



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Étude Diagnostic sortie de crise sanitaire

Branche des Distributeurs Conseil Hors Domicile (DCHD)

Rapport final | Mai 2022

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Contexte de l'étude et moyens mobilisés

Face au contexte particulier de la crise sanitaire, et dans le cadre de l'appel à projets « soutien aux démarches prospectives métiers » du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour la période 2019/2022, la branche des Distributeurs Conseil Hors Domicile (DCHD) souhaite disposer d'une meilleure visibilité sur les besoins en emplois et compétences à court-terme. Il s'agit notamment de cerner les stratégies de sortie de crise mais aussi les freins à la reprise.

L'étude s'est attachée à :

- Mesurer et analyser les conséquences de la crise sanitaire sur les entreprises de la branche, et leurs salariés (notamment les jeunes, les seniors et les salariés fragilisés) : impacts économiques, financiers, sociaux, organisationnels...
- Déterminer les stratégies mises en place par les entreprises et les dispositifs utilisés pour faire face au contexte de crise (activité partielle, instauration des protocoles sanitaires, réorganisation interne, apprentissage...).
- Identifier les besoins de formation à court terme afin d'identifier l'impact sur l'emploi et les compétences lors de la reprise de l'activité.
- Identifier les aires de mobilité intrabranche mais aussi les possibilités de passerelles inter branches.

LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Établir des données objectives quantitatives et qualitatives permettant d'évaluer l'impact de la crise sanitaire et ses conséquences économiques en matière d'emplois et de compétences en repérant particulièrement les publics les plus fragilisés et évaluant les évolutions induites en termes de condition de travail et de socio démographie.
- Cerner les stratégies de sortie de crise et de relance et repérer les freins à la reprise pour mettre en évidence les priorités d'accompagnement à envisager.
- Anticiper les besoins en emplois et compétences en lien avec la reprise et la relance pour cadrer les priorités d'action
- Proposer des actions et mesures d'accompagnement : formation reconversion, communication ...

LES MOYENS MOBILISÉS

- Analyse documentaire large (*Panorama de Branche, baromètres FNB, etc.*)
- Recensement et l'analyse des données statistiques existantes (*INSEE, DARES, ACOSS, traitement KYU...*)
- Réalisation d'un questionnaire en ligne en décembre 2021 : 58 répondants (9% des entreprises de la branche) et de 8 entretiens qualitatifs



1

MÉTHODOLOGIE

2

ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION
ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA BRANCHE

3

IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE ET
PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES

4

IDENTIFICATION DES STRATÉGIES
MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

5

IMPACTS SUR LES MÉTIERS, LES COMPÉTENCES ET LA
FORMATION

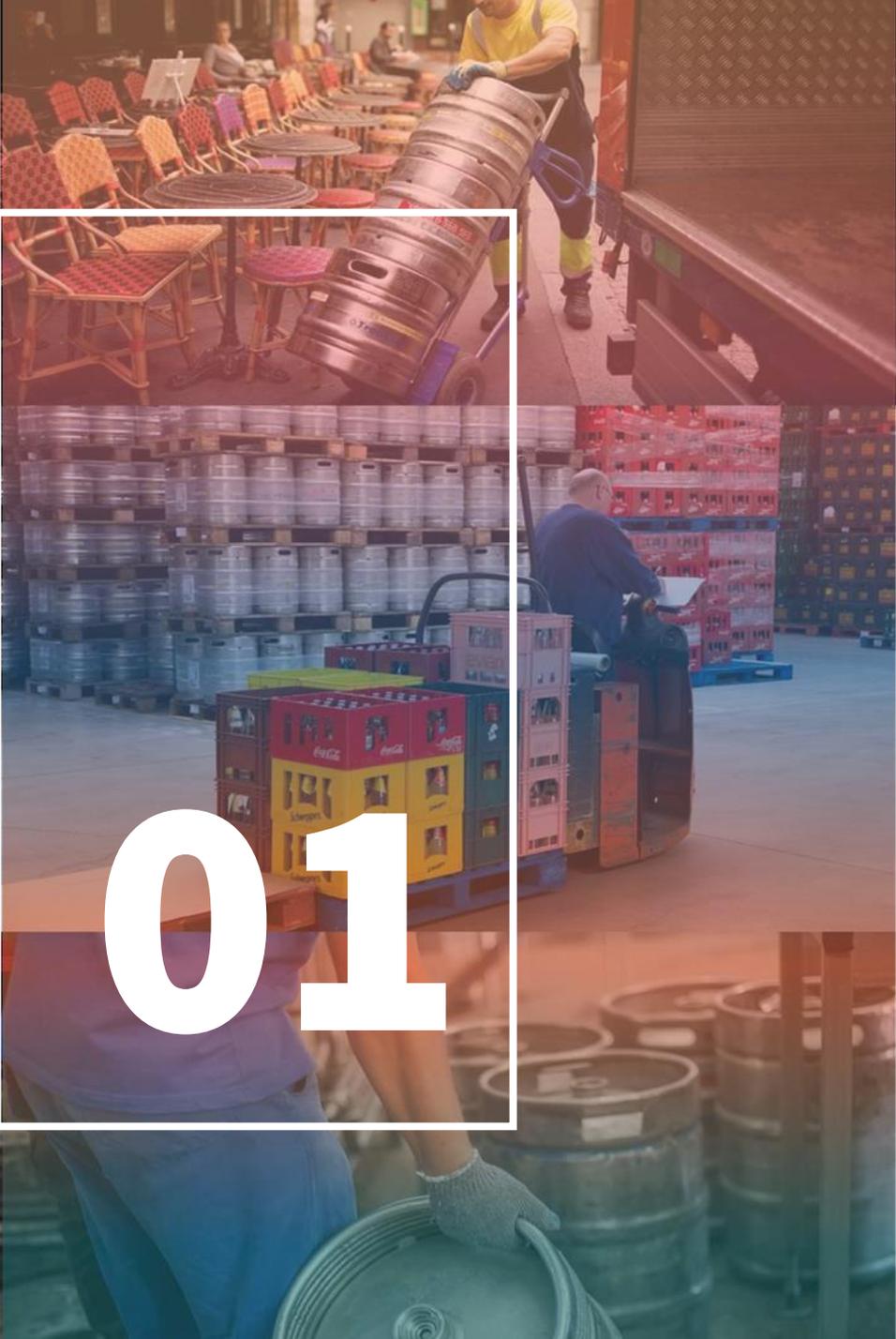
6

ANNEXE : SYNTHÈSE

PARTIE 1

MÉTHODOLOGIE

- ▶ Démarche détaillée et moyens proposés
- ▶ Note méthodologique



01

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les entreprises et salariés de la branche des Distributeurs Conseil Hors Domicile sont ceux couverts par l'IDCC 1536. L'activité principale des entreprises de la branche est la commercialisation de boissons auprès des établissements de la Consommation Hors Domicile. Les entreprises de la branche sont regroupées dans plusieurs codes NAF :

