
Entreprises de l'importation-exportation et commerce international

Panorama de branche

Données 2022

Convention collective n°3100 – IDCC 0043

Sommaire

1. Introduction-Méthodologie

2. Volet économique

- Effectifs et caractéristiques des entreprises
- Chiffre d'affaires
- Répartition régionale des établissements

3. Volet social

- Effectifs et profils des salariés
- Répartition régionale des salariés
- Conditions d'emploi
- Mouvements des salariés
- Absences
- Organisation du travail
- Rémunérations

4. Volet formation

- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'apprentissage
- Plan de développement des compétences

1. Introduction - Méthodologie

Méthodologie - Sources de données

- **Enquête emploi formation 2023**
 - Données sociales
 - Caractéristiques des entreprises
- **L'Opcommerce**
 - Données issues du fichier transmis par France compétences, mai 2023 : EMA, entreprises
 - Dossiers de formation financés par l'Opcommerce en 2022
- **Insee – DSN 2021**
 - Données régionales (établissements et salariés)

Méthodologie - Taux de retour de l'enquête

Enquête emploi formation 2023

Etude pilotée par l'Observatoire prospectif du Commerce.

- Envoi du questionnaire aux entreprises par mail. La mise en ligne et l'envoi du questionnaire, les relances (par mail), la saisie et la consolidation des données ont été réalisés par l'Observatoire.
- Traitement et analyse des données. Ces données ont été vérifiées (suppression des doublons, recodification et filtres sur les salariés présents au 31/12 de l'année) puis pondérées en fonction du poids de chaque taille d'entreprise dans la branche.

Structure de l'échantillon

	Entreprises répondantes	% d'entreprises couvertes	Nombre de salariés	% de salariés couverts
Moins de 10 salariés	275	6%	787	7%
10 à 19 salariés	33	9%	459	9%
20 à 49 salariés	40	14%	1 095	12%
50 salariés et +	17	14%	1 861	13%
Total	365	7%	4 201	10%

2. Volet économique

Effectifs et caractéristiques des entreprises

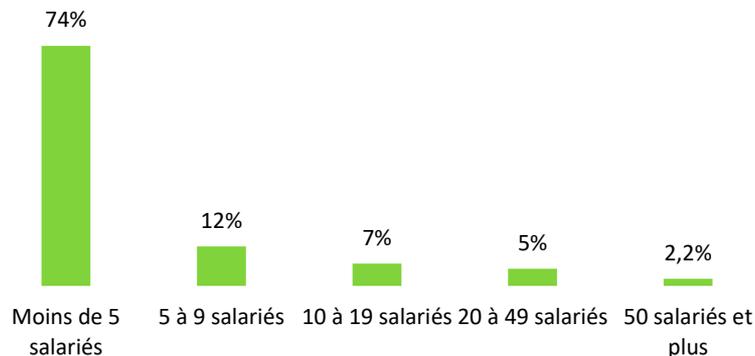
Chiffre d'affaires

Répartition régionale des établissements

Caractéristiques des entreprises

En 2022, la branche compte **6 943 entreprises**,
dont **1 344 entreprises** de moins de 1 salarié.

Répartition des entreprises selon leur taille



- **86%** des entreprises de la branche ont **moins de 10 salariés**,
- **2%** des entreprises ont 50 salariés ou plus.

Chiffre d'affaires

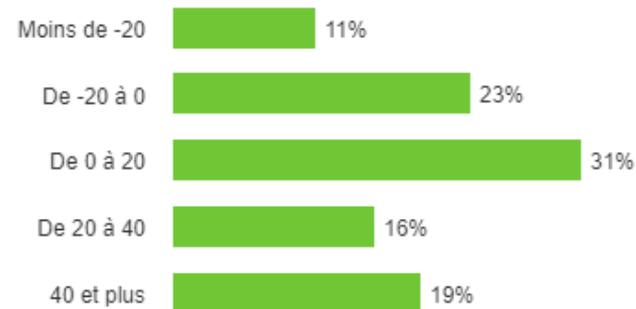
Plus de deux tiers des entreprises ont un chiffre d'affaires en hausse entre 2021 et 2022

- A périmètre constant, l'évolution annuelle du chiffre d'affaires est en hausse de **18%**.
- 31% des entreprises ont connu une évolution annuelle de leur chiffre d'affaires entre 0 et 20%.

