

Convention Collective
Nationale des DCHD
IDCC 1536

Le rapport de branche 2011 des Distributeurs-Grossistes en Boissons

Identifier, analyser, anticiper les évolutions des métiers et des compétences



observatoire
DISTRIBUTEURS CONSEILS - HORS DOMICILE



SOMMAIRE

01	Portrait de la branche	03
-----------	-------------------------------	-----------

02	Structure de l'effectif salarié	04
	Une profession majoritairement masculine et en CDI	04
	Le temps de travail	05
	Une profession jeune	06
	L'ancienneté	07
	La diversité - L'emploi des travailleurs handicapés	08

03	Mouvements de salariés	09
	Les embauches	09
	Les départs	09

04	La formation professionnelle	10
	Le financement de la formation	10
	L'effort de formation des entreprises	10
	Les dispositifs de formation	11

05	Accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles	13
-----------	---	-----------

06	Qualifications et parcours	14
	Les évolutions professionnelles	14
	Entretiens professionnels et dispositifs favorisant la mobilité	15

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Périmètre et sources de l'étude

Le rapport de branche des DCHD concerne les entreprises titulaires du code NAF 4634 Z et qui appliquent la convention collective nationale IDCC 1536. Ne sont pas concernées les entreprises appliquant les conventions collectives suivantes :

- 493 : vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs
- 524 : bières, eaux commerce gros région parisienne
- 573 : commerce de gros
- 1513 : activité de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières
- 2216 : commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Les données présentées dans ce rapport concernent l'année 2011. Elles sont issues :

- **D'éléments fournis par des partenaires externes à la branche DCHD** (OPCALIM, OPCA de la branche, AG2R, organisme de gestion du régime de branche de prévoyance et inaptitude à la conduite et au portage, KLESIA, organisme de gestion du régime de retraite complémentaire, L'AGEFIPH, Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées, opérateur central et de référence de la politique de l'emploi des personnes handicapées en France.

- **D'une enquête réalisée auprès des entreprises de la branche adhérentes à la FNB :**
Un questionnaire a été adressé à 350 entreprises*. 77 d'entre elles ont répondu. Cinq questionnaires n'ont pu être analysés car étant arrivés hors délais ou étant illisibles.

Ce taux de retour de 22 % est satisfaisant et offre une représentativité réelle aux informations issues du traitement des questionnaires.

Les éléments fournis par les entreprises ont été en grande partie totalement exploitables. À noter cependant deux exceptions : les items « indice de fréquence AT/MP » et « nombre de formations réalisées ». Pour ces éléments, le taux de retour et la qualité des réponses ne permettent pas de les analyser avec une fiabilité suffisante.

Couverture de l'enquête rapport de branche DCHD 2011 réalisée par questionnaires

Distribution des entreprises par tranche d'effectifs

de 1 à 9	19	26,39 %
de 10 à 19	22	30,56 %
de 20 à 49	24	33,33 %
de 50 à 99	4	5,56 %
de 100 à 499	2	2,78 %
500 et +	1	1,39 %
Total	72	100 %

Distribution des salariés par tranche d'effectifs des entreprises

de 1 à 9	124	2,72 %
de 10 à 19	313	6,87 %
de 20 à 49	777	17,04 %
de 50 à 99	231	5,07 %
de 100 à 499	330	7,24 %
500 et +	2784	61,07 %
Total	4559	100 %

* Pour mémoire, 500 entreprises - groupements d'entreprises ou filiales adhérentes à la FNB.

