



## COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE



**4 000**  
points de vente



**22 000**  
salariés



**33 ans**  
âge moyen



**11 ans**  
d'ancienneté  
moyenne



**85 %**  
de femmes



**80 %**  
de CDI

## PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

La Branche du Commerce succursaliste de la chaussure regroupe les enseignes dont l'activité principale est le commerce de détail de la chaussure et qui exploitent au moins cinq magasins.

La branche relève de la CNN n°3120 et est répertoriée sous le code NAF de l'INSEE 47.72A.

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 par le Forco).

## SOMMAIRE

### VOLET ÉCONOMIQUE

Page **02**

### VOLET EMPLOI

Pages **02 • 03**

### VOLET RÉGIONS

Page **04**

### VOLET FORMATION

Pages **05 • 07**

### VOLET ÉTUDES

Pages **07 • 08**

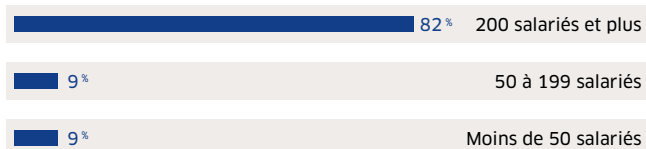
### VOLET ACCOMPAGNEMENT CERTIFICATION

Page **08**

# VOLET ÉCONOMIQUE

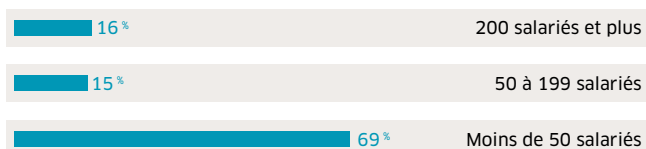
## ► LES ENTREPRISES DE 200 SALARIÉS ET PLUS EMPLOIENT 82 % DES SALARIÉS.

Répartition des effectifs selon la taille de l'entreprise



## ► PLUS DE 2/3 DES ENTREPRISES COMPTENT MOINS DE 50 SALARIÉS

Répartition des entreprises selon leur taille



# VOLET EMPLOI

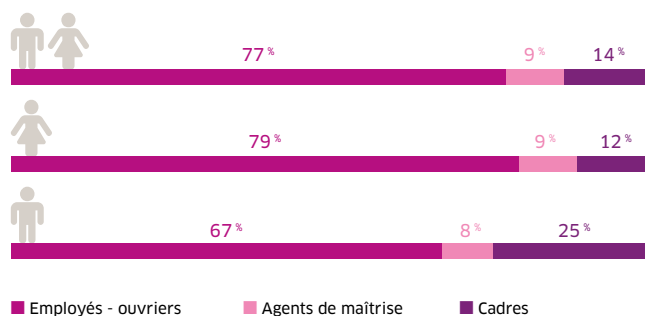


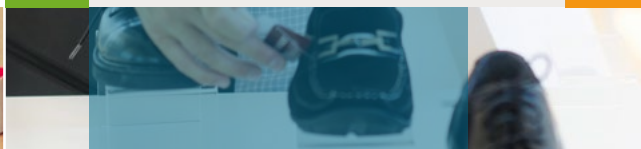
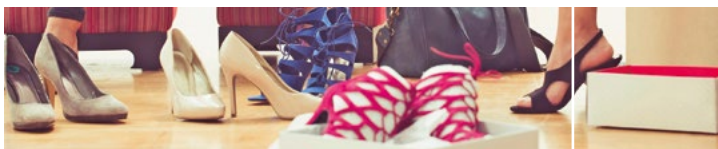
## ► UNE BRANCHE TRÈS FÉMININE

La forte proportion de femmes, **85 %** en 2017, est stable depuis plusieurs années.

