

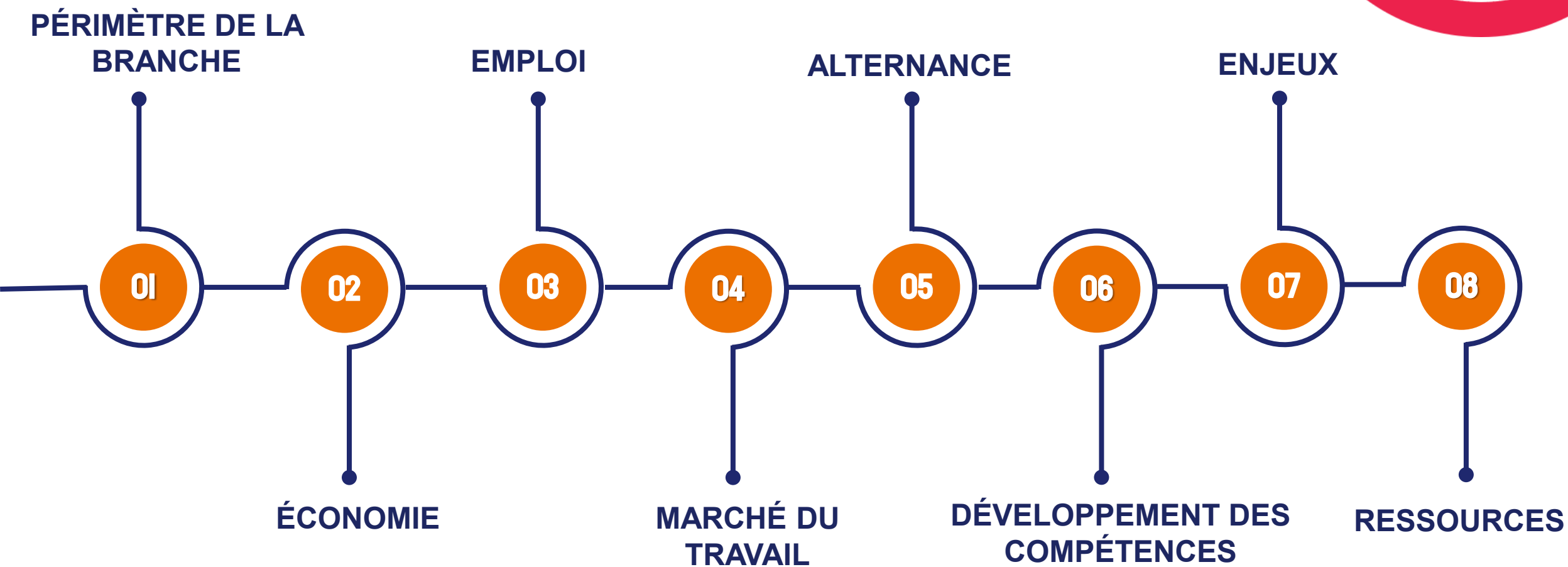


## PANORAMA

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES  
REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES  
SKIABLES

Edition 2022  
Remontées mécaniques et domaines skiables

# SOMMAIRE



Edition 2022  
Remontées mécaniques et domaines skiables

# INDICATEURS ET SOURCES

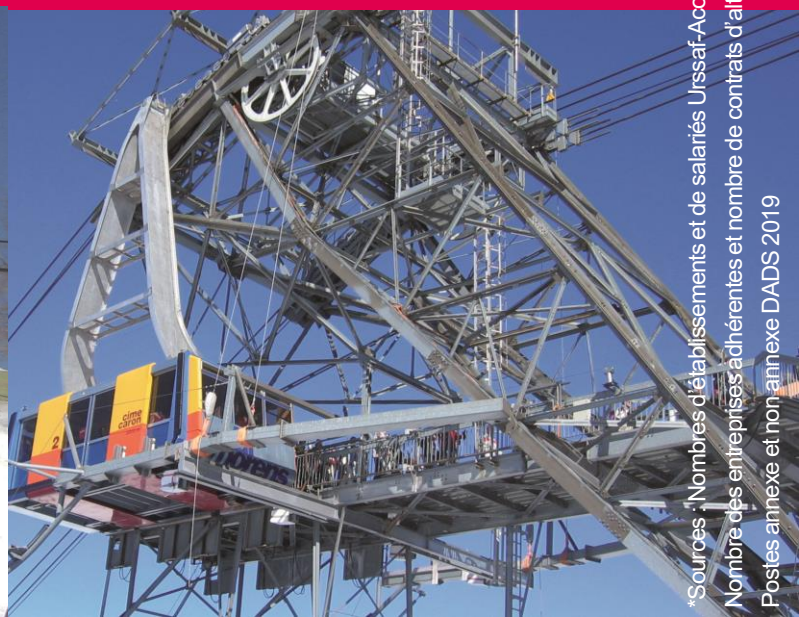
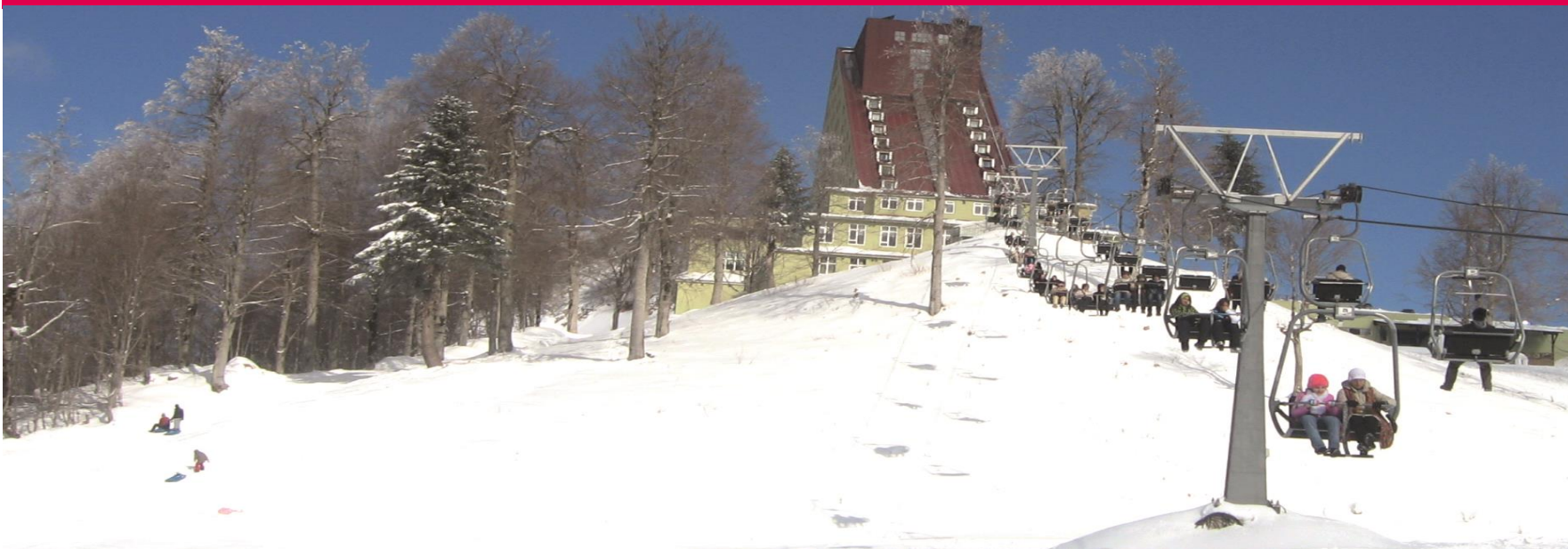
Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-1	APE	estimés
	Nombre de création et de radiation des entreprises	INFOGREFFE	N-1	APE	estimés
	Chiffre d'affaire des entreprises	INSEE-ESANE	N	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-2	APE	réels
Marche du travail	Projets de recrutement	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Actions individuelles et collectives	Répartition des actions par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	OPCO EP	N-1	IDCC	réels



# PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



# CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES REMONTEES MECANQUES ET DOMAINES SKIABLES \*



**0454**  
IDCC



**166**  
entreprises  
adhérentes



**208**  
établissements  
employeurs



**9 321**  
Salariés  
(au 31/12)



**112**  
alternants

19 468 postes annexe  
et non annexe

\*Sources : Nombres d'établissements et de salariés Urssaf-Accoss 2020 /  
Nombre des entreprises adhérentes et nombre de contrats d'apprentissage Opco EP 2020  
Postes annexe et non annexe DADS 2019

# LA PRINCIPALE ACTIVITE

Quelles sont les  
activités principales ?  
de la branche \*

Quels sont les produits et  
services associés dans ses  
activités ?

