

# Panorama de branche Commerce succursaliste de l'habillement

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



***Edition 2020***

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

L'étude a été réalisée par Dalia SIDORCENCO,  
chargée d'études.

## **Table des matières**

<b><i>Les chiffres clés</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Introduction</i></b>	<b>5</b>
<b>Approche méthodologique</b>	<b>8</b>
<b><i>Volet économique</i></b>	<b>9</b>
<b>Activité et chiffre d'affaires</b>	<b>10</b>
<b>Caractéristiques des enseignes</b>	<b>11</b>
Répartition des points de vente selon leur localisation	11
<b>Répartition régionale des établissements</b>	<b>13</b>
<b><i>Volet social</i></b>	<b>14</b>
<b>Effectifs salariés</b>	<b>15</b>
<b>Le genre</b>	<b>16</b>
<b>Le statut professionnel</b>	<b>18</b>
<b>Les catégories de classification</b>	<b>19</b>
<b>Les salariés par filière</b>	<b>20</b>
<b>Age des salariés</b>	<b>20</b>
<b>Ancienneté des salariés</b>	<b>23</b>
<b>Contrats de travail</b>	<b>26</b>
<b>Durée du travail</b>	<b>27</b>
<b>Mouvements de main d'œuvre et d'effectifs</b>	<b>28</b>
<b>L'absentéisme</b>	<b>32</b>
<b>La rémunération</b>	<b>34</b>
<b>Négociation d'entreprise et thématiques de gestion des ressources humaines</b>	<b>35</b>
<b><i>Volet formation</i></b>	<b>36</b>
<b>Panorama du recours à la formation</b>	<b>37</b>
<b>Plan de développement des compétences</b>	<b>38</b>
<b>Le contrat d'apprentissage</b>	<b>41</b>
<b>Le contrat de professionnalisation</b>	<b>42</b>
<b>Les formations tuteurs</b>	<b>46</b>
<b>Le Compte Personnel de Formation - CPF</b>	<b>47</b>



# Les chiffres clés

## Le commerce à l'Opcommerce en 2020

- 19 branches professionnelles couvertes par L'Opcommerce
- Plus de 90 000 entreprises
- 86% des entreprises emploient moins de 10 salariés
- 1,3 million de salariés
- 62% des salariés sont des femmes

## Le commerce succursaliste de l'habillement en 2019

- 22 000 points de vente sur le territoire
- 112 500 salariés
- 34% des points de vente situés en centre-ville et 56% dans les centres commerciaux
- 73% des salariés dans des entreprises de 500 salariés et plus
- 80% 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 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 2019, les exportations françaises d'habillement dans leur ensemble ont affiché une croissance de 5% par rapport à 2018. Les exportations vers l'Asie (notamment la Chine et Hong-Kong) ont crû de 14% et totalisent à elles seules 13,7% 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 d'habillement et textile ont connu une croissance annuelle de 5,7% en 2018.

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

---

<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

- **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 en 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 l'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 2019

3 sources de données sont utilisées pour réaliser ce panorama :

## L'enquête emploi-formation 2020

Au mois de septembre 2020, un questionnaire en ligne a été adressé à un panel représentatif des entreprises de la branche adhérentes à l'Opcommerce afin de recueillir des données chiffrées au 31/12/2019.

9 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
- 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.

↳ 22 réponses reçues (dont 4 groupes répondant pour l'ensemble de leurs enseignes). Ces entreprises ou groupes répondants emploient 24% de l'ensemble des salariés de la branche.

## Les données de l'Opcommerce

La base collecte 2020 (sur la masse salariale 2019) 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'OPCO :

- Contrats de professionnalisation
- Contrats d'apprentissage
- Plan de développement des compétences
- CPF
- Formations tuteurs.

## 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 2017 sont disponibles.

# Volet économique

## Activité et chiffre d'affaires

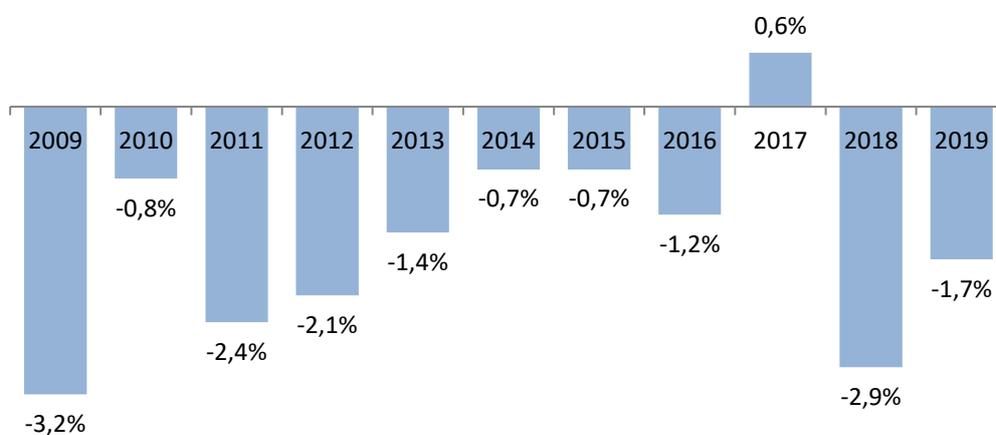
Source : Institut français de la Mode et Enquête Emploi formation

Le chiffre d'affaires des succursalistes de l'habillement s'établit à environ 27 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 2019, le marché du textile-habillement se solde par une baisse des ventes de -1,7%.

Evolutions annuelles des ventes de textile-habillement, en %



A périmètre constant, sur un échantillon de 6 entreprises, le chiffre d'affaires a diminué de 0,3% entre 2018 et 2019. Sur ce même périmètre il était en baisse de 1% entre 2017 et 2018.

3 entreprises ont vu leur chiffre d'affaires augmenter et 3 l'ont vu baisser entre 2018 et 2019.

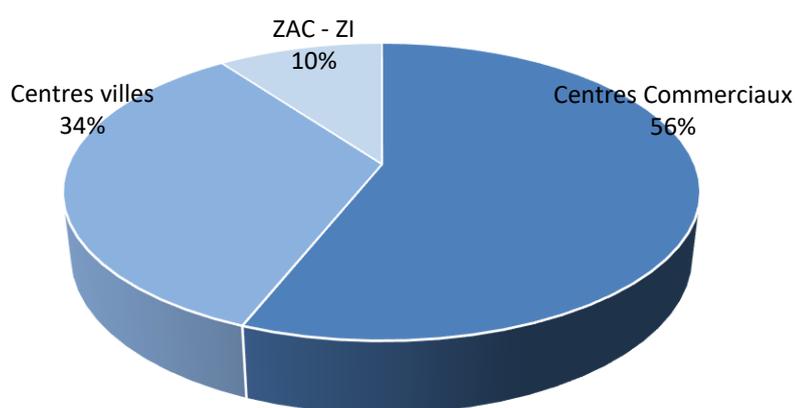
## Caractéristiques des enseignes

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 22 entreprises répondantes au questionnaire regroupent 2 146 points de vente.

En 2019, la tendance est proche de celle observée en 2018, avec en tête les centres commerciaux (56%), suivis des centres-villes (34%).

Répartition des points de vente selon leur localisation



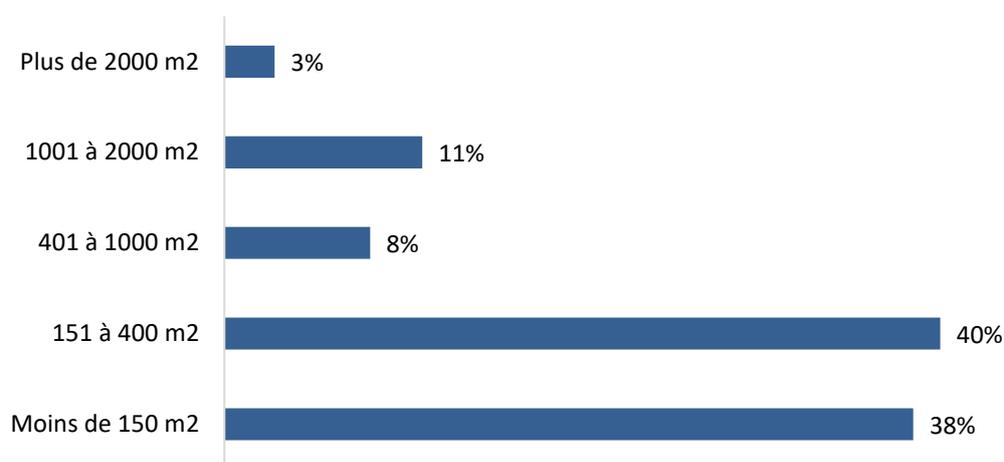
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Centres commerciaux</b>	44%	47%	46%	41%	50%	52%	50%	<b>56%</b>
<b>Centres villes</b>	40%	40%	38%	38%	30%	26%	38%	<b>34%</b>
<b>ZAC - ZI</b>	16%	13%	16%	21%	20%	22%	12%	<b>10%</b>

Source : Enquête Emploi formation

## Beaucoup de points de vente de petite taille

78% des points de vente disposent d'une surface qui ne dépasse pas les 400 m<sup>2</sup>.