01

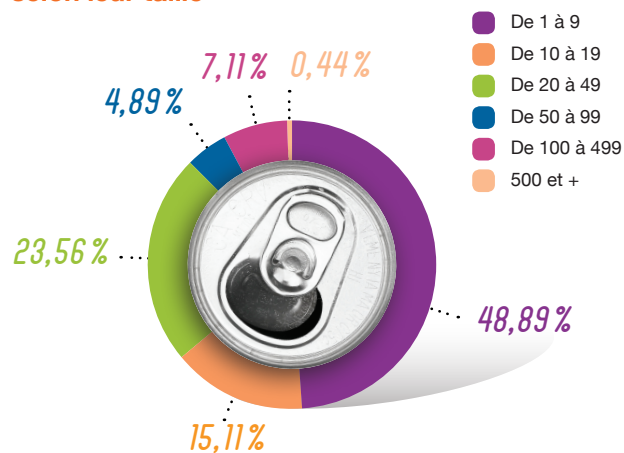
Portrait de la branche

+500
de
entreprises

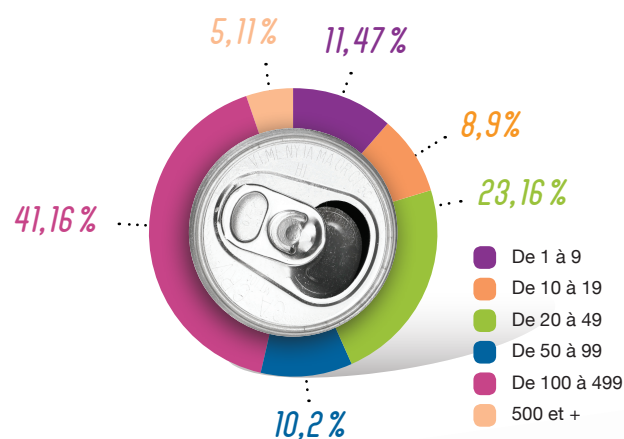
+10 000
de
salariés

2/3
des entreprises
de moins
de 20 salariés

Répartition des entreprises
selon leur taille



Répartition des salariés
selon la taille de l'entreprise



La branche est composée en très grande majorité de TPE-PME : 64 % de 1 à 19 salariés et 87 % d'entreprises de moins de 50 salariés.

Les effectifs salariés sont concentrés dans les plus grandes structures : une majorité (56 %) des salariés de la branche travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés dont 46 % dans les plus de 100.

Les entreprises interrogées répondent à 61 % qu'entre 2010 et 2011 leur chiffre d'affaires a évolué de manière positive. Cette évolution positive est globalement partagée selon la taille de l'entreprise.

Structure de l'effectif salarié



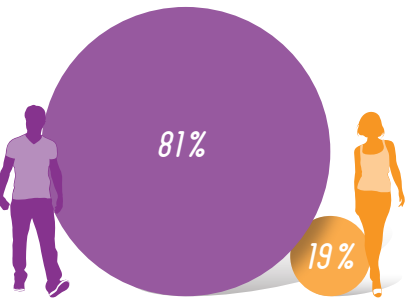
93 %
de CDI

20 %
taux de féminisation
se retrouvant dans les
différents processus RH

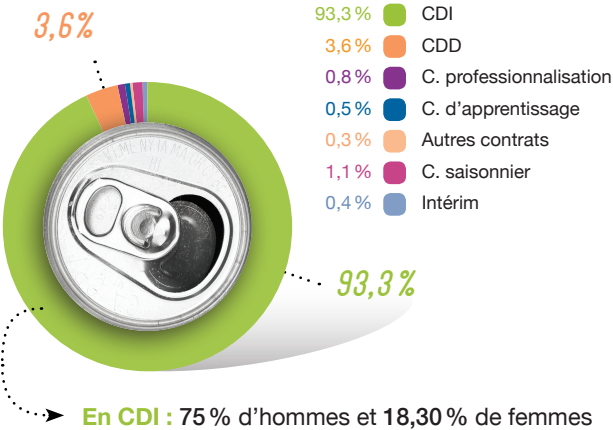
Une profession
majoritairement
masculine

Une profession majoritairement masculine et en CDI

Répartition des effectifs



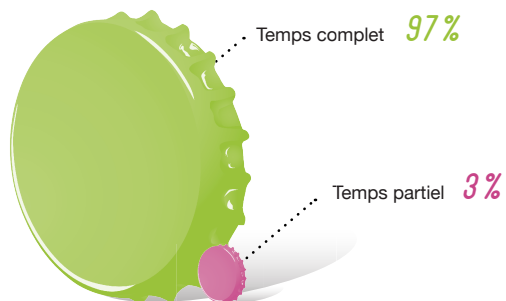
Répartition des effectifs par nature de contrats de travail



Une branche composée très majoritairement d'hommes en CDI. La branche est masculine à 81 %. Le CDI représente la forme de relation contractuelle privilégiée à plus de 93 %.

