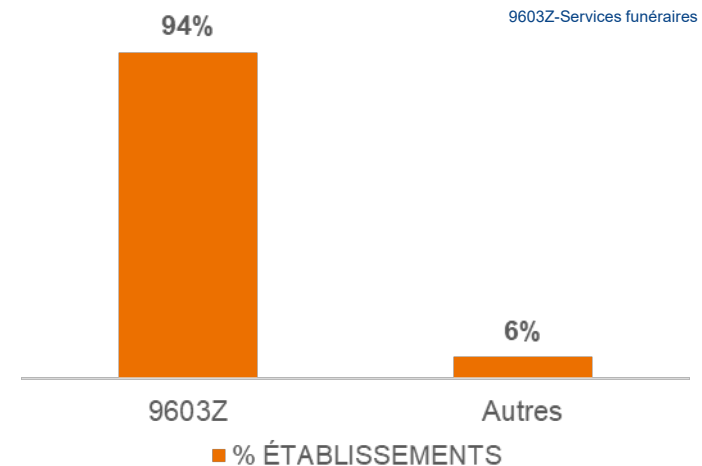
+ 9 % d'établissements du secteur des services funéraires (9603Z) entre 2017 et 2022

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



Le secteur des services funéraires (9603Z) représente 94 % des établissements de la branche professionnelle

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

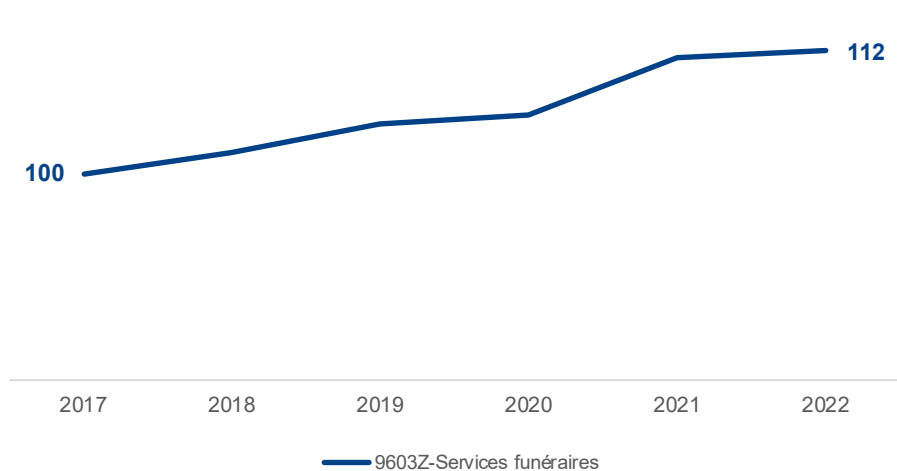


Entre 2017 et 2022, le secteur des services funéraires (9603Z) a connu une augmentation de 9 % de ses établissements. Ce secteur d'activité concentre 94 % des établissements de la branche professionnelle des Pompes funèbres.

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

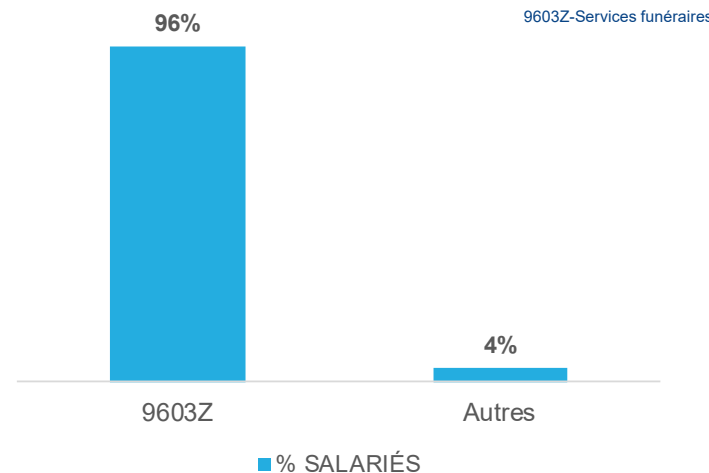
+ 12 % des salariés du secteur des services funéraires (9603Z) entre 2017 et 2022

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



Le secteur des services funéraires (9603Z) représente 96 % des salariés de la branche professionnelle

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



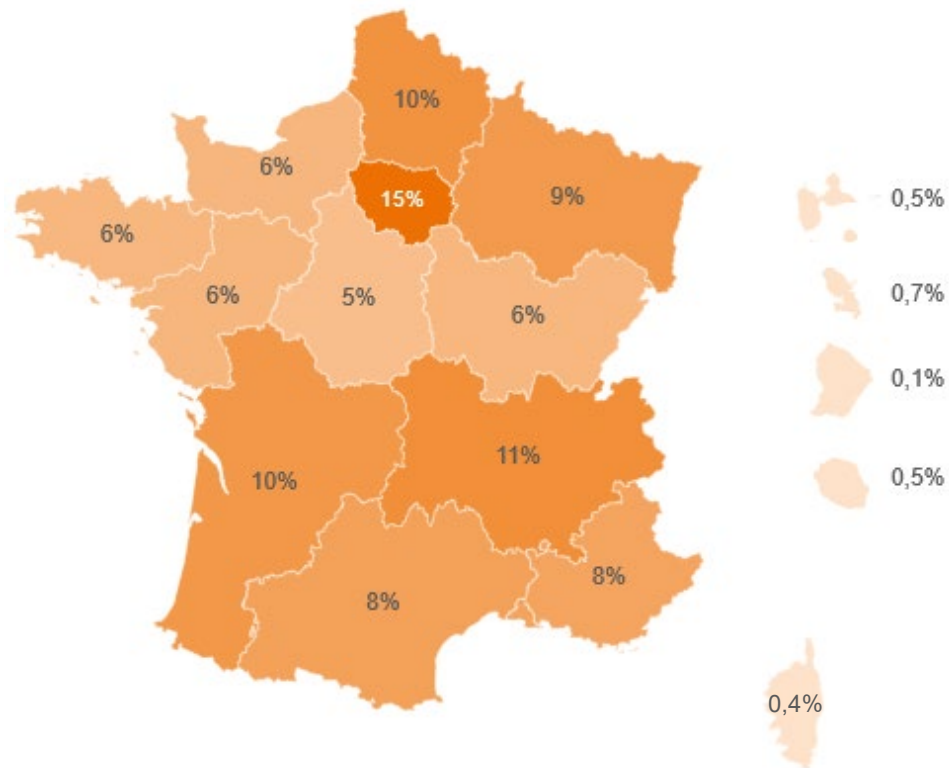
Entre 2017 et 2022, le secteur des services funéraires (9603Z) a connu une augmentation de 12 % de ses salariés. Ce secteur d'activité des Services funéraires concentre 96 % des salariés de la branche professionnelle des Pompes funèbres.

