

Action autour du secteur du commerce de gros en Brabant wallon

CADRE ET OBJECTIFS DE L'ACTION

QUI SOMMES-NOUS ?

Le Comité Subrégional de l'Emploi et la Formation, intégré au FOREM depuis 2003, est une structure locale de concertation et d'initiatives composée de **représentants patronaux et syndicaux**.

Le CSEF chapeaute une Commission chargée d'améliorer l'insertion des chercheurs d'emploi. Elle réunit tous les opérateurs d'insertion et de formation (dont l'enseignement).

QUELLE ACTION ?

Le CSEF du Brabant wallon a choisi de s'intéresser à votre secteur, le commerce de gros. Très développé sur le territoire, il constitue **l'un des viviers d'emplois les plus importants**.

En chiffres...

- 4^{ème} secteur le plus important
- Près de 800 entreprises
- Plus de 7500 emplois salariés

POURQUOI ?

L'objectif poursuivi est : "la recherche d'une meilleure adéquation entre la demande de qualifications des employeurs et **l'offre de compétences des chercheurs d'emploi**."

Le comité d'accompagnement a choisi de limiter son action à

3 Sous-secteurs

- Commerce de gros de produits alimentaires
- Commerce de gros de produits intermédiaires non agricoles, de déchets et débris
- Commerce de gros d'équipements industriels

9 Profils-métiers prioritaires

Profils administratifs et/ou commerciaux	Profils liés à la logistique et/ou au transport	Profils techniques
Collaborateur administratif aux achats	Magasinier	Technicien après-vente
	Cariste	
Collaborateur administratif et commercial	Collaborateur logistique	
	Opérateur	
Vendeur-comptoir	Manutentionnaire	

METHODE DE TRAVAIL

D'abord...

1. L'analyse des bases de données relatives à l'emploi dans le secteur (ONSS, INASTI, FOREM)
2. Une enquête quantitative par le biais d'un questionnaire écrit à l'adresse de tous les employeurs concernés, enquête menée au cours du 3^{ème} trimestre 2006
3. Le relevé des formations existantes dans le domaine (disponible sur notre site www.csefbw.be, onglet « documents »)

Le présent document présente un état des lieux de ces trois premières démarches

Ensuite...

Une enquête qualitative par le biais d'entretiens en entreprise : elle devra permettre de répondre aux questions restées en suspens et de mieux comprendre les difficultés que vous rencontrez

LE SECTEUR ET SES BESOINS

Identification et caractéristiques des entreprises répondantes

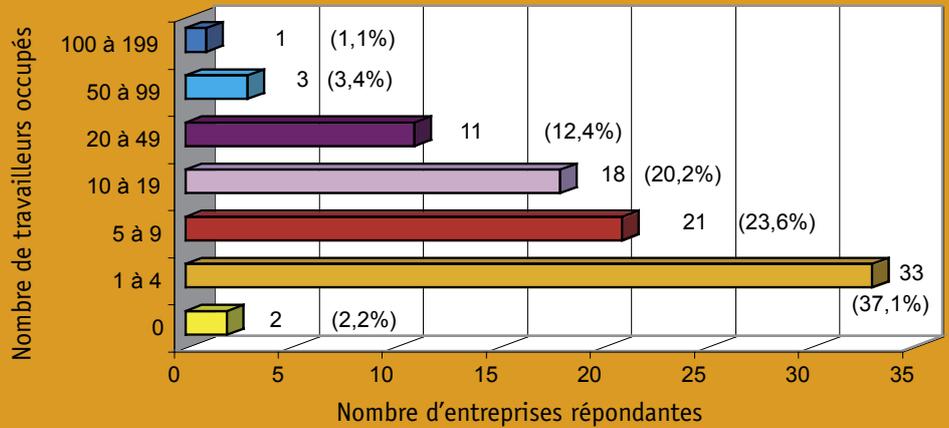
Entreprises cibles de l'enquête quantitative

AU 31 MARS 2006 (ONSS) :

644 entreprises dont

- 443 exerçant une activité principale de commerce de gros
- 201 exerçant une activité secondaire de commerce de gros

89 entreprises répondantes à l'enquête quantitative



Une majorité de PME

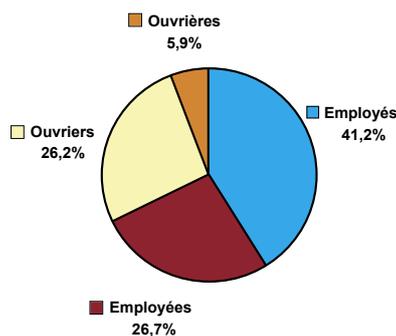
95,5% des entreprises répondantes ne comptent pas plus de 50 travailleurs et plus de 60% en comptent moins de 10.

89 entreprises, un échantillon représentatif

La répartition des entreprises répondantes en fonction de leur taille et leur appartenance sectorielle permet d'assurer l'objectivité des données récoltées. Seules les entreprises comptant 1 à 4 travailleurs sont quelque peu sous-représentées, particulièrement dans le commerce de gros d'équipements industriels.

