

ÉDITION 2021

RAPPORT DE BRANCHE

des Distributeurs Conseils Hors Domicile

COMMERCE – DISTRIBUTION – BOISSONS – HORS DOMICILE



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE – IDCC 1536

Observatoire des Métiers

Avant-propos

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche DCHD a été instauré par accord paritaire. Il est piloté par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Il unit les membres des collèges employeurs et salariés qui apportent leurs expériences et savoirs pour donner une vision partagée du secteur et co-construire les outils nécessaires au développement d'un avenir durable, serein et respectueux de la diversité des entreprises et collaborateurs du secteur.

OBSERVER

COMPRENDRE

ACCOMPAGNER

Dans le cadre de ses missions, il analyse les chiffres clefs, réalise des études visant à anticiper les évolutions des métiers, identifier les besoins en matière de développement des compétences et recrutement, ou encore en termes de prévention et amélioration des conditions de travail des salariés.

Il permet de guider la négociation collective en étudiant les pratiques en matière d'emploi, de recours à la formation professionnelle, de prospective des métiers et de l'environnement de travail.

L'Observatoire tient également un rôle majeur pour informer chacun des acteurs, faire connaître les métiers et contribuer à leur attractivité au sein des territoires, au plus proche de chaque bassin d'emploi.

Les priorités :

Valoriser l'image des métiers du commerce de gros de boissons ;

Accompagner l'adaptation des compétences aux évolutions et nouvelles attentes du marché ;

Poursuivre les efforts engagés en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ;

Sensibiliser au respect de la diversité.

Sommaire

01. Portrait de branche

02. Perspectives

03. Santé & Prévoyance

04. Formation

Précisions méthodologiques

Le panorama présenté ici concerne les entreprises qui appliquent la **convention collective nationale IDCC 1536**, qui relèvent ou non du code NAF 4634Z.

Ne sont pas concernées les entreprises appliquant les conventions collectives suivantes :

493 : vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ;

1513 : activités de production des eaux embouteillées, de boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière ;

573 : commerce de gros ;

2216 : commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Sources et méthodologie

Les données présentées concernent l'**année 2019** et sont issues :

- » de données fournies par des partenaires externes : OPCO Mobilités, AGEFIPH, Assurance Maladie (CTN D : Services, commerces et industries de l'alimentation), AG2R (organisme de gestion labellisé pour accompagner la mise en œuvre du régime Prévoyance de la branche),
- » d'une enquête en ligne adressée à l'ensemble des entreprises de la branche : les résultats représentent 7% des entreprises de la branche et 37% des salariés.

Les données 2015 sont issues du rapport de branche *Édition 2017* et des données INSEE DADS 2015.



93%
des entreprises
ont moins de
50 salariés


Près de **3/4**
des salariés
sont des
hommes

639
entreprises

13 413
salariés
vs 12 900 en 2015

44%
des salariés travaillent
dans une entreprise
de moins de
50 salariés

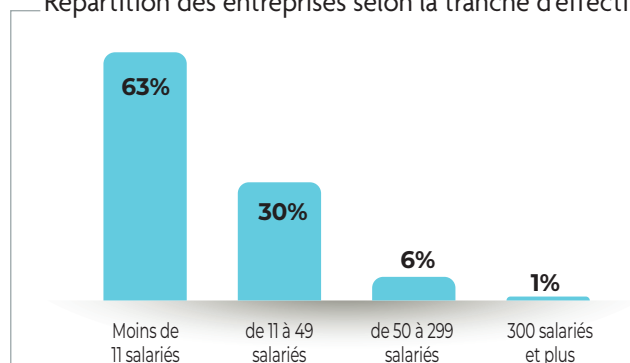
73% **27%**



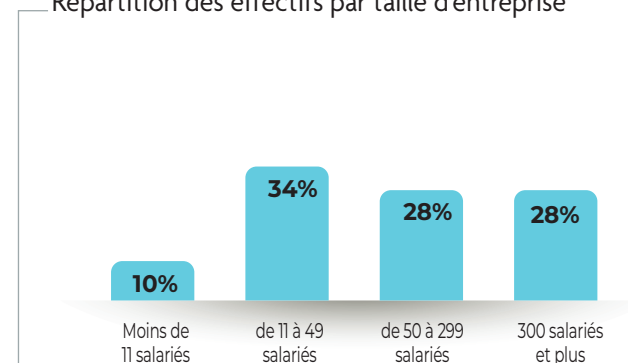
Répartition des effectifs par sexe

01. Portrait de branche

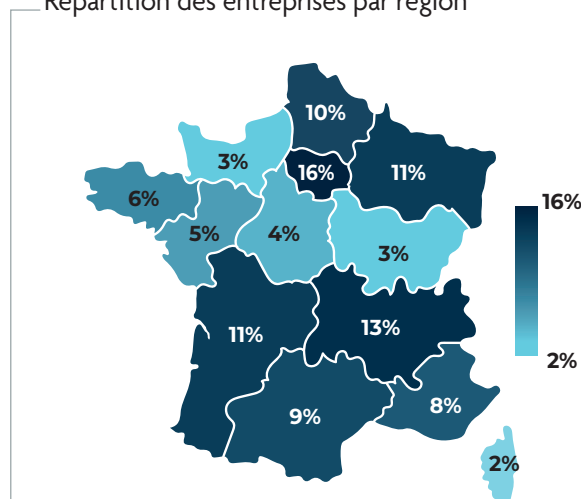
Répartition des entreprises selon la tranche d'effectifs



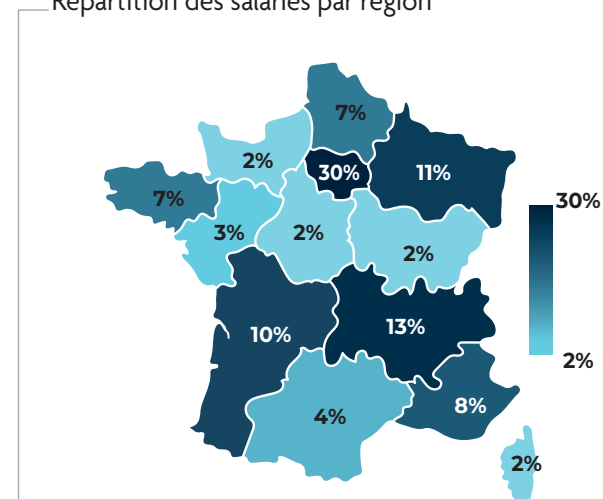
Répartition des effectifs par taille d'entreprise



