



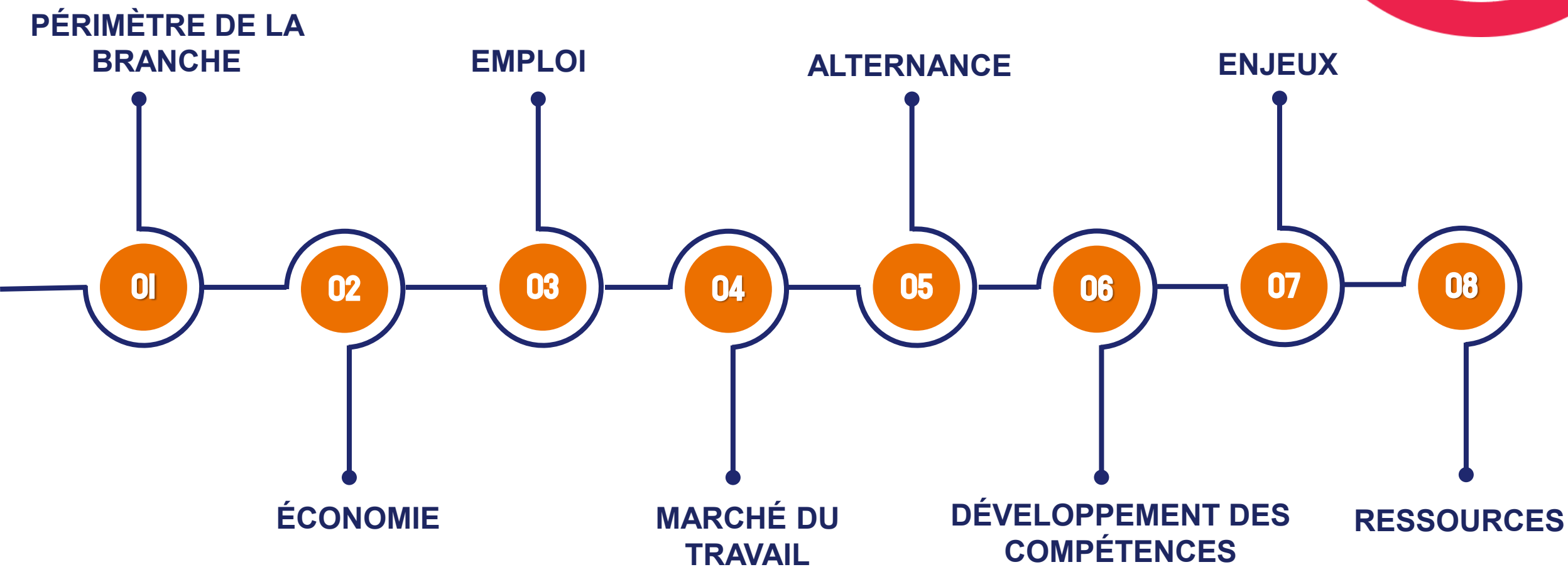
PANORAMA

BRANCHE PROFESSIONNELLE DU
COMMERCE DE DETAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES (IDCC 1483)

Edition 2022

Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (indépendants)

SOMMAIRE



Edition 2022
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (indépendants)

INDICATEURS ET SOURCES

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-1	APE	estimés
	Nombre de créations et de radiations des entreprises	INFOGREFFE	N-1	APE	estimés
	Chiffre d'affaire des entreprises	INSEE-ESANE	N	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-2	APE	réels
Marche du travail	Projets de recrutement	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Actions individuelles et collectives	Répartition des actions par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	OPCO EP	N-1	IDCC	réels

Edition 2022

Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (indépendants)



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DU COMMERCE DE DETAIL DE L'HABILLEMENT ET DES ARTICLES TEXTILES (IDCC 1483)



1483
IDCC



12 867
entreprises
adhérentes

(Nombre d'entreprises DADS 2019 : 15 700)



23 344
établissements
employeurs



50 894
salariés

(Effectif global moyen MS
2020 : 40 799 (ETP))



3 966
alternants

3 ACTIVITES DONT 2 PRINCIPALES

Quelles sont les activités principales ?
de la branche *

Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé (4751Z)

Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé (4771Z)

Partie du Commerce de détail de tapis, moquettes, et revêtements de murs et de sols en magasin spécialisé (4753Z)

Quels sont les produits et services associés dans ses activités ?

- Le commerce de détail de tissus, de fils à tricoter, de matériaux de base pour la fabrication de tapis, de tapisseries ou de broderie, de textiles, d'articles de mercerie : aiguilles, fils, etc.

- Le commerce de détail d'articles d'habillement, d'articles en fourrure, d'accessoires du vêtement tels que gants, cravates, bretelles,...

- Le commerce de détail de tapis et moquettes, le commerce de détail de rideaux et de voilages, le commerce de détail de papiers peints et de revêtements de sols

Quel est le poids de la branche dans ses activités ?
(en nombre de salariés)

44,1 %

28,3 %

2 %*

• Les indicateurs de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 1483 : 4771Z, 4751Z, 4753Z. Afin de dresser le panorama le plus proche de la réalité du marché de l'emploi, ont été intégrées les activités suivantes à proportion des établissements et des salariés de la branche qui y sont présents en particulier : 4782Z, 4789Z

• * Poids estimé



INDICATEURS ECONOMIQUES

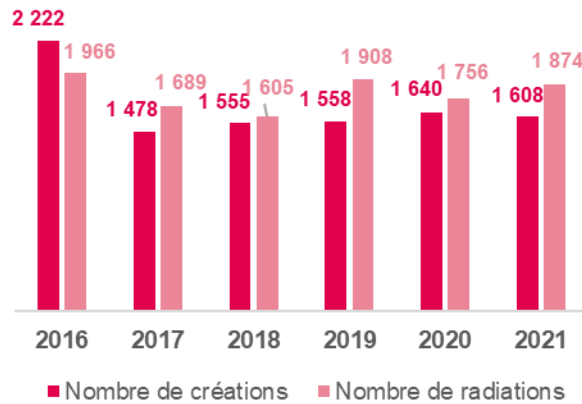
12 867 ENTREPRISES ADHÉRENTES AVEC SALARIÉS (*)

(*) Nb d'entreprises adhérentes à l'Opco EP – Base des adhérents Opco EP 2020

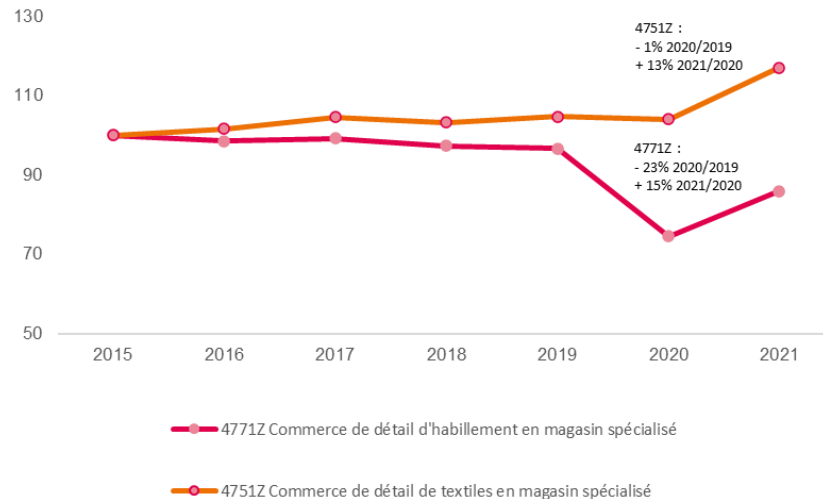
(*) Le nombre des entreprises employant au moins un salarié est estimé à 15 700 (DADS 2019) et celles sans salariés à 56 065 (Insee - REE 2019)

