



## COMMERCE SUCCURSALISTE DE L'HABILLEMENT



**400**  
entreprises



**22 000**  
points de vente



**120 000**  
salariés



**34 ans**  
âge moyen



**81 %**  
de femmes



**86 %**  
de CDI



**19 %**  
d'hommes

## PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

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 et répertoriées sur 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),
- > le commerce de détail d'autres équipements du foyer (NAF 47.59B).

Les données formation indiquées sont établies à partir des actions ayant fait l'objet d'une demande de prise en charge auprès du Forco. Elles ne représentent de ce fait pas la totalité des formations réalisées par les entreprises (formations n'ayant pas fait l'objet d'une demande de financement auprès du Forco).

## SOMMAIRE

### VOLET ÉCONOMIQUE

Page **02**

### VOLET EMPLOI

Pages **02 • 03**

### VOLET RÉGIONS

Page **04**

### VOLET FORMATION

Pages **05 • 06 • 07**

### VOLET ÉTUDES

Page **07 • 08**

### VOLET ACCOMPAGNEMENT CERTIFICATION

Page **08**

# VOLET ÉCONOMIQUE

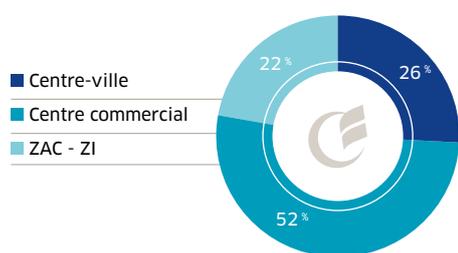
Le commerce succursaliste de l'habillement recouvre environ **400** entreprises et **22 000** points de vente.

Son chiffre d'affaires s'établit à près de **30** milliards d'euros.

En plus du déploiement sur l'ensemble du territoire, le secteur se caractérise par une forte présence à l'international.

## ► 52 % DES MAGASINS DANS DES CENTRES COMMERCIAUX ET 26 % EN CENTRE-VILLE

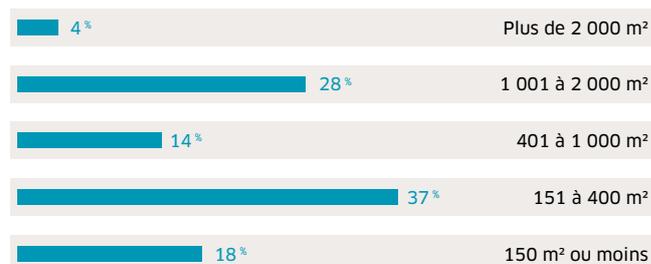
Répartition des points de vente selon leur localisation



