

COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE




21 397
établissements*


634 451
salariés (ETP)


89 %
de CDI


69 % des salariés
à temps plein


23 000
alternants


29 % de moins
de 30 ans


56 %
de femmes


11 ans
d'ancienneté
moyenne

PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a, de tout temps, été confrontée aux évolutions de son environnement. En 2017, elle a poursuivi son adaptation aux phénomènes suivants :

- > les évolutions sociétales entraînant notamment un besoin accru de proximité géographique et humaine, un conseil client renforcé et une vigilance importante en matière de sécurité alimentaire,
- > une situation de l'emploi difficile, avec un taux de chômage qui reste important et qui modifie les comportements de consommation (arbitrages budgétaires des ménages, attente de qualité alimentaire tout en préservant le pouvoir d'achat...),
- > une réglementation complexe et de plus en plus maîtrisée par les consommateurs (date limite de consommation, origine des produits, impact environnemental...),
- > la part croissante du numérique,
- > la concurrence accrue des acteurs du e-commerce, dans un contexte économique encore fragile.

Répartition des effectifs salariés par format de magasin



Source : collecte Forco 2018 (masse salariale 2017)

* Hypermarchés, supermarchés, supérettes, entreprises de commerce de gros, entrepôts de logistiques, drives, sièges et centrales d'achat.

PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE :

Les entreprises relevant de la CCN n°3305, IDCC 2216 (Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire), à savoir des entreprises de 11 salariés et plus, réparties en sept principaux formats :

- > **Les hypermarchés** : magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire d'au moins 2 500 m² de surface offrant un assortiment de 25 000 à 40 000 références.
- > **Les supermarchés** : magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire de plus de 400 m² et de moins de 2 500 m² de surface, offrant un assortiment de 3 000 à 12 000 références.
- > **Les supérettes** : magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m².
- > **Les entrepôts de logistique**
- > **Les entreprises de commerce de gros** : grossistes, dont le cash and carry. Leurs principaux clients sont des épiciers, des restaurateurs et hôteliers, d'autres commerçants de détail et des collectivités publiques ou privées.
- > **Les sièges sociaux et les centrales d'achat**
- > **Les drives**

Il y a prédominance alimentaire dès lors que le chiffre d'affaires en produits alimentaires représente plus de 35 % des ventes totales (définition de l'INSEE).

► AMÉLIORATION EN 2017 DE L'ENVIRONNEMENT MACRO-ÉCONOMIQUE ET DE L'ACTIVITÉ DU SECTEUR

Le PIB (+2,3 %) et les dépenses de consommation (+1 %) ont progressé plus rapidement en 2017 par rapport à 2016.

Les dépenses des ménages en produits de grande consommation (PGC) et produits frais libre-service (FLS) ont augmenté de 1,5 % en valeur et de 0,5 % en volume.

L'emploi salarié continue à se redresser en 2017 de +1,9 % confirmant la reprise amorcée en 2015.

En 2017, le commerce de détail alimentaire non spécialisé concentrait 29 % des ventes de produits commercialisables, et détenait près de 70 % du marché alimentaire (baisse de 4 points de part de marché depuis 2011).

Le chiffre d'affaires dans le commerce de détail en magasins non spécialisés à prédominance alimentaire a progressé de 3,4 % en valeur en 2017, soit un rythme de croissance en nette accélération par rapport à 2015.

Les hypermarchés sont au nombre de 2 158 (+345 unités depuis 2011), les supermarchés de 6 183 (+592 unités entre 2011 et 2017) et les drives de 4 300 (+30 %). Le chiffre d'affaires des drives est en hausse de 37,2 % par rapport à 2016.

Source : Fédération du Commerce et de la Distribution

Croissance annuelle du chiffre d'affaires du commerce de détail et de gros en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire (en %)



Source : INSEE

► EFFECTIFS SALARIÉS

Les effectifs salariés poursuivent leur progression et enregistrent une hausse de 2,3 % entre 2016 et 2017.

