# Conseillers en économie sociale familiale et assistants sociaux

Codes PCS 434b; 434c

- Les métiers **présentent une pyramide des âges relativement jeune** : en effet, seuls **22 % des effectifs** au sein de la Cohésion sociale ont 50 ans et plus.

- Les salariés concernés **sont davantage en CDI** (88 %) **et à temps plein** (73 %) que la moyenne de la Cohésion sociale (respectivement 84 % et 42 %). La stabilité contractuelle et le temps plein majoritaire sont de nature à favoriser le maintien en emploi des salarié(e)s de 50 ans et plus.

- Le nombre de salariés de 50 ans et plus formé(e)s a augmenté entre 2021 et 2024 (+56 %). Cette hausse **peut témoigner d'une complexité accrue des accompagnements de publics**. La durée moyenne de formation est plus courte que la moyenne de la Cohésion sociale (27 heures contre 56 heures).

## Chiffres-clés sur les conseillers en économie sociale et familiale et assistants sociaux de 50 ans et plus

**22 %** dont

des salarié(e)s du métier ont **50 ans et +, soit 2 053 salarié(e)s.**

**34 %** de salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

**84 % de femmes**

**76 %** de femmes parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

**73 % à temps plein**

**42 %** de temps plein parmi les salariés de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

**88 % de CDI**

**84 %** de CDI parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

**55 départs en retraite en 2024**



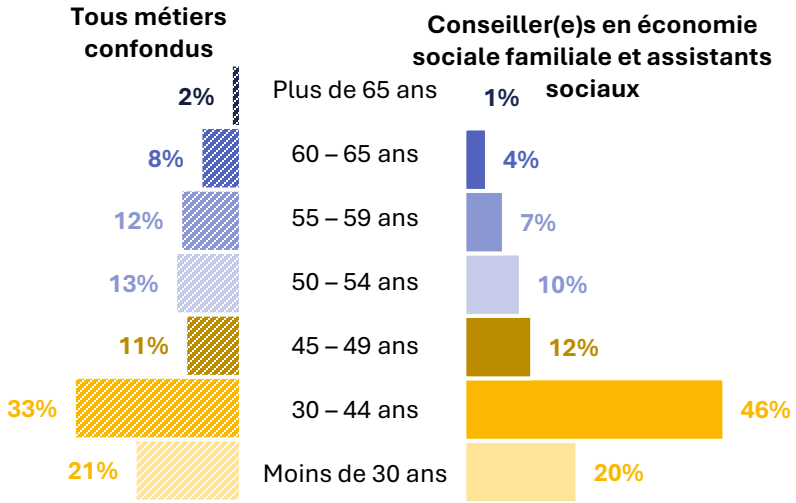
© *Uniformation 2026*

# Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

## Socio-démographie des conseillers en économie sociale et familiale et assistants sociaux de 50 ans et plus

### 22 % des salarié(e)s qui exercent le métier ont 50 ans et plus

*Répartition des salarié(e)s par classe d'âge - DSN au 31.12.2024*




### Un âge moyen de départ en retraite de 63 ans

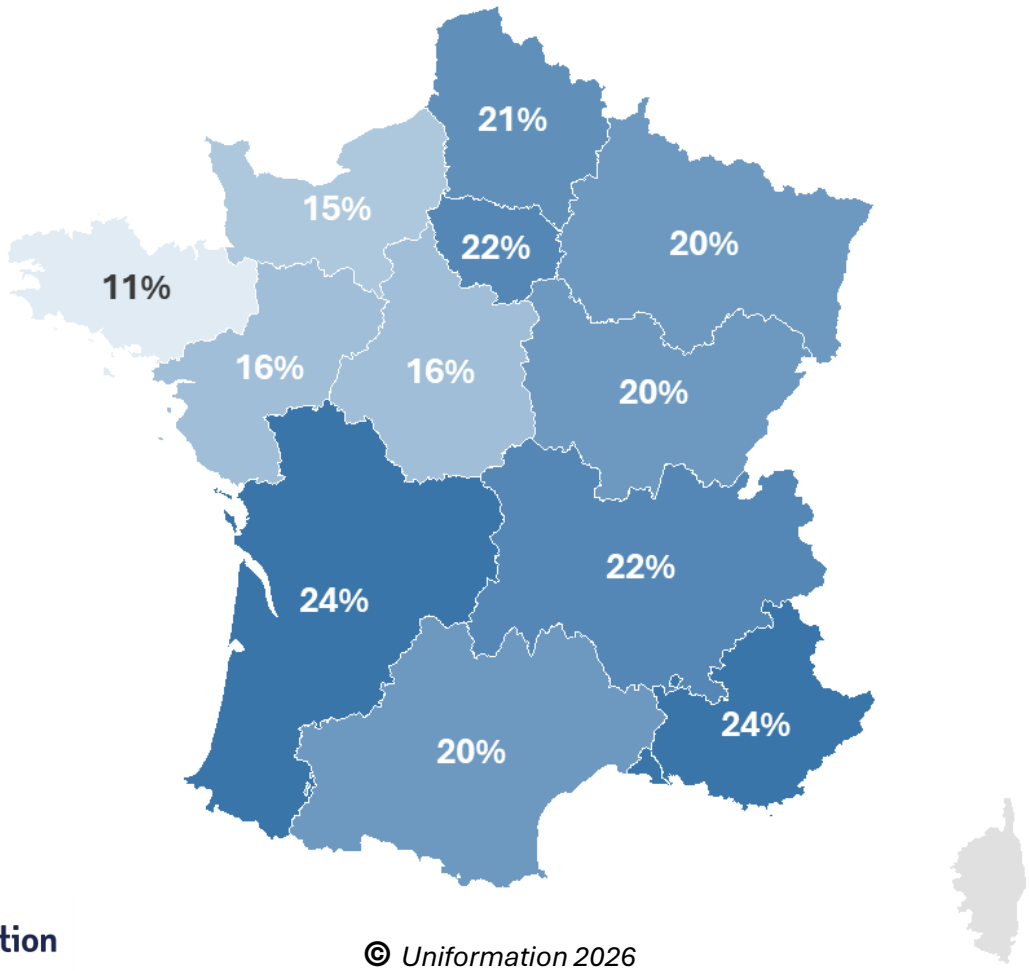
*Âge moyen de départ à la retraite par sexe – DSN 2024*

**63 ans et 2 mois**

**63 ans et 10 mois**

### Part des 50 ans et plus au sein des régions

*Répartition des salarié(e)s de 50 ans et plus par région – DSN au 31.12.2024*



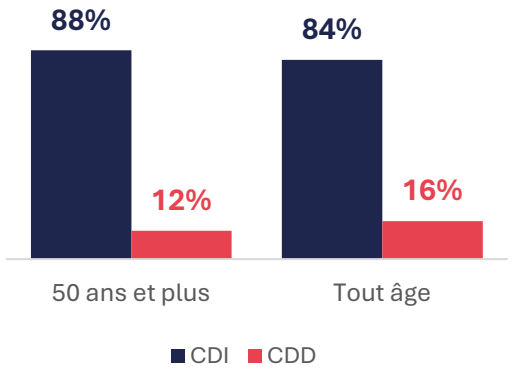



© *Uniformation 2026*

# L'emploi des conseillers en économie sociale et familiale et assistants sociaux de 50 ans et plus

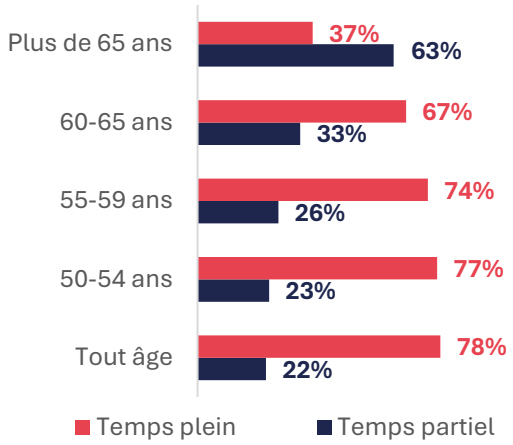
## 88 % des conseiller(e)s en économie sociale familiale et assitants sociaux de 50 ans et plus sont en CDI

*Répartition des salarié(e)s par type de contrat et classe d'âge - DSN au 31.12.2024*



