

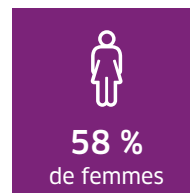


COMMERCE À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE (détail et gros)

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a, de tout temps, été confrontée aux évolutions de son environnement. En 2016, elle a poursuivi son adaptation aux phénomènes suivants :

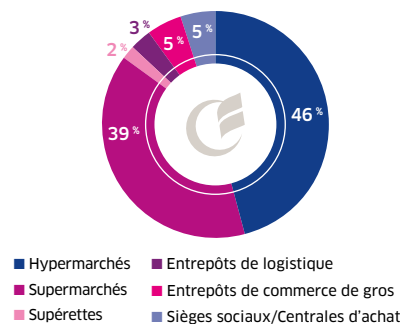
- > les évolutions sociétales entraînant notamment un besoin accru de proximité géographique et humaine, un conseil client renforcé et une vigilance importante en matière de sécurité alimentaire,
- > une situation de l'emploi difficile, avec un taux de chômage qui reste important et qui modifie les comportements 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.

DONNÉES CLÉS



Répartition des effectifs salariés par format de magasin

Source : collecte Forco 2017 (masse salariale 2016)



* (hypermarchés, supermarchés, supérettes, entreprises de commerce de gros, entrepôts de logistique, 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).

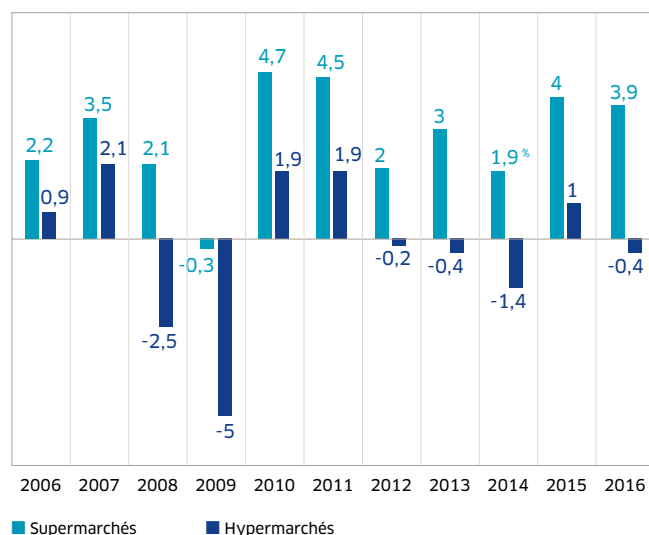


VOLET ÉCONOMIQUE

► UNE AMÉLIORATION CONFIRMÉE EN 2016

- > Le PIB (+1,1 %) les dépenses de consommation des ménages en produits et services (+2,3 %) et le pouvoir d'achat des ménages en hausse (+1,4 %).
- > Les dépenses des ménages en produits de grande consommation (PGC) et produits frais libre-service en hausse de 0,7 % (en valeur) en 2016, avec une progression de 20 % du marché des produits biologiques.
- > L'emploi salarié se redresse en 2016 de +1,4 % confirmant la reprise amorcée en 2015.
- > Les grandes surfaces d'alimentation générales (hypermarchés et supermarchés) représentent en 2016 près des 2/3 des ventes en valeur des produits alimentaires et 15 % des ventes en valeur des produits non alimentaires, en léger recul par rapport à 2015.
- > Le chiffre d'affaires dans le commerce de détail en magasins non spécialisés à prédominance alimentaire a progressé de 1,6 % en valeur en 2016, soit un rythme de croissance en léger retrait par rapport à 2015.
- > Les hypermarchés sont au nombre de 2 158 (+ 3 % par rapport à 2015), les supermarchés de 6 044 (+ 4,7 %) et les drives de 3 900 (+ 8,3 %). Le chiffre d'affaires des drives est en hausse de 10,2 % par rapport à 2015.

