



LA PYRAMIDE DES AGES DANS LE SECTEUR DU COMMERCE EN 2006

Résultats de l'enquête

CONTEXTE DE L'ETUDE :

Un constat

- Le secteur du Commerce est un maillon important de l'économie du Grand Biterrois. Comme l'ensemble des secteurs professionnels, le Commerce doit faire face à l'intégration des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) qui induit l'évolution de certains métiers et laisse supposer l'émergence de nouveaux postes de travail.
- En 2006 le secteur du Commerce compte 2396 entreprises (dont 75 entreprises de 20 salarié(e)s ou plus) qui emploient 9137 personnes. L'exploitation des DADS (Insee) a permis de recenser **517 salarié(e)s qui sont âgés de 56 ans et plus.**

Les objectifs de l'étude étaient...

- **D'identifier les besoins de recrutement** des entreprises du Commerce qui emploient plus de 20 salarié(e)s.
- D'établir une **estimation du nombre de salarié(e)s concerné(e)s** par les départs en retraite.
- **De repérer les postes** concernés et les compétences associées.
- **D'identifier les pratiques** de recrutement envisagées.
- **Le Périmètre de l'enquête :** le Territoire de la MDEGB (Béziers Méditerranée, Hérault Méditerranée, FRAMPS 909).

RENCONTRES ET PROFIL DE LA POPULATION RENCONTREE :

Méthodologie

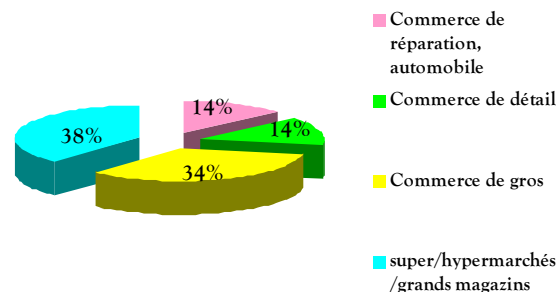
- 75 entreprises recensées, **43 entreprises concernées**, 14 entreprises rencontrées.
- Réalisation d'**entretiens individuels qualitatifs** avec des gérants, des directeurs, des RRH, des responsables de service.
- Réalisation de **fiches de présentation des entreprises** (pratiques et recrutements et GRH, caractéristiques des postes et des remplacements envisagés).

La population de référence :

5014 salariés dont :

- 676 dans le CRA
- 702 dans le CD
- 1684 dans le CDG
- 1892 dans les supermarchés, hypermarchés et grands magasins

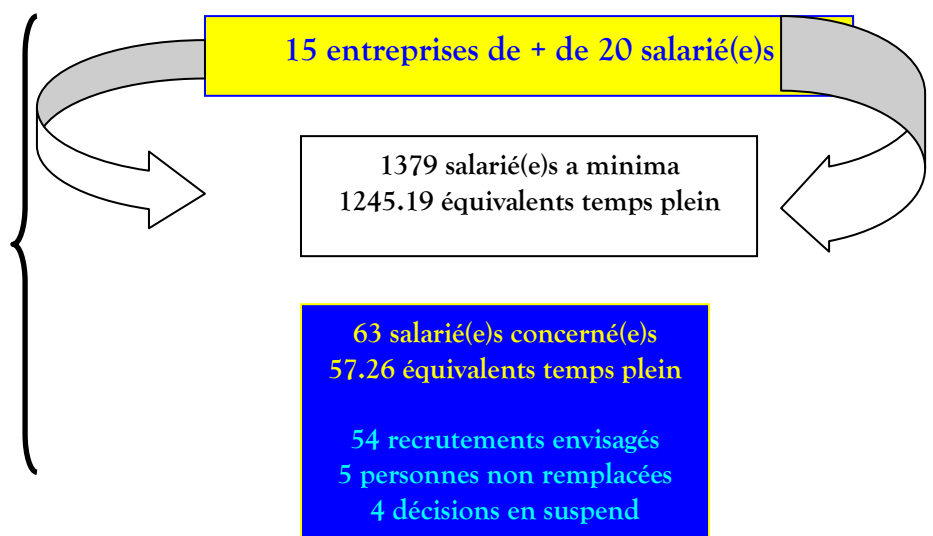
Répartition de la population salariée du secteur du commerce



Source : CCI de Béziers Saint-Pons

La population cible et ses caractéristiques

- 53% des salarié(e)s concerné(e)s sont âgé(e)s de 56 et 57 ans
- 14% ont 60 ans et sont toujours en poste
- 9% sont âgé(e)s de + de 60 ans et n'ont pas encore fait valoir leur droit à la retraite
- dans 19% des cas l'entreprise ne dispose pas encore de l'information, la date de départ est alors extrapolée à la date d'anniversaire des 60 ans
- 2010 est l'année des plus forts départs



LES RESULTATS

Les profils de postes seront quasiment pourvus à l'identique...