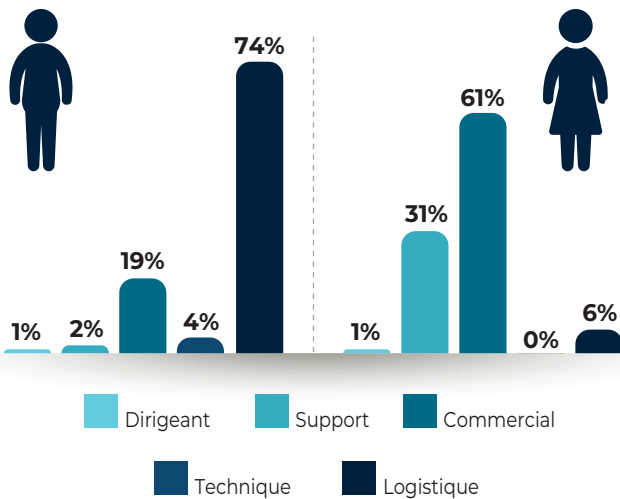
Répartition des entreprises par région



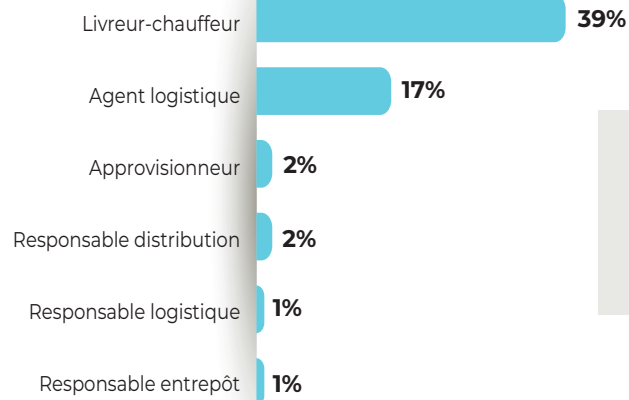
Répartition des salariés par région



Répartition des hommes et femmes selon leur filière



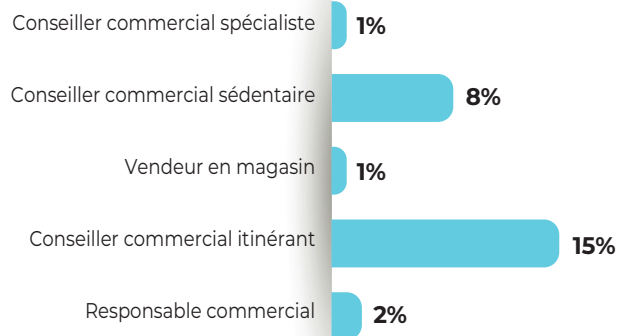
62% des effectifs travaillent dans la filière logistique



+ 10%
par rapport à 2015



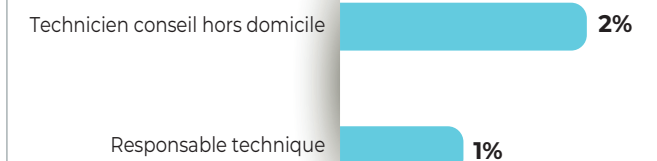
Filière Commerciale : 27%



Filière Support : 8%



Filière Technique : 3%

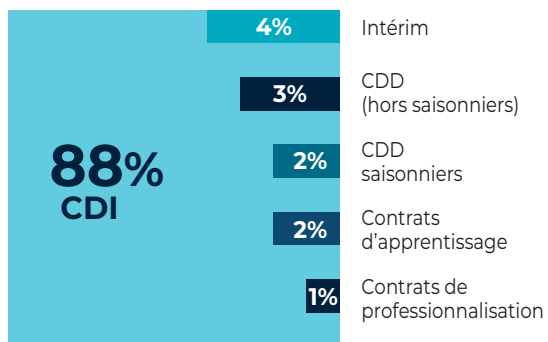


88%
des salariés
sont en CDI
(85% France entière*)

15%
des salariés ont
+ de 55 ans
(vs 17%* pour l'ensemble
des actifs en France)

98%
des salariés travaillent
à temps plein
(vs 82%* pour l'ensemble
des actifs en France)

Répartition des effectifs selon le contrat de travail



Le recours à l'intérim vise 2 profils d'emploi en particulier :
le livreur-chauffeur et l'agent logistique

La 1^{ère} motivation déclarée par les entreprises interrogées est :

« Pour faire face à une pénurie croissante en matière de recrutement, ce type de contrat permet de couvrir un besoin immédiat de poste vacant »

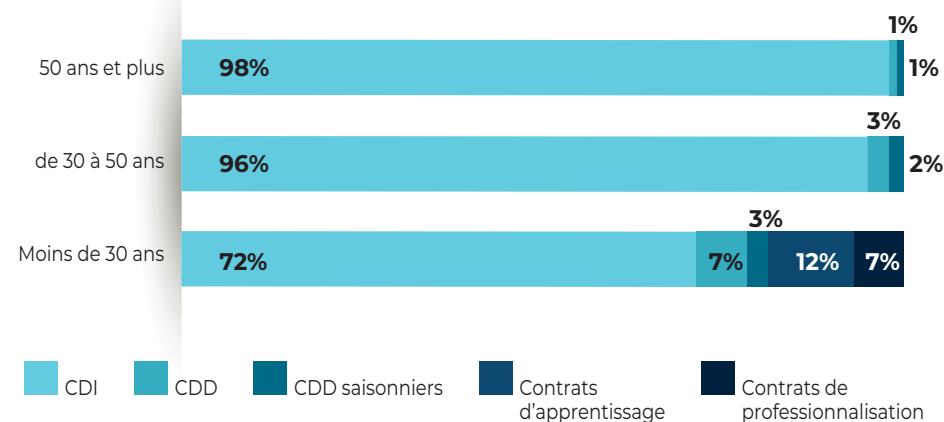
92% **90%**



Poids des CDI par sexe



Répartition des effectifs selon le contrat de travail et l'âge



* : Source Données France : Insee, enquête emploi 2019

84%
des salariés à
temps partiel
sont des
femmes

16% **84%**



Répartition des effectifs à temps
partiel selon leur sexe



En moyenne, le temps
de travail observé pour
les salariés à temps
partiel est de

27h / semaine

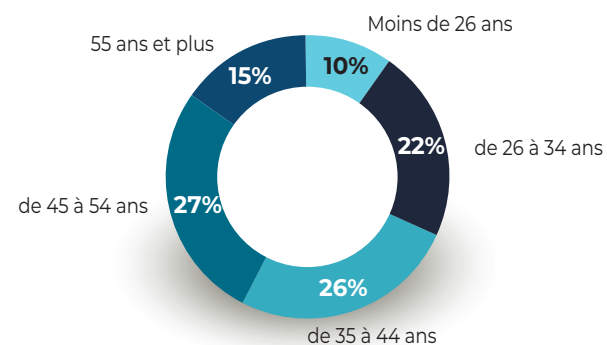
Répartition des effectifs selon le temps de travail

2%
Temps partiel

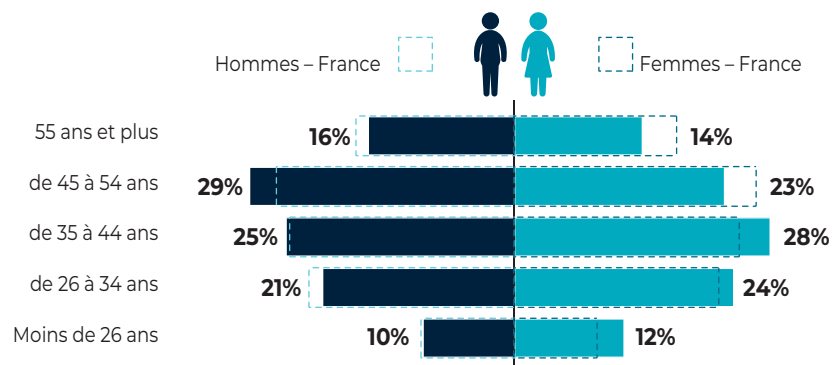


98%
Temps plein

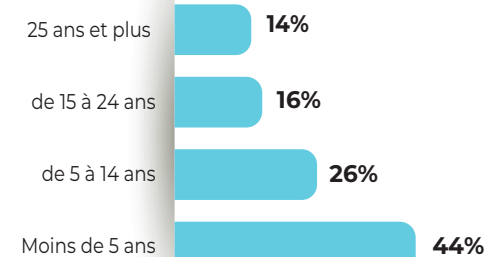
Répartition des effectifs selon la tranche d'âge