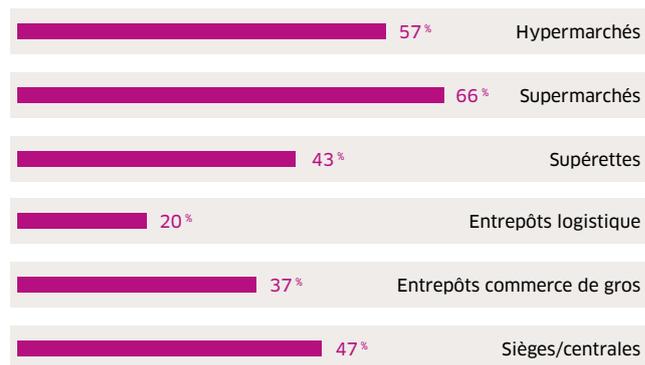
Évolution des effectifs salariés de la branche en ETP (Équivalent Temps Plein)



► 56 % DE FEMMES

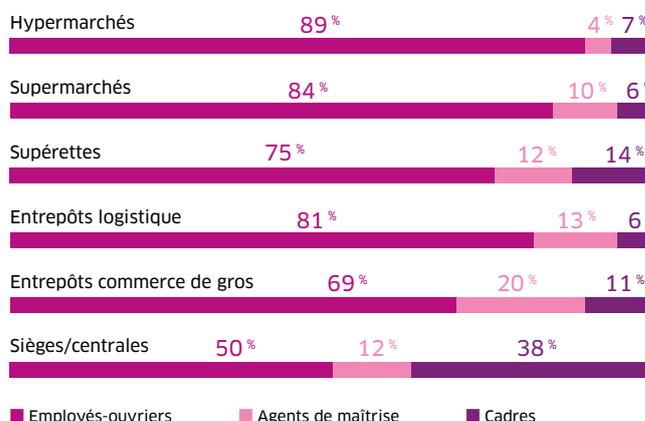
La prédominance féminine est plus prononcée dans les supermarchés et les hypermarchés.

Part des femmes selon le format de magasin



► 87 % D'EMPLOYÉS-OUVRIERS, 6 % D'AGENTS DE MAÎTRISE ET 7 % DE CADRES

Répartition des CSP * par format de magasin



* Catégorie socio-professionnelle



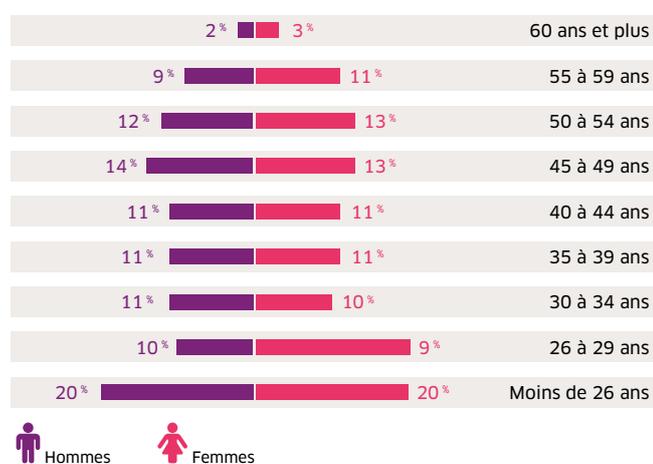
► 11 ANS D'ANCIENNETÉ MOYENNE (TOUS STATUTS CONFONDUS)

L'ancienneté est en moyenne plus élevée dans les hypermarchés (12 ans) et dans les entrepôts de logistique (15 ans).

► 39,7 ANS DE MOYENNE D'ÂGE (39,6 ANS EN 2016)

La part des moins de 26 ans reste stable en 2017 à hauteur de 20 %. La moyenne d'âge des femmes est au global similaire à celle des hommes.

