



## **RAPPORT DE BRANCHE**

# **Coopératives de Consommateurs**

Convention Collective Nationale  
n°3072 - IDCC 3205

Données 2022, Edition 2023



**Les coopératives,  
des entreprises pour  
un monde meilleur**

L'Observatoire de la branche a confié  
à l'Observatoire prospectif du commerce  
la réalisation du panorama 2023 (données 2022).

Pilotage de l'étude : Nadège Dutouya, chargée d'études.

Parution : mars 2023

## Sommaire

VOLET ECONOMIQUE .....	6
Commentaire économique global .....	7
Principaux indicateurs .....	8
Les enseignes et types de points de vente ainsi que leurs effectifs.....	10
VOLET SOCIAL.....	12
Effectif des salariés.....	13
Genre.....	14
Statut professionnel .....	15
Age des salariés .....	16
Ancienneté des salariés.....	18
Conditions d'emploi des effectifs.....	19
Rémunérations moyennes annuelles .....	20
VOLET FORMATION .....	21
Chiffres clés .....	22
Le contrat de professionnalisation.....	23
Le contrat d'apprentissage.....	25



## Introduction : méthodologie

- > Les statistiques de ce rapport alimentent les données de **l'Observatoire des métiers, des qualifications et de la formation professionnelle de la Branche des Coopératives de Consommateurs**.
- > Elles se basent sur la sollicitation directe des entreprises à remplir un **tableau Excel** (données salariés ou de nature économique) sur la base de leurs déclarations sociales notamment, **pour l'année 2022**. Sont plus particulièrement considérées **les 3 coopératives régionales** qui représentent l'immense majorité des salariés de la profession : Coop Atlantique, Les Coopérateurs de Champagne et Coop Normandie Picardie.
- > Les données formation sont quant à elles basées sur le bilan annuel réalisé par l'OPCO de la branche, l'Opcommerce.

# **VOLET ECONOMIQUE**

> 2022 restera dans les annales comme une année exceptionnelle. Elle aurait dû être l'année du retour à la normale après deux années fortement marquées par le COVID, elle sera une nouvelle fois une année exceptionnelle, mais pour des raisons différentes :

- Tout d'abord une inflation a un niveau inconnu depuis des décennies portée par les impacts de la guerre en Ukraine. En 2022 l'inflation est de 5,9% après un pic à 6,2% en novembre.
- Une augmentation significative d'un certain nombre de postes clés de consommation : l'énergie (23% en moyenne), l'alimentation 6,8% mais avec de fortes disparités selon les produits.
- Des pénuries de produits : huile, moutarde, pâtes etc.
- Trois augmentation du SMIC qui évolue de 6,62% sur une année.

> Face à ces évolutions, le chiffre d'affaires des grandes surfaces alimentaires augmente (+4,6%) mais moins que l'inflation, surtout du fait des produits alimentaires et des carburants. Il convient surtout, dans ce contexte d'inflation, de noter la baisse significative du chiffre d'affaires de décembre (-2,1%) qui montre les évolutions de la consommation. Elles risquent de se prolonger sur 2023 avec une inflation qui reste à un niveau fort et la poursuite de la guerre en Ukraine.

> Côté évolution des parts de marché entre enseignes, si U résiste bien, les grands gagnants sont Leclerc et Lidl. Ce dernier, désormais à 7,9% de part de marché, a dépassé Casino et se rapproche d'Auchan.

Pour les coopératives de consommateurs, 2022 est une année paradoxale. La Coopérative Normandie Picardie confirme son redressement, alors que les Coopérateurs de Champagne, fortement handicapés par un parc Leader Price non repris par Aldi, doivent se séparer de l'essentiel de leur parc pour ne plus compter que 5 magasins désormais sous enseigne U express.