Pyramide des âges – Branche 2019 / France 2019



Répartition des salariés selon l'ancienneté



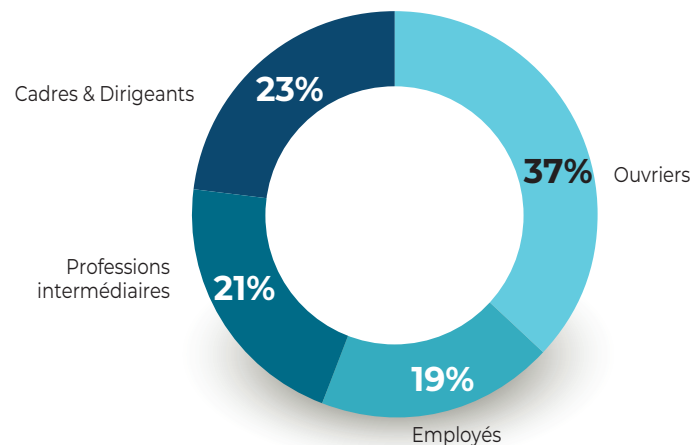
* : Source Données France : Insee, enquête emploi 2019

Les ouvriers & employés représentent **56%** des effectifs salariés

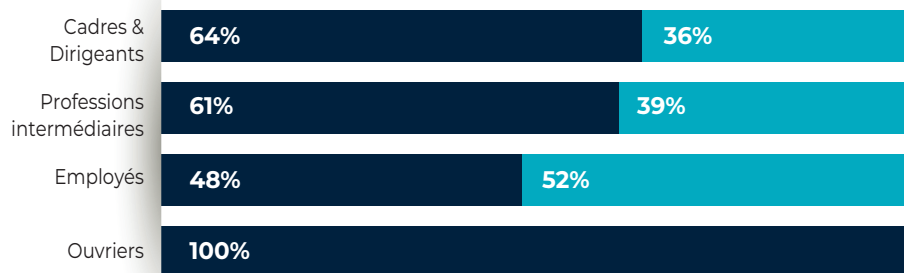
En 4 ans, la proportion de **Cadres-Dirigeants et Professions intermédiaires** a été **x par 2** (22% en 2015)



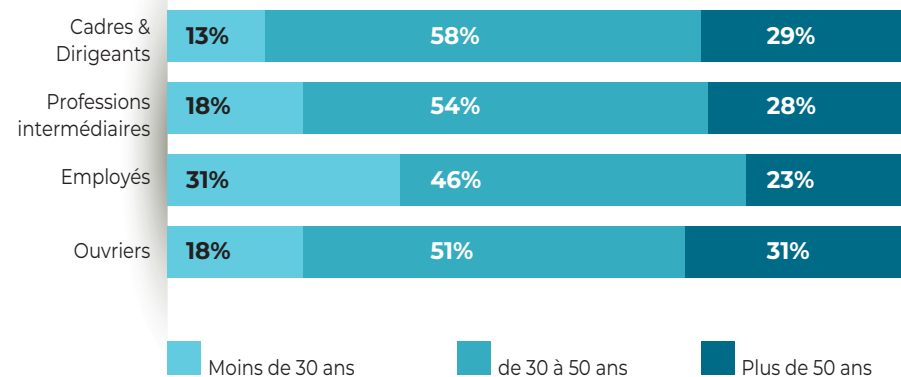
Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle



Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et la tranche d'âge

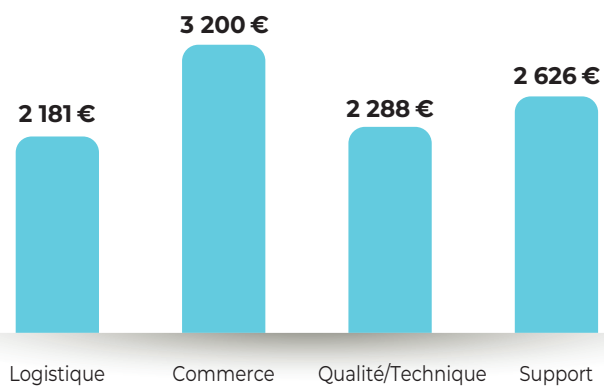


2 435 €
salaire mensuel
moyen*

Les données « Rémunération » sont issues d'une enquête *ad hoc* réalisée auprès d'un panel d'entreprises entre novembre et décembre 2018 représentant 31% des salariés.

Les données ont été redressées sur la taille des entreprises répondantes pour garantir la représentativité de l'échantillon.

Salaire moyen par filière

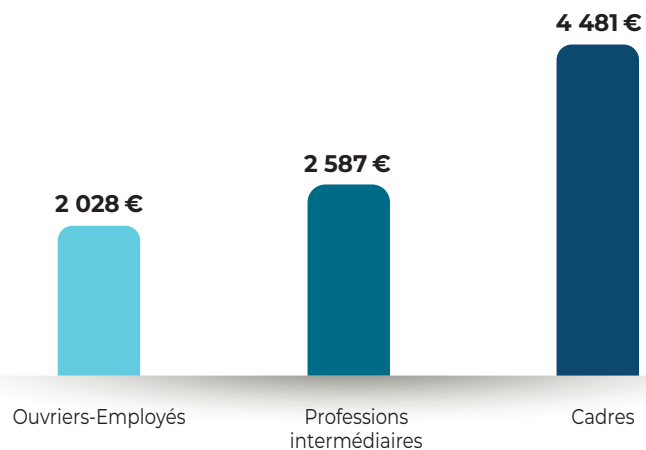


2 571 € **2 573 €**



Salaire moyen par sexe

Salaire moyen par catégorie socio-professionnelle



* salaire de comparaison incluant le salaire brut de base + le montant annuel des primes entrant dans la comparaison du salaire conventionnel divisé par 12 mois

FOCUS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accords 2018/4 et 2018/5 du 29 mai 2018

- » **Indemnisation du congé de maternité ou d'adoption** : maintien de la rémunération nette, sous déduction des prestations en nature d'assurance maternité/maladie, pendant l'intégralité du congé.
- » **Congé de paternité** : assimilation du congé à du temps de travail effectif (aucun impact sur l'intéressement, la participation, les congés, la complémentaire santé, la prévoyance...).
- » **Garantie d'évolution de la rémunération** : à l'issue du congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, les salariés bénéficient d'une évolution salariale égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

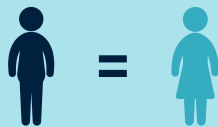


↳ Faire de la mixité professionnelle un atout et un facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique. ↳

19%

des dirigeants **sont des femmes** contre seulement 11% en 2015

Salaire



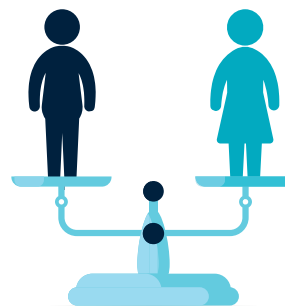
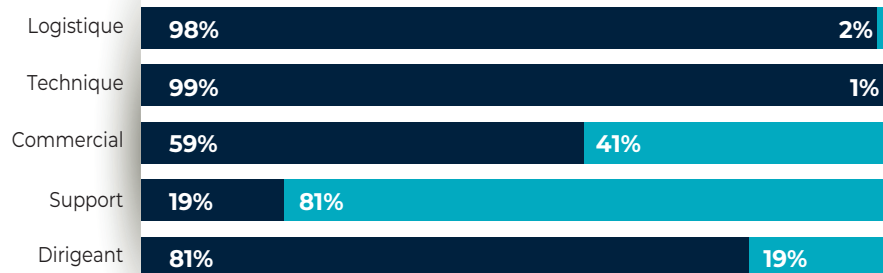
à emploi équivalent

Part des emplois
x 2
en filière logistique

Part des emplois
+ 10%
en filière commerciale

Entre 2015
et 2019, la part des
emplois occupés par
des femmes
a progressé de **3%**

Répartition des salariés selon la filière et le sexe



21% des postes d'Approvisionneur : **+ 5%** par rapport à 2015

11% des postes de Responsable logistique

85% des postes de Commercial(e) sédentaire

+ 3% pour la part des postes de Commercial(e) itinérant(e)



FOCUS SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2019, les entreprises d'au moins 20 salariés sont soumises à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et ont l'obligation d'employer au moins 6% de personnes handicapées.

