

## COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES



**13 672**  
entreprises



**74 600**  
salariés



**2 468**  
Contrats  
en alternance

**9**

secteurs  
d'activité



**60 %**  
de femmes



**86 %**  
de CDI

## PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

Ce bilan concerne l'ensemble des entreprises de la branche des Commerces de Détail Non alimentaires IDCC 1517-CCN 3251\* employant au moins un salarié, dont l'activité principale est le commerce de détail centré sur les produits suivants :

- > la maroquinerie et les articles de voyages,
- > la coutellerie,
- > les arts de la table,
- > la droguerie, les commerces de couleurs et vernis,
- > l'équipement du foyer et bazars,
- > les antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur,
- > les galeries d'art (œuvres d'art),
- > les jeux, jouets, modélisme, puérinalité,
- > les instruments de musique.

\* Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012 - Brochure n°3251 - IDCC 1517

## SOMMAIRE

### VOLET ÉCONOMIQUE

Page **02**

### VOLET EMPLOI

Pages **02 • 03**

### VOLET RÉGIONS

Page **04**

### VOLET FORMATION

Pages **05 • 06**

### VOLET ÉTUDES

Pages **07 • 08**

### VOLET ACCOMPAGNEMENT

### CERTIFICATION

Page **08**

# VOLET ÉCONOMIQUE

## ► 13 672 ENTREPRISES

Entre 2016 et 2017, le nombre d'entreprises de la branche, adhérentes au Forco, a diminué de **3 %**.

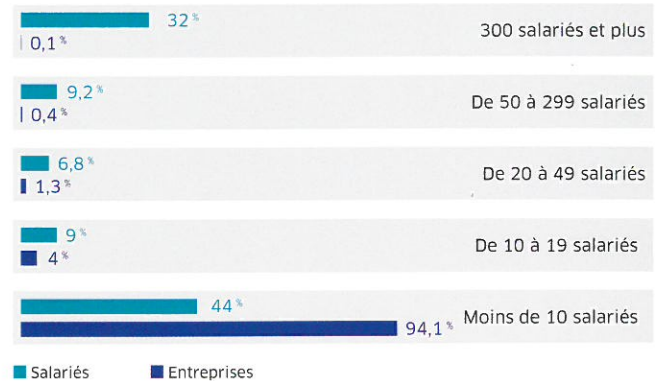
Évolution du nombre d'entreprises depuis 2012



## ► 94 % DE TPE

**94 %** des entreprises de la branche ont moins de **10** salariés.

Répartition des entreprises et salariés par taille d'entreprise



Les TPE, soit **9 entreprises sur 10**, emploient **44 %** des salariés de la branche.

Les entreprises de plus de **50** salariés sont peu nombreuses (environ 80), toutefois elles embauchent plus de **40 %** des salariés.

Source : collecte 2018 sur la masse salariale 2017.

# VOLET EMPLOI

## ► 74 600 SALARIÉS

Évolution de l'effectif salarié



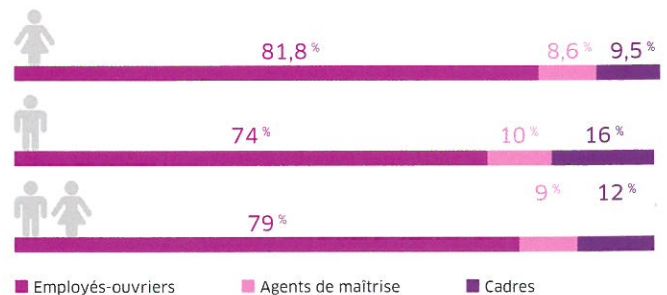
Les effectifs salariés de la branche poursuivent leur progression en 2017 avec plus de **200** salariés supplémentaires.

À périmètre constant, la hausse du nombre de salariés est plus forte, elle atteint **4,6 %**.

Cette forte croissance s'explique par le dynamisme des entreprises de plus de **50** salariés qui affichent une évolution annuelle des effectifs de **9,5 %**.