- Les types de contrat seront reconduits (CDD ou CDI).
- Il en est de même pour les CSP : 59% d'employés, et plus d'1/4 de personnel d'encadrement.
- Pour plus de la moitié des emplois, l'entreprise se déclare **indifférente à l'âge**. La tranche d'âge des 26/49 ans se pose tout de même comme la plus recherchée. Notons que près de 20% des salarié(e)s concerné(e)s par l'étude ont été recruté(e)s après 45 ans.
- **Les hommes** seront exclusivement recherchés pour les emplois techniques. **Les femmes** seront quant à elles recrutées pour la vente, l'accueil et l'administratif.
- Les **missions** relatives aux postes seront elles aussi reconduites à l'identique dans **92%** des cas.
- Les **emplois actuellement occupés sont très diversifiés** quels que soient les services de l'entreprise (administratif, encadrement, vente, technique, commercial).
- Les compétences recherchées sont quant à elles de 4 ordres complémentaires : savoir-faire opérationnel, savoir-faire relationnel, aptitudes et qualités humaines, ressources physiologiques.

Les pratiques de recrutement...

- **Les entreprises privilégient majoritairement la promotion interne** au sein de la filiale ou du groupe, ou bien au sein même de l'entreprise.
- **Les recrutements externes** s'appliquent dans ce cadre aux **bas niveaux de qualification**.
- Lorsqu'il s'agit de recruter des salarié(e)s aux **bas niveaux de qualification**, il est le plus souvent **local ou départemental** puisque l'on constate une forte disponibilité de la main-d'œuvre à ce niveau géographique. Le recrutement des **cadres** s'effectue quant à lui à un **niveau national**.
- **Le réseau privé se pose comme principal vecteur de recrutement :**
 - réseau personnel du dirigeant et/ou des salarié(e)s
 - le partenariat avec les écoles et les centres de formation
 - le réseau du groupe ou de la filiale
 - le vivier de l'entreprise (anciens stagiaires, intérimaires...)
- A ces réseaux s'ajoute un autre avantage dont bénéficient les entreprises relevant de filiales ou de grands groupes : **le nombre très important de candidatures spontanées** qu'elles reçoivent régulièrement.
- **L'ANPE est sollicitée** pour les recrutements de bas niveaux de qualification et les postes à faible technicité.

Des difficultés de recrutement sont tout de même à noter...

- La **technicité** très spécifique des postes à pourvoir.
- Une **faible disponibilité** des techniciens expérimentés.
- Une certaine **défiance à l'égard des jeunes** due à la manière dont ils gèrent leur parcours professionnel (développement d'une logique « d'interim » (liberté des choix de contrat, de départ...) et d'une inclination à des comportements consuméristes (priorité au plus offrant...)
- Une **image dévalorisée** du secteur de la **Grande Distribution**.

Cette étude a permis de mettre en lumière...

- Les **besoins des entreprises du commerce** ayant au moins 20 salarié(e)s sur le Territoire de la MDEGB.
- La nécessité de **porter un regard sur les entreprises de plus petite taille** qui emploient une majeure partie des salariés concerné(e)s par les départs en retraite, et qui ne bénéficient peut-être pas des mêmes conditions et facilités pour développer leurs campagnes de recrutements (service DRH, réseaux privés, candidatures spontanées...).

Et après...

- Au commencement de l'enquête, le secteur du commerce comptait 2396 entreprises qui employaient 517 salariés âgés de 56 ans et plus.
- L'enquête a permis de porter un éclairage sur la gestion du départ en retraite de 63 personnes concernées dans 15 entreprises de 20 salariés et plus.

Qu'en est-il des salarié(e)s employé(e)s dans les 28 entreprises qui ont refusé de participer à l'enquête ?

- En appliquant un coefficient moyen de salarié(e)s concerné(e)s par entreprise, nous estimons qu'en 2006, plus de 300 personnes travaillant dans les entreprises de moins de 20 salariés, étaient concernées par un départ en retraite.

Comment les entreprises de petites tailles organiseront-elles le remplacement de leurs postes vacants ?

Cette gestion des ressources humaines peut-elle s'avérer problématique lorsque le chef d'une petite entreprise ne bénéficie pas de moyens humains et logistiques aussi conséquents que ceux des grandes et moyennes entreprises (réseaux, service RH, promotion interne au sien de la filiale...) ?