Evolution annuelle du chiffre d'affaires
(à périmètre constant entre N et N-1)

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
0,6%	8,1%	8,9%	8,6%	0,4%	2%	-7%	15%	18%

Répartition des entreprises selon l'évolution
annuelle du chiffre d'affaires

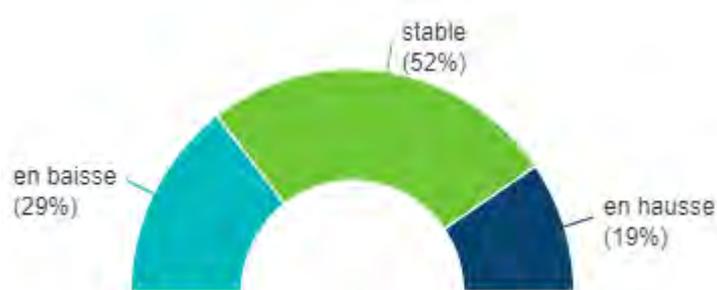


Chiffre d'affaires

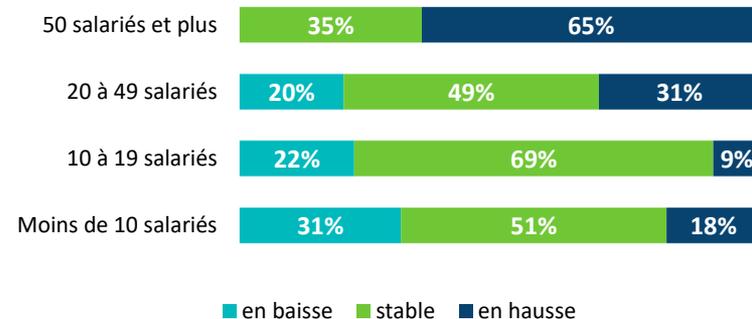
Pour 2023, 19% des entreprises envisagent une hausse du chiffre d'affaires (31% l'an dernier).

- Parmi les entreprises qui envisagent une baisse du chiffre d'affaires, 50% d'entre elles estiment une perte de 15% ou plus.
- Inversement, pour les entreprises qui envisagent une hausse du chiffre d'affaires, 50% visent une hausse supérieure à 10%.

Répartition des entreprises selon l'évolution du chiffre d'affaires prévue en 2023

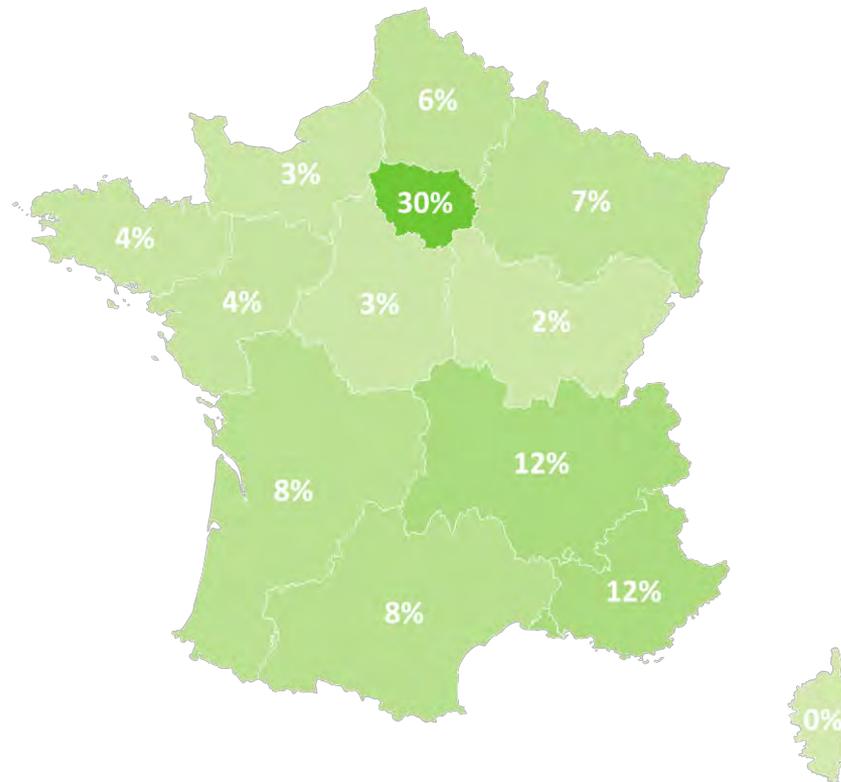


Répartition des entreprises selon l'évolution du CA prévue en 2023 et la taille de l'entreprise



Répartition régionale des établissements

La région Ile-de-France regroupe **30%** des établissements de la branche.



base Insee DSN

3. Volet social

Effectifs et profils des salariés

Répartition régionale des salariés

Conditions d'emploi

Mouvements des salariés

Absences

Organisation du travail

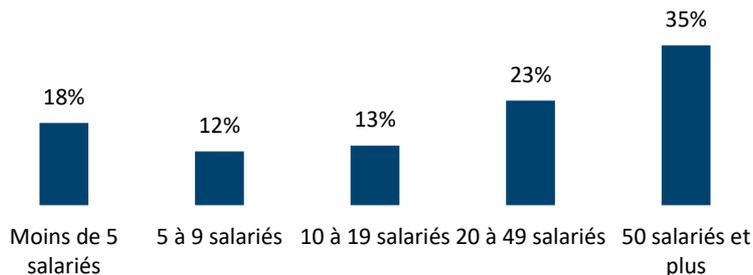
Rémunérations

Effectifs et profils des salariés

La branche compte **60 271 salariés**, soit 41 600 ETP *

- Entre 2021 et 2022, le nombre de salariés de la branche est en augmentation.
- Les **entreprises de 50 salariés et plus emploient 35%** des salariés de la branche. Inversement, 30% des salariés travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés.

