

# Enseignements clés

## DU RAPPORT D'ENQUÊTE 2021



### # 1 - LES ENTREPRISES.

■ **Rappel : approche méthodologique.** Enquête par téléphone (CATI) et internet (CAWI / questionnaires renvoyés par emails) réalisée du 11 janvier au 15 février 2021.

■ **Echantillon final de 1 024 entreprises** appliquant la Convention Collective Nationale 3244 IDCC 1505 et totalisant 85 059 salariés, construit selon la méthode des quotas (taille en nombre de salariés, activités, régions). **Les résultats ont été redressés** pour être représentatifs.

■ **Une collecte de données externes et des analyses complémentaires** ont également été menées : données entreprises et données salariés **SIRENE / DADS / DARES permettant de cadrer les résultats en base entreprises et salariés.**

■ 20 205 entreprises totalisent 85 059 salariés, cela représente **72 448 ETP** (équivalent temps plein)

■ 92% des 20 205 entreprises de la branche sont des TPE, des entreprises de moins de 10 salariés.

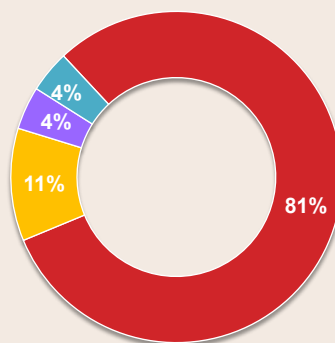
■ A noter que **4%** des entreprises de la branche sont des entreprises de 20 salariés et plus, pesant pour **23%** des salariés.

■ Plus du tiers des entreprises, soit **39%**, font partie d'un réseau de points de vente. Ces réseaux sont principalement des réseaux de **franchisés (61%)** et des réseaux **d'indépendants (29%)**.

■ **3 statuts juridiques** concernent la quasi-totalité des entreprises de la branche, **57%** étant des EURL/SARL, **23%** des SA/SAS/SASU et **16%** des entreprises individuelles.

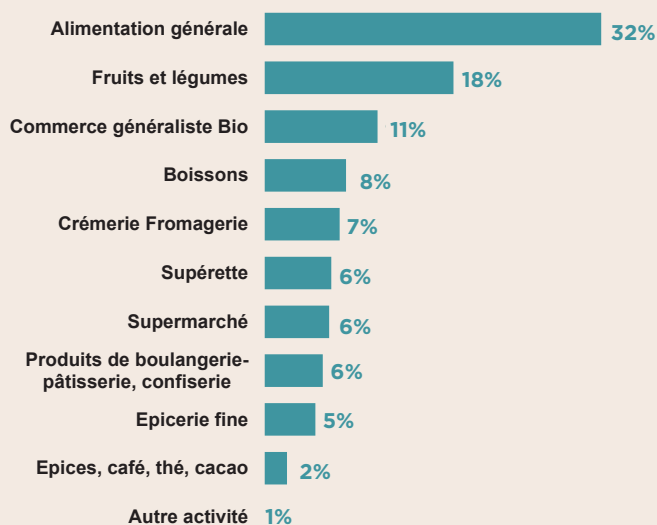
■ **L'alimentation générale** est l'activité principale de la branche (**32%**), suivi par les **fruits et légumes (18%)**, les **commerces généralistes Bio (11%)**, les boissons (**8%**) et les crèmeries/fromageries (**7%**).

### Nombre d'entreprises selon la taille en nombre de salariés



■ 1 à 5 salariés ■ 6 à 9 salariés ■ 10 à 19 salariés ■ 20 salariés & +

### Nombre d'entreprises selon les activités



# # 1 - LES ENTREPRISES.

■ Les codes NAF 4711 représentent un tiers des entreprises de la branche, devant le 4729Z (19%) et le 4781Z (14%).

■ La quasi totalité des entreprises de la branche (99,6%) s'adressent à une clientèle de particuliers.

■ Une concentration des entreprises sur les deux principaux bassins d'emplois français. L'Île de France et le Sud-Est rassemblent plus de la moitié des entreprises de la branche. On notera également la part de 34,4% des entreprises de la branche en milieu rural et 27,5% en zones péri-urbaines des métropoles.

■ 60% des chefs d'entreprises de la branche sont des hommes (mais 93% sont des hommes sur le segment des entreprises de 20 salariés et plus) – pour rappel, on compte 52% d'hommes dans la population active française.

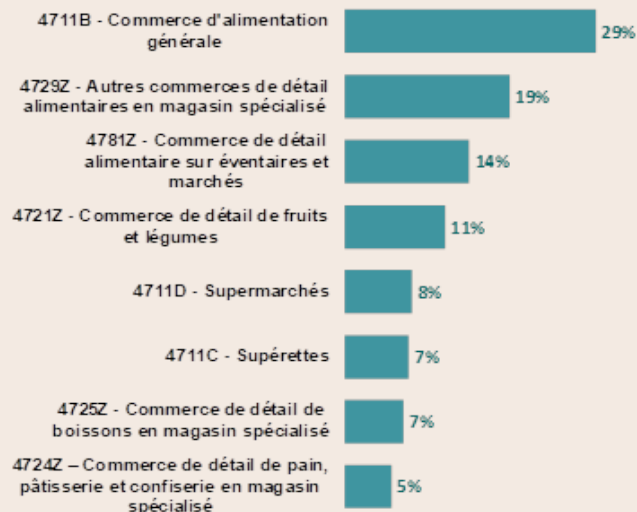
■ En termes d'âges, 11% des chefs d'entreprises ont moins de 35 ans et 29% ont entre 55 ans et plus (nb: les 55 ans et plus pèsent pour 15% de la population active). Leur moyenne d'âge est de 48,5 ans.