### Répartition des magasins selon leur surface commerciale



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>150 m<sup>2</sup> ou moins</b>	56%	46%	53%	47%	48%	18%	38%	<b>38%</b>
<b>151 - 400 m<sup>2</sup></b>	21%	42%	29%	28%	31%	37%	52%	<b>40%</b>
<b>401 - 1000 m<sup>2</sup></b>	14%	6%	10%	12%	6%	14%	5%	<b>8%</b>
<b>1001 - 2000 m<sup>2</sup></b>	8%	5%	6%	12%	12%	28%	4%	<b>11%</b>
<b>Plus de 2 000 m<sup>2</sup></b>	1%	1%	1%	1%	3%	4%	1%	<b>3%</b>

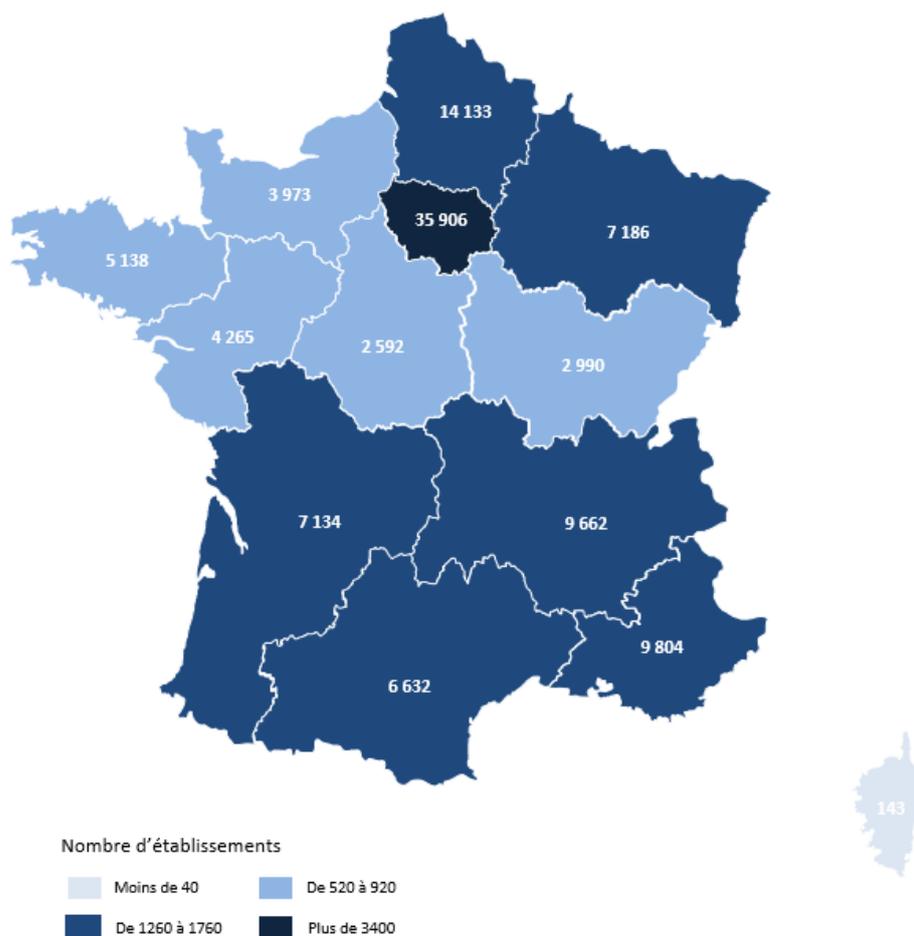
Source : Enquête Emploi formation

## 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 (13% des salariés).

### Nombre de salariés et d'établissements par région



Source : INSEE DADS 2017

Note de lecture : La Bretagne a entre 540 et 940 établissements qui embauchent 5 138 salariés.

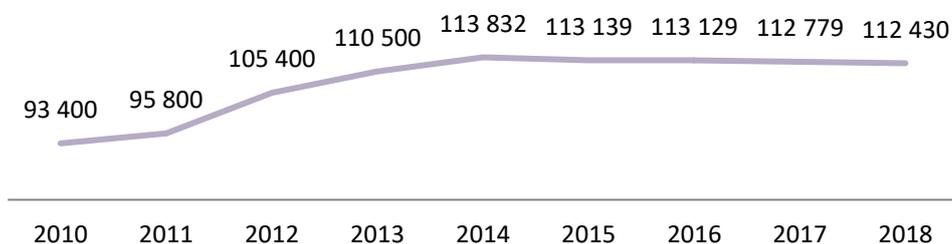
# Volet social

# Effectifs salariés

En 2019, l'Opcommerce dénombre **705 entreprises** dans la branche (contre 638 en 2018, 598 en 2017, 648 en 2016). Ces entreprises emploient **101 243 salariés** équivalent temps plein (ETP) en 2019 (contre 92 425 en 2018, 91 182 en 2017 et 92 239 en 2016).

Le nombre de salariés (en ETP) de la branche enregistre une hausse annuelle de 9%.

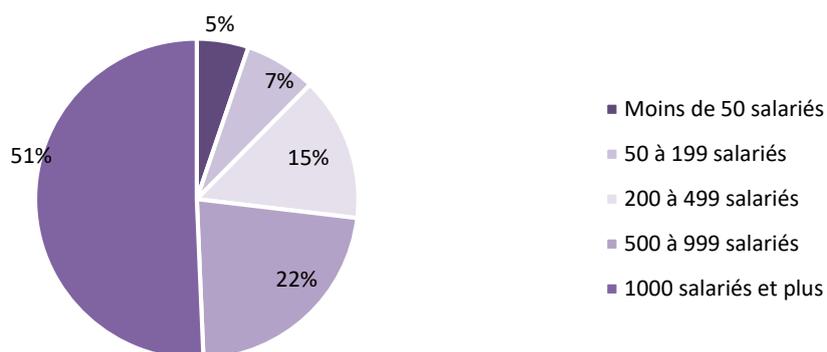
## Evolution des effectifs de la branche



Source : calcul effectué à partir des données INSEE DADS 2016

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



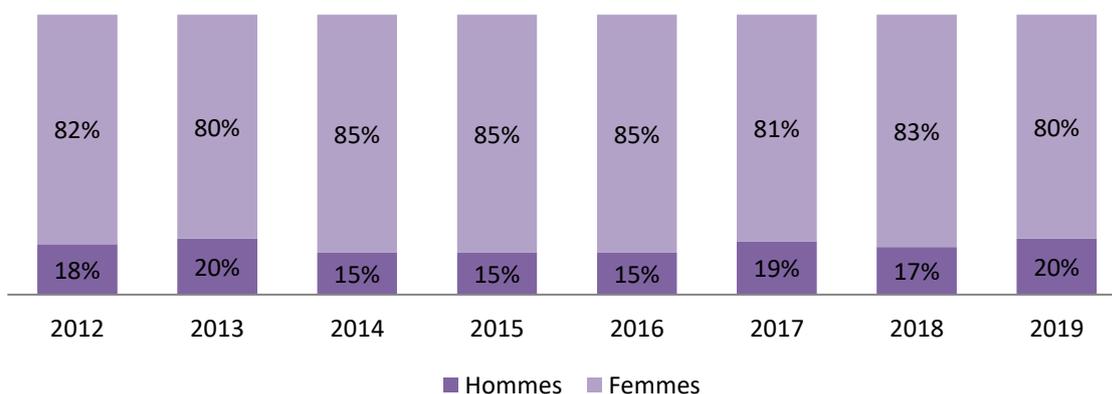
# Le genre

Source : Enquête Emploi formation

## Une branche majoritairement féminine

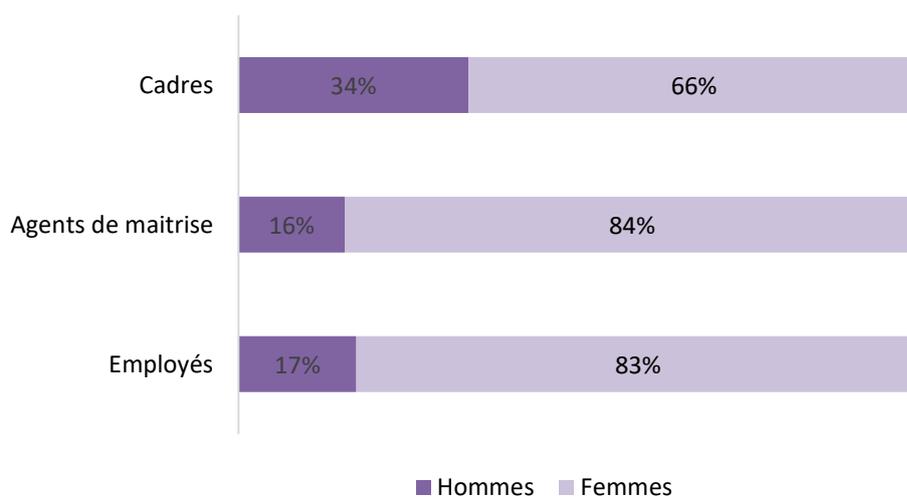
Les femmes représentent 80% des salariés de la branche.

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



La proportion de femmes varie selon le statut : elles représentent 83% des employés, 84% des agents de maîtrise et 66% des cadres.

### Répartition des effectifs selon le statut professionnel et le sexe



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

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Employés</b>	Femmes	87%	85%	87%	89%	90%	<b>69%</b>	<b>85%</b>	<b>83%</b>
	Hommes	13%	15%	13%	11%	10%	<b>31%</b>	<b>15%</b>	<b>17%</b>
	<i>Ensemble</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<hr/>									
<b>Agents de maîtrise</b>	Femmes	84%	88%	87%	81%	82%	<b>73%</b>	<b>85%</b>	<b>84%</b>
	Hommes	16%	12%	13%	19%	18%	<b>27%</b>	<b>15%</b>	<b>16%</b>
	<i>Ensemble</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<hr/>									
<b>Cadres</b>	Femmes	69%	64%	71%	68%	71%	<b>49%</b>	<b>70%</b>	<b>66%</b>
	Hommes	31%	36%	29%	32%	29%	<b>51%</b>	<b>30%</b>	<b>34%</b>
	<i>Ensemble</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

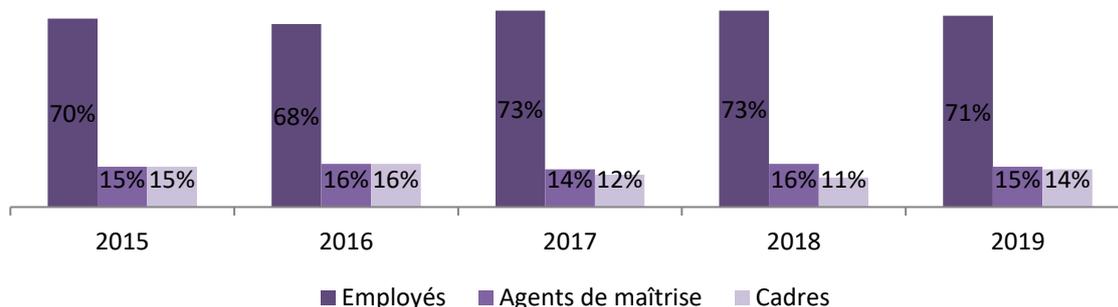
# Le statut professionnel

Source : Enquête Emploi formation

71% des salariés de la branche ont le statut professionnel d'employé et 14% celui de cadre.

