



bservatoire

prospectif du commerce

**Convention Collective Nationale de l'Import – Export
(CCN n° 3100)**

Bilan emploi - formation

Exercice 2006

Emploi

▪ Méthodologie	3
▪ Introduction	4
▪ Les étapes	5
▪ Taux de réponse	6
▪ Caractéristiques des entreprises	7
▪ Dénombrement des entreprises	8
▪ Le chiffre d'affaires	9
▪ L'emploi	10
▪ Évolution de l'effectif salarié	11
▪ Les salariés	12
▪ Les conditions de l'emploi	21


**Formation
professionnelle**

▪ La professionnalisation	30
▪ Le contrat de professionnalisation	31
▪ Le tutorat	35
▪ La période de professionnalisation	36
▪ La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés	37
▪ La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus	43
▪ Le Droit Individuel à la Formation (DIF)	49
▪ Le Bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	52



bservatoire

prospectif du commerce



Méthodologie

Introduction

Rappel de la commande de la CPNEFP

La CPNEFP a confié à l'observatoire prospectif du commerce (OPCA FORCO) et à l'observatoire du commerce interentreprises (OPCA INTERGROS), la réalisation d'une enquête quantitative ayant pour objectif de faire un état des lieux sur l'emploi et la formation de la branche en 2006.

L'enquête a été menée auprès de toutes les entreprises de la branche, versant leurs contributions formation aux OPCA FORCO et INTERGROS.

Un questionnaire a été adressé par courrier aux entreprises de la branche à compter du 19 mars 2007. Par ailleurs, des relances ont été effectuées auprès des entreprises afin d'améliorer les taux de réponses.

La constitution des bases de données entreprises

Ces fichiers ont été constitués à partir des bases internes des OPCA Forco et Intergros.

Il s'agit des entreprises, ayant **au moins un salarié** et **appliquant la convention** collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine. Ces entreprises sont au nombre de **4 778**.

702 questionnaires d'entreprise ont pu être exploités, représentant **15%** des entreprises, et **25%** des **36 800** salariés de la branche.

NB: Pour les entreprises non répondantes, les données concernant les effectifs salariés et le nombre d'établissements ont été complétés par les données FORCO et Intergros.

Les étapes

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :

1. Phase préliminaire

- Collecte des informations et préparation des fichiers
- Conception et test du questionnaire
- Validation du questionnaire par la CPNEFP

2. Réalisation des enquêtes

- Routage des questionnaires et lettres d'accompagnement
- Passation des questionnaires et relances des non répondants

3. Traitement - Analyse

- Saisie informatique et traitement statistique des informations
- Vérification de la cohérence des données
- Analyse des résultats, redressement conformément à la structure de la branche
- Rédaction et présentation du rapport

Les taux de réponses selon la taille des entreprises

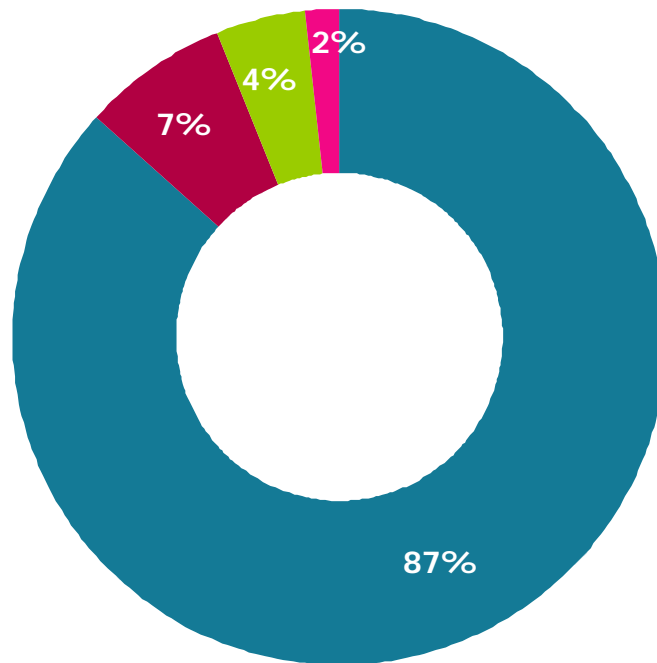
Taille des entreprises	Répartition des entreprises de l'Import Export	Taux de réponse (questionnaires exploités)
De 1 à 9 salariés	87 %	13 %
De 10 à 19 salariés	7 %	22 %
De 20 à 49 salariés	4 %	29 %
50 salariés et plus	2 %	36 %
Total	100 %	15%

Les entreprises de 50 salariés et plus représentent **2%** des entreprises de la branche mais emploient **38%** des salariés de la branche.

Dénombrement des entreprises

Nombre d'entreprises en
2006 : 4 778

Répartition des entreprises selon leur taille



■ De 1 à 9 salariés ■ De 10 à 19 salariés ■ De 20 à 49 salariés ■ 50 salariés et plus

87% des entreprises de l'Import –Export sont des entreprises de **moins de 10 salariés**.
77% des entreprises sont constituées d'**un seul établissement**.

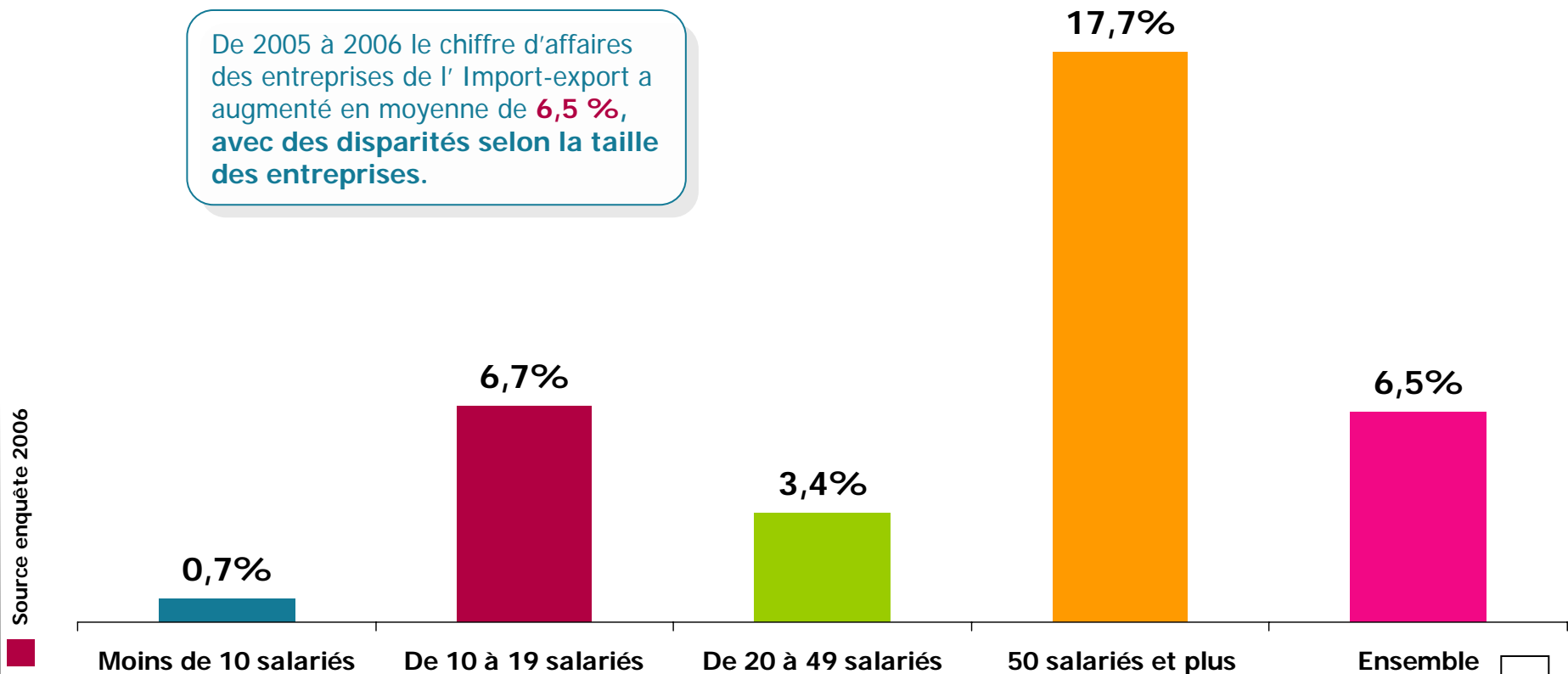
La branche est très hétérogène en terme d'activité, on retrouve plus de 130 codes NAF différents. Les NAF les plus fréquents sont:
Le NAF 511R *Autres intermédiaires spécialisés du commerce* avec **19%** des entreprises de la branche.
Le NAF 511T *Intermédiaires non spécialisés du commerce* avec **16%** des entreprises de la branche.
Le NAF 519B *Commerce de gros non spécialisé* avec **9%** des entreprises de la branche

■ Source enquête 2006

Le chiffre d'affaires

Évolution 2005 – 2006 du chiffre d'affaires selon la taille de l'entreprise

De 2005 à 2006 le chiffre d'affaires des entreprises de l' Import-export a augmenté en moyenne de **6,5 %**, avec des disparités selon la taille des entreprises.



Source enquête 2006



bservatoire

prospectif du commerce



L'emploi

Évolution de l'effectif salarié

Nombre de salariés (hors apprentis et hors contrat de professionnalisation) : **36 800**
 Taux de croissance de 2005 à 2006 : **8,4%**

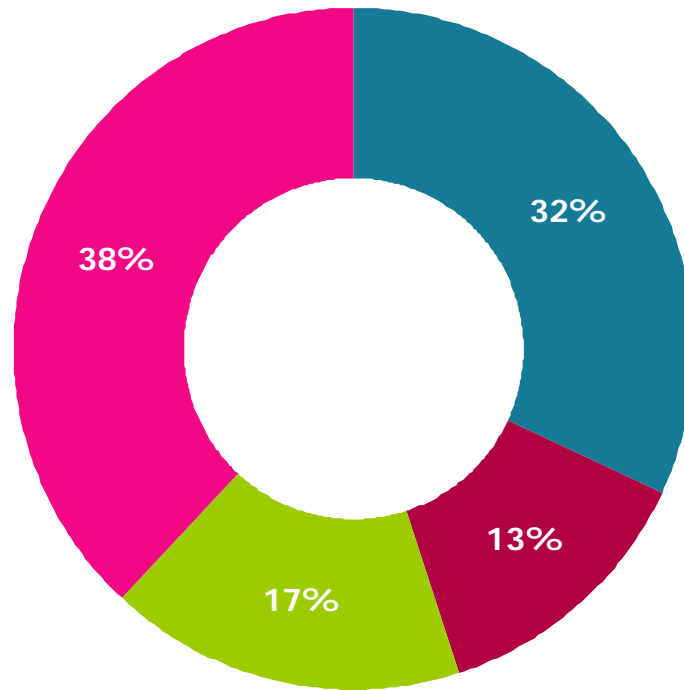
Évolution 2005 – 2006 de l'effectif salarié selon la taille des entreprises

Taille des entreprises	Évolution (périmètre constant)
Moins de 10 salariés	7.7 %
De 10 à 19 salariés	2.1 %
De 20 à 49 salariés	5.2 %
De 50 à 99 salariés	- 2.1 %
100 salariés et plus	- 8.1 %

Parmi les entreprises présentes en 2005 et en 2006, on observe la plus forte évolution positive dans les entreprises de **moins de 10 salariés** avec **7,7 %**.

