



PANORAMA

**BRANCHE PROFESSIONNELLE DES
DETAILLANTS EN CHAUSSURES**

Edition 2022
Détailants en chaussures

SOMMAIRE

PÉRIMÈTRE DE LA
BRANCHE

EMPLOI

ALTERNANCE

ENJEUX

01

02

03

04

05

06

07

08

ÉCONOMIE

MARCHÉ DU
TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES

RESSOURCES

Edition 2022
Détailants en chaussures

○ Méthode

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-2	APE	estimés
	Nombre de création et de radiation d'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	estimés
Marché du travail	Annonces et emplois	TEXTKERNEL-JOBFEED	N	APE/IDCC/ISCO	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



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES DETAILLANTS EN CHAUSSURES *



0733
IDCC



2 104
entreprises
adhérentes
(Nombre d'entreprises
DADS 2019 : 2 420)



3 462
établissements
employeurs



7 358
salariés
(Effectif global moyen
MS2020 : 6 615 (ETP))



769
alternants

PRINCIPALE ACTIVITÉ

Quelles sont les activités principales ? de la branche *

Commerce de détail de la chaussure (4772A)

Quels sont les produits et services associés dans ces activités ?

- Commerce de détail de la chaussure

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

31,9%

Précisions :

« La présente convention (IDCC 0733) règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de un à quatre magasins et le personnel employé ».

Sont exclues les entreprises du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la CCN des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de chaussure supérieur à 5 magasins.

* Les indicateurs des détaillants en chaussure sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 0733 : 4772A. 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 2016 : 4642Z, 4771Z, 4772B, 4782Z, 7311Z.

** Poids de la branche dans les secteurs d'activités au 31/12/2019



INDICATEURS ECONOMIQUES

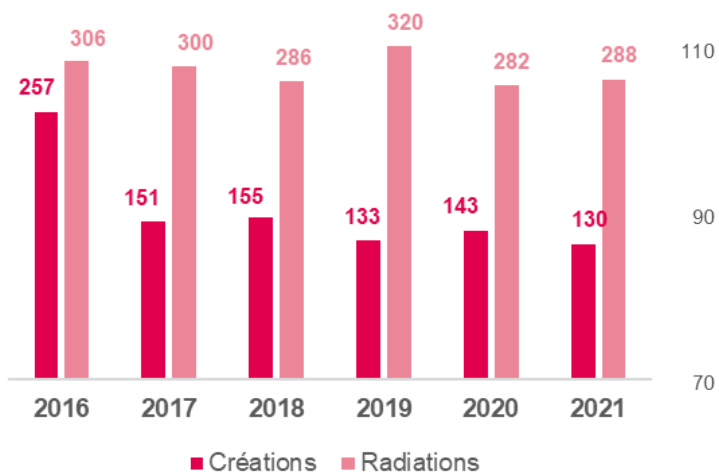
2 104 ENTREPRISES ADHÉRENTES AVEC SALARIÉS (*)

(*) Nb d'entreprises cotisantes à l'Opco EP en 2020 - Opco EP 2020

(*) Le nombre des entreprises employant au moins un salarié était estimé à 2 420 (Insee – DADS 2019) et celles sans salarié à 4 226 (Insee - REE 2019)

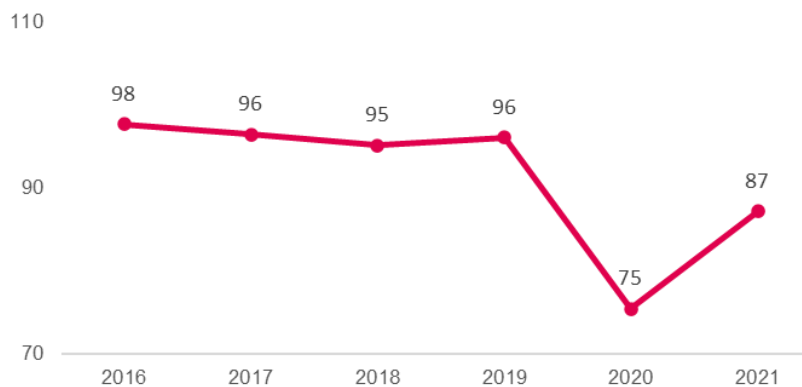
130 entreprises créées en 2021

Créations/radiations d'entreprises – Infogreffe



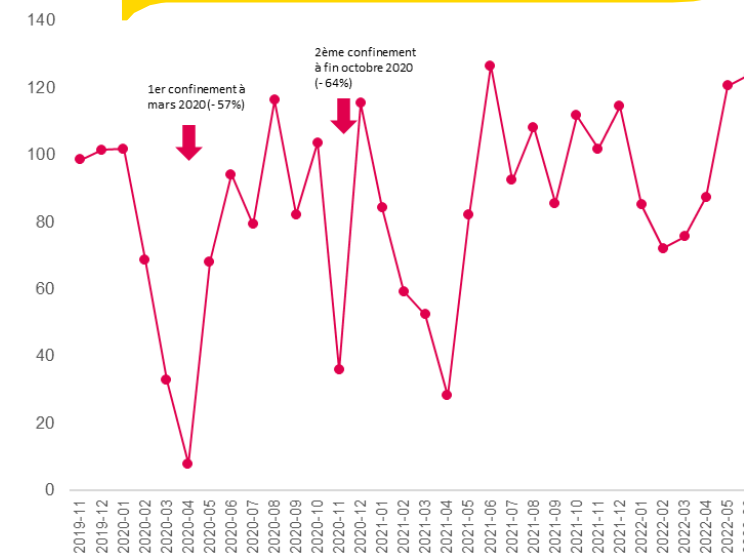
Une baisse importante du CA en 2020 et une reprise en 2021

