BILAN EMPLOI
ET FORMATION
PROFESSIONNELLE

Branche des commerces de gros

CGF
Confédération des Grossistes de France

CCN n° 3044 – IDCC 0573

Exercice
2023

Sommaire

1 Les entreprises

2 L'emploi dans la branche

3 Les offres d'emploi et les projets de recrutement

4 Le recrutement en alternance

5 La formation des salariés

6 La POE et le FNE

0

L'enquête de branche

Point méthodologie

Méthodologie de l'enquête 2023

Le déroulement de l'enquête

Phase préliminaire (AKTO)

- Collecte des informations et préparation des fichiers
- Validation du questionnaire en CPNEFP

Réalisation des enquêtes (XERFI SPECIFIC)

- Routage de 8 000 questionnaires (3 048 questionnaires exploitables)
- Routage des lettres d'accompagnement

Traitement des résultats et analyse (XERFI SPECIFIC / AKTO)

- Saisie informatique et traitement statistique
- Analyse et présentation des résultats

Les répondants à l'enquête

Le déroulement de l'enquête

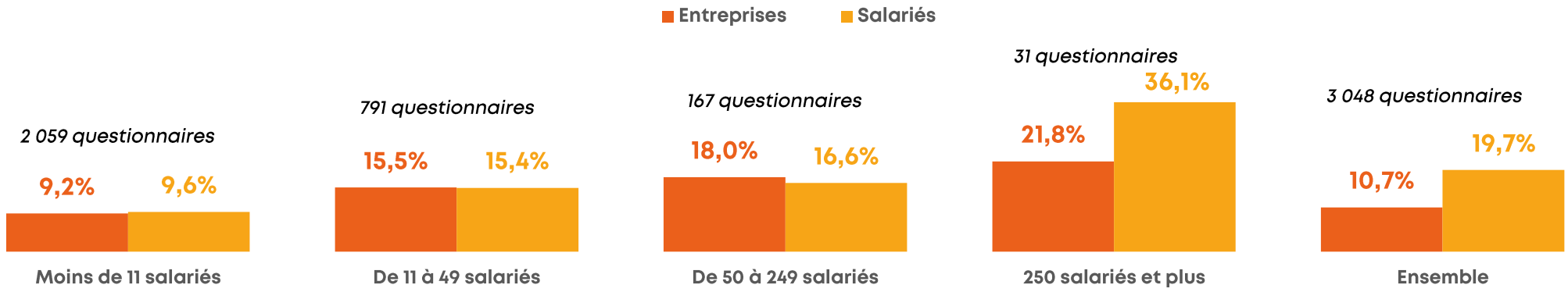
Les thèmes étudiés :

- ✔ Les entreprises de la branche
- ✔ Le dirigeant d'entreprise
- ✔ Les effectifs salariés
- ✔ Les conditions d'emplois
- ✔ Les mouvements du personnel

Famille d'activité	Interindustrielle	Alimentaire	Non alimentaire	Ensemble
Nombre de questionnaires	1 371 (1 207)*	498 (376)*	1 179 (982)*	3 048 (2 565)*
Taux de représentativité (entreprises)	8,6% (7,3%)*	10,1% (8,2%)*	15,4% (11,6%)*	10,7% (9,5%)*
Taux de représentativité (salariés)	10,8% (16,5%)*	21,5% (27,5%)*	42,1% (43,3%)*	19,7% (24,2%)*

** Entre parenthèses les données de 2022*

LA REPRÉSENTATIVITÉ PAR TRANCHE DE TAILLE



1

Les entreprises

40 045 entreprises dans la branche en 2023 dont 28 481 emploient au moins 1 ETP sur l'année

La branche compte

40 045

entreprises en 2023, *(le volume total d'entreprises augmente)* **dont**

28 481

emploient au moins au moins 1 ETP sur l'année *(ce volume en revanche diminue)*

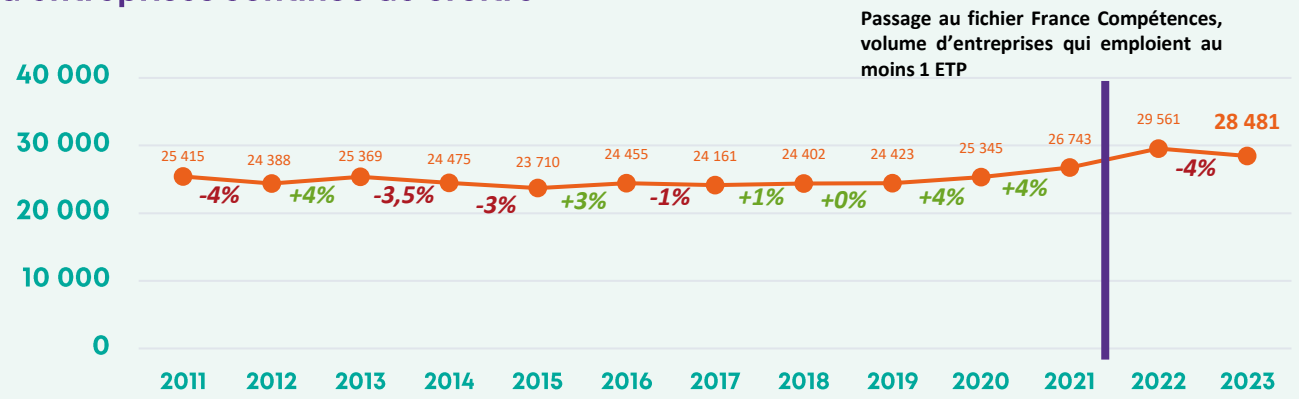
56%

ont pour activité l'interindustrielle

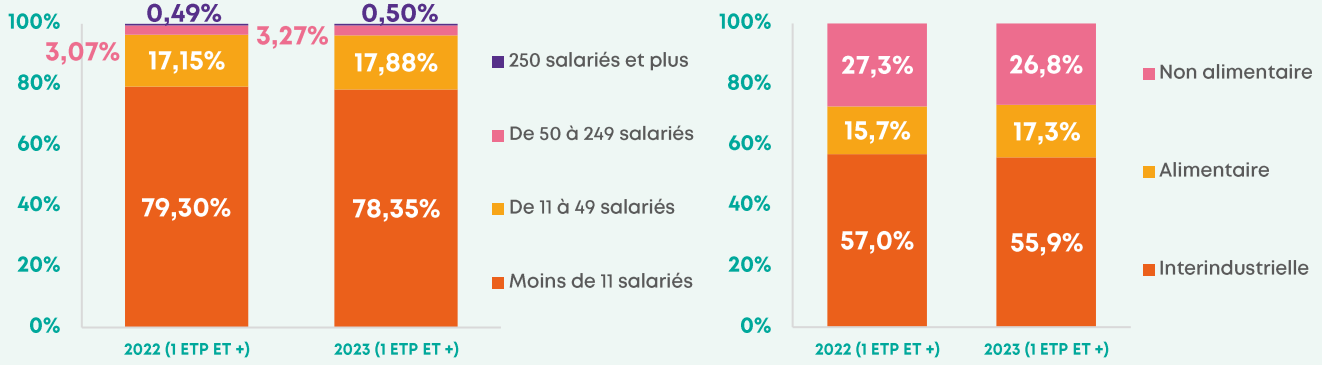
13,6

c'est le nombre moyen de salariés par entreprise en 2023

Le nombre d'entreprises employeuses diminue en 2023, quoi que le nombre total d'entreprises continue de croître



En 2023, la part des entreprises de taille intermédiaire augmente parmi les employeuses, ainsi que celle des entreprises de la famille alimentaire



Source : France Compétences

13,6 salariés dans les entreprises en moyenne en 2023

Tranches	Nombre de salariés moyens par entreprise (1 ETP et +)				Les entrées et les sorties d'entreprises (1 ETP et +)	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre moyen 2023	Nombre moyen 2022	« Entrants »*	« Sortants »*
De 1 à 10 salariés	22 316	80 085	3,6	3,5	2 182	3 287
De 11 à 49 salariés	5 093	114 532	22,5	22,3	101	82
De 50 à 249 salariés	930	94 339	101,4	100,4	19	14
250 salariés et plus	142	99 488	700,6	693,7	3	2
Ensemble	28 481	388 444	13,6	13,0	2 305	3 385

**Les « entrants » et les « sortants » comprennent ici certaines entreprises présentes au fichier les deux années, mais n'ayant un effectif supérieur à 1 ETP qu'une des deux années*

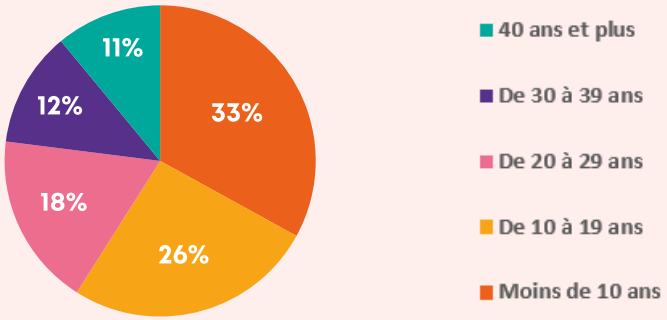
29 561 + 2 305 - 3 385 = 28 481

entreprises en 2023 (1 ETP et +) | **entreprises « entrantes »* (1 ETP et +)** | **entreprises « sortantes »* (1 ETP et +)** | **entreprises en 2023 (1 ETP et +)**

Source : France Compétences

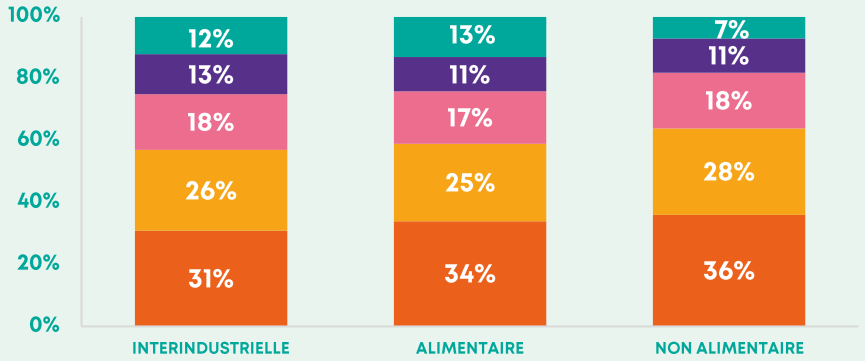
Les entreprises de la branche ont en moyenne 20 ans

Un tiers des entreprises ont été créées au cours des 10 dernières années

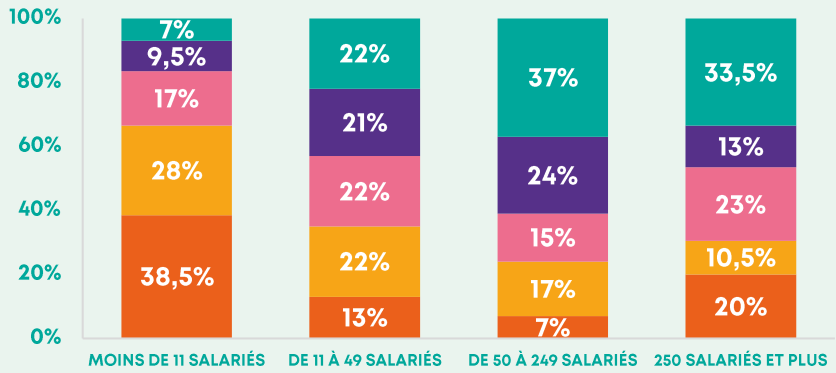


Tranche de taille	Moyenne	Médiane
Moins de 11 salariés	17 ans	13 ans
De 11 à 49 salariés	29 ans	14 ans
De 50 à 249 salariés	37 ans	29 ans
250 salariés et plus	45 ans	33 ans

L'âge des entreprises varie selon la famille…



… mais plus nettement selon la taille



Source : Enquête

43 600 établissements dans la branche en 2023 soit 1,5 établissement par entreprise

La branche compte

43 600

établissements en 2023

Interindustrielle

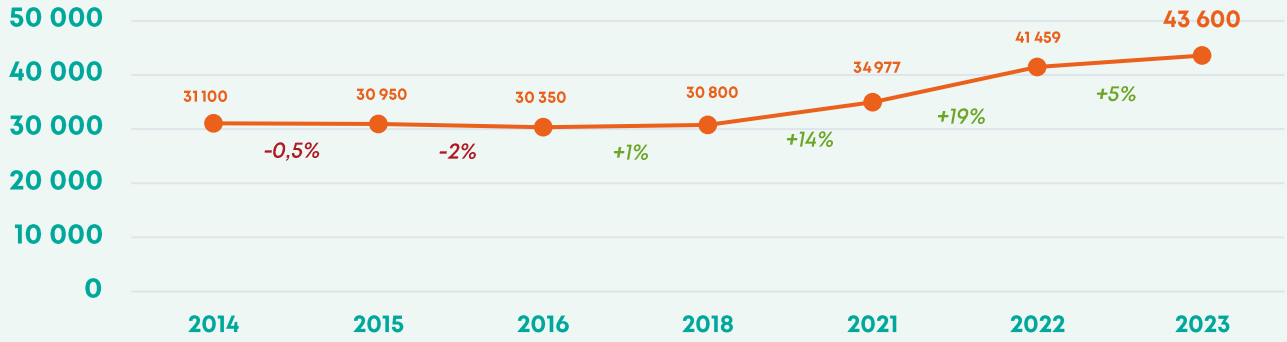
famille surreprésentée en termes d'établissements (59,2% des établissements contre 55,9% des entreprises employant au moins 1 ETP sur l'année)

1,5

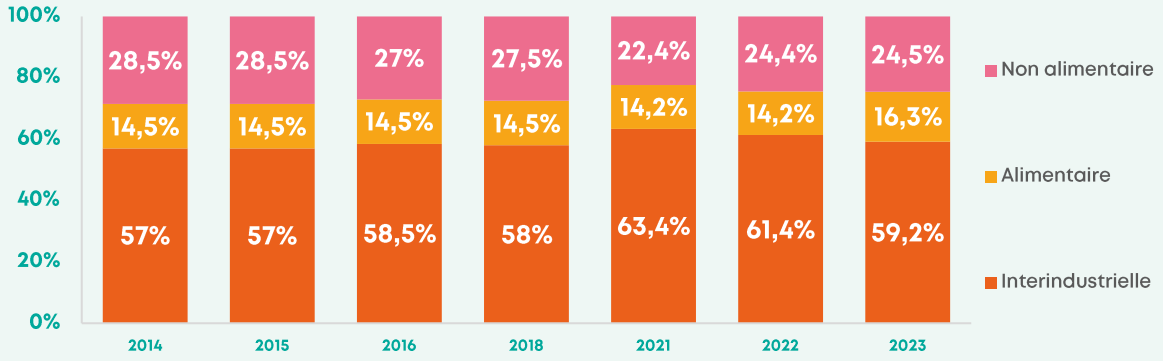
Nombre d'établissements par entreprise

Année	Inter-industrielle	Alimen-taire	Non alimentaire	Ens.
2022	1,6	1,4	1,4	1,5
2022	1,3	1,2	1,6	1,4
2021	1,61	1,59	1,47	1,57
2018	1,3	1,4	1,2	1,3
2016	1,3	1,3	1,1	1,2
2015	1,4	1,3	1,2	1,3

Si le nombre d'entreprises diminue entre 2022 et 2023, en revanche, le nombre d'établissements augmente sur cet intervalle



L'interindustrielle reste surreprésentée, même si sa part baisse légèrement en 2023

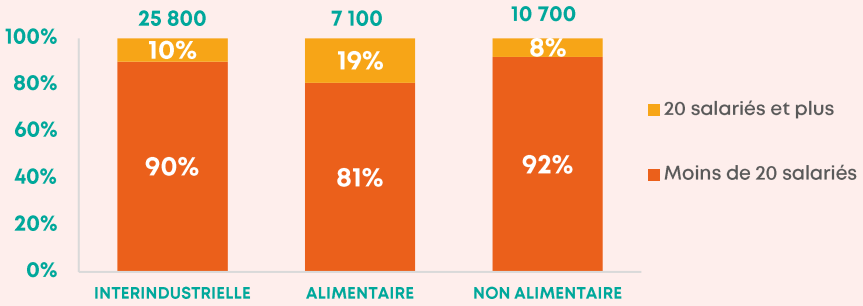


Source : Enquête

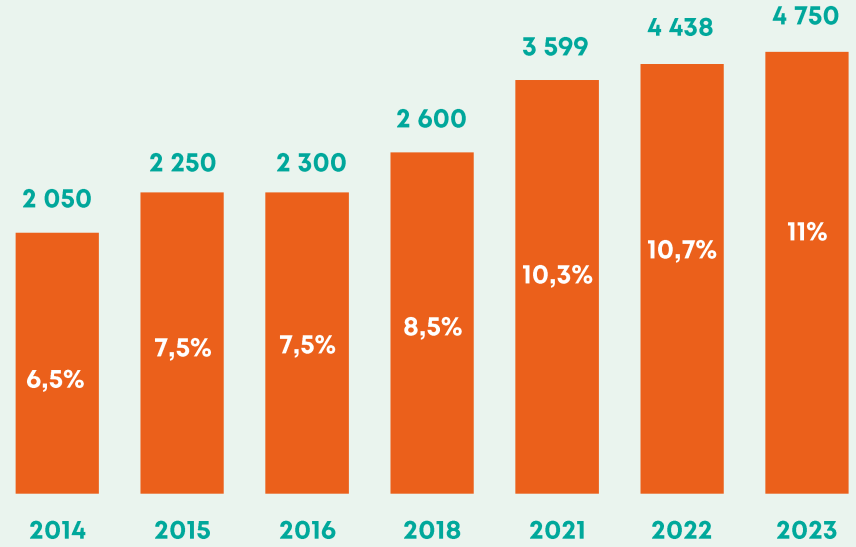
Plus de 4 750 établissements de 20 salariés et plus

1 établissement sur 10 au global

avec des différences selon les familles d'activité



Le volume et la part des 20 salariés et plus augmentent

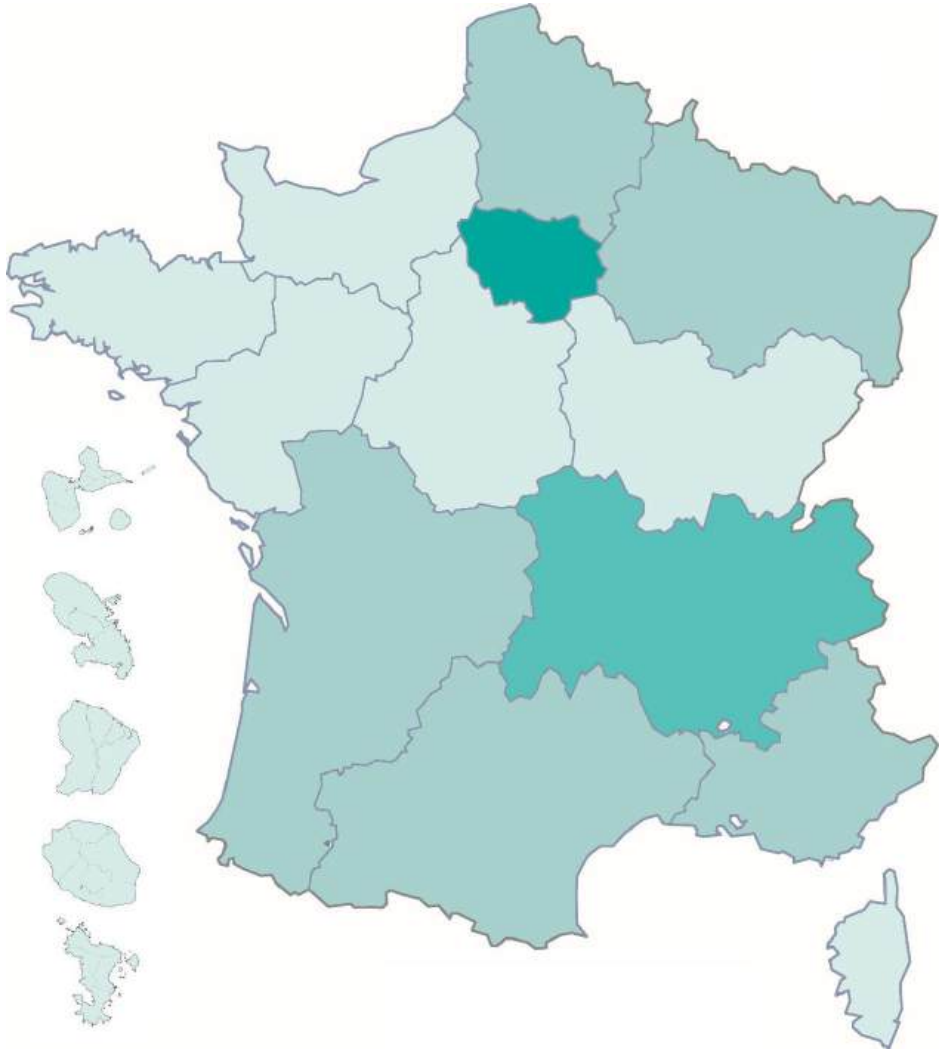


La part des établissements de grande taille (employant au moins 20 salariés) est plus importante au niveau de l'alimentaire : 19% versus 10% pour la famille industrielle et 8% pour le non alimentaire.

Le poids des établissements de 20 salariés et plus continue de se renforcer en 2023 pour atteindre désormais 11% de l'ensemble des établissements de la branche contre 6,5% en 2014.

Source : Enquête

Répartition des entreprises par zone géographique

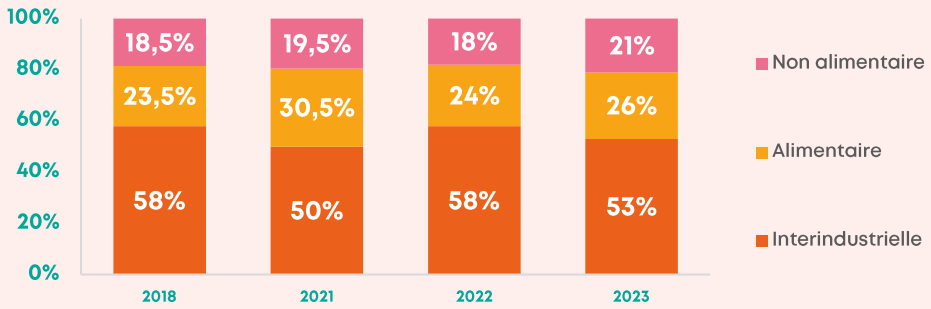


Région	Part des entreprises
Île-de-France	31,1%
Auvergne-Rhône-Alpes	13,7%
Grand Est	9,2%
Occitanie	7,8%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,5%
Hauts-de-France	6,7%
Nouvelle-Aquitaine	6,5%
Pays de la Loire	4,1%
Normandie	3,0%
Bretagne	2,9%
Centre-Val de Loire	2,5%
Bourgogne-Franche-Comté	2,3%
La Réunion	1,0%
Corse	0,6%
Martinique	0,4%
Guadeloupe	0,3%
Guyane	0,2%
Mayotte	0,0%

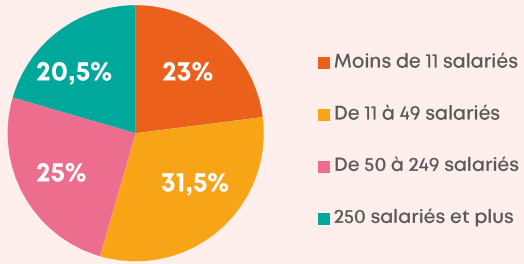
Source : France Compétences

Le CA de la branche est estimé à 194,8 Md€ HT en 2023 en hausse de 5,5% entre 2022 et 2023 (à périmètre constant)

Répartition du CA selon les familles d'activité

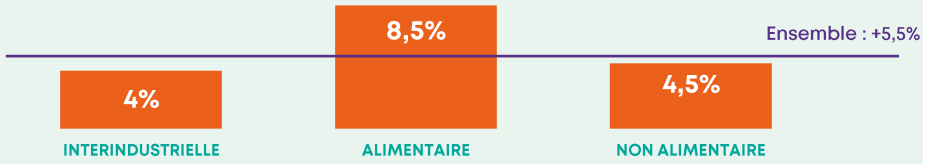


Répartition du CA selon la taille des entreprises

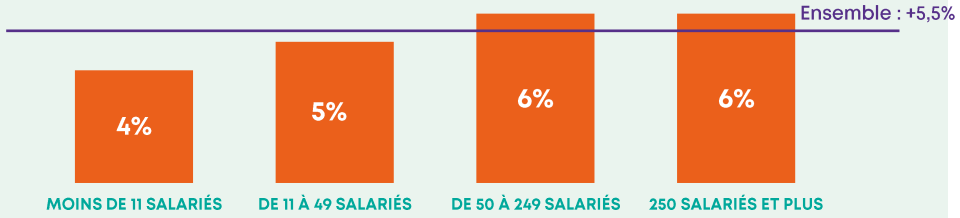


Plus de la moitié du chiffre d'affaires global (53%) provient de la famille industrielle. A noter que la plus grande strate (250 salariés et plus) totalise 20,5% du montant total.

La croissante la plus forte est observée dans l'alimentaire…



… ainsi que dans les entreprises de 50 salariés et plus



Le chiffre d'affaires global a progressé de 5,5% en 2023 et ce, rapporté à une année 2022 déjà très animée (l'inflation galopante avait en effet porté le chiffre d'affaires). En lien avec les hausses fortes des prix sur ce secteur, l'alimentaire se démarque avec une croissance de +8,5%.

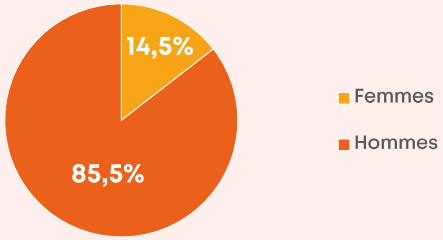
Source : Enquête

1

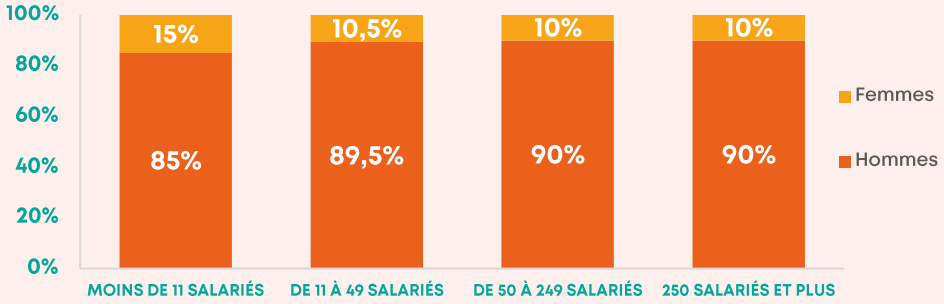
Le profil du dirigeant d'entreprise

Une large majorité d'hommes parmi les dirigeants

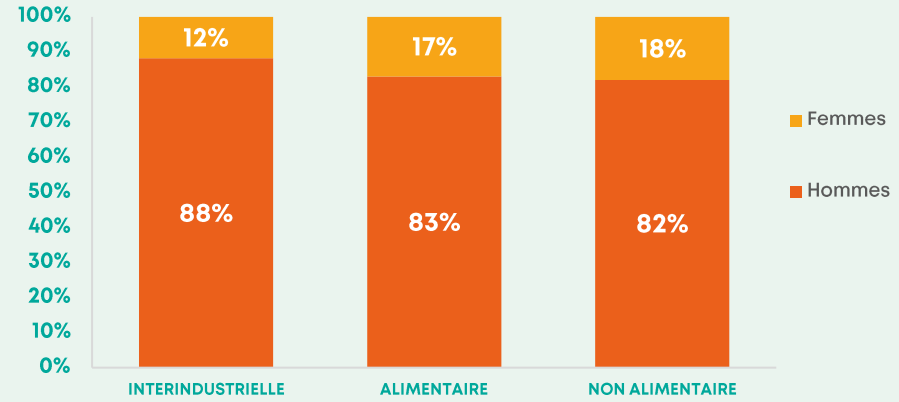
Une large majorité d'hommes…



… notamment dans les entreprises plus grandes



… et dans la famille non alimentaire



A l'instar des années précédentes, la très grande majorité (85,5%) des entreprises de la branche sont dirigées par des hommes en 2023. Les femmes dirigeantes s'avèrent un peu plus présentes au sein des plus petites entités.

Les entreprises de l'alimentaire et du non alimentaire sont un peu plus fréquemment dirigées par des femmes que celles de l'interindustrielle.

