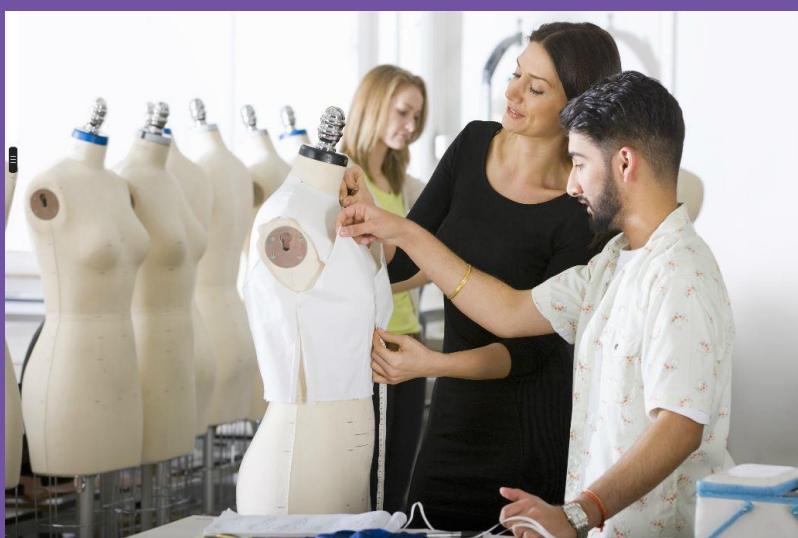


# Panorama de branche Commerce succursaliste de l'habillement

***Convention Collective n°3065  
IDCC 675***



***Edition 2018***

L'Observatoire de la branche  
a confié à l'Observatoire prospectif du commerce  
la réalisation du panorama.

L'étude a été réalisée par Juliette ALAPHILIPPE et Dalia SIDORCENCO,  
chargées d'études.

## Sommaire

Les chiffres clés .....	4
Introduction .....	5
Approche méthodologique .....	8
Volet économique .....	10
Activité et chiffre d'affaires .....	11
Caractéristiques des enseignes .....	12
Répartition régionale des établissements .....	14
Volet social .....	16
Effectifs salariés .....	17
Le genre .....	18
Le statut professionnel .....	20
Les catégories de classification .....	22
Les salariés par filière .....	24
Age des salariés .....	25
Ancienneté des salariés .....	27
Contrats de travail .....	29
Durée du travail .....	30
Mouvements de main d'œuvre et d'effectifs .....	32
L'absentéisme .....	36
La rémunération .....	38
Négociation d'entreprise et thématiques de gestion des ressources humaines .....	39
Volet formation .....	42
Panorama du recours à la formation .....	43
Plan de formation « Moins de 11 salariés » .....	44
Plan de formation « 11 salariés et plus » .....	46
Le contrat de professionnalisation .....	48
Le contrat d'apprentissage .....	53
La période de professionnalisation .....	56
Les formations tuteurs .....	59
Le Compte Personnel de Formation - CPF .....	61



# Les chiffres clés

## Le commerce au Forco en 2017

- 13 branches professionnelles
- 42 200 entreprises couvertes par le FORCO
- 80% des entreprises emploient moins de 10 salariés
- 58% de salariés employés dans des entreprises de 300 salariés et plus
- 60% des salariés sont des femmes

## Le commerce succursaliste de l'habillement en 2017

- 22 000 points de vente sur le territoire
- 116 000 salariés
- 26% des points de vente situés en centre-ville et 52% dans les centres commerciaux
- 75% des salariés dans des entreprises de 500 salariés et plus
- 81% de femmes

# Introduction

Sources : Fédération des Enseignes de l'Habillement (FEH) et Institut Français de la mode

La branche du Commerce succursaliste de l'habillement rassemble les entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles textiles, relevant de la CCN n°3065<sup>1</sup> et répertoriées sous trois codes NAF de l'INSEE : le commerce de détail de textiles en magasin spécialisé (NAF 47.51Z), le commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé (NAF 47.71Z) et le commerce de détail d'autres équipements du foyer (NAF 47.59B).

Par enseigne succursaliste de l'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

Le secteur contribue largement à la dynamisation des centres villes. En effet, les enseignes succursalistes de l'habillement sont pour l'essentiel situées en centre-ville (26%) ou dans des centres commerciaux (52%), plus rarement en zones industrielles (22%).

⇒ *Le contexte économique se caractérise par un marché dynamique et mondialisé et une économie digitale en développement*

- **Un marché dynamique...**

Le commerce succursaliste de l'habillement recouvre environ 400 entreprises et 22 000 points de vente. Son chiffre d'affaires s'établit actuellement à près de 20 milliards d'euros.

Avec 40% de part de marché, les enseignes spécialisées devancent largement les autres acteurs du commerce de l'habillement : les magasins indépendants (16%), les hyper/supermarchés (12%), les grands magasins (8%), la vente à distance (7%), les magasins de sport (7%) et autres (marchés, foires... 10%).

- **tourné vers l'international ....**

En plus de son déploiement sur l'ensemble du territoire national, une des principales caractéristiques de la branche est sa **forte présence à l'international** : en 2018, les exportations françaises d'habillement dans leur ensemble ont affiché une croissance de 7% par rapport à 2017. Les exportations vers l'Asie (notamment la Chine et Hong-Kong) ont crû de 13% et totalisent à elles seules plus de 13% des exportations françaises d'habillement.

- **et une économie digitale qui poursuit son fort développement**

Les enseignes physiques sont ainsi passées à la vitesse supérieure sur internet et se sont investies dans l'omnicanal ces dernières années. Elles créent des boutiques en ligne et adaptent leur stratégie e-commerce à l'intensification de la concurrence des pure player et des entreprises de vente à distance.

En effet, les ventes en ligne des chaînes spécialisées de l'habillement ont réalisé une croissance annuelle sur internet de 13,6% entre 2016 et 2017.

---

<sup>1</sup> Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 – Brochure n°3065 – IDCC 0675

En France, les produits les plus vendus en ligne sont l'habillement enfant, la lingerie, l'habillement femme et l'habillement homme.

- **Un secteur en évolution rapide depuis 20 ans**

Bien qu'apparues au XIX<sup>ème</sup> siècle, les enseignes succursalistes de l'habillement composent un **secteur relativement « neuf »** : la majorité des réseaux actifs aujourd'hui ont été créés dans les trente dernières années. Ce marché a par ailleurs connu un **net décollage dans les années 1990**. A cela plusieurs raisons :

- l'intensification des échanges commerciaux, conséquence du développement de nouveaux moyens de communication ;
- la démocratisation de la mode ;
- l'évolution rapide des tendances dans l'habillement ;
- l'ouverture de nouveaux marchés tant en France qu'à l'international.

⇒ *Les professionnels de la branche doivent répondre à plusieurs enjeux...*

- **l'évolution des modes de consommation** liée notamment à **l'utilisation croissante de nouveaux moyens technologiques** (e-commerce, tablettes, RFID...), à la prise en compte de **problématiques sociétales et environnementales** ou encore au **tourisme**. Les entreprises de la branche doivent d'ores et déjà s'adapter aux futurs modes de consommation, de commercialisation et de gestion des stocks et de la logistique sans que les contours de ces changements permanents et rapides ne soient aujourd'hui connus.
- **la technicité croissante des métiers**, du réseau, de la logistique et du siège.
- **la formation et le management de salariés présents sur l'ensemble du territoire, en raison de l'organisation succursaliste des entreprises**
- **le déficit d'image externe des métiers du secteur**, alors même que le commerce succursaliste de l'habillement recouvre un large panel de métiers dans des domaines divers (vente, logistique, métiers de la création, informatique, immobilier...) D'où **un enjeu fort de communication pour la branche**, notamment auprès des jeunes.

⇒ *... et mettent en œuvre de nombreuses actions pour accompagner les mutations du secteur*

Voie d'insertion professionnelle privilégiée quel que soit le niveau de qualification, le secteur se caractérise par le dynamisme de ses entreprises pour s'adapter aux évolutions du commerce et par un important recours à la formation professionnelle. Parmi les actions recensées ou en cours dans la branche :

- **la réalisation d'études sur :**

- l'emploi des **personnes situation de handicap**, dans le cadre d'un partenariat avec l'Agefiph;
- **la mesure d'image et d'attractivité des métiers** qui constate que les jeunes ont une perception positive du secteur ;
- **les métiers du web** et du numérique ainsi que **l'impact du digital sur les métiers et les organisations**, dans le cadre de l'EDEC Commerce ;
- **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes permettant de rappeler les obligations juridiques en la matière et proposer des exemples de bonnes pratiques d'ores et déjà mises en œuvre dans certaines entreprises ;
- le recours à **l'alternance** dans les entreprises de la branche et identification de **leviers d'actions** pour favoriser le développement de ce type de formations.

- **le développement des formations certifiantes :**

- *Titres professionnels « Manager d'univers marchand »* délivré par le ministère de l'emploi et mis en place pour faciliter le recrutement de responsables de magasins, « *Vendeur conseil en magasin* » et « *Employé commercial en magasin* ».
- *Certificats de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) dans les domaines de la vente et de la logistique*

- **le renforcement de la notoriété et la valorisation des métiers du secteur auprès du grand public**, afin de faciliter les recrutements et d'anticiper les besoins en personnel qualifié. Une cartographie des métiers contribue à mieux faire connaître les emplois et à favoriser la mobilité interne et les passerelles entre métiers dans les entreprises de la branche.



# Approche méthodologique

---

Ce document traite de l'exercice 2017

4 sources de données sont utilisées pour réaliser ce panorama :

## L'enquête emploi-formation 2018

Au mois de mai 2018, un questionnaire en ligne a été adressé à un panel représentatif des entreprises de la branche adhérentes au Forco afin de recueillir des données chiffrées au 31/12/2017.

10 thématiques sont abordées dans le questionnaire :

- Les caractéristiques de l'entreprise
- Les données économiques relatives au chiffre d'affaires
- Les effectifs salariés au 31/12
- Les mouvements de personnel (embauches et départs)
- L'absentéisme
- Les salaires
- L'accès à la formation professionnelle
- Les difficultés de recrutement
- Les travailleurs handicapés.
- L'égalité professionnelle femmes / hommes

La mise en ligne et l'envoi du questionnaire, les relances, la saisie, la consolidation et le traitement des données ont été réalisés par l'Observatoire prospectif du commerce.

↳ 12 réponses reçues (dont 4 groupes répondant pour l'ensemble de leurs enseignes). Ces entreprises ou groupes répondants emploient 47% de l'ensemble des salariés de la branche.

## Les données du FORCO

La base collecte 2018 (sur la masse salariale 2017) permet de caractériser la **structure de la branche** (nombre et taille des entreprises, effectifs salariés...).

La base formation permet de mesurer le **recours** des entreprises adhérentes **aux différents dispositifs de formation** pris en charge par l'OPCA :

- Contrats de professionnalisation
- Périodes de professionnalisation
- Plan
- CPF
- Formations tuteurs.

### **La base Ari@ne de la DGEFP**

La base Ari@ne, administrée par les services de la DGEFP, recense l'ensemble des contrats d'apprentissage.

La DGEFP a réalisé pour l'Observatoire un export des contrats enregistrés en 2017 sur le périmètre des 13 branches du Forco (codes IDCC).

### **Les données de l'INSEE**

Les données INSEE DADS permettent également la mesure exhaustive du périmètre de la branche. Cependant, le délai de traitement est très long : lors de la réalisation de ce document, seules les données pour l'année 2015 sont disponibles.

# Volet économique

## Activité et chiffre d'affaires

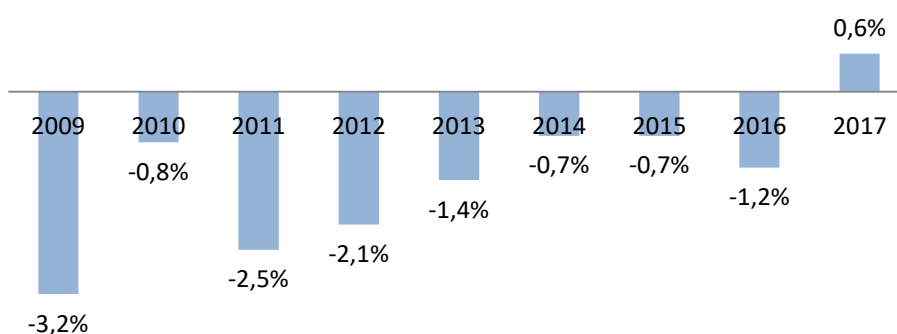
Source : Institut français de la Mode et Enquête Emploi formation

Le chiffre d'affaires des succursalistes de l'habillement s'établit à environ 20 milliards d'euros, quant au chiffre d'affaires de l'habillement en France il s'établit à 28 milliards d'euros.

En plus de son déploiement sur l'ensemble du territoire national, une des principales caractéristiques de la branche est qu'elle rassemble des succursalistes internationaux.

En 2017, le marché du textile-habillement se solde par une hausse des ventes comparé à 2016, de 0,6%. La dernière hausse remontait à 2007 (+2,2%).

Evolutions annuelles des ventes de textile-habillement, en %



Les ventes en ligne continuent leur progression, elles affichent une hausse annuelle de 6,1% (+4,5% en 2016).

Les chaînes spécialisées (centre-ville, centre commercial) ont réalisé la meilleure croissance annuelle sur internet avec 13,6%.

A périmètre constant, sur un échantillon de 9 entreprises employant 33% des salariés de la branche, le chiffre d'affaires a augmenté de 7% entre 2016 et 2017 (et de 4% entre 2015 et 2016).

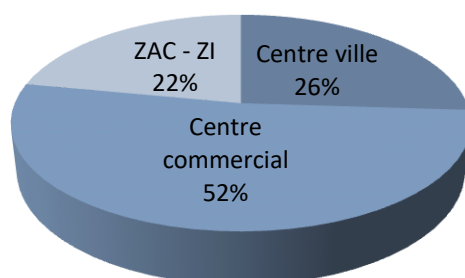
8 entreprises ont vu leur chiffre d'affaires augmenter et 1 l'a vu baisser entre 2016 et 2017.

## Caractéristiques des enseignes

La Fédération des Enseignes de l'Habillement (FEH) recense 22 000 points de vente, succursales et affiliés. Près de 120 000 salariés y sont employés.