REPARTITION DES SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN RÉGION

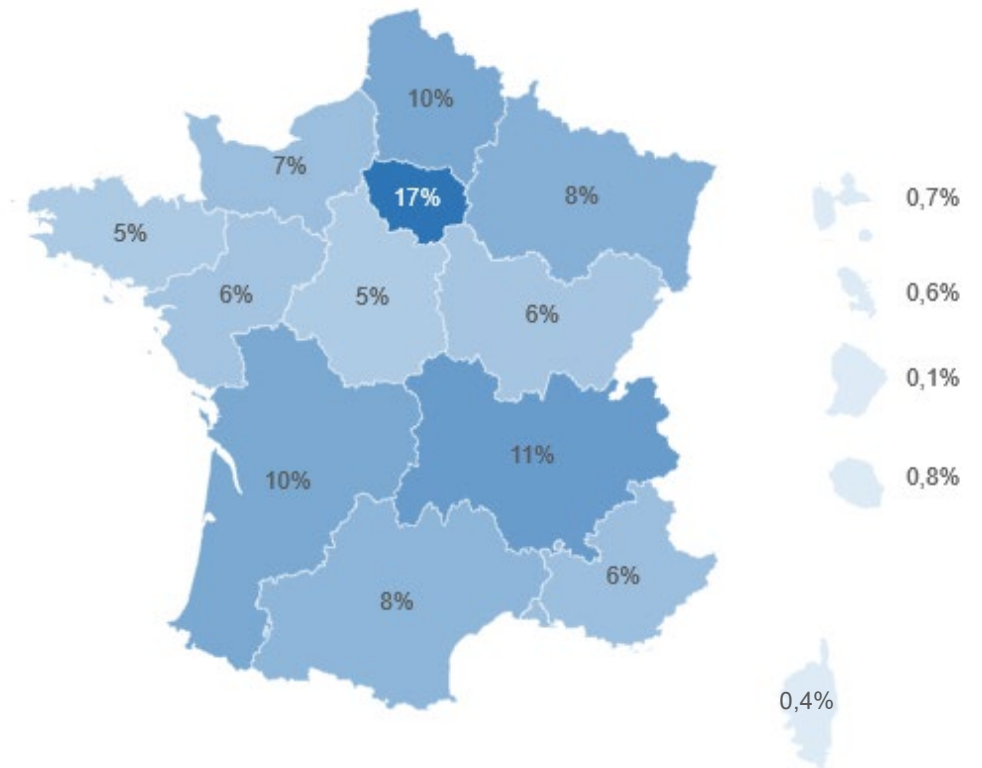
15 % des établissements employeurs de la branche professionnelle des pompes funèbres se situent en Ile-de-France et ils concentrent **17 %** de l'emploi salarié de la branche.

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

ETABLISSEMENTS



SALARIÉS

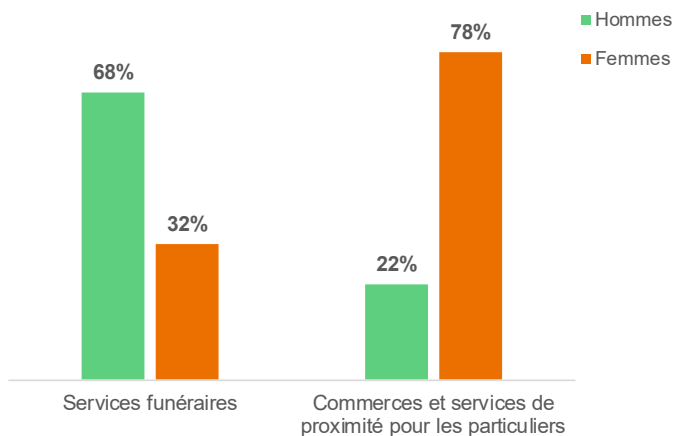


EMPLOI

LE PROFIL DES SALARIÉS¹

32 % des salarié(e)s sont des femmes

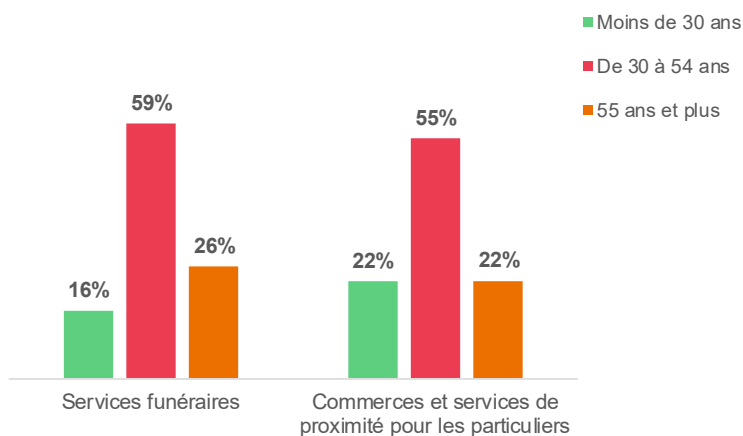
Répartition des salariés selon le sexe
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Dans la branche professionnelle des Pompes funèbres, les femmes représentent près d'un tiers des salariés (32%). Cette part est bien moins importante que dans les activités Commerces et services pour les particuliers (78 %).

16 % sont âgés de moins de 30 ans

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

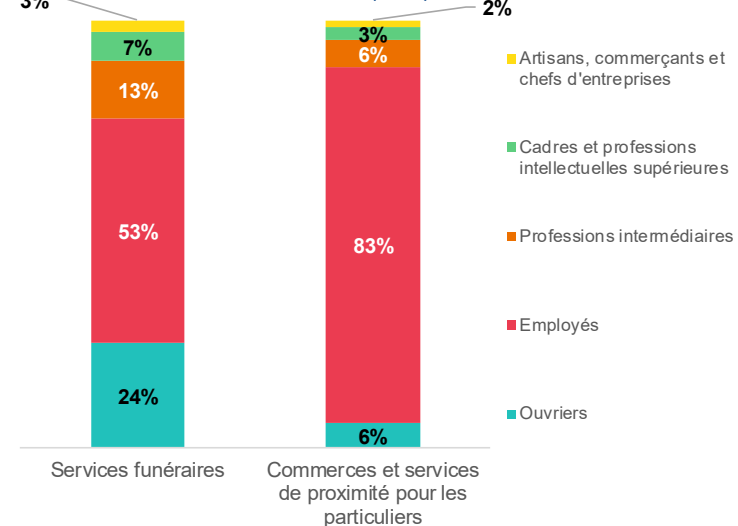


La branche professionnelle compte davantage de salariés âgés de 55 ans et plus que de jeunes de moins de 30 ans (26 % contre 16 %). Une situation différente que ce que l'on observe en moyenne dans les activités Commerces et services pour les particuliers (22 % pour les deux catégories).

53 % des salariés appartiennent à la PCS¹ Employés

Part des salariés par PCS

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

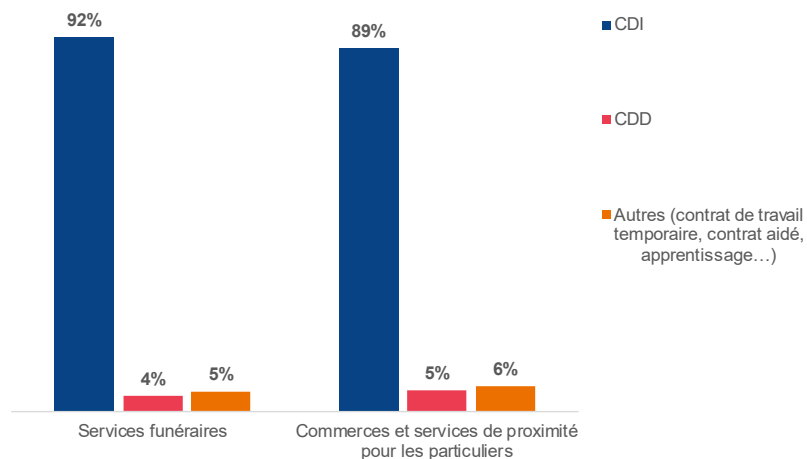


Au sein de la branche professionnelle, la majorité de salariés (53 %) sont Employés, mais on observe aussi que près du quart des salariés sont Ouvriers (24 %). Une proportion bien supérieure à la moyenne dans les activités Commerces et services pour les particuliers (6 %).

LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS¹

92 % des contrats sont des CDI

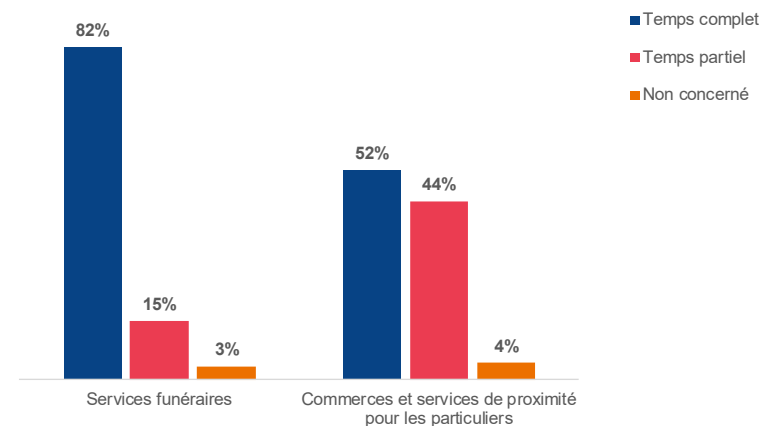
Répartition des salariés par type de contrat
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La grande majorité des salariés au sein des établissements relevant de la branche professionnelle occupent des emplois stables : 92 % ont un CDI et seulement 4 % ont un CDD. Cette répartition est proche de la moyenne des activités commerces et services de proximité pour les particuliers (89 % de CDI et 5 % de CDD).

82 % des contrats sont à temps complet

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

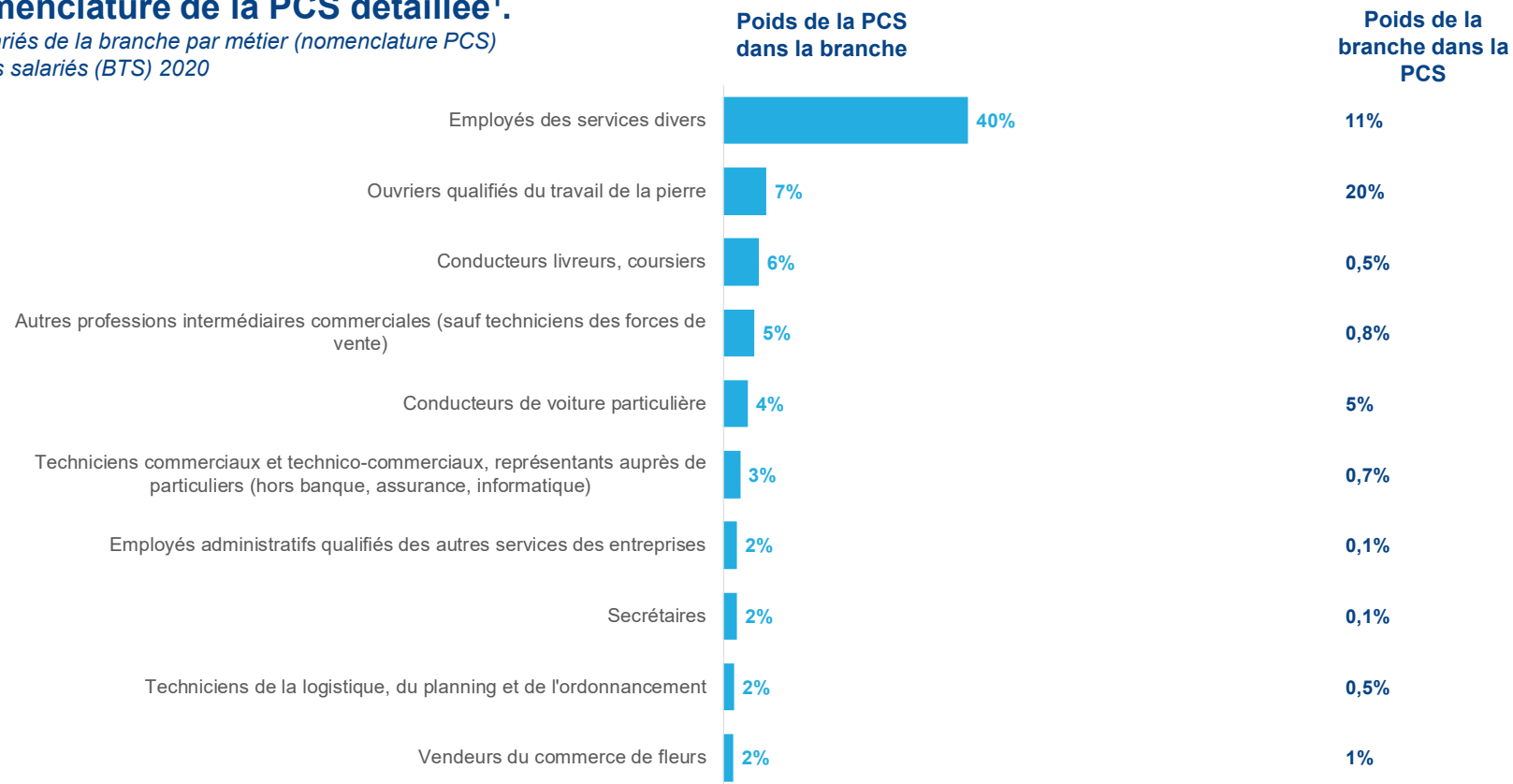


Moins d'un salarié de la branche professionnelle sur sept est à temps partiel (15 %). Cette part est largement inférieure à celle dans les activités de Commerces et services pour les entreprises où l'on se rapproche d'un salarié sur deux (44 %).

LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

40 % des salariés de la branche sont dans la catégorie « employés des services divers » selon la nomenclature de la PCS détaillée¹.

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



Les employés des services divers représentent 40 % des salariés de la branche professionnelle des Pompes funèbres. A l'inverse, les 11 % des salariés « employés des services divers » toutes branches confondues, le sont dans les entreprises de la branche professionnelle des services funéraires

LA SINISTRALITÉ DANS LE PRINCIPAL SECTEUR D'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

1 099 accidents de travail recensés en 2021 dans le secteur des services funéraires (9603Z)

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 l'APE en salariés	Nombre d'accident de trajet dans l'APE ¹	Nombre d'accident de travail dans l'APE ²	Nombre de maladies professionnelles dans l'APE ³
Services funéraires (9603Z)	89 %	84	1099	48

Les risques professionnels répertoriés par l'Assurance maladie :

¹ 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 APE, code risque et CARSAT/CGSS) ;





² 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 APE) ;

³ 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

53 % des salariés de la branche professionnelle sont des employés, parmi eux **39 %** sont des femmes.
Le salaire mensuel net moyen (en ETP) s'élève à 2 100 €. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de **-3 %**.