Répartition des salariés selon le sexe et l'âge



► 89 % DES SALARIÉS EN CDI, 7 % EN CDD, 4 % EN ALTERNANCE OU AUTRES

81 % des entrées en CDD sont liées à des remplacements (congés payés, maladie, maternité...)



UN SECTEUR QUI RECRUTE ET DONNE SA CHANCE, EN OFFRANT DE RÉELLES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Plus de 23 000 alternants sont recrutés tous les ans par les enseignes de la grande distribution alimentaire, dont près de 20 % de jeunes non diplômés.

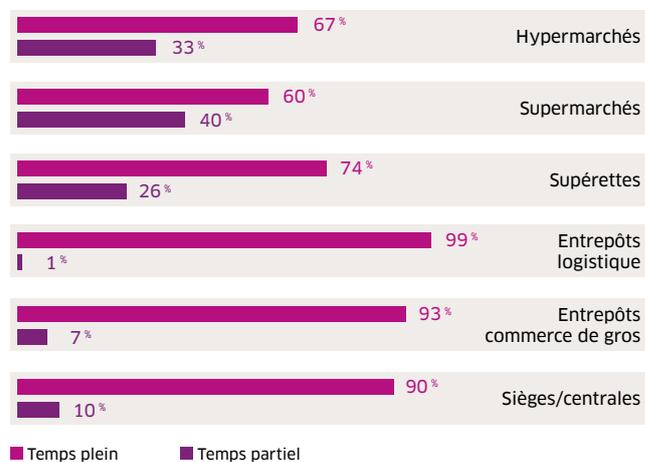
C'est également un des rares secteurs où la promotion interne est encore une réalité : 60 % des directeurs de supermarchés ont débuté comme employés ou agents de maîtrise.

Les enseignes de la branche ont des besoins de recrutement importants sur les métiers de l'alimentaire (bouchers, boulangers, poissonniers, vendeurs de fruits et légumes...) et de l'encadrement.

Consultez les outils de promotion des métiers <http://www.fcd.fr/>

► 69 % DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Répartition des temps de travail selon le format de magasin



5,6 % des effectifs en CDI sont des contrats étudiants. (Contrats de moins de 16 heures conclus avec des moins de 25 ans).

Ces contrats permettent ainsi à de nombreux jeunes de financer leurs études grâce à un emploi à temps partiel en dehors de leurs heures de cours.

Source : Enquête emploi formation auprès des entreprises, données 2017.



UN DIALOGUE SOCIAL RICHE AVEC 8 ACCORDS CONCLUS DEPUIS 2016

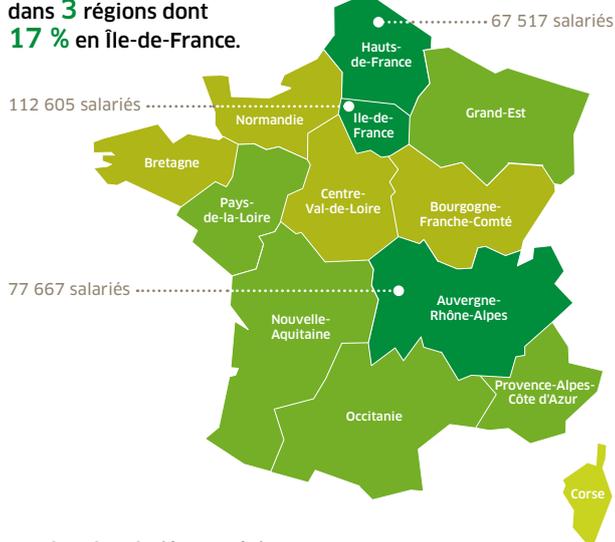
- > Avenant n° 55 du 21 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle
- > Avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA
- > Avenant n° 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels
- > Avenant n°58 du 22 septembre 2016 relatif à l'adaptation de l'article 5-14 relatif au travail dominical
- > Avenant n°59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année
- > Avenant n°60 du 15 décembre 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- > Avenant n°61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des CFA
- > Avenant n°62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels.