Quel est le poids de la  
branche dans ses activités ?  
(en nombre de salariés)

Téléphériques et remontées  
mécaniques (4939C)

## Téléphériques et remontées mécaniques

L'exploitation de téléphériques, de funiculaires, d'engins de remontée  
mécanique

**89,7%**

• Les indicateurs de la branche des remontées mécaniques sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 0454 : secteur d'activité principal : 4939C. Afin de dresser le panorama le plus proche de la réalité du marché de l'emploi, ont été intégrées les activités suivantes à proportion des établissements et des salariés de la branche qui y sont présents : 9311Z (Gestion d'installations sportives) et 7990Z (Autres services de réservation et activités connexes).

• \*\* Poids de la branche dans le secteur d'activité au 31/12/2019



# INDICATEURS ECONOMIQUES

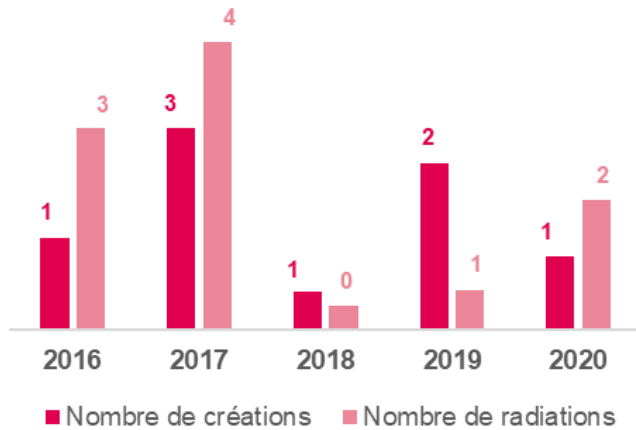
# 166 ENTREPRISES ADHÉRENTES (\*)

(\*) Nb d'entreprises adhérentes à l'Opco EP – Base des adhérents Opco EP 2020

(\*) Le nombre des entreprises employant au moins un salarié était estimé à 132 (Insee – DADS 2019) et celles sans salarié à 35 (Insee - REE 2019)

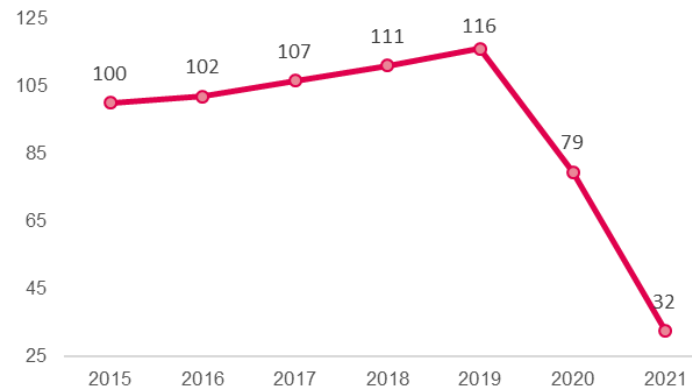
## Peu de création et radiation d'entreprises

Créations/radiations d'entreprises – Infogreffe



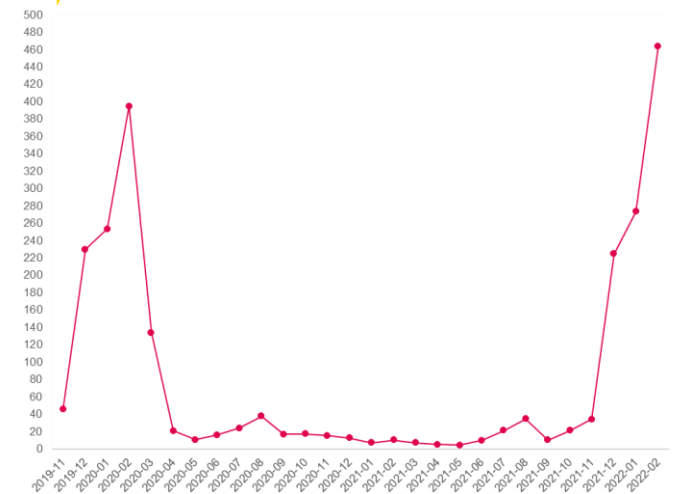
## Baisse brutale du chiffre d'affaires sur la saison 2020/2021 sur l'activité principale

Indice du chiffre d'affaire (ICA) – Remontées mécaniques et domaines skiabiles - Base 100 en 2015 – Insee – données annuelles semi-définitives 2020/2021/2022



## Une reprise record pour le début de saison 2021/2022 (à fin février)

Indice du chiffre d'affaire (ICA) – Remontées mécaniques et domaines skiabiles - Base 100 en 2015 – Insee – données mensuelles semi-définitives 2020/2021/2022



## Crise sanitaire : quels impacts ?

Après une évolution continue du chiffre d'affaires\*, la crise sanitaire de la Covid-19 a contraint à l'arrêt brusque de l'activité sur la saison 2020/2021. Malgré la mise en place de dispositif d'indemnisation spécifique, la crise a eu un impact important sur l'indice du chiffre d'affaires des entreprises de la branche. En revanche pour l'année 2022, les mesures moins restrictives face à la pandémie, les conditions climatiques favorables et le calendrier des vacances scolaires bien équilibré, entre clientèle française et étrangère, a permis une fréquentation en forte hausse et un rebond après deux années « blanches ».

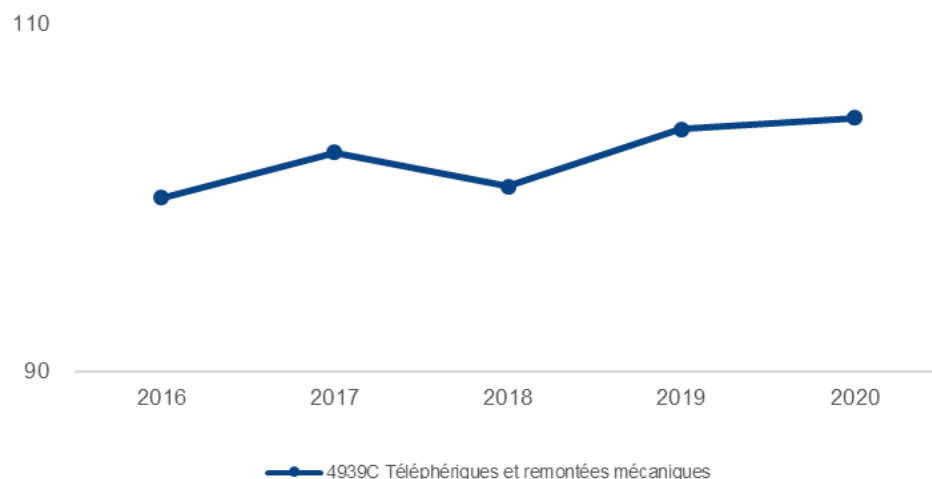
Remarque : Le CA mensuel des entreprises traduit le pic de la période hivernale de décembre à mars de chaque année (bien que la moitié des exploitants se positionnent également sur l'activité estivale).



