

OBSERVATOIRE DU COMMERCE
INTERENTREPRISES
DÉCEMBRE 2012



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

SIMPLIFIER LA FORMATION
FACILITER L'EMPLOI



LES RECRUTEMENTS EN CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION DANS LES
ENTREPRISES DU COMMERCE DE GROS ET
INTERNATIONAL

Préambule

Objectif de l'étude :

Mieux connaître l'utilisation du contrat de professionnalisation dans le secteur du commerce de gros et international, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés

=> en termes de volume, d'entreprises utilisatrices, de profils des salariés recrutés et des caractéristiques du contrat.

Sources principales :

Base de données de l'OPCA (exploitation d'OPTIMA)

Enquête quantitative réalisée auprès des entreprises de moins de 20 salariés

Sommaire de l'étude

- L'emploi dans le commerce de gros et international
- Bilan des recrutements en contrat de professionnalisation dans le secteur du commerce de gros et international entre 2007 et 2011
- Les entreprises qui recrutent en contrat de professionnalisation
 - Les recrutements en contrat de professionnalisation dans les entreprises de moins de 20 salariés
- Conclusions



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

L'emploi dans le commerce de gros et international

Exercice 2007 - 2011



Les salariés du commerce de gros et international représentent près de 3% des salariés du secteur privé

Part des salariés du commerce de gros et international dans l'ensemble du secteur privé
(source : OPCA Intergros - Acoess stat)

	2007	2008	2009	2010	2011
Salariés du commerce de gros et international	511 000	507 000	500 000	485 000	471 000
Salariés secteur privé	18 000 000	18 300 000	17 800 000	17 700 000	17 700 000
Rapport CG/Tous secteurs	2,8%	2,8%	2,8%	2,7%	2,7%



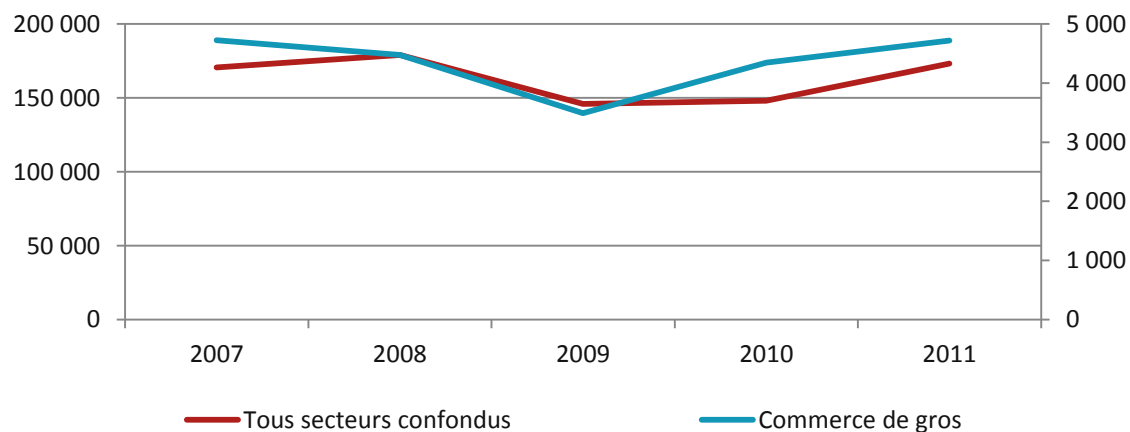
COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

Bilan des recrutements en contrat de professionnalisation dans le secteur du commerce de gros et international entre 2007 et 2011



