

# 04

## PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES COMMERCIALES (R3Z82)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - *Les autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente).*
  - *Les acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs.*
- ROME correspondant à cette FAP : M1101 Achats ; M1102 Direction des achats.
- Ce métier correspond notamment au métier d'acheteur/négociateur de matières premières alimentaires défini par Observia (observatoire du secteur alimentaire), et recouvre les fonctions suivantes :
  - Analyser et prospecter les marchés, choisir les fournisseurs en fonction des impératifs de coûts, de délais, de qualité, de quantité.
  - Négocier et contractualiser les conditions d'achat et d'approvisionnement des matières premières alimentaires nécessaires à l'entreprise et à son fonctionnement.
- 5 430 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,3 % de l'emploi régional).
- 49 % exercent dans les secteurs correspondant aux champs des campus 3A et APC, soit 2 662 actifs : 44 % dans le secteur du commerce ; 3 % dans l'industrie chimique ; 1 % dans la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac et 1 % dans l'agriculture, sylviculture et pêche.

### LA PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'un métier :

- *dont le nombre d'actifs en emploi augmente ;*
- *en tension conjoncturelle ;*
- *dont les difficultés de recrutement pressenties par les employeurs s'intensifient.*

### LES ENJEUX

Ils concernent :

- *les besoins de compétences ;*
- *le développement économique et la GRH ;*
- *la formation.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018 et 2019, liste R2F 2018) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2017) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).

## DES ENJEUX LIÉS AUX BESOINS DE COMPÉTENCES

### Un volume d'emplois faible mais en augmentation

**5 433 professionnels** intermédiaires du commerce sont en emploi en région. **+ 5,8 %** entre 2010 et 2015 (+ 0,3 % tous métiers). Cette évolution est très marquée dans les secteurs liés aux campus 3A et APC, exception faite de l'industrie chimique (stabilité des effectifs).

### Des niveaux de formation élevés et en forte augmentation

**47 %** des actifs en emploi exerçant ce métier sont diplômés de l'enseignement supérieur (39 % pour l'ensemble des actifs en emploi). L'élévation du niveau de formation est particulièrement forte parmi les moins de 30 ans où ce taux atteint **60 %** (37 % tous métiers). Chez les 50 ans et plus, ils ne sont que 26 % à être diplômés du supérieur (33 % tous métiers).

### Une montée en compétences vers plus de polyvalence

Ce métier est impacté par l'ensemble des scénarios d'évolutions identifiés dans l'industrie agroalimentaire (Boyer & Chaintreuil, 2015) dont les principaux éléments sont l'évolution des normes et de la réglementation pour la qualité, la relation fournisseurs, la prise en compte des circuits courts autant pour l'amont que pour l'aval des produits, la protection environnementale, etc.

➔ **Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Répondre et anticiper les besoins de main-d'œuvre.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Accompagner la montée en compétences des professionnels en poste en mobilisant les dispositifs de professionnalisation.
- ➔ Mobiliser les actions collectives de GPEC sur les enjeux communs à plusieurs entreprises.
- ➔ Prévenir l'usure professionnelle sur des fonctions commerciales soumises à la pression : décloisonnement des fonctions, recensement des bonnes pratiques, lieu d'échanges (plateforme) pour les professionnels...

## DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

### Un faible volume d'offres d'emploi mais des offres de qualité

**214 offres d'emplois** ont été enregistrées sur ce métier en un an. **58 %** d'entre elles sont des CDI (41 % tous métiers). Les postes proposés sont essentiellement à temps plein, sur des qualifications d'employés qualifiés et d'agents de maîtrise.

Une offre d'emploi sur deux passe par une agence d'intérim, soit une proportion deux fois plus importante que pour l'ensemble tous métiers. Or l'intérim concerne seulement 2 % des actifs en emploi.

### Un volume de recrutement variable et des difficultés qui s'intensifient

Les besoins de main-d'œuvre pressentis par les employeurs varient d'une année sur l'autre : **176 projets de recrutement** en 2017, 47 en 2018, 132 en 2019. Les employeurs expriment également de plus en plus de difficultés *a priori* à pourvoir ce type de poste : les projets jugés difficiles passent de 29 % en 2017 à **62 %** en 2019. Ces difficultés sont plus prononcées en région qu'au niveau national.

### Des demandeurs d'emploi qualifiés

**556 demandeurs d'emploi** sont positionnés sur ce métier en fin d'année.

Les hommes sont un peu plus présents parmi les demandeurs d'emploi que parmi les actifs en emploi (57 % contre 52 %).

**63 %** des demandeurs d'emploi ont au moins un bac + 2. Ils ne sont que 43 % parmi les actifs en emploi.

Les demandeurs d'emploi sont majoritairement positionnés sur des postes d'employés qualifiés ou d'agents de maîtrise.

→ **Un enjeu d'accompagnement des entreprises dans le processus de recrutement.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le volet RH.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Valoriser la stabilité des postes qui peuvent passer par des missions d'intérim dans un premier temps ou des intermédiaires de l'emploi (agences de placement).
- Mobiliser les dispositifs d'adaptation au poste de travail pour adapter au mieux les compétences du nouveau salarié.

## DES ENJEUX LIÉS A LA FORMATION

### Un lien modéré entre l'emploi et la formation

**26 %** des professionnels de la maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (famille de métiers élargie comprenant le métier de professions intermédiaires commerciales) sont diplômés d'une filière de formation en lien fort avec ce métier. Ils sont essentiellement issus des filières régionales de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et « Commerce, vente ».

Un volume modéré de formés et une concentration des certifications de niveaux bac + 3/4 et bac + 5 et plus.

**298 personnes** en dernière année de formation ont suivi l'une des 22 formations identifiées comme menant en théorie au métier de professions intermédiaires commerciales en Provence - Alpes - Côte d'Azur. La quasi-totalité des formés et des formations sont de niveaux bac + 3/4 et bac + 5 et plus. Seules deux certifications concernent des niveaux inférieurs : un titre professionnel de niveau bac + 2 et un CQP.



### **Une forte mobilisation de l'alternance**

**49 %** des formés sont des alternants : 21 % dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et 28 % dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (contre 11 % et 10 % toutes formations confondues, quel que soit le métier visé). Au niveau bac + 2, l'alternance concerne les trois quarts des formés.

En contrepartie, la formation initiale sous statut scolaire est sous-représentée.

Le seul diplôme de niveau bac + 2 est uniquement mis en œuvre dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi.

### **Une concentration géographique des formations et une féminisation des formés**

82 % des formés suivent leur formation dans un organisme implanté dans les départements des Bouches-du-Rhône ou des Alpes-Maritimes. 12 % le sont aussi dans le Vaucluse.

58 % des formés sont des femmes.

➔ **Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles.**

#### **PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES**

- Favoriser le développement de parcours de formation et d'insertion.

#### **PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES**

- ➔ Réfléchir au développement d'une offre de formation de niveau bac + 2 et/ou à des modules complémentaires à ajouter à des certifications existantes.
- ➔ Maintenir et renforcer l'alternance qui permet une insertion professionnelle des jeunes.
- ➔ Veiller à l'insertion des jeunes femmes dans ce métier.