

Enquête sociale 2012 des Distributeurs-Grossistes en boissons

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



À savoir

Le contrat de génération, mis en place par l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012, puis par la loi du 1^{er} mars 2013, poursuit 3 objectifs:

- · Permettre l'intégration durable des jeunes dans l'emploi,
- Favoriser le maintien et le retour en emploi des seniors,
- Faciliter la transmission des compétences dans un contexte de fort renouvellement des effectifs.

L'accord de branche sur les seniors du 12 janvier 2010 arrivant à expiration, la branche des DCHD a signé l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013, permettant ainsi aux entreprises entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, de pouvoir bénéficier de :

- l'accompagnement gratuit via OPCALIM* pour réaliser le diagnostic contrat de génération qui doit être obligatoirement réalisé par les entreprises et communiqué à l'administration pour déclencher ...
- ... l'aide à l'embauche de l'Etat** : 4 000 euros pendant 3 ans (soit 12 000 euros) pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et le maintien pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les objectifs chiffrés et actions devant être mises en place par les entreprises de 50 salariés et plus sont présentées dans ce document.

Pour rappel, les entreprises de moins de 50 salariés ont un accès direct au dispositif d'aide financière associé au contrat de génération. Les entreprises de 300 salariés et plus ont l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, elles ont l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Au travers du bilan social 2012, un focus spécifique a donc été réalisé sur les seniors et les jeunes, préalable aux futurs suivis périodiques des indicateurs de l'accord contrat de génération. Il apporte également des précisions sur la structure de l'effectif salarié.

*Pour en savoir plus sur les 3 dispositifs d'accompagnement d'Opcalim cumulables et gratuits, consultez le site : www.opcalim.org





**Pour en savoir plus sur le contrat de génération, sur les modalités selon la taille de votre entreprise et l'aide financière de l'Etat pour l'embauche d'un jeune en CDI avec le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un senior, consultez le site internet :

www.travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/

Sommaire

Précisions méthodologiques	03
Portrait de la branche	03
Structure de l'effectif salarié	04
L'accord sur l'emploi des seniors : bilan	06
De l'accord sur l'emploi des seniors au contrat de génération	07
Le contrat de génération et les jeunes	08
Accueil des nouveaux salariés	09
Zoom sur la complémentaire santé	10
La formation professionnelle	11

Précisions méthodologiques

L'enquête sociale concerne les entreprises appliquant 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 hières
- 2216 : commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les données présentées dans ce rapport concernent l'année 2012. Elles sont issues :

- ✓ D'informations fournies par OPCALIM, OPCA de la branche
- ✓ D'une enquête réalisée auprès des entreprises de la branche adhérentes à la FNB :

54 d'entre elles ont répondu. Six questionnaires n'ont pu être analysés car n'appliquant pas la CCN des DCHD. Les 48 autres questionnaires ont été analysés (Deux provenaient d'entreprises ayant un code NAF autre que 4634 Z (5210B et 63112) mais appliquant la CCN des DCHD (IDCC 1536)).

Ce taux de retour est satisfaisant et offre une représentativité réelle aux informations issues du traitement des questionnaires : environ 46% des salariés de la branche, soit la même base que l'année dernière.

Les éléments fournis par les entreprises ont été en grande partie exploitables.

A noter : l'échantillon répondant à cette enquête est davantage constitué d'entreprises de taille moyenne, si on le compare à l'échantillon de 2011.

Répartition des d'effectif des	Rappel 2011		
De 1 à 9	55	1,2%	124
De 10 à 19	151	3,29%	313
De 20 à 49	589	12,83%	777
De 50 à 99	341	7,43%	231
De 100 à 499	721	15,70%	330
+ de 500	2734	59,55%	2784
Total	4591	100%	4559

Répartition de tranche d'e	Rappel 2011		
De 1 à 9	8	16,67 %	19
De 10 à 19	11	22,91%	22
De 20 à 49	19	39,58 %	24
De 50 à 99	5	10,43 %	4
De 100 à 499	4	8,33 %	2
+ de 500	1	2,08 %	1
Total	48	100 %	72

Portrait de la branche

+ de 500 entreprises

+ de 10 000 salariés

	Nombre d'entreprises versant à Opcalim	Nombre de salariés dans la branche
2012	574	10 400
2011	560	10 196
2010	443	9 112

Par rapport à 2011, le nombre global de salariés a augmenté de 2 %.