## ► 80 % DES SALARIÉS ONT LE STATUT EMPLOYÉ-OUVRIER

Répartition des salariés selon le sexe et le statut professionnel

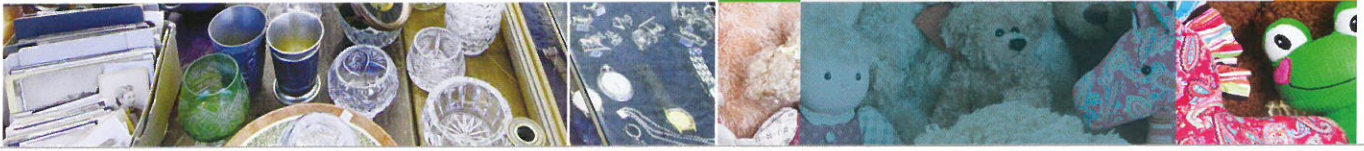


Un peu plus de **10 %** des salariés appartient à la catégorie socio-professionnelle des cadres ; l'essentiel des salariés étant des employés-ouvriers.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie des employés-ouvriers.

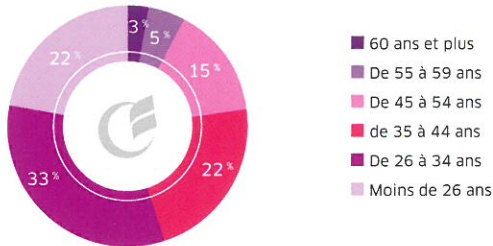
Dans les TPE, les salariés agents de maîtrise sont moins nombreux, que les employés-ouvriers.





## ► 55 % DES SALARIÉS ONT MOINS DE 35 ANS

Répartition des salariés selon la tranche d'âge



Les 26 à 35 ans sont nombreux, ils représentent un tiers des salariés de la branche.

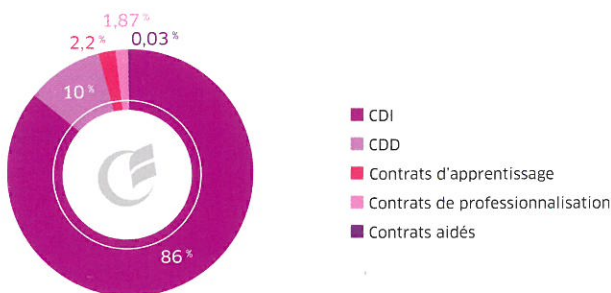
Globalement, la branche a une population salariée jeune : dans les branches du commerce, 44 % des salariés ont moins de 35 ans, contre **55 %** dans le CDNA.

La répartition des salariés par statut professionnel varie avec l'âge : chez les cadres, la majorité des effectifs ont entre 35 et 54 ans (61 %). Quant aux employés-ouvriers, ils sont majoritairement jeunes.

En effet, un employé-ouvrier sur deux a moins de 35 ans.

## ► 86 % DES SALARIÉS ONT UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Répartition des salariés selon le type de contrat



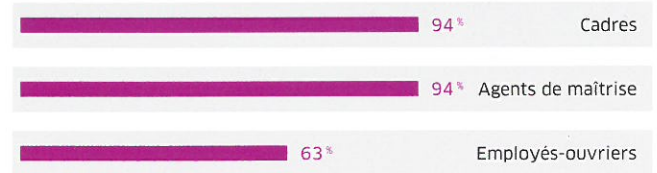
Après avoir diminué entre 2015 et 2016, la part de contrats en CDI reste stable ces dernières années.

La part des CDI ne varie pas selon le sexe du salarié. Cependant, les hommes ont tendance à être plus nombreux en alternance tandis que les femmes sont plus nombreuses en CDD.

En 2017, le poids des salariés en alternance a augmenté, il atteint **4 %**.

## ► 70 % DES SALARIÉS TRAVAILLENT À TEMPS COMPLET

Part des salariés à temps plein selon le statut professionnel



Répartition des salariés selon le temps de travail et le sexe



En moyenne, **70 %** des salariés travaillent à temps complet. Les femmes sont plus nombreuses à exercer à temps partiel (38 %).

Le temps de travail diffère selon le statut professionnel, les cadres et agents de maîtrise sont très majoritairement à temps complet.

Le temps partiel concerne davantage les salariés exerçant dans les entreprises de **200** salariés et plus.

## ► ENVIRON UN TIERS DES RECRUTEMENTS SE FAIT EN CDI

En 2017, **65 %** des recrutements annuels ont été réalisés en contrat à durée déterminée.

Globalement, plus de la moitié des CDD font face à un surcroît d'activité. Dans les TPE, les CDD sont liés à la saisonnalité de l'activité.