Caractéristiques de l'emploi offert par les entreprises répondantes

Répartition du personnel selon le statut



Près de 1200 postes de travail salarié

Les 89 entreprises qui ont répondu à l'enquête proposent un total de 1151 postes de travail salarié.

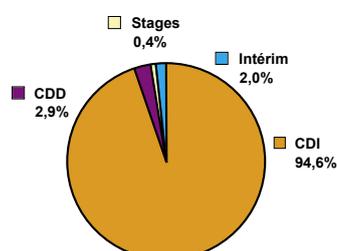
Une majorité d'employés

Près de 70% des travailleurs ont un statut d'employé relevant principalement de la Commission Paritaire 218. La moitié des ouvriers, sont occupés par trois entreprises de plus grande taille. Plus de 50% des entreprises (surtout de 1 à 9 travailleurs) occupent aucun ouvrier.

Une minorité de femmes

On compte 18,4% d'ouvrières et moins de 40% d'employées. Les femmes sont donc peu présentes dans ce secteur, en comparaison aux proportions généralement observées pour l'emploi brabançon.

Types de contrats

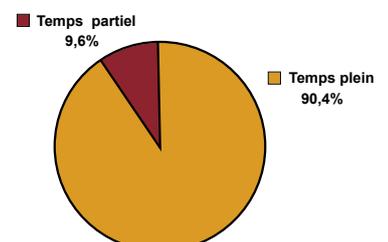


Un emploi stable

Plus de 95% des contrats sont conclus à durée indéterminée. Les régimes de travail à temps plein concernent plus de 90% des contrats. La stabilité de l'emploi est également confirmée par l'analyse des offres d'emploi parues au FOREM entre 2004 et 2006.

L'immersion en entreprise semble être peu exploitée par le secteur. En effet, on dénombre seulement 5 stagiaires.

Régime de travail



Profils-métiers relevés

Les entreprises ont été interrogées quant aux profils-métiers existant dans leurs services chargés des achats, de la gestion des flux et de stocks, du conditionnement et du transport, de la vente et du service après-vente.

Achats		Flux et stocks		Conditionnement et transport		Vente		Service après-vente	
197 travailleurs		298 travailleurs		281 travailleurs		341 travailleurs		220 travailleurs	
71,1% d'employés dont		40,9% d'employés dont		19,2% d'employés dont		83,0% d'employés dont		75,0% d'employés dont	
12,1%	employé polyvalent	14,8%	responsable logistique	12,9%	employé polyvalent	13,4%	représentant	5,5%	représentant commercial
5,7%	employé de bureau	21,3%	magasinier	25,9%	magasinier	12,4%	vendeur	3,6%	délégué commercial
7,0%	ingénieur de ventes	3,2%	gestionnaire des stocks/logistique	11,1%	technicien	9,2%	délégué commercial	8,5%	commercial
5,7%	commercial	12,3%	employé polyvalent			4,2%	ingénieur de vente	5,5%	délégué technico-commercial
5,7%	responsable des achats					6,3%	responsable commercial /account manager	7,3%	employé polyvalent
						4,9%	employé polyvalent	7,8%	employé commercial
								12,7%	technicien
6,1% d'ouvriers dont		49,7% d'ouvriers dont		76,5% d'ouvriers dont		0,9% d'ouvriers		10,0% d'ouvriers dont	
58,3%	magasinier	76,4%	magasinier	12,6%	chauffeur-livreur			50,0%	mécanicien
16,6%	chauffeur-convoyeur	8,1%	manutentionnaire /manoeuvre	12,0%	magasinier-chauffeur				
		5,4%	ouvrier polyvalent	5,6%	magasinier				
				4,7%	chauffeur				
21,8% d'indépendants dont		5,4% d'indépendants dont		3,2% d'indépendants dont		15,5% d'indépendants dont		12,3% d'indépendants dont	
60,4%	gérant	56,3%	gérant	33,3%	gérant	47,2%	gérant	62,5%	gérant
18,6%	administrateur	18,7%	administrateur	22,2%	administrateur	11,3%	commercial	25,9%	administrateur
						5,70%	délégué commercial		

N.B. Le total

1151), car ce nombre comptabilise également les indépendants et ne soustrait pas le cumul des fonctions. Dans chaque département, le total est lé

Besoins exprimés

« à recruter le profil-métier de... »

Les profils-métiers les plus cités

- 12 % des employeurs citent des **profils commerciaux** : délégué/représentant commercial, technico-commercial, vendeur.
- 12% des employeurs énoncent des profils techniques : soudeur, poseur, mécanicien, monteur, technicien d'entretien, installateur.
- 4,5% citent le profil de chauffeur

« à recruter le profil-métier de ... ayant des compétences en ... »

- Pour les profils « commerciaux » :
- Connaissance (technique) des produits et du secteur
 - Bilinguisme, voire trilinguisme
- Pour les profils « administratifs » :
- Bilinguisme, voire trilinguisme
- Pour les profils « techniques » :
- Décalage entre les apprentissages scolaires et les exigences du marché de l'emploi

« Nous éprouvons des difficultés ... »

La question posée aux employeurs

« Parmi ces fonctions/ces métiers, quel(le)s sont ceux/celles pour lequel(le)s votre besoin n'a pas été/n'est pas rencontré sur le marché de l'emploi »

Absences de besoins

- 33% des employeurs déclarent avoir satisfait tous leurs besoins.
- 10% des employeurs n'ont pas répondu à la question.