Les salariés

Répartition des salariés par taille d'entreprise



■ De 1 à 9 salariés ■ De 10 à 19 salariés ■ De 20 à 49 salariés ■ 50 salariés et plus

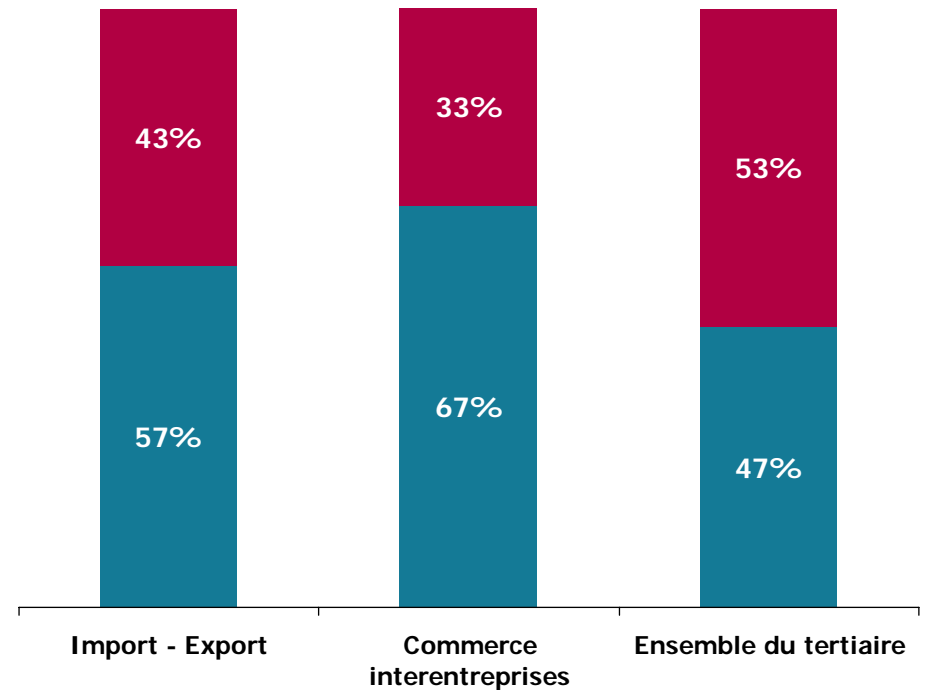
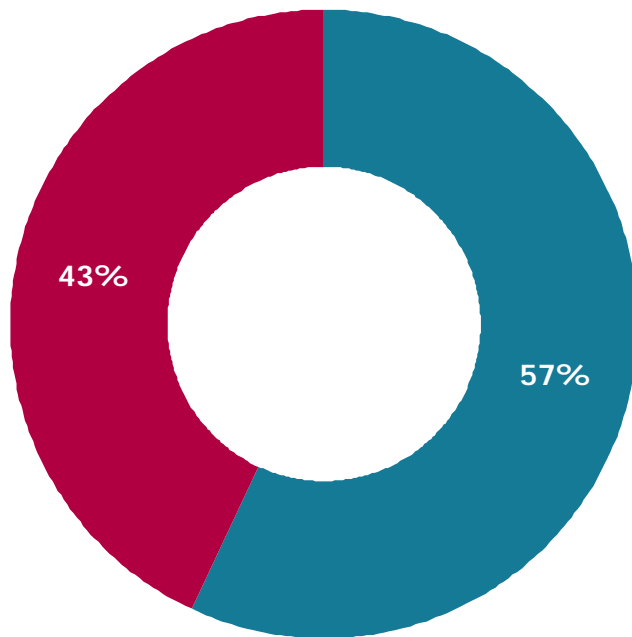
55% des salariés de l'Import Export travaillent dans des entreprises de **20 salariés et plus**, alors que ces dernières représentent **6%** des entreprises de la branche. Cette tendance est identique à celle observée en 2005.

■ Source OPCA - CCN 3100

Les salariés

Répartition selon le sexe

La branche est constituée à **43 %** de femmes



■ Hommes

■ Femmes

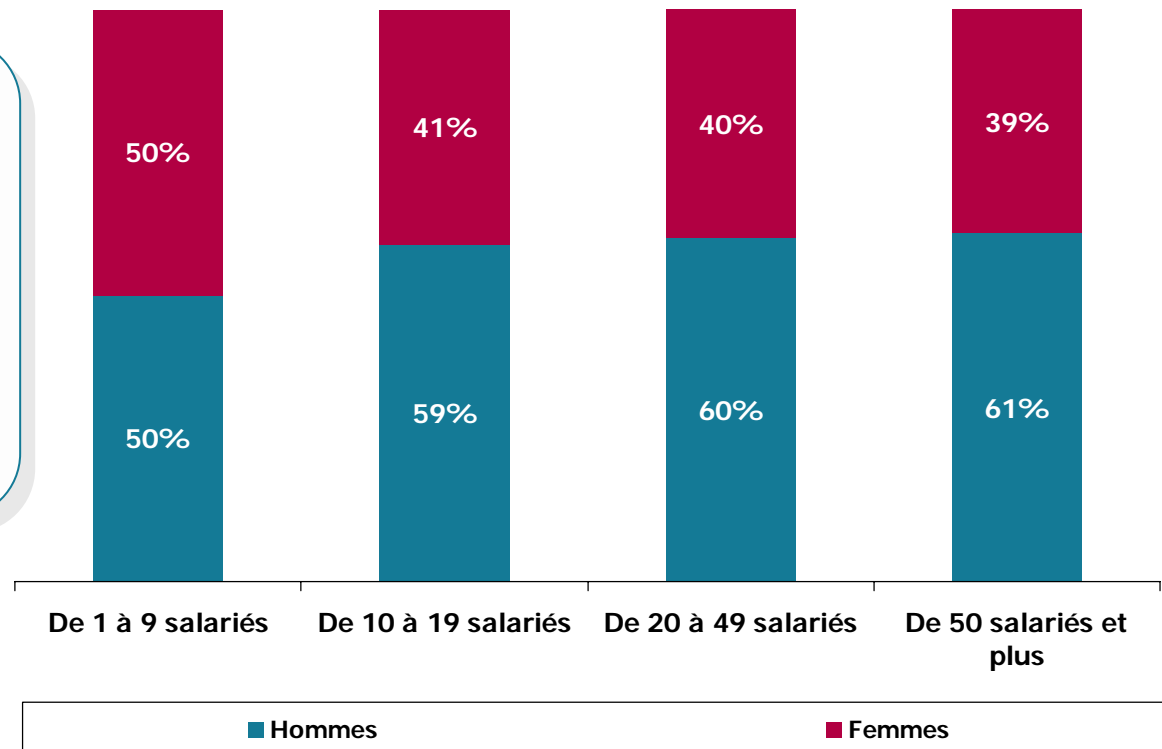
■ Hommes

■ Femmes

Les salariés

Répartition selon leur sexe et la taille de l'entreprise

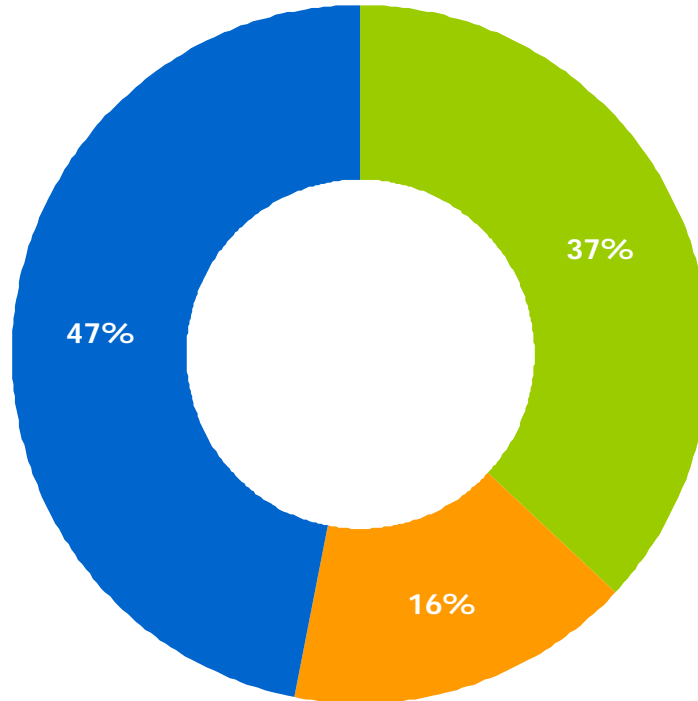
Ce sont dans les entreprises de **50 salariés et plus** que la part des hommes est la plus importante (**61%**). Plus la taille des entreprises est petite, plus la part des hommes diminue. On atteint la **parité** dans les entreprises de **1 à 9 salariés**. On retrouve en 2006 les mêmes caractéristiques que celles observées en 2005.



Source enquête 2006

Les salariés

Répartition par catégorie socioprofessionnelle



■ Employés

■ Agents de maîtrise

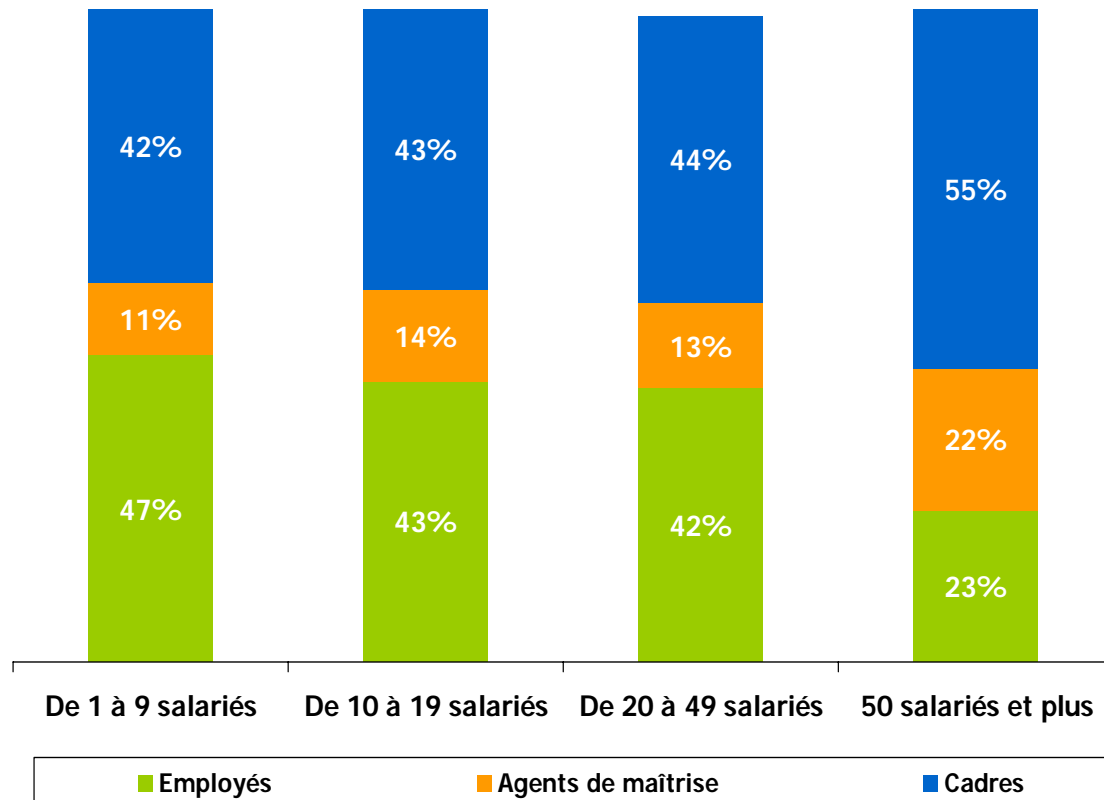
■ Cadres

47% des salariés de l'Import – Export sont **cadres**. La répartition des salariés en 2006 par CSP est similaire à celle de 2005. Plus de la moitié des **hommes** travaillant dans l'Import – Export sont **cadres (60%)** et **27%** sont **employés**. **49%** des **femmes** sont **employés**, et **30%** sont **cadres**.