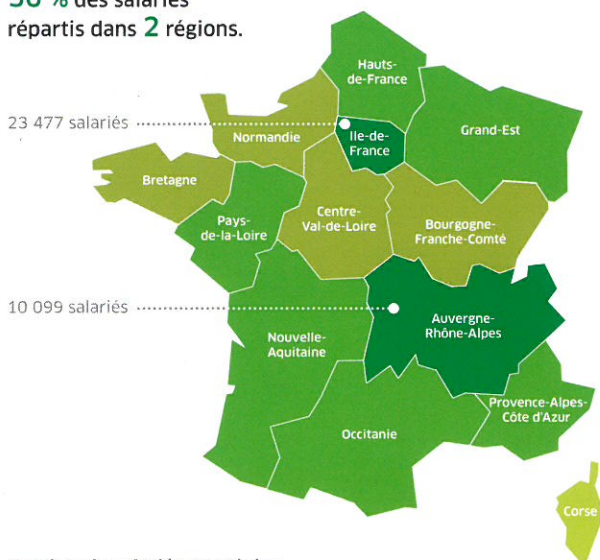
Source : enquête emploi-formation auprès des entreprises 2018.

# VOLET RÉGIONS

## PORTRAIT DE BRANCHE EN RÉGIONS

### LES SALARIÉS

**36 %** des salariés répartis dans **2** régions.



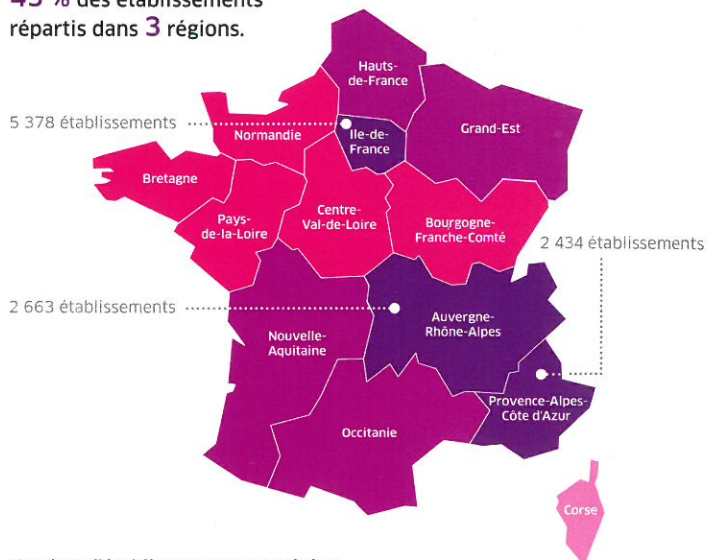
Nombre de salariés par région

- 10 000 salariés et plus
- entre 5 000 et 10 000 salariés
- entre 600 et 5 000 salariés
- moins de 600 salariés

Source : Insee DADS 2015

### LES ÉTABLISSEMENTS

**45 %** des établissements répartis dans **3** régions.



Nombre d'établissements par région

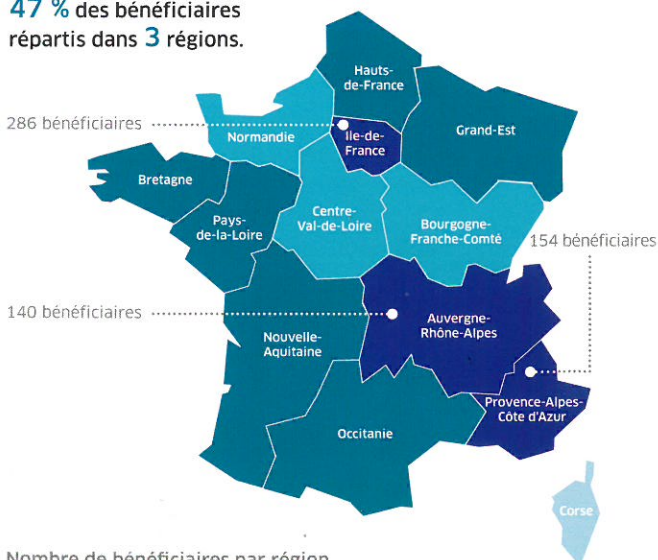
- 2 400 établissements et plus
- entre 1 400 et 2 400 établissements
- entre 500 et 1 400 établissements
- moins de 500 établissements