VOLET RÉGIONS

PORTRAIT DE BRANCHE EN RÉGIONS

LES SALARIÉS

39 % des salariés répartis dans **3 régions** dont **17 %** en Île-de-France.



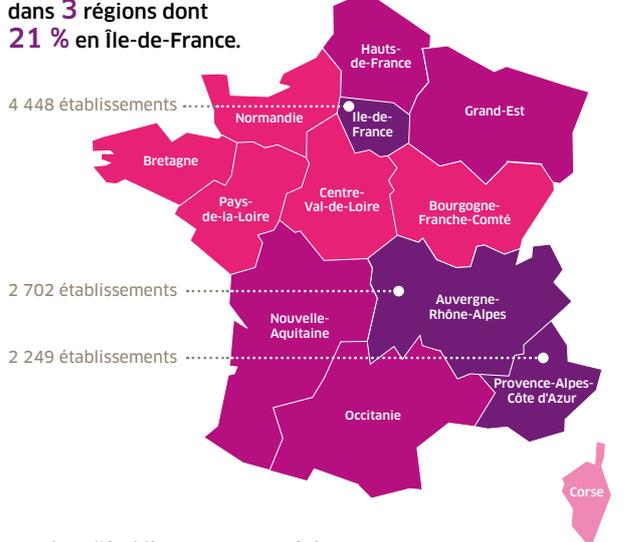
Nombre de salariés par région

- 65 000 salariés et plus
- entre 40 000 et 65 000 salariés
- entre 5 000 et 40 000 salariés
- moins de 5 000 salariés

Source : Insee DADS 2016

LES ÉTABLISSEMENTS

44 % des établissements répartis dans **3 régions** dont **21 %** en Île-de-France.



Nombre d'établissements par région

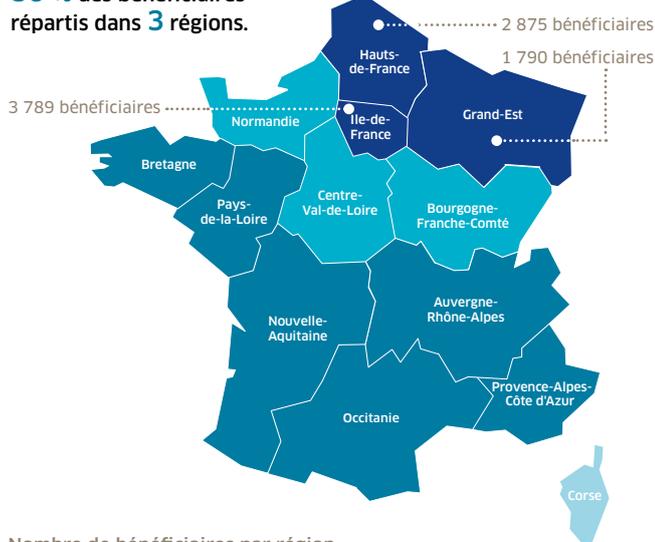
- 2 200 établissements et plus
- entre 1 000 et 2 200 établissements
- entre 500 et 1 000 établissements
- moins de 500 établissements

Source : Insee DADS 2016

L'ALTERNANCE SUR LE TERRITOIRE

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

17 036 bénéficiaires au 31/12/2017.
50 % des bénéficiaires répartis dans **3 régions**.