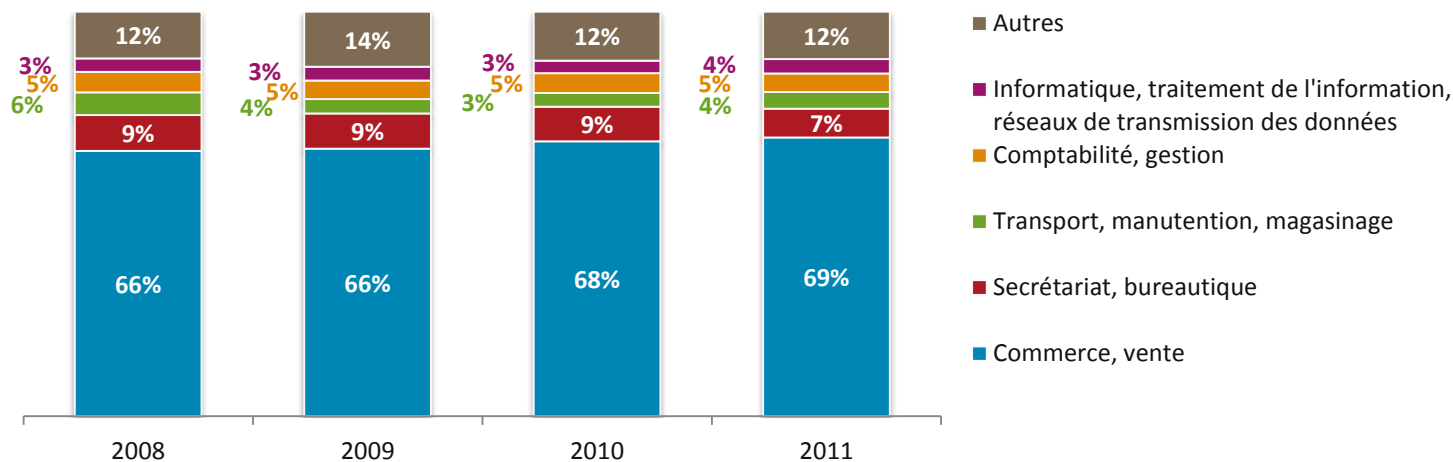
Près de 3% des recrutements en contrat de professionnalisation en France ont lieu dans une entreprise du commerce de gros et international

	2007	2008	2009	2010	2011
Commerce de gros	4 723	4 473	3 490	4 345	4 719
Tous secteurs confondus	170 445	179 043	145 950	147 990	173 185
Rapport CG/Tous secteurs	2,8%	2,5%	2,4%	2,9%	2,7%



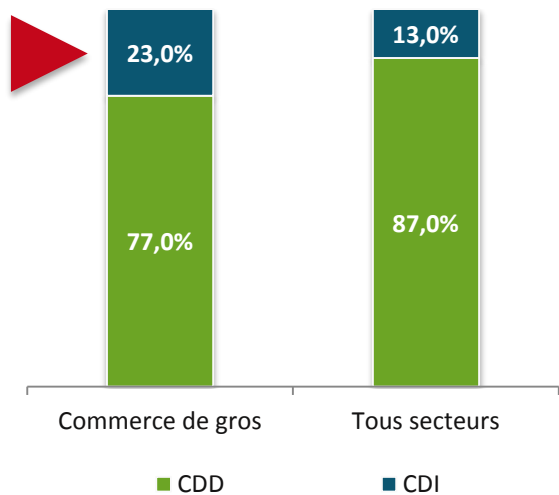
Environ 40% des salariés recrutés en CP sont des femmes

La majorité des salariés recrutés en CP suivent une formation au commerce ou à la vente – seulement 4% en lien avec les métiers de la logistique

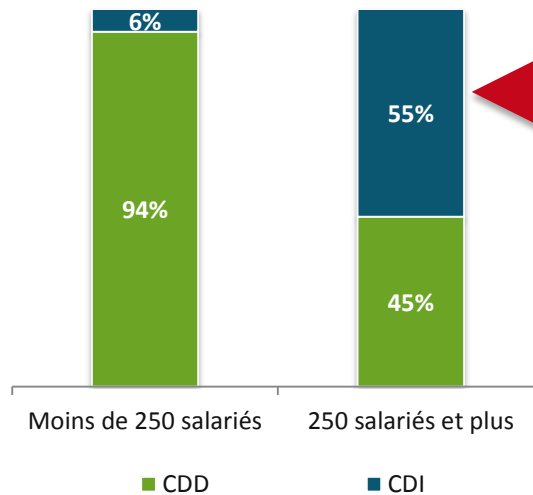


Davantage de recrutements en CP à durée indéterminée dans le commerce de gros

Répartition des recrutements en CP de 2011 selon le type de contrat et le secteur