# LES ÉTABLISSEMENTS ET SALAIRES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

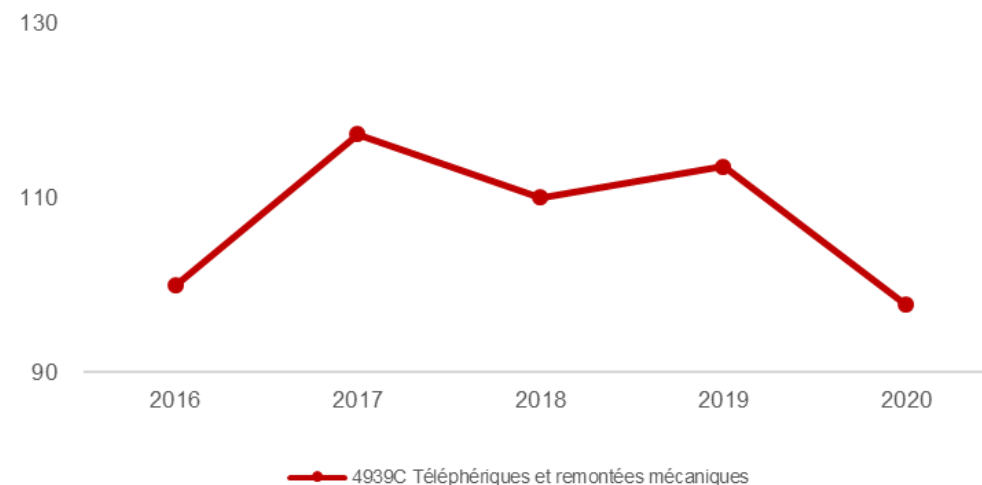
## 208 établissements employeurs

Évolution des établissements employeurs (base 100 en 2015) –  
Urssaf - ACOSS – Estimation Opco EP



## 9 321 salariés

Évolution de l'emploi salarié (base 100 en 2015) –  
Urssaf – ACOSS – Estimation Opco EP



Dans ce contexte de crise sanitaire, le nombre d'établissements employeurs des remontées mécaniques est plutôt stable ce qui s'explique, notamment par le dispositif de soutien de l'État aux exploitants. En revanche, une baisse significative est constatée pour l'emploi salarié en 2020, pour une grande majorité de postes occasionnels calés sur la saisonnalité des entreprises de la branche. Malgré la fermeture des remontées mécaniques sur l'ensemble de la saison, les aides de l'État au titre de l'activité partielle pour les travailleurs saisonniers récurrents ont permis de limiter la baisse des embauches mais n'a pas suffi à endiguer celle-ci (56% ont été en activité partielle selon le Ministère de l'emploi).

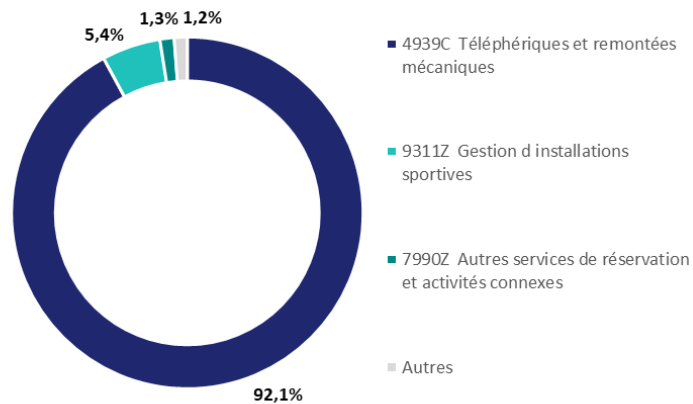


# EMPLOI

# LES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Plus de 9 salariés sur 10 travaillent dans les téléphériques et remontées mécaniques

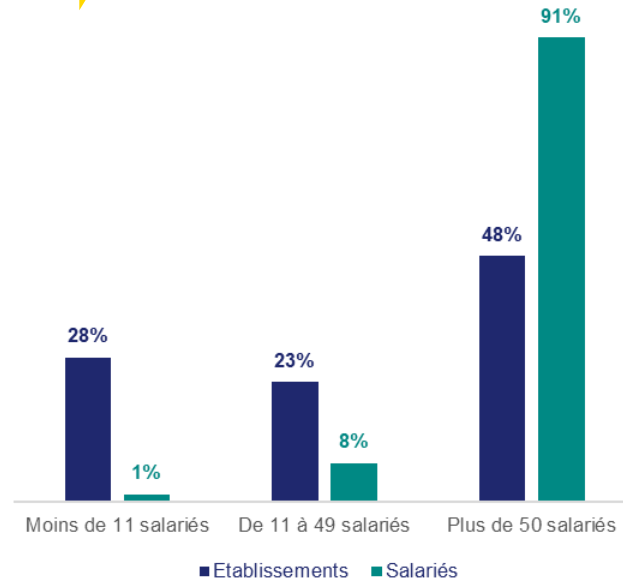
Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS2019



L'activité économique des « téléphériques et remontées mécaniques » concentre à elle seule, près de 9 salariés sur 10.

Une forte majorité des salariés dans les établissements de plus de 50 salariés

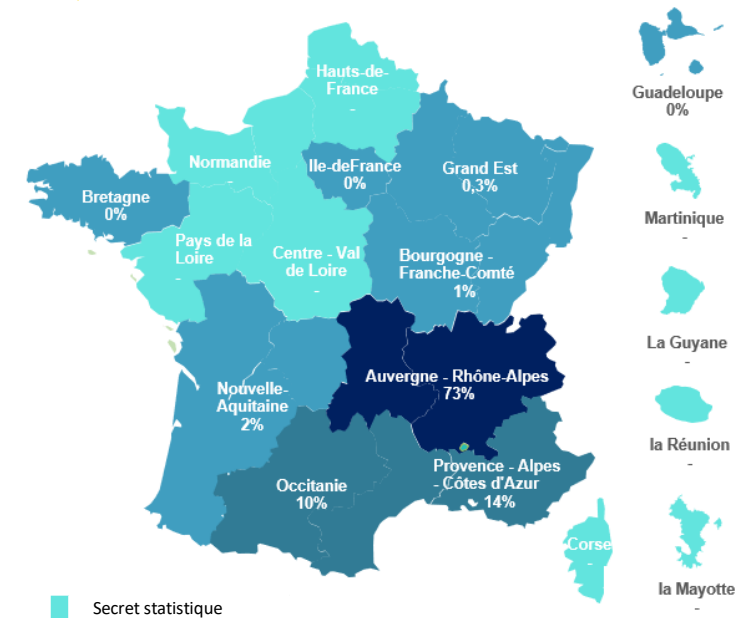
Part des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Les établissements employeurs sont pour près de la moitié des établissements de plus de 50 salariés. Ces derniers concentrent plus de neuf salariés sur dix. Les établissements de moins de 50 salariés ne représentent que 9% des salariés.

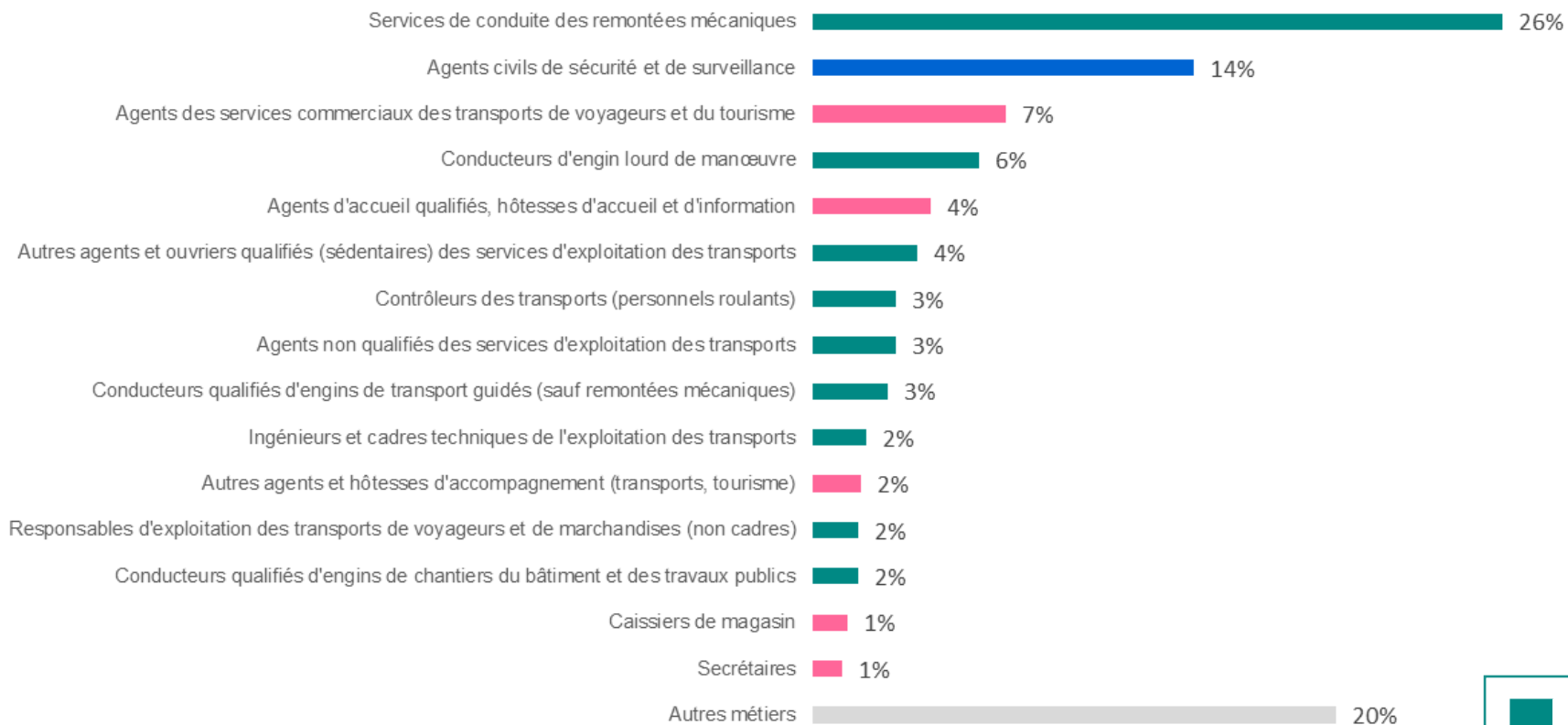
73% des salariés répartis dans la région AURA