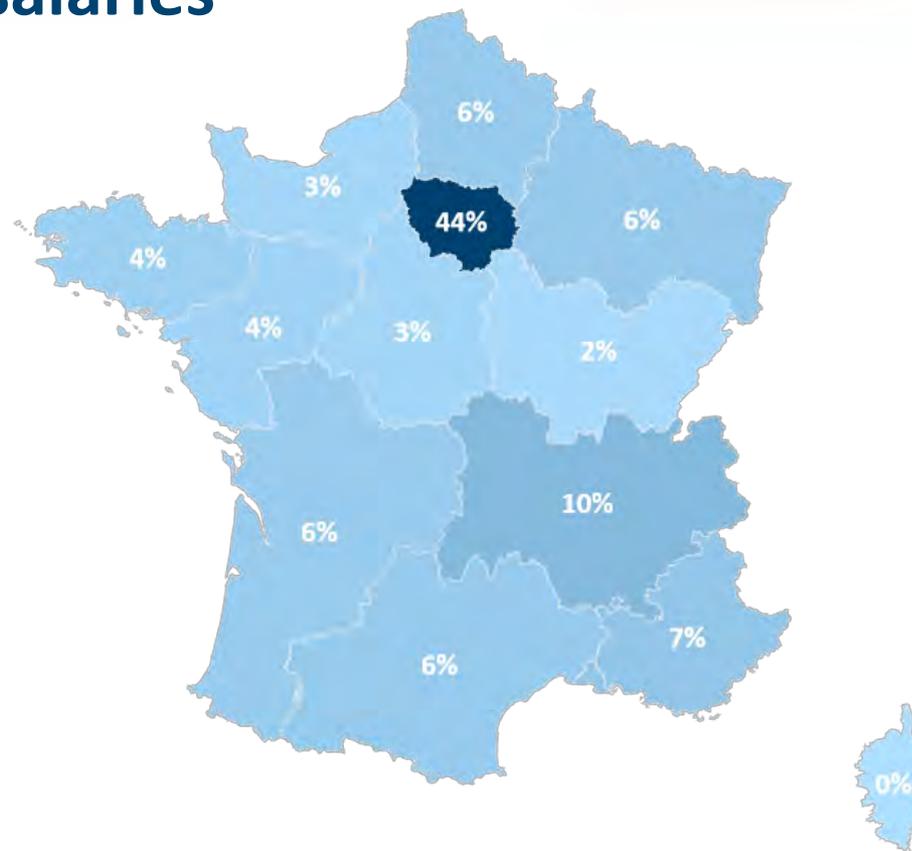
Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



*source Dares 2021

Répartition régionale des salariés

Près de 45% des salariés de la branche travaillent en région Ile-de-France.



Effectifs et profils des salariés - CSP

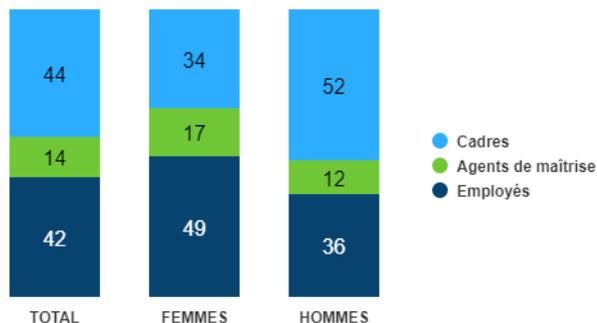
Plus de la moitié des salariés sont des hommes

- La branche compte **55%** d'hommes

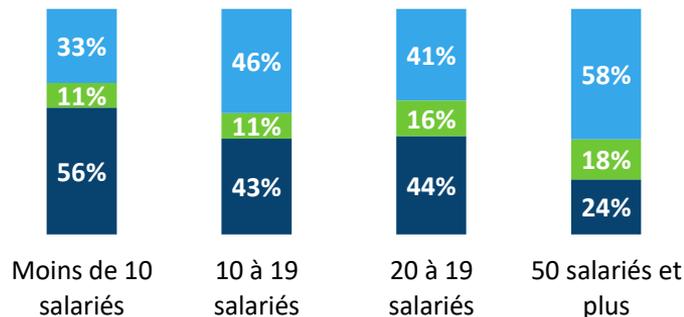
Une majorité de cadres (44%)

- 58% des salariés ont le statut «cadre » et «agents de maîtrise », cette part passe à 76% dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- Les hommes sont surreprésentés dans la catégorie « cadre » (52% des hommes).
- Cette catégorie est plus présente dans les entreprises de 50 salariés et plus, où 58% des salariés sont des cadres

Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe (en %)



Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille d'entreprise

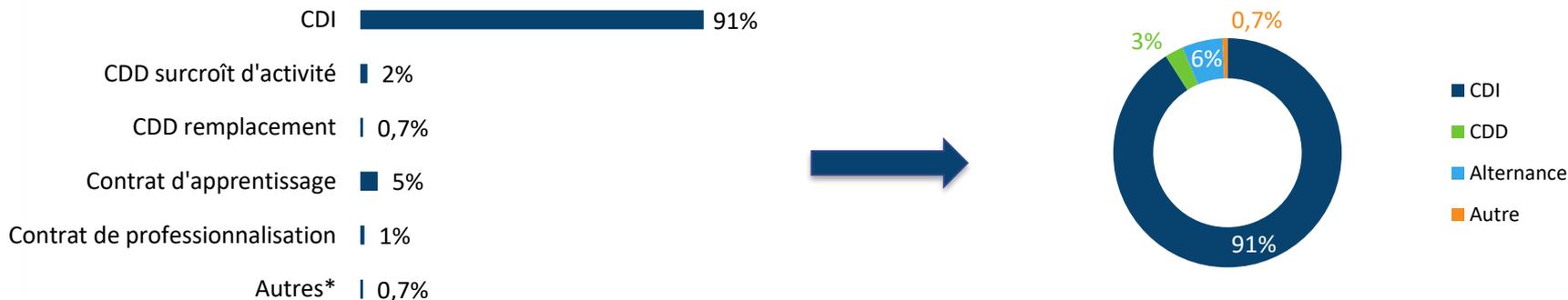


Effectifs et profils des salariés – Type de contrat

9 salariés sur dix sont en CDI

- La part de salariés en Contrat à Durée Déterminée est de 3%.
- Lorsqu'elles recrutent en CDD, les entreprises ont principalement recours à ce type de contrat pour faire face à un surcroît d'activité plutôt qu'un remplacement.
- En 2022, la part des contrats en alternance est de 6% alors qu'elle était autour de 3% les années précédentes.

Répartition des salariés selon le contrat de travail



*Contrats aidés, CDI de chantier

Effectifs et profils des salariés – Temps de travail

93% des salariés travaillent à temps plein

- Le temps partiel est plus développé dans les TPE : 65% des salariés en temps partiel travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés.
- Le temps partiel concerne davantage les femmes (12% des salariées contre 3% des hommes).



88% travaillent à temps plein



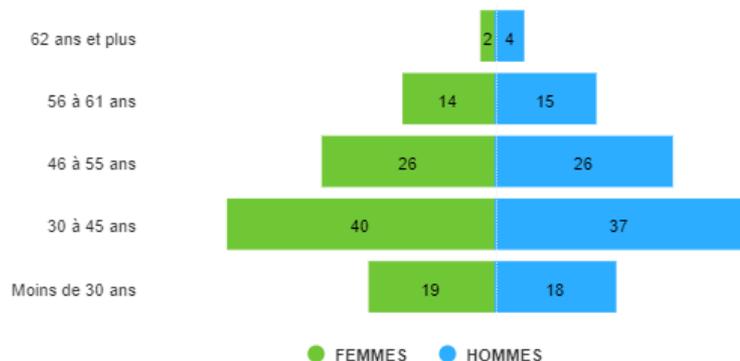
97% travaillent à temps plein

Effectifs et profils des salariés – Age

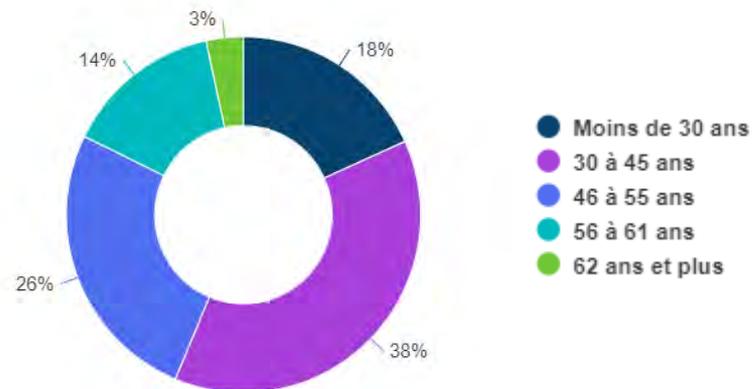
38% des salariés ont entre 30 et 45 ans

- Et **18%** ont **moins de 30 ans** en 2022,
- La pyramide des âges selon le sexe est homogène, avec une part plus élevée d'hommes à partir de 56 ans.

Pyramide des âges selon le sexe (en %)



Répartition des salariés selon la tranche d'âge



Embauches et départs

En 2022, à périmètre constant, le solde des **embauches/départs est positif**. En 2021, le solde était également positif.