- 4634Z: Commerce de gros de boissons (93,8% des salariés)
- 1105Z: Fabrication de bières (4,9%)
- 4725Z: Commerce de détail de boissons en magasins spécialisés (1%)
- 4617B: Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons, tabac (0,4%)

En l'absence d'une code NAF unique pour le secteur DCHD, la table de passage de la DARES permet de retrouver les différents secteurs employant des salariés couverts par l'IDCC 1536. Les données sont ensuite regroupées pour obtenir le nombre de salariés couverts par l'IDCC 1536 dans chaque code NAF, permettant ainsi de calculer le taux de couverture de la branche pour chacun des codes NAF concernés (cf. données entre parenthèses *supra*)

Pour mesurer l'impact de la crise sanitaire sur les activités des entreprises de la branche, plusieurs sources de données ont été mobilisées :



- ✓ Répartition des effectifs salariés (âge, sexe, CSP, taille d'entreprise) - 2020
- ✓ Chiffres clés (entreprises, salariés, structure des effectifs...)
- ✓ Données chômage partiel et données salariés en situation de handicap
- ✓ Nombre d'offres d'emplois publiées (2021)



- ✓ Nombre de salariés de la branche (données DADS, 2020)
- ✓ Évolution du chiffre d'affaires de la branche (2021)
- ✓ Taux de report des cotisations sociales de la branche et par taille d'entreprise (2021)
- ✓ Nombre de créations et de radiations d'établissement (2019 à 2021)

En complément des analyses statistiques et documentaires, une enquête quantitative en ligne a été menée auprès des entreprises de la branche DHCD (cf. profils des répondants *infra*). Des entretiens avec des dirigeants d'entreprises ont également été conduits en phase 2 de l'étude, afin d'apporter un éclairage qualitatif aux enseignements de l'enquête en ligne.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

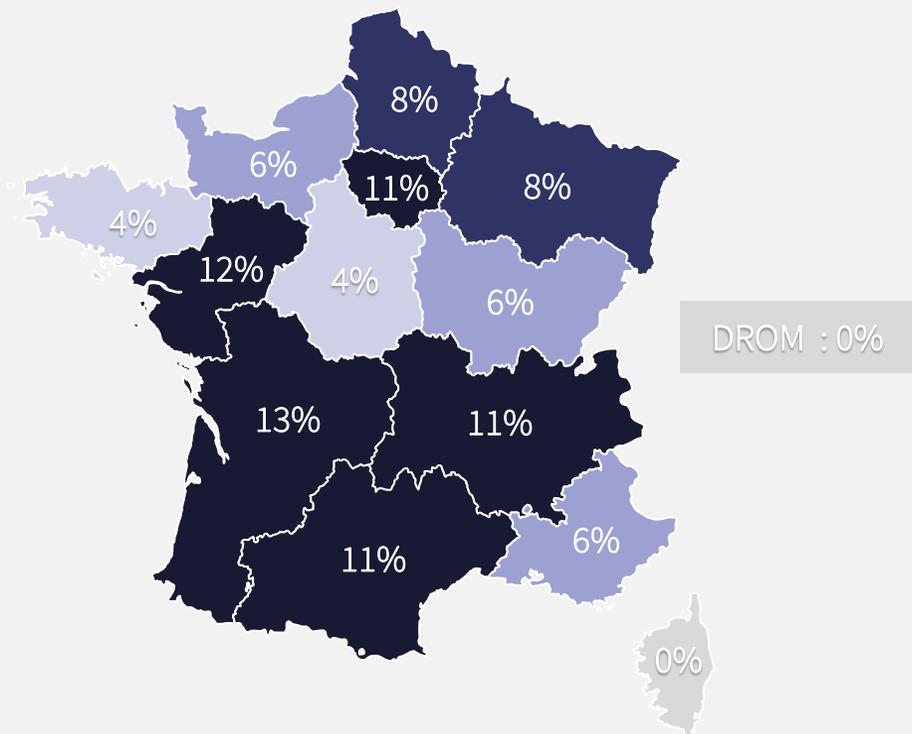
Profils des répondants à l'enquête en ligne

58

Nombre total de réponses à l'enquête, soit environ 4 000 salariés représentés

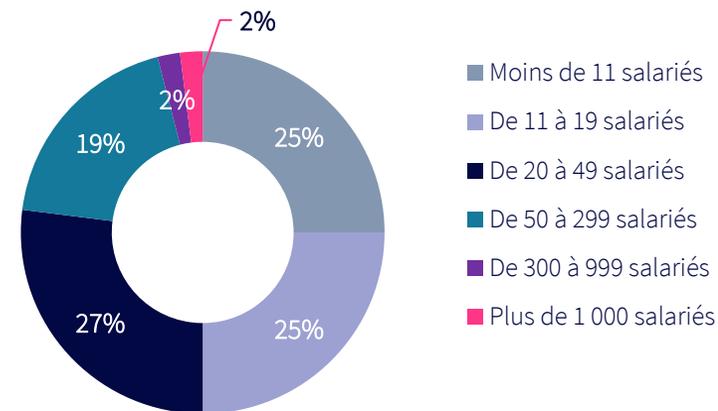
Répartition des entreprises répondantes par région

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités – 53 répondants, décembre 2021



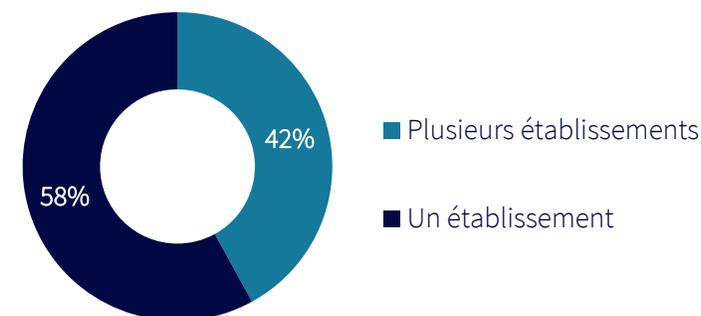
Répartition des entreprises répondantes selon leur effectif salarié

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités – 57 répondants, décembre 2021



Répartition des entreprises répondantes par nombre d'établissements

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités – 55 répondants, décembre 2021