Nb salariés par région – DADS 2019



La région AURA concentre à elle seule près des trois quarts des effectifs salariés (73%), suivie de la région PACA (14%) et l'Occitanie (10%).

# LES 15 PREMIERS MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



**1/4 des salariés de la branche exercent un métier en lien avec les services de conduite de remontées mécaniques**

*Part des salariés par CSP – DADS 2018*

\* Les agents civils de sécurité /surveillance sont des pisteurs/secouristes

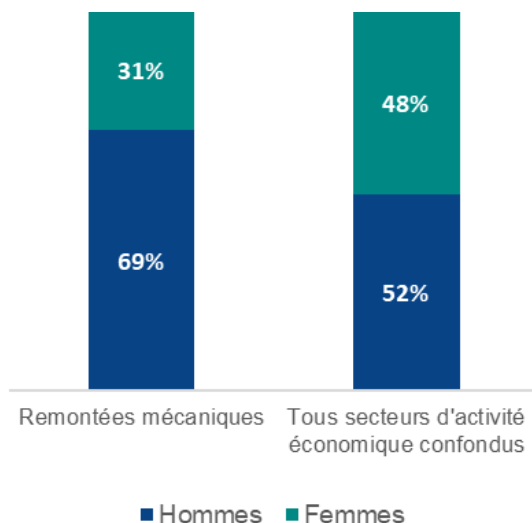
**Métiers principaux pour les hommes** : 30% de conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques, 17% d'agents civils de sécurité et de surveillance et 8% de conducteurs d'engin lourd de manœuvre  
**Métiers principaux pour les femmes** : 17% de conductrices qualifiées de systèmes de remontées mécaniques, 17% d'agents de services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme et 9% d'agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information

Exploitation et manœuvre des remontées mécaniques	51%
Services de secours et sécurité	14%
Services de relation client ...	15%
Autres services (RH, communication,...)	20%

# LE PROFIL DES SALARIÉS

## 1/3 de femmes

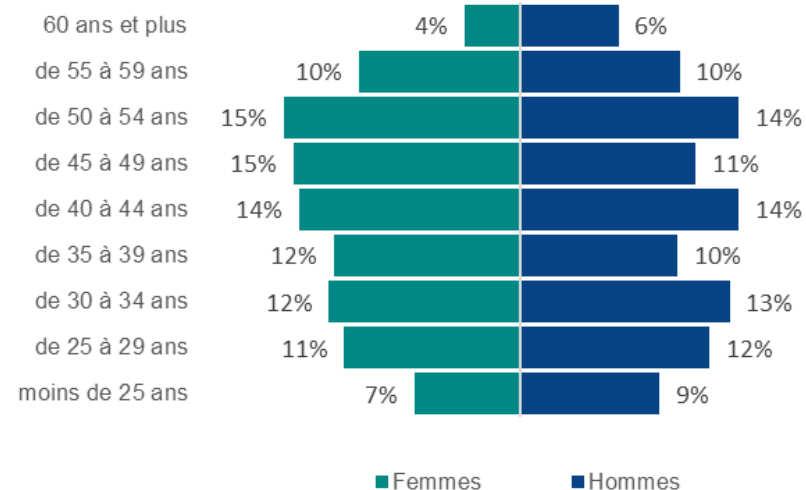
Part des salariés par sexe – DADS 2018



Les femmes ne représentent qu'un tiers des salariés. Cette part est nettement moins élevée que la moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (31 % contre 48 %).

## 30% des salariés ont plus de 50 ans

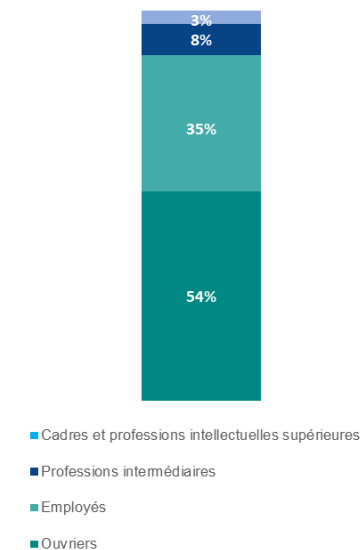
Part des salariés par âge – DADS 2018



Le nombre de salariés de plus de 50 ans est plus élevé qu'en moyenne tous salariés confondus comparé à l'ensemble des autres branches (30% contre 27,2%). Il est plus faible sur les moins de 30 ans (20% contre 23,3%).

## 89 % d'ouvriers et d'employés

Part des salariés par CSP – DARES 2019

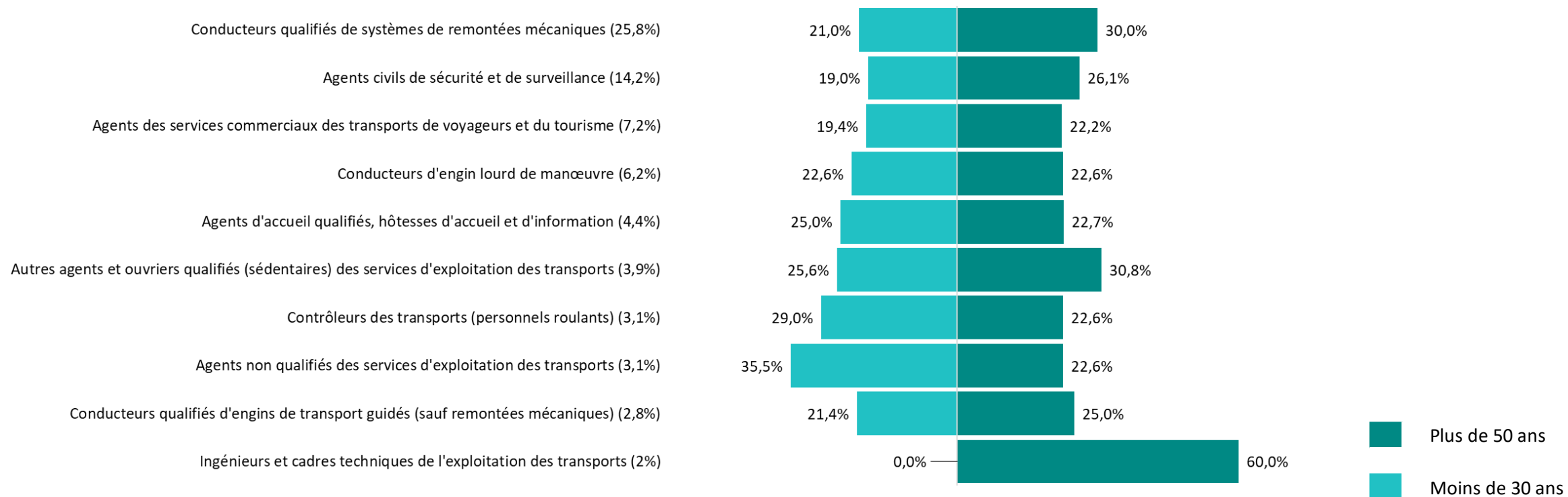


Neuf salariés sur dix des entreprises des remontées mécaniques et domaines skiables occupent des postes d'ouvriers (54%) ou d'employés (35%).