## ► PLUS DE LA MOITIÉ DE POINTS DE VENTE SONT DE PETITE TAILLE

**55 %** des points de vente ont une surface inférieure ou égale à 400 m<sup>2</sup>.

Répartition des points de vente selon leur surface commerciale



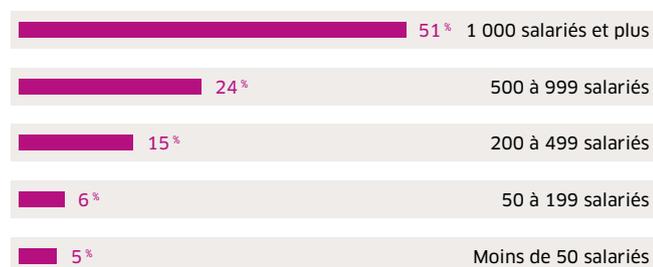
# VOLET EMPLOI

## ► PRÈS DE 120 000 SALARIÉS

## ► UNE FORTE CONCENTRATION DES SALARIÉS DANS LES GRANDES ENTREPRISES

**51 %** des salariés travaillent dans des entreprises de 1 000 salariés et plus.

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



## ► 90 % DES SALARIÉS TRAVAILLENT DANS LE RÉSEAU COMMERCIAL (en magasin)

**7 %** au siège des entreprises et **3 %** dans les centres logistiques.

## ► UNE BRANCHE MAJORITAIREMENT FÉMININE

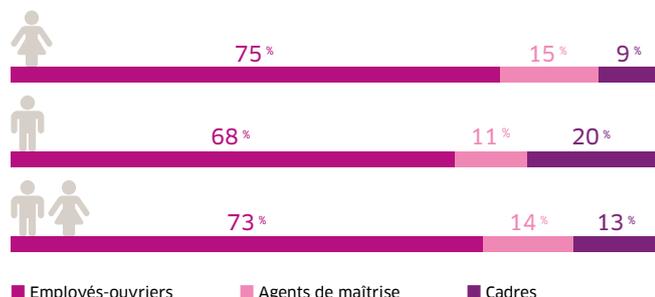
La forte proportion de femmes connaît cependant une légère baisse. Elle est ainsi de **81 %** en 2017, soit 4 points de moins que les années précédentes.





## ► PRÈS DES 3/4 DES SALARIÉS DE LA BRANCHE SONT DES EMPLOYÉS - OUVRIERS

Répartition des salariés selon le statut professionnel et le sexe

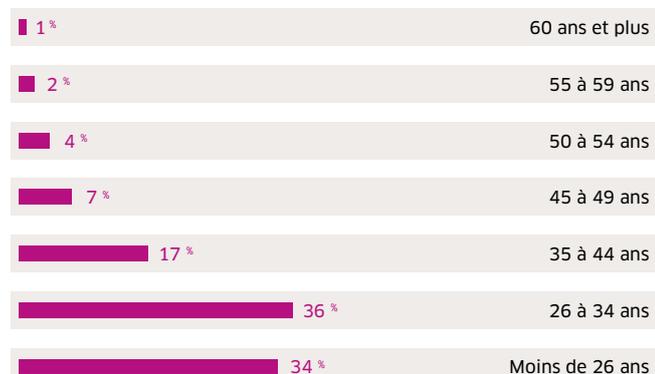


## ► UNE POPULATION SALARIÉE JEUNE

Âge moyen : **32** ans. Il n'y a pas de différence significative entre l'âge moyen des femmes et celui des hommes.

**70 %** des salariés ont 35 ans ou moins.

Répartition des salariés selon l'âge



## ► PRES DE 7 ANS D'ANCIENNETÉ EN MOYENNE

Elle était de **5,5** ans en 2010.

## ► 86 % DES SALARIÉS SONT EN CDI

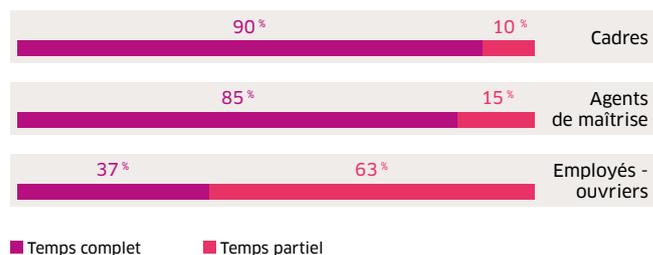
## ► LA MOITIÉ DES SALARIÉS A TEMPS COMPLET

Le temps partiel concerne davantage :

Les femmes **52 %** sont à temps partiel contre, **43 %** des hommes.

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

Répartition du temps de travail selon catégorie professionnelle



Source : enquête emploi-formation auprès des entreprises, données 2017.



# VOLET RÉGIONS

## PORTRAIT DE BRANCHE EN RÉGIONS

### LES SALARIÉS

**55 %** des salariés dans **3** régions, dont **34 %** en Ile-de-France



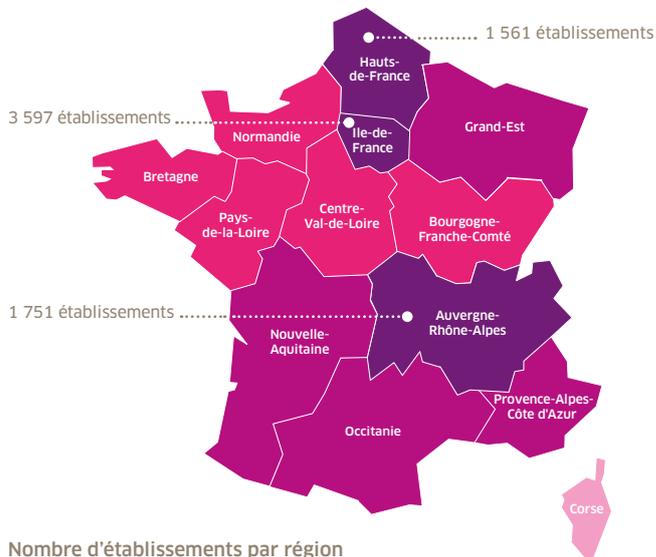
Nombre de salariés par région

- 10 500 salariés et plus
- entre 5 000 et 10 499 salariés
- entre 500 et 4 999 salariés
- moins de 500 salariés