- 52% des entreprises ont recruté un salarié en 2022 (tous contrats confondus) et 46% ont connu un départ (tous contrats confondus).
- En moyenne, dans les entreprises de 50 salariés et +, **30 salariés** ont été **embauchés** et **22 salariés** ont **quitté** l'entreprise au cours de l'année, tous types de contrats confondus.

Moyenne embauches et départs

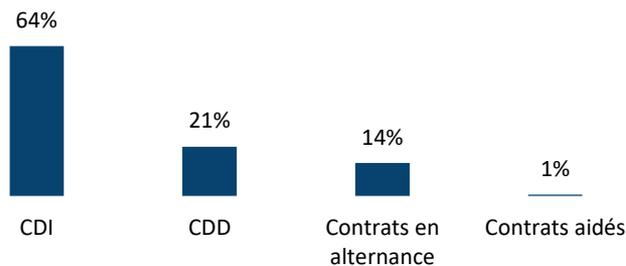
	Nombre d'embauches moyennes par entreprise	Nombre de sorties moyennes par entreprise	
Moins de 10 salariés	1	1	<i>neutre</i>
10 à 19 salariés	3	4	<i>Solde négatif</i>
20 à 49 salariés	9	8	<i>Solde positif</i>
50 salariés et +	30	22	<i>Solde positif</i>
Total	3	2	<i>Solde positif</i>

Embauches en 2022

64% des recrutements réalisés dans l'année sont des Contrats à Durée Indéterminée

- 14% des recrutements sont des contrats en alternance, en légère hausse par rapport aux deux dernières années.
- Les recrutements en CDD sont plus nombreux dans les entreprises de 50 salariés et plus : environ un quart des embauches réalisées.

Répartition des recrutements selon le type de contrat



Absences

54% des entreprises ont déclaré avoir eu au moins un salarié absent au cours de l'année 2022

- 63% des salariés ont été absents au moins un jour dans l'année.
- **67%** des jours d'absence concernent **les non cadres** et 33% les cadres.
- Hors "autres", le deuxième motif d'absence est la longue maladie, soit 12% des jours d'absence. Pour les cadres, ce motif représente **14%** des jours d'absences versus **11%** pour les non cadres.

Répartition des jours d'absence selon le motif et la CSP (en %)...



Organisation du travail

32% des entreprises ont introduit le **télétravail de manière pérenne** (33% en 2021, 30% en 2020).

- Il est mis en place dans 82% des entreprises de 50 salariés et plus, contre moins de 30% dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Parmi elles, au global :

- **35%** l'ont fait dans le cadre d'un **accord**, versus 19% en 2020.
- La présence d'un accord est corrélée à la taille de l'entreprise : 29% des entreprises de moins de 10 salariés et 79% des entreprises de 50 salariés et plus ont signé un accord;
- **21%** versent une **indemnisation** liée à la mise en place du télétravail;
- **12%** ont l'intention de **réduire la surface des bureaux**.

Organisation du travail

Dans les entreprises ayant mis en place le télétravail, 28% des salariés travaillent à distance au moins un jour par semaine.

En moyenne, dans les entreprises ayant mis en place le travail à distance, les salariés effectuent 2,2 jours de télétravail par semaine.

Parmi les salariés non itinérants, plus de 50% font 1 à 2 jours de télétravail par semaine contre 29% pour les itinérants faisant du home office.

Nombre de jours effectués en télétravail/ home office par semaine, par salarié

	Salariés itinérants	Salariés non itinérants
Moyenne	2,7	2

Organisation du travail

18% des entreprises envisagent de mettre en place une nouvelle organisation du travail dans les deux prochaines années.

13% des entreprises envisagent de mettre en place des mesures de **flexibilité du temps de travail**.

5% des entreprises envisagent d'instaurer la semaine de 4 jours ou de 4,5 jours.

Parmi les autres mesures citées dans « autres » : mise en place du télétravail principalement.

Répartition des entreprises selon les changements d'organisation envisagés pour les deux prochaines années



Organisation du travail

15% des entreprises ont déjà mis en place des mesures/initiatives favorisant la RSE

Cette part monte à **63% parmi les entreprises de plus de 50 salariés.**

Les mesures limitant la consommation des ressources énergétiques (essence, électricité) sont les plus fréquentes suivies par les mesures concernant le recyclage/tri.

Organisation du travail

Mesures/initiatives favorisant la RSE mise en place dans les entreprises de la branche :

Recyclage :

des déchets, des pièces usagées, tri sélectif, suppression des gobelets en plastique...

12

Sensibilisation / journée thématique :

Santé mentale, handicap, journée droits des femmes, mois des fiertés, environnement...

8

Transports :

Réduction du nombre de déplacements aérien, véhicules hybrides, organisation de réunions en visio, mobil'ethic...

12

Association :

Support financier à une association/ONG, Mise en place du congé associatif, Activité avec une association, 3h par semaine pour une activité sportive ou créatrice sur temps de travail

5

Certification :

ISO 26000; ISO9001; B Corp; Ecovadis

5

Energie :

Éclairage LED, bilan carbone et plan d'action, isolation, panneaux photovoltaïques, dématérialisation des factures, dépenses énergétiques...