■ Source enquête 2006

Les salariés

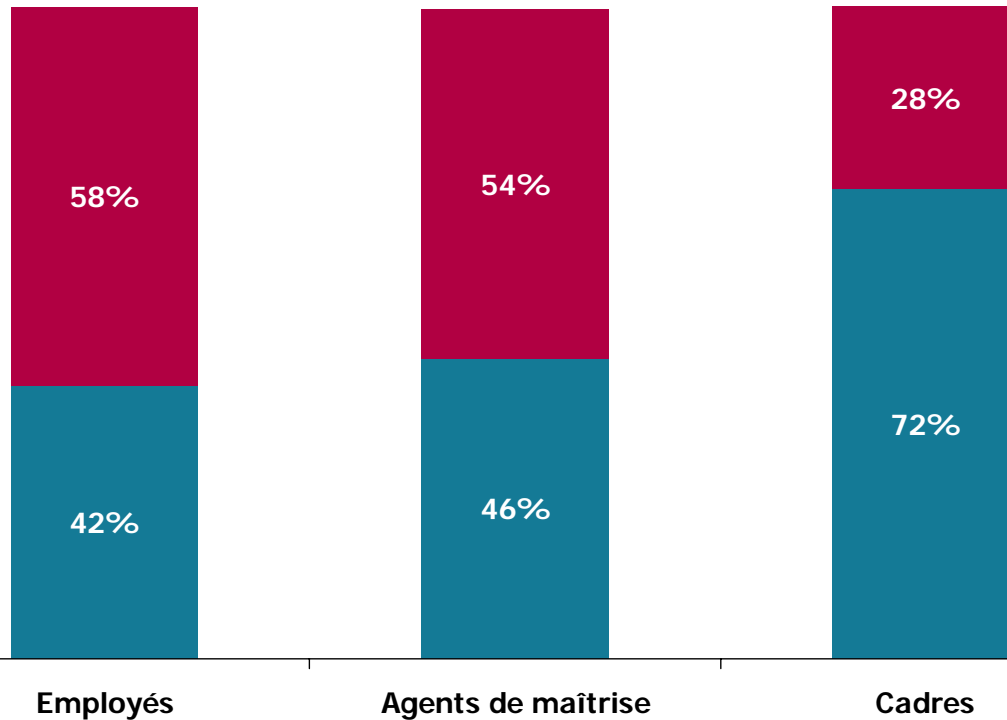
Répartition par catégorie socioprofessionnelle et taille de l'entreprise



Ce sont dans les petites structures que la part des **employés** est la plus importante (**47%**).
Et ce sont dans les entreprises de **50 salariés et plus** que la part des **cadres** est la plus conséquente avec **55%** des salariés de ces entreprises.

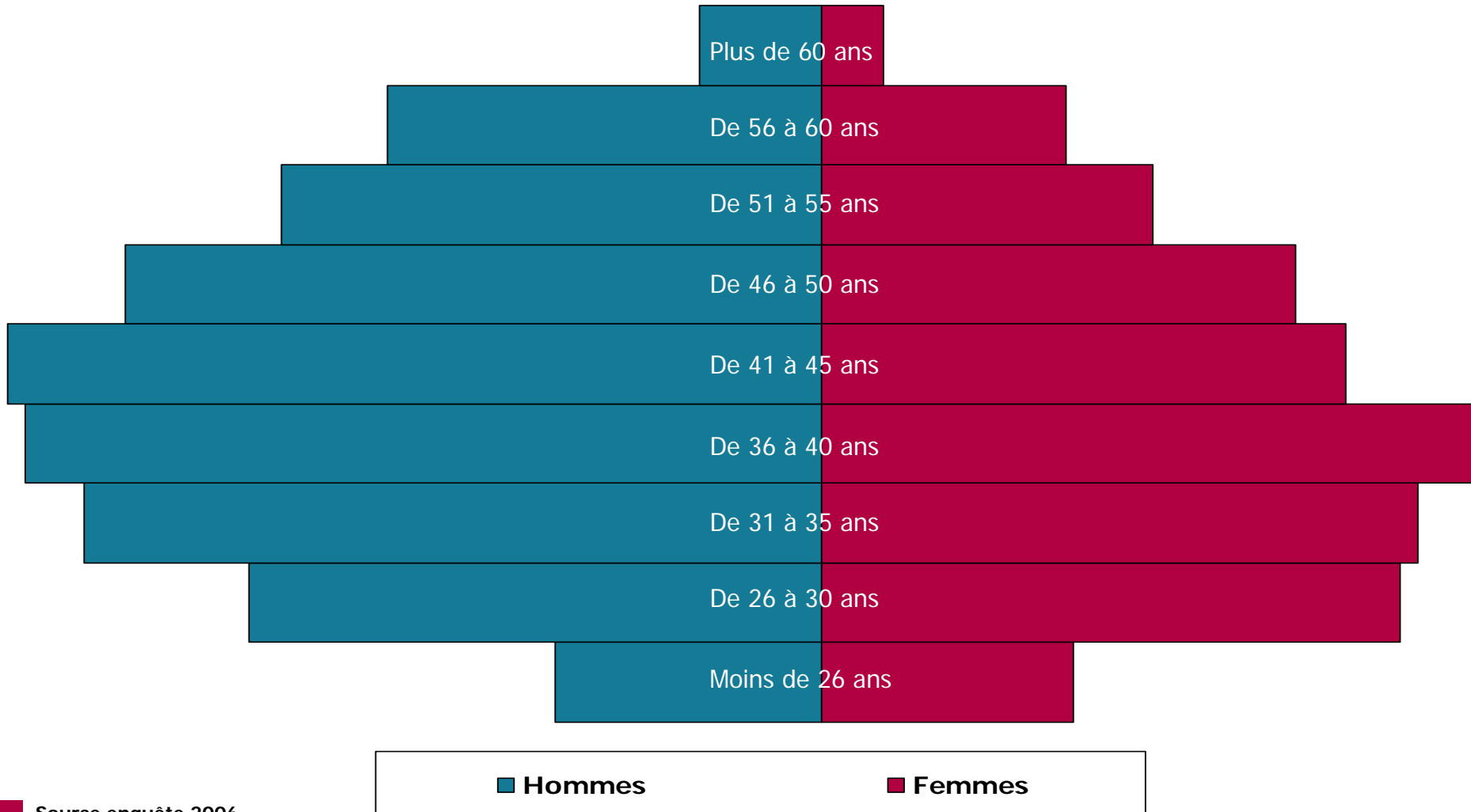
Les salariés

Répartition par catégorie socioprofessionnelle et par sexe



Avec **72%** d'**hommes**, la catégorie **cadres** est fortement masculinisée. Alors que les catégories **employés** et **agents de maîtrise** sont constituées en majorité par des **femmes**. Ce sont chez les **employés** que l'on trouve la plus grande part de **femmes** avec **58%**.

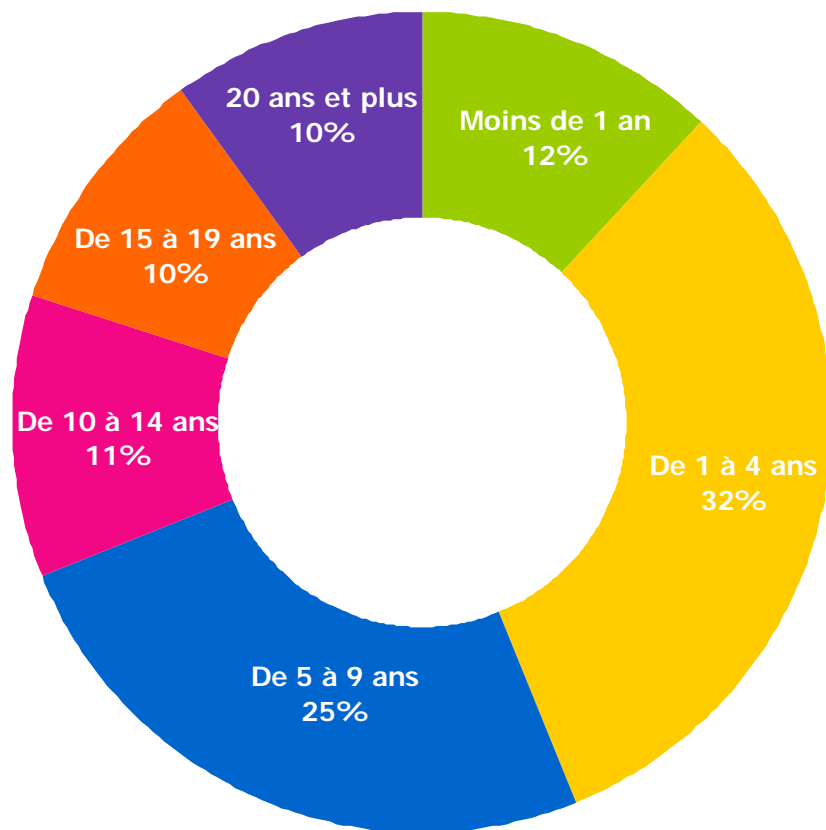
Pyramide des âges des salariés



Source enquête 2006

Les salariés

Répartition des salariés par ancienneté



69% des salariés ont **moins de 10 ans d'ancienneté**.

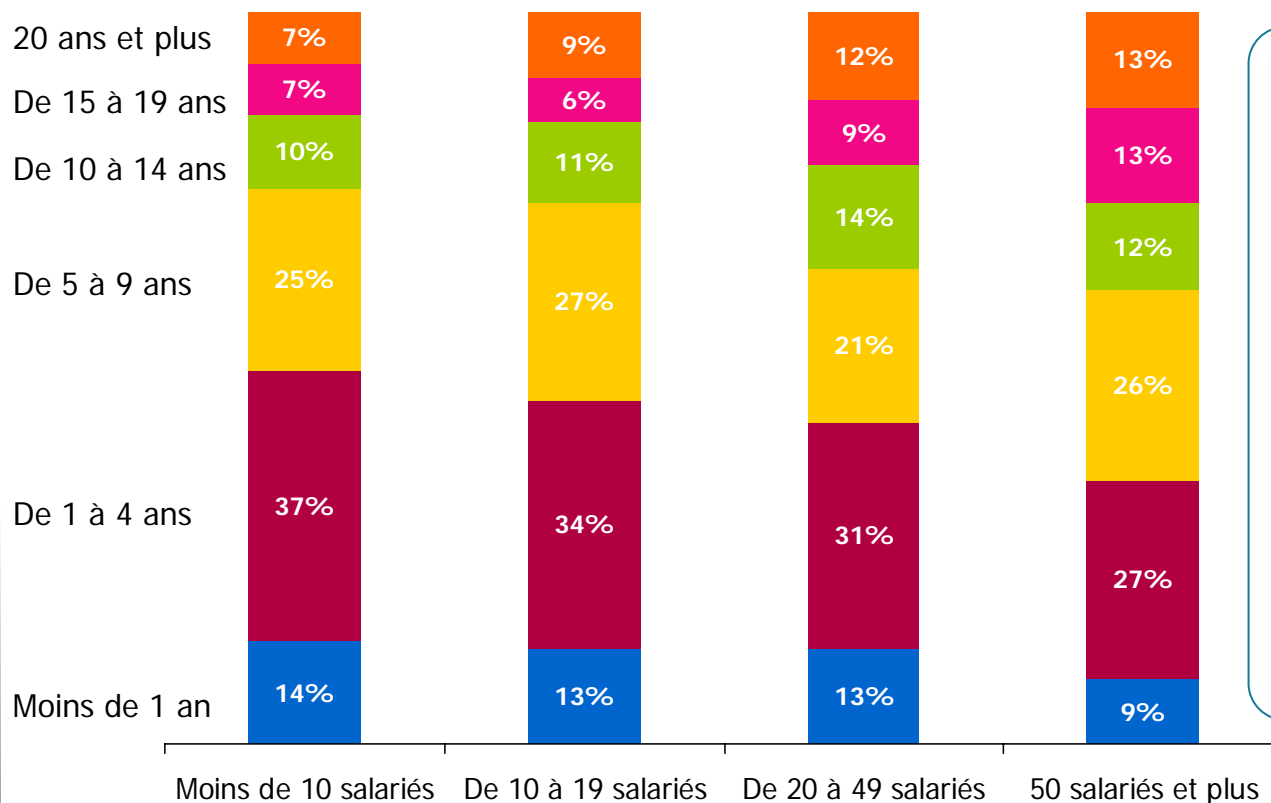
On n'observe pas de différence entre les hommes et les femmes:

69% des **femmes** ont moins de 10 ans d'ancienneté

68% des **hommes** ont moins de 10 ans d'ancienneté.