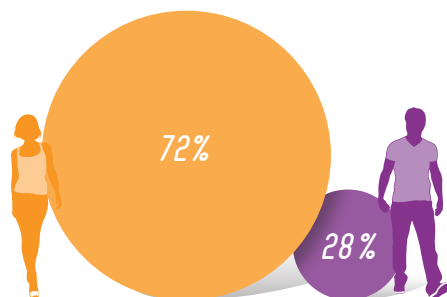
Le temps de travail

Répartition des effectifs entre temps complet et temps partiel



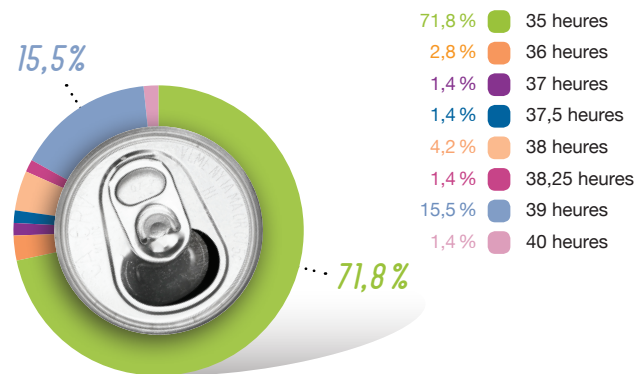
97% des salariés à temps complet

Répartition du travail à temps partiel

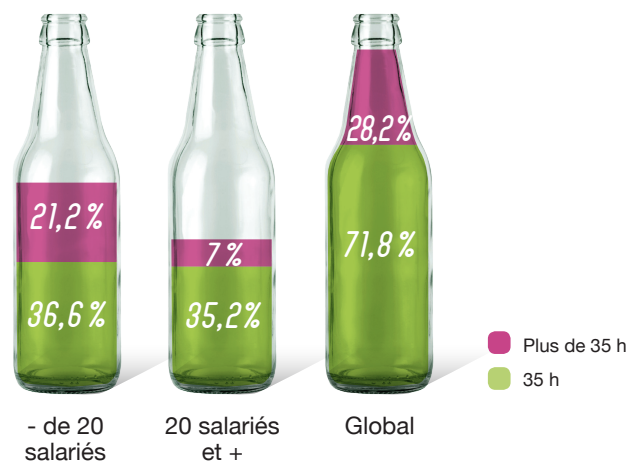


Le travail à temps complet est le « standard » en matière de temps de travail. Il concerne près de 97 % des salariés. Le temps partiel ne concerne que 3,26 % de la population salariée de la branche et près de 72 % des femmes.

Répartition des entreprises selon l'horaire collectif de travail

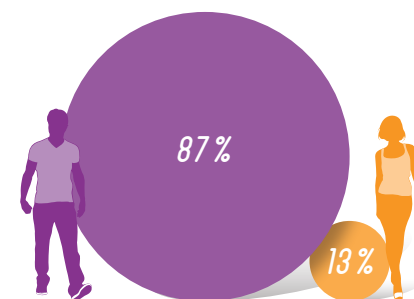


Répartition de l'horaire collectif selon la taille de l'entreprise



L'horaire collectif de travail à 35 heures est la règle dans 72 % des entreprises. 15,5 % des entreprises de la branche appliquent un horaire de 39 heures hebdomadaires. Les horaires collectifs supérieurs à 35 heures sont trois fois plus présents dans les entreprises de moins de 20 salariés que dans celles de 20 salariés et plus.

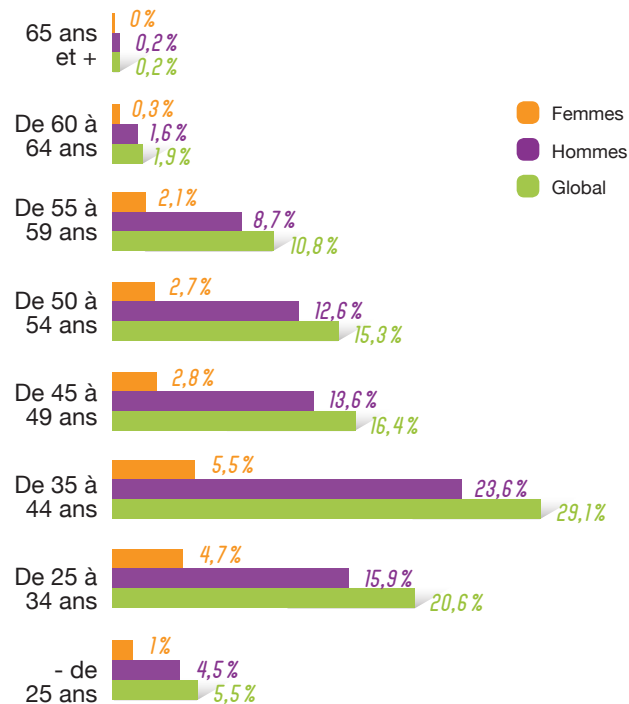
Répartition des salariés sous forfait annuel en jours



14,6 % de l'ensemble de la population travaillent selon un régime de forfait annuel en jours. Les hommes représentent 87 % de cette population.

Une profession jeune

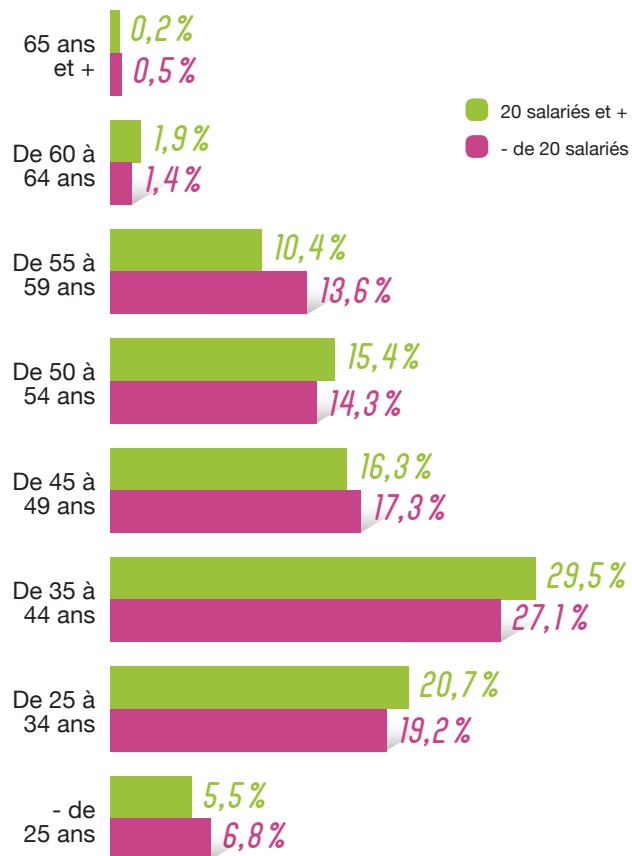
Répartition des effectifs par tranche d'âge