Les 12 entreprises répondantes au questionnaire regroupent 2 429 points de vente. Un point de vente sur deux se situe dans un centre commercial, 26% sont dans les centres ville.

Répartition des points de vente selon leur localisation



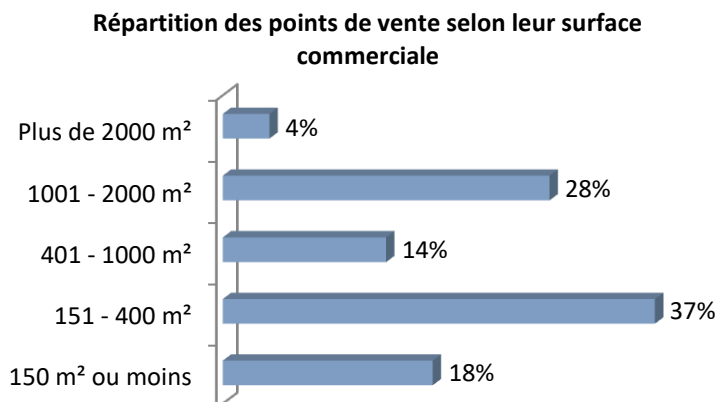
Le poids des points de vente en centre ville a baissé de 14 points entre 2012 et 2017 au profit principalement des points de vente dans les centres commerciaux (+8 points).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Centres commerciaux</b>	44%	47%	46%	41%	50%	<b>52%</b>
<b>Centres villes</b>	40%	40%	38%	38%	30%	<b>26%</b>
<b>ZAC - ZI</b>	16%	13%	16%	21%	20%	<b>22%</b>

Source : Enquête Emploi formation

## Beaucoup de points de vente de petite taille

Près de la moitié des points de vente disposent d'une surface qui ne dépasse pas les 400 m<sup>2</sup> (55%).



	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>150 m<sup>2</sup> ou moins</b>	56%	46%	53%	47%	48%	<b>18%</b>
<b>151 - 400 m<sup>2</sup></b>	21%	42%	29%	28%	31%	<b>37%</b>
<b>401 - 1000 m<sup>2</sup></b>	14%	6%	10%	12%	6%	<b>14%</b>
<b>1001 - 2000 m<sup>2</sup></b>	8%	5%	6%	12%	12%	<b>28%</b>
<b>Plus de 2 000 m<sup>2</sup></b>	1%	1%	1%	1%	3%	<b>4%</b>

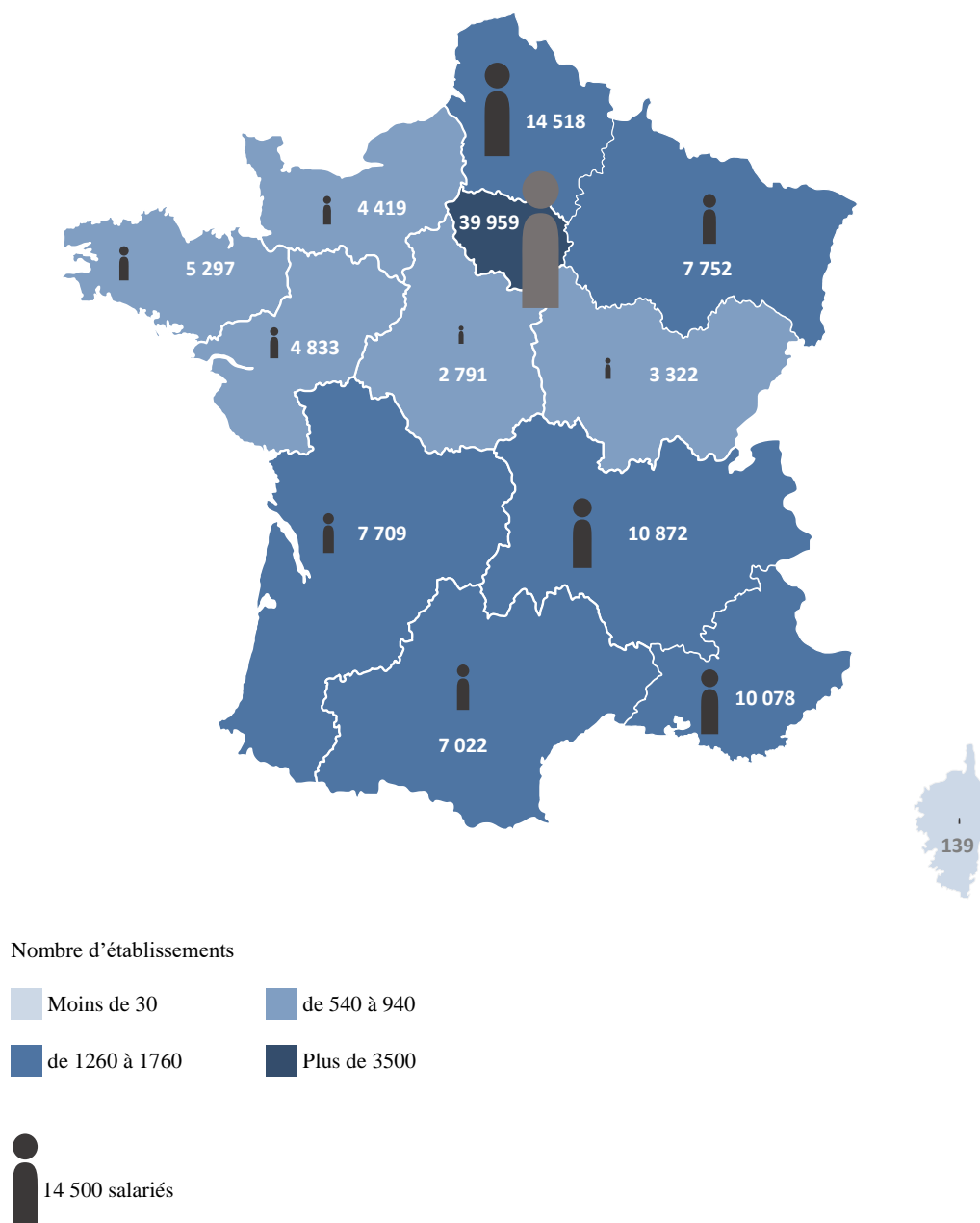
Source : Enquête Emploi formation

## Répartition régionale des établissements

Plus du tiers des salariés de la branche travaillent en région Ile-de-France.

La deuxième région en termes d'emploi est la région Hauts-de-France (12% des salariés).

Nombre de salariés et d'établissements par région



Source : insee, DADS 2015. Postes non annexes rémunérés au 31/12  
Réalisation : Observatoire du Commerce

Note de lecture : La Bretagne a entre 540 et 940 établissements qui embauchent 5 297 salariés.





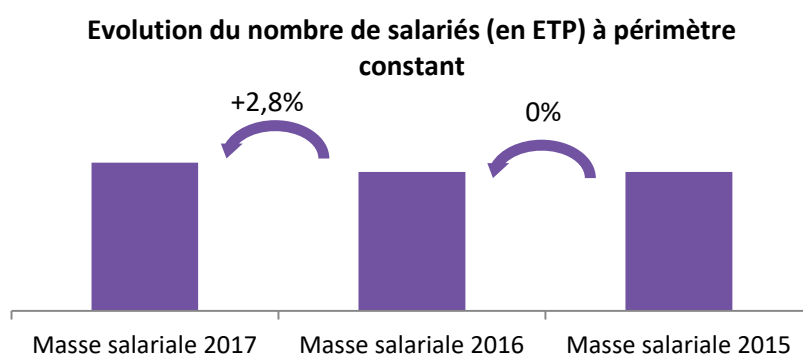
# Volet social

## Effectifs salariés

En 2018, le Forco dénombre **598 entreprises** dans la branche (contre 648 en 2017 et 652 en 2016). Ces entreprises emploient **91 182 salariés** équivalent temps plein en 2017 (contre 92 239 en 2016, 98 134 en 2015 et 89 046 en 2013).

Le nombre de salariés (en ETP) de la branche enregistre une baisse annuelle de 1%.

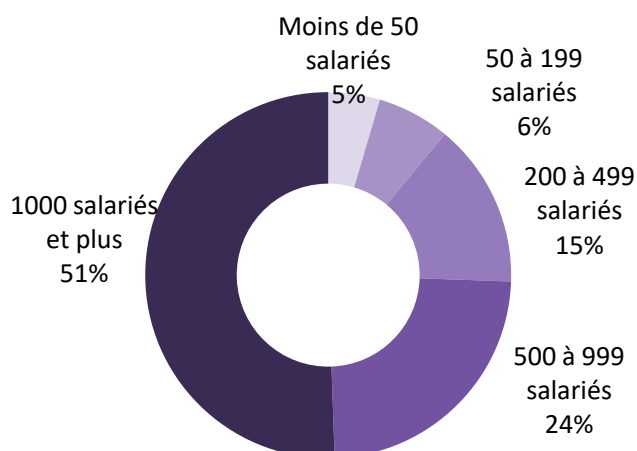
A périmètre constant, le nombre de salariés est en hausse : entre 2016 et 2017, l'augmentation est de 2,8%.



Source : Forco – Bases collectées 2017 (masse salariale 2016) et 2016 (masse salariale 2015) – Données non redressées.

Les entreprises de 1 000 salariés et plus emploient plus d'un salarié sur deux dans la branche.

### Répartition des effectifs selon la taille de l'entreprise (Equivalent temps plein)

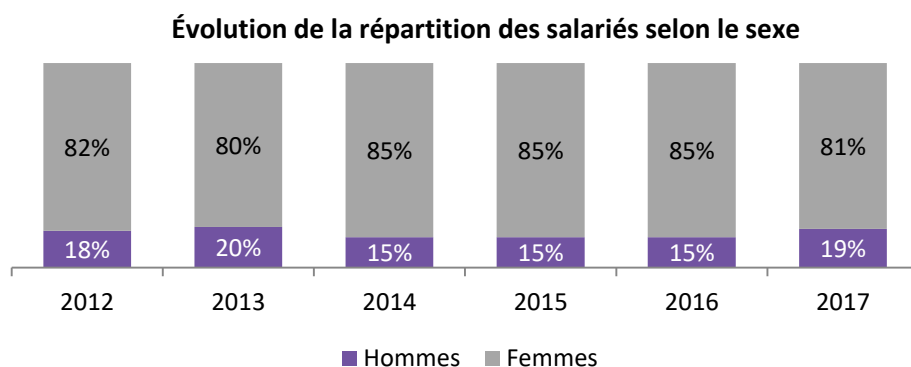


# Le genre

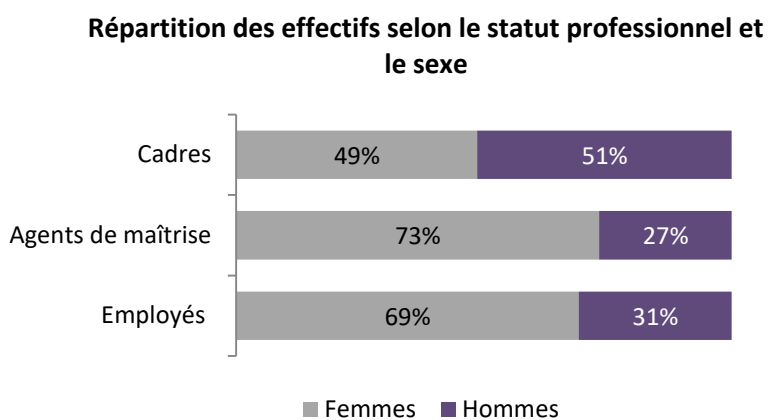
Source : Enquête Emploi formation

## Une branche majoritairement féminine

Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.



La proportion de femmes varie selon le statut : elles représentent 69% des employés, 73% des agents de maîtrise et 49% des cadres.



La part des femmes dans la catégorie professionnelle des employés est de 69%. Elles sont moins représentées dans la catégorie cadres, où leur part est de 49%.

## Evolution de la répartition des salariés selon le statut et le sexe

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Employés</b>	Femmes	87%	85%	87%	89%	90%	<b>69%</b>
	Hommes	13%	15%	13%	11%	10%	<b>31%</b>
	<i>Ensemble</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<b>100%</b>
<b>Agents de maîtrise</b>	Femmes	84%	88%	87%	81%	82%	<b>73%</b>
	Hommes	16%	12%	13%	19%	18%	<b>27%</b>
	<i>Ensemble</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<b>100%</b>
<b>Cadres</b>	Femmes	69%	64%	71%	68%	71%	<b>49%</b>
	Hommes	31%	36%	29%	32%	29%	<b>51%</b>
	<i>Ensemble</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<b>100%</b>

**Pour mémoire**, la part des femmes dans le commerce de détail en 2017 est de 60%

Source : INSEE – La situation du commerce en 2017.

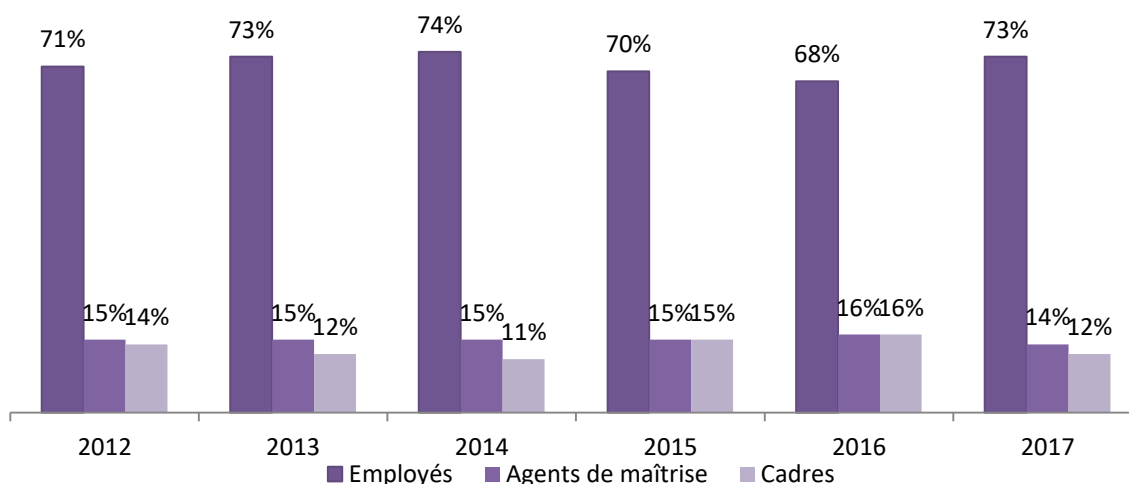
# Le statut professionnel

Source : Enquête Emploi formation

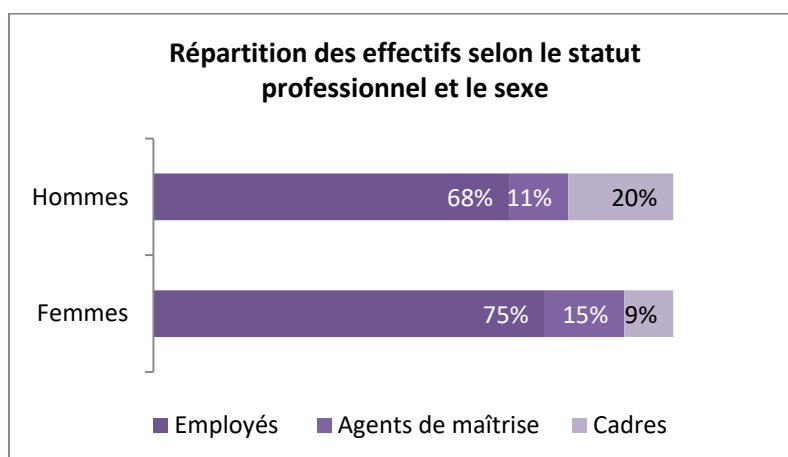
73% des salariés de la branche ont le statut professionnel d'employé et 12% celui de cadre. Après une baisse de la part des employés en 2016 (68% des effectifs salariés), on retrouve en 2017 le poids de 2013 (73%).