PARTIE 2

PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

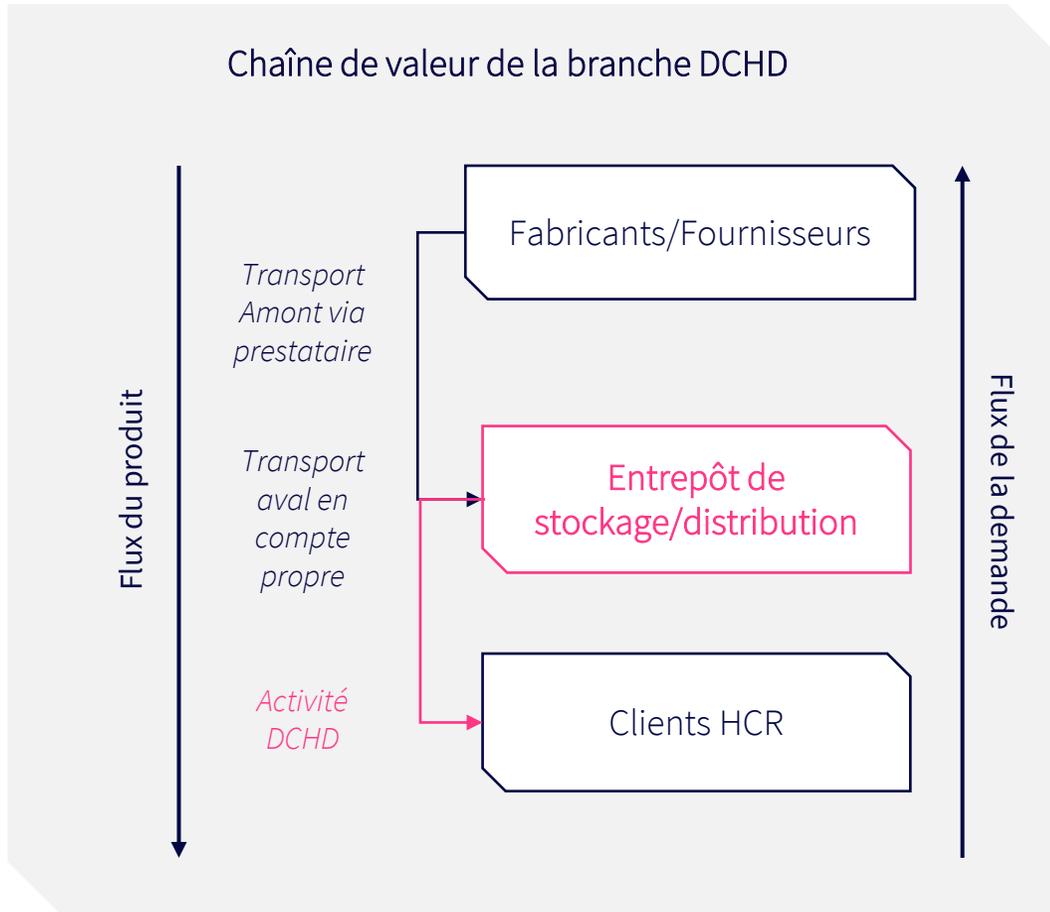
- ▶ Portrait statistique de la branche avant la crise
- ▶ Tendances identifiées avant la crise sanitaire



02

PRESENTATION DE LA BRANCHE

Activité principale: commercialisation de boissons auprès des professionnels de la consommation/restauration hors domicile



Fournisseurs



Producteurs (producteurs de boissons rafraîchissantes, brasseurs, sourciers, viticulteurs, torréfacteurs ...)

Activités DCHD



Logistique : gestion d'entrepôts, approvisionnement, réception et préparation, distribution



Commercial : prospection, vente, développement de la relation client, conseil, gestion des assortiments...



Technique : installation, maintenance des équipements (tirage pression, machine à café...)



Support : management, comptabilité / finances, gestion RH, informatique...

Clients



Cafés, Hôtels, Restaurants, associations, restauration collective, acteurs de l'évènementiel ...

PORTRAIT STATISTIQUE DE LA BRANCHE



639
entreprises



13 413
salariés



73%
d'hommes



88%
De CDI

Source: Rapport de branche 2021,
Observatoire des métiers
Distributeurs Conseils Hors
Domicile, données 2019

62% des effectifs travaillent dans la filière logistique et près de ¾ des salariés sont des hommes

La structure salariale de la branche est caractérisée par une part prépondérante des emplois logistiques (conduite, manutention, préparation de commandes...), métiers historiquement exercés par des hommes.

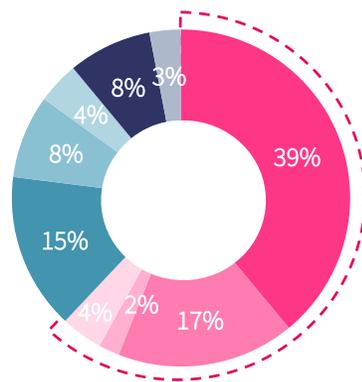


98% des salariés travaillent à temps plein

Répartition des effectifs de la branche part type d'activité

Source: Panorama de branche DCHD, 2021

- Livreur-chauffeur
- Agent logistique
- Approvisionneur
- Logistique - Autres
- Conseiller commercial itinérant
- Conseiller commercial sédentaire
- Commercial - Autres
- Support
- Technique

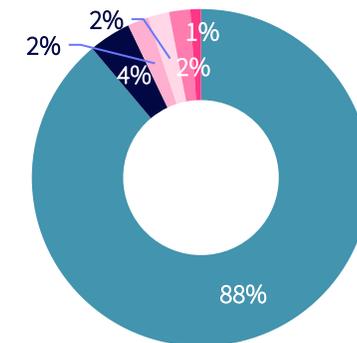


62% des effectifs travaillent dans la filière logistique (+10 pts par rapport à 2015)

Répartition des effectifs de la branche selon le contrat de travail

Source: Panorama de branche DCHD, 2021

- CDI
- Intérim
- CDD hors saisonniers
- CDD saisonniers
- Contrats d'apprentissage
- Contrats de professionnalisation



SITUATION DE LA BRANCHE AVANT LA CRISE SANITAIRE

Structure statistique de la branche (1/2)

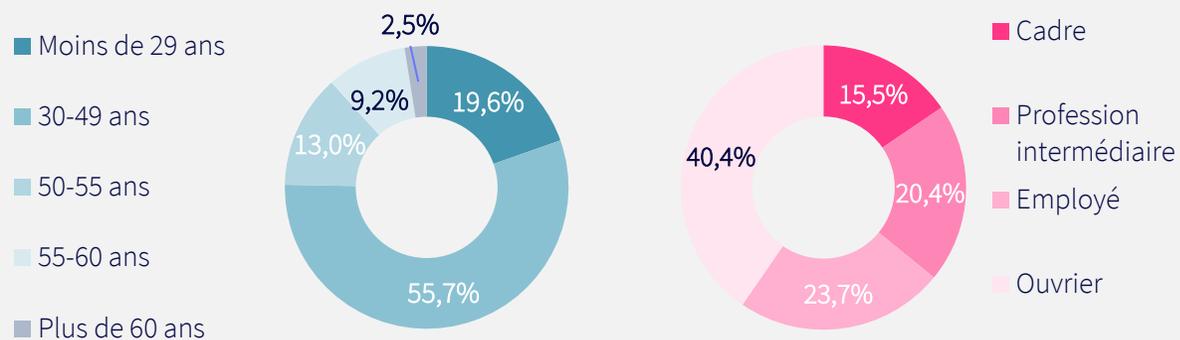
Répartition par âge des effectifs salariés de la branche