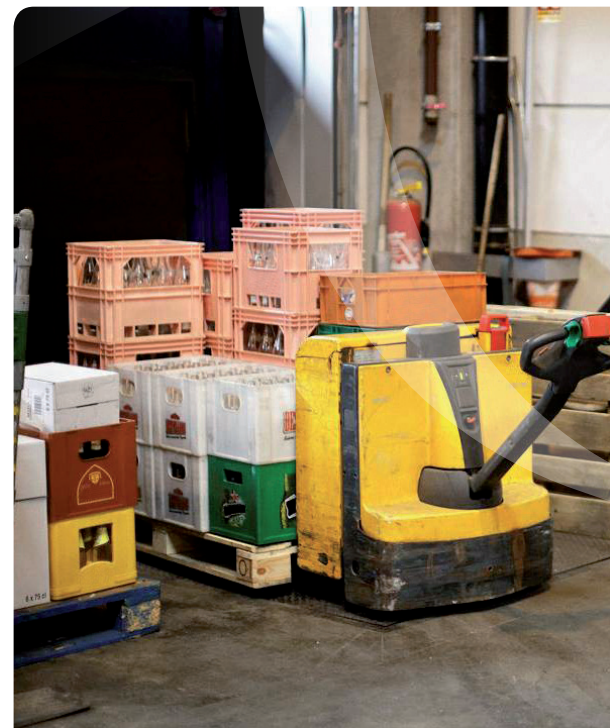
Plus d'un quart de la population a moins de 34 ans, 61 % entre 35 et 55 ans et 13 % plus de 55 ans. La tranche d'âge la plus représentée parmi les hommes comme parmi les femmes est la tranche des 35-44 ans avec 30 % de la population.

55%
des salariés ont moins de 45 ans

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par taille d'entreprise



La taille de l'entreprise influe peu sur la répartition des effectifs par tranche d'âge. Les répartitions par tranche d'âge sont très similaires dans les entreprises de moins de 20 salariés ou de 20 salariés et plus.



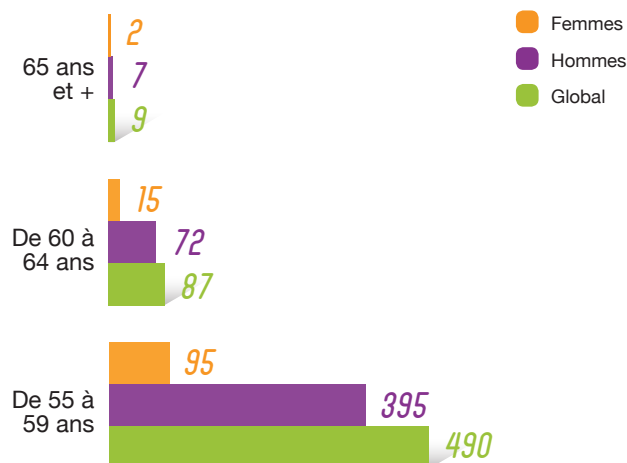


Les salariés âgés de 55 ans et plus maintenus dans l'emploi.

13 % de seniors dans les effectifs :

Objectif de maintien dans l'emploi des seniors atteint

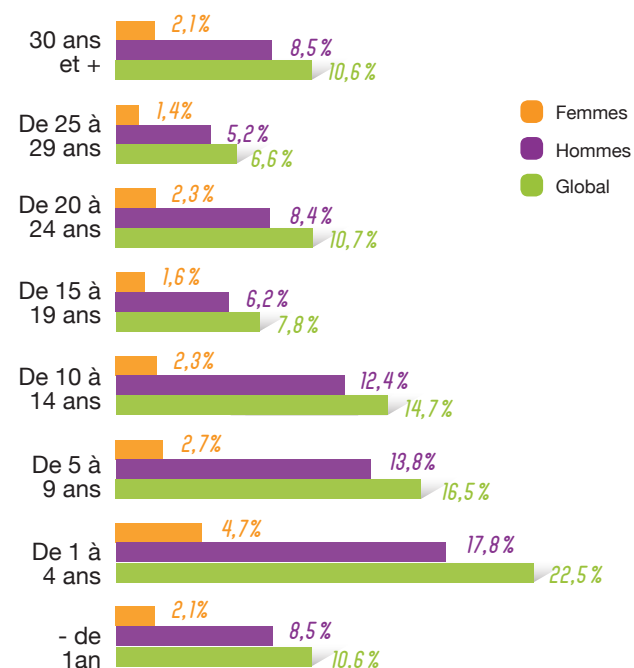
Répartition des effectifs âgés de 55 ans et plus par tranche d'âge