# LE PROFIL DES SALARIÉS

**1,5 salarié de plus de 50 ans pour 1 de moins de 30 ans**

*Part des salariés par âge – DADS 2018*

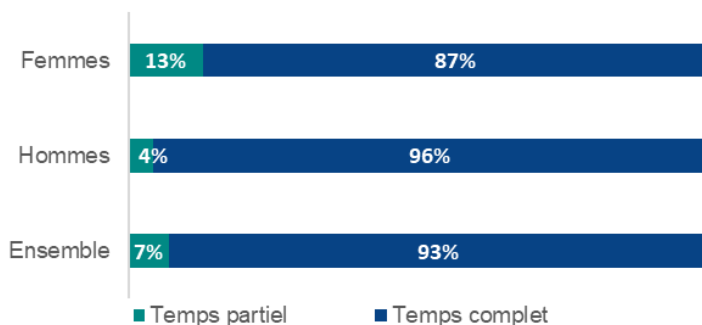


L'indice de vieillissement, rapport entre les salariés de plus de 50 ans et les moins de 30 ans, est plutôt défavorable. Avec 1,5 salarié de plus de 50 ans pour 1 salarié de moins de 30 ans, l'indice questionne les entreprises sur leur gestion des âges, en particulier sur les postes de conducteurs qualifiés de systèmes des remontées mécaniques et d'agents de sécurité et surveillance. Cela vaut également, dans une moindre mesure, pour ceux d'agents commerciaux, d'agents et ouvriers qualifiés des services d'exploitation des transports, et d'ingénieurs et cadres techniques.

# LES CONDITIONS D'EMPLOI

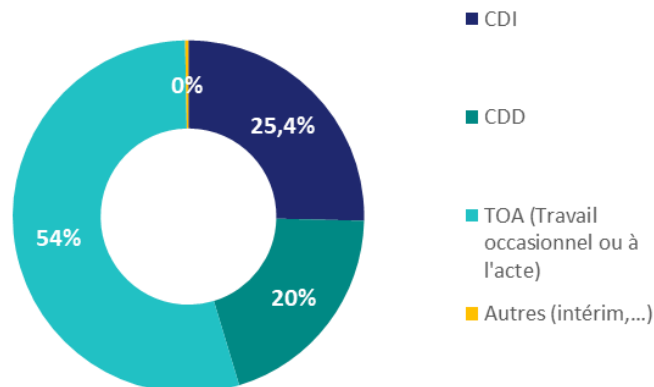
## Une forte majorité de salariés à temps complet

Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



## 3 salariés sur 4 ont recours au CDD ou TOA

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018



## Accidents du travail et de trajet

Champ de l'activité principale

Nb de salariés – CNAM DRP 2019

IF : Indice de fréquence est le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés

		Accidents de travail		Accidents de trajet	
		Nombre	IF*	Nombre	IF*
4939C	Téléphériques et remontées mécaniques	802	89,4	70	7,8

Les temps complets sont majoritaires pour la plupart des salariés et les temps partiels ne représentent que 7% (et 13% pour les femmes).

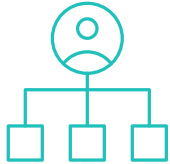



Les trois quarts des salariés ont recours le plus souvent à des CDD ou TOA (deux tiers d'entre eux sont en moyenne des contrats d'une durée de 4 à 5 mois). Ils concernent principalement des postes d'agents de sécurité et de surveillance, d'employés des transports et de conducteurs. A noter que ces contrats sont liés à une ancienneté forte des salariés en moyenne 8 saisons dans la même entreprise.

Dans le secteur de téléphériques et remontées mécaniques (où la branche professionnelle représente 92,1% de salariés), l'IF atteint un score plus élevé qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (89,4 contre 33). Les circonstances d'accidents sont les suivantes : chutes de plain-pied 44%, manutention manuelle 27%, risque routier 12%...

# LES CONDITIONS D'EMPLOI

**Les trois quarts des salariés gagnent environ 2 300 euros net par mois**

*Répartition du salaire mensuel net moyen (en ETP) par CSP – DARES 2019*

	Répartition	Part des femmes	Salaire Mensuel net Moyen (en ETP)	Écart femmes-hommes
				
<b>Ouvriers</b>	<b>54 %</b>	<b>34 %</b>	<b>2 290</b>	<b>- 9 %</b>
<b>Employés</b>	<b>35 %</b>	<b>55 %</b>	<b>2 300</b>	<b>- 3 %</b>
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>8 %</b>	<b>8 %</b>	<b>2 730</b>	<b>- 6 %</b>
<b>Cadres et chefs d'entreprises</b>	<b>3 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 660</b>	<b>- 18 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>2 480</b>	<b>- 7 %</b>

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 480 euros. Neuf salariés sur dix de la branche sont des employés et des ouvriers qui perçoivent environ un salaire mensuel net moyen de 2 300 euros. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes sur ces catégories socioprofessionnelles est de 9 % pour les ouvriers et de 3 % pour les employés. Mais pour les cadres, cet écart est plus marqué avec un salaire mensuel net moyen des femmes, inférieur de 18 % à celui des hommes.