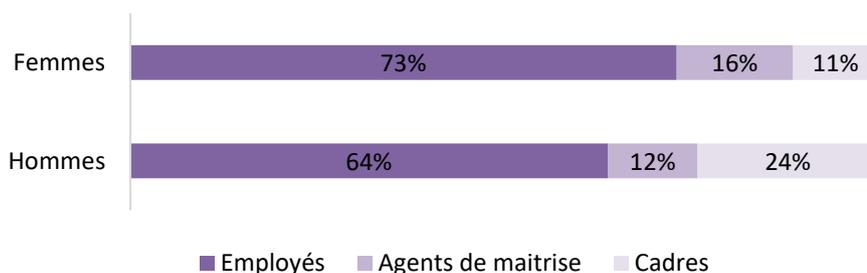
En 2019 la part des agents de maîtrise augmente perd un point (15%) alors que celle des cadres connaît une hausse de 3 points par rapport à l'année précédente (en passant de 11% à 14% des effectifs).

**Evolution de la répartition des salariés selon leur catégorie professionnelle**



Les femmes sont plus représentées dans la catégorie des employés (73%) tandis que les hommes sont plus représentés parmi les cadres (24%).

**Répartition des effectifs selon le statut professionnel et le sexe**



		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Femmes</b>	Employés	74%	75%	72%	76%	72%	75%	74%	73%
	Agents de maîtrise	15%	16%	16%	14%	15%	15%	16%	16%
	Cadres	11%	9%	12%	10%	13%	9%	9%	11%
<b>Hommes</b>	Employés	58%	65%	58%	53%	47%	68%	66%	64%
	Agents de maîtrise	15%	10%	13%	20%	20%	11%	14%	12%
	Cadres	27%	25%	29%	27%	33%	20%	20%	24%

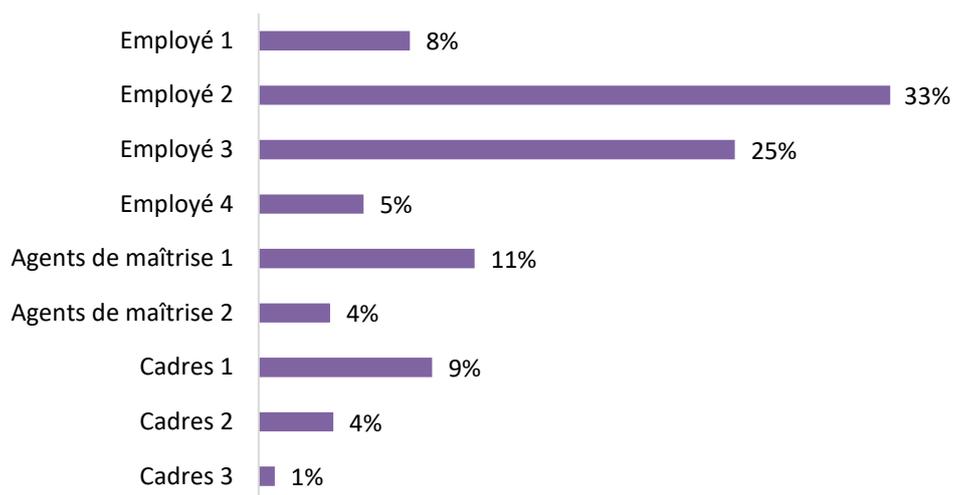
# Les catégories de classification

Source : Enquête Emploi formation

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

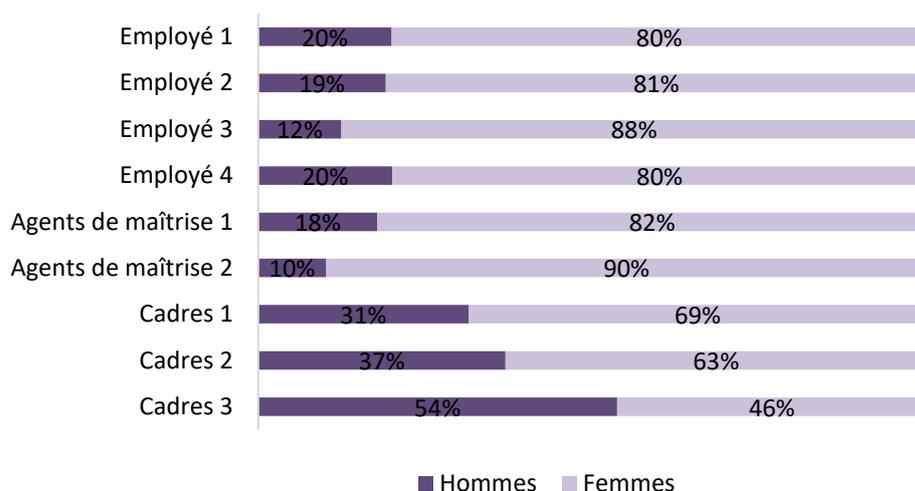
Les quatre premières catégories d'employés représentent 71% des effectifs.

## Répartition des salariés selon la classification et le sexe



Les hommes sont plus représentés dans les fonctions d'encadrement.

## Répartition des salariés selon la classification et le sexe



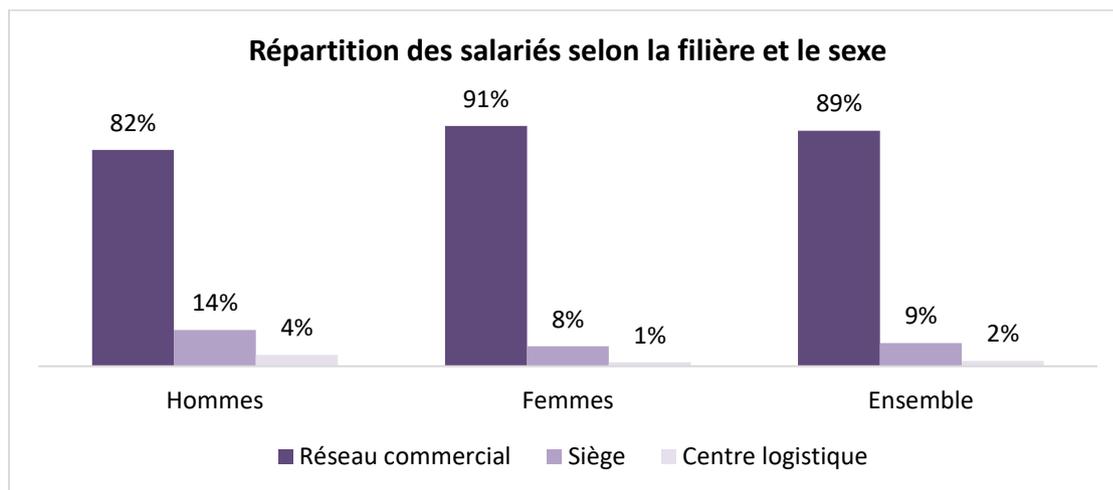
**Pour mémoire :** les femmes représentent 80% des salariés de la branche.

## Les salariés par filière

Source : Enquêtes Emploi formation

**89% 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 : 91% des femmes travaillent dans le réseau commercial contre 82% des hommes tandis que 8% travaillent au siège et 1% dans les centres logistiques, contre respectivement 14% et 4% des hommes.



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

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Réseau commercial	78%	75%	82%	90%	90%	91%	88%	87%	89%
Siège	13%	17%	14%	7%	9%	8%	8%	10%	9%
Logistique	9%	8%	4%	3%	2%	1%	4%	3%	2%

## Age des salariés

Source : Enquête emploi-formation

### Une branche plutôt jeune

Les salariés de la branche sont âgés de 32,3 ans en moyenne.

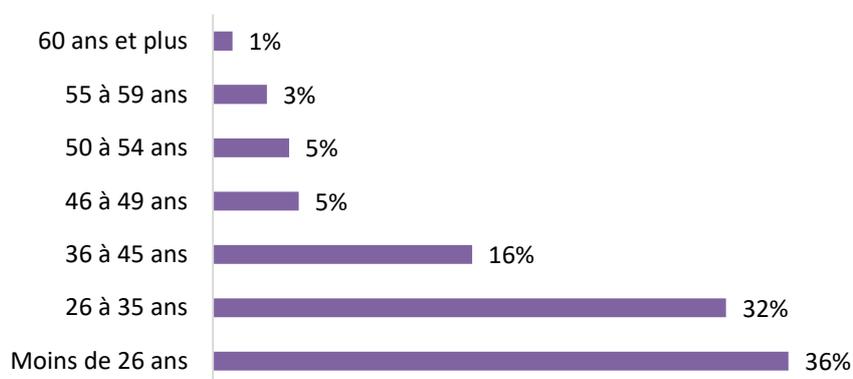
Les femmes ont un âge moyen un peu plus élevé que les hommes.

Evolution de l'âge moyen

	Hommes	Femmes	Ensemble
2019	31,7	32,4	32,3
2018	35,3	32,2	33,3
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

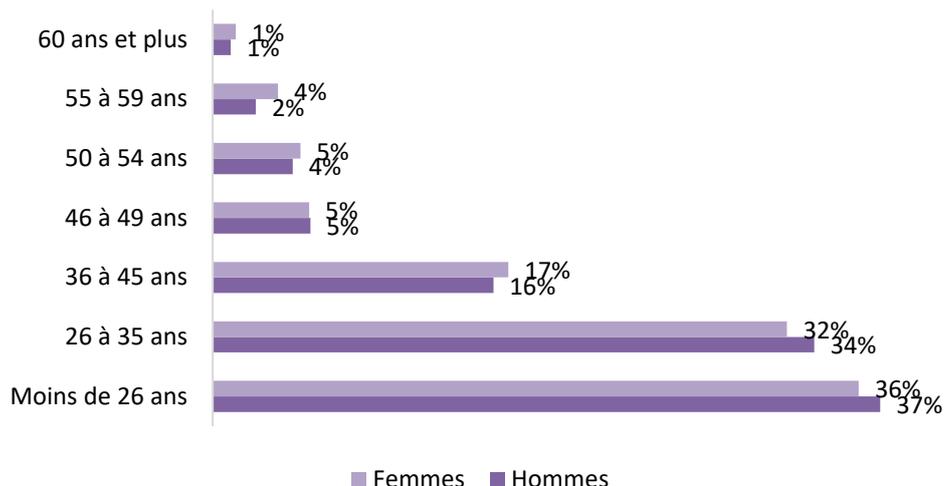
68% des salariés ont 35 ans ou moins.

