



**BILAN EMPLOI
ET FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Branche des commerces de gros

CCN n° 3044 – IDCC 0573



**Exercice
2024**

Editorial

Dans un contexte économique marqué par une contraction des prix et des volumes, le secteur du commerce de gros traverse une période de mutation. En 2025, les prix des marchandises ont reculé de 1,4 %. En 2023, ils avaient augmenté de 3,8 %. Cette baisse a entraîné une diminution équivalente de la valeur des ventes. Certains segments résistent : les produits alimentaires, pharmaceutiques ou les intermédiaires portés par les centrales d'achat. Mais la majorité des sous-secteurs enregistrent un repli. Au sein de la branche des commerces de gros, le chiffre d'affaires recule de 0,5 %.

Pourtant, le nombre de salariés continue de croître (+3,2 %). Cela témoigne d'une dynamique sociale forte. Côté recrutement, les intentions d'embauche pour 2025 sont en baisse (-15 %), suivant la tendance nationale (-13 %).

Les offres d'emploi collectées par France Travail diminuent moins que la moyenne nationale en 2024. La part des projets jugés difficiles reste inférieure à celle observée tous secteurs confondus (47,6 % contre 50,1 %). L'alternance reste dynamique dans la branche, avec plus de 14 000 apprentis recrutés sur l'année.

Dans ce contexte, la branche des commerces de gros réaffirme son engagement. Elle agit pour le développement durable, l'attractivité et la montée en compétences. Elle construit des outils concrets pour accompagner les entreprises dans leur transformation.

Parmi les initiatives phares, la branche a piloté une démarche RSE exemplaire. Elle a ciblé un secteur pilote : la distribution professionnelle du second œuvre du bâtiment et de l'industrie. Ce choix stratégique a permis d'expérimenter et de structurer une démarche adaptée. Il répond aux mutations induites par la rénovation énergétique et la transition numérique.

➔ [Voir les outils proposés par AKTO.](#)

En cohérence avec cette démarche, une étude sur le verdissement des flottes a été publiée en 2024. Elle identifie des leviers d'accompagnement pour les entreprises : sensibilisation, montée en compétence, et élaboration de stratégies adaptées.

L'attractivité du secteur est également une priorité. La branche propose différents outils : une plaquette de présentation du secteur, des fiches et des vidéos métiers. Des visites immersives en 360° sont utilisées lors de salons, dans les missions locales et les écoles de la deuxième chance.

Un partenariat national avec les missions locales permet de déployer ces outils dans toutes les régions. Une attention particulière est portée à l'inclusion des publics éloignés de l'emploi, notamment en situation de handicap. Un diagnostic sectoriel est en cours avec l'AGEFIPH pour mieux accompagner les entreprises dans l'intégration de ces publics.

Enfin, pour la deuxième année consécutive, la branche renouvelle son soutien à Apprentiscène. Grâce au théâtre comportemental, 40 apprentis ont valorisé les métiers du secteur. Les saynètes théâtrales qu'ils ont présentées ont touché plus de 13 000 spectateurs.

Dans un environnement économique incertain, la branche des commerces de gros fait preuve de résilience et d'innovation. Elle poursuit son engagement pour un secteur plus durable, plus inclusif et plus attractif.

Luc Van Ryssel
Président

Jean-Marie ARGENCE
Vice-Président

Sommaire

1

Les entreprises

2

**L'emploi dans la
branche**

3

**Les offres d'emploi et
les projets de
recrutement**

4

**Le recrutement en
alternance**

5

**La formation des
salariés**

6

La POE et le FNE

The background of the slide features a photograph of two individuals, a man and a woman, both wearing glasses and looking intently at a document held by the man. The image is partially obscured by a large teal diagonal shape that covers the right side of the frame. The overall aesthetic is professional and academic.

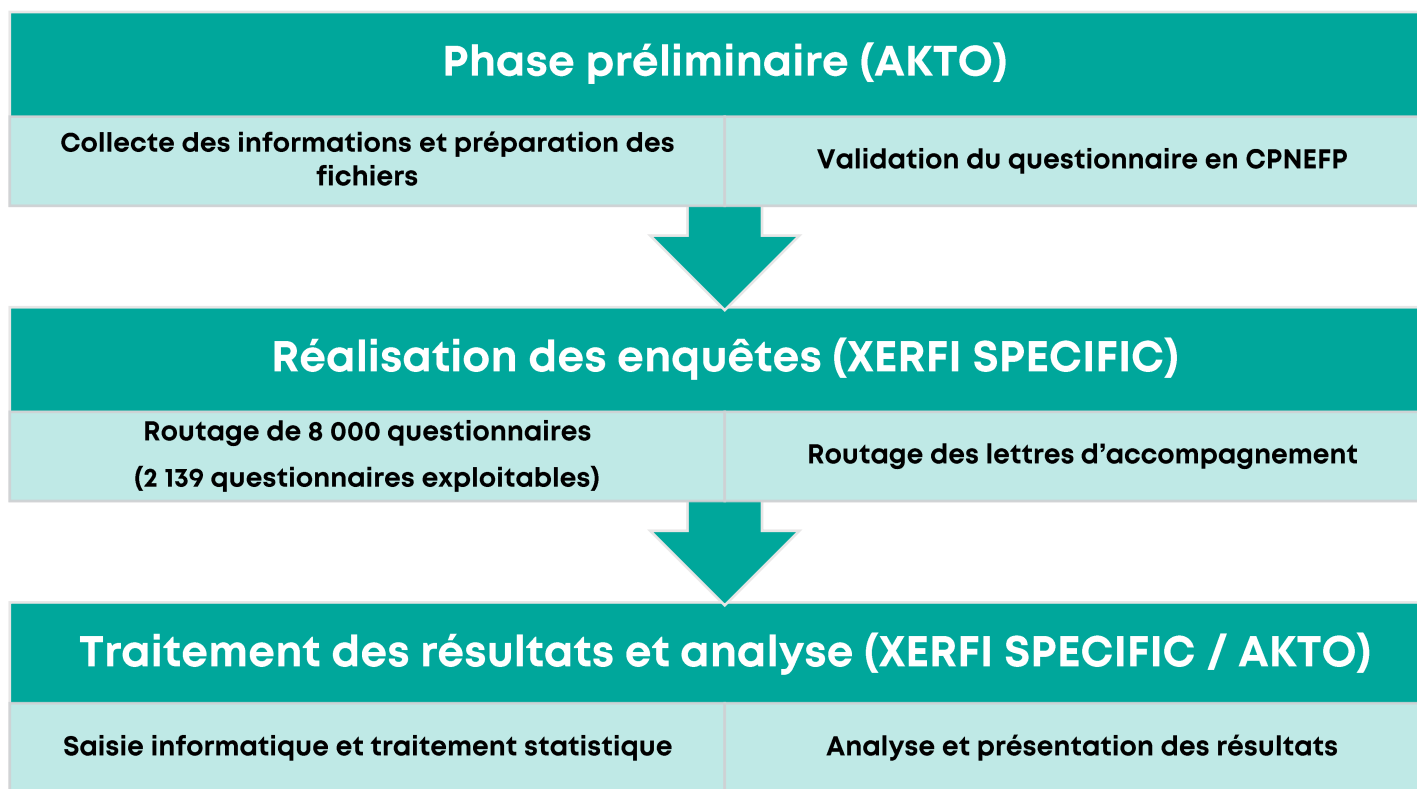
0

L'enquête de branche

Point méthodologie

Méthodologie de l'enquête 2025

Le déroulement de l'enquête



Les répondants à l'enquête

Le déroulement de l'enquête

Les thèmes étudiés :

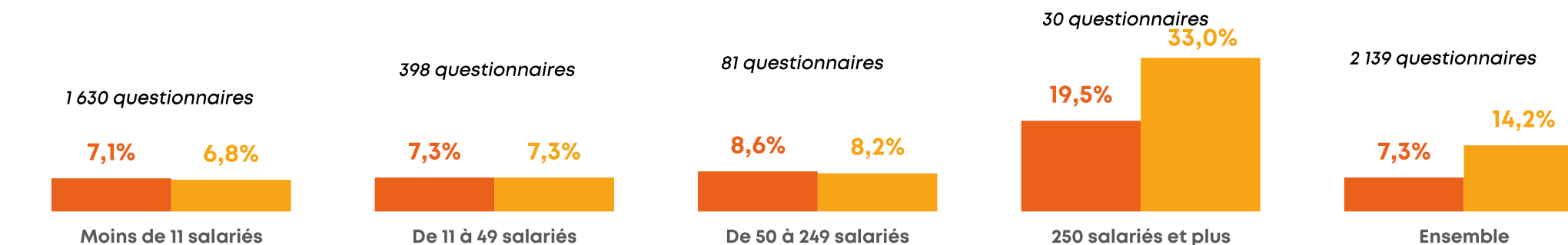
- ✓ Les entreprises de la branche
- ✓ Le dirigeant d'entreprise
- ✓ Les effectifs salariés
- ✓ Les conditions d'emplois
- ✓ Les mouvements du personnel

Famille d'activité	Interindustrielle	Alimentaire	Non alimentaire	Ensemble
Nombre de questionnaires	1 103 (1 371)*	332 (376)*	704 (1 179)*	2 139 (3 048)*
Taux de représentativité (entreprises)	6,7% (8,6%)*	6,6% (8,2%)*	9% (15,4%)*	7,3% (9,5%)*
Taux de représentativité (salariés)	11,9% (10,8%)*	19,6% (21,5%)*	14,8% (42,1%)*	14,2% (19,7%)*

* Entre parenthèses les données de l'exercice 2023

LA REPRÉSENTATIVITÉ PAR TRANCHE DE TAILLE

■ Entreprises ■ Salariés



A person's hands are shown using a black stylus to interact with a rugged, black tablet. The tablet screen displays a world map with several green location pins. The background is a blurred warehouse with blue metal shelving units. The entire image is overlaid with a large teal triangle on the right side.

1

Les entreprises

AKTO

43 481 entreprises dans la branche en 2024 dont 29 439 emploient au moins 1 ETP sur l'année

La branche compte

43 481

entreprises en 2024 (le volume total d'entreprises augmente),
dont

29 439

emploient au moins au moins 1 ETP sur l'année (ce volume augmente également)

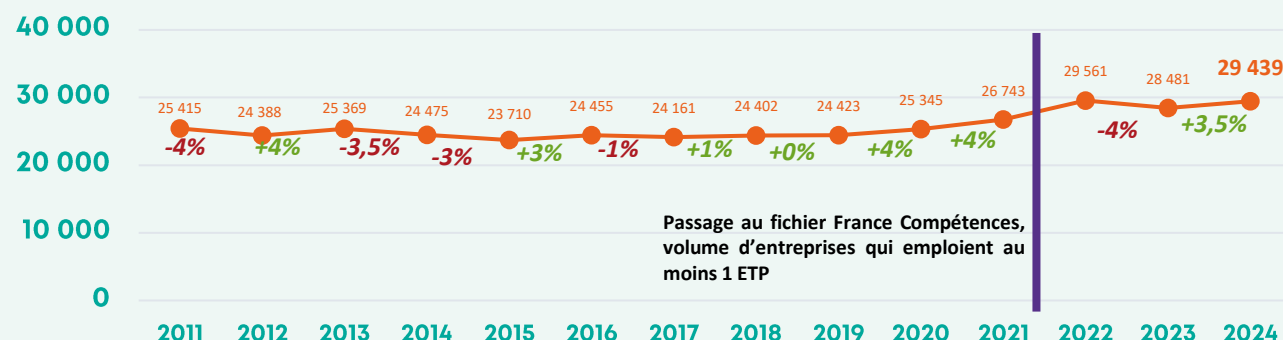
55%

ont pour activité l'interindustrielle

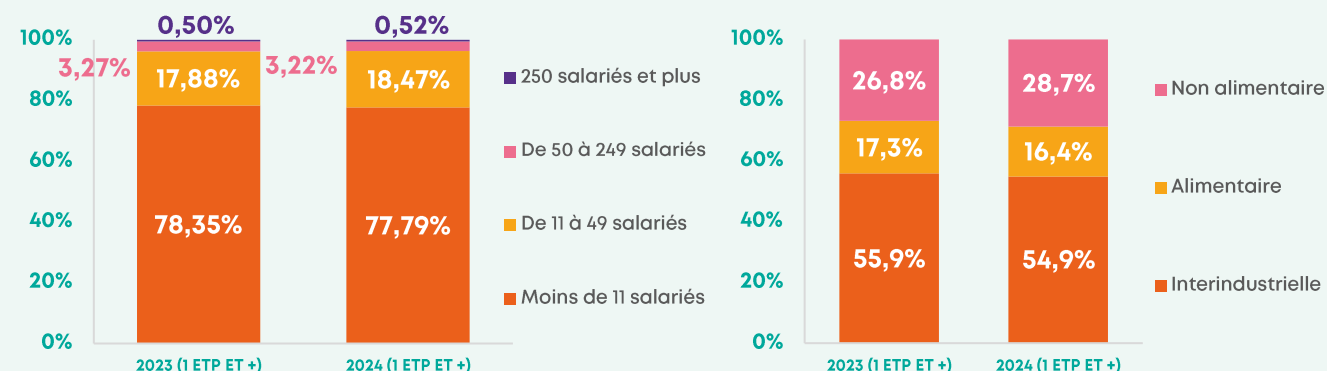
13,7

c'est le nombre moyen de salariés par entreprise en 2024

En 2024, le nombre d'entreprises employeuses retrouve quasiment son niveau de 2022 et le nombre total d'entreprises continue d'augmenter



En 2024, la part des entreprises de taille intermédiaire augmente parmi les employeuses, ainsi que celle des entreprises de la famille non alimentaire



Source : France Compétences

13,7 salariés dans les entreprises en moyenne en 2024

Tranches	Nombre de salariés moyens par entreprise (1 ETP et +)				Les entrées et les sorties d'entreprises (1 ETP et +)	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés 2024	Nombre moyen de salariés 2023	« Entrants »*	« Sortants »*
De 1 à 10 salariés	22 900	81 643	3,6	3,6	2 965	2 014
De 11 à 49 salariés	5 438	119 471	22,0	22,5	177	170
De 50 à 249 salariés	947	95 803	101,2	101,4	25	24
250 salariés et plus	154	106 268	690,1	700,6	3	2
Ensemble	29 439	403 185	13,7	13,6	3 170	2 212

**Les « entrants » et les « sortants » comprennent ici certaines entreprises présentes au fichier les deux années, mais n'ayant un effectif supérieur à 1 ETP qu'une des deux années*

$$28\,481 + 3\,170 - 2\,212 = 29\,439$$

entreprises en 2023

entreprises entrantes
(1 ETP et +)

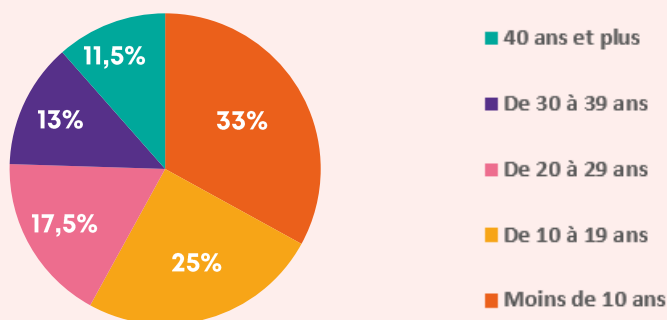
entreprises sortantes
(1 ETP et +)

entreprises en 2024
(1 ETP et +)

Source : France Compétences

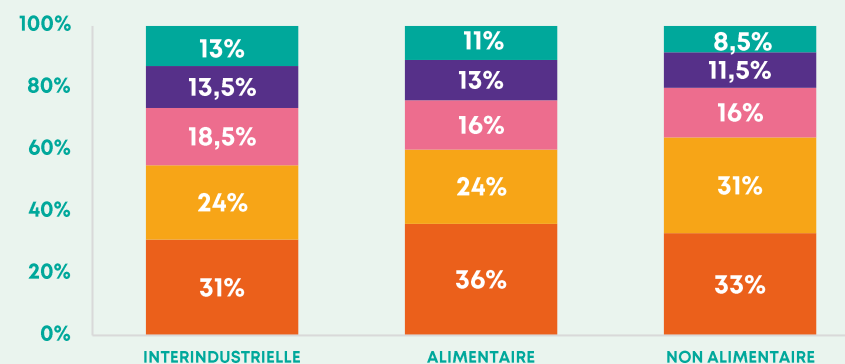
Les entreprises de la branche ont en moyenne 20 ans

Un tiers des entreprises ont été créées au cours des 10 dernières années

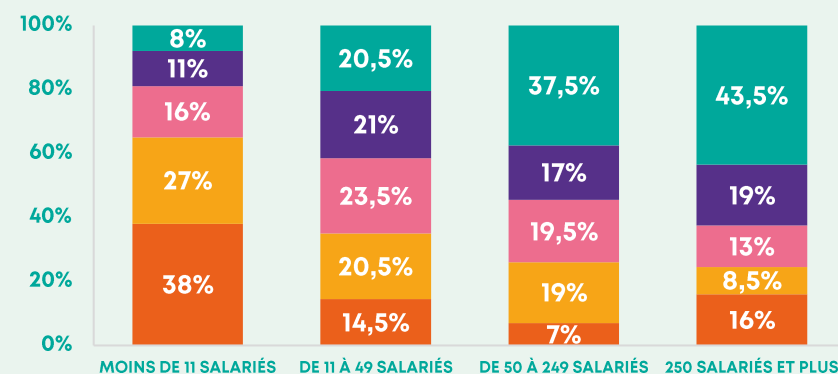


Tranche de taille	Moyenne	Médiane
Moins de 11 salariés	17,5 ans	14 ans
De 11 à 49 salariés	29 ans	26 ans
De 50 à 249 salariés	36 ans	32 ans
250 salariés et plus	44 ans	45 ans

L'âge des entreprises varie selon la famille...



... mais plus nettement selon la taille



Source : Enquête

45 600 établissements dans la branche en 2024 soit 1,5 établissement par entreprise

La branche compte

45 600

établissements en 2024

Interindustrielle

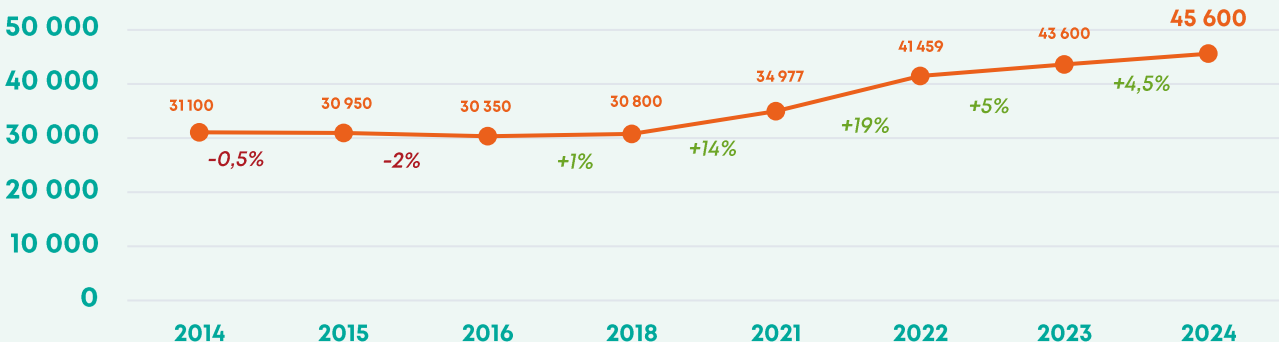
famille surreprésentée en termes d'établissements (59,2% des établissements contre 54,9% des entreprises employant au moins 1 ETP sur l'année)

1,5

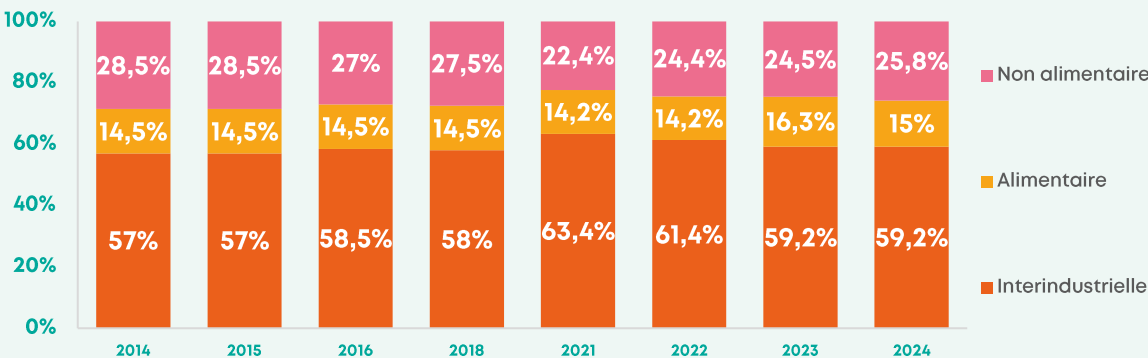
Nombre d'établissements par entreprise

Année	Inter-industrielle	Alimentaire	Non alimentaire	Ens.
2024	1,8	1,4	1,3	1,5
2023	1,6	1,4	1,4	1,5
2022	1,3	1,2	1,6	1,4
2021	1,61	1,59	1,47	1,57
2018	1,3	1,4	1,2	1,3
2016	1,3	1,3	1,1	1,2
2015	1,4	1,3	1,2	1,3

Tout comme le nombre d'entreprises, le nombre d'établissements augmente sur la période 2023/2024



En 2024, l'interindustrielle reste surreprésentée, même si sa part a légèrement baissé depuis 2021



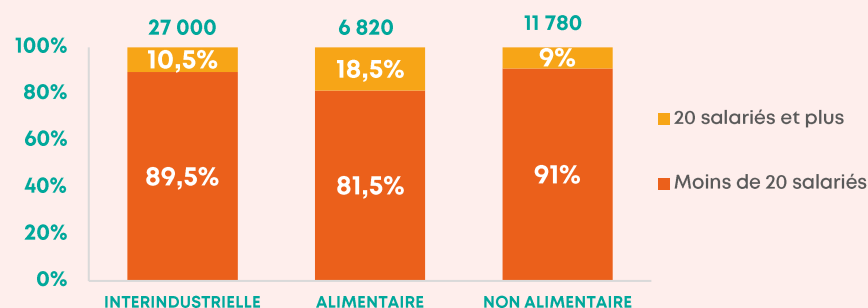
Source : Enquête

5 100 établissements de 20 salariés et plus

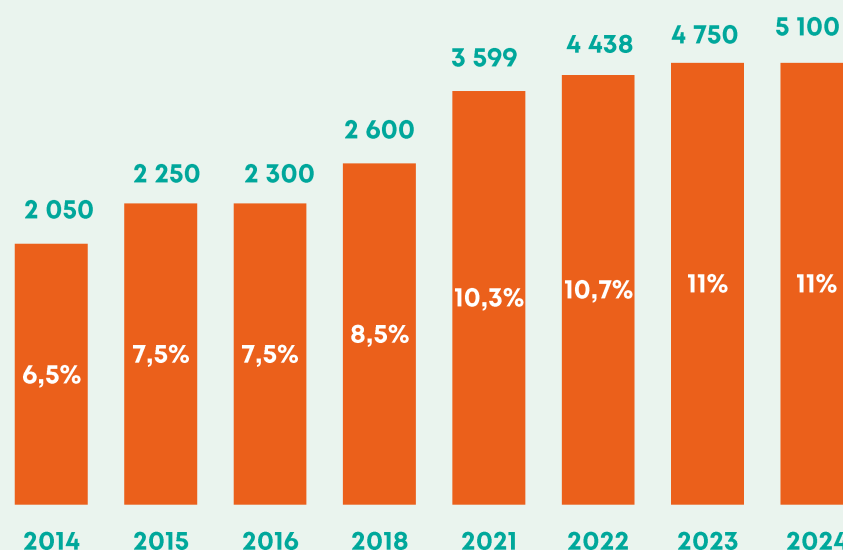
1 établissement sur 10 au global



avec des différences selon les familles d'activité



La part des établissements de 20 salariés et plus est stable

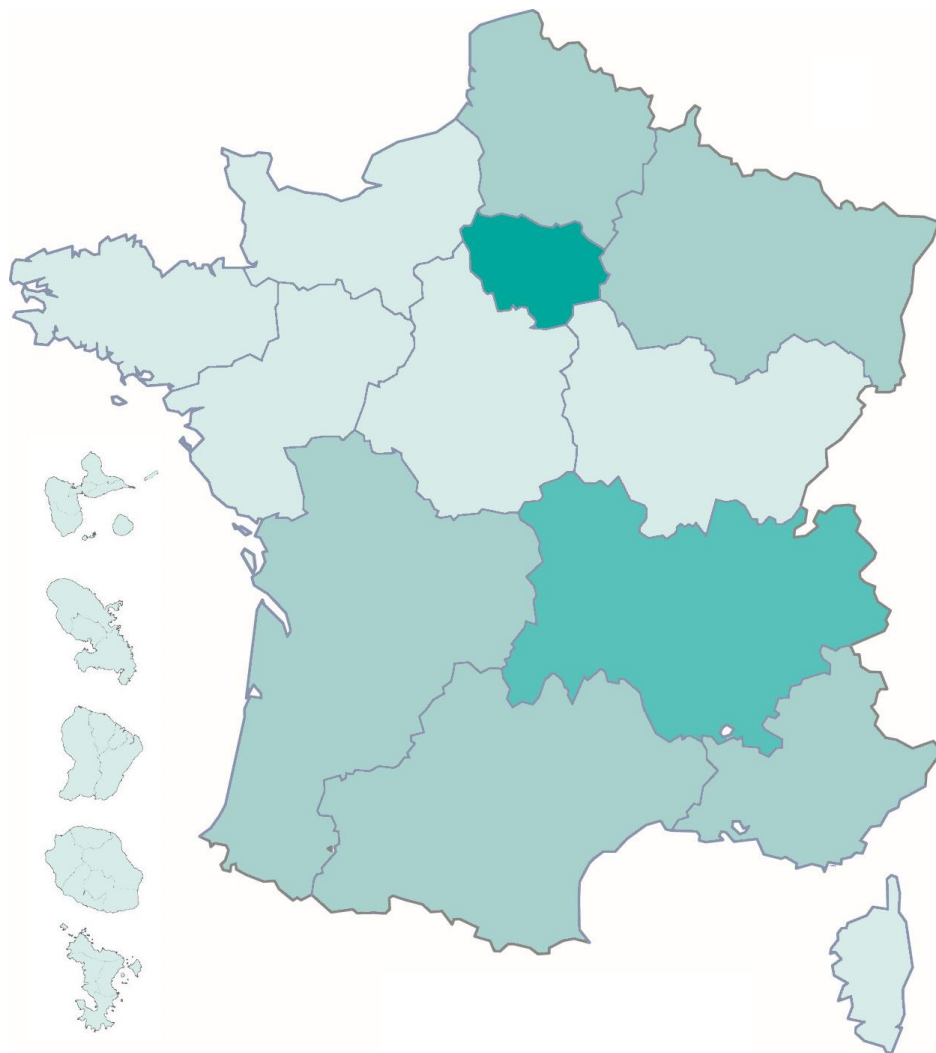


La part des établissements de grande taille (employant au moins 20 salariés) est plus importante dans la famille d'activité de l'alimentaire : 18,5% versus 10,5% pour la famille industrielle et 9% pour la non alimentaire.

En 2024, la part des établissements de 20 salariés et plus se stabilise, conservant le niveau de 2023, soit 11 % de l'ensemble des établissements de la branche, contre seulement 6,5 % en 2014.