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

Répartition des salariés selon le statut professionnel et le sexe

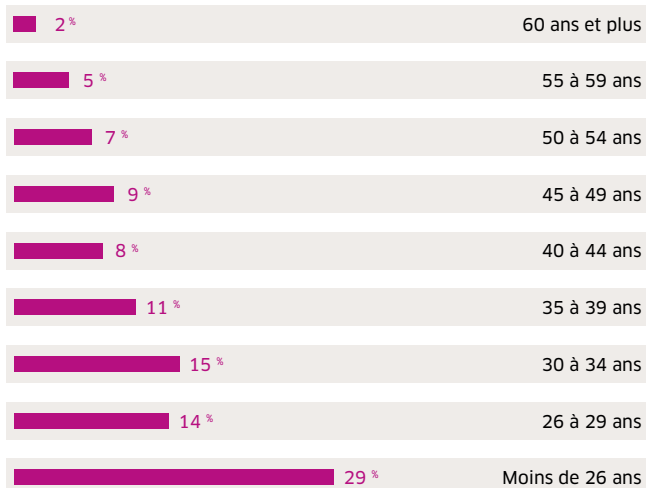




## ► UNE POPULATION SALARIÉE ASSEZ JEUNE

Âge moyen : **33** ans.

### Répartition des effectifs selon l'âge



## ► 11 ANS D'ANCIENNETÉ MOYENNE

**59 %** des salariés en CDI ont plus de 6 ans d'ancienneté dans leur entreprise.

## ► 80 % DES SALARIÉS SONT EN CDI ET 17 % EN CDD

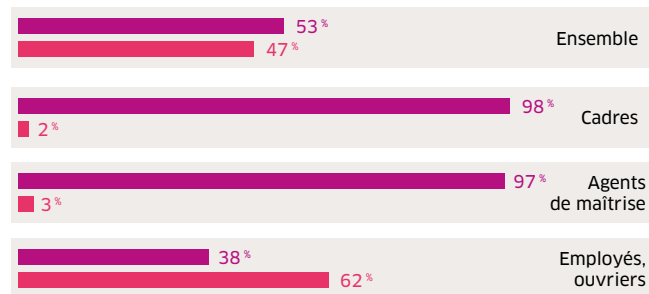
## ► 53 % DES SALARIÉS TRAVAILLENT À TEMPS COMPLET

Le temps partiel concerne davantage :

Les femmes **51 %** sont à temps partiel contre, **26 %** des hommes.

Les employés **62 %** sont à temps partiel contre, **3 %** des agents de maîtrise et **2 %** des cadres.

### Répartition du temps de travail selon le statut professionnel



■ Temps complet    ■ Temps partiel

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

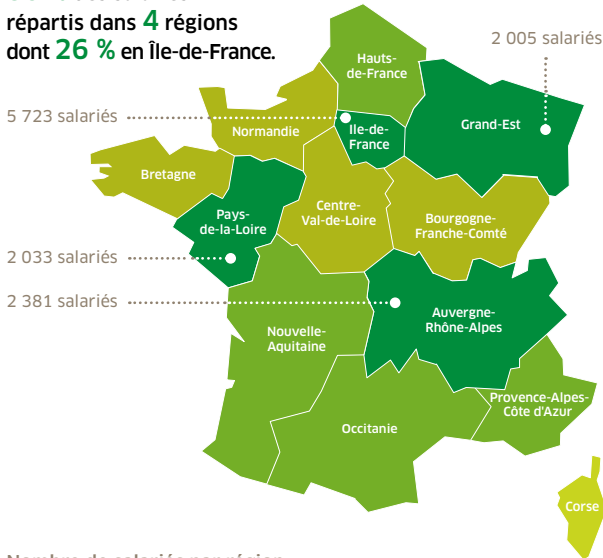


# VOLET RÉGIONS

## PORTRAIT DE BRANCHE EN RÉGIONS

### LES SALARIÉS

**56 %** des salariés répartis dans **4** régions dont **26 %** en Île-de-France.



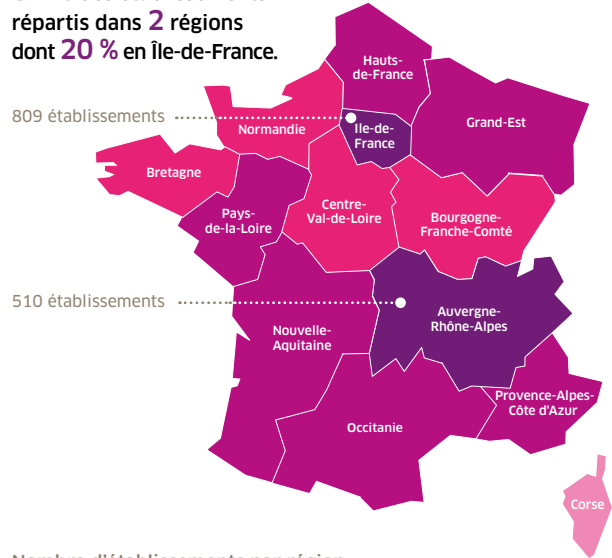
Nombre de salariés par région

- 2 000 salariés et plus
- entre 1 000 et 1 999 salariés
- entre 500 et 999 salariés
- moins de 500 salariés