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



Forte baisse 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



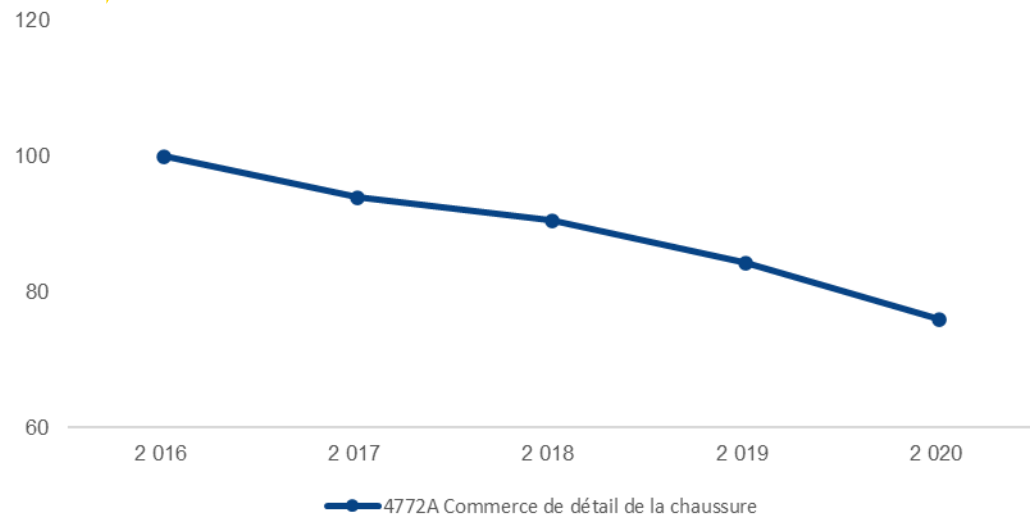
Crise sanitaire : quels impacts ?

La crise sanitaire de la Covid-19 a accentué les difficultés rencontrées par les entreprises de la branche depuis plusieurs années avec de nombreuses fermetures de magasins. Les commerces de détaillant de la chaussure (en majorité des TPE) ont dû fermer pendant plusieurs mois (fermetures obligatoires, restrictions, ...). Ces fermetures ont eu un impact important sur le chiffre d'affaires des entreprises de la branche, cela fait suite à plusieurs facteurs liés à la crise sanitaire tels que : l'effondrement de la consommation en magasin avec une baisse du flux de clientèle, la forte concurrence de la vente en ligne, et la recherche d'un nouveau modèle économique de développement durable. Une reprise d'activité est observée à partir de juin 2021 selon les estimations de l'ICA de l'INSEE, retrouvant un niveau de chiffre d'affaires supérieur à celui d'avant crise.

LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

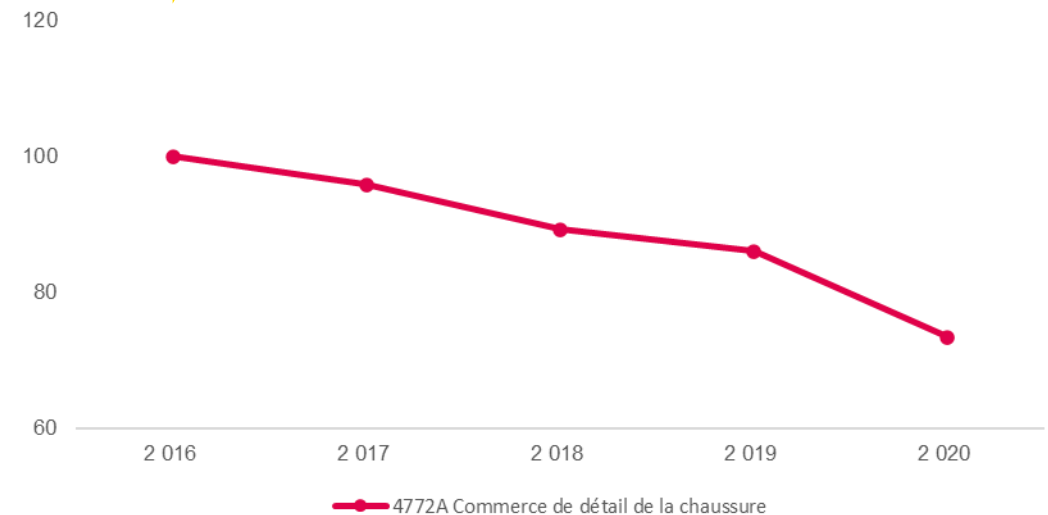
**3 462 établissements
employeurs**

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



7 358 salariés

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



Avant la crise sanitaire, les détaillants en chaussures connaissaient de profondes transformations liées au contexte économique difficile ainsi qu'à l'impact de la réglementation concernant l'accès aux centres-villes (loyer, stationnement...) sur leurs activités. De plus, les entreprises doivent faire face aux évolutions technologiques et numériques avec d'une part l'expansion de la vente en ligne (qui ne cesse de diminuer les parts de marché des détaillants de chaussures), mais également les changements de mode de consommation liés à l'inflation et/ou aux impératifs environnementaux (recyclage de chaussures, vente de deuxième main, anti-gaspillage...). De ce fait, une baisse du nombre d'établissements et de salariés est observée depuis 2016.

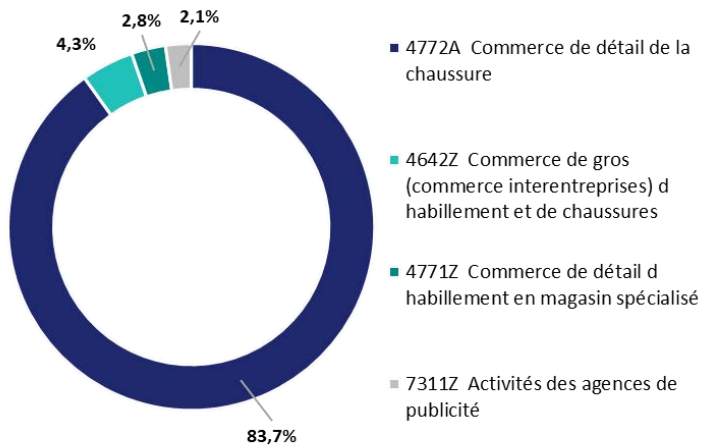


EMPLOI

LES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

84 % dans le commerce de détail de la chaussure

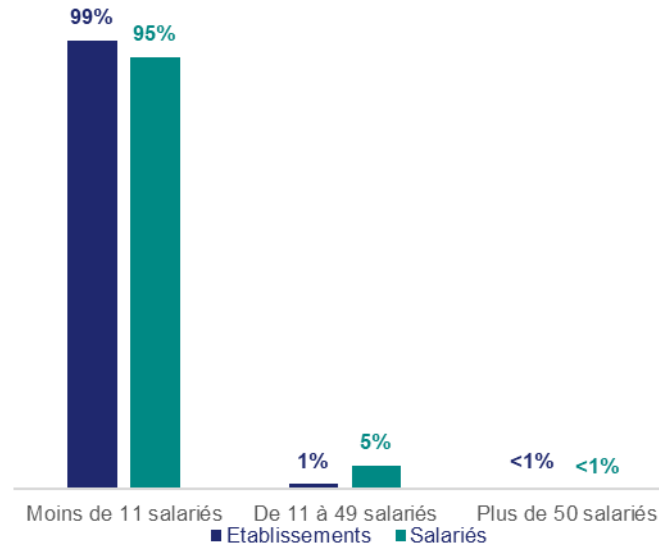
Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS2019



Le secteur « Commerce de détail de la chaussure » concentre plus de 8 salariés sur 10 de la branche.