Source : Enquête

Les dirigeants d'entreprise sont âgés en moyenne de 53 ans

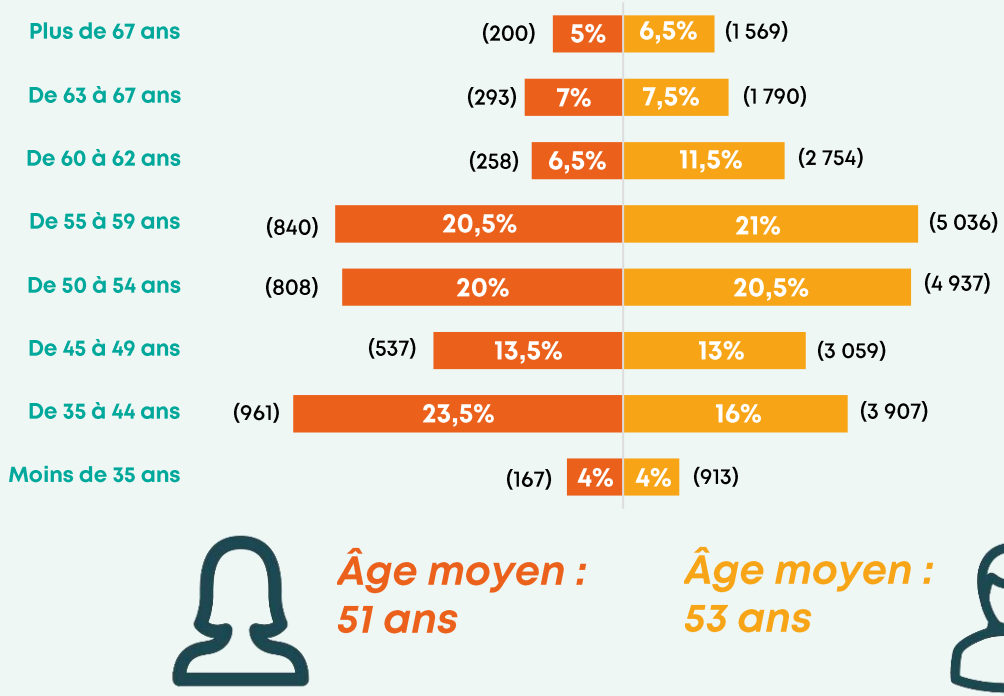
Un âge moyen plus élevé dans la strate intermédiaire…

Tranche de taille	Moyenne	Médiane
Moins de 11 salariés	52,5 ans	53 ans
11 à 49 salariés	53,5 ans	53 ans
50 à 249 salariés	55 ans	54 ans
250 salariés et plus	53,5 ans	54 ans

… mais comparable entre les familles d'activité

Famille d'activité	Moyenne	Médiane
Interindustrielle	52,5 ans	54 ans
Alimentaire	52 ans	53 ans
Non alimentaire	52 ans	53 ans

Les hommes sont plus âgés que les femmes



Source : Enquête

2

L’emploi dans la branche

Les effectifs salariés

390 643 salariés dans la branche en 2023 et 15 150 non-salariés

La branche compte

390 643

salariés en 2023

49,6%

c'est la part des salariés travaillant dans une entreprise de 50 salariés ou plus

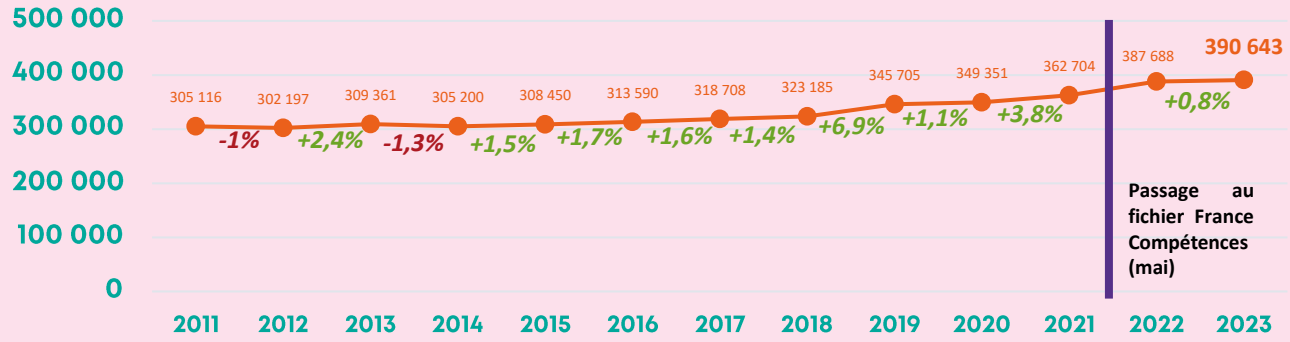
56,9%

c'est la part des salariés travaillant dans une entreprise ayant pour activité l'interindustrielle

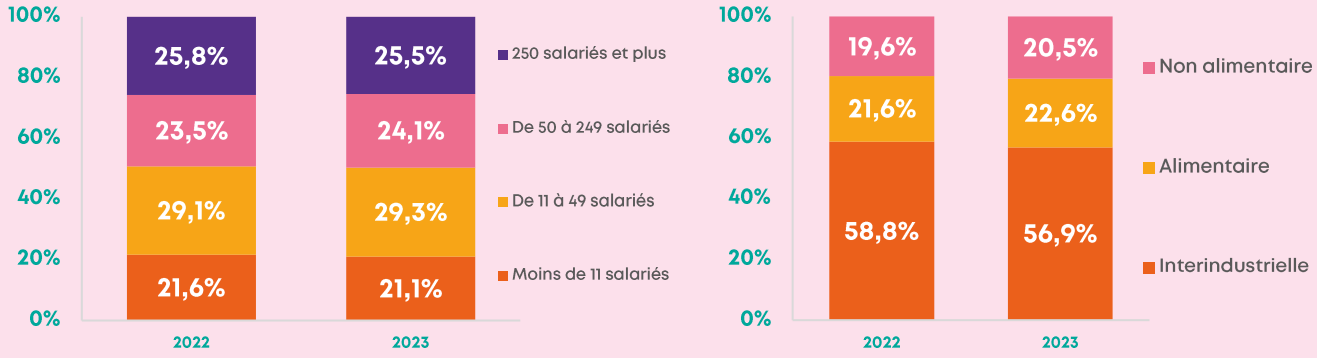
4%

c'est la part des effectifs non-salariés parmi l'ensemble des actifs de la branche (cette part est de 13,5% au sein des TPE)

Le volume de salariés progresse de manière continue depuis 2015



Près de la moitié des salariés travaillent dans une entreprise de 50 salariés et plus, et plus de la moitié dans la famille interindustrielle



Sources : France Compétences, enquête

Une hausse du nombre de salariés à périmètre constant, ainsi que des entrées plus nombreuses que les sorties

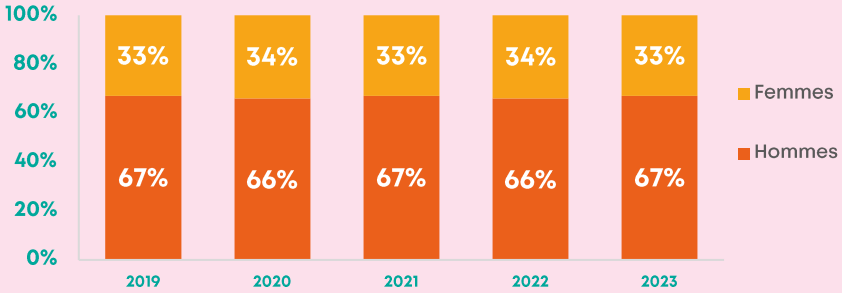
Tranches	Taux d'évolution à périmètre constant	Nombre de salariés dans les entreprises entrantes	Nombre de salariés dans les entreprises sortantes
De 1 à 10 salariés	-3,4%	2 970	1 766
De 11 à 49 salariés	1,3%	1 995	1 757
De 50 à 249 salariés	3,2%	1 759	1 320
250 salariés et plus	-1,2%	1 460	641
Ensemble	+0,1% (+ 255)	8 184	5 484

387 688	+ 8 184	+ 255	- 5 484	= 390 643
Nombre de salariés en 2022	**Salariés dans les entreprises entrantes**	**Evolution des effectifs salariés dans les entreprises présentes les deux années**	**Salariés dans les entreprises sortantes**	**Nombre de salariés en 2023**

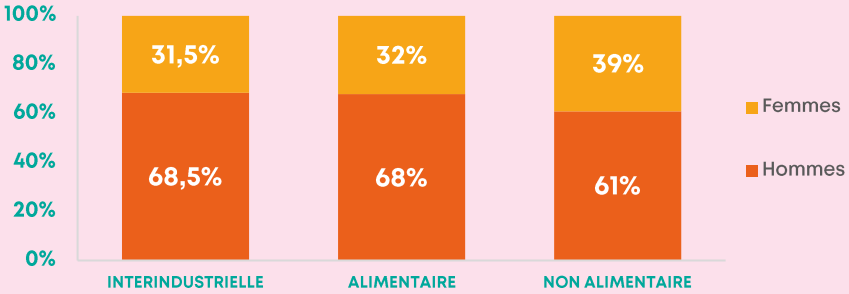
Source : France Compétences

Un tiers des salariés de la branche sont des femmes

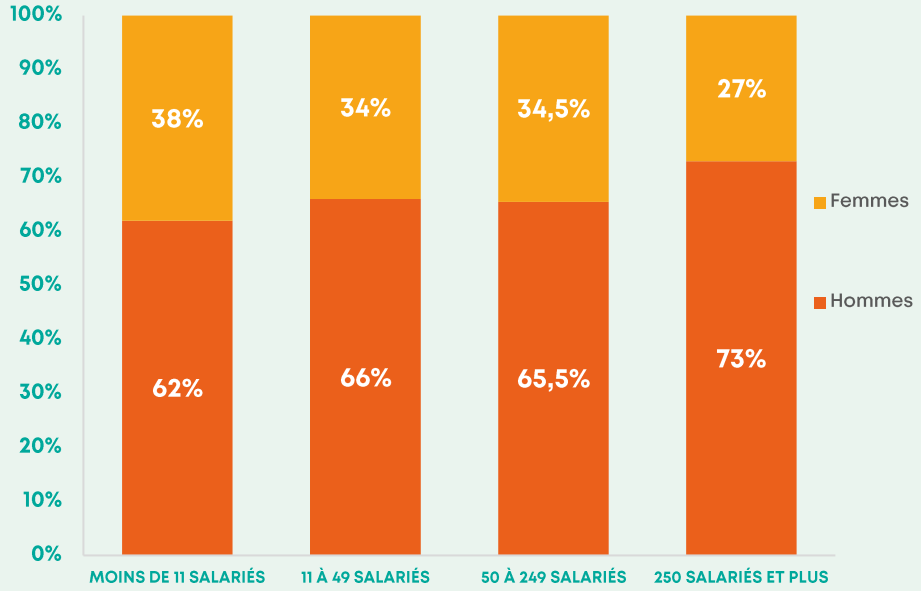
La part des femmes évolue peu au cours du temps



Elles sont plus nombreuses dans le non alimentaire



La part des femmes est décroissante de la taille d'entreprise



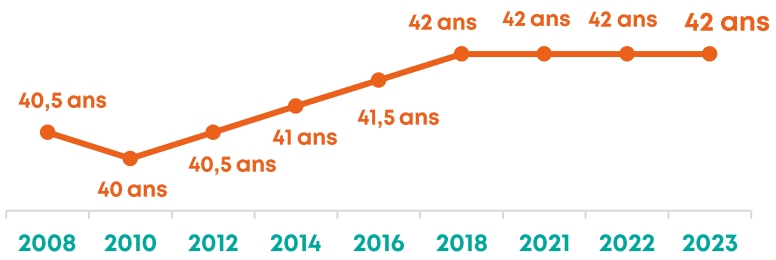
La part des femmes évolue peu sur longue période : elles représentent toujours un tiers des effectifs présents fin 2023.
Le taux de féminisation reste plus important dans les TPE (38%) et dans les entreprises de la famille non alimentaire (39%)

Données nationales
Les femmes représentent 40,1% des salariés du secteur privé en 2022 (tertiaire : 55,5 %, Commerce : 46,4%, Transports et entreposage : 26,6%)
Source : Enquête emploi INSEE 2023

Sources : Enquête ; INSEE

Les salariés sont âgés en moyenne de 42 ans

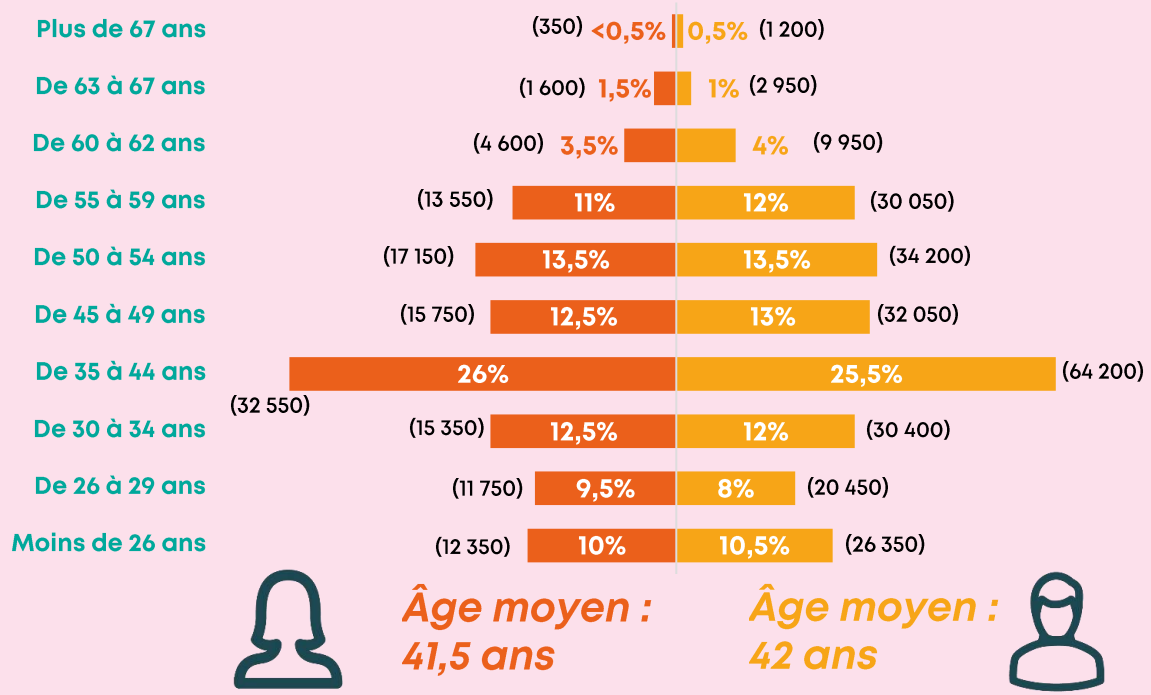
L'âge moyen est stable depuis 2018



L'âge moyen est proche selon les strates de taille

Tranche de taille	Moyenne
Moins de 11 salariés	42,5 ans
11 à 49 salariés	41,5 ans
50 à 249 salariés	42 ans
250 salariés et plus	41,5 ans

Les hommes sont légèrement plus âgés que les femmes



Données nationales

Les moins de 49 ans représentent 69,3% des salariés en 2022
Source : Enquête emploi INSEE 2023

Sources : Enquête ; INSEE

1 salariés sur 10 de la branche a moins de 26 ans

L'âge varie peu entre les familles d'activité

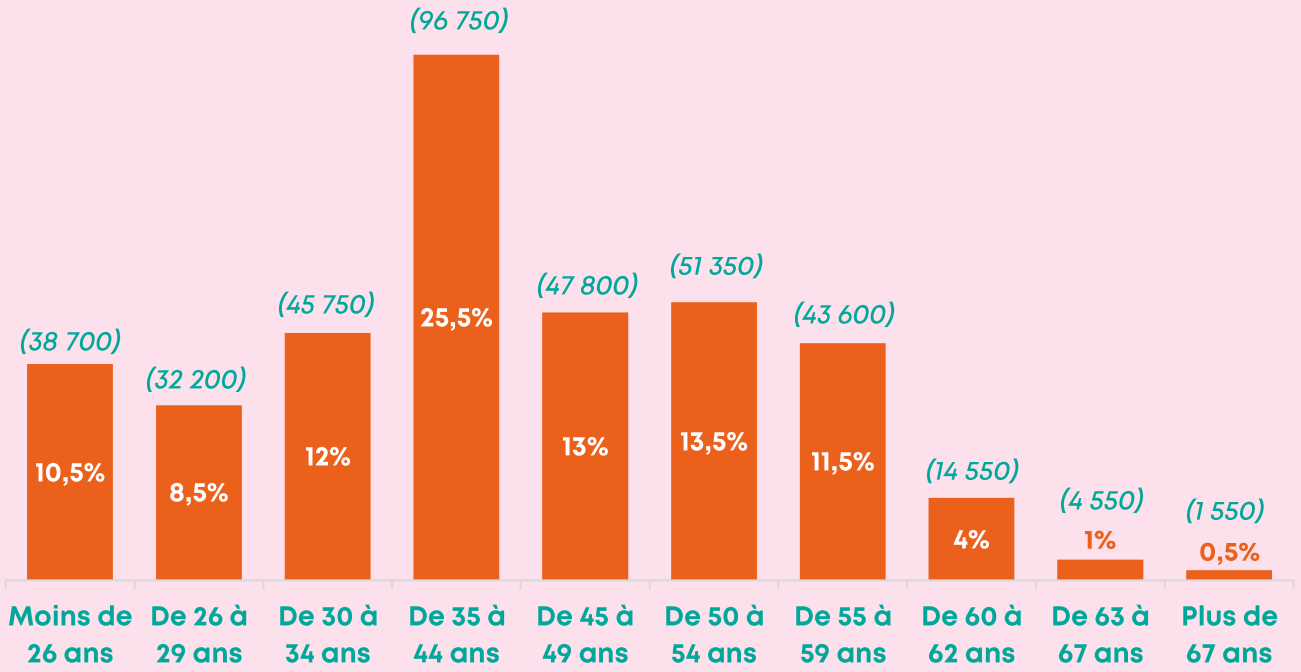
Famille d'activité	Moyenne
Interindustrielle	42,5 ans
Alimentaire	41,5 ans
Non alimentaire	41,5 ans

69,5%

c'est la part de salariés âgés de moins de 50 ans dans la branche

Données nationales
Les moins de 49 ans représentent 69,3% des salariés en 2022
Source : Enquête emploi INSEE 2023

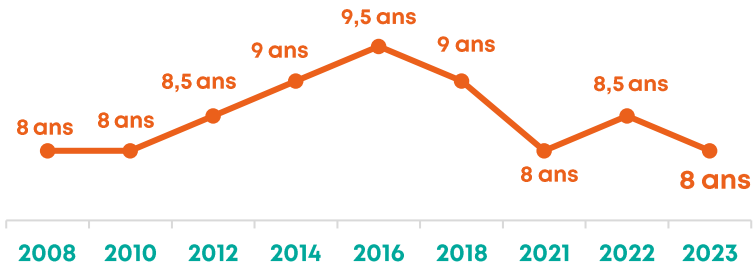
Plus du quart des salariés ont un âge compris entre 35 et 44 ans



Sources : Enquête ; INSEE

L'ancienneté moyenne des salariés est de 8 ans

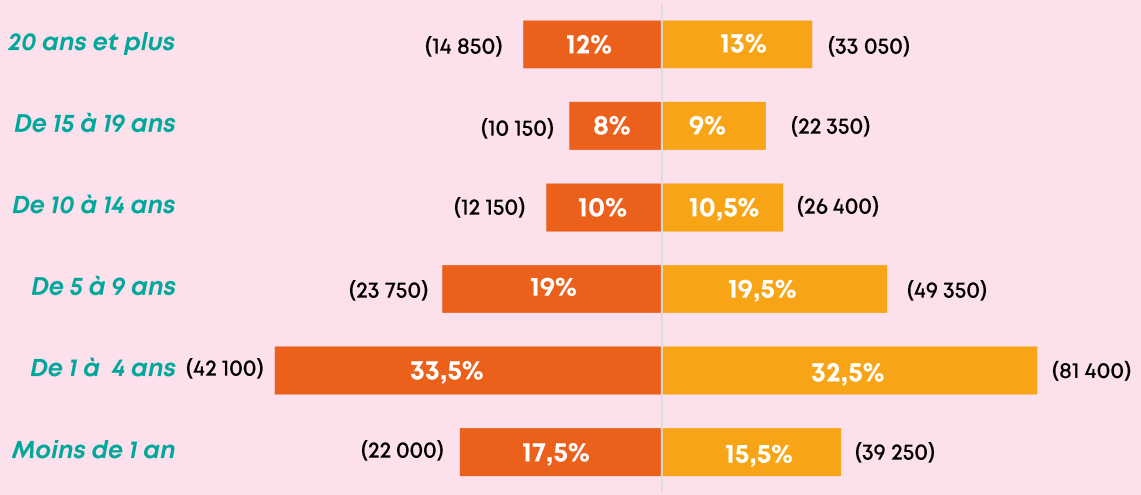
L'ancienneté moyenne baisse en 2023



L'ancienneté moyenne est fonction croissante de la taille des entreprises

Tranche de taille	Moyenne
Moins de 11 salariés	7 ans
11 à 49 salariés	7,5 ans
50 à 249 salariés	8 ans
250 salariés et plus	8,5 ans

L'ancienneté est assez proche entre les hommes et les femmes



Ancienneté moyenne : 7,5 ans

Ancienneté moyenne : 8 ans

Source : Enquête

Plus de la moitié des salariés ont le statut d'employé

57,5%

c'est la part des employés dans les effectifs salariés de la branche au 31/12/2023

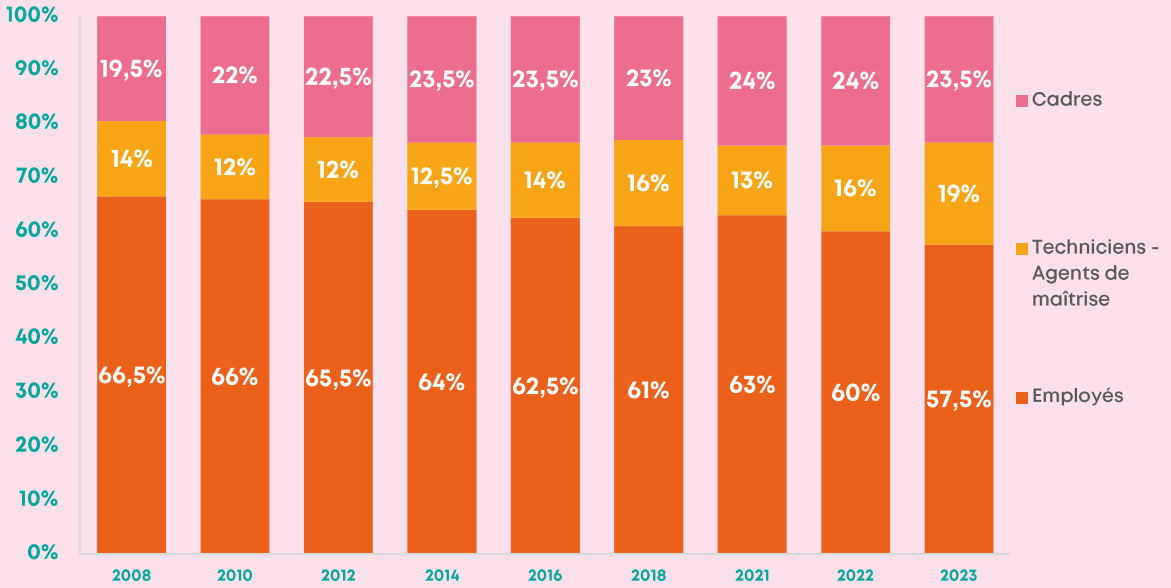
Depuis 2008

cette part diminue (-9 points sur la période)

A l'inverse

la part des cadres et celle des techniciens-agents de maîtrise augmentent (de 4 et 5 points respectivement)

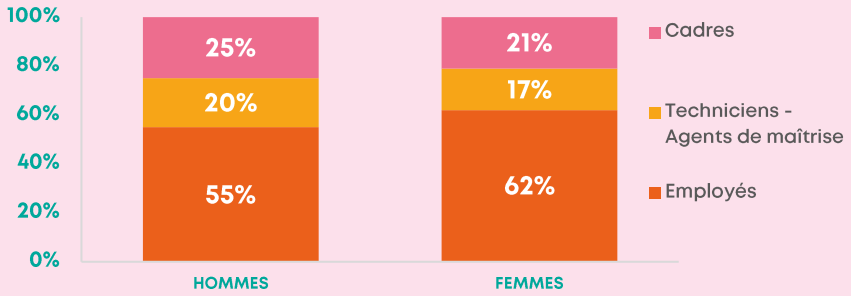
La part des techniciens-agents de maîtrise augmente en 2023



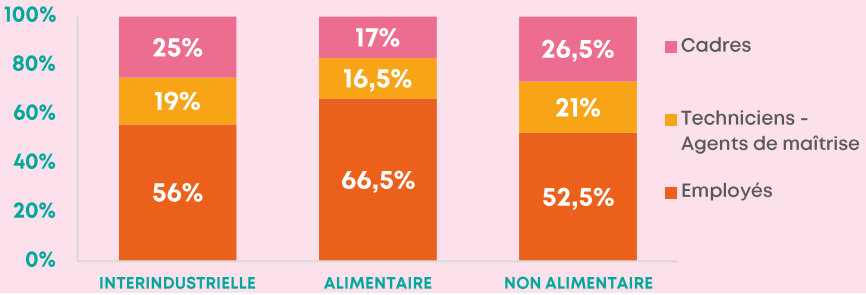
Source : Enquête

Poids des employés plus grand dans l'alimentaire

Les hommes sont plus souvent cadres et techniciens-agents de maîtrise

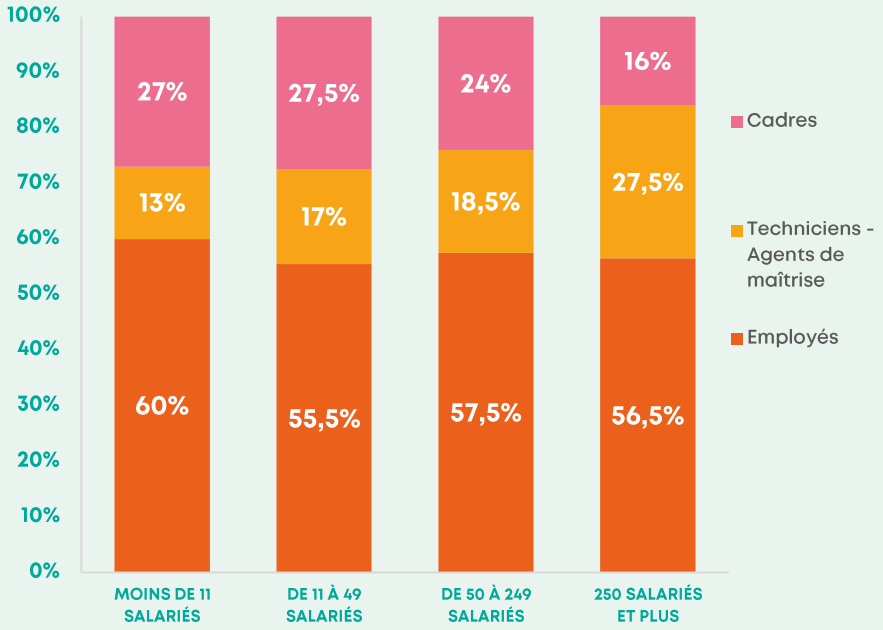


Poids encore plus important des employés dans l'alimentaire



La part des employés est plus élevée pour les femmes que les hommes (62% versus 55%).
Les cadres sont, en proportion, plus présents au sein des entreprises des secteurs interindustriel et non alimentaire que dans l'alimentaire.

La part des cadres est plus importante dans les entreprises de moins de 50 salariés



La proportion d'employés est globalement comparable selon la taille des entreprises. La part des techniciens-agents de maîtrise est nettement plus élevée au sein de la plus grande strate : 27,5% contre moins de 20% dans les autres strates.

Source : Enquête

Répartition des salariés selon Niveau et Échelon

		% de salariés	
Niveau I	Échelon I	11%	6%
	Échelon II		4%
	Échelon III		1%
Niveau II	Échelon I	14,5%	7%
	Échelon II		6%
	Échelon III		1,5%
Niveau III	Échelon I	15,5%	8%
	Échelon II		5%
	Échelon III		2,5%
Niveau IV	Échelon I	15,5%	7,5%
	Échelon II		5%
	Échelon III		3%
Niveau V	Échelon I	15%	7,5%
	Échelon II		5%
	Échelon III		2,5%

		% de salariés	
Niveau VI	Échelon I	7%	2,5%
	Échelon II		3%
	Échelon III		1,5%
Niveau VII	Échelon I	8%	3%
	Échelon II		4%
	Échelon III		1%
Niveau VIII	Échelon I	11%	6%
	Échelon II		3%
	Échelon III		2%
Niveau IX	Échelon I	1,5%	1%
	Échelon II		0,5%
Niveau X	Échelon I	1%	0,5%
	Échelon II		0,5%
Ensemble		100%	100%

Source : Enquête

Près de 4 salariés sur 10 sont affectés à des postes de commerce

	Ensemble		Détail hommes/femmes (%)		Détail selon la famille d'activité (%)		
	Nombre de salariés	En % de salariés	Hommes	Femmes	Inter-industrielle	Alimentaire	Non alimentaire
Commerce : Commercial itinérant, vendeur sur site, télévendeur, chef de projet/gestionnaire du commerce électronique, acheteur-vendeur, responsable d'unités commerciales/ d'entrepôt, acheteur	148 950	39,5%	41%	35,5%	42,5%	31%	40%
Transport : Chauffeur livreur	25 400	7%	9,5%	1%	5%	15,5%	2,5%
Logistique : Préparateur/magasinier/manutentionnaire, Approvisionneur en distribution automatique, réceptionnaire/vérificateur, responsable d'atelier	76 350	20%	24%	13%	18%	28,5%	18,5%
Fonctions administratives (comptabilité, contrôle de gestion…)	46 300	12%	4%	29,5%	12%	10,5%	14,5%
Fonctions techniques (R&D, service après-vente…)	28 500	7,5%	8,5%	6%	8%	3%	10,5%
Autres	51 300	14%	13%	15%	14,5%	11,5%	14%

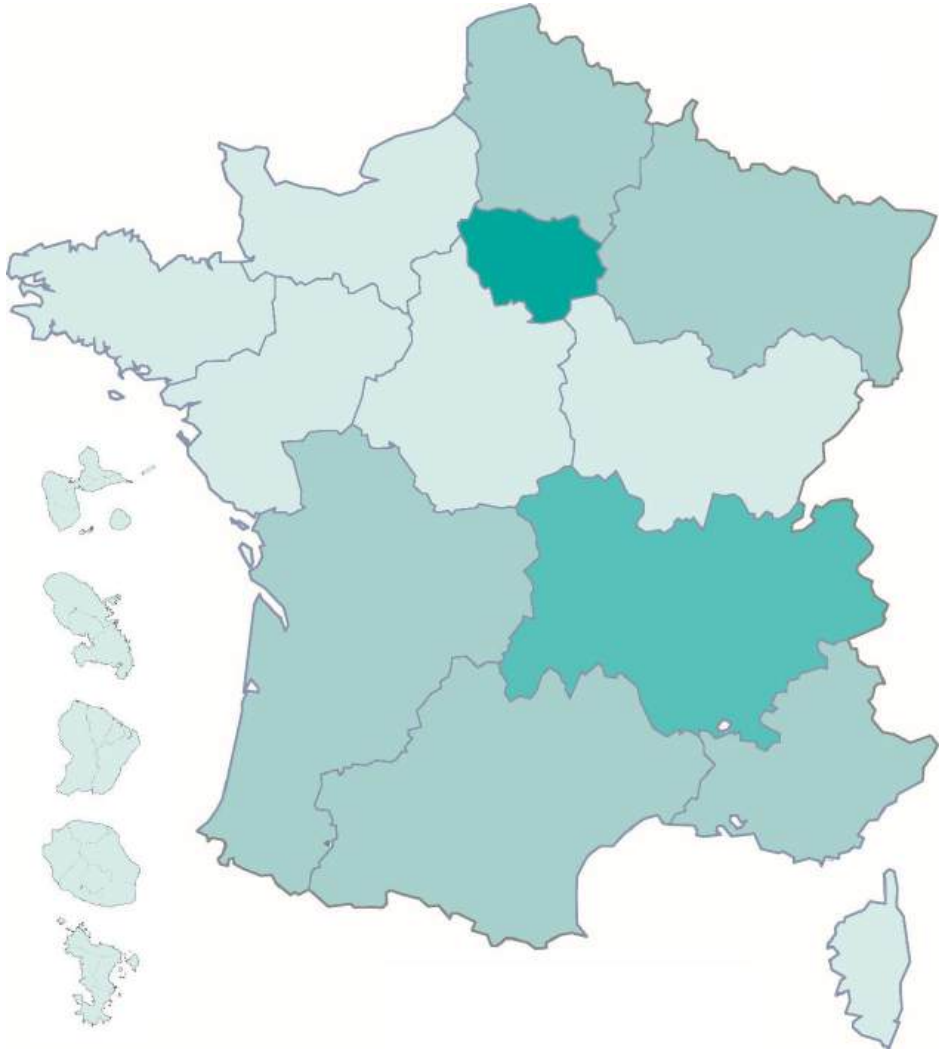
Source : Enquête

Près de 3 salariés sur 10 sont commercial itinérant ou préparateur / magasinier / manutentionnaire

Emploi repère	Inter-industrielle	Alimentaire	Non alimentaire	Hommes	Femmes	Ensemble
Responsable d'unité commerciale / d'entrepôt	7,5%	5%	7%	8%	4%	7%
Chef de projet / gestionnaire du commerce électronique	2,5%	1%	4%	2,5%	2,5%	2,5%
Commercial itinérant	16%	11,5%	17%	18%	9,5%	15,5%
Vendeur sur site	11%	6%	7%	8,5%	10,5%	9%
Télévendeur	2%	3%	2%	1%	4,5%	2%
Acheteur	1,5%	2%	1,5%	1%	2,5%	1,5%
Acheteur - Vendeur	2%	2,5%	1,5%	2%	2%	2%
Chauffeur/ livreur	5%	15,5%	2,5%	9,5%	1%	7%
Préparateur / magasinier / manutentionnaire	11,5%	19%	11,5%	16,5%	6,5%	13%
Approvisionneur en distribution automatique	1,5%	5,5%	2%	2%	4%	2,5%
Réceptionnaire / Vérificateur	2%	2,5%	2%	2,5%	1%	2%
Responsable d'atelier	3%	1,5%	3%	3%	1,5%	2,5%
Fonctions administratives, comptabilité, contrôle de gestion…	12%	10,5%	14,5%	4%	29,5%	12%
Fonctions techniques (recherche et développement, service, après-vente, réglementaire…)	8%	3%	10,5%	8,5%	6%	7,5%
Autres emplois	14,5%	11,5%	14%	13%	15%	14%

Source : Enquête

Répartition des salariés par zone géographique



Région	Part des salariés
Ile-de-France	31,3%
Auvergne-Rhône-Alpes	15,1%
Grand Est	8,7%
Occitanie	7,8%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,3%
Hauts-de-France	6,8%
Nouvelle-Aquitaine	5,9%
Pays de la Loire	4,8%
Normandie	3,1%
Bretagne	2,9%
Centre-Val de Loire	2,5%
Bourgogne-Franche-Comté	2,2%
La réunion	0,6%
Corse	0,4%
Martinique	0,3%
Guadeloupe	0,3%
Guyane	0,1%
Mayotte	0,0%

Source : France Compétences

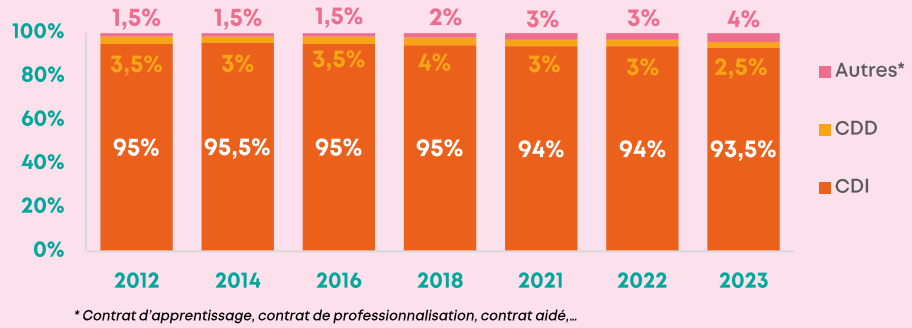
2

L’emploi dans la branche

Les conditions d’emploi

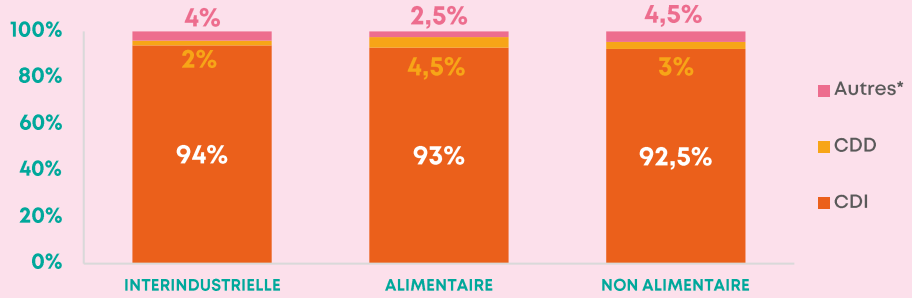
93,5% des salariés présents au 31-12-2023 sont en CDI

La part d'alternance augmente

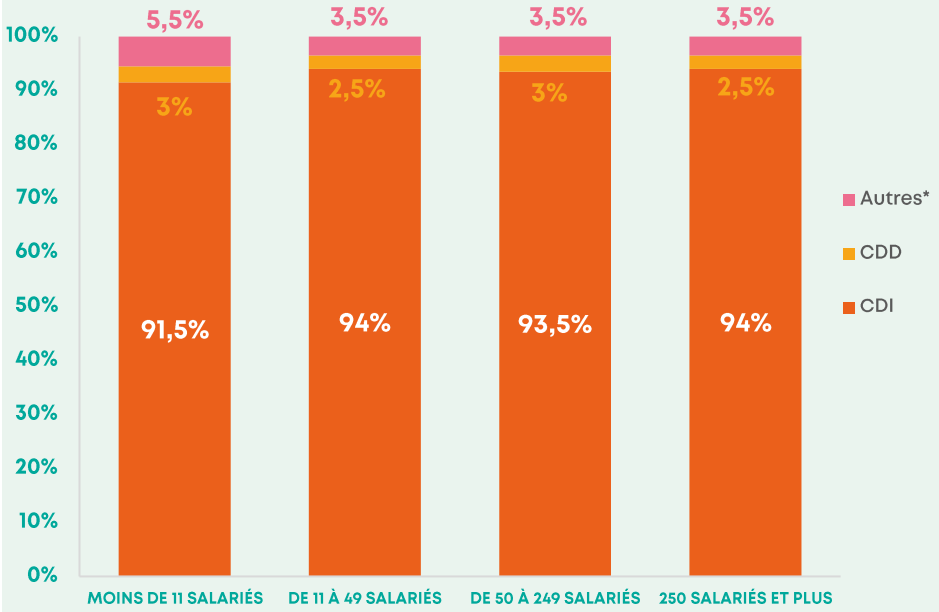


* Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé,...