Source : Insee DADS 2015

### LES ÉTABLISSEMENTS

**32 %** des établissements répartis dans **2** régions dont **20 %** en Île-de-France.



Nombre d'établissements par région

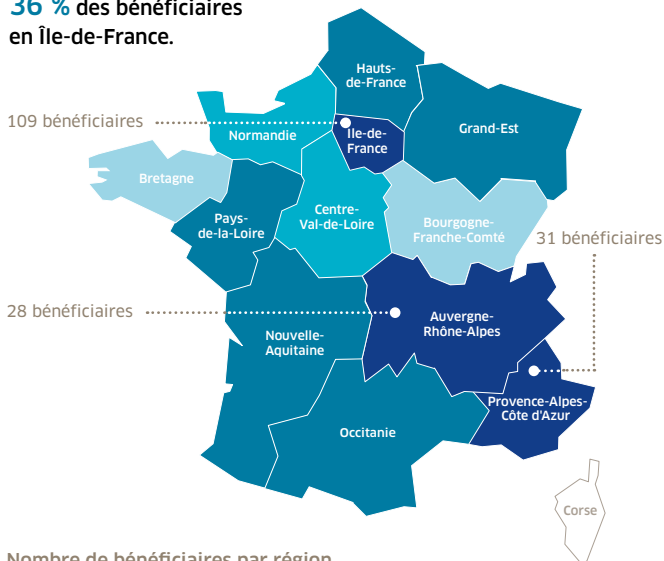
- 500 établissements et plus
- entre 250 et 499 établissements
- entre 100 et 249 établissements
- moins de 100 établissements

Source : Insee DADS 2015

## L'ALTERNANCE SUR LE TERRITOIRE

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

**301** bénéficiaires au 31/12/2017  
**36 %** des bénéficiaires en Île-de-France.



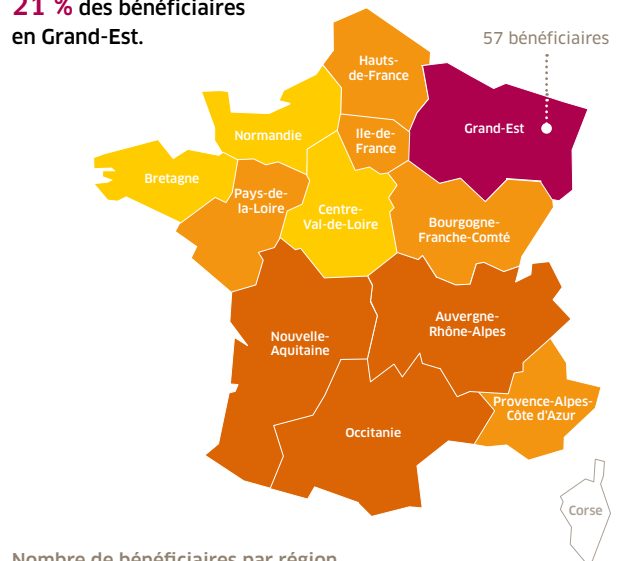
Nombre de bénéficiaires par région

- 26 bénéficiaires et plus
- entre 11 et 25 bénéficiaires
- entre 5 et 10 bénéficiaires
- moins de 5 bénéficiaires
- NC

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

### CONTRATS D'APPRENTISSAGE

**272** bénéficiaires au 31/12/2017  
**21 %** des bénéficiaires en Grand-Est.

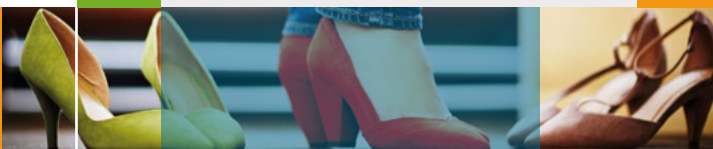


Nombre de bénéficiaires par région

- 50 bénéficiaires et plus
- entre 21 et 49 bénéficiaires
- entre 16 et 20 bénéficiaires
- moins de 16 bénéficiaires
- NC