Source : INSEE DADS 2015

### LES ÉTABLISSEMENTS

**42 %** des établissements dans **3** régions, dont **22 %** en Ile-de-France



Nombre d'établissements par région

- 1 550 établissements et plus
- entre 1 000 et 1 549 établissements
- entre 500 et 999 établissements
- moins de 500 établissements

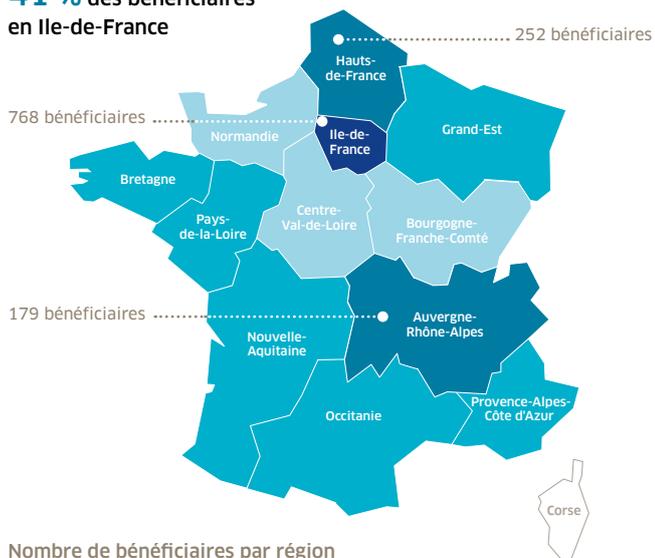
Source : INSEE DADS 2015

## L'ALTERNANCE SUR LE TERRITOIRE

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

**1 845** bénéficiaires au 31/12/2017

**41 %** des bénéficiaires en Ile-de-France



Nombre de bénéficiaires par région

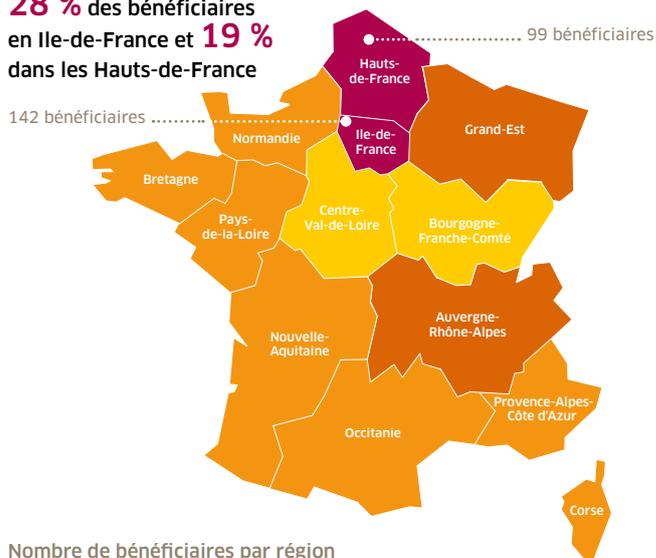
- 500 bénéficiaires et plus
- entre 150 et 499 bénéficiaires
- entre 50 et 149 bénéficiaires
- moins de 50 bénéficiaires
- NC

Source : Données Forco - Contrats débutés au 31/12/2017

### CONTRATS D'APPRENTISSAGE

**512** bénéficiaires au 31/12/2017

**28 %** des bénéficiaires en Ile-de-France et **19 %** dans les Hauts-de-France



Nombre de bénéficiaires par région

- 90 bénéficiaires et plus
- entre 40 et 89 bénéficiaires
- entre 15 et 39 bénéficiaires
- moins de 15 bénéficiaires