Croissance annuelle en volume du chiffre d'affaires des hypers et supermarchés (en %)

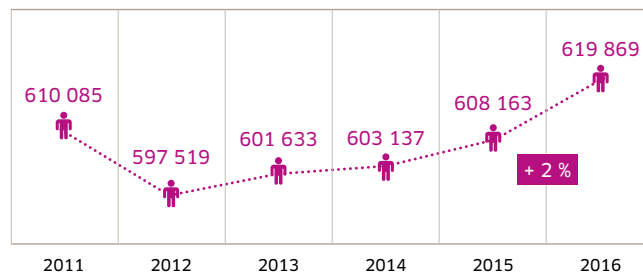


VOLET EMPLOI

► DES EFFECTIFS SALARIÉS EN HAUSSE DE 2 %

Les effectifs salariés de la branche poursuivent leur reprise amorcée en 2013 et progressent de 2 % entre 2015 et 2016.

Evolution des effectifs salariés de la branche en ETP (Equivalent Temps Plein)



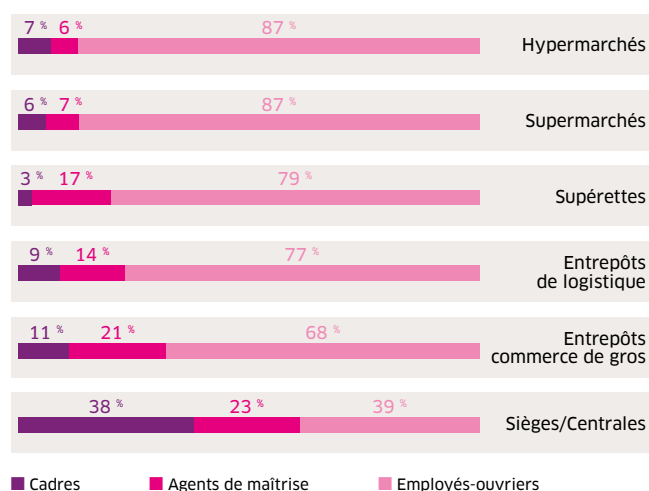
► 58 % DE FEMMES

Le taux reste stable par rapport aux années précédentes. La prédominance féminine est plus prononcée dans les supérettes (69 %) et les supermarchés (66 %).

► 83 % D'EMPLOYÉS-OUVRIERS, 8 % D'AGENTS DE MAÎTRISE, 9 % DE CADRES

Avec une très forte proportion d'employés-ouvriers, le commerce à prédominance alimentaire reste l'un des principaux secteurs de main d'œuvre en France.

Répartition des CSP* par format de magasin



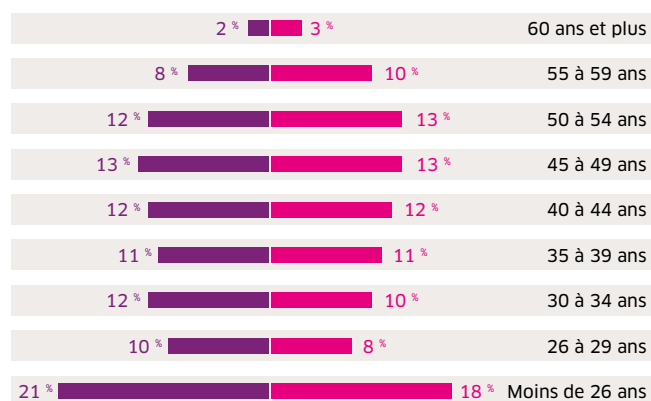
* Catégorie socio-professionnelle.



► 39,6 ANS DE MOYENNE D'ÂGE (39,3 en 2015)

En 2016, la part des moins de 26 ans augmente à nouveau, et atteint **20 %** des effectifs (17 % en 2015).

Répartition des salariés selon le sexe et l'âge



► 13,8 ANS D'ANCIENNETÉ MOYENNE

58 % des salariés ont 10 ans d'ancienneté ou plus (+4 points par rapport à 2015).

► 89 % DES SALARIÉS EN CDI, 9 % EN CDD, 2 % EN ALTERNANCE OU AUTRES

A noter : **62 %** des entrées en CDD sont liées à des remplacements (congés payés, maladie, maternité...).

► 70 % DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET (comme en 2015)



ENQUÊTE DE SATISFACTION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Si 54 % des salariés interrogés en 2013 déclarent avoir accepté, il y a 10 ans en moyenne, un emploi à temps partiel à défaut de pouvoir trouver un emploi à temps plein au moment de leur embauche, 82 % des salariés interrogés se disent aujourd'hui satisfaits de leur durée de travail à temps partiel (chiffre en hausse de 8 points par rapport à l'enquête 2009).