Source : Enquête

Répartition des entreprises par zone géographique

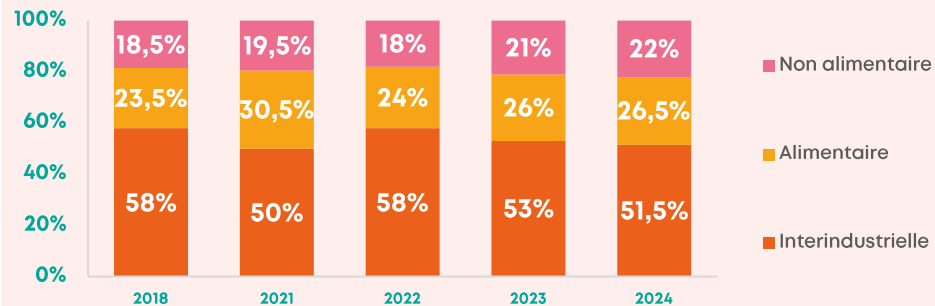


Région	Part des entreprises
Île-de-France	31,2%
Auvergne-Rhône-Alpes	13,6%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,2%
Occitanie	7,8%
Grand Est	7,6%
Hauts-de-France	6,7%
Nouvelle-Aquitaine	6,3%
Pays de la Loire	4,1%
Normandie	3,0%
Bretagne	3,0%
Centre-Val de Loire	2,4%
Bourgogne-Franche-Comté	2,3%
La Réunion	1,1%
Corse	0,7%
Martinique	0,4%
Guadeloupe	0,4%
Guyane	0,2%
Mayotte	0,0%

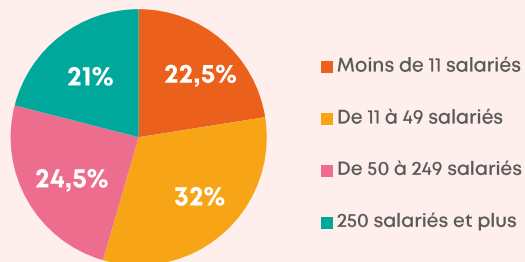
Source : France Compétences

Le CA de la branche est estimé à 197,8 Md€ HT en 2024 en baisse de 0,5% entre 2023 et 2024 (à périmètre constant)

Répartition du CA selon les familles d'activité

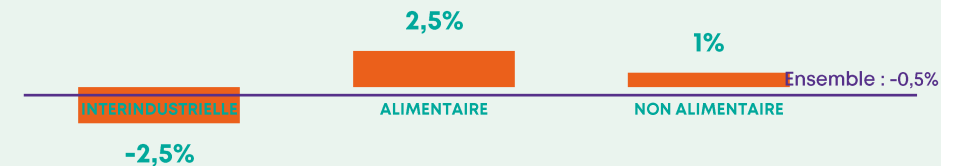


Répartition du CA selon la taille des entreprises

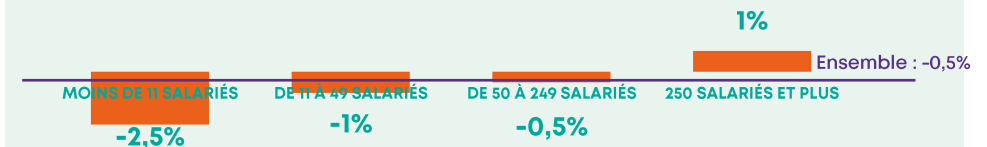


Plus de la moitié du chiffre d'affaires global (51,5%) provient de la famille interindustrielle. A noter que la plus grande strate (250 salariés et plus) totalise 21% du montant total.

La croissance la plus forte est observée dans l'alimentaire...



... ainsi que dans les entreprises de 250 salariés et plus



Le chiffre d'affaires global a reculé de 0,5 % en 2024 (à périmètre constant d'entreprises entre 2023 et 2024), contrastant avec la forte croissance de 5,5 % enregistrée en 2023, ce qui témoigne d'un net ralentissement. Dans un contexte d'inflation dans le secteur, l'alimentaire se distingue toutefois avec une hausse de 2,5 %.

Source : Enquête

2

L'emploi dans la branche

Les effectifs salariés

403 185 salariés dans la branche en 2024 et 14 350 non salariés

La branche compte

403 185

salariés en 2024

50,2%

c'est la part des salariés
travaillant dans une entreprise
de 50 salariés ou plus

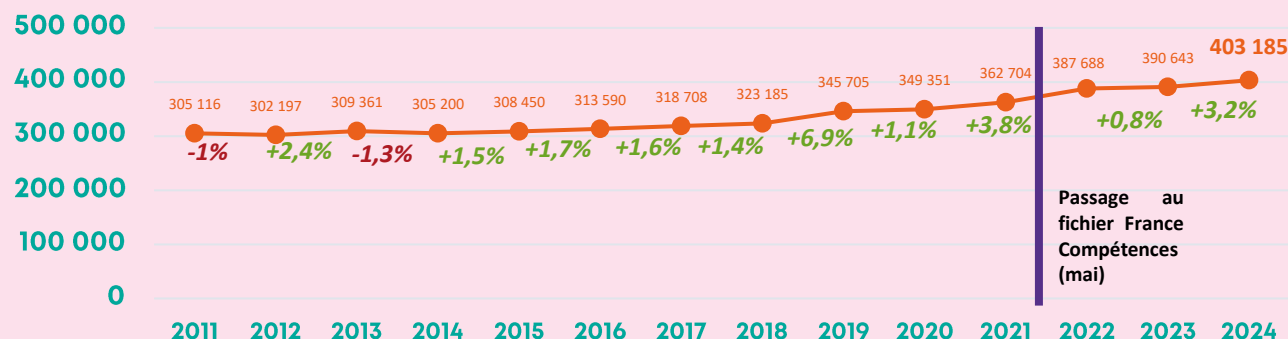
55,8%

c'est la part des salariés
travaillant dans une entreprise
ayant pour activité
l'interindustrielle

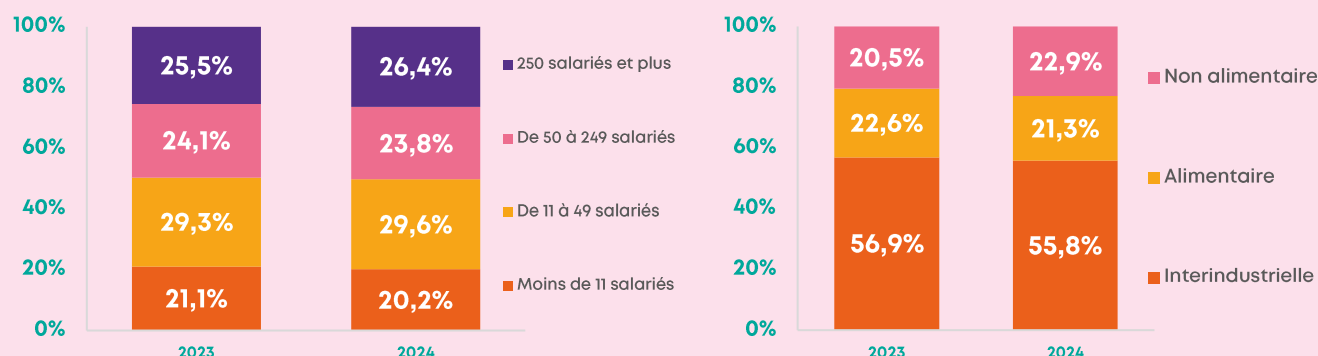
3,5%

c'est la part des effectifs non
salariés parmi l'ensemble des
actifs de la branche (cette part
est de 13,5% au sein des TPE)

En 2024, le volume de salariés progresse à un an d'intervalle



Près de la moitié des salariés travaillent dans une entreprise de 50 salariés et plus, et plus de la moitié dans la famille interindustrielle



Source : France Compétences

Une hausse faible du nombre de salariés à périmètre constant, mais des entrées plus nombreuses que les sorties

Tranches	Taux d'évolution à périmètre constant	Nombre de salariés dans les entreprises entrantes	Nombre de salariés dans les entreprises sortantes
De 1 à 10 salariés	-5,1%	4 540	1 213
De 11 à 49 salariés	2,6%	3 617	967
De 50 à 249 salariés	-0,9%	2 913	640
250 salariés et plus	-3,9%	2 881	440
Ensemble	+0,5% (+ 1 851)	13 951	3 260

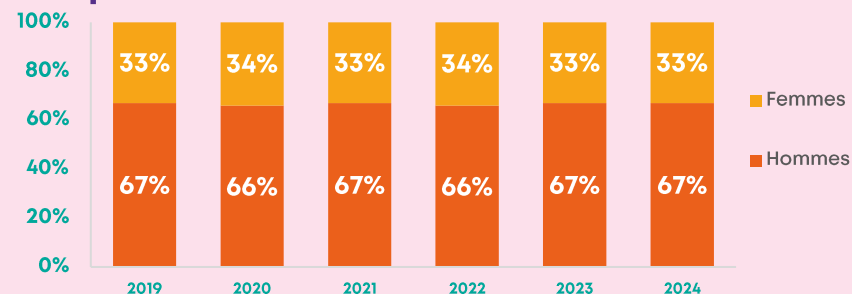
390 643 + 13 951 + 1 851 - 3 260 = 403 185

Nombre de salariés en 2023 Salariés dans les entreprises entrantes Evolution des effectifs salariés dans les entreprises présentes les deux années Salariés dans les entreprises sortantes Nombre de salariés en 2024

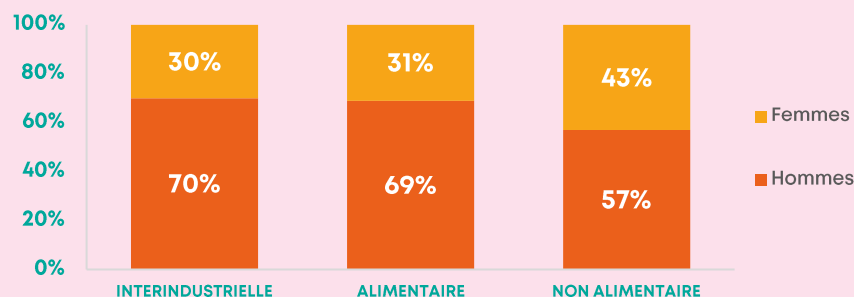
Source : France Compétences

Un tiers des salariés de la branche sont des femmes

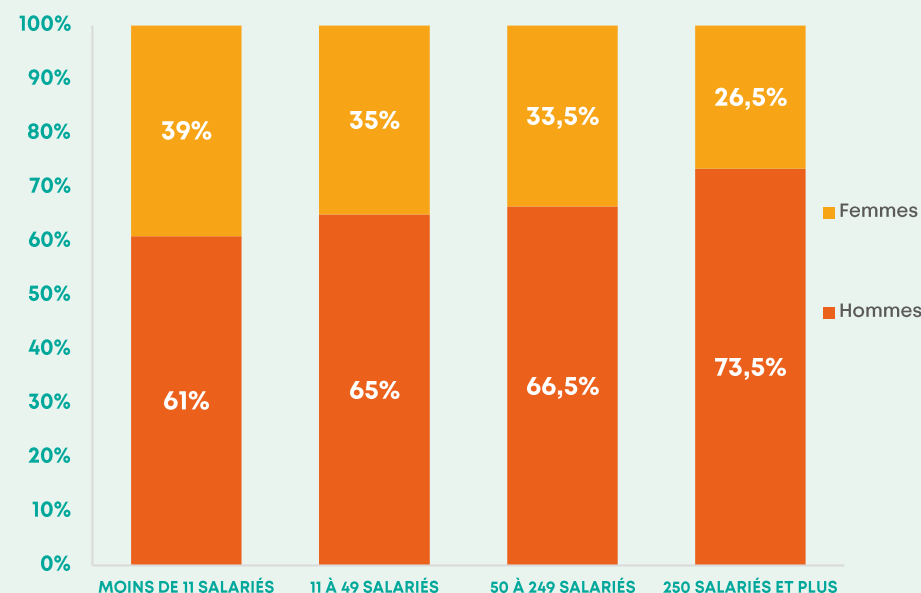
La part des femmes évolue peu au cours du temps



Elles sont plus nombreuses dans le non alimentaire



La part des femmes est décroissante de la taille d'entreprise



La part des femmes reste stable depuis 2019 : elles représentent toujours un tiers des effectifs présents fin 2024.

Le taux de féminisation reste plus important dans les TPE (39%) et dans les entreprises de la famille non alimentaire (43%)

Données nationales

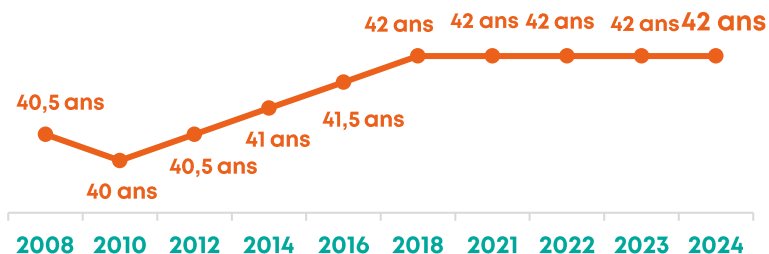
Les femmes représentent 40,1% des salariés du secteur privé en 2023 (tertiaire : 55,5 %, Commerce : 46,4%, Transports et entreposage : 26,6%)

Source : Enquête emploi INSEE 2024

Sources : Enquête ; INSEE

Les salariés sont âgés en moyenne de 42 ans

L'âge moyen est stable depuis 2018



L'âge moyen est similaire selon les strates de taille d'entreprise

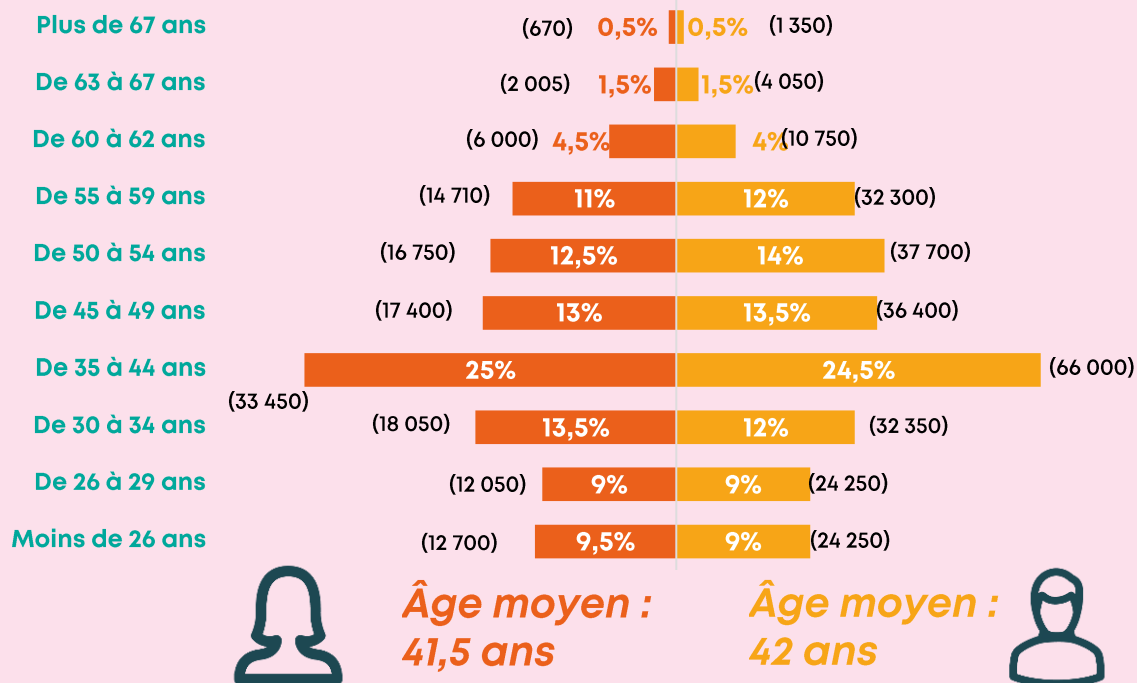
Tranche de taille	Moyenne
Moins de 11 salariés	42,5 ans
11 à 49 salariés	42 ans
50 à 249 salariés	41 ans
250 salariés et plus	42,5 ans

Données nationales

Les moins de 49 ans représentent 69,3% des salariés en 2023

Source : Enquête emploi INSEE 2024

Les hommes sont légèrement plus âgés que les femmes



Sources : Enquête ; INSEE

31,5% des salariés ont 50 ans ou plus

En 2024, l'âge moyen varie peu entre les familles d'activité

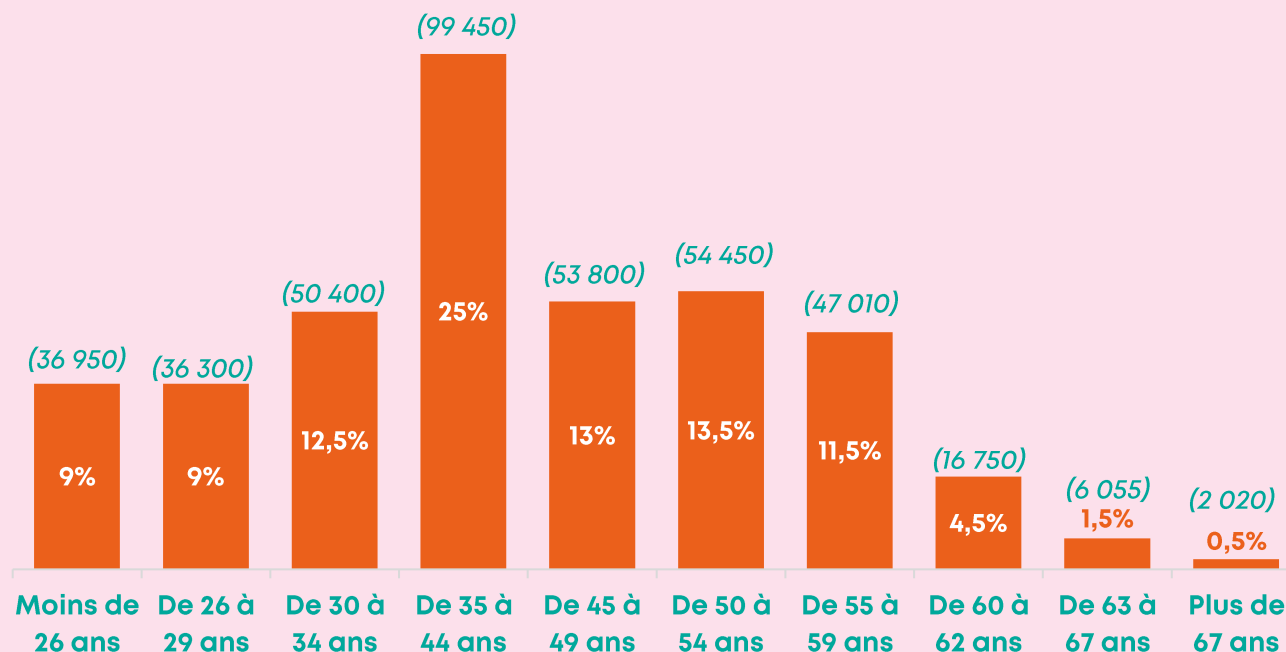
Famille d'activité	Moyenne
Interindustrielle	42 ans
Alimentaire	41 ans
Non alimentaire	42,5 ans

68,5%

c'est la part de salariés âgés de moins de 50 ans dans la branche

Données nationales
Les moins de 49 ans représentent 69,3% des salariés en 2023
Source : Enquête emploi INSEE 2024

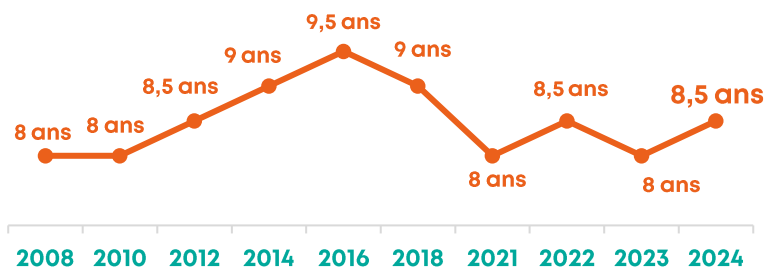
Un quart des salariés ont un âge compris entre 35 et 44 ans



Sources : Enquête ; INSEE

L'ancienneté moyenne des salariés est de 8,5 ans

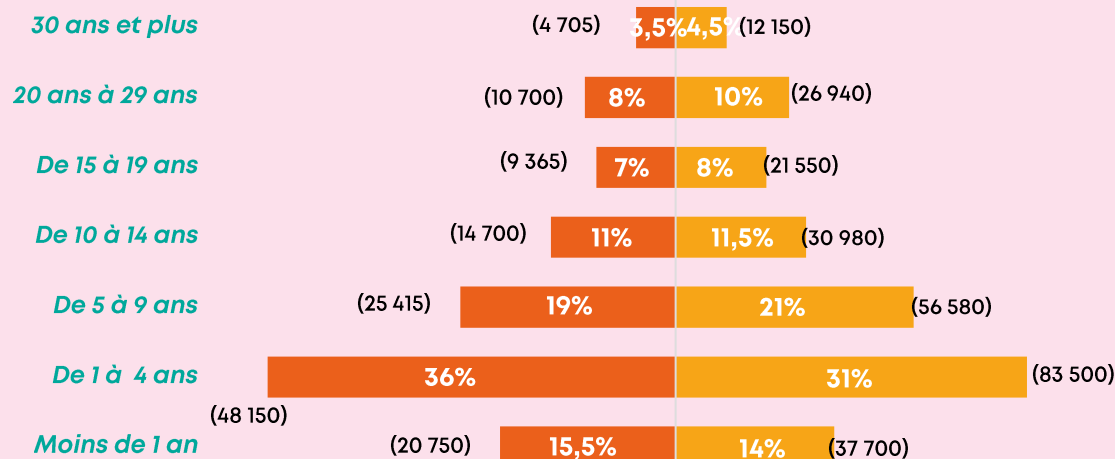
L'ancienneté moyenne augmente en 2024



L'ancienneté moyenne croît avec la taille des entreprises de la profession

Tranche de taille	Moyenne
Moins de 11 salariés	8 ans
11 à 49 salariés	7,5 ans
50 à 249 salariés	8 ans
250 salariés et plus	10,5 ans

L'ancienneté est assez proche entre les hommes et les femmes



**Ancienneté
moyenne : 7,5 ans**

**Ancienneté
moyenne : 8 ans**



Source : Enquête

Cadres et agents de maîtrise : la hausse continue

57 %

c'est la part des employés dans les effectifs salariés de la branche au 31/12/2024

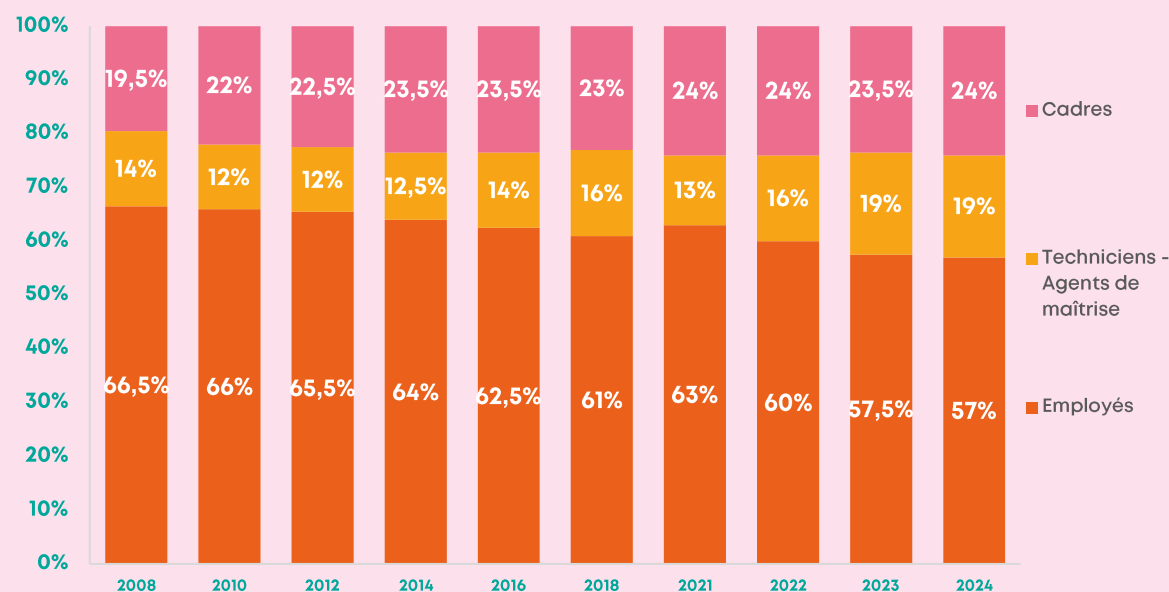
Depuis 2008

cette part diminue (-9,5 points sur la période)

A l'inverse

la part des cadres et des agents de maîtrise augmentent (de 4,5 et 5 points sur la même période)

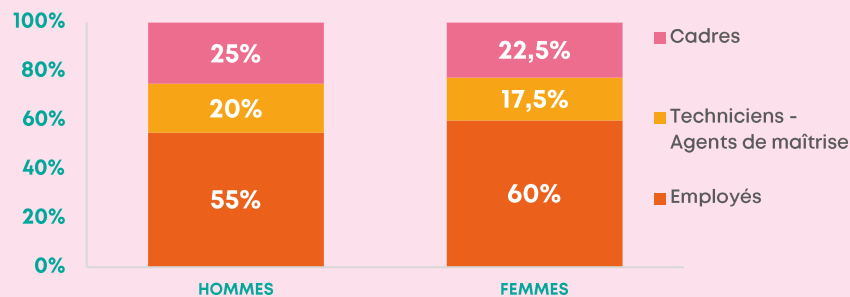
La part des cadres augmente légèrement en 2024



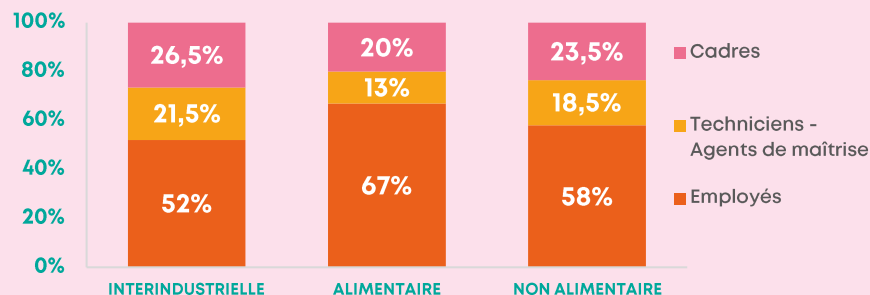
Source : Enquête

Plus de la moitié des salariés ont le statut d'employé

Les hommes sont plus souvent cadres et techniciens-agents de maîtrise



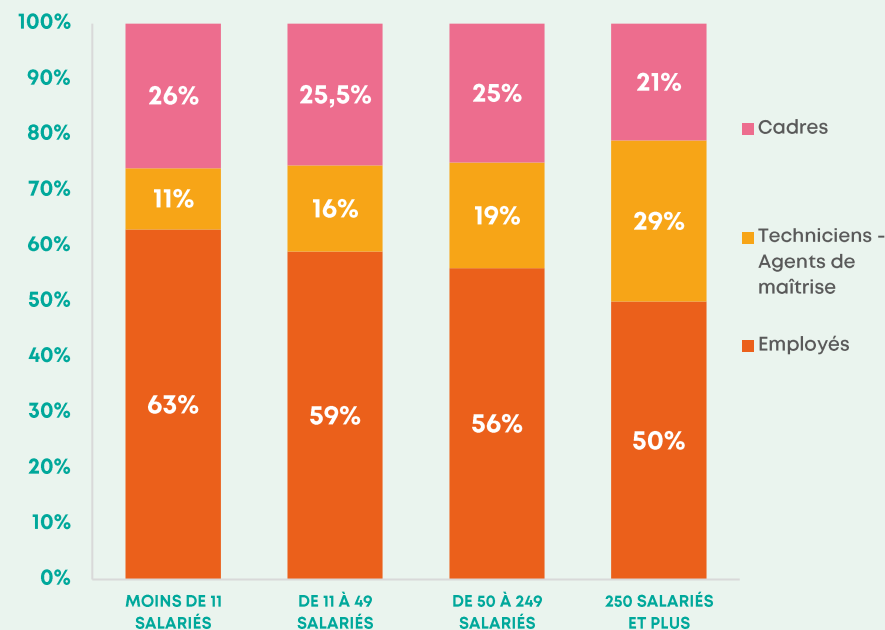
2/3 des salariés de l'alimentaire sont employés



La part d'employés est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (60% contre 55%).

Les cadres sont proportionnellement plus nombreux dans les entreprises des familles d'activité interindustriel (26,5%) et non alimentaire (23,5%) que dans celles de l'alimentaire (20%).

La part des employés est plus importante dans les entreprises de moins de 50 salariés



La proportion d'employés est plus élevée dans les plus petites structures, atteignant 63% dans celles de moins de 11 salariés.

À l'inverse, la part des techniciens-agents de maîtrise est nettement plus importante dans les entreprises de 250 salariés et plus (29% contre moins de 20% dans les autres strates).

