



# Enseignements clés

## DU RAPPORT DE BRANCHE 2020



### # 1 - LES ENTREPRISES.

■ **Rappel sur la méthodologie** - Une enquête par téléphone et internet réalisé en novembre-décembre 2020 pour un échantillon final de 356 entreprises (hors audioprothésistes) appliquant la Convention Collective Nationale N°3286 - IDCC 1982 et totalisant 13 494 salariés. Une collecte de données externes et des analyses complémentaires ont également été menées (SIRENE / DADS / DARES). Les résultats ont été redressés selon les tailles d'entreprises en nombre de salariés pour être représentatifs.

■ **2 170 entreprises** (hors audio-prothésistes).

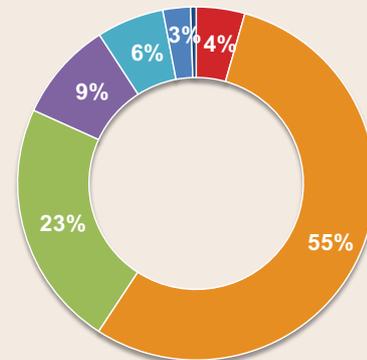
■ Les entreprises de moins de 10 salariés représentent **83 % des entreprises** de la branche pour 22 % des effectifs salariés.

■ **Comme en 2018, plus des ¾ des entreprises (80 %) ont comme activité principale la délivrance de matériels servant au maintien de l'autonomie ou la compensation d'un handicap.**

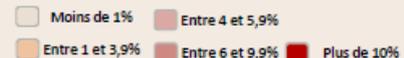
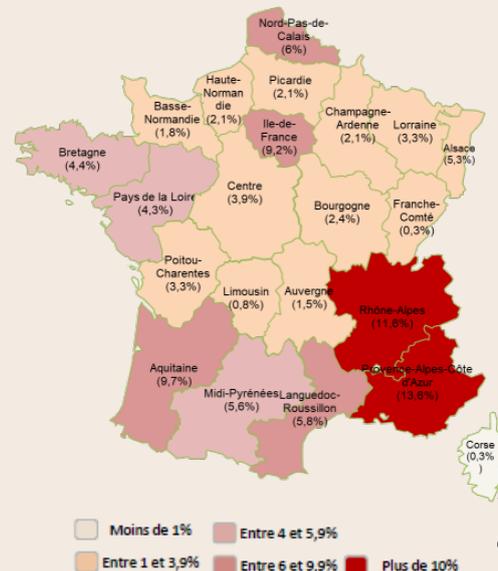
■ On note toujours une concentration sur les deux principaux bassins d'emplois français. L'Île-de-France et le Sud-Est rassemblent en effet le plus d'entreprises de la branche (plus du tiers au total).

Base Hors audio-prothésistes : 2 170 entreprises

### Nombre d'entreprises selon la taille



### Nombre d'entreprises selon les régions



## # 2 - LES SALARIÉS.

■ **32 329 salariés** (hors audio-prothésistes).

■ On comptabilise **30 203 salariés ETP**. Les professionnels de santé représentent 16 % de ces effectifs

■ **48%** des salariés sont des hommes versus **52 %** de femmes. On notera de nouveau en 2020 la proportion de **femmes cadres** (24 % vs 21 % pour les hommes) et agents de maîtrise (17 % vs 11 % pour les hommes) un peu plus soutenue.

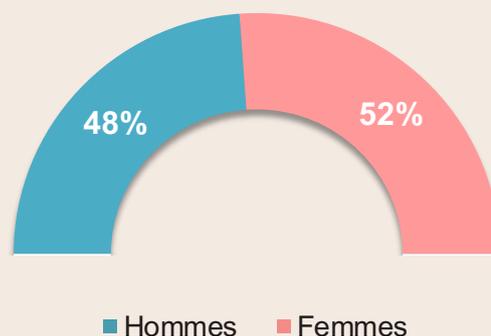
■ **Une branche toujours plutôt jeune** avec près de 40 % de salariés ayant moins de 35 ans et à l'autre extrémité de la pyramide, 8 % seulement de salariés ayant 55 ans et plus.

■ La structure de la pyramide des âges dans **la branche selon le genre est relativement homogène et équilibrée** sur les deux variables.