Source : Insee DADS 2015

## L'ALTERNANCE SUR LE TERRITOIRE

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

**1 225** contrats engagés en 2017.  
**47 %** des bénéficiaires répartis dans **3** régions.



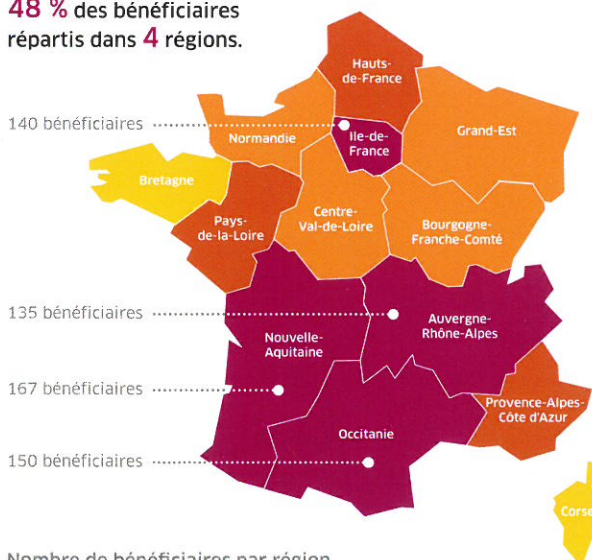
Nombre de bénéficiaires par région

- 140 bénéficiaires et plus
- entre 60 et 140 bénéficiaires
- entre 10 et 60 bénéficiaires
- moins de 10 bénéficiaires

Source : Données Forco - contrats engagés en 2017

### CONTRATS D'APPRENTISSAGE

**1 243** nouveaux contrats en 2017.  
**48 %** des bénéficiaires répartis dans **4** régions.



Nombre de bénéficiaires par région

- 130 bénéficiaires et plus
- entre 100 et 130 bénéficiaires
- entre 50 et 100 bénéficiaires
- moins de 50 bénéficiaires

Source : données DGEFP/ Ari@ne - contrats débutés en 2017



# VOLET FORMATION

## 1 LES CHIFFRES CLÉS

### DONNÉES FORMATION

**2 474** entreprises ont investi dans la formation de leurs salariés avec le soutien financier du Forco, soit un taux de recours de **21 %** (nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un financement par le Forco / nombre d'entreprises adhérentes au Forco).

**11 111** stagiaires ont bénéficié d'une action de formation financée par le Forco, ce qui représente **1 348 104** heures de formation.

### TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES

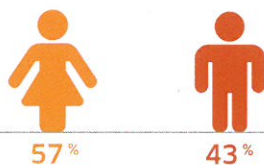
#### Répartition des bénéficiaires selon le statut professionnel (hors contrat pro)



#### Répartition des bénéficiaires selon l'âge



#### Répartition des bénéficiaires selon le sexe



### DONNÉES FINANCIÈRES

**8 409 831 €\*** 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 **7 070 752 €** répartis ainsi :

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

#### Répartition du financement par dispositif



\*\* dont abondement 160 831 €

**84 %** 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

**2 615** stagiaires ont bénéficié d'une formation permettant d'accéder aux métiers de la branche.

#### ▶ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

**1 226** contrats conclus par **642** entreprises, soit une baisse de **5 %** par rapport à 2016.

##### Cursus visés

**88<sup>°</sup>** Diplômes, Titres professionnels  
Le BTS Management des Unités Commerciales est le plus mobilisé.

**11<sup>°</sup>** Classification de la CCN de la branche  
La classification Employé de vente est la plus mobilisée.

**1<sup>°</sup>** Certificat de Qualification Professionnelle  
Le CQP Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets est le plus mobilisé.

#### ▶ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**1 243** contrats conclus, soit une progression de **8 %** par rapport à 2016. Le CAP Employé de vente est le plus mobilisé.

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

**62** demandeurs d'emploi ont bénéficié de **11 809** heures de formation dans le cadre de la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle).

**84** demandeurs d'emploi ont bénéficié de **19 964** heures de formation dans le cadre de la POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective).

### LES FORMATIONS DES SALARIÉS

**8 908** stagiaires ont bénéficié d'une formation, soit une progression de **38 %** de stagiaires formés par rapport à 2016.