Source: DARES

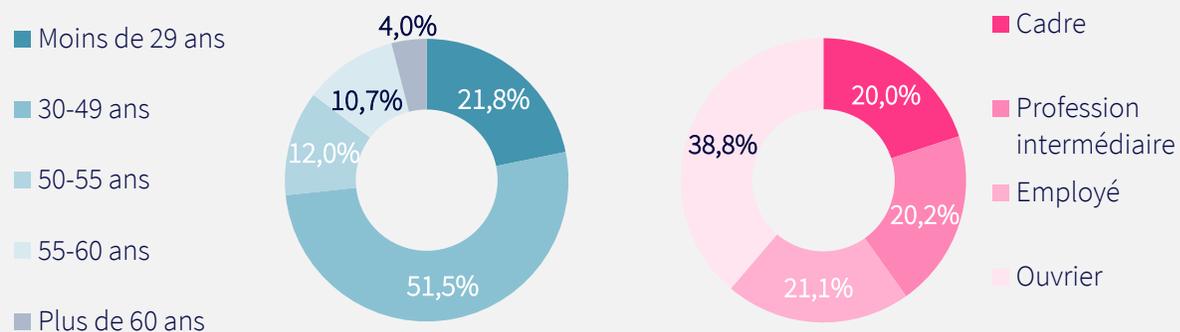
Répartition des effectifs salariés par CSP

Source: DARES

En 2011



En 2019



Plus de la moitié des salariés de la branche ont entre 30 et 49 ans

Les salariés les plus jeunes (moins de 29 ans) représentent quant à eux 21,8% du total (23,3% sur l'ensemble des IDCC), et les salariés de plus de 50 ans totalisent 26,7% des effectifs (contre 27,2% tout IDCC confondus).

Sur la période 2011-2019, la pyramide des âges des effectifs de la branche n'a connu qu'une évolution marginale, avec un vieillissement assez modéré. La part des salariés de plus de 50 ans est ainsi passée de 24,8 à 26,7%; la part des salariés les plus jeunes (moins de 30 ans) augmentant dans des proportions similaires (de 19,6 à 21,8%).

Une structure statistique qui reflète la montée en compétence des salariés

La branche emploie une majorité d'ouvriers (38,8%) et d'employés (21,1%). Les professions intermédiaires et les cadres représentent quant à eux 20% des effectifs chacun.

Si la part des femmes dans la branche est elle aussi restée relativement constante (de 26,1% en 2011 à 27% en 2021), la différence la plus significative concerne la structure des effectifs par catégorie socioprofessionnelle : en huit ans, la proportion des ouvriers et employés a en effet régressé de près de cinq points (passant de 64,1 à 59,9%) au profit des cadres et professions intermédiaires (40,2% du total en 2019 contre 35,9% en 2011). Cette évolution, certes très progressive, marque la montée en compétences et en technicité d'une partie des salariés de la branche.

SITUATION DE LA BRANCHE AVANT LA CRISE SANITAIRE

Structure statistique de la branche (2/2)

Des TPE majoritaires, qui représentent 10% des effectifs de la branche

En 2021, les entreprises de moins de 11 salariés représentaient 63% des entreprises de la branche, une part relativement stable sur les huit dernières années (67,9% en 2011, *source DARES*).

Le nombre d'entreprises comptant entre 50 et 299 salariés a en revanche quasiment doublé, passant de 3% en 2011 à 6% en 2019 (*source DARES*). Elles représentent 28% des salariés de la branche.

Les effectifs de la branche se répartissent plutôt équitablement entre les entreprises de plus et de moins de 50 salariés (respectivement 66 et 44% des salariés).

Enfin, 28% des salariés travaillent au sein d'entreprises de 300 salariés et plus.

À 2 435€, le salaire mensuel brut moyen de la branche est supérieur à la moyenne nationale.

Salaire brut moyen par filière métier

Source: Panorama de branche, 2021



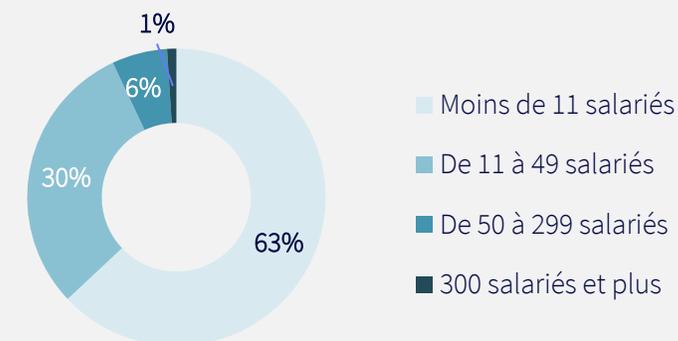
Salaire moyen par CSP

Source: Panorama de branche, 2021



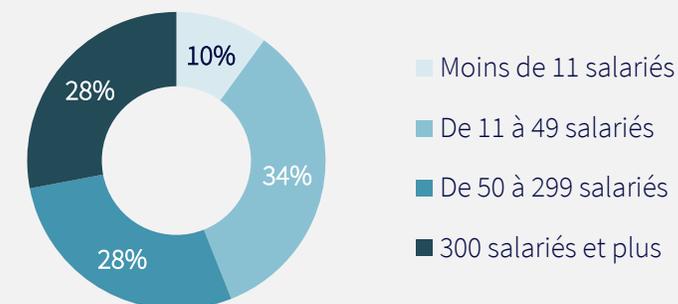
Répartition des entreprises selon la tranche d'effectifs

Source: Panorama de branche, 2021



Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise

Source: Panorama de branche, 2021



TENDANCES IDENTIFIÉES AVANT LA CRISE SANITAIRE

Une branche en croissance confrontée à de nouveaux défis

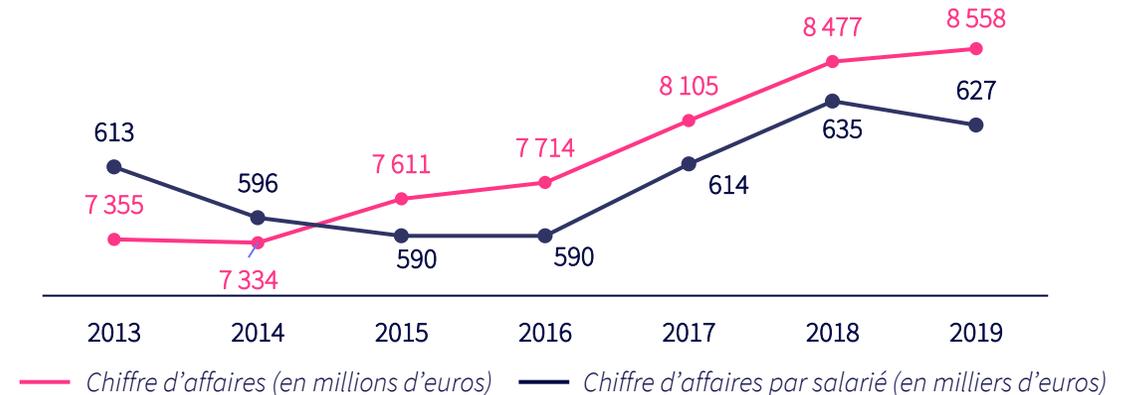
Avant l'irruption de la crise sanitaire, le secteur DCHD a connu une période continue de **croissance soutenue** : son chiffre d'affaires annuel a ainsi progressé de 14,1% entre 2013 et 2019 – l'équivalent d'une **hausse annuelle de 2,19% sur la période**.