1 608 entreprises créées en 2020

Estimations créations/radiations d'entreprises – Infogreffe

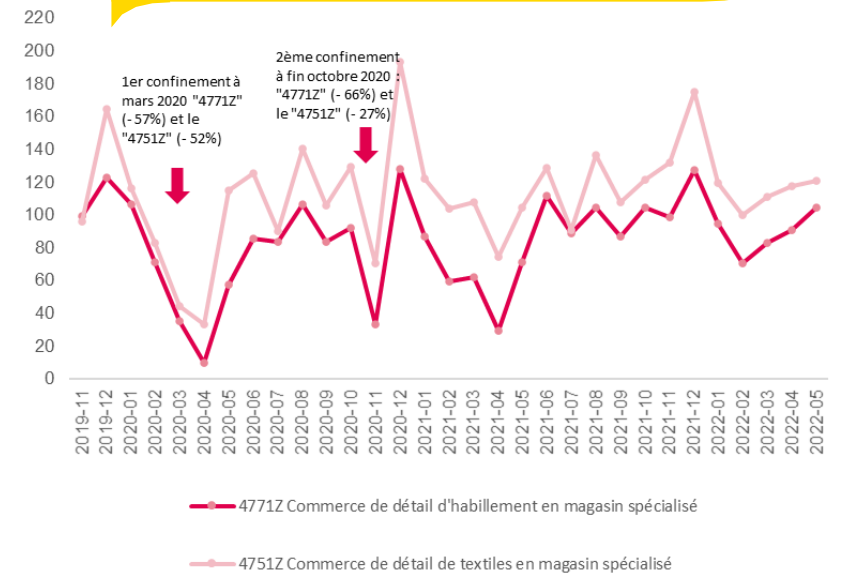


Le chiffre d'affaire du commerce de détail d'habillement a été plus impacté que celui des textiles Indice du chiffre d'affaires (ICA) moyenne annuelle - Base 100 en 2015 – Insee MAJ au 2/08/2022



Baisse drastique pendant la crise sanitaire mais forte capacité de rebond

Indice du chiffre d'affaires (ICA) mensuel - Base 100 en 2015 – Insee MAJ au 2/08/2022



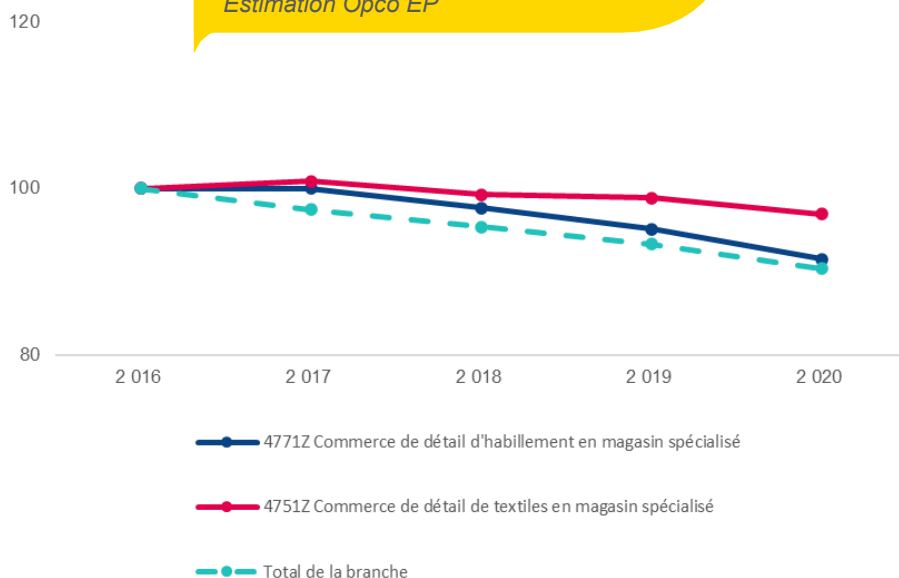
Crise sanitaire : quels impacts ?

La balance entre créations et radiations est défavorable depuis plusieurs années, y-compris en 2020 avec la fermeture des commerces dits non essentiels et en 2021 suite aux impacts de la crise. En 2021 voire 2022, même si la reprise est là, ce solde risque de rester défavorable aux entreprises de la branche, notamment du fait de la fin des aides de l'État et des remboursements des créances accordées. Au niveau du chiffre d'affaires, le commerce de détail de l'habillement en magasin spécialisé (4771Z), considéré comme « non essentiel » (selon la définition de l'État) subit un impact plus fort que le commerce de détail des textiles en magasin spécialisé (4751Z), jugé « essentiel » dans la fabrication de masques. Ainsi, à titre d'illustration, selon l'étude sur l'impact de la Covid sur les emplois et les compétences dans la branche professionnelle (2021), 66% des merceries font part d'un maintien ou hausse de leur chiffre d'affaires en 2020. Quoiqu'il en soit, les impacts ont été différents selon le statut des entreprises, leur activité principale, et leur localité (les centres-villes ont été les plus impactés).

LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

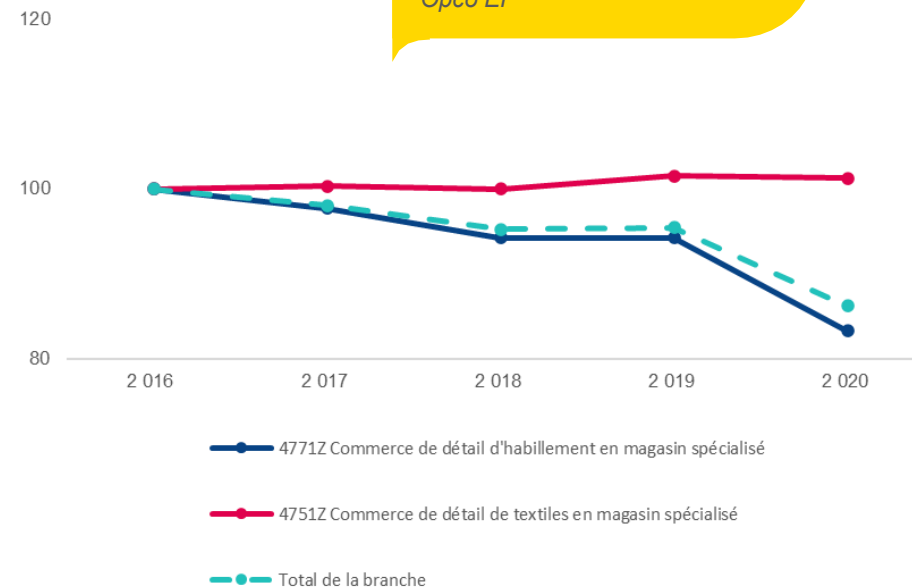
**23 344 établissements
employeurs**

Évolution des établissements employeurs
(base 100 en 2016) – Urssaf/ACOSS 2020 –
Estimation Opco EP