Elles disposent de plusieurs options pour s'en acquitter :

- » employer des personnes en situation de handicap ;
- » accueillir des personnes handicapées en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel ;
- » sous-traiter auprès des secteurs adaptés, protégés ou de travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- » conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- » verser une contribution à l'Agefiph.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés (TH) qu'ils emploient.

Seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de TH et doivent verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif.



Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

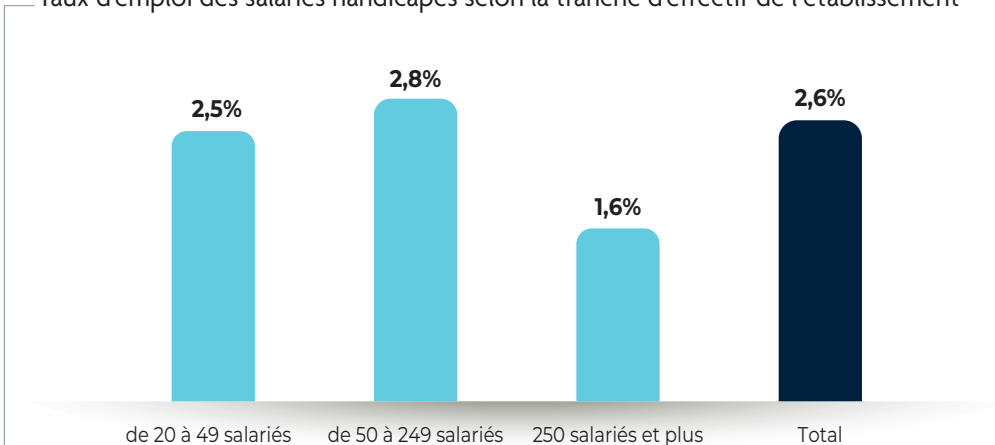
Un bilan du premier accord de branche de 2011 a été dressé : le taux global de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés en 2016 dans la branche (IDCC 1536) s'élève à 2,48%.

Le seuil légal étant de 6% et le taux national 2015 de 4%, **un accord a été signé le 29 mai 2018** par les organisations syndicales FGA-CFDT, FGTA-FO et CFE-CGC Agro visant à **augmenter le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap de + 0,6% sur 3 ans, soit + 0,2% par an.**



2,6%
des effectifs salariés sont
en situation de handicap
vs 2,4% en 2015

Taux d'emploi des salariés handicapés selon la tranche d'effectif de l'établissement



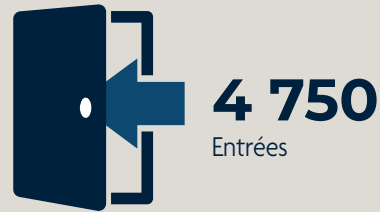
129 établissements
soumis à l'OETH **100** entreprises

7 632 salariés



35% emploient effectivement 6% de salariés
en situation de handicap

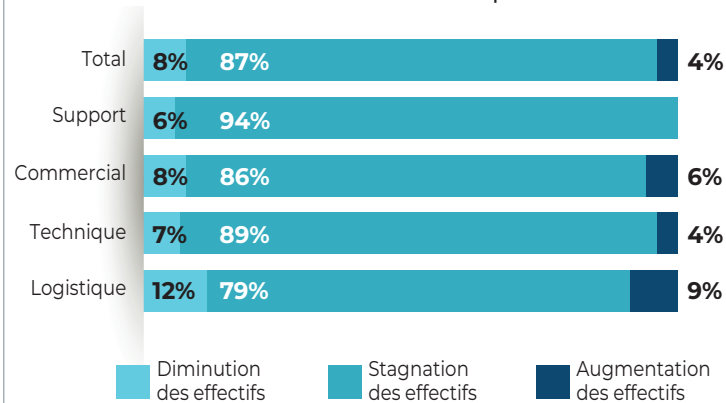
80%
des mouvements touchent la filière logistique



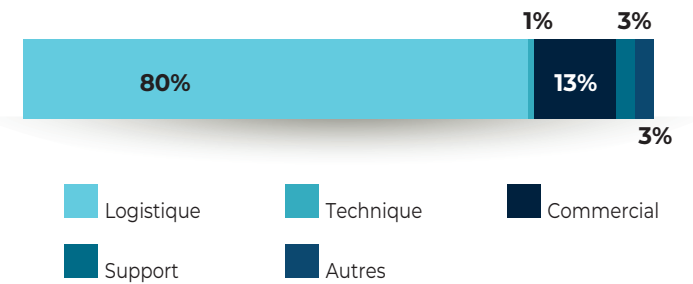
62%
des entrées concernent l'emploi **livreur-chauffeur**

02. Perspectives

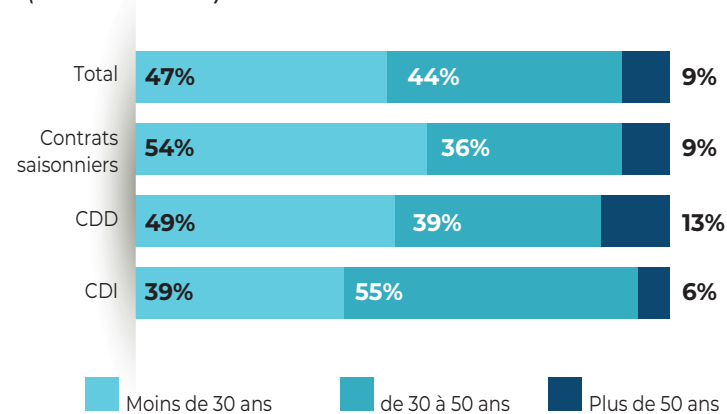
Quelles sont vos prévisions pour l'année à venir concernant l'évolution des effectifs dans votre entreprise ?



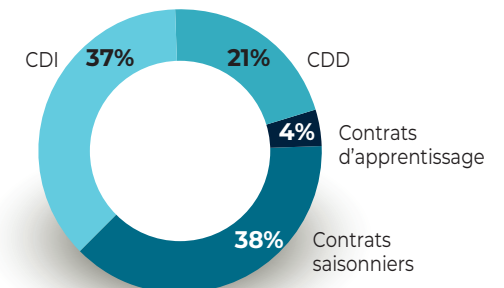
Répartition des entrées selon la filière



Répartition des entrées selon l'âge et le contrat (hors alternance)

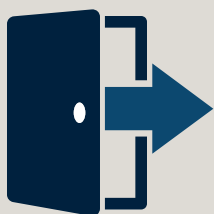


Répartition des entrées selon le contrat



Avant la crise, **80%** des entreprises interrogées prévoient une stabilité des effectifs sur l'année à venir (2020).