Cette croissance de l'activité s'étant dans un premier temps accompagnée d'une croissance encore plus rapide des effectifs (cf. *supra*). Le chiffre d'affaires par salarié du secteur a connu une baisse de l'ordre de 4% entre 2013 et 2016, passant de 613 000 à 590 000€. Cet indicateur a ensuite connu deux années de hausses importantes, concomitamment à l'accélération de la croissance de l'activité entre 2017 et 2018 (+ 7% au cumul).

Sur l'ensemble de la période 2013-2019, le chiffre d'affaires par salarié a progressé de 2,28% pour s'établir à 627 000€.

Évolution du chiffre d'affaires total et du chiffre d'affaires par salarié, DCHD

Source: INSEE, Traitement KYU 2021



Les technologies 4.0

- La connectivité sur toute la chaîne de valeur offre de nouvelles possibilités de capter de l'information pour mieux maîtriser des flux
- Les outils collaboratifs permettent de développer, accélérer et fluidifier les échanges avec les parties prenantes clients, fournisseurs, équipes
- L'automatisation continue de se développer et permet une gestion d'entrepôt modernisée. Les big data et l'intelligence artificielle permettent de développer des outils de mesure et d'anticipation de la demande



La transition écologique

- Les impératifs en matière de réduction des émissions de CO2 produisent des réglementations contraignantes sur les modes de transport et l'accès aux centres-villes
- Les évolutions en matière de consommation développent de nouvelles attentes et exigences en matière de réutilisation, de recyclabilité ou encore d'efficacité énergétique
- La sensibilité écologique des consommateurs amène à développer des offres plus responsables : bio, circuits courts, moins d'alcool ...



Les exigences clients

- L'accès à une information exhaustive et en temps réel sur l'offre, sa disponibilité et le suivi des livraisons
- Un développement accru des services au-delà de la distribution : conseil sur le mix marketing, le merchandising, les équipements ...
- Un accompagnement de leur développement via une réduction des coûts et des délais pour limiter le stock, mais aussi via l'accès à des modalités de financement flexibles

PARTIE 3 **IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE ET PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES**

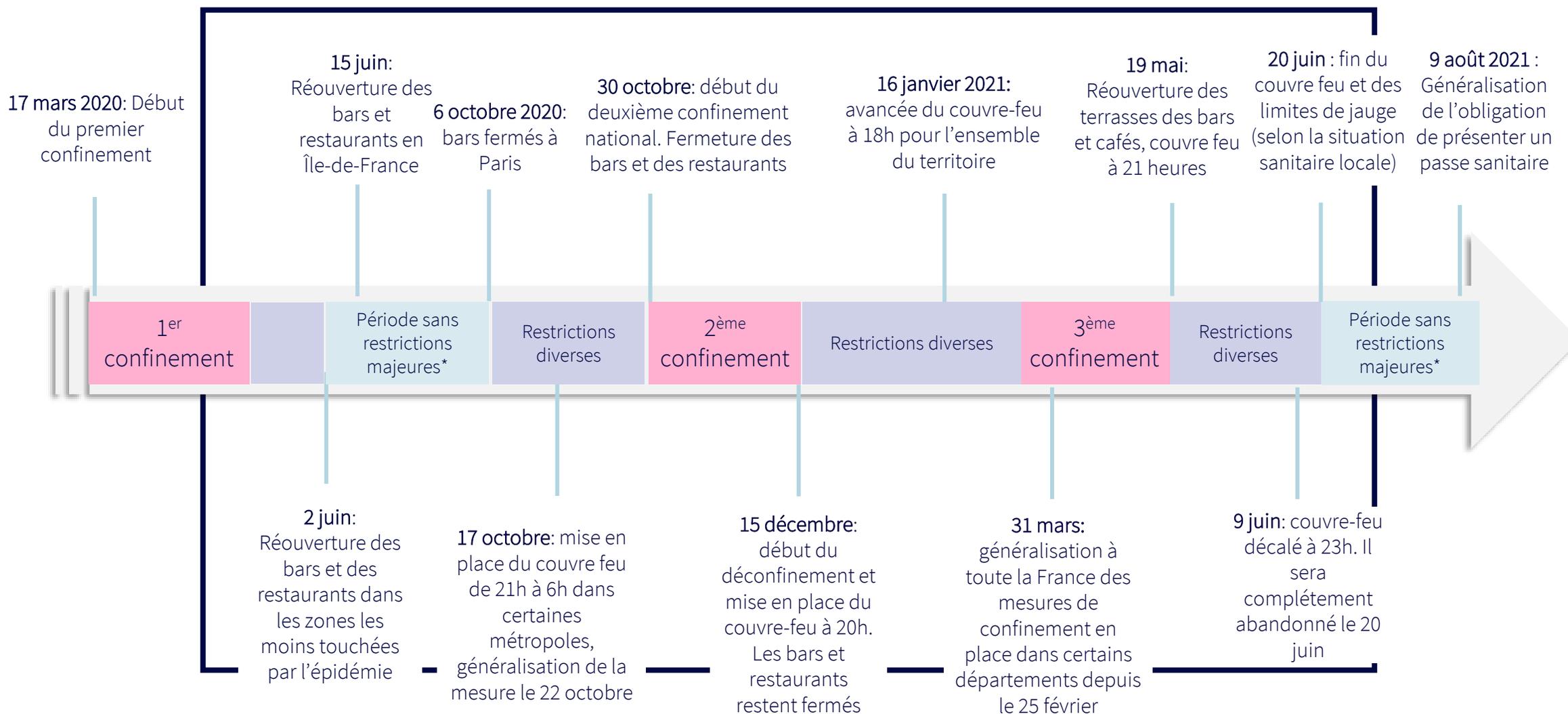
- ▶ Chiffres clés de l'enquête en ligne
- ▶ Situation de la branche

03



RAPPEL DES RESTRICTIONS GOUVERNEMENTALES 2020-2021

L'ensemble des restrictions mises en place depuis mars 2020 ont pesé sur l'activité économique générale et particulièrement sur l'activité des hôtels, cafés et restaurants et du secteur de l'évènementiel. Ces mêmes mesures ont donc largement affecté l'activité des entreprises DCHD, qui ont pour clients ces établissements, fermés ou ouverts sous conditions pendant de longues périodes.



Au total, les périodes sans restrictions majeures n'ont concerné qu'environ 30 % des jours depuis mars 2020.

*hors DROM-COM

EFFETS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ

Évolution du chiffre d'affaires

Un chiffre d'affaires fortement impacté par les deux premiers confinements

Le chiffre d'affaires des entreprises de la branche s'effondre brutalement lors du premier confinement, période pendant laquelle la quasi-totalité des établissements HCR sont fermés.