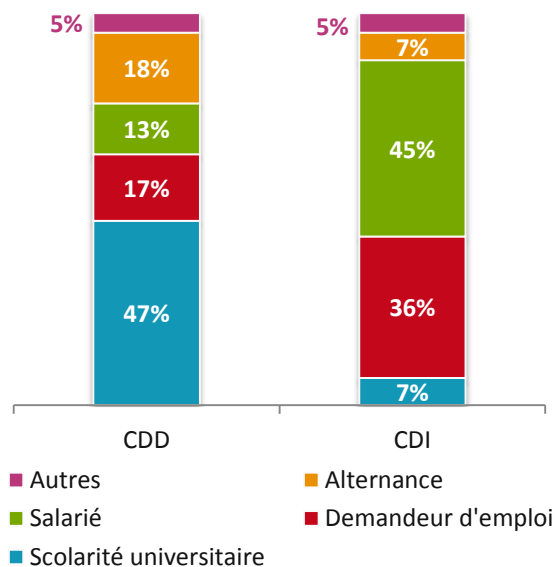


Répartition des recrutements en CP de 2011 dans le commerce de gros selon la taille de l'entreprise

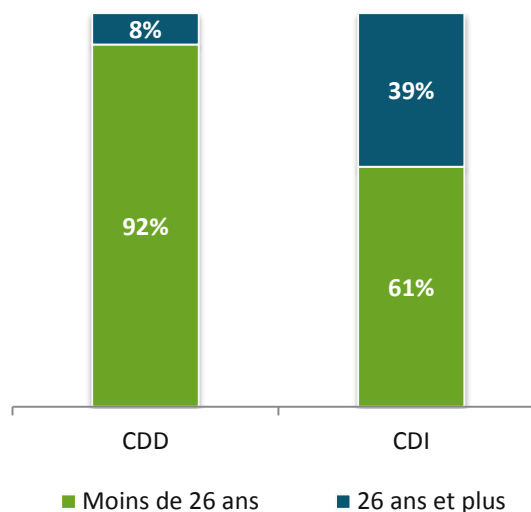


Des profils différents selon la nature du contrat de travail

Situation du salarié avant le CP selon le type de contrat

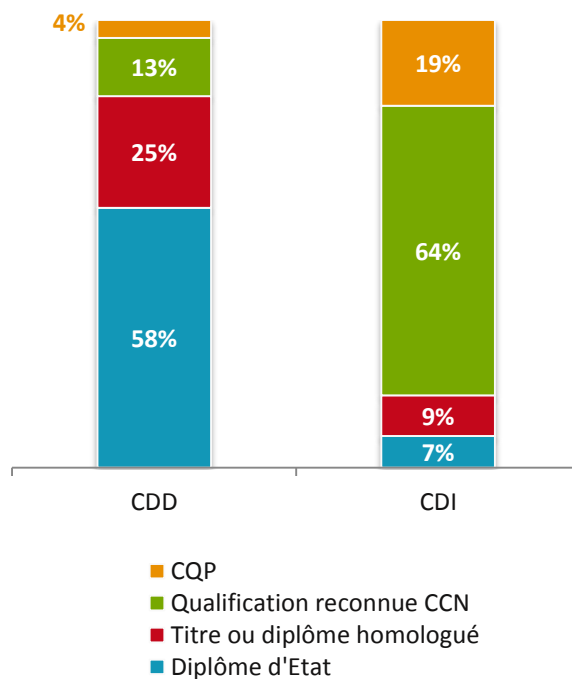


Répartition des salariés en CP selon l'âge et le type de contrat



Des objectifs de formation différents selon la nature du contrat de professionnalisation