95 % dans les TPE

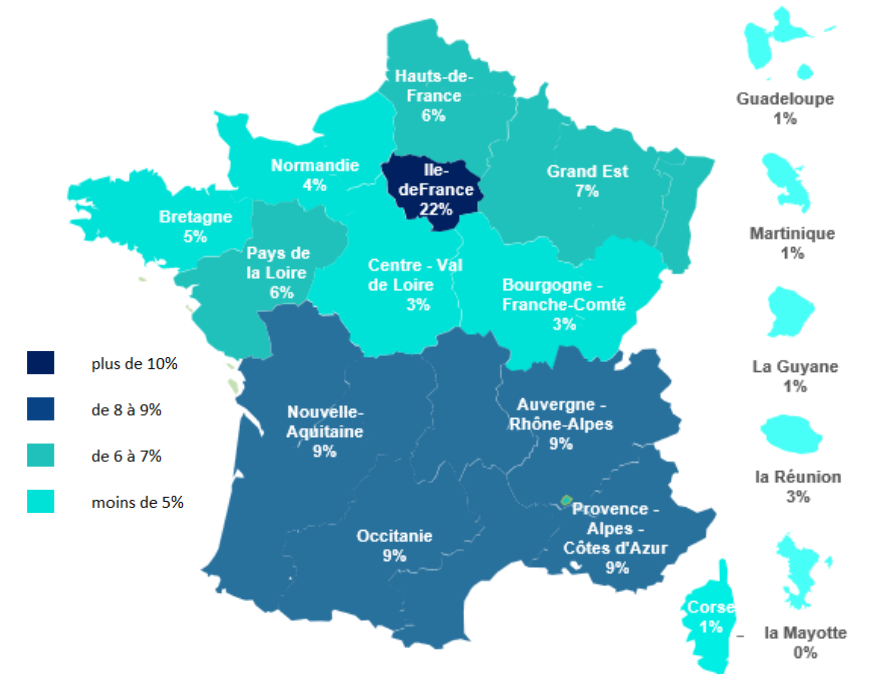
Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Plus de 9 salariés sur 10 travaillent dans 99% des établissements employeurs de moins de 11 salariés.

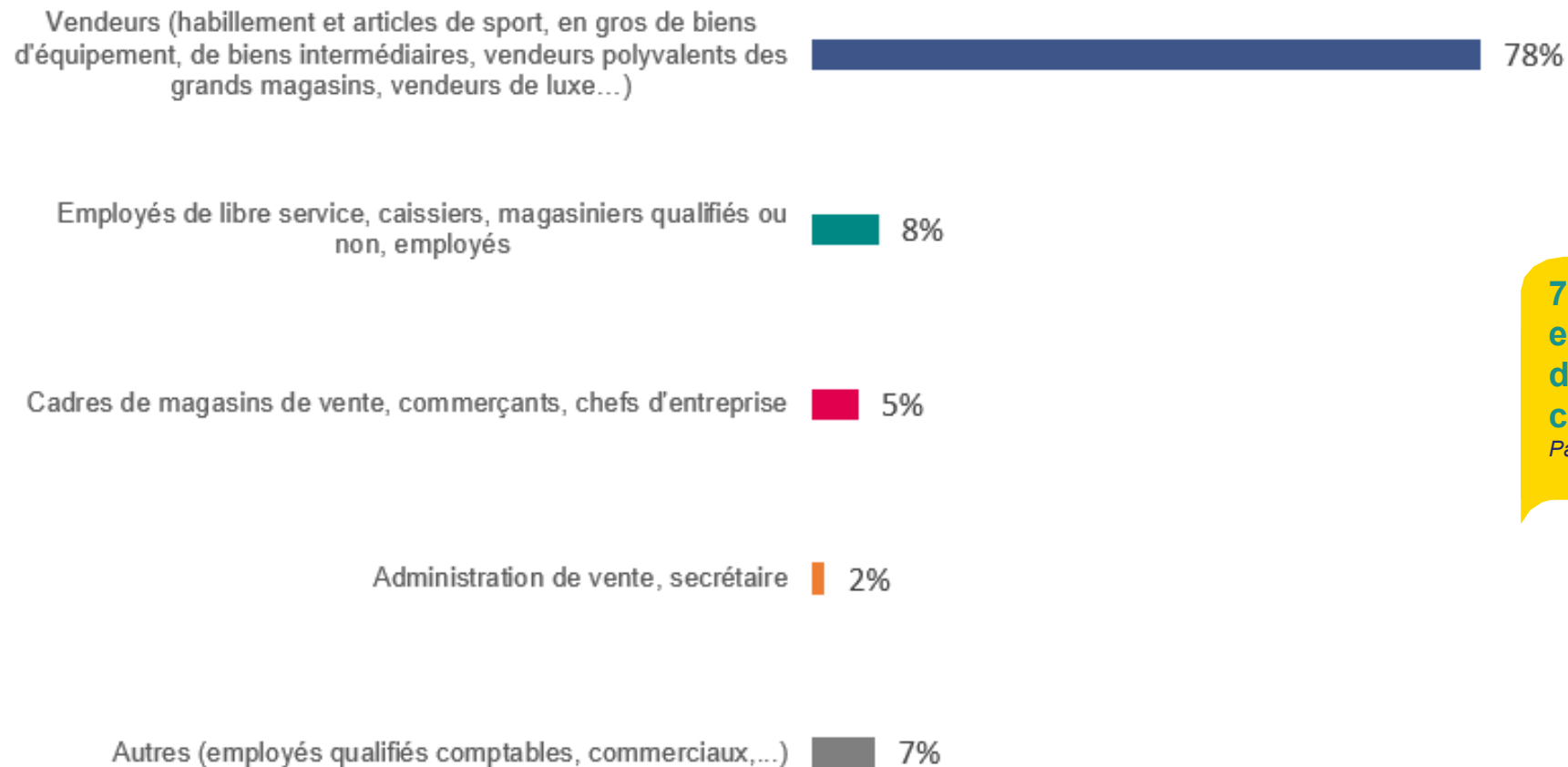
L'Île de France concentre près d'un quart des salariés

Nb salariés par région – DADS 2019



L'Île de France concentre près d'un quart des salariés (22%) suivie, par les quatre régions du Sud (9% respectif pour AURA, PACA, Occitanie et Nouvelle-Aquitaine).

LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



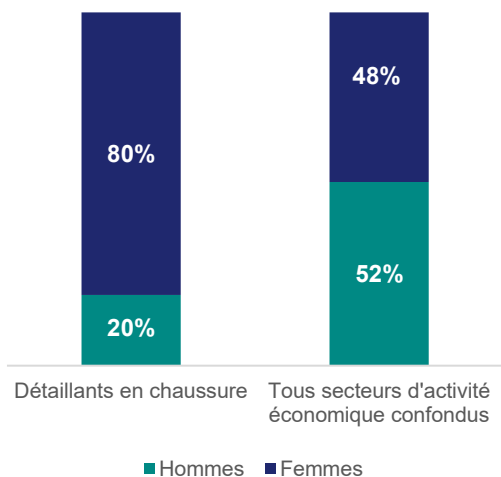
78% des salariés de la Branche exercent le métier de « vendeur » dans le commerce de détail de la chaussure

Part des salariés par CSP – DADS 2018

LE PROFIL DES SALARIÉS

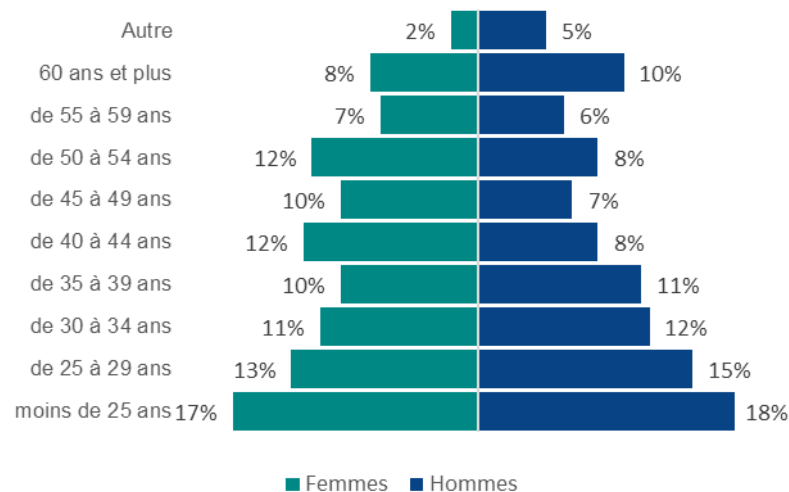
80 % de femmes

Part des salariés par sexe – DADS 2018



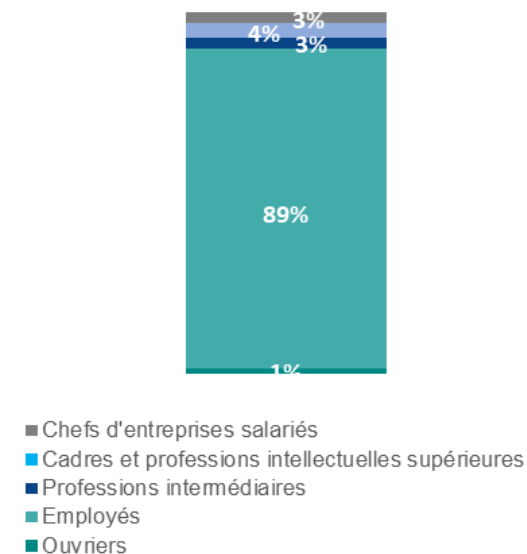
42% de moins de 34 ans

Part des salariés par âge – DADS 2018



89 % d'employés

Part des salariés par CSP – DADS 2018



Les femmes représentent 8 salariés sur 10 dans la branche. Stable depuis plusieurs années, cette part est nettement plus élevée qu'en moyenne tous secteurs d'activité économiques confondus (80 % contre 48 %).

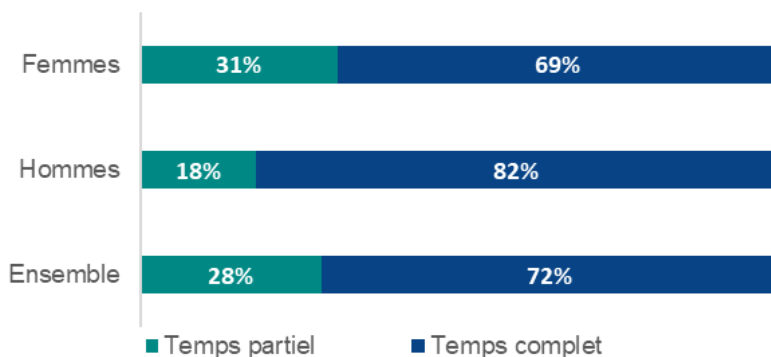
La pyramide des âges indique une surreprésentation des salariés jeunes (42% de moins de 34 ans). Alors que les parts des âges intermédiaires (35-49 ans) et des salariés en deuxième partie de carrière (50 ans et plus) représentent respectivement un tiers. Ce vivier de jeunes permet plus de flexibilité mais peut porter le risque d'une forte rotation du personnel et de difficultés de recrutement récurrentes.

Près de 9 salariés sur 10 de la branche occupent des postes d'employés.