Les salariés

Répartition des salariés par ancienneté et taille d'entreprise



Les salariés ont plus d'ancienneté dans les grandes entreprises. Dans les entreprises de 50 salariés et plus **38 %** des salariés ont **plus de 10 ans d'ancienneté** contre **24 %** dans les entreprises **de moins de 10 salariés**.

Les entreprises de **moins de 10 salariés** ont **14 %** de leurs salariés avec une ancienneté de **moins d'un an**, contre **13 %** dans les entreprises **de 10 à 19 salariés** et **de 20 à 49 salariés**, et **9 %** dans les entreprises de **50 salariés et plus**. La part des embauchés au cours de l'année 2006 est donc plus importante dans les petites entreprises.

Les conditions d'emploi

Répartition des salariés selon le type de contrat

95% en CDI
3% en CDD
1,2% en CNE
0,8% autres contrats

Au 31 décembre 2006, **97%** des salariés sont en **contrat à durée indéterminé (CDI et CNE)**, le contrat à durée déterminée ne concerne que **3%** des salariés.

La part des CDI dans les entreprises de **20 à 49 salariés** et dans les entreprises de **50 salariés et plus** est de **97%**.

Dans les entreprises de 10 à 20 salariés, la part des CDI est de **95%**, en y ajoutant les **2%** de salariés en **CNE**, la part des contrats à durée indéterminée atteint celle des plus grandes entreprises.

Dans les entreprises de 1 à 9 salariés cette part baisse légèrement avec **92%** de CDI et **3%** de CNE.

Les conditions d'emploi

Répartition des salariés selon le sexe et le type de contrat

Les femmes sont à:

93,7% en CDI
4,2% en CDD
1,4% en CNE
0,7% autres contrats

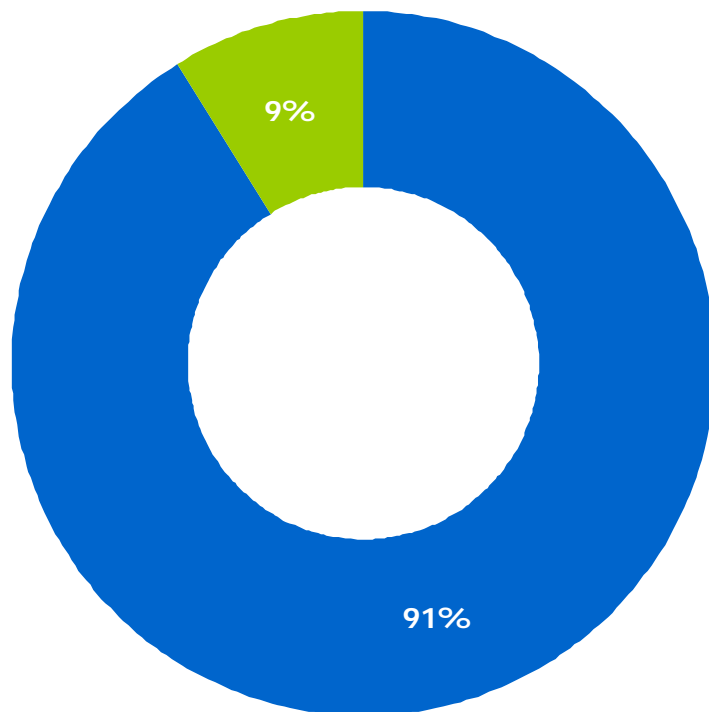
Les hommes sont à:

96% en CDI
2,2% en CDD
1,1% en CNE
0,7% autres contrats

Les femmes sont moins souvent sur des contrats stables que les hommes. Même si la part des femmes en CCD et en CNE reste faible, elle est tout de même plus importante que celle des hommes.

Les conditions d'emploi

Répartition des salariés selon le temps de travail



■ Temps plein

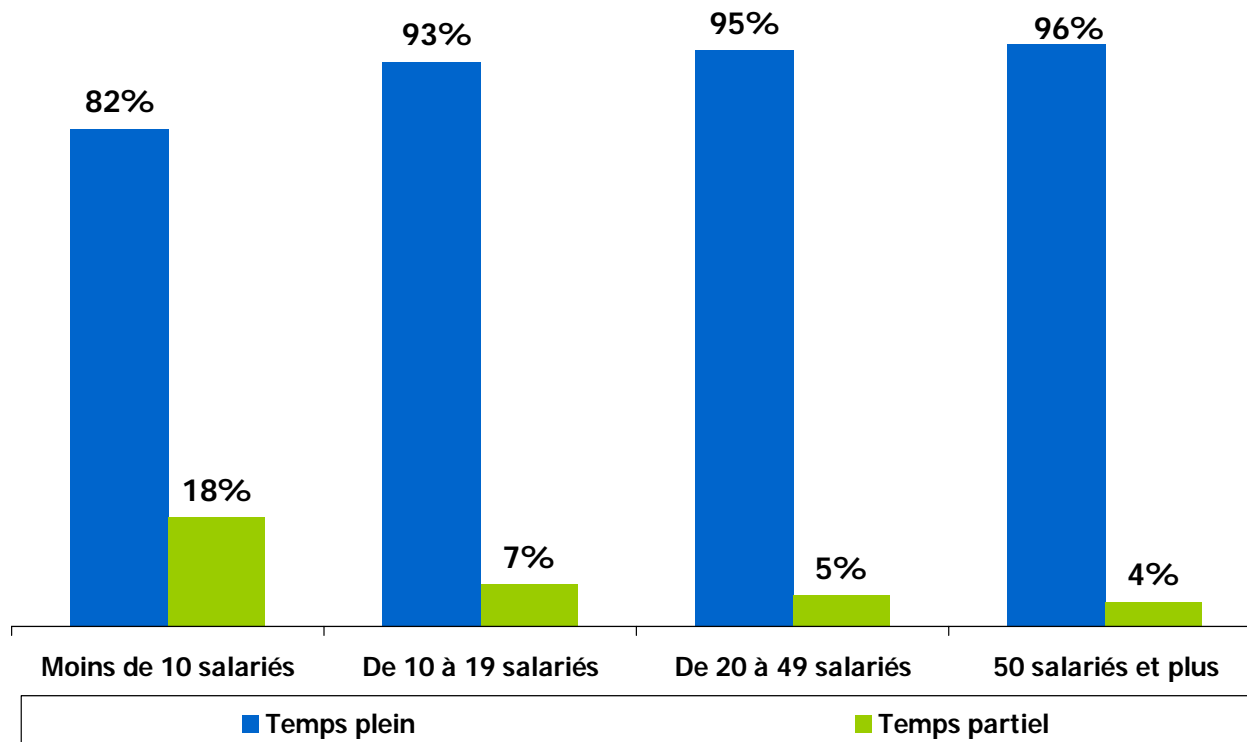
■ Temps partiel

Comme l'an passé plus de 9 salariés sur 10 (**91%**) travaillent à **temps plein**.

La part des salariés à **temps partiel** dans l'import – Export est de **9%**.

Les conditions d'emploi

Répartition des salariés selon le temps de travail et la taille de l'entreprise

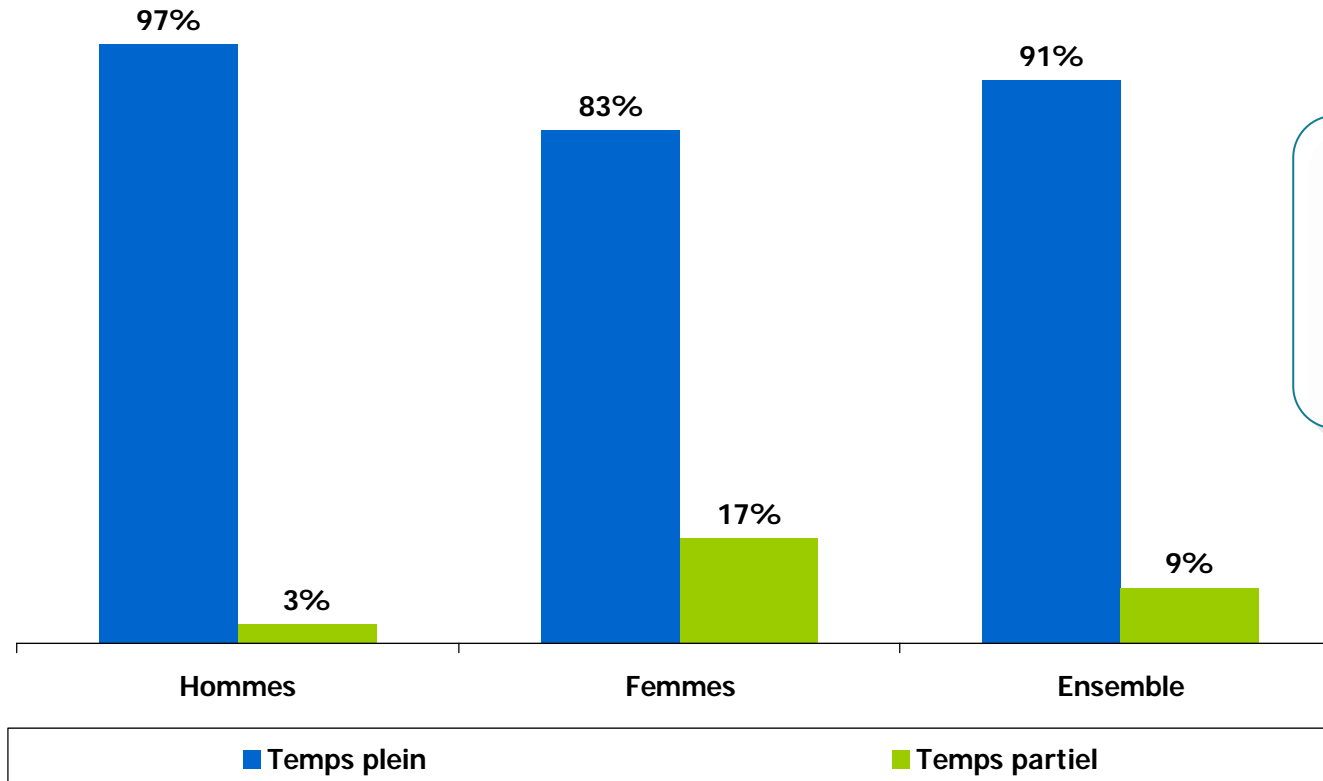


Le temps de travail varie selon la taille des entreprises. Plus l'entreprise est grande plus la part de temps plein est élevée. Les salariés des **TPE** sont **18%** à travailler à **temps partiel** alors que les entreprises de **50 salariés et plus** ont **4%** de leurs salariés à **temps partiel**.

Source enquête 2006

Les conditions d'emploi

Répartition des salariés selon le sexe et le temps de travail

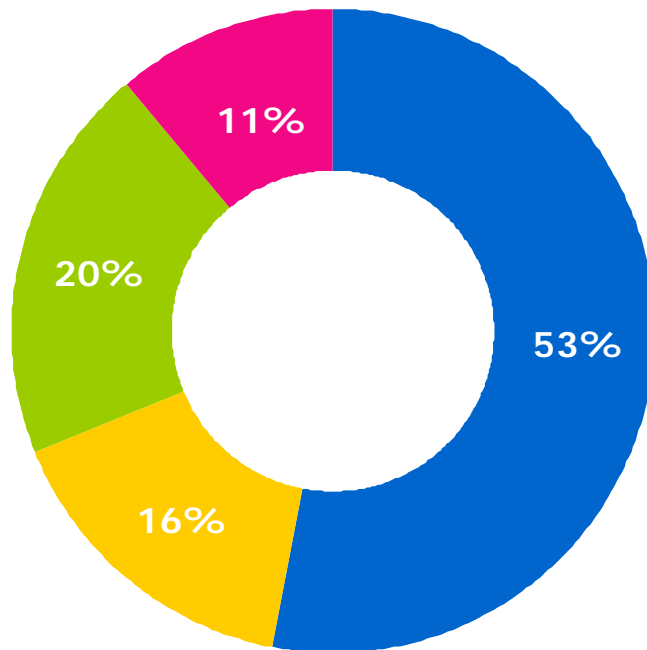


La part des **femmes à temps partiel (17%)** est 2 fois plus élevée que celle de l'ensemble des salariés (**9%**). **Les hommes** travaillent peu à temps partiel, seuls **3%** d'entre eux sont concernés.