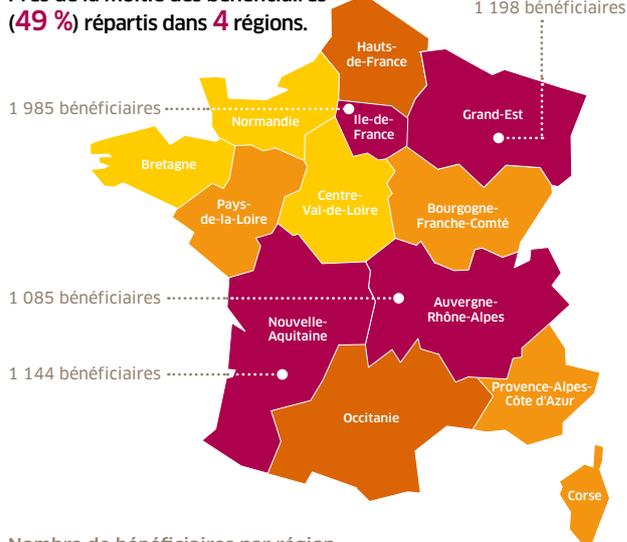
Nombre de bénéficiaires par région

- 1 500 bénéficiaires et plus
- entre 1 000 et 1 500 bénéficiaires
- entre 30 et 1 000 bénéficiaires
- moins de 30 bénéficiaires

Source : Données Forco - Contrats engagés en 2017

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

11 035 nouveaux bénéficiaires en 2017.
Près de la moitié des bénéficiaires (**49 %**) répartis dans **4 régions**.

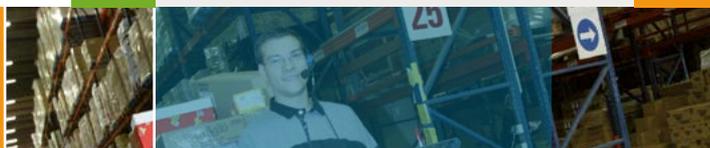


Nombre de bénéficiaires par région

- 1 000 bénéficiaires et plus
- entre 800 et 1 000 bénéficiaires
- entre 600 et 800 bénéficiaires
- moins de 600 bénéficiaires

Source : Base Ari@NE - Contrats débutés en 2017

VOLET FORMATION

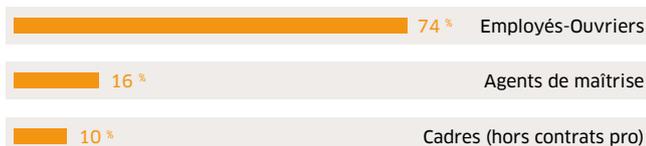


Prise en charge sur les fonds mutualisés de la branche

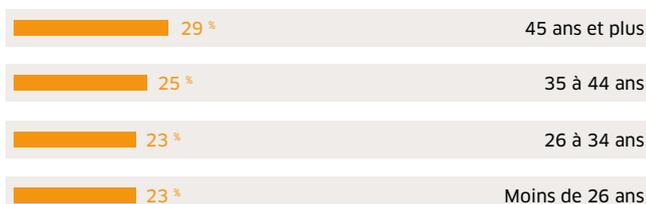
1 LES CHIFFRES CLÉS

TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES

Répartition des bénéficiaires selon le statut professionnel



Répartition des bénéficiaires selon l'âge



Répartition des bénéficiaires selon le sexe



* Les données formation indiquées sont établies à partir des actions ayant fait l'objet d'une demande de prise en charge d'une entreprise de - de 300 salariés.



DONNÉES FINANCIÈRES

95 909 925 €* 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 s'élève à 149 892 958 € répartis ainsi :

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

Répartition du financement par dispositif



** dont abondement 195 273 €

VOLET FORMATION

Prise en charge sur les fonds mutualisés de la branche

2 LES PRINCIPAUX MÉTIERS

LES FORMATIONS D'ACCÈS AUX MÉTIERS

► LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

17 036 contrats de professionnalisation conclus par **1 812** entreprises, soit une progression de près de **2 %** par rapport à 2016.

Cursus visés

36 % Certificat de Qualification Professionnelle

Le CQP Employé de commerce est le plus mobilisé.

35 % Diplômes, Titres professionnels

Le BTS Management des Unités Commerciales est le plus mobilisé.

29 % Classification de la CCN de la branche

La classification Employé Commercial est la plus mobilisée.

► LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

6 013 contrats d'apprentissage conclus, soit une progression de **6 %** par rapport à 2016.

Le CAP Boucher est le plus mobilisé.

45 % visent un diplôme de niveau V.



PARTENARIATS AVEC DES CFA MÉTIERS DE BOUCHE

A ce jour, le réseau compte 12 CFA partenaires (CFA de tous statuts, répartis sur 10 régions et représentant 30 établissements).

Pour les partenaires sociaux de la branche, l'apprentissage constitue la voie d'excellence conduisant aux métiers de bouche, métiers d'avenir pour lesquels de nombreux candidats sont recherchés par les enseignes de la grande distribution. Le réseau de CFA incarne cette voie d'excellence, à travers des enseignements de qualité faisant appel à des méthodes pédagogiques innovantes.

* COROT Formations (Marseille), CFA 3IFA (Alençon), ALMEA (Châlons-en-Champagne), Le Moulin Rabaud (Limoges), François Rabelais (Dardilly), CEPROC (Paris), Ecole de la Boulangerie et de la pâtisserie (Paris), CFA Polyvalent de Marzy (Marzy), Ecole des métiers de Dijon (Dijon), CMA CCI du Cher (Bourges), URMA Pays de Loire, CRMA (Hauts-de-France).

► LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à une entreprise de recruter, de former à ses propres métiers, un demandeur d'emploi pour lequel l'acquisition de compétences supplémentaires serait nécessaire pour accéder à un poste.

1 608 demandeurs d'emploi ont bénéficié de **229 352** heures de formation dans le cadre de la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle).

798 demandeurs d'emploi ont bénéficié de **121 474** heures de formation dans le cadre de la POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective).

LES FORMATIONS DES SALARIÉS

► LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

45 296 stagiaires issus de **1 874** entreprises ont été formés, pour un total de **1 416 422** heures de formation, soit une progression de **68 %** par rapport à 2016.

Cursus visés

85 % Certifications inscrites à l'inventaire

La certification Recyclage Sauveteur Secouriste du Travail est la plus mobilisée.

9 % Classification de la CCN de la branche

La classification Manager de rayon est la plus mobilisée.

5 % Certificats de Qualification Professionnelle

Le CQP Management Opérationnel en magasin est le plus mobilisé.

1 % Diplômes ou Titres professionnels

Le Bac Pro Accueil et relation Clients et Usagers est le plus mobilisé.

► LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

425 entreprises ont accompagné le projet CPF de **3 520** stagiaires pour un total de **185 340** heures de formation, dont **31 781** heures abondées par la branche, soit une progression de **57 %** de salariés formés par rapport à 2016.

2 219 stagiaires ont mobilisé leur CPF, sans accompagnement de leur entreprise, pour un total de **125 564** heures de formation, soit une progression de **225 %** de salariés formés par rapport à 2016.

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

14 % des actions CFP visaient un CQP dans le cadre d'un CPF avec l'entreprise.

► LA FORMATION TUTEUR

4 675 tuteurs ont été formés depuis 2015.

1 755 stagiaires issus de **131** entreprises ont bénéficié d'une formation au tutorat en 2017, pour un total de **32 028** heures, soit une progression de **12 %** du nombre de stagiaires par rapport à 2016.

Source : Forco

VOLET FORMATION



Prise en charge sur les fonds mutualisés de la branche



UNE POLITIQUE DE BRANCHE ACTIVE EN MATIÈRE DE CERTIFICATIONS

En 2016, **les CQP de la branche** ont été rénovés afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

16 CQP/CQPI sont disponibles :

• Employé de commerce • Vente de produits : Non alimentaires, Boucher, Boulanger • Vente de produits : Charcuterie • Vente de produits : Fromages • Vente de produits : Fruits et légumes • Vente de produits : Marée • Vente de produits : Vins et spiritueux • Préparation de commandes • Agent logistique (CQPI) • Animation opérationnelle en entrepôt • Animation opérationnelle en magasin • Management opérationnel en entrepôt • Management opérationnel en magasin • Management opérationnel spécialité gestion d'un point de vente.