Le nombre d'entreprises a augmenté de 2,5 % (574 en 2012 au lieu de 560 en 2011). Cette hausse est constatée uniquement pour les structures de moins de 10 salariés (+4,36 %) car une baisse de 12,12 % est constatée dans les entreprises de 50 salariés et plus, seule la section des 10 à 49 salariés reste stable (1 entreprise de plus en 2012).

Les entreprises du secteur sont réparties sur tout le territoire national : l'Ile de France, Rhône-Alpes, le Nord, l'Aquitaine comptabilisent une part importante des entreprises de la branche (plus de 40 % des entreprises).

Données OPCALIM

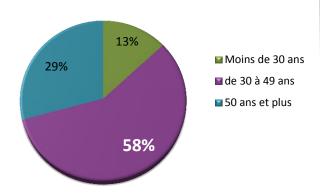
Structure de l'effectif salarié

Répartition des effectifs par sexe



Une profession jeune

Répartition des effectifs par tranche d'âge

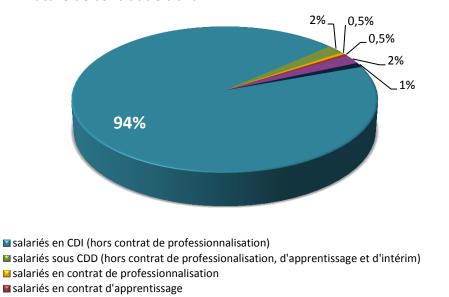


Les jeunes de moins de 30 ans représentent 13 % des effectifs, 6 % ont moins de 26 ans.

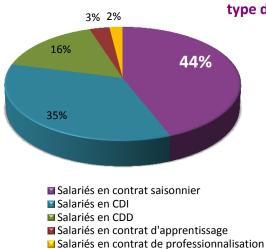
Répartition des effectifs par nature de contrat de travail

■ salariés en contrat saisonnier

salariés en intérim



Répartition des embauches par type de contrat de travail



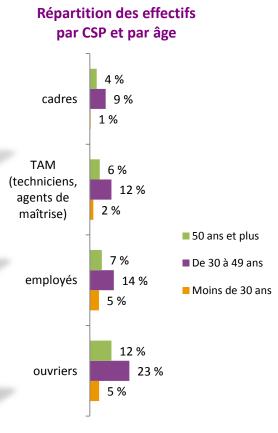
- 76 % des entreprises ont déclaré avoir embauché en 2012 (contre 89 % en 2011).
 Le nombre de ces embauches a été de 939.
- 35% des embauches ont eu lieu en CDI (seulement 25,3 % en 2011), 60 % l'ont été sous forme de CDD ou de contrat saisonnier (en 2011 : 70 %).

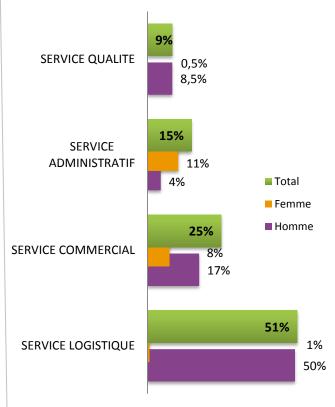


Structure de l'effectif salarié

La moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique







Répartition des effectifs par service

40 % des effectifs sont des ouvriers.

Les femmes sont davantage positionnées sur les postes des filières commerciale et administrative.

L'accord sur l'emploi des seniors : le bilan

Le bilan sur 3 ans de l'accord seniors présente les objectifs initialement fixés et les résultats obtenus.