Répartition des salariés selon leur âge



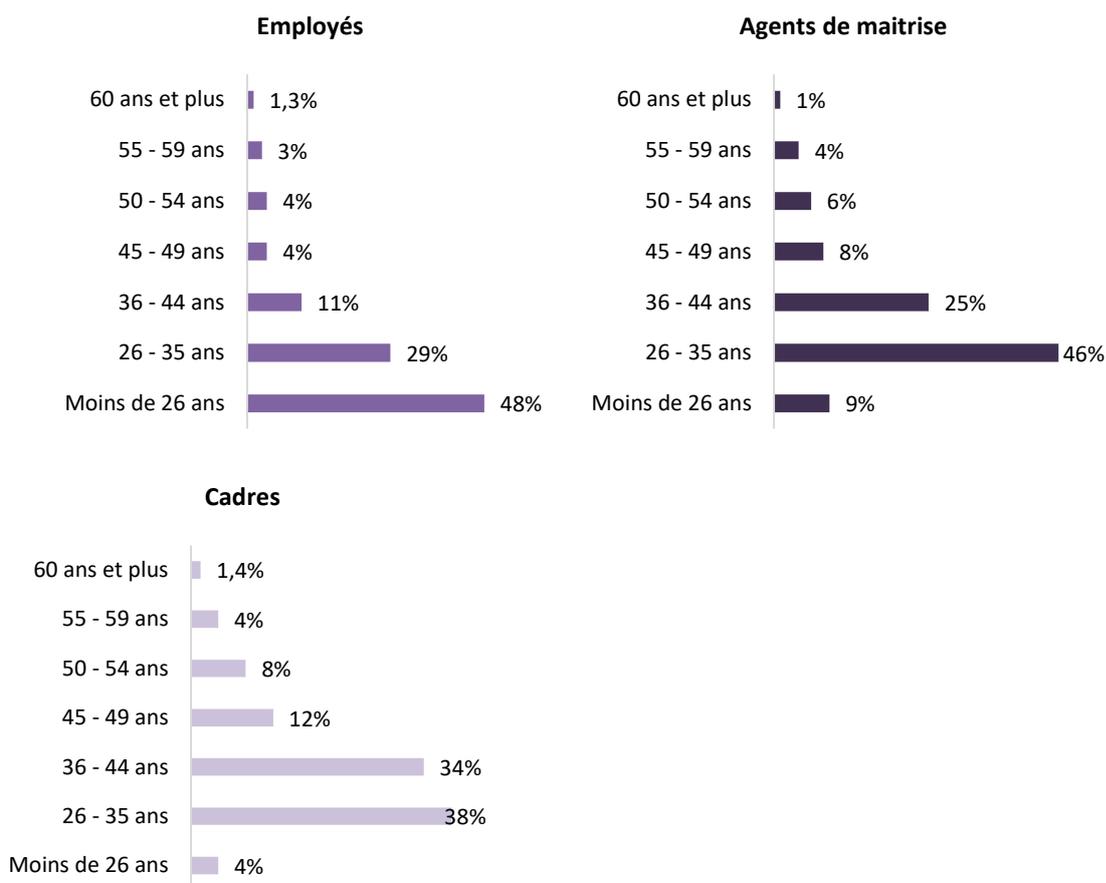
Les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi identique dans les différentes classes d'âge.

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



Les 45 ans et plus représentent 12% des employés, 19% des agents de maîtrise et 25% des cadres.

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



# Ancienneté des salariés

Source : Enquête Emploi formation.

En 2019 l'ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise augmente et passe à 6,5 ans.

## Evolution de l'ancienneté moyenne des salariés (en années)

	Hommes	Femmes	Ensemble
2019	5,8 ans	6,6 ans	6,5 ans
2018	5,8 ans	6,1 ans	6 ans
2017	5,7 ans	7,5 ans	6,6 ans
2016	7,3 ans	7,5 ans	7,4 ans
2015	7,3 ans	7,3 ans	7,3 ans
2014	7 ans	7,3 ans	7 ans
2013	6 ans	7 ans	6,9 ans
2012	6,4 ans	7,3 ans	7,1 ans
2011	5,5 ans	6,2 ans	6,1 ans

L'ancienneté moyenne des hommes est inférieure à celle des femmes, 5,8 ans contre 6,6 ans.

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

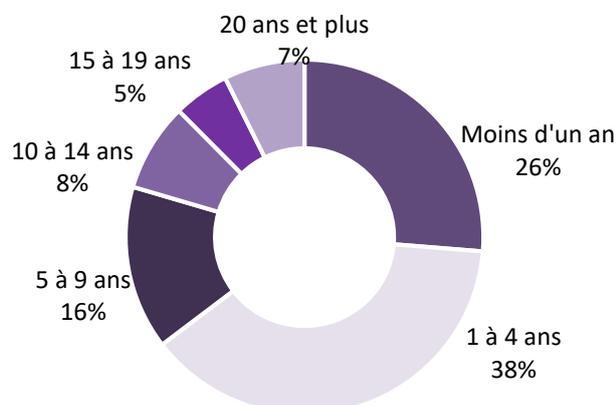
Elle est de :

- 5,1 ans pour les employés
- 9,6 ans pour les agents de maîtrise
- 9,8 ans pour les cadres.

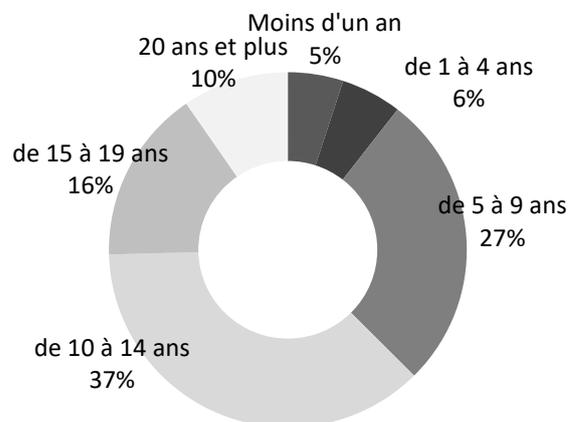
La répartition des salariés selon leur ancienneté dans l'entreprise varie :

- ✓ Les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté représentent 64% des effectifs
- ✓ Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté représentent 20% des effectifs.

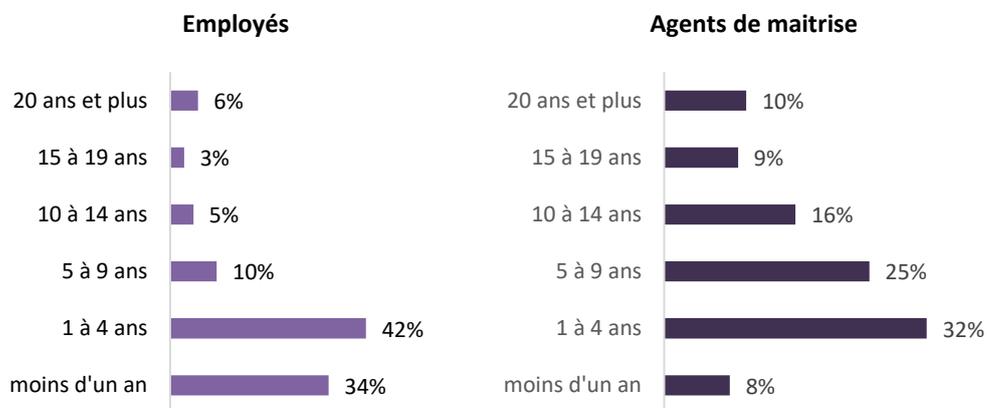
## Répartition des effectifs selon leur ancienneté en 2019 (CDI uniquement)



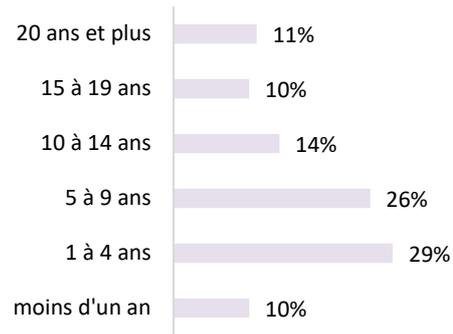
### Répartition des salariés selon leur ancienneté en 2018 (CDI uniquement)



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



### Cadres



# Contrats de travail

Source : Enquête Emploi formation

88% des salariés ont un CDI en 2019, proportion en hausse de 2 points par rapport à l'année précédente.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CDI	88%	86%	85%	86%	86%	88%
CDD	10%	12%	12%	11%	10%	8%
Contrats de professionnalisation	1%	1%	2%	2%	1%	3%
Contrats d'apprentissage	1%	0,5%	0,5%	0,3%	3%	1%
Contrats aidés	0%	0,5%	0,5%	0%	0%	0%

On observe une légère variation quand on s'intéresse au type de contrat de travail selon le sexe des salariés.

	Hommes	Femmes
CDI	85%	88%
CDD	10%	8%
Contrats de professionnalisation	3%	2%
Contrats d'apprentissage	2%	1%
Contrats aidés	0%	0%

## L'intérim

En 2019, 5 entreprises parmi les 22 répondantes ont eu recours à l'intérim pour 82 898 heures en moyenne, soit 51,6 ETP\*.

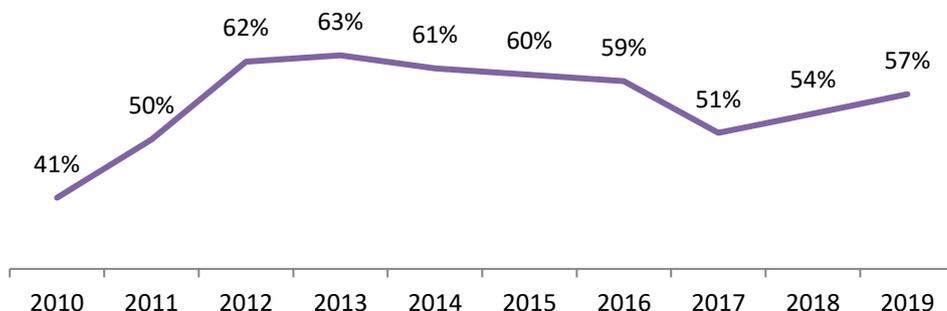
Les métiers concernés par l'intérim sont principalement les métiers de la vente et de la logistique (Vendeur, conseiller vente, agent logistique, agent d'exploitation).