Elle plus élevée dans le non alimentaire...



... et dans les entreprises de moins de 11 salariés



14 950 salariés sont en alternance au 31/12/2023 :

13 450 en contrat d'apprentissage

1 500 en contrat de professionnalisation

La part des CDI est plus élevée pour les hommes (94%) que pour les femmes (92,5%).

Données nationales

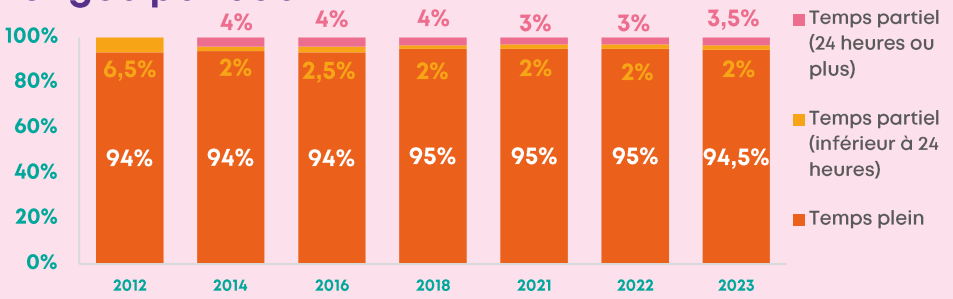
83,3% des salariés en CDI en 2022

Source : Enquête emploi INSEE 2023

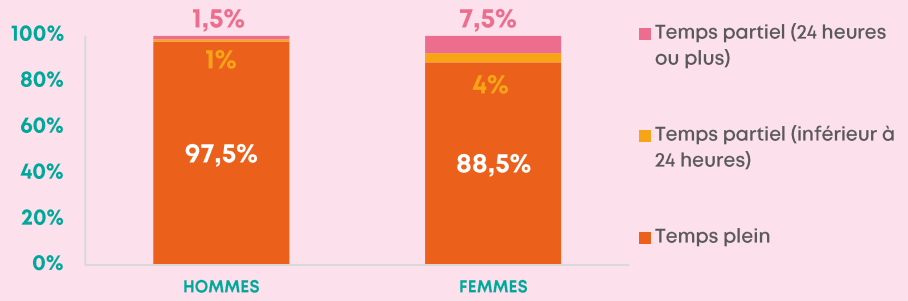
Sources : Enquête ; INSEE

Près de 95% des salariés de la branche sont à temps plein

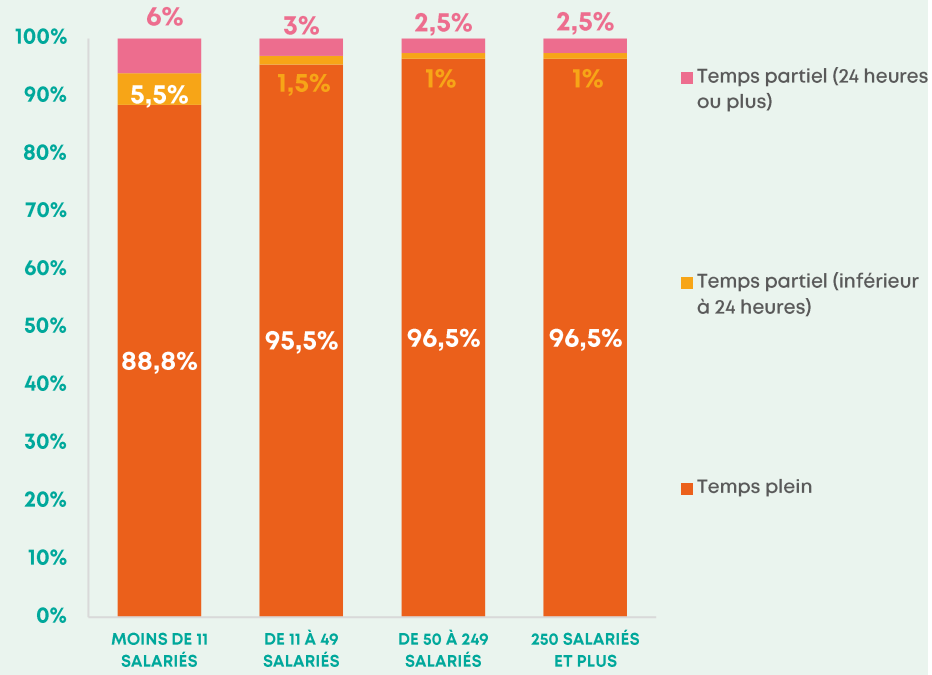
La part des temps partiels est assez stable sur longue période



Les femmes sont un peu plus concernées



Poids des temps partiels plus élevé dans les TPE



La répartition des salariés selon la durée de leur temps de travail est très proche entre les différentes familles d'activité de la profession.

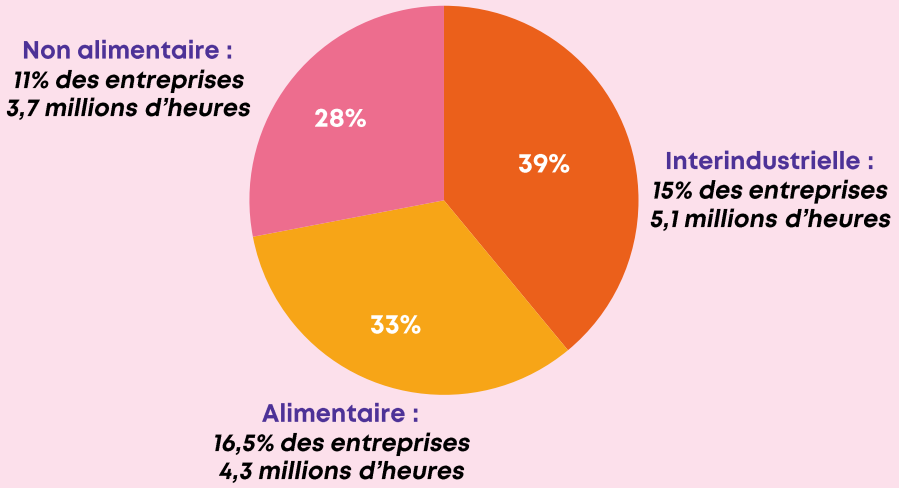
<u>Données nationales – secteur privé</u>
Part des salariés à temps partiel en 2022 :
7,5 % des hommes et 26,7 % des femmes
Source : Enquête emploi INSEE 2023

Sources : Enquête ; INSEE

4 000 entreprises ont recours à l'intérim
pour 13,1 millions d'heures, équivalant à 8 150 EQTP, taux de recours : 2,1%

En proportion, les entreprises de l'alimentaire ont plus souvent recours à l'intérim

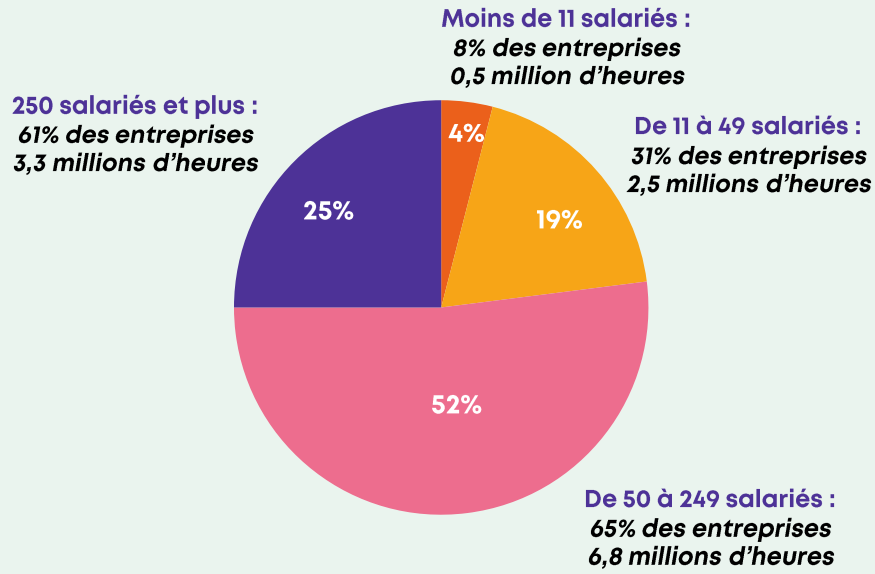
Répartition des heures d'intérim :



En 2023, 14% des entreprises de la branche recourent à l'intérim dans le cadre de leur activité à l'équivalent de 8 150 EQTP, un taux de recours de 2,1 % (soit un taux comparable à celui enregistré en 2022).

Une part importante des entreprises de 50 salariés et plus ont recours à l'intérim

Répartition des heures d'intérim :



La moitié des heures d'intérim sont consommées par des entreprises de taille intermédiaire (50 à 249 salariés).

Données nationales
3% de taux de recours à l'intérim au 4T2022
(2,3% dans le Commerce – 7,4% dans le Transport et entreposage)
Source : DARES

Sources : Enquête ; DARES

20% des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires dans la branche en 2023

Les entreprises de l'alimentaires sont plus concernées

Famille d'activité	Part d'entreprises
Interindustrielle	22%
Alimentaire	25%
Non alimentaire	15%
Ensemble	20%

Recours plus fréquent dans les plus grandes entreprises

Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	15%
De 11 à 49 salariés	38%
De 50 à 249 salariés	50%
250 salariés et plus	45%
Ensemble	20%

Une entreprise sur cinq a eu recours aux heures supplémentaires en 2023.
Proportionnellement, les entreprises de la famille alimentaire (un quart d'entre elles) et les entreprises de 50 salariés et plus (environ la moitié d'entre elles) ont davantage recours aux heures supplémentaires

Source : Enquête

14,5% des salariés sont concernés par les heures supplémentaires en 2023

Les salariés de l'alimentaires plus concernés

Famille d'activité	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Interindustrielle	15%	102 H / an
Alimentaire	17%	95 H / an
Non alimentaire	11,5%	86 H / an
Ensemble	14,5%	98 H / an

Plus d'heures supplémentaires dans les strates intermédiaires

Tranche de taille	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Moins de 11 salariés	11%	86 H / an
De 11 à 49 salariés	18%	114 H / an
De 50 à 249 salariés	19%	87 H / an
250 salariés et plus	9%	90 H / an
Ensemble	14,5%	94 H / an

Pratique plus fréquente pour les hommes…

Sexe des salariés	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Hommes	16%	103 H / an
Femmes	13%	85 H / an

… ainsi que pour les employés

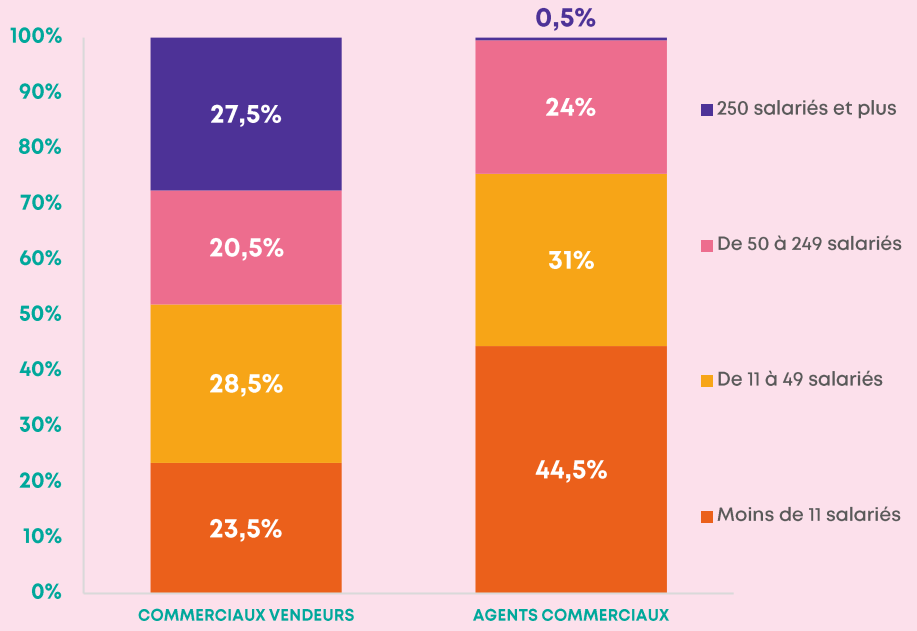
CSP des salariés	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Employés	18%	77 H / an
Techniciens - Agents de maîtrise	15%	113 H / an
Cadres	7%	88 H / an

Les hommes sont plus concernés par les heures supplémentaires que les femmes : 16% en ont réalisé en 2023 pour un volume d'heures moyen de 103 heures.
Si les employés sont, en proportion, plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires, les techniciens-agents de maîtrise font plus d'heures.

Source : Enquête

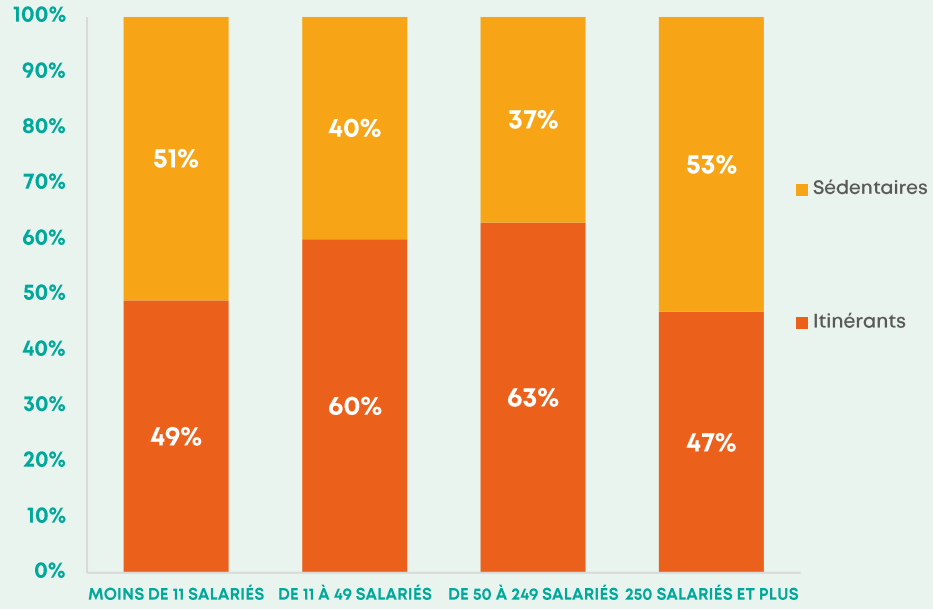
22 050 agents commerciaux et 106 600 commerciaux vendeurs en 2023

Les agents commerciaux sont majoritairement employés par des TPE



Plus féminisée, la profession de commercial vendeur compte 28% de femmes, contre 24% pour les agents commerciaux. Par ailleurs, lorsqu'elles le sont, les femmes sont dans la majorité des cas (65%) commerciales sédentaires, lorsque 62% des commerciaux vendeurs de sexe masculin sont itinérants.

Les entreprises de taille intermédiaires privilégient les itinérants plus que les autres

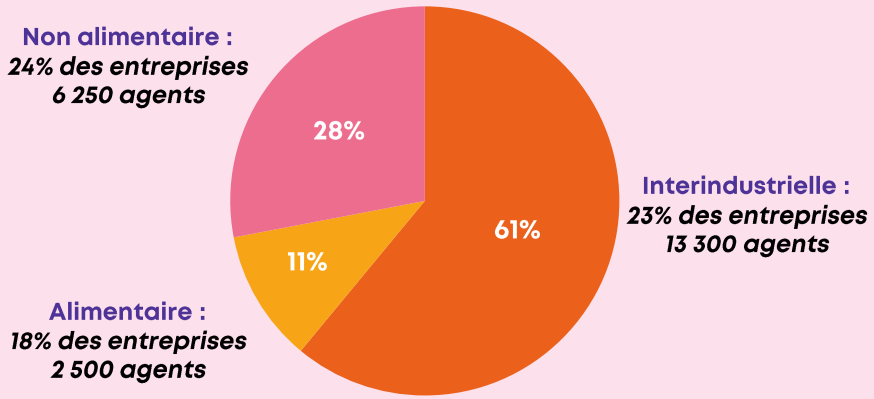


Globalement, les commerciaux sont un peu plus nombreux à être sédentaires (55%) qu'itinérants (45%).
Si les commerciaux vendeurs sont équitablement répartis entre les différentes strates de taille d'entreprises, les agents commerciaux sont nettement plus présents au sein des plus petites structures.

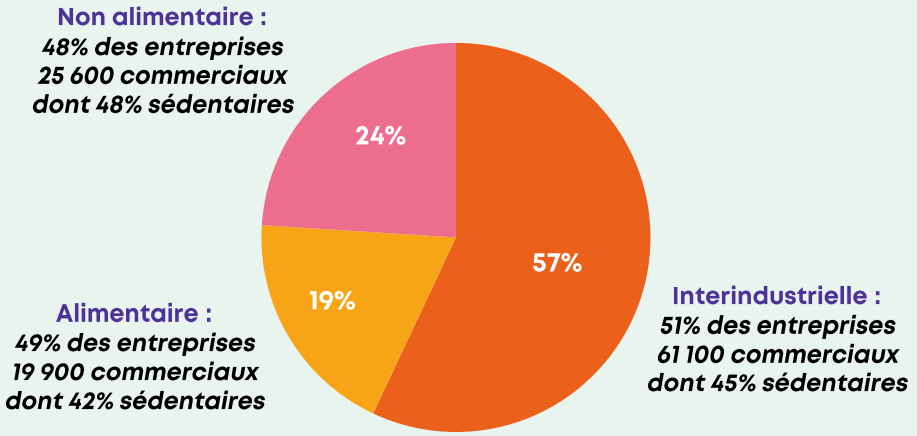
Source : Enquête

50% des entreprises recourent aux commerciaux vendeurs, et 22,5% aux agents commerciaux

Les entreprises de l'alimentaire font moins appel aux agents commerciaux



Quelle que soit la famille d'activité, la part d'entreprises ayant recours aux commerciaux vendeurs est stable



La part des vendeurs sédentaires est un peu plus élevée au sein de la famille non alimentaire.

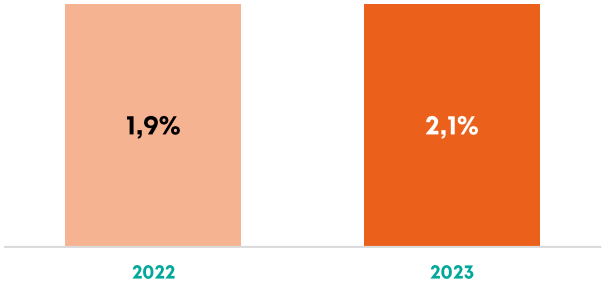
Source : Enquête

2,1% de salariés en situation de handicap dans la branche en 2023

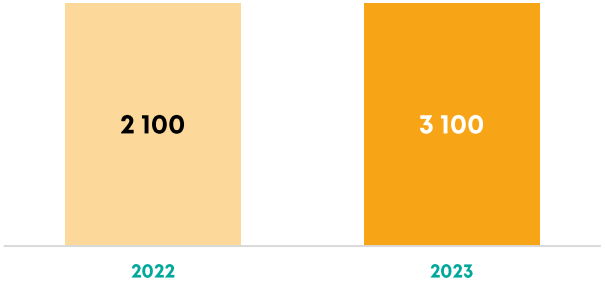
Salariés en situation de handicap

Salariés en situation de handicap recrutés

Part des salariés en situation de handicap



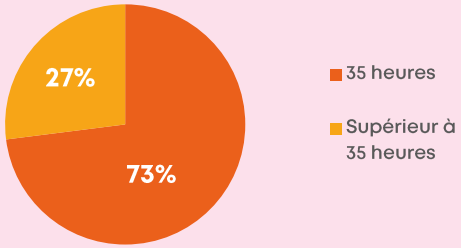
Salariés reconnus en situation de handicap



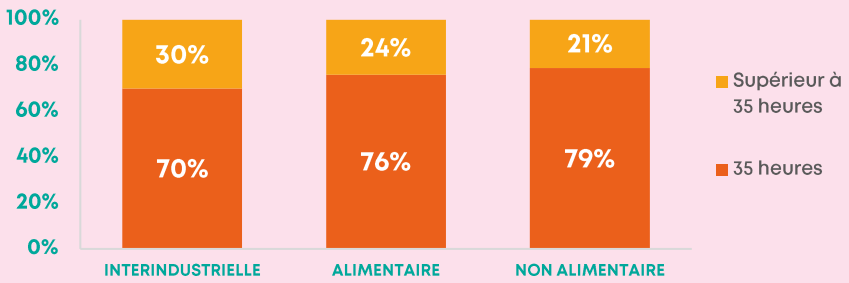
Source : Enquête

Les trois quarts des entreprises ont un horaire collectif hebdomadaire de 35 heures en 2023

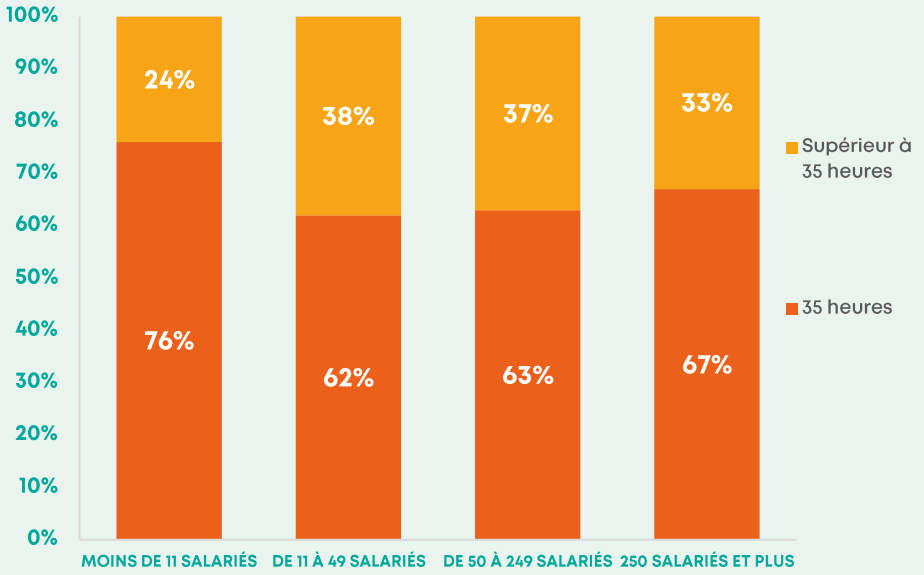
73% des entreprises ont un horaire collectif de 35 heures



Pratique encore plus courante dans le non alimentaire



Les entreprises de taille intermédiaire ont plus souvent un horaire collectif supérieur à 35 heures



Dans l'ensemble de la branche, près des trois quarts des entreprises, ont un horaire collectif hebdomadaire égal à 35 heures en 2023.
L'horaire moyen des entreprises déclarant un horaire collectif supérieur à 35 heures est de 39 heures par semaine

Source : Enquête

L'annualisation des heures de travail concerne 15% des entreprises de la branche en 2023

Les entreprises de l'alimentaire sont plus concernées

Famille d'activité	Part d'entreprises
Interindustrielle	14%
Alimentaire	18%
Non alimentaire	15%
Ensemble	15%

Globalement, l'annualisation des heures de travail augmente avec la taille d'entreprise

Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	13%
De 11 à 49 salariés	18%
De 50 à 249 salariés	21%
250 salariés et plus	55%
Ensemble	15%

En 2023, 15% des entreprises ont mis en place des modalités d'annualisation des heures de travail (une part en hausse de 2 points par rapport à 2022).

Source : Enquête

2

L’emploi dans la branche

Les mouvements du personnel

Les embauches et les départs en 2023

Des embauches supérieures aux départs…

Année	Embauches		Départs	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
2012	57 800	19%	59 400	19,5%
2014	57 200	18,5%	57 300	19%
2016	47 050	15%	41 900	13,5%
2018	70 450	22%	63 650	19,5%
2021	82 187	22%	73 490	19,6%
2022	65 473	17%	57 419	15%
2023	99 100	25,5%	80 300	20,5%

… et pour toutes les tranches de taille

Tranche de taille	Taux d'embauche	Taux de départ
Moins de 11 salariés	26,5%	22%
De 11 à 49 salariés	22%	16,5%
De 50 à 249 salariés	25%	18,5%
250 salariés et plus	27,5%	24,5%

… dans toutes les familles d'activité

Famille d'activité	Taux d'embauche	Taux de départ
Interindustrielle	23,5%	19%
Alimentaire	31%	27,5%
Non alimentaire	24%	17%

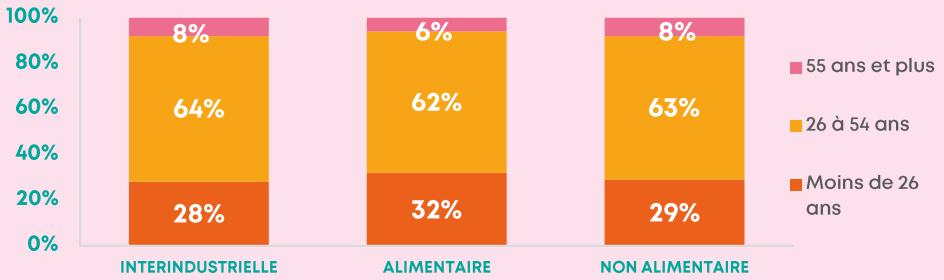
Avec un taux d'embauche de 25,5% en 2023 et un taux de départ de 20,5%, le solde est positif : les entreprises de la branche ont donc été créatrices nettes d'emploi (+5% à périmètre constant) en 2023.

Les mouvements de personnel sont plus importants au sein de la famille d'activité alimentaire.

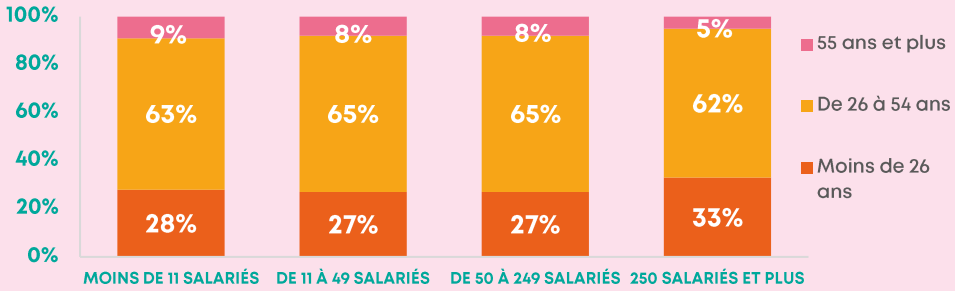
Source : Enquête

3 salariés embauchés sur 10 ont moins de 26 ans

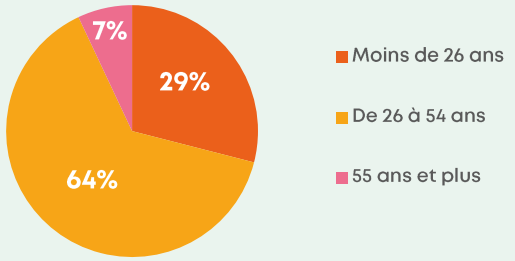
La famille alimentaire recrute un peu plus de jeunes …



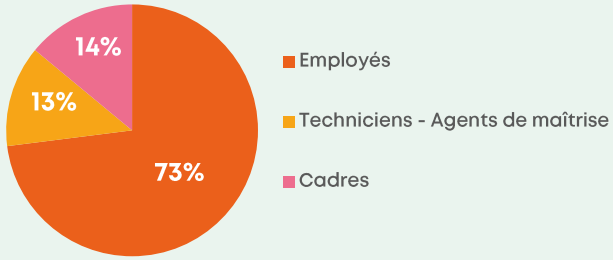
L'embauche des jeunes est plus fréquente dans la plus grande strate



La majorité des embauchés a entre 26 et 54 ans…



… et appartient à la CSP « employés »

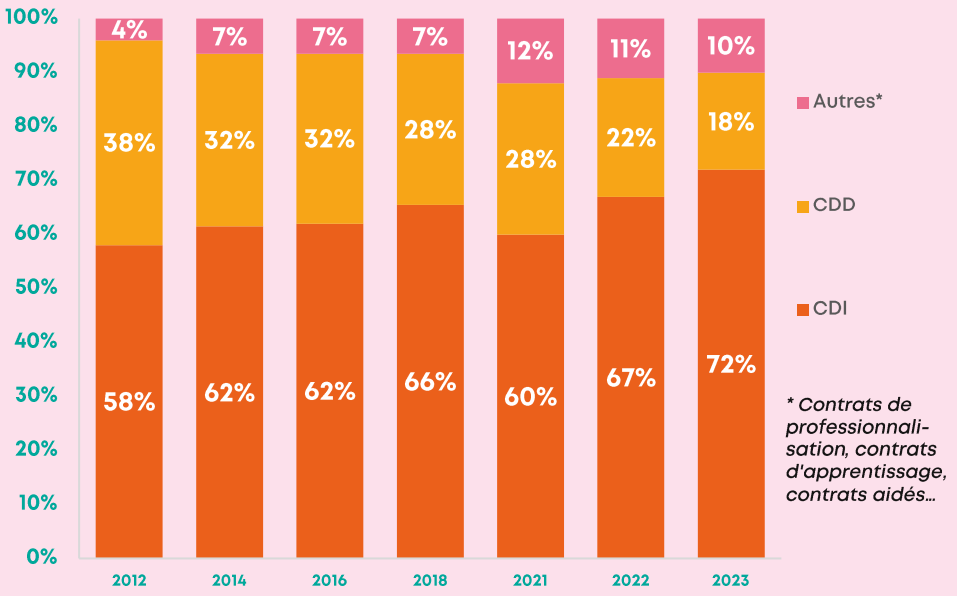


Près de trois embauches réalisées en 2023 sur dix concernent les salariés âgés de moins de 26 ans.
En proportion, les employés sont surreprésentés en termes d'embauches (73% des embauches contre 57,7% présents au 31 décembre 2023).