Une nouvelle enquête va être réalisée en 2018 à la demande de la CPNE* de la branche.

* Commission Paritaire Nationale pour l'emploi.

Les entreprises de la branche recrutent en moyenne **25 000** étudiants par an (contrats de moins de 16 heures conclus avec des moins de 25 ans) et permettent ainsi à de nombreux jeunes de financer leurs études grâce à un emploi à temps partiel en dehors de leurs heures de cours.



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

Plus de 20 000 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/>



UN DIALOGUE SOCIAL RICHE AVEC 8 ACCORDS CONCLUS EN 2016 ET 2017

- > 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 FORMATION (PRINCIPAUX DISPOSITIFS)

▶ 16 674 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION CONCLUS

- > Hausse de **2,3 %** par rapport à 2015 et de près de **20 %** en 4 ans.
- > **80 %** de moins de 26 ans, comme en 2015.
- > **17,7 %** relèvent de publics prioritaires* (17,3% en 2015).
- > **37 %** des contrats de professionnalisation visent un CQP (35 % en 2015), principalement le CQP employé de commerce.

* jeunes de moins de 26 ans sans qualification, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et personnes ayant bénéficié d'un CUI.

▶ 5 674 CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS

- > En hausse de **7,6 %** par rapport à 2015.
- > **53 %** des apprentis ont entre 18 et 21 ans.
- > **48 %** des apprentis visent une certification de niveau V (CAP, BEP) ; le CAP Boucher est le principal diplôme visé.



PARTENARIATS AVEC DES CFA MÉTIERS DE BOUCHE

Des partenariats avec des CFA* ont été conclus en 2016, et renouvelés en 2017, pour créer un réseau d'excellence en matière de formation aux métiers de bouche et favoriser l'insertion durable des jeunes.

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. Un nouvel appel à candidatures a été lancé en 2017 afin de sélectionner de nouveaux CFA partenaires.

* COROT Formations (Marseille), CFA 3IFA (Alençon), ALMEA (Châlons-en-Champagne), Le Moulin Rabaud (Limoges), François Rabelais (Dardilly), CEPROC (Paris), École de la Boulangerie et de la pâtisserie (Paris).

▶ 27 071 PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

- > La forte augmentation par rapport à 2015 est liée aux périodes de professionnalisation visant une certification inscrite à l'inventaire (répertoire né suite à la réforme de 2014 et qui a commencé à être mobilisé en fin d'année 2015).
- > Comme en 2015, les principaux bénéficiaires des périodes de professionnalisation sont les employés-ouvriers : **68 %** du total, **71 %** des PP* certifiantes et **54 %** des PP qualifiantes.
- > **82 %** des périodes de professionnalisation sont certifiantes (RNCP, Inventaire, CQP). Hors inventaire, les certifications les plus préparées en périodes de professionnalisation sont les CQP (76 % contre 64 % en 2015). Le CQP Animation opérationnelle en magasin est le plus préparé en PP.

* Période de professionnalisation.

▶ 11 251 TUTEURS FORMÉS DEPUIS 2012 (1 569 en 2016, +16 % par rapport à 2015)

▶ 3 046 SALARIÉS FORMÉS DANS LE CADRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (489 en 2015)

- > **73,5 %** des salariés ont associé leur entreprise.
- > **68 %** des salariés ayant mobilisé leur CPF sont des employés/ouvriers.
- > **65 %** des CPF ont visé une certification de l'inventaire (**88 %** quand l'entreprise n'a pas été associée). Quand le salarié a associé son entreprise, l'action CPF visait un CQP dans **25 %** des cas.



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 2016, 8 008 CQP ont été engagés (dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation) et 3 879 CQP ont été délivrés par le jury de la CPNE de la branche (près de 20 000 salariés certifiés depuis leur création en 1996).

Les 48 premiers certificats CléA ont été délivrés par la CPNE en 2016 (plus de 400 au moment de la sortie de ce Répères et 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.

POUR CONTACTER LES REPRÉSENTANTS DE LA PROFESSION :



FCD - Fédération Commerce et Distribution
(secrétariat de la CPNE) : 01 44 43 99 00.