Les seniors représentent 13 % des effectifs de la branche (10,4 % d'hommes et 2,5 % de femmes). Pour rappel, l'accord seniors prévoit un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus de 10 à 15 %. Parmi cette population, la tranche 55-59 ans est la tranche d'âge la plus représentée avec près de 500 salariés concernés et 11 % de la population globale.

L'ancienneté

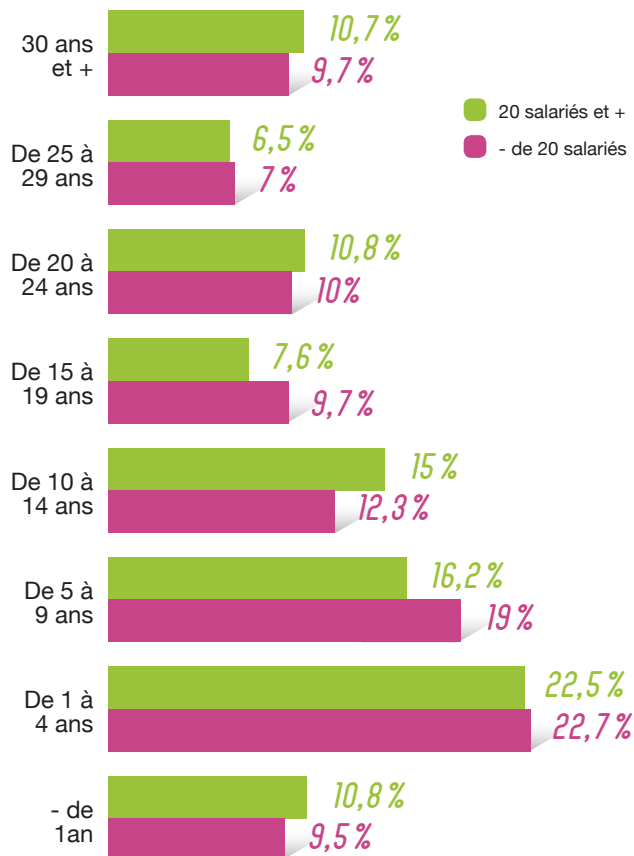
Répartition des salariés par tranche d'ancienneté



50 % des effectifs de la branche ont moins de 10 ans d'ancienneté et un tiers a moins de 5 ans. La tranche d'ancienneté la plus représentée est celle des 1 à 4 ans (22,5 %). Les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté représentent 27,8 % des effectifs de la branche.

50 %
des salariés ont moins de 10 ans d'ancienneté

Répartition des effectifs par ancienneté et par taille d'entreprise



La taille de l'entreprise influe peu sur la répartition des effectifs par tranche d'ancienneté. Les répartitions par tranche d'ancienneté sont similaires dans les entreprises de moins de 20 salariés ou de 20 salariés et plus.

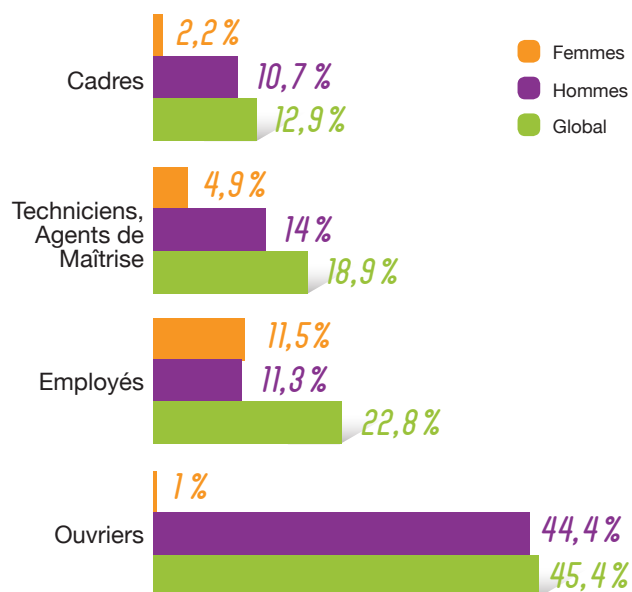
45%

d'ouvriers dans la branche

68%

des salariés sont ouvriers ou employés

Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle

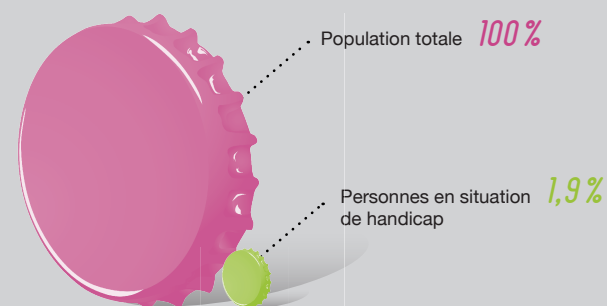


Près d'un salarié sur deux a le statut d'ouvrier. Les femmes sont majoritaires dans le collège employés. La proportion de femmes cadres est cinq fois inférieure à celle des hommes cadres (2,1 % contre 10,7 %).