■ Près des 2/3 des chefs d'entreprises, soit 62%, ont un statut de travailleur non salarié. Près d'un tiers des chefs d'entreprises, soit 32%, ont leur conjoint qui exerce une fonction dans l'entreprise avec majoritairement un statut de travailleur salarié (60%).

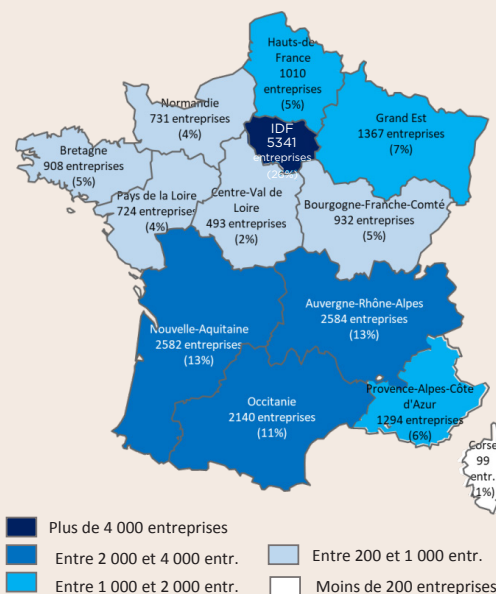


Base : 20 205 entreprises

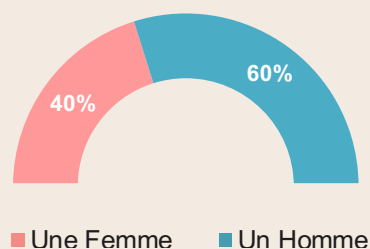
## Nombre d'entreprises selon les codes NAF



## Nombre d'entreprises selon les régions



## Chefs d'entreprise selon le genre



## # 2 - LES SALARIÉS.

■ En ce qui concerne les 85 059 salariés travaillant au sein de la branche, 57% d'entre eux sont des femmes (mais seulement 44% sur le segment des 20 salariés et plus) – pour rappel, on compte 48% de femmes dans la population active.

■ 83% des salariés sont en CDI, 13% en CDD et 5% en contrat d'alternance. Une majorité de 86% de salariés ayant le statut employé et ce sans différence marquée entre hommes et femmes.

■ 41% des salariés sont dans l'entreprise depuis 3 ans et moins.

■ En termes de niveaux de diplômes, 28% des chefs d'entreprises se situent au niveau fin de scolarité obligatoire, 25% au niveau Bac / Bac Pro et 20% au niveau CAP / BEP.

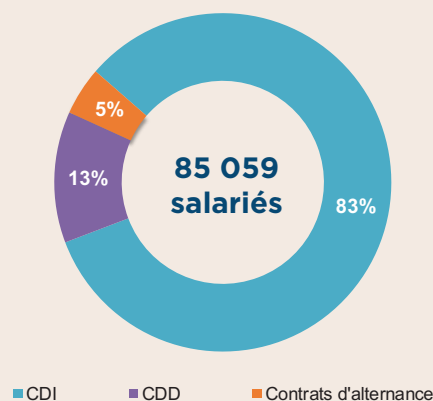
■ Pour 22% des entreprises, le bilan économique de l'année 2020 est jugé défavorable. On note une certaine corrélation avec la taille des entreprises, ce taux passant en effet de 24% pour le segment des 1 à 5 salariés à 2% seulement pour les entreprises de 20 salariés et plus.

■ Près d'un tiers des entreprises de la branche (32%) ont eu recours au chômage partiel en 2020. Près d'un quart des entreprises de la branche, soit 23%, ont été amenées à arrêter leur activité en 2020 durant la crise sanitaire.



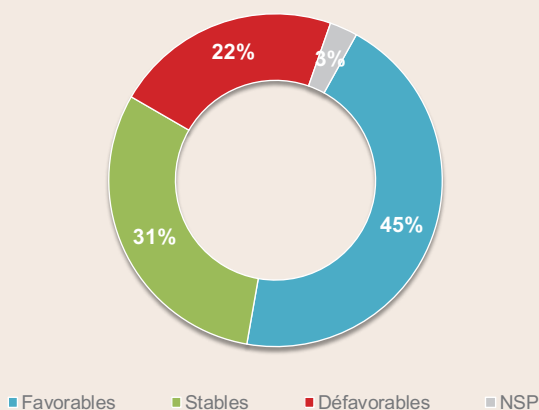
Base : 85 059 salariés

### Effectifs selon la nature des contrats



■ CDI ■ CDD ■ Contrats d'alternance

### Bilan économique des entreprises en 2020



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

## # 3 - CONTEXTE ÉCONOMIQUE 2020-2021.

■ **Un tiers des entreprises ont exprimé des projets de développement** : ces projets concernent des démarches à destination de nouveaux segments de clients (11%), le développement sur internet (vente en ligne, click and collect, drive ...) à hauteur également de **11%**, la rénovation et le réaménagement des locaux (**8%**).