Source : Données DGEFP - Ari@ne - Contrats débutés au 31/12/2017

# VOLET FORMATION



## 1 LES CHIFFRES CLÉS

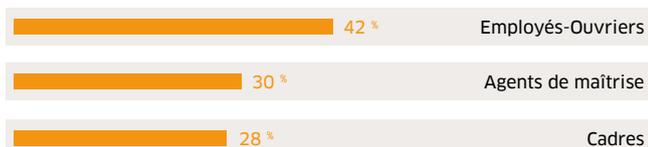
### DONNÉES FORMATION

**244** entreprises ont investi dans la formation de leurs salariés avec le soutien financier du Forco, soit un taux de recours de **44 %** (Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un financement par le Forco / Nombre d'entreprises adhérentes au Forco).

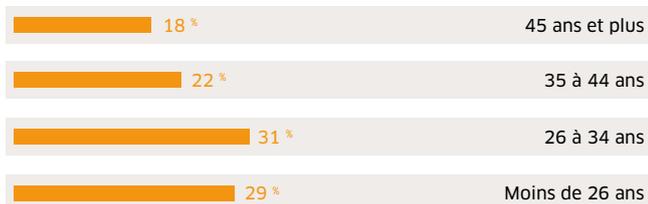
**9 886** stagiaires ont bénéficié d'une action de formation financée par le Forco, tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires des entreprises employant 300 salariés et plus, ce qui représente **1 971 095** heures de formation.

### TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES

#### Répartition des bénéficiaires selon le statut professionnel (hors contrat pro)



#### Répartition des bénéficiaires selon l'âge



#### Répartition des bénéficiaires selon le sexe



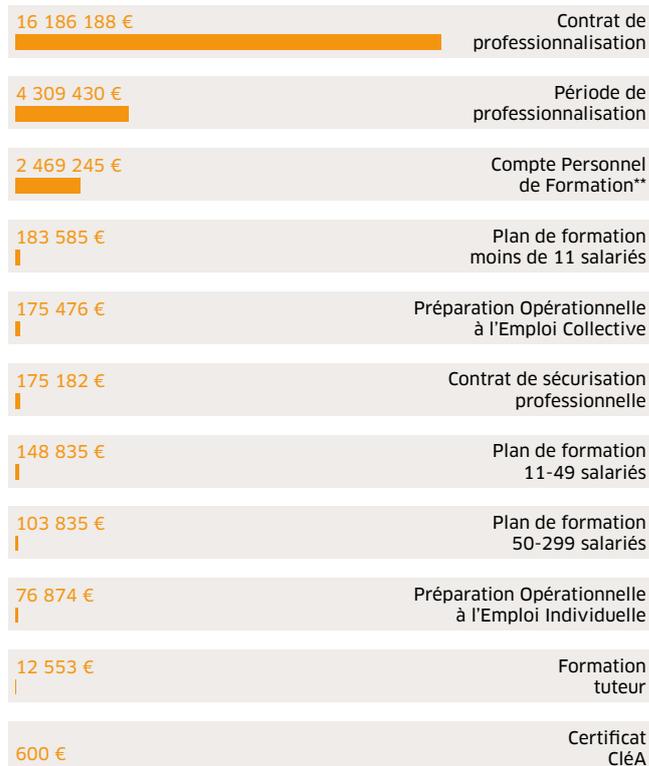
### DONNÉES FINANCIÈRES

**9 976 637 €\*** ont été versés par les entreprises de la branche au titre de la contribution légale hors CIF et contribution FPSP.

Le financement des actions de formation par le Forco s'élève à **23 841 803 €** réparti ainsi :

\* Collecte 2018 sur la masse salariale annuelle brute 2017, arrêtée au 20/06/18.

#### Répartition du financement par dispositif



\*\* dont abondement 195 273 €.

**239 %** de taux d'utilisation\*\*\* des ressources financières à disposition de la branche grâce à la mobilisation de co-financements extérieurs et à l'accès à la mutualisation interbranches de l'OPCA.

\*\*\* Sommes engagées/montant des contributions légales des entreprises de la branche.

### LE PILOTAGE

Le Forco a accompagné les partenaires sociaux de la branche dans le pilotage et le suivi de ses fonds de formation au titre des dispositifs professionnalisation, CPF et plan de formation.