La part des cadres connaît une baisse de 4 points par rapport à l'année précédente (en passant de 16% à 12% des effectifs).

Évolution de la répartition des salariés selon leur catégorie professionnelle



Les femmes sont plus représentées dans la catégorie des employés (75%) tandis que les hommes sont plus représentés parmi les cadres (20%).



		2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Femmes</b>	Employés	74%	75%	72%	76%	72%	75%
	Agents de maîtrise	15%	16%	16%	14%	15%	15%
	Cadres	11%	9%	12%	10%	13%	9%

<b>Hommes</b>	Employés	58%	65%	58%	53%	47%	68%
	Agents de maîtrise	15%	10%	13%	20%	20%	11%
	Cadres	27%	25%	29%	27%	33%	20%

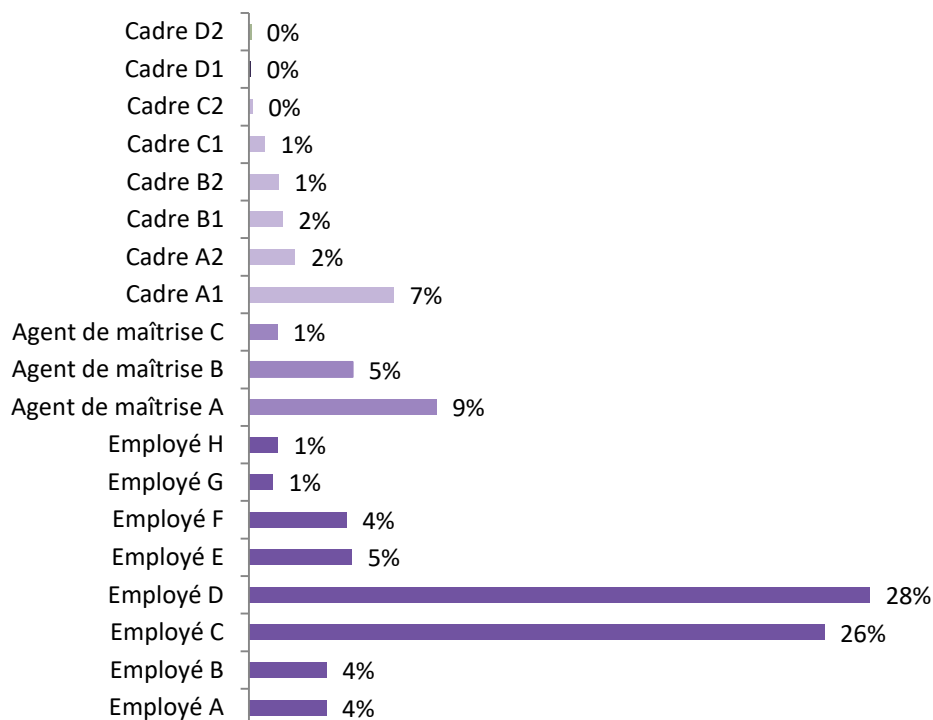
# Les catégories de classification

Source : Enquêtes Emploi-formation

Le graphique ci-dessous représente les catégories de salariés, telles qu'elles sont définies dans l'ancienne grille de classification de la convention collective.

Les quatre premières catégories d'employés (A, B, C et D) représentent plus de la moitié des effectifs (près de 62%).

## Répartition des salariés selon la classification antérieure

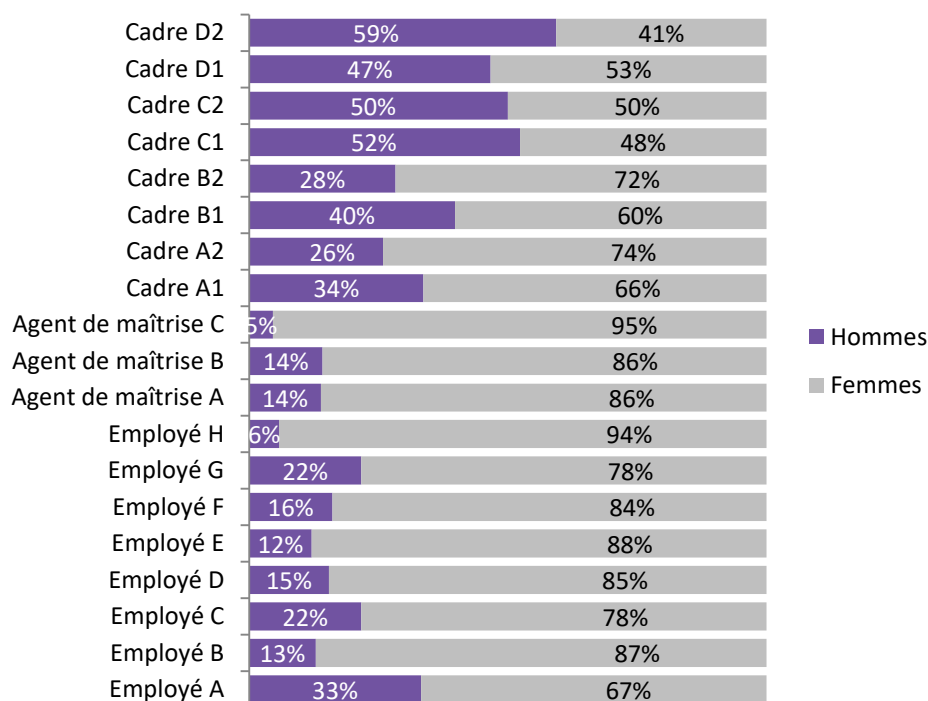


	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Employés A</b>	8,5%	11,9%	10,0%	4,5%	<b>4%</b>
<b>Employés B</b>	16,1%	14,7%	16,4%	19,8%	<b>4%</b>
<b>Employés C</b>	12,9%	13,9%	10,8%	19,3%	<b>26%</b>
<b>Employés D</b>	25,9%	24,0%	25,6%	10,2%	<b>28%</b>
<b>Employés E</b>	2,5%	3,1%	2,9%	5,1%	<b>5%</b>
<b>Employés F</b>	6,0%	4,4%	3,6%	6,6%	<b>4%</b>
<b>Employés G</b>	0,4%	1,1%	0,9%	1,4%	<b>1%</b>
<b>Employés H</b>	1,1%	0,9%	0,9%	0,9%	<b>1%</b>
<b>Agents de maîtrise A</b>	5,7%	6,2%	9,1%	10,4%	<b>9%</b>
<b>Agents de maîtrise B</b>	2,5%	3,5%	3,5%	6,8%	<b>5%</b>
<b>Agents de maîtrise C</b>	6,7%	5,2%	2,4%	1,5%	<b>1%</b>
<b>Cadres A1</b>	6,8%	6,7%	7,4%	9%	<b>7%</b>
<b>Cadres A2</b>	1,2%	1,3%	1,0%	0,7%	<b>2%</b>
<b>Cadres B1</b>	0,5%	0,9%	2,5%	1,5%	<b>2%</b>
<b>Cadres B2</b>	1,6%	1,3%	1,2%	0,9%	<b>1,3%</b>
<b>Cadres C1</b>	0,6%	0,9%	1,1%	0,7%	<b>0,7%</b>
<b>Cadres C2</b>	0,8%	0,2%	0,2%	0,4%	<b>0,2%</b>
<b>Cadres D1</b>	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	<b>0,1%</b>
<b>Cadres D2</b>	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	<b>0,1%</b>

Les hommes sont plus représentés dans les fonctions d'encadrement. Ils sont notamment majoritaires dans les fonctions de direction (cadres D).

Ils sont également plus représentés dans la première catégorie d'employés (A).

### Répartition des salariés selon la classification et le sexe



**Pour mémoire :** les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

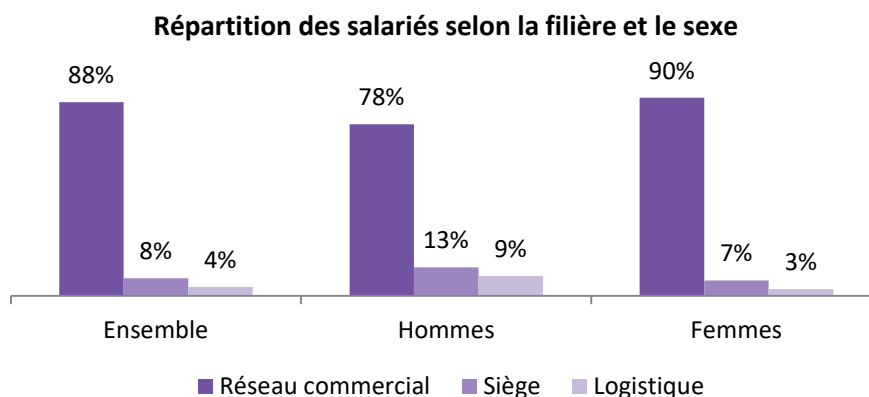


## Les salariés par filière

Source : Enquêtes Emploi formation

**88% des salariés de la branche travaillent dans le réseau commercial (en magasin).**

Les femmes sont proportionnellement plus présentes dans le réseau qu'au siège ou dans les centres logistiques : 90% des femmes travaillent dans le réseau commercial contre 78% des hommes tandis que 7% travaillent au siège et 3% dans les centres logistiques, contre respectivement 13% et 9% des hommes.



### Évolution de la répartition des salariés par filière d'emploi et par sexe

	Hommes				Femmes				Ensemble			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Réseau commercial	87%	68%	76%	<b>78%</b>	93%	88%	91%	<b>90%</b>	93%	86%	89%	<b>88%</b>
Siège	7%	18%	15%	<b>13%</b>	6%	10%	7%	<b>7%</b>	6%	11%	8%	<b>8%</b>
Logistique	6%	13%	9%	<b>9%</b>	1%	2%	2%	<b>3%</b>	1%	3%	3%	<b>4%</b>

# Age des salariés

Source : DADS Entreprises

## Une branche plutôt jeune

Les salariés de la branche sont âgés de 32 ans en moyenne.

Il n'y a pas de différence significative entre l'âge moyen des femmes et celui des hommes.

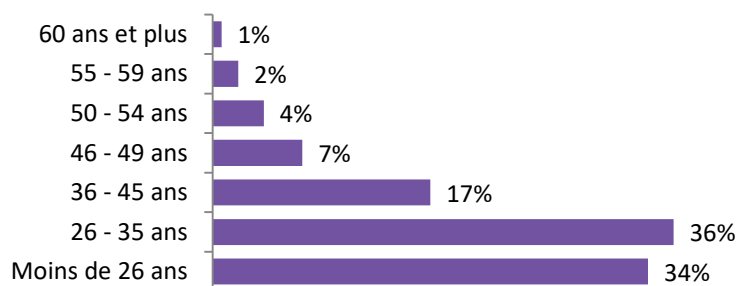
### Evolution de l'âge moyen

	Hommes	Femmes	Ensemble
2017	31	32	32
2016	34	34	34
2015	34	34,5	34,5
2014	34	34	34
2013	32,5	34	33,5
2012	33	34	34
2011	32	33	33
2010	31,5	31,5	31,5
2009	ND	ND	32,5

ND : Non disponible.

70% des salariés ont 35 ans ou moins.

### Répartition des salariés selon leur âge

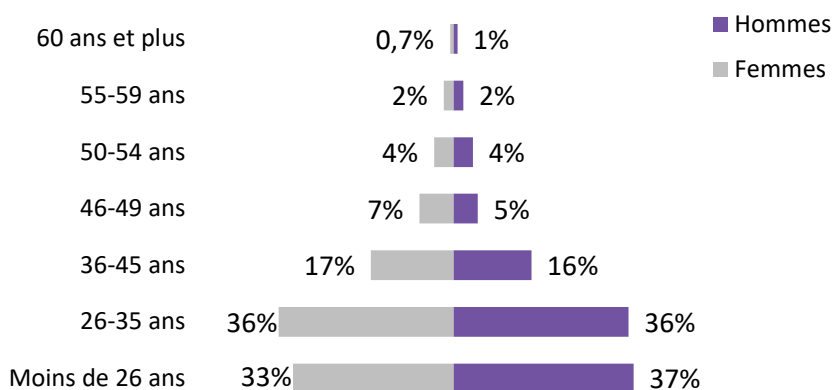


### Repères

En 2017, dans les entreprises du commerce de détail, 12% des salariés ont moins de 25 ans et 25% ont 50 ans ou plus.

Les hommes sont plus représentés que les femmes parmi les plus jeunes salariés de la branche : 37% des hommes ont moins de 26 ans contre 33% des femmes.