50 894 salariés

Évolution de l'emploi salarié (base
100 en 2016) –
Urssaf/ACOSS 2020– Estimation
Opco EP



Avant la crise sanitaire, le secteur (23 344 établissements et 50 894 salariés estimés) connaissait déjà de profondes transformations liées aux nouveaux modes de consommation notamment avec la concurrence de vente en ligne et de l'évolution des impératifs environnementaux boostant l'achat de seconde main. L'activité du commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé (4771Z), qui concentre une grande partie des effectifs salariés, est celle qui subit le plus ces transformations avec une baisse continue de son nombre d'établissements et en particulier de ses effectifs salariés en 2020. Pour le commerce de détail de textiles en magasin spécialisé (4751Z), l'activité reste plutôt stable. Selon l'étude d'impact 2020 sur la Covid (318 établissements interrogés), les entreprises implantées dans les centres-villes de +100 000 habitants ont été les plus touchées, et les mesures de chômage partiel ont permis de limiter les pertes d'emploi.

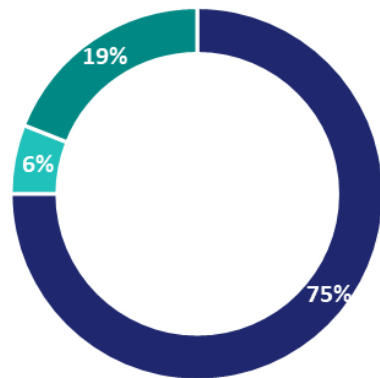


EMPLOI

LES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

75 % dans le commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé

Répartition des salariés par secteur d'activité – DARES 2019

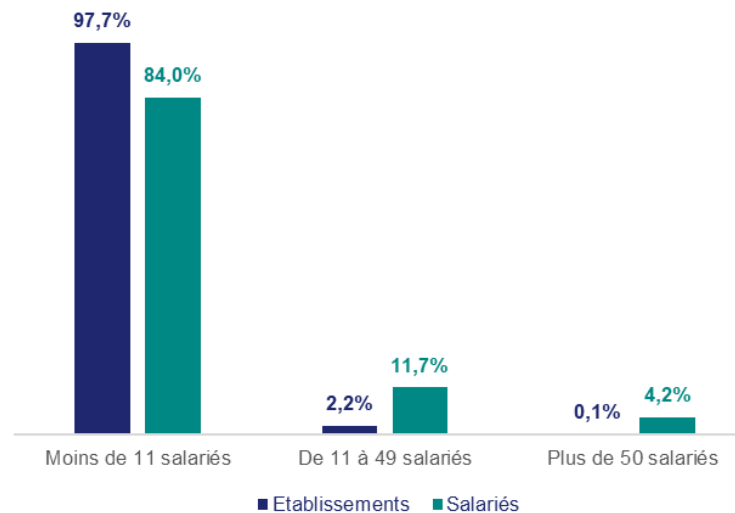


- 4771Z Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé
- 4751Z Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé
- Autres (commerce de gros, vente à domicile...)

Le commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé concentre trois quarts des salariés. Le commerce de détail de textiles en magasin spécialisé (6 %) est une activité plus réduite en effectifs salariés.

Plus de 8 salariés sur 10 travaillent dans une TPE

Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Plus de huit salariés sur dix travaillent dans un établissement de type TPE, majoritaire dans ce secteur. A noter également que 2% des établissements de 11 à 49 salariés concentrent près de 12% des salariés.

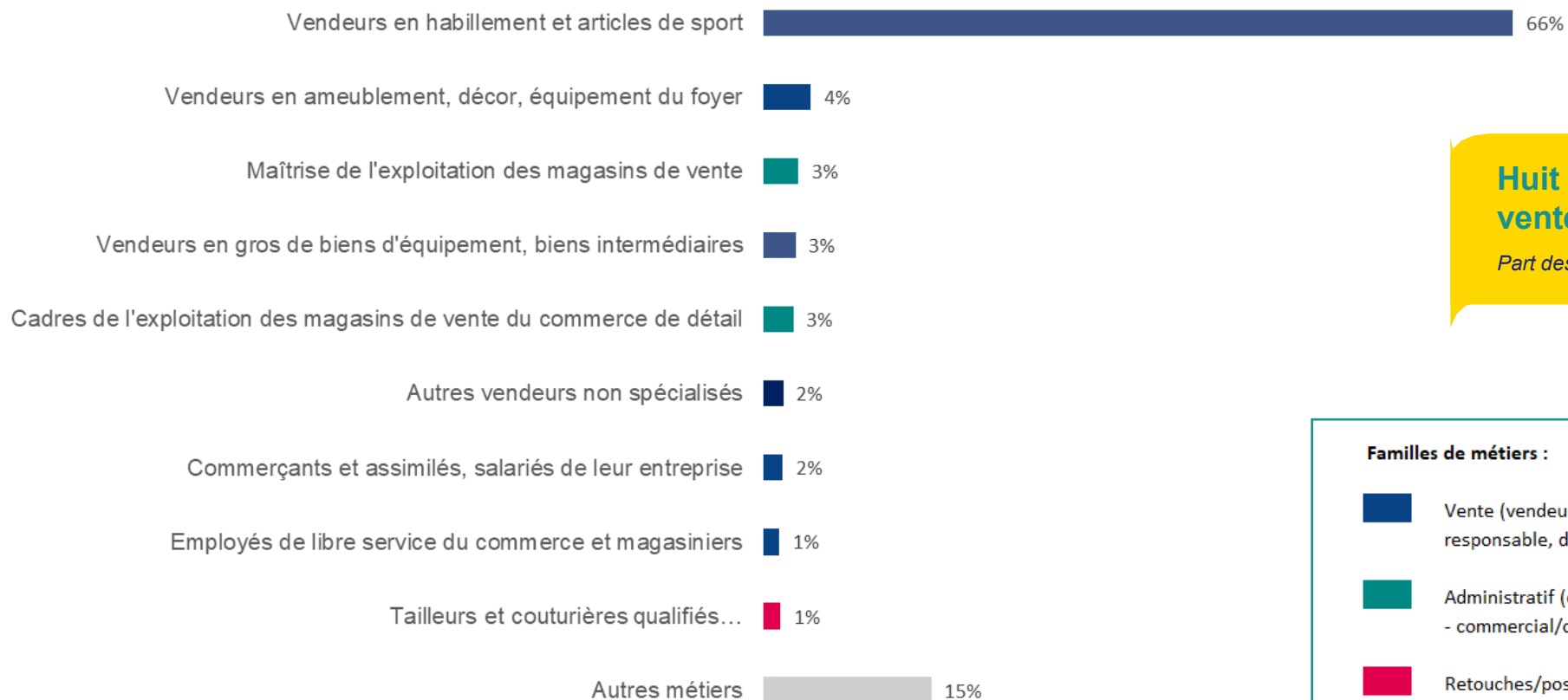
L'Île de France concentre à elle seule près d'un quart des salariés

Nb salariés par région – DADS 2019



L'Île de France concentre près d'un quart des salariés suivie, par la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 12%.

PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



Huit salariés sur dix dans la vente

Part des salariés par CSP – DADS 2018

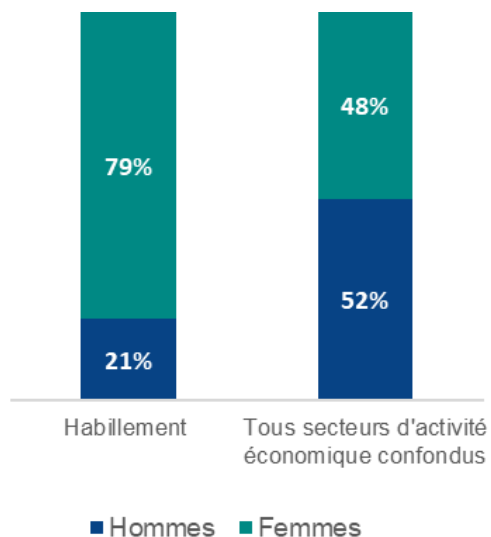
Familles de métiers :

Vente (vendeurs, merchandiseur, responsable, directeur...)	78%
Administratif (comptable, responsable/secrétaire - commercial/comptable/administratif)	6%
Retouches/pose (retoucheur, responsable, ...)	1%
Autres métiers (services généraux, chefs d'entreprise, employés, secrétaires...)	15%

LE PROFIL DES SALARIÉS

79 % de femmes

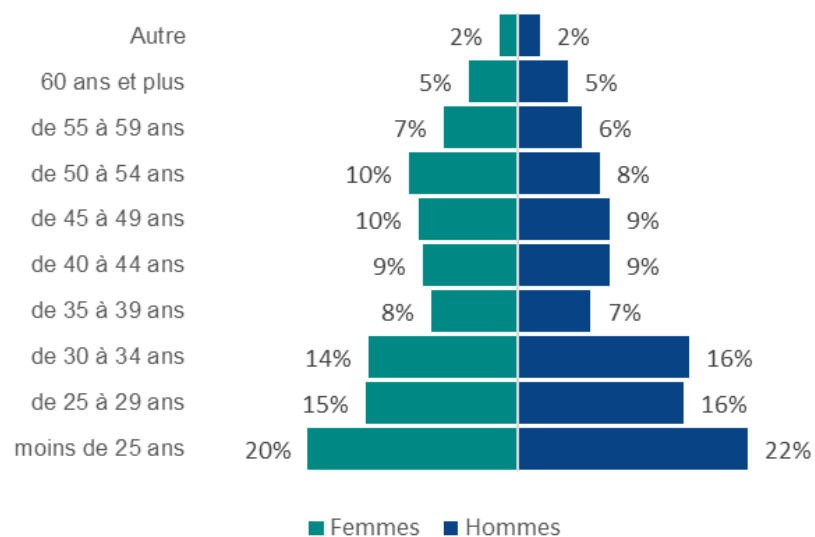
Part des salariés par sexe – DADS 2018



Les femmes représentent une très forte majorité des salariés (79%) pour l'ensemble de la branche. Cette part est nettement plus élevée qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (+31 points). Et sur le poste de vendeur, la part est encore supérieure de 5 points (soit 84% de femmes contre 16% d'hommes).

La moitié des salariés âgés de moins de 34 ans

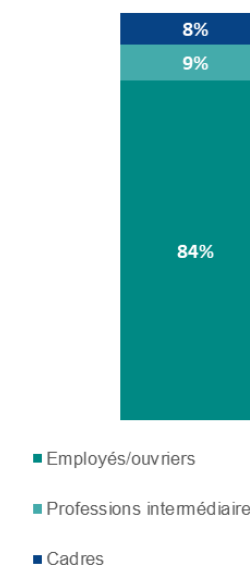
Part des salariés par âge – DADS 2018



La pyramide des âges indique une nette surreprésentation des salariés jeunes. Alors que les parts des âges intermédiaires (35-49 ans) et avancés (50 ans et plus) sont sous-représentées. Ce modèle de gestion des âges permet plus de flexibilité mais porte le risque d'une forte rotation du personnel et de difficultés de recrutement récurrentes.

84 % d'employés et d'ouvriers

Part des salariés par CSP – DADS 2018

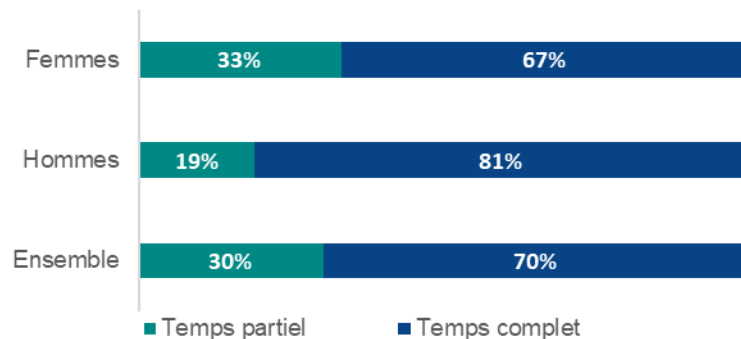


Plus de huit salariés sur dix exerçant dans la vente, logiquement nous retrouvons cette même part de salariés avec un statut employé et ouvrier.

LES CONDITIONS D'EMPLOI

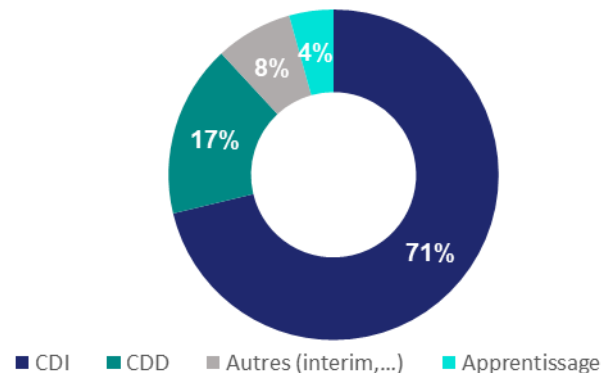
30 % de temps partiel

Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



71 % de CDI

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018



Une moindre accidentalité du travail

Nb de salariés et Indice de Fréquence (IF) – CNAM DRP 2019

		Accidents de travail		Accidents de trajet	
		Nombre	IF*	Nombre	IF*
4771Z	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé	3 373	22,9	1 009	6,8
4751Z	Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé	139	17,6	39	4,9

Les temps partiels représentent 30% de l'emploi. Ils sont plus importants chez les femmes que les hommes (33% contre 19%).

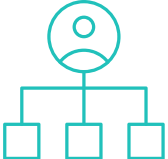


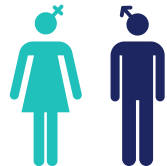
Près des trois quart des salariés de la branche occupent des emplois stables : 71 % ont un CDI. Les CDD représentent 17%, soit le double que tous secteurs confondus. Alors que les autres contrats (intérim...) représentent 8%, l'apprentissage est de 4%.