13

Global :

Politique RSE, comité RSE, initiation de la démarche, appui d'un cabinet externe, groupe de travail, marque employeur...

10

Divers :

Achat responsable

Comportement éthique

Production française (2)

Réparabilité des produits

Relations et conditions de travail, Sécurité et bien-être au travail,

Avantages en nature pour que mes employés se sentent bien au quotidien dans mon entreprise

Rémunération

30% des entreprises ont procédé à une augmentation générale des salaires en 2022 (hors minima), en 2021, elles étaient **21%**

- En 2022, en moyenne, le taux d'augmentation est de **5%** (3,6% en 2021) et la médiane atteint **2,7%** (2,9% en 2021)
- Pour les salariés de la fonction commerciale, la part fixe de la rémunération annuelle est de **84%**, comme en 2021.
- La part fixe des fonctions support s'élève à **94%**

Rémunération – Part fixe/Variable

	Part fixe	Part variable
Commerciaux	84%	16%
Fonctions supports	94%	6%

** Taux de réponse très faible*

Rémunération

- Rémunération annuelle brute (salaires et primes) selon le coefficient

coefficient	Moyenne des rémunérations annuelles brutes versées en 2022 (salaires)			Moyenne des rémunérations annuelles brutes versées en 2022 (salaires et primes)			Nombre d'équivalents à temps plein concernés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
E1	27 529 €	23 590 €	25 822 €	27 788 €	24 491 €	26 359 €	47	36	83
E2	28 275 €	28 044 €	28 126 €	28 967 €	29 550 €	29 342 €	14	25	39
E3	25 589 €	22 760 €	24 081 €	29 615 €	25 672 €	27 512 €	54	62	116
E4	26 353 €	24 743 €	25 116 €	27 661 €	27 432 €	27 485 €	9	31	41
E5	27 694 €	27 262 €	27 483 €	28 315 €	28 248 €	28 282 €	24	23	47
E6	26 545 €	27 757 €	27 158 €	27 709 €	30 388 €	29 063 €	64	65	129
E7	29 173 €	31 711 €	30 361 €	32 452 €	34 310 €	33 322 €	39	34	73
E8	35 785 €	33 784 €	35 084 €	37 465 €	39 816 €	38 289 €	69	37	107
M9	35 082 €	33 801 €	34 448 €	37 283 €	36 335 €	36 814 €	55	54	110
M10	36 745 €	37 343 €	37 020 €	40 788 €	40 853 €	40 818 €	37	32	69
M11	38 141 €	39 875 €	39 094 €	44 833 €	50 784 €	48 103 €	17	21	38
M12	39 665 €	45 272 €	42 373 €	43 055 €	55 551 €	49 090 €	14	13	27

Taux de réponse très faible. Données à titre indicatif

4. Volet formation

Contrat de professionnalisation

Contrat d'apprentissage

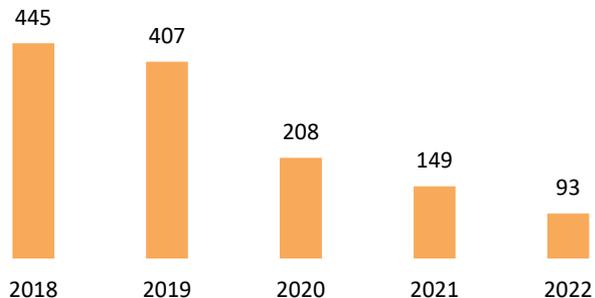
Plan de développement des compétences

Contrat de professionnalisation

En 2022, **93 contrats de professionnalisation** ont été engagés.

- Le nombre de contrats a diminué de -38% entre 2021 et 2022 (-8% à l'échelle de l'Opcommerce)
- 34% des contrats se font dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation



Répartition des contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises



Contrat de professionnalisation

Caractéristiques des contrats



- En moyenne, les contrats durent **13,7 mois**



- **90%** des contrats sont des **CDD**
- **85%** concernent une **certification au RNCP**, 1% un CQP
- Et 14% une qualification CCN



Les thèmes principaux des contrats

- Commerce, vente (27%)
- Transport, manutention, magasinage (14%)
- Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (12%)