Un reporting quantitatif et qualitatif, permettant de guider la branche dans la définition de ses priorités de formations et ses critères de prise en charge, a été présenté par le Forco à l'occasion de 5 réunions de Section paritaire professionnelle (SPP) étalées tout au long de l'année.

Pour rappel, la SPP est composée des représentants des employeurs et des salariés de la branche. Elle propose au Conseil d'administration du Forco (qui valide ensuite) ses priorités de formation, ainsi que ses choix d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage.

## 2 LA FORMATION ET SES BÉNÉFICIAIRES

### LES FORMATIONS D'ACCÈS AUX MÉTIERS

**2 581** stagiaires ont bénéficié d'une formation permettant d'accéder aux métiers de la branche.

#### ▶ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

**1 845** contrats de professionnalisation conclus par **149** entreprises, soit une progression de **0,82 %** par rapport à 2016.

#### Cursus visés

##### Diplômes, Titres professionnels



Le BTS Management des Unités Commerciales est le plus mobilisé.

##### Classification de la CCN de la branche



La classification Vendeur Débutant est la plus mobilisée.

#### ▶ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**512** contrats d'apprentissage conclus, soit une baisse de **2 %** par rapport à 2016.

Le BTS Management des Unités Commerciales est le plus mobilisé.

#### ▶ LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

**92** demandeurs d'emploi ont bénéficié de **11 301** heures de formation dans le cadre de la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle).

**132** demandeurs d'emploi ont bénéficié de **25 562** heures de formation dans le cadre de la POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective).

### LES FORMATIONS DES SALARIÉS

**5 775** stagiaires des entreprises de la branche ont bénéficié d'une formation, soit une progression de **29 %** de stagiaires formés par rapport à 2016.

#### ▶ LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

**3 714** stagiaires issus de **93** entreprises ont été formés, pour un total de **251 977** heures de formation, soit une baisse de **43 %** par rapport à 2016.

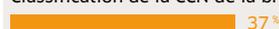
#### Cursus visés

##### Certifications inscrites à l'inventaire



La certification Sauveteur Secouriste du Travail est la plus mobilisée.

##### Classification de la CCN de la branche



La classification Responsable de Magasin est la plus mobilisée.

##### Diplômes ou Titres professionnels



Le Titre professionnel Manager d'univers marchand est le plus mobilisé.

#### ▶ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**56** entreprises ont accompagné le projet CPF de **419** stagiaires pour un total de **21 611** heures de formation, dont **1 119** heures abondées par la branche, soit une baisse de **34 %** de salariés formés par rapport à 2016.

**678** stagiaires ont mobilisé leur CPF, sans accompagnement de leur entreprise, pour un total de **41 769** heures de formation, dont **4 185** heures abondées par le Forco, soit une progression de **124 %** de salariés formés par rapport à 2016.

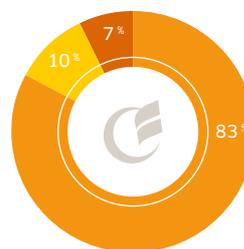
Dans les deux cas, la thématique Langues vivantes est la plus sollicitée.

#### ▶ LE PLAN DE FORMATION OBLIGATOIRE

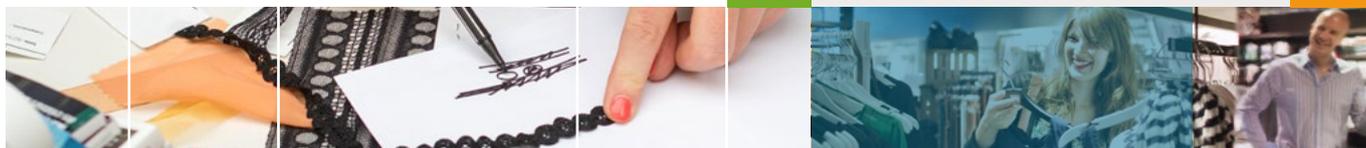
(Entreprises employant moins de 300 salariés uniquement)

**807** stagiaires ont bénéficié d'une formation, soit une progression de **107 %** de salariés formés par rapport à 2016.