### Répartition des effectifs selon l'âge et le sexe



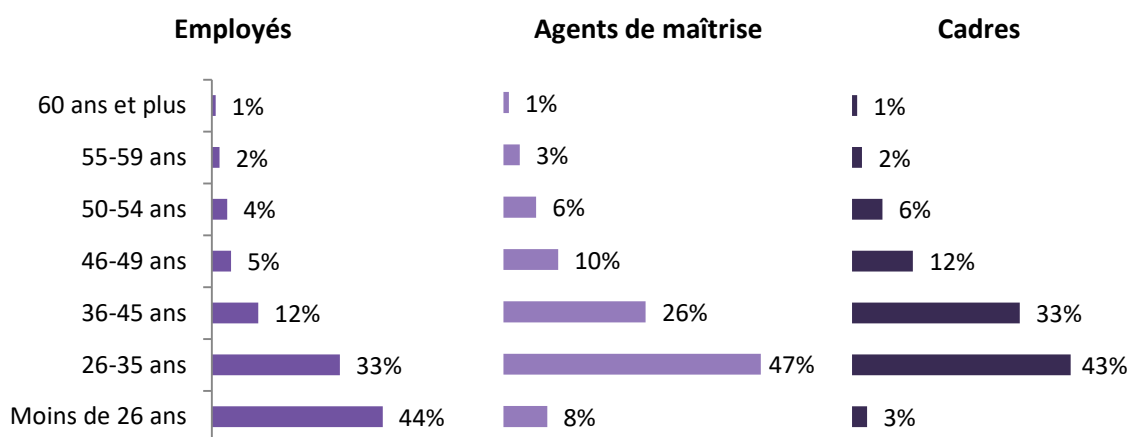
L'âge moyen varie selon le statut professionnel. Il est de :

- ✓ 30 ans pour les employés
- ✓ 36 ans pour les agents de maîtrise
- ✓ 38 ans pour les cadres.

Ces données varient faiblement dans le temps.

Les moins de 26 ans représentent 44% des employés, 8% des agents de maîtrise et 3% des cadres tandis que les 45 ans et plus représentent 12% des employés, 20% des agents de maîtrise et 21% des cadres.

### Répartition des salariés selon leur âge et leur statut professionnel



## Ancienneté des salariés

Source : Enquête Emploi formation.

En 2017 l'ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise connaît une baisse, passant à 6,6 ans.

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>2017</b>	<b>5,7 ans</b>	<b>7,5 ans</b>	<b>6,6 ans</b>
<b>2016</b>	7,3 ans	7,5 ans	7,4 ans
<b>2015</b>	7,3 ans	7,3 ans	7,3 ans
<b>2014</b>	7 ans	7,3 ans	7 ans
<b>2013</b>	6 ans	7 ans	6,9 ans
<b>2012</b>	6,4 ans	7,3 ans	7,1 ans
<b>2011</b>	5,5 ans	6,2 ans	6,1 ans

L'ancienneté moyenne des hommes est inférieure à celle des femmes, 5,7 ans contre 7,5 ans.

On note également que l'ancienneté moyenne varie selon la catégorie professionnelle.

Elle est de :

- 5,7 ans pour les employés
- 10,5 ans pour les agents de maîtrise
- 10 ans pour les cadres.

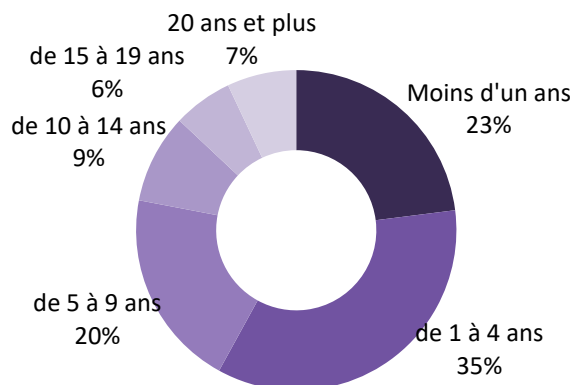
### Repères

En 2014, pour l'ensemble des branches du Forco, l'ancienneté moyenne est de 10,5 ans.

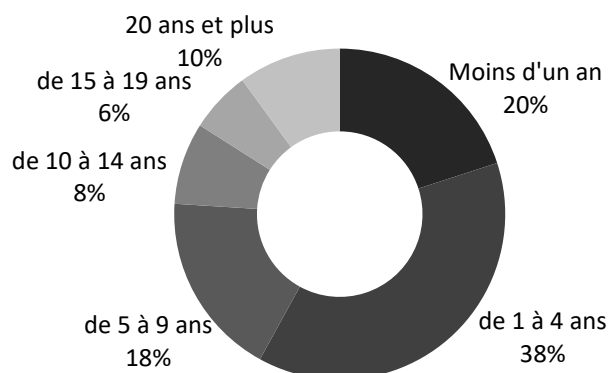
La répartition des salariés selon leur ancienneté dans l'entreprise varie :

- ✓ Les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté représentent, comme l'année précédente plus d'un salarié sur deux : 58%, contre 48% en 2015 et 51% en 2014
- ✓ Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté représentent 22% des effectifs (contre 31% en 2015 et 25% en 2014).

### Répartition des effectifs selon leur ancienneté en 2017 (CDI uniquement)



### Répartition des effectifs selon leur ancienneté en 2016 (CDI uniquement)



# Contrats de travail

Source : Enquête Emploi formation

86% des salariés ont un CDI en 2017, un point de plus par rapport à l'année précédente.

	2014	2015	2016	2017
CDI	88%	86%	85%	86%
CDD	10%	12%	12%	11%
Contrats de professionnalisation	1%	1%	2%	2%
Contrats d'apprentissage	1%	0,5%	0,5%	0,3%
Contrats aidés	0%	0,5%	0,5%	0%

## Repères

En 2017, pour l'ensemble des entreprises du commerce de détail, la part des CDI était de 87%.

Il n'y a pas de variation significative du type de contrat de travail selon le sexe des salariés.

	Hommes	Femmes	Ensemble 2017
CDI	85%	87%	86%
CDD	11%	11%	11%
Contrats de professionnalisation	3%	2%	2%
Contrats d'apprentissage	1%	0%	0,3%
Contrats aidés	1%	0%	0,4%

## L'intérim

En 2017, 11 entreprises parmi les 12 répondantes ont eu recours à l'intérim pour 277 569 heures en moyenne, soit 173 ETP\*.

Attention, le nombre d'heures d'intérim médian s'élève à 211 269 heures, cela équivaut à 131 ETP.

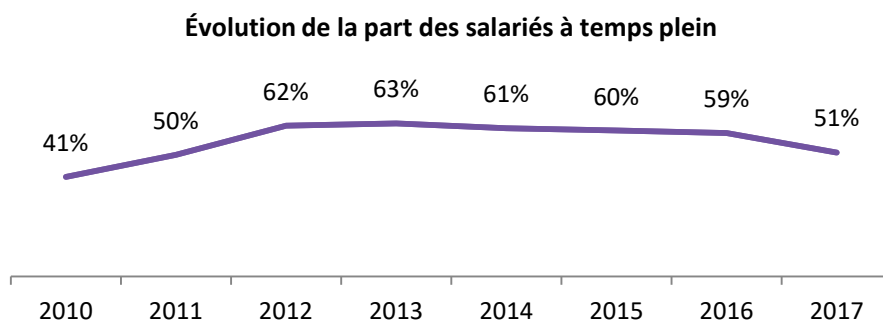
Les métiers concernés par l'intérim sont principalement les métiers de la manutention / logistique (cariste, magasinier, agent logistique, ...) ou de la vente.

\* ETP = 1607 heures annuelles

# Durée du travail

Source : enquête emploi formation

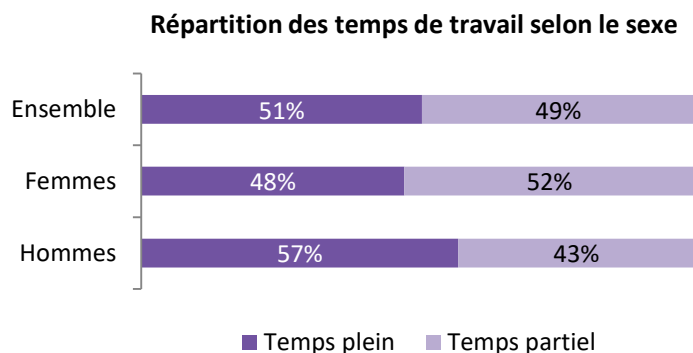
La part des salariés exerçant à temps complet baisse lentement depuis 2012. En 2017 cette baisse devient plus significative car elle représente 51%, contre 59% en 2016 et 60% en 2015.

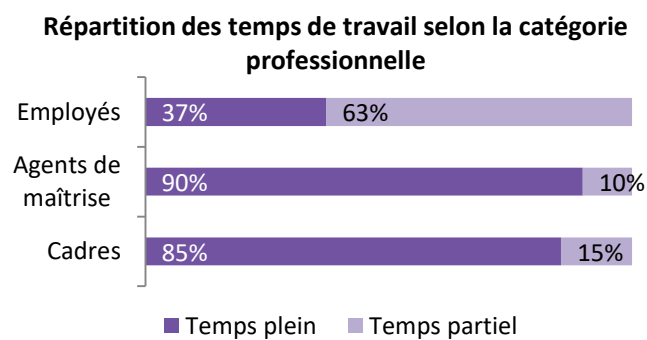


A l'image de l'année précédente, le temps partiel a tendance à concerner davantage les femmes, 52% d'entre elles.

De même, le temps-partiel concerne principalement les employés, c'est-à-dire majoritairement les salariés travaillant dans le réseau commercial (en magasin).

- ✓ 63% des employés sont à temps partiel, contre 10% des agents de maîtrise et 15% des cadres.





### ***Repères***

En 2017, pour l'ensemble du commerce de détail, 75% des salariés travaillent à temps plein.

### **L'ouverture dominicale**

86% des magasins ouvrent occasionnellement certains dimanches et 14% ouvrent plus de 12 dimanches par an.

On ne recense pas de magasin n'effectuant aucune ouverture dominicale.



# Mouvements de main d'œuvre et d'effectifs

Source : Enquête Emploi – formation

## Les mouvements de main d'œuvre en 2017

	Tous types de contrats	CDI uniquement
Taux d'entrée	126%	22%
Taux de sortie	126%	25%
Taux de rotation	126%	24%

Après une forte augmentation entre 2015 et 2016, le taux d'entrée en CDI est de 22% en 2017, soit deux points de moins qu'en 2016.

Le taux de sortie en CDI a augmenté, passant de 18% à 25%.

A l'image des mouvements de main d'œuvre de 2016, pour l'ensemble des contrats, les taux d'entrée et de sortie sont similaires.

### Définitions :

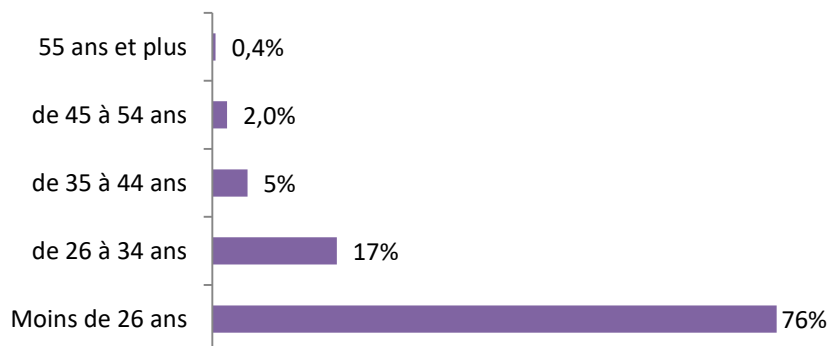
Taux d'entrée = nombre de salariés embauchés dans l'année, rapporté au volume des effectifs de la branche au 31 décembre.

Taux de sortie = nombre de salariés quittant leur entreprise rapporté au volume des effectifs de la branche au 31 décembre.

### Les entrées

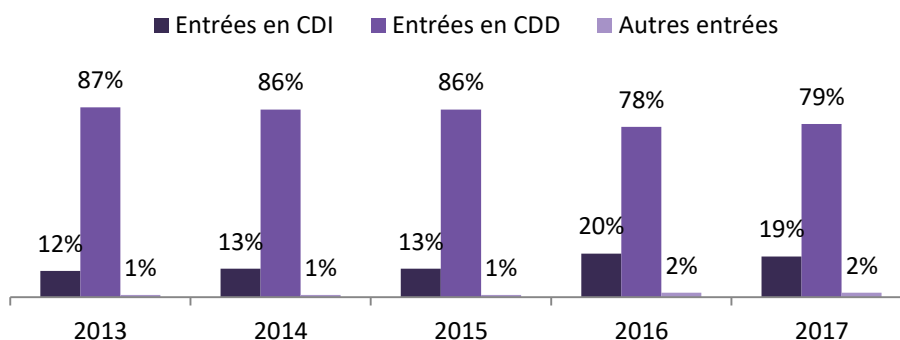
Plus de  $\frac{3}{4}$  des entrants en 2017 ont moins de 26 ans.

### Répartition des nouveaux entrants selon leur âge



En 2017, la part des embauches en CDI se stabilise à 19%. Elle atteignait 20% en 2016. 79% des embauches sont réalisées en CDD (contre 86% en 2015).

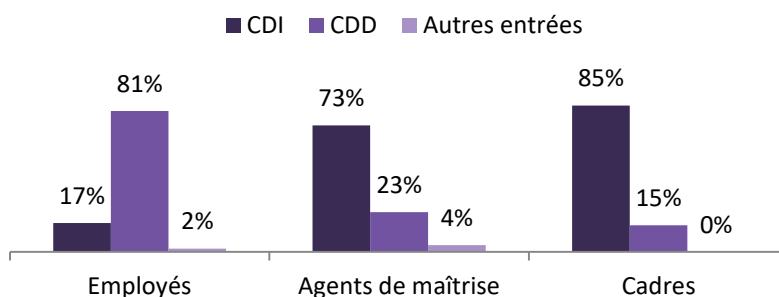
### Répartition des nouveaux entrants selon le type de contrat



- ✓ 58% des CDD sont conclus pour motif de remplacements et 42% pour surcroît d'activité.

La répartition des types de contrats proposés à l'entrée varie selon la catégorie professionnelle du salarié : 81% des nouveaux employés se voient proposer un CDD tandis que 73% des nouveaux agents de maîtrise et 85% des nouveaux cadres se voient proposer un CDI.