\* ETP = 1607 heures annuelles

# Durée du travail

Source : enquête emploi formation

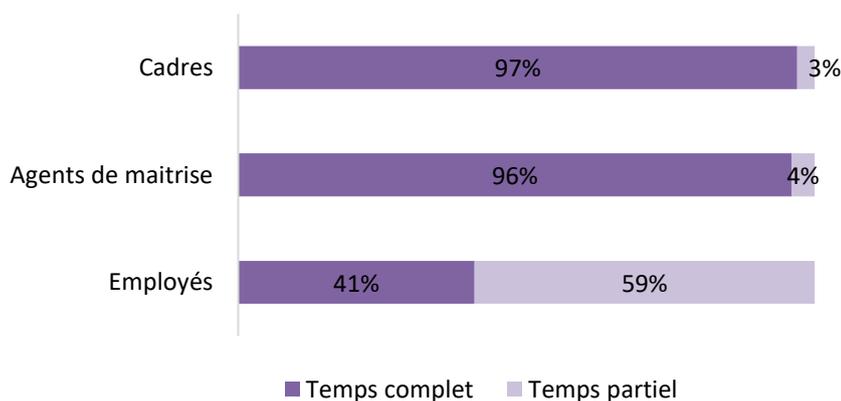
La part des salariés exerçant à temps complet augmente de 3 points par rapport à l'année dernière et représente ainsi 57% des salariés.



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

- ✓ 59% des employés sont à temps partiel, contre 4% des agents de maîtrise et 3% des cadres.

## Répartition des temps de travail selon la CSP



## L'ouverture dominicale

Parmi les entreprises répondantes, deux ont déclaré n'effectuer aucune ouverture dominicale.

Parmi les entreprises dont les magasins sont concernés par l'ouverture dominicale, 86% ouvrent occasionnellement certains dimanches et 14% ouvrent plus de 12 dimanches par an.

# Mouvements de main d'œuvre et d'effectifs

Source : Enquête Emploi – formation

## Les mouvements de main d'œuvre en 2019

	Tous types de contrats
Taux d'entrée	114%
Taux de sortie	115%
Taux de rotation	114,5%

En 2019, le taux d'entrée en CDI perd 7 points par rapport à l'année précédente et est de 17%.

Comme l'année précédente, les taux de sortie en 2019 est supérieur au taux d'entrée.

### Définitions :

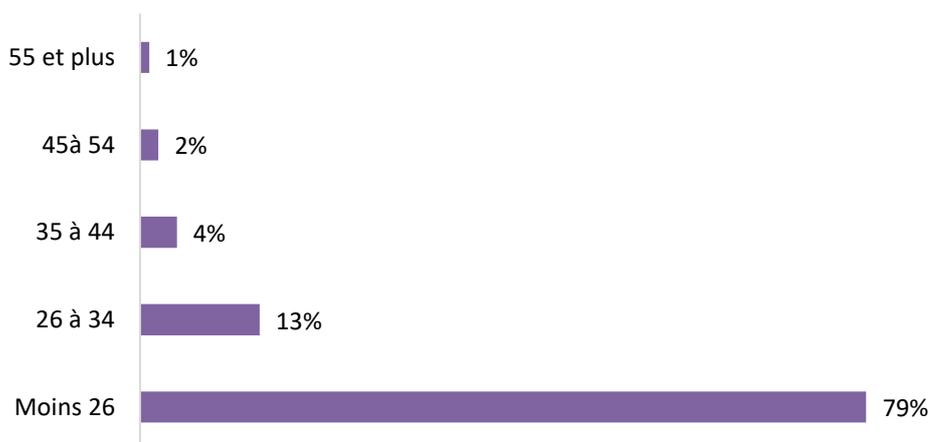
Taux d'entrée = nombre de salariés embauchés dans l'année, rapporté au volume des effectifs de la branche au 31 décembre.

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

### Les entrées

Près de 8 entrants sur 10 en 2019 ont moins de 26 ans.

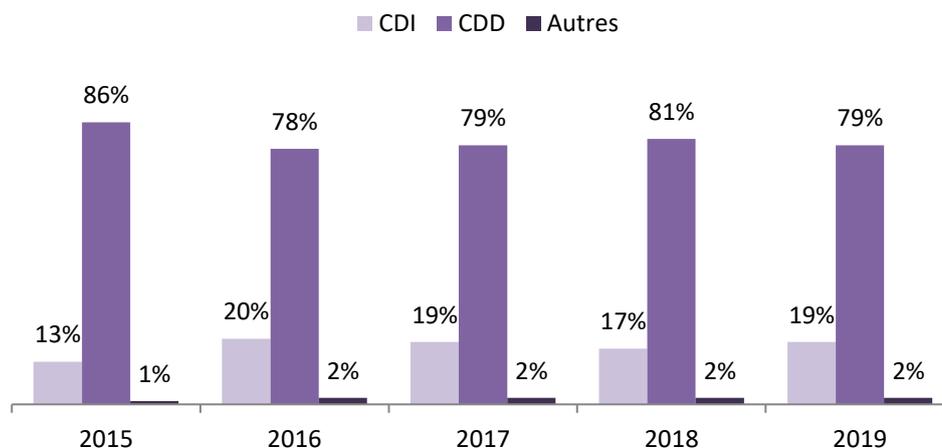
### Répartition des nouveaux entrants selon leur âge



En 2019, la part des embauches en CDI est de 19%, soit 2 points de plus qu'en 2018.

79% des embauches sont réalisées en CDD (contre 81% en 2018).

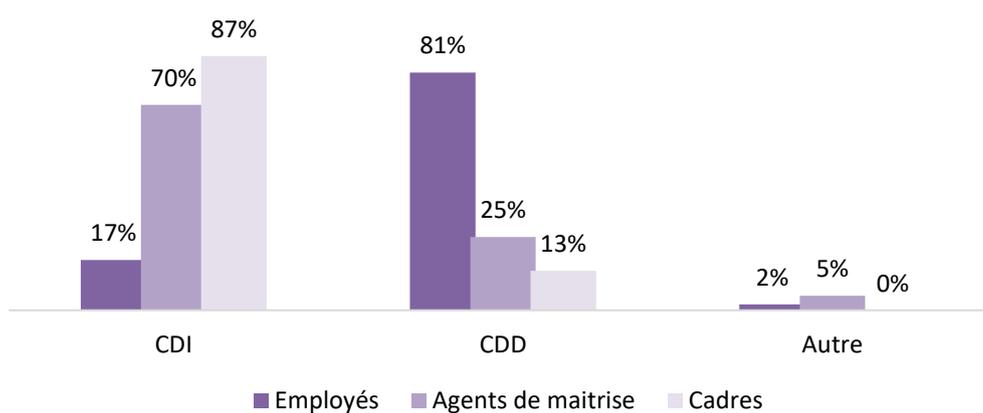
### Répartition des nouveaux entrants selon le type de contrat



- ✓ 34% des CDD sont conclus pour motif de remplacements et 66% pour surcroit 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 70% des nouveaux agents de maîtrise et 87% des nouveaux cadres se voient proposer un CDI.

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

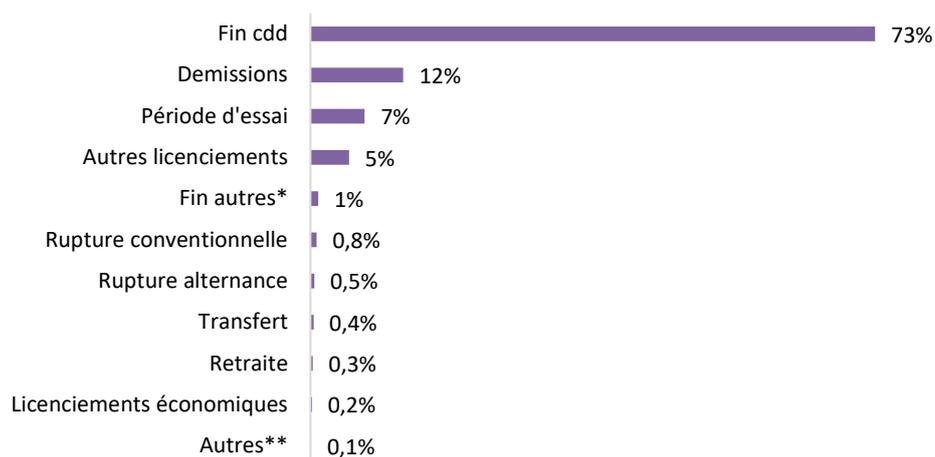


## Les sorties

Depuis 2010, le premier motif de départ de l'entreprise reste la fin de Contrat à Durée Déterminée (CDD). En 2019, ils représentent 73% des motifs de sortie (75% en 2018, 78% en 2017, 80% en 2016 et 81% en 2015).

Le second motif de départ reste la démission (12% des départs). La rupture après la période d'essai représente 7% des départs.

### Répartition des sortants selon le motif



\* Contrats en alternance, contrats aidés ...

\*\* Décès...

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 (80% contre 73% pour l'ensemble).
- ✓ Ce sont plutôt les salariés entre 26 et 44 ans qui démissionnent (44% contre 12% de l'ensemble des salariés).
- ✓ Le départ à la retraite représente 14% des motifs de sortie des 55 ans et plus.

### Les motifs de départs selon l'âge en 2019

	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 des CDD	80%	54%	51%	62%	66%	73%
Démissions	9%	23%	21%	7%	2%	12%
Rupture des périodes d'essai	7%	8%	6%	6%	1%	7%
Rupture des contrats en alternance	1%	0%	0%	0%	0%	0,5%
Licenciements économiques	0%	0%	1%	2%	1%	0,2%
Autres licenciements	2%	11%	14%	11%	7%	5%
Ruptures conventionnelles	0%	2%	5%	5%	3%	0,8%
Transfert	0%	0%	1%	6%	5%	0,4%
Fin des autres contrats*	2%	1%	1%	0%	0%	1,4%

Retraite	0%	0%	0%	0%	14%	0,3%
Autres motifs**	0%	0%	1%	1%	0%	0,1%

\* Mutations, décès...

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

### **Les difficultés de recrutement**

Parmi les entreprises répondantes à la question, 3 ont déclaré avoir des difficultés de recrutement sur certains postes :

- ✓ la famille des métiers de la data et du web (product owner, architecte web) ;
- ✓ la famille des métiers de la Vente en particulier le conseiller en vente.