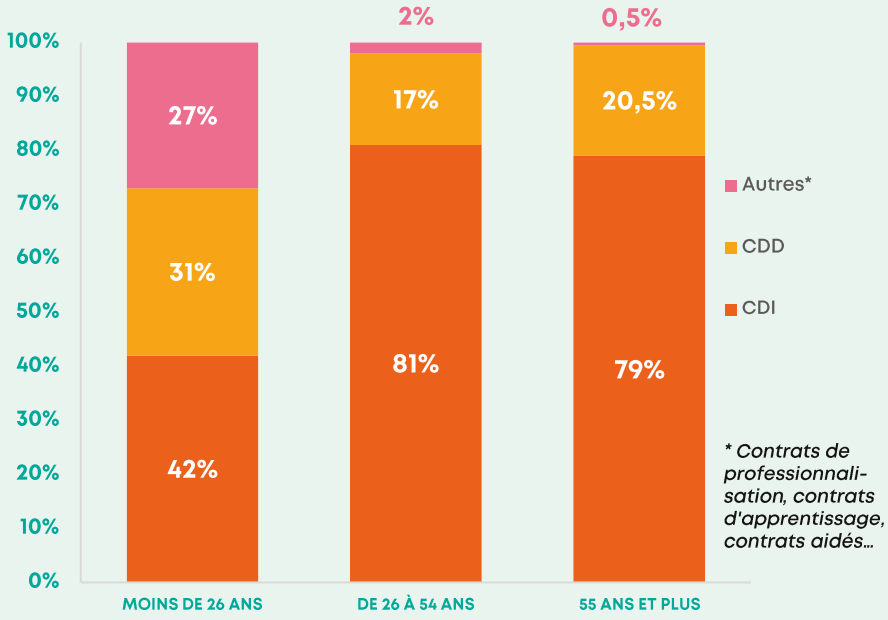
Source : Enquête

72% des embauches sont à durée indéterminée, 1 sur 10 en alternance dans la branche en 2023

Nette progression de la part des CDI dans les embauches en 2023



Plus d'1 embauche sur 4 chez les jeunes se fait en alternance

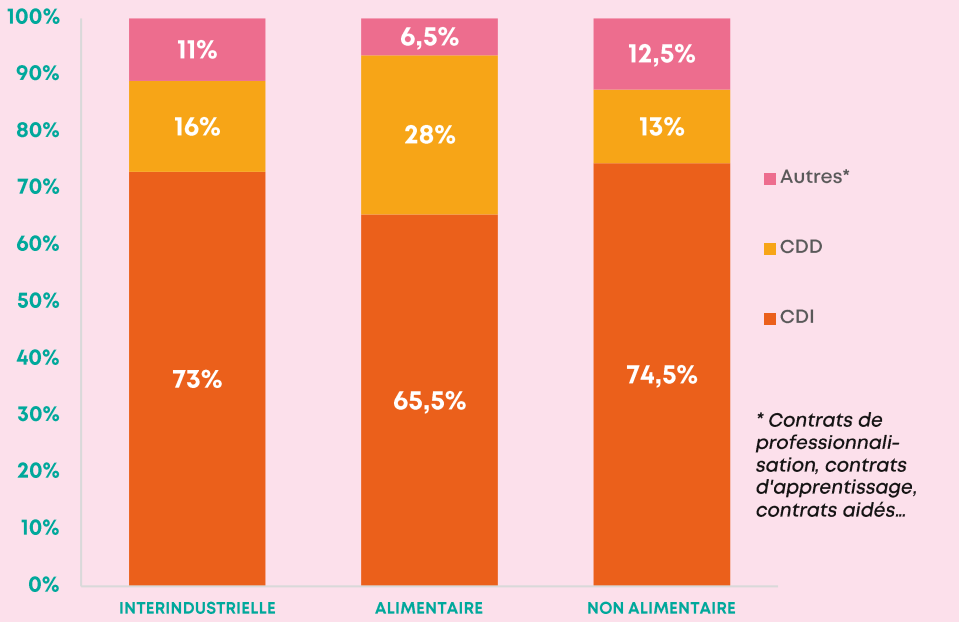


Le CDI est le contrat de référence au sein des entreprises de la branche. Ce type de contrat représente 93,5% des salariés présents au 31 décembre 2023 et près des trois quarts des contrats signés dans l'année.
Plus d'un quart des salariés de moins de 26 ans recrutés en 2023 l'ont été via l'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

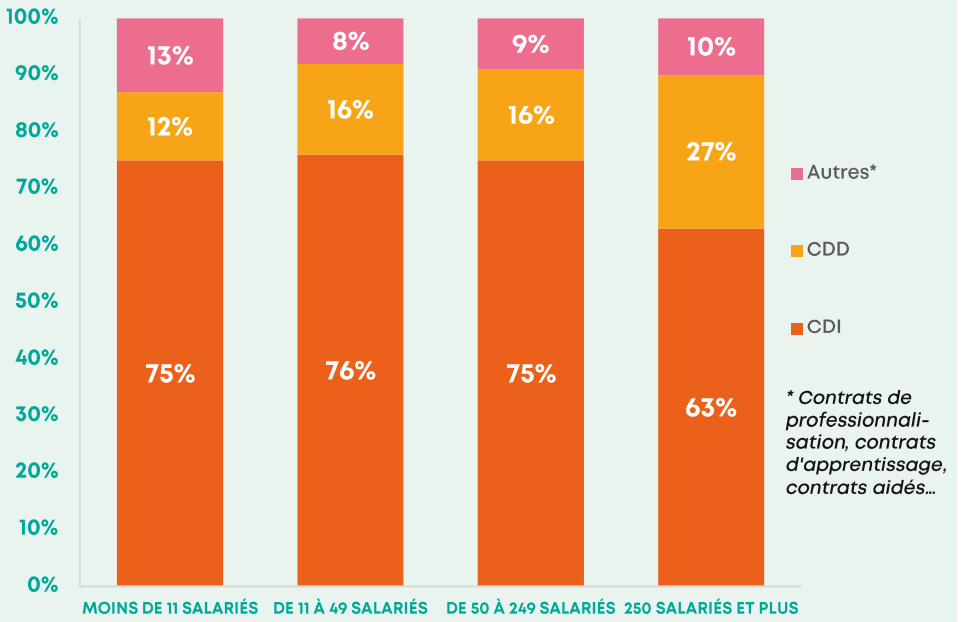
Source : Enquête

La nature des contrats varie en fonction du secteur et de la taille

La famille alimentaire recrute plus souvent en CDD



Les TPE recrutent plus souvent en alternance

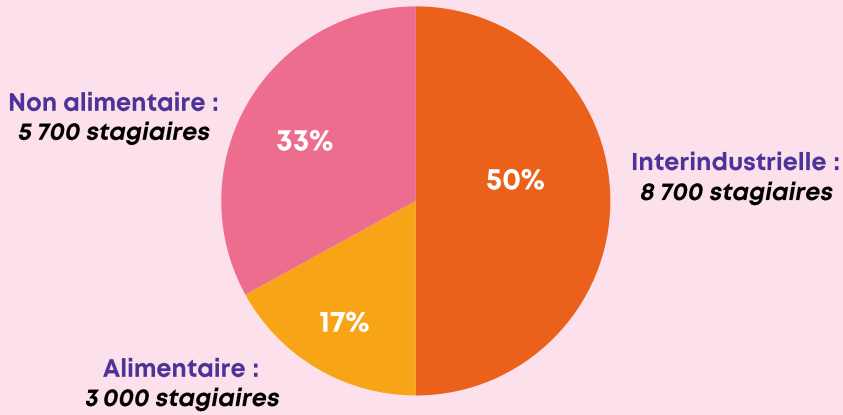


Au cours de l'année 2023, les entreprises de la famille alimentaire recourent davantage aux CDD : 28% des embauches au sein de cette famille, contre 16% pour les entreprises de l'interindustrielle et 13% pour celles du non alimentaire.
Les plus grandes entités (250 salariés et plus) recourent davantage aux CDD que leurs consœurs de petite et moyenne taille.

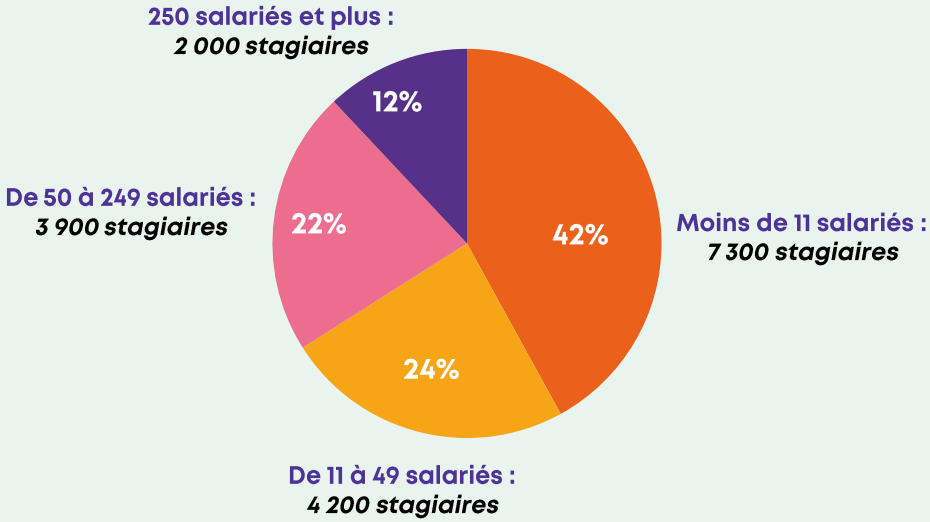
Source : Enquête

17 400 stagiaires ont été accueillis dans les entreprises en 2023

La majorité des stagiaires est recrutée dans la famille interindustrielle



Près de la moitié l'est dans une entreprise de moins de 11 salariés

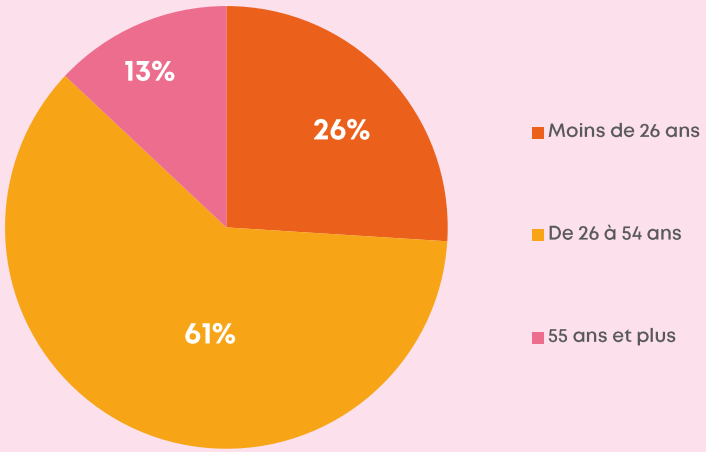


En 2023, la branche compte 17 400 stagiaires (soit un chiffre comparable à 2022).
36% des stagiaires sont des femmes (+ 2 points en comparaison avec 2022), et 64% des hommes.
42% des stagiaires effectuent leur stage dans une entreprise de moins de 11 salariés.

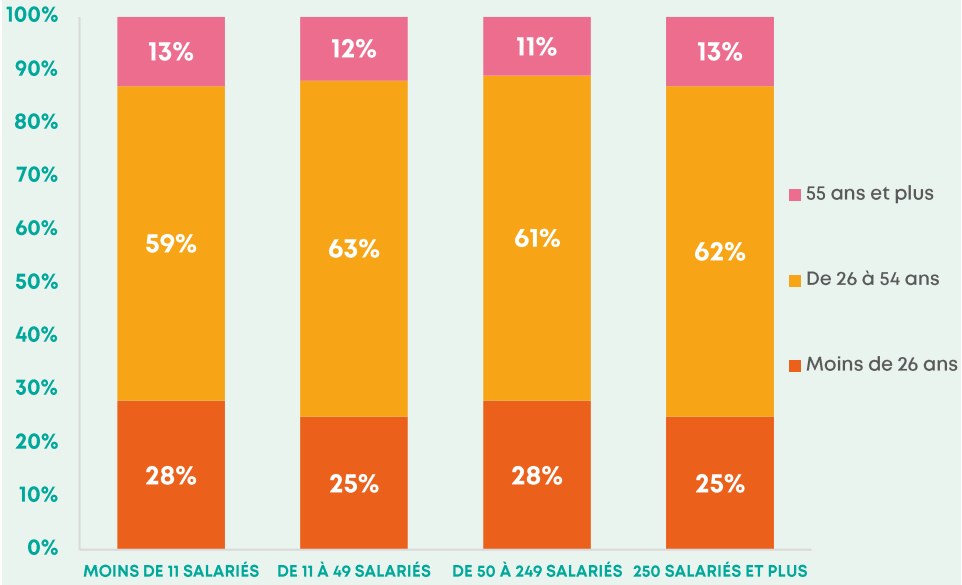
Source : Enquête

Les salariés âgés de 55 ans et plus sont concernés par 13% des départs et 7% des embauches en 2023

La majorité des départs concerne les 26 à 54 ans



L'âge des salariés quittant leur entreprise varie peu selon la taille d'entreprise



Source : Enquête

Près d'1 départ sur 3 fait suite à une démission

Motif de départ	Ensemble	Rappel 2022	Interindustrielle	Alimentaire	Non alimentaire
Fin de CDD hors alternance	20% (16 100 départs)	19% (11 131 départs)	17%	28%	15%
Fin de CDD alternance	6% (4 550 départs)	6% (3 442 départs)	7%	2%	8,5%
Démission	28% (22 600 départs)	29% (16 714 départs)	29%	25,5%	31,5%
Rupture conventionnelle	13,5% (10 800 départs)	12% (7 148 départs)	16%	9%	15%
Rupture de la période d'essai	12,5% (10 000 départs)	11% (6 436 départs)	11%	16%	11,5%
Licenciement	6,5% (5 400 départs)	7% (4 146 départs)	6%	8%	5,5%
Départ en retraite	6% (4 800 départs)	6% (3 540 départs)	7%	3,5%	6%
Licenciement économique	1,5% (1 300 départs)	3% (1 636 départs)	2%	0,5%	3%
Mutation dans une autre société du groupe	1,5% (1 200 départs)	1% (764 départs)	1%	2%	1%
Inaptitude	1,5% (1 050 départs)	1% (787 départs)	1,5%	1,5%	0,5%
Décès	0,5% (500 départs)	1% (320 départs)	0,5%	0,5%	0,5%
Autres*	2,5% (2 000 départs)	4% (1 455 départs)	2%	3,5%	2%

** Autres : Fins de période d'essai, abandons de poste, fins de stage, changement de contrat « transfert ». Certains précisent également la fin d'un contrat CDD « pour faute » ou d'alternance « d'un commun accord »*

Source : Enquête

4 départs sur 10 sont liés à un départ à la retraite pour les salariés de 55 ans et plus

Motif de départ	Moins de 26 ans	De 26 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble	Rappel 2022
Fin de CDD hors alternance	38% (37%)*	16% (14%)*	12,5% (11%)*	20%	19%
Fin de CDD alternance	19% (16%)*	1,5% (1%)*	0% (0%)*	6%	6%
Démission	17% (17%)*	37% (38%)*	9,5% (10%)*	28%	29%
Rupture conventionnelle	4% (4%)*	14% (14%)*	11% (7%)*	13,5%	12%
Rupture de la période d'essai	15% (13%)*	15,5% (14%)*	5,5% (5%)*	12,5%	11%
Licenciement	3,5% (5%)*	9% (10%)*	10% (10%)*	6,5%	7%
Départ en retraite	0% (0%)*	<0,5% (0%)*	41% (42%)*	6%	6%
Licenciement économique	<0,5% (3%)*	2% (2%)*	2,5% (8%)*	1,5%	3%
Mutation dans une autre société du groupe	<0,5% (0%)*	1,5% (2%)*	2% (1%)*	1,5%	1%
Inaptitude	<0,5% (0%)*	1,5% (1%)*	3% (4%)*	1,5%	1%
Décès	<0,5% (0%)*	0,5% (1%)*	1,5% (1%)*	0,5%	1%
Autres**	3% (5%)	1,5% (4%)	1,5% (1%)	2,5%	4%

** Entre parenthèses, les données 2022*

*** Autres : Fins de période d'essai, abandons de poste, fins de stage, changement de contrat « transfert ». Certains précisent également la fin d'un contrat CDD « pour faute » ou d'alternance « d'un commun accord »*

Source : Enquête

Les entreprises de moins de 50 salariés connaissent plus de démissions et de ruptures conventionnelles

Motif de départ	Moins de 11 salariés	De 11 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Ensemble
Fin de CDD hors alternance	15%	18%	22%	22%	20%
Fin de CDD alternance	8%	5%	5%	5,5%	6%
Démission	27,5%	30%	27,5%	28,5%	28%
Rupture conventionnelle	20,5%	15%	12%	9%	13,5%
Rupture de la période d'essai	9%	13%	10,5%	15%	12,5%
Licenciement	3,5%	6%	8%	8,5%	6,5%
Départ en retraite	6,5%	5%	7,5%	5,5%	6%
Licenciement économique	3,5%	2%	0,5%	1%	1,5%
Mutation dans une autre société du groupe	2%	2%	0,5%	1,5%	1,5%
Inaptitude	1%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Décès	1%	0,5%	1%	0,5%	0,5%
Autres*	2,5%	2%	4%	1,5%	2,5%

** Autres : Fins de période d'essai, abandons de poste, fins de stage, changement de contrat « transfert ». Certains précisent également la fin d'un contrat CDD « pour faute » ou d'alternance « d'un commun accord »*

Source : Enquête

2

L’emploi dans la branche

Les promotions

10 850 salariés ont bénéficié d'une promotion soit 2,8% des salariés

+44%

c'est l'augmentation du nombre de promotions dans la branche

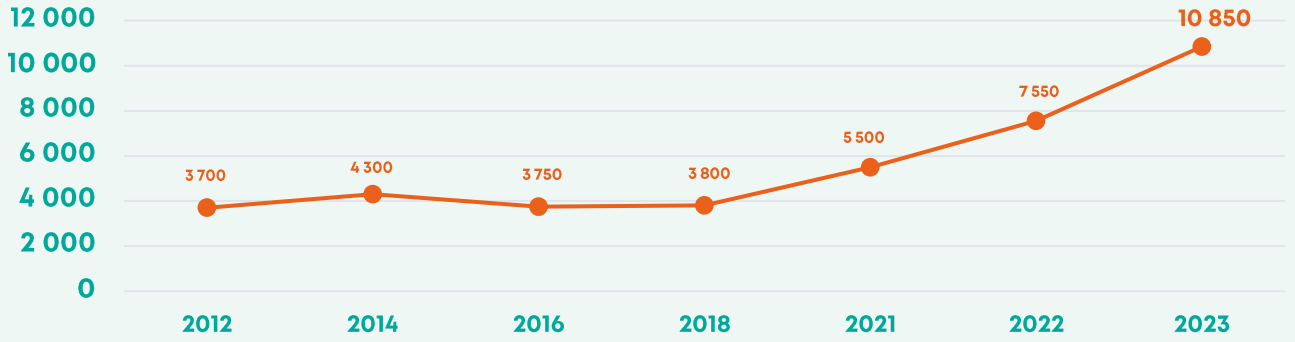
36%

c'est la part des femmes dans les promotions (pour rappel, elles représentent 33% des salariés de la branche)

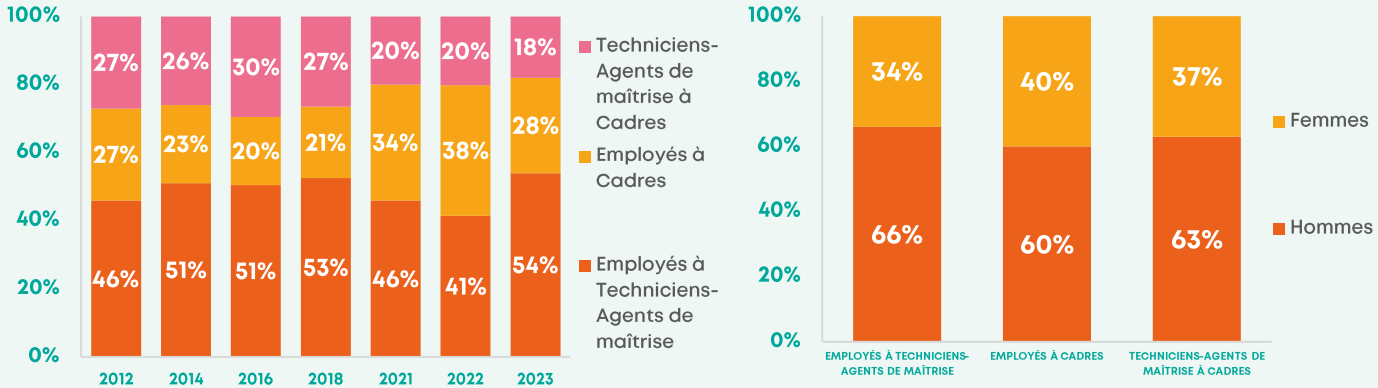
- 3 points

c'est la baisse de la part des femmes dans les promotions en 2023

Forte augmentation du nombre de salariés promus en 2023



Plus de la moitié des promotions sont des employés passés techniciens-agents de maîtrise



Source : Enquête

5 850 employés promus techniciens-agents de maîtrise en 2023

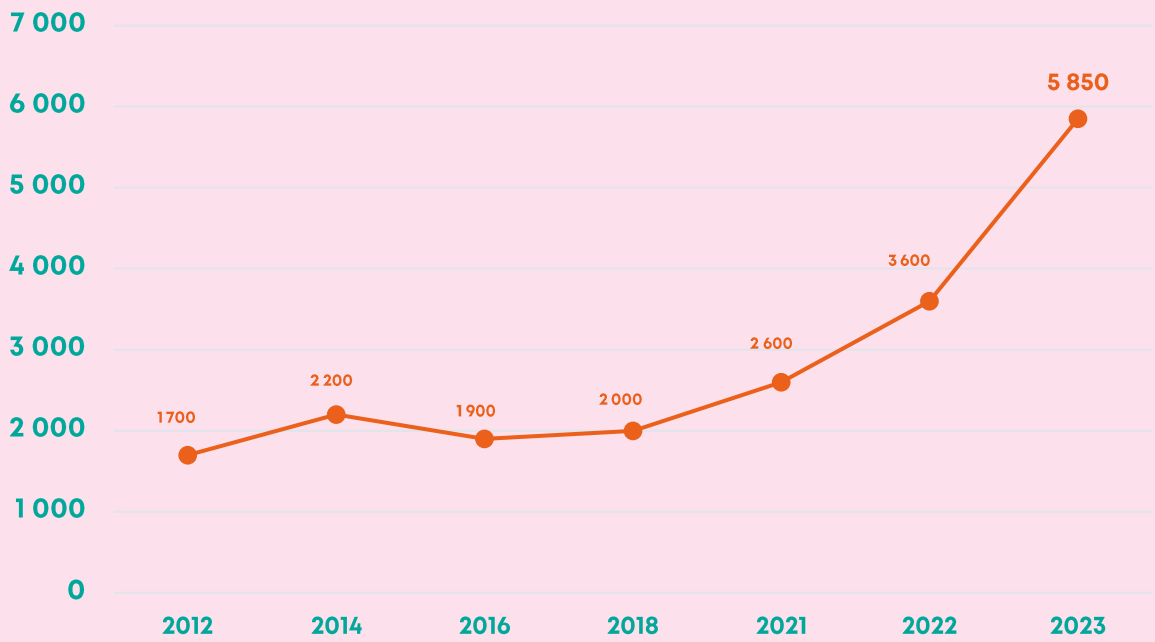
8% de promus cette année parmi les techniciens-agents de maîtrise

Part de techniciens-agents de maîtrise							
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Hommes	3,5%	5,5%	3%	4,5%	5,5%	5%	7,5%
Femmes	6%	6%	7%	2%	5%	7%	9%
Ensemble	4,5%	5,5%	4,5%	4%	5%	6%	8%

Cette part est plus importante dans l'interindustrielle

Part de techniciens-agents de maîtrise							
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Inter-industrielle	3,5%	4%	3%	3%	5%	3%	8,5%
Alimentaire	7%	8%	9%	7%	4%	10%	7,5%
Non alimentaire	5%	6%	5%	4%	9%	12%	7%
ENSEMBLE	4,5%	5,5%	4,5%	4%	5%	6%	8%

C'est sur ce type de promotion que la hausse est la plus marquée



Source : Enquête

3 050 employés promus cadres en 2023

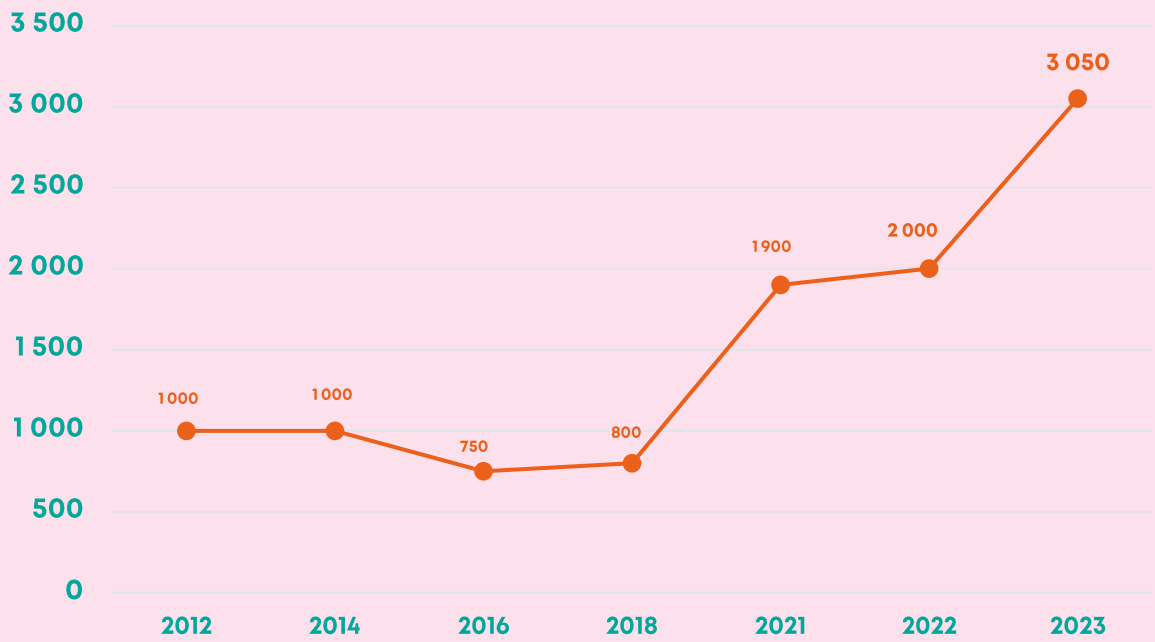
3,5% de promus cette année parmi les cadres (un peu plus chez les femmes)

Part de cadres							
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Hommes	1%	1%	1%	1%	2%	2%	3%
Femmes	2,5%	2,5%	1,5%	1,5%	2,5%	3%	4,5%
Ensemble	1,5%	1,5%	1,5%	1%	2%	2%	3,5%

Cette part est plus importante dans l'alimentaire

Part de cadres							
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Inter-industrielle	1,5%	1,5%	1%	1,5%	2%	1%	3,5%
Alimentaire	1%	1%	1,5%	1%	3%	1%	4%
Non alimentaire	1,5%	1%	1%	0,5%	1%	5%	3%
Ensemble	1,5%	1,5%	1%	1%	2%	2%	3,5%

Nette augmentation sur ce type de promotion en 2023



Source : Enquête

1 950 techniciens-agents de maîtrise promus cadres en 2023

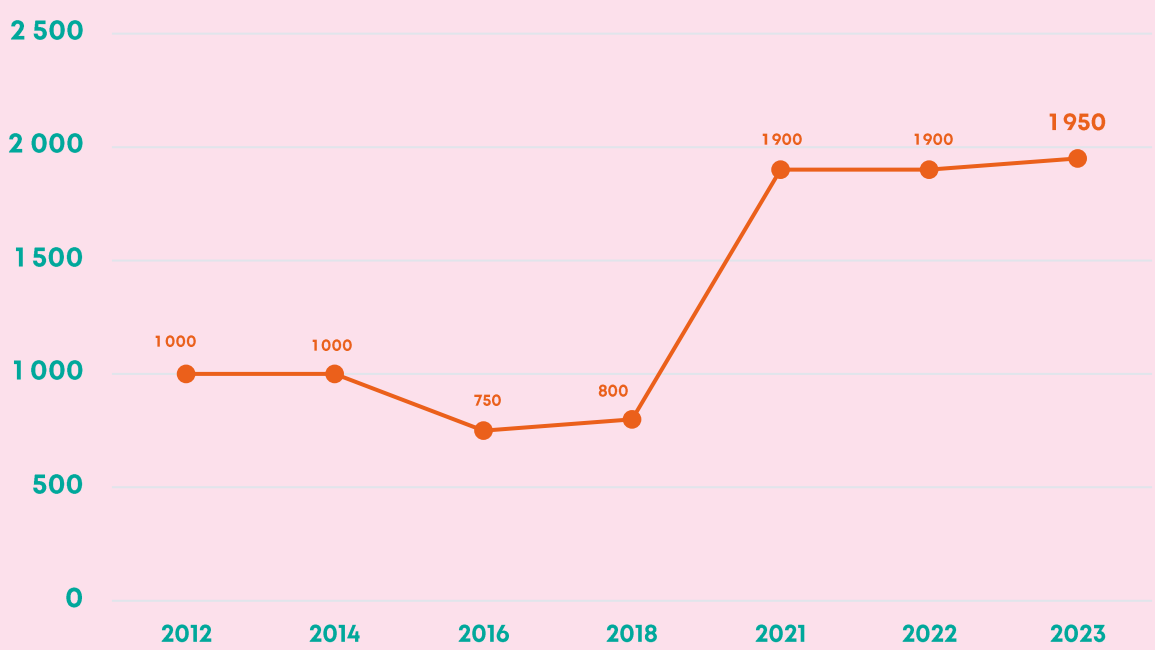
2% de promus cette année parmi les cadres (un peu plus chez les femmes)