Source : Enquête

Près de 4 salariés sur 10 sont affectés à des postes de commerce

	Ensemble		Détail hommes/femmes (%)		Détail selon la famille d'activité (%)		
	Nombre de salariés	En % de salariés	Hommes	Femmes	Inter-industrielle	Alimentaire	Non alimentaire
Commerce : Commercial itinérant, vendeur sur site, télévendeur, chef de projet/gestionnaire du commerce électronique, acheteur-vendeur, responsable d'unités commerciales/d'entrepôt, acheteur	149 200	37%	37,5%	34,5%	40,5%	29%	36,5%
Transport : Chauffeur livreur	24 200	6%	8,5%	1%	3,5%	17,5%	1,5%
Logistique : Préparateur/magasinier/manutentionnaire, Approvisionneur en distribution automatique, réceptionnaire/vérificateur, responsable d'atelier	80 650	20%	25,5%	11,5%	16,5%	28,5%	21%
Fonctions administratives	60 450	15%	5%	32,5%	15,5%	12%	15%
Fonctions techniques	28 200	7%	9%	5%	9%	2%	10%
Autres	60 485	15%	14,5%	15,5%	15%	11%	16%

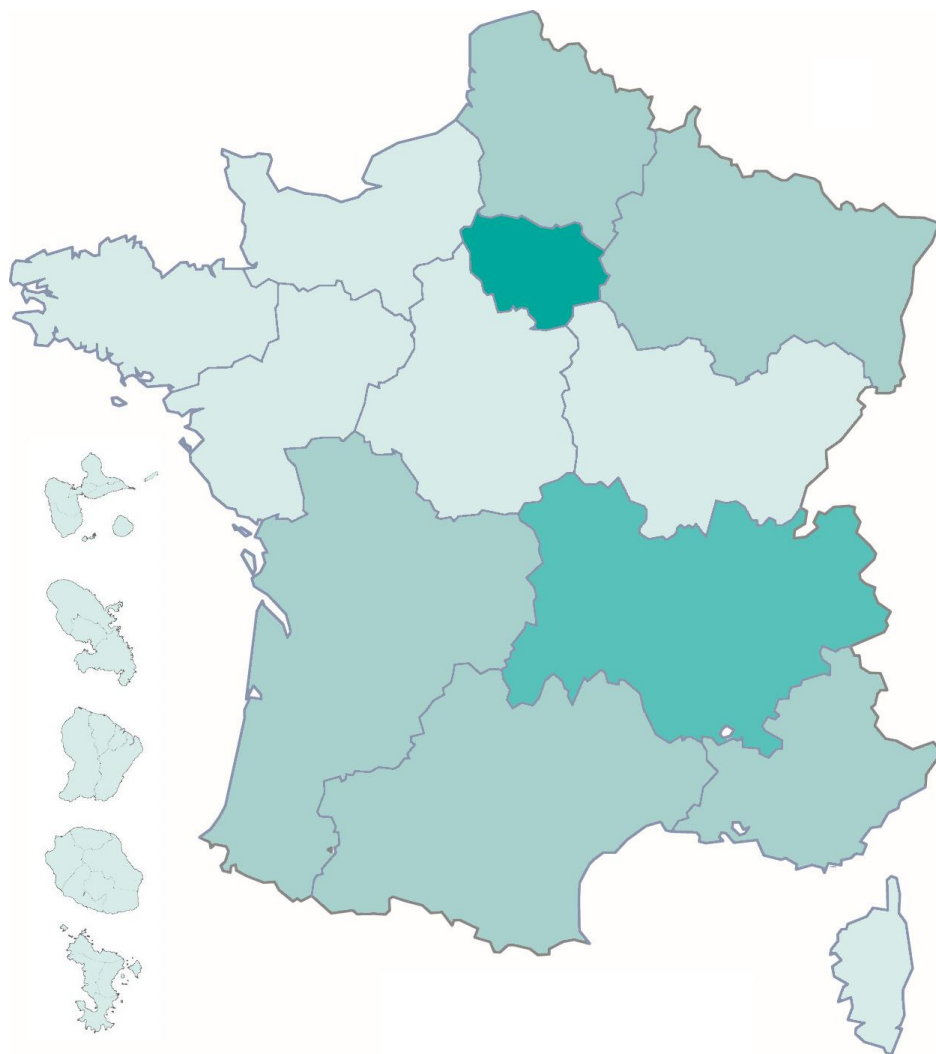
Source : Enquête

Près de 3 salariés sur 10 sont commerciaux itinérants ou préparateurs / magasiniers / manutentionnaires

Emploi repère	Interindustrielle	Alimentaire	Non alimentaire	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctions administratives, comptabilité, contrôle de gestion...	15,5%	12%	15%	5%	32,5%	15%
Commercial itinérant	16%	8%	14,5%	16%	9,5%	14%
Préparateur / magasinier / manutentionnaire	13%	20,5%	13,5%	18,5%	7,5%	14%
Vendeur sur site	10%	5%	8,5%	7,5%	10%	8,5%
Fonctions techniques (recherche et développement, service, après-vente, réglementaire...)	9%	2%	10%	9%	5%	7%
Responsable d'unité commerciale / d'entrepôt	7,5%	5%	6,5%	8%	4%	6,5%
Chauffeur/ livreur	3,5%	17,5%	1,5%	8,5%	1%	6%
Télévendeur	2,5%	4,5%	2%	1,5%	4,5%	3%
Approvisionneur en distribution automatique	0,5%	3,5%	4%	3%	2%	2,5%
Acheteur - Vendeur	1%	4%	1,5%	2%	2%	2%
Responsable d'atelier	2%	2%	2%	2,5%	1%	2%
Chef de projet / gestionnaire du commerce électronique	2%	0,5%	2%	1,5%	2%	1,5%
Acheteur	1,5%	2%	1,5%	1%	2,5%	1,5%
Réceptionnaire / Vérificateur	1%	2,5%	1,5%	1,5%	1%	1,5%
Autres emplois	15%	11%	16%	14,5%	15,5%	15%

Source : Enquête

Répartition des salariés par zone géographique



Région	Part des salariés
Ile-de-France	32,2%
Auvergne-Rhône-Alpes	15,3%
Grand Est	8,4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,6%
Occitanie	7,5%
Hauts-de-France	6,5%
Nouvelle-Aquitaine	5,6%
Pays de la Loire	4,6%
Normandie	3,0%
Bretagne	2,9%
Centre-Val de Loire	2,5%
Bourgogne-Franche-Comté	2,1%
La réunion	0,7%
Corse	0,4%
Martinique	0,3%
Guadeloupe	0,3%
Guyane	0,1%
Mayotte	0,0%

Source : France Compétences



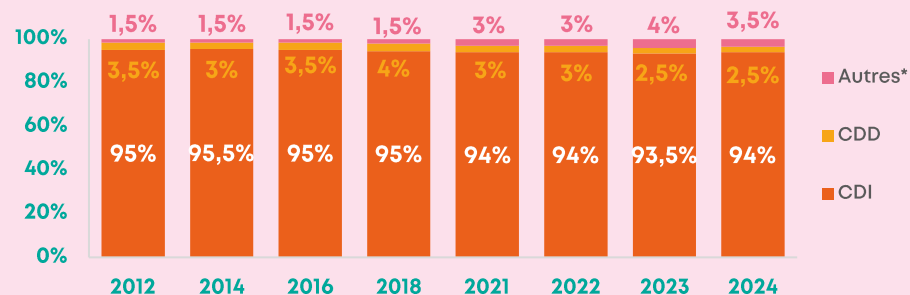
2

L'emploi dans la branche

Les conditions d'emploi

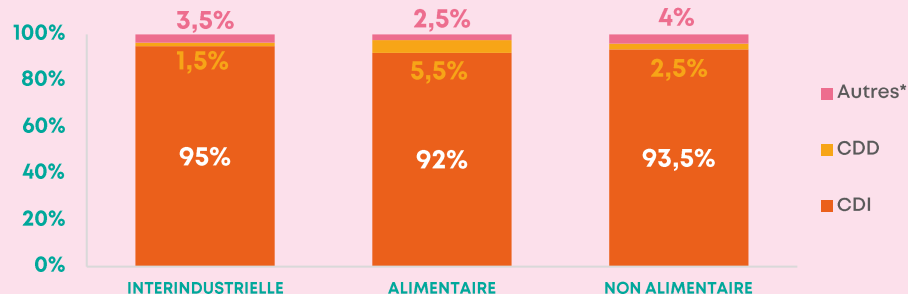
94% des salariés présents au 31-12-2024 sont en CDI

La part d'alternance diminue très légèrement

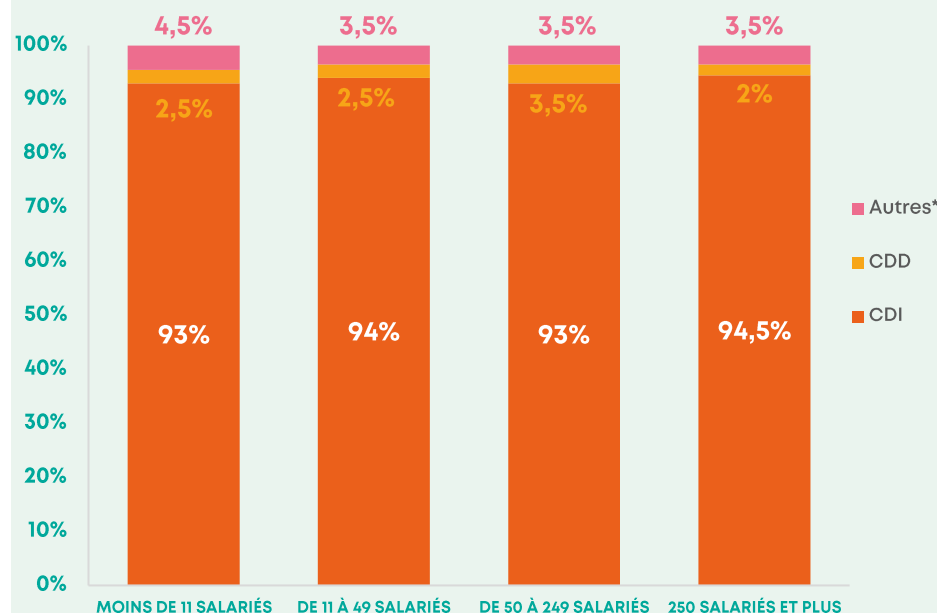


* Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé,...

Elle est plus élevée dans le non alimentaire...



... et dans les entreprises de moins de 11 salariés



13 450 salariés sont en alternance au 31/12/2024 :

13 000 en contrat d'apprentissage

450 en contrat de professionnalisation

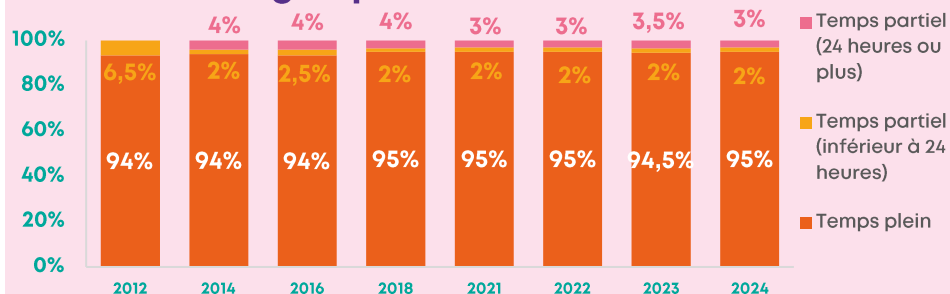
La part des CDI est similaire pour les hommes (94%) que pour les femmes (93,5%).

Données nationales
84,1% des salariés en CDI en 2023
Source : Enquête emploi INSEE 2024

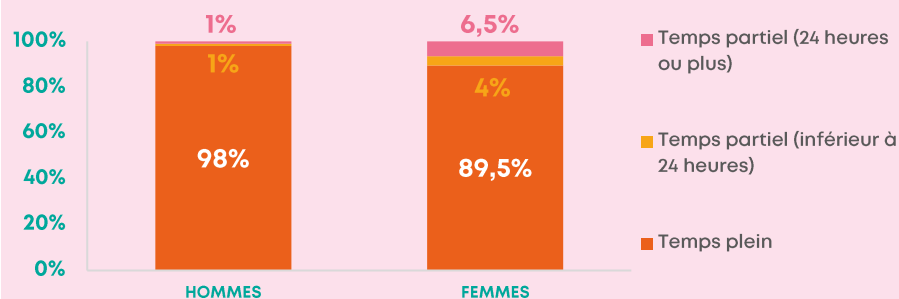
Sources : Enquête ; INSEE

95% des salariés de la branche sont à temps plein

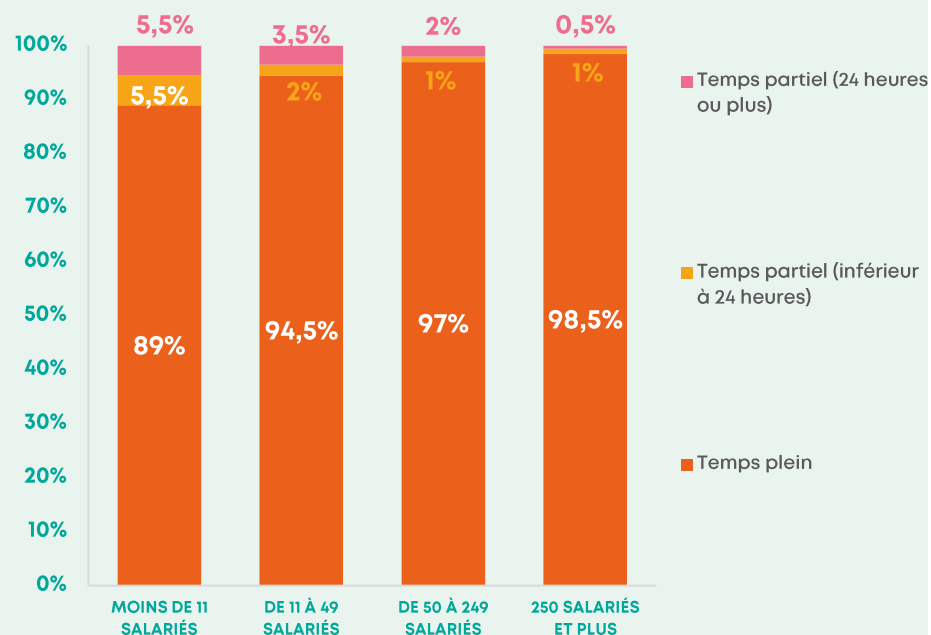
La proportion de temps partiels est relativement stable sur longue période



Les femmes sont un peu plus concernées



Le poids des temps partiels est nettement plus élevé dans les TPE



La répartition des salariés selon la durée de leur temps de travail se démarque que très légèrement entre les différentes familles d'activité de la profession.

Données nationales – secteur privé
Part des salariés à temps partiel en 2023 :
7,5 % des hommes et 26,7 % des femmes
Source : Enquête emploi INSEE 2024

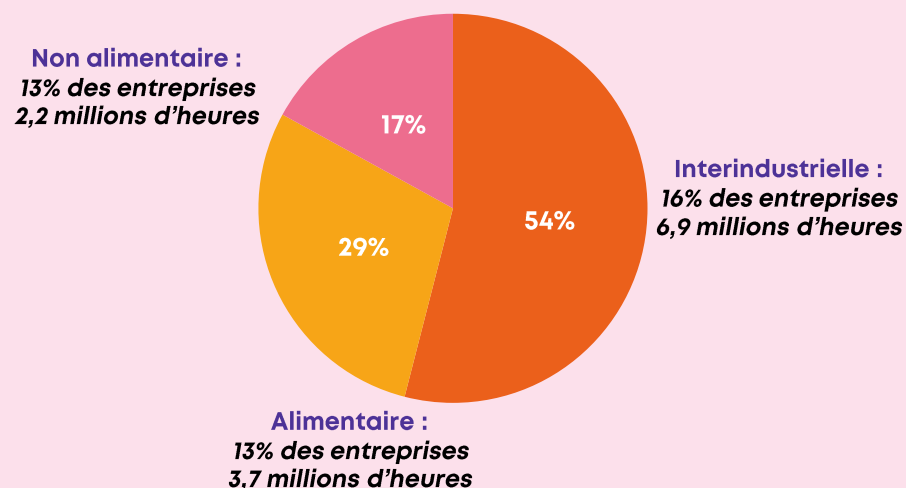
Sources : Enquête ; INSEE

4 250 entreprises ont recours à l'intérim

pour 12,8 millions d'heures, équivalant à 7 950 EQTP, taux de recours : 2%

En proportion, les entreprises de l'interindustrielle ont plus souvent recours à l'intérim en 2024

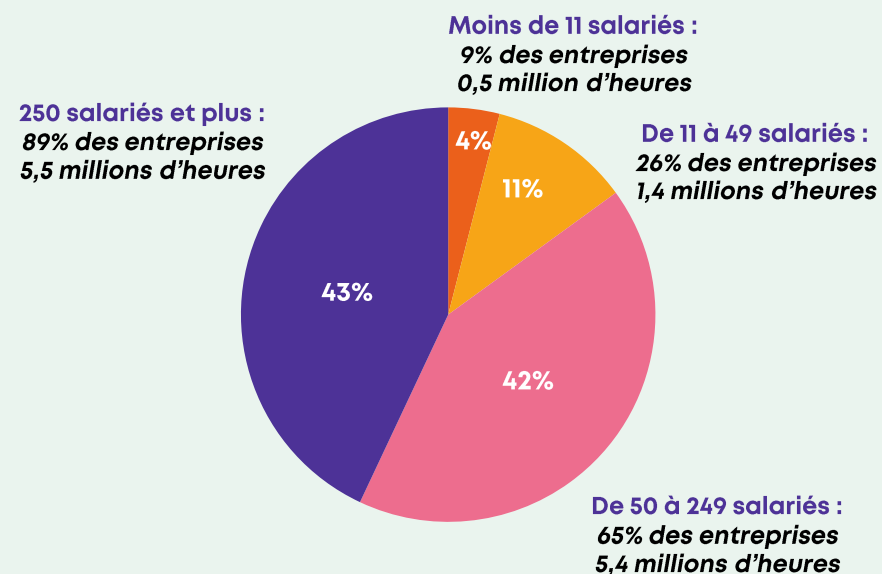
Répartition des heures d'intérim :



En 2024, 14,5 % des entreprises de la branche ont eu recours à l'intérim, représentant 7 950 équivalents temps plein (EQTP). Le taux de recours s'est établi à 2 %, un niveau comparable à celui observé en 2023.

9 entreprises sur 10 de 50 salariés et plus ont recours à l'intérim

Répartition des heures d'intérim :



Plus de la moitié des heures d'intérim (85%) sont consommées par des entreprises de plus de 50 salariés.

Données nationales
2,9% de taux de recours à l'intérim au 4T2023
(2,4% dans le Commerce – 7,1% dans le Transport et entreposage)
Source : DARES

Sources : Enquête ; DARES

3 entreprises sur 10 ont eu recours aux heures supplémentaires dans la branche en 2024

Les entreprises de l'alimentaires sont plus concernées

Famille d'activité	Part d'entreprises
Interindustrielle	30%
Alimentaire	32%
Non alimentaire	27%
Ensemble	30%

Recours plus fréquent dans les plus grandes entreprises

Tranche de taille	Part d'entreprises
Moins de 11 salariés	24%
De 11 à 49 salariés	46%
De 50 à 249 salariés	57%
250 salariés et plus	77%
Ensemble	30%

30 % des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires en 2024.

Proportionnellement, les entreprises de la famille alimentaire (32%) et les entreprises de 250 salariés et plus (77 % d'entre elles) ont davantage recours aux heures supplémentaires.

Source : Enquête

36,5% des salariés sont concernés par les heures supplémentaires en 2024

Les salariés de l'alimentaires plus concernés

Famille d'activité	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Interindustrielle	32%	64 H / an
Alimentaire	54%	79 H / an
Non alimentaire	32%	84 H / an
Ensemble	36,5%	73 H / an

...et jusqu'à 6 salariés sur 10 dans les plus grandes strates

Tranche de taille	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Moins de 11 salariés	24%	77 H / an
De 11 à 49 salariés	32%	104 H / an
De 50 à 249 salariés	28%	76 H / an
250 salariés et plus	62%	43 H / an
Ensemble	36,5%	73 H / an

Pratique plus fréquente chez les hommes...

Sexe des salariés	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Hommes	42%	76,5 H / an
Femmes	25%	61,5 H / an

... ainsi que pour les employés

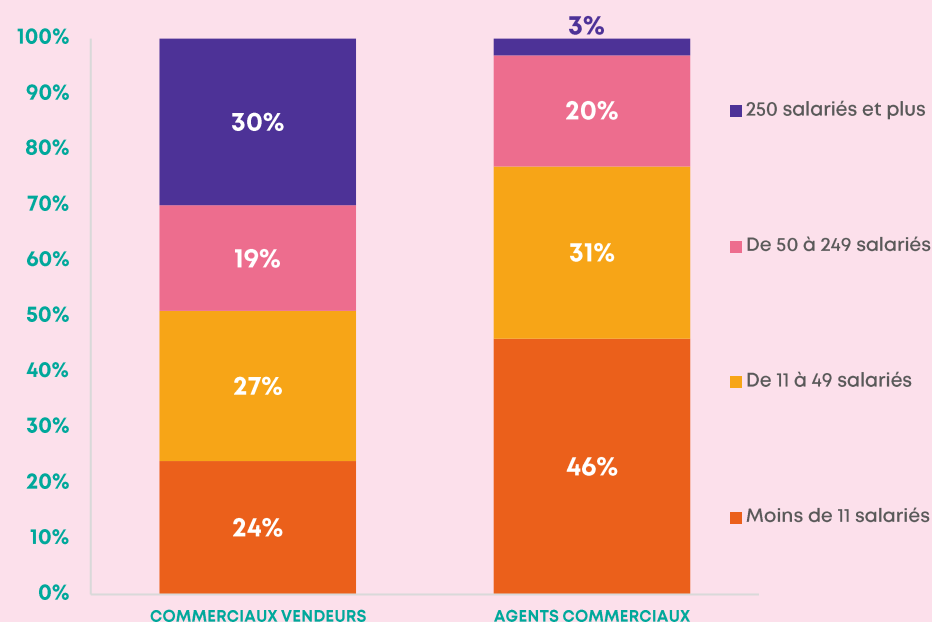
CSP des salariés	Heures supplémentaires	
	Part des salariés concernés	Volume moyen d'heures
Employés	47%	61 H / an
Techniciens - Agents de maîtrise	41,5%	62 H / an
Cadres	8%	107 H / an

En 2024, 42 % des hommes ont effectué des heures supplémentaires, contre une part moindre chez les femmes, avec un volume moyen de 76,5 heures sur l'année. Si les employés sont proportionnellement plus nombreux à y recourir, ce sont les techniciens-agents de maîtrise et les cadres qui cumulent le plus grand nombre d'heures.

Source : Enquête

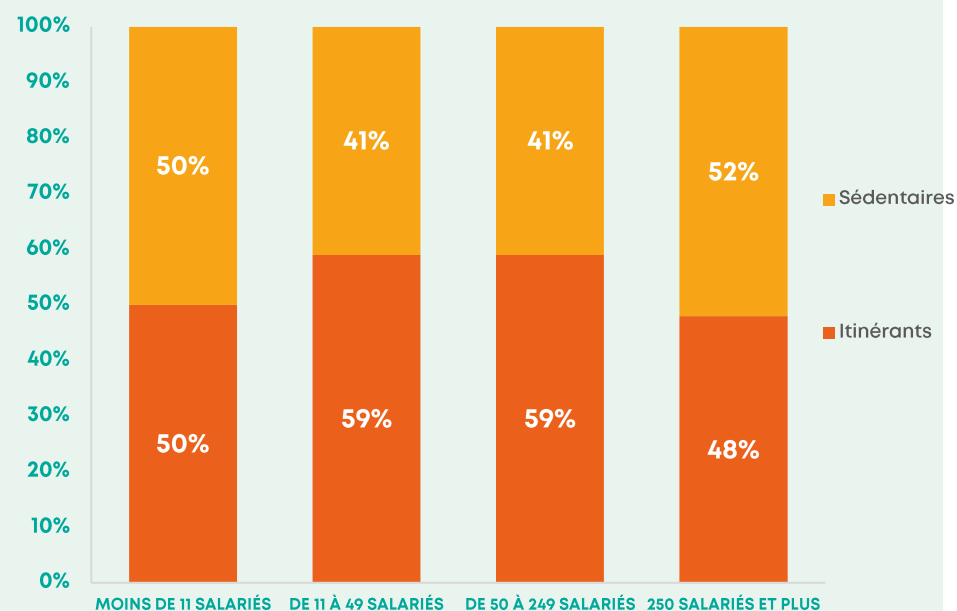
24 300 agents commerciaux et 93 000 commerciaux vendeurs en 2024

Les agents commerciaux sont principalement employés par des TPE



La profession de commercial-vendeur est plus féminisée que celle d'agent commercial, avec respectivement 31 % et 26 % de femmes. Par ailleurs, les femmes exercent majoritairement en tant que commerciales sédentaires (58 %), tandis que 61 % des commerciaux vendeurs masculins occupent des fonctions itinérantes.

Les entreprises de taille intermédiaires privilégient les commerciaux itinérants plus que les autres



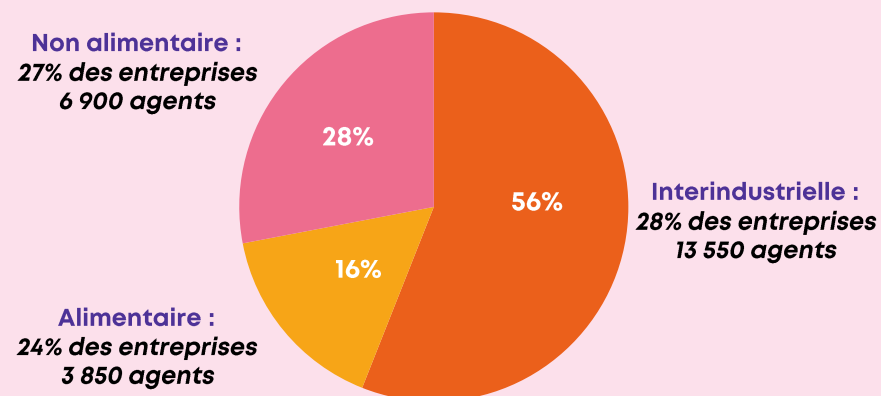
Globalement, les commerciaux sont un peu plus nombreux à être itinérants (54%) que sédentaires (46%) en 2024.

Si les commerciaux vendeurs sont équitablement répartis entre les différentes strates de taille d'entreprises, les agents commerciaux sont nettement plus présents au sein des plus petites structures.

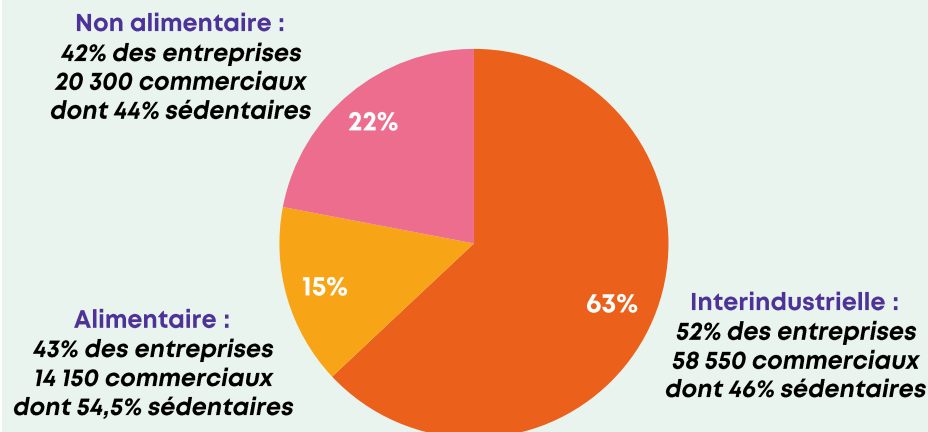
Source : Enquête

47% des entreprises recourent aux commerciaux vendeurs, et 27% aux agents commerciaux

Les entreprises de l'alimentaire font moins appel aux agents commerciaux



Quelle que soit la famille d'activité, la part d'entreprises ayant recours aux commerciaux vendeurs est stable

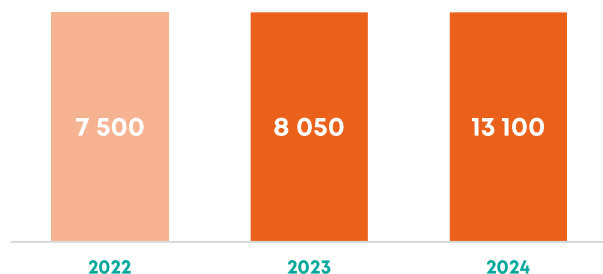


La part des vendeurs sédentaires est un peu plus élevée au sein de la famille alimentaire.