*Sources : INSEE, Kantar*

## PRINCIPAUX INDICATEURS

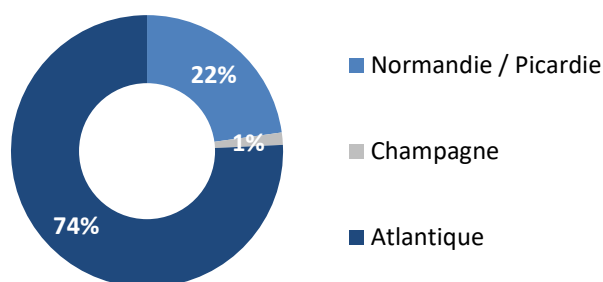
	2022	2021	Evolution 2022/2021	2020 (rappel)	2019 (rappel)
<b>Effectifs de la branche</b>	4155	4276	-3%	4 314	5 152
<b>Points de vente (fronts de vente)</b>	70	92	-24%	101	163
<b>Chiffre d'affaires TTC</b>		1 030 582 457 €		1 070 401 164 €	1 221 964 000 €
<b>Masse salariale</b>	106 890 861 €	100 524 106 €	6%	97 138 979 €	116 496 000 €
<b>Charges sociales</b>	29 287 081 €	42 184 053 €	-31%	26 597 908 €	32 213 000 €

> En 2022, la branche compte 4 155 salariés.

> Les effectifs (nombre de salariés en personne physique) de la branche ont baissé de 3% par rapport à l'année précédente. Ils ont diminué de -4% dans les 3 coopératives principales.

> Le nombre de points de vente est en baisse de 24% par rapport à 2021.

### Répartition des effectifs par coopérative régionale



> Environ trois quart des salariés se situent dans la coopérative Atlantique et 22% dans la coopérative Normandie-Picardie.



En 2022, ces trois coopératives représentent :



**89**  
établissements  
(magasins, entrepôts,  
bureaux / siège ...)



**3 842**  
ETP annuels  
(4 093 en 2021)



**d'euros de**  
**chiffre d'affaires**  
**TTC**

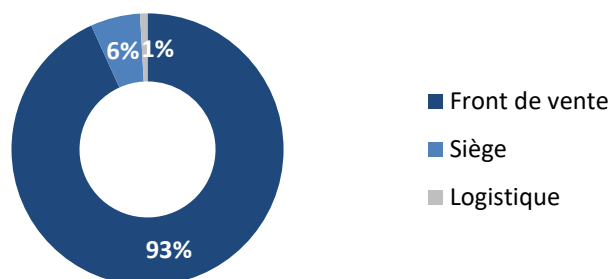


**79**  
apprentis  
(67 en 2021)



**Plus de 139 000**  
heures d'intérim  
(122 377  
en 2021)

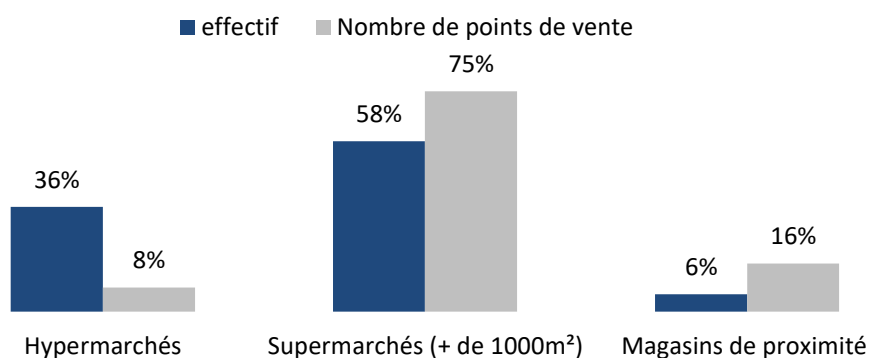
### Répartition des effectifs par type d'activité



> En 2022, **93% des effectifs** de la branche travaillent principalement en « **Front de vente** », cette part est similaire à celle de l'année précédente (93% en 2021).

> Les sièges regroupent 6% des effectifs et la logistique regroupe 1% des effectifs.