*\* chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.*





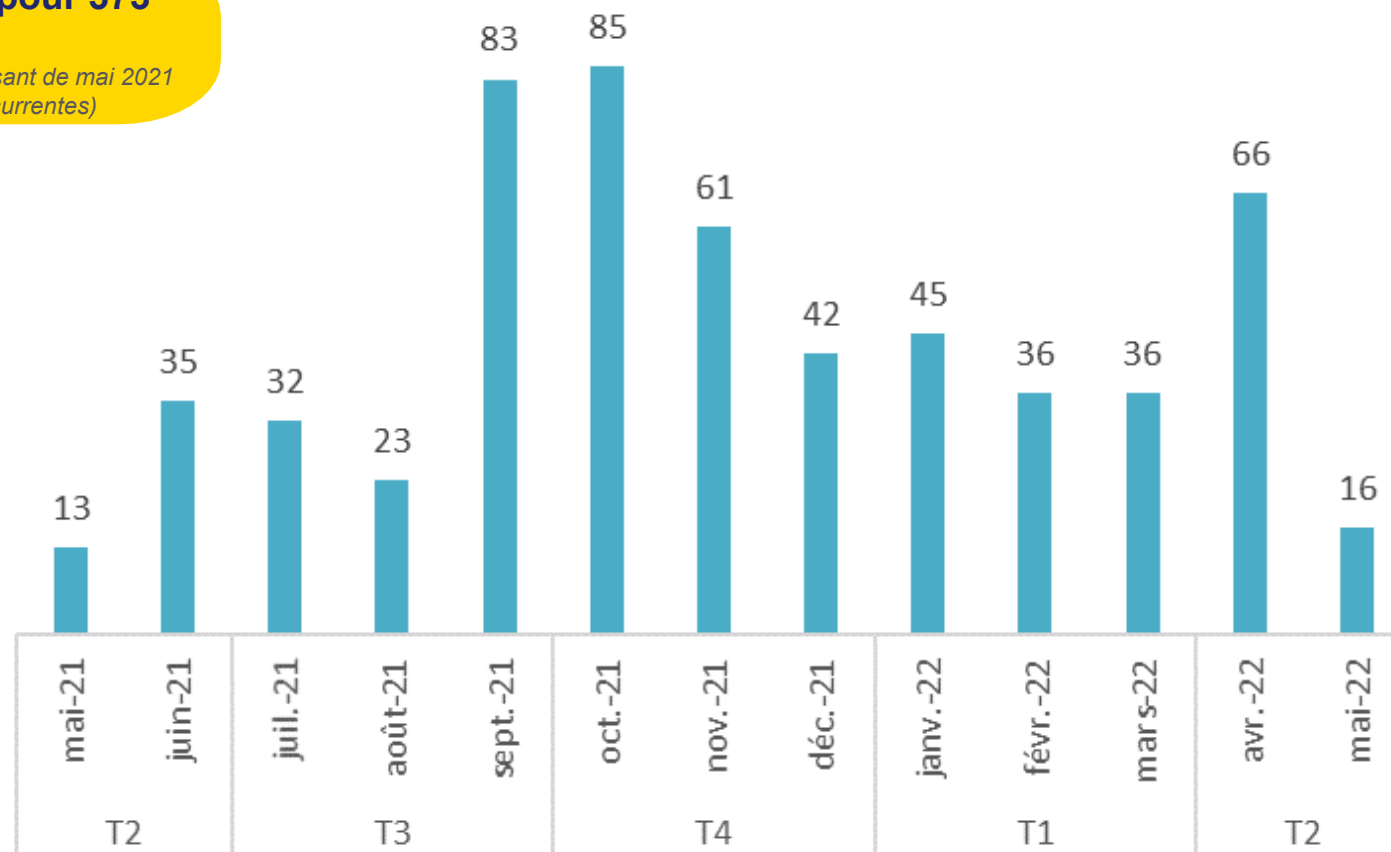
# MARCHÉ DU TRAVAIL



# LES OFFRES D'EMPLOIS SUR JOBFEED

**123 annonceurs pour 573 offres d'emploi**

*JOBFEED – (sur un an glissant de mai 2021 à mai 2022 – offres non récurrentes)*

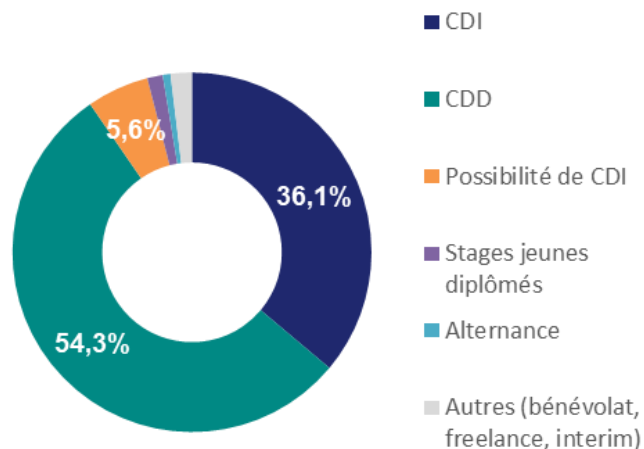


La préparation de la saison hivernale a lieu particulièrement de septembre à novembre selon les annonceurs d'offres d'emploi sur les sites internet. A noter, que le pic de la saison se déroule pour les entreprises de la branche professionnelle sur la période de décembre à mars. Un tiers des offres provient de l'annonceur DSF (Domaine Skiable de France).

# LES OFFRES D'EMPLOIS SUR JOBFEED

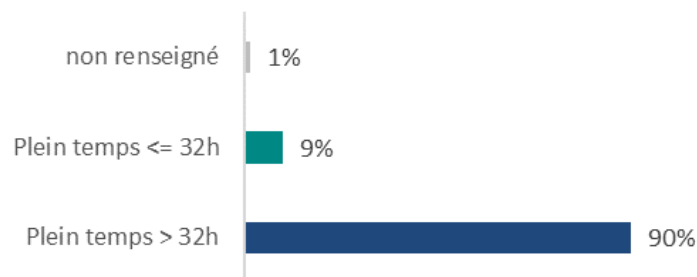
## Plus d'un tiers de CDI et la moitié de CDD

JOBFEED T2 2021 à T2 2022 (un an glissant – offres non récurrentes)



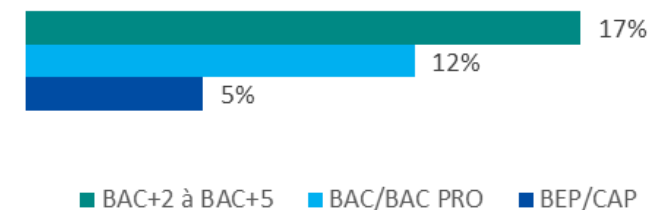
## 90% des offres proposées à plein temps

JOBFEED T2 2021 à T2 2022 (un an glissant – offres non récurrentes)



## Un tiers des offres renseigne le niveau de formation souhaité

JOBFEED T2 2021 à T2 2022 (un an glissant – offres non récurrentes)

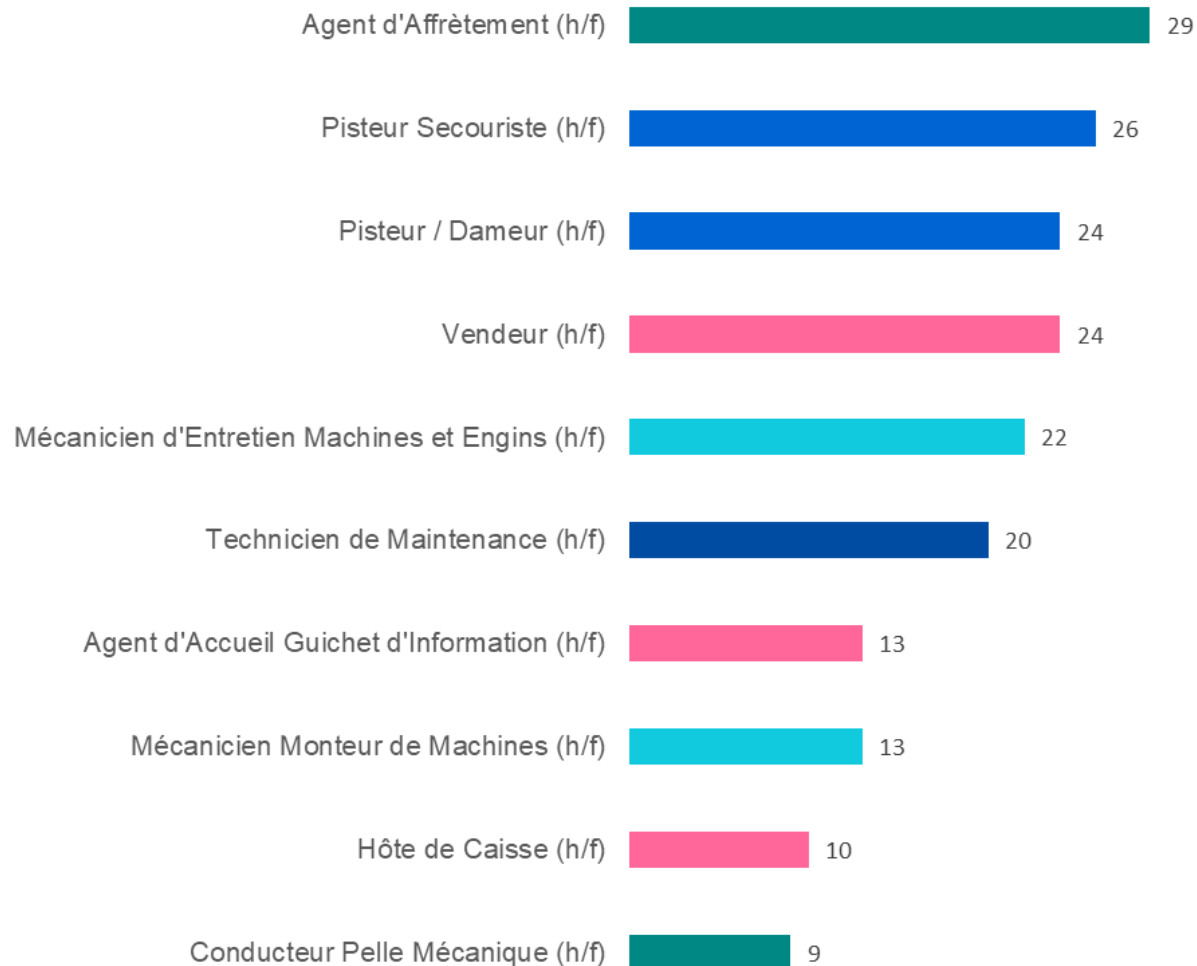


Plus d'un tiers des offres (36%) sont des CDI en plus des possibilités de CDI (5,6%), et plus de la moitié de ces contrats (54%) sont des CDD, probablement des contrats saisonniers en lien avec l'activité de la branche.

Neuf offres sur dix sont représentées sur du plein temps mais repose pour plus de la moitié d'entre elles sur une forte saisonnalité du secteur.

Un tiers des offres publiées (34%) ont renseigné le niveau de formation souhaité **le plus souvent sur des postes de techniciens**. Les niveaux recherchés sont pour 17% des entreprises des profils Bac+2 à Bac+5, 12% de Bac à Bac Pro, et 5% de niveau CAP.