Part de cadres							
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Hommes	1,5%	1,5%	1%	1,5%	1,2%	1,8%	2%
Femmes	2%	2%	2,5%	1,5%	1,6%	2,4%	2,5%
Ensemble	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	2%	2%

Cette part est identique pour toutes les familles d'activité

Part de cadres							
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Inter-industrielle	1,5%	1,5%	1,5%	1%	2,1%	1,5%	2%
Alimentaire	2,5%	2%	3%	2,5%	1,4%	2%	2%
Non alimentaire	1%	1,5%	1,5%	1,5%	0,9%	3%	2%
Ensemble	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	2%	2%

Très Légère contraction sur ce type de promotion en 2023



Source : Enquête

2

L'emploi dans la branche

Maternité, paternité, parentalité et autres congés

Modalités d'organisation du travail

La part d'entreprises concernées se réduit très légèrement en 2023 (notamment dans le secteur alimentaire)

Part d'entreprises							
Famille d'activité	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023
Interindustrielle	14%	13%	12,5%	18%	12,6%	20,0%	19%
Alimentaire	15,5%	15%	14%	15,5%	14,9%	22,1%	18%
Non alimentaire	14,5%	14%	14,5%	19,5%	14,6%	20,6%	21%
Ensemble	14,5%	14%	13%	18%	14,5%	21,2%	19,5%

Cette part est nettement plus élevée dans la plus grande strate

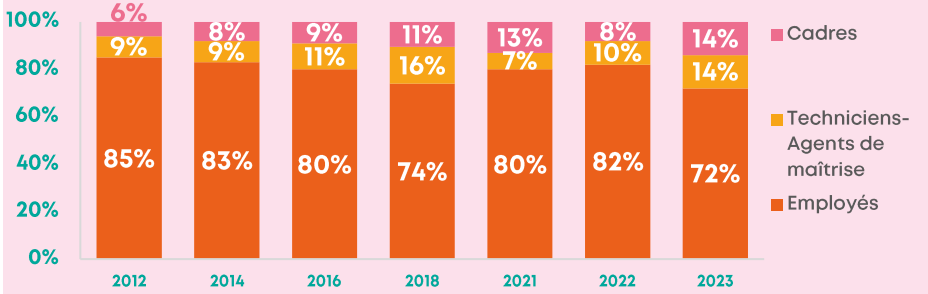
Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	20%
De 11 à 49 salariés	14%
De 50 à 249 salariés	36%
250 salariés et plus	48%
Ensemble	19,5%

Environ une entreprise sur cinq a mis en place des modalités d'organisation du travail encadrées facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle en 2023.
Près de la moitié des plus grandes entreprises (250 salariés et plus) ont mis en place de telles modalités contre moins de 20% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

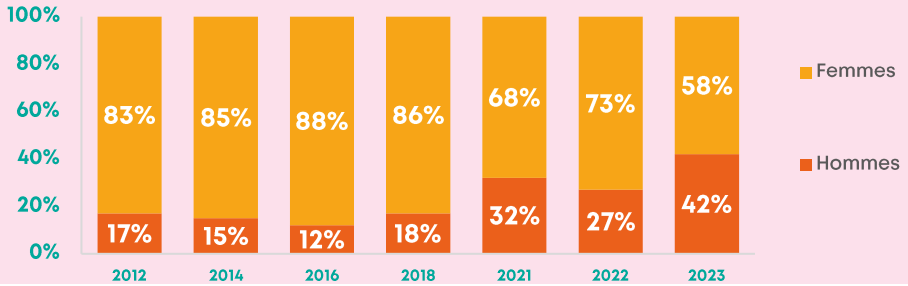
Source : Enquête

1 830 salariés ont bénéficié d'un congé parental en 2023

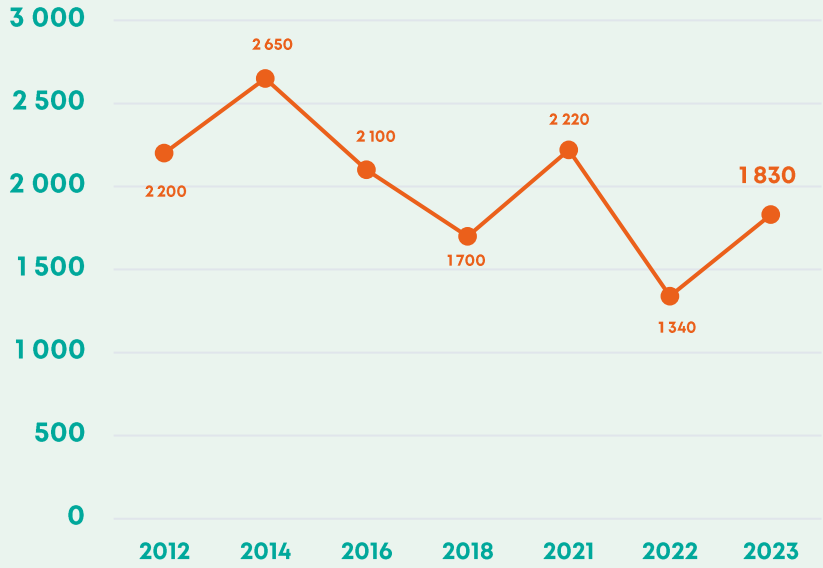
Les employés sont majoritaires



Nette augmentation de la part des hommes



Le nombre de bénéficiaires se renforce en 2023

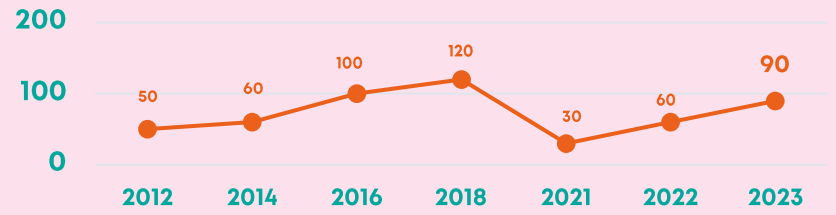


Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé parental de plus de 6 mois progresse en un an pour s'établir à 1 830 salariés en 2023.
Les hommes sont de plus en plus concernés par ce type de contrat : plus de quatre congés parentaux sur dix ont été pris par des hommes en 2023 contre moins de 20% sur l'intervalle 2012-2018.
Si les employés restent très majoritaires au niveau des congés parentaux, la part des cadres ainsi que celle des techniciens-agents de maîtrise s'est renforcée cette année.

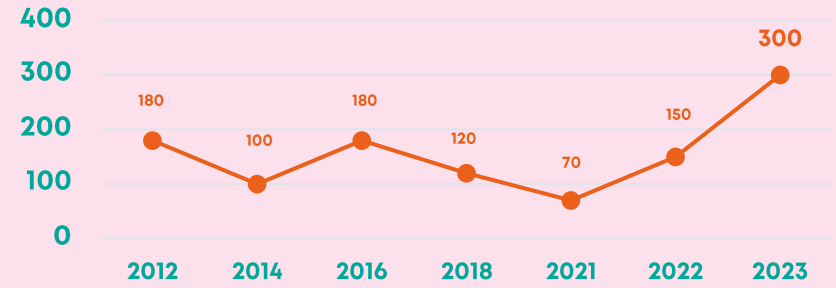
Source : Enquête

Les autres congés de plus de 6 mois

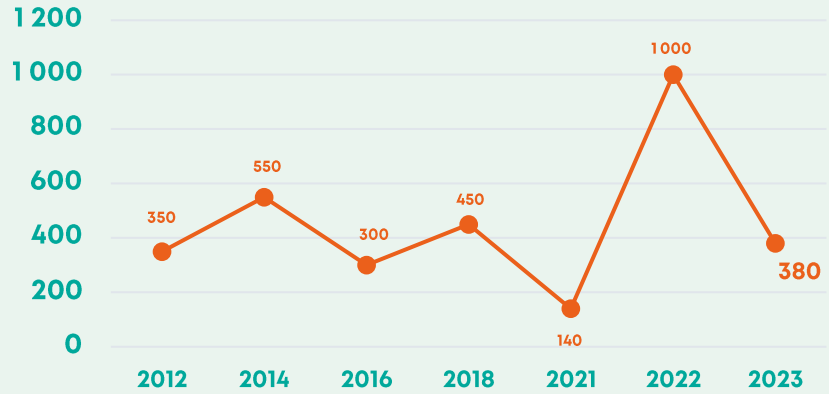
90 congés sabbatiques en 2023



300 congés formation en 2023



Le nombre d'autres congés de plus 6 mois se réduit et atteint 380



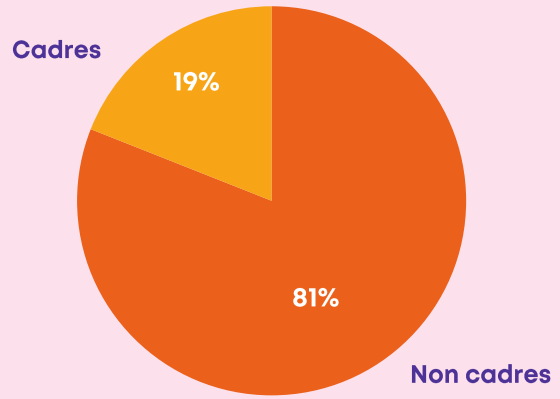
Aucun

nombre de salariés bénéficiaires d'un congé création d'entreprise en 2023 dans l'échantillon répondant

Source : Enquête

5 184 000 jours d'absence enregistrés en 2023 soit 13 jours en moyenne par salarié

Répartition des jours d'absence selon la catégorie des salariés



La maladie : le premier motif d'absence

Répartition des jours d'absence			
Motifs d'absence	Non cadres	Cadres	Ens.
Maladie	61%	73%	63,5%
Maladies professionnelles	2,5%	<0,5%	2%
Accidents du travail	14,5%	5%	12%
Maternité/Paternité/Adoption	9,5%	10%	10%
Autres absences	9,5%	11,5%	10%
Absences injustifiées	3,5%	<0,5%	2,5%
Ensemble	100%	100%	100%

Les salariés de la branche ont été absents 13 jours en moyenne en 2023. Les non cadres totalisent 81% des jours d'absence alors qu'ils pèsent pour 76,5% des salariés présents au 31-12-2023.

Les trois quarts des jours d'absence des cadres et 61% pour les non cadres sont liés à des arrêts maladie (hors maladie professionnelles). Pour les non cadres, les accidents du travail sont le second motif d'absence (14,5% des jours d'absence en 2023).

Source : Enquête

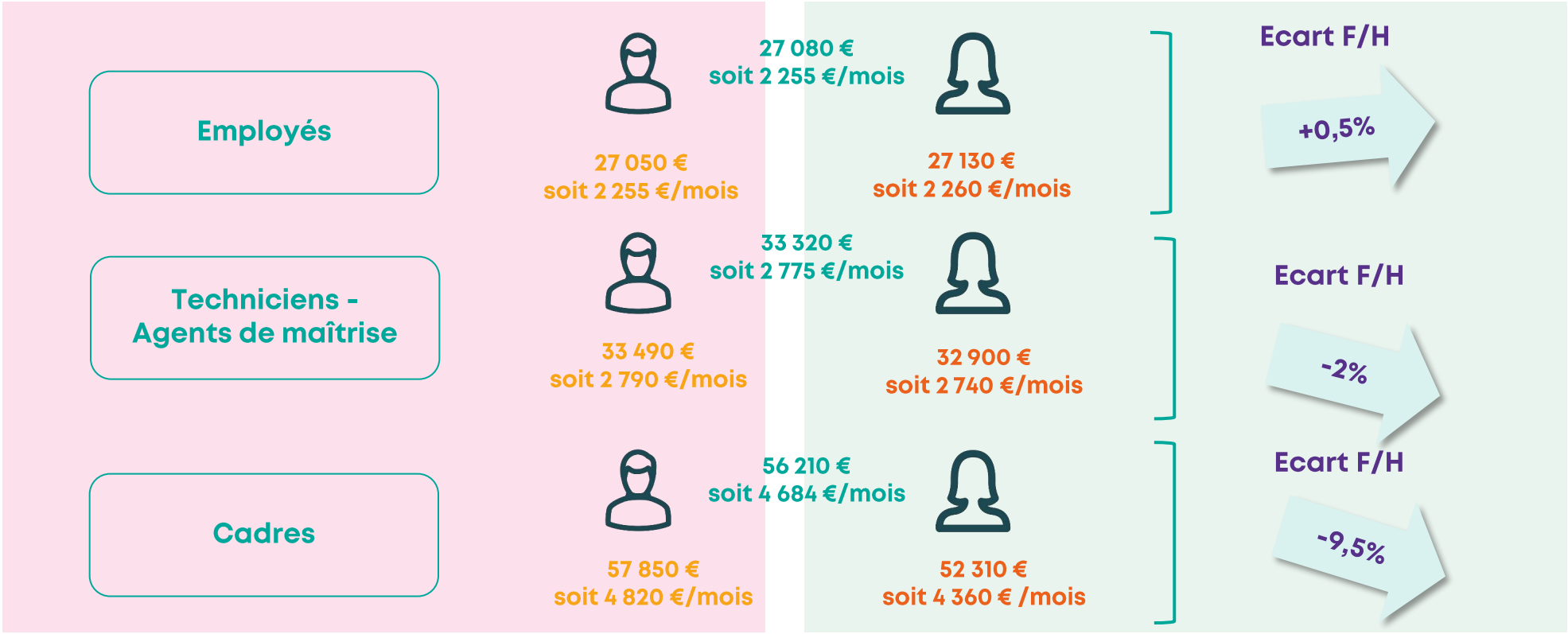
2

L’emploi dans la branche

Rémunération

Les salaires annuels moyen

Salaires annuels bruts moyens*
hors prime



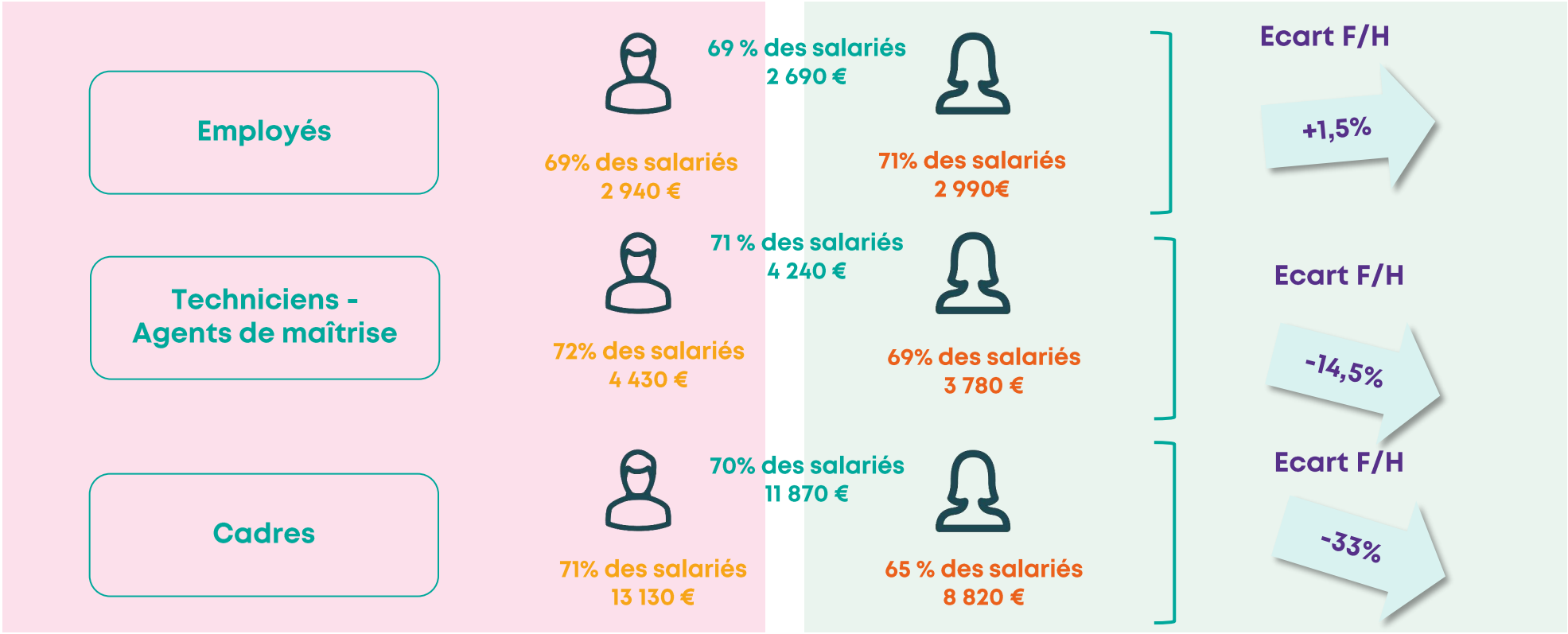
** Pour les salariés présents à temps plein toute l'année 2023*

Source : Enquête

Les salaires annuels moyen

Primes annuelles brutes*

Part des salariés concernés
Moyenne des primes versées pour les salariés concernés par les primes



** Pour les salariés présents à temps plein toute l'année 2023*

Source : Enquête

Les salaires annuels moyen

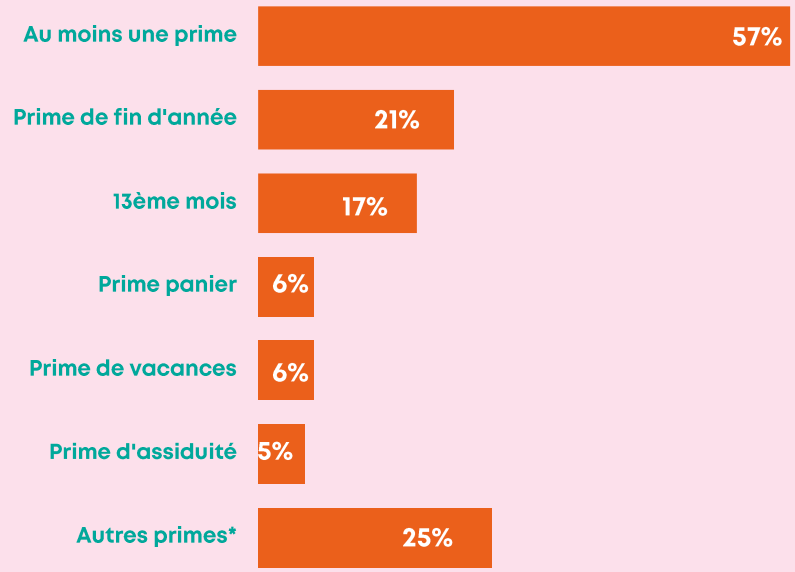
Salaires annuels bruts moyens*
Y compris les primes

** Pour les salariés présents à temps plein toute l'année 2023*

Source : Enquête

Détail des primes versées

Type de primes versées en 2023
(en % d'entreprises)



Détail des primes versées selon la taille des entreprises
(en % d'entreprises)

	<11 sal.	11-49 sal.	50-249 sal.	250 sal. et +
Au moins une prime	49%	76%	83%	93%
Prime de fin d'année	20%	20%	35%	51%
13ème mois	13%	28%	22%	27%
Prime panier	4%	18%	28%	37%
Prime de vacances	4%	4%	5%	1%
Prime d'assiduité	4%	15%	20%	25%
Autres primes*	21%	37%	39%	40%

** ancienneté, objectif, exceptionnelle, ….*

Environ une TPE sur deux verse au moins un prime dans l'année, notamment des primes de fin d'année.
Cette proportion dépasse les trois quarts pour les strates intermédiaires et presque toutes les plus grandes structures proposent des primes.

Source : Enquête

34% des entreprises ont versé une Prime de Partage de la Valeur en 2023

Des pratiques assez uniformes selon les secteurs

Famille d'activité	Part d'entreprises
Interindustrielle	35%
Alimentaire	33%
Non alimentaire	32%
Ensemble	34%

mais qui divergent selon la taille des entreprises

Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	32%
De 11 à 49 salariés	41%
De 50 à 249 salariés	40%
250 salariés et plus	20%
Ensemble	34%

Plus d'un tiers des entreprises a versé une prime de partage de la valeur en 2023.
Cette pratique est un peu moins fréquente au sein des plus grandes entités : 20% des entreprises de 250 salariés et plus sont concernées contre environ 40% pour celles employant 11 à 249 salariés.

Source : Enquête

11% des entreprises ont mis en place l'intéressement en 2023

L'interindustrielle un peu plus concernée par l'intéressement

Famille d'activité	Part d'entreprises
Interindustrielle	12%
Alimentaire	9%
Non alimentaire	10%
Ensemble	11%

Proportion qui augmente avec la taille des entreprises

Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	8%
De 11 à 49 salariés	18%
De 50 à 249 salariés	32%
250 salariés et plus	49%
Ensemble	11%

Un peu plus d'une entreprise sur dix a mis en place l'intéressement en 2023.
Cette part s'échelonne de 8% pour les TPE à 49% pour leurs consœurs de 250 salariés et plus.

Source : Enquête

CGF

**pour les salarié présent à temps plein toute l'année 2023*

4% des entreprises ont mis en place la participation en 2023

Des résultats proches selon les familles d'activité

Famille d'activité	Part d'entreprises
Interindustrielle	4,5%
Alimentaire	4,5%
Non alimentaire	3,5%
Ensemble	4%

Les trois quarts des entreprises de 250 salariés et plus ont mis en place la participation

Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	2%
De 11 à 49 salariés	4%
De 50 à 249 salariés	47%
250 salariés et plus	76%
Ensemble	4%

Près de la moitié des entreprises employant 50 à 249 salariés et les trois quarts des structures de 250 salariés et plus ont mis en place la participation en 2023.

Source : Enquête

CGF

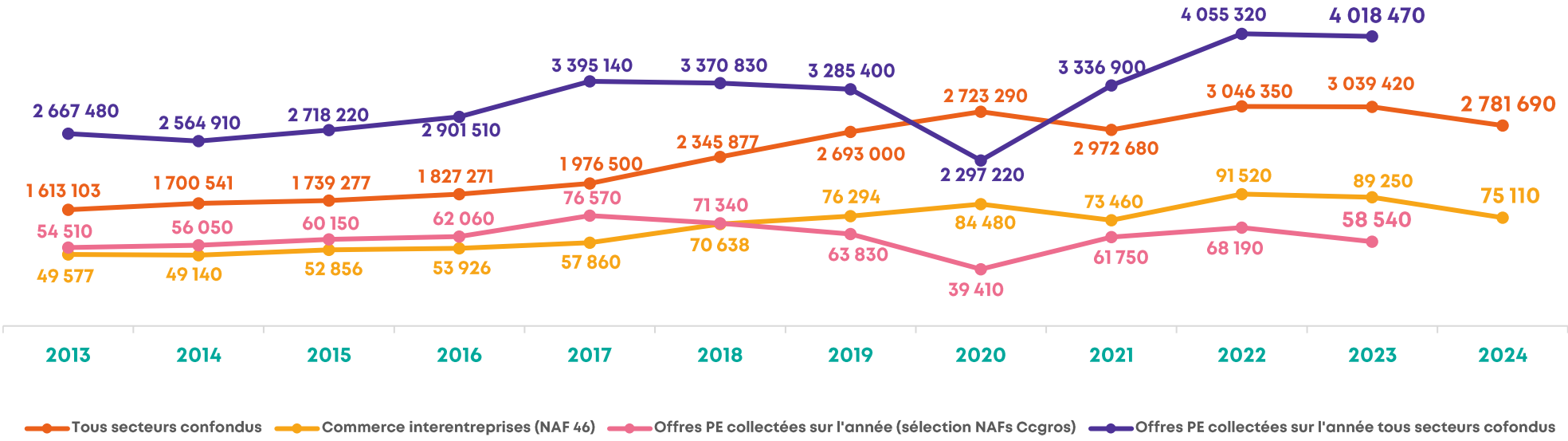
**pour les salarié présent à temps plein toute l'année 2023*

3

Les offres d'emploi et les projets de recrutement

Les données BMO : une hausse du nombre de projets de recrutements

Evolution des nombres de projets de recrutement, mise en parallèle avec les offres collectées chaque année



Interrogées fin 2023 sur leurs intentions d'embauche en 2024, l'attitude des acteurs du commerce interentreprises reflète bien celle observée au niveau national :

Leur nombre d'intentions de recrutements diminue fortement, (-15,8 %) encore plus que tous secteurs confondus (-8,5 %). Cette tendance à la baisse pour les commerces de gros comme tous secteurs confondus se poursuit comme en 2023. Les offres effectivement collectées par Pôle Emploi diminuent d'ailleurs effectivement sur l'année (-13,9% et -0,9% tous secteurs confondus).

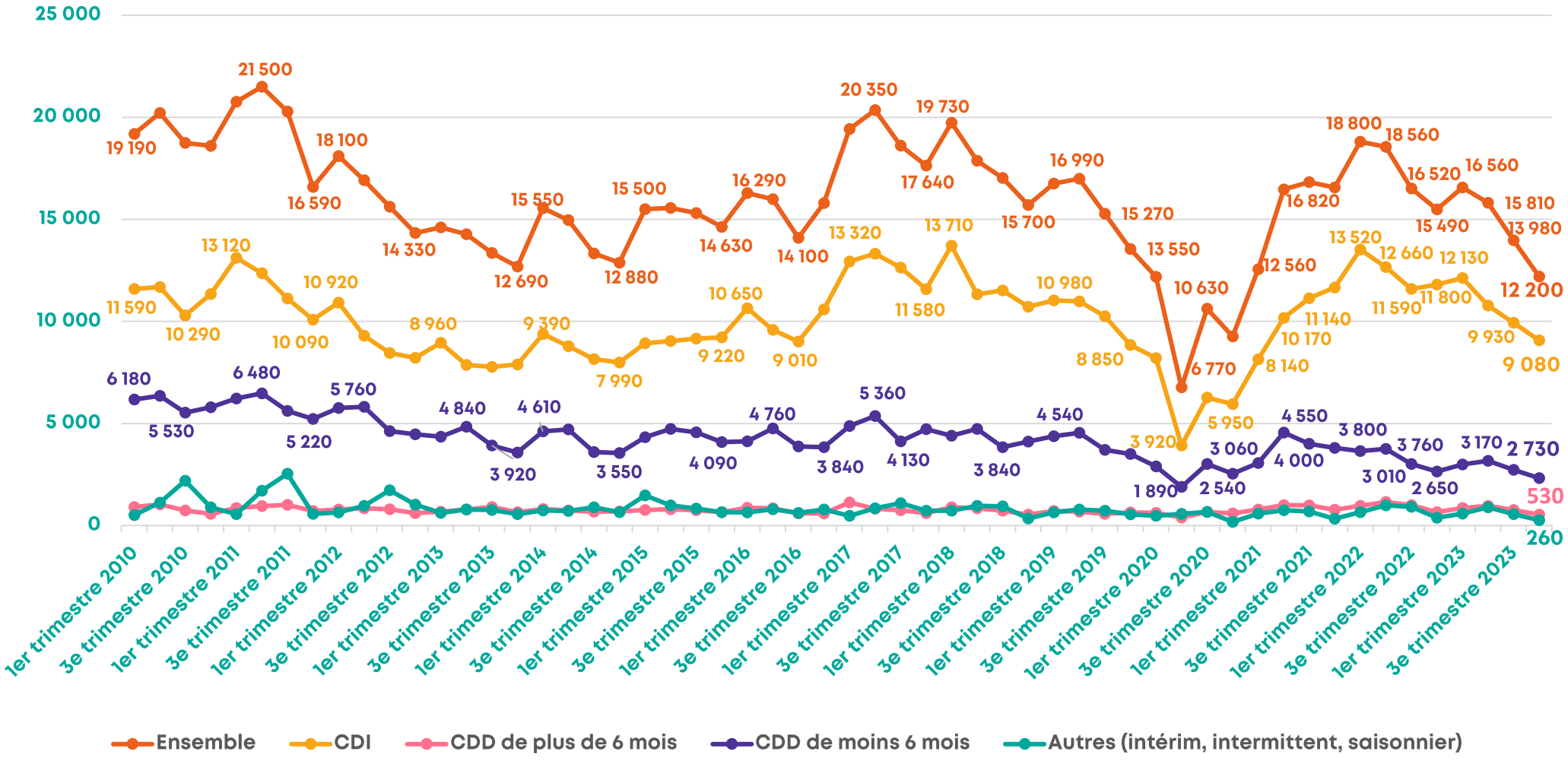
La part de recrutements jugés difficiles diminue dans l'ensemble (57,4% ; - 3,6 points). Pour le commerce interentreprises, cette part reste inférieure (54,5%) et diminue plus fortement que tous secteurs confondus en 2024 (-4,5 points).