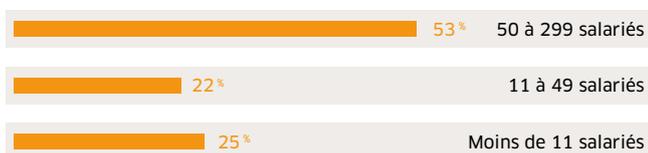
#### Répartition des stagiaires par dispositif du plan de formation



- Part des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de Compétences +, dispositif d'accompagnement du Forco des projets d'entreprise
- Part des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation financée par le Forco dans le cadre du plan de formation
- Part des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation via la plateforme ForcoFil, une offre de formations à tarifs négociés par le Forco



#### Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



## VOLET ÉTUDES

### LES ÉTUDES DE BRANCHE

#### ► PANORAMA COMMERCE SUCCURSALISTE DE L'HABILLEMENT 2018

- > Un âge moyen de **32** ans.
- > **34 %** ont moins de 26 ans et **14 %** ont 45 ans et plus.
- > Une ancienneté moyenne de **6,6** ans.

#### ► TURN-OVER DANS LES ENTREPRISES

L'activité du commerce succursaliste de l'habillement, fluctuante sur l'année, implique un turn-over et donc un recours aux CDD. Certaines périodes (semaines de soldes et d'opérations commerciales...) représentent un fort enjeu commercial pour les entreprises qui doivent répondre à la forte affluence des clients et des commandes.

Si le turn-over est également caractéristique d'un secteur dynamique dans lequel les salariés, plus jeunes que la moyenne, sont acteurs de leur parcours professionnel il a un impact financier non négligeable pour les entreprises : dispersion des compétences, investissements en intégration et en formation perdus.

#### ► LES MÉTIERS EN TENSION

En comparant l'offre et la demande d'emploi, les entreprises du commerce succursaliste de l'habillement n'ont pas de métiers en tension.

En revanche, elles rencontrent des difficultés à attirer ou à recruter pour certains métiers, certains profils ou sur certains territoires.

#### ► LA FORMATION DE TUTEUR

**96** stagiaires issus de **8** entreprises ont bénéficié d'une formation au tuteur financée par le Forco pour un total de **850,5** heures, soit une diminution de **23 %** du nombre de stagiaires par rapport à 2016.

#### ► LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

**60** stagiaires ont bénéficié du dispositif Contrat de Sécurisation Professionnelle, soit une diminution de **58 %** du nombre de stagiaires par rapport à 2016.

#### ► MESURE D'IMAGE ET D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Les jeunes en cours de formation et d'orientation ont, pour leur grande majorité, une idée de ce qu'ils souhaitent faire ; **1** sur **10** envisage de travailler dans le secteur du commerce et de la vente. Les **3/4** s'informent sur internet, notamment sur le site de l'ONISEP qui reste un incontournable.

Ils attendent prioritairement... du concret : des informations sur la réalité des métiers et les voies pour y accéder par le biais de vidéos, de tchats pour échanger avec des professionnels des métiers, ou encore des visites d'entreprises et des stages.

L'image qu'ils ont des métiers du commerce succursaliste de l'habillement et des grands magasins et magasins populaires est positive (environ 1 jeune sur 4 se voit y travailler) mais circonscrite aux magasins.

Retrouvez la synthèse de l'étude : [https://www.forco.org/media/2314/habt-gm-mp\\_mesure\\_d\\_image\\_def.pdf](https://www.forco.org/media/2314/habt-gm-mp_mesure_d_image_def.pdf)

### LES ÉTUDES INTERBRANCHES

Dans le cadre de l'EDEC Commerce (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) :

#### ► LES MÉTIERS DU WEB ET DU NUMÉRIQUE DANS LES ENTREPRISES DU COMMERCE

Si on n'assiste pas à une disparition in extenso de métiers mais plutôt à leur évolution, le digital accélère le passage d'une logique métiers à une logique compétences (effet de la spécialisation, d'adaptation et émergence d'une compétence stratégique: la data). Ainsi, pour les métiers du web et du digital, plus de quarante compétences ont été identifiées (Brand content, Data, Digitalisation du contenu, Expérience client ...). De nouvelles familles de métiers apparaissent, à l'intersection des familles de métiers traditionnelles.