# L'absentéisme

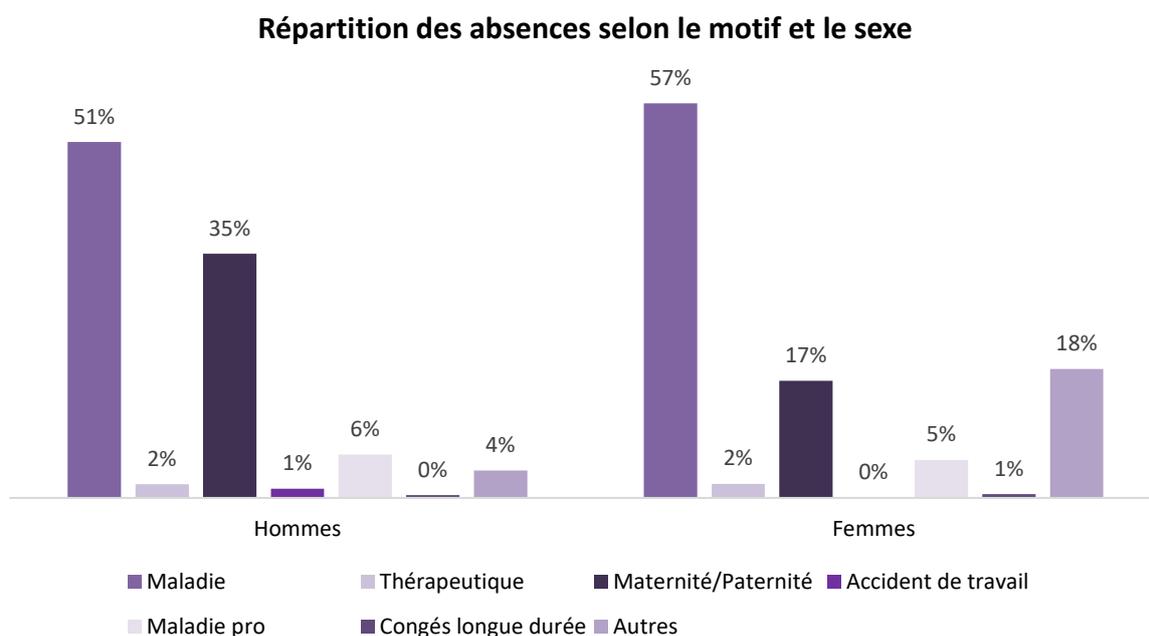
Source : Enquête Emploi formation

En 2019, 87%<sup>2</sup> des salariés ont été concernés par une absence.

## La grande majorité des absences est due à des motifs non professionnels

Les absences pour maladie représentent 56% des journées d'absence au global :

- elles représentent 51% des absences chez les hommes et 57% chez les femmes



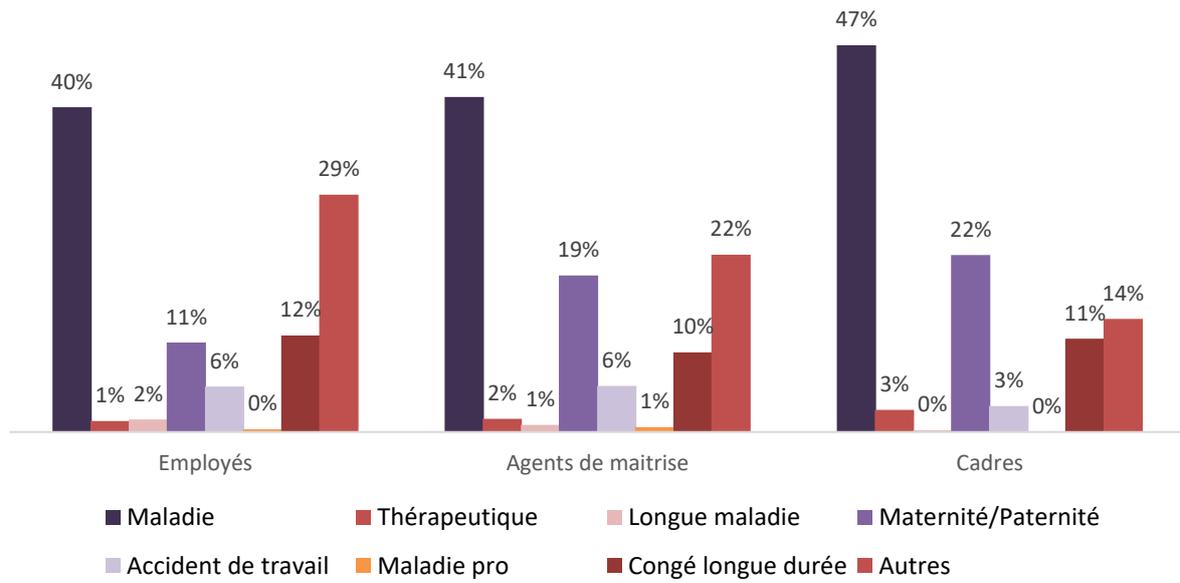
\*Autres : événements familiaux, congés sabbatiques, congés formation...

Les motifs d'absence varient selon la catégorie professionnelle.

Les absences pour maladie représentent 40% des jours d'absence pour les Employés, 41% pour les Agents de maîtrise et 47% pour les Cadres.

<sup>2</sup> nb de salariés concernés par une absence en 2019/ nb de salariés au 31 déc. 2019

### Répartition des absences selon le motif et la CSP



# La rémunération

Source : Enquête Emploi formation

Les salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe en 2019 sont les suivants :

Salaire annuel brut moyen en euros	Hommes	Femmes
	Salaire annuel brut moyen	Salaire annuel brut moyen
<b>Réseau commercial</b>		
Employés	21 283 €	21 355 €
Agents de maîtrise	27 402 €	27 056 €
Cadres	42 314 €	38 081 €
<b>Centres logistiques</b>		
Employés	25 993 €	30 490 €
Agents de maîtrise	33 095 €	32 094 €
Cadres	76 659 €	55 870 €
<b>Siège</b>		
Employés	22 630 €	22 738 €
Agents de maîtrise	31 164 €	28 854 €
Cadres	56 829 €	44 271 €

**Important** : 5 entreprises/groupes répondants à la question des salaires – 15% salariés représentés

Données non redressées

# 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

## Egalité professionnelle : accords et plans d'actions

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

En 2019,

- ✓ 7 appliquent un accord de groupe ou d'entreprise
- ✓ 2 ont 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
Politique salariale / Rémunérations .....	7
Accès à la formation .....	3
Promotion.....	2
Recrutement / Embauches.....	7
Aménagement du temps de travail.....	1

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 :

[https://www.lopcommerce.com/media/ax3nhgw1/guide\\_egalite\\_femmes\\_hommes.pdf](https://www.lopcommerce.com/media/ax3nhgw1/guide_egalite_femmes_hommes.pdf)



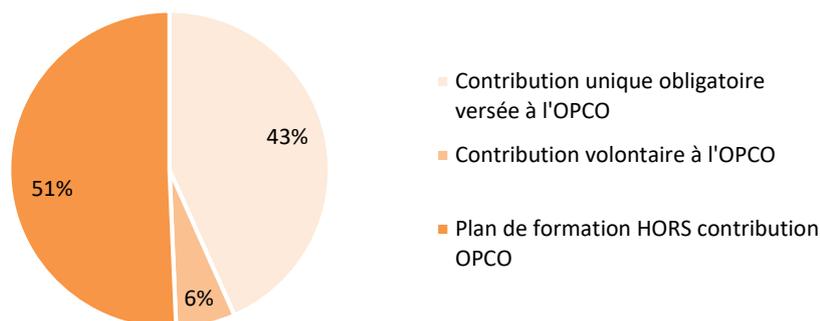
# Volet formation

## Panorama du recours à la formation

5 entreprises ont répondu à la question sur les dépenses liées à la formation, couvrant 30 344 salariés bénéficiaires en 2019.

Pour les entreprises répondantes, la contribution obligatoire à l'OPCO représente 43% 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 de l'Opcommerce, sur la base des actions prises en charge par l'OPCO en 2019 (dans le cadre des versements obligatoires et des versements volontaires à l'OPCO).

Dispositifs	Nombre de bénéficiaires
Plan de développement des compétences	443
CPF	2 363
Contrats de professionnalisation*	1 792
Formations tuteurs	24
Contrats d'apprentissage	53

Sources : Bases Opcommerce

\* Contrats débutés en 2019

# Plan de développement des compétences

Source : Opcommerce

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

*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'OPCO grâce aux versements volontaires.*

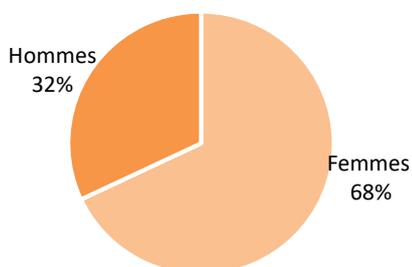
Au titre du plan de développement des compétences, **441 salariés ont été formés.**

Les principales thématiques des formations sont (ordre décroissant) :

- commerce / vente,
- formations générales
- développement comportement et relation

Les bénéficiaires des actions de formation sont essentiellement des **femmes, 68%**.

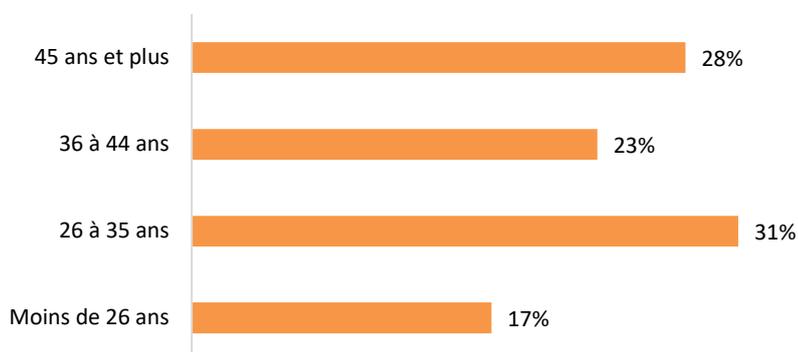
## Répartition des bénéficiaires selon leur sexe



**Pour mémoire :** Les femmes représentent 80% des salariés de la branche.

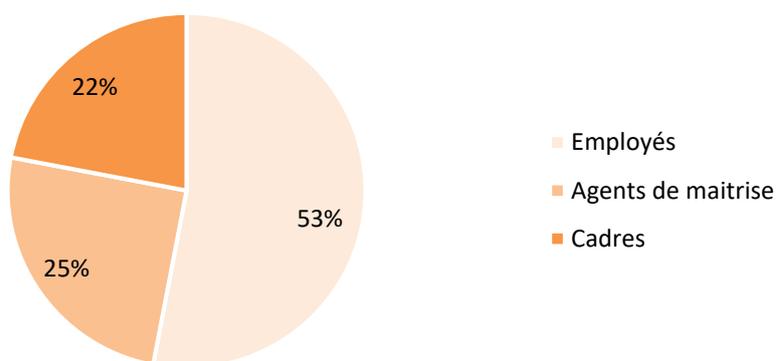
Les salariés de 26 à 44 ans représentent plus d'un bénéficiaire sur 2 (54%).