■ **37% des entreprises ont accéléré certains développements** en raison de la crise sanitaire. **60%** de ces projets concernent la livraison à domicile, devant le « click and collect » (**31%**), le développement d'un site marchand (**18%**) et le drive (**13%**).

■ **Une crise sanitaire qui aura accéléré le développement et les transformations notamment digitale des plus petites structures.**

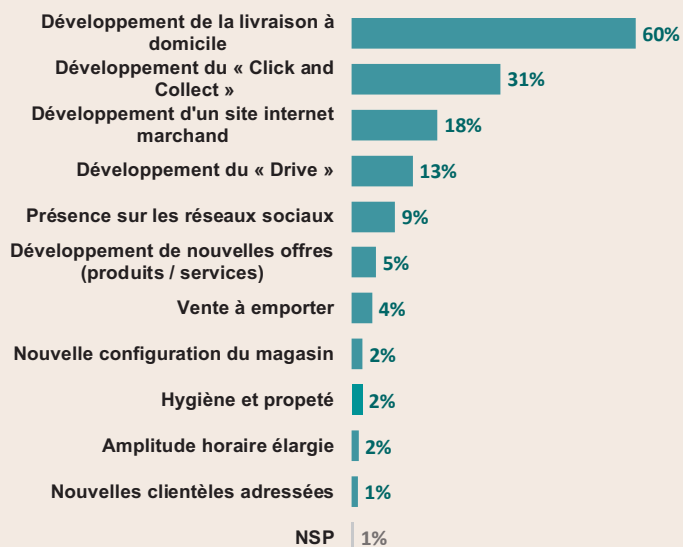
■ **Un quart des entreprises anticipent des perspectives économiques favorables pour 2021**, un quart des perspectives défavorables et 41% une stabilité.

■ Un moindre pessimisme est enregistré au sein des entreprises les plus grandes : **2%** des entreprises sur le segment des 20 salariés et plus anticipent une évolution négative pour 2021 (contre une moyenne globale de **25%**).

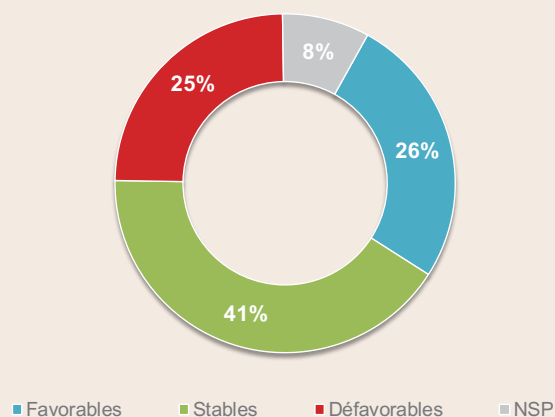


Base : 20 205 entreprises

### Les développements accélérés sous l'impact de la crise



### Perspectives économiques 2021



## # 4 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

■ **18 792 embauches** sont mesurées en 2020 pour **15 140 départs**.

■ **Un turnover** plutôt élevé d'environ **30% en moyenne**.

■ **46%** des entreprises ont embauché en 2020.

■ **41%** des embauches 2020 sont des CDD (contre **13%** en structure des effectifs salariés).

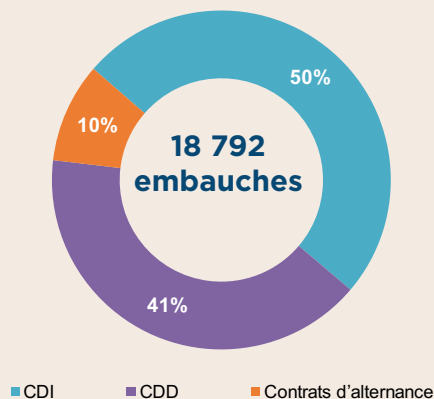
■ **38%** des entreprises ont connu au moins un départ en 2020. **57%** de ces départs concernaient des femmes (pour rappel: Les femmes représentent également **57%** des salariés de la branche). On remarquera la part de **42%** des CDD dans les départs 2020 (contre **13%** en structure des effectifs).

■ **Les fins de CDD** constituent sans surprise la principale raison des départs enregistrés en 2020, à hauteur de **41%** devant les démissions (**31%**) et les ruptures conventionnelles (**15%**).