### Répartition des entrants par type de contrat et catégories professionnelles

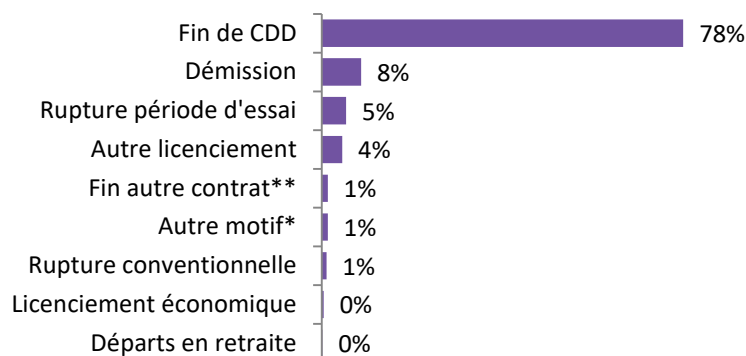


## Les sorties

Depuis 2010, le premier motif de départ de l'entreprise reste la fin de Contrat à Durée Déterminée (CDD). En 2017, ils représentent 78% des motifs de sortie (80% en 2016, 81% en 2015 et 2014).

Le second motif de départ reste la démission (8% des départs). La rupture conventionnelle représente 1% des départs.

### Répartition des sortants selon le motif



\* Mutations, décès...

\*\* Contrats en alternance, contrats aidés ...

Les motifs de sortie varient selon l'âge des salariés :

- ✓ Les moins de 26 ans sont plus concernés que les autres salariés par les fins de CDD (82% contre 78% pour l'ensemble).
- ✓ Ce sont plutôt les salariés en milieu de carrière qui démissionnent (13% des 26 - 44 ans contre 8% de l'ensemble des salariés).
- ✓ Le départ à la retraite représente 17% des motifs de sortie des 55 ans et plus. 56% des sorties des salariés de cette tranche d'âge sont concernés par une fin de CDD.

### Les motifs de départs selon l'âge en 2016

	Moins de 26 ans	De 26 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
Fins de CDD	<b>82%</b>	68%	63%	75%	56%	<b>78%</b>
Démissions	7%	<b>13%</b>	<b>13%</b>	5%	2%	<b>8%</b>
Ruptures de période d'essai	5%	5%	5%	3%	2%	<b>5%</b>
Licenciements économiques	0,1%	0,8%	2%	2%	2%	<b>0%</b>
Autres licenciements	3%	8%	10%	9%	13%	<b>4%</b>
Ruptures conventionnelles	0,2%	2%	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>1%</b>
Fin des autres contrats*	2%	0,7%	0,4%	0,3%	0,2%	<b>1%</b>
Retraite	0%	0%	0%	0%	<b>17%</b>	<b>0%</b>
Autres motifs**	1%	2%	2%	2%	2%	<b>1%</b>

\* Mutations, décès...

\*\* Contrats en alternance, contrats aidés ...

### **L'alternance comme pré recrutement**

En 2017, 14% des alternants ont intégré leur entreprise de formation à l'issue de leur contrat :

- ✓ 19% des jeunes en contrat d'apprentissage
- ✓ 13% des salariés en contrats de professionnalisation

*8 entreprises / groupes répondants – 34% des salariés représentés  
Données non redressée*

### **Les difficultés de recrutement**

Parmi les entreprises répondantes à la question, 5 ont déclaré avoir des difficultés de recrutement sur certains postes :

- ✓ la famille des métiers de la data (data analyst, responsable CRM, chef de produit) ;
- ✓ la famille des métiers du Magasin en particulier les responsables adjoints.

Les difficultés concernent essentiellement la région Ile de France, citée par toutes les entreprises.

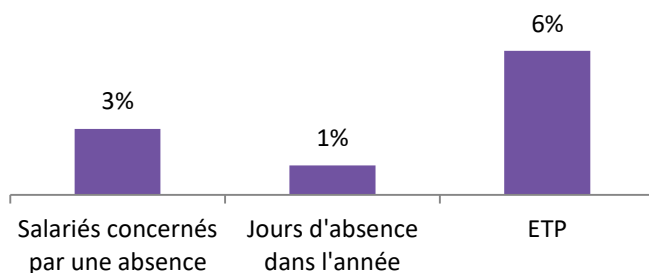
# L'absentéisme

Source : Enquête Emploi formation

En 2017, 72%<sup>2</sup> des salariés ont été concernés par une absence.

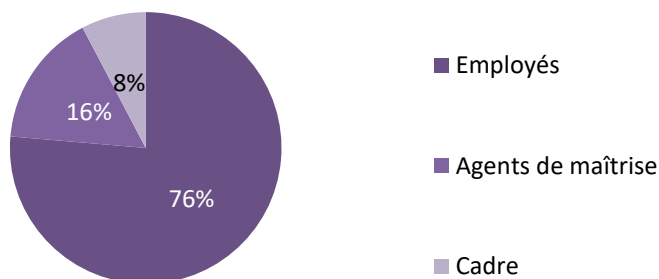
En moyenne, un salarié s'absente pour une durée de 42 jours.

## Evolution 2016/2017 à périmètre constant



Entre 2016 et 2017, le nombre de salariés concernés par une absence a augmenté de 3%. L'augmentation des jours d'absence est moins marquée, ils sont en hausse de 1%.

## Répartition des jours d'absence selon la CSP



En 2017, 76% des jours d'absence comptabilisés concernent un salarié employé.

Dans les entreprises répondantes, les cadres sont moins représentés au regard des jours d'absence : ils concentrent 8% des jours d'absence et représentent 14% des salariés dans ces entreprises.

<sup>2</sup> nb de salariés concernés par une absence en 2017/ nb de salariés au 31 déc. 2017

## La grande majorité des absences est due à la vie familiale et à des motifs non professionnels

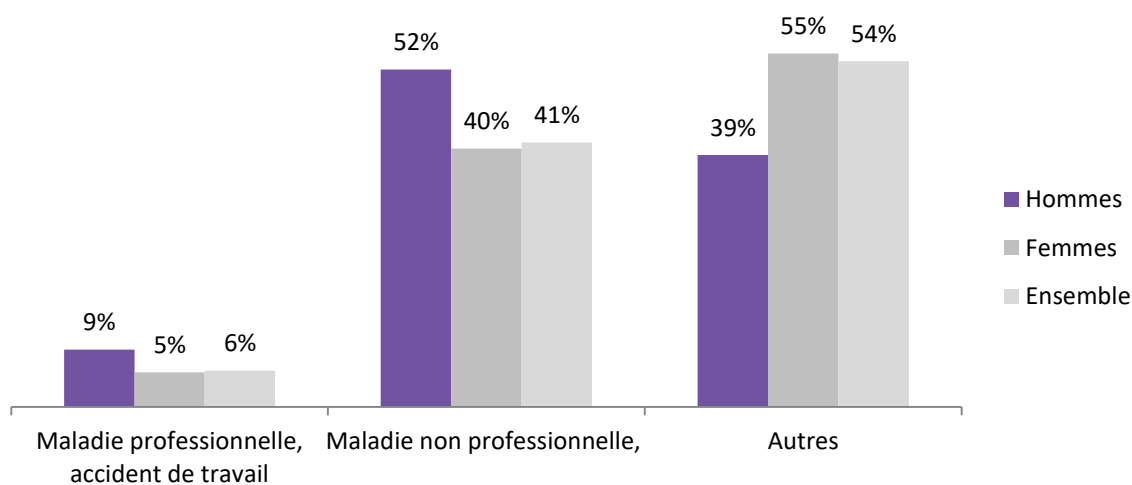
Les absences pour maladie représentent 47% des journées d'absence :

- 6% pour les maladies professionnelles
- 41% pour les maladies non professionnelles.

Ces dernières représentaient 45% des jours d'absence en 2016, 43% en 2015 et 48% en 2014.

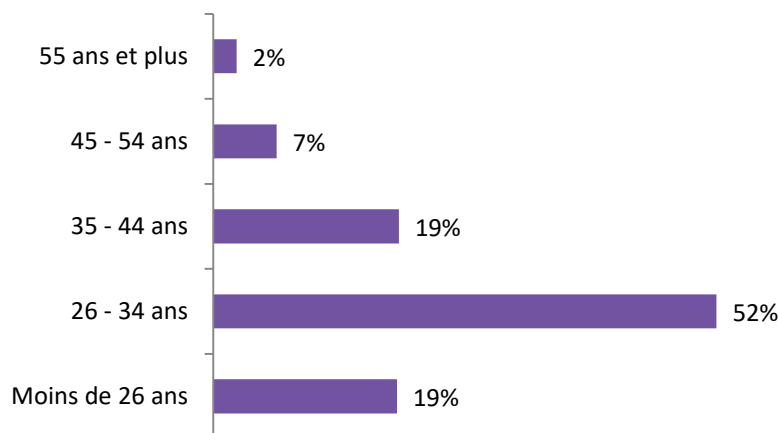
Les absences des hommes sont davantage liées à des motifs non professionnels (52%) tandis que celles des femmes sont en lien avec la vie familiale (55%).

### Répartition des jours d'absence selon le motif et le sexe



*Autres : congés maternité, congés parentaux, événements familiaux, congés sabbatiques, congés formation, chômage partiel...*

### Répartition des jours d'absence selon l'âge



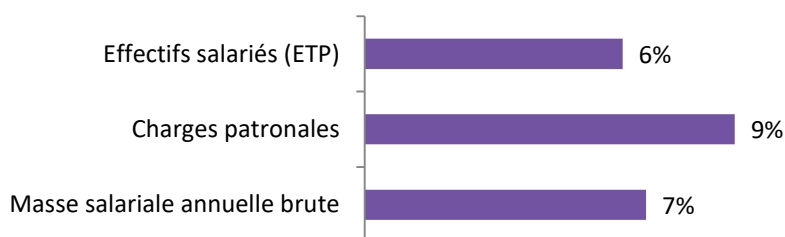
# La rémunération

Source : Enquête Emploi formation

A périmètre constant (7 entreprises ou groupes), la masse salariale totale a évolué de 7% sur un an. Pour rappel, elle était en baisse entre 2015 et 2016, de 6%.

Le montant des charges patronales et les effectifs salariés affichent également une hausse annuelle, respectivement de 9% et 6%.

## Evolution annuelle à périmètre constant



Les salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe en 2017 sont les suivants :

Salaire annuel brut moyen en euros	Hommes		Femmes	
	Salaire annuel brut moyen	Part des primes	Salaire annuel brut moyen	Part des primes
<b>Réseau commercial</b>				
Employés	20 881 €	4,2%	19 776 €	5,3%
Agents de maîtrise	28 892 €	7,9%	30 244 €	8,7%
Cadres	40 049 €	8,2%	37 527 €	9,1%
<b>Centres logistiques</b>				
Employés	22 449 €	4,1%	21 864 €	3,7%
Agents de maîtrise	28 367 €	6,2%	27 836 €	5,2%
Cadres	48 428 €	8,3%	44 296 €	6,7%
<b>Siège</b>				
Employés	23 617 €	2,7%	24 025 €	4,5%
Agents de maîtrise	31 019 €	6,1%	30 244 €	5,7%
Cadres	69 561 €	8,9%	53 615 €	7,9%

**Important** : 32% des salariés représentés-Données brutes

# Négociation d'entreprise et thématiques de gestion des ressources humaines

*Les données qualitatives de ce chapitre ne représentent que les entreprises répondantes.*

Source : Enquête Emploi formation

## Les travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap (OETH), à hauteur de 6% de l'effectif total. Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation selon plusieurs modalités : recruter des travailleurs handicapés, sous-traiter au secteur protégé ou adapté ou accueillir des stagiaires handicapés. À défaut, ils doivent verser une contribution à l'AGEFIPH.

La Loi pour la "**liberté de choisir son avenir professionnel**", promulguée le 5 septembre 2018, intègre des modifications de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Celles-ci seront applicables à compter de l'année 2020, pour la DOETH qui sera établie au début de l'année 2021.

Pour découvrir ce que la loi change en 2020 : rendez-vous sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr), rubrique Actus & Publications ou cliquez ici : <https://urlz.fr/8k9f>

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires qui seront déterminées par décret.

En 2017, 12 entreprises/groupes ont répondu aux questions relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et 6 ont déclaré mener des actions spécifiques relatives au handicap :

Recrutement	5
Maintien dans l'emploi	3
Sensibilisation / communication	4
Collaboration avec le secteur protégé et adapté (ESAT)	4

Quatre entreprises ont un accord agréé, trois d'entre eux sont des accords de groupe.



## Egalité professionnelle : accords et plans d'actions

8 entreprises/groupes ont répondu aux questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2017,

- ✓ 7 appliquent un accord de groupe ou d'entreprise
- ✓ 1 a mis en place un plan d'action.

Les mesures prévues dans ces Accords ou Plans d'action sont les suivantes :

	Nb d'entr / groupes impliqués
Parentalité / Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale .....	6
Politique salariale / Rémunérations .....	4
Accès à la formation .....	7
Promotion.....	5
Recrutement / Embauches.....	6
Aménagement du temps de travail.....	4



Une étude réalisée en 2015 et 2016 à l'initiative de la branche et conduite par l'Observatoire prospectif du commerce portait sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Elle avait pour objectif de rappeler la réglementation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de proposer des exemples de bonnes pratiques observées dans les entreprises des branches participantes à l'étude.

Dans le cadre de cette étude, une initiative a été identifiée dans le secteur de l'habillement, au sein d'une entreprise employant près de 600 salariés. En effet, en publiant sur son site web les témoignages de réussites qui vont à l'encontre des idées reçues sur les métiers dits « féminins » ou « masculins », cette entreprise propose une nouvelle image de ses métiers et agit en faveur de la mixité.

Pour les autres entreprises qui souhaitent, comme elle, favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il s'agit de **communiquer différemment**, mettre fin aux stéréotypes et attirer ainsi davantage de candidats masculins pour les postes majoritairement féminins au sein de la branche, tels que les postes de vendeurs.

Des documents de sensibilisation ont été édités à la suite de l'étude :

- Le guide détaillé à destination des services RH
- Le guide synthétique plus accessible à destination des managers

Ces guides sont accessibles sur le site de l'Observatoire prospectif du commerce,

ForcoNet Branche et ForcoNet Entreprises.