« à recruter du personnel ayant des compétences en ... »

La compétence la plus citée indépendamment d'un profil précis

- 9 % des employeurs citent des difficultés à recruter du personnel bilingue quel que soit le profil-métier concerné, ceci malgré les efforts de la RW.
- C'est la connaissance du français et du néerlandais qui est surtout demandée.

« autres que celles liées aux métiers »

En termes de savoir-être...

- 7 % des employeurs parlent d'un problème de motivation des candidats et quelques-uns, des exigences physiques du métier.

Nos questions et nos hypothèses

1 Les difficultés de recrutement exprimées dans l'enquête quantitative reflètent-elles tous les besoins du secteur?

Les réponses des employeurs à la question concernant les besoins insatisfaits ont permis d'identifier les besoins particulièrement critiques du secteur, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas été du tout rencontrés sur le marché de l'emploi. Ce sont les profils-métiers « commerciaux » et « techniques » qui sont ainsi reconnus comme les plus critiques par les employeurs interrogés.

Les questions portant sur les profils-métiers existant dans l'entreprise ont fait émerger d'autres profils-métiers particulièrement présents dans le secteur du commerce de gros. Par exemple, le profil de « magasinier » ou les profils de « support administratif et commercial ». En outre, l'analyse des offres d'emploi montre une demande importante envers ces profils.

Mais qu'en est-il de ces besoins ? Avec quel degré de difficulté sont-ils satisfaits?

Y a-t-il des difficultés à recruter ces profils ? La stabilité de l'emploi observée pour le secteur induirait-elle des procédures de recrutement plus prévisibles et mieux organisées (procédures d'urgence plus limitées) ?

2 Quelle réalité se cache derrière les mots choisis pour définir les profils-métiers existant dans l'entreprise?

Au terme de l'analyse, force est de constater que le vocabulaire utilisé par les employeurs pour définir les profils-métiers de leur entreprise est particulièrement varié. Mais recouvre-t-il pour autant des réalités toutes différentes ? D'autre part, certaines dénominations sont très fréquemment utilisées telles que « employé polyvalent », « magasinier », etc. Mais s'agit-il toujours des mêmes réalités ?

En ce qui concerne le profil de « magasinier », on constate une bivalence de statuts. Certains sont employés, particulièrement dans les petites entreprises. D'autres sont ouvriers. Qu'en est-il des compétences demandées aux uns et aux autres ? Les employés seraient-ils plus polyvalents que les ouvriers ?

Ce manque de langage commun ne serait-il pas à la source du manque de compréhension entre d'une part, les écoles et organismes de formation et d'autre part, le monde de l'entreprise ?

3 Pourquoi une si faible présence des stagiaires en entreprise? Pourquoi une utilisation si discrète par les employeurs des dispositifs publics tel que le Chèque-Formation Langues?

Le secteur et ses opportunités d'emploi seraient-ils méconnus des jeunes ? De la même façon, les employeurs méconnaîtraient-ils les dispositifs, les mesures, les contrats soutenant l'immersion en entreprise ? Beaucoup d'initiatives sont prises pour améliorer les offres des services publics (Plan Langues, etc.). Mais sont-elles connues des entreprises ? Les petites entreprises en ont-elles le temps ? Ces offres de service sont-elles jugées suffisantes et pertinentes selon la réalité vécue par les PME et les Très Petites Entreprises ?

Nos perspectives d'action

A court terme

Une enquête qualitative au moyen d'entretiens en entreprises

Pour...

- Mieux cerner les réels besoins du secteur et leur degré de difficulté à être satisfaits
- Parvenir à élaborer un langage commun autour des profils-métiers afin d'ouvrir un dialogue avec les écoles et les opérateurs de formation

A long terme

Des actions concrètes à mener avec tous les acteurs concernés

Par exemple....

- Mise en place d'une plate-forme de dialogue entre employeurs et opérateurs d'insertion
- Campagnes de sensibilisation et d'information
- Organisation de rencontres et d'échanges
- Relais des problématiques vers les instances

Au-delà de cette publication...

La version complète de ce travail d'analyse et de réflexion est disponible et téléchargeable sur le site www.csefbw.be. Nous souhaitons, par ailleurs, recueillir vos réactions et commentaires concernant cette publication. Pour réagir, envoyez-nous un mail à l'adresse électronique info@csefbw.be ou contactez-nous au 067/28.08.08/18/27 ou envoyez-nous un courrier au CSEF du Brabant wallon : rue de Soignies 7 – 1400 Nivelles.