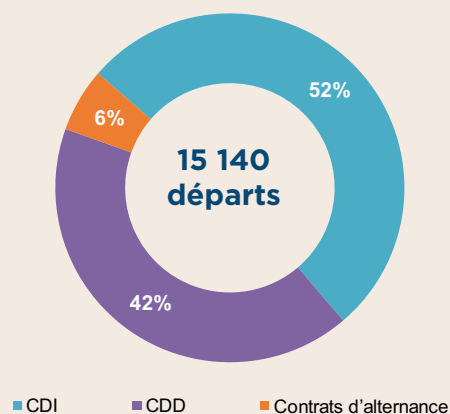


Base : 20 205 entreprises

### Effectifs embauchés selon la nature du contrat



### Effectifs ayant quitté l'entreprise selon la nature du contrat



## # 4 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

■ Parmi les **18 792 embauches en 2020**, 50% concernaient une création de poste liée à la croissance structurelle de l'activité. **48%** concernaient un remplacement de poste et **2%** un besoin de nouvelles compétences.

■ Près d'un **quart** des entreprises ayant recruté en 2020 (soit **24%**) ont anticipé avec ce ou ces recrutements un transfert de compétences et ce majoritairement dans les structures de moins de 20 salariés.

■ Les modalités de recrutement se font majoritairement et principalement de manière informelle, par le bouche à oreille pour **54%**, devant Pôle Emploi (**18%**) et les candidatures spontanées (**18%**).

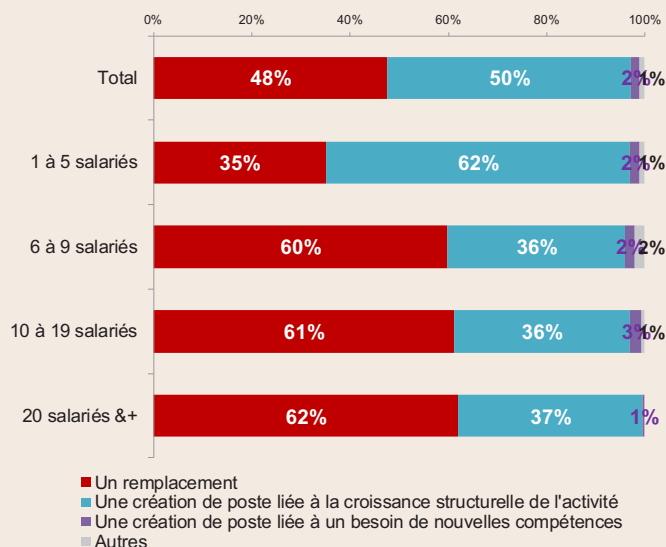
■ **10%** des entreprises ont eu recours à l'interim en 2020, soit **1 916 entreprises** pour un effectif ETP moyen de **1,6** et un volume d'heures moyen de **244** heures. **Moins de 1%** des entreprises ont eu recours au prêt de main d'œuvre en 2020.

■ **82%** des entreprises interrogées envisagent de maintenir leurs effectifs salariés au cours des 6 prochains mois et **10%** envisagent d'augmenter leurs effectifs. **Le métier de vendeur/euse** concerne **76% des intentions de diminution** des effectifs évoquées par les chefs d'entreprises interrogés et **74% des intentions d'augmentation**.

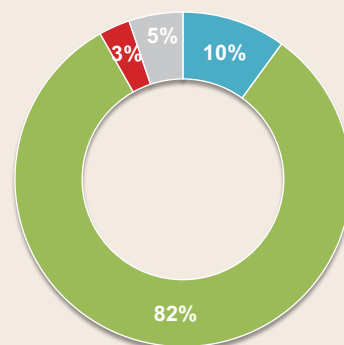


Base : 20 205 entreprises

### Effectifs embauchés selon la nature des recrutements



### Perspectives de recrutement



- D'augmenter les effectifs
- De réduire les effectifs
- De maintenir les effectifs en l'état
- NSP

## # 4 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

■ Plus d'un quart des entreprises, soit **26%**, rencontrent des difficultés de recrutement. On note une corrélation assez nette avec la taille des entreprises : de **20%** pour les entreprises de 1 à 5 salariés à **88%** pour les entreprises de 20 salariés et plus. Près des  $\frac{3}{4}$  des supermarchés expriment des difficultés de recrutement.

■ Le métier de vendeur/euse concerne **57%** des difficultés de recrutement exprimées par les entreprises de la branche.

■ Les 5 principales difficultés exprimées concernent le manque de motivation et de professionnalisme (**47%**) devant les conditions d'emploi et de travail (**24%**), la pénurie de candidats (**23%**), les compétences inadaptées (**20%**) et le manque d'expérience des candidats (**16%**).

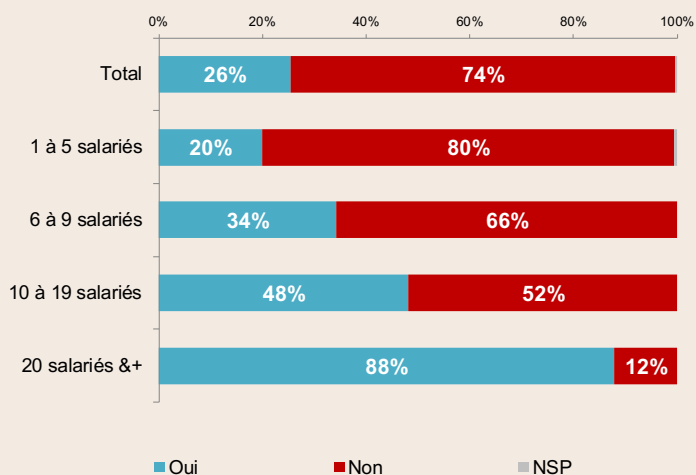
■ Les principales attentes en matière d'aides en matière de recrutement concernent le digital, les sites internet (**26%**). A noter également les réseaux sociaux (**24%**) et la notion de plateforme en ligne hébergeant des bases de données (**5%**). Viennent ensuite le support attendu de la part des réseaux informels du type bouche à oreille (**24%**) et les candidatures spontanées (**5%**).