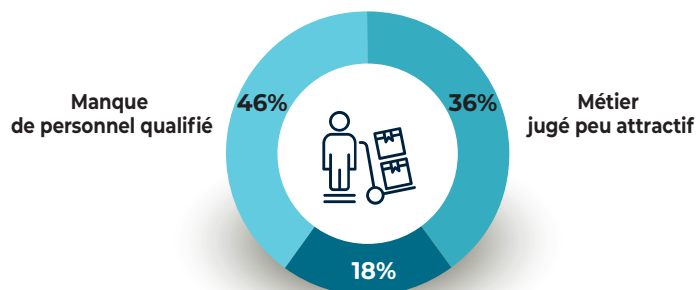


4 562

Sorties

1 entreprise sur 2 déclare rencontrer des difficultés pour recruter, surtout pour les postes de livreur-chauffeur

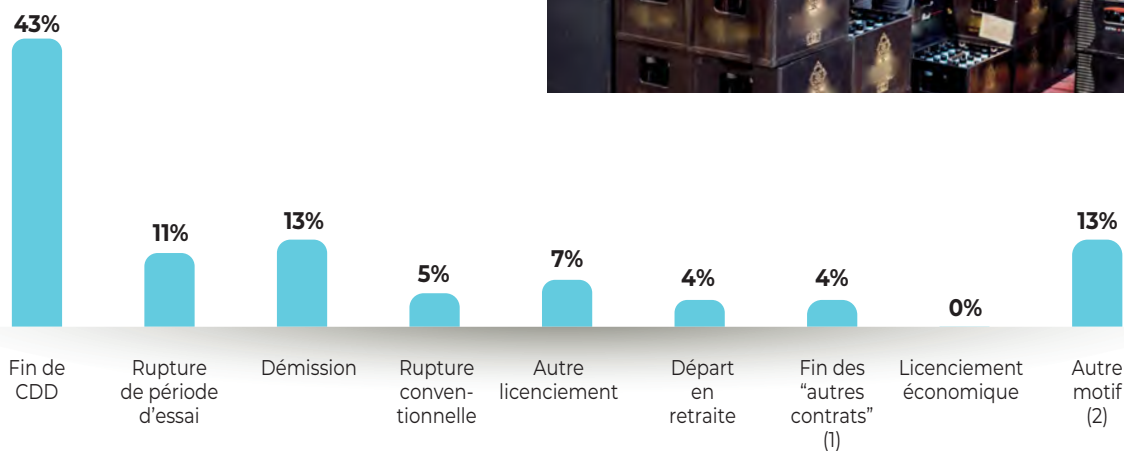
À la question « à quoi sont dues ces difficultés selon vous ? », les entreprises répondent :



Part de la manutention trop importante



Motifs de sortie des salariés



76% des entreprises proposent un parcours d'accueil aux nouveaux embauchés.

61% nomment un référent pour accompagner les nouveaux embauchés.

Dans **37%** des entreprises, un entretien de suivi a été réalisé dans les 6 mois après l'embauche.

1- Contrat d'apprentissage

2- Rupture contrat pour force majeure, résiliation judiciaire du contrat

Part des salariés concernés par un accident du travail ou une maladie professionnelle

4,6%

Un taux diminué de moitié depuis 2015 (9,5%)

35%

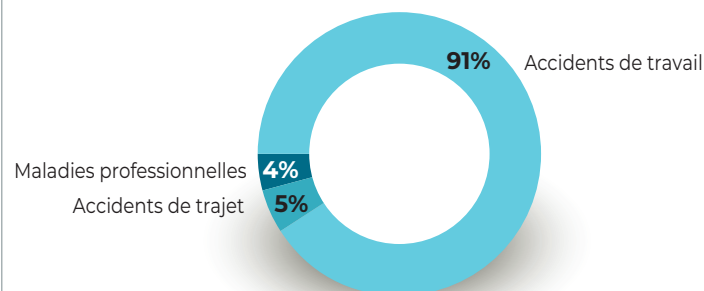
des AT/MP concernent des salariés d'établissements de 20 à 49 salariés

43%

des salariés ont entre 40 et 59 ans

03. Santé & prévoyance

Part des salariés concernés par un accident du travail/trajet ou une maladie professionnelle



83% des maladies professionnelles portent sur les TMS (troubles musculo-squelettiques)

→ **80%** des salariés concernés ont entre 40 et 59 ans

→ **67%** ont été exposés plus de 10 ans



Prévenir les risques professionnels

Signature le 14 décembre 2018 d'un accord mettant en place le Compte Professionnel de Prévention (C2P), anciennement dénommé Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

Cet accord s'est appuyé sur l'outil de diagnostic mis à disposition des entreprises de la branche et homologué pour une durée de trois années. Cette démarche repose sur un mode d'emploi établi paritairement, qui doit permettre une amélioration des conditions de travail et une réduction de la poly exposition aux risques.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'actions en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins 50 salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés alternativement lorsque ces derniers :

- » soit, emploient une proportion minimale de 25% de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,
- » soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25%, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet définis à l'article L.411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R.130-1 du code de la sécurité sociale.

Principales lésions des accidents du travail



28%
dos

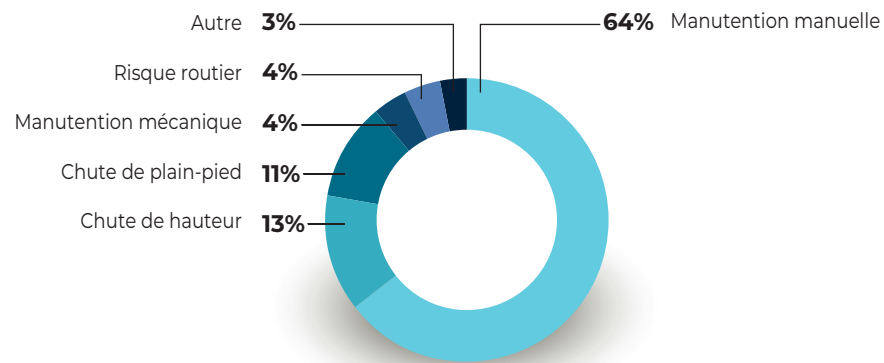


26%
membres inférieurs,
12% entorses

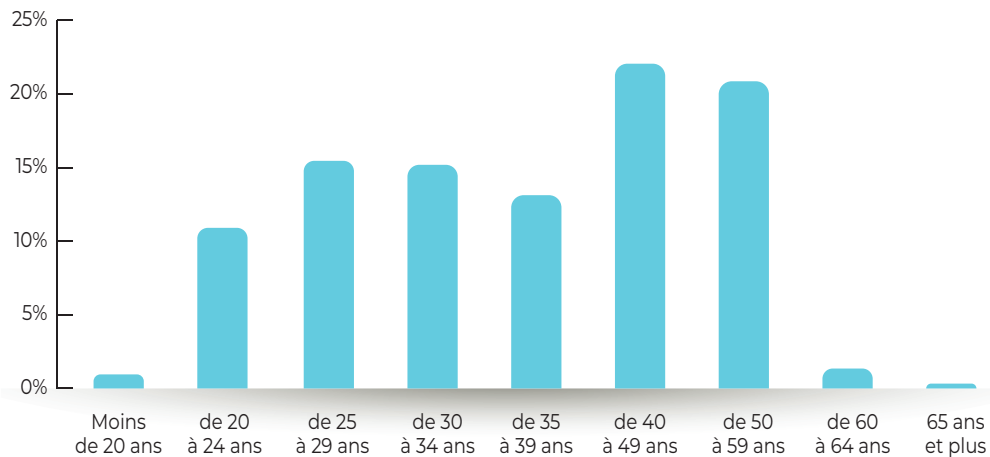


25%
membres supérieurs

Circonstances des accidents de travail : répartition suivant le risque à l'origine de l'accident



Répartition des accidents de travail par âge



La loi a réformé en profondeur le paysage de la formation professionnelle



Périmètre des données présentées : ensemble des formations ayant bénéficié d'une prise en charge de l'OPCO en 2019.