Objectifs du CP selon le type de contrat





COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

Les entreprises qui recrutent en contrat de professionnalisation

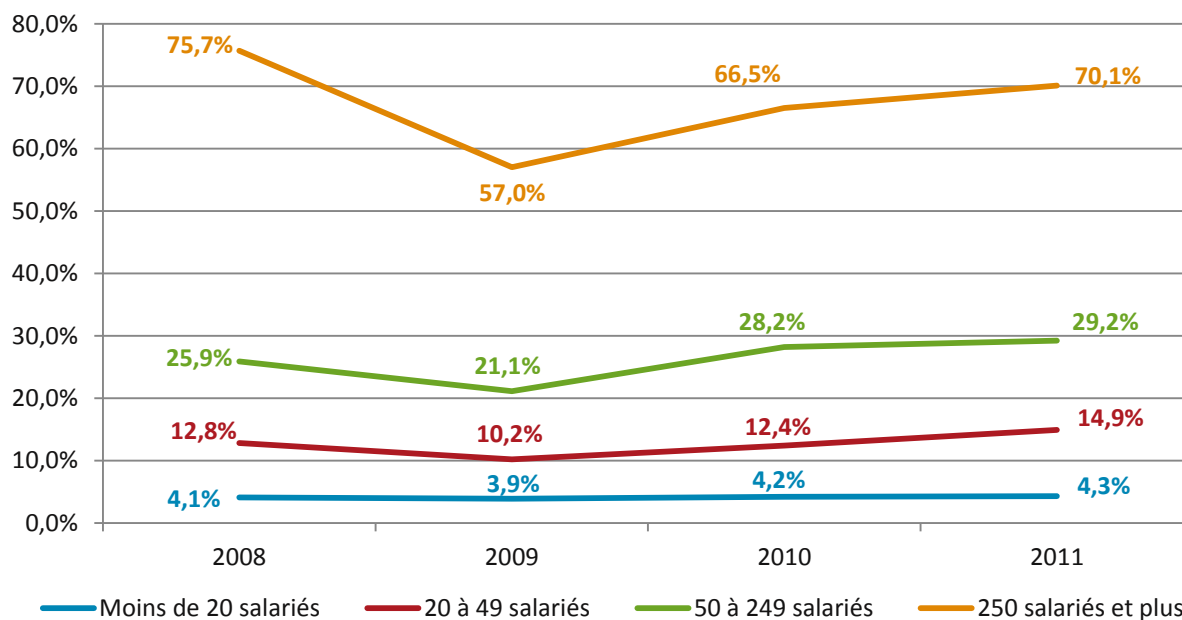


Près de 6% des entreprises du secteur recrutent en contrat de professionnalisation chaque année

	2007	2008	2009	2010	2011
Entreprises adhérentes à l'OPCA (données en référence à l'année MS et non celles arrêtées à la date de l'ESF)	-	40 849	39 651	42 033	41 662
Entreprises adhérentes qui ont recruté au moins un CP	2 469	2 304	2 024	2 390	2 492
Taux	-	5,6%	5,1%	5,7%	6,0%

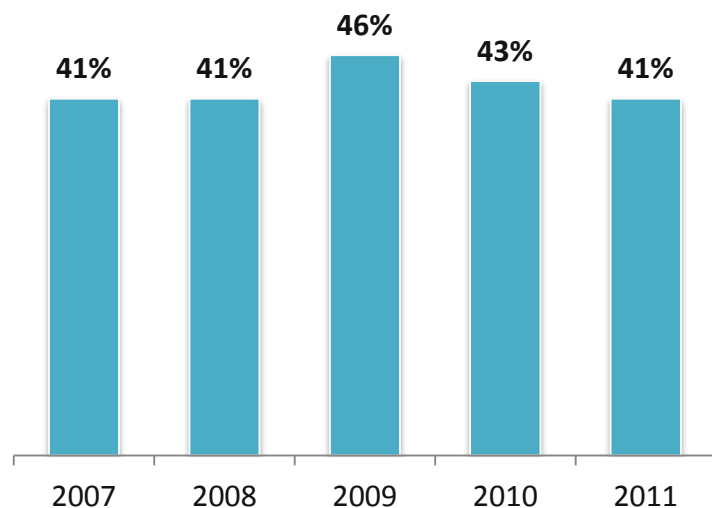
Peu d'entreprises de moins de 20 salariés recrutent en contrat de professionnalisation...