Les objectifs ont été globalement atteints.





Rappel des objectifs de l'accord seniors

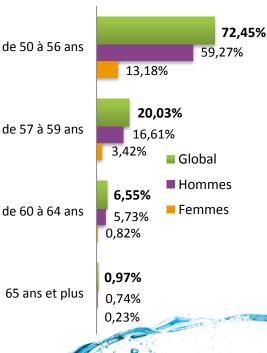
- 1. Part de salariés âgés de 55 ans et + portée entre 10 à 15 %
- **2.** Augmentation de 10 % du taux d'utilisation de la période de professionnalisation pour les salariés de 45 ans et plus.
- **3. 100** % des salariés de 45 ans et + ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière

1. L'objectif de l'accord seniors de porter le taux de seniors âgés de 55 ans et plus, entre 10 et 15 % a été atteint, puisqu'on est passé de 6 % en 2009 à 13 % en 2011. Désormais, l'accord sur le contrat de génération suivra les 50 ans et plus, et plus particulièrement les 57 ans et plus. (8 % en 2012)

55 %

taux d'utilisation de la période de professionnalisation pour les salariés de 45 ans et plus **2.** La période de professionnalisation est l'outil privilégié pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et renforcer leur employabilité. L'objectif d'augmentation de 10 % du taux d'utilisation de la période de professionnalisation pour les salariés de 45 ans et plus a été atteint. En effet, ce taux est passé de 13 % en 2009, 36,6 % en 2010 à 55 % en 2012, soit une augmentation de 42 % en 3 ans. (Données Opcalim)

Répartition des salariés âgés de 50 ans et plus, par tranche d'âge



6

De l'accord sur l'emploi des seniors au contrat de génération

L'accord seniors est désormais remplacé par le contrat de génération. De nouveaux objectifs liés à l'entretien de seconde partie de carrière et à l'embauche en CDI et au maintien sont à atteindre.



3. Part des salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière*



Objectifs 2014 - 2016

- ► Part de salariés âgés de 50 ans et plus : 25 % des effectifs.
- ▶ 5 % des embauches en CDI doivent concerner les 50 ans et plus.
- ▶ 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière*

100 % de ceux l'ayant sollicité doivent l'avoir réalisé

L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée au 45 ans et plus.



Le saviez-vous?

L'entretien de seconde partie de carrière a notamment pour objet de faire le point sur la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives dans l'entreprise, ses compétences et ses **besoins en formation** et un éventuel **aménagement des conditions d'emploi**. Il peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à **exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques** que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir. Il doit être réalisé tous les 5 ans.

*ATTENTION : Avec la réforme de la formation professionnelle applicable dès le 1^{er} janvier 2015, cet entretien va être remplacé par un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans et un bilan tous les 6 ans.

Le contrat de génération et les jeunes

Objectifs 2014 – 2016

- ► La filière doit recruter 30 000 jeunes de moins de 30 ans.
- L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée au moins de 26 ans.
- ▶ Développer les binômes de transmission des savoirs et des compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes et s'assurer de la diversité des âges dans les équipes de travail.

Pour faire face aux difficultés de recruter des chauffeurs livreurs, l'enjeu de la profession est de renforcer l'attractivité du métier vis-à-vis des jeunes.

La profession doit également **anticiper le renouvellement des compétences et les départs en retraite** dans les années à venir, notamment au sein de la filière logistique.

53 %

Des salariés âgés de 50 ans et plus sont attachés à des métiers de la logistique

13 %

des effectifs sont représentés par des jeunes de moins de 30 ans, dont 6% ont moins de 26 ans

32 %

Des moins de 30 ans sont dans la filière commerciale

Stages et alternance : dans quel service ?

Commercial Logistique Administratif Qualité

Ayez le réflexe apprentissage!

► la filière doit intégrer 150 000 jeunes en alternance d'ici 2017.