Pour mémoire, en 2019, le financement des contrats d'apprentissage ne relevait pas systématiquement de l'OPCO. Les données présentées ici ont été transmises par la DGEFP*.

Un stagiaire équivaut à une formation réalisée (un même salarié peut avoir bénéficié de plusieurs stages de formation).

Une même action de formation peut être financée sur plusieurs enveloppes budgétaires. On ne peut donc pas additionner les données détaillées par source de financement présentées ci-après.

Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

04. Formation

Promulguée le 5 septembre 2018, la loi a animé le dialogue social de la branche pendant plus d'un an et les travaux se poursuivent.

Cette loi a bouleversé les règles en matière de financement de la formation professionnelle et induit une évolution des usages.

Les points clefs :

- » La création des opérateurs de compétences (OPCO) agréés : OPCO Mobilités est le partenaire désigné pour les entreprises et salariés de la branche DCHD ;
- » La création de France Compétences : instance unique & nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- » La certification obligatoire pour les organismes de formation au 01/01/2021 ;
- » Le plan de formation, renommé Plan de développement des compétences, n'est plus éligible aux fonds de la formation professionnelle pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- » La période de professionnalisation est supprimée : un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance, dénommé « ProA » se met en place ;
- » Le Compte Personnel de Formation (CPF) évolue : monétisé, il devient accessible via un service dématérialisé ;
- » L'alternance est au cœur de la réforme : les niveaux de prise en charge sont désormais fixés, par diplôme ou titre, par les branches (CPNEFP) ; le financement des CFA se fait au contrat ; l'âge limite est fixé à 29 ans révolus.

* : Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle



LES CHIFFRES CLÉS

526
entreprises
adhérentes
à l'OPCO

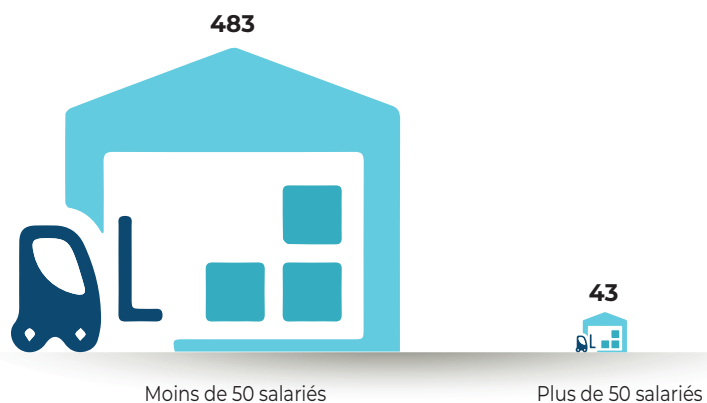
11 758
salariés

Masse salariale associée :
503 millions €

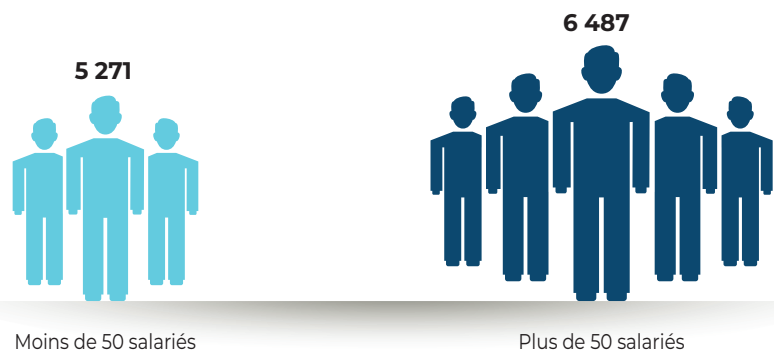
3,6 millions €
engagés

3 855
stagiaires
formés en 2019,
hors Apprentissage

Répartition des entreprises par taille d'entreprise





Répartition des effectifs par taille d'entreprise



ALTERNANCE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

186
apprentis
21,5 ans
Âge moyen

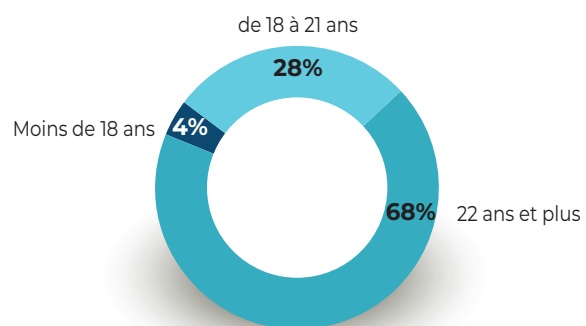
71% **29%**
 
Poids des stagiaires par sexe

1 apprenti sur **3**
prépare un diplôme
**niveau Bac +3
ou plus**

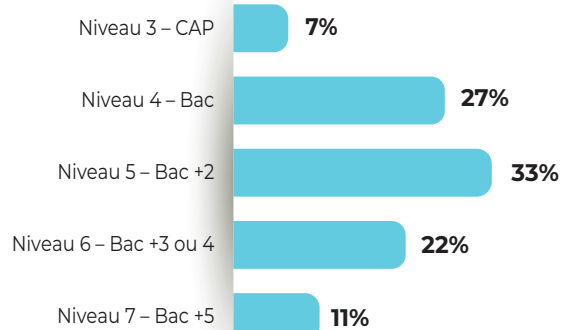
50%
portent sur le
domaine
**Commerce &
management de
la relation client**