■ A noter aussi en matière de recrutement, le besoin de support pour mieux cibler les candidats (**10%**) face aux difficultés de trouver des candidats motivés par un métier aux contraintes réelles (notamment horaires de travail). A noter enfin les aides financières (**8%**) et les exonérations de charges (**5%**).

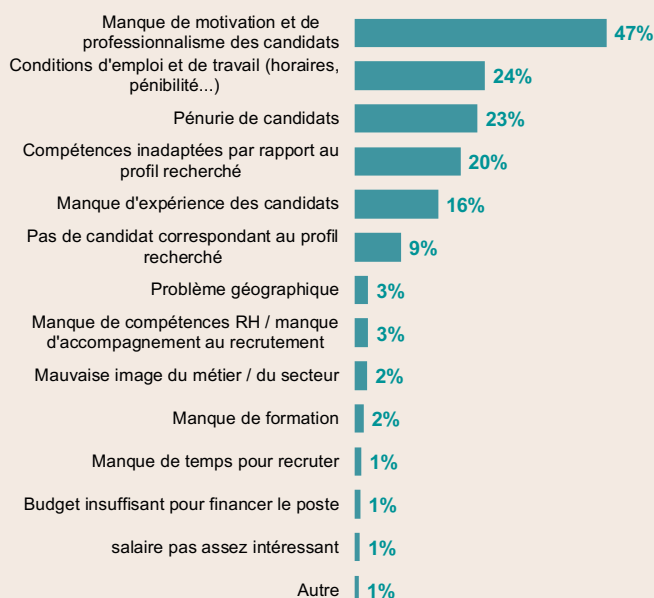


Base : 20 205 entreprises

### Difficultés de recrutement



### Raisons liées aux difficultés de recrutement



## # 5 – L'ALTERNANCE.

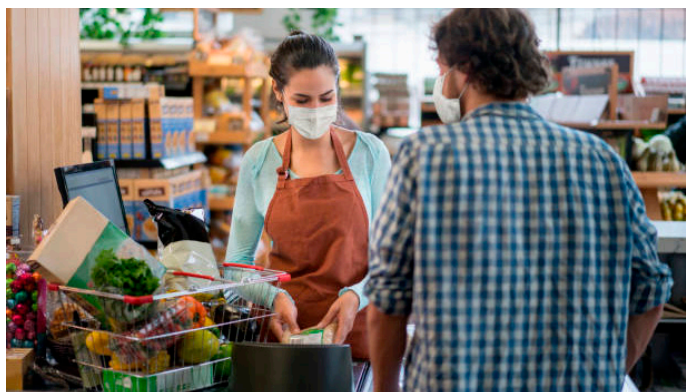
■ **13% des entreprises ont eu recours à l'alternance en 2020.** 36% des alternants atteindront un niveau de qualification CAP/BEP à l'issue de la période d'alternance et 30% le niveau Bac ou Bac Pro.

■ **42%** des alternants seront embauchés à l'issue de la période d'alternance (**51%** pour les entreprises de 20 salariés et plus).

■ Les **raisons de recours** à l'alternance évoquées sont en priorité les avantages financiers (**53%**), la préparation de futures embauches (**47%**) et des transferts de compétences (**39%**).

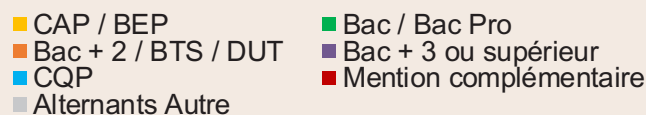
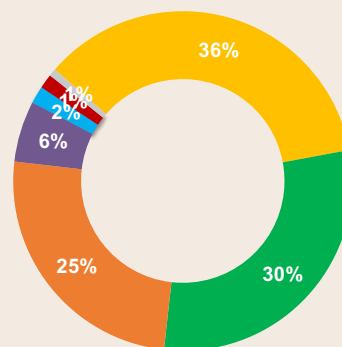
■ **Les raisons de non recours** à l'alternance concernent en priorité le fait que ces contrats ne sont pas adaptés pour des petites entreprises (31%) devant le manque de temps pour intégrer et former (20%).

■ Les principales attentes en matière d'aides concernent les CFA, écoles (**22%**). Viennent ensuite le support pour trouver des candidats motivés face aux contraintes du métier (**21%**) et plus de souplesse dans la gestion des alternants (**19%**). Enfin, on notera les attentes d'aides financières (**15%**) et d'exonérations de charges (**4%**).