Source enquête 2006

Les conditions d'emploi

Répartition des entreprises ayant eu recours à l'intérim en 2006 selon la taille



Parmi les entreprises ayant eu recours à l'intérim, **53%** sont des entreprises de **moins de 10 salariés**.
Sur l'année 2006 plus de **1 220 000 heures** d'intérim ont été effectuées dans la branche, soit **670 équivalents temps plein**.

15% des entreprises ont eu recours à l'intérim en 2006.

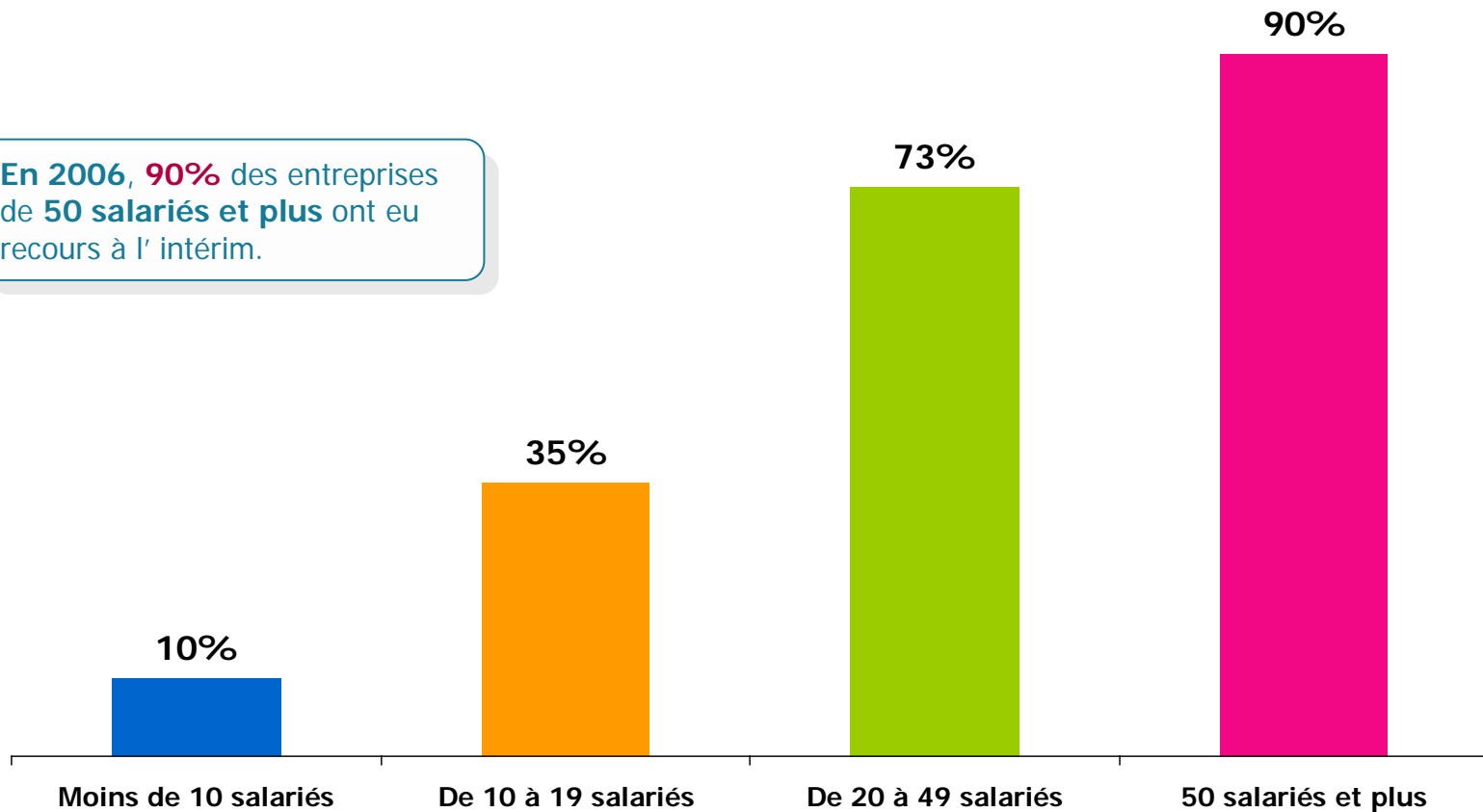
■ Moins de 10 salariés	■ De 10 à 19 salariés
■ De 20 à 49 salariés	■ 50 salariés et plus

Les conditions d'emploi

Le recours à l'intérim selon la taille de l'entreprise

En 2006, 90% des entreprises de 50 salariés et plus ont eu recours à l'intérim.

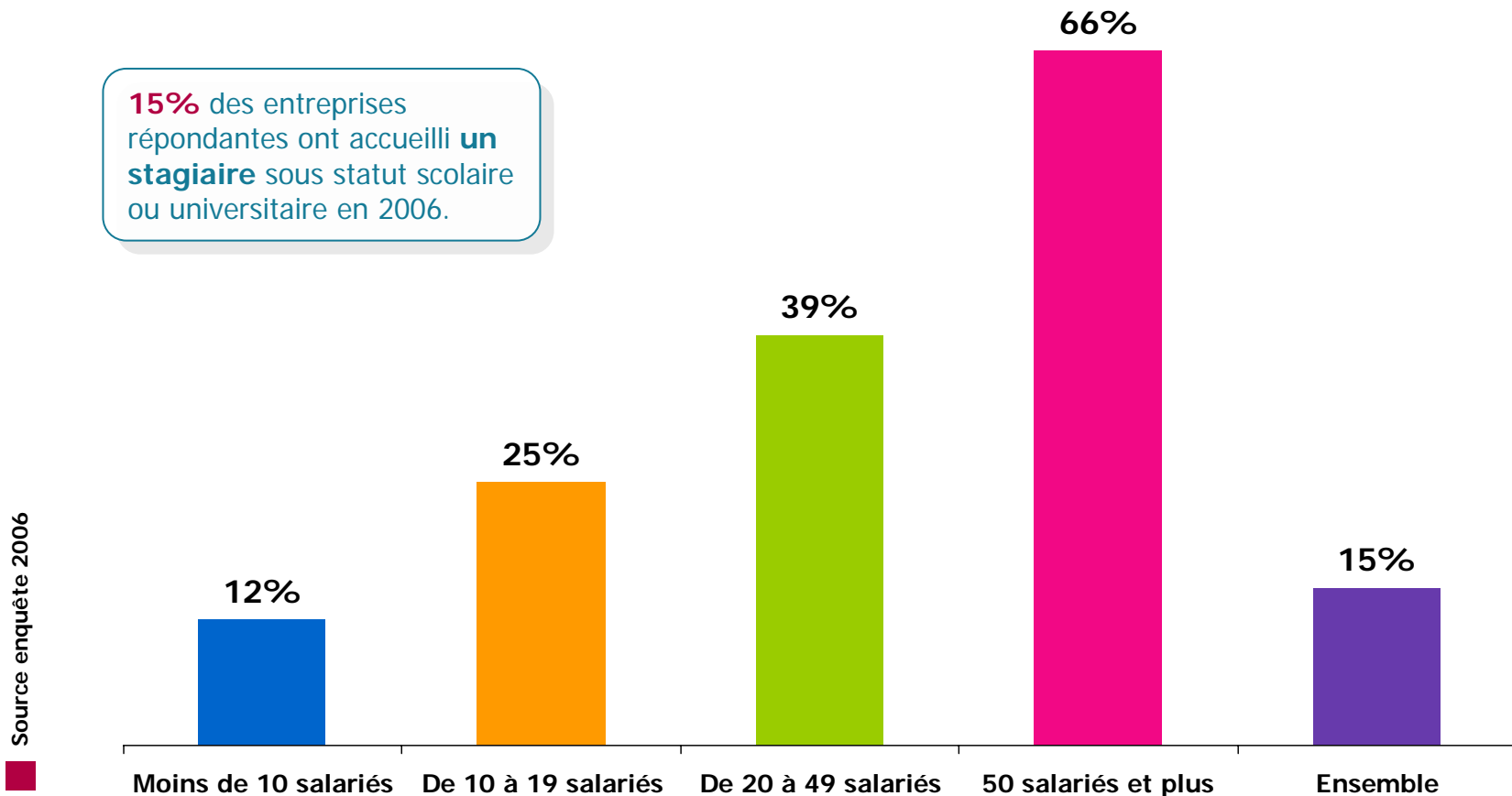
Source enquête 2006



Les conditions d'emploi

Les entreprises ayant accueilli un stagiaire sous statut scolaire en 2006, selon la taille

15% des entreprises répondantes ont accueilli un stagiaire sous statut scolaire ou universitaire en 2006.



La formation professionnelle

Convention Collective Nationale de l'Import – Export (CCN n° 3100)


Sommaire

▪ La professionnalisation	31
▪ Le contrat de professionnalisation	32
▪ Le tutorat	35
▪ La période de professionnalisation	36
▪ La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés	37
▪ La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus	43
▪ Le Droit Individuel à la Formation (DIF)	49
▪ Le bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	52



bservatoire

prospectif du commerce



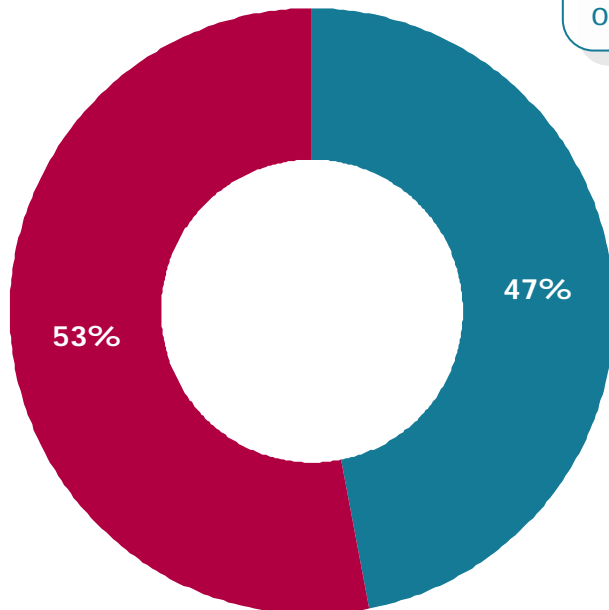
La professionnalisation

Les contrats de professionnalisation en 2006

En 2006, **319 salariés** ont été recrutés en contrat de professionnalisation.
Soit une **évolution** entre 2005 et 2006 de **17 %**

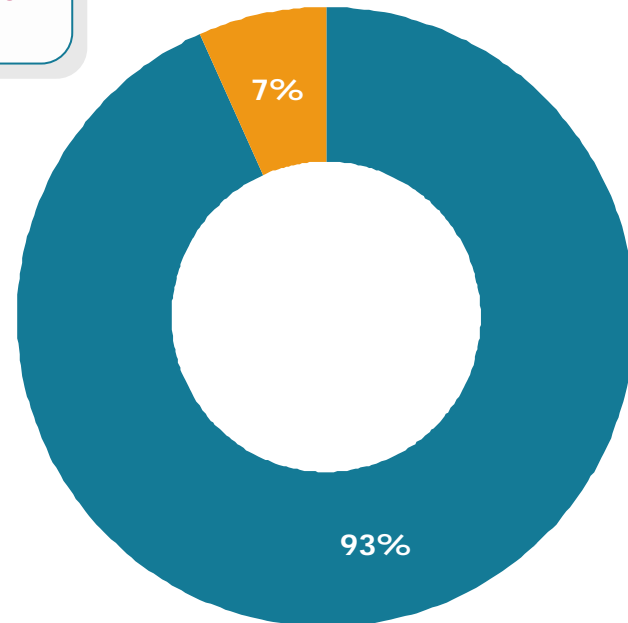
Le profil des salariés

Selon le sexe



Sur les 319 salariés recrutés en contrat de professionnalisation **53 %** sont des **femmes** et **93 %** ont **moins de 26 ans**.