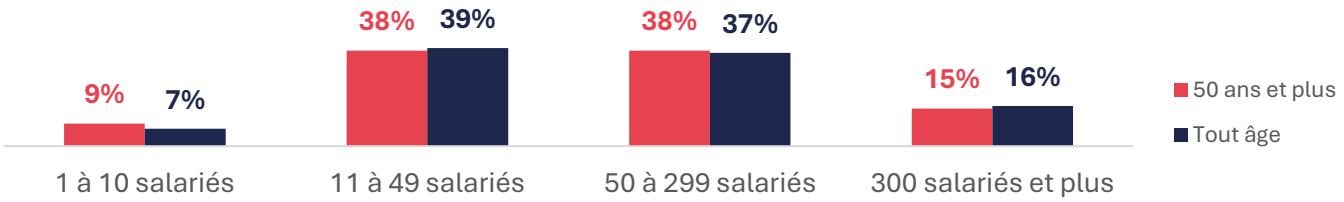

## Une part de salarié(e)s à temps partiel qui augmente avec l'âge

*Répartition des salarié(e)s par temps de travail et classe d'âge DSN au 31.12.2024*



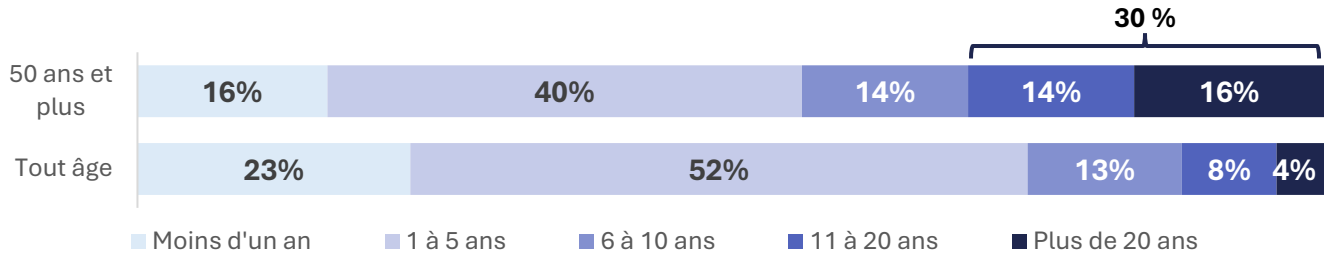

## 53 % des conseiller(e)s en économie sociale familiale et assistants sociaux de 50 ans et plus travaillent dans des entreprises de 50 salarié(e)s et plus

*Répartition des salarié(e)s par taille d'entreprises et classe d'âge – DSN au 31.12.2024*




## 30 % des 50 ans et plus ont plus de 10 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise

*Répartition des salarié(e)s par ancienneté au sein de leur entreprise et classe d'âge – DSN au 31.12.2024*




© *Uniformation 2026*



uniformation

# Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

## Les recrutements des conseillers en économie sociale et familiale et assistants sociaux en 2024

**15 %**

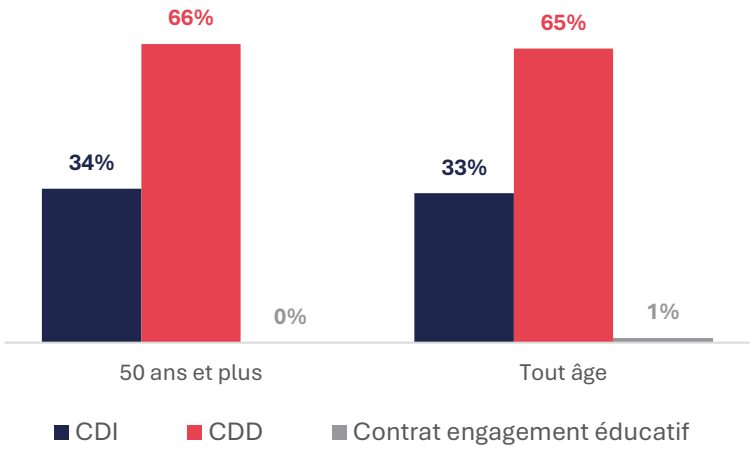
**des embauches sur le poste de conseiller(e)s en économie sociale familiale et assistants sociaux concernent des salarié(e)s de 50 ans et plus**