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

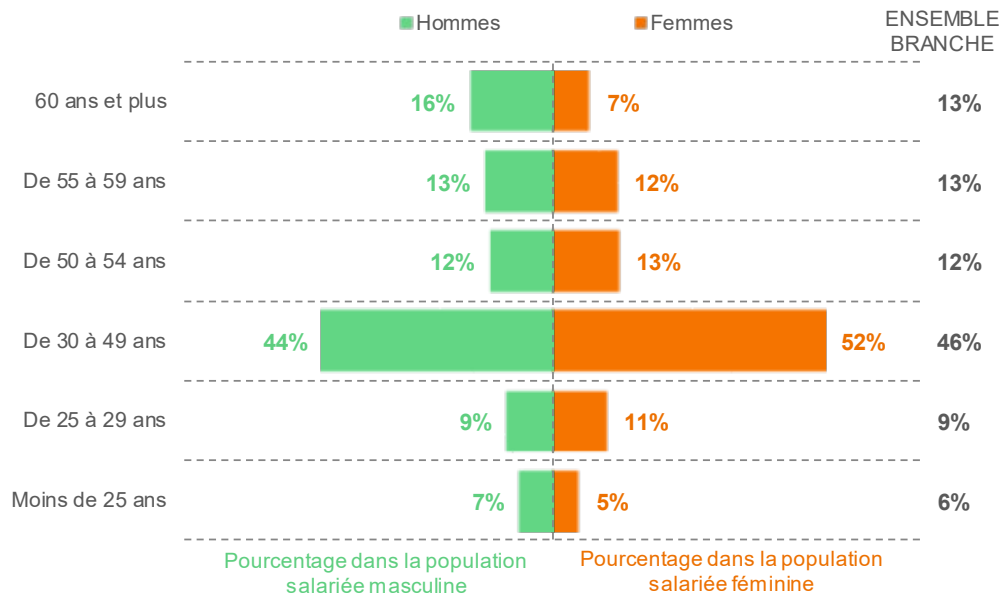
	 RÉPARTITION ¹	 LES FEMMES ¹	 SALAIRE MENSUEL NET MOYEN (EN ETP) ²	 ECART SALARIAL ²
Ouvriers	24%	4%	1 780 €	-8%
Employés	53%	39%	1 910 €	-4%
Professions intermédiaires	13%	51%	2 200 €	-9%
Cadres	7%	37%	3 560 €	-16%
Ensemble	100%	32%	2 100 €	-3%

En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 100 euros. Néanmoins, pour 53 % des salariés de la branche, qui appartiennent à la catégorie « employés » de la nomenclature PCS, ce salaire moyen est de 1 910 euros. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 3 % en faveur des hommes. Toutefois, c'est pour les cadres que cet écart salarial est le plus fort (16 %).

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

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

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



Près de la moitié (46 %) des salariés de la branche professionnelle sont âgés entre 30 et 49 ans. Un écart sensible est visible dans la pyramide des âges entre les hommes et les femmes : ces dernières sont plus nombreuses dans la catégorie de moins de 50 ans (68 %) que les hommes (60 %).

70 % des employés des services divers de la branche sont des hommes

Répartition des salariés de la branche professionnelle par métier (nomenclature PCS¹) selon le sexe
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



¹ 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.



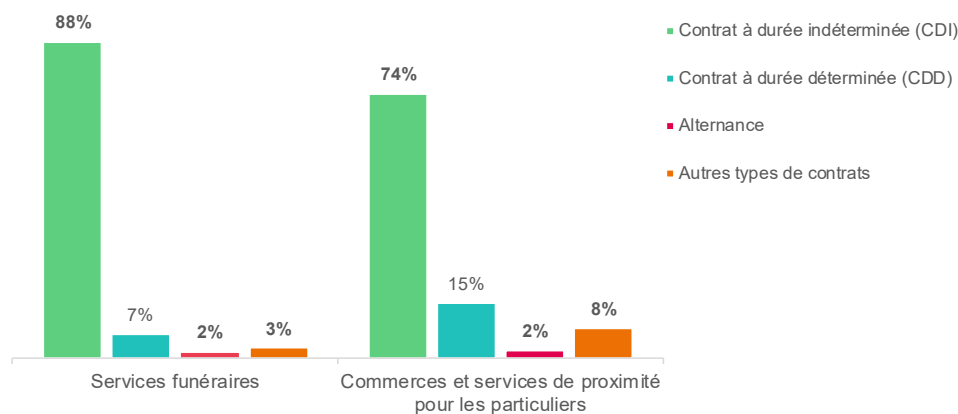
PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL



TYPE DE CONTRAT

88 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée

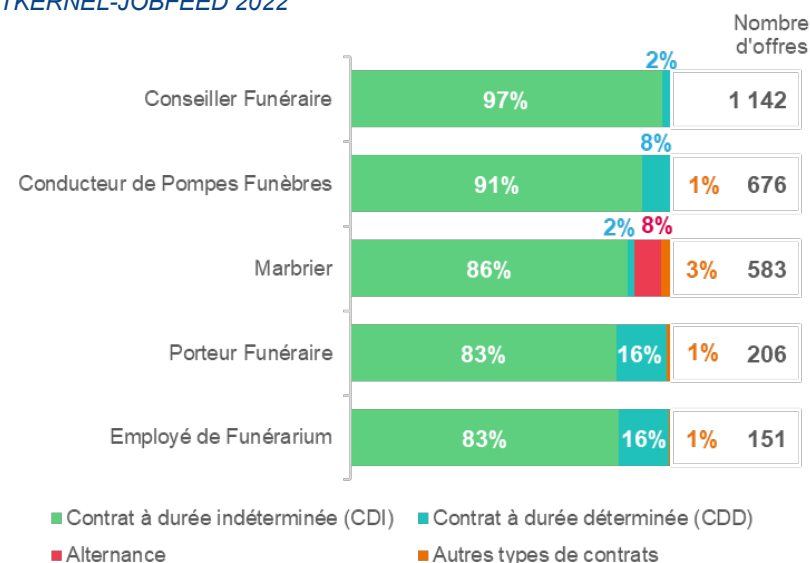
Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Près de 9 offres d'emploi proposées sur 10 par les entreprises de la branche correspondent à des emplois stables (88 % de CDI). Ce niveau est plus élevé que la moyenne des offres d'emploi proposées par les activités de commerces et services pour les particuliers (74 %); mais il se rapproche de la moyenne de cette part de CDI parmi les salariés de la branche (92 %).

97 % des offres de conseiller funéraire portent sur des contrats à durée indéterminée

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

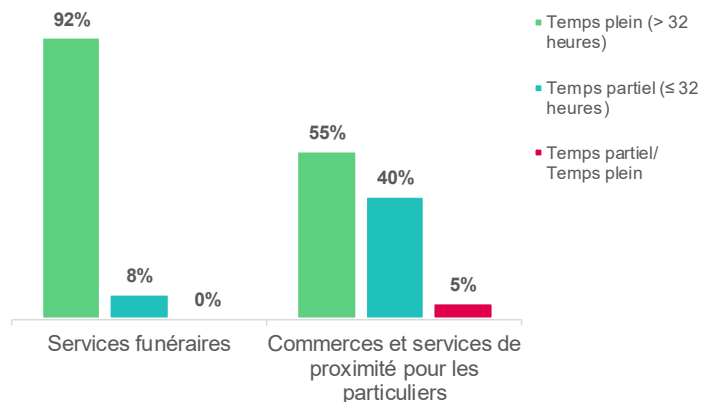


Comme on peut l'observer ci-contre, la grande majorité (88 %) des offres d'emploi proposées portent sur des CDI, et on n'observe que de légers écarts sur les principaux métiers. Là où on atteint 97 % de CDI pour les offres d'emploi de conseillers funéraires, on descend à 83 % pour les offres d'emploi de porteurs et d'employés du funéraires.