La levée progressive des restrictions entre mai et juillet 2020, et notamment la réouverture des bars, restaurants et autres acteurs du secteur HCR a favorisé un très net rebond de l'activité à l'été 2020. Le chiffre d'affaires mensuel de l'ensemble des entreprises de la branche retrouve alors son niveau d'avant confinement, avec 755 millions d'euros sur le mois de juillet.

La reprise de l'épidémie en septembre, associée à l'instauration du couvre-feu puis à la fermeture des bars et restaurants en octobre entraînent un nouveau recul du chiffre d'affaires, accentué par le deuxième confinement.

L'amélioration de la situation sanitaire à partir du mois de mai 2021 et la réouverture des établissements HCR a accompagné une nouvelle reprise des entreprises de la branche. Le pic d'activité enregistré en juin 2021 (+14% par rapport à juin 2019) correspond à l'effet de rattrapage causé par la reconstitution des stocks de boissons des cafés et restaurants, restés fermés pendant plus de 6 mois.

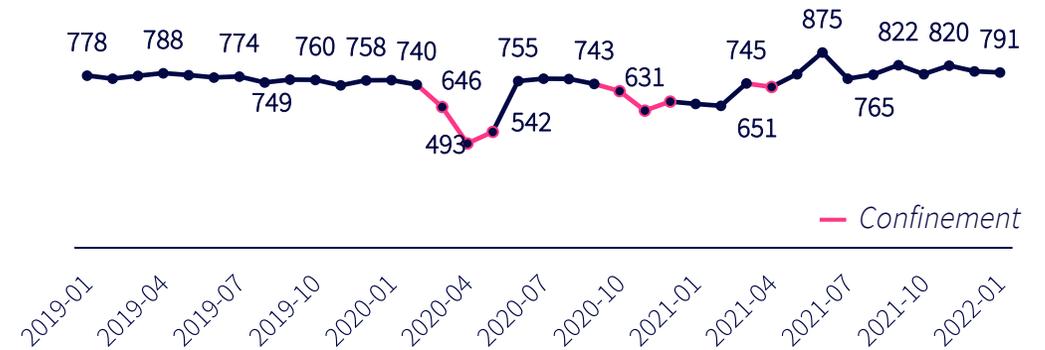
Un retour progressif à la normale

Une vision indiciaire et trimestrielle du chiffre d'affaires des entreprises de la branche permet également une bonne visibilité du recul brutal de l'activité, ainsi que de la trajectoire empruntée par la reprise.

Le déconfinement du T3 2020 coïncide avec un quasi-retour à la situation d'avant crise, et les restrictions imposées au fur et à mesure à partir du mois d'octobre sont à l'origine du recul de l'indice de 13% enregistré au dernier trimestre 2020 et de 11% au premier trimestre 2021 (par rapport au T1 2019). Le retour progressif à la situation d'avant crise semble se dessiner à partir du T2 2021.

Évolution du chiffres d'affaires mensuel des entreprises DCHD

Source: INSEE, Traitement KYU – millions d'euros



Évolution trimestrielle de l'indice du chiffres d'affaires - DCHD

Source: INSEE, Traitement KYU – Base 100 T1 2019

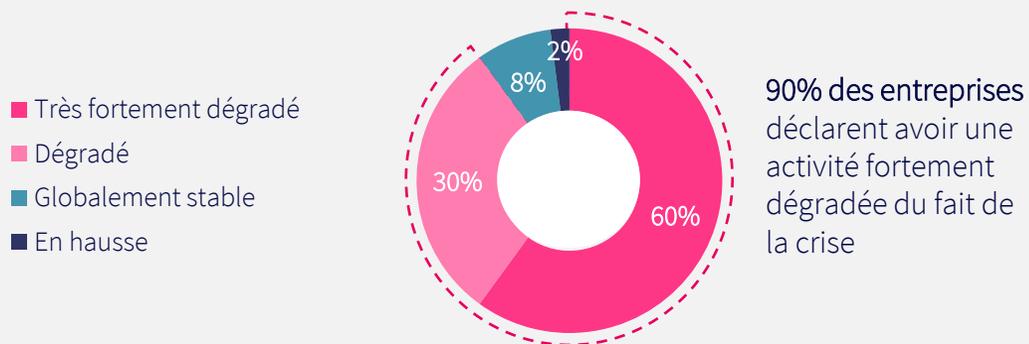


EFFETS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ

Résultats clés de l'enquête en ligne

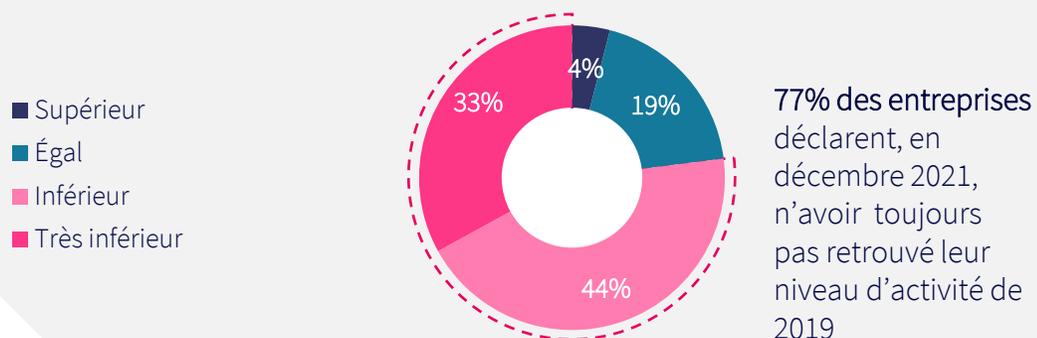
Impact global de la crise sanitaire sur le niveau d'activité, par rapport à 2019

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



Niveau d'activité actuel par rapport au niveau d'avant-crise

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



Une très forte baisse de l'activité et une reprise inégale selon les territoires

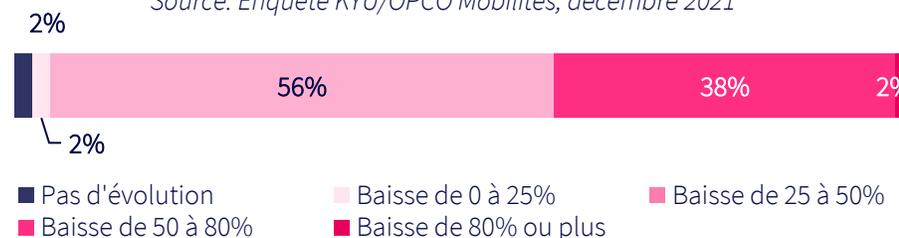
Si l'immense majorité des entreprises interrogées (90%) déclare avoir été fortement impactée par la crise sanitaire, **toutes ne semblent pas connaître la même dynamique de reprise.**

Quantifier l'impact direct de la crise sur l'activité n'est pas nécessairement aisé, mais l'évolution du chiffre d'affaires des entreprises entre 2019 et 2020 permet d'en avoir un bon aperçu. **56% d'entre elles ont ainsi connu une baisse de leur chiffre d'affaires comprise entre 25 et 50%**, et elles sont près de **40%** à avoir subi une chute supérieure à 50%. Aucune entreprise interrogée n'a connu de hausse de son chiffre d'affaires sur l'année 2020, et seules 2% déclare ne pas avoir connu de baisse significative. De profondes disparités sont à noter, notamment sur le plan territorial : de manière générale, **les zones urbaines ont subi des baisses d'activité plus importantes** sur la période (télétravail...), un phénomène particulièrement marqué pour Paris et l'Île-de-France, où la clientèle internationale a quasiment disparu en 2020.