### Répartition des points de vente et des effectifs par catégorie d'enseigne

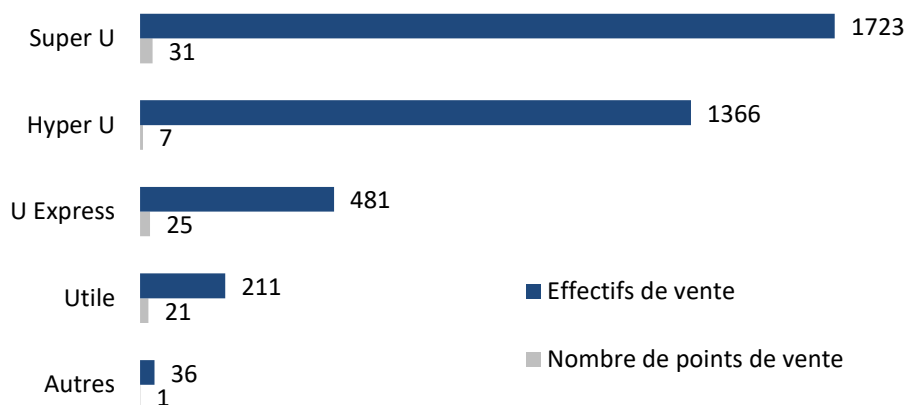


> En 2021, la **majorité des points de ventes** (58 %) sont des **supermarchés**. Ces derniers emploient plus de la moitié des effectifs de la branche.

> **Plus du tiers (36%) des effectifs de vente** travaillent dans des **hypermarchés** qui représentent pour leur part, 8 % des points de vente.

> Quant aux **magasins de proximité**, ils représentent **16% des points de ventes** en 2022 (contre 5% en 2020 et 35% en 2021).

## Répartition des points de vente et des effectifs par enseigne



> Depuis 2019, Super U est la première enseigne en termes d'effectif.

> **45% des effectifs** travaillent dans des **Super U** et 36% dans des Hyper U. Ces deux enseignes regroupent environ 80% des salariés de la branche.

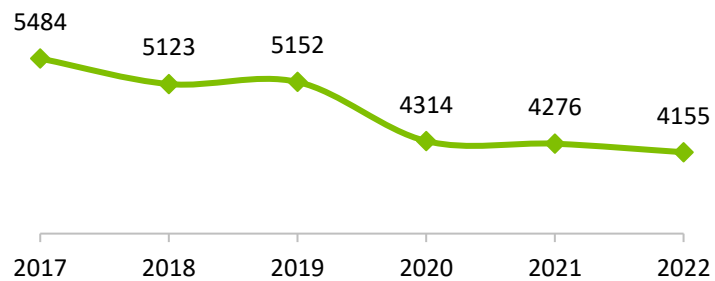
> L'enseigne U Express qui représente 29% des points de vente, emploie 13 % des effectifs.

## **VOLET SOCIAL**

## EFFECTIF DES SALARIES

---

Evolution des effectifs sur les 5 dernières années



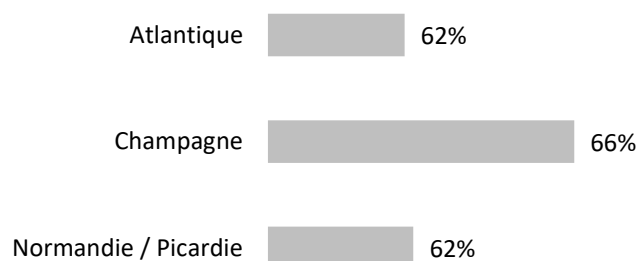
> Sur 5 années successives, les effectifs ont **diminué de 19%**.

## GENRE

---

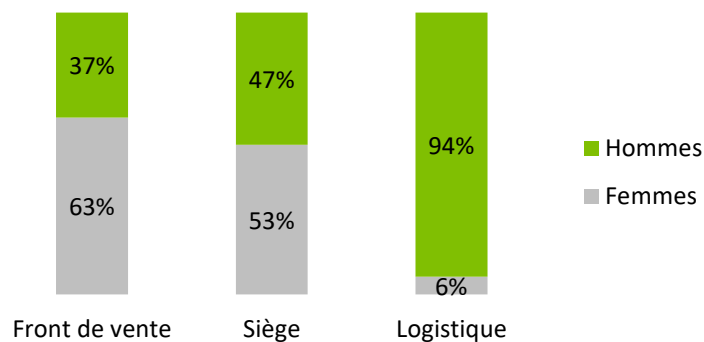
> Les **femmes** restent prépondérantes dans les effectifs : **62% des effectifs**, à l'image des années précédentes.

### Part des femmes selon les coopératives



> Les femmes sont majoritairement présentes dans chacune des coopératives régionales : 62 % des effectifs pour Atlantique ainsi que pour Normandie-Picardie et 66% pour Champagne.