# LES 10 PREMIERS METIERS PUBLIES SUR INTERNET



**Les 10 premiers métiers les plus recherchés représentent plus du tiers des offres (sur 573 offres publiées)**

*JOBFEED T2 2021 à T2 2022 (un an glissant – offres non récurrentes)*

Installation et maintenance	20
Services de secours et sécurité	50
Exploitation et manœuvre des remontées mécaniques	38
Services de relation client	47
Mécanique automobile et installation d'automatisme	35
Autres métiers (Agent d'entretien, chargé de communication, assistant administratif, RH ...)	383



# ALTERNANCE



# LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

**112 contrats d'alternance dans le secteur principal des « téléphériques et remontées mécaniques »**

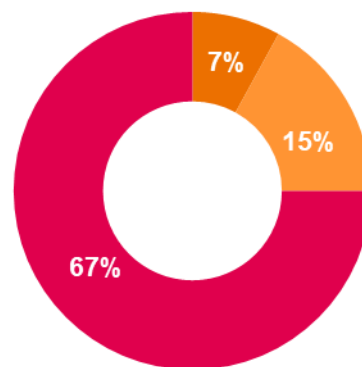
Part des alternants selon le seul secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2020

4939C - Remontées mécaniques et domaines skiables

100%

**67 % dans les établissements de plus de 50 salariés**

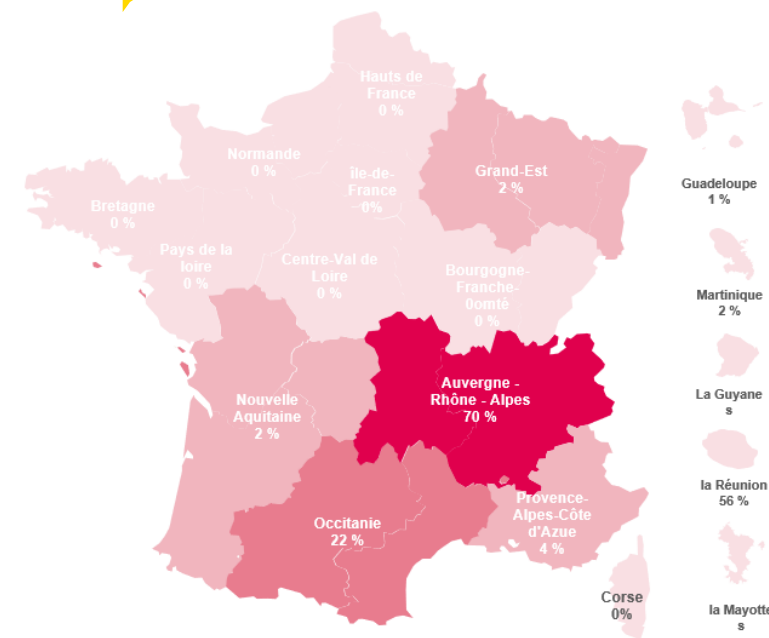
Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



- moins de 11 salariés
- de 11 à 49 salariés
- de 50 à 299 salariés

**70 % dans la région AURA**

Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Tous les contrats d'alternance ont été enregistrés dans le secteur principal « téléphériques et remontées mécaniques ». Sept contrats sur dix sont des contrats d'apprentissage (soit 80 sur 112).

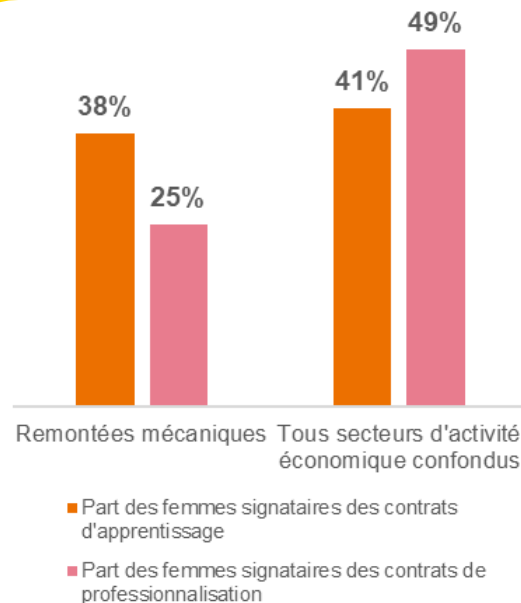
Concentrant la majorité des salariés, les établissements de plus de 50 salariés concentrent également près de sept contrats d'alternance sur dix. Au regard de la répartition des salariés, les moins de 50 salariés proposent en proportion plus de contrats d'alternance que les +50 salariés.

Dans la région AURA, les entreprises des remontées mécaniques rassemble à elle seule, sept contrats en alternance sur dix, et un peu plus de deux contrats sur dix pour la région Occitanie et peu en PACA au regard du nombre des salariés.

# LE PROFIL DES ALTERNANTS

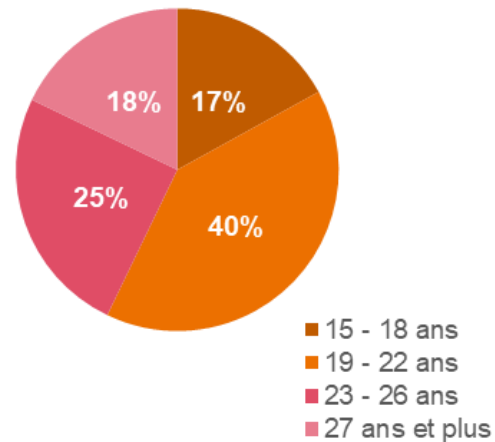
**34 % de femmes ont recours à l'alternance**

Part des alternants par sexe – Opco EP 2020



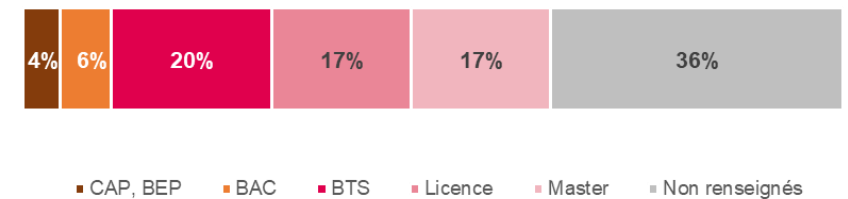
**43% de salariés en alternance âgés de +23 ans**

Part des alternants par âge – Opco EP 2020



**Plus d'un salarié sur deux prépare un diplôme d'enseignement supérieur**

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



Les femmes ont un peu moins recours aux dispositifs d'alternance qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (- 3 points pour les apprenties et - 24 points pour les contrats de professionnalisation).

Plus de quatre salariés en alternance sur dix (43%) sont âgés de + 23 ans, c'est plus que la moyenne tous secteurs d'activités économique confondus (27%).

Sur 112 alternants, plus d'un sur deux prépare un diplôme d'enseignement supérieur, une moitié sur des fonctions dites « cœur de métier » et l'autre sur des fonctions transverses. Les plus demandés sont par exemple : BTS électronique ou maintenance des systèmes de production, et licence GRH, master environnement et gestion des risques ou sport...



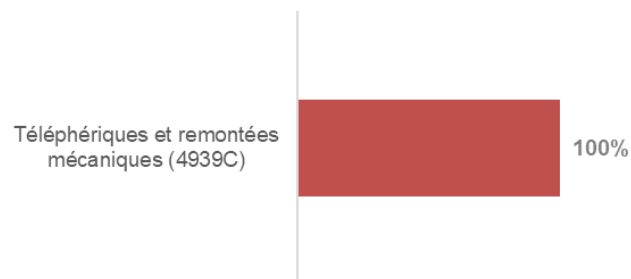
# **ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**



# LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

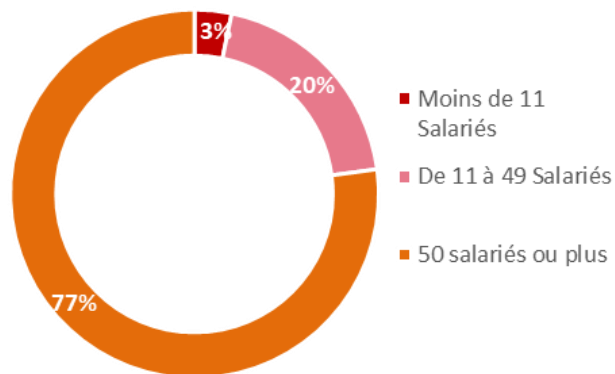
**5 618 actions de formation**

Répartition des actions de formation selon le secteur d'activité – Opco EP 2020\*