TEMPS DE TRAVAIL

92 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

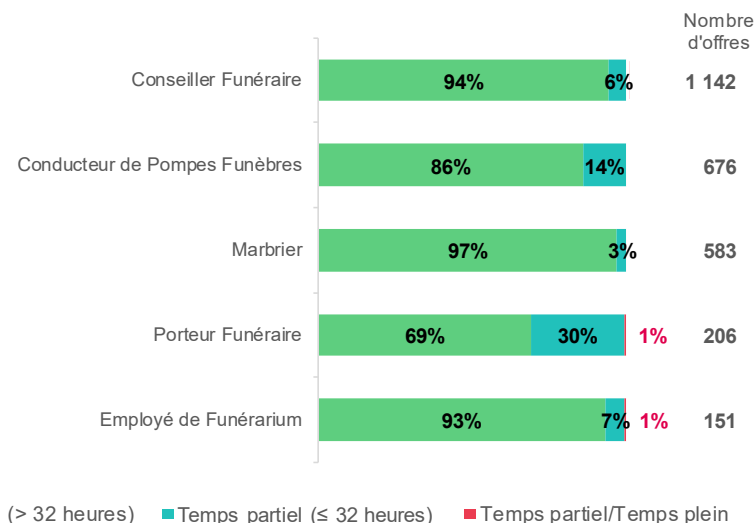
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



La part des offres d'emploi à temps plein dans la branche professionnelle (92 %) est fortement supérieure à la moyenne des activités de commerces et services de proximité pour les particuliers (55 %).

94 % des offres concernant des conseillers funéraires sont à temps plein

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



Les offres d'emploi des principaux métiers concernés par des offres de la branche professionnelle proposent une proportion très élevée de temps plein (entre 86 % et 97 %). Une proportion légèrement supérieure à la moyenne des salariés de la branche (82 %).

En parallèle pour le métier de porteur funéraire, la proportion d'offres pour des temps partiels est bien plus élevée (30 % contre 6 % pour les Conseillers funéraires).

PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

1 142 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier de conseiller funéraire 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
Conseiller funéraire	1 142	- Travail funéraire - Qualité du service - Gestion financière	- Réceptif - Compétences interpersonnelles - Créativité	Non renseigné	22 000 - 25 000
Chauffeur-porteur	676	- Travail funéraire - Sécurité des biens et des personnes - Écoute active	- Esprit d'équipe - Ponctualité - Compétences interpersonnelles	Non renseigné	18 000 - 21 000
Marbrier	583	- Voiries et autres - Terrassement routes - Travaux de maçonnerie	- Esprit d'équipe - Minutie ou attention aux détails - Motivation personnelle	Non renseigné	22 000 - 25 000
Porteur funéraire	206	- Travail funéraire - Conduite de véhicule léger - Nettoyage des bâtiments et locaux	- Esprit d'équipe - Ponctualité - Compétences interpersonnelles	Non renseigné	18 000 - 20 000
Employé de funérarium	151	- Travail funéraire - Accueil du public - Gestion administrative	- Esprit d'équipe - Réceptif - Compétences interpersonnelles	Non renseigné	21 000 - 23 000



PROXIMITÉ ET ALTERNANCE

LES CONTRATS EN ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

0,2 % des contrats en alternance au sein d'Opco EP concernent la branche des Pompes funèbres

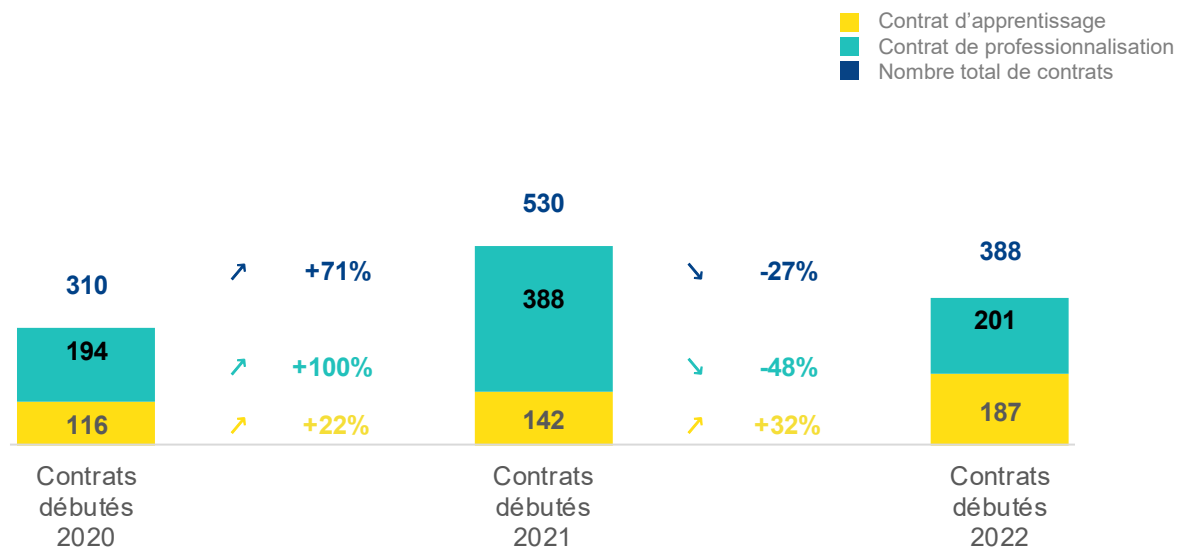
Poids des contrats en alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP
– Opco EP 2022



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

-27 % de contrats en alternance au sein de la branche entre 2021 et 2022

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



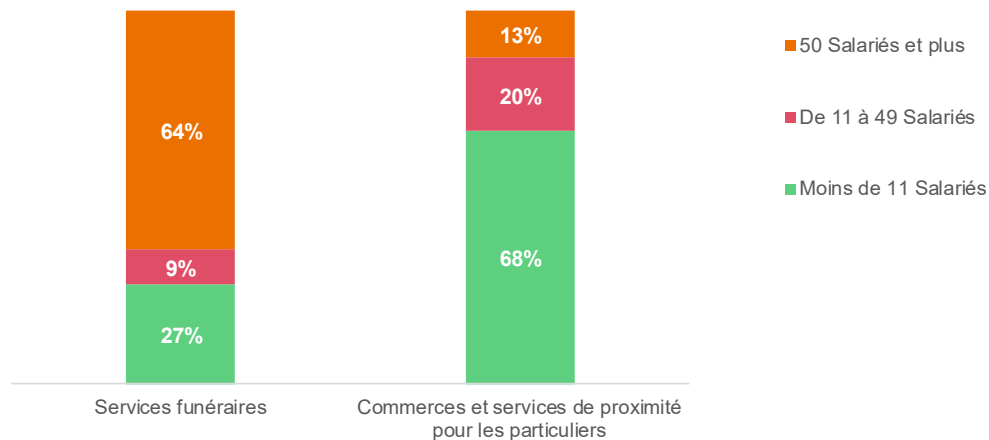
En 2022, 388 contrats en alternance ont débuté dans la branche, c'est 78 de plus qu'en 2020 soit une augmentation de +25 % sur la période.

La période a été marquée par une hausse importante des contrats sur l'année 2021 liée à l'augmentation de la demande de services funéraires qui s'explique par la pandémie de Covid-19.

LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS EN ALTERNANCE SIGNÉS DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

64 % des contrats sont signés avec des entreprises de 50 salariés et plus

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

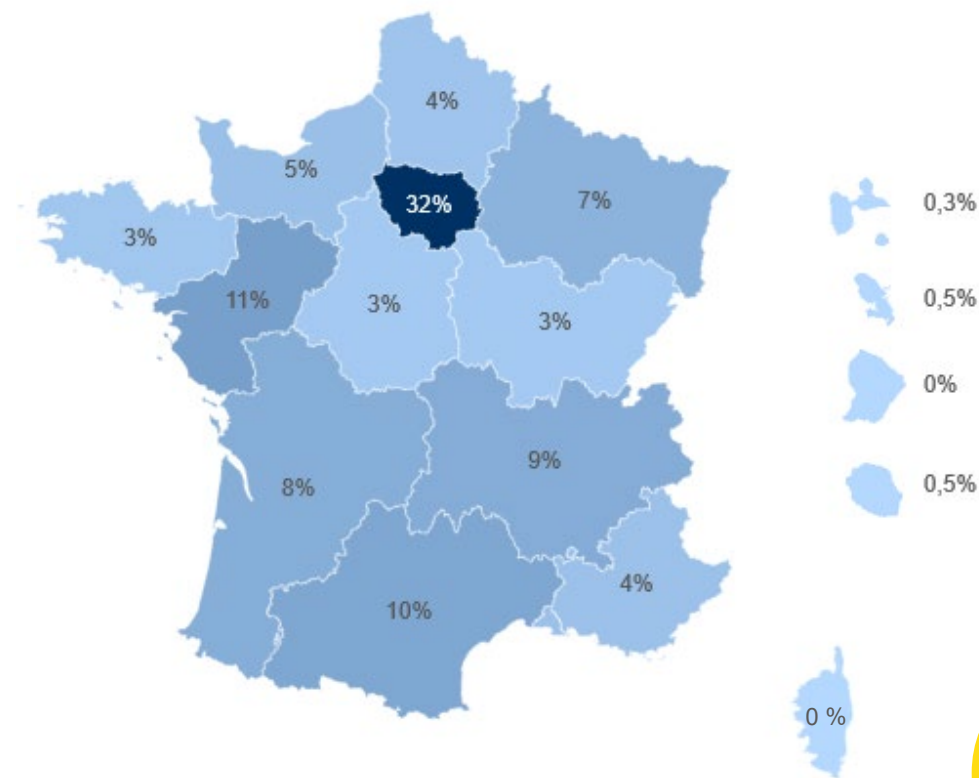


La répartition des contrats en alternance débutés en 2022 est tout à fait différente de celle des activités de commerces et services de proximité pour les particuliers.

Dans la branche, près des deux tiers des contrats en alternance ont débuté dans des entreprises de 50 salariés et plus. Une sur-représentation qui s'oppose à la part de cette taille d'entreprise au sein des activités de commerces et services de proximité pour les particuliers (13 %).

32 % des contrats se concentrent dans la région Ile-de-France

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



Près d'un tiers des contrats en alternance se concentrent dans la région Ile-de-France. Une proportion bien supérieure au poids que représente cette région dans la répartition des salariés de la branche (17 %).

LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

- 41 % de contrats en alternance dans la région Ile-de-France sur la période 2020-2022

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

– Opco EP 2022

	2020			2021			2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats
AUVERGNE-RHONE-ALPES	10	1	11	6	19	25	15	18	33	+50%	+1700%	+200%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	2	0	2	1	13	14	7	4	11	+250%		+450%
BRETAGNE	1	1	2	3	15	18	7	6	13	+600%	+500%	+550%
*CENTRE-VAL DE LOIRE	3	1	4	1	16	17	5	6	11	+67%	+500%	+175%
CORSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
GRAND EST	6	0	6	11	23	34	14	14	28	+133%		+367%
GUADELOUPE	2	0	2	1	0	1	1	0	1	-50%		-50%
GUYANE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	-100%		-100%
HAUTS DE FRANCE	15	2	17	10	19	29	10	5	15	-33%	+150%	-12%
ILE-DE-FRANCE	31	182	213	41	180	221	57	69	126	+84%	-62%	-41%
LA REUNION	3	0	3	1	0	1	2	0	2	-33%		-33%
MARTINIQUE	1	0	1	1	0	1	1	1	2	+0%		+100%
NORMANDIE	7	0	7	9	23	32	6	12	18	-14%		+157%
NOUVELLE-AQUITAINE	6	0	6	14	15	29	13	19	32	+117%		+433%
OCCITANIE	8	3	11	17	19	36	21	16	37	+163%	+433%	+236%
PAYS DE LA LOIRE	15	3	18	19	31	50	22	20	42	+47%	+567%	+133%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	5	1	6	7	15	22	6	11	17	+20%	+1000%	+183%
Total France entière	116	194	310	142	388	530	187	201	388	+61%	+4%	+25%

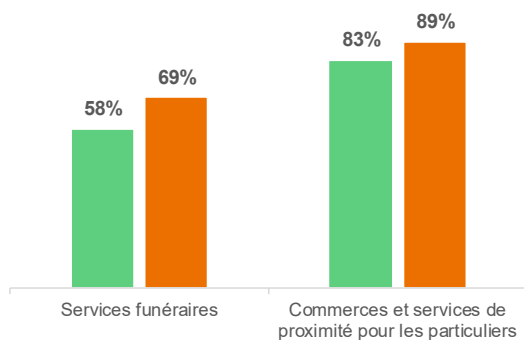
*Dans la région Centre-Val de Loire, 11 contrats en alternance ont débutés en 2022 (dont 5 contrats d'apprentissage et 6 contrats de professionnalisation). Dans la région, entre 2020 et 2022 le nombre de contrats en alternance débutés a augmenté de 175 %.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

58 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

Part des femmes parmi les alternants
- Opco EP 2022

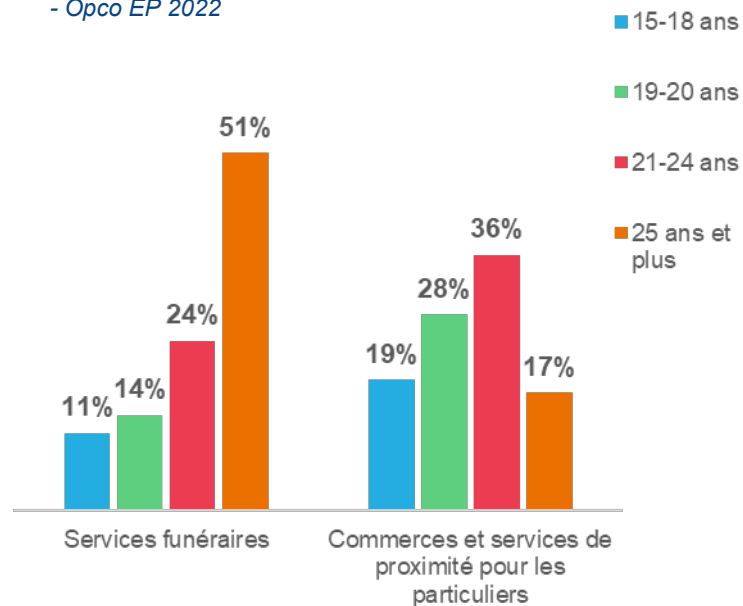
- Femmes signataires de contrats d'apprentissage
- Femmes signataires de contrats de professionnalisation



58 % des signataires de contrats d'apprentissage et 69 % des signataires de contrats de professionnalisation sont des femmes. Ces niveaux de féminisation sont plus faibles que la moyenne des activités de commerces et services de proximité pour les particuliers. Mais il est à noter que cette part est bien supérieure à celle observée sur l'ensemble des salarié(e)s de la branche professionnelle (32 % de femmes).