LES CONDITIONS D'EMPLOI

28 % de temps partiel

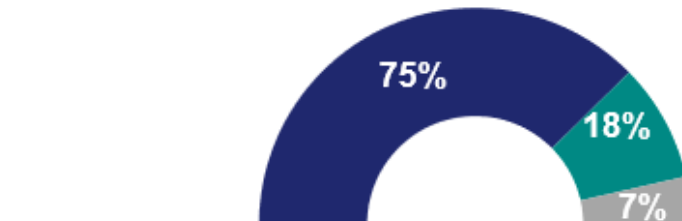
Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



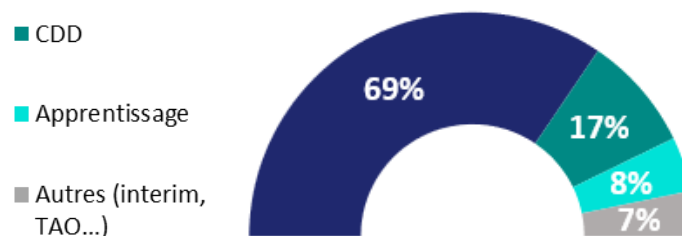
3 salariés sur 4 sont en emploi stable

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018

* Hors apprentissage



* Y-compris apprentissage



Accidents du travail et Accidents de trajet

Nb de salariés – CNAM DRP 2019 sur l'activité principale 4772A

	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
Commerce de détail de la chaussure	599	24,6	160	6,6

Les temps partiels sont particulièrement importants dans la branche, et la part des femmes à temps partiel est plus élevée que celle des hommes (31 % contre 18 %).

Trois salariés sur quatre occupent des emplois stables en CDI hors apprentissage. Et la part de CDD (18%) est plus importante de 3 points dans la branche professionnelle que tous secteurs confondus.

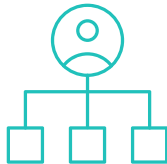


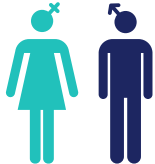
Si l'on intègre la part des apprentis, qui représentent 8% des salariés, la part de CDI passe à moins de sept contrats sur dix.

Dans le secteur de commerce de détail de la chaussure (où la branche professionnelle représente 32 % de la part du marché), l'indice de fréquence (IF) des accidents de travail (c'est-à-dire le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) atteint un score moins élevé qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (24,6 contre 33).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

Près de 9 salariés 10 gagnent
environ 1 630 euros par mois

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

	Répartition	Part des femmes	Salaire Mensuel Net Moyen (En Etp)	Écart femmes-hommes
				
Ouvriers	1 %	25 %	1 770	-12 %
Employés	89 %	82 %	1 630	-11 %
Professions intermédiaires	3 %	67 %	2 390	-4 %
Cadres et chefs d'entreprises	7 %	53 %	2 970	-2 %
Ensemble	100 %	80 %	1 780	-17 %

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 1 780 euros. Neuf salariés sur dix de la branche sont des employés et perçoivent un salaire mensuel net moyen de 1 630 euros. L'écart entre les femmes et les hommes sur ces catégories socioprofessionnelles est de 11 %. Mais pour les cadres et chefs d'entreprises, cet écart est moins marqué avec un salaire mensuel net moyen des femmes inférieur de 2 % 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

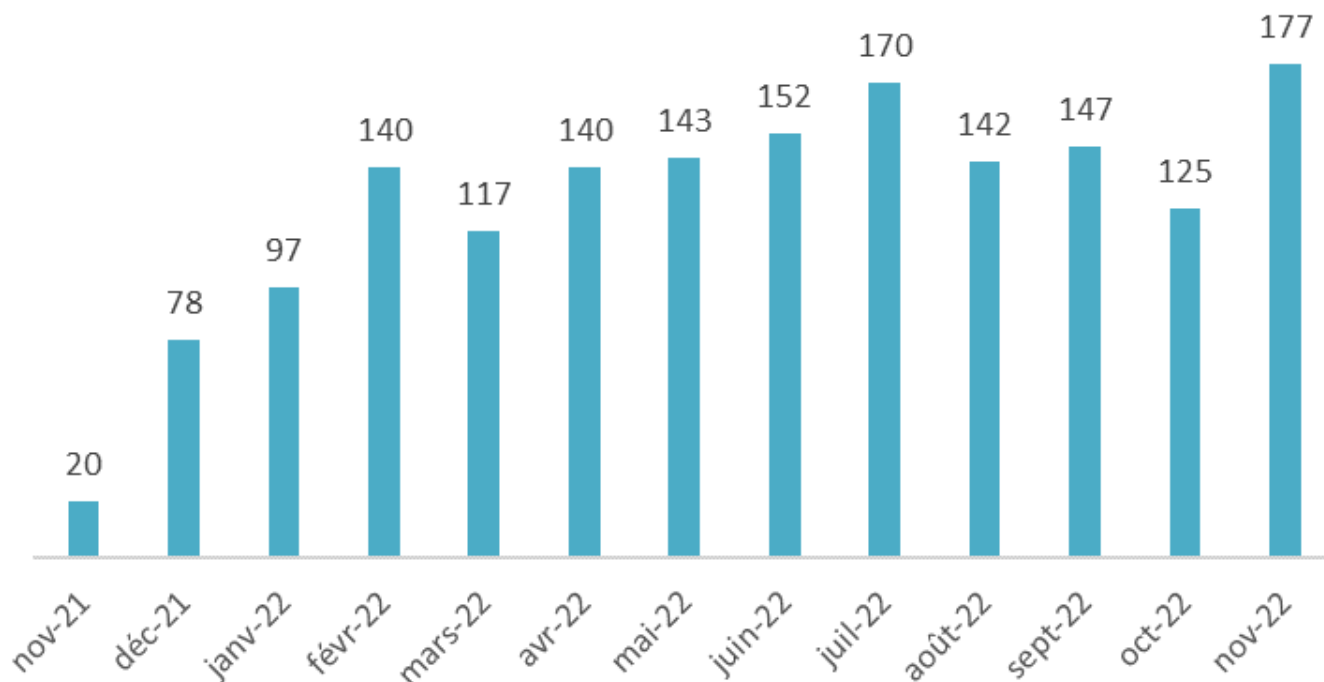




LES OFFRES D'EMPLOI DANS LE COMMERCE DE DETAIL DE LA CHAUSSURE

3 736 offres d'emploi ont été recensées sur le code NAF 4772A « commerce de détail de la chaussure » dont 1 648 dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Textkernel – sur un an glissant de novembre 2021 à novembre 2022 pour le code NAF 4772A (non récurrentes)