Selon l'âge



■ Hommes

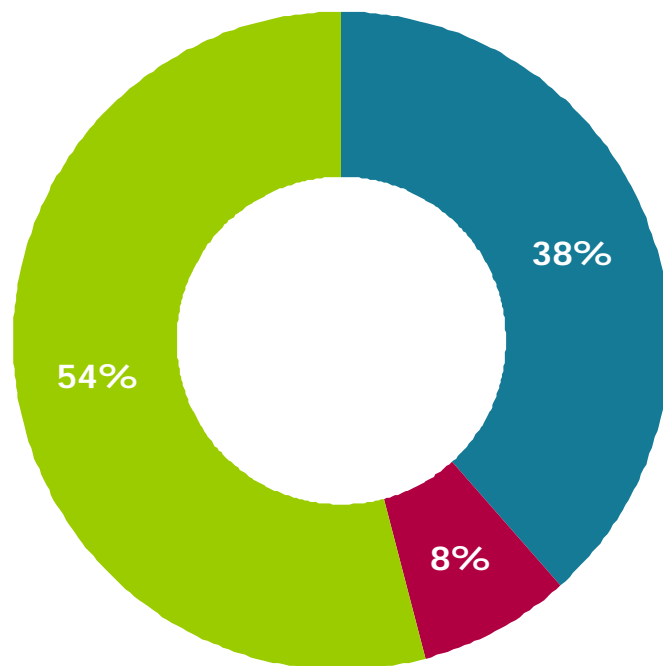
■ Femmes

■ Moins de 26 ans

■ Plus de 26 ans

Les contrats de professionnalisation en 2006

Durée en mois



La majorité des contrats de professionnalisation ont une durée **supérieure à 18 mois**, ce qui correspond aux objectifs diplômants d'une très grande partie des contrats. **96%** des contrats sont des **CDD**.

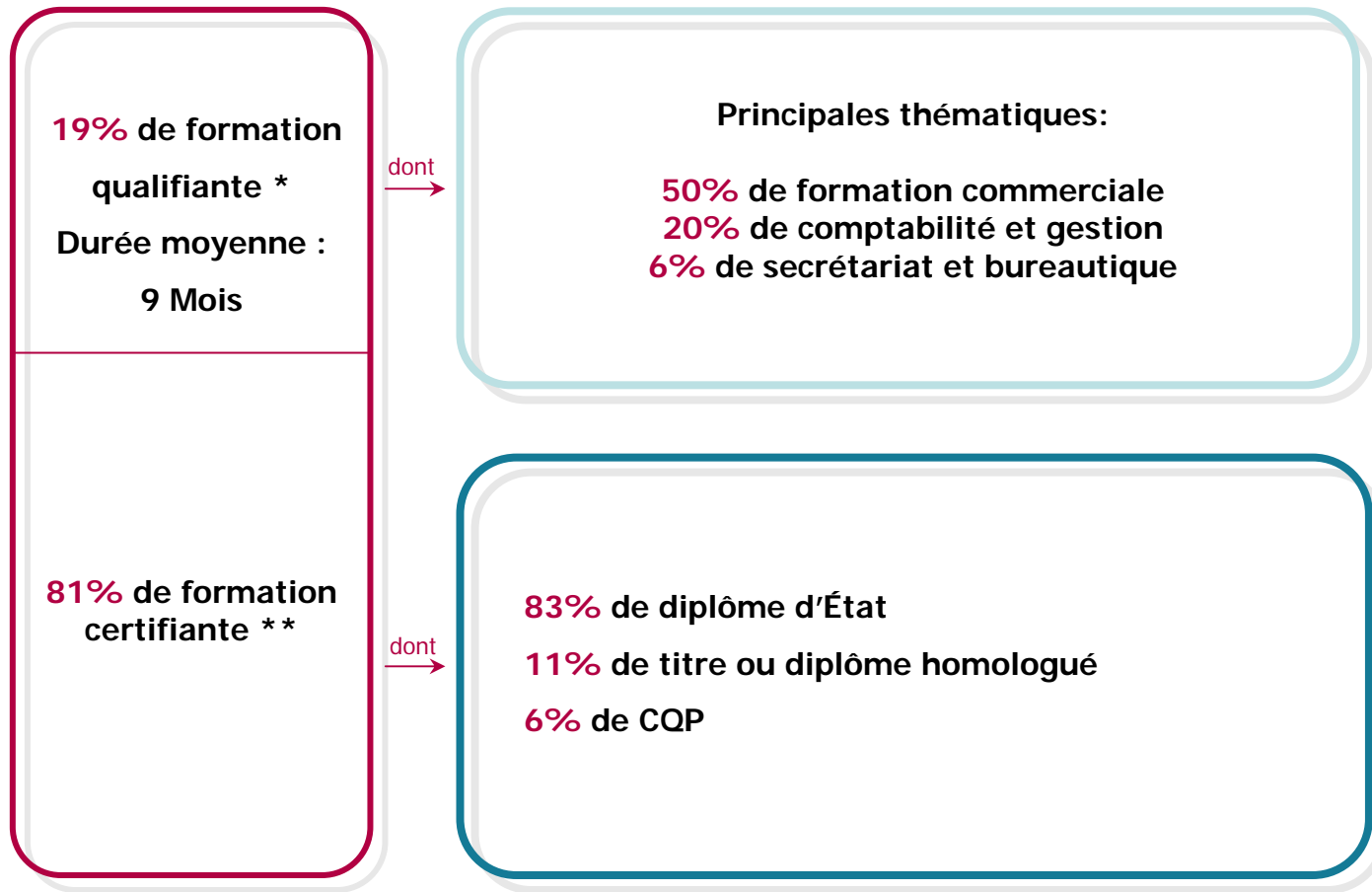
■ Moins de 12 mois

■ De 12 à 18 mois

■ Plus de 18 mois

■ Source OPCA - CCN 3100

Les contrats de professionnalisation en 2006



11% des contrats ont été rompus

* Qualification reconnue CCN

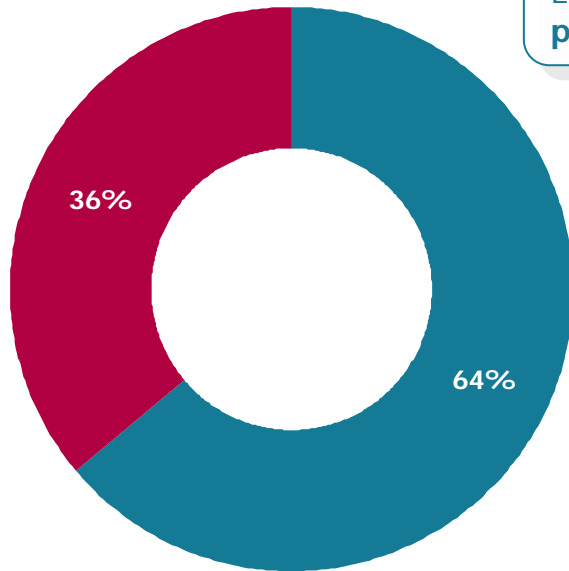
** Diplômes d'État, Titres ou diplômes homologués et CQP

Les formations tuteur en 2006

Le profil des salariés

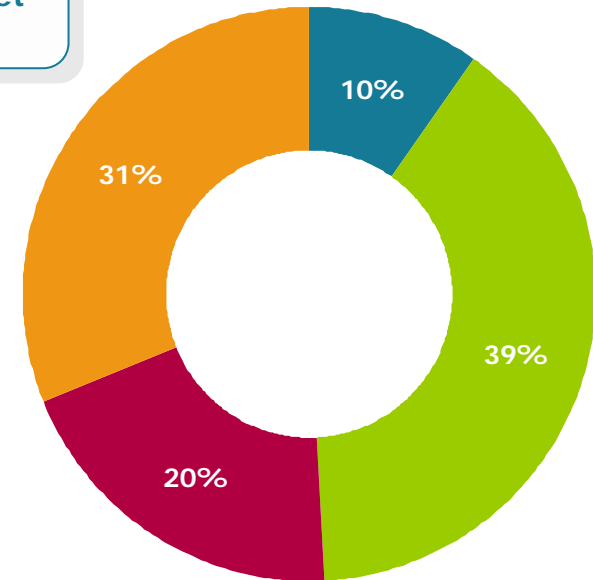
En 2006, **61** salariés ont bénéficié d'une formation tuteur, ils étaient **38** en 2005.

Selon le sexe



■ Hommes ■ Femmes

Selon l'âge



■ Moins de 26 ans ■ De 26 à 34 ans ■ De 35 à 44 ans ■ 45 ans et plus

Plus 6 tuteurs formés sur 10 sont des hommes. Et un sur deux a 35 ans et plus.

Les périodes de professionnalisation en 2006

Le profil des stagiaires

46 stagiaires ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ils étaient **8** en 2005.

Sur 46 stagiaires en période de professionnalisation :

24 sont des **femmes** et **22** des **hommes**.

22 ont entre **35 et 44 ans** et **15** entre **25 et 34 ans**.

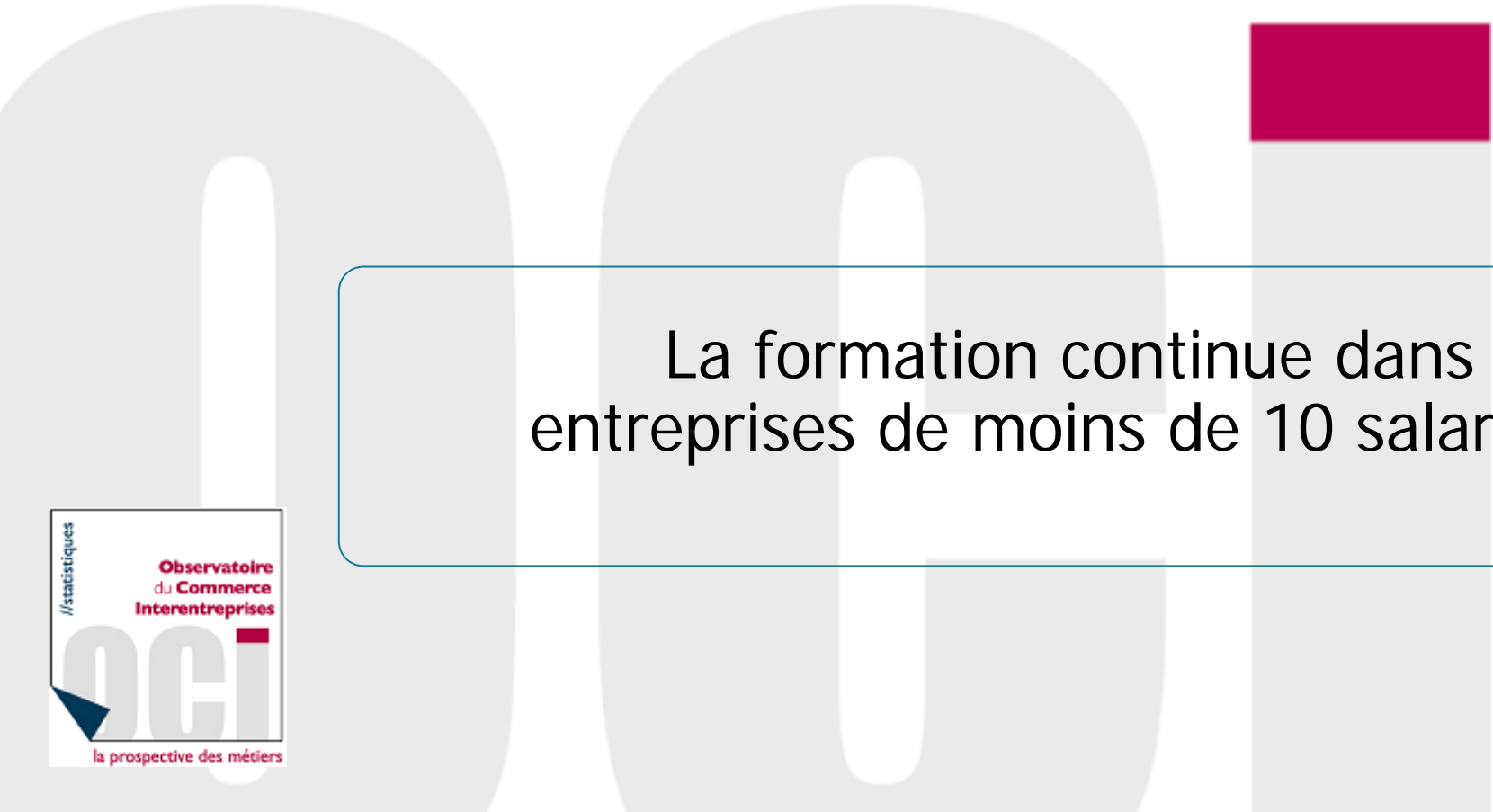
Plus d'un stagiaires sur 2 sont des **employés**.