Le saviez-vous?

Pensez à utiliser l'alternance pour recruter vos futurs chauffeur-livreurs, préparateurs de commandes et responsables d'entrepôt.

Pour lire l'article « L'apprentissage, un choix pertinent pour l'entreprise », Cliquer ICI.

Pour connaître les formations réalisables en apprentissage, Cliquer ICI.

Développer le sentiment d'appartenance

Développer son niveau d'expertise

Lui faire prendre conscience de l'utilité de son travail

64 %

Développer la mixité intergénérationnelle

des entreprises organisent déjà un parcours d'accueil pour les nouveaux embauchés

Accueil des nouveaux salariés ...

Les entreprises doivent mettre en place pour les jeunes embauchés un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

... Pour une insertion durable dans l'entreprise



Tous les nouveaux embauchés ont-ils bénéficié d'un parcours d'accueil ? (visite de l'entreprise et/ou livret ...)



Ont-ils bénéficié d'un accompagnement par un référent*?



Ont-ils bénéficié d'un entretien de suivi après leur embauche?

Le saviez-vous?

Le salarié référent, désigné sur la base du volontariat, est chargé d'apporter des réponses aux interrogations du jeune embauché sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Pensez également à élaborer un livret d'accueil permettant de donner une vue d'ensemble de l'entreprise, les risques professionnels auxquels il pourra être exposé et les mesures de prévention associées.

Objectifs 2014 - 2016

- ▶ Mettre en place un parcours d'accueil avec un référent et un entretien de suivi pour tous les nouveaux salariés, y compris les alternants et les stagiaires.
- leur remettre un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'ils vont occuper.









% des entreprises ayant mis en place une couverture collective des frais de santé

i

Le saviez-vous?

D'ici le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé devront avoir mis en place une complémentaire santé collective et obligatoire pour l'ensemble des salariés avec un socle minimal de garanties et financé au minimum pour moitié par l'employeur.

Part du coût de la complémentaire santé financée par l'entreprise















90%

0

Typologie des entreprises versantes au titre de l'année 2012

Distributeurs grossistes en boissons / DCHD	Effectifs déclarés	Entreprises adhérentes
Global	10 400	574
50 salaries et plus	5 826	29
De 10 à 49 salariés	3 374	138
Moins de dix	1 200	407
Rappel 2011 au global	10 196	560

- Le nombre de salariés déclarés du secteur représente 3,4 % de l'effectif global OPCALIM Industries Alimentaires.
- Les entreprises de moins de 10 salariés représentent près de 71 % des entreprises adhérentes du secteur.

La collecte 2012 arrêtée au 24 juin 2013

	Plan 50 salariés et plus	Plan 10 à 49 salariés	Plan moins de 10 salariés	Professionnalisation	TOTAL
Global Industries Alimentaires	64,75 M€	10,30 M€	2,20 M€	46,08 M€	123,33 M€
D.C.H.D.	0,95 M€	0,41 M€	0,16 M€	1,49 M€	3,01 M€
Rappel 2011 D.C.H.D.	1,34 M€		0,14 M€	1,50 M€	2,93 M€

- Au global, une collecte en progression de 10 % par rapport à 2011 notamment sur la partie volontaire du plan.
- Pour le secteur, une collecte en hausse de 2,7 %, dont 14,3 % sur le plan moins de 10 salariés et 1,5 % sur le plan plus de 10 salariés comprenant les deux sections financières,
- Une baisse de 0,67 % de la collecte professionnalisation.
- Le taux moyen de versement au titre du plan plus de 10 salariés est de 0,49 % de la masse salariale. Alors qu'au global Industries Alimentaires il est de 0,77 % de la masse salariale.

