



## **PANORAMA**

**NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE  
COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES,  
GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

# SOMMAIRE

01 | PÉRIMÈTRE  
DE LA BRANCHE

02 | CONTEXTE DE  
LA BRANCHE

03 | EMPLOI

04 | MARCHÉ  
DU TRAVAIL

05 | ALTERNANCE

06 | DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES

07 | MÉTHODOLOGIE ET  
SOURCE DE DONNÉES



# PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

---

# LA BRANCHE NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS

## LES ACTIVITES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers regroupe les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Les activités des entreprises sont variées et s'articulent autour de :

- La distribution de fioul domestique et de carburants, de bois énergie, de gaz ou de lubrifiant ;
- L'exploitation de stations-service ;
- L'installation, l'entretien et la maintenance d'appareil de chauffage.

Au-delà de la vente de combustibles (en station-service ou de fioul à domicile par exemple), le secteur a dû se diversifier et développer la vente de produits tels que les chaudières, proposer davantage de services (ramonage, installation, manutention).

Les emplois sont classés en fonction de 4 filières : la filière commerciale, la filière administrative (" services-supports "), la filière logistique, la filière technique. La branche professionnelle regroupe plusieurs types de métiers tels que chauffeur-livreur, technicien, dépanneur, mécanicien, assistant administratif.

## Champs d'application de la convention collective\*

### Article 1

*La présente convention collective est applicable en France métropolitaine et dans les DOM à tous les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46. 71Z, 47. 78B, 47. 30Z et 35. 22Z, à l'exclusion du personnel :*

- *des sociétés de raffinage, de celui de leurs activités directes de distribution et de fabrication de produits finis dérivés du pétrole relevant de la convention collective des industries du pétrole ;*
- *des entreprises relevant de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;*
- *des entreprises relevant de la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs) ;*
- *des entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques.*

# CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES<sup>1</sup>

**1 645**



ÉTABLISSEMENTS  
EMPLOYEURS<sup>1</sup>

**2 555**



SALARIÉS<sup>1</sup>

**15 271**



ALTERNANTS<sup>2</sup>

**975**

DÉVELOPPEMENT  
DES  
COMPÉTENCES<sup>3</sup>

**1 291**

<sup>1</sup> Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opcoc EP. Source Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022. Les établissements employeurs comptabilisés sont ceux avec au moins un salarié.

<sup>2</sup> Nombre des contrats en alternance débutés en 2022 dans la branche professionnelle. Source : Base Opcoc EP, Volume des contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche.

<sup>3</sup> Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022.



# LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN QUELQUES CHIFFRES\*



## PART DES TPE DANS LA BRANCHE

**87%** dans la branche\*  
pour **94%** tous secteurs d'activité confondus\*\*



## LES SALARIÉS DES TPE

**43%** dans la branche  
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## RÉGION DES SALARIÉS

**19%** en Ile-de-France  
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## LES FEMMES

**36%** dans la branche  
pour **49%** tous secteurs d'activité confondus



## LES TEMPS PARTIELS

**7%** dans la branche  
pour **16%** tous secteurs d'activité confondus



## LES CDI

**92%** dans la branche  
pour **68%** tous secteurs d'activité confondus



## LES MOINS DE 30 ANS

**15%** dans la branche  
pour **19%** tous secteurs d'activité confondus



## LES 55 ANS ET PLUS

**21%** dans la branche  
pour **18%** tous secteurs d'activité confondus



## TAUX DE RENOUVELLEMENT<sup>1</sup>

**69%** dans la branche  
pour **109%** tous secteurs d'activité confondus

Précision méthodologique : La branche professionnelle Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers sera comparée dans ce document aux activités Commerces et services pour les entreprises selon la répartition des branches professionnelles de l'Opcoc EP par grands domaines. Cette répartition s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL). La répartition des branches est précisée dans le chapitre : Méthodologie et source de données.

\* Source : INSEE - Base tous salariés 2020 (BTS) (ex. DADS). La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

\*\* Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective.

<sup>1</sup> Le taux de renouvellement est le ratio entre le nombre de salariés âgés de moins de 30 ans et celui de plus de 55 ans. Il s'agit d'un indicateur synthétique permettant d'appréhender l'équilibre entre la part des jeunes et des salariés âgés dans la branche professionnelle. Lorsqu'il est inférieur à 100 %, cela signifie que la branche compte davantage de salariés âgés de 55 ans et plus que de jeunes de moins de 30 ans parmi ses salariés.



# CONTEXTE DE LA BRANCHE

---

# ÉLÉMENTS CLÉS DES PRINCIPAUX TRAVAUX D'OBSERVATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La pression réglementaire, pour réduire l'usage des combustibles et carburants fossiles, impacte inévitablement les activités des entreprises de la branche. En parallèle, l'intérêt des consommateurs pour les énergies renouvelables est croissant et la volatilité des prix des énergies face aux événements géopolitiques influe également sur leurs choix. Les professionnels de la branche professionnelle font face à la nécessité de réorienter leurs activités vers le négoce et la distribution de produits moins polluants. Cette orientation permettrait de redorer l'image des métiers de la branche dont les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement sur certains métiers comme conducteur, chauffagiste ou encore technico-commercial. Elles devront également anticiper des départs importants à la retraite dans les années à venir.

La promotion de la mixité professionnelle dans les fonctions techniques et de la logistique est un autre levier sur lequel peut s'appuyer la branche professionnelle pour recruter. En effet, le négoce et la distribution de combustibles et produits pétroliers sont des activités où les femmes sont peu présentes, en particulier dans les établissements relevant du secteur « Commerces de détail de charbons et de combustibles ». Elles se concentrent plutôt sur les fonctions supports comme dans les métiers de secrétaires, d'employés qualifiés des services comptables ou financiers ou encore d'employés administratifs. Elles sont beaucoup moins représentées dans les fonctions techniques et de la logistique (en particulier dans les métiers de conducteurs). Le premier frein au recrutement des femmes provient d'un manque de candidatures, suivi des compétences/expériences techniques des candidates insuffisantes, puis d'un manque d'attractivité des métiers et du secteur pour les femmes.

Une étude sur les pratiques de formation, réalisée en 2023 par Opco EP, souligne l'importance des formations obligatoires dans les pratiques de développement des compétences, en particulier dans le transport et la sécurité. Cette étude fait également apparaître que, dans la branche professionnelle, des spécificités territoriales peuvent expliquer parfois une utilisation plus importante des contrats d'alternance. Ainsi, par exemple, le plein de carburant réalisé par du personnel de station reste la norme à la Réunion, et non les pompes en accès libre plus largement répandues sur l'ensemble du territoire. Ce personnel est polyvalent et réalise par ailleurs de la vente alimentaire, la vente de produits de première nécessité et le service de snacking. Dès lors, des jeunes y réalisent une alternance sur le métier de vendeur conseil en magasin.

# PÉRIMÈTRE NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS

Répartition des établissements et des salariés selon les principaux codes de la nomenclature d'activités française (NAF) identifiés dans la Convention Collective de la branche professionnelle.

	% POIDS DE LA BRANCHE DANS LA NAF EN 2020 <sup>1</sup>		% POIDS DE LA NAF DANS LA BRANCHE EN 2020 <sup>2</sup>	
	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS
Commerce de gros de combustibles et de produits annexes (4671Z)	77%	32%	33%	45%
Commerces de détail de charbons et combustibles (4778B)	86%	90%	37%	16%
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (4730Z)	10%	11%	13%	10%
Distribution de combustibles gazeux par conduites (3522Z)	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué

Note de lecture : <sup>1</sup>Les établissements employeurs et les salariés de la branche professionnelle représentent respectivement 77 % et 32 % du code NAF 4671Z – Commerce de gros de combustibles et de produits annexes.

Note de lecture : <sup>2</sup>Le code NAF 4671Z – Commerce de gros de combustibles et de produits annexes concentre 33 % des établissements employeurs et 45 % des salariés au sein de la branche professionnelle.

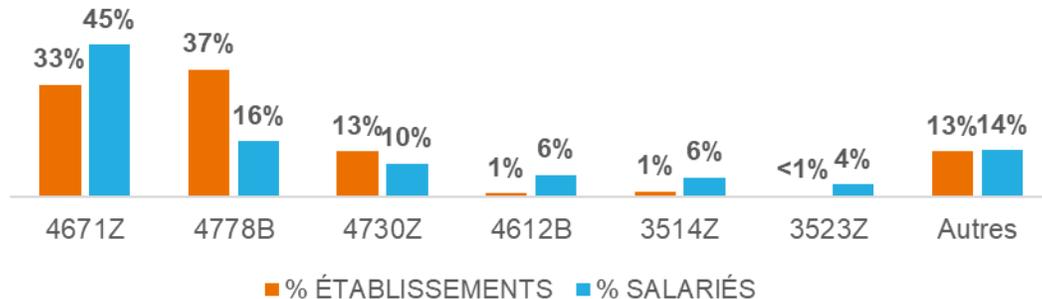
# LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## 45 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur Commerce de gros de combustibles et de produits annexes

Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou l'établissement déclaré dans la DSN

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

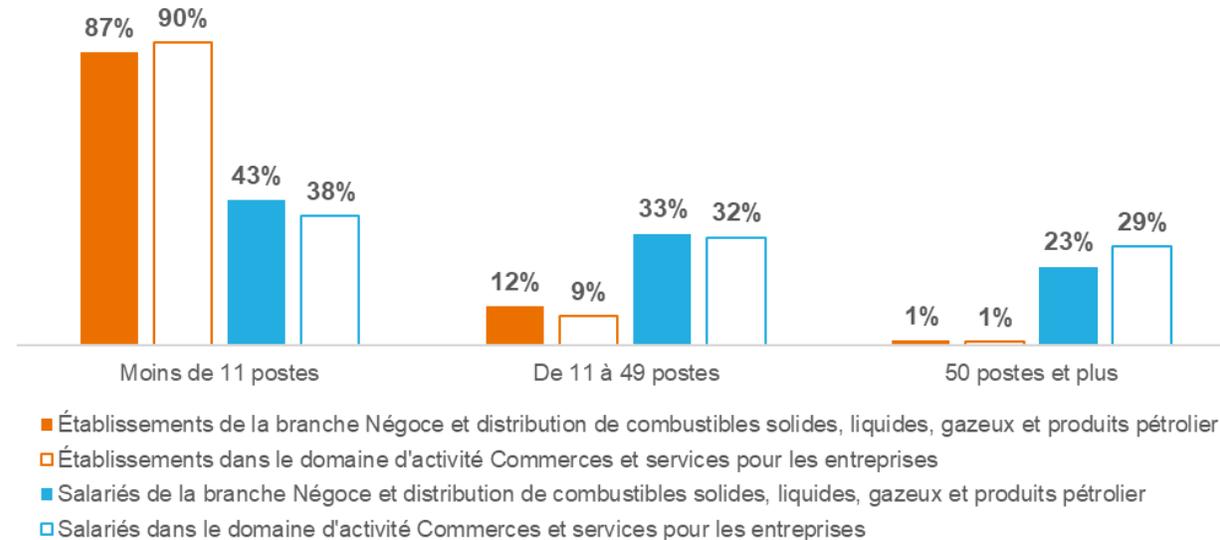
4671Z-Commerce de gros (commerce interentreprises) de combustibles et de produits annexes  
 4778B-Commerces de détail de charbons et combustibles  
 4730Z-Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé  
 4612B-Autres intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques  
 3514Z-Commerce d'électricité  
 3523Z-Commerce de combustibles gazeux par conduites



Les deux secteurs « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » et « Commerce de détail de charbons et de combustibles » concentrent près de 6 salariés sur 10 dans la branche. Le secteur « Commerce de détail de charbons et de combustibles » représente un poids bien plus important en termes d'établissements (37 %) que de salariés (16%).

## 43 % des salariés de la branche travaillent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des établissements et des salariés selon la taille de l'établissement employeur - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

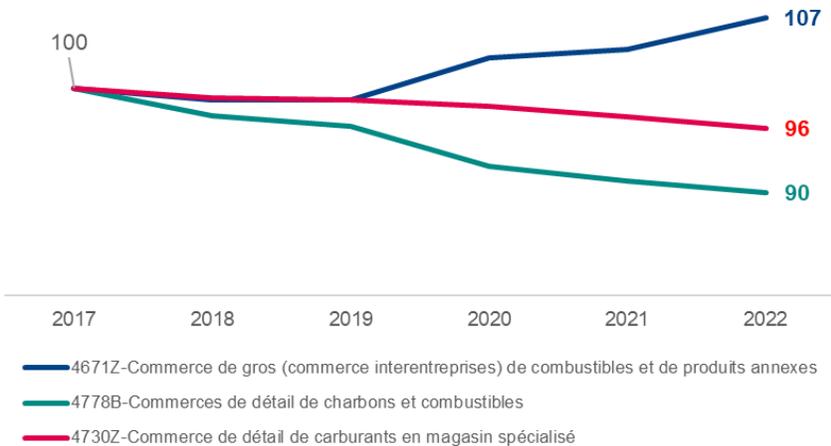


Dans la branche (comme dans les activités Commerces et services pour les entreprises), l'essentiel des établissements ont moins de 11 postes (respectivement 87 % et 90 %). Les établissements de plus grande taille (plus de 11 postes) regroupent plus de la moitié des salariés bien qu'ils ne représentent que 13 % des établissements.

# ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

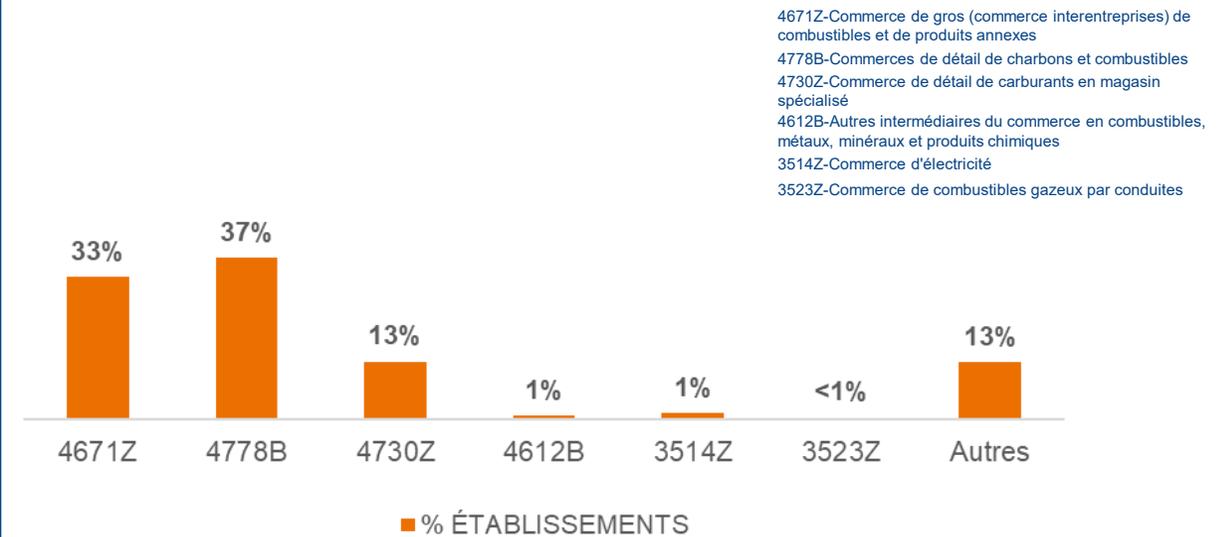
**+ 7 %** d'établissements de la NAF « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » (4671Z) entre 2017 et 2022

Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par NAF (2006-2022)  
- Open data URSSAF 2022



La NAF « Commerce de détail de charbons et de combustibles » (4778B) représente **37 %** des établissements de la branche professionnelle

Répartition des établissements selon le code NAF de l'établissement employeur  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



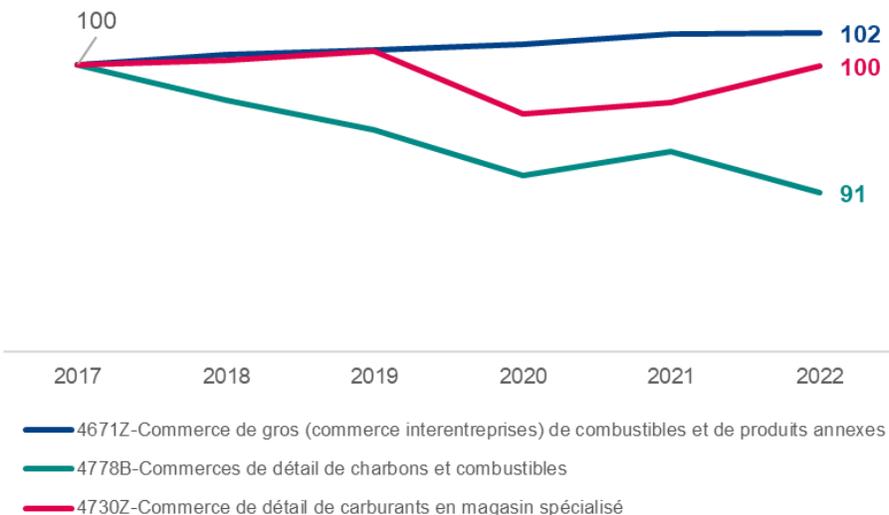
Entre 2017 et 2022, la NAF « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » (4671Z) a connu une augmentation de 7 % de ses établissements. Ce secteur concentre un tiers des établissements de la branche professionnelle de Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

En parallèle, le secteur « Commerce de détail de charbons et de combustibles » (4778B), qui regroupe le plus grand nombre d'établissements dans la branche (37 %), a vu le nombre ses établissements diminuer de 10 % sur la même période.

# ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

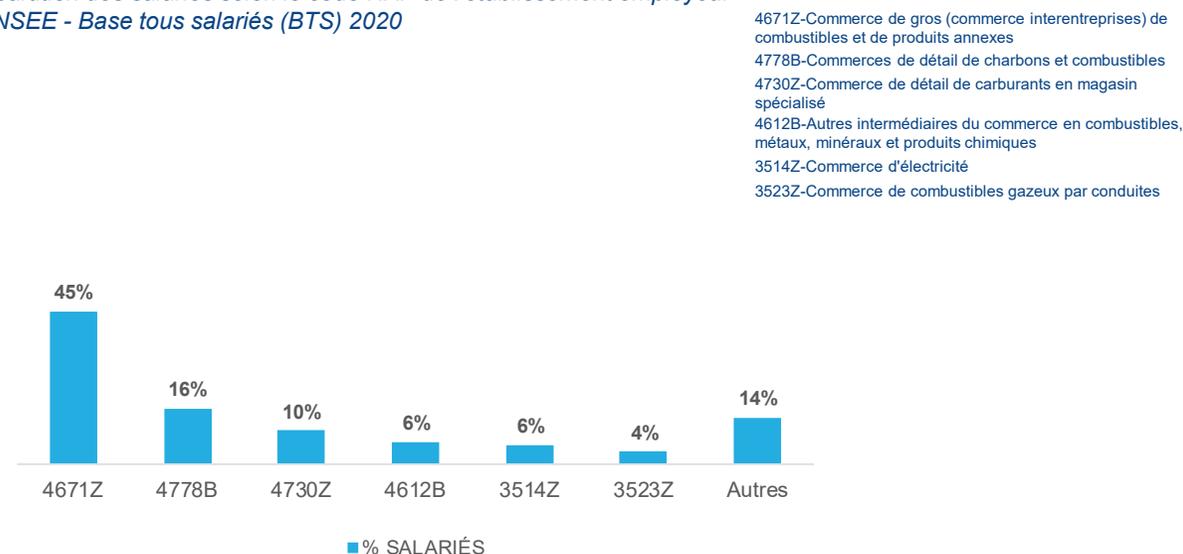
## + 2 % des salariés de la NAF « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » (4671Z) entre 2017 et 2022

Effectifs salariés du secteur privé, par NAF (2006-2022)  
- Open data URSSAF 2022



## La NAF « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » (4671Z) représente 45 % des salariés de la branche professionnelle

Répartition des salariés selon le code NAF de l'établissement employeur  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



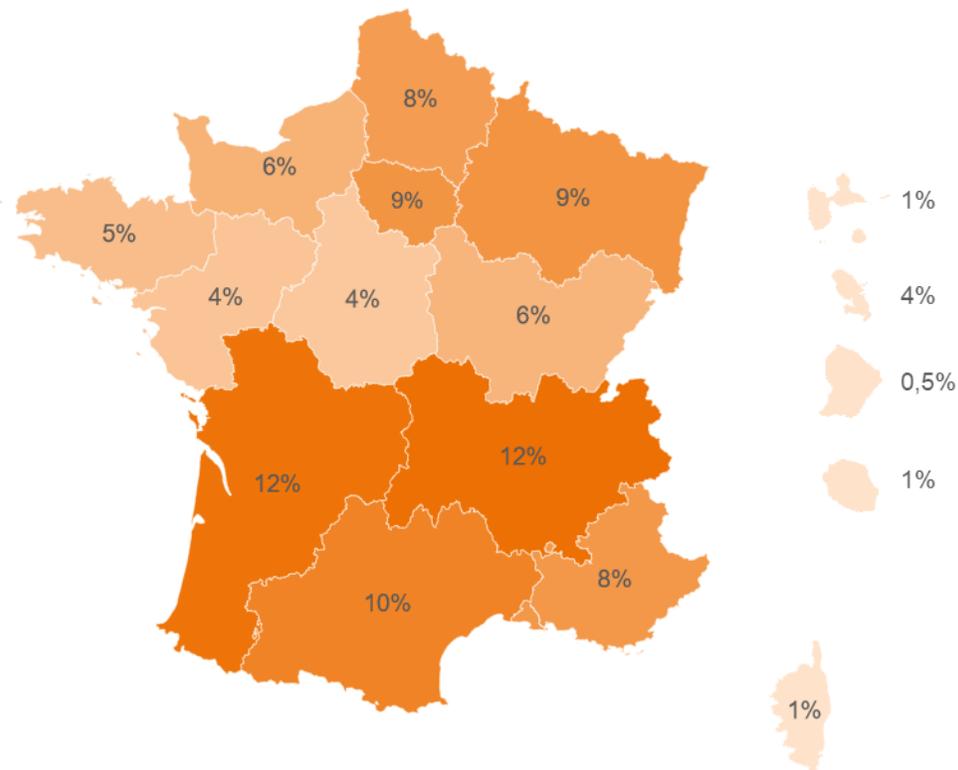
Entre 2017 et 2022, la NAF « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » (4671Z) a connu une augmentation de 2 % de ses salariés. Ce secteur concentre 45 % des salariés de la branche professionnelle de Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers. En parallèle, le secteur « Commerce de détail de charbons et de combustibles » (4778B), qui connaît une forte baisse de ses salariés (-9 %), représente 16 % des salariés de la branche.

# REPARTITION DES SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN RÉGION

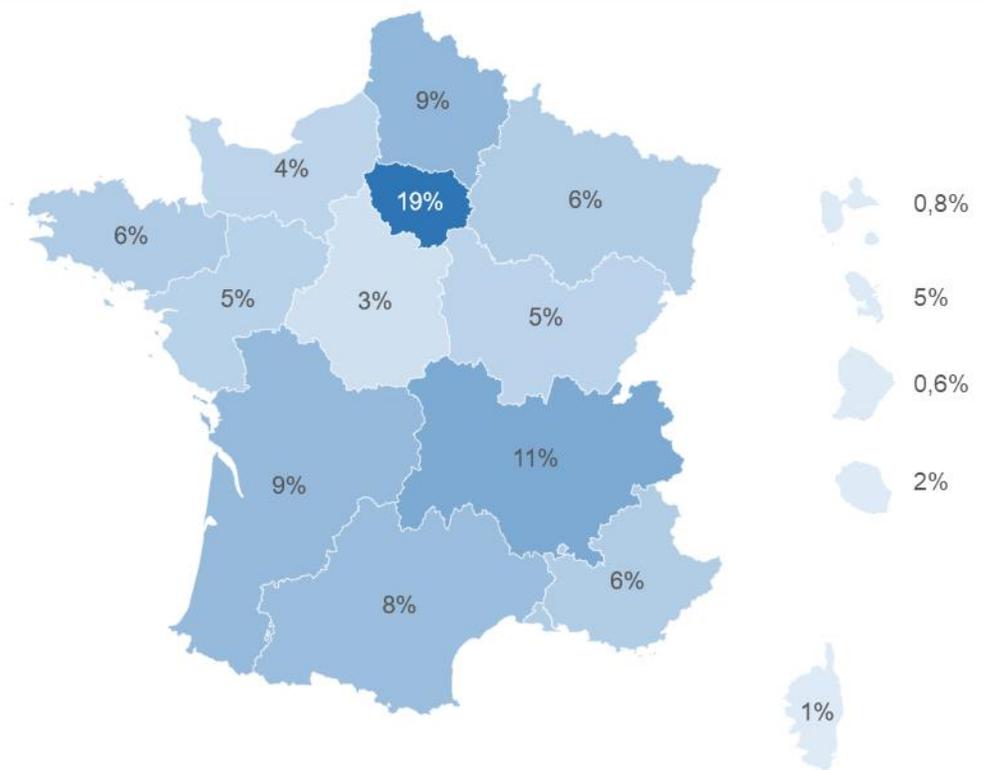
Un quart des établissements employeurs de la branche professionnelle de Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers se situe en région Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine. L'Île-de-France est la région qui concentre le plus grand nombre de salariés de la branche (19 %).

Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région – INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

## ETABLISSEMENTS



## SALARIÉS



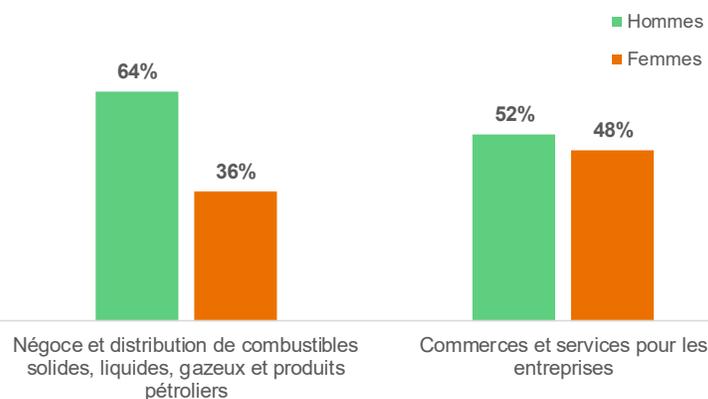
# EMPLOI

---

# LE PROFIL DES SALARIÉS<sup>1</sup>

## 36 % des salarié(s) sont des femmes

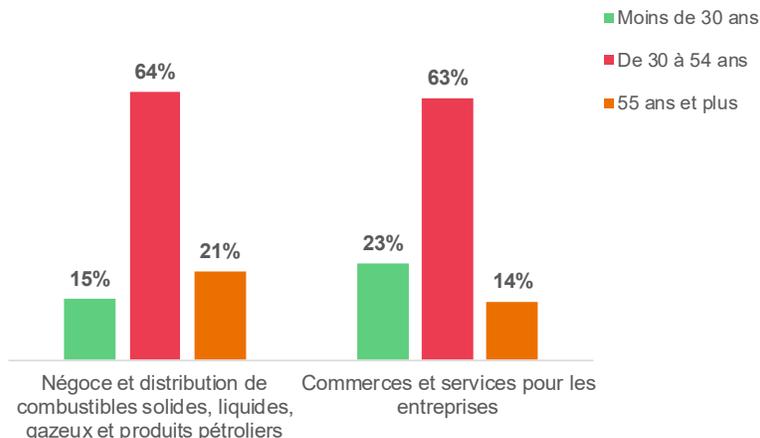
Répartition des salariés selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Dans la branche professionnelle, les femmes ne représentent qu'un peu plus d'un tiers des salariés. Cette part est bien moins importante que dans les activités Commerces et services pour les entreprises (48 %).

## 21 % sont âgés de plus de 55 ans

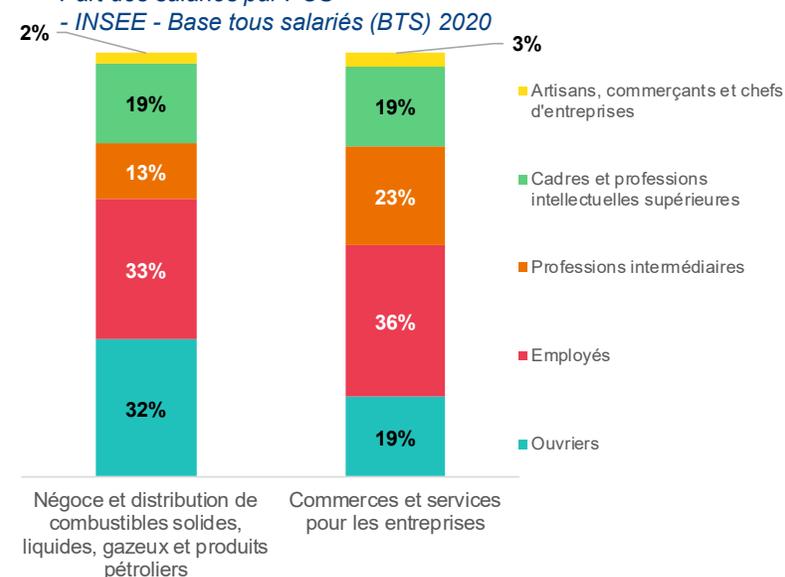
Répartition des salariés selon l'âge  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La branche professionnelle compte davantage de salariés âgés de 55 ans et plus que de jeunes de moins de 30 ans (21 % vs 15 %) contrairement à ce qu'on observe en moyenne dans les activités Commerces et services pour les entreprises (14 % vs 23 %).

## 32 % des salariés appartiennent à la PCS<sup>1</sup> ouvriers

Part des salariés par PCS  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

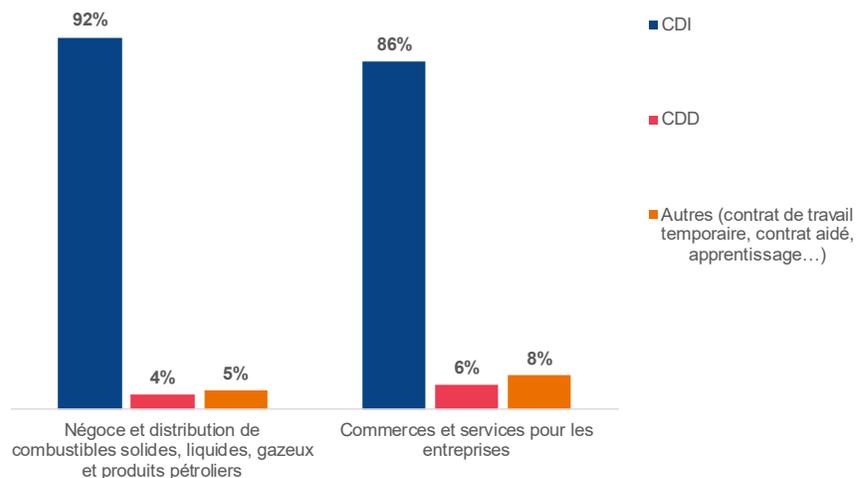


Au sein de la branche professionnelle, les ouvriers sont presque aussi nombreux que les employés. Ils représentent chacun près d'un tiers des salariés. Cette répartition diffère de celle au niveau de l'activité Commerces et services pour les entreprises où seulement 19 % des salariés sont ouvriers.

# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS<sup>1</sup>

## 92 % des contrats sont des CDI

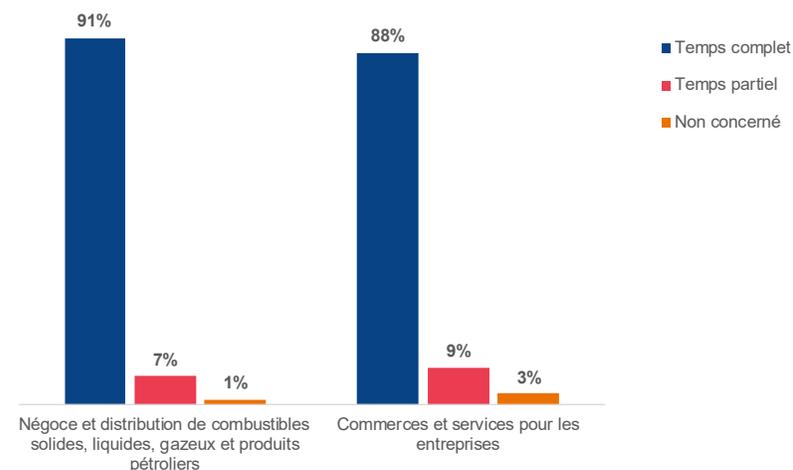
Répartition des salariés par type de contrat  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La grande majorité des salariés au sein des établissements relevant de la branche professionnelle occupe des emplois stables : 92 % ont un CDI. Cette pérennité des contrats est plus importante qu'en moyenne, dans les activités de Commerces et services pour les entreprises (86 % de CDI).

## 7 % des contrats sont à temps partiel

Répartition des salariés par temps de travail  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

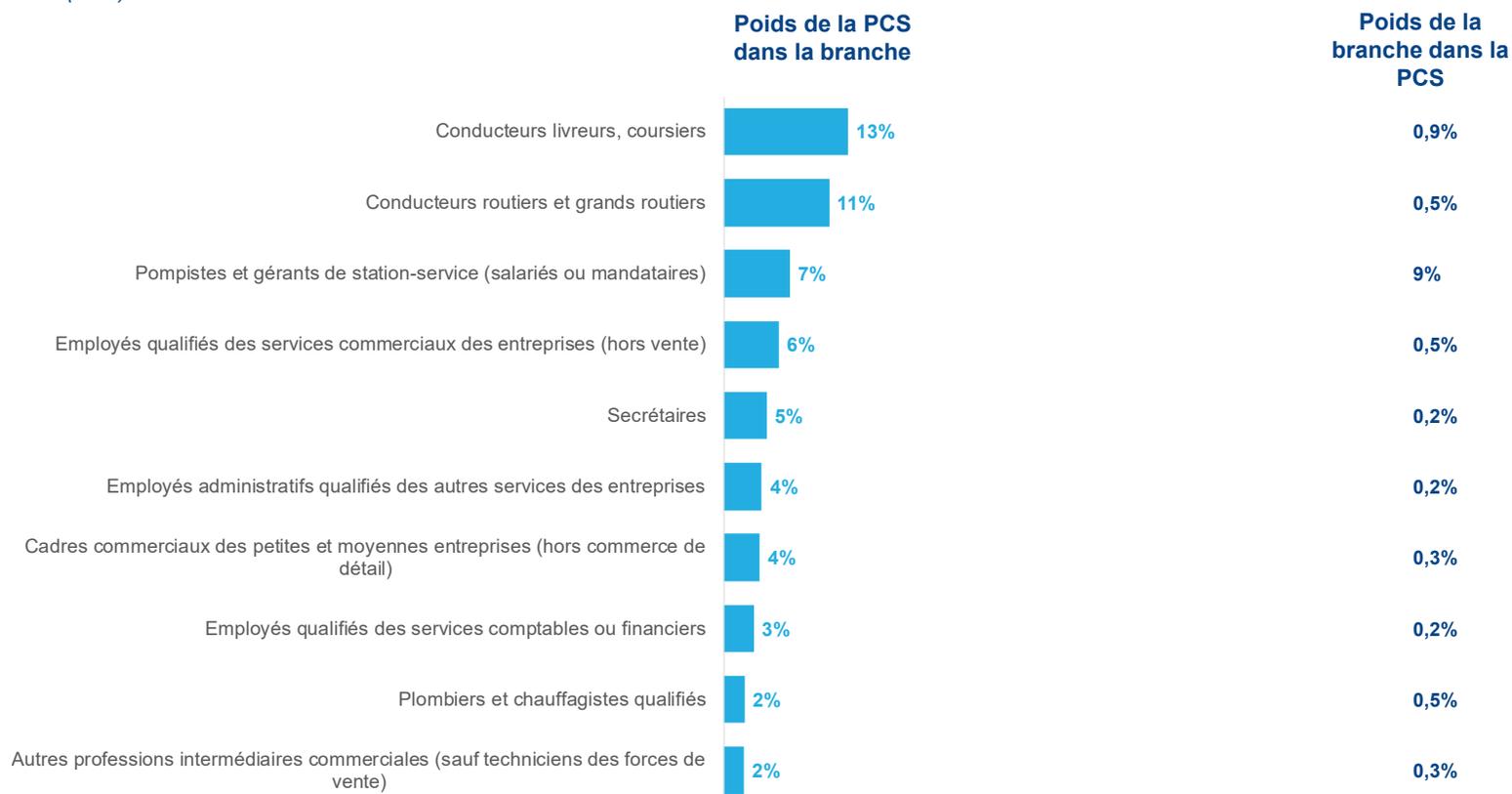


Très peu de salariés de la branche professionnelle sont à temps partiel (7 %). Cette part est légèrement inférieure à celle constatée dans les activités de Commerces et services pour les entreprises (9 %).

# LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**13 % des salariés de la branche exercent la PCS détaillée<sup>1</sup> de conducteurs livreurs, coursiers.**

Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les conducteurs représentent un quart des salariés de la branche professionnelle (13 % de conducteurs livreurs, coursiers et 11 % de conducteurs routiers). Le poids de la branche dans ces métiers est faible (inférieur à 2 %).

# LA SINISTRALITÉ DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## 364 accidents de travail recensés en 2021 dans le secteur du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (4730Z)

Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle - Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021

Le plus important syndrome dans le secteur du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé concerne les affections des poignets mains doigts (syndrome du canal carpien droit).

	Poids de la branche dans la NAF en salariés	Nombre d'accident de trajet dans la NAF <sup>1</sup>	Nombre d'accident de travail dans la NAF <sup>2</sup>	Nombre de maladies professionnelles dans la NAF <sup>3</sup>
Commerce de gros de combustibles et de produits annexes (4671Z)	32%	22	186	11
Commerces de détail de charbons et combustibles (4778B)	90%	7	172	12
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (4730Z)	11%	82	364	32
Distribution de combustibles gazeux par conduites (3522Z)	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué

Les risques professionnels répertoriés par l'Assurance maladie :

<sup>1</sup> L'accident de trajet se produit lors du trajet aller ou retour entre le lieu de travail du salarié et sa résidence principale, ou son lieu habituel de pause déjeuner (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN, code NAF, code risque et CARSAT/CGSS) ;

<sup>2</sup> L'accident du travail correspond, quelle qu'en soit la cause, à un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant, à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN et code NAF) ;

<sup>3</sup> La maladie professionnelle : résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)).

# LES CONDITIONS DE L'EMPLOI

**33 %** des salariés de la branche professionnelle sont des employés, parmi eux **67 %** sont des femmes. Le salaire mensuel net moyen (en ETP) s'élève à **2 670 €**. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de **-12 %**.

Répartition des salariés selon les PCS, taux de féminisation, salaire mensuel moyen et écart salarial par PCS  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020

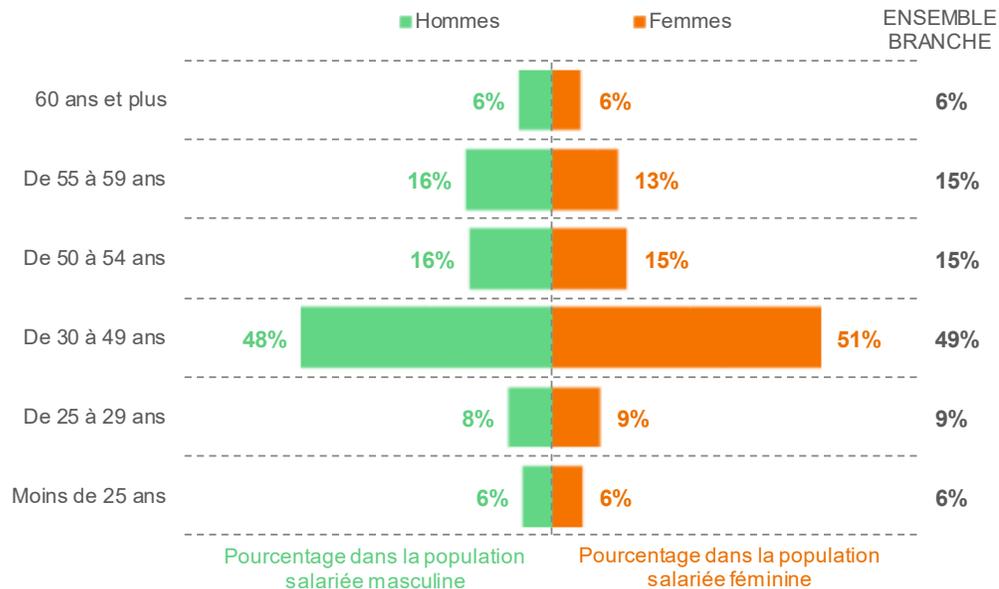
	 RÉPARTITION <sup>1</sup>	 LES FEMMES <sup>1</sup>	 SALAIRE MENSUEL NET MOYEN (EN ETP) <sup>2</sup>	 ECART SALARIAL <sup>2</sup>
Ouvriers	32%	3%	2 080 €	-14%
Employés	33%	67%	1 960 €	3%
Professions intermédiaires	13%	44%	2 690 €	-10%
Cadres	19%	35%	4 550 €	-21%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>36%</b>	<b>2 670 €</b>	<b>-12%</b>

En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 670 euros. Pour un tiers des salariés de la branche, qui appartiennent à la PCS ouvriers, ce salaire moyen est de 2 080 euros. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 14 % en faveur des hommes. Toutefois, c'est pour les cadres que cet écart salarial est le plus fort (21 %).

# RÉPARTITION DE LA POPULATION SALARIÉE SELON L'ÂGE ET LE GENRE

## 49 % des salariés de la branche sont âgés de 30 à 49 ans

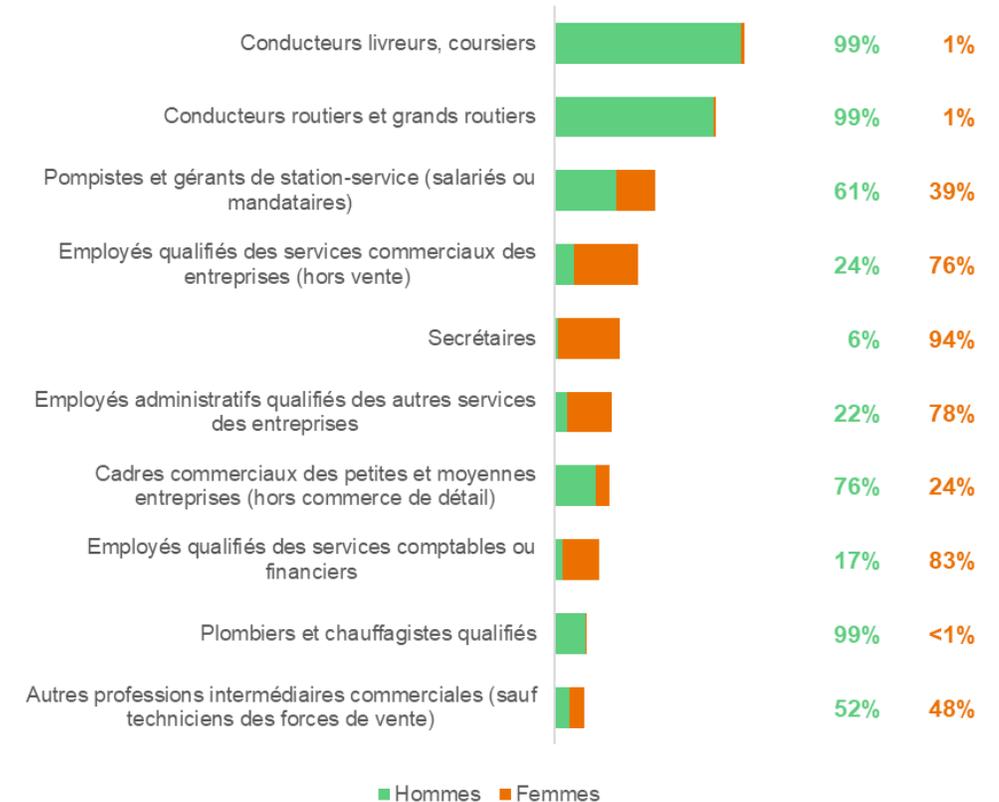
Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Près de la moitié des salariés de la branche professionnelle sont âgés entre 30 et 49 ans. Un écart sensible est visible dans la pyramide des âges entre les hommes et les femmes : ces dernières sont plus nombreuses à être âgées de moins de 50 ans (67 %) que les hommes (62 %).

## L'essentiel des conducteurs de la branche sont des hommes (99 %)

Répartition des salariés de la branche professionnelle par métier (nomenclature PCS<sup>1</sup>) selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020





# PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

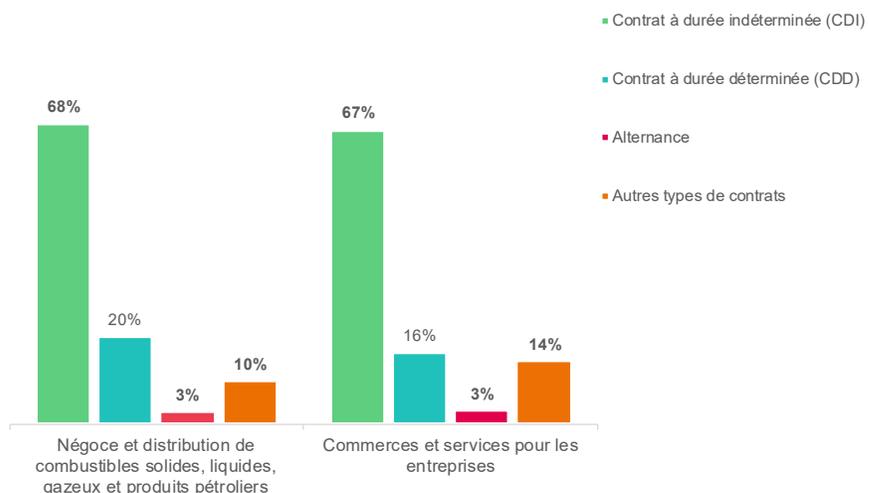
---

# TYPE DE CONTRAT PROPOSÉ

## 68 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

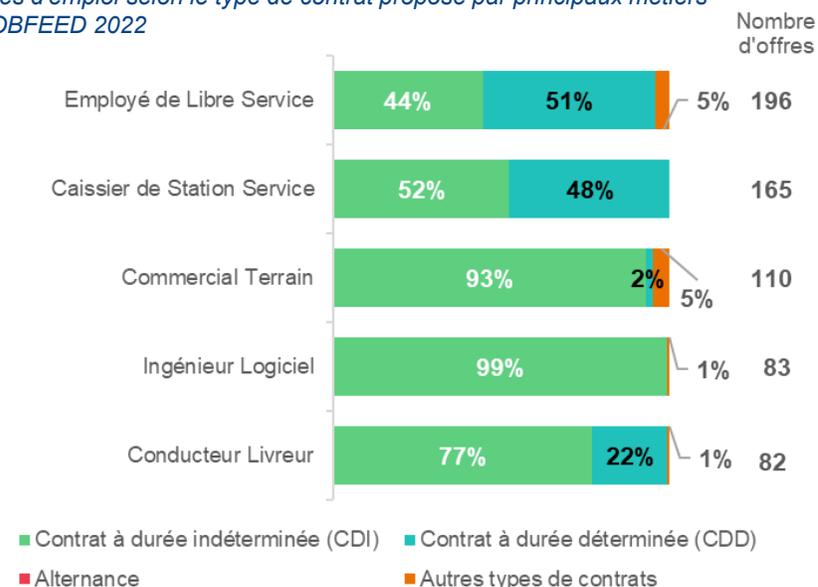


Près de 7 offres d'emploi proposées sur 10 par les entreprises de la branche correspondent à des emplois stables (68 % de CDI). Ce niveau est très proche de la moyenne des offres d'emploi proposées par les activités de Commerces et services pour les entreprises (67 %).

## 51 % des offres d'employé de libre-service portent sur des contrats à durée déterminée

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

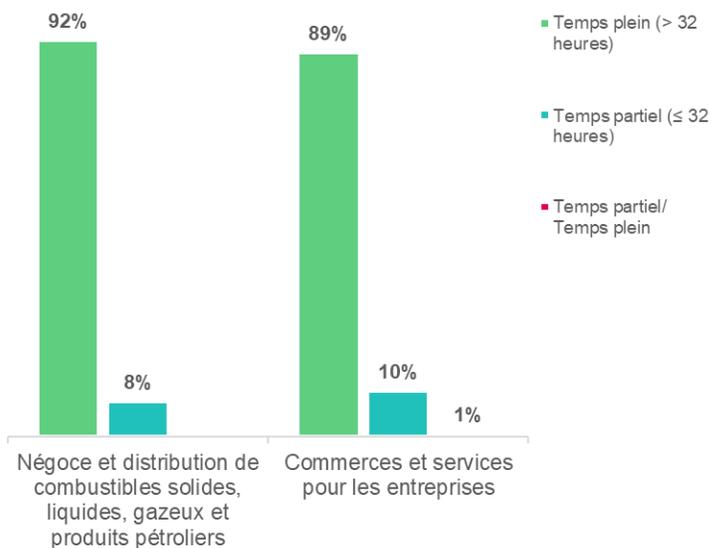


Si la majorité des offres d'emploi proposées par les entreprises de la branche portent sur des CDI, des écarts importants existent selon les principaux métiers. Dans les stations-services, seulement la moitié des offres concernent des CDI (44 % pour les « employés de libre-service » et 52 % pour les « caissiers »). Pour les « commerciaux terrain » et les « ingénieurs logiciel », les offres portent plutôt sur des emplois durables (93 % et 99 % de CDI).

# TEMPS DE TRAVAIL

## 92 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

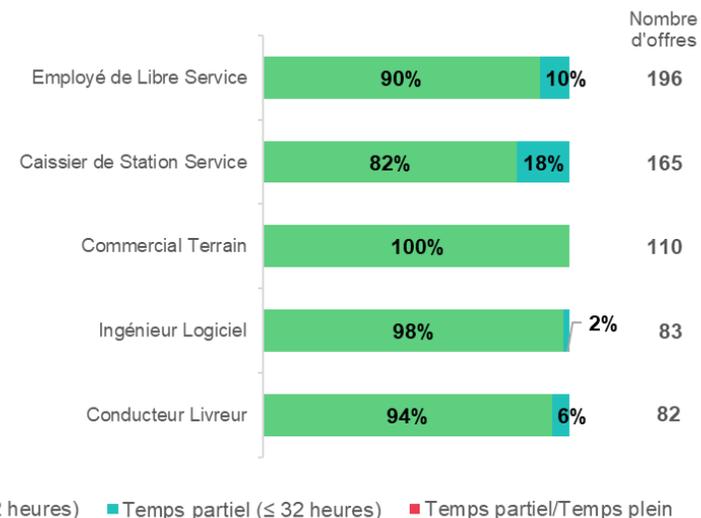
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



La part des offres d'emplois à temps plein dans la branche professionnelle (92 %) est légèrement supérieure à la moyenne des activités de Commerces et services pour les entreprises (89 %).

## Des offres principalement à temps plein pour les principaux métiers

Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Pour les principaux métiers de la branche, les offres d'emplois sont presque exclusivement des offres à temps plein à l'exception de « caissier de station service » où la part de temps plein est malgré tout importante (82 %).

# PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**196 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier d'employé de libre-service dans les entreprises de la branche professionnelle.**

Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

	Nombre d'offres d'emploi publiées en 2022	Compétences professionnelles recherchées	Compétences humaines recherchées	Niveau de formation	Salaire moyen proposé à l'embauche
<b>Employé de Libre Service</b>	<b>196</b>	- Tenue de Caisse - Vente - Opérations Logistiques	- Esprit d'Équipe - Sens du Commerce - Sens de l'Organisation	Non renseigné	20 000 - 21 000
<b>Caissier de Station Service</b>	<b>165</b>	- Tenue de Caisse - Vente - Accueil du Public	- Motivation Personnelle - Esprit d'Équipe - Sens du Commerce	Non renseigné	19 000 - 21 000
<b>Stagiaire</b>	<b>115</b>	- Gestion de la Relation Client - Gestion de Projet - Gestion de la Performance	- Compétences Interpersonnelles - Esprit d'Équipe - Capacité d'Analyse	Bac+3	9 000 - 13 000
<b>Commercial Terrain</b>	<b>110</b>	- Vente - Génération de Leads - Gestion de Carrière	- Sens du Challenge - Axé sur le Succès - Motivation Personnelle	Non renseigné	24 000 - 49 000
<b>Ingénieur Logiciel</b>	<b>83</b>	- Maintenance et Dépannage - Énergies Renouvelables - Marketing	- Motivation Personnelle - Entreprenant - Esprit d'Équipe	Non renseigné	49 000 - 50 000

# PROXIMITÉ ET ALTERNANCE

---

# LES CONTRATS D'ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

## 1 % des contrats en alternance au sein d'Opco EP concernent la branche

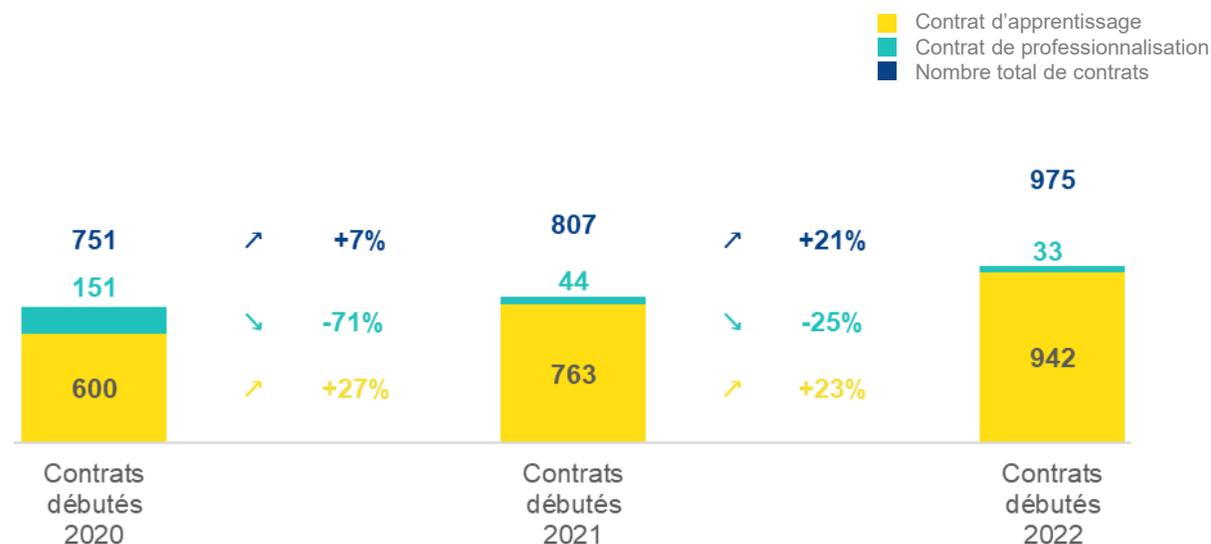
Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP  
– Opco EP 2022



Les établissements de la branche professionnelle représentent 1 % des contrats d'alternance débutés en 2022 dans des établissements relevant du champ d'Opco EP.

## +21 % de contrats en alternance au sein de la branche entre 2021 et 2022

Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif  
– Opco EP 2022



Au sein de la branche, en 2022, 975 contrats d'alternance ont débuté. Parmi ces contrats, 942 étaient des contrats d'apprentissage et 33 des contrats de professionnalisation. Le nombre de contrats d'apprentissage continue de fortement augmenter (+23 % par rapport à 2021). Pour les contrats de professionnalisation, après une baisse drastique en 2020/2021 (- 71 %), la baisse est moindre entre 2021 et 2022 (-25 %).



# LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

**L'Île-de-France est la 2<sup>ème</sup> région avec le plus grand nombre de contrats d'alternance (119 contrats) après La Réunion (568).**

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur depuis 2020 avec les évolutions – Opco EP 2022

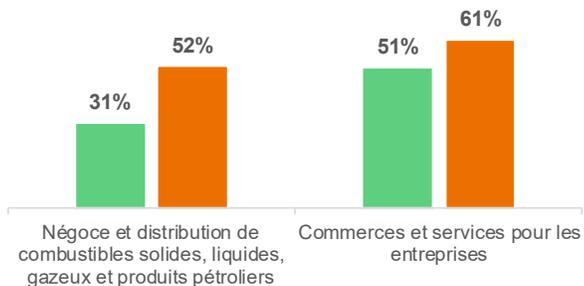
	2020			2021			2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats
AUVERGNE-RHONE-ALPES	26	7	33	33	5	38	31	2	33	+19%	-71%	+0%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	8	6	14	7	0	7	10	1	11	+25%	-83%	-21%
BRETAGNE	14	6	20	13	0	13	17	0	17	+21%	-100%	-15%
CENTRE-VAL DE LOIRE	4	0	4	11	1	12	11	0	11	+175%		+175%
CORSE	2	0	2	1	0	1	4	0	4	+100%		+100%
GRAND EST	22	4	26	19	1	20	29	1	30	+32%	-75%	+15%
GUADELOUPE	10	0	10	8	0	8	15	0	15	+50%		+50%
GUYANE	0	0	0	0	0	0	3	0	3			
HAUTS DE FRANCE	20	3	23	28	4	32	32	1	33	+60%	-67%	+43%
ILE-DE-FRANCE	78	17	95	102	17	119	108	11	119	+38%	-35%	+25%
LA REUNION	326	96	422	434	15	449	562	6	568	+72%	-94%	+35%
MARTINIQUE	18	0	18	8	0	8	20	0	20	+11%		+11%
NORMANDIE	10	0	10	15	0	15	9	1	10	-10%		+0%
NOUVELLE-AQUITAINE	15	1	16	31	0	31	20	3	23	+33%	+200%	+44%
OCCITANIE	16	3	19	20	0	20	34	2	36	+113%	-33%	+89%
PAYS DE LA LOIRE	20	5	25	18	1	19	15	5	20	-25%	+0%	-20%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	11	3	14	15	0	15	22	0	22	+100%	-100%	+57%
<b>Total France entière</b>	<b>600</b>	<b>151</b>	<b>751</b>	<b>763</b>	<b>44</b>	<b>807</b>	<b>942</b>	<b>33</b>	<b>975</b>	<b>+57%</b>	<b>-78%</b>	<b>+30%</b>

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

## 31 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

Part des femmes parmi les alternants  
- Opco EP 2022

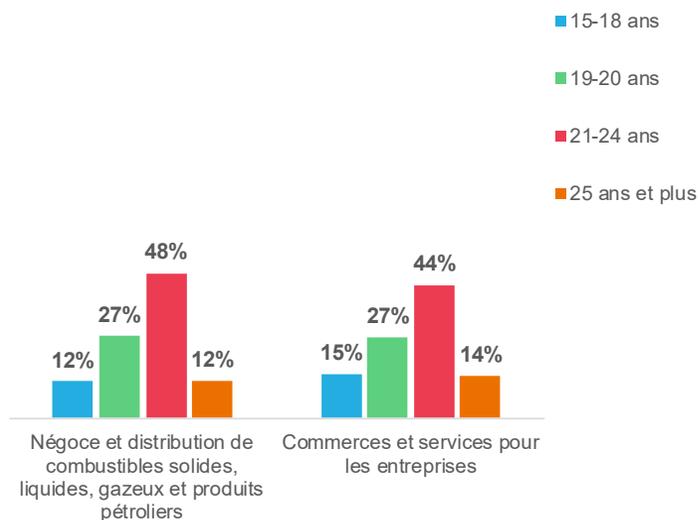
- Femmes signataires de contrats d'apprentissage
- Femmes signataires de contrats de professionnalisation



31 % des signataires de contrats d'apprentissage et 52 % des signataires de contrats de professionnalisation sont des femmes. Ces niveaux de féminisation sont inférieurs à ceux dans les activités de Commerces et services pour les entreprises.

## 48 % sont âgés de 21 à 24 ans

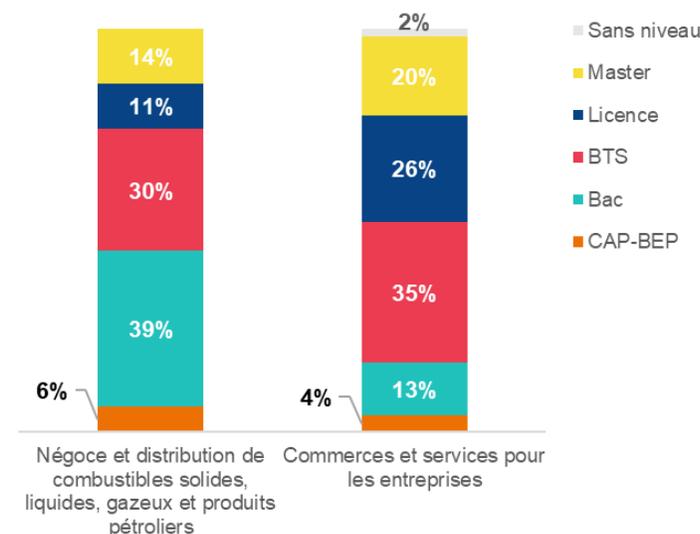
Répartition des alternants selon leur âge  
- Opco EP 2022



Les alternants de la branche professionnelle sont plus âgés qu'en moyenne dans les activités des Commerces et services pour les entreprises en raison notamment des normes de sécurité et d'âge sur les métiers techniques ou de transport. La part des 15-18 ans y est plus faible (12 % vs 15 %) et celle des 21-24 ans plus importante (48 % vs 44 %).

## 39 % préparent un diplôme de niveau bac

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme  
- Opco EP 2022



Le profil des diplômes préparés par les alternants de la branche est très différent de ceux des activités Commerces et services pour les entreprises. Le niveau Bac est bien plus important (39 % contre 13 %). Ce résultat s'explique par une différence de profil marquée entre les alternants de La Réunion, majoritaires, et ceux en métropole, préparant plutôt un diplôme de niveau supérieur.

# PRINCIPALES FORMATIONS PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

Les deux principales formations préparées par les alternants sont des formations de **Vendeur conseil en magasin** et **Manager d'unité marchande**

Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée – Opco EP 2022

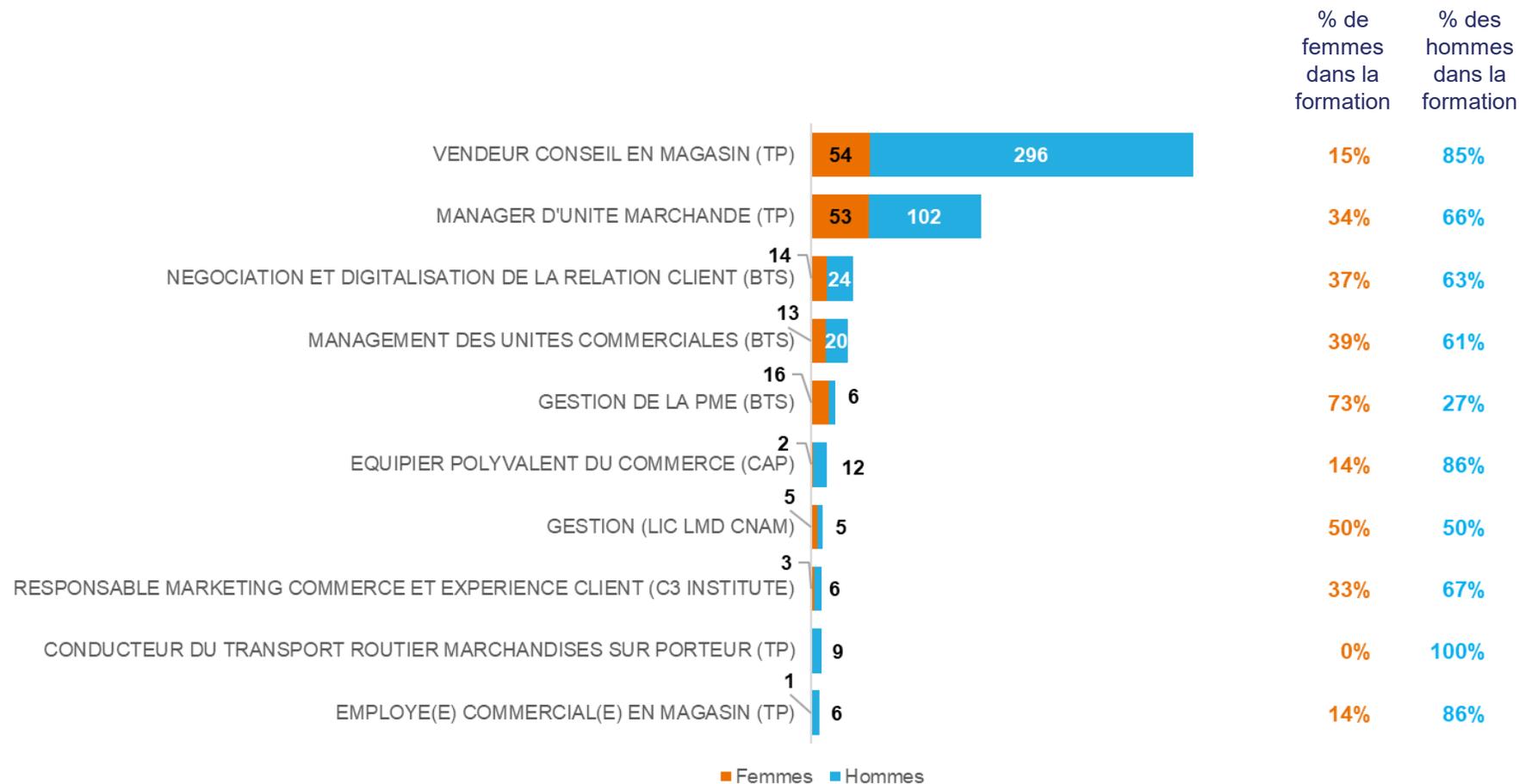
	Évolution 2021/2022	
	En volume	En %
VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (TP)	350	+87 +33%
MANAGER D'UNITE MARCHANDE (TP)	155	+74 +91%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	38	-4 -10%
MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES (BTS)	33	+23 +230%
GESTION DE LA PME (BTS)	22	+6 +38%
EQUIPIER POLYVALENT DU COMMERCE (CAP)	14	+14 Nouveau
GESTION (LIC LMD CNAM)	10	+9 +900%
RESPONSABLE MARKETING COMMERCE ET EXPERIENCE CLIENT (C3...)	9	+7 +350%
CONDUCTEUR DU TRANSPORT ROUTIER MARCHANDISES SUR PORTEUR (TP)	9	+6 +200%
EMPLOYE(E) COMMERCIAL(E) EN MAGASIN (TP)	7	+4 +133%
COMMERCE (BAC PRO)	6	-6 -50%
RESPONSABLE DU DEVELOPPEMENT DE L'UNITE COMMERCIALE (IPAC)	6	+3 +100%
CONDUCTEUR ROUTIER "MARCHANDISES" (CAP)	6	-6 -50%
COMPTABILITE ET GESTION (BTS)	5	= +0%
TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION : BUSINESS DEVELOPPEMENT ET...	5	+4 +400%



# RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**85 % et 66 % des alternants des deux principales formations sont des hommes**

Répartition femmes/hommes pour les principales formations – Opcv EP 2022





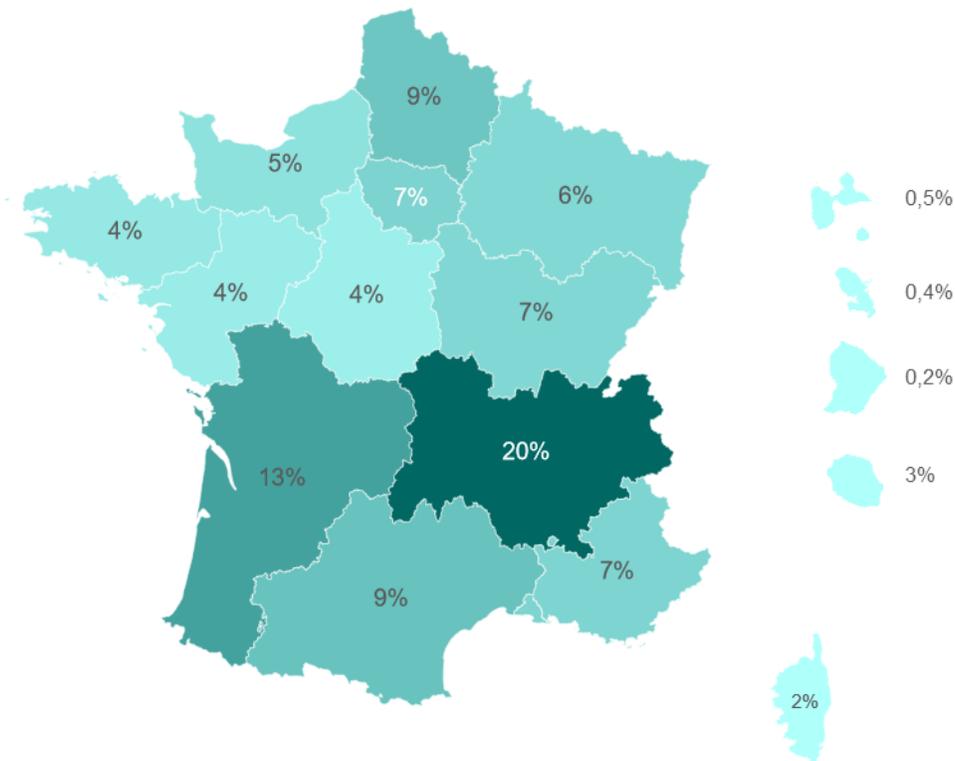
# PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

---

# LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION<sup>1</sup> DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

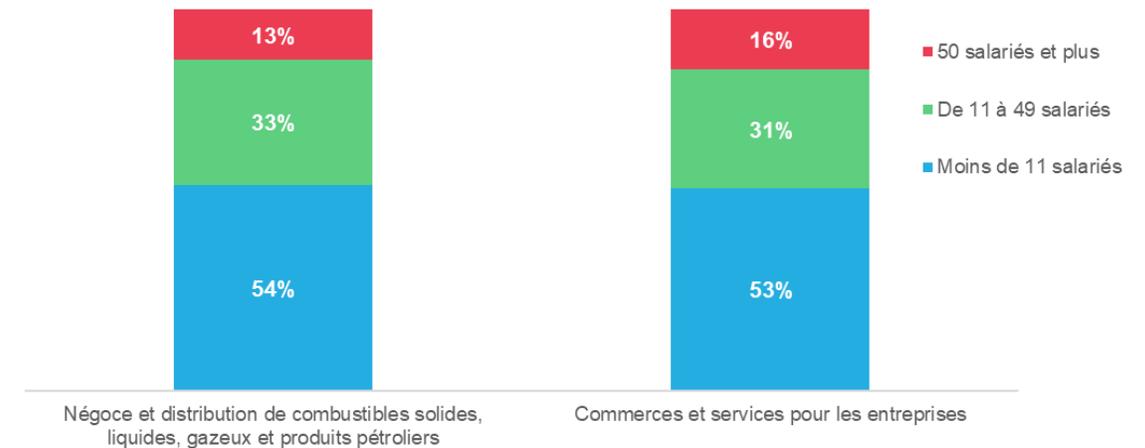
## 20 % des actions de formation se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise – Opco EP 2022



## 54 % se concentrent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des actions de formation selon la taille de l'entreprise – Opco EP 2022



En 2022, 1 291 actions de formation individuelles ou collectives ont été réalisées dans les établissements de proximité de la branche. Près de la moitié des actions ont lieu dans les TPE de moins de 11 salariés, comme dans les activités de Commerces et services pour les entreprises. Les principales formations sont des formations obligatoires dans le transport de marchandises: Formation continue obligatoire (FCO), Formation conducteurs Transport de matières dangereuses).



# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

---

# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

## ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION ÉCOLOGIQUE :

- Le secteur est encadré par des politiques publiques (exemple : dispositif des certificats d'économies d'énergie)
- La transition écologique en cours va considérablement influencer sur les projets d'investissement des entreprises de la branche, notamment par le biais des contraintes réglementaires. Elles peuvent être amenées à élargir leur offre de services ou à proposer de nouvelles prestations (exemple : le diagnostic de cuve).

## RENOUVELLEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES :

- Les entreprises de la branche devraient relever le défi du renouvellement de leur population salariée du fait d'importants départs à la retraite dans les années à venir et de la diversification de leurs activités dans un contexte de transition écologique.
- Les entreprises de la branche témoignent des difficultés pour recruter plusieurs profils comme conducteur, chauffagiste ou encore technico-commercial.
- Les représentants de la branche souhaitent appréhender dans quelle mesure les alternants se maintiennent dans l'emploi à l'issue de leur formation.

## ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION DIGITALE :

- La transformation numérique rend indispensable une adaptation plus rapide des compétences des salariés et leur accompagnement dans la prise en main de nouveaux appareils (cuves, chaudières avec autodiagnostic, etc.).
- L'évolution des pratiques avec les outils interconnectés modifie les relations avec les clients. Les besoins en formation sur les nouveaux produits et sur la relation client vont augmenter.

## PROMOTION DE LA MIXITÉ ET DES ACTIONS D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS :

- Les femmes sont peu présentes dans les métiers au cœur des activités de la branche, notamment les métiers techniques, de transports et de la logistique.
- Les représentants de la branche souhaitent agir sur l'attractivité des métiers et favoriser le recours aux dispositifs d'alternance et de sourcing.
- La branche professionnelle soutient les actions promouvant les métiers au cœur de son activité (exemple : plateforme bouge ton avenir).

# MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

---

# RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

- Analyse des effets de la transition écologique et énergétique sur la branche professionnelle Négoce et de la distribution de combustibles, Opco EP, 2024.
- Les pratiques de formation dans les entreprises du Négoce et de la distribution de combustibles, Opco EP, 2023.
- Enquête sur l'égalité professionnelle dans les entreprises du négoce et distribution de combustibles, Opco EP, 2022.
- Le plan anti-crise pour la branche professionnelle du négoce et de la distribution des combustibles, Opco EP, 2020.
- Actualisation de la cartographie des métiers et des fiches métier, Opco EP, 2017.
- Cartographie des organismes de formation et liste des certifications relevant du périmètre de la branche du négoce et de la distribution des combustibles, Opco EP, 2017.

# RÉPARTITION<sup>1</sup> DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE OPCO EP PAR ACTIVITÉ

## Activités libérales

- Avocats (personnel)
- Avocats (salariés)
- Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et personnel salarié - non avocat
- Cabinets dentaires
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- Entreprises d'architecture
- Greffes des tribunaux de commerce
- Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- Notariat
- Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- Personnel des cabinets médicaux
- Personnel des huissiers de justice
- Pharmacie d'officine
- Vétérinaires (praticiens)
- Vétérinaires (salariés)

## Activités de commerce et services aux entreprises

- Assainissement et maintenance industrielle
- Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)
- Entreprises du froid, des cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air
- Immobilier
- Maintenance des matériels (SDLM)
- Mareyage
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- Promotion immobilière
- Remontées mécaniques et domaines skiables
- Répartition pharmaceutique
- Sociétés d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

## Activités artisanales

- Boucherie
- Boulangerie-pâtisserie
- Charcuterie de détail
- Coiffure
- Confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- Entreprises de logistique de communication écrite directe
- Esthétique, cosmétique
- Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- Imprimerie de labeur et Industries graphiques
- Miroiterie, transformation et négoce du verre
- Pâtisserie
- Poissonnerie
- Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire
- Sérigraphie et activité connexes
- Taxis

## Activités de commerce et services aux particuliers

- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Détaillants en chaussures
- Entreprises de services à la personne
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Librairie
- Services funéraires
- Structures associatives cynégétiques (Chasse)

## Entreprises non couvertes par une convention collective

## Activités de particuliers employeurs

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	Entreprises de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Établissements employeurs de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Salariés de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Alternants de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Développement des compétences de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022
	Chiffres clés de la branche professionnelle	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises de la branche professionnelle selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN.
	Chiffres clés tous secteurs d'activité confondus	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
CONTEXTE DE LA BRANCHE	% Poids de la branche professionnelle dans le Naf en 2020 / % Poids du Naf dans la branche professionnelle en 2020	9	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) / Répartition des établissements et des salariés selon le code APE	10	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre d'établissements dans la branche professionnelle / Répartition des établissements selon le code APE	11	Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre de salariés dans la branche professionnelle / Répartition des salariés selon la taille de l'établissement employeur	12	Nombre d'effectifs salariés du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région	13	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
EMPLOI	Répartition des salariés selon le sexe / l'âge / par PCS	15	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés par type de contrat / temps de travail	16	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)	17	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	18	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code NAF
	Répartition des salariés selon les PCS, le sexe, le salaire moyen et l'écart salarial	19	Base tous salariés DSN 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle / par métier (nomenclature PCS) selon le sexe	20	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL	Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé / Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers	22	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées / les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers	23	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers	24	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET ALTERNANCE	Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP / Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif	26	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise / la région de localisation de l'employeur	27	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur	28	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Part des femmes parmi les alternants / répartition des alternants selon l'âge /le niveau de diplôme	29	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée	30	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition femmes/hommes des principales formations	31	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise / la taille de l'entreprise	33	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) Engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022



[www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)