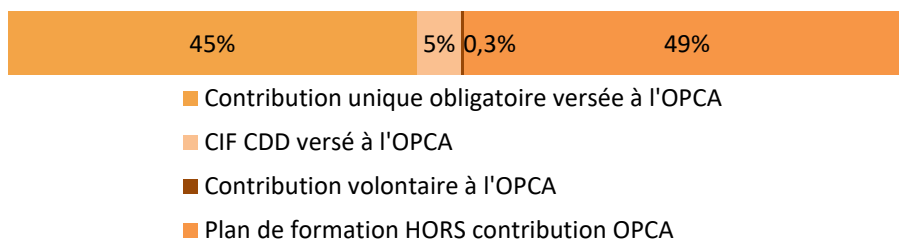
# Volet formation

## Panorama du recours à la formation

Dans 8 entreprises répondantes à l'enquête emploi formation, plus de 28 500 salariés ont bénéficié d'une formation en 2017. Cela représente 79% des salariés en CDI ou CDD.

Dans 9 entreprises répondantes, la contribution obligatoire à l'OPCA représente 51% du total des dépenses réelles de formation.

### Répartition du montant des dépenses de formation



Les caractéristiques du recours aux différents dispositifs de formation présentées dans ce chapitre sont issues des données du Forco, sur la base des actions prises en charge par l'OPCA en 2017 (dans le cadre des versements obligatoires et des versements volontaires à l'OPCA).

	Nombre de bénéficiaires
Plan de formation moins de 11 salariés*	184
Plan de formation 11 salariés et plus *	607
CPF	1 097
Contrats de professionnalisation**	1 843
Contrats d'apprentissage**	512
Formations tuteurs	96
Périodes de professionnalisation	3 714

Sources : Bases Forco, pour l'apprentissage : Base Ari@ne – DGEFP

\* Uniquement versements obligatoires à l'OPCA (0,4% de la MS pour les entreprises de moins de 11 salariés, 0,2% de la MS pour les entreprises de 11 à 50 salariés et 0,1% de la MS pour les entreprises de 50 à 299 salariés)

\*\* Contrats débutés en 2017

## Plan de formation « Moins de 11 salariés »

---

Source : Forco

*Attention, les données présentées dans ce chapitre reflètent uniquement les actions de formation financées dans le cadre des versements obligatoires à l'OPCA.*

*Au-delà de ces versements obligatoires, libre à l'ensemble des entreprises (quelle que soit leur taille) de définir leur plan de formation, en interne ou avec le concours de l'OPCA grâce aux versements volontaires.*

Dans le cadre des versements obligatoires au titre du plan de formation, **184 salariés ont été formés** (contre 103 en 2016).

91% des formations financées par le Forco dans le cadre du plan de formation (versements obligatoires) durent **moins de 35 heures**.

Les principales thématiques des formations sont (ordre décroissant) :

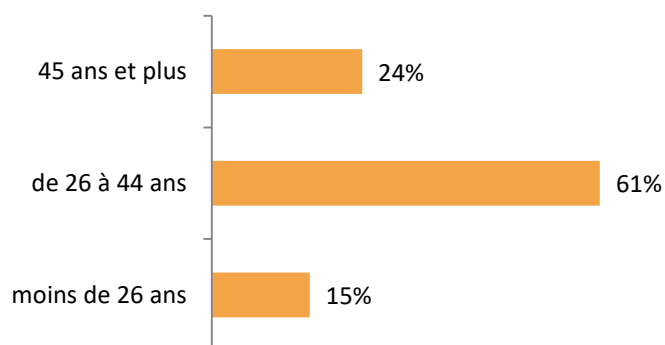
- commerce / vente,
- management,
- bureautique et logiciel de gestion.

Les bénéficiaires des actions de formation sont essentiellement des **femmes** (78% en 2017 et 71% en 2016).

**Pour mémoire** : Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

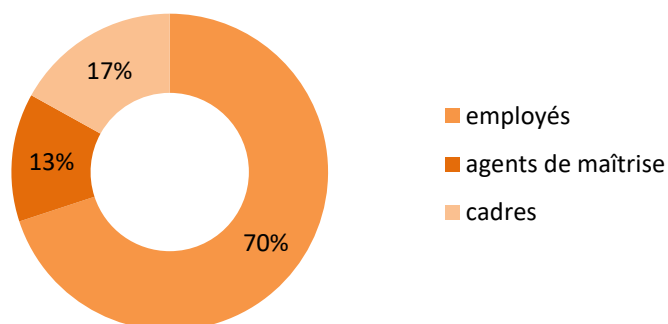
Les salariés de 26 à 44 ans représentent plus d'un bénéficiaire sur 2 (61%).

### Répartition des bénéficiaires selon leur âge



70% des bénéficiaires du plan dans les entreprises de moins de 10 salariés sont des employés et 17% des cadres.

### Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie professionnelle



## Plan de formation « 11 salariés et plus »

Source : Forco

*Attention, les données présentées dans ce chapitre reflètent uniquement les actions de formation financées dans le cadre des versements obligatoires à l'OPCA des entreprises de 11 à 299 salariés. Au-delà de ces versements obligatoires, libre à l'ensemble des entreprises (quelle que soit leur taille) de définir leur plan de formation, en interne ou avec le concours de l'OPCA grâce aux versements volontaires (cf. ci-après).*

Dans le cadre des versements au titre du plan de formation, **607 salariés ont été formés** (contre 268 en 2016) dans 45 entreprises.

Pour plus de 9 bénéficiaires sur 10, moins de 35 heures de formation ont été prises en charge.

Les principales thématiques des formations sont (ordre décroissant) :

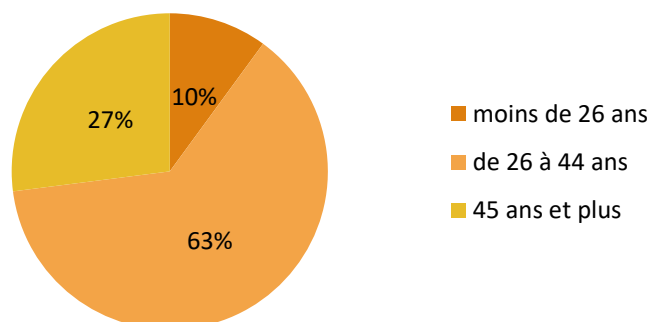
- commerce / vente
- management
- ressources humaines

Les bénéficiaires des actions de formation sont majoritairement des femmes (61%).

**Pour mémoire** : Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

Les salariés de 45 ans et plus représentent un bénéficiaire sur 4 et les moins de 26 ans représentent 10% des bénéficiaires.

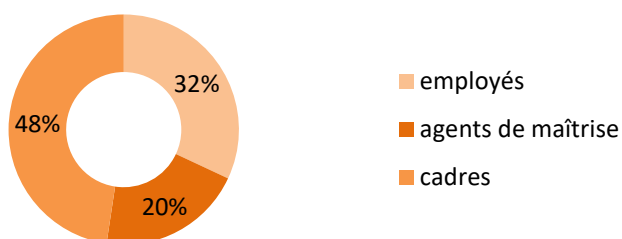
Répartition des bénéficiaires selon leur âge



**Pour mémoire** : Les 45 ans et plus représentent 14% des salariés de la branche.

32% des bénéficiaires du plan dans les entreprises de 11 salariés et plus sont des employés.

### Répartition des bénéficiaires selon leur statut



**Pour mémoire :** Les Employés représentent 73% des salariés de la branche et les Cadres 12%.

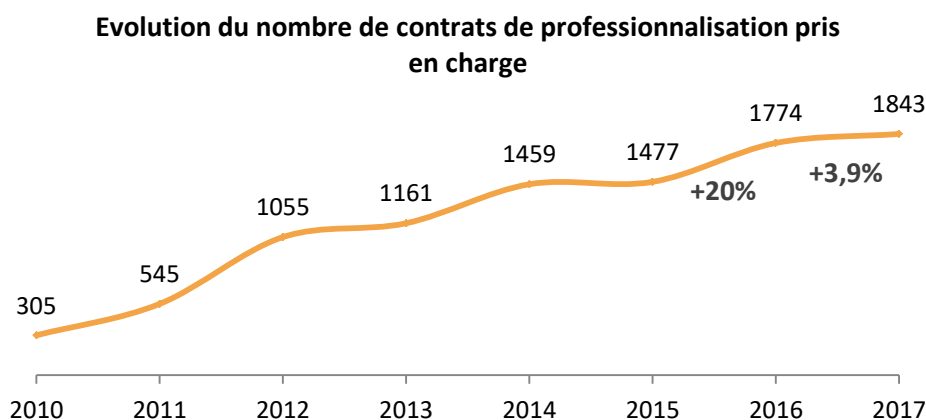


# Le contrat de professionnalisation

Source : Forco

En 2017, **1 843 contrats de professionnalisation** ont été engagés par les entreprises de la branche.

Le nombre d'embauches a augmenté de 3,9% entre 2016 et 2017, suite à une forte hausse entre 2015 et 2016 (+20%).

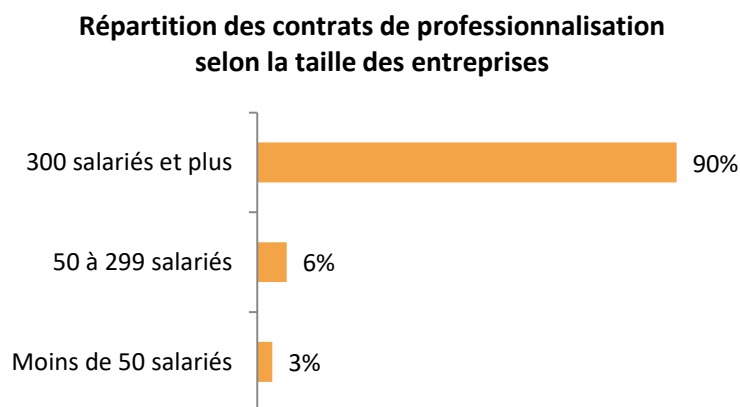


**Repères :** A l'échelon national, le nombre de contrats de professionnalisation conclus a augmenté de 5% entre 2015 et 2016. Depuis une légère baisse en 2013, le nombre de nouveaux contrats augmente lentement.

Source : DARES

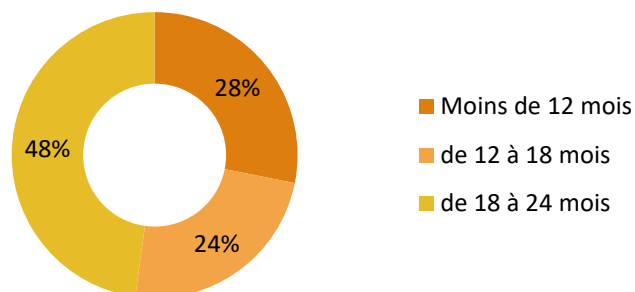
Comme en 2016 et en 2015, **90%** des contrats de professionnalisation se déroulent dans des entreprises de **300 salariés et plus**.

La forte implication des grandes entreprises semble s'accroître dans le temps : elles représentaient 88% des contrats engagés en 2014, 85% en 2013 et 82% en 2012.



La majorité des contrats (72%) dure **un an ou plus**. La part des contrats de 18 à 24 mois a progressé de 2 points entre 2016 et 2017.

### Durée des contrats de professionnalisation

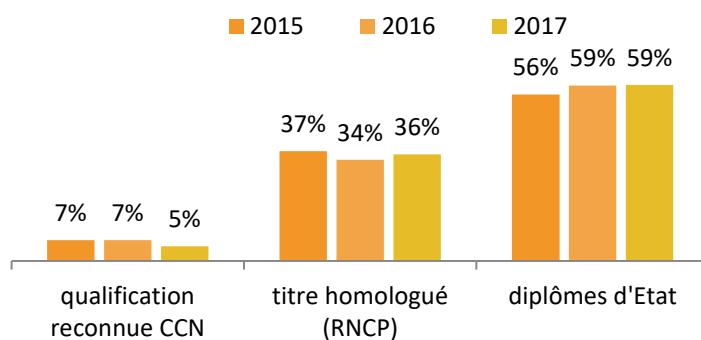


En 2017, la totalité des contrats de professionnalisation ont été conclus en CDD contre 95% en 2016.

La part des diplômes d'Etat s'est stabilisée entre 2016 et 2017 : ils représentent 59% des contrats de professionnalisation.

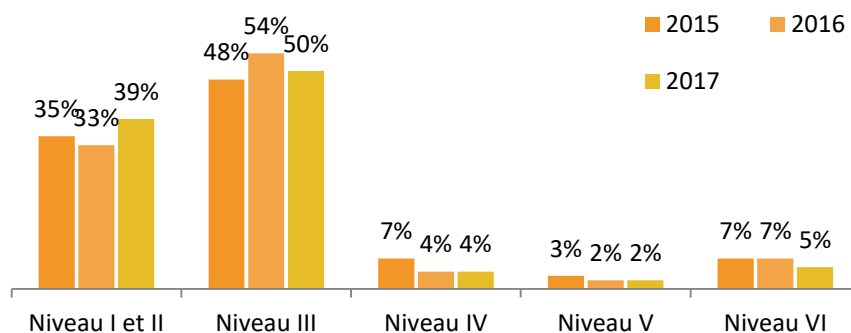
La part des qualifications reconnue par la branche diminue légèrement par rapport à 2016, elle est de 5%. Celles-ci représentaient 14% des contrats de professionnalisation en 2013.

### Evolution de la répartition des contrats de professionnalisation selon la sanction visée



Le poids des formations post-bac continue d'augmenter : en 2017, 93% des formations préparent un bac+2 ou plus, contre 87% en 2016 ou 83% en 2015. 1 contrat sur 2 (50%) prépare une certification de niveau bac+2.