Les données BMO : top 10 métiers

Libellé métier	Nombre de projets de recrutements	% des projets nationaux	% de recrutements difficiles	% de recrutements saisonniers	Evolution 2022/2023
Attachés commerciaux	8 410	29,9%	54,0%	3,1%	-18,1%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	6 530	22,9%	39,8%	39,1%	-59,7%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	5 660	20,8%	40,8%	71,7%	-19,8%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	3 340	35,2%	47,3%	1,2%	-19,7%
Magasiniers et préparateurs de commande qualifiés	3 060	29,5%	49,0%	21,9%	-81,1%
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	3 060	16,8%	76,8%	6,5%	-19,7%
Technico-commerciaux	2 940	23,1%	61,9%	0,3%	-71,4%
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	2 640	13,4%	56,1%	37,9%	-20,5%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 570	7,1%	33,5%	7,0%	-44,8%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	2 240	8,3%	90,2%	5,4%	-5,1%
Ensemble des métiers	75 110	2,7%	54,5%	25,6%	-15,8%

Les données Pôle Emploi : hausse des offres au 1er trimestre

(Offres collectées par type de contrat et par trimestre depuis le 1er trimestre 2010 jusqu'au 4ème trimestre 2023)



4

Le recrutement en alternance

1 068 recrutements en contrat de professionnalisation en 2023

425

entreprises recrutent recrutés en contrat de professionnalisation, soit 1,5% des entreprises de la branche

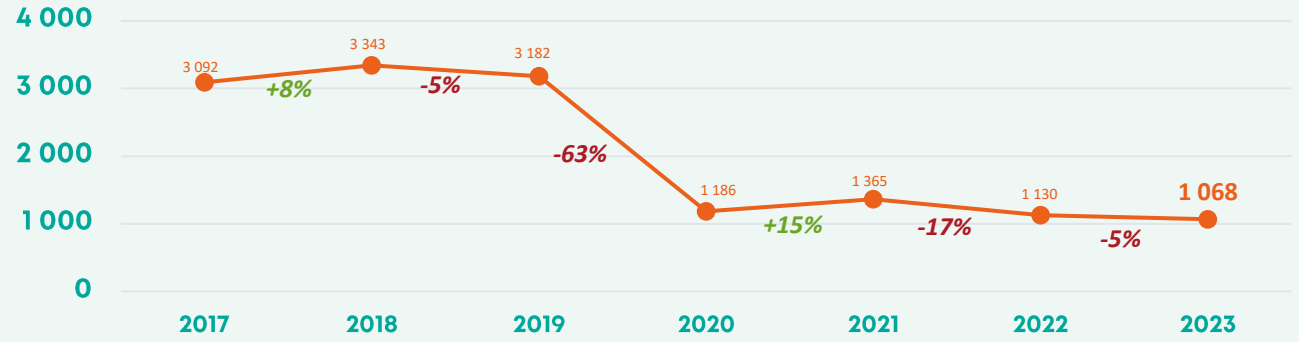
69%

des recrutements ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus

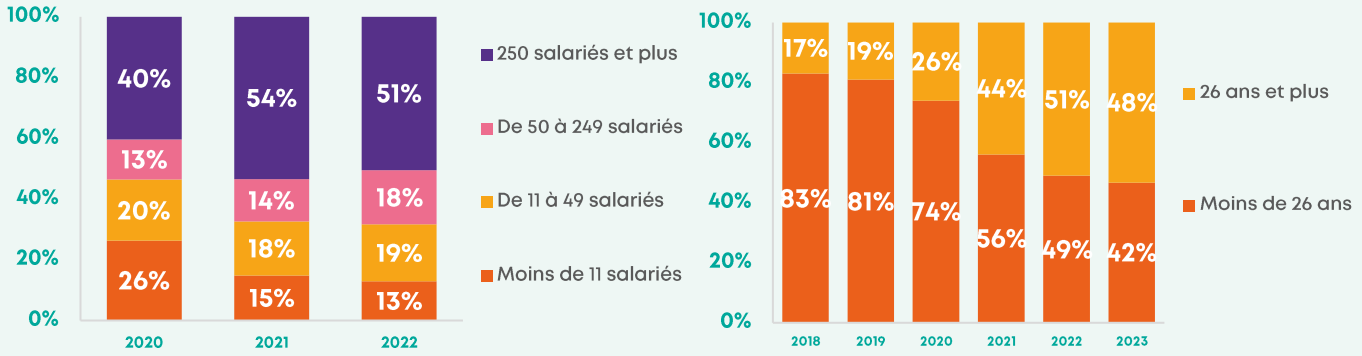
48%

des salariés recrutés on 26 ans ou plus

Le nombre de recrutés sur ce dispositif se stabilise en 2023…



… de même que la taille des entreprises mobilisatrices ainsi que l'âge des recrutés



Source : AKTO

Le nombre de formations de plus de 500 heures augmente fortement en 2023 (+ 21 points)

54%

c'est la part de CDI parmi les recrutements en 2023

- 3 points

c'est l'augmentation de la part des CDI dans les recrutements

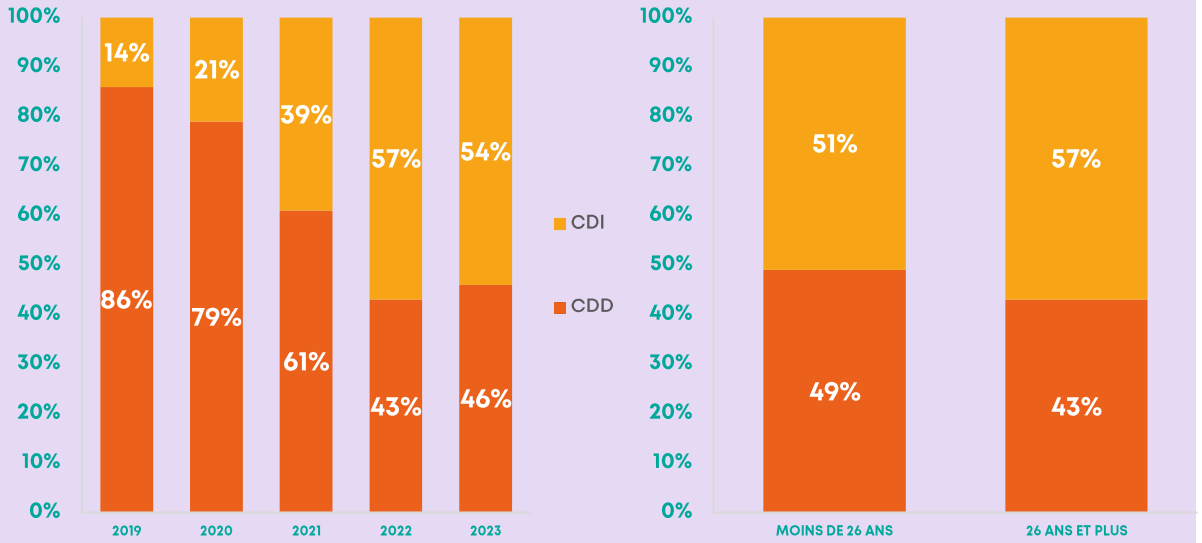
36%

c'est la part des femmes dans les recrutements en 2023 (-2 points)

39%

c'est la part des formations dont la durée prévue est de 500 heures ou plus (43% pour les femmes, 36% pour les hommes)

Une majorité de CDI, notamment chez les 26 ans et plus



Source : AKTO

Thèmes : près de 2 salariés recrutés en contrat de professionnalisation sur 3 suivent une formation au commerce ou à la vente

Domaines	Femmes	Hommes	Ensemble
Commerce et vente	46%	64%	58%
Génie industriel et transformation	13%	12%	13%
Informatique - traitement de l'informatique	8%	8%	8%
Transport Manutention Magasinage	6%	7%	6%
Communication	8%	3%	5%
Comptabilité, gestion, finance, droit	10%	2%	4%
QHSE	3%	3%	3%
RH, Gestion personnel et emploi	5%	0%	2%
Management	3%	1%	2%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : AKTO

49% des contrats de professionnalisation visent l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP

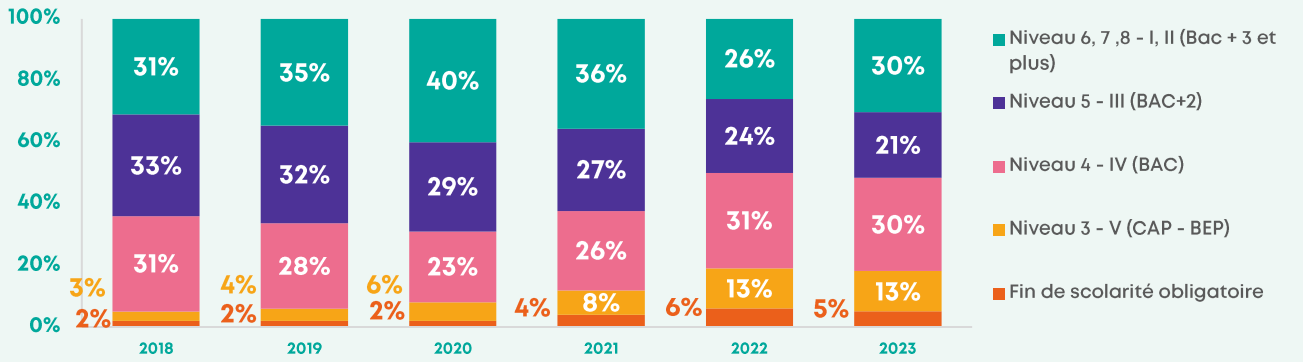
10,3 mois

c'est la durée moyenne d'un contrat, celle-ci varie en fonction de l'objectif visé, avec 12,4 mois dans le cas d'une certification enregistrée au RNCP, 9,7 mois pour les qualifications reconnues CCN et 7,6 mois pour les CQP

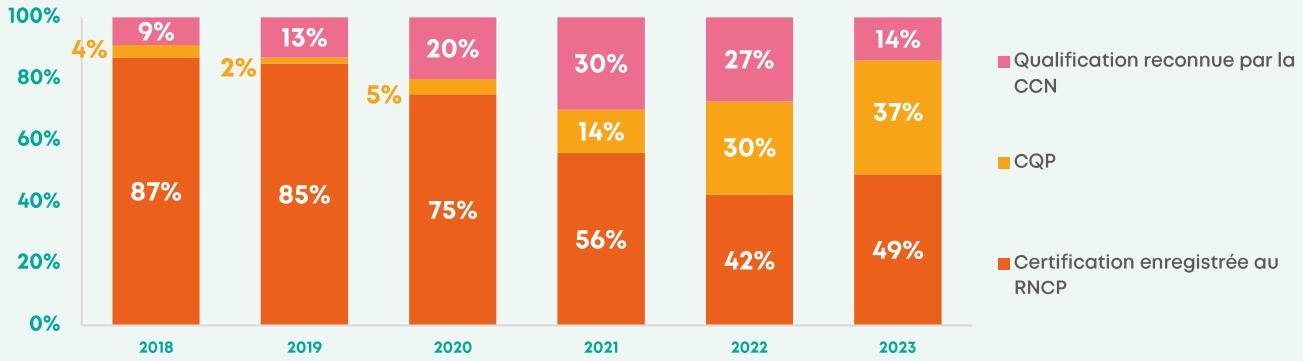
372

c'est le nombre de contrats visant un CQP de branche (notamment, 362 CQP vente itinérante et 9 CQP vente sur site)

Le dispositif continue de permettre de manière croissante l'intégration de salariés de niveau BAC et infra…



… et de les former sur du CQP notamment



Source : AKTO

Insertion des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Au cours du semestre suivant leur formation

92%*

occupent un emploi contre 84% toutes branches AKTO confondues

435

Répondants pour la branche Commerces de gros

6 mois après leur formation

85%
Ont signé un contrat de travail pérenne (CDI, chef d'entreprise)

98%
Travaillent à temps plein lorsqu'elles ont un seul employeur

Parmi les personnes occupant un emploi

63%
Restent au sein de l'entreprise qui les ont formées

87%
Jugent que leur emploi correspond à leur formation

*Les emplois occupés dans le cadre d'un contrat en alternance sont inclus
Campagne d'enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle AKTO 2022-2023
Périmètre : CPRO, Commerces de gros

651 tuteurs formés en 2023

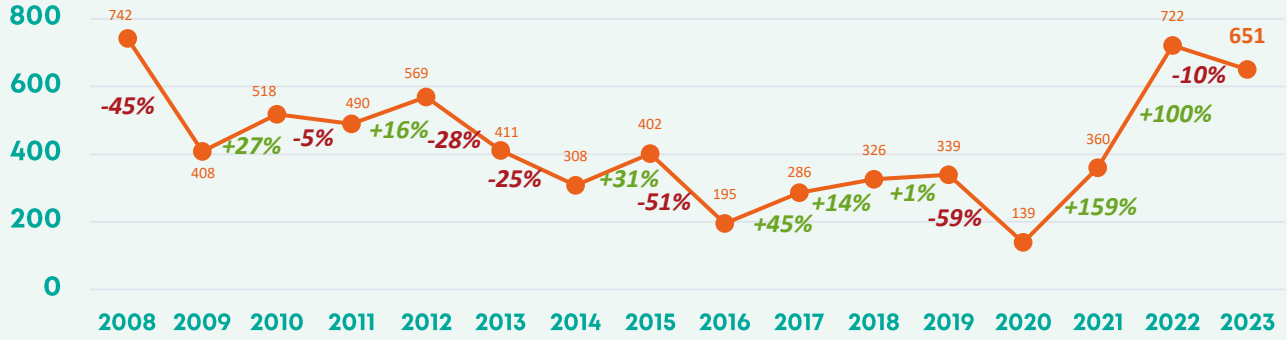
21%

c'est la part des tuteurs formés de 50 ans et plus (+ 3 points)

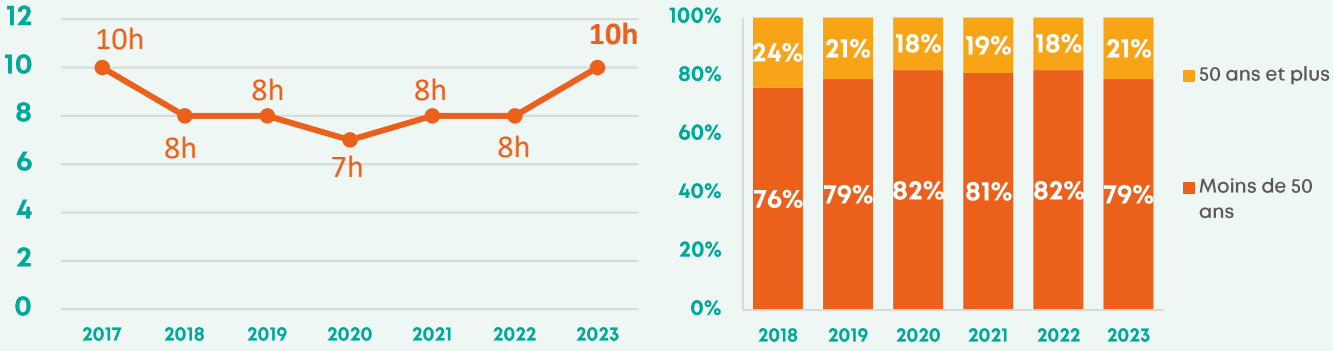
10h

c'est la durée moyenne de formation des tuteurs

Le volume de tuteurs formés diminue en 2023, mais reste élevé



L'âge des tuteurs formés et la durée de leur formation augmentent



Source : AKTO

14 688 recrutements en contrat d'apprentissage en 2023

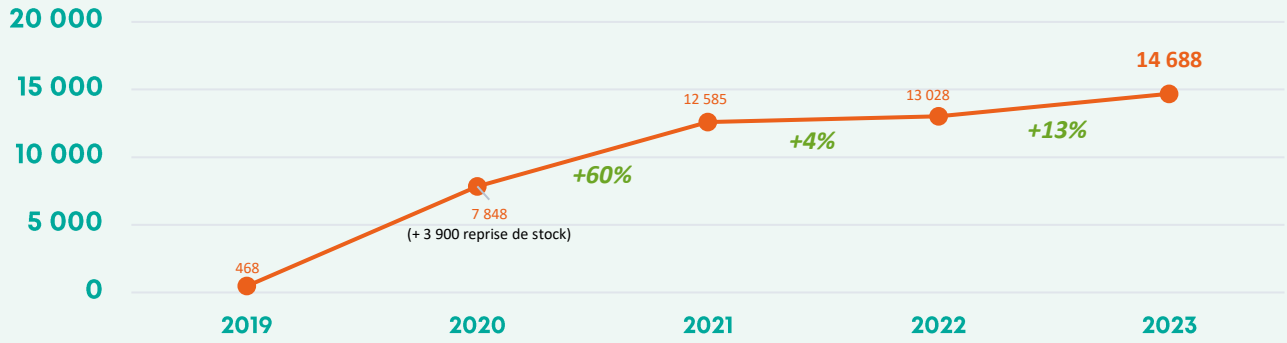
6 369

entreprises recrutent recrutés en contrat d'apprentissage, soit 22,3% des entreprises de la branche

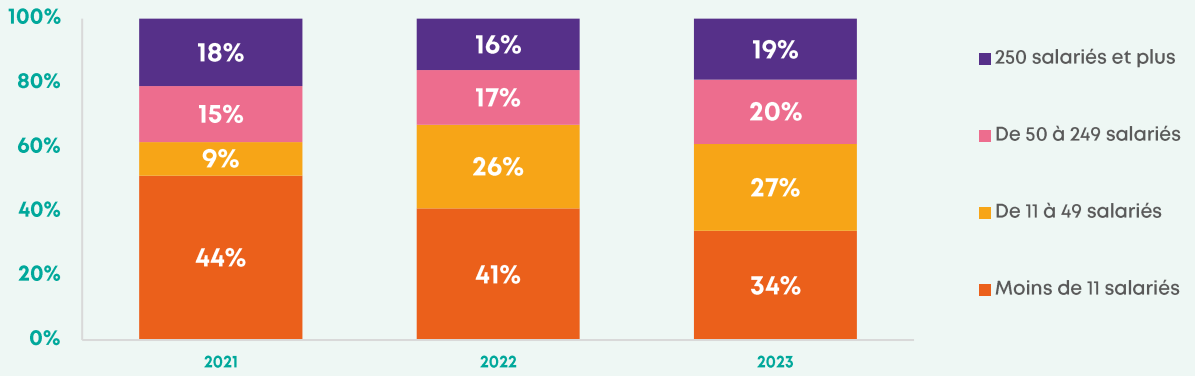
39%

des recrutements ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus (+ 6 points)

Le nombre d'apprentis recrutés augmente à nouveau en 2023



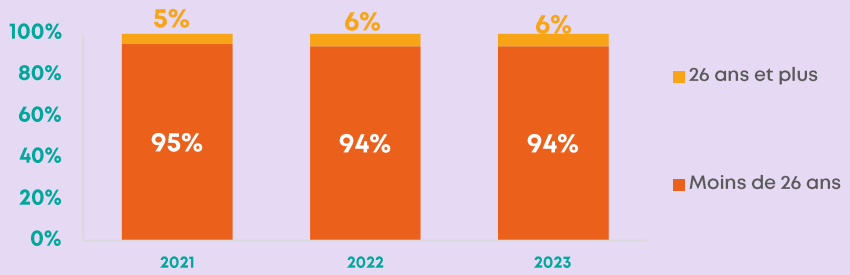
Les TPE restent importantes (1 recrutement sur 3) mais leur part diminue



Source : AKTO

Le profil des salariés recrutés en contrat d'apprentissage

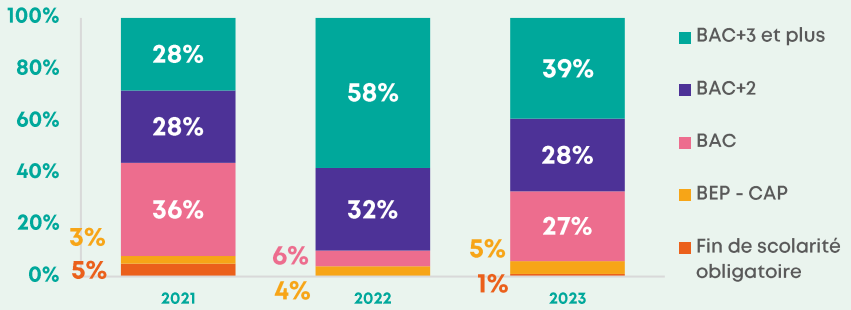
L'apprentissage permet le recrutement de jeunes



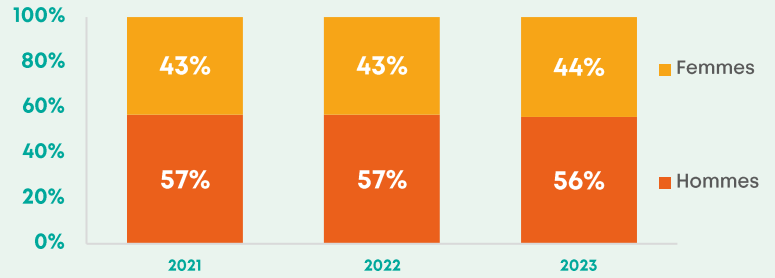
167

Personnes en situation de handicap parmi les recrutés en 2023

La part des salariés recrutés niveau BAC croît



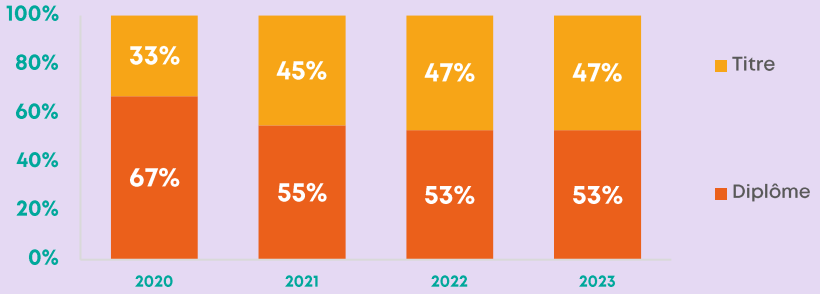
Le dispositif permet la féminisation du secteur



Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

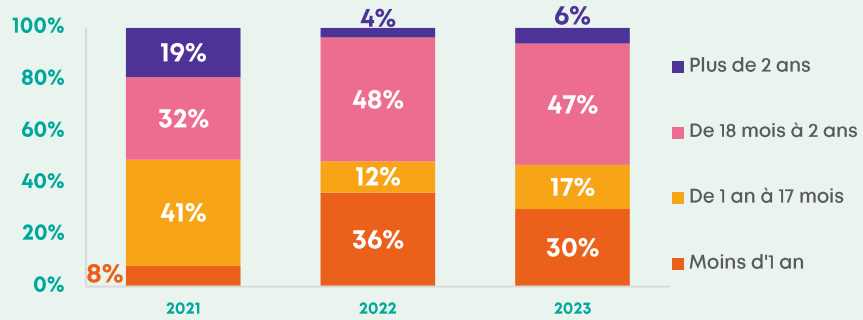
L'apprentissage permet le recrutement de jeunes



17,6

Durée moyenne des contrats (en mois)

53% des formations durent plus de 18 mois



893,3

Nombre d'heures de formation moyen

Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

Zoom BTS (25% des certifications visées, soit 3 738 contrats) :

BTS Négociation et Digitalisation de la Relation Client (1 413, 38% des BTS)

BTS Management Commercial Opérationnel (683, 18%)

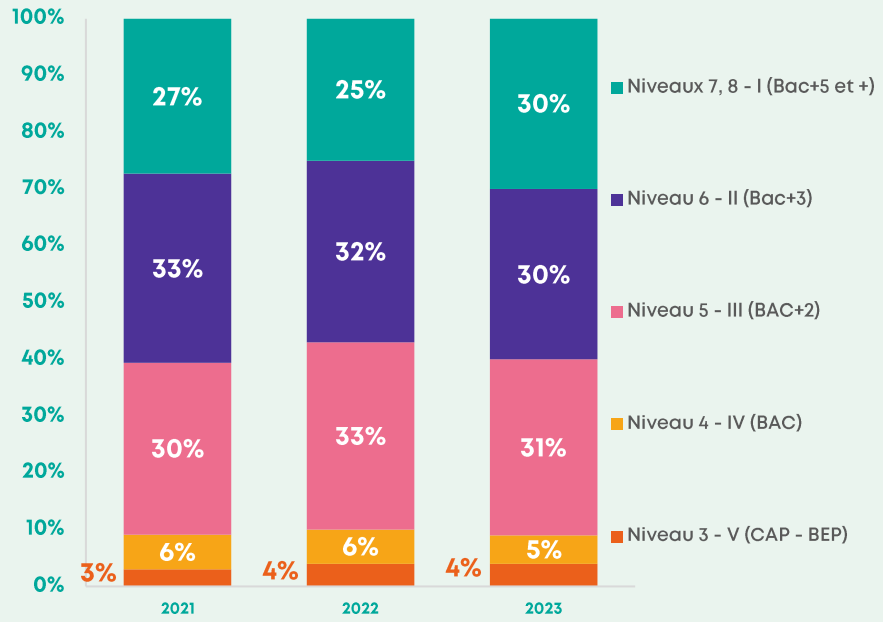
BTS Gestion de la PME (409, 11%)

BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques (192, 5%)

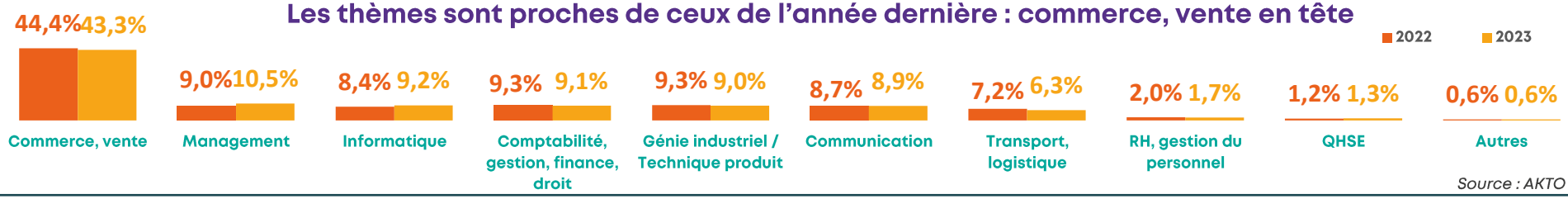
BTS Comptabilité et Gestion (177, 5%)

Autres : Communication (115, 3%), Commerce international (105, 3%), SIO (104, 3%), Maintenance des systèmes (83, 2%), Gest. trans. et log. assoc. (66, 2%), SAM (59, 2%), Fluide-énergies-domotique (57, 2%)… (236 – 6%)

60% des certifications visées sont de niveau bac + 3 ou plus



Les thèmes sont proches de ceux de l'année dernière : commerce, vente en tête



Source : AKTO

Insertion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage

Au cours du semestre suivant leur formation

86%*

occupent un emploi contre 84% toutes branches AKTO confondues

1 280

Répondants pour la branche Commerces de gros

6 mois après leur formation

Parmi les personnes occupant un emploi uniquement

74%
Ont signé un contrat de travail pérenne (CDI, chef d'entreprise)

97%
Travaillent à temps plein lorsqu'elles ont un seul employeur

Parmi les personnes occupant un emploi

52%
Restent au sein de l'entreprise qui les ont formées

80%
Jugent que leur emploi correspond à leur formation

*Les emplois occupés dans le cadre d'un contrat en alternance sont inclus
Campagne d'enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle AKTO 2022-2023
Périmètre : CA, Commerces de gros

5

La formation des salariés

Les chiffres clés

La formation des salariés : les chiffres clés

En 2023, 65 172 stagiaires formés

93
dans le cadre de la ProA

61 010
dans le cadre du Plan de Développement des Compétences

2 590
dans le cadre des Actions collectives

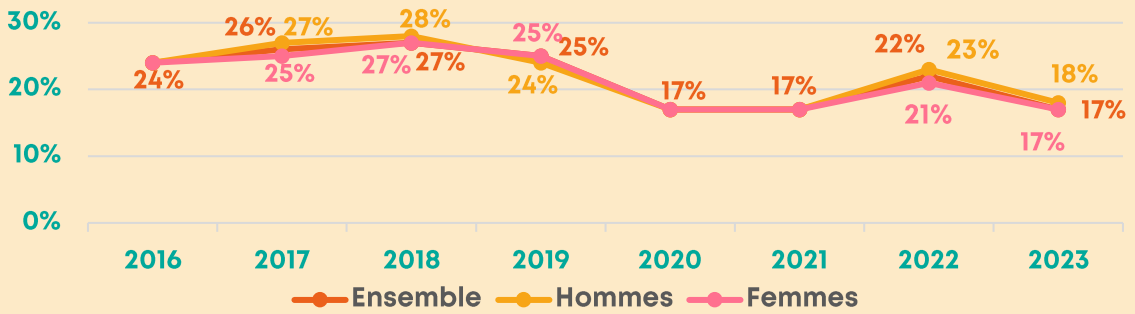
1 479
dans le cadre du FNE

-24,3%
c'est la baisse du nombre de stagiaires par rapport à 2022 (après 38,7% de hausse l'année dernière)

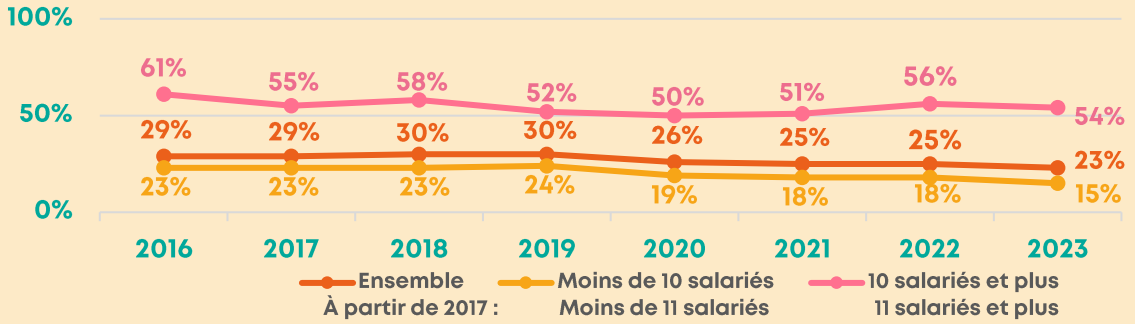
17,2%
c'est le taux de départ en formation (17,1% pour les femmes 17,6% pour les hommes)

23,4%
c'est le taux d'entreprises formatrices (15,2% pour les moins de 11 salariés, 53,6% pour les entreprises de 11 salariés et plus)

Le taux de départ repart à la hausse en 2023



Le taux d'entreprises formatrices aussi, chez les 11 et plus



Les taux de départ indiqués ont été calculés sur la base des demandes de prise en charge faites à l'OPCO. Ils ne tiennent donc pas compte de l'ensemble des formations imputées au titre du PDC pour les entreprises de 11 salariés et plus. En 2023, les formations hors financement OPCO sont estimées à près de 88 900 salariés formés sur près de 5 640 000 heures (source : enquête)

Source : AKTO

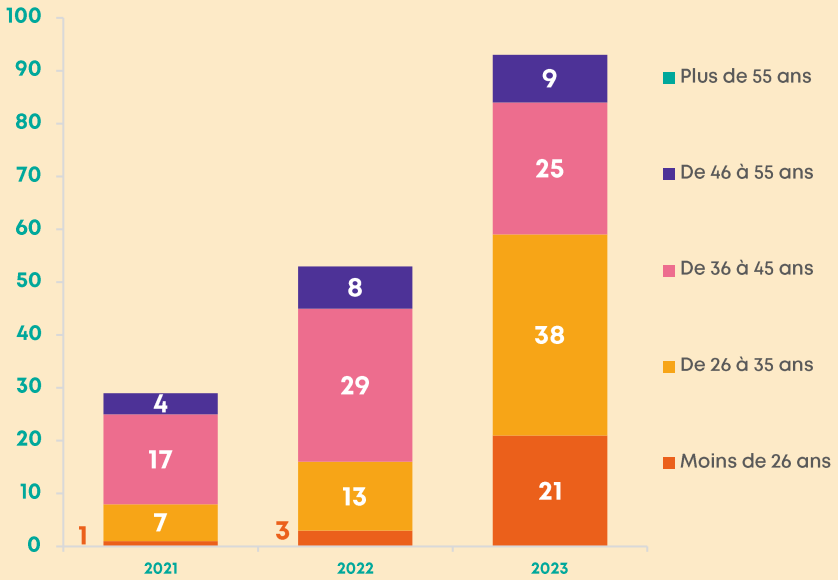
5

La formation des salariés

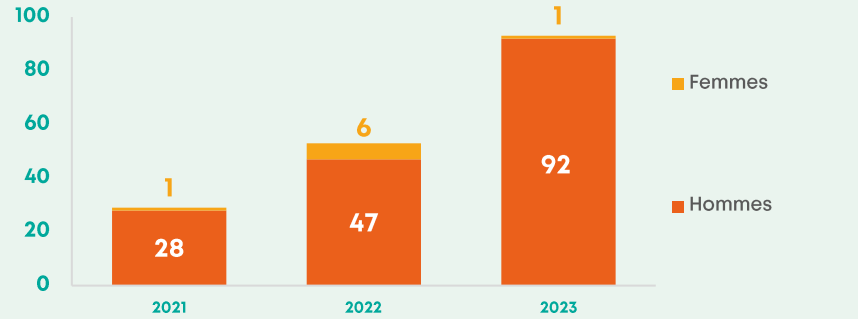
Le dispositif ProA

93 salariés ont suivi une formation dans le cadre d'une Pro A en 2023 (53 en 2022)

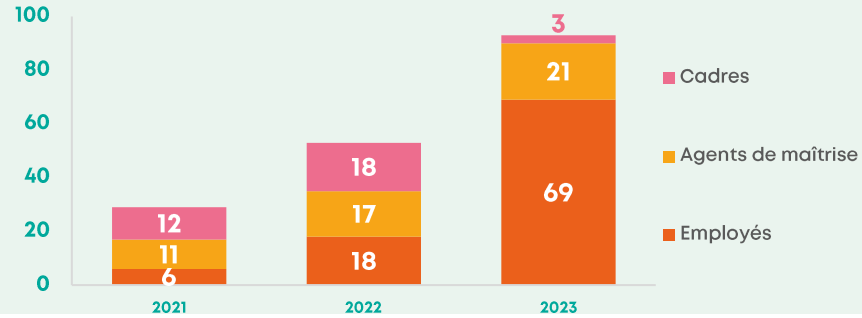
Les 26 à 35 ans sont majoritaires en 2023