Les réalisations – entreprises de moins de 10 salariés

	2012	2011
Nombre d'entreprises	106	92
Nombre de stagiaires	193	145
Heures de formation	2 664	1 511
Durée moyenne	14 h	10 h
Engagements	0,15 M€	0,11 M€

- 26 % des entreprises adhérentes de moins de 10 salariés ont bénéficié d'engagements du plan de formation.
- Augmentation de 15 % du nombre d'entreprises bénéficiaires, de 36 % des engagements et de 33 % du nombre de stagiaires.
- La durée moyenne des stages a augmenté de 4 heures.

Les réalisations – entreprises de 10 à 49 salariés & de 50 salariés et +

	Les réalisations en 2012* entreprises de 10 à 49 salariés	Les réalisations en 2012* entreprises de 50 salariés et +
Nombre d'entreprises	57	19
Nombre de stagiaires	3228	1 005
Heures de formation	2 664	10 684
Durée moyenne	14 h	11 h
Engagements	0,20 M€	0,85 M€



- 41 % des entreprises adhérentes de la section financière des 10 à 49 salariés ont bénéficié de fonds au titre du plan de formation.
- 4 entreprises ont bénéficié en 2012 de fonds AFC (Attribution de Fonds de commissions) pour un montant de 4,5 K€.
- 65,5 % des entreprises adhérentes de 50 salariés et plus ont bénéficié d'engagements du plan de formation.
- 3 entreprises ont bénéficié en 2012 de fonds AFC (Attribution de Fonds de commissions) pour un montant de 29K€.

^{*} Pas de section financière des entreprises à comparer avec N-1

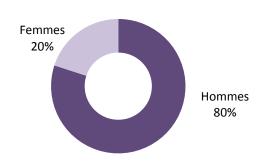
Les réalisations – Professionnalisation

		Périodes de prof.	Contrats de prof.	DIF	Formation tuteur	Fonction tutorale	TOTAL
Engagements	2012	0,30	0,82	0,70	0,004	0,04	1,86
En M€	2011	0,33	0,98	0,58	0,003	0,05	1,94
Nombre	2012	108	53	79	10	18	268
d'entreprises	2011	105	55	94	9	23	286
Namabua dibaccaa	2012	24 042	56 220	18 283	234	156	98 935
Nombre d'heures	2011	24 877	65 918	13 333	229		104 357
Nombre de	2012	429	76	805	10	19	1 339
stagiaires	2011	339	84	572	9	27	1 031

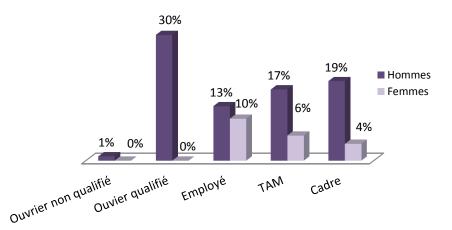
- Baisse de 4,1 % des engagements professionnalisation.
- Baisse de 6,3 % du nombre d'entreprises bénéficiaires.
- Augmentation globale de 29,9 % du nombre de stagiaires dont 26,5 % au titre de la période de professionnalisation, 40,7 % au titre des DIF mais une diminution de 9,5 % des stagiaires en contrats de professionnalisation.

Bénéficiaires du plan de formation

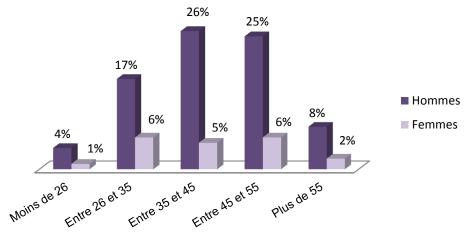
Répartition Hommes femmes



C.S.P. des bénéficiaires du plan de formation

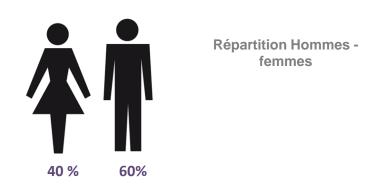


Age des bénéficiaires du plan de formation

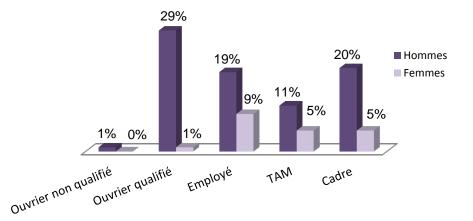


- 80 % de stagiaires hommes
- 16 % de la population masculine et 12 % de la population féminine du secteur ont eu accès à des formations au titre du plan.
- 41 % des stagiaires ont 45 ans et plus dont 33 % d'hommes.
- 31 % des stagiaires sont des ouvriers.