#### ▶ LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

**2 056** stagiaires issus de **195** entreprises ont été formés, pour un total de **110 600** heures de formation, soit une progression de **60 %** par rapport à 2016.

##### Cursus visés

**68<sup>°</sup>** Certifications inscrites à l'inventaire  
La certification Sauveteur Secouriste du Travail est la plus mobilisée.

**28<sup>°</sup>** Classification de la CCN de la branche  
La classification Responsable de Magasin est la plus mobilisée.

**4<sup>°</sup>** Diplômes ou Titres professionnels  
Le Titre professionnel Gestionnaire d'une entreprise artisanale du bâtiment est le plus mobilisé.

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

**74** entreprises ont accompagné le projet CPF de **313** stagiaires pour un total de **12 116** heures de formation, dont 1 008 heures abondées par la branche, soit une progression de **24 %** de salariés formés par rapport à 2016.

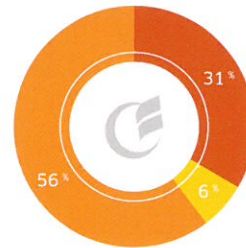
**279** stagiaires ont mobilisé leur CPF, sans accompagnement de leur entreprise, pour un total de **16 796** heures de formation, dont **1 843** heures abondées par le Forco, soit une progression de **96 %** de salariés formés par rapport à 2016.

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

#### ▶ LE PLAN DE FORMATION

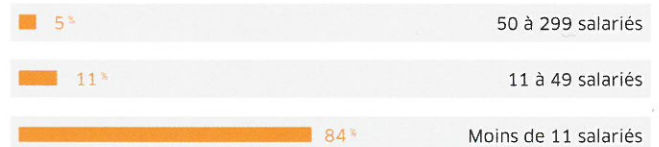
**6 237** stagiaires ont bénéficié d'une formation sur le plan mutualisé, soit une progression de **31 %** de salariés formés par rapport à 2016.

##### 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

**23** stagiaires issus de **7** entreprises ont bénéficié d'une formation au tutorat financée par le Forco pour un total de **303** heures, soit une évolution de **155 %** du nombre de stagiaires par rapport à 2016.





4 études ont été réalisées pour le compte de la branche Commerces de détail non alimentaires par l'Observatoire prospectif du Commerce.

## LES ÉTUDES DE BRANCHE

### ► COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES PANORAMA 2018

- > Globalement, l'effectif salarié de la branche augmente fortement (+ 4,6 %), grâce aux établissements de 50 salariés ou +. Pour le jouet, le nombre de salariés se réduit (baisse de 4 % par rapport à 2016).
- > Le nombre d'entreprises diminue depuis 4 ans (baisse de 3 % en 2016 et 2017).
- > Les salariés sont plus jeunes que dans les autres branches du commerce.
- > Les contrats en apprentissage sont surreprésentés en Nouvelle-Aquitaine.

## 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 - CARTOGRAPHIE

- > 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...).
- > 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 encaissement, inventaire, 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%20a%20excellence%20operationnelle.pdf)

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

### ► LE HANDICAP

- > Plus de 140 établissements sont assujettis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
- > Dans la branche, 460 travailleurs sont en situation de handicap. Ils occupent principalement les postes « ouvriers du tri, de l'emballage... » et « employés de libre-service du commerce et magasinier ».
- > Seuls 36 % des établissements connaissent Cap emploi, chargé de faciliter le recrutement de personne en situation de handicap.

## 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 de certification,
- > un appui technique,
- > la mise en œuvre des certifications.

Dans ce cadre, deux actions d'accompagnement ont été menées :

### Pour le CQP Vendeur en magasin spécialisé jeux/jouets

- > Recherche documentaire et enquête terrain pour analyser les évolutions sectorielles et celles du métier.
- > Rédaction du référentiel d'activités et de compétences professionnelles.

### Pour le CQPI Vendeur Conseil en Magasin

- > Contextualisation des savoir-faire et des critères d'évaluation pour le secteur de la Maroquinerie et articles de voyage.
- > Adaptation des outils d'évaluation.

### La branche met en œuvre 1 CQP et 1 CQPI :

- > CQP Vendeur en Magasin spécialisé jeux et jouets,
- > CQPI Vendeur Conseil en Magasin.