Les hommes sont plus concernés



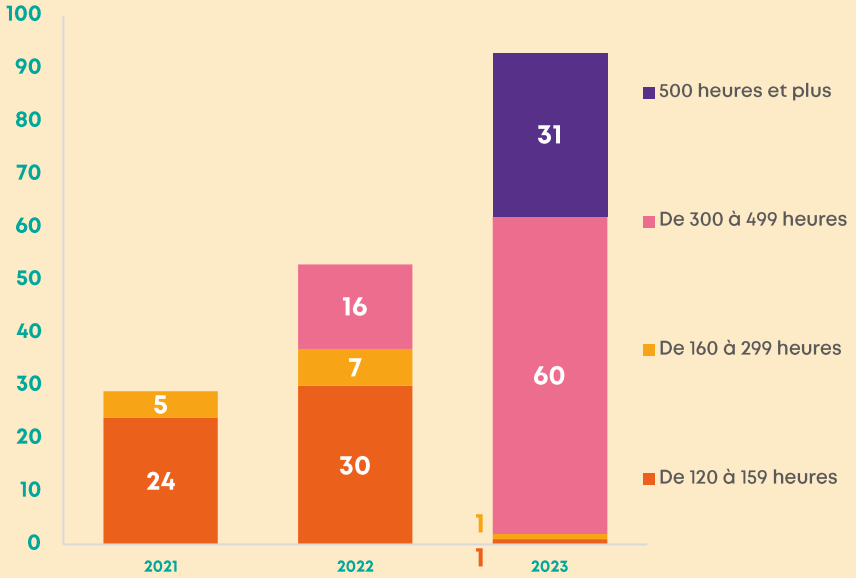
Le dispositif permet la formation d'employés



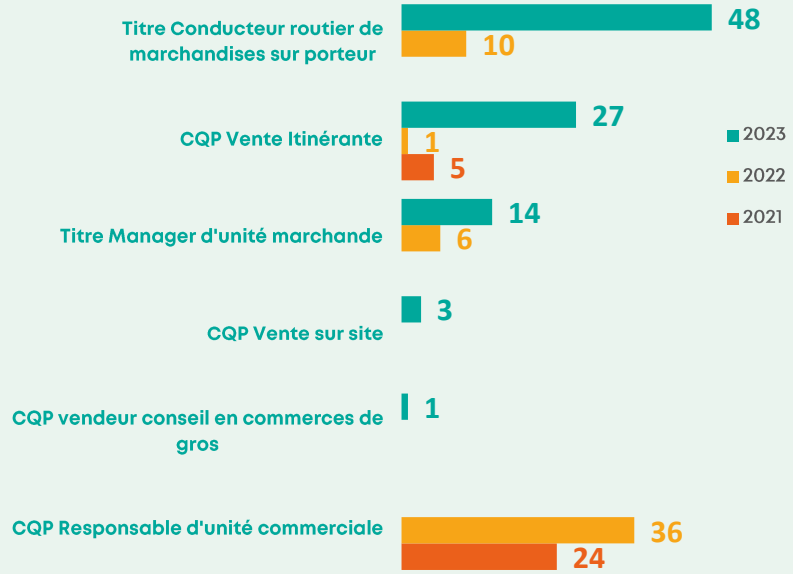
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

L'essentiel des formations prévoit plus de 300h



Le CQP Responsable d'unité commercial reste la première certification visée en 2023



Durée moyenne prévue :

2022 : 245,5 heures

2023 : 1 124,6 heures

Source : AKTO

5

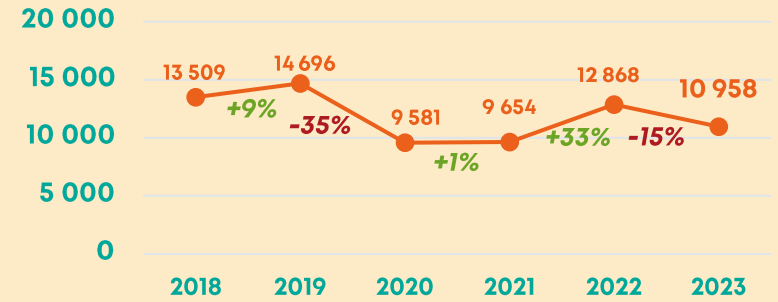
La formation des salariés

Le Plan de Développement des Compétences dans les entreprises de moins de 11 salariés

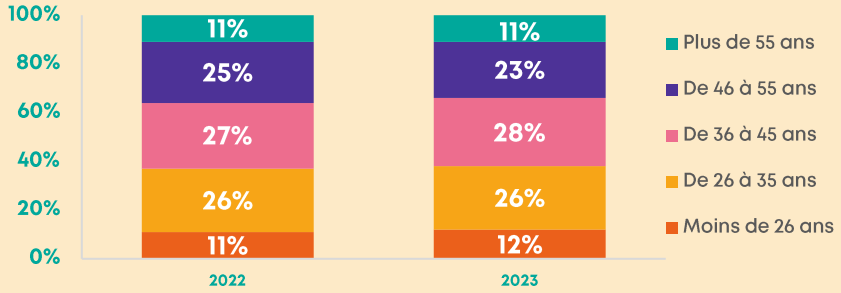
CGF

Le profil des stagiaires
(entreprises de moins de 11 salariés)

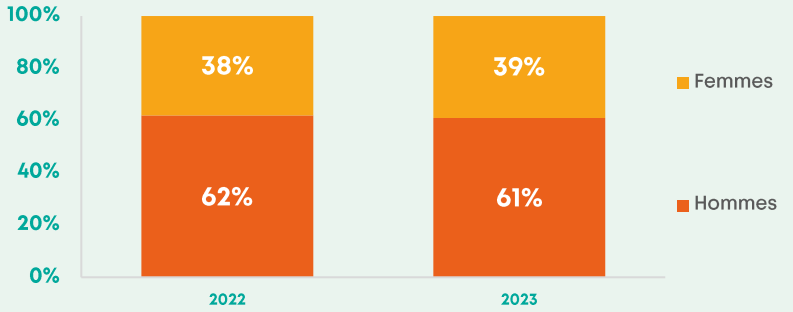
Le volume de stagiaires formés diminue après une année de forte hausse



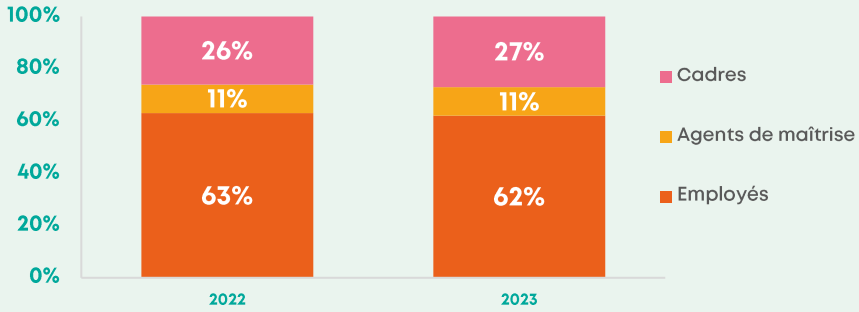
La part des 46 ans et plus diminue en 2023
(elle avait augmenté en 2022)



La part des femmes augmente légèrement



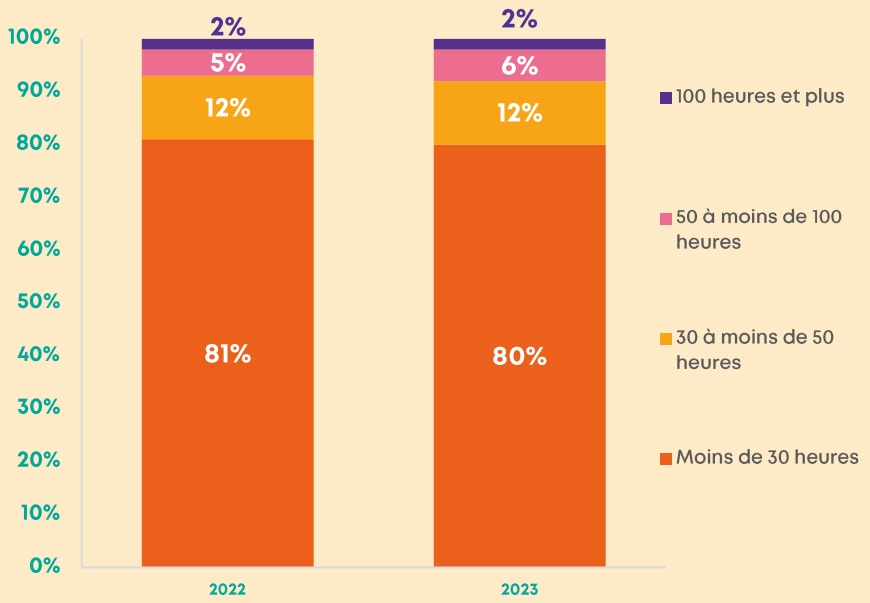
La CSP des stagiaires est stable en 2023



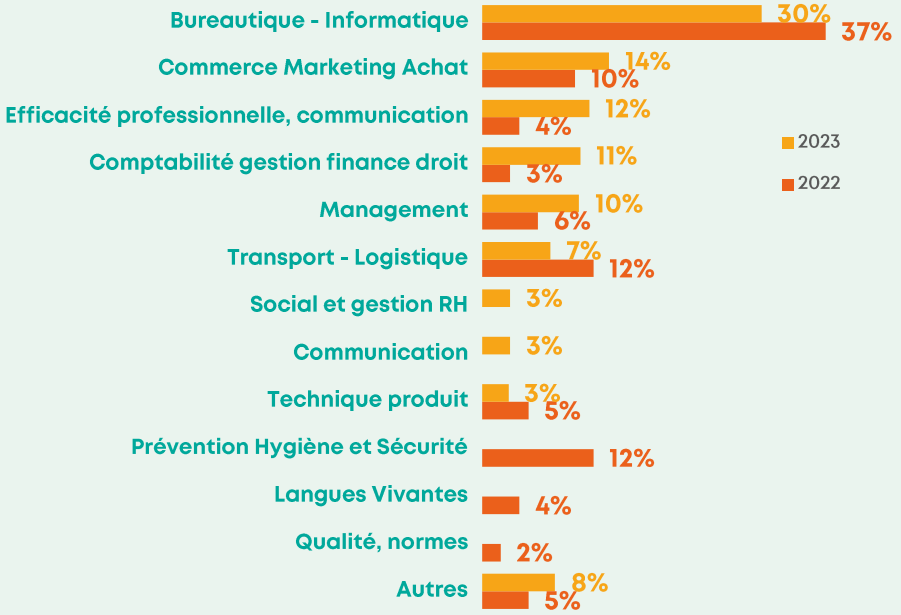
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations
(entreprises de moins de 11 salariés)

La durée des formations est stable en 2023



La bureautique - informatique reste en tête



Durée moyenne prévue :

2022 : 23,7 heures

2023 : 23,2 heures

Source : AKTO

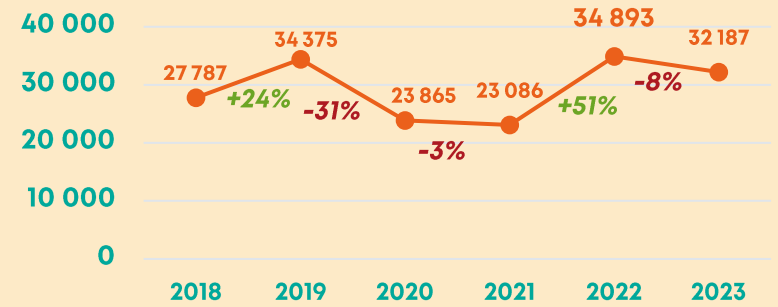
5

La formation des salariés

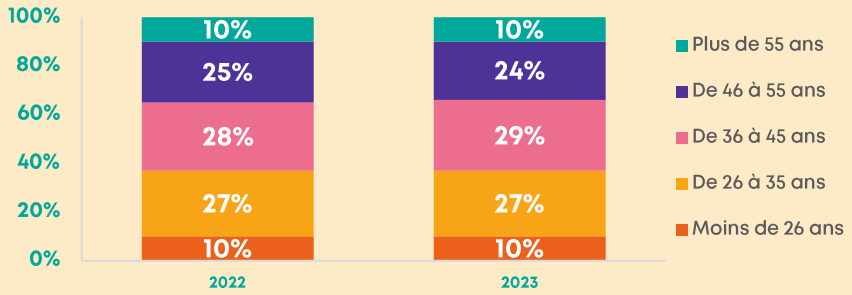
Le Plan de Développement des Compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le profil des stagiaires
(entreprises de moins de 50 salariés)

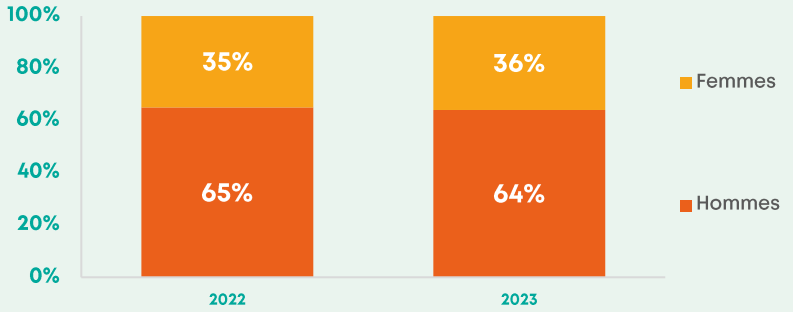
Le volume de stagiaires formés se stabilise



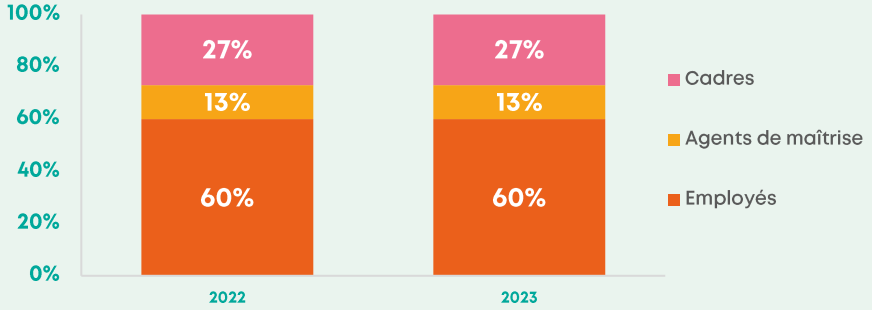
L'âge des stagiaires formés est plutôt stable



La part des femmes augmente pour la deuxième année consécutive



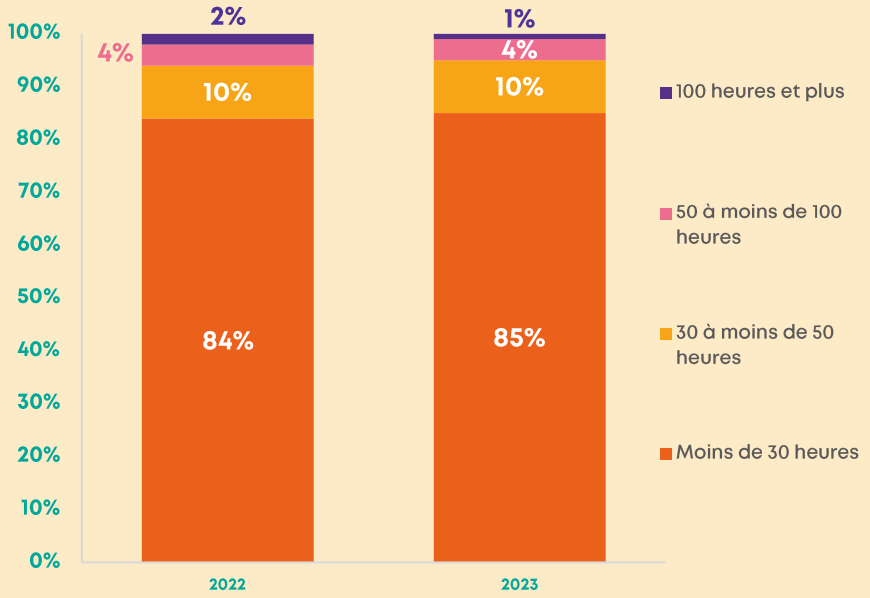
La CSP des stagiaires reste stable



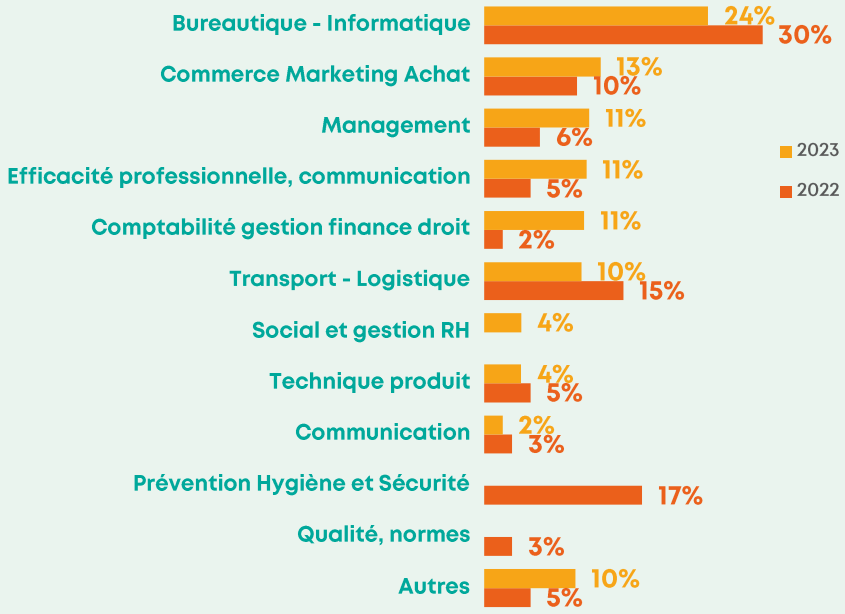
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations
(entreprises de moins de 50 salariés)

La durée des formations diminue en 2023



La bureautique - informatique reste en tête



Durée moyenne prévue :

2022 : 22,2 heures

2023 : 19,1 heures

Source : AKTO

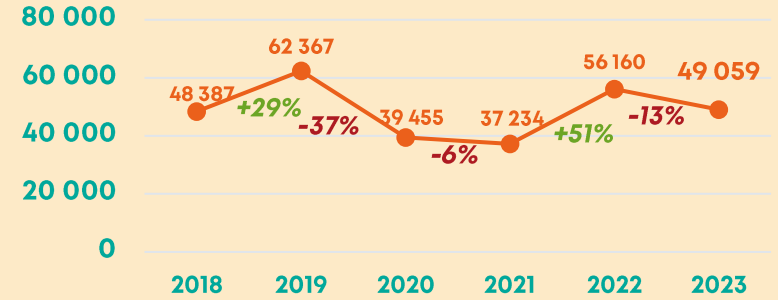
5

La formation des salariés

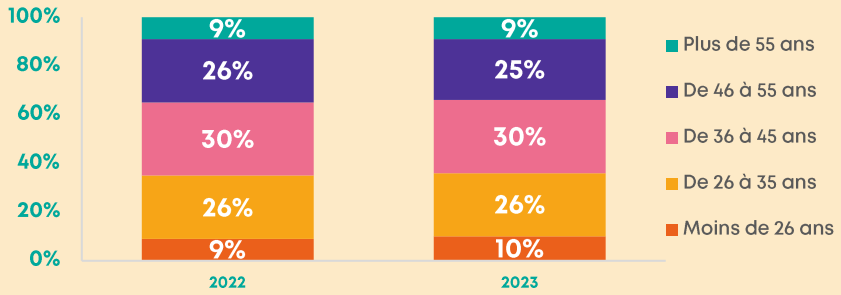
Le Plan de Développement des Compétences dans les entreprises de 11 salariés et plus

Le profil des stagiaires
(entreprises de 11 salariés et plus)

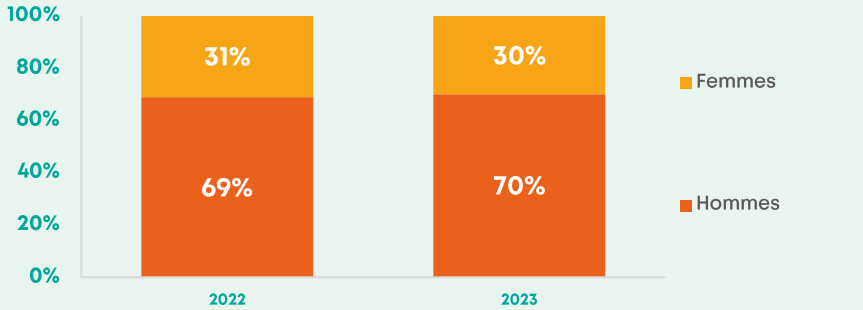
Le volume de stagiaires formés diminue après une année de forte hausse



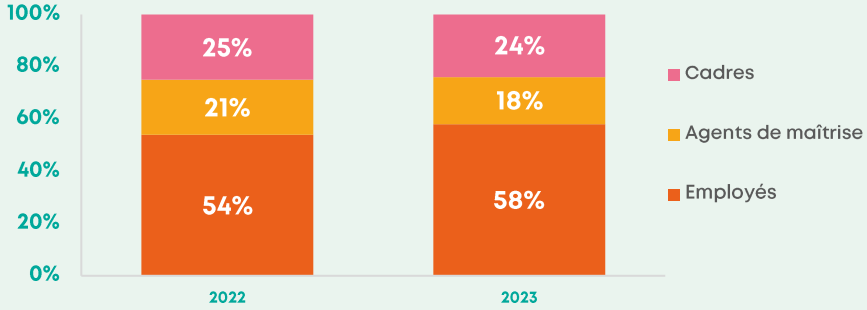
La part des jeunes continue d'augmenter



La part des femmes augmente légèrement



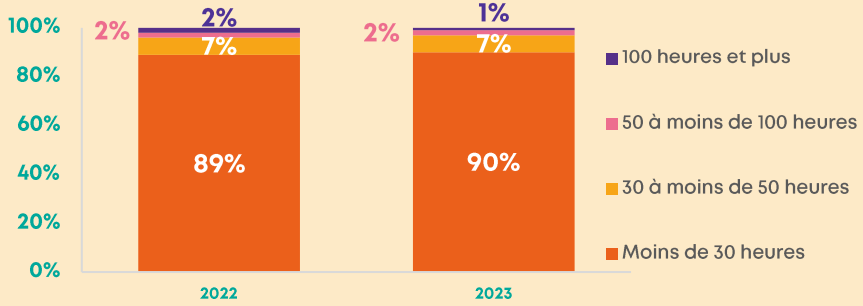
La part des employés augmente en 2023



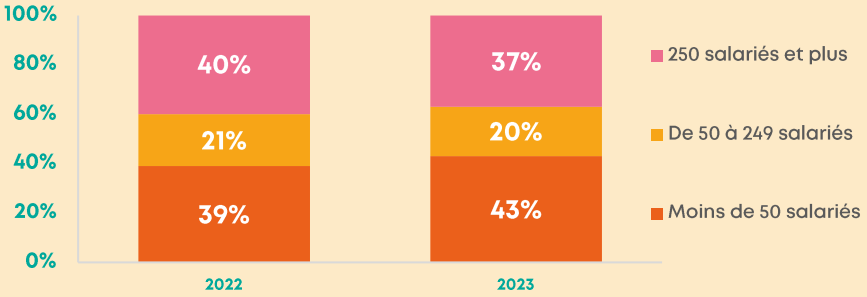
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations
(entreprises de 11 salariés et plus)

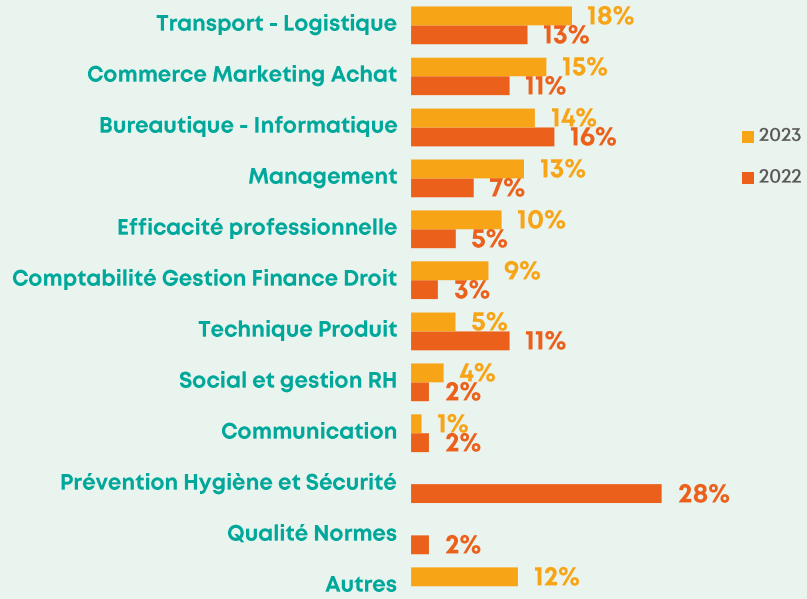
La durée des formations diminue en 2023



La part des entreprises de moins de 50 salariés augmente



Le transport – logistique devient le premier thème



Durée moyenne prévue :

2022 : 19,7 heures

2023 : 18,7 heures

Source : AKTO

5

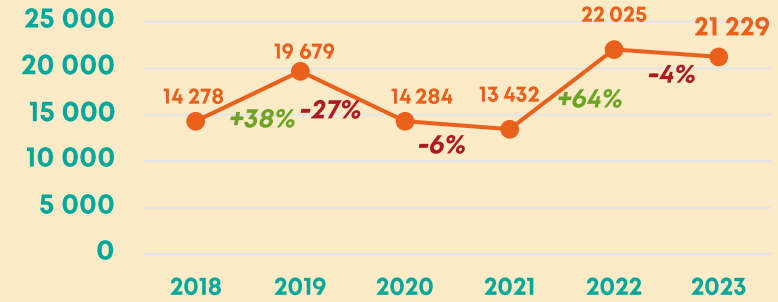
La formation des salariés

Le Plan de Développement des Compétences dans les entreprises de 11 à 49 salariés

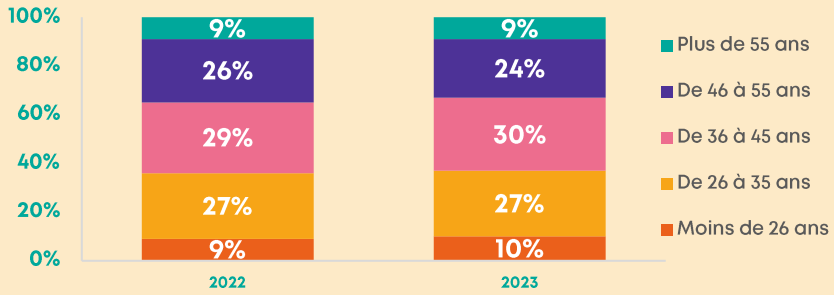
CGF

Le profil des stagiaires
(entreprises de 11 à 49 salariés)

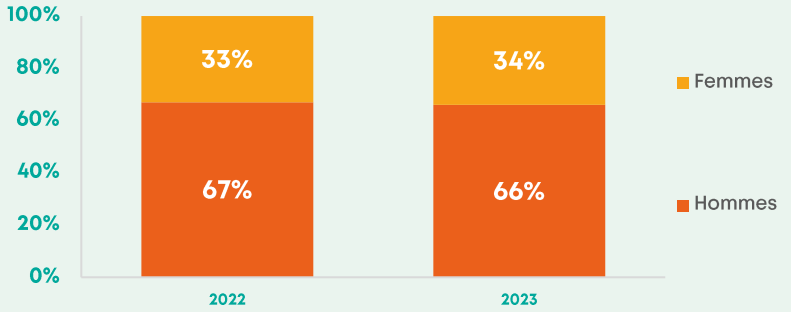
Le volume de stagiaires formés augmente fortement



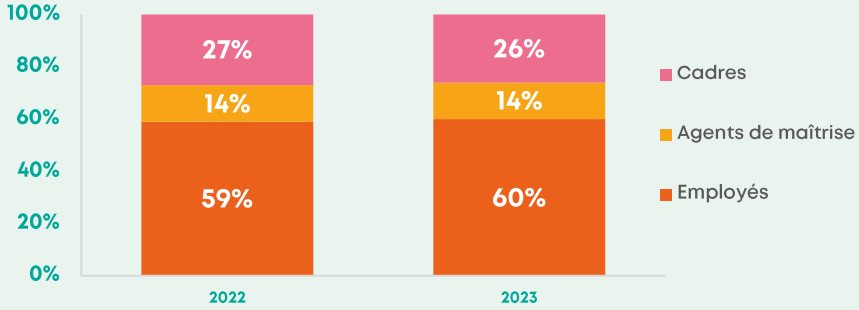
La part des jeunes continue d'augmenter



La part des femmes augmente en 2023



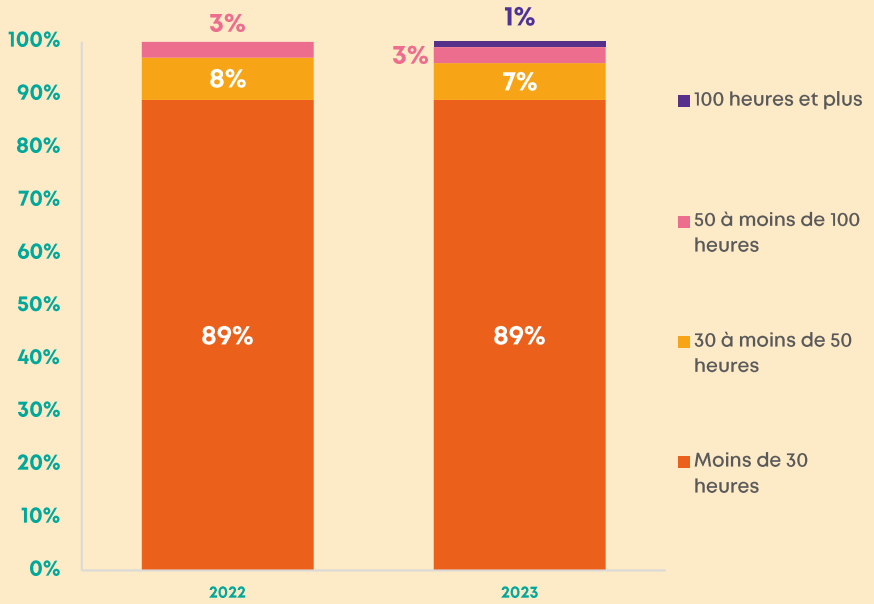
La part des employés augmente encore en 2023



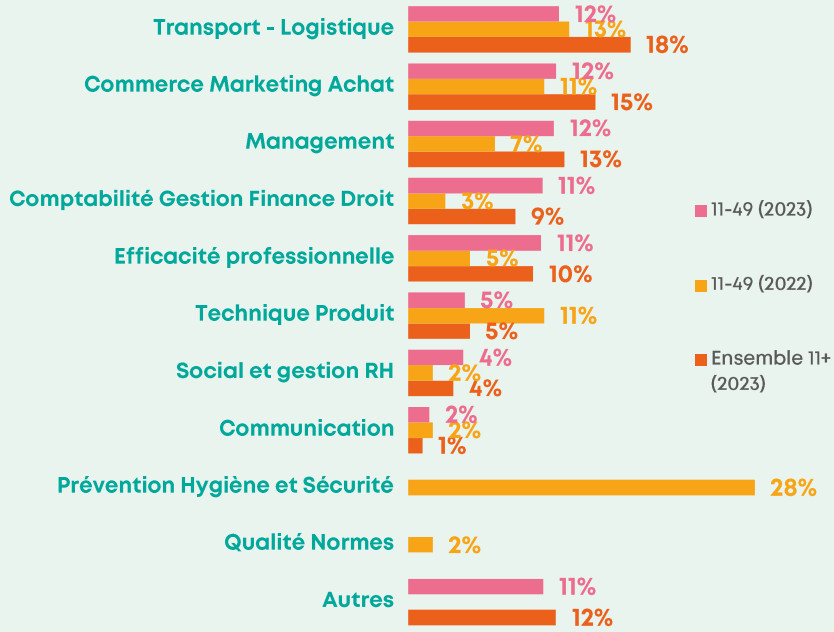
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations
(entreprises de 11 à 49 salariés)

La durée des formations diminue en 2023



Transport logistique : premier thème en 2023



Durée moyenne :