### Répartition des bénéficiaires selon leur âge



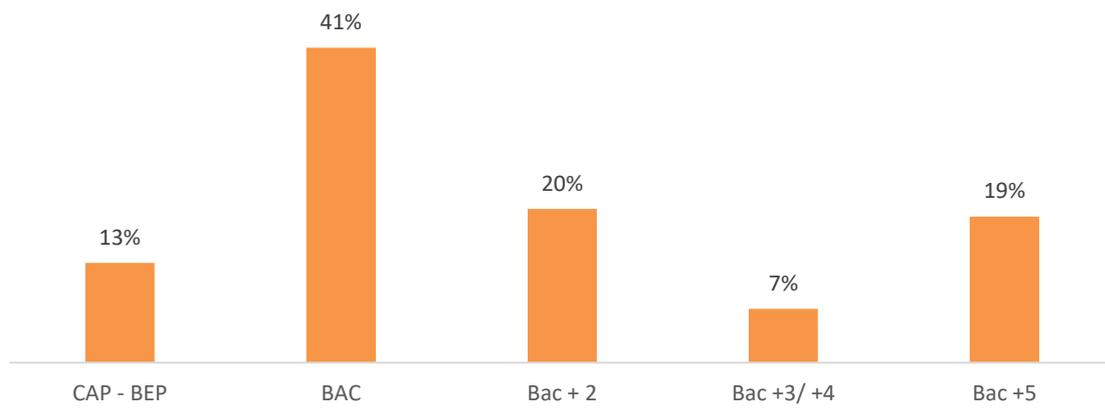
53% des bénéficiaires du plan sont des employés et 22% des cadres.

### Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie professionnelle



**Pour mémoire :** Les Employés représentent 71% des salariés de la branche et les Cadres 14%.

### Répartition du niveau initial des stagiaires

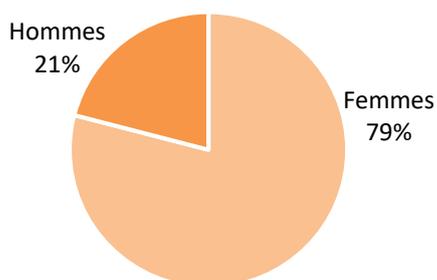


# Le contrat d'apprentissage

Source : Opcommerce

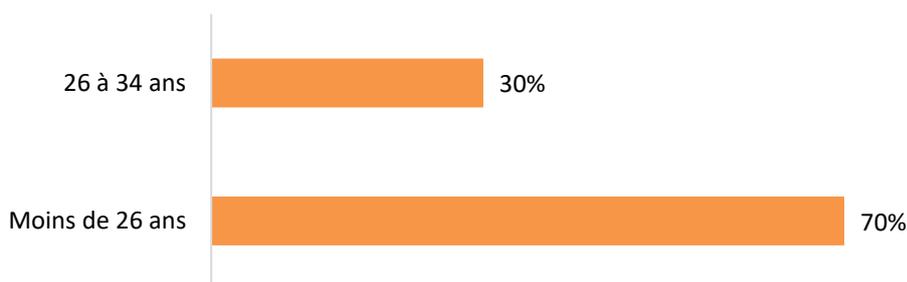
En 2019, **53 contrats d'apprentissage** ont été engagés par les entreprises de la branche.

Près de 8 contrats sur 10 concernent les femmes.



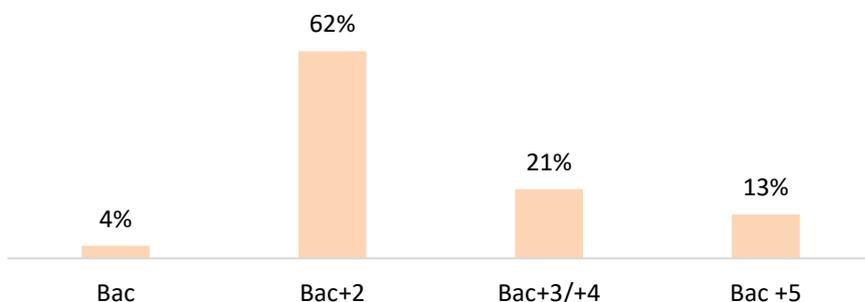
70% des contrats s'adressent à des stagiaires de moins de 26 ans.

## Répartition des bénéficiaires selon la tranche d'âge



En 2019, 62% des formations préparent à un Bac +2.

## Répartition des bénéficiaires selon le niveau visé



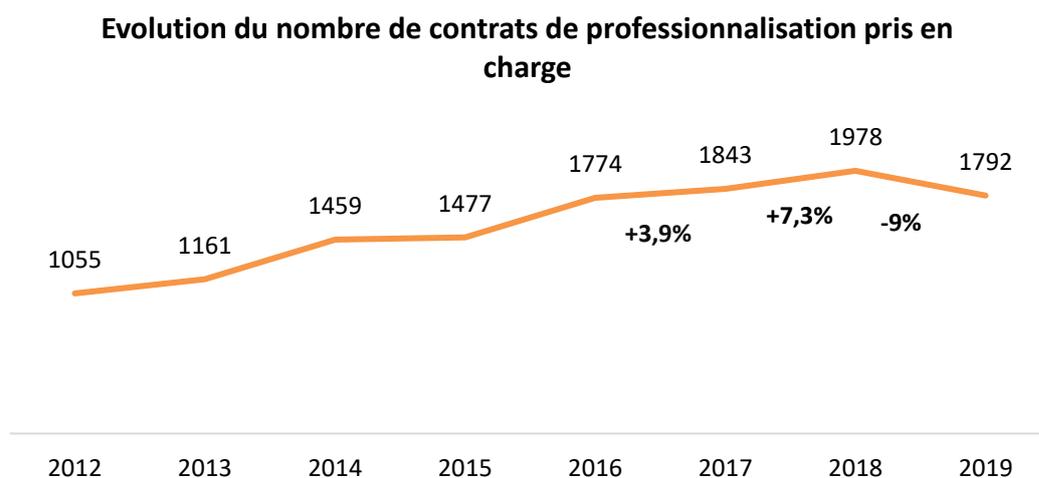
La principale thématique de formation concerne le BTS Management commercial opérationnel (MCO) (57%).

## Le contrat de professionnalisation

Source : Opcommerce

En 2019, **1 792 contrats de professionnalisation** ont été engagés par les entreprises de la branche.

Le nombre d'embauches connaît une baisse de -9% entre 2018 et 2019, suite à de fortes hausses consécutives.



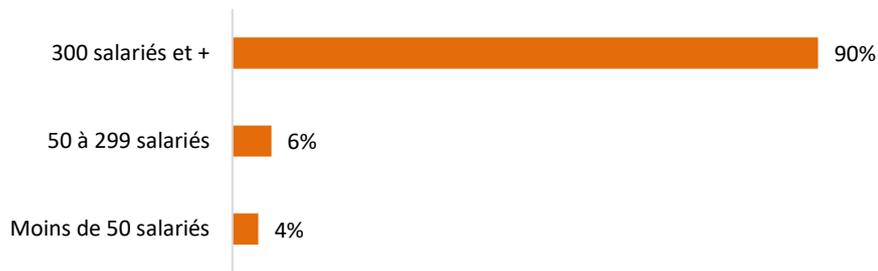
**Repères :** A l'échelon national, le nombre de contrats de professionnalisation conclus a augmenté de 12,5% entre 2017 et 2018. Depuis une légère baisse en 2013, le nombre de nouveaux contrats ne cesse d'augmenter.

Source : DARES – Le contrat de professionnalisation 2018

Dans la continuité des années précédentes, en 2019, **90%** des contrats de professionnalisation se déroulent dans des entreprises de **300 salariés et plus** (contre 88% en 2018 et 90% en 2017).

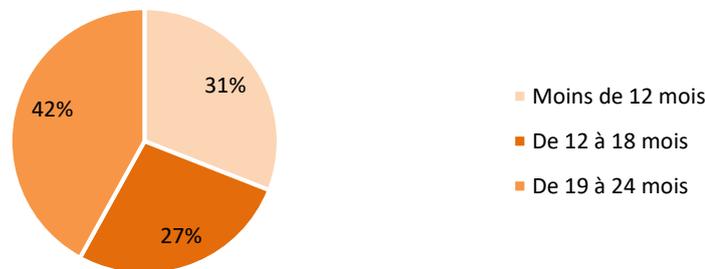
La forte implication des grandes entreprises continue à s'affirmer dans le temps (90% en 2016 et 2015).

### Répartition des contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises



La majorité des contrats (69%) dure **un an ou plus**.

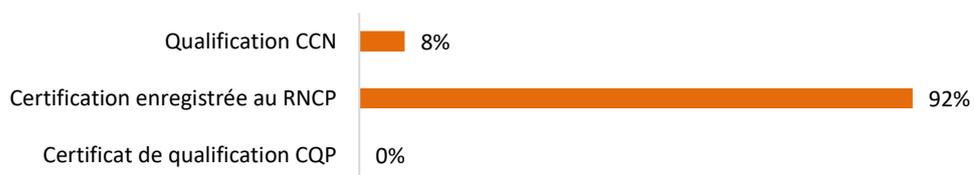
### Durée des contrats de professionnalisation



En 2019, 95% des contrats de professionnalisation ont été conclus en CDD contre 99% en 2018.

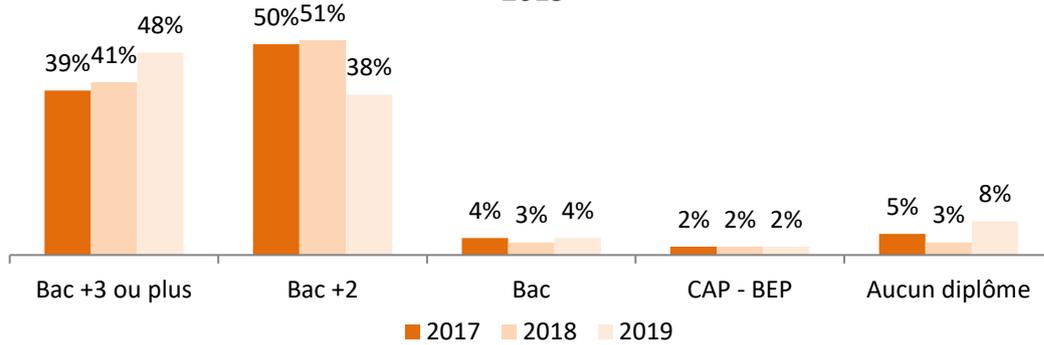
La part des certifications enregistrées au RNCP représente 92% en 2019. Celle des qualifications reconnues par la branche enregistre 8%.