Le thème de formation le plus suivi par les stagiaires est celui de: **commerce et vente**



bservatoire

prospectif du commerce

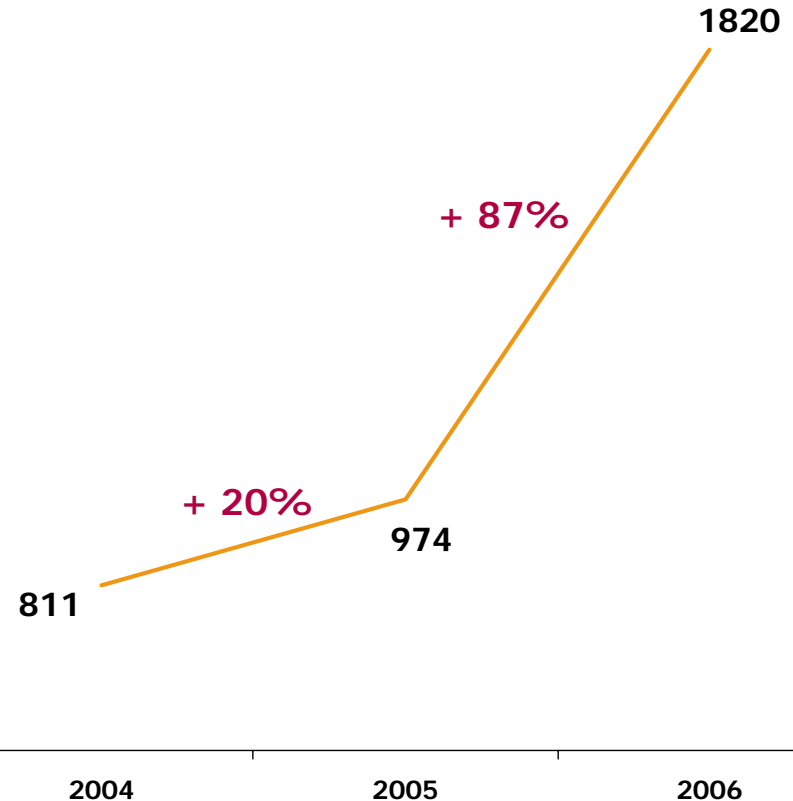


La formation continue dans les
entreprises de moins de 10 salariés

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés en 2006

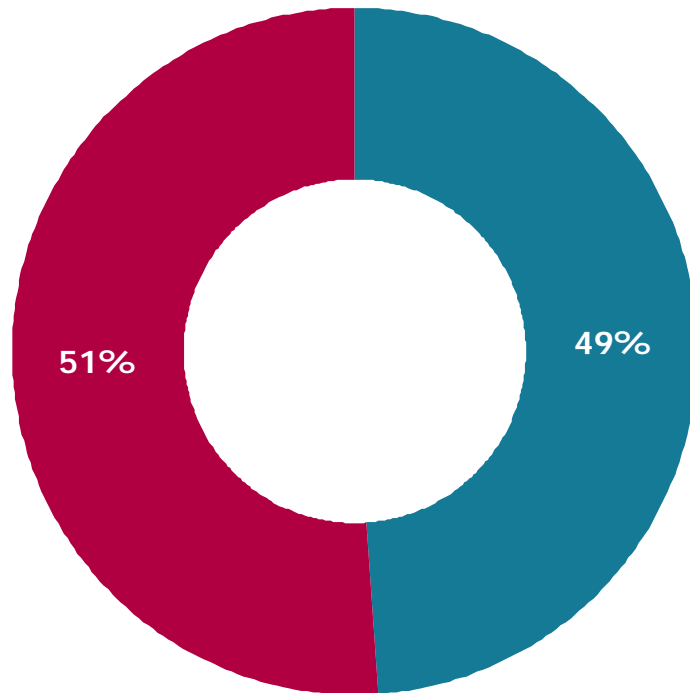
Évolution du nombre de stagiaires formés

Le taux d'accès à la formation pour les stagiaires est de **15 %**



La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés en 2006

Selon le sexe



On observe, chez les stagiaires ayant suivi une formation dans une entreprise de moins de 10 salariés, une répartition hommes/femmes très proche de la **parité**. (51% de femmes).

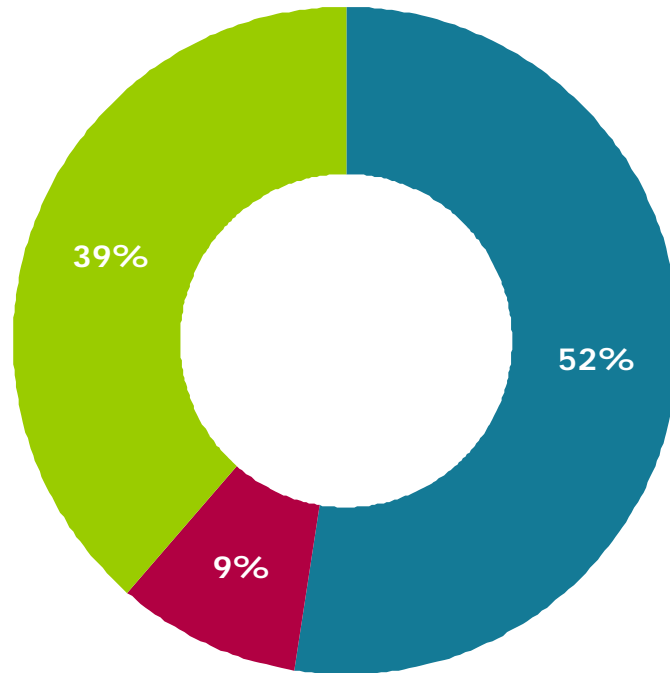
Rappel de la structure des emplois dans les entreprises de moins de 10 salariés de la branche

50 % d'hommes

50 % de femmes

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés en 2006

Selon la catégorie socioprofessionnelle



52 % des salariés, ayant suivi une formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, sont des **Employés**.

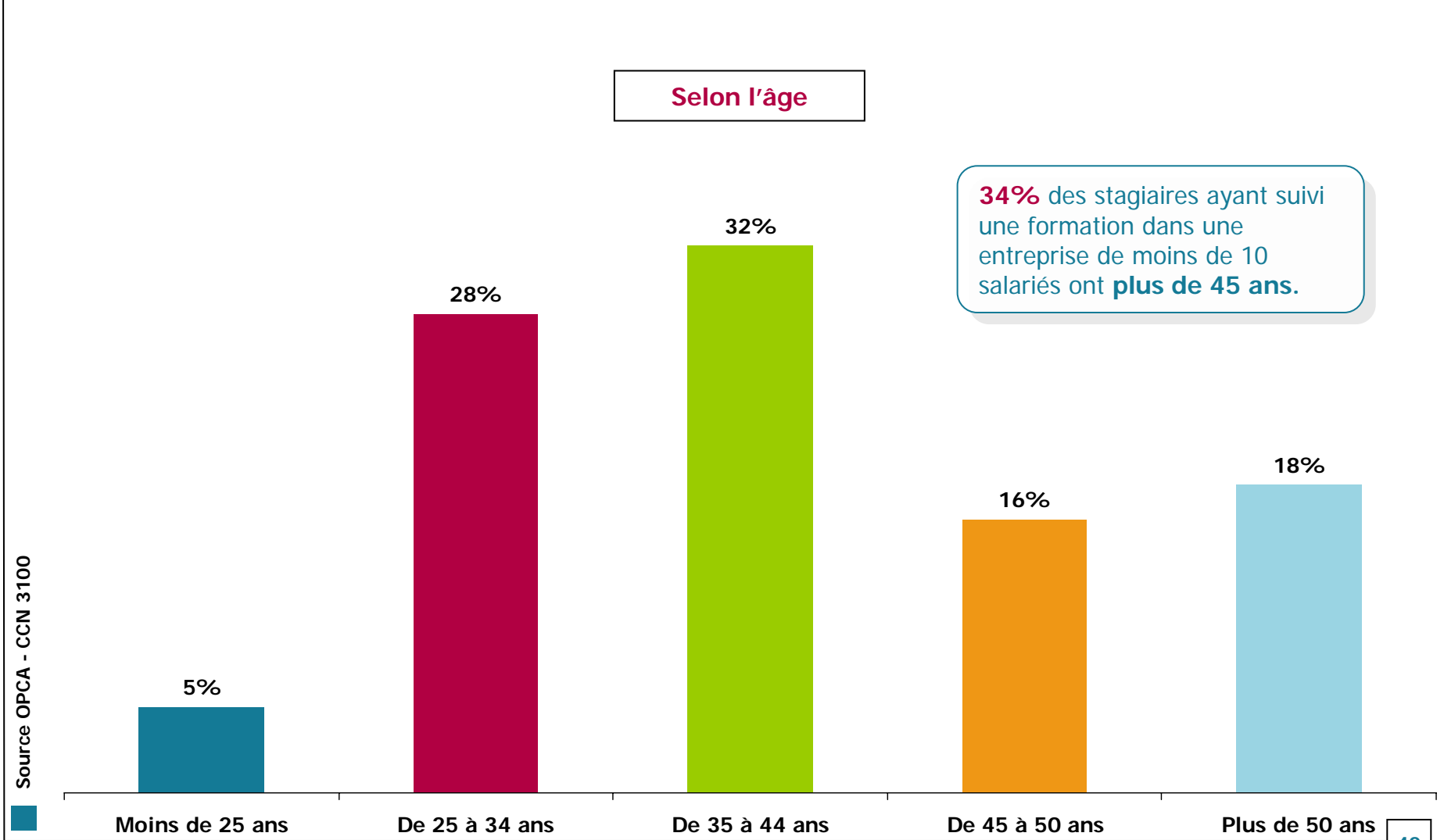
■ Employés

■ Agents de maîtrise

■ Cadres

■ Source OPCA - CCN 3100

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés en 2006



Source OPCA - CCN 3100

34% des stagiaires ayant suivi une formation dans une entreprise de moins de 10 salariés ont plus de 45 ans.

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés en 2006

Les principales thématiques de formation

- **36%** des stagiaires ont suivi une formation en **informatique**
- **14%** des stagiaires ont suivi une formation en **secrétariat bureautique**
- **6%** des stagiaires ont suivi une formation en **commerce vente**
- **6%** des stagiaires ont suivi une formation en **comptabilité gestion**



bservatoire

prospectif du commerce



La formation continue dans les
entreprises de 10 salariés et plus

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus en 2006

Contrairement aux entreprises de moins de 10 salariés, **les formations imputées au titre du plan de formation, pour les entreprises de 10 salariés et plus, ne font pas toutes l'objet d'une demande de financement auprès des OPCA.** Ces derniers ne comptabilisent donc pas l'ensemble des formations imputées au titre du plan pour les entreprises de 10 salariés et plus (contribution **0,9%**).