18%
visent les métiers
de la
Filière logistique

Répartition des stagiaires selon la classe d'âge



Niveau du diplôme visé





77%
des diplômes visés sont
des diplômes d'État,

23%
sont des titres
professionnels



ALTERNANCE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

192
stagiaires
104
entreprises

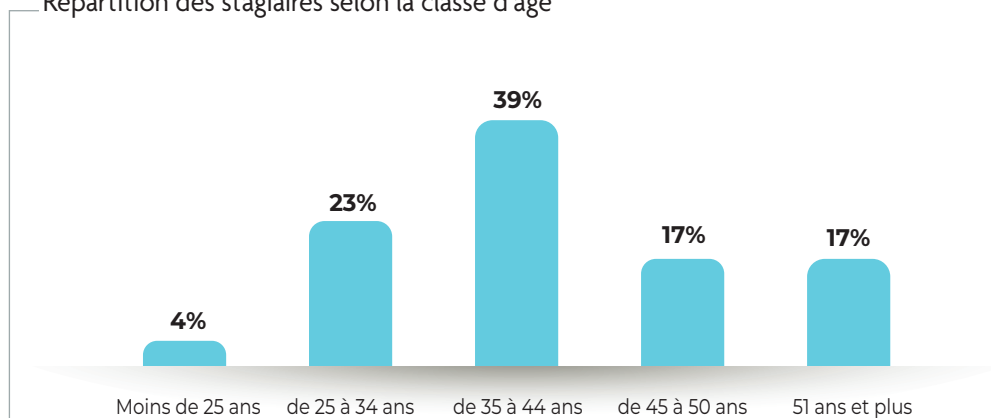
61% **39%**
 
Poids des stagiaires par sexe

1,3
millions €
engagés

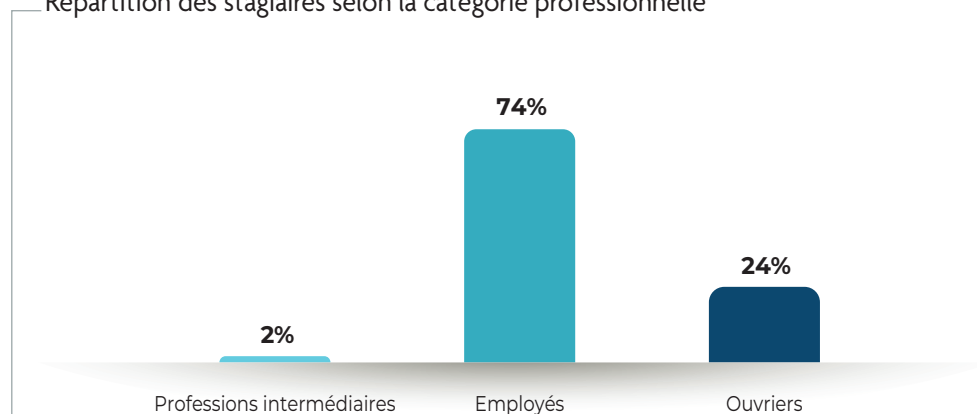
92%
Taux d'insertion
à l'issue de la
formation

Plus de **1/3**
visent les métiers
de la **Filière
commerciale**

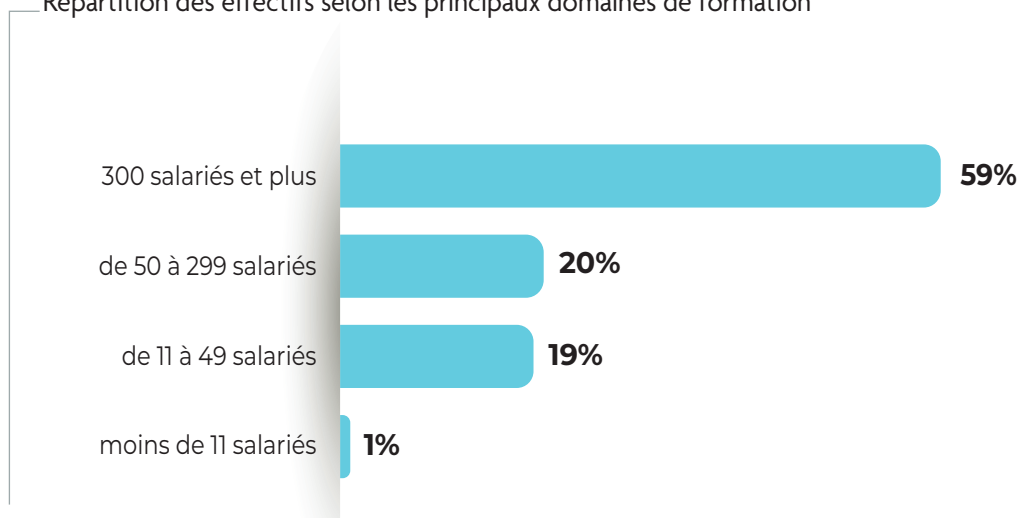
Répartition des stagiaires selon la classe d'âge



Répartition des stagiaires selon la catégorie professionnelle




Répartition des effectifs selon les principaux domaines de formation



ACTIONS DE FORMATION

3 647
stagiaires

81% **19%**

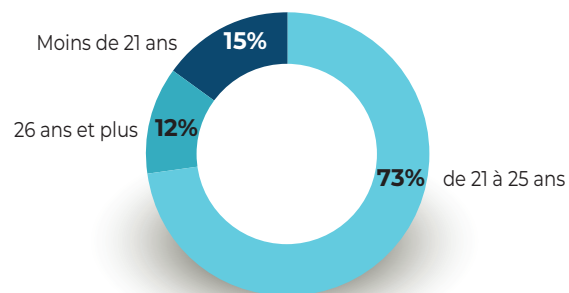


Poids des stagiaires par sexe

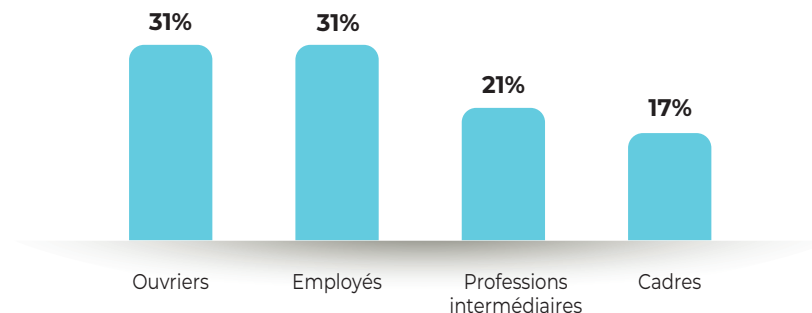
34%
des stagiaires
ont **45 ans et +**

62%
des stagiaires
sont des
ouvriers/employés

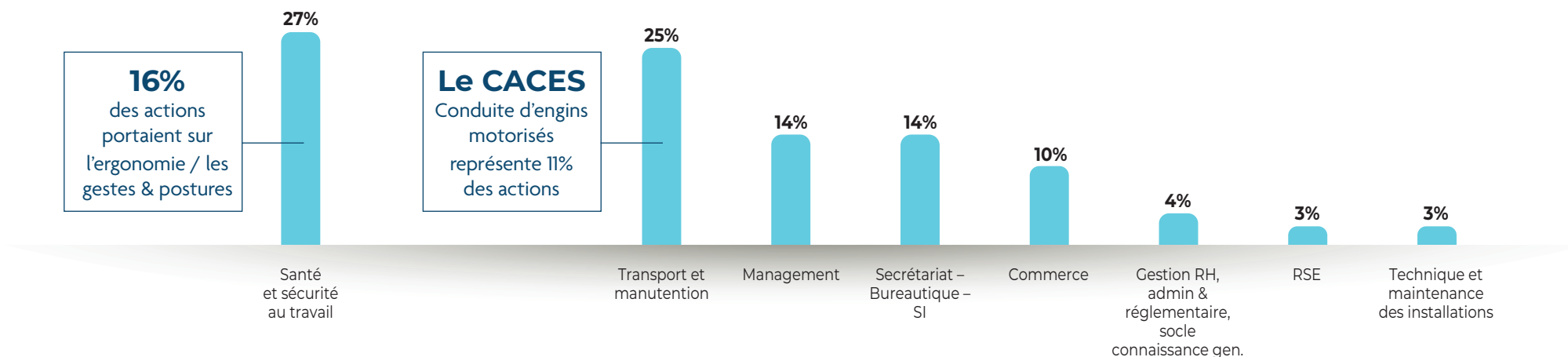
Répartition des stagiaires selon la classe d'âge



Répartition des stagiaires selon la catégorie professionnelle



Répartition des stagiaires par domaine de formation





Périmètre : ensemble des formations ayant bénéficié d'une prise en charge OPCO hors Alternance, CPF et formation tuteur

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

(entreprises de - 50 salariés)