Evolution de la part des entreprises qui ont recruté en CP selon leur taille



... mais un peu plus de 40% des recrutements en CP ont lieu dans ces entreprises

Part des recrutements en CP dans les entreprises de moins de 20 salariés



Nombre moyen annuel de recrutements en CP selon la taille de l'entreprise
(consolidé période 2007-2011)

Taille	
<i>Moins de 5 salariés</i>	751,6
<i>5 à 9 salariés</i>	629,2
<i>10 à 14 salariés</i>	233,2
<i>15 à 19 salariés</i>	218,8
Moins de 20	1 832,8
20 salariés et plus	2 517,2
Ensemble	4 350

Les recrutements en contrat de professionnalisation représentent environ 1% des effectifs salariés du secteur

Part des recrutements en CP dans les effectifs salariés

	2007	2008	2009	2010	2011
Moins de 20 salariés	1,1%	1,1%	0,9%	1,1%	1,2%
20 à 249 salariés	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,6%
250 salariés et plus	1,1%	1,1%	0,7%	1,1%	1,2%
Ensemble	0,9%	0,9%	0,7%	0,9%	1,0%

... des perspectives sont donc à envisager pour dynamiser les recrutements en CP dans les entreprises de moins de 20 salariés.

- Elles représentent 90% des entreprises du secteur (36 000 entreprises)
- Ce sont dans les petites structures que se concentrent les intentions de recrutement : selon l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO) 2012, 56% des projets de recrutement dans le commerce interentreprises (NAF 46) sont contractés par des établissements de moins de 20 salariés
- Des profils de salariés plus variés, notamment dans les TPE : davantage de femmes, de jeunes et de seniors.



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

Une enquête pour analyser les perspectives de recrutement dans les entreprises de moins de 20 salariés



Enquête quantitative réalisée auprès de 830 entreprises de moins de 20 salariés

Objectif de l'enquête

- Identifier les freins au recrutement en contrat de professionnalisation dans ces entreprises
- Evaluer le potentiel de recrutement de ces entreprises

Méthodologie

- 830 questionnaires administrés par téléphone entre le 08/10 et le 14/11/2012 auprès des entreprises de moins de 20 salariés => un échantillon qui assure la significativité des résultats
- Caractéristiques des entreprises répondantes :

Taille/ Famille d'activité	Alimentaire	Inter industrielle	Non alimentaire	Autres	Ensemble
Moins de 10 salariés	68	185	103	78	434
10 à 19 salariés	55	208	78	55	396
Ensemble	123	393	181	133	830

- Afin d'améliorer la représentativité de l'enquête, les résultats de l'enquête ont été redressés en fonction de la taille, de la famille d'activité et de la zone géographique (Ile de France, Province).

12,9% des entreprises de moins de 20 salariés envisagent de recruter au moins un salarié dans les mois à venir soit environ 4 600 entreprises

Part des entreprises qui envisagent de recruter selon la taille

Taille	%	
Moins de 10 salariés	12,0%	▶ Environ 3 800 entreprises
10 à 19 salariés	18,4%	▶ Environ 800 entreprises
Ensemble	12,9%	▶ Environ 4 600 entreprises

La fonction commerciale est la plus recherchée dans les entreprises de moins de 20 salariés

- A noter que 16,5% des entreprises qui déclarent des intentions de recrutement, les pointent sur des métiers de la logistique. **Paradoxalement, seulement 4% des recrutements en contrats de professionnalisation préparent à un métier de la logistique.**

Part des entreprises qui envisagent de recruter selon la fonction recherchée

Fonction	%
Commerciale	56,6%
Administrative	20,6%
Logistique	16,5%
Autres*	18,2%

*Production, dépannage, entretien électrique

NB : la somme des pourcentages est supérieure à 100 car question à choix multiple

Pour 55% des entreprises qui envisagent de recruter, le diplôme n'a pas d'importance dans le choix du candidat.