Contrat de professionnalisation

Niv. 3 : CAP/BEP
Niv. 4 : bac
Niv. 5 : bac +2
Niv. 6 : licence
Niv. 7 : Master

Profils des bénéficiaires



- 53% d'hommes, la tendance s'est inversée par rapport aux années précédentes

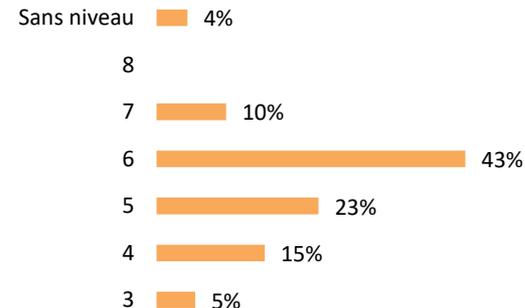


- 62% ont moins de 26 ans
- Moyenne d'âge : 27 ans



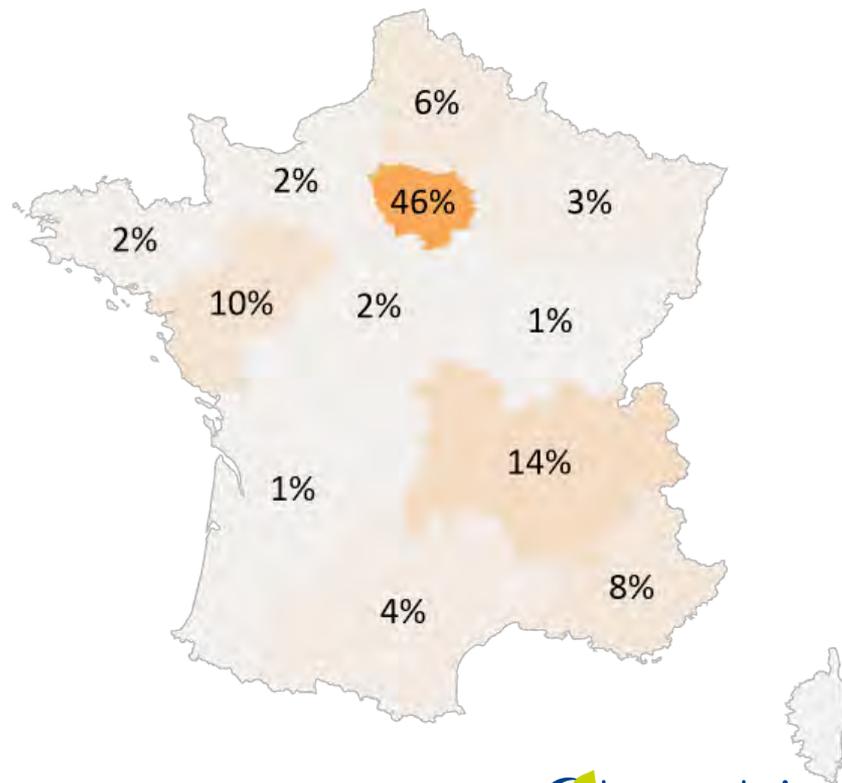
- 75 % ont un niveau bac+2 ou plus en entrant en contrat de professionnalisation.

Niveau avant le contrat



Contrat de professionnalisation

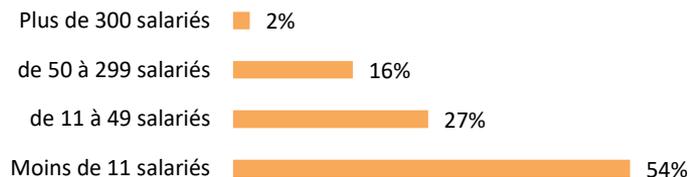
46% des contrats ont lieu dans des entreprises situées en région **Ile de France**



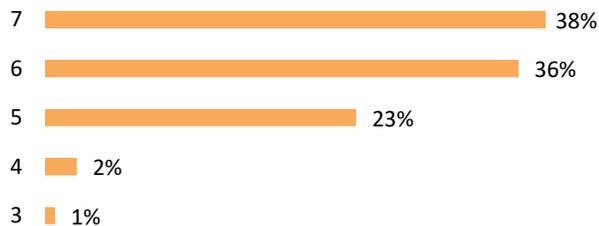
Contrat d'apprentissage

1 715 salariés ont été embauchés en contrat d'apprentissage, soit une hausse annuelle de 9% (11% à échelle de l'Opcommerce)

Répartition des apprentis selon la taille de l'entreprise



Répartition des apprentis selon le niveau visé



Profil des bénéficiaires :

- **52%** de femmes



- **94%** ont moins de 26 ans
- Moyenne d'âge : 21,3 ans



- Avant la formation, **33%** des bénéficiaires ont un **niveau de formation 6** ; 32% des bénéficiaires ont un niveau de formation 4.
- **38%** des salariés en contrat d'apprentissage **visent** un diplôme de **niveau 7** (bac+5) et 36% un diplôme de niveau 6 (bac+3).