1 021
stagiaires
221
Entreprises
bénéficiaires

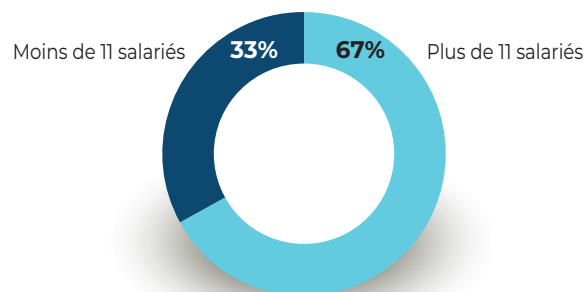
78% **22%**
 
Poids des stagiaires par sexe

456 000 €
engagés
888
Salariés bénéficiaires

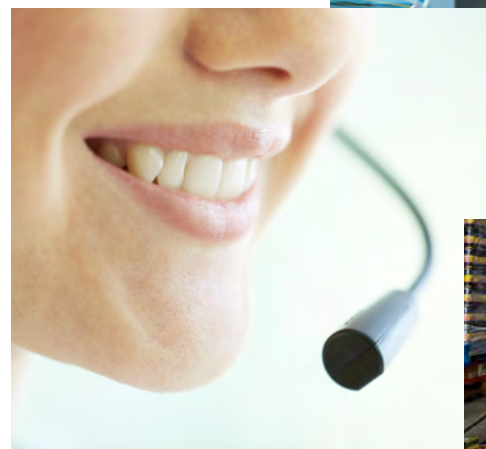
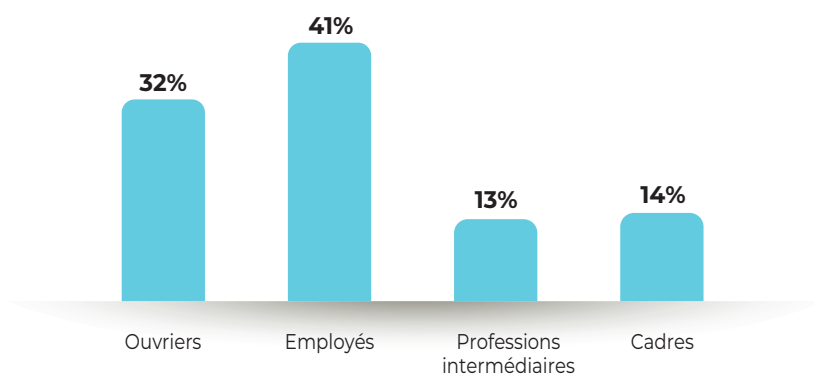
24h
de formation
en moyenne

33%
des stagiaires
des entreprises
de - de 11 salariés

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise





Répartition des stagiaires selon la catégorie professionnelle



VERSEMENTS VOLONTAIRES

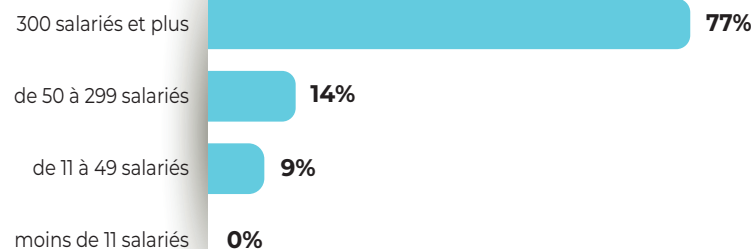
2 414
stagiaires
76
entreprises

83% **17%**
 
Poids des stagiaires par sexe

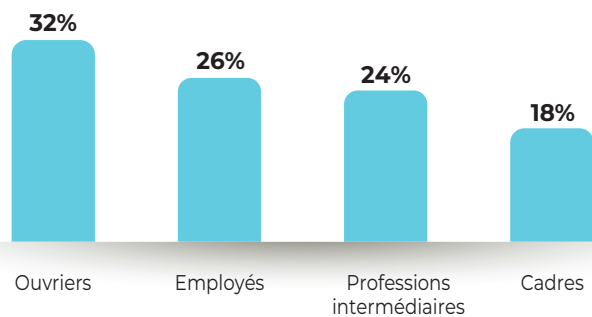
+820 000 €
engagés
1 722
Salariés bénéficiaires

15h
de formation
en moyenne

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise




Répartition des stagiaires selon la catégorie professionnelle



CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES

579
stagiaires

79% **21%**



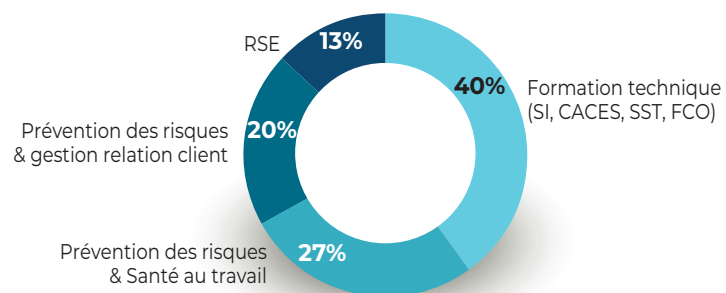
Poids des stagiaires par sexe

+120 000 €
engagés
Un montant x 2 en 4 ans

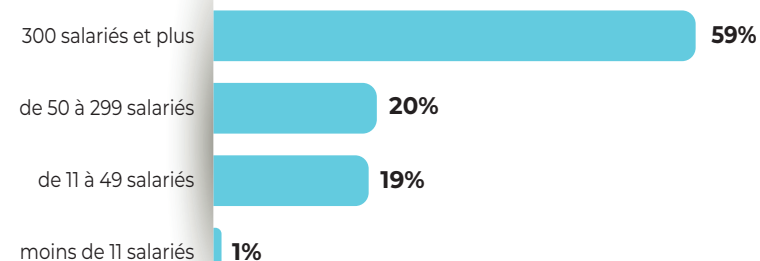
520
Salariés bénéficiaires

14h
de formation
en moyenne

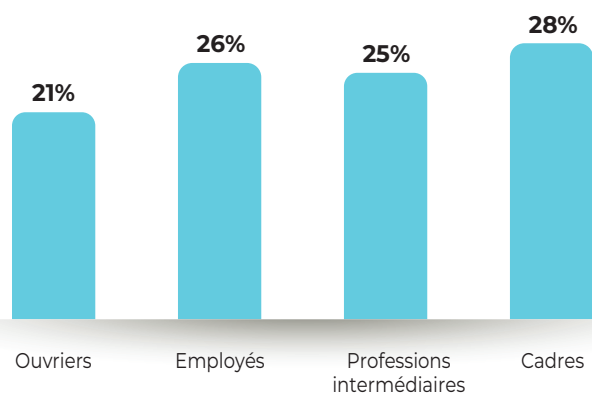
Répartition des stagiaires par domaine de formation



Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



Répartition des stagiaires selon la catégorie professionnelle



Remerciements

Ce rapport a été élaboré grâce aux informations recueillies et exploitées par les services de l'OPCO Mobilités qui a également proposé une rédaction pour ce rapport et financé la conception graphique.

Son élaboration a fait l'objet d'un suivi attentif par les membres de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche Distributeurs Conseils Hors Domicile.

L'ensemble des structures paritaires y est associé : CPNEFP, OPCO Mobilités, la fédération patronale, et les organisations syndicales de salariés.

Que tous ceux qui ont pris part à ces travaux en soient remerciés.





SECRÉTARIAT DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DES DCHD

FNB

9 rue de la Glacière
75013 Paris

01 45 87 21 41

contactfnb@fnb-info.fr

www.observatoire-DCHD.fr