*Part des salarié(e)s de 50 ans et plus parmi l'ensemble des embauches réalisées en 2024 - DSN 2024*

→ **15 %** des embauches au sein des branches de la Cohésion sociale concernent des salarié(e)s de 50 ans et plus

**66 % des nouveaux salarié(e)s conseiller(e)s en économie sociale familiale et assistants sociaux de 50 ans et plus sont embauché(e)s en CDD**

*Répartition des salarié(e)s nouvellement embauché(e)s en 2024 par type de contrat et classe d'âge - DSN 2024*




## Les fins de contrats des conseillers en économie sociale et familiale et assistants sociaux en 2024

**16 %**

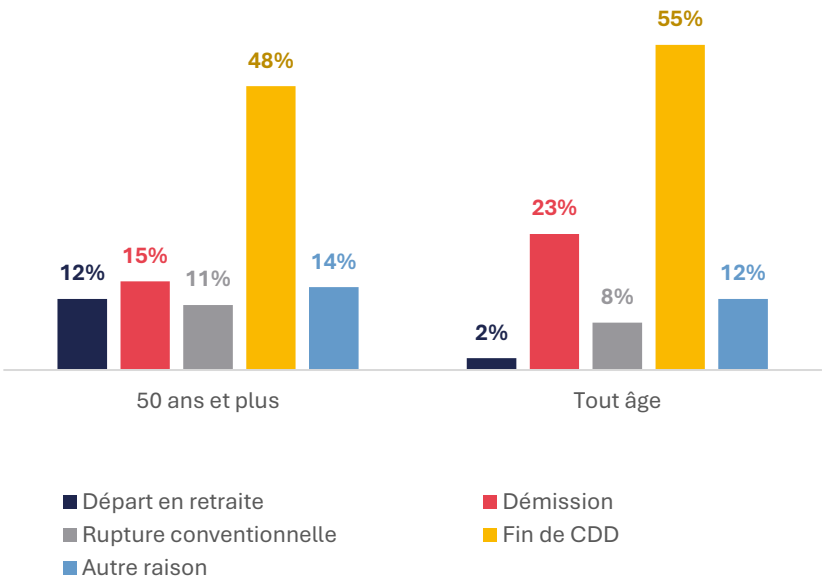
**des salarié(e)s conseiller(e)s en économie sociale familiale et assistants sociaux en fin de contrat ont 50 ans et plus**

*Part des salarié(e)s de 50 ans et plus parmi l'ensemble des salarié(e)s ayant connu une fin de contrat en 2024 - DSN 2024*

→ **18 %** des fins de contrat au sein des branches de la Cohésion sociale concernent des salarié(e)s de 50 ans et plus

**48 % des fins de contrats de 50 ans et plus sont pour des fins de CDD**

*Répartition des salarié(e)s ayant connu une fin de contrat en 2024 par motif de fin de contrat et classe d'âge – DSN 2024*