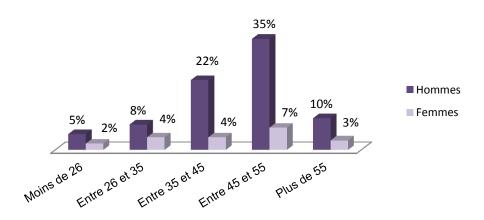
Bénéficiaires de la professionnalisation – périodes de professionnalisation



C.S.P. des bénéficiaires de la période de professionnalisation



Age des bénéficiaires de la période de professionnalisation

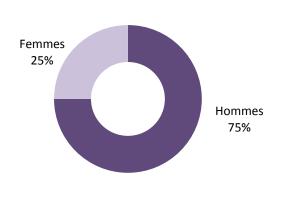


- Une majorité de stagiaires hommes (60 %).
- 31 % des stagiaires sont des ouvriers dont 30 % d'hommes et 13 % de femmes.
- 55 % des stagiaires ont 45 ans et plus.

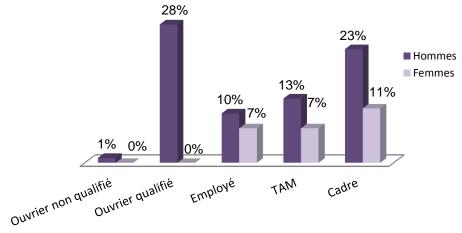


Bénéficiaires de la professionnalisation – Droit Individuel à la Formation

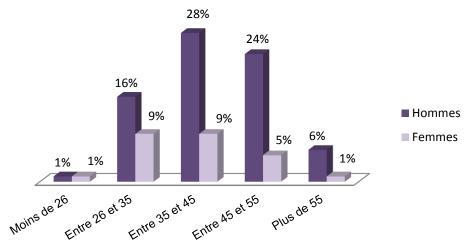
Répartition Hommes Femmes



C.S.P. des bénéficiaires du DIF

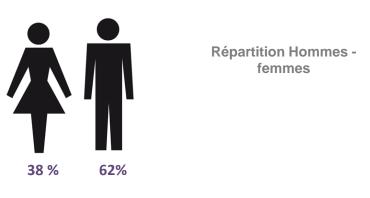


Age des bénéficiaires du D.I.F.



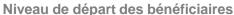
- Une majorité de stagiaires hommes (75 %).
- 36 % des stagiaires ont 45 ans et plus.
- 29 % de stagiaires ouvriers et 34 % de stagiaires cadres.

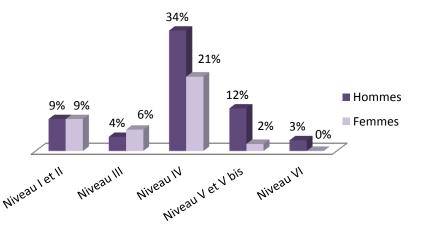
Bénéficiaires de la professionnalisation – Contrats de professionnalisation





24%





Une majorité de stagiaires hommes (62 %).

13%

- 84 % des stagiaires ont moins de 26 ans.
- 55 % sont d'un niveau de départ IV (bac).
- 17 % des stagiaires relèvent des publics prioritaires (V ,V bis et VI).

Qualifications cibles

■ Reconnaissance

convention collective ■ Formations inscrites au

Le coût moyen d'un contrat de professionnalisation est de 10 776 € en 2012.



SECRÉTARIAT DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS DES DCHD

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

www.observatoire-dchd.fr