Dans le secteur de commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, l'indice de fréquence (IF) des accidents de travail (le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) atteint un score moins élevé qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (23 contre 33).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

Huit salariés sur dix perçoivent un salaire mensuel net de 1 600 euros

Répartition du salaire mensuel net moyen (en ETP) par CSP – DARES 2019

	Répartition*	Part des femmes	Salaire Mensuel Net Moyen (en ETP)	Ecart
Employés	 79,2 %	 80 %	 1 600	 - 11 %
Professions intermédiaires	8,8 %	74 %	2 140	- 13,7 %
Cadres	7,7 %	57 %	2 930	- 9,3 %
Ensemble	100 %	79 %	1 750	-16,4 %

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 1 750 euros. Huit salariés sur dix sont des employé(e)s qui perçoivent un salaire mensuel net moyen de 1 600 euros. L'écart entre les femmes et les hommes sur cette catégorie socioprofessionnelle est de -11 %. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est beaucoup plus marqué pour les professions intermédiaires avec un salaire mensuel net moyen des femmes inférieur de 13,7 % à celui des hommes.

* chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.



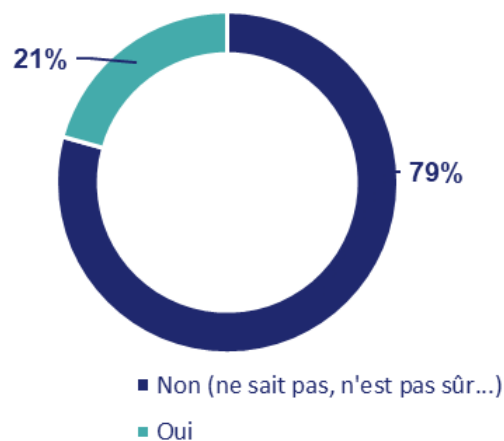
MARCHÉ DU TRAVAIL



LES PROJETS DE RECRUTEMENT

21 % des établissements ont l'intention de recruter

REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



Au cours du 2^e et 3^e trimestres 2021, 1 127 établissements du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ont été interviewés dans le cadre des enquêtes RELEx. Parmi eux, une entreprise sur cinq projette de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.

324 postes sont à pourvoir

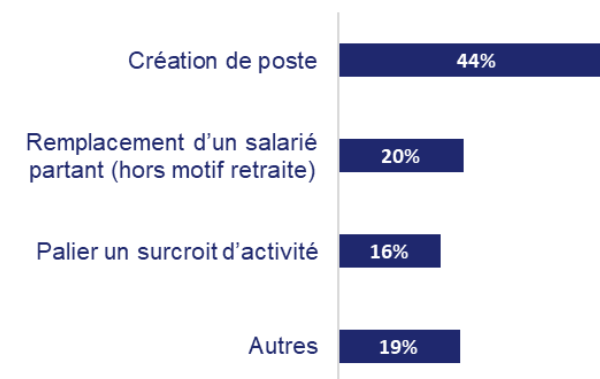
REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



Les projets de recrutement sont estimés à 324 postes. Ils prendraient respectivement la forme d'un contrat d'apprentissage (60%), ou d'un CDI (31%), voire d'un contrat de professionnalisation (5%) ou CDD (5%).

44 % concernent des créations de postes (*)

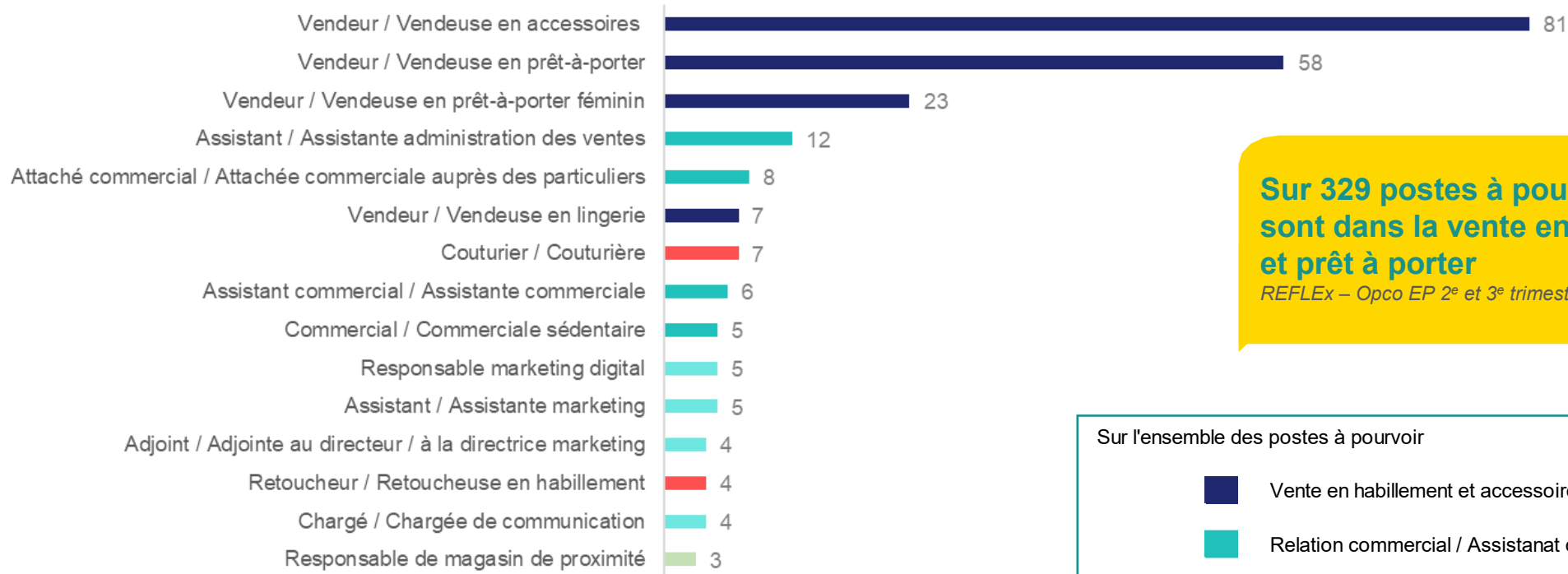
Reflex – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



(*) question à choix multiples, pour un même poste à pourvoir, il peut y avoir un ou plusieurs motifs de recrutement.

Un peu de la moitié des intentions d'embauche identifiées dans l'enquête concernent des créations de postes (44%), et plus ou moins une sur cinq un remplacement d'un salarié (hors motif de retraite) (20%), ou le fait de palier à un surcroît d'activité (16%).