Contrat d'apprentissage

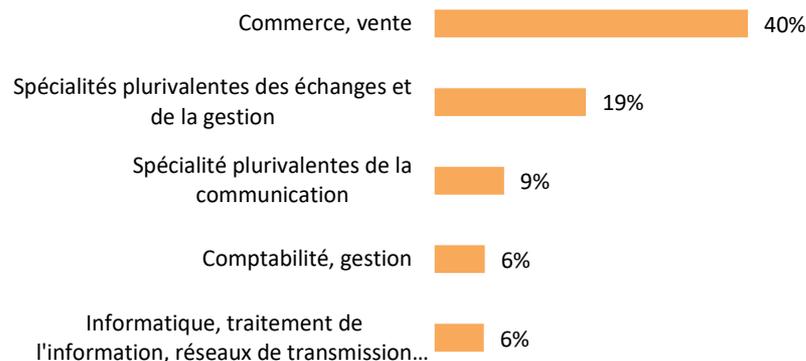
Caractéristiques des contrats d'apprentissage

Les thèmes principaux des contrats

- Commerce, vente (40%)
- Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (19%)
- Spécialité plurivalentes de la communication (9%)

Les principales certifications

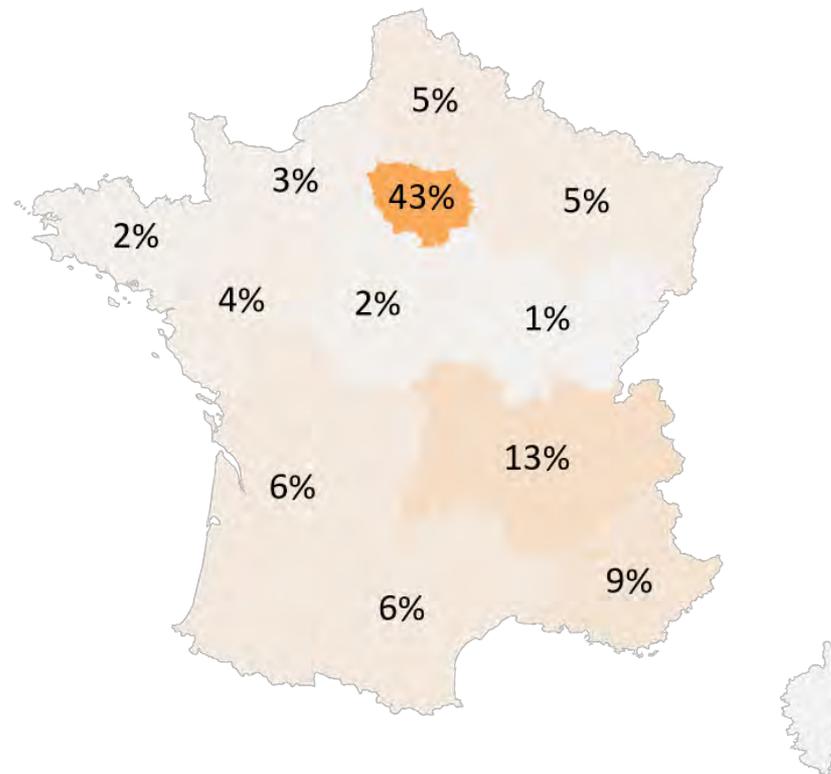
- BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client (8%)
- BTS - Gestion de la PME (3%)
- Licence – Gestion (3%)



Contrat d'apprentissage

Répartition régionale des apprentis, selon le lieu de l'établissement :

- **43%** des contrats ont lieu dans une des entreprises situées en région **Ile de France**;
- Et **13%** en région Auvergne-Rhône-Alpes.

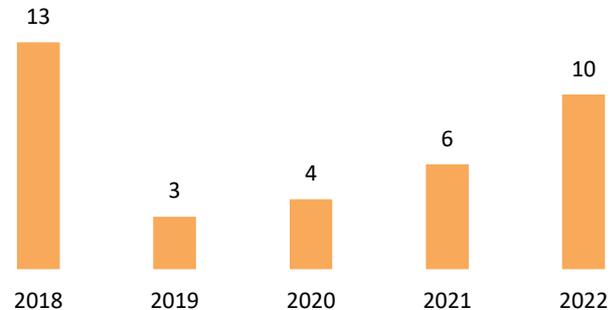


Formation tuteur

10 formations tuteur ont été prises en charge en 2022.

- En 2022, 6 stagiaires à la formation tuteur sont des **hommes**.
- La moyenne d'âge de ces stagiaires est de 43 ans (36 ans l'an dernier).
- 7 de ces stagiaires travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Evolution du nombre de formations tuteur



Plan de développement des compétences

2 788 stagiaires formés dans le cadre du plan de développement des compétences (entreprises de moins de 50 salariés)

- 2 234 ont bénéficié des fonds **Compétences +**
- 554 ont bénéficié d'actions de formation **Click&Form**



- 54% d'hommes, comme les deux années précédentes



- 44 % d'employés
- 41% de cadres
- 15% d'agents de maîtrise

Contrairement aux entreprises de moins de 50 salariés, les formations imputées au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de 50 salariés et plus ne font pas toutes l'objet d'une demande de financement auprès des OPCO.

Ces derniers ne comptabilisent donc pas l'ensemble des formations imputées au titre du plan pour les entreprises de 50 salariés et plus.

CPNEFP Import-export et commerce international

Pour tout renseignement :

CCNIE

www.ccnie.org

Observatoire prospectif du commerce

www.loppcommerce.com