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

# VOLET FORMATION



## 1 LES CHIFFRES CLÉS

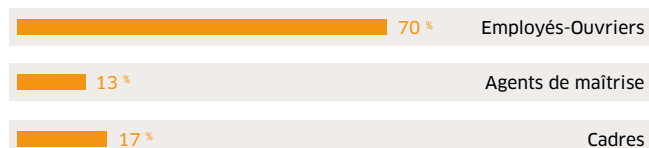
### DONNÉES FORMATION

**132** entreprises ont investi dans la formation de leurs salariés avec le soutien financier du Forco, soit un taux de recours de **39 %** (Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un financement par le Forco / Nombre d'entreprises adhérentes au Forco).

**4 536** 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 **310 686** heures de formation.

### TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES

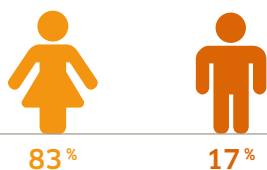
#### Répartition des bénéficiaires selon le statut professionnel (hors contrat pro)



#### Répartition des bénéficiaires selon l'âge



#### Répartition des bénéficiaires selon le sexe



### 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 de 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.

### DONNÉES FINANCIÈRES

**1 684 200 €\*** 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 **5 079 047 €** réparti ainsi :

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

#### Répartition du financement par dispositif



\*\* dont abondement 28 465 €

**302 %** 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.

## 2 LA FORMATION ET SES BÉNÉFICIAIRES

### LES FORMATIONS D'ACCÈS AUX MÉTIERS

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

#### ▶ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

**301** contrats de professionnalisation conclus par **33** entreprises, soit une progression de **19 %** par rapport à 2016.

##### Cursus visés

**99 %** Diplômes, Titres professionnels

Le BTS Management des Unités Commerciales est le plus mobilisé.

**1 %** Certificat de la CCN de la branche

La classification Vendeur Débutant est la plus mobilisée.

#### ▶ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**272** contrats d'apprentissage conclus, soit une baisse de **26 %** par rapport à 2016.

Le CAP Employé de vente spécialisé est le plus mobilisé.

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

**11** demandeurs d'emploi ont bénéficié de **770** heures de formation dans le cadre de la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle).

**105** demandeurs d'emploi ont bénéficié de **20 735** heures de formation dans le cadre de la POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective).

### LES FORMATIONS DES SALARIÉS

**609** stagiaires des entreprises de la branche ont bénéficié d'une formation, stable par rapport à 2016.

#### ▶ LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

**299** stagiaires issus de **20** entreprises ont été formés, pour un total de **27 657,5** heures de formation, soit une progression de **14 %** par rapport à 2016.

##### Cursus visés

**49 %** Certifications inscrites à l'inventaire

La certification Sauveteur Secouriste du Travail est la plus mobilisée.

**42 %** Classification de la CCN de la branche

La classification Cadre de direction des activités opérationnelles et/ou support est la plus mobilisée.

**9 %** Diplômes ou Titres professionnels

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

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

**9** entreprises ont accompagné le projet CPF de **60** stagiaires pour un total de **3 085** heures de formation, soit une baisse de **45 %** de salariés formés par rapport à 2016.

**109** stagiaires ont mobilisé leur CPF, sans accompagnement de leur entreprise, pour un total de **7 026** heures de formation, dont **858** heures abondées par le Forco, soit une progression de **91 %** de formés par rapport à 2016.

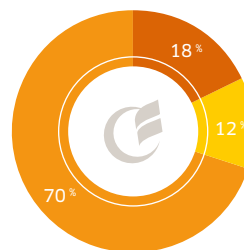
Dans les deux cas, la thématique Langues vivantes est la plus sollicitée.