La diversité

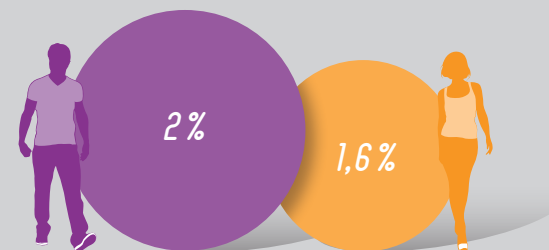
L'emploi des travailleurs handicapés

Proportion de salariés en situation de handicap



1,9 % de la population totale se trouve en situation de handicap.

Ce taux est inégalement réparti entre hommes et femmes : 2 % de la population masculine totale et 1,6 % de la population féminine totale se trouvent en situation de handicap.



Mouvements de salariés

Un **quasi-équilibre** entre les entrées et les sorties de personnel en 2011 au sein de la branche

Répartition hommes - femmes dans les embauches

● Femmes
● Hommes



89 % des entreprises ont déclaré avoir embauché en 2011. Le nombre de ces embauches a été de 1 059. Un quart des embauches ont eu lieu en CDI, 70 % sous forme de CDD ou de contrats saisonniers. Les embauches concernent 85 % d'hommes et 15 % de femmes. Pour l'année 2013, les entreprises déclarent à 66 % ne pas avoir l'intention d'embaucher.

Les départs

Nombre de départs et répartition hommes - femmes



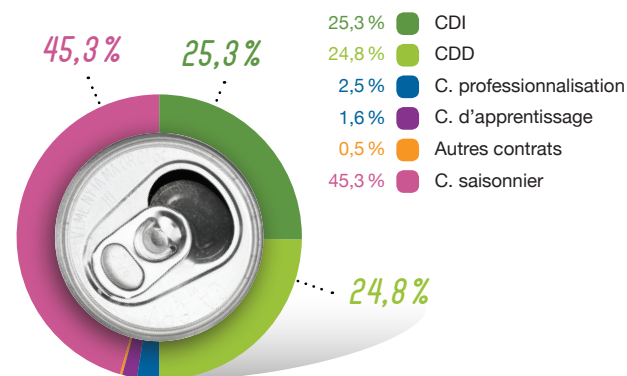
Les entreprises interrogées ont déclaré 1 164 départs pour 2011.

Ces départs concernent 85 % d'hommes et 15 % de femmes soit le même ratio que pour les embauches.

Il existe un quasi-équilibre entre les entrées et les sorties de personnel en 2011 au sein de la branche.

Les embauches

Répartition des embauches par type de contrat de travail

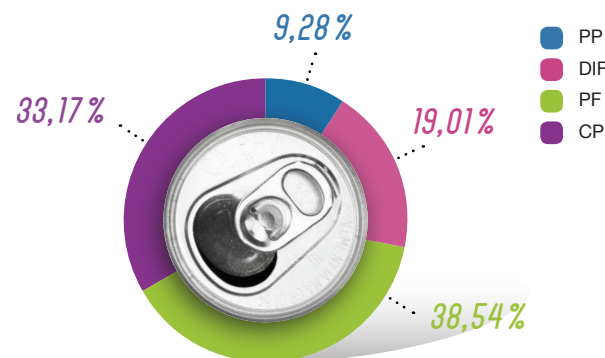


41%

des salariés ont
été formés en 2011

Les financements de la formation

Répartition du financement de la formation



Source : OPCALIM - données sur la formation

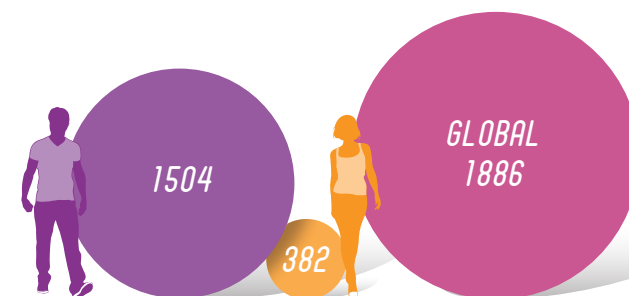
Les formations financées au titre du Plan de Formation (PF) pèsent à hauteur de presque 40 % dans le financement total des formations réalisées.

Le Contrat de Professionnalisation (CP) représente un tiers du financement total et le Droit Individuel à la Formation (DIF) 20 %.