Côté reprise, plus des **trois quarts des entreprises déclarent ne pas avoir retrouvé leur niveau d'activité d'avant-crise** (pour 33% d'entre elles, ce dernier est toujours très inférieur à 2019), mais plus d'une sur cinq déclare l'avoir réatteint, voire dépassé (4%).

Évolution du chiffre d'affaires, 2020/2019*

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



*Note de lecture: En 2020, 56% des entreprises de la branche ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires de 25 à 50% par rapport à son niveau de 2019.

EFFETS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ

Évolution des créations et radiations d'établissements

De manière générale, l'évolution du solde des radiations / créations d'établissements n'a que marginalement été impactée par la crise

La moyenne mensuelle des créations nettes d'établissements est restée relativement stable en 2020 et 2021 (autour de 4,5), proche de la moyenne 2018 (5,6) mais bien plus importante que celle de 2019 (2,2).

Hormis pendant le premier confinement et en fin d'année 2021, le solde net de nouveaux établissements DCHD est donc resté positif pendant la totalité de la crise sanitaire. Sur l'ensemble de l'année 2020, le solde net des immatriculations atteint ainsi +50, après +23 en 2019. Sur 2021, la branche compte 54 établissements supplémentaires (source: Infogreffe).

Cette tendance générale à la hausse du nombre d'établissements n'est pas antinomique de la concentration du secteur observable sur les dix dernières années. En effet, bien que relativement moins nombreuses, les entreprises de la branche continuent d'ouvrir de nouveaux établissements (entrepôts, antennes...) à mesure que leur activité se développe.

Une analyse détaillée montre néanmoins un impact ponctuel de la crise sur l'évolution du nombre d'établissements dans la branche

Une hausse substantielle du nombre de radiations conjuguée à une moindre dynamique du nombre des immatriculations a conduit à une chute du solde net de créations de nouveaux établissements (-138% entre février et mai 2020, et -68% entre octobre et décembre de la même année).

À chaque fois, des hausses relativement importantes ont néanmoins succédé à ces baisses brutales (effet de rattrapage).

Évaluation du solde des immatriculations, IDCC 1536

Source: Infogreffe, Traitement KYU 2022



Moyenne 2018 : 5,6

Moyenne 2019 : 2,2

Moyenne 2020 : 4,3

Moyenne 2021 : 4,5

EFFETS DE LA CRISE SUR L'EMPLOI

Évolution des effectifs

Les deux tiers des entreprises interrogées n'ont pas connu de baisses d'effectifs

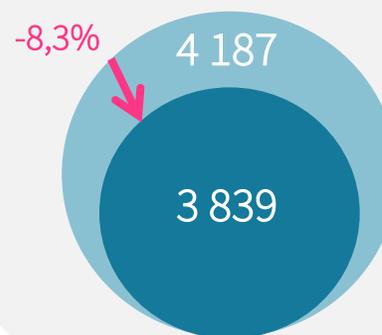
Signe de l'efficacité des mesures d'aide économique et notamment du recours massif à l'activité partielle, plus de la moitié des entreprises interrogées n'ont pas connu d'évolution d'effectifs sur les deux dernières années. Elles sont même 18,5% à avoir enregistré une hausse de leur nombre de salariés.

Toutefois, les entreprises déclarant que les effectifs ont baissé depuis 2019 (34% du total) font état d'une baisse de l'ordre de 10,5% en moyenne. Cette baisse est à corréliser avec l'augmentation des départs volontaires.

Évolution des effectifs des entreprises répondantes

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021

- Effectifs au 31/12/2019
- Effectifs au 31/10/2021



34%

Des entreprises ont connu des baisses d'effectif entre décembre 2019 et novembre 2021. 48% des entreprises n'ont pas connu d'évolution de leurs effectifs.

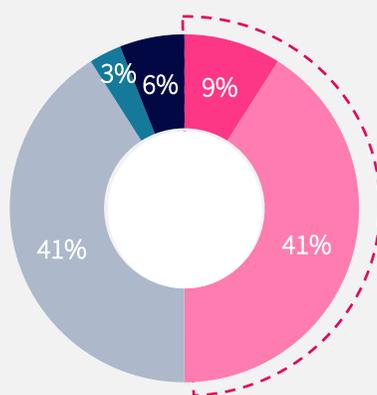
-10,5%

Baisse moyenne des effectifs dans les entreprises ayant perdu des salariés depuis 2019

Impact de la crise sanitaire sur le nombre de départs individuels

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021

- Nettement plus de départs qu'en temps normal
- Davantage qu'en temps normal
- Pas de changement
- Moins qu'en temps normal
- Nettement moins qu'en temps normal



Une entreprise interrogée sur deux a dû faire face à une fréquence de départs individuels supérieure voire très supérieure à la normale.

Les baisses d'effectifs sont en grande partie le fait de départs individuels

Si un certain nombre d'entreprises déclarent avoir été contraintes de procéder à des suppressions de postes, une grande partie des entreprises (50%) font surtout état de départs individuels plus nombreux (41%) voire nettement plus nombreux (9%) qu'en temps normal – un phénomène qui traduit l'inquiétude des salariés du secteur, qui en cette période, n'affichait pas de perspectives encourageantes.

Les salariés en CDI sont particulièrement concernés (52% des entreprises constatent davantage de départs chez les salariés en CDI), tout comme les salariés les plus jeunes (48%). Ces départs semblent être davantage intervenus à parti du second confinement.

À l'inverse, les salariés seniors et en situation de handicap (cités par respectivement 33% et 24% des entreprises interrogées) semblent étrangers au phénomène.

EFFETS DE LA CRISE SUR L'EMPLOI

Évolution du nombre et du type d'offres d'emploi publiées

La reprise du secteur se traduit par une hausse des offres d'emplois publiées

Après une période d'activité soutenue en 2019, le nombre total d'offres d'emplois publiées pour la branche a naturellement globalement baissé en 2020, avant de repartir à la hausse en 2021.

En 2020, l'activité partielle – largement sollicitée, puisque 85% des salariés de la branche ont été concernés (source: FNB) – a globalement permis de sauvegarder les emplois du secteur. Dans un second temps, la reprise observée au S1 2021 s'est traduite par un quasi-retour au niveau d'avant-crise.

Une analyse plus détaillée montre que la baisse importante du nombre d'offres amorcée début 2020 (-29% entre janvier et février) s'est accentuée lors du premier confinement, pour atteindre un point bas au mois d'avril – où le nombre d'offres n'a atteint que 40% de son niveau d'avant-crise. Malgré une reprise partielle à l'été 2020, une dynamique baissière similaire est observable lors du deuxième confinement.