Au cours de l'année 2017, 6 221 CQP ont été engagés (dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionna-

lisation ou du compte personnel de formation) et près de 3 800 CQP ont été délivrés par le jury de la CPNE de la branche (près de 20 000 salariés certifiés depuis leur création en 1996).

Plus de 150 stagiaires ont suivi une formation préparant à la certification CléA, soit une augmentation de 68 % du nombre de stagiaires par rapport à 2016.

Près de 400 certificats CléA ont été délivrés par la CPNE en 2016 et 2017 (plus de 1 300 au moment de la sortie de ce Repères & Tendances).

CléA reconnaît les compétences clés professionnelles dans **sept domaines identifiés**. La branche a contextualisé le référentiel à l'environnement professionnel de ses salariés et habilité des organismes pour développer cette nouvelle certification essentielle dans le secteur.

VOLET ÉTUDES

Trois études ont été réalisées par la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire dans le cadre de l'Observatoire prospectif du Commerce.

LES ÉTUDES DE BRANCHE

► PANORAMA 2017 DU COMMERCE À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

Le contexte est marqué par une année un peu plus favorable aux PGC-FLS*, avec une croissance des ventes en GMS (hypers, supers, drives, proximité, supermarchés à dominante marques propres = ex-discounters).

Fin 2017 :

- > La branche compte 634 451 salariés
- > Les effectifs salariés de la branche poursuivent leur progression et enregistrent une hausse de 2,3 %
- > 87 % des salariés sont des employés-ouvriers
- > 1/3 des salariés ont moins de 30 ans
- > La majorité des contrats de travail sont en CDI

* PGC-FLS : Produits de grande consommation, frais libre-service.

► LES PORTRAITS DE RÉGION

Pour mieux identifier l'activité de la branche sur le territoire, les partenaires sociaux du Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros) ont mandaté l'Observatoire prospectif du commerce pour réaliser treize fiches synthétiques sur l'emploi et la formation en région.

Chaque fiche répertorie les chiffres clés régionaux détaillés par département : indicateurs sociaux démographiques (effectifs salariés, nombre d'établissements...), données chiffrées sur l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et sur les certifications visées.

Sont également répertoriés les métiers en tension avec un zoom sur les difficultés de recrutements par région.



LA VEILLE PROSPECTIVE

- > 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.



ÉTUDES INTERBRANCHES

► L'EDEC COMMERCE

Le 3 octobre 2017, les treize branches professionnelles du Commerce et de la Distribution ont signé un Engagement de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) avec le ministère du Travail et le Forco en tant qu'organisme relais.

Les objectifs :

- > Soutenir les branches dans leur démarche prospective.
- > Accompagner les entreprises dans leur transformation digitale, en prenant en compte les dimensions technologiques, organisationnelles et managériales.
- > Permettre aux salariés d'intégrer ces évolutions dans une logique de sécurisation des parcours professionnels.

Signé pour une durée de trois ans (2017-2019), cet accord-cadre s'articule autour de trois axes prioritaires :

1. Analyse de l'impact de la transformation digitale sur les emplois, les métiers et les compétences dans les branches du Commerce et de la Distribution.
2. Accompagnement des entreprises dans leurs transformations et leurs stratégies en ressources humaines
3. Outiller les entreprises en matière de cybersécurité et faire évoluer leurs compétences.

► LE HANDICAP

Une étude sur le handicap a été réalisée en 2017 avec le soutien financier de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Les objectifs étaient la réalisation d'un diagnostic quantitatif de la situation des entreprises au regard de la loi et sur la situation des travailleurs handicapés, la mise en lumière des spécificités pour la mise en place d'une approche spécifique aux entreprises des secteurs, et la proposition d'un plan d'actions pour accompagner les branches dans la définition de leur politique handicap et viser l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises.

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.