Les formations au titre de la Période de Professionnalisation (PP) sont celles qui sont le moins sollicitées de la part des entreprises (10 %).

L'effort de formation des entreprises

Nombre de salariés formés et répartition hommes - femmes



41 % des salariés ont été formés en 2011 : 41 % des hommes et 43 % des femmes.

Les entreprises ont déclaré avoir réalisé 2341 formations dont 72 formations qualifiantes.

Parmi les domaines de formation arrivent en tête le commercial (59 % des entreprises déclarent avoir mis en place une formation), puis l'administratif (56 %) et la logistique (53 %). 40 % des entreprises déclarent avoir fait suivre à leurs salariés des formations relevant des domaines techniques ou de la qualité.

Les dispositifs de formation

Utilisation des dispositifs dans les entreprises



Hormis le dispositif DIF (Droit Individuel à la Formation) que 25 % des entreprises interrogées répondent avoir utilisé au cours de l'année 2011, les dispositifs de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) ne sont pas ou très peu utilisés par les entreprises.

Le DIF

Nombre de DIF et répartition hommes - femmes



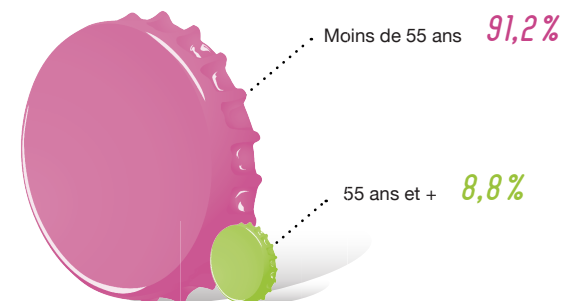
Source : OPCALIM - données sur la formation

Répartition des DIF par catégorie socioprofessionnelle



Source : OPCALIM - données sur la formation

Part des salariés âgés de 55 ans et plus dans l'utilisation du DIF



Source : OPCALIM - données sur la formation

Le DIF bénéficie deux fois plus aux hommes qu'aux femmes.

Les cadres en sont les premiers bénéficiaires avec plus de 36 % des DIF utilisés en 2011. Les ouvriers représentent un quart des utilisateurs.

9 salariés sur 10 ayant eu recours au DIF ont moins de 55 ans.

Les DIF se répartissent à 61 % dans les entreprises de 20 salariés ou plus et à 39 % dans celles de moins de 20 salariés.

La Période de Professionnalisation

Nombre de PP et répartition hommes - femmes



Source : OPCALIM - données sur la formation

Répartition des PP par catégorie socioprofessionnelle



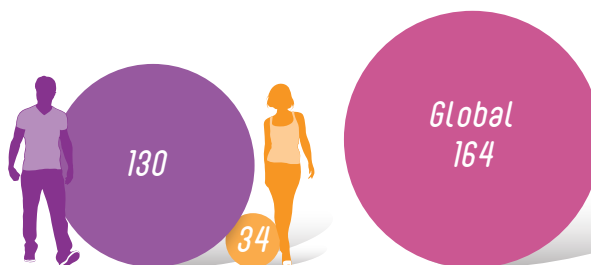
Source : OPCALIM - données sur la formation

36,6 %

des bénéficiaires ont plus de 45 ans

Objectif de l'accord de branche seniors sur la PP atteint.

Part des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant du DIF

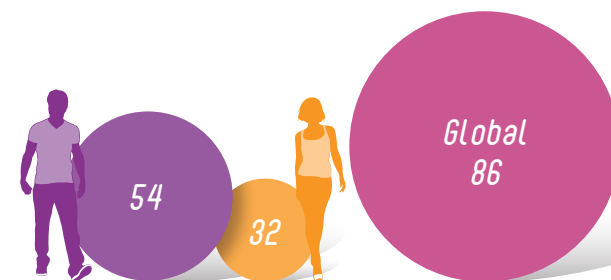


Source : OPCALIM - données sur la formation

La période de professionnalisation bénéficie très majoritairement aux hommes (82 % des utilisateurs contre 18 %). Les ouvriers sont les premiers bénéficiaires avec 40 % des périodes de professionnalisation utilisées en 2011. Les cadres représentent 20 % des utilisateurs. 36,6 % des bénéficiaires sont des salariés âgés de plus de 45 ans. Parmi ces salariés 8 sur 10 sont des hommes. Pour rappel, l'accord seniors prévoit en la matière un objectif chiffré de + 10 % (taux de départ à 13 %). 10,5 % des bénéficiaires sont des salariés âgés de plus de 55 ans. Les périodes de professionnalisation se répartissent à 57,5 % dans les entreprises de 20 salariés ou plus et à 42,5 % dans celles de moins de 20 salariés.