Lors du processus de recrutement, le diplôme a-t-il de l'importance dans le choix du candidat ?

	%
Non	55,0%
Oui	45,0%



Niveau de diplôme recherché

	%
Bac+2/3	50,0%
Bac	32,5%
Bac+4/5	17,5%
CAP/BEP	-

Des intentions de recrutement pour des emplois stables en CDI...

- 70,1% des entreprises qui envisagent de recruter recherchent un salarié pour occuper un poste en CDI.

Part des entreprises qui envisagent de recruter selon le type de contrat

Type de contrat	%
CDI	70,1%
CDD>6 mois	21,7%
CDD<6 mois	12,9%

NB : la somme des pourcentages est supérieure à 100 car question à choix multiple

... mais pour plus de la moitié d'entre elles, pas en contrat de professionnalisation

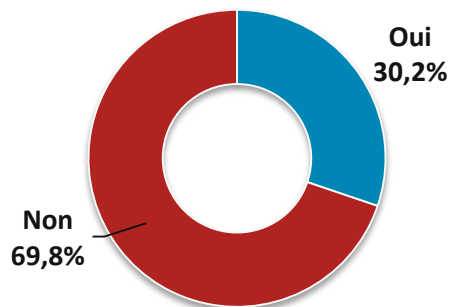
Pour ce (ou ces) recrutement(s), envisagez-vous le contrat de professionnalisation ?

	%	
Non	58,5%	▶ Environ 2 700 entreprises
Oui	22,1%	▶ Environ 1 000 entreprises
Ne connaît pas	19,3%	▶ Environ 900 entreprises

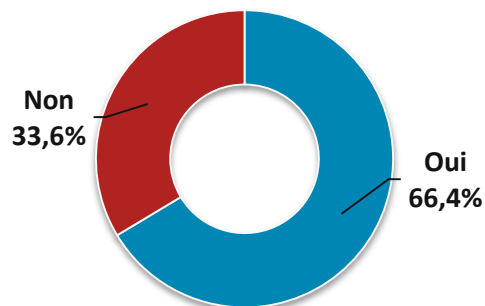
- Principaux freins au recrutement en contrat de professionnalisation :
 - Recherche d'un **profil expérimenté** (46,1% des entreprises concernées)
 - Besoin d'un **salarié à temps plein** dans l'entreprise (40,8% des entreprises concernées)
 - **coût trop élevé** pour l'entreprise (9,5% des entreprises concernées)
 - **Intérêt non perçu** (7,0% des entreprises concernées)
 - **Pas le temps de former** la personne en contrat de professionnalisation (5,9% des entreprises concernées)

Plus de 30 % des entreprises de moins de 20 salariés ont déjà recruté un salarié en contrat de professionnalisation et presque 67% d'entre elles ont une opinion favorable

Avez-vous déjà recruté un ou plusieurs salariés en contrat de professionnalisation ?



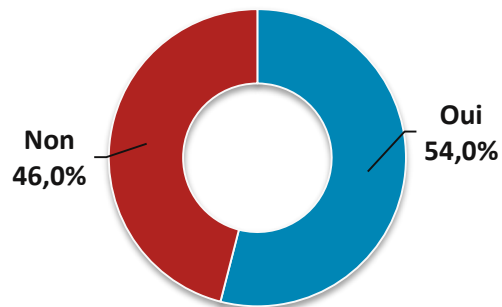
Recruteriez-vous à nouveau un salarié en contrat de professionnalisation ?