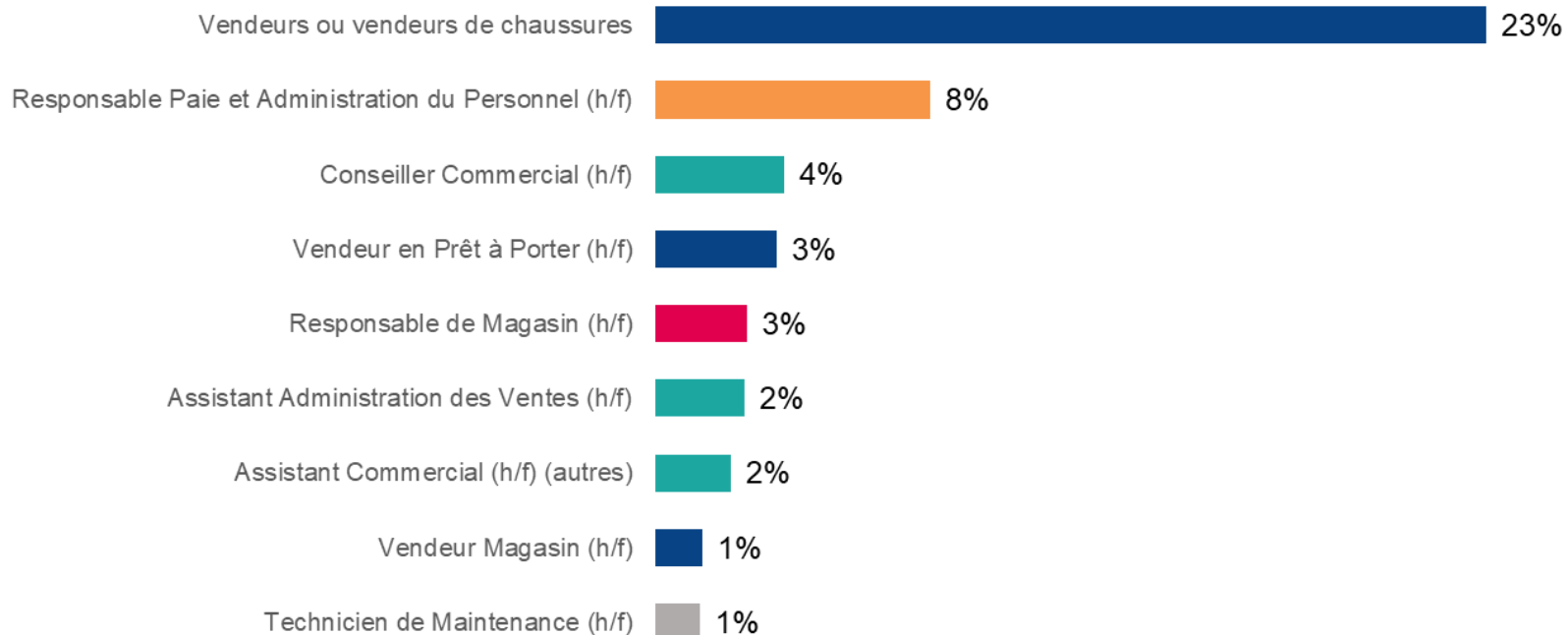
Répartition des offres d'emploi des entreprises de moins de 50 salariés selon le mois de publication

Pour l'activité principale 4772A « commerce de détail de la chaussure » 3 736 offres d'emploi ont été recensées.

Lors qu'on se concentre sur les entreprises de moins de 50 salariés cela représente 1 648 offres d'emploi. Celles-ci se situent principalement en Ile-de-France (22%), Rhône-Alpes (14%), Pays de Loire et PACA (8% respectif).

On observe une certaine régularité dans la publication des offres avec des pics lors des soldes. Les jobboards principalement utilisés pour les publications sont les suivantes : optioncarriere, Pôle-emploi, glassdoor, 1jeune1solution, fashionjobs...

LES PRINCIPAUX MÉTIERS PUBLIES SUR INTERNET DANS LES ENTREPRISES DU COMMERCE DE DETAIL DE LA CHAUSSURE



Les vendeurs représentent le premier métier recherché

Textkernel – sur un an glissant de novembre 2021 à novembre 2022 (non récurrentes) : 1 648 offres d'emploi dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le métier principalement recherché par les entreprises du secteur est celui de « vendeurs » ou « vendeurs de chaussures » (plus d'un quart des offres concernent ce métier), suivi par « responsable paie et administration du personnel » recherché par près d'une entreprise sur 10. Dans une moindre mesure les offres d'emploi du secteur portent sur des conseillers commerciaux, des responsable de magasin, des assistant administration des ventes ou assistant commercial. Sur les offres d'emplois proposées : plus de la moitié sont des CDI, un quart des CDD, et une offre sur dix s'oriente vers la recherche de stagiaires ou d'apprentis. Huit contrats sur dix proposés sont à temps plein.

Vente	28%
Administratif / Comptable	8%
Conseiller / Assistant administration des ventes et commercial	8%
Responsable de magasin	3%
Autres (stagiaire, assistant, apprenti, employé...)	54%