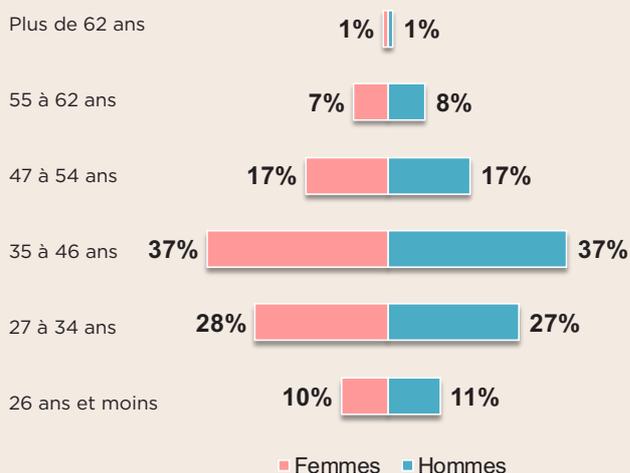


Base Hors audio-prothésistes : 32 329 salariés.

### Effectifs salariés selon le genre



### Effectifs salariés selon le genre et l'âge



## # 3 - L'EMPLOI-FORMATION.

■ **Un taux d'accès à la formation** et un effort dans ce domaine à souligner pour la branche.

■ **Un effort supérieur à la moyenne.** Le budget formation représente en effet globalement 1,1 % de la masse salariale.

■ **57 % des entreprises** ont mis en place au moins une formation pour un ou plusieurs salariés, soit 1 238 entreprises pour 13 149 salariés. **41 % des salariés** de la branche ont ainsi suivi une formation au cours de l'année 2019.

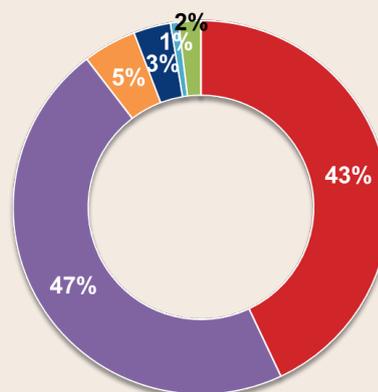
■ **Actions à destination des personnes handicapées, des seniors et égalité professionnelle** : le seuil des 50 salariés conditionne la mise en place de dispositifs spécifiques.

■ Enfin, comme en 2017, **25 % des entreprises** de la branche ont mis en place un plan d'épargne salariale et/ou d'intéressement et/ou de participation pour les salariés.



Base Hors audio-prothésistes : 2 170 entreprises / 32 329 salariés.

### Nombre de salariés formés



### Plan d'Épargne / Intéressement / Participation



## # 4 - LES GRANDS ENJEUX POUR LA BRANCHE EN 2021.



### PLANIFICATION RH (GPEC / GTEC)

Avec un impact somme toute limité de la crise sanitaire et des perspectives 2021 toujours plutôt favorables, le dynamisme du secteur (croissance des activités et des effectifs) nécessite une planification des besoins à la maille métier, plus précise, pour pouvoir accompagner le développement des compétences attendues :

- Forte concentration des entreprises sur 2 régions.
- Besoins croissants sur des fonctions commerciales et administratives.
- Compatibilité âge/exigences de certains emplois qui peut soulever des interrogations (poids des -46 ans, maladie longue durée).

→ Sensibiliser les entreprises à la démarche GPEC, notamment les TPE.

→ Identifier les passerelles possibles entre les différents métiers.

→ Mettre en place des démarches GPEC, à l'échelle d'une structure, d'un territoire ...

→ Développer des outils GPEC au niveau des entreprises et de la branche (référentiels de mobilité, de compétences, ...).



### LES POLITIQUES EMPLOI FORMATION

La branche devra faire face dans les prochaines années à une augmentation des besoins en ressources et à une évolution des besoins en compétences. Les politiques d'emploi et formation devront s'adapter aux enjeux de développement du secteur sur le court et moyen terme :

- 1/3 des effectifs a entre 35 ans et 46 ans.
- Un taux d'embauches en CDD très élevé (2019).
- Un taux de turn-over plutôt élevé.

→ Déployer une politique emploi formation permettant d'accompagner le personnel dans la tranche des 35/46 ans dont le métier est amené à se transformer avec le digital ; mettre en place des formations pour éviter le décrochage de compétences avec les nouvelles générations qui arrivent.

→ Rendre les politiques d'évolution professionnelle suffisamment attractives tout en les adaptant aux besoins des entreprises.

→ Développer la « marque employeur » des métiers en tension.



### LES PRATIQUES RH A RENFORCER

La croissance des effectifs, l'évolution des besoins en compétences, ainsi que l'évolution démographique des effectifs va nécessiter un accompagnement renforcé auprès de la fonction RH dans les grandes structures ou auprès des dirigeants de TP. Pour sécuriser notamment le besoin en ressources et en compétences.

→ Accompagner les salariés dans l'évolution de leurs compétences.

→ Communiquer sur les métiers de la branche.

→ Définir des promesses pour attirer les candidats sur des métiers en tension (parcours d'évolution, parcours de formation, environnement de travail, conditions de travail).

→ Identifier les compétences acquises pour favoriser les mobilités au sein de la branche.