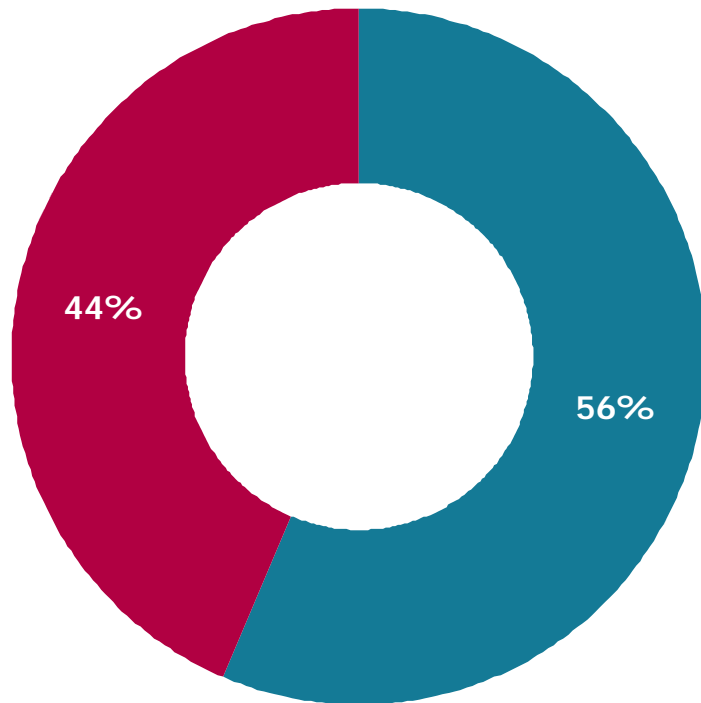
Dans le cadre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, les OPCA ont participé au financement de la formation de **3 086 stagiaires.**

D'après les données de l'enquête, le nombre de stagiaires au titre du plan des entreprises de 10 salariés et plus est bien supérieur, et peut être estimé à plus de : **9000 stagiaires** dans les **entreprises de 10 salariés et plus**, soit un **taux de départ en formation** de **38%**.

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus en 2006

Le profil des stagiaires

Selon le sexe



56% des stagiaires, ayant suivi une formation dans les entreprises de 10 salariés et plus, sont des **hommes** et **44%** des **femmes**.

■ Hommes

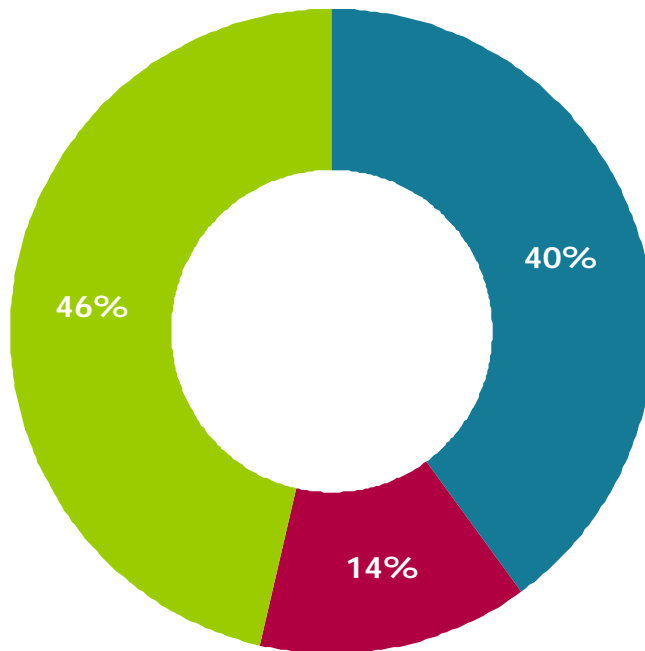
■ Femmes

■ Source OPCA - CCN 3100

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus en 2006

Le profil des stagiaires

Selon la catégorie socioprofessionnelle



46% des stagiaires, ayant suivi une formation dans les entreprises de 10 salariés et plus, sont **Cadres**.

■ Employés

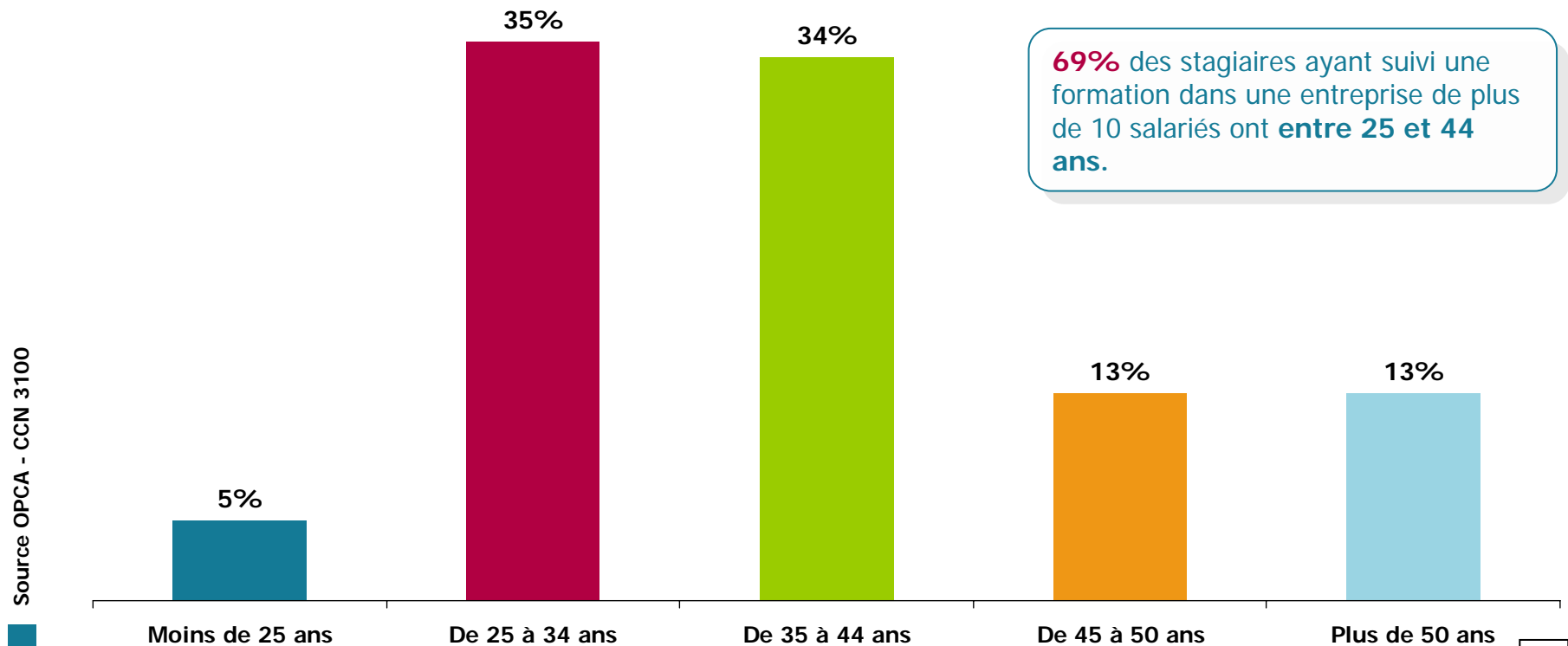
■ Agents de maîtrise

■ Cadres

■ Source OPCA - CCN 3100

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus en 2006

Selon l'âge



Source OPCA - CCN 3100

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus en 2006

Les principales thématiques de formation

- **14%** des stagiaires ont suivi une formation en commerce, vente.
- **13%** des stagiaires ont suivi une formation en informatique.
- **13%** des stagiaires ont suivi une formation en communication.
- **9%** des stagiaires ont suivi une formation en secrétariat bureautique.
- **7%** des stagiaires ont suivi une formation en transport, manutention, magasinage.

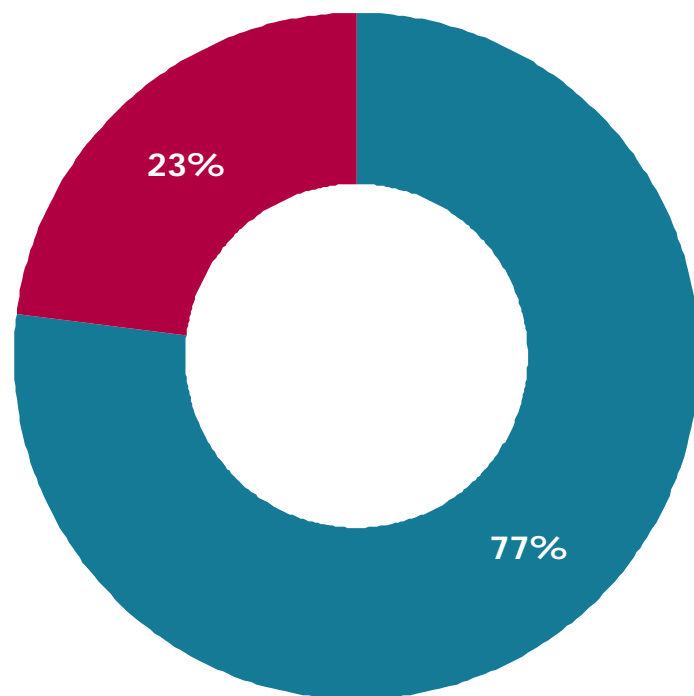


bservatoire prospectif du commerce

Le Droit Individuel de Formation
(DIF)

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

« Connaissez vous le DIF ? » dans les entreprises de moins de 10 salariés



77% des entreprises de moins de 10 salariés **connaissent le droit individuel à la formation.**

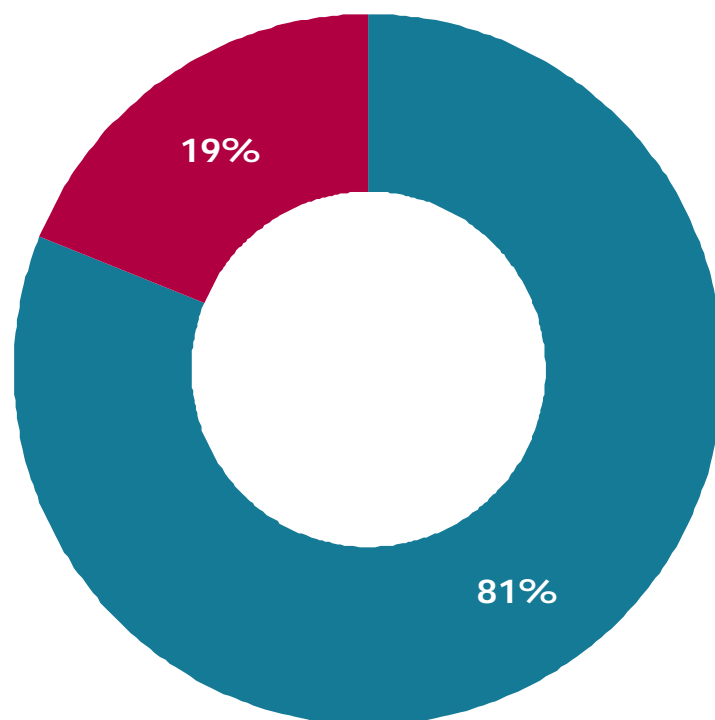
■ OUI

■ NON

■ Source enquête 2006

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Répartition des heures réalisées au titre du DIF



En 2006, **97%** des demandes de droit individuel à la formation ont été **acceptées**, soit près de **1 400 demandes**.

81% des heures, réalisées au titre du DIF, le sont **pendant le temps de travail**.

■ Heures pendant le temps de travail

■ Heures hors temps de travail

■ Source enquête 2006



bservatoire

prospectif du commerce

Le bilan de compétences

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience

D'après les résultats de l'enquête, l'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience reste particulièrement marginal.

Les estimations :

- **57 bilans de compétences** ont été financés par les entreprises de l'import export en 2006, **soit 0,5% des stagiaires**.
- **27 validation des acquis** de l'expérience ont été financés par les entreprises de l'import export en 2006, **soit 0,2% des stagiaires**.

Précaution: résultats extrapolés sur peu de répondants