2022 : 21,4 heures

2023 : 17,0 heures

Source : AKTO

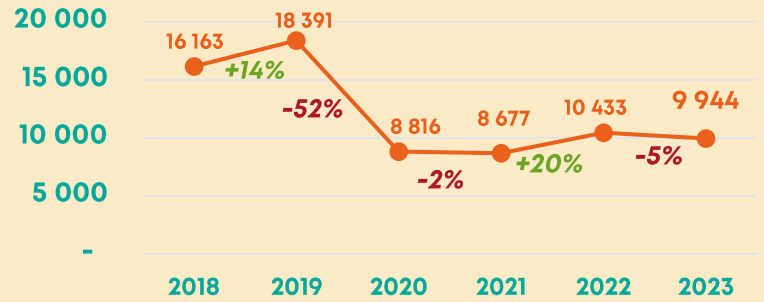
5

La formation des salariés

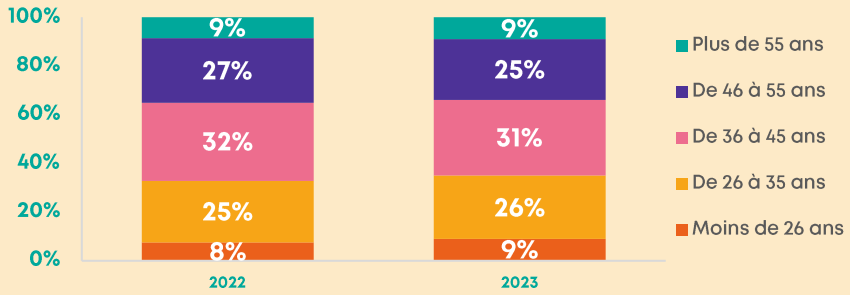
Le Plan de Développement des Compétences dans les entreprises de 50 à 249 salariés

Le profil des stagiaires
(entreprises de 50 à 249 salariés)

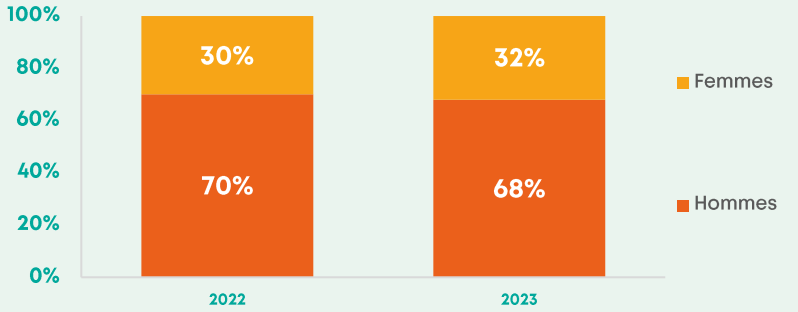
Le volume de stagiaires formés se stabilise



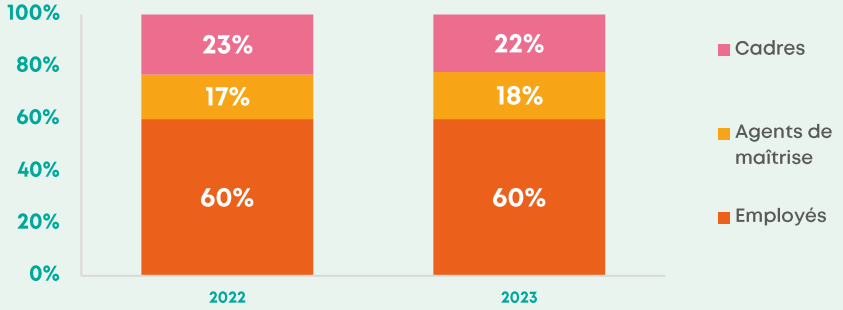
Les jeunes sont plus souvent formés en 2022



La part des femmes augmente en 2023



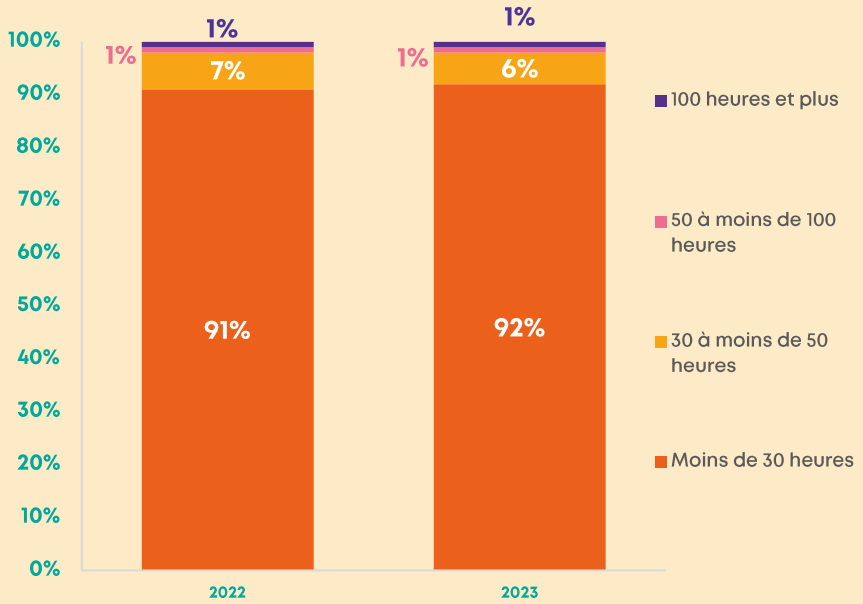
La répartition par CSP reste stable



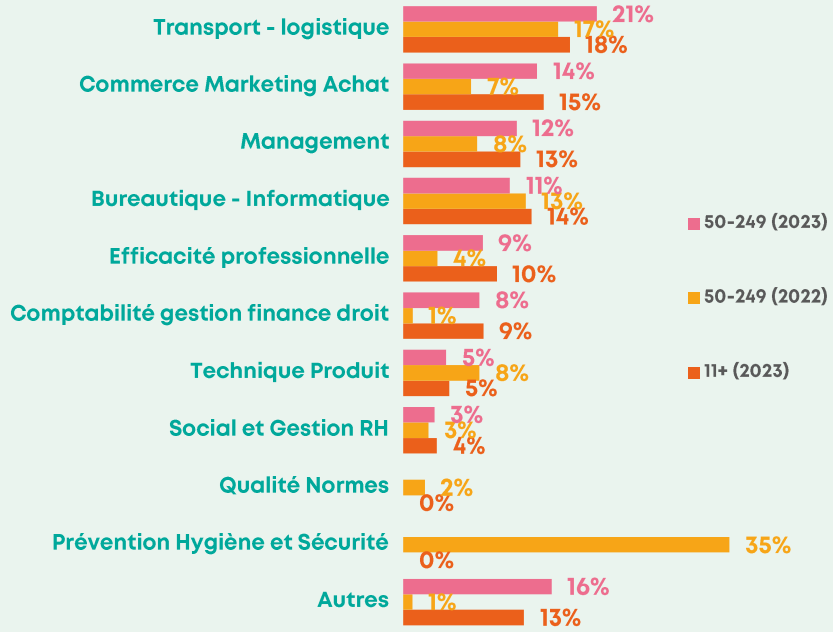
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations
(entreprises de 50 à 249 salariés)

La durée des formations augmente en 2023



Transport logistique : premier thème en 2023



Durée moyenne prévue :

2022 : 14,8 heures

2023 : 22,5 heures

Source : AKTO

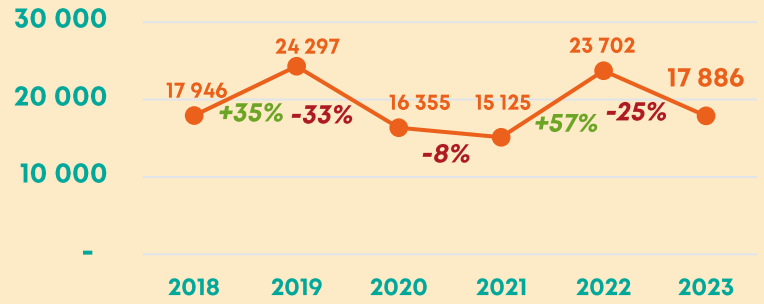
5

La formation des salariés

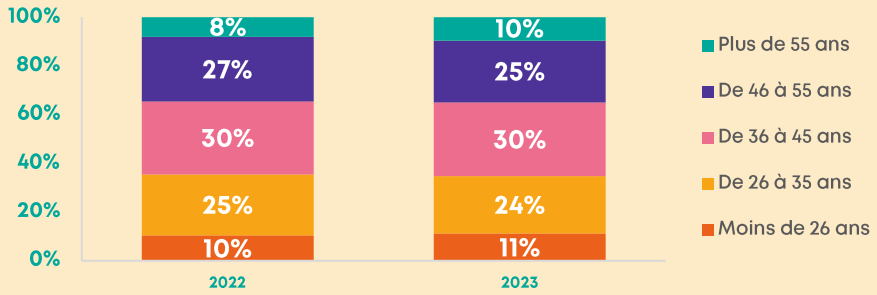
Le Plan de Développement des Compétences dans les entreprises de 250 salariés et plus

Le profil des stagiaires
(entreprises de 250 salariés et plus)

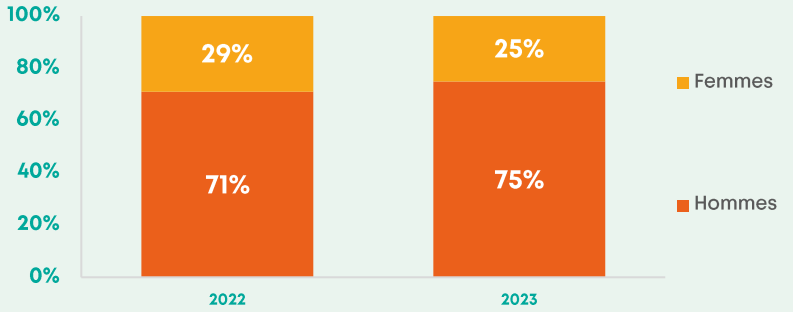
Le volume de stagiaires formés diminue après une année de hausse importante



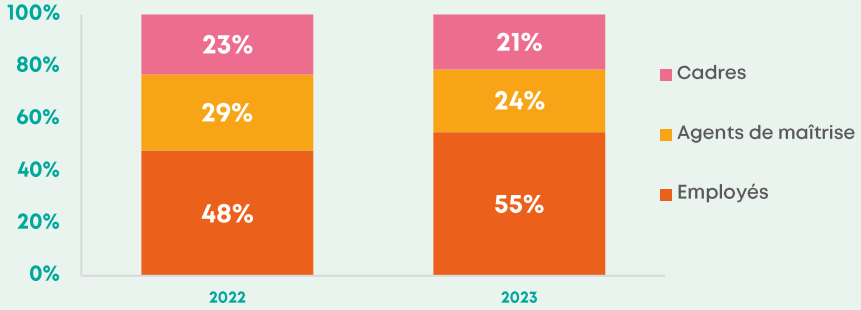
Hausse de la part des séniors en 2023



Baisse de la part des femmes en 2023



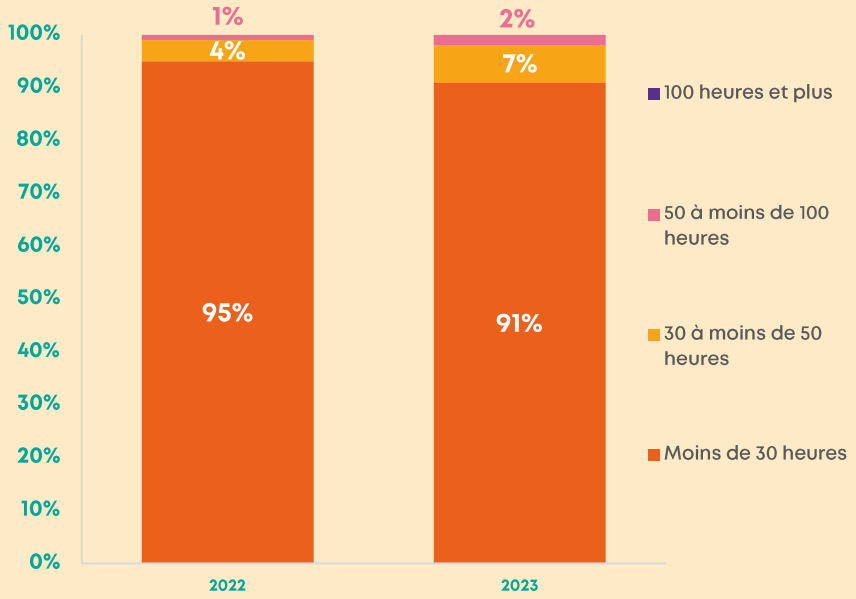
La part des employés augmente en 2023



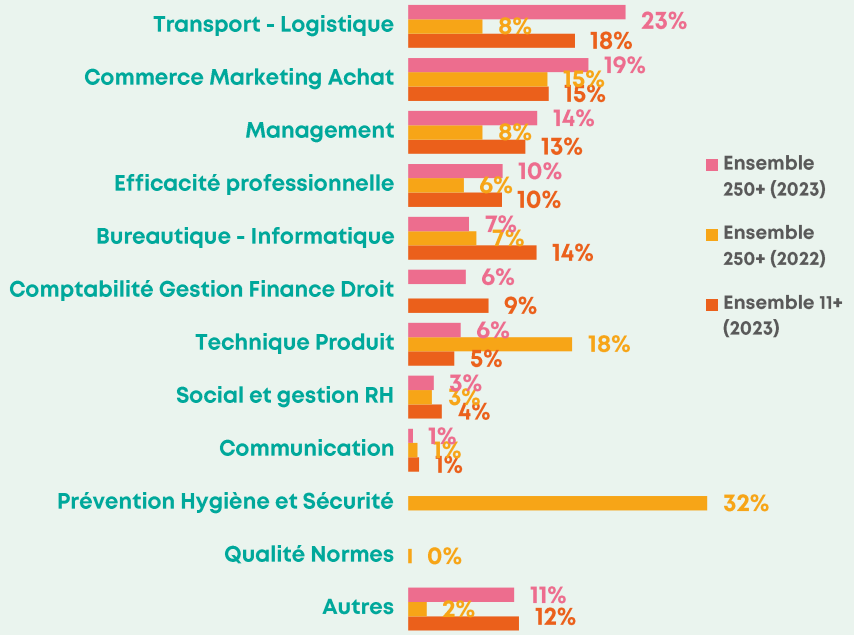
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations
(entreprises de 250 salariés et plus)

La durée des formations diminue en 2023



Transport logistique : premier thème en 2023



Durée moyenne prévue :

2022 : 20,4 heures

2023 : 18,6 heures

Source : AKTO

5

La formation des salariés

Les actions collectives

2 590 stagiaires ont suivi une formation dans le cadre des Actions collectives en 2023

Les Actions collectives sont des formations cataloguées et proposées par AKTO, qui en assure la coordination pédagogique et administrative.

La baisse observée en 2022 est liée à la mise en conformité d'AKTO avec la commande publique (traitement du marché sur l'année), ainsi qu'au temps d'appropriation par les entreprises, et la mobilisation des organismes retenus.

48%

c'est la part des femmes dans les formations

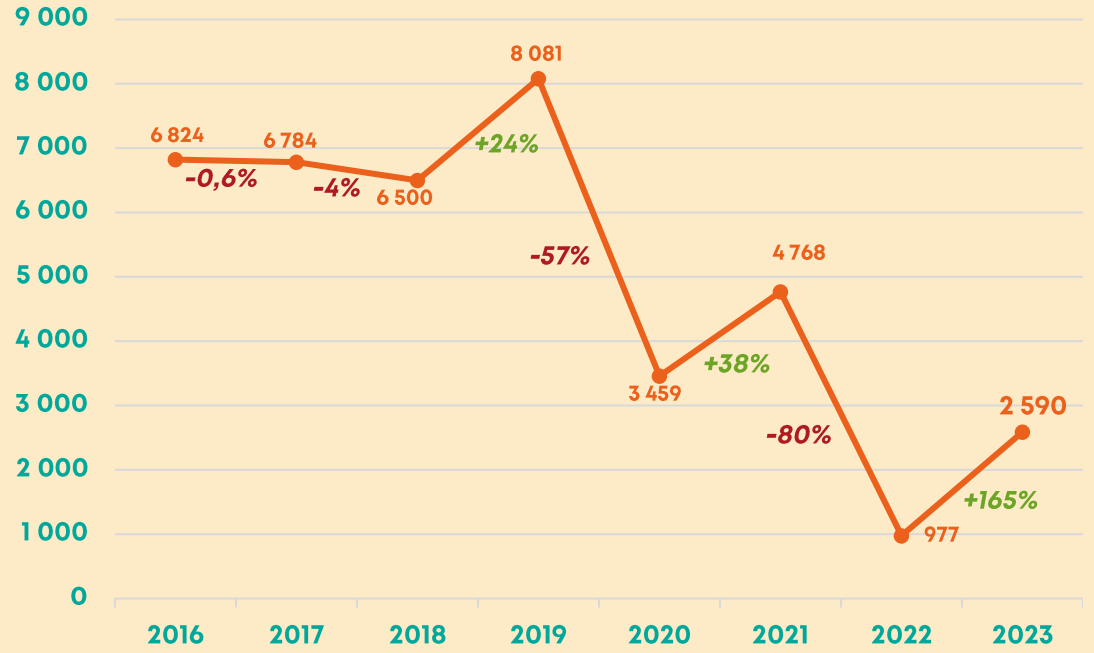
13,5 heures

c'est la durée moyenne des formations

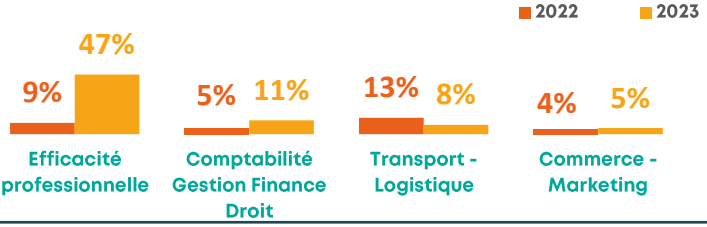
69%

c'est la part des stagiaires provenant d'une entreprise de 11 à 49 salariés

Le volumes de stagiaires sur ce dispositif repart à la hausse



3 thèmes de formations principaux concentrent 66% des stagiaires



Source : AKTO

5

La formation des salariés

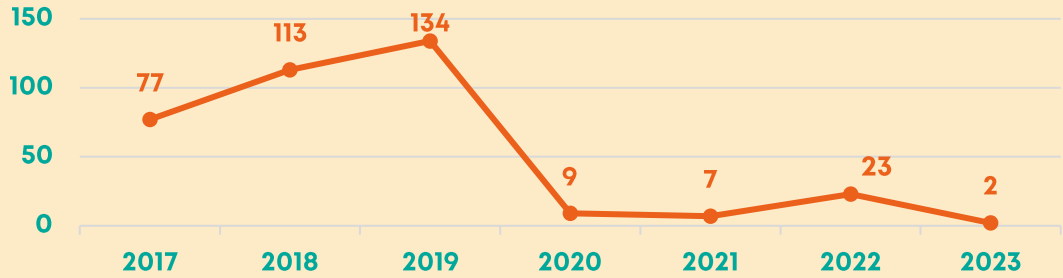
La VAE et le bilan de compétences

2 salariés ont débuté une Validation des Acquis de l'Expérience

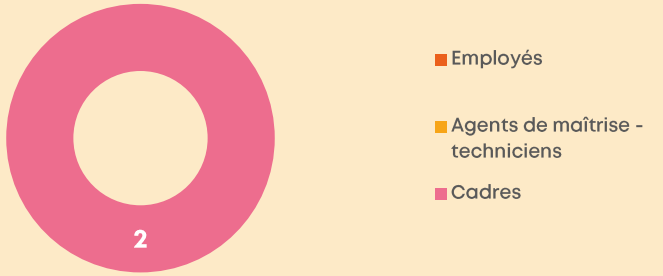
2

c'est le nombre d'hommes parmi les bénéficiaires

Depuis 2020 (hors CPF), peu de stagiaires comptabilisés



Une majorité de cadres en 2022



24 salariés ont débuté un bilan de compétences

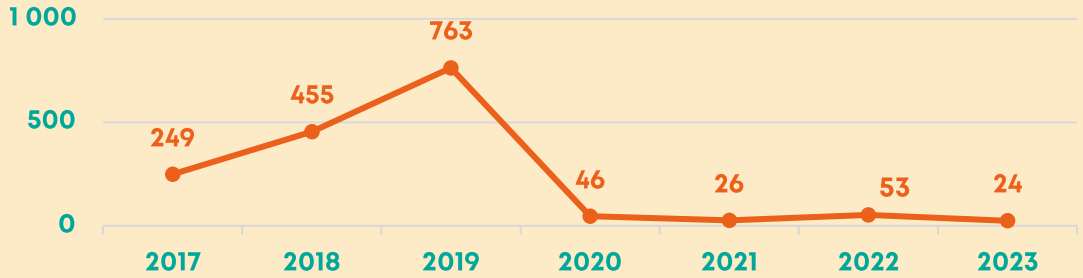
15

c'est le nombre de femmes parmi les bénéficiaires

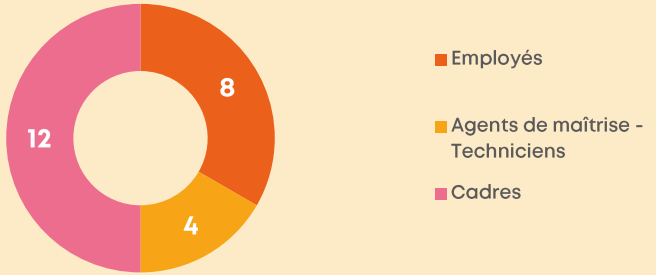
46 ans

c'est l'âge moyen des bénéficiaires

Depuis 2020 (hors CPF), peu de stagiaires comptabilisés



Une majorité d'employés en 2022



5

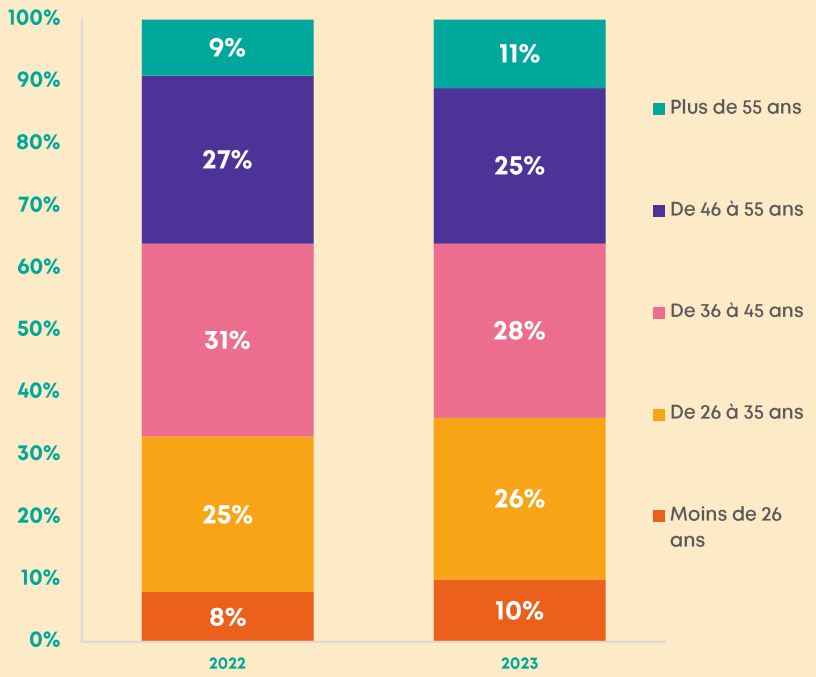
La formation des salariés

Le FNE

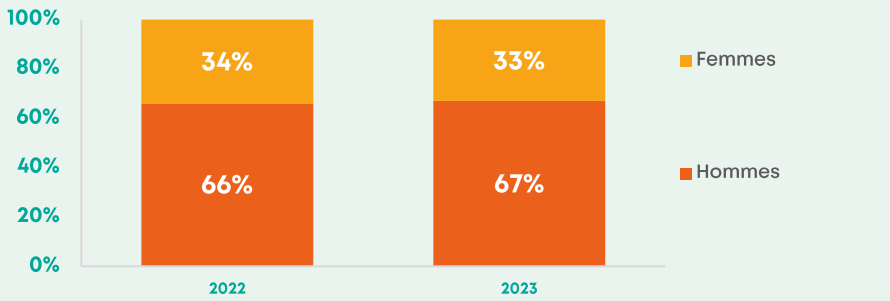
1 479 salariés formés dans le cadre du FNE - 2023

(16 059 en 2022)

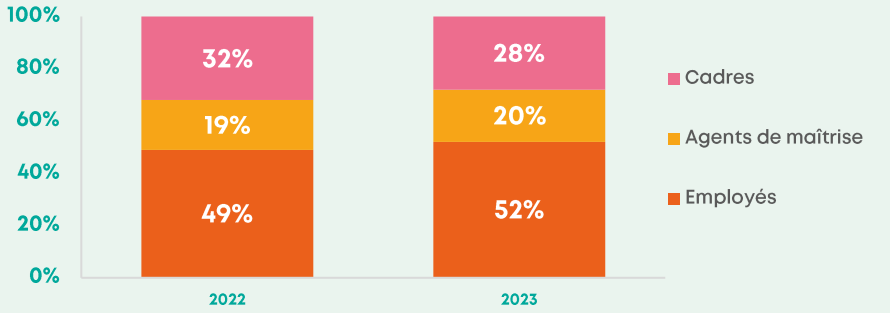
La part des jeunes augmente en 2023



La répartition des stagiaires est proche de celle des salariés présents dans la branche



La part des employés augmente en 2023

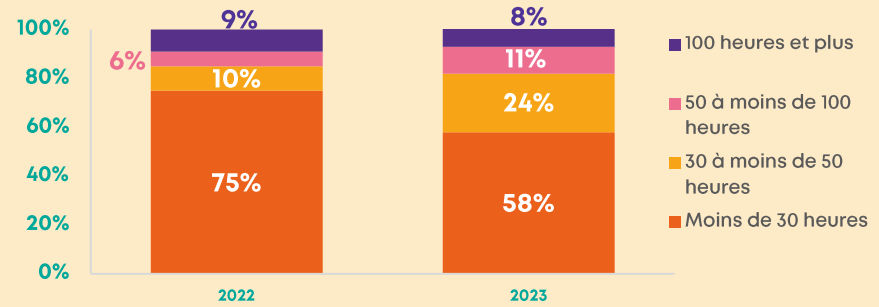


Note importante : le montant accordé pour les FNE diminue fortement entre 2022 et 2023, passant pour AKTO de 190 millions à 46,3 millions d'€uros

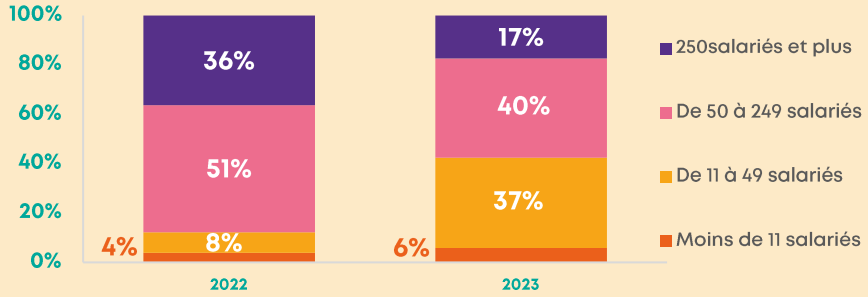
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

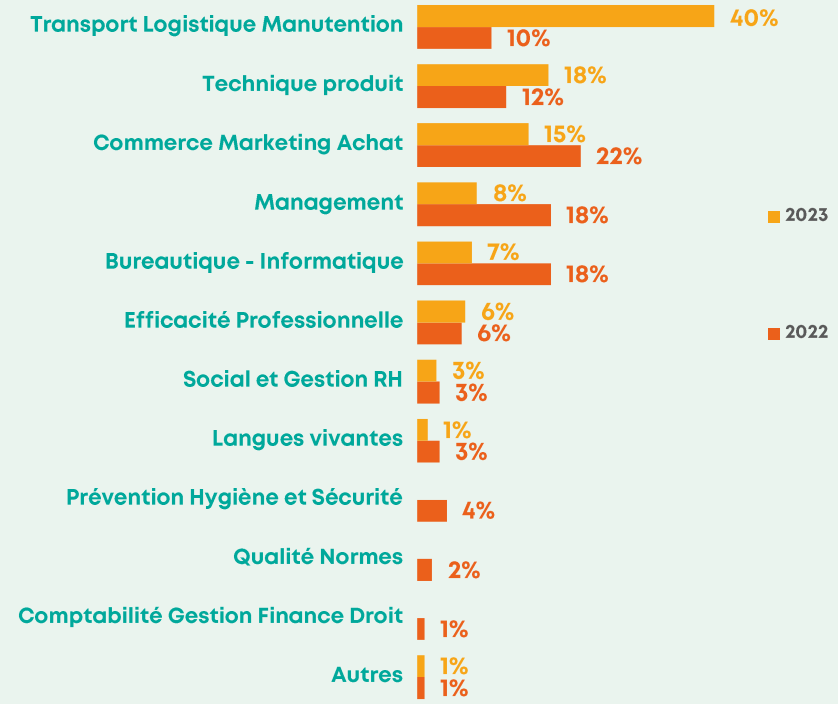
La durée des formations diminue



Les stagiaires des entreprises de taille intermédiaire sont majoritaires



Transport logistique : premier thème en 2023



Durée moyenne prévue :

2022 : 94,5 heures

2023 : 45,0 heures

Source : AKTO

5

La formation des salariés

La POE

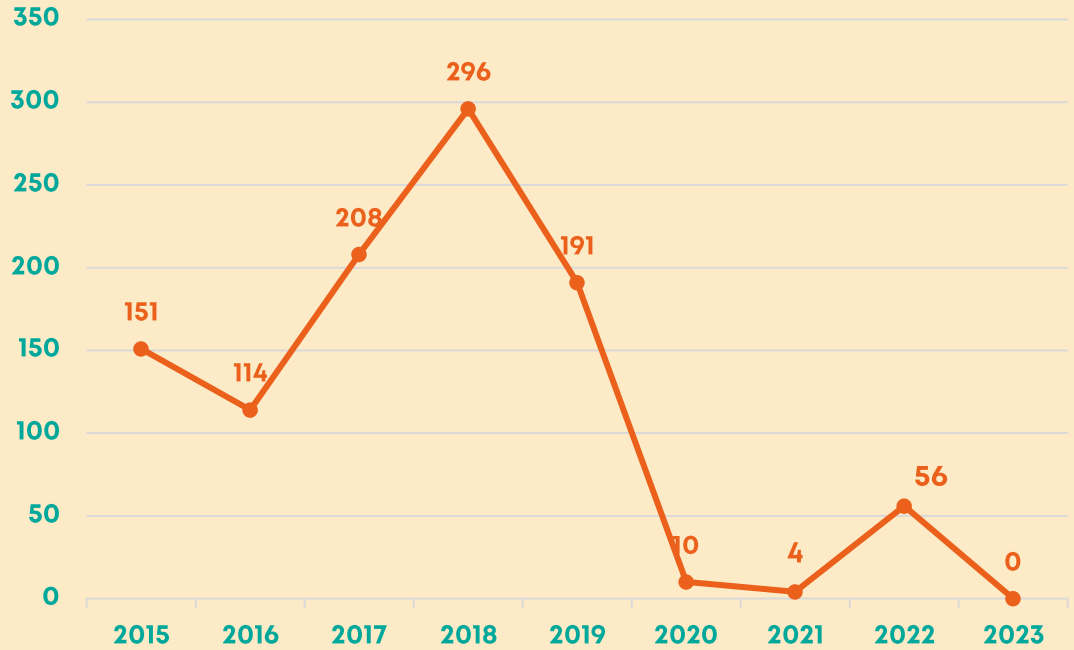
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi est un dispositif d'aide au développement des compétences permettant de former les demandeurs d'emploi avant leur recrutement

Aucune

entreprise ne mobilise le dispositif en 2023

La POEC n'est pas mobilisée en 2023



Source : AKTO

Réalisé par :

Simon CANTAREL
Pôle Observatoires
et Certifications, AKTO

Et :

XE RFI Specific

CGF
Confédération des
Grossistes de France