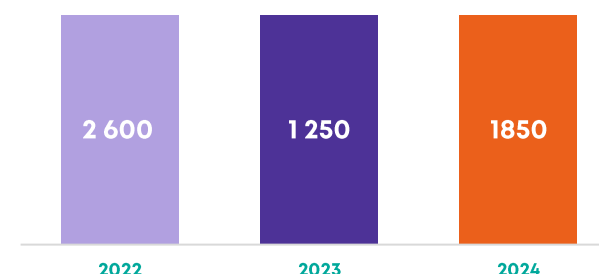
Source : Enquête

3,2% de salariés en situation de handicap dans la branche en 2024

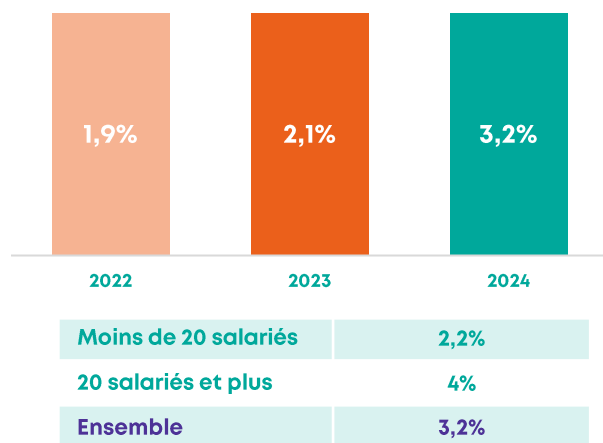
Salariés en situation de handicap



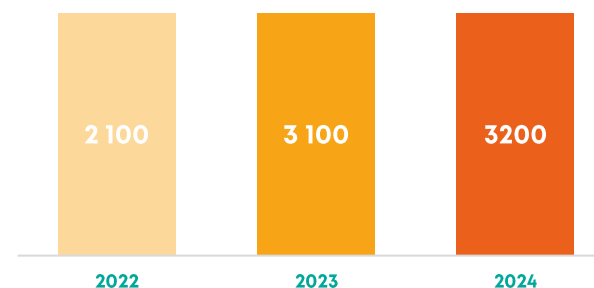
Salariés en situation de handicap recrutés



Part des salariés en situation de handicap



Salariés reconnus en situation de handicap



Source : Enquête

A man wearing a yellow hard hat, glasses, and a yellow safety vest over a dark blue shirt is holding a black walkie-talkie. He is standing in a large warehouse with high blue metal shelving units. In the background, there are yellow pallets and a blurred figure of another person. The right side of the image is overlaid with a large pink triangle containing text.

2

L'emploi dans la branche

Les mouvements du personnel

Les embauches et les départs en 2024

Des embauches inférieures aux départs...

Année	Embauches		Départs	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
2012	57 800	19%	59 400	19,5%
2014	57 200	18,5%	57 300	19%
2016	47 050	15%	41 900	13,5%
2018	70 450	22%	63 650	19,5%
2021	82 187	22%	73 490	19,6%
2022	65 473	17%	57 419	15%
2023	99 100	25,5%	80 300	20,5%
2024	112 250	28%	118 650	29,5%

... sauf dans la famille alimentaire

Famille d'activité	Taux d'embauche	Taux de départ
Interindustrielle	26%	27,5%
Alimentaire	32%	31%
Non alimentaire	29%	32%

... et dans les entreprises 11 salariés et plus

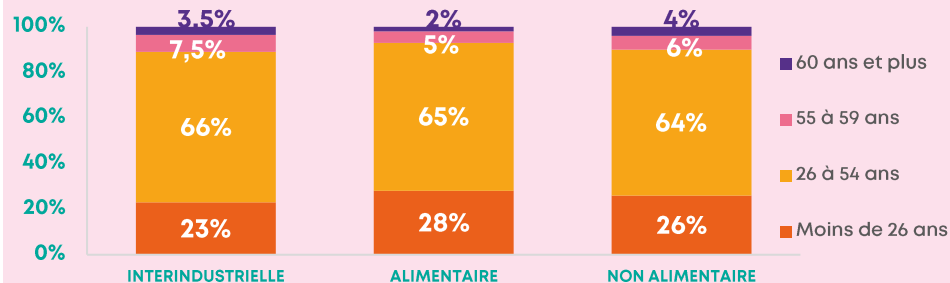
Tranche de taille	Taux d'embauche	Taux de départ
Moins de 11 salariés	33,5%	46,5%
De 11 à 49 salariés	29,5%	28,5%
De 50 à 249 salariés	22%	20,5%
250 salariés et plus	26,5%	25,5%

En 2024, avec un taux d'embauche de 28 % et un taux de départ de 29,5 %, la branche enregistre un solde négatif, marquant l'absence de création nette d'emplois. Cette évolution contraste avec 2023, malgré une hausse de 2,5 points des embauches, les départs ont progressé de 9 points à périmètre constant. Les mouvements de personnel sont particulièrement marqués dans l'alimentaire, le non alimentaire et les petites entreprises.

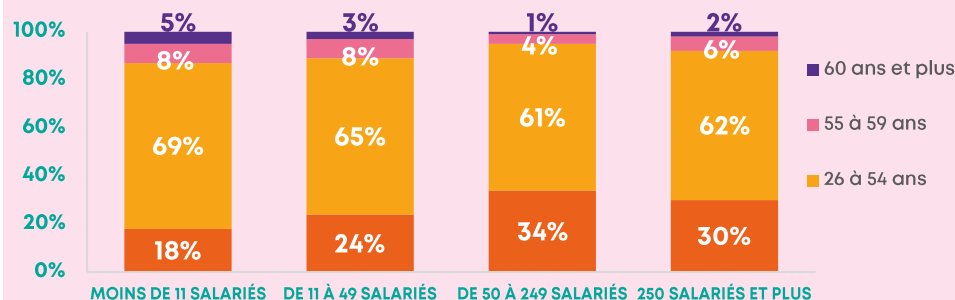
Source : Enquête

Plus d'1 salarié embauché sur 4 a moins de 26 ans

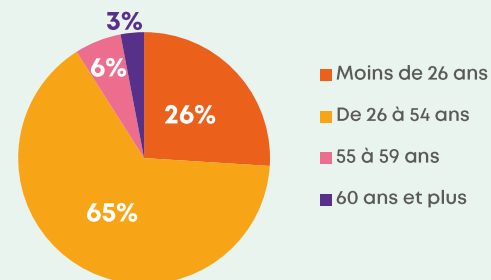
La famille alimentaire recrute un peu plus de jeunes ...



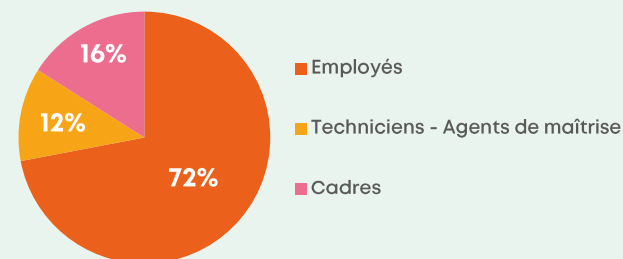
L'embauche des jeunes est plus fréquente dans la strate de 50 à 549 salariés



La majorité des embauchés a entre 26 et 54 ans...



... et appartient à la CSP « employés »



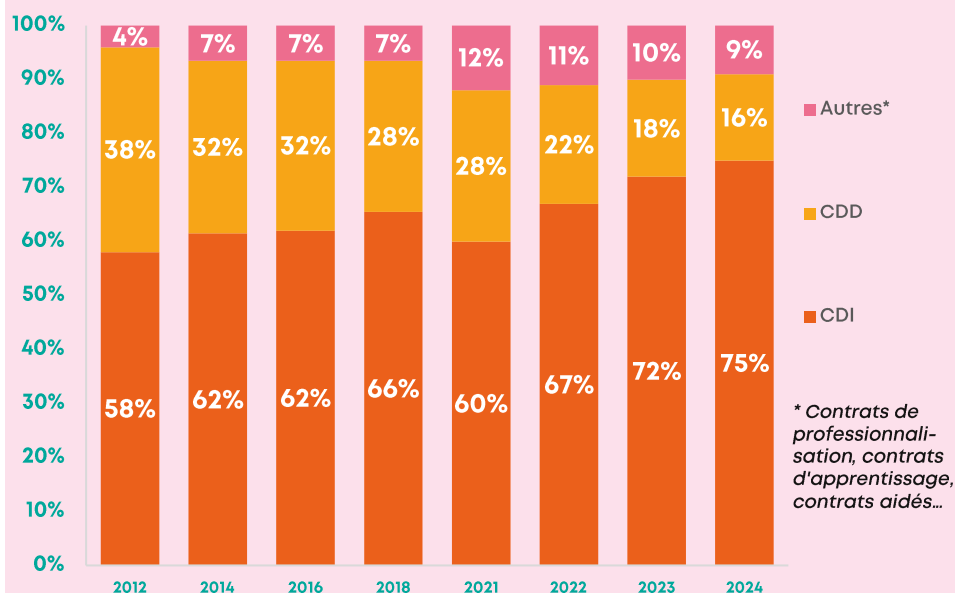
Plus d'une embauche sur quatre réalisée en 2024 concerne les salariés âgés de moins de 26 ans (26 %).

En proportion, les employés sont surreprésentés en termes d'embauches (72% des embauches contre 57% présents au 31 décembre 2024).

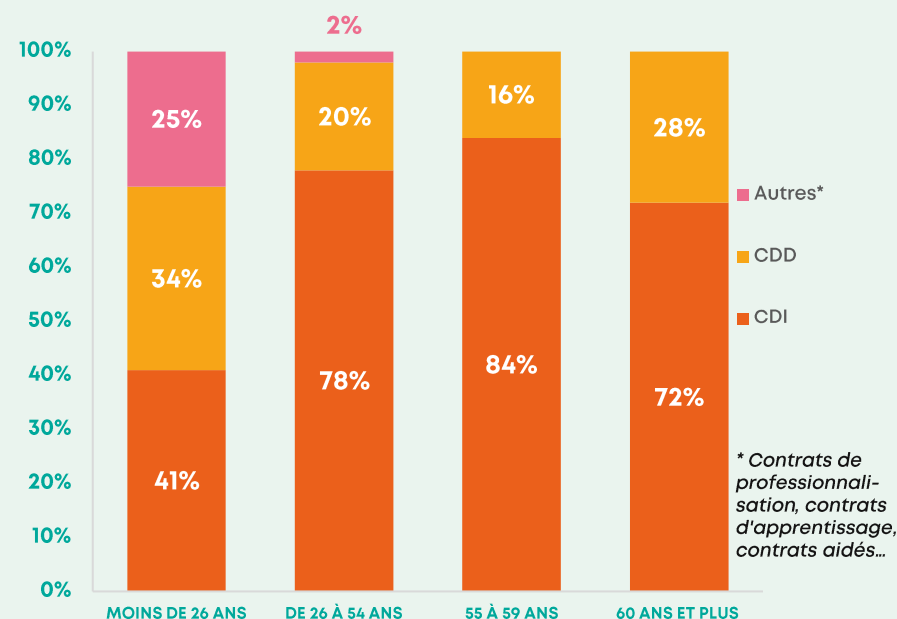
Source : Enquête

75% des embauches sont à durée indéterminée, 0,9 sur 10 en alternance dans la branche en 2024

Nouvelle progression de la part des CDI dans les embauches en 2024



1 embauche sur 4 chez les jeunes se fait en alternance

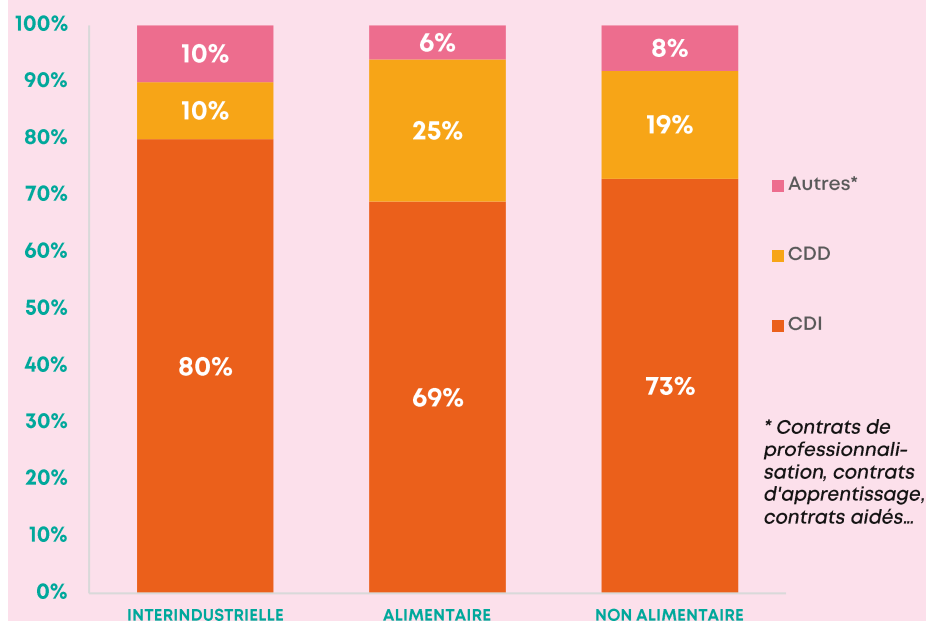


Le CDI demeure le contrat de référence dans la branche, représentant 94 % des salariés en poste au 31 décembre 2024 et trois quarts des contrats signés au cours de l'année. Par ailleurs, un quart des salariés de moins de 26 ans recrutés en 2024 l'ont été via un contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation).

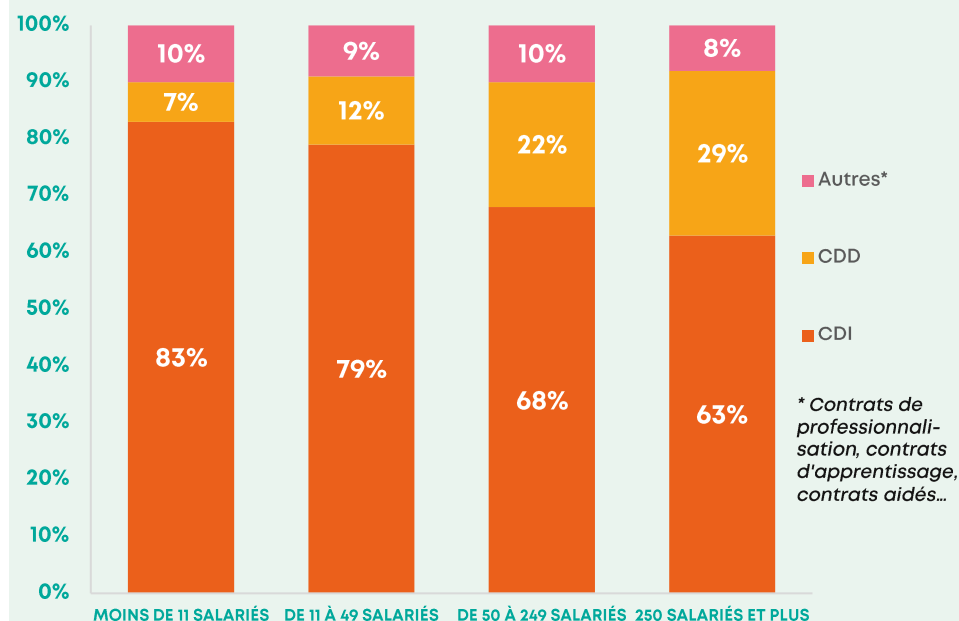
Source : Enquête

La nature des contrats varie significativement en fonction du secteur et de la taille

La famille alimentaire recrute plus souvent en CDD



Les TPE recrutent plus souvent en alternance



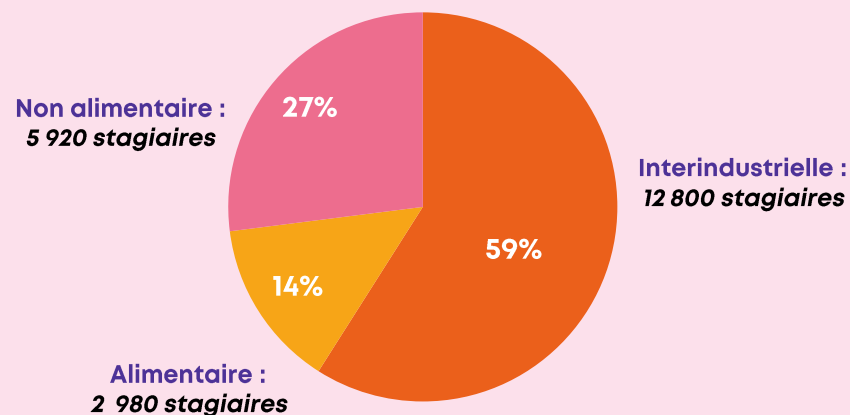
Au cours de l'année 2024, les entreprises de la famille alimentaire recourent davantage aux CDD : 25% des embauches au sein de cette famille, contre 10% pour les entreprises de l'interindustrielle et 19% pour celles du non alimentaire.

Les plus grandes entités (250 salariés et plus) recourent davantage aux CDD que leurs consœurs de petite et moyenne taille.

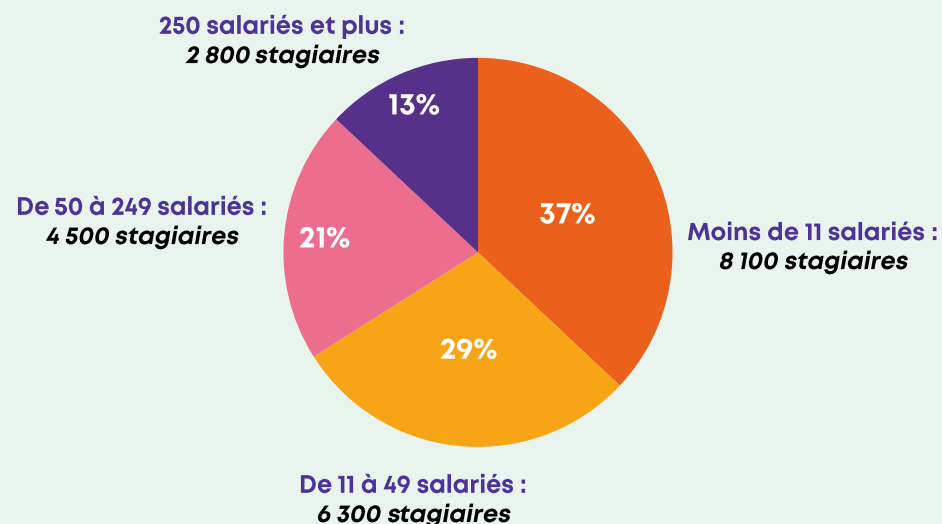
Source : Enquête

21 700 stagiaires ont été accueillis dans les entreprises en 2024

6 stagiaires sur 10 sont recrutés dans la famille interindustrielle



Près d'1 stagiaire sur 4 est recruté dans une entreprise de moins de 11 salariés

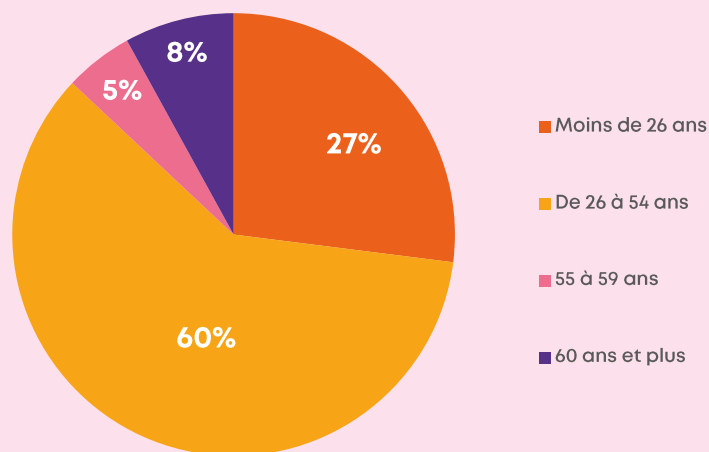


En 2024, la branche compte 21 700 stagiaires (soit un chiffre en hausse par rapport à 2023).
35% des stagiaires sont des femmes (- 1 point en comparaison avec 2023), et 65% des hommes.
37% des stagiaires effectuent leur stage dans une entreprise de moins de 11 salariés.

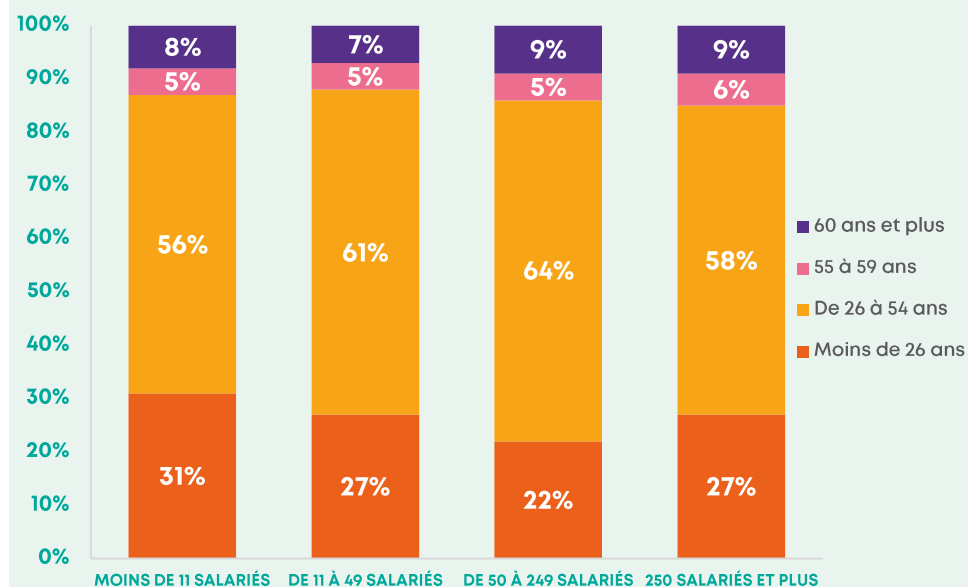
Source : Enquête

Les salariés âgés de 55 ans et plus sont concernés par 13% des départs et 9% des embauches en 2024

La majorité des départs concerne les 26 à 54 ans



L'âge des salariés quittant leur entreprise varie peu selon la taille d'entreprise



Source : Enquête

Près d'1 départ sur 3 fait suite à une démission

Motif de départ	Ensemble	Rappel 2023	Interindustrielle	Alimentaire	Non alimentaire
Fin de CDD hors alternance	18% (20 950 départs)	20% (16 100 départs)	12,5%	27,5%	19,5%
Fin de CDD alternance	7,5% (8 800 départs)	6% (4 550 départs)	8,5%	5%	7,5%
Démission	28,5% (33 600 départs)	28% (22 600 départs)	31%	25,5%	25,5%
Rupture conventionnelle	16,5% (19 750 départs)	13,5% (10 800 départs)	17,5%	10%	21,5%
Rupture de la période d'essai	10% (11 750 départs)	12,5% (10 000 départs)	8,5%	16%	7,5%
Licenciement	6% (7 400 départs)	6,5% (5 400 départs)	6,5%	7%	4,5%
Départ en retraite	6% (6 900 départs)	6% (4 800 départs)	7,5%	3%	4,5%
Licenciement économique	2% (2 300 départs)	1,5% (1 300 départs)	2%	1,5%	2,5%
Mutation dans une autre société du groupe	1% (1 200 départs)	1,5% (1 200 départs)	1,5%	0,5%	0,5%
Inaptitude	1,5% (1 750 départs)	1,5% (1 050 départs)	1%	1,5%	2,5%
Décès	<0,5% (450 départs)	0,5% (500 départs)	0,5%	<0,5%	<0,5%
Autres*	3% (3 800 départs)	2,5% (2 000 départs)	3%	2,5%	4%

* Autres : Fins de période d'essai, abandons de poste, fins de stage, changement de contrat « transfert ». Certains précisent également la fin d'un contrat CDD « pour faute » ou d'alternance « d'un commun accord »

Source : Enquête

Plus de 6 départs sur 10 sont liés à un départ à la retraite pour les salariés de 60 ans et plus

Motif de départ	Moins de 26 ans	De 26 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Ensemble	Rappel 2023
Fin de CDD hors alternance	36% (38%)*	20,5% (16%)*	17,5%	13%	18%	20%
Fin de CDD alternance	20% (19%)*	1,5% (1,5%)*	0%	0%	7,5%	6%
Démission	16% (17%)*	33% (37%)*	17,5%	3,5%	28,5%	28%
Rupture conventionnelle	3,5% (4%)*	13% (14%)*	17%	6%	16,5%	13,5%
Rupture de la période d'essai	16% (15%)*	17% (15,5%)*	11%	2%	10%	12,5%
Licenciement	4,5% (3,5%)*	10% (9%)*	20,5%	5,5%	6%	6,5%
Départ en retraite	0% (0%)*	<0,5% (<0,5%)*	2%	62%	6%	6%
Licenciement économique	0,5% (<0,5%)*	1% (2%)*	2%	1%	2%	1,5%
Mutation dans une autre société du groupe	<0,5% (<0,5%)*	1% (1,5%)*	2,5%	0,5%	1%	1,5%
Inaptitude	<0,5% (<0,5%)*	1,5% (1,5%)*	6%	4,5%	1,5%	1,5%
Décès	<0,5% (<0,5%)*	<0,5% (0,5%)*	2%	1%	<0,5%	0,5%
Autres**	3,5% (3%)*	1,5% (1,5%)*	2%	1%	3%	2,5%

* Entre parenthèses, les données 2023

** Autres : Fins de période d'essai, abandons de poste, fins de stage, changement de contrat « transfert ». Certains précisent également la fin d'un contrat CDD « pour faute » ou d'alternance « d'un commun accord »

Source : Enquête

Les entreprises de moins de 50 salariés connaissent un peu plus de démissions

Motif de départ	Moins de 11 salariés	De 11 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Ensemble
Fin de CDD hors alternance	13,5%	16,5%	23%	23%	18%
Fin de CDD alternance	9,5%	6,5%	4%	8,5%	7,5%
Démission	28,5%	31%	27,5%	26%	28,5%
Rupture conventionnelle	19,5%	17%	18%	10%	16,5%
Rupture de la période d'essai	7%	11,5%	9%	12,5%	10%
Licenciement	4,5%	5,5%	7,5%	8%	6%
Départ en retraite	5%	6%	7,5%	5,5%	6%
Licenciement économique	5%	0,5%	<0,5%	0,5%	2%
Mutation dans une autre société du groupe	1%	1%	1%	1%	1%
Inaptitude	0,5%	1,5%	1,5%	3%	1,5%
Décès	0,5%	<0,5%	<0,5%	0,5%	<0,5%
Autres*	5,5%	3%	1%	1,5%	3%

* Autres : Fins de période d'essai, abandons de poste, fins de stage, changement de contrat « transfert ». Certains précisent également la fin d'un contrat CDD « pour faute » ou d'alternance « d'un commun accord »

Source : Enquête



2

L'emploi dans la branche

Les promotions

9 600 salariés ont bénéficié d'une promotion soit 2,4% des salariés

-11,5%

c'est la baisse du nombre de promotions dans la branche

38%

c'est la part des femmes dans les promotions (pour rappel, elles représentent 33% des salariés de la branche)