Base : 2 616 entreprises

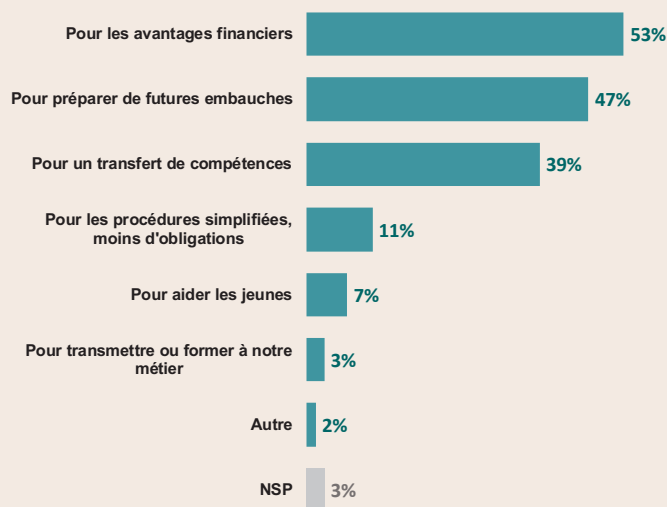
### Effectifs en alternance selon les niveaux de qualification à l'issue de la période d'alternance



CAP/BEP : niveau 3 ;  
Bac : niveau 4 ;

Bac+2 : niveau 5 ;  
Bac+3 : niveau 6

### Pourquoi avez-vous recours à l'alternance ?



Base : 17 589 entreprises



## # 6 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

■ **25%** des entreprises ont formé au moins un de leur salarié en 2020, pour un total de 23 943 salariés. Des **formations très majoritairement courtes**, soit pour **97%** (formations de quelques jours) centrées sur les thématiques métiers / techniques (**39%**) et hygiène / sécurité (**40%**).

■ Un tiers des entreprises concernées par la formation en 2020 ont fait financer les formations par **l'Opcommerce (33%)**.

■ **45%** des entreprises interrogées connaissent les CQP. Parmi elles, **6%** déclarent les utiliser. Une corrélation avec la taille des entreprises est observée sur le degré de connaissance des CQP, de **41%** pour le segment des entreprises de 1 à 5 salariés à **89%** pour les entreprises de 20 salariés et plus.

■ **21%** des chefs d'entreprises envisagent de se former dans les mois qui viennent (à la gestion, **31%**, aux métiers / techniques, **19%**, à l'informatique, **13%** et à l'hygiène / sécurité, **9%**).

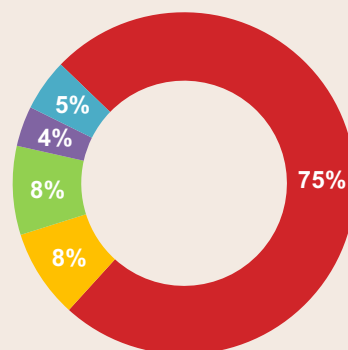
■ **16%** des entreprises **connaissent l'offre de services de l'Opcommerce**. 6% utilisent/connaissent l'offre click and form et 5% l'offre diagnostic. A noter également, que **l'offre est parfois jugée compliquée d'accès**, pas toujours adaptée, et le **manque de temps pour s'investir** dans ces sujets est également mentionné.

■ Le site internet de l'Opcommerce est connu par **35%** des entreprises qui connaissent l'offre.



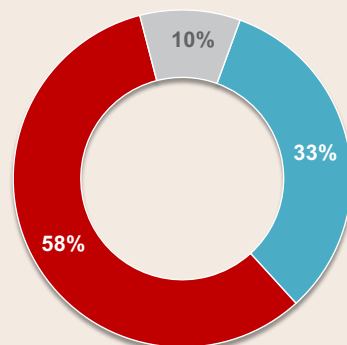
Base : 23 943 salariés

### Effectifs ayant suivi une formation



■ 0 salariés  
■ 1 salarié  
■ 2 salariés  
■ 3 à 4 salariés  
■ 5 salariés et plus

### Avez-vous fait financer vos formations par l'Opcommerce en 2020 ?



■ Oui  
■ Non  
■ NSP

## # 6 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

■ Les entreprises cherchent à développer **en priorité les compétences commerciales** de leurs salariés (20%) devant les compétences **métiers / techniques** (17%), l'hygiène sécurité (12%) et l'informatique, internet (8%).

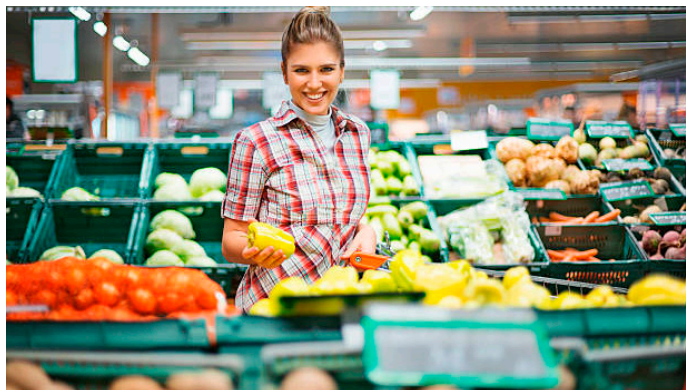
■ **La formation interne est la première solution** citée pour faire face aux **nouveaux besoins en compétences (50%)** devant la formation externe (16%) et le recrutement externe (6%).