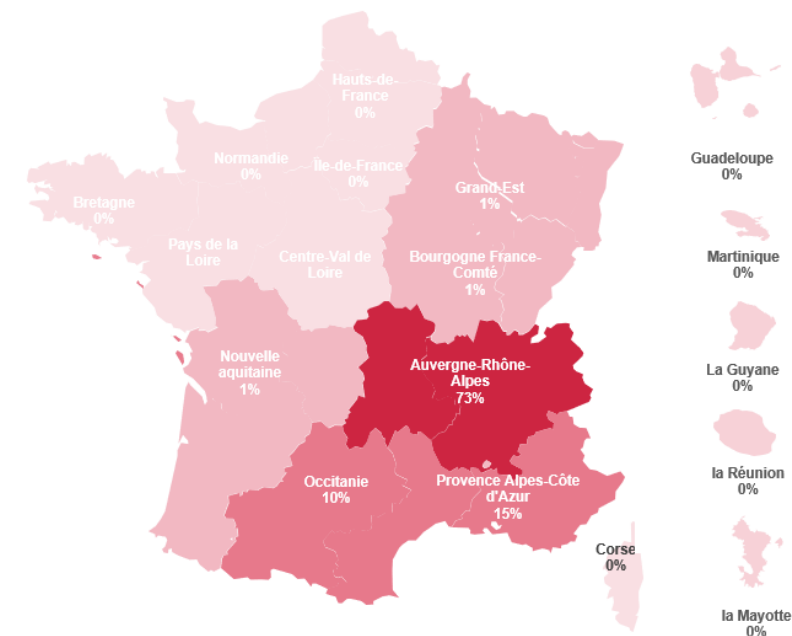
**77 % dans des établissements de 50 salariés ou plus**

Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



**73 % en région AURA**

Répartition des actions de formation selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020



\* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences...).

Toutes les actions de formation ont été recensées dans le secteur principal « téléphériques et remontées mécaniques ».

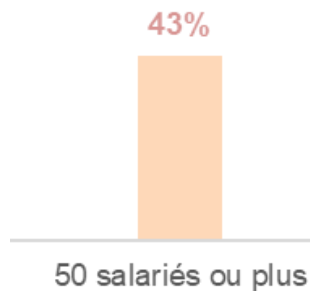
Près de huit actions individuelles de formation sur dix ont été comptabilisées dans des établissements de 50 salariés ou plus.

Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent principalement en région AURA (73%), suivie par la région PACA (15%), et l'Occitanie (10%).

# LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

**Un taux de recours à la formation estimé à 43% pour les établissements de 50 salariés ou plus en 2020**

*Estimation du nb de stagiaires formés / nombre de salariés – Opco EP 2020*



Sur l'ensemble des actions de formations (5 618 actions) géré par l'OpcoEp, le recours à la formation des salariés est principalement :

- En terme de volume des formés
  - PSE1-PSE2 (secourisme)
  - Recyclage (habilitation électrique- sécurité de travail)
  - ...
  
- En nombre total d'heures de formation
  - PSE1-PSE2 (secourisme)
  - Recyclage (habilitation électrique – sécurité de travail)
  - Sécurité de la conduite de véhicule ou permis de conduire
  - Pisteur
  - Management
  - ...



# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES



# LES ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET FIDÉLISER LES SALARIÉS

### CONSTATS :

Difficultés de recrutement en 2021  
Turnover malgré la clause de reconduction des contrats saisonniers.  
Vieillesse de la pyramide des âges et besoin de renouveler le personnel.

### ATTIRER LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES JEUNES :

- Renforcer la promotion des métiers de la maintenance, du transport par câble, des métiers de la neige
- Diversifier le sourcing des candidats pour faire naître des vocations
- Tisser des partenariats avec les prescripteurs

### FIDELISER LES SALARIÉS

- Encourager l'évolution professionnelle des salariés
- Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SUR LE VOLET RH

### CONSTATS :

Des expérimentations de démarche GPEC collective et individuelle conduites en PACA

De forts besoins sur la gestion des âges

### INITIER DES DEMARCHES DE GPEC

- Mettre en œuvre dans les entreprises une gestion prévisionnelle individuelle et/ou collective de l'emploi et des compétences en particulier sur les fonctions « cœur de métier »

### OUTILLER LES SERVICES RH ET L'ENCADREMENT INTERMEDIAIRE

- Accompagner les RH et l'encadrement intermédiaire dans le renforcement de la fonction d'accueil et la fidélisation des salariés

## RENFORCER LE RECOURS À L'ALTERNANCE ET POURSUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DE PDC AMBITIEUX

### CONSTATS :

Un nombre élevé de salariés certifiés.  
Un faible recours aux contrats en alternance.

### POURSUIVRE LA POLITIQUE DE CERTIFICATIONS

- Promouvoir les nouvelles certifications créées par la branche, les ministères ou l'Éducation Nationale (CQP électricien ou mécanicien et Bac Pro transport par câble...)

### DEVELOPPER L'ALTERNANCE

- Poursuivre la promotion du contrat en alternance auprès des entreprises, notamment sur les métiers techniques
- Conduire des démarches territoriales pour rapprocher l'offre de formation du lieu de travail et/ou la formation à distance
- Adapter l'offre de formation à la saisonnalité

### PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES AMBITIEUX

- Former à la sécurité tous les salariés sur les pistes ou à l'exploitation et en particulier les nouveaux saisonniers

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA DIVERSIFICATION DE L'OFFRE, AUX ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES, NUMÉRIQUES ET ÉCOLOGIQUES

### CONSTATS :

Émergence de nouveaux métiers ou compétences liés à la diversification de l'offre, aux évolutions technologiques, numériques et écologiques (référence aux 16 éco-engagements de DSF pour une montagne zéro carbone, de protection de la biodiversité... en 2037)

### CONCEVOIR UNE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION OU CERTIFICATION POUR DEVELOPPER DE NOUVELLES COMPETENCES SUR :

- Les métiers autres que ceux de la glisse : VTT, raquettes, randonnées...
- Les métiers impactés par les nouvelles évolutions technologiques, numériques ou écologiques
  - Métiers de la maintenance
  - Métiers Information/accueil/vente
  - voire la transformation de certains métiers



# RESSOURCES DOCUMENTAIRES



# BRANCHE PROFESSIONNELLE – RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- Le SNTF (Syndicat National des Téléphériques de France) devient Domaines Skiabiles de France FFS : <http://www.ffi.fr/federation> & l'évolution des métiers : <https://www.domaines-skiabiles.fr/domaines-skiabiles-francais/les-metiers-et-les-hommes/> - DSF 2022
- Recueil indicateurs et analyses (publication annuelle) cf : <https://www.domaines-skiabiles.fr/publications/observatoire/> - DSF 2022
- Notes de conjoncture cf : <https://www.domaines-skiabiles.fr/publications/notes-de-conjonctures/> - DSF 2022
- L'exploitation du domaine skiable : [https://www.xerfi.com/presentationetude/L-exploitation-de-domaines-skiabiles\\_21SME24](https://www.xerfi.com/presentationetude/L-exploitation-de-domaines-skiabiles_21SME24) - Étude XERFI - 27-09-2021



# MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES



# MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

## INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de création et radiation des entreprises et leur évolution entre 2015 et 2019 - Infogreffe
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2015 à 2019 – Insee ESANE / Insee ICA et son évolution de 2015 à 2020
- Nombre d'entreprises adhérentes en 2021 – Base adhérents Opco EP
- Évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2016 et 2020 - Acoff Urssaf
- Évolution du nombre de salariés entre 2016 et 2020 - Acoff Urssaf

## MARCHÉ DU TRAVAIL

- Nombre d'offres d'emploi par mois, type de contrat, temps de travail, niveau de formation, métier, entre mai 2021 et mai 2022 - Jobfeed

## EMPLOI

- Répartition des salariés en 2019 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS
- Répartition des salariés en 2018 selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

## ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternants en 2020 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance
- Répartition des salariés en alternance en 2020 selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance

Un poste est considéré dans les DADS comme non annexe ou "vrai emploi" s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.

Définition des postes annexe et non annexe : on considère qu'un poste est « non annexe » si la rémunération est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5



# MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

## ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives en 2020 (actions engagées tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires) selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP 2020 / DADS 2019

## PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par l'Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acooss/Urssaf par la table de passage créée par l'Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

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

Un travail réalisé par la Direction ABDOS et  
son Département Observation et Evaluation