#### ▶ LE PLAN DE FORMATION OBLIGATOIRE

(Entreprises employant moins de 300 salariés uniquement)

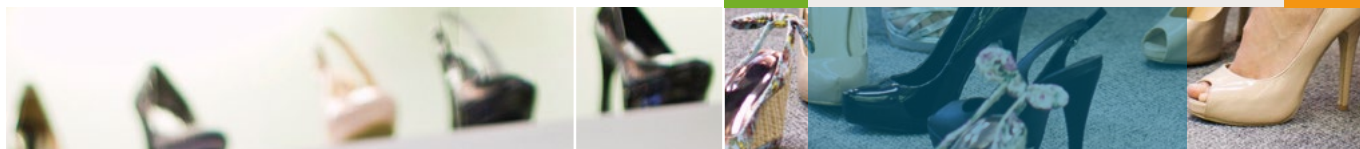
**113** stagiaires ont bénéficié d'une formation, soit une baisse de **7 %** de salariés formés par rapport à 2016.

##### Répartition des stagiaires selon l'offre de services Forco



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





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



#### ▶ LA FORMATION DE TUTEUR

4 stagiaires issus de 2 entreprises ont bénéficié d'une formation au tutorat financée par le Forco pour un total de 28 heures, soit une diminution de 90 % du nombre de stagiaires par rapport à 2016.

#### ▶ LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

24 stagiaires ont bénéficié du dispositif Contrat de Sécurisation Professionnelle, soit une diminution de 61 % du nombre de stagiaires par rapport à 2016.



## VOLET ÉTUDES

### LES ÉTUDES DE BRANCHE

#### ▶ PANORAMA COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE 2018

- > Un âge moyen de 33 ans. 29 % des salariés ont moins de 26 ans et 14 % ont 50 ans et plus.
- > Une ancienneté moyenne de 11 ans.

#### ▶ ACTUALISATION DE LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

Dans un contexte de mutations du marché de la chaussure, les compétences des professionnels de la branche ont connu des évolutions. Fort de ce constat, la CPNEFP de la branche professionnelle a mandaté l'Observatoire prospectif du commerce pour piloter l'actualisation de sa cartographie des métiers composée de dix-sept métiers répartis dans quatre familles :

- > réseau commercial,
- > logistique,
- > marketing commercial,
- > mode, création et achats.

### LES ÉTUDES INTERBRANCHES

#### ▶ 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 :

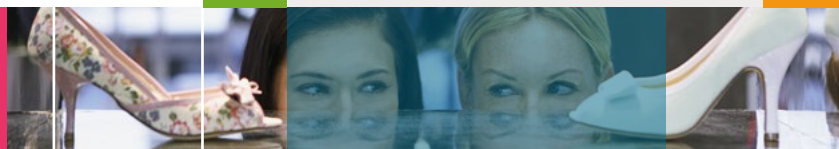
#### Guide bonnes pratiques « Se lancer dans le digital »

[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)

# VOLET ÉTUDES



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

## ÉTUDE INTERBRANCHES HANDICAP

Dans la branche, vingt-cinq établissements sont assujettis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

**36 %** des établissements assujettis ont recours à la sous-traitance pour répondre à l'OETH.

**73** personnes en situation de handicap sont des salariés des entreprises de la branche.

La majorité a un Contrat à Durée Indéterminée.

## LA VEILLE PROSPECTIVE

Dans le cadre du partenariat entre l'Observatoire prospectif du Commerce et l'ObSoco, neuf thématiques sur les grandes tendances d'évolution du commerce ont été analysées et mises à la disposition des partenaires sociaux du Commerce et de la Distribution en 2017.

- > La convergence du digital et du physique : mutation structurelle du commerce
- > L'impact de l'économie « on-demand » sur le commerce
- > Le commerce conversationnel
- > Le modèle du commerce est en pleine mutation : le fil rouge de l'emploi
- > Comment intégrer les nouvelles compétences et qualifications nécessaires à l'adaptation aux mutations du commerce ?
- > Commerce durable : responsabilité, écologie et viabilité économique
- > L'innovation dans le commerce
- > Plateformisation du commerce : désintermédiation ou réintermédiation ?
- > Les mutations du magasin physique

Un rendez-vous prospectif a été organisé le 11 octobre 2017, avec l'intervention d'Olivier BADOT, Expert en prospective du commerce et de la distribution, sur le thème « Quelle consommation et quel commerce demain - la logistique 4.0 ».

## 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.

Dans le cadre du CQPI **Vendeur Conseil en Magasin**, le service « certification » a participé à la recherche et à la sélection de nouveaux organismes évaluateurs, à leur accompagnement dans la mise en œuvre des positionnements et des évaluations.