51 % sont âgés de 25 ans et plus

Répartition des alternants selon leur âge
- Opco EP 2022

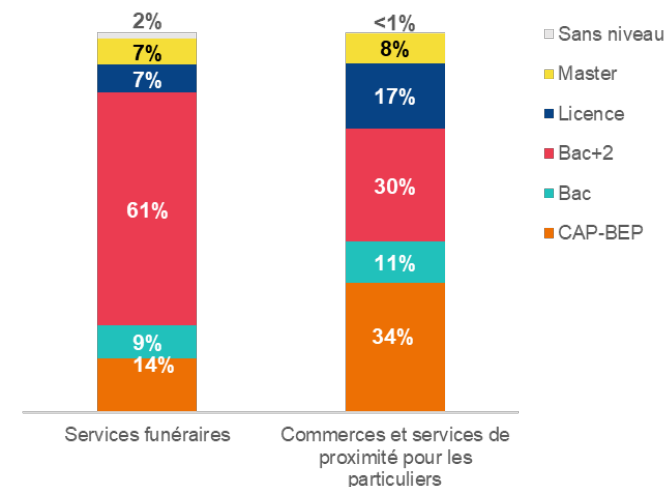


La répartition par classe d'âge des alternants de la branche est bien différente de celle des commerces et services de proximité pour les particuliers. Dans la branche, plus de la moitié des alternants ont 25 ans et plus (contre 17 %).

A l'inverse la part de ceux de 18 ans et moins est peu élevée (11 % contre 19 %).

61 % préparent un diplôme de niveau BTS

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



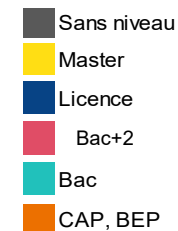
La majorité des alternants de la branche des Pompes funèbres préparent un diplôme de niveau BTS (61 %). Une proportion bien supérieure à la moyenne des activités de commerces et services de proximité pour les particuliers (30 %).

PRINCIPALES FORMATION PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

La principale formation préparée par les alternants est le Diplôme National permettant d'exercer la fonction de conseiller funéraire et assimilé

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

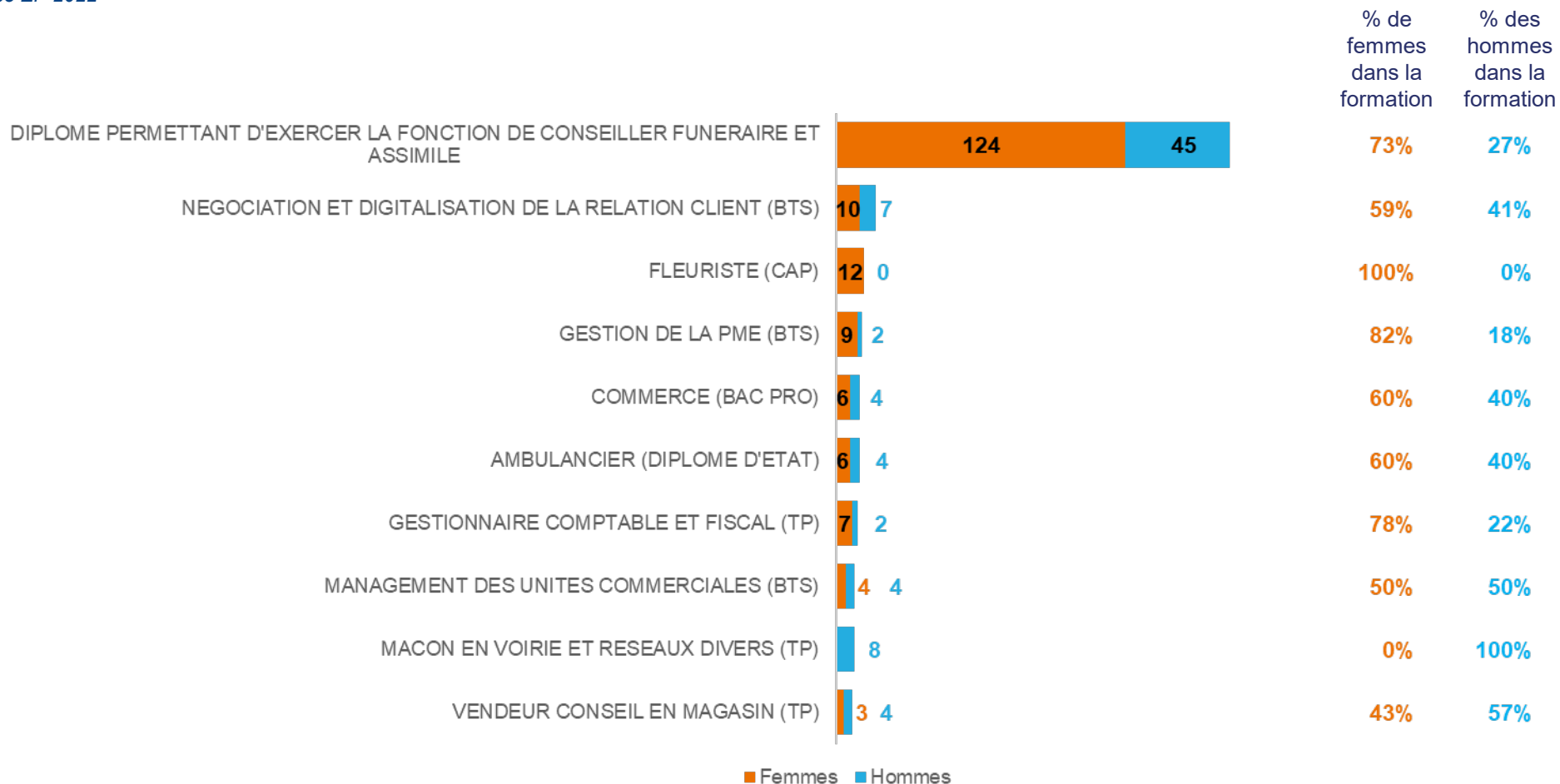
		Évolution 2021/2022	
		En volume	En %
DIPLOME PERMETTANT D'EXERCER LA FONCTION DE CONSEILLER FUNERAIRE ET ASSIMILE	169	+118	+231%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	17	+6	+55%
FLEURISTE (CAP)	12	-2	-14%
GESTION DE LA PME (BTS)	11	=	+0%
COMMERCE (BAC PRO)	10	-5	-33%
AMBULANCIER (DIPLOME D'ETAT)	10	+9	+900%
GESTIONNAIRE COMPTABLE ET FISCAL (TP)	9	+9	Nouveau
MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES (BTS)	8	+3	+60%
MACON EN VOIRIE ET RESEAUX DIVERS (TP)	8	+8	Nouveau
VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (TP)	7	+5	+250%
ASSISTANT CHEF D'ENTREPRISE PME PMI (ROYER ROBIN ASSOCIES)	6	+6	Nouveau
MARBRIER DU BATIMENT ET DE LA DECORATION (CAP)	6	+1	+20%
MACON (CAP)	5	+5	Nouveau
FLEURISTE (BP)	4	+3	+300%
MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES (ASCENCIA BUSINESS SCHOOL - ASSOCIATION POUR LE COLLEGE DE PARIS)	4	+4	Nouveau



RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE

73 % et 59 % des alternants des deux principales formations sont des femmes

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



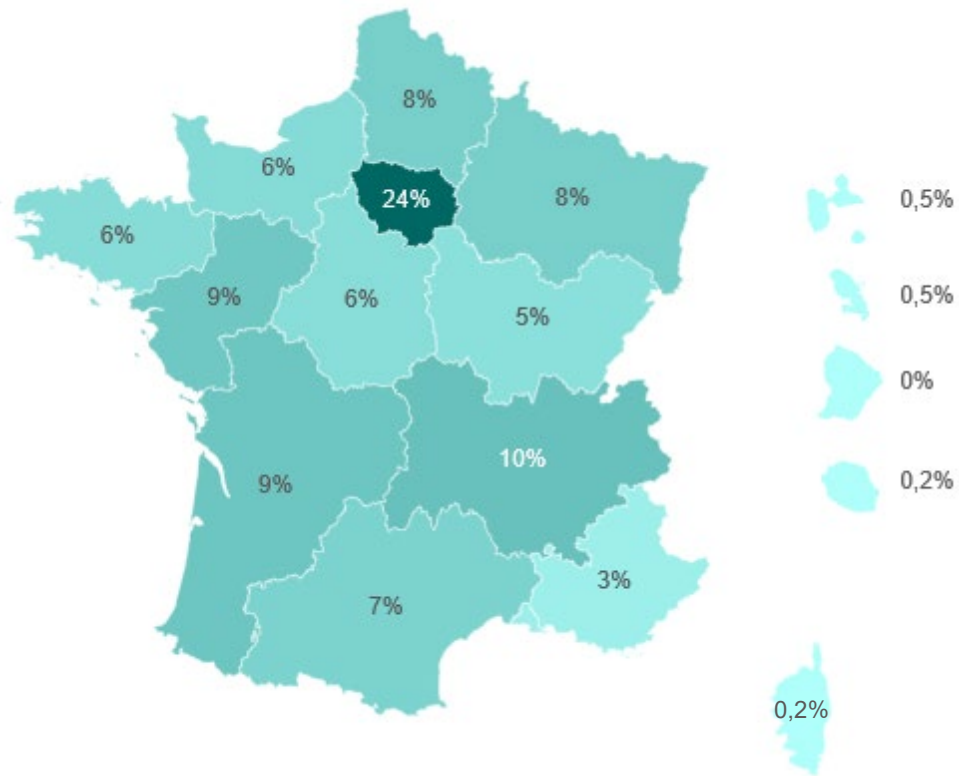


PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION¹ DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

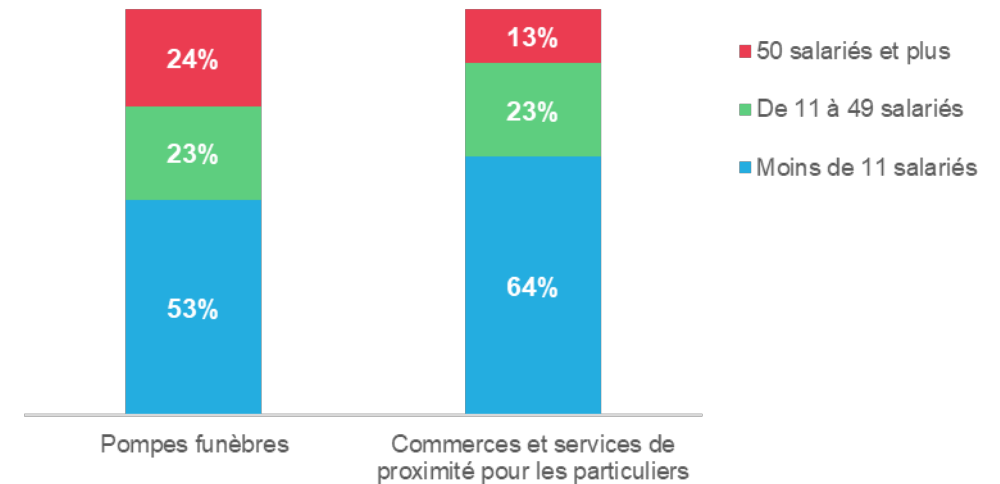
24 % des actions de formation se concentrent dans la région Ile de France

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



53 % se concentrent dans des TPE de moins de 11 postes

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



En 2022, 1 288 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 services funéraires. Parmi ces actions, près d'un quart se concentre dans la région Ile de France et près de la moitié des actions de formation ont lieu dans les TPE de moins de 11 salariés. Les principales formations sont des formations cœur de métiers Funéraire.



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN LIEN AVEC L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Traditionnellement sur-représenté par les hommes en raison notamment de sa dimension physique, le secteur des Services funéraires observe aujourd'hui une augmentation notable de la présence féminine. Les entreprises du domaine reconnaissent l'importance croissante de la diversité et de l'inclusion pour enrichir leurs services et mieux répondre aux attentes de toutes les familles en deuil.

Néanmoins, malgré ces progrès, plusieurs professions au sein de la branche demeurent peu attrayantes, ce qui pose un défi en termes de recrutement pour répondre aux demandes du secteur.

Par conséquent, renforcer l'attrait des carrières dans les services funéraires et satisfaire les exigences particulières du domaine reste un objectif pour les entreprises de ce secteur.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

Les entreprises de la branche professionnelle des Pompes funèbres doivent s'adapter aux préoccupations environnementales croissantes. Cela implique d'adopter des pratiques plus durables, comme l'utilisation de cercueils biodégradables, la réduction des émissions liées à la crémation, et la gestion écologique des cimetières.

Il s'agit également de répondre à la demande croissante de services funéraires plus respectueux de l'environnement.

Ainsi, les entreprises doivent innover et s'adapter pour rester compétitives tout en contribuant à la protection de l'environnement.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Il est crucial de relever le défi du renouvellement des effectifs et de l'attractivité des carrières dans le secteur funéraire. Pour cela, une révision des programmes de formation essentiels au secteur est nécessaire, notamment pour les conseillers funéraires et les maîtres de cérémonie, afin de les adapter aux modalités de l'alternance, tout en respectant le quota d'heures imposé par les réglementations de la formation.

Par ailleurs, l'élaboration d'une certification dédiée aux marbriers spécialisés représente un axe de développement professionnel important à considérer.



MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

- Analyse des effets de la transition écologique et énergétique dans les entreprises des Pompes funèbres, Opco EP, 2024
- La dynamique des entreprises de services funéraires – Scénario prospectif 2024, XERFI, 2022
- Crise du funéraire en situation de Covid19 – mort collective et rituels funéraires bouleversés, Note du Sénat, 2020

RÉPARTITION¹ DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE OPCO EP PAR ACTIVITÉ

Activités libérales

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

Activités de commerce et services aux entreprises

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

Activités artisanales

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

Activités de commerce et services aux particuliers

- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Détaillants en chaussures
- Entreprises de services à la personne
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Librairie
- Pompes funèbres
- 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 l'APE en 2020 / % Poids de l'APE 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 APE) / 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 APE	Code APE 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 APE	Code APE 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 APE	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code APE
	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