Les raisons pour lesquelles les entreprises ne recruteraient pas à nouveau un salarié en contrat de professionnalisation

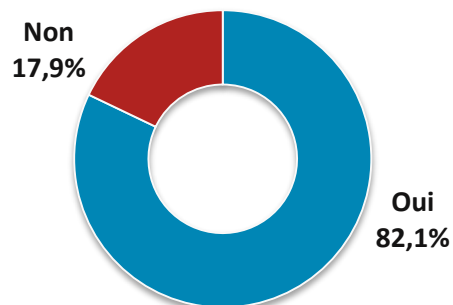
- **Manque de disponibilité** pour suivre ou former le salarié en contrat de professionnalisation (32,4% des entreprises qui ont déjà recruté en contrat de professionnalisation)
- **Le coût trop élevé** pour l'entreprise (27,9% des entreprises qui ont déjà recruté en contrat de professionnalisation)
- **Pas de besoin** (25,6% des entreprises qui ont déjà recruté en contrat de professionnalisation)
- **Problème de comportement du jeune** (23,7% des entreprises qui ont déjà recruté en contrat de professionnalisation)
- **Besoin d'une personne à temps plein/rythme de l'alternance** (17,8% des entreprises qui ont déjà recruté en contrat de professionnalisation)

Savez-vous qu'il est possible de recruter un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation ?



46,0% des entreprises de moins de 20 salariés ne savent pas qu'il est possible de recruter un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation

Savez-vous que le contrat de professionnalisation est un contrat aidé (aides financières et allègement de charges ?





COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

Conclusions et préconisations



Conclusions

1. A première vue, un faible potentiel de recrutement en contrat de professionnalisation dans les entreprises de moins de 20

- 1ère explication : Seules 12,9% des entreprises envisagent de recruter dans les mois à venir

- 2ème explication : 58,5% des entreprises qui envisagent de recruter n'envisagent pas le contrat de professionnalisation pour 2 raisons principales :
 - elles recherchent un salarié expérimenté
 - elles recherchent un salarié à temps plein

Conclusions

2. Toutefois, l'étude pointe des pistes pour dynamiser le recours au CP notamment dans les petites structures :

- Parmi les entreprises qui envisagent de recruter, **19,3% ne connaissent pas le CP**
- **Les 2/3 des** entreprises de moins de 20 salariés qui ont déjà eu recours au CP **recruterait à nouveau un salarié en CP**
- **Des intentions de recrutement « durable » (de longue durée) dans les entreprises de moins de 20 salariés** pourtant la grande majorité des recrutements en CP sont à durée déterminée dans ces entreprises (93% en 2011).
- Près de la moitié des entreprises de moins de 20 salariés ne sait pas qu'il est possible de recruter un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation.
- **Le CP est peu utilisé pour recruter un salarié de la logistique** quelle que soit la taille de l'entreprise

Pistes pour dynamiser les recrutements en contrat de professionnalisation dans :

■ les TPE-PME

1. Organiser les rythmes de l'alternance et développer la formation interne des salariés recrutés en CP
2. Communiquer différemment sur toutes les possibilités offertes par le CP
3. Identifier les bonnes pratiques des petites structures pour le recrutement, l'intégration, la formation et le suivi des salariés en CP

■ la fonction logistique (toute taille d'entreprise)

4. Comprendre quels sont les freins au recrutement en CP pour la fonction logistique
5. Identifier les certifications de la logistique accessibles par le CP

1 – Organiser la formation et les rythmes de l’alternance des salariés recrutés en contrat de professionnalisation dans les petites structures

Constat :

- Dans les entreprises de moins de 20 salariés, le contrat de professionnalisation dure en moyenne 16 mois (et plus de 800 h de formation) et vise principalement l’obtention d’un diplôme d’Etat.
- Pour 55% des entreprises qui envisagent de recruter, le diplôme n’a pas d’importance dans le choix du candidat.

Objectifs :

1. Optimiser les parcours de formation tout en garantissant la professionnalisation et la qualification du salarié
2. Permettre aux petites structures de former en interne dans le cadre du Contrat de Pro.