Les attentes des entreprises ayant exprimé un besoin de support et d'aide pour la formation sont les suivantes :

■ **L'aide des réseaux et écoles internes arrive en tête (24%)**

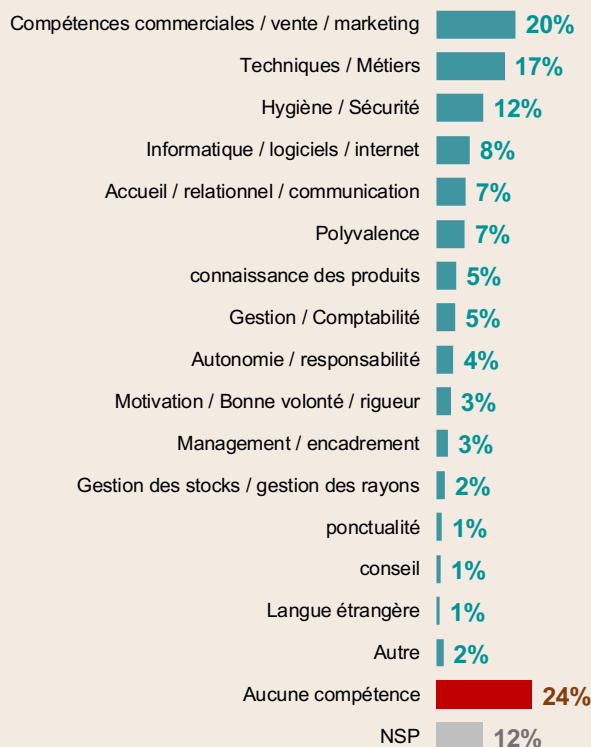
■ **La formation à distance (webinars, elearning, visioconférences, « click and form » ...)** est citée en **seconde position (13%)**.

■ A noter également des **attentes d'accompagnement sur l'administratif (12%), d'aides financières (12%)** et enfin de recours à des **prestataires externes (11%)**.

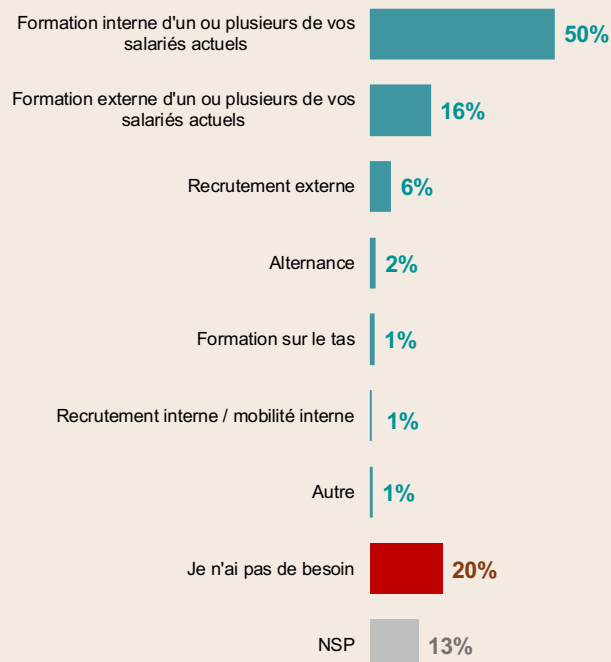


Base : 20 205 entreprises

### Besoins en compétences



### Réponses apportées aux besoins en compétences



## # 7 - LES PROBLÉMATIQUES MISES EN EXERGUE DANS L'ÉTUDE.



### DONNÉES DE STRUCTURE :

- Une prédominance de TPE (moins de 10 salariés), représentant les deux tiers des salariés.
- Une forte concentration d'entreprises autour de deux bassins d'emploi : Ile de France et Sud-Est (plus de la moitié).
- Des structures regroupées en réseau et des indépendants. 39% des entreprises font partie d'un réseau de points de vente (61% d'entre elles sont des franchisés).



### CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET PERSPECTIVES :

- Le bilan 2020 est globalement plutôt positif, favorable pour 46% et stable pour 31%. 22% évoquent un contexte 2020 défavorable (nb : 23% on arrêté leur activité en 2020 et 32% ont eu recours au chômage partiel).
- Un impact somme toute limité de la crise sanitaire avec des perspectives économiques pour 2021 perçues comme favorables (26%) ou stables (41%), traduites par une prévision d'embauches également plutôt optimiste (seules 3% des entreprises de la branche envisagent de réduire les effectifs dans les 6 mois).
- Plus d'1/3 des entreprises ont accéléré leur développement, principalement digital, sous l'impact de la crise (livraison à domicile, click & collect, e.commerce ...).