ALTERNANCE

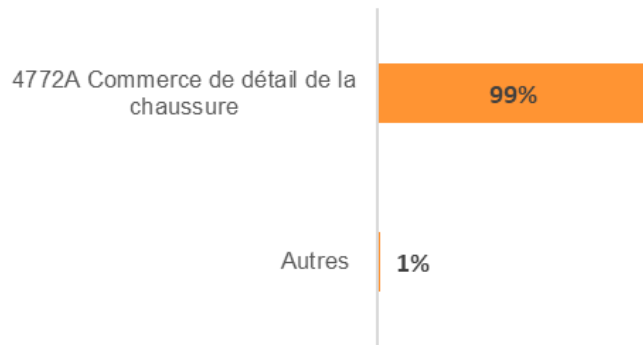


Voir données comparées de l'alternance pour avoir une comparaison

LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

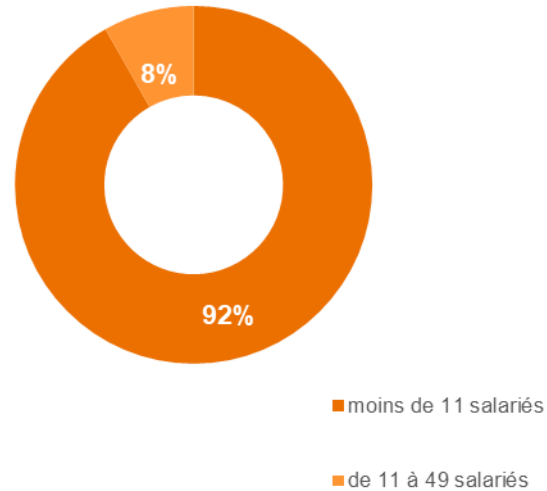
769 contrats d'alternance

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



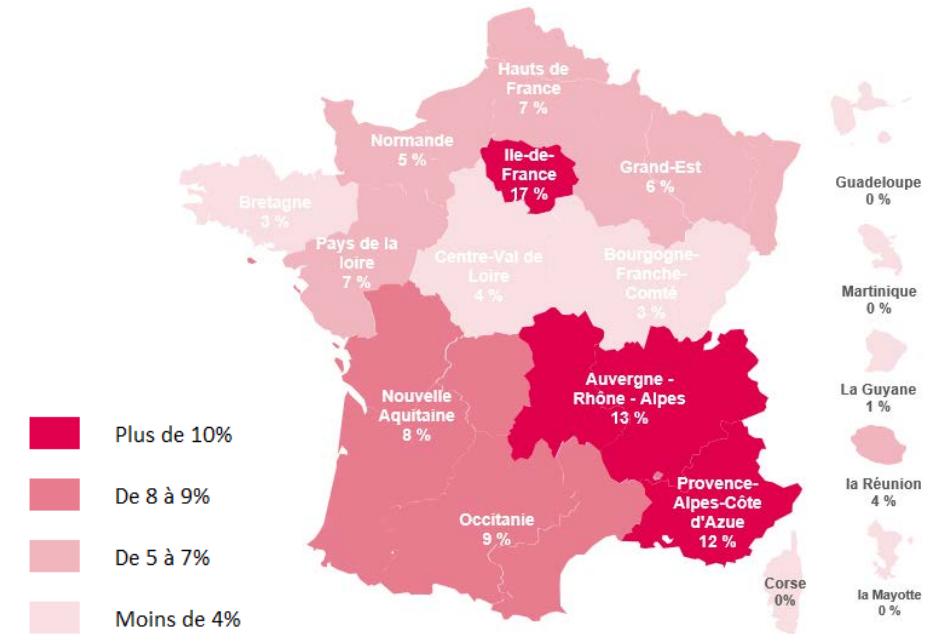
92 % dans des TPE

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



42% dans 3 régions

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



La quasi-totalité des contrats a été enregistré dans le « Commerce de détail de la chaussure». 94% des contrats sont des contrats d'apprentissage (soit 731 sur 769).

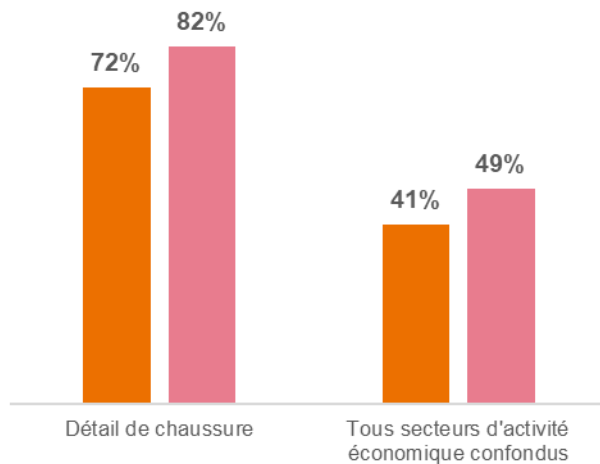
Les TPE de moins de 11 salariés concentrent plus de 90 % des contrats d'alternance.

Les entreprises en Ile-de-France (17%), AURA (13%) et PACA (12%) représentent plus de 40% des contrats en alternance.

LE PROFIL DES ALTERNANTS

72 % des femmes

Part des alternants par sexe – Opco EP 2020

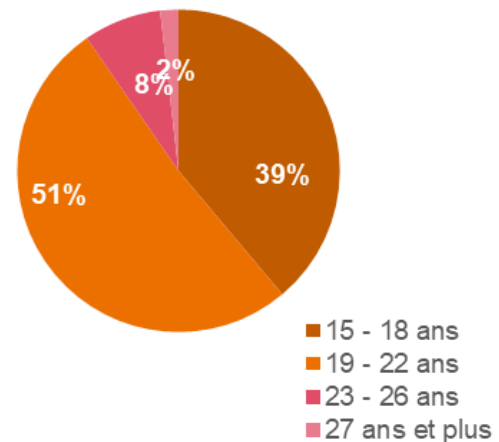


■ Part des femmes signataires des contrats d'apprentissage
■ Part des femmes signataires des contrats de professionnalisation

Les femmes ont beaucoup plus recours aux dispositifs d'alternance qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (+ 31 points des apprenties et + 33 points des salariées en contrat de professionnalisation).

La moitié des alternants sont âgés de 19 à 22 ans

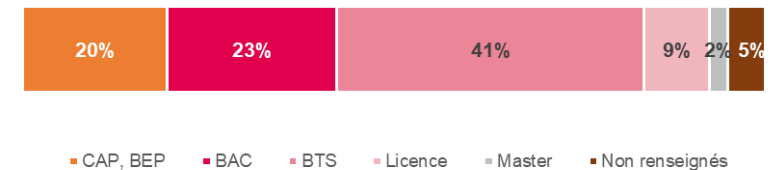
Part des alternants par âge – Opco EP 2020



Plus de la moitié des salariés en alternance (51%) sont âgés de 19 à 22 ans, et 39% de 15 à 18 ans.

41% préparent un diplôme dans le secondaire et 53% dans le supérieur

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



41% des salariés en alternance préparent un diplôme dans l'enseignement secondaire : CAP/BEP (20%) ou BAC (23%), et 53% préparent un diplôme dans le supérieur, dont 41% niveau BTS.

Les diplômes les plus préparés sont : CAP/BEP employé polyvalent du commerce, BAC dans les métiers du commerce, de la vente et de l'animation, BTS en management des unités commerciales.



ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

638 actions de formation

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

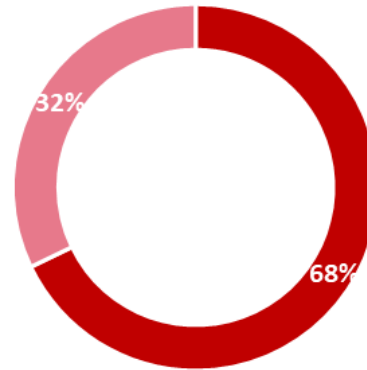
68 % dans des établissements de moins de 11 salariés

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

21 % en OCCITANIE

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

4772A Détaillant de chaussure 100,0%

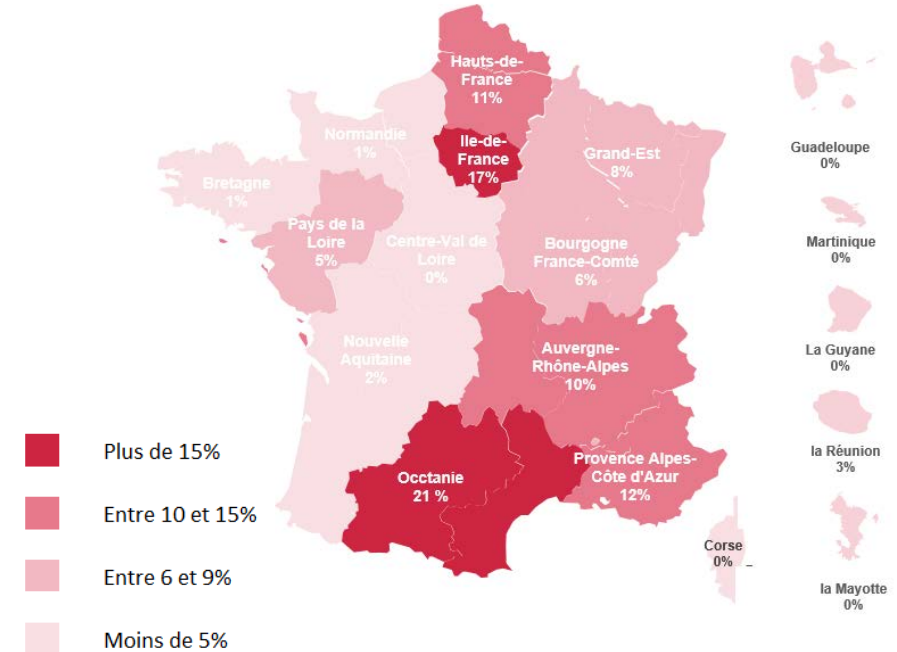


- A - Moins de 11 Salariés
- B - De 11 à 49 Salariés

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

L'intégralité des actions de formation ont été recensées dans le « Commerce de détail de la chaussure », code NAF 4772A.

Près de sept actions de formation sur dix ont été comptabilisées dans des établissements de moins de 11 salariés.

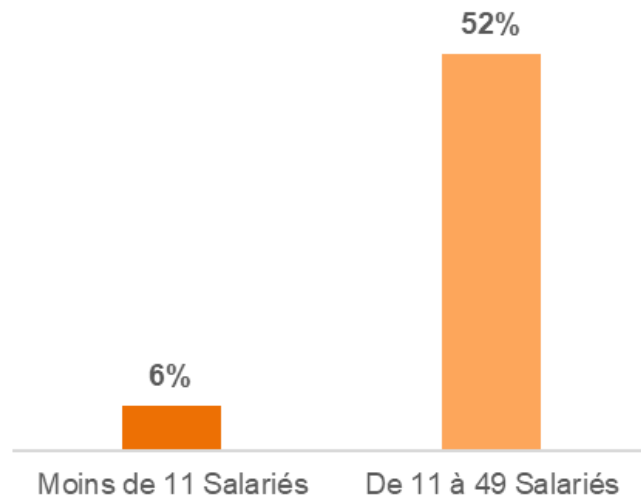


Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent en Occitanie (21%) suivie par l'Île de France (17%).

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

**Un recours à la formation*
estimé en moyenne à 8,2 %**

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



- 8,2% des salariés de la branche ont suivi une action de formation en moyenne en 2020. Cette proportion, s'échelonne à 52% dans les entreprises de 11 à 49 salariés, et de 6% dans les entreprises de moins de 11 salariés (selon nos estimations).
- Les thématiques sur lesquelles les salariés se positionnent le plus souvent sont :
 - En nombre de stagiaires
 - ✓ Vente par la relation client
 - ✓ Logiciel de gestion
 - ✓ Communication
 - ✓ Chausser l'adulte ou l'enfant
 - ✓ Techniques de vente
 - En nombre d'heures
 - ✓ Trading avancée
 - ✓ Comptabilité et gestion
 - ✓ Techniques de vente
 - ✓ Communication
 - ✓ Les réseaux sociaux

* 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

- Développer l'adéquation entre le recrutement par l'alternance et les besoins en 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...)
- Cibler les formations en fonction des métiers recherchés

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET LES SALARIES DANS LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Faire évoluer la perception des entreprises sur la formation (60% d'entre elles pensent ne pas en avoir besoin selon les données Opco EP).
- Développer les départs en formation autour des compétences clés (connaissances produits, vente, gestion des conflits, merchandising, numérique...)
- Améliorer la gestion des absences (service de remplacement, digital learning, impacts du coût de la fermeture...)
- Favoriser les actions de formation « clés en main » spécifiques aux métiers (actions collectives)
- Surligner la valeur ajoutée « boutique » face à la vente en ligne (connaissance produits, boutique multi services...)

ACCOMPAGNER LA BRANCHE ET LES ENTREPRISES DANS LA TRANSITION ECOLOGIQUE

- Réflexions autour de la création de boutiques éco responsables et de la formation de vendeurs au recyclage des chaussures (cordonnerie...)
- Soutenir la valorisation des métiers concernant la transition énergétique (circuits-courts, up-cycling, chaussures de seconde main...)

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

- Fidéliser les jeunes alternants pour rester dans le métier (concurrence des grandes enseignes)
- Renforcer l'accompagnement de proximité des commerces dans l'accès aux dispositifs, simplifier les démarches, appuyer la GPEC...
- Soutenir les actions sur la promotion des métiers, notamment la valorisation des métiers concernant la digitalisation...



RESSOURCES DOCUMENTAIRES



BRANCHE PROFESSIONNELLE – RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- Fédération des détaillants en chaussures en France : <https://www.chaussure.org/> - 2022
- Reflex (Repérage Flash Emploi) sur les besoins et difficultés de recrutement - Opco EP – 2020
- EDEC numérique : principales transformations numériques et impact sur la branche professionnelles des détaillants en chaussure et de ses métiers – EY - 2019
- Rapport de branche du commerce des détaillants en chaussures en France - 2020



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

- Nombre d'offres d'emploi par mois, type de contrat, temps de travail, niveau de formation, métier, entre décembre 2021 et novembre 2022 - Jobfeed

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