### Niveaux\* visés par les contrats de professionnalisation de 2015 à 2017



\*anciens nomenclatures des certifications

#### **Principales qualifications visées en 2017 :**

(ordre décroissant du nombre de bénéficiaires)

- ✓ BTS Management des unités commerciales
- ✓ Titre professionnel Manager d'univers marchand
- ✓ Titre professionnel Responsable manager de la distribution

#### **Principales qualifications visées en 2016 :**

- ✓ BTS MUC – 775 bénéficiaires
- ✓ TP Manager d'Univers Marchand
- ✓ TP Responsable Manager de la Distribution
- ✓ TP Visual merchandiser
- ✓ LP Management du point de vente

#### **Principales qualifications visées en 2015 :**

- ✓ BTS MUC
- ✓ Responsable marketing et commercial
- ✓ Vendeur conseil en magasin
- ✓ Responsable manager de la distribution
- ✓ Préparateur de commandes en entrepôt

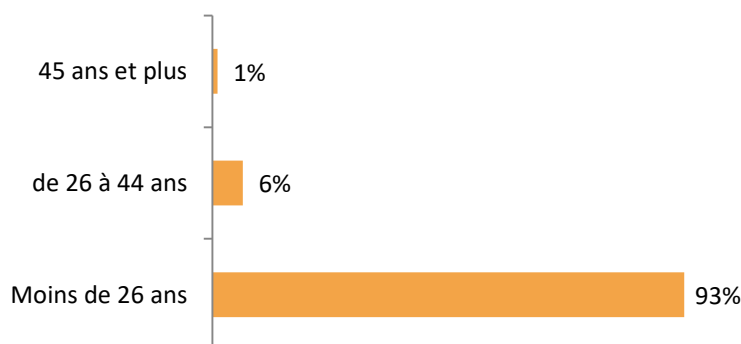
## Le profil des bénéficiaires des contrats de professionnalisation

Les femmes représentent 77% des bénéficiaires (contre 75% en 2016 et 77% en 2015).

**Pour mémoire :** Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

La majorité des bénéficiaires ont moins de 26 ans (93%).

### Répartition des bénéficiaires selon leur âge



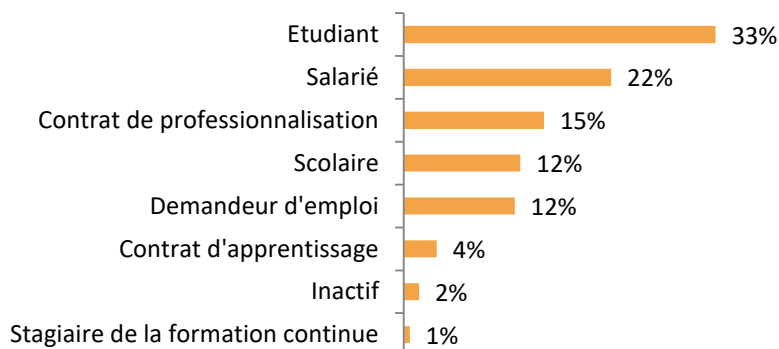
**Repères :** A l'échelon national, 76% des contrats de professionnalisation sont conclus par des jeunes de moins de 26 ans.

Source : DARES – Le contrat de professionnalisation en 2016

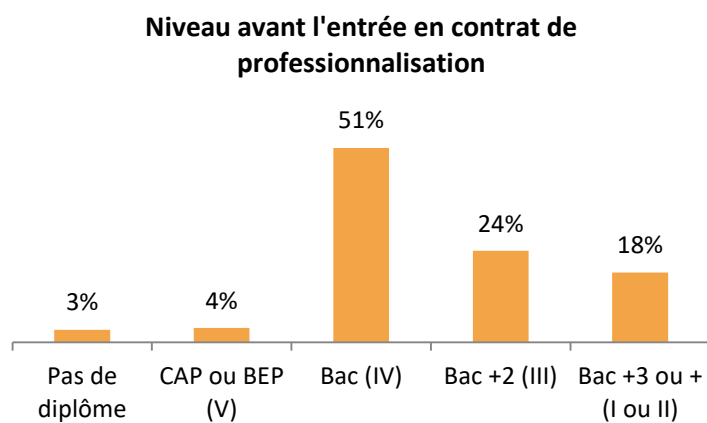
Avant le contrat engagé en 2017, 60% des bénéficiaires étaient déjà en formation :

- 49% en formation initiale, sous statut scolaire, étudiant ou apprenti,
- 15% en contrat de professionnalisation (contre 13% en 2016).

### Situation avant l'entrée en contrat de professionnalisation



Avant leur entrée en contrat de professionnalisation, plus de la moitié des bénéficiaires (51%) détenaient un diplôme de niveau IV (bac) et 42% un niveau post-bac (dont 18% de niveau II – bac +3 ou 4).



**Repères** : A l'échelon national, 26% des entrants en contrat de professionnalisation ont déjà un diplôme de niveau bac +2 ou plus.

Source : DARES – Le contrat de professionnalisation en 2016

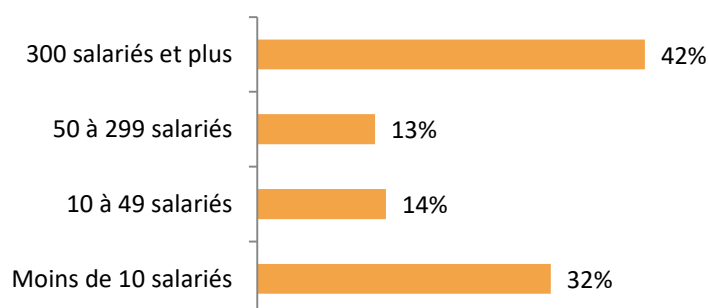
# Le contrat d'apprentissage

Source : DGEFP – Base Ari@ne

512 contrats d'apprentissage ont débuté en 2017 dans les entreprises de la branche, contre 525 en 2016.

A l'image des années précédentes, la majorité des contrats d'apprentissage (42%) se déroulent dans des entreprises de 300 salariés et plus et environ un tiers (32%) dans les entreprises de moins de 10 salariés.

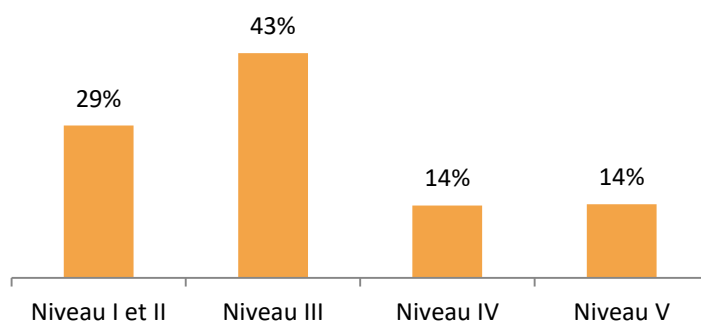
Répartition des contrats d'apprentissage selon la taille des entreprises



72% des contrats d'apprentissage préparent une certification post-bac, contre 71% en 2016.

Plus de 4 apprentis sur 10 préparent un diplôme de niveau bac+2.

Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de qualification visé



\*anciens nomenclatures des certifications

### Les principaux diplômes préparés par les entrants 2017 sont

(ordre décroissant du nombre de bénéficiaires)

- ✓ BTS Management Des Unités Commerciales
- ✓ Bac pro commerce
- ✓ CAP employé de vente spécialisée

### Les principaux diplômes préparés par les entrants 2016 sont :

- ✓ BTS MUC
- ✓ Bac pro commerce
- ✓ CAP Employé de vente spécialisé
- ✓ TP Responsable Manager de la Distribution
- ✓ Licence professionnelle Commerce distribution

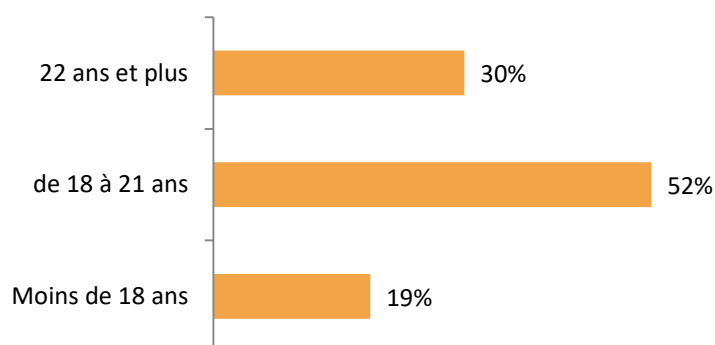
### Le profil des apprentis

70% des apprentis sont des femmes (72% en 2016).

**Pour mémoire :** Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

La majorité des apprentis (52%) a entre 18 et 21 ans.

#### Répartition des apprentis selon leur âge

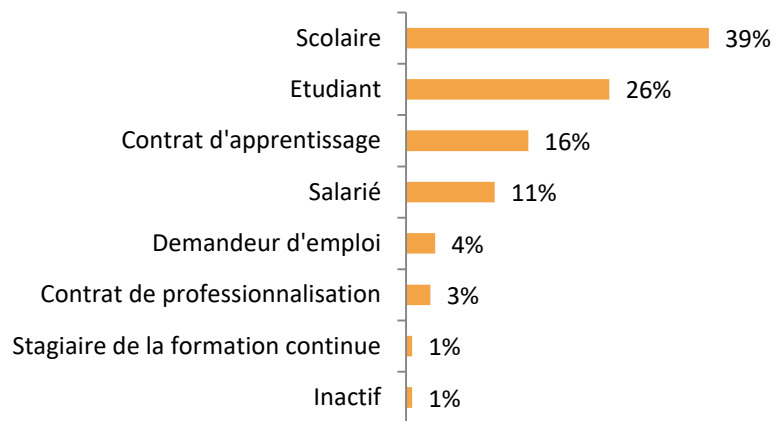


**Repères :** A l'échelon national, 37% des apprentis ont moins de 18 ans et 18% ont 22 ans ou plus.

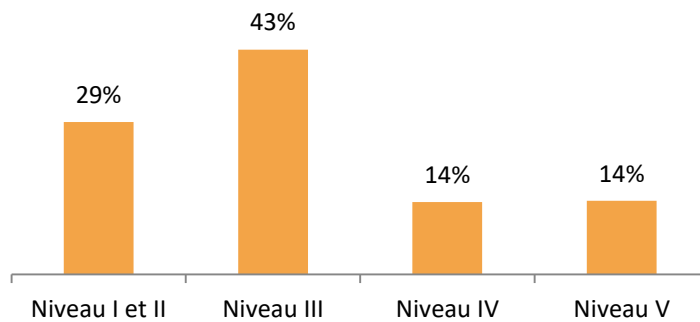
Source : DARES – L'apprentissage en 2016

Avant leur contrat d'apprentissage, 65% des apprentis étaient en formation initiale à temps plein (statut scolaire ou étudiant), 19% étaient déjà en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et 11% étaient salariés.

### Situation avant l'entrée en contrat d'apprentissage



### Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de qualification visé

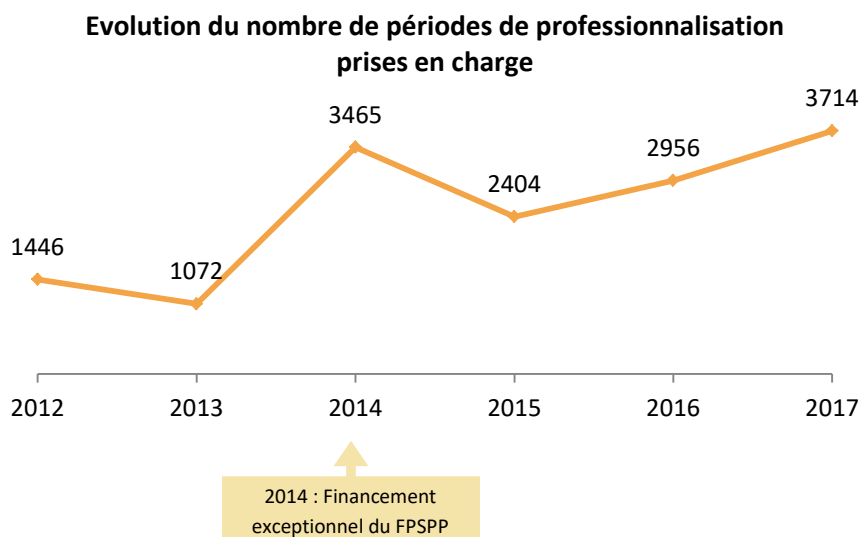




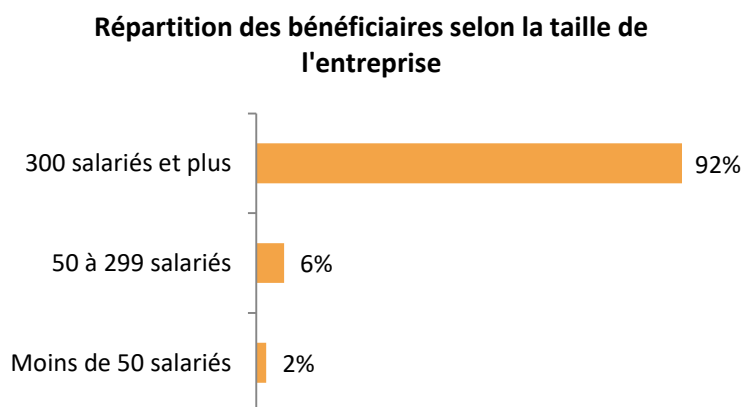
## La période de professionnalisation

Source : Bases Forco

En 2017, **3 714** salariés de de la branche ont bénéficié d'une période de professionnalisation, soit une hausse annuelle de 26%.

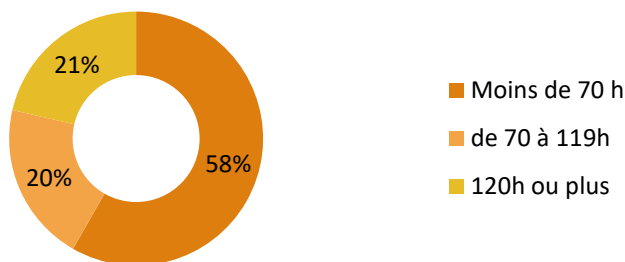


En 2017, 92% des bénéficiaires travaillent dans des entreprises de 300 salariés ou plus (94% en 2016, 96% en 2014 et 92% en 2013).



En 2017, plus de la moitié des périodes de professionnalisation (58%) durent moins de 70 heures (contre 54% en 2016).

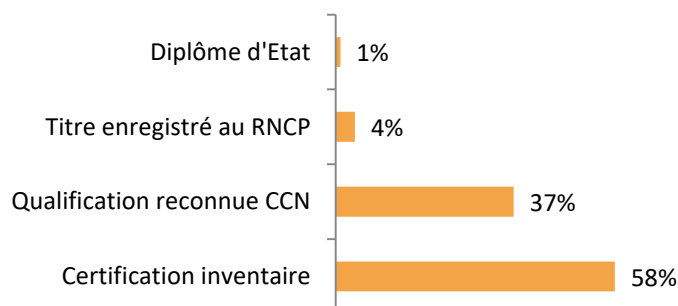
### Répartition des bénéficiaires selon la durée de la formation



La part des certifications inventaire continue de progresser. En 2017, ces formations représentent plus de la moitié des périodes de professionnalisation (58%). Les qualifications reconnues par la branche représentent 37%.