Le Contrat de Professionnalisation

Nombre de CP et répartition hommes - femmes



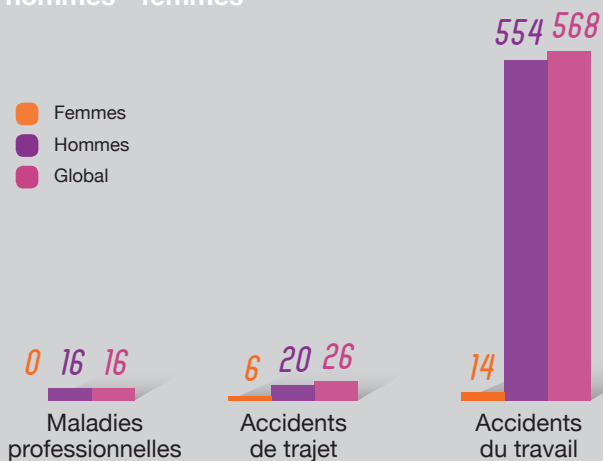
Source : OPCALIM - données sur la formation

Le contrat de professionnalisation bénéficie pour 63 % aux hommes et 37 % aux femmes.

Accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles

Le nombre d'accidents du travail constitue un point de vigilance de la branche

Nombre d'accidents du travail, de trajet, de maladies professionnelles et répartition hommes - femmes



Le nombre d'accidents du travail ramené à la population globale fait apparaître un taux de 12,5%. Ce taux atteint 15,1% dans la population masculine et seulement 1,6% dans la population féminine.





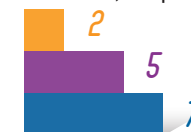
Les évolutions professionnelles

Nombre d'évolutions professionnelles et répartition hommes - femmes

Techniciens, Agents de maîtrise vers cadres

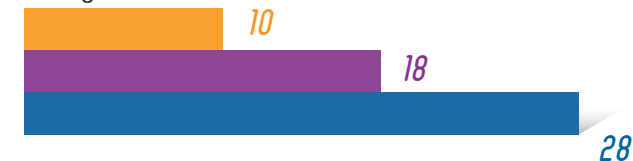


Ouvriers, employés vers Techniciens, Agents de maîtrise



● Femmes
● Hommes
● Global

Changement d'échelon



Changement de niveau



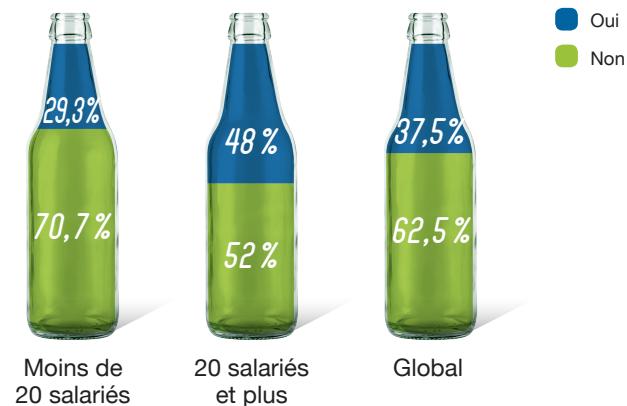
Changement de poste



Sur l'année 2011 très peu d'évolutions professionnelles ont eu lieu dans les entreprises de la branche interrogées.

Entretiens professionnels et dispositifs favorisant la mobilité

Part des entreprises utilisant les entretiens professionnels

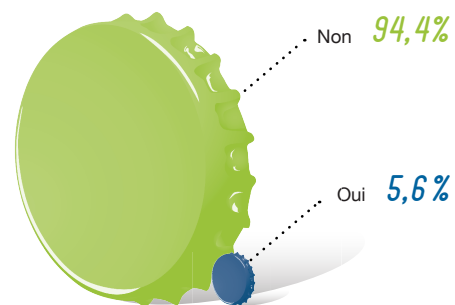


Globalement les entretiens professionnels sont utilisés par 37,5 % des entreprises. La proportion augmente à 48 % dans les entreprises de plus de 20 salariés et descend à 29 % dans les entreprises de moins de 20 salariés.

La présence de dispositifs favorisant la mobilité est l'exception dans les entreprises de la branche (5,6 %). Cette présence se retrouve exclusivement dans les plus grandes structures.

Les dispositifs cités sont : bourse aux emplois, revue de management et de personnel, entretiens annuels, passerelles métiers.

Part des entreprises utilisant des dispositifs favorisant la mobilité





SECRÉTARIAT DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DES DCHD

FNB : 49, rue de la Glacière - 75013 PARIS
01 45 87 21 41 - contactfnb@fnb-info.fr



www.observatoire-dchd.fr

RÉALISÉ AVEC LE CONCOURS DE :

- L'organisation patronale :
FNB : www.fnb-info.fr
- Les organisations salariales :
FNAF CGT : www.fnafcgt.fr
FGTA-FO : www.fgtafo.fr
FGA-CFDT : www.fga.cfdt.fr
CFTC - CSFV : www.csfv.fr
CFE-CGC agro : www.cfecgcagro.net