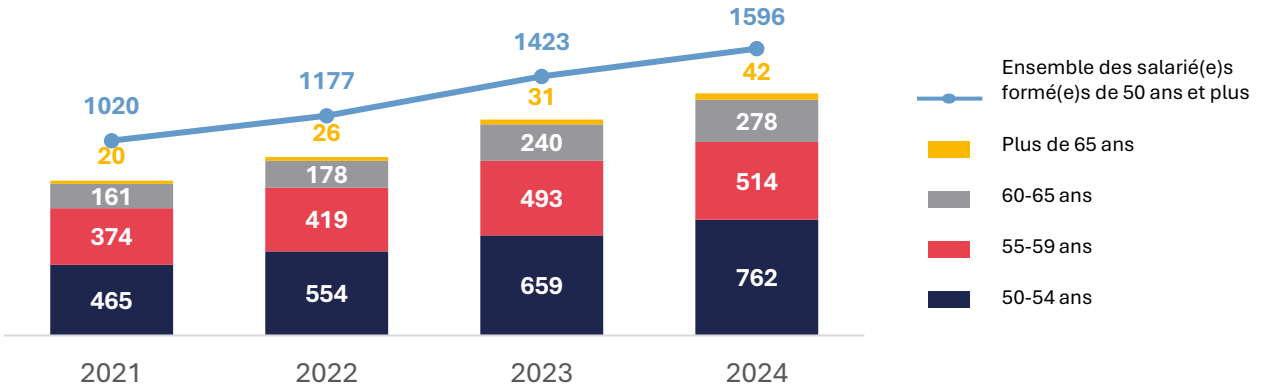
© Uniformation 2026

# Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

## Pratiques formatives des conseillers en économie sociale et familiale et assistants sociaux de 50 ans et plus

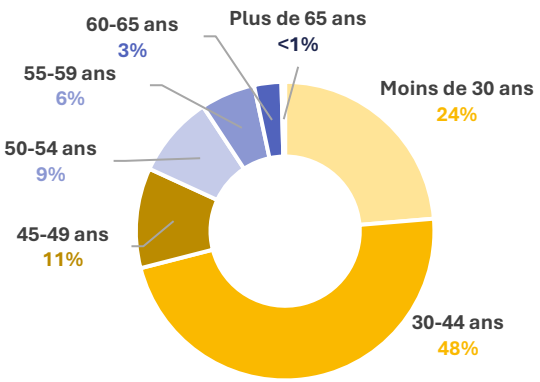
### Une hausse de 56 % du nombre de salarié(e)s de 50 ans et plus formés au moins une fois en 2024

*Effectif des salarié(e)s de 50 ans et plus ayant suivi au moins une formation par année - Uniformation 2021-2024*



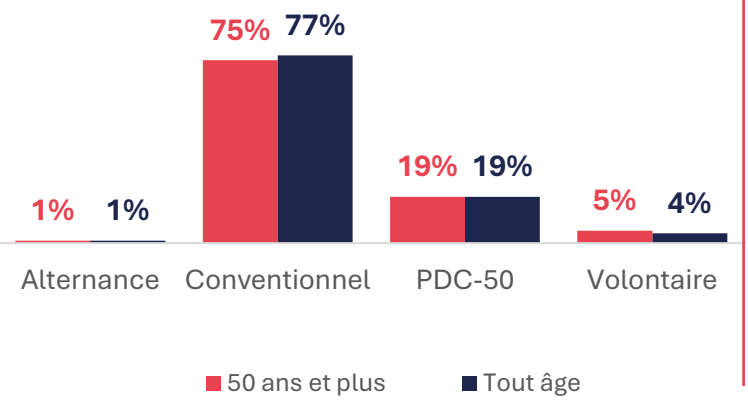

### 17 % des conseiller(e)s en économie sociale familiale formé(e)s ont 50 ans ou plus en 2024

*Répartition des salarié(e)s formé(e)s en 2024 par classe d'âge Uniformation 2021-2024*




### Parmi les formés de 50 ans et plus, 75 % le sont via les fonds conventionnels

*Répartition des salarié(e)s formé(e)s par dispositif de formation déployé et classe d'âge - Uniformation 2021-2024*




### Des formations d'une durée moyenne de 27 heures pour les 50 ans et plus

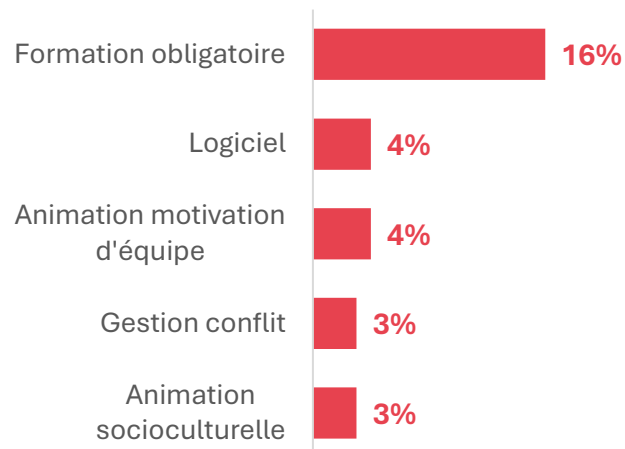
*Temps moyen de formation (en heures) Uniformation 2021-2024*

**27 h**

Contre **56 heures** pour l'ensemble des salarié(e)s de 50 ans et plus au sein d'Uniformation

### Les 5 principaux domaines de formations suivis par les 50 ans et plus

*Répartition des salarié(e)s de 50 ans et plus par domaine de formation suivie - Uniformation 2021-2024*






© Uniformation 2026

# Méthodologie

Portrait statistique produit par Uniformation en 2026 dans le cadre d'une étude transversale sur « Les trajectoires professionnelles des salariés de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale », avec le concours des cabinets Actéhis, Opal et Thomas Legrand Consultants.