Les titres RNCP et les diplômes d'Etat restent stables et représentent respectivement 4% et 1% des périodes de professionnalisation de la branche.

### Répartition des périodes de professionnalisation selon la sanction visée



Les principales thématiques des périodes de professionnalisation en 2017 restent semblables à celles de l'année précédente :  
(ordre décroissant du nombre de bénéficiaires)

- ✓ Sauveteur Secouriste du Travail
- ✓ Habilitation électrique
- ✓ Responsable de Magasin (parcours d'intégration)

## Le profil des bénéficiaires des périodes de professionnalisation

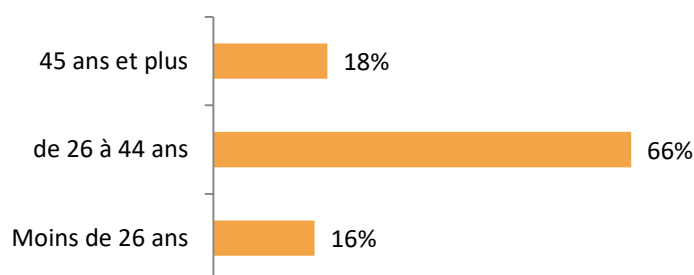
75% des bénéficiaires sont des femmes (comme en 2016, contre 69% en 2015 et 79% en 2014).

**Pour mémoire :** Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

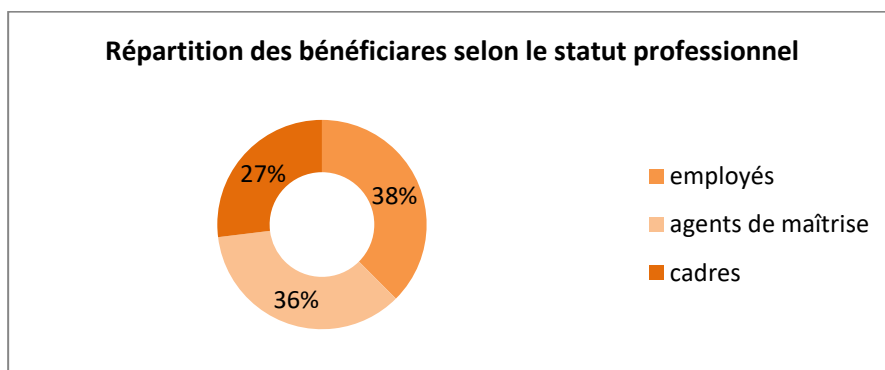
Comme les années précédentes, 2/3 des bénéficiaires de périodes de professionnalisation ont entre 26 et 44 ans.

Les moins de 26 ans représentent 16% des périodes de professionnalisation.

### Répartition des bénéficiaires selon leur âge



En 2017, 38% des bénéficiaires des périodes de professionnalisation sont employés et 27% sont cadres.



La répartition des bénéficiaires selon la catégorie professionnelle évolue chaque année :

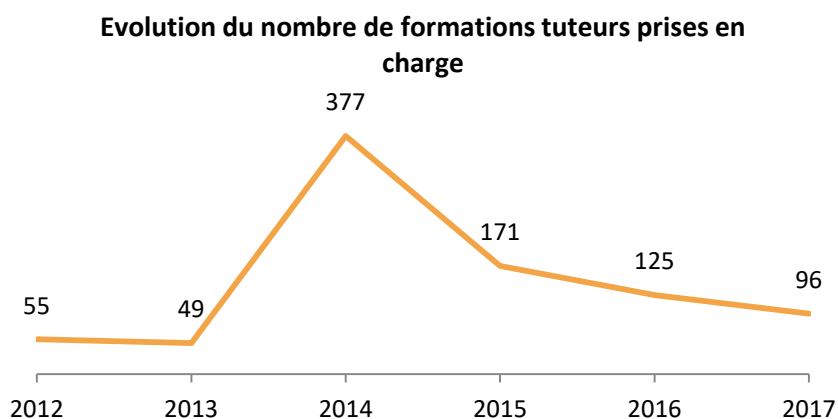
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Employés	46%	53%	48%	34%	33%	38%
Agents de maîtrise	24%	23%	23%	32%	44%	36%
Cadres	30%	24%	29%	34%	23%	27%

## Les formations tuteurs

Source : Forco

Le Décret du 22 août 2014 rend le tutorat des contrats de professionnalisation obligatoire.

Suite à une très forte hausse en 2014, le nombre de formations de tuteurs continue de baisser et passe de 125 en 2016 à **96 en 2017**.

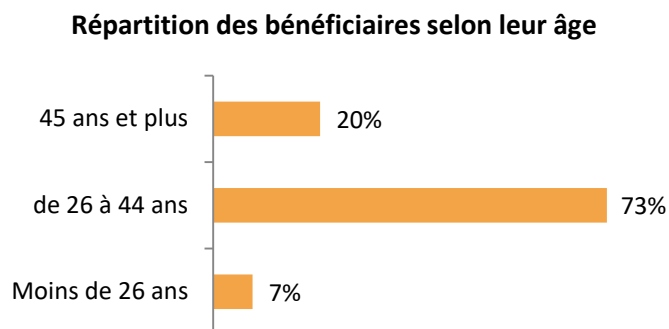


90% des bénéficiaires exercent dans des entreprises employant de 300 salariés et plus.

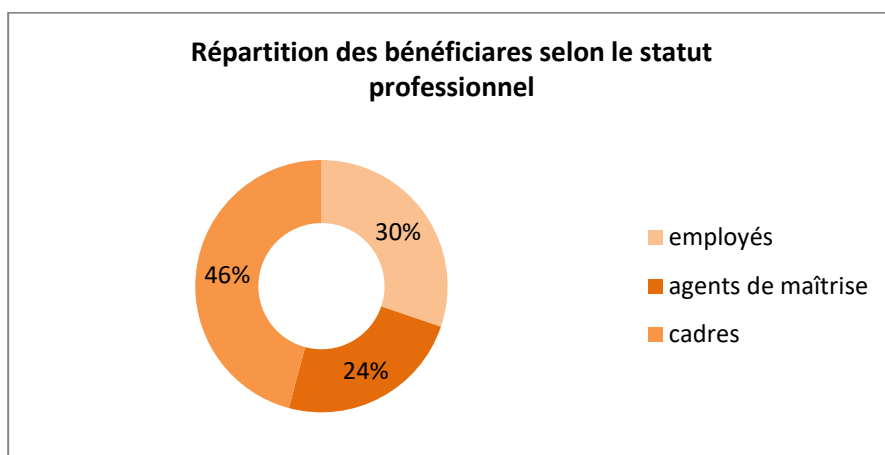
58% des bénéficiaires sont des femmes (contre 62% en 2015).

**Pour mémoire** : Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

73% des bénéficiaires des formations tuteur ont entre 26 et 44 ans (contre 76% en 2016, 92% en 2015) et 7% ont moins de 26 ans contre 13% en 2016.



En 2017, les cadres sont majoritaires (46%) qui bénéficient de la formation de tuteur. Les employés représentent 30% des bénéficiaires.



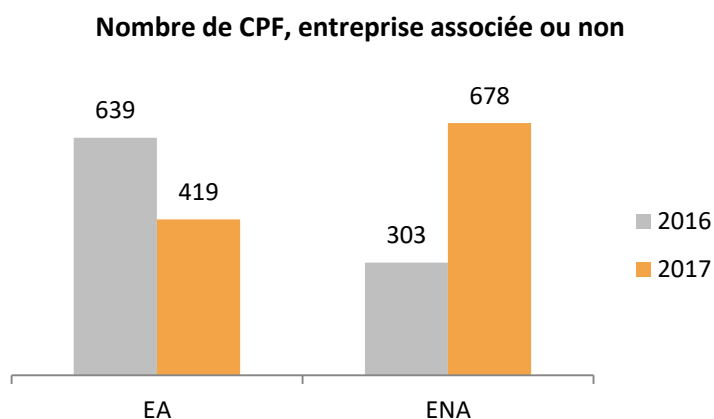
**Pour mémoire :** Les employés représentent 73% des salariés de la branche et les cadres 12%.

# Le Compte Personnel de Formation - CPF

Source : Bases Forco

Le CPF a été créé par la réforme de la formation professionnelle de mars 2014 en remplacement du DIF. C'est un droit attaché à la personne qui en a la liberté d'utilisation, sous réserve d'obtenir le financement du projet de formation.

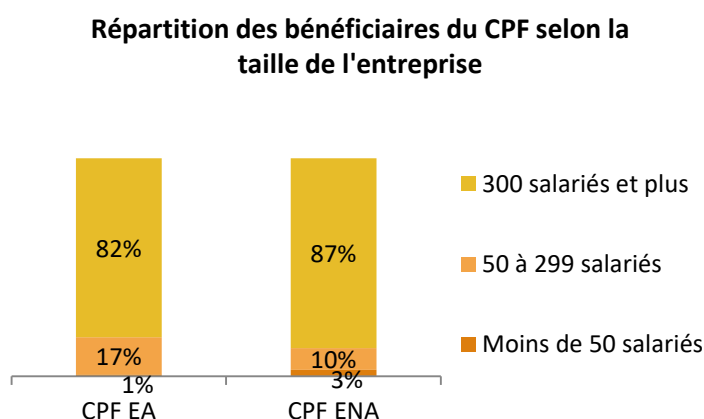
En 2017, **1 097 CPF** ont été mis en œuvre pour les salariés de la branche. Le nombre de CPF engagés enregistre une hausse annuelle de 16%.



En 2017, **38%** des CPF ont été réalisés avec l'entreprise associée (EA) et 62% sans l'entreprise associée.

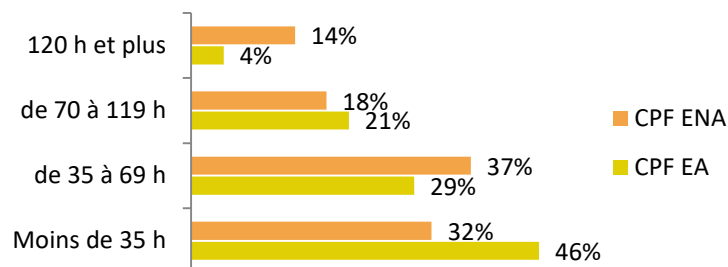
En 2016, les CPF avec l'entreprise associée étaient majoritaires.

Plus de 8 bénéficiaires sur 10 sont salariés d'entreprises de 300 salariés ou plus (82% pour les CPF EA et 87% pour les CPF ENA).



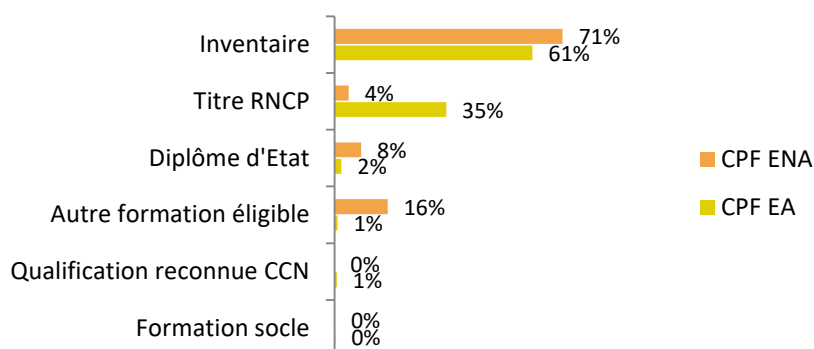
Les formations durent moins de 35 heures pour 46% des bénéficiaires du CPF EA.  
 Parmi les bénéficiaires du CPF ENA, 14% suivent une formation de 120 heures et plus (4% pour les CPF EA).

### Répartition des CPF selon leur durée



Les CPF sont principalement mobilisés pour des formations inscrites à l'inventaire.

### Répartition des CPF selon la sanction visée



Le CPF est plébiscité pour les formations en langue étrangère.

#### Principales formations suivies CPF EA :

- ✓ Langues,
- ✓ Management,
- ✓ Relation client.

#### Principales formations suivies CPF ENA :

- ✓ Langues,
- ✓ Bureautique,
- ✓ Ressources humaines.

#### Le profil des bénéficiaires :

Les salariés sont essentiellement des femmes :

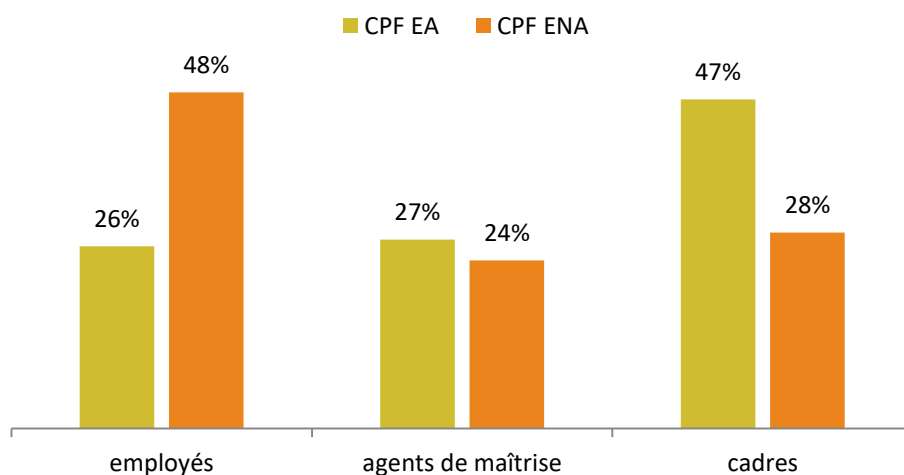
- 76% pour le CPF EA ;
- 82% pour le CPF ENA.

**Pour mémoire :** Les femmes représentent 81% des salariés de la branche.

Environ la moitié des CPF ENA concerne un salarié de la catégorie professionnelle d'employé.

Inversement, les cadres sont plus représentés pour le CPF EA (47%).

### Les bénéficiaires du CPF selon leur catégorie professionnelle



**Pour mémoire :** Les employés représentent 73% des salariés de la branche et les cadres 12%.

Plus de 70% des bénéficiaires ont entre 26 et 44 ans.

### Répartition des CPF selon l'âge des bénéficiaires