LES POSTES À POURVOIR



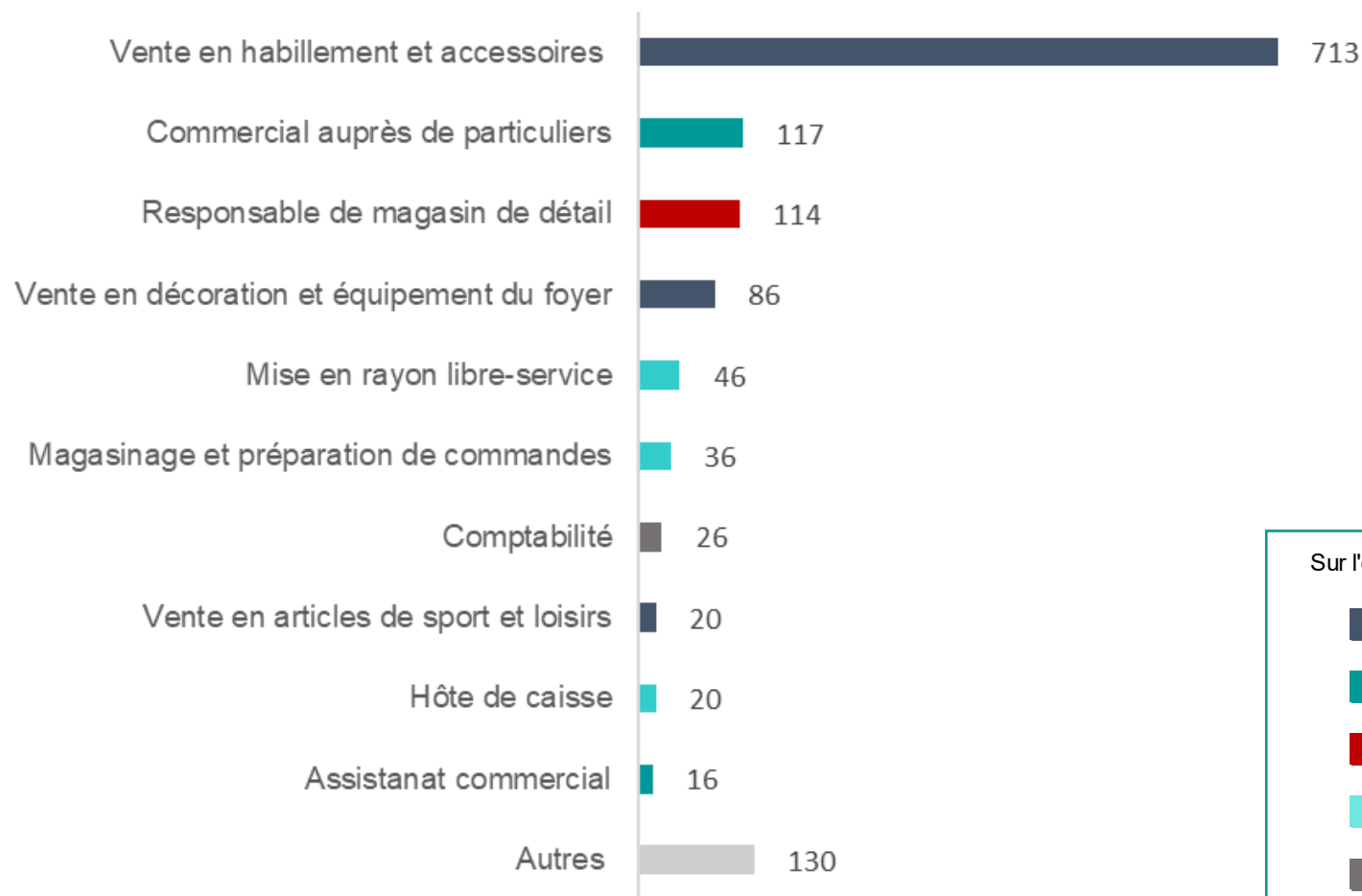
Sur 329 postes à pourvoir, 162 le sont dans la vente en accessoires, et prêt à porter

REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021

Sur l'ensemble des postes à pourvoir

Vente en habillement et accessoires	52,0%
Relation commercial / Assistanat commercial	9,5%
Vêtements sur mesure ou en petite série / Retouches	3,4%
Marketing / Communication	5,5%
Management de magasin de détail	0,9%
Autres	28,6%

1 324 OFFRES D'EMPLOI COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI



819 offres dans la vente directe d'habillement et accessoires, de décoration et équipement du foyer et d'articles de sport et loisirs

Enquête offre d'emploi et recrutement – Pôle emploi 1^{er} trimestre 2021 – Estimation Opco EP

Sur l'ensemble des offres d'emploi

Vente en habillement et accessoires	62%
Relation commercial / Assistanat commercial	10%
Management de magasin de détail	9%
Mise en rayon, magasinage, hôte de caisse	8%
Comptabilité	2%
Autres	10%



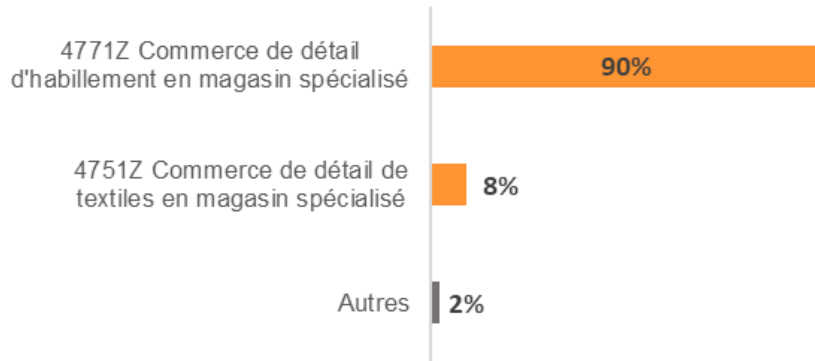
ALTERNANCE



LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

3 966 contrats d'alternance

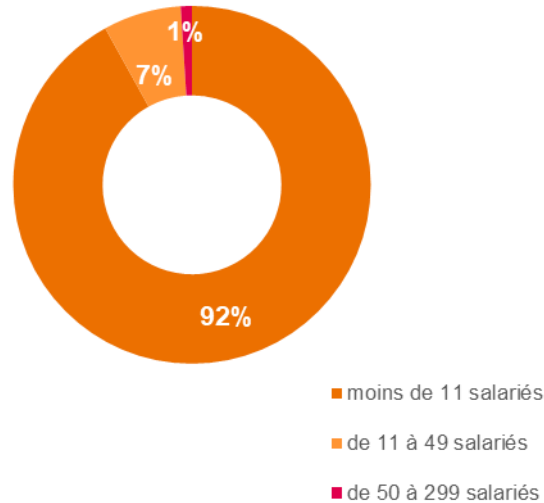
Part des alternants selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Plus de neuf contrats sur dix ont été enregistrés dans le commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé (4771Z) Huit contrats sur dix sont des contrats d'apprentissage (soit 3 711 sur 3 966).

92 % dans les entreprises de moins de 11 salariés

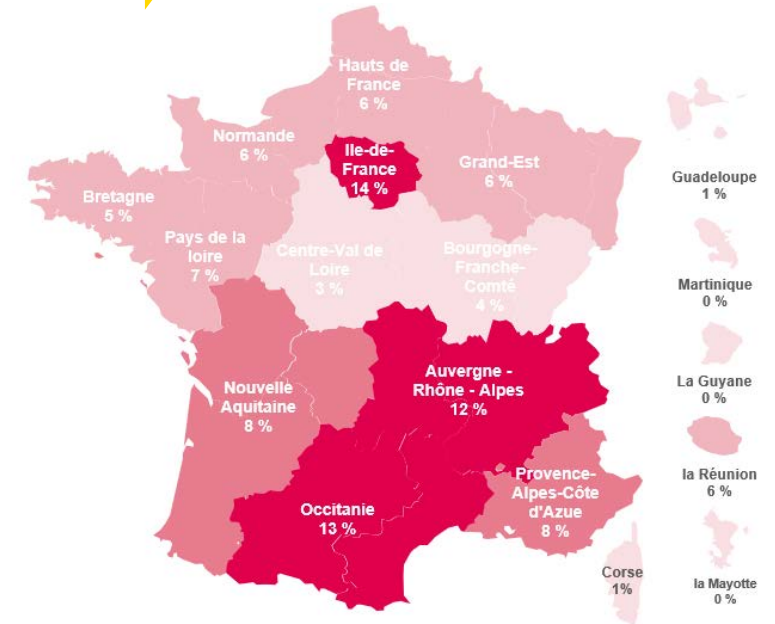
Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Les TPE de moins de 11 salariés concentrent la forte majorité des contrats d'alternance (92%). Viennent ensuite les établissements de de 11 à 49 salariés avec moins d'un contrat sur dix (7%).