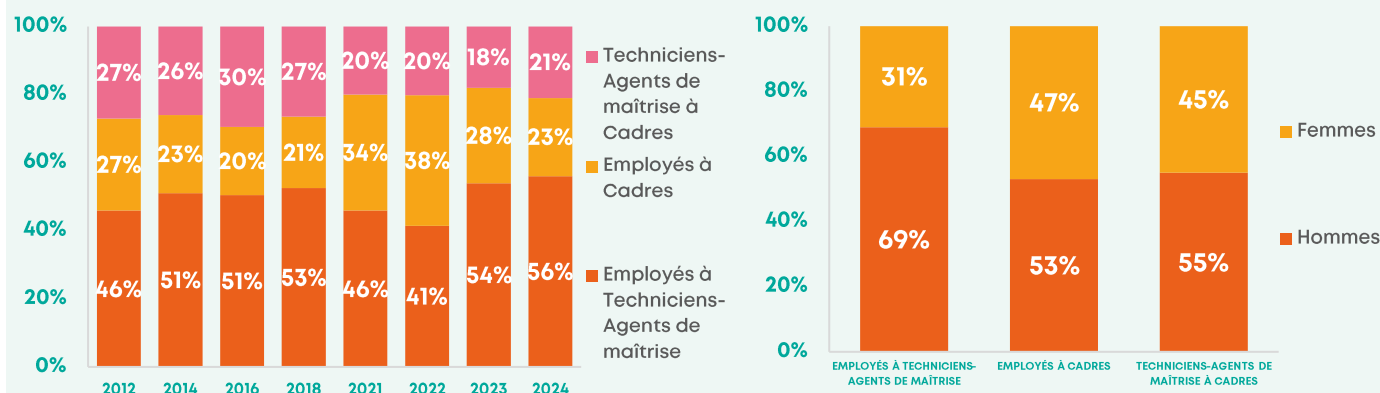
+ 2 points

c'est la hausse de la part des femmes dans les promotions en 2024

Légère baisse du nombre de salariés promus en 2024



Plus de la moitié des promotions sont des employés passés techniciens-agents de maîtrise



Source : Enquête

5 600 employés promus techniciens-agents de maîtrise en 2024

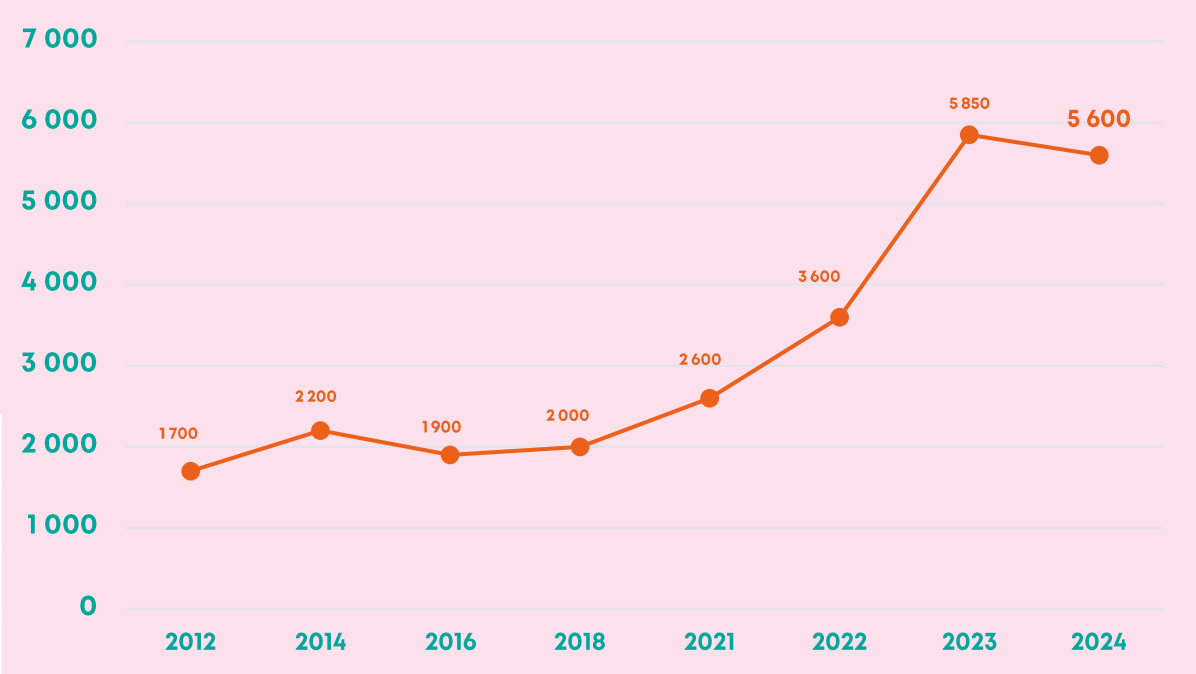
7% de promus cette année parmi les techniciens-agents de maîtrise

Part de techniciens-agents de maîtrise								
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023	2024
Hommes	3,5%	5,5%	3%	4,5%	5,5%	5%	7,5%	7%
Femmes	6%	6%	7%	2%	5%	7%	9%	7,5%
Ensemble	4,5%	5,5%	4,5%	4%	5%	6%	8%	7%

Cette part est plus importante dans l'alimentaire

Part de techniciens-agents de maîtrise								
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023	2024
Inter-industrielle	3,5%	4%	3%	3%	5%	3%	8,5%	5%
Alimentaire	7%	8%	9%	7%	4%	10%	7,5%	12,5%
Non alimentaire	5%	6%	5%	4%	9%	12%	7%	11,5%
ENSEMBLE	4,5%	5,5%	4,5%	4%	5%	6%	8%	7%

C'est sur ce type de promotion que la hausse est la plus marquée



Source : Enquête

2 550 employés promus cadres en 2024

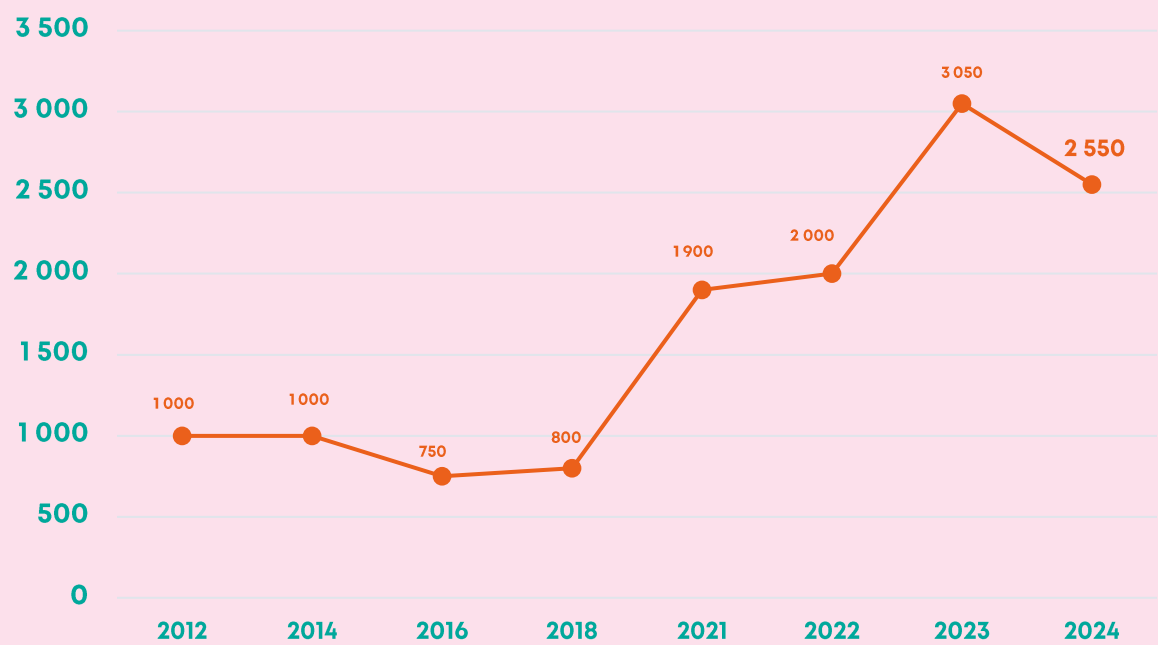
2,5% de promus cette année parmi les cadres (davantage chez les femmes)

Part de cadres								
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023	2024
Hommes	1%	1%	1%	1%	2%	2%	3%	2%
Femmes	2,5%	2,5%	1,5%	1,5%	2,5%	3%	4,5%	4%
Ensemble	1,5%	1,5%	1,5%	1%	2%	2%	3,5%	2,5%

Cette part est plus importante dans le non alimentaire

Part de cadres								
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023	2024
Inter-industrielle	1,5%	1,5%	1%	1,5%	2%	1%	3,5%	2%
Alimentaire	1%	1%	1,5%	1%	3%	1%	4%	3,5%
Non alimentaire	1,5%	1%	1%	0,5%	1%	5%	3%	4%
ENSEMBLE	1,5%	1,5%	1%	1%	2%	2%	3,5%	2,5%

Nette diminution sur ce type de promotion en 2024



Source : Enquête

1 450 techniciens-agents de maîtrise **promus** cadres en 2024

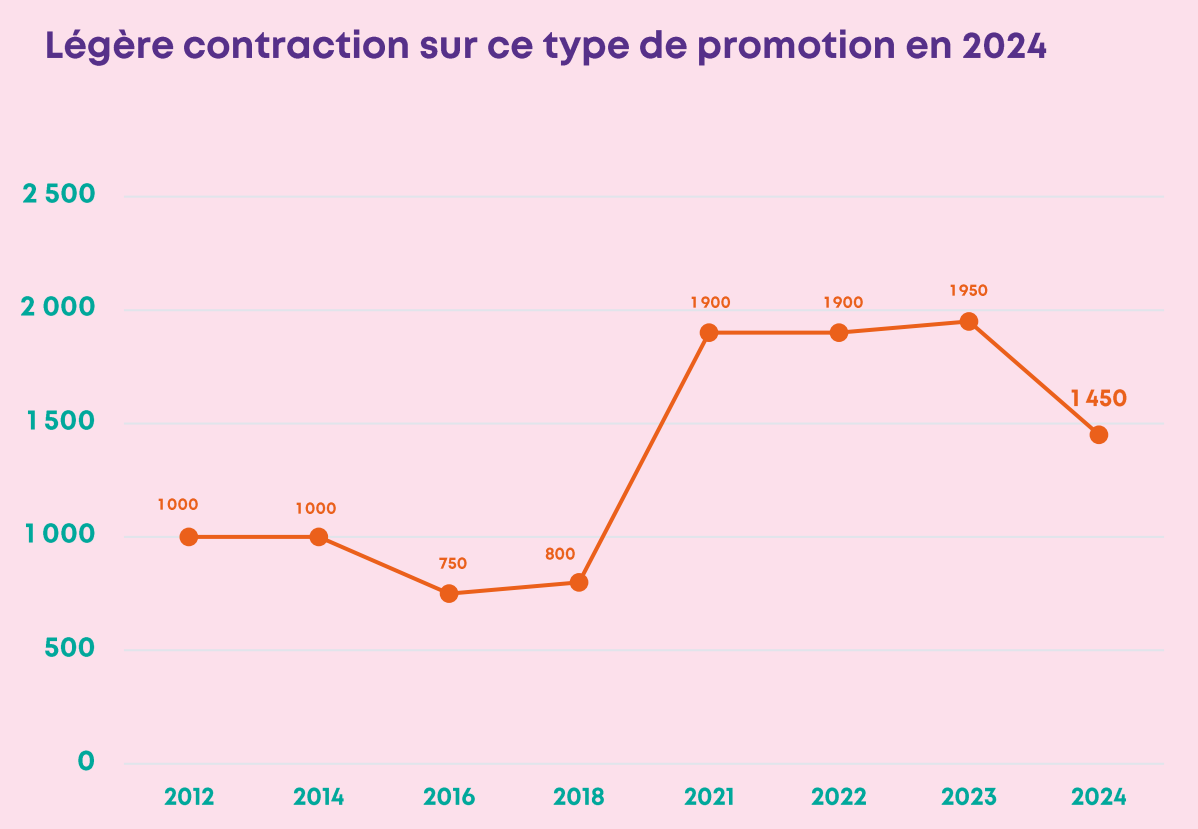
1,5% de promus cette année parmi les cadres (un peu plus chez les femmes)

Part de cadres								
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023	2024
Hommes	1,5%	1,5%	1%	1,5%	1,2%	1,8%	2%	1%
Femmes	2%	2%	2,5%	1,5%	1,6%	2,4%	2,5%	2%
Ensemble	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	2%	2%	1,5%

Cette part est plus élevée pour la famille du non alimentaire

Part de cadres								
	2012	2014	2016	2018	2021	2022	2023	2024
Inter-industrielle	1,5%	1,5%	1,5%	1%	2,1%	1,5%	2%	1%
Alimentaire	2,5%	2%	3%	2,5%	1,4%	2%	2%	1,5%
Non alimentaire	1%	1,5%	1,5%	1,5%	0,9%	3%	2%	2%
ENSEMBLE	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	2%	2%	1,5%

Légère contraction sur ce type de promotion en 2024



Source : Enquête

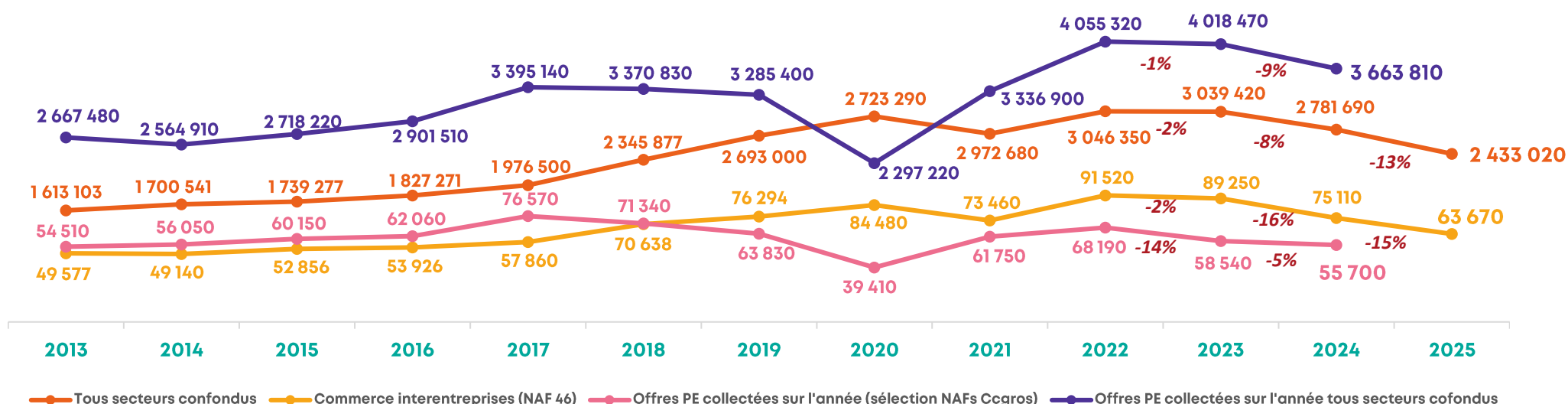


3

Les offres d'emploi et les projets de recrutement

Les données BMO : une hausse du nombre de projets de recrutements - Secteur du commerce de gros

Evolution des nombres de projets de recrutement, mise en parallèle avec les offres collectées chaque année



Interrogées fin 2024 sur leurs intentions d'embauche en 2025, l'attitude des acteurs du commerce interentreprises reflète bien celle observée au niveau national : Leur nombre d'intentions de recrutements diminue encore de -15 %, un taux proche de celui observé tous secteurs confondus (-13 %). Plus pessimiste fin 2023 que le secteur privé dans son ensemble, l'ajustement en termes d'offres collectées semble avoir surtout eu lieu sur l'année. En effet, entre 2023 et 2024, le nombre d'offres d'emploi collectées par France Travail diminue moins dans le secteur qu'au national (-5% contre -8%), mais a été très supérieur l'année précédente (-14% contre -2%).

En tout état de cause, moins de recrutements sont prévus en 2025. Le nombre d'offres collectées sur le premier trimestre en glissement annuel est en baisse de 21% par rapport à l'année dernière, une baisse plus forte que tous secteurs confondus (-16%), les offres en CDI diminuent cependant moins (-17%). La part des projets jugés difficiles dans le secteur est inférieure (47,6%) au national (50,1%).

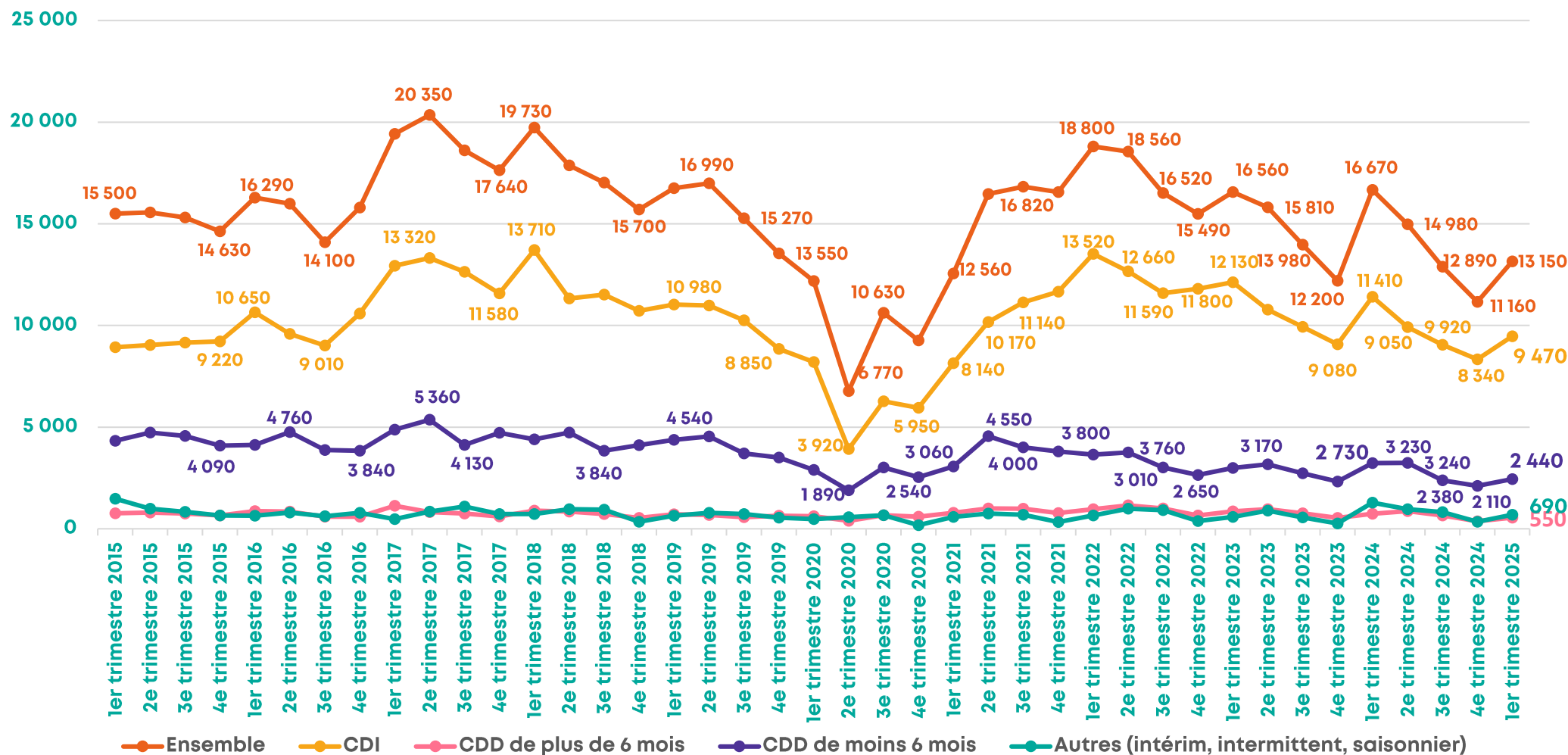
Source : Enquête BMO - NAF 46 (secteur au sens large)

Les données BMO : top 10 métiers

Libellé métier	Nombre de projets de recrutements	% des projets nationaux	% de recrutements difficiles	% de recrutements saisonniers	Evolution 2024/2025
Attachés commerciaux	6 430	27,43%	46,0%	4,20%	-23,54%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	6 230	19,47%	31,5%	36,10%	-4,59%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	4 680	20,31%	31,4%	71,80%	-17,31%
Magasiniers et préparateurs de commande qualifiés	3 130	37,26%	40,3%	32,60%	2,29%
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	3 050	16,97%	48,5%	44,60%	15,53%
Technico-commerciaux	2 990	27,92%	55,9%	1,70%	1,70%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	2 650	34,78%	44,2%	1,50%	-20,66%
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	2 500	16,07%	80,0%	5,60%	-18,30%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	2 220	10,27%	91,0%	3,60%	-0,89%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 050	6,96%	35,1%	11,70%	-20,23%
Ensemble des métiers	63 670	2,62%	47,6%	25,60%	-15,20%

Les données France Travail : baisse des offres au 1^{er} trimestre

(Offres collectées par type de contrat et par trimestre depuis le 1^{er} trimestre 2015 jusqu'au 1^{er} trimestre 2025)





4

Le recrutement en alternance

993 recrutements en contrat de professionnalisation en 2024

343

entreprises recrutent en contrat de professionnalisation, soit **1,2%** des entreprises de la branche, une part en baisse de 0,3 point

69%

des recrutements ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus, une part stable

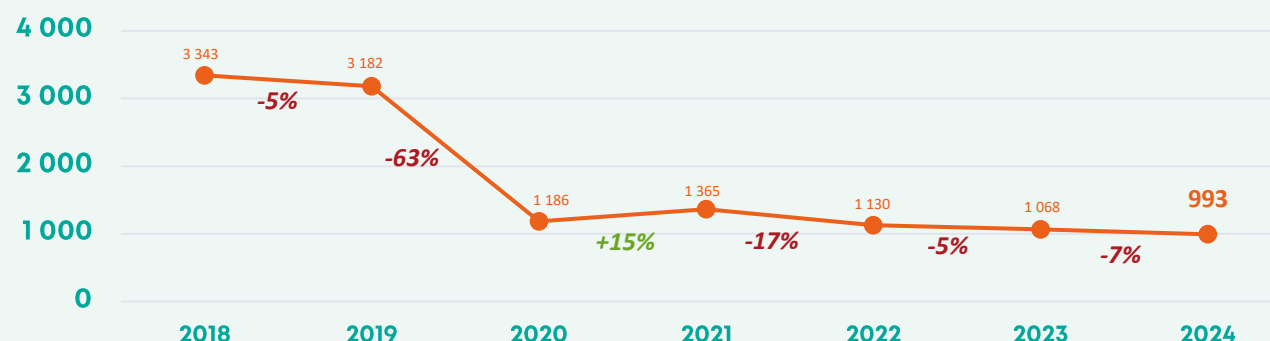
64%

des salariés recrutés ont 26 ans ou plus, une part en forte hausse cette année

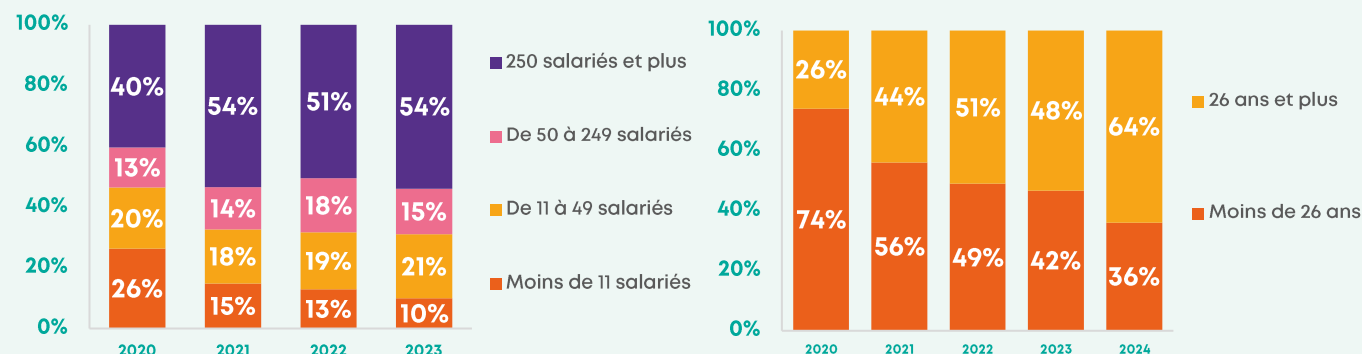
32 ans

c'est l'âge moyen du salarié recruté en contrat de professionnalisation dans la branche

Le nombre de recrutements reste stable, autour de 1 000 par an



Principalement mobilisé par les plus grandes entreprises, le dispositif permet de manière croissante l'intégration de salariés moins jeunes



Source : AKTO

Le nombre de formations de plus de 500 heures se stabilise après une forte hausse, mais reste à un niveau plutôt élevé

66%

c'est la part de CDI parmi les recrutements en 2024

+12 points

c'est l'augmentation de la part des CDI dans les recrutements

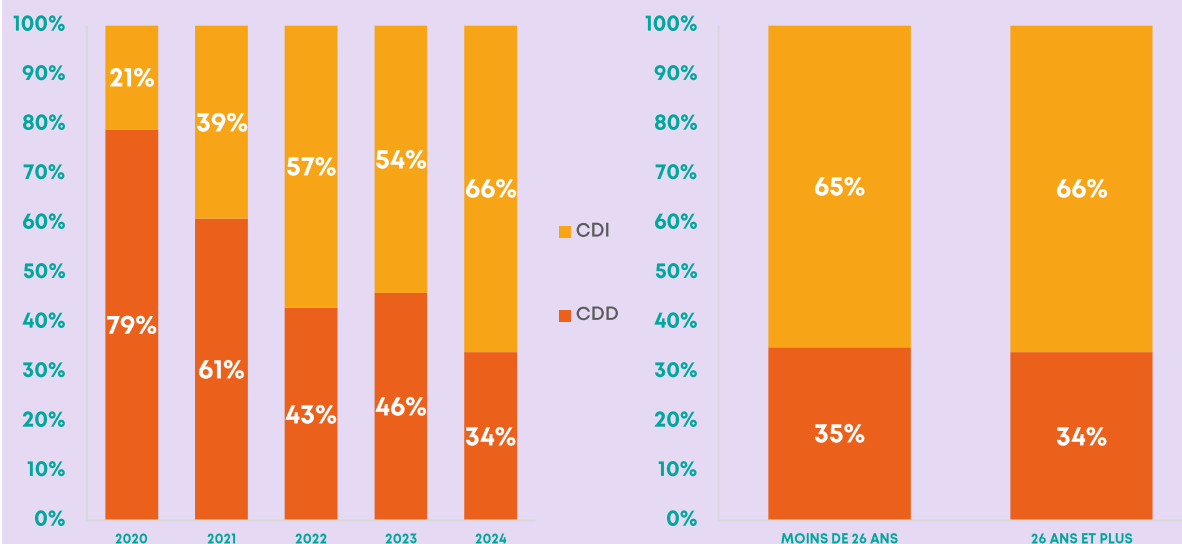
32%

c'est la part des femmes dans les recrutements en 2024 (-4 points)

22%

c'est la part des formations dont la durée prévue est de 500 heures ou plus, en hausse de 21 points en 2024, ce niveau était de 39%

Une majorité de CDI, quelque soit la tranche d'âge observée



Source : AKTO

Thèmes : plus de 2 salariés recrutés en contrat de professionnalisation sur 3 suivent une formation au commerce ou à la vente

Domaines	Femmes	Hommes	Ensemble
Commerce et vente	49%	66%	61%
Génie industriel et transformation	12%	15%	14%
Comptabilité, gestion, finance, droit	14%	2%	6%
Transport Manutention Magasinage	4%	6%	5%
Informatique - traitement de l'information	4%	5%	5%
Management	9%	3%	5%
Communication	3%	1%	1%
Prévention des risques, sécurité	1%	1%	1%
QHSE	2%	1%	1%
RH, Gestion personnel et emploi	2%	0%	1%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : AKTO

46% des contrats de professionnalisation visent l'obtention d'un CQP

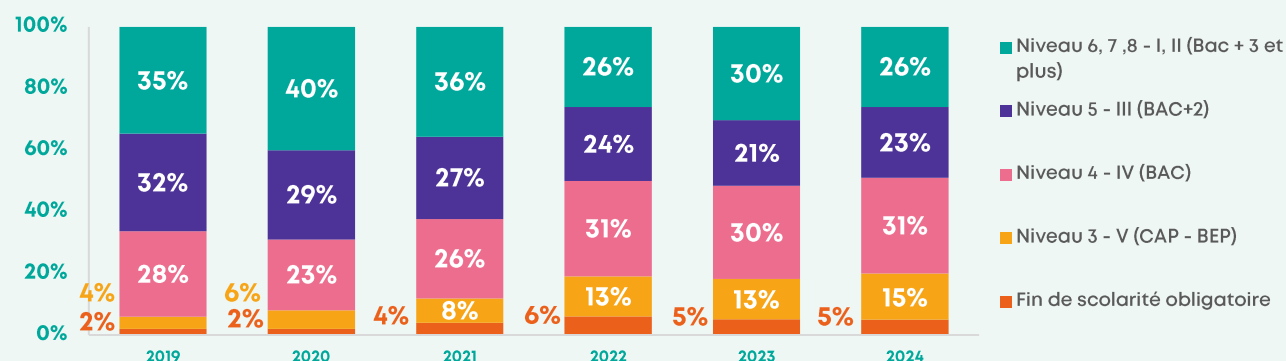
9,7 mois

c'est la durée moyenne d'un contrat, celle-ci varie en fonction de l'objectif visé, avec 13,0 mois dans le cas d'une certification enregistrée au RNCP, 8,9 mois pour les qualifications reconnues CCN et 7,4 mois pour les CQP

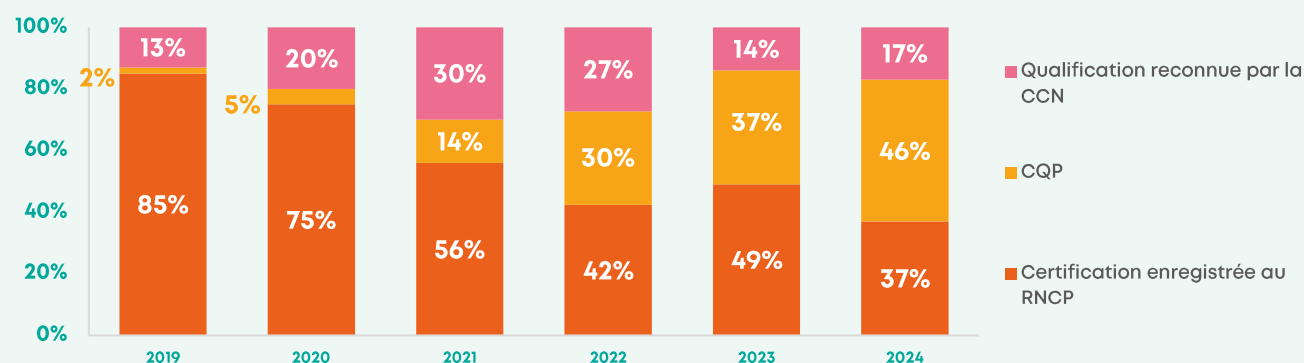
454

c'est le nombre de contrats visant un CQP de branche (436 CQP vente itinérante et 18 CQP vente sur site)

La part des recrutements de salariés de niveau bac et infra continue de croître



Cette année, près d'un recruté salarié sur deux vise l'obtention d'un CQP



Source : AKTO

Insertion des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Au cours du semestre suivant leur formation

86%*
occupent un emploi
contre 83% toutes
branches AKTO
confondues



363

Répondants pour la branche
Commerces de gros

6 mois après leur formation



82%

Ont signé un contrat de travail pérenne (CDI, chef d'entreprise)

Parmi les personnes occupant un emploi



60%

Restent au sein de l'entreprise qui les ont formées



60%

Jugent que leur emploi correspond à leur formation

*Les emplois occupés dans le cadre d'un contrat en alternance sont inclus
Campagne d'enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle AKTO 2023-2024
Périmètre : CPRO, Commerces de gros

Plus de 3 900 tuteurs formés ces 10 dernières années

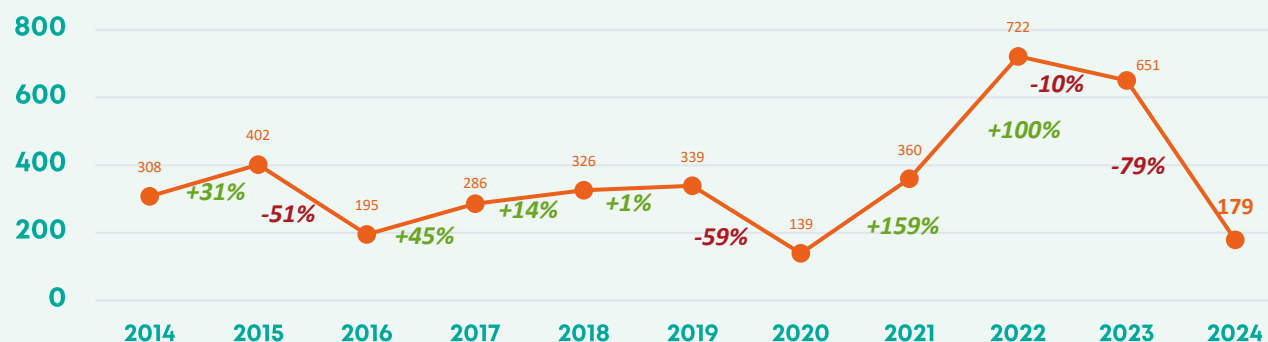
21%

c'est la part des tuteurs formés de 50 ans et plus

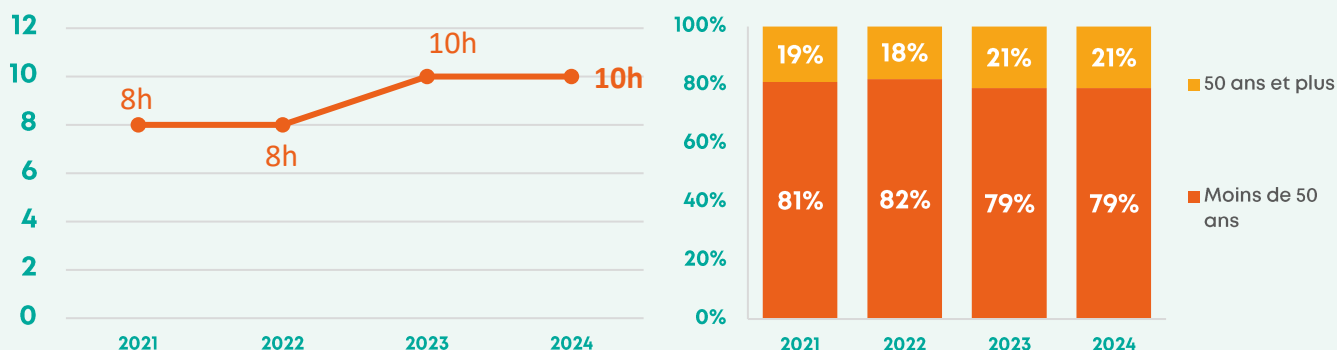
10h

c'est la durée moyenne de formation des tuteurs. La diminution du nombre de tuteurs formés s'est accompagnée d'une augmentation de la durée moyenne (+ 2 heures)

Après de fortes hausses, le nombre de tuteurs formés diminue en 2024



L'âge des tuteurs et la durée de leur formation sont stables



Source : AKTO

14 135 recrutements en contrat d'apprentissage en 2024

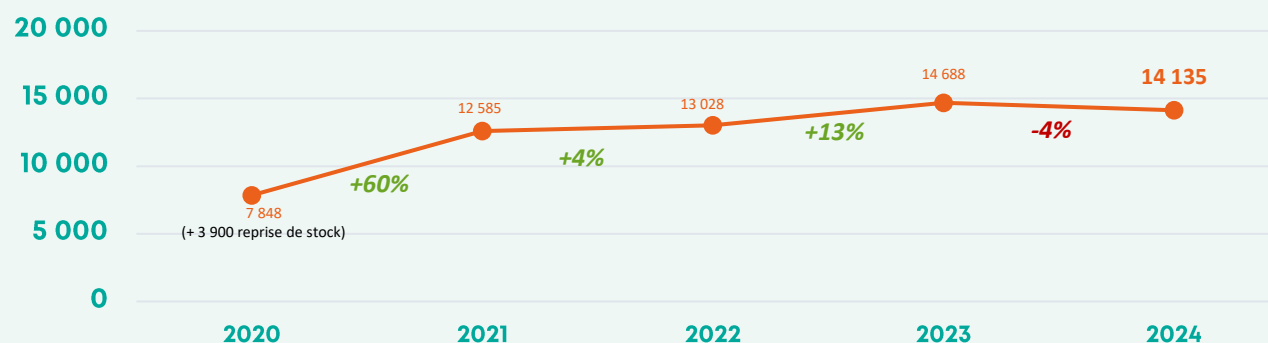
6 339

entreprises recrutent en contrat d'apprentissage, soit **21,5%** des entreprises de la branche

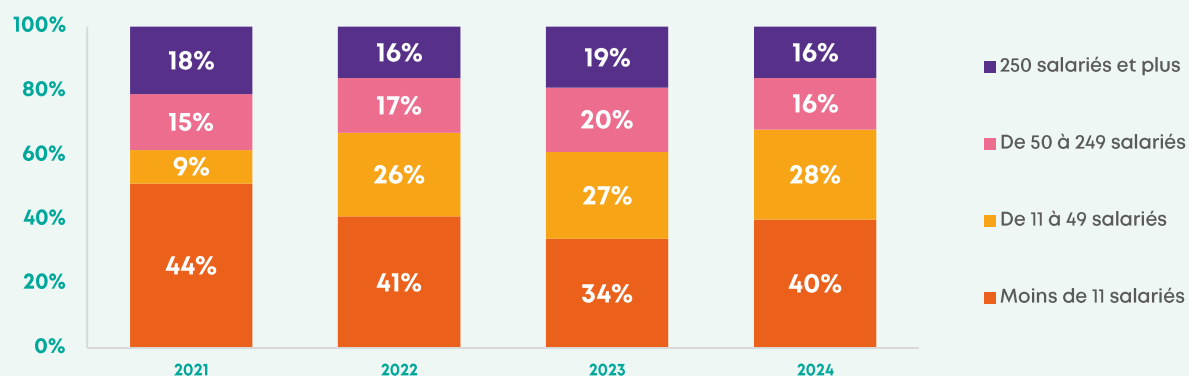
32%

des recrutements ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus (- 7 points)

Le nombre d'apprentis recrutés se stabilise en 2024



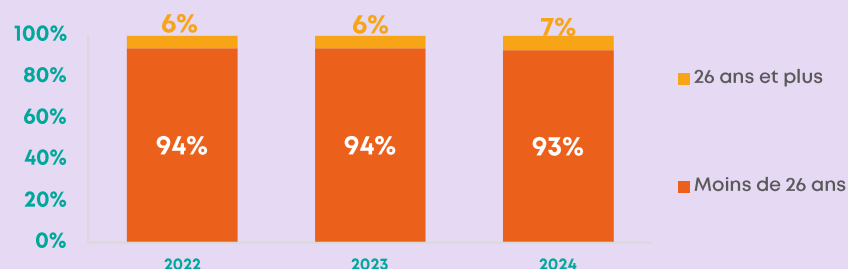
La part des TPE/PME est plus importante que jamais, avec plus des deux-tiers des recrutements effectués par des entreprises de moins de 50 salariés



Source : AKTO

Le profil des salariés recrutés en contrat d'apprentissage

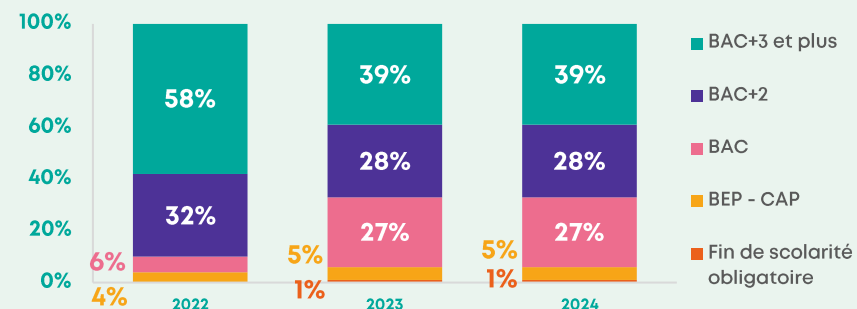
L'apprentissage permet le recrutement de jeunes



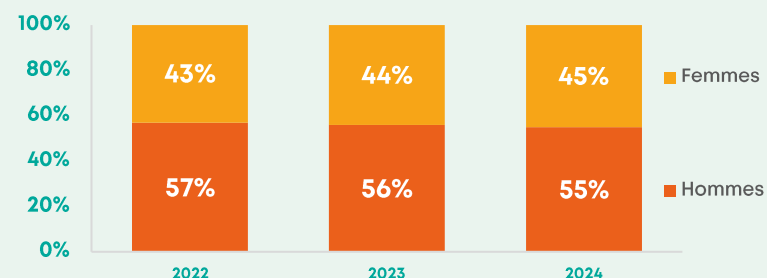
156

Personnes en situation de handicap parmi les recrutés en 2024

Le niveau des recrutés est stable



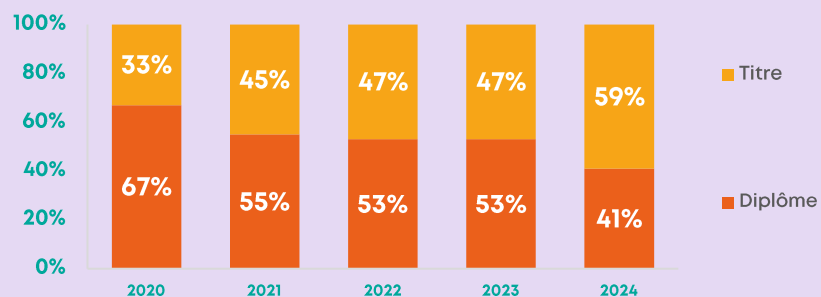
Le dispositif permet la féminisation du secteur



Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

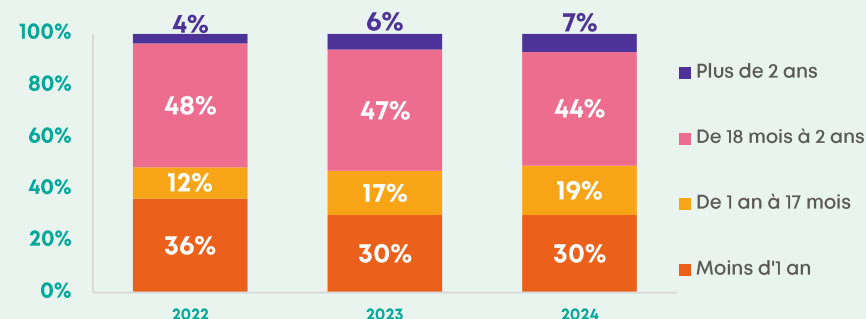
La part des titres professionnels continue de croître



17,3

Durée moyenne des contrats
(en mois)

53% des formations durent plus de 18 mois



874,0

Nombre d'heures de formation
moyen

Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

Zoom BTS (23% des certifications visées, soit 3 258 contrats) :

BTS Négociation et Digitalisation de la Relation Client (1 243, 38% des BTS)

BTS Management Commercial Opérationnel (612, 19%)

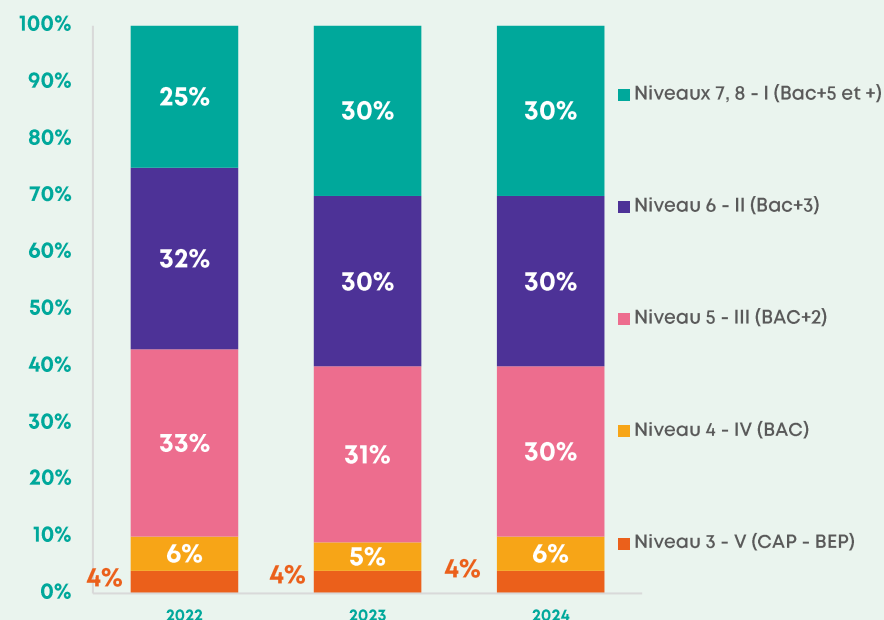
BTS Gestion de la PME (377, 12%)

BTS Comptabilité et Gestion (165, 5%)

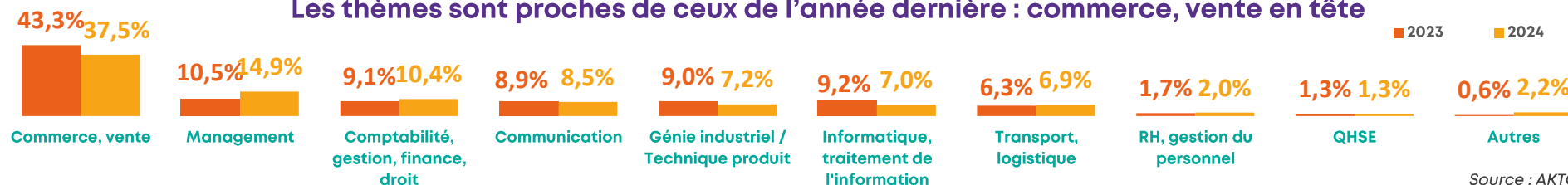
BTS Communication (116, 4%)

Autres : Maintenance des systèmes (89, 3%), Commerce international (74, 2%), conseil et commercialisation de solutions techniques (70, 2%), Gest. trans. et log. assoc. (53, 2%), technico-commercial (52, 2%), SAM (44, 1%), Electrotechnique (39, 1%)... (324 - 10%)

60% des certifications visées sont de niveau bac + 3 ou plus



Les thèmes sont proches de ceux de l'année dernière : commerce, vente en tête



Source : AKTO

Insertion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage

Au cours du semestre suivant leur formation

82%*
occupent un emploi
contre 81% toutes
branches AKTO
confondues



1 635

Répondants pour la branche
Commerces de gros

6 mois après leur formation

Parmi les personnes occupant un emploi uniquement



74%

Ont signé un contrat de travail pérenne (CDI, chef d'entreprise)

Parmi les personnes occupant un emploi



56%

Restent au sein de l'entreprise qui les ont formées



79%

Jugent que leur emploi correspond à leur formation

*Les emplois occupés dans le cadre d'un contrat en alternance sont inclus
Campagne d'enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle AKTO 2023-2024
Périmètre : CA, Commerces de gros



5

La formation des salariés

Les chiffres clés

La formation des salariés : les chiffres clés

En 2024, 60 661 stagiaires formés

34

dans le cadre de la ProA

51 877

dans le cadre du Plan de Développement des Compétences

4 612

dans le cadre des Actions collectives

4 138

dans le cadre du FNE

-6,9%

c'est la baisse du nombre de stagiaires par rapport à 2023

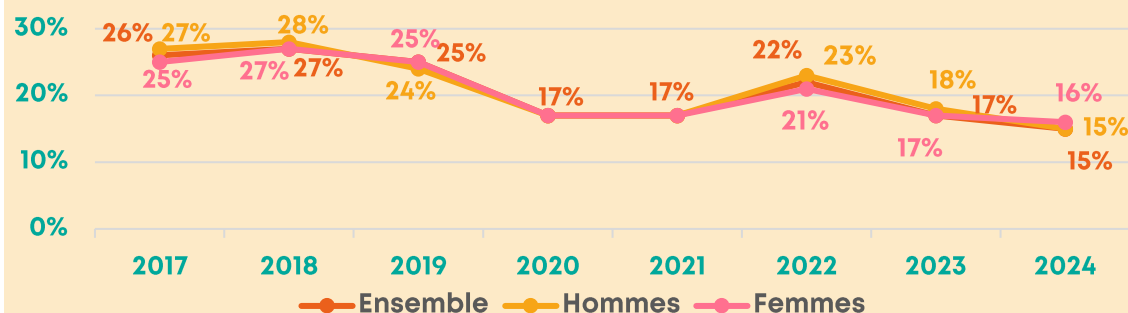
15,2%

c'est le taux de départ en formation
(15,5% pour les femmes 15,1% pour les hommes)

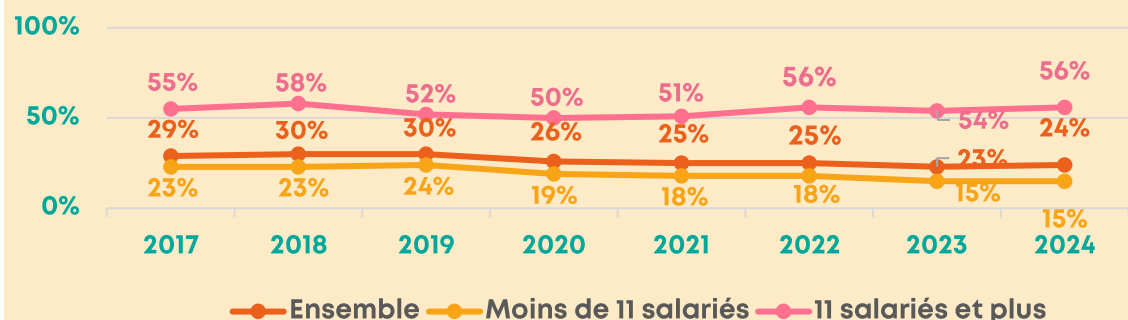
24,0%

c'est le taux d'entreprises formatrices (14,9% pour les moins de 11 salariés, 55,7% pour les entreprises de 11 salariés et plus)

Le taux de départ baisse en 2024



Le taux d'entreprises formatrices aussi, chez les 11 et plus



Les taux de départ indiqués ont été calculés sur la base des demandes de prise en charge faites à l'OPCO. Ils ne tiennent donc pas compte de l'ensemble des formations imputées au titre du PDC pour les entreprises de 11 salariés et plus. En 2024, les formations hors financement OPCO sont estimées à près de 88 900 salariés formés sur près de 5 640 000 heures (source : enquête)

Source : AKTO



5

La formation des salariés

Le dispositif ProA

34 salariés ont suivi une formation dans le cadre d'une Pro A en 2024 (93 en 2023)

*Bien qu'ayant augmenté dans la branche en 2023, le nombre de salariés formés sur ce dispositif est faible en 2024.
Les volumes sont trop faibles pour être détaillés sur ce dispositif cette année.*

5

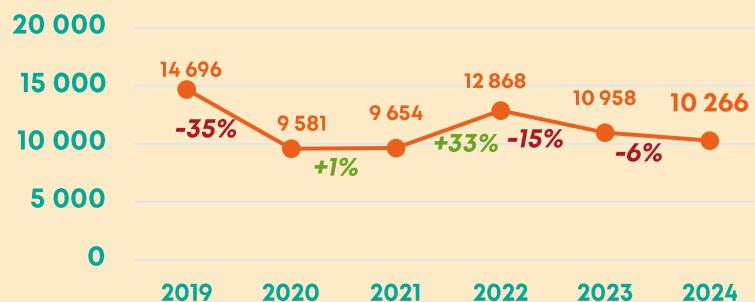
La formation des salariés

**Le Plan de Développement des
Compétences dans les entreprises de
moins de 11 salariés**

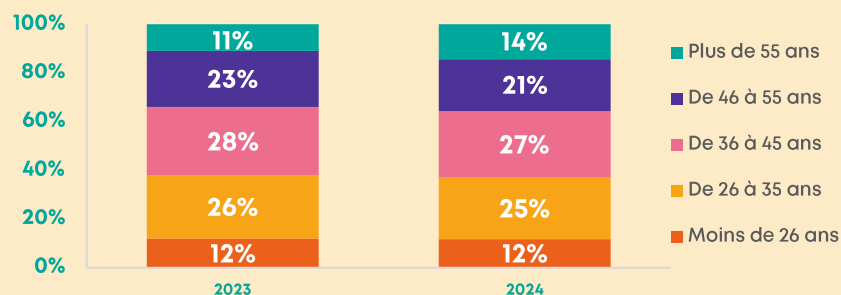
Le profil des stagiaires

(entreprises de moins de 11 salariés)

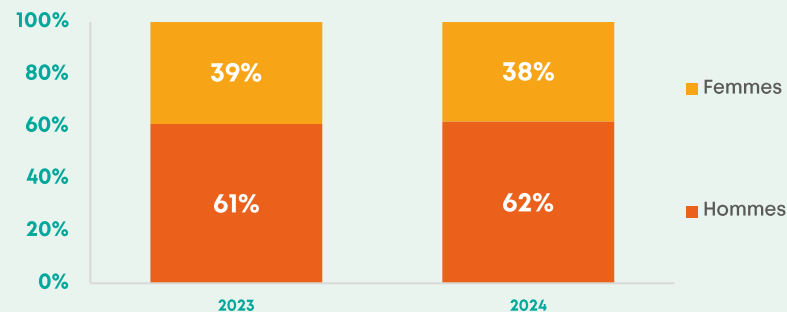
Le volume de stagiaires formés diminue



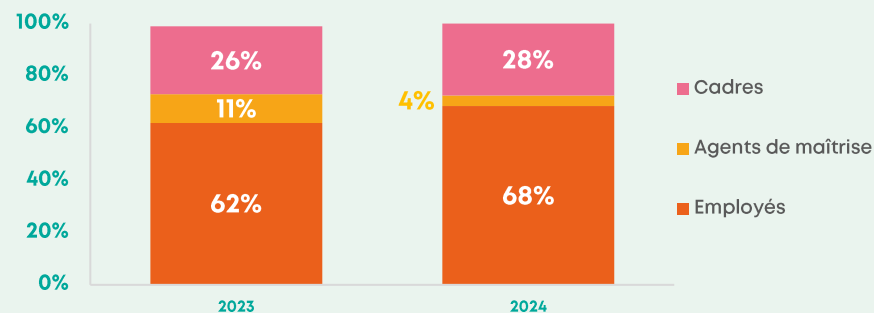
La part des seniors augmente



La répartition par sexe est stable



La part des employés augmente

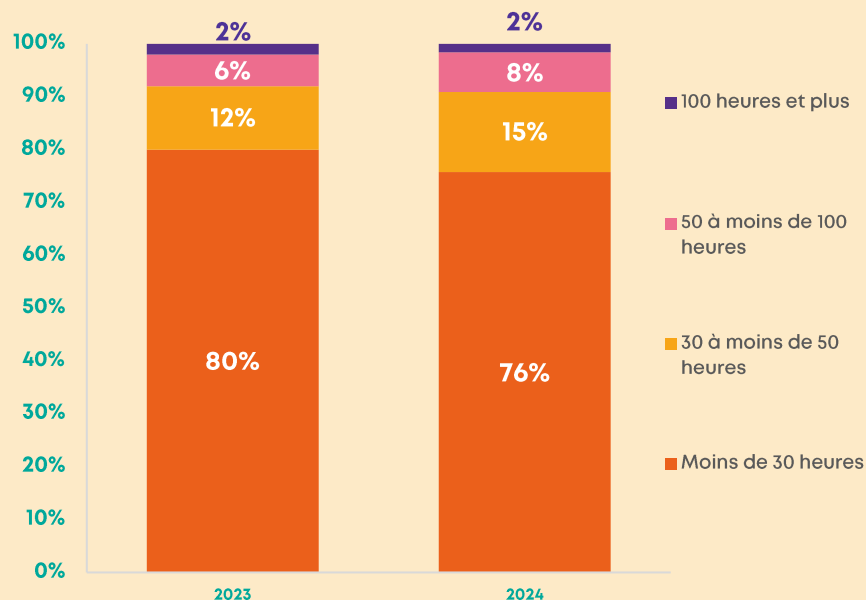


Source : AKTO

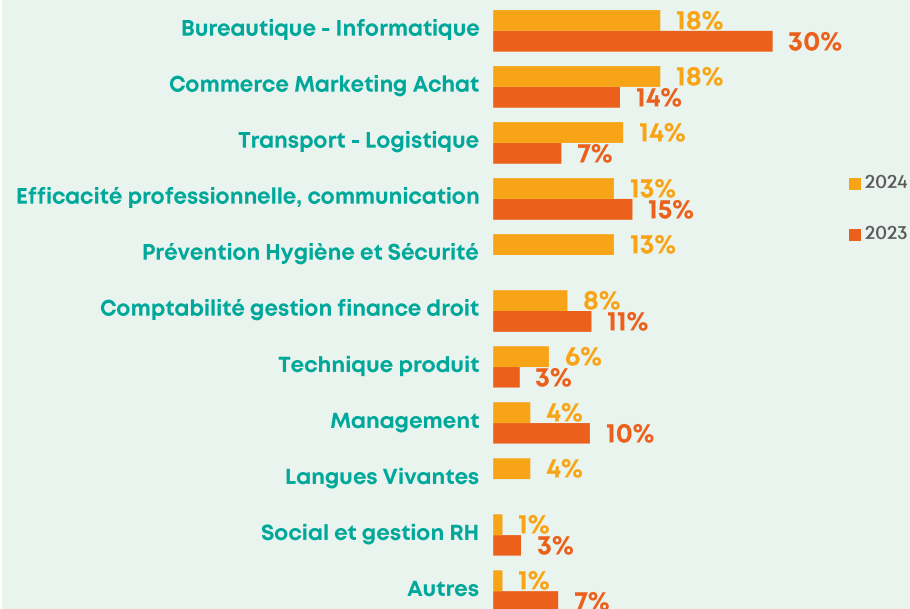
Les caractéristiques des formations

(entreprises de moins de 11 salariés)

La durée des formations augmente



La bureautique - informatique reste en tête



Durée moyenne prévue :

2023 : 23,2 heures

2024 : 23,7 heures

Source : AKTO

5

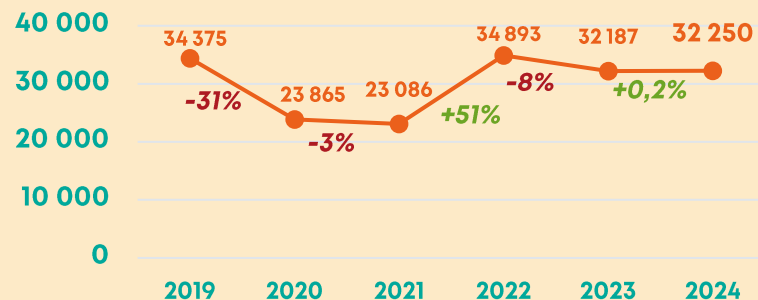
La formation des salariés

**Le Plan de Développement des
Compétences dans les entreprises de
moins de 50 salariés**

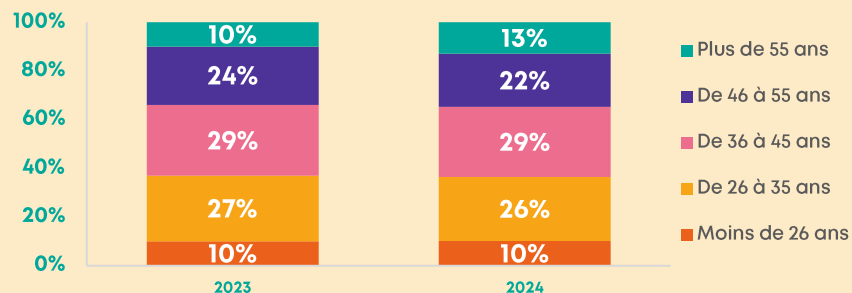
Le profil des stagiaires

(entreprises de moins de 50 salariés)

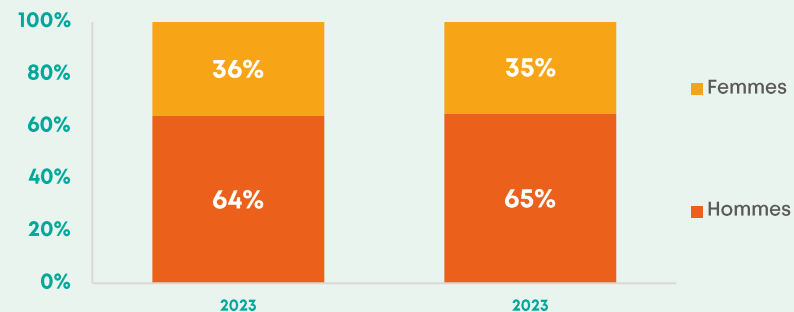
Le volume de stagiaires formés se stabilise



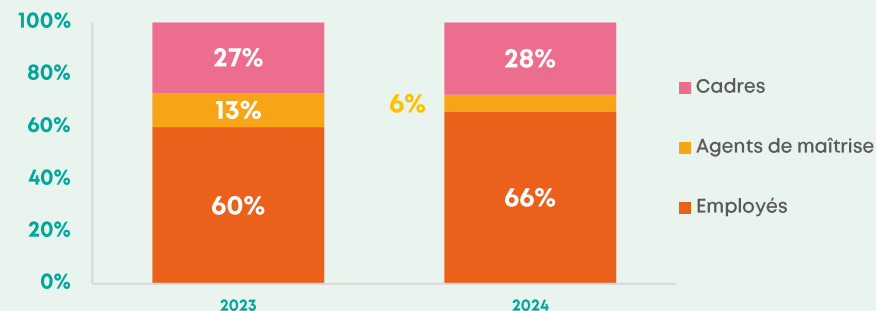
La part des seniors augmente



La répartition par sexe est stable



La part des employés augmente

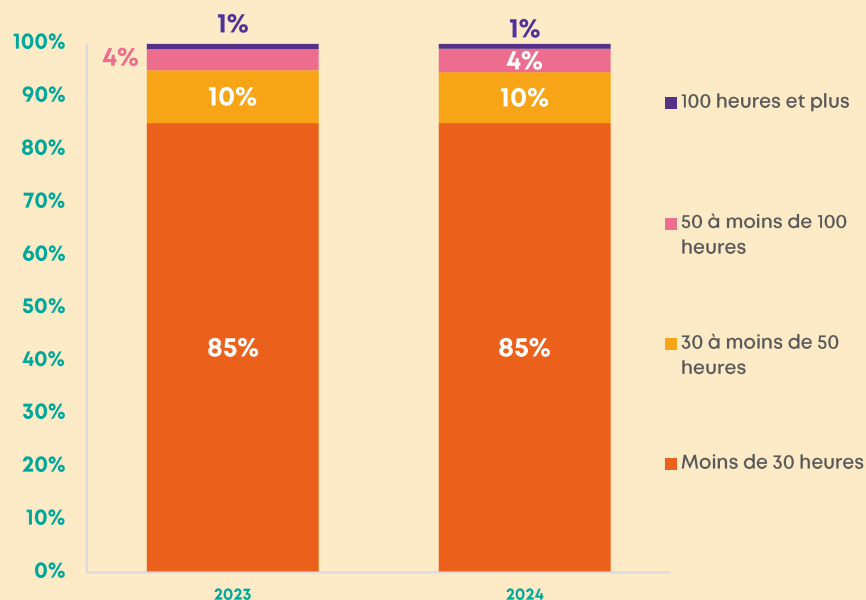


Source : AKTO

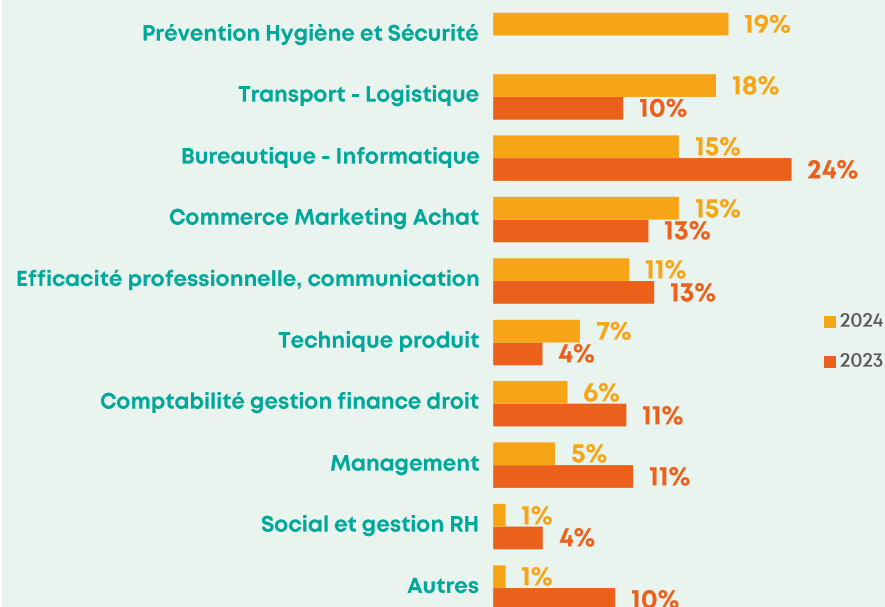
Les caractéristiques des formations

(entreprises de moins de 50 salariés)

La durée des formations diminue légèrement



Prévention, hygiène et sécurité : 1^{er} thème



Durée moyenne prévue :

2023 : 19,1 heures

2024 : 18,7 heures

Source : AKTO



5

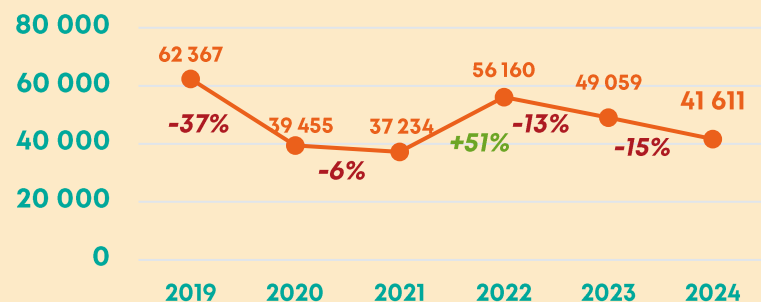
La formation des salariés

**Le Plan de Développement des
Compétences dans les entreprises de
11 salariés et plus**

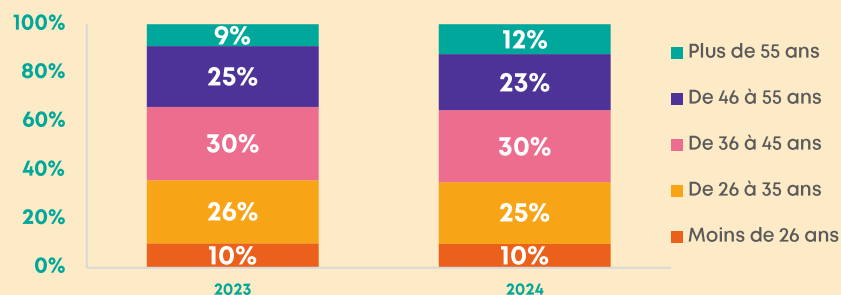
Le profil des stagiaires

(entreprises de 11 salariés et plus)

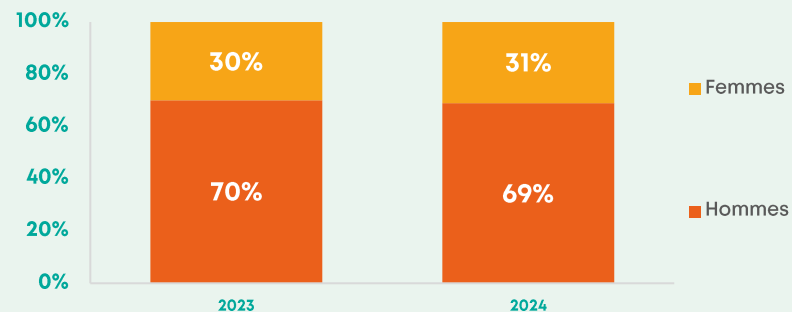
Le nombre de stagiaires diminue



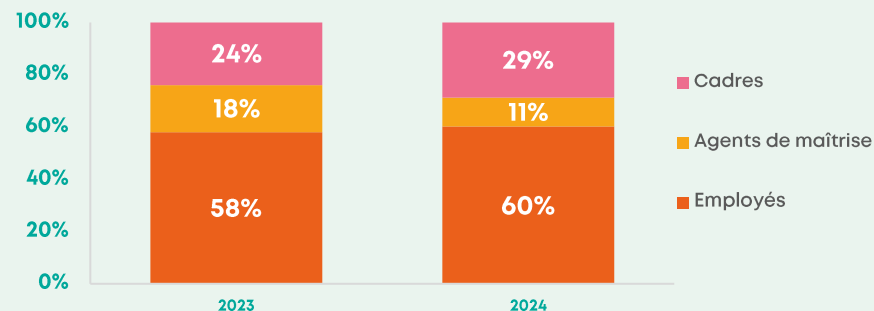
La part des seniors augmente



La part des femmes augmente légèrement



La part des employés augmente

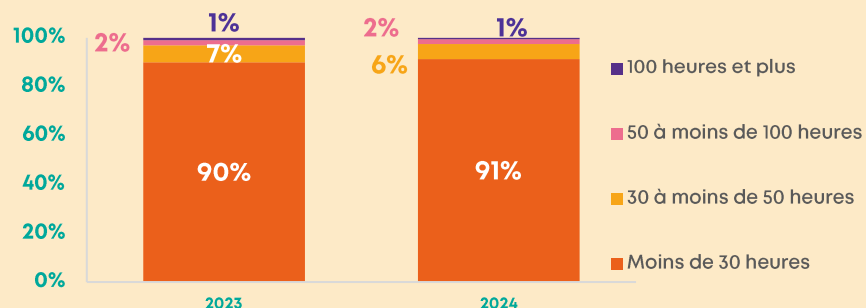


Source : AKTO

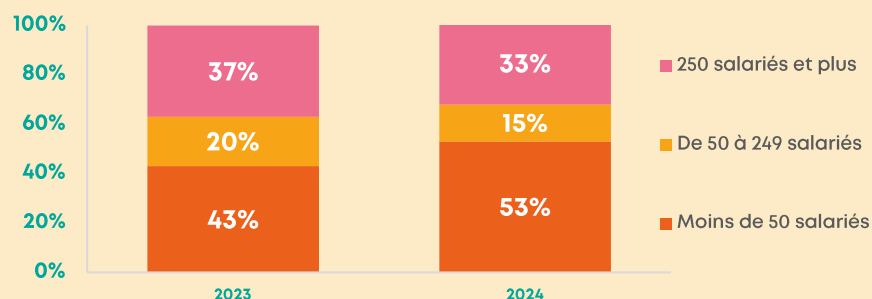
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 11 salariés et plus)

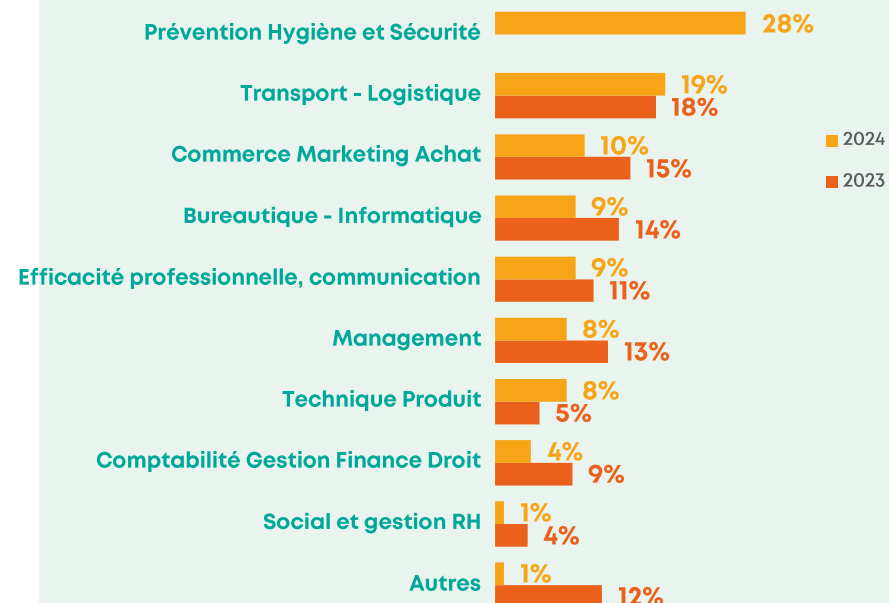
La durée des formations diminue



La part des stagiaires issus d'entreprises de moins de 50 salariés augmente fortement



Prévention, hygiène et sécurité : 1^{er} thème



Durée moyenne prévue :

2023 : 18,7 heures

2024 : 14,2 heures

Source : AKTO



5

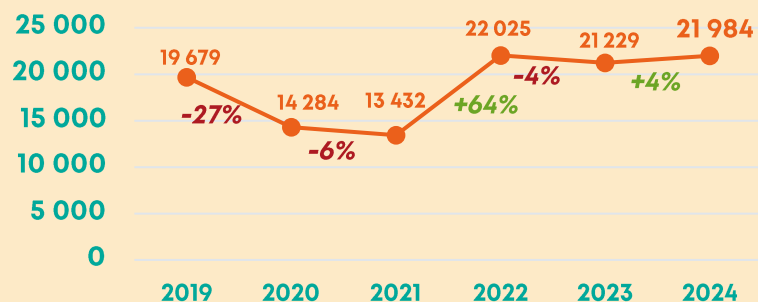
La formation des salariés

**Le Plan de Développement des
Compétences dans les entreprises
de 11 à 49 salariés**

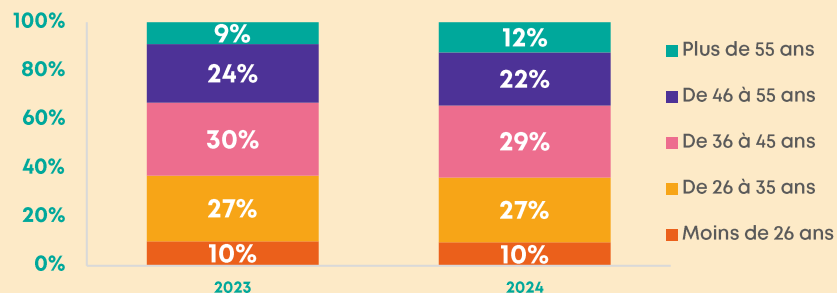
Le profil des stagiaires

(entreprises de 11 à 49 salariés)

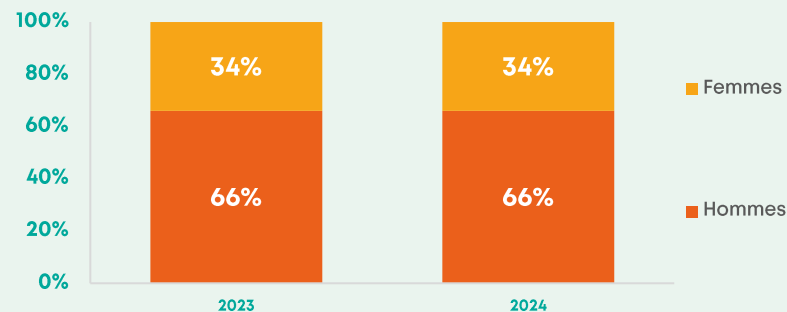
Le volume de stagiaires formés augmente



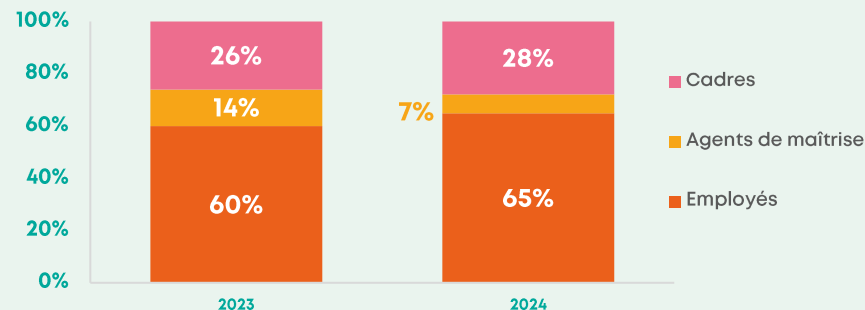
La part des seniors augmente



La répartition par sexe est stable



La part des employés augmente fortement

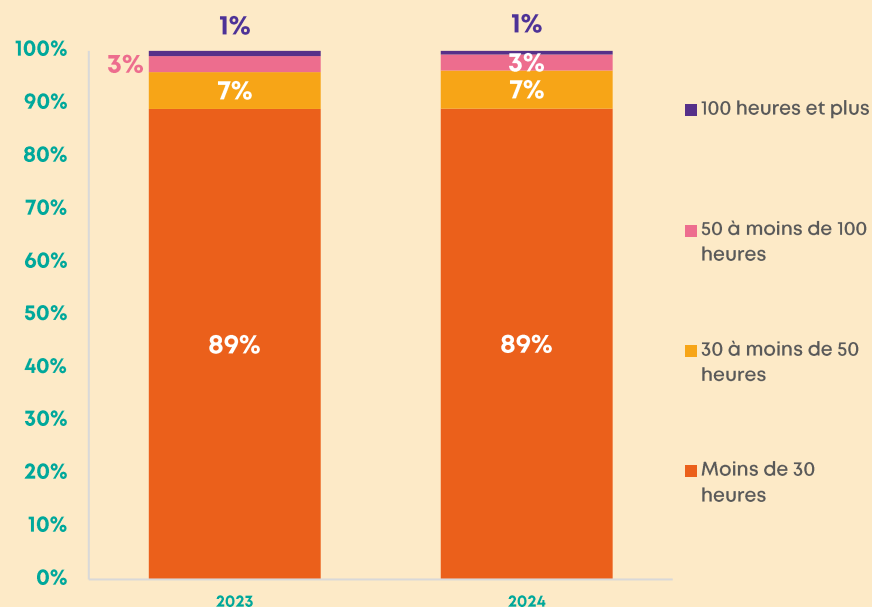


Source : AKTO

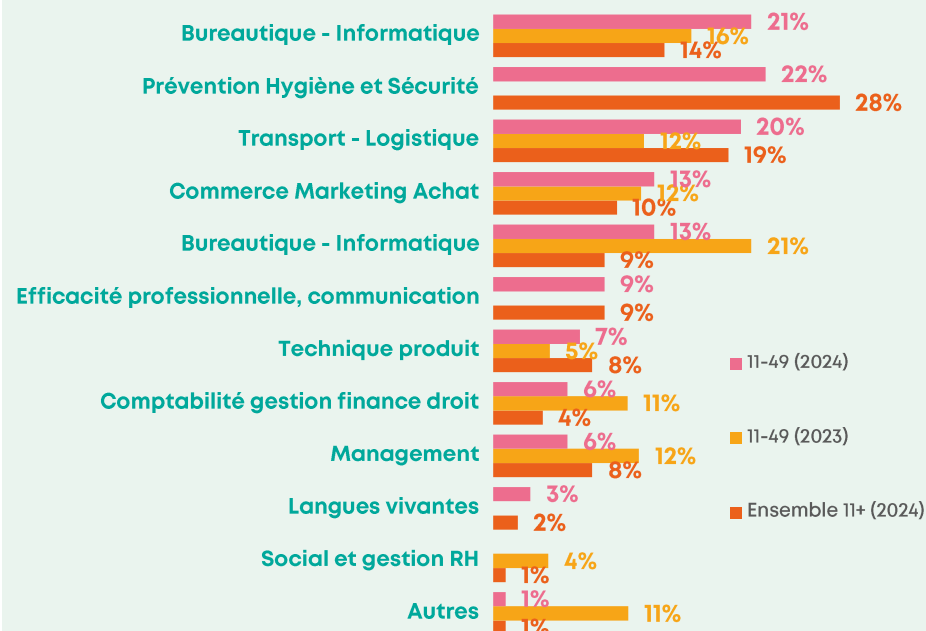
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 11 à 49 salariés)

La durée des formations diminue légèrement



La bureautique et l'informatique sont en tête



Durée moyenne :

2023 : 17,0 heures

2024 : 16,6 heures

Source : AKTO

5

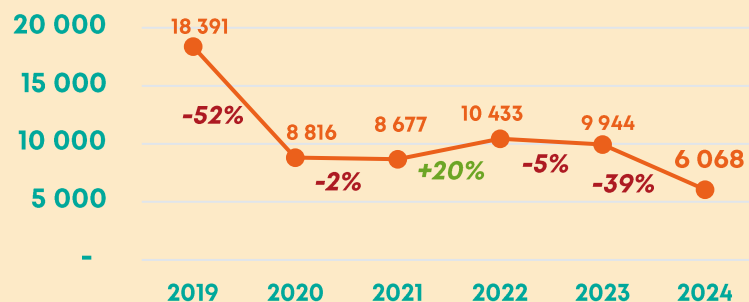
La formation des salariés

Le Plan de Développement des
Compétences dans les entreprises
de 50 à 249 salariés

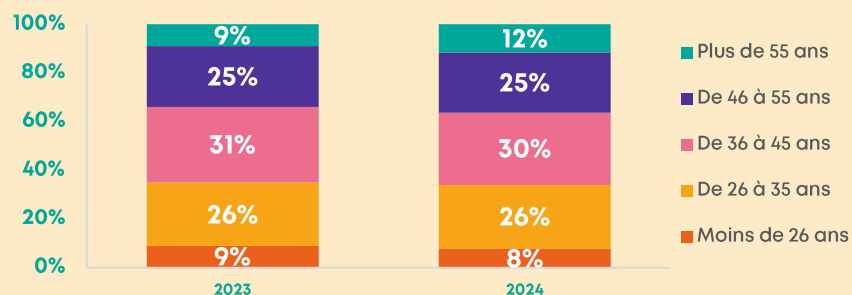
Le profil des stagiaires

(entreprises de 50 à 249 salariés)

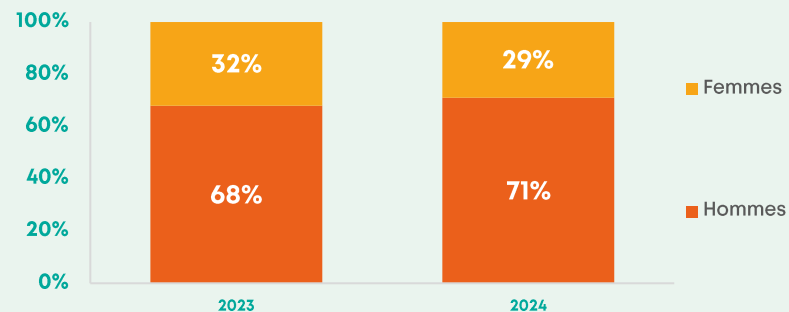
Le nombre de stagiaires diminue fortement



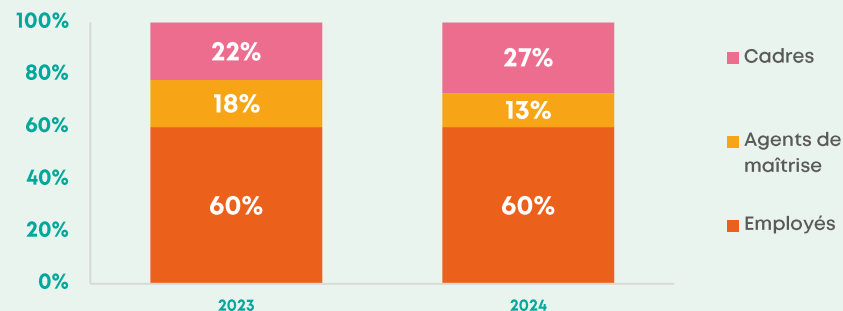
La part des seniors augmente



La part des femmes diminue



La part des cadres augmente

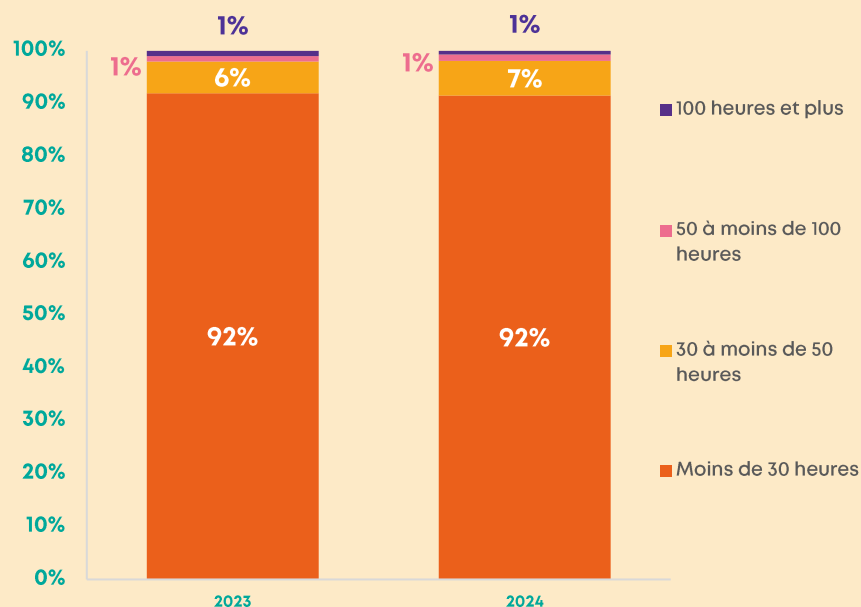


Source : AKTO

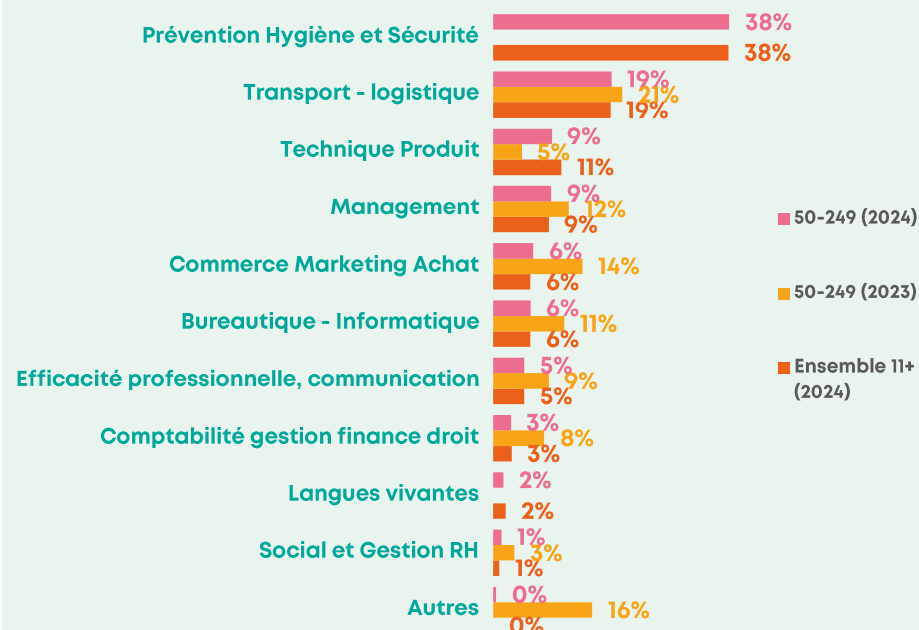
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 50 à 249 salariés)

La durée des formations est stable



Prévention, hygiène et sécurité : 1^{er} thème



Durée moyenne prévue :

2023 : 12,8 heures

2024 : 12,8 heures

Source : AKTO



5

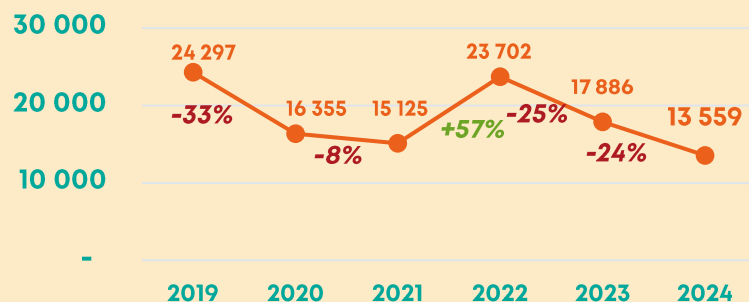
La formation des salariés

**Le Plan de Développement des
Compétences dans les entreprises
de 250 salariés et plus**

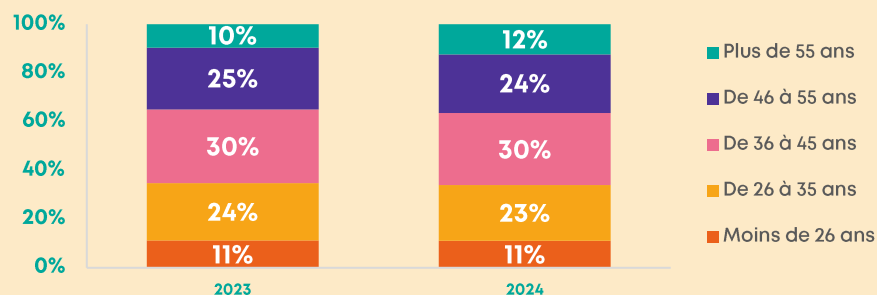
Le profil des stagiaires

(entreprises de 250 salariés et plus)

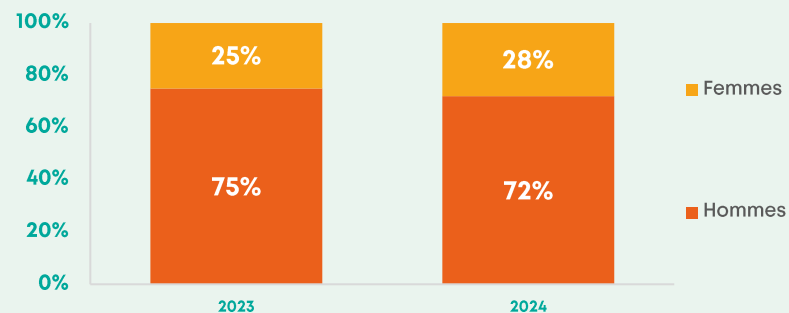
Le volume de stagiaires formés diminue



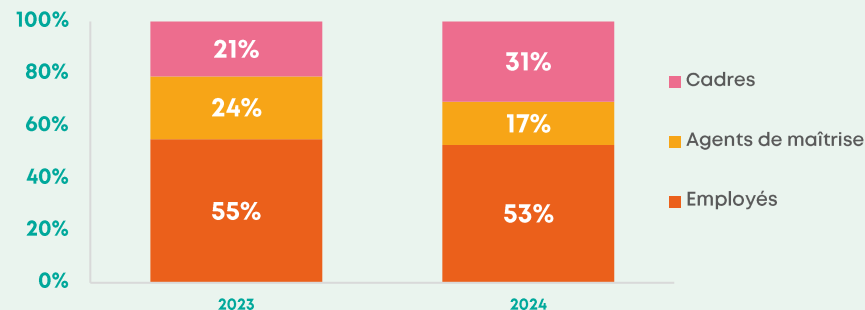
La part des seniors augmente en 2024



La part des femmes augmente



La part des cadres augmente

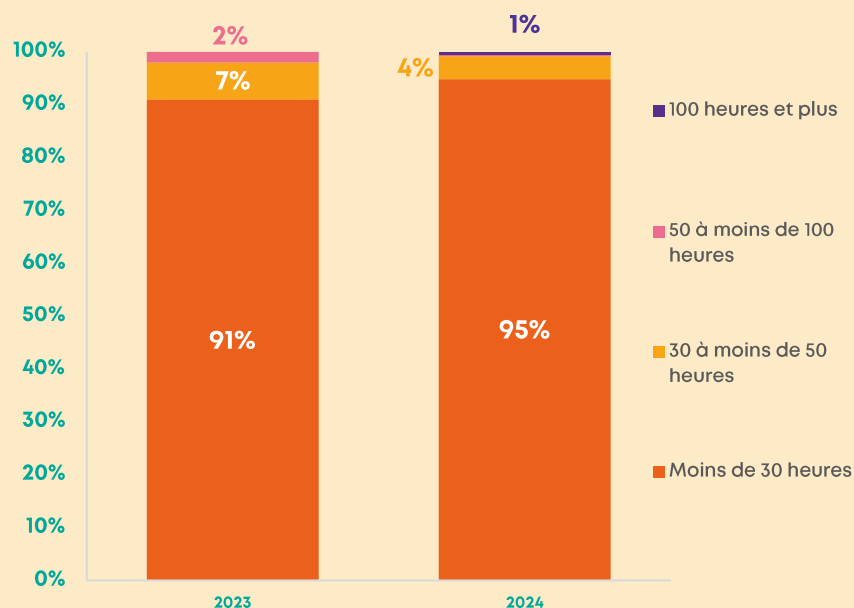


Source : AKTO

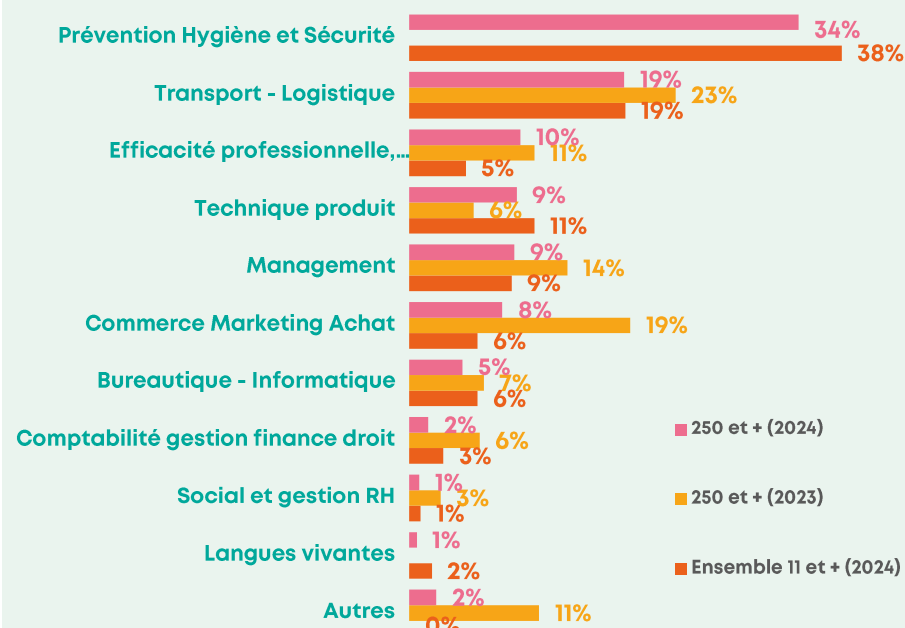
Les caractéristiques des formations

(entreprises de 250 salariés et plus)

La durée des formations diminue fortement



Prévention, hygiène et sécurité : 1^{er} thème



Durée moyenne prévue :

2023 : 18,6 heures

2024 : 11,0 heures

Source : AKTO

5

La formation des salariés

Les actions collectives

4 612 stagiaires ont suivi une formation dans le cadre des Actions collectives en 2024

Les Actions collectives sont des formations cataloguées et proposées par AKTO, qui en assure la coordination pédagogique et administrative.
La baisse observée en 2022 est liée à la mise en conformité d'AKTO avec la commande publique (traitement du marché sur l'année), ainsi qu'au temps d'appropriation par les entreprises, et la mobilisation des organismes retenus.

46%

c'est la part des femmes dans les formations

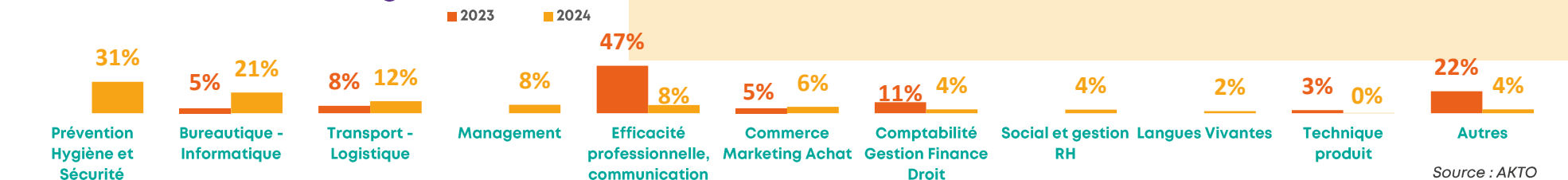
13,8 heures

c'est la durée moyenne des formations

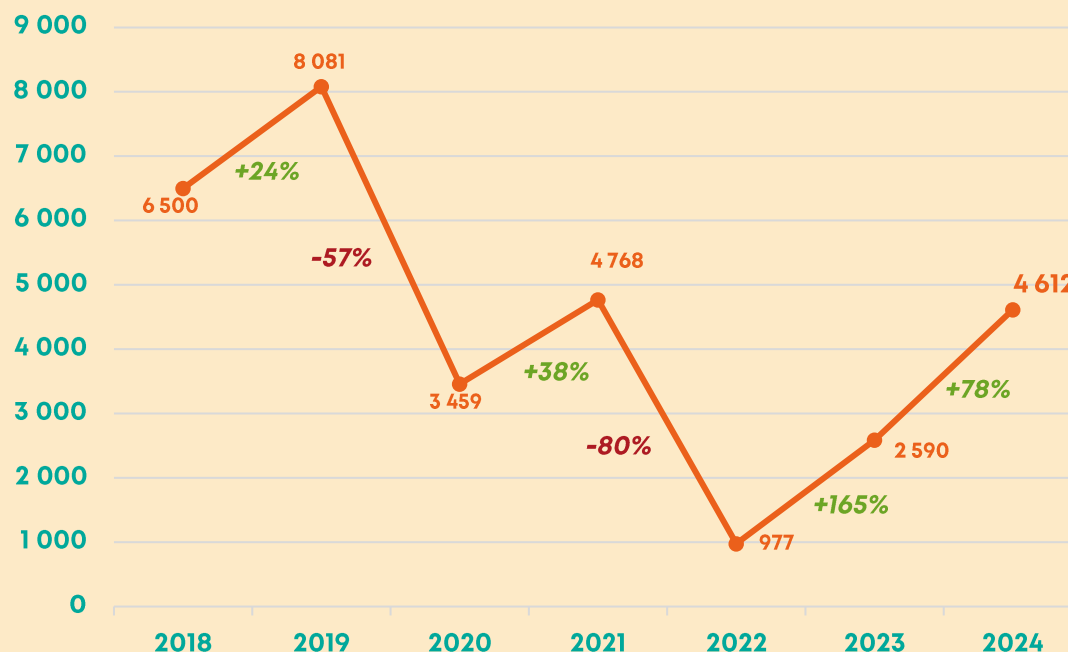
79%

c'est la part des stagiaires provenant d'une entreprise de 11 à 49 salariés

3 thèmes de formations principaux concentrent 64% des stagiaires



Le volumes de stagiaires continue d'augmenter



Source : AKTO

A photograph of three business professionals in a meeting. A woman with dark hair is in the foreground, looking towards the left. Behind her, a man with a red tie is also looking left, with his hand near his chin. Further back, another man with glasses is visible. The image is partially covered by a large orange diagonal shape on the right side.

5

La formation des salariés

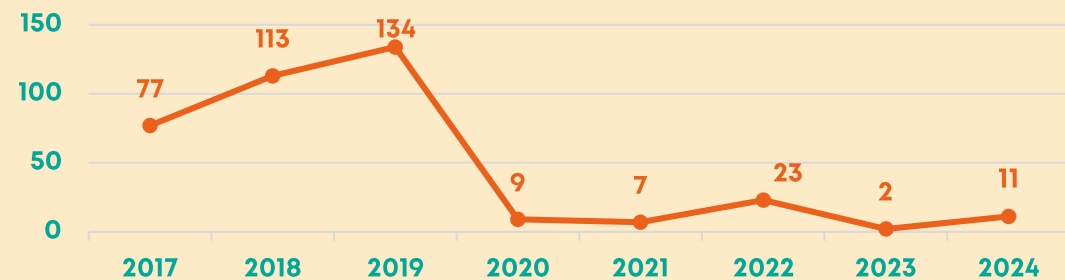
La VAE et le bilan de compétences

11 salariés ont débuté une Validation des Acquis de l'Expérience

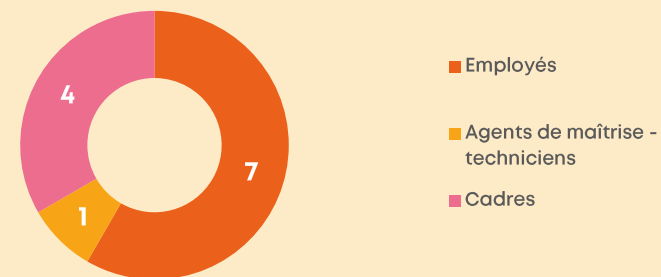
3

c'est le nombre de femmes parmi les bénéficiaires

Depuis 2020 (hors CPF), peu de stagiaires comptabilisés



Une majorité d'employés en 2024



24 salariés ont débuté un bilan de compétences

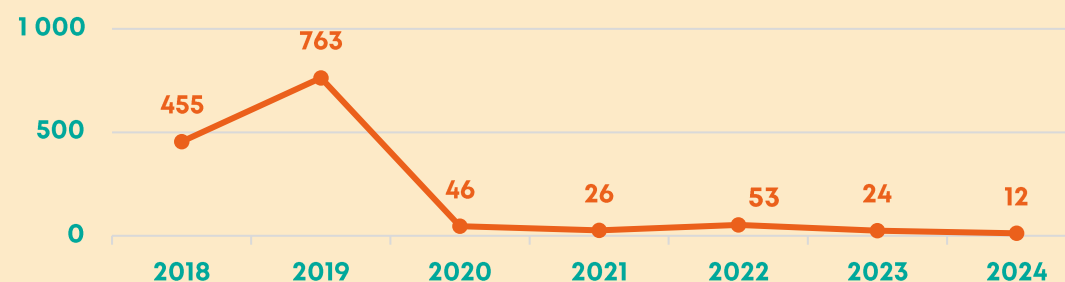
9

c'est le nombre de femmes parmi les bénéficiaires

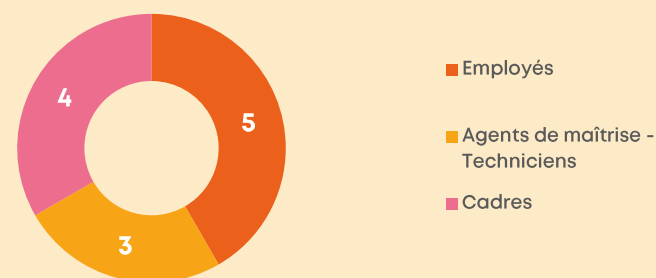
45 ans

c'est l'âge moyen des bénéficiaires

Depuis 2020 (hors CPF), peu de stagiaires comptabilisés



Une majorité d'employés en 2022



A photograph of two men in a warehouse setting. The man on the left is wearing a headset and glasses, looking at a computer monitor. The man on the right is wearing a beanie and glasses, looking at the same monitor. They are both wearing winter jackets. In the background, there are stacks of wooden pallets on shelves.

5

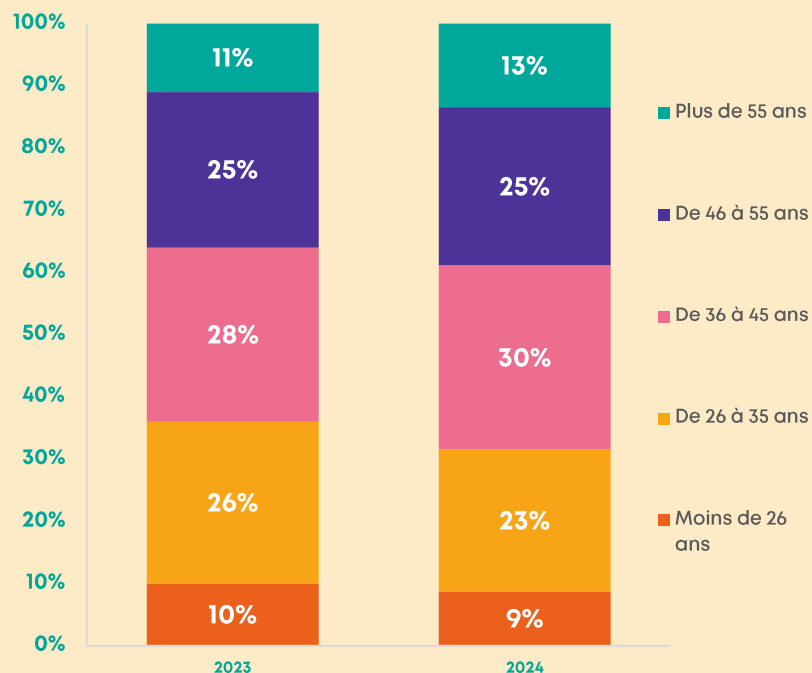
La formation des salariés

Le FNE

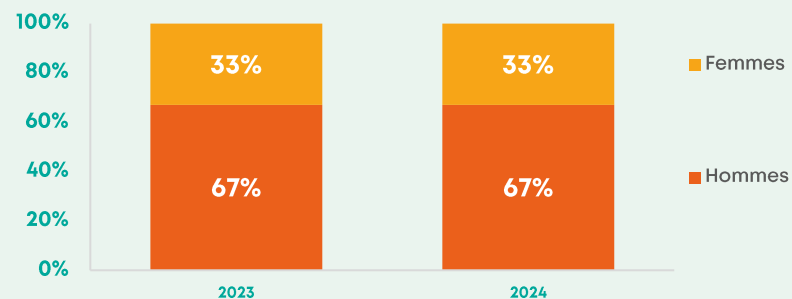
4 138 salariés formés dans le cadre du FNE - 2024

(1 479 en 2023)

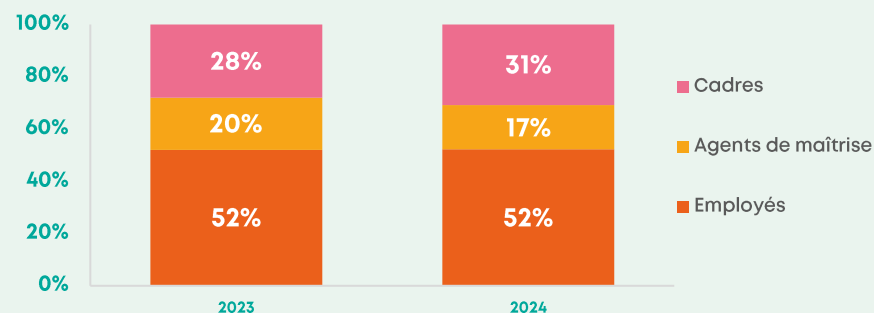
La part des seniors augmente



La répartition par sexe est stable



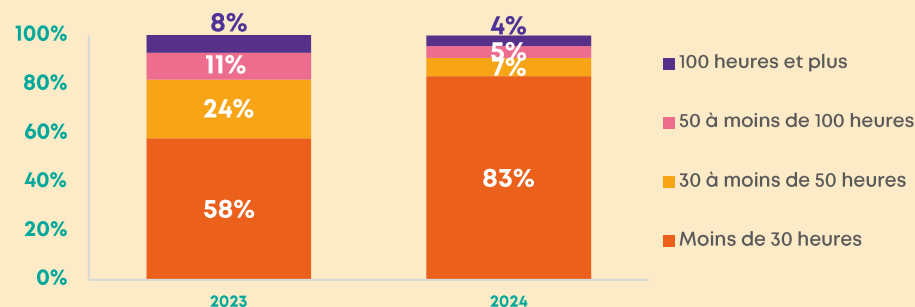
La part des cadres augmente



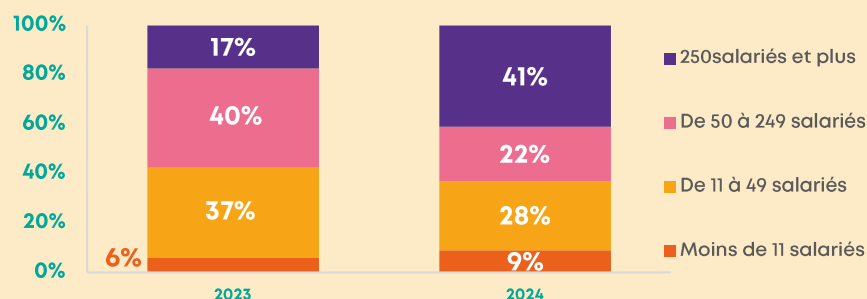
Source : AKTO

Les caractéristiques des formations

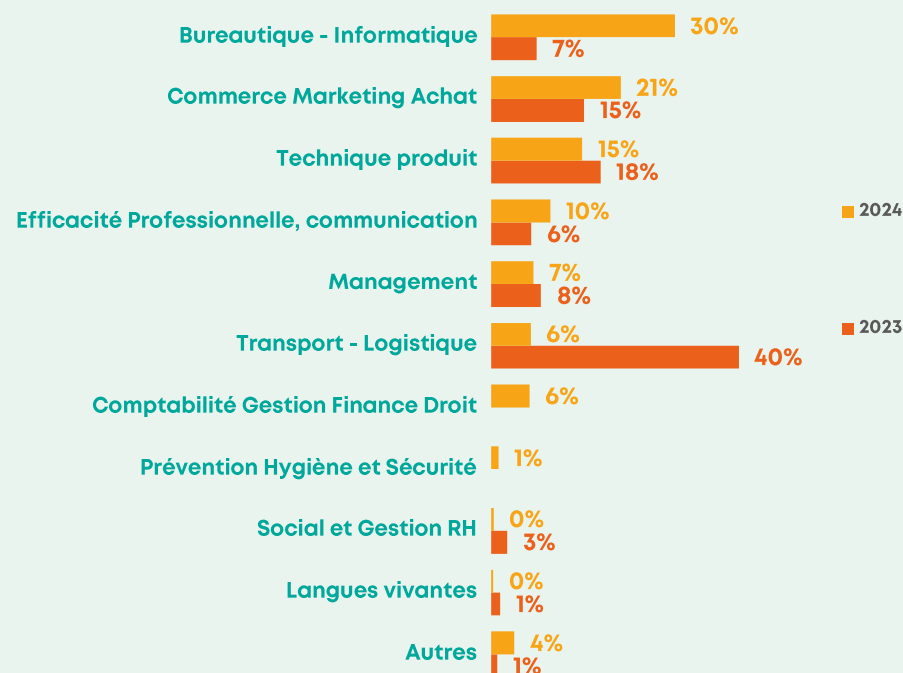
La durée des formations diminue



Les plus grandes entreprises voient leur part augmenter



La bureautique et l'informatique sont en tête



Durée moyenne prévue :

2023 : 45,0 heures

2024 : 29,3 heures

Source : AKTO



5

La formation des salariés

La POE

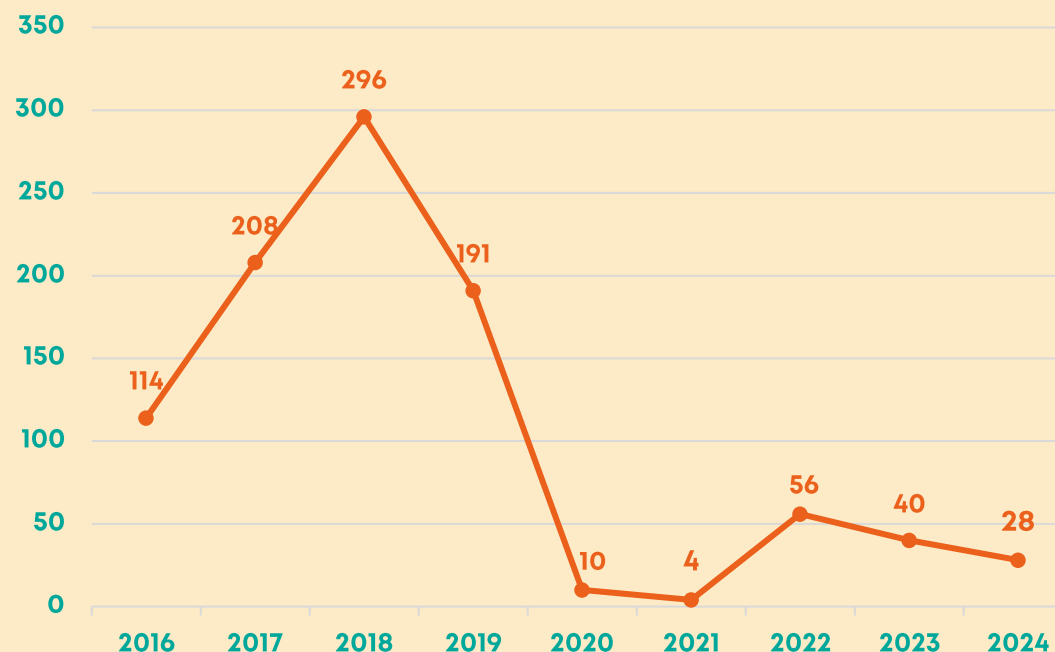
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi est un dispositif d'aide au développement des compétences permettant de former les demandeurs d'emploi avant leur recrutement

28

salariés ont été recruté à travers ce dispositif sur l'année

La POEC reste peu mobilisée dans la branche



Source : AKTO

Réalisé par :

Simon CANTAREL
Pôle Observatoires
et Certifications, AKTO

Et :