# VOLET ÉTUDES



Si certains métiers requièrent des compétences pointues et rares, d'autres nécessitent la maîtrise d'un socle de soft-skills. Ces évolutions rapides imposent aux entreprises de revoir leurs organisations dans leur globalité et particulièrement leurs politiques de gestion des ressources humaines, notamment en termes de stratégie de recrutement et de parcours de formation.

Pour les aider à relever ces défis, l'étude met à leur disposition pas moins de 29 fiches métiers.

**Retrouvez le rapport de diagnostic détaillé, comprenant la cartographie des métiers et des compétences, la synthèse de l'étude et les 29 fiches métiers :**

<http://www.forco.org/les-actualites-du-forco/DetailActualite?id=5371>

## ► L'IMPACT DU DIGITAL ET DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS ET LES ORGANISATIONS

La transition digitale implique pour les entreprises une triple adaptation : à la maturité et au niveau de généralisation des outils digitaux, aux pratiques digitales des consommateurs, aux compétences des salariés et à l'organisation du travail.

Les tâches comme l'encaissement, l'inventaire, la mise en rayon sont réduites ou optimisées pour se concentrer autour du client et des produits (story telling par exemple).

Les responsables de magasin sont amenés à développer leur rôle d'animation pour accompagner l'adoption des nouvelles ressources digitales et leur bonne utilisation.

Deux guides sont disponibles pour aider les entreprises à se lancer dans le digital et pour passer de l'expérimentation à l'excellence opérationnelle, sur la base de cas concrets d'entreprises :

### Guide bonnes pratiques « Se lancer dans le digital »

[http://www.forconet.forco.org/flipbook/Livrables\\_impact\\_digital\\_2018/Impact du digital - guide des bonnes pratiques se lancer dans le digital.pdf](http://www.forconet.forco.org/flipbook/Livrables_impact_digital_2018/Impact%20du%20digital%20-%20guide%20des%20bonnes%20pratiques%20se%20lancer%20dans%20le%20digital.pdf)

### Guide bonnes pratiques « Passer de l'expérimentation à l'excellence opérationnelle »

[http://www.forconet.forco.org/flipbook/Livrables\\_impact\\_digital\\_2018/Impact du digital - guide des bonnes pratiques passer de l'expérimentation à l'excellence opérationnelle.pdf](http://www.forconet.forco.org/flipbook/Livrables_impact_digital_2018/Impact%20du%20digital%20-%20guide%20des%20bonnes%20pratiques%20passer%20de%20l'exp%C3%A9rimentation%20%C3%A0%20l'excellence%20op%C3%A9rationnelle.pdf)

Dans le cadre d'un partenariat avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

## ÉTUDE INTERBRANCHES HANDICAP

Des entreprises engagées : existence d'accords handicap (49 % des établissements assujettis en 2016).

De bonnes pratiques en matière de :

- > Communication/sensibilisation en entreprise : e-learning sur l'accueil des clients en situation de handicap, action d'information sur la RQTH, sensibilisation Langue des Signes Française, mise en place d'une hot line en direction des collaborateurs souhaitant obtenir de l'information sur la question du Handicap...,
- > Maintien dans l'emploi : le recours au SAMETH et aux aides financières de l'AGEFIPH, un courrier annuel en direction de l'ensemble des services de santé afin de mettre en avant la Politique handicap de l'entreprise.

## L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DU COMMERCE A POUR MISSION :



de réaliser un état des lieux quantitatif des emplois, des qualifications et de la formation.



de contribuer à adapter l'offre de formation et à faire évoluer l'offre de certification.



d'assurer une veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et détecter les métiers en tension ou émergents.

# VOLET ACCOMPAGNEMENT CERTIFICATION

**Le service « certification » accompagne les branches professionnelles dans leur politique « emploi-formation-certification » à travers quatre grands axes :**

- > du conseil,
- > de l'ingénierie,
- > un appui technique,
- > la mise en œuvre des certifications.

**La branche dispose de 2 CQPI :**

- > CQPI Agent logistique,
- > CQPI Vendeur Conseil en magasin.

Dans le cadre de la mise en œuvre du CQPI **Vendeur Conseil en Magasin**, les actions réalisées ont porté sur :

- > l'accompagnement des organismes certificateurs dans la mise en œuvre du CQPI,
- > la rédaction de la convention cadre du CQPI pour la mise en œuvre des positionnements et des évaluations.