### DONNÉES SOCIALES :

- Un turn-over plutôt élevé, autour de 30% (renouvellement de CDD).
- 1/3 des chefs d'entreprises ont moins de 45 ans avec une grande proportion de 45-54 ans (41%) et une moyenne d'âge de 48 ans.
- 1/3 des chefs d'entreprises travaillent avec leur conjoint (18% pour les supermarchés). 60% des conjoints ont le statut de salarié.
- Les 3/4 des chefs d'entreprise ont un niveau de diplôme allant de la fin de scolarité obligatoire au CAP / BEP.
- Profil du salarié type de la branche : employé (86%), homme ou femme ; ayant un contrat en CDI (83%) et une ancienneté de moins de 6 ans (68%).



### PRATIQUES RH :

- Des difficultés de recrutement sont ressenties par 1/4 des entreprises, en particulier les entreprises de plus grandes tailles (6 salariés et plus).
- Les métiers où les besoins sont les plus élevés concernent les métiers de la vente (vendeur/se et employé polyvalent en point de vente avec un focus relation clients).
- Un manque de motivation des candidats et des conditions de travail (horaires, ports de charges ...) souvent mis en avant (notamment pour l'activité fruits et légumes).
- Des modalités de recrutement majoritairement informelles (bouche à oreille, 54%) devant Pôle Emploi et les candidatures spontanées. Des attentes de supports et d'aides sur le digital en matière de recrutement (sites web, réseaux sociaux ...) pour mieux cibler.
- Des besoins de transferts de compétences évoqués (1/4 recrutent dans ce but) et moins de besoins exprimés spontanément quant au recours à de nouvelles compétences en dehors du digital.
- Un recours à l'alternance (13% des entreprises concernées en 2020) motivé en priorité par les aides financières. Des difficultés exprimées pour trouver des alternants motivés face aux contraintes du métier. Certains se mettent eux-mêmes des freins et n'y recourent pas pensant par défaut que le métier ne peut pas attirer les jeunes.
- Recours à la formation limité, 1/4 des entreprises concernées en 2020. Formations courtes de quelques jours (97%), 1/3 financées par l'Opcommerce. CQP connus par 45%.
- Une offre de services Opcommerce peu connue (16%), une notoriété à développer.
- Des attentes de supports sur le digital concernant la formation en distanciel (webinars, elearning, visioconférences, « click and form » ...), là encore devant les aides financières et la simplification des démarches administratives.

A noter: l'analyse des données prend en compte les informations collectées au titre de l'année 2019 et de l'année 2020 ainsi que les perspectives 2021.

## # 7 - LES PROBLÉMATIQUES MISES EN EXERGUE DANS L'ÉTUDE.



### PLANIFICATION RH (GPEC / GTEC)

Le secteur nécessite une planification des besoins à la maille métier, plus précise, pour pouvoir accompagner le développement des compétences attendues dans les territoires :

- **Forte concentration des entreprises sur 2 régions.**
- **Besoins sur des fonctions commerciales et polyvalentes en magasin.**
- **Compatibilité âge/exigences de certains emplois qui peut soulever des interrogations (poids des 45-54 ans chez les chefs d'entreprises ...).**

- **Comment sensibiliser les entreprises** à la démarche GPEC ?
- **Les passerelles entre les différents métiers** et les différentes activités au sein de la branche sont-elles bien valorisées ?
- **Quelle démarche GPEC** mettre en place ? à l'échelle d'une structure ? d'un territoire ?
- **Quels sont les outils GPEC** développés au niveau de l'entreprise et de la branche ? (référentiels de mobilité, de compétences, ...)



### LES POLITIQUES EMPLOI FORMATION

La branche semble devoir faire face dans les années post Covid à une augmentation des besoins en ressources et à une évolution des besoins en compétences, mais aussi de transferts de compétences. Les politiques d'emploi formation devront continuer à s'adapter aux enjeux de développement du secteur sur le court et moyen terme :

- **Un taux d'embauches en CDD élevé (2020).**
- **Un taux de turn-over élevé.**

- **Quelle politique emploi formation** pour accompagner chefs d'entreprises et salariés dans la tranche des 45/54 ans dont le métier est amené à se transformer avec le digital ; quelles formations pour éviter le décrochage de compétences avec les nouvelles générations qui arrivent ?
- **Les politiques d'évolution professionnelle** sont-elles suffisamment attractives dans la branche ? Correspondent-elles aux besoins des entreprises ?
- **Comment développer la « marque employeur »** des métiers en tension ?



### LES PRATIQUES RH À RENFORCER

L'évolution des besoins en compétences ainsi que l'évolution démographique des effectifs va nécessiter un accompagnement renforcé auprès des chefs d'entreprises.

- **Pour sécuriser notamment le besoin en ressources.**
- **Pour sécuriser les transferts de compétences, besoins en compétences.**

- **Comment accompagner** chefs d'entreprises et salariés dans l'évolution de leurs compétences ?
- **Comment communiquer** sur les métiers de la branche ?
- **Quelles promesses** pour attirer les candidats sur des métiers en tension ? (parcours d'évolution, de formation, environnement et conditions de travail)
- **Comment reconnaître les compétences acquises** pour favoriser les mobilités au sein de la branche ?