40 % dans 3 régions : Ile de France, Occitanie, Auvergne - Rhône - Alpes

Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

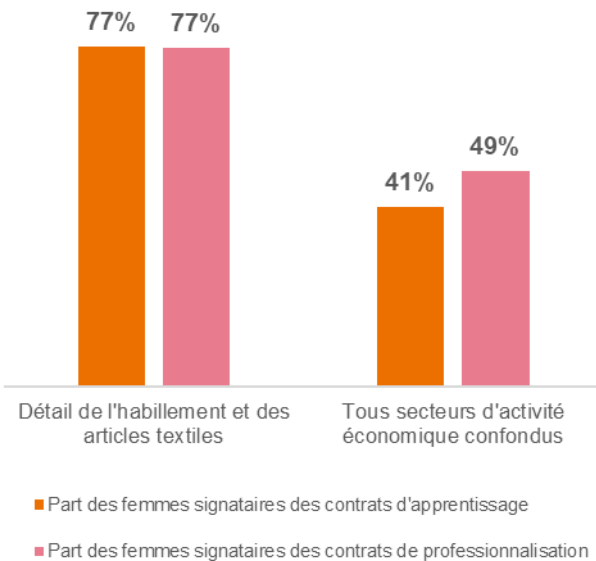


Les entreprises Ile de France, Occitanie et Auvergne - Rhône - Alpes représentent 40% des contrats en alternance. Viennent ensuite PACA et Nouvelle Aquitaine (8% respectifs).

LE PROFIL DES ALTERNANTS

77 % de femmes

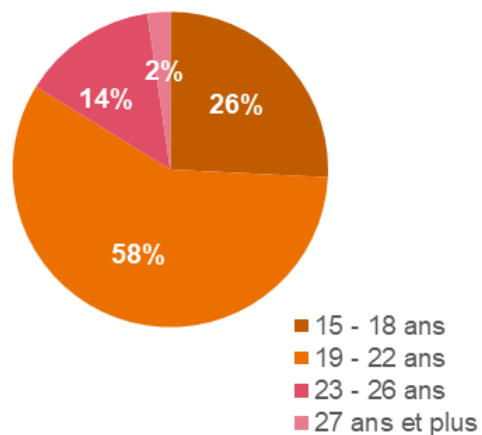
Part des alternants par sexe – Opco EP 2020



Les femmes ont plus recours aux dispositifs d'alternance qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (+ 36 points des apprenties et + 28 points des salariées en contrat de professionnalisation).

Trois quart des alternants âgés de moins de 22 ans

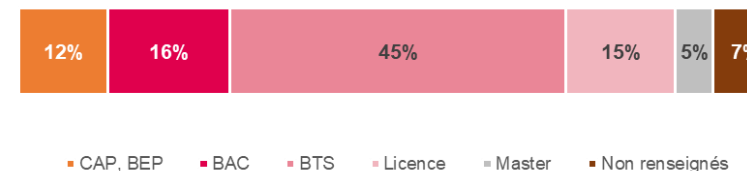
Part des alternants par âge – Opco EP 2020



Plus de la moitié des salariés (58%) en alternance sont âgés de 19 à 22 ans, et un quart (26%) de 15 à 18 ans.

65 % préparent un diplôme d'enseignement supérieur

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



Deux tiers des salariés en alternance préparent un diplôme de l'enseignement supérieur : BTS (45%) en management, Licence (15%) digitalisation relation client, et Master (5%). A noter cependant les Bac Pro (16%) en commerce ou vendeur en magasin.



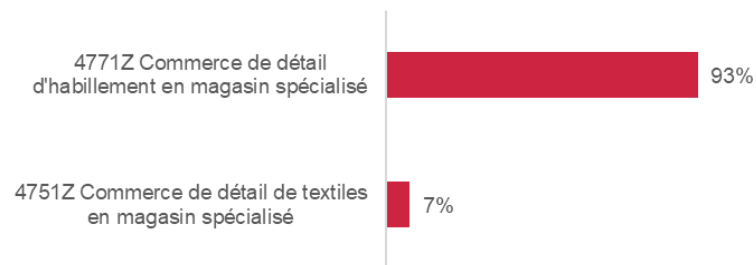
ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

3 146 actions de formation

Répartition des actions de formation selon le secteur d'activité – Opco EP 2020*

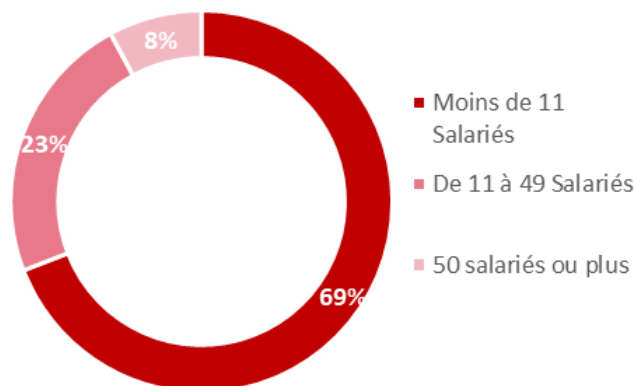


* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).

La quasi-totalité des actions de formation individuelles a été recensée dans le « commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé » (4771Z).

69 % dans des établissements de moins de 11 salariés

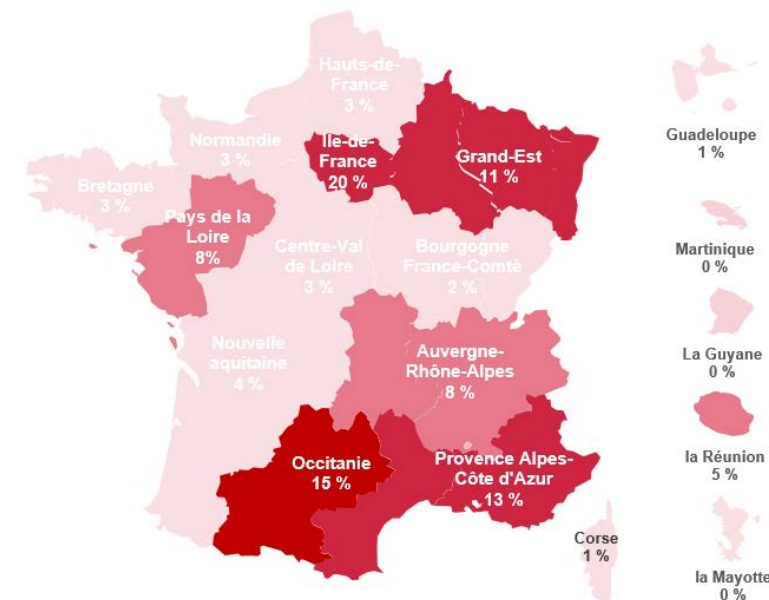
Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Plus de sept actions de formation sur dix ont été comptabilisées dans des établissements de moins de 11 salariés, et une sur cinq dans les établissements de 11 à 49 salariés.