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



Le poids des formations post-bac reste prédominant : en 2019, 86% des formations préparent un bac+2 ou plus, contre 92% en 2018, 93% en 2017 et 87% en 2016.

### Niveaux visés par les contrats de professionnalisation de 2017 à 2019



#### Principales qualifications visées en 2019 :

(ordre décroissant du nombre de bénéficiaires)

- ✓ BTS Management commercial opérationnel
- ✓ Titre professionnel Responsable commercial et marketing
- ✓ Titre professionnel Responsable de développement commercial

#### Principales qualifications visées en 2018 :

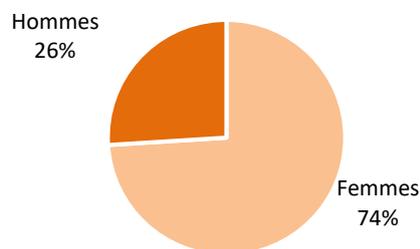
(ordre décroissant du nombre de bénéficiaires)

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

#### Le profil des bénéficiaires des contrats de professionnalisation

En 2019 les hommes représentent 26% des bénéficiaires, soit 3 point par rapport à l'année précédente.

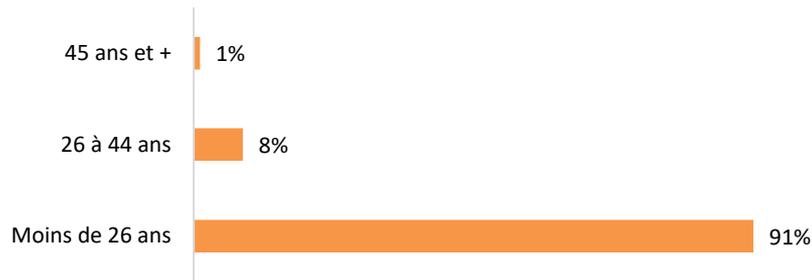
#### Répartition des bénéficiaires selon leur sexe



**Pour mémoire :** Les femmes représentent 80% des salariés de la branche.

La majorité des bénéficiaires ont moins de 26 ans (91%).

### Répartition des bénéficiaires selon leur âge

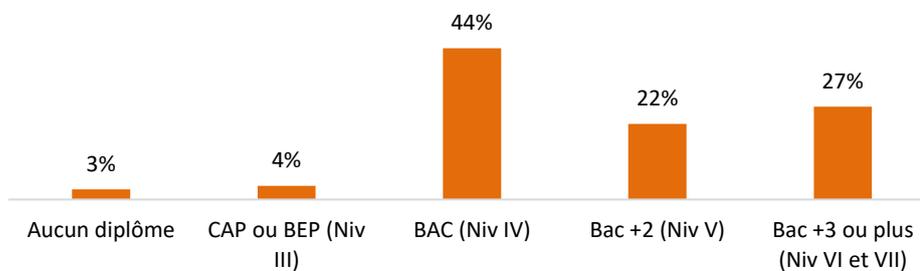


**Repères** : A l'échelon national, 74% des contrats de professionnalisation sont conclus par des jeunes de moins de 26 ans.

Source : DARES – Le contrat de professionnalisation en 2018

Avant leur entrée en contrat de professionnalisation, plus de quatre bénéficiaires sur dix (44%) détenaient un diplôme de niveau 4 (bac) et 49% un niveau post-bac (dont 27% de niveau 6 ou 7 – bac +3 ou plus).

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

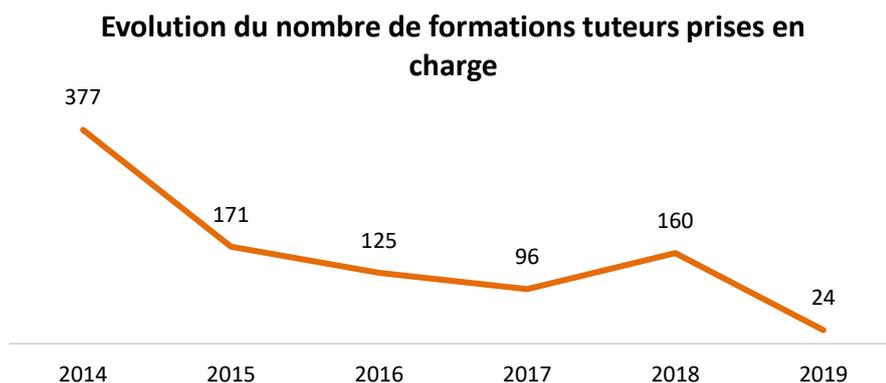


## Les formations tuteurs

Source : Opcommerce

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

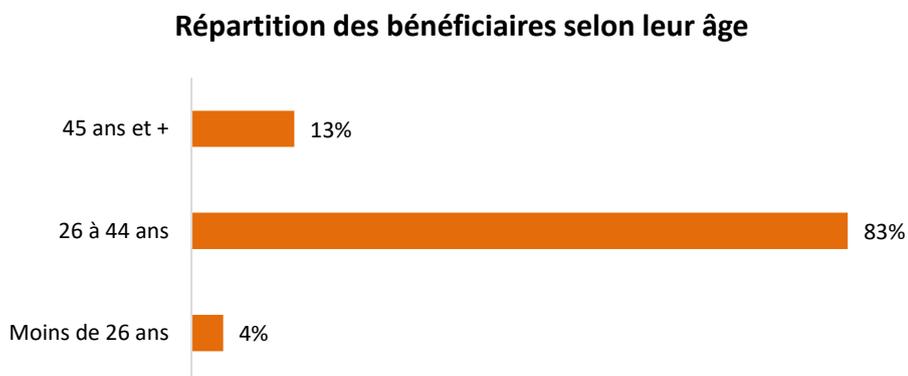
En 2019, le nombre de formations de tuteurs prises en charge par l'Opcommerce diminue significativement et passe à 24.



100% des bénéficiaires exercent dans des entreprises employant 300 salariés et plus.

67% des bénéficiaires sont des femmes.

83% des bénéficiaires des formations tuteurs ont entre 26 et 44 ans (contre 84% en 2018).

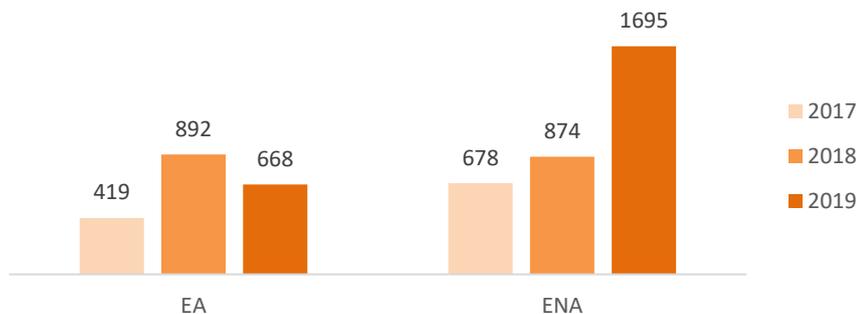


# Le Compte Personnel de Formation - CPF

Source : Bases Opcommerce

En 2019, **2 363 CPF** ont été mis en œuvre pour les salariés de la branche. Le nombre de CPF engagés enregistre une hausse annuelle de 61%.

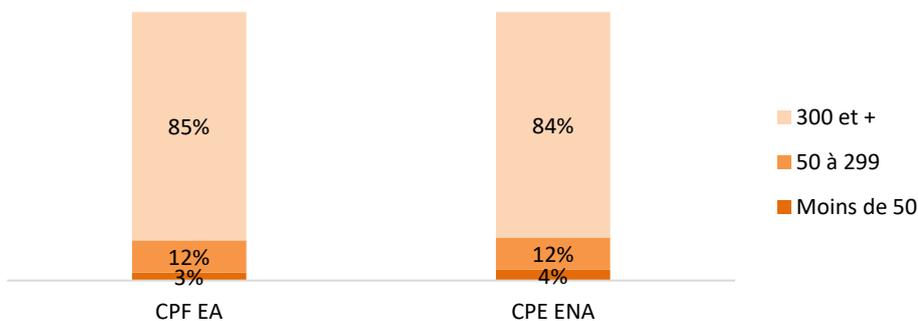
Nombre de CPF, entreprise associée ou non



En 2019, **28%** des CPF ont été réalisés avec l'entreprise associée et **72%** sans l'entreprise associée.

Plus de 8 bénéficiaires sur 10 sont salariés d'entreprises de 300 salariés ou plus (85% pour les CPF EA et 84% pour les CPF ENA).

Répartition des bénéficiaires du CPF selon la taille de l'entreprise



Le CPF est plébiscité pour les formations en langue étrangère.

**Principales formations suivies CPF EA :**

- ✓ Langues,
- ✓ Commerce, vente
- ✓ Informatique

**Principales formations suivies CPF ENA :**

- ✓ Langues,
- ✓ Orientation, insertion ou réinsertion sociales et professionnelles
- ✓ Transports manutention, magasinage

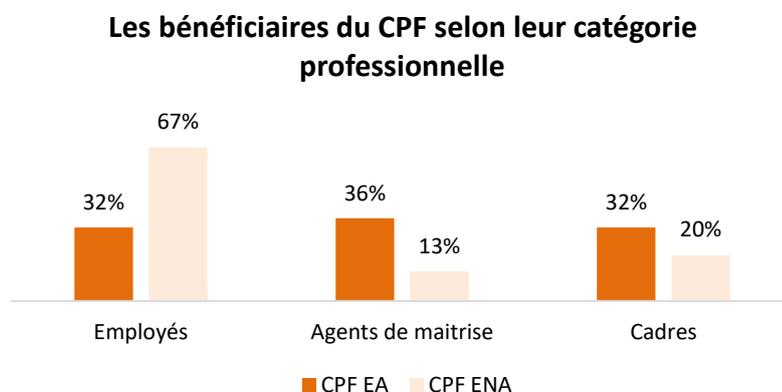
**Le profil des bénéficiaires :**

Les salariés sont essentiellement des femmes :

- 92% pour le CPF EA ;
- 83% pour le CPF ENA.

**Pour mémoire :** Les femmes représentent 80% des salariés de la branche.

Deux tiers des CPF ENA concerne un salarié de la catégorie professionnelle d'employé. Inversement, les cadres sont plus représentés pour le CPF EA (32%).



**Pour mémoire :** Les employés représentent 71% des salariés de la branche et les cadres 14%.

Sept bénéficiaires sur dix ont entre 26 et 44 ans.

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