L'étude d'Uniformation vise à quantifier les réalités de l'emploi des salarié(e)s de 50 ans et plus dans les branches professionnelles de la Cohésion sociale, et de proposer des recommandations opérationnelles pour soutenir l'employabilité des salariés séniors et de les accompagner dans leurs trajectoires professionnelles.

L'étude s'articule autour de trois étapes :

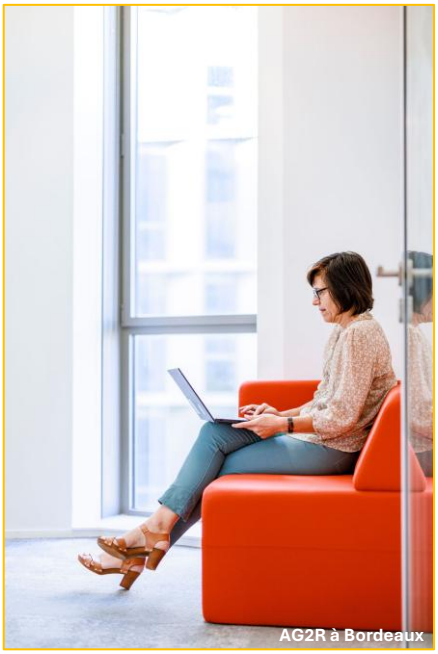
1. Réalisation de portraits statistiques faisant l'état des lieux de l'emploi et de l'accès à la formation des salarié(e)s de 50 ans et plus au niveau national, par branches professionnelles, par régions et par une sélection de métiers transverses.
2. Identification et le recueil des différentes pratiques et mesures mises en œuvre par les branches professionnelles et les entreprises permettant tant le recrutement que l'accompagnement des parcours professionnels des salarié(e)s de 50 ans et plus.
3. Sensibilisation et outillage des entreprises et des salariés afin de renforcer l'accompagnement des salarié(e)s de 50 ans et plus.

**Périmètre de l'étude :**

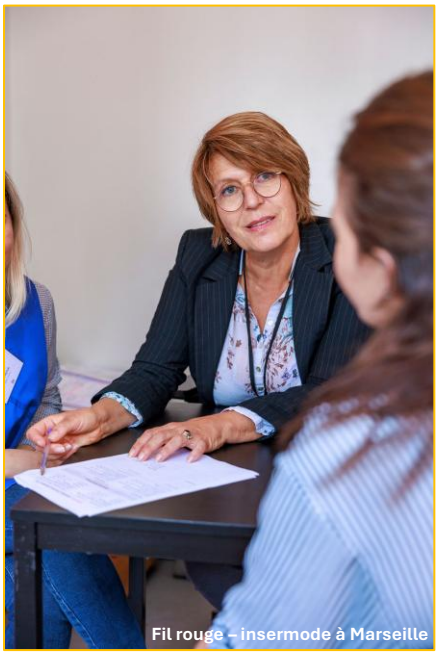
Entreprises affiliées à Uniformation au 31/12/2024 et adhérentes à l'une des branches professionnelles suivantes : IDCC 1031, 1261, 1316, 1518, 1794, 2128, 2150, 2190, 2336, 2603, 2847, 2941, 3016, 3105, 3220.

**Données mobilisées pour la réalisation des portraits statistiques :**

- Déclarations Sociales Nominatives (DSN) au 31/12/2024 extraites par l'AGIRC-ARRCO - Nomenclature PCS 2003.
- Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement) financées ou co-financées par Uniformation du 01/01/2021 au 31/12/2024.


AG2R à Bordeaux

Carton plein à Paris


Fil rouge - insermode à Marseille



© Uniformation 2026