### Répartition des effectifs selon le sexe et le type d'établissement



> Les femmes sont plus représentées au niveau des effectifs de vente (63 %) ;

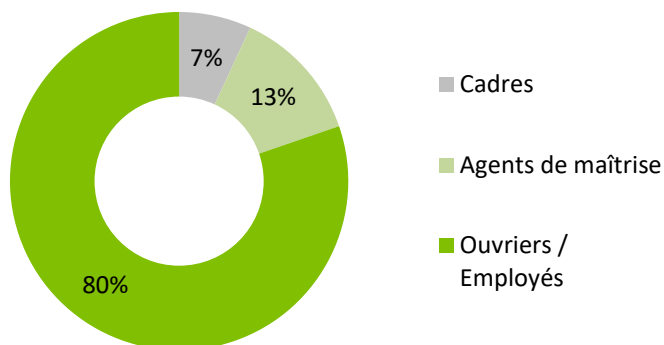
> Leur part est plus faible mais toujours majoritaire (plus de la moitié) parmi les salariés travaillant dans des sièges.

> Les femmes sont très minoritaires dans les effectifs de la logistique (6 % des effectifs).

## STATUT PROFESSIONNEL

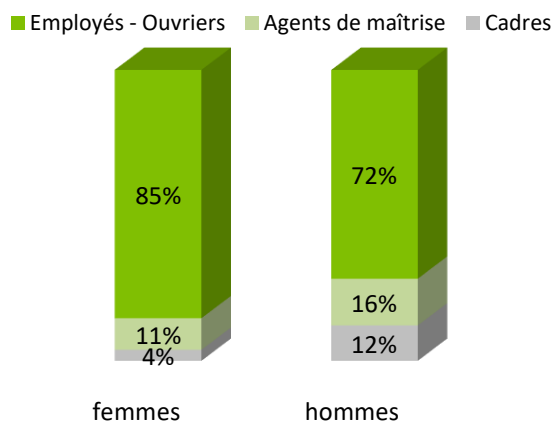
> Les effectifs sont très majoritairement (80 %) des **ouvriers et des employés**, contre 81% en 2021.

### Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle

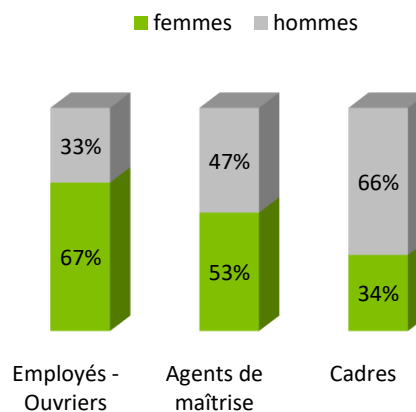


### Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et sexe

#### CSP des effectifs selon leur sexe



#### Sexe des effectifs selon la CSP



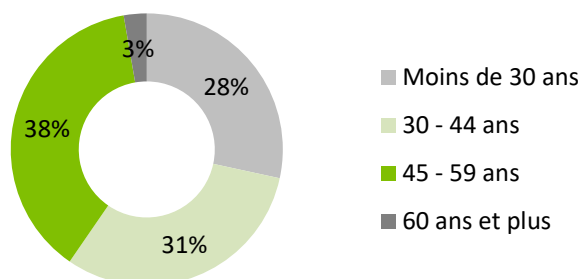
> La présence majoritaire des ouvriers-employés vaut quel que soit le sexe des salariés.

En revanche, les proportions varient concernant les différents statuts : la part des cadres est bien moindre parmi les femmes (8 points d'écart par rapport aux hommes), les agents de maîtrise sont également moins représentés.

> De même, **la part des femmes dans la population cadre reste faible (34 %)**. Elles sont majoritaires parmi les agents de maîtrise.

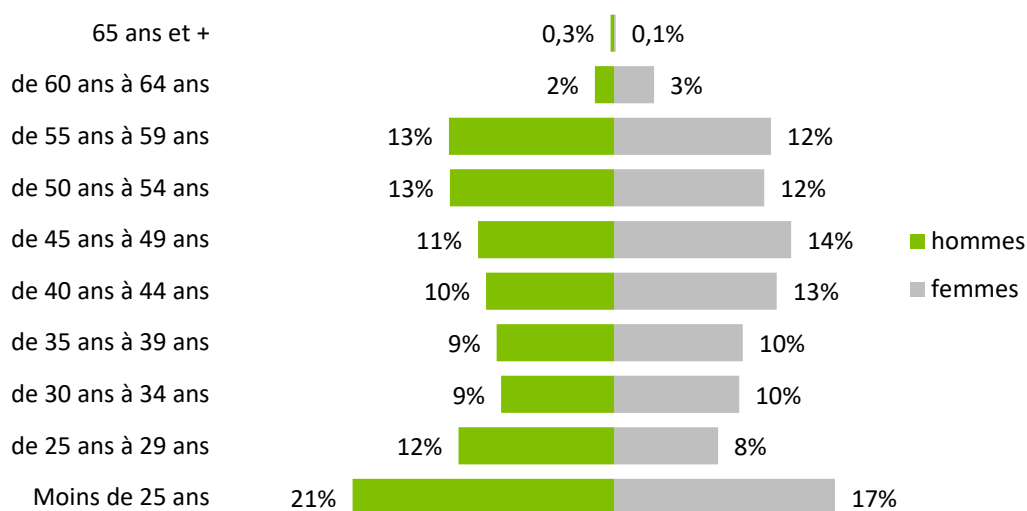
> Majoritairement les femmes restent employées dans la catégorie "employés / ouvriers".

### Répartition des salariés par tranche d'âge



- > Les 45-59 ans sont les plus nombreux (38 %), suivent les 30-44 ans (31 %).
- > **Environ 70%** des effectifs de la branche ont **moins de 50 ans** et 19 % ont moins de 25 ans.

### Répartition des salariés par tranche d'âge et par sexe



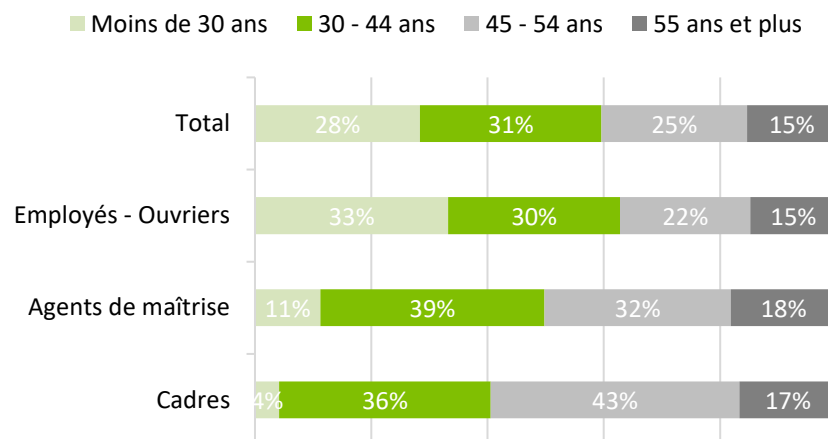
- > Dans la continuité des années précédentes, la répartition par classe d'âge et selon le sexe est **assez équilibrée**.

Les femmes sont un plus représentées de 40 à 49 ans ainsi que de 60 à 64 ans.

- > La part des hommes de moins de 29 ans est plus élevée que celles les femmes (7 points d'écart).



## Répartition des effectifs par tranche d'âge selon la catégorie socioprofessionnelle



> Les plus de 45 ans sont plus représentés parmi les cadres et les agents de maîtrise.

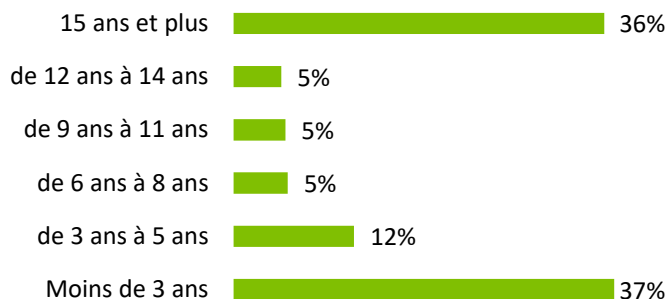
La part des moins de 30 ans est quant à elle plus importante chez les ouvriers-employés. En effet, un tiers des employés-ouvriers ont moins de 30 ans.

> Plus de 60% des ouvriers-employés ont moins de 45 ans.

## ANCIENNETE DES SALARIES

---

### Répartition des salariés selon l'ancienneté

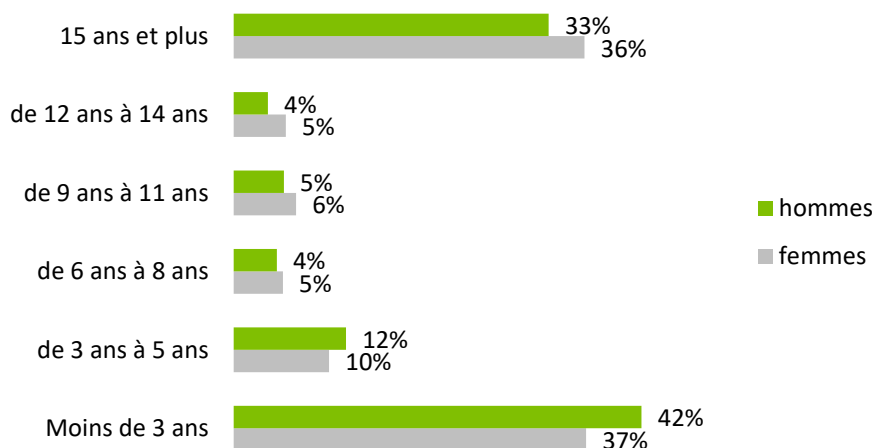


> **36%** des effectifs ont une **ancienneté d'au moins 15 ans** (témoignant d'une réelle fidélité).

A l'opposé, plus de **37%** ont **moins de 3 ans** d'ancienneté (*40% en 2020 et 39% en 2021*).

> Globalement, l'ancienneté moyenne est d'environ 9,7 ans.

### Répartition des effectifs selon l'ancienneté et le sexe



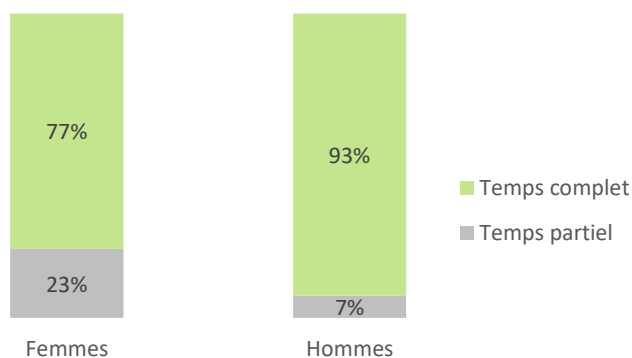
> L'ancienneté moyenne des femmes est légèrement plus élevée que celle des hommes (1 an d'écart).

> Parmi les nouveaux entrants, les hommes sont plus représentés que les femmes (5 points d'écart).

## CONDITIONS D'EMPLOI DES EFFECTIFS

> 83% des effectifs travaillent à **temps complet**.

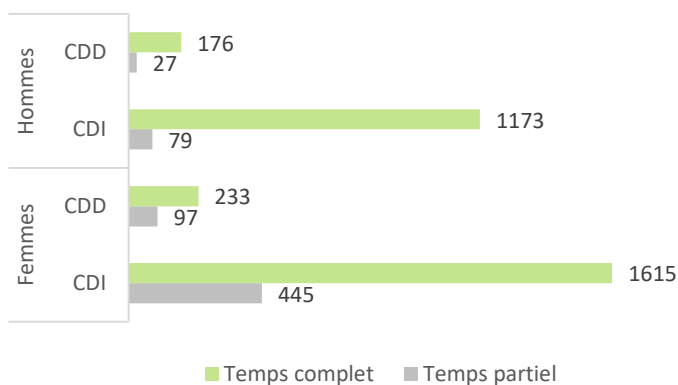
### Répartition des effectifs selon le temps de travail et le sexe



> La part des hommes à temps complet est plus élevée (93%) que celle des femmes (77 %).

> 86 % des effectifs totaux sont **en contrat à durée indéterminée**.

### Répartition des effectifs selon le type de contrat et le sexe



> 86% des femmes sont **en contrat à durée indéterminée**, on observe la même proportion chez les hommes.

> Parmi les salariés ayant un contrat à durée indéterminée, 84% travaillent à temps complet. Cette part passe à 77% pour les salariés en CDD.

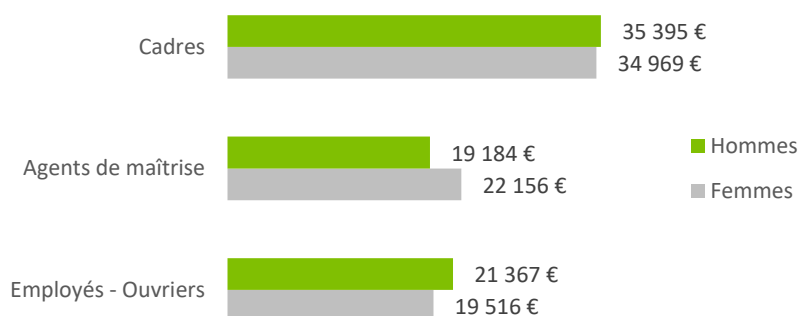
## REMUNERATIONS MOYENNES ANNUELLES

Rémunération moyenne ANNUELLE<sup>1</sup> : il s'agit de la rémunération brute fiscale sur l'année (y compris les primes) pour les personnes présentes toute l'année (360/30ème) sans absences non rémunérées.

Nota : en conformité avec la nouvelle classification des emplois du 25 avril 2007, applicable au 1 janvier 2008, seules sont à prendre en compte les rémunérations des cadres qui en relèvent [groupes 8 (a et b) et groupe 9 (a et b)]. Les cadres dirigeants sont donc exclus de la présente enquête.

### A temps complet

#### Rémunérations annuelles moyennes selon le sexe et la CSP

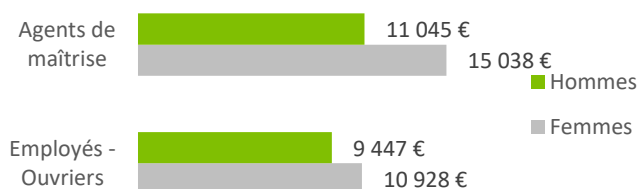


> Il existe des écarts importants concernant la rémunération brute annuelle moyenne parmi les agents de maîtrise (-13%) et les cadres (1%).

> Pour la catégorie employés-ouvriers, les écarts atteignent 9%. Les écarts sont particulièrement prononcés pour les salariés de 15 ans d'ancienneté et plus.

### A temps partiel

#### Rémunérations annuelles moyennes selon le sexe pour les employés ouvriers



> Pour les employés-ouvriers à temps partiel, les écarts atteignent 14% (rémunération non rapportée au volume horaire).

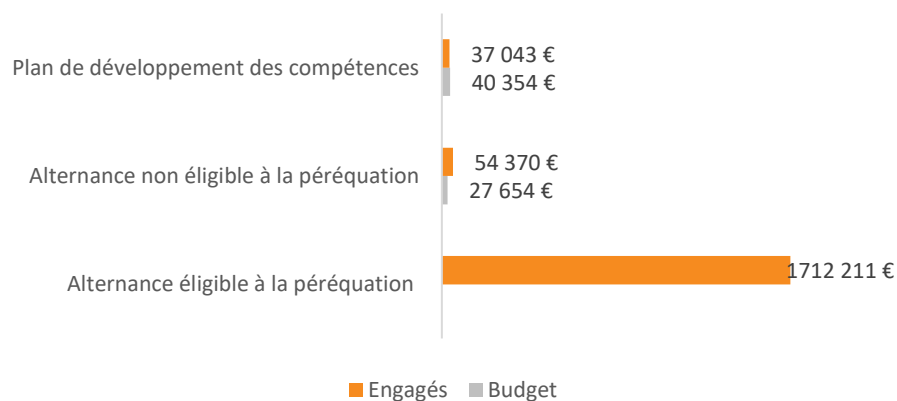
<sup>1</sup> La référence prise est le brut fiscal non retraité (seule référence de nature à permettre une comparaison globale). Cette base intègre les différentes primes et les heures supplémentaires. En revanche, elle ne tient pas compte de l'impact des absences ou maladies. Cet indicateur est donc un reflet des rémunérations effectivement perçues et non des rémunérations réelles des salariés. Les cadres dirigeants ne sont pas inclus.

## **VOLET FORMATION**

> En 2022, **117 contrats** ont été engagés en alternance.

	Stagiaires formés
Contrat de professionnalisation	28
Contrat d'apprentissage	89
Plan de développement des compétences	143

### Répartition du financement et de la consommation par dispositif



> 52 900€ ont été engagés pour financer les EFT (exercice à la fonction tutorale) pour 70 contrats.

> Tous dispositifs confondus, **1 803 624 € ont été engagés** en 2022.

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Source : L'Opcommerce

En 2022, **28 contrats de professionnalisation** ont été engagés par les entreprises de la branche, contre 43 en 2021.

### Caractéristiques des contrats de professionnalisation

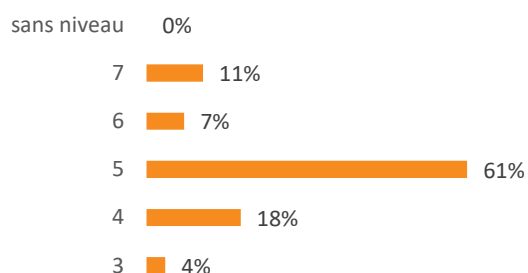
- > En 2022, la totalité des contrats de professionnalisation sont réalisés en CDD.
- > **89%** des contrats durent un an ou plus.
- > **71%** durent 20 mois ou plus.

### Répartition des contrats de professionnalisation selon les régions (contrats signés en 2022)

	Part
Centre-Val de Loire	4%
Nouvelle-Aquitaine	96%

- > **Plus de 9 contrats sur 10** se sont déroulés en **Nouvelle-Aquitaine**.

### Répartition des stagiaires selon le niveau visé



- > **61%** des stagiaires en contrat de professionnalisation **visent un niveau 5** (bac+2).
- > Principale thématique de formation :
  - Commerce, vente (100%) dont le **BTS - Management commercial opérationnel** (9 contrats)

### Le profil des bénéficiaires des contrats de professionnalisation

- > Les **hommes** représentent **64 %** des stagiaires.
- > **86%** des bénéficiaires ont **moins de 26 ans**. L'âge moyen est de 25 ans.



## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Source : L'Opcommerce

En 2022, **89 contrats d'apprentissage** ont été engagés par les entreprises de la branche (62 en 2021).

### Caractéristiques des contrats d'apprentissage

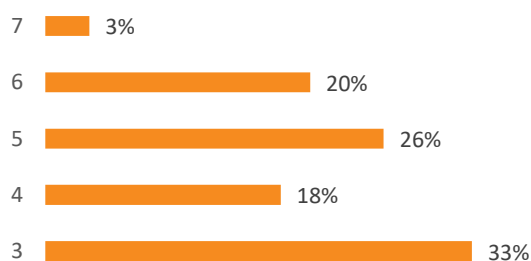
- > **79%** des contrats durent un an ou plus.
- > Et **61%** durent 20 mois ou plus.

### Répartition des contrats d'apprentissage selon les régions (contrats signés en 2022)

	Part
Auvergne-Rhône-Alpes	13%
Bourgogne-Franche-Comté	1%
Centre-Val de Loire	3%
Grand Est	3%
Hauts-de-France	9%
Ile-de-France	1%
Normandie	15%
Nouvelle-Aquitaine	46%
Occitanie	2%
Pays de la Loire	6%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1%

- > Plus de 60% des contrats engagés en 2022 ont été réalisés en Nouvelle-Aquitaine et en Normandie.

### Répartition des stagiaires selon le niveau visé



- > **33%** des stagiaires en contrat d'apprentissage visent un niveau 3 (CAP, BEP).

> Principales thématiques de formation :

- Commerce, vente (53%) avec le **BTS - Management commercial opérationnel**.
- Agro-alimentaire, alimentation, cuisine (31%) avec le **CAP Boucher**

### **Le profil des bénéficiaires des contrats d'apprentissage**

> Les **hommes** représentent **61 %** des stagiaires.

> **96%** des bénéficiaires ont **moins de 26 ans**.

**POUR TOUT RENSEIGNEMENT :**

**Coopératives de Consommateurs (Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs, secrétariat de la branche)**

76 rue Saint Lazare  
75 009 Paris  
[www.fncc.coop](http://www.fncc.coop)  
01 43 45 45 42

**Observatoire prospectif du commerce**

251 boulevard Pereire  
75 017 Paris  
[www.loppcommerce.com](http://www.loppcommerce.com)  
01 55 37 41 51