60% dans 4 régions

Répartition des actions de formation selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

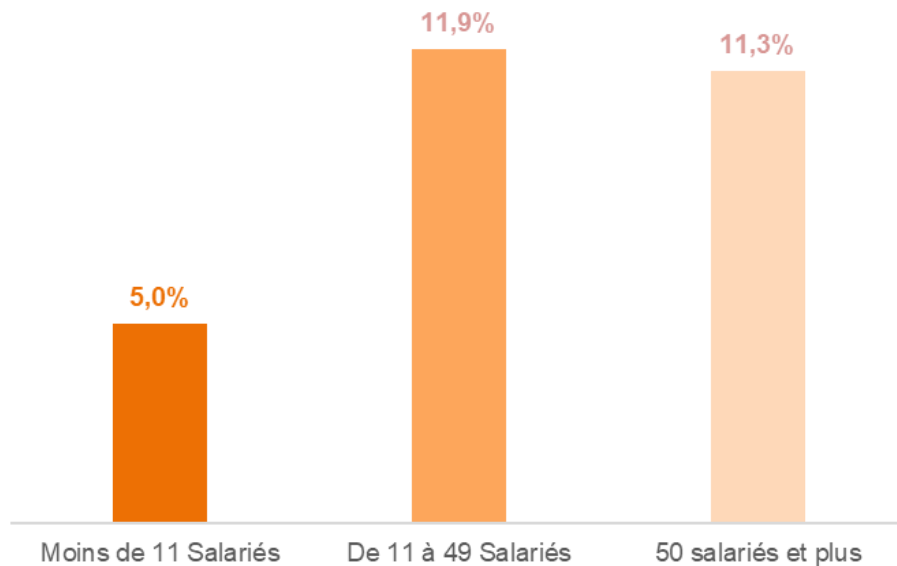


Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent en Ile de France (20%), suivis par l'Occitanie (15%), PACA (13%), et le Grand-Est (11%), soit au total 58%.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

**Un recours à la formation*
estimé en moyenne à 6,1 %**

*nb de stagiaires formés / nb de salariés –
Opco EP 2020 et DADS 2019*



- 6,1% des salariés de la branche ont suivi une action de formation en 2020 (environ un salarié sur vingt). Cette proportion, s'échelonne à 11,9% dans les entreprises de 11 à 49 salariés, et de 11,3% dans les entreprises de 50 salariés et plus (selon nos estimations), et seulement 5% dans les TPE de moins de 11 salariés.
- Les thématiques sur lesquelles les salariés se positionnent le plus souvent sont :
 - En nombre de stagiaires
 - ✓ Gestion commerciale / Vente
 - ✓ Anglais
 - ✓ Communication / Accueil
 - ✓ Management
 - En nombre d'heures
 - ✓ Langues (anglais, espagnol, italien...)
 - ✓ Direction / Management / Finance
 - ✓ Clea
 - ✓ Informatique / Web
 - ✓ Vente

* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES



LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LE RECOURS A L'ALTERNANCE ET ANTICIPER LES RECRUTEMENTS

- Développer l'adéquation entre le recrutement par l'alternance et les besoins de compétences réels dans les entreprises (accueil conseil vente et fidélisation de la clientèle ; vente à distance, maîtrise d'outils informatiques, réseaux sociaux ; technicité des produits, valorisation des collections...)
- Fidéliser les jeunes pour rester dans le métier (concurrence des grandes enseignes)
- Cibler les formations en fonction des métiers recherchés

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET SALARIES DANS LES RECOURS A LA FORMATION

- Développer les départs en formation autour des compétences clés (connaissances produits, vente, gestion des conflits, merchandising, numérique...)
- Meilleure gestion des absences (service de remplacement, digital learning...)
- Favoriser les actions de formation « clés en main » spécifiques aux métiers (actions collectives)

DEVELOPPER LA FORMATION POUR ACQUERIR ET RENFORCER LES COMPETENCES DES ENTREPRISES

Selon l'enquête sur les besoins en formation réalisée auprès de 326 entreprises de la branche en septembre 2021 :

- le numérique et nouvelles technologies commerciales seraient le perfectionnement prioritaire pour les chefs d'entreprises salariés et salariés
- Ont été également identifiés les besoins suivants : animation, promotion et communication ; gestion et organisation ; valorisation de l'espace de vente...

ACCOMPAGNER LA BRANCHE ET LES ENTREPRISES DANS L'ATTRACTIVITE DES METIERS

- Renforcer l'accompagnement de proximité des commerces dans l'accès aux dispositifs, simplifier les démarches, appuyer la GPEC...
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en particulier pour une meilleure gestion des parcours
- Maintenir les actions sur la promotion des métiers, notamment la valorisation des métiers concernant la digitalisation et la transition énergétique (circuits-courts, up-cycling, vêtements de seconde main...)



RESSOURCES DOCUMENTAIRES

BRANCHE PROFESSIONNELLE – RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- Étude sur l'impact de la Covid sur les emplois et les compétences dans la branche professionnelle « Commerce détail de l'habillement et des articles textiles » - Plan d'Investissement dans le Compétences – DGEFP/Branche professionnelle/Opco EP - 2021
- Enquête sur l'Activité Partielle Longue Durée (APLD) - Opco EP - 2021
- Enquête sur les besoins en formation des entreprises de la branche en août 2021 – Opco EP – 2021
- Reflex (Repérage Flash Emploi) sur les besoins et difficultés de recrutement - Opco EP – 2020
- Rapport de branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de création et radiation des entreprises et leur évolution entre 2015 et 2019 - Infogreffe
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2015 à 2019 – Insee ESANE / Insee ICA et son évolution de 2015 à 2020
- Nombre d'entreprises adhérentes en 2021 – Base adhérents Opco EP
- Évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2016 et 2020 - Acooss Urssaf
- Évolution du nombre de salariés entre 2016 et 2020 - Acooss Urssaf

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Part des intentions d'embauche au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Nombre de postes à pourvoir et leur répartition selon le type de contrat de travail et le motif de recrutement au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Répartition des postes à pourvoir selon les métiers recherchés au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Nombre d'offres d'emploi diffusées par Pôle Emploi au 1^{er} trimestre 2021

EMPLOI

- Répartition des salariés en 2019 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS
- Répartition des salariés en 2018 selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternants en 2020 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance
- Répartition des salariés en alternance en 2020 selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives en 2020 (actions engagées tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires) selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP 2020 / DADS 2019

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par l'Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acooss/Urssaf par la table de passage créée par l'Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

www.opcoep.fr

Un travail réalisé par la Direction ABDOS et
son Département Observation et Evaluation