En revanche, les restrictions de couvre-feu et du troisième confinement ne semblent pas avoir eu d'effet sur le nombre d'offres publiées: en mars 2021, il dépasse son niveau de mars 2019 (+9,4%). La plus grande visibilité sur le déconfinement des mois de mai et juin 2021 a en effet permis aux entreprises du secteur d'anticiper leur besoins de main d'œuvre, y compris en saisonniers (ce qu'elles n'avaient pas pu faire en 2020).

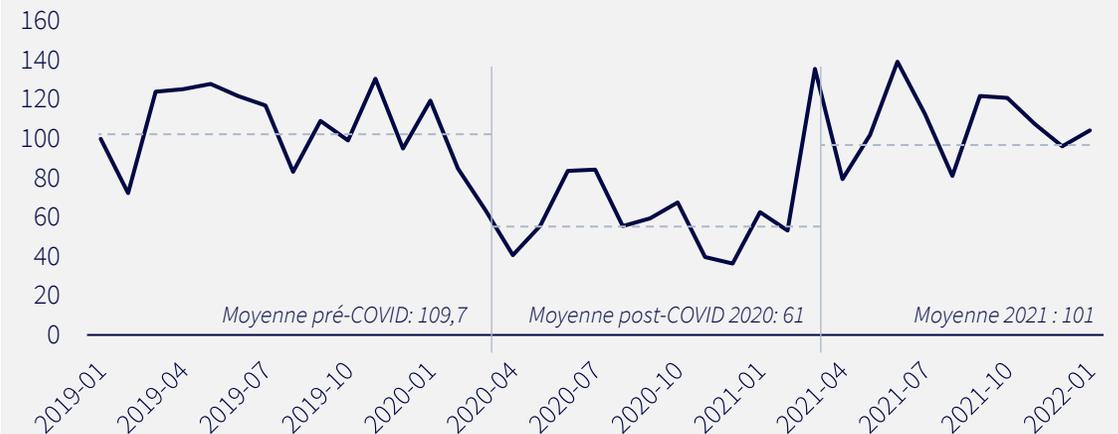
Les données de septembre et d'octobre 2021 (avec des offres publiées respectivement 22 et 21% supérieures à leur niveau de janvier 2019) confirment quant à elles un certain retour à la normale.

Le retour de l'activité et le rétrécissement du vivier de candidats ont renforcé les tensions de recrutement

La qualité moyenne des offres d'emplois proposés a nettement augmenté en deux ans : plus de 64,5% des offres publiées proposent désormais un CDI (+13,4 pts). Dans le même temps, la proportion de stage a été divisée par deux (-5,7 pts). A noter également, une progression significative de l'alternance, qui semble donner globalement satisfaction aux entreprises qui y ont recours.

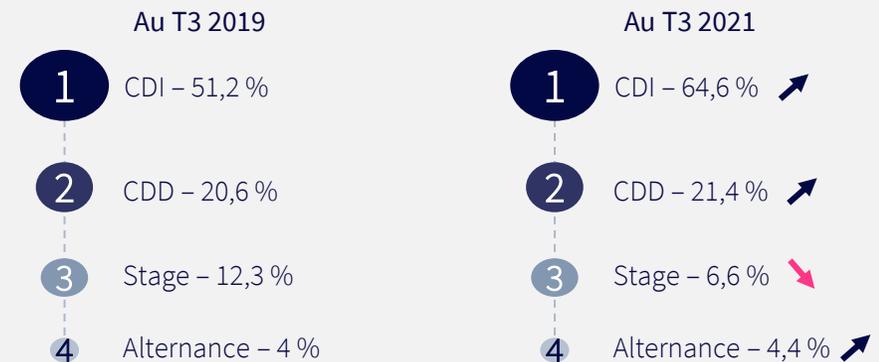
Évolution du nombre d'offres d'emploi publiées, IDCC 1536

Source: Textkernel, Traitement KYU – Base 100 janvier 2019



Types de contrats proposés, commerce de gros de boissons (APE 4634Z)

Source: Textkernel, Traitement KYU - 2021



EFFETS DE LA CRISE SUR L'EMPLOI

Impact de la crise sanitaire sur les besoins de mains d'œuvre

Les tensions de recrutement tendent à se résorber partiellement avec la crise

Après avoir atteint un point haut en 2019, les besoins de main d'œuvre, notamment en conducteur-livreur courte distance, ont régressé avec la crise sanitaire (-7,3% sur la période 2019-2021).

Concomitamment, selon Pôle Emploi, la part des recrutements jugés difficiles est en recul pour cette catégorie métier. Elle est en effet passée de 64% avant la crise sanitaire à 39,7% en 2021 – retrouvant ainsi un niveau proche de celui de 2017.

Cette baisse globale des tensions autour des métiers de livreurs doit être nuancée : d'importantes différences peuvent en effet exister entre les bassins d'emploi, et la plupart des entreprises interrogées ne notent aucune amélioration de la situation depuis 2020.

Évolution du besoin de main d'œuvre, conducteur-livreur sur courte distance

Source: Enquête BMO, Pôle Emploi (2021)



Note: Puisque les données BMO ne permettent pas de catégorisation par secteur d'activité, les données exposées ici caractérisent l'ensemble des besoins de main d'œuvre pour les métiers « conducteur-livreur courte distance » et « responsable logistique ». Elles permettent néanmoins de dégager une tendance générale.

Comme pour les conducteurs-livreurs, la crise sanitaire a stoppé la croissance du besoin de main d'œuvre des entreprises. Si le recul sur 2021 n'est que modéré (-2,8%) après une faible hausse en 2020, les tensions de recrutement se sont elles partiellement affaiblies (35% de projets difficiles, contre 51% avant la crise).

Évolution du besoin de main d'œuvre, responsable logistique

Source: Enquête BMO, Pôle Emploi (2021)



EFFETS DE LA CRISE SUR L'EMPLOI

Focus sur le recours aux contrats courts

26%

Des entreprises interrogées considèrent que la crise a eu un impact particulier sur les salariés en contrat court

Un impact singulier de la crise sur ce type de contrat

26% des entreprises interrogées remontent que les salariés en contrat court (CDD, intérim, saisonniers et stages) ont été particulièrement affectés par les conséquences de la crise sanitaire. Les **entreprises de plus de 50 salariés**, qui embauchent souvent davantage de personnes sous ce type de régime que les TPE, sont **plus particulièrement concernées (30%)** par ce phénomène.

Reflète des conséquences de la crise sur l'emploi, le recours aux contrats courts a régressé

Les salariés en contrat court sont bien souvent les **premiers ciblés** dès lors que le recours à ces contrats est le plus souvent motivé par une hausse d'activité ponctuelle ou saisonnière dans la branche DCHD.

A noter notamment que les entreprises (15%) déclarant avoir eu davantage recours aux contrats courts en 2020 les ont **mobilisés lors des rebonds ponctuels d'activité** (notamment lors des phases de réouverture des établissements HCR) – et ce de manière à pouvoir adapter rapidement leurs effectifs selon l'évolution de la situation sanitaire.