1 – Organiser la formation et les rythmes de l’alternance des salariés recrutés en contrat de professionnalisation dans les petites structures (suite)

Préconisations :

- Outiller les TPE - PME **pour la transmission des compétences et la formation interne** afin que les Contrat de Pro visent davantage l’obtention d’un CQP et/ou d’une qualification professionnelle permettant :
 - Une durée de formation plus opérationnelle et immédiatement transposable au poste de travail
 - Un contenu de la formation et un rythme de l’alternance adapté à l’activité de l’entreprise
- Développer **les CQP** dans les entreprises de moins de 20 en favorisant :
 - L’individualisation des parcours de formation à visée professionnelle (formation intra cadrée) possible
 - Les outils de positionnement et d’évaluation des compétences structurant pour accueillir, intégrer et former
 - Le partenariat possible avec des OF pour développer l’approche en inter-entreprises, intra entreprise et mixer avec des salariés en période de professionnalisation
- Développer des formations de formateur interne et de tuteur dans le **catalogue des FCM** pour favoriser la transmission de compétences et formaliser la formation dans les petites structures

2 - Communiquer sur les possibilités offertes par le CP

Constats :

- Parmi les entreprises qui envisagent de recruter, **80% connaissent le CP**
- Néanmoins, près de la moitié des entreprises de moins de 20 salariés ne sait qu'il est possible de recruter un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation.
 - ➔ Peu de recrutements en CP concernent des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus

Préconisations :

- Une communication spécifique sur les dispositions particulières du Contrat de professionnalisation adaptée aux TPE/PME



3 - Identifier les bonnes pratiques des petites structures pour le recrutement, l'intégration, la formation et le suivi des salariés en CP

Constats

Parmi les entreprises qui ont déjà recruté un salarié en contrat de professionnalisation, **66,4% recruteraient à nouveau** un salarié en contrat de professionnalisation.

Préconisations

Guide pratique sur le contrat de professionnalisation dans les petites structures :

- Recueillir des témoignages d'entreprises de moins de 20 salariés qui ont « réussi » leur recrutement en contrat de professionnalisation ou qui recrutent régulièrement en contrat de professionnalisation
- en extraire les bonnes pratiques, les raisons de recruter en contrat de professionnalisation, les écueils à éviter...
- « donner envie » aux autres TPE/PME

4 - Comprendre quels sont les freins au recrutement en CP pour la fonction logistique

Constats

Très peu de recrutements via le contrat de professionnalisation préparent aux métiers de la logistique

Dans le secteur du commerce interentreprises, 4% des salariés recrutés en contrat de professionnalisation suivent une formation à la logistique

- les salariés de la logistique représentent près du tiers des effectifs salariés
- les recrutements en contrat de professionnalisation ont augmenté de près de 50% entre 2010 et 2011 dans les autres secteur d'activité du transport et entreposage (Source : DARES)

Préconisations

- Une étude qualitative auprès d'un échantillon varié d'une quinzaine d'entreprises (taille, activité) qui ont une activité logistique.

5 - Identifier les certifications de la logistique accessibles par le CP

Constats

Peu de recrutements en CP préparant aux métiers de la logistique sont certifiant alors que des certifications existent.

Objectif

Professionaliser, sécuriser et valoriser les parcours des salariés de la logistique par la certification de leurs compétences.

Préconisations

- Identifier et communiquer (via une plaquette d'information comme celle des Titres professionnels) sur les certifications des métiers de la logistique déjà accessibles en CP.
- Réfléchir sur les parcours de formation qualifiants et opérationnels en lien avec les compétences attendues dans les métiers de la logistique
- Sécuriser et valoriser la formation qualifiante, donner de la lisibilité sur les passerelles entre les métiers en termes d'évolution
- Développer les outils de formation interne afin d'aider les entreprises à articuler formation théorique et formation pratique (exemple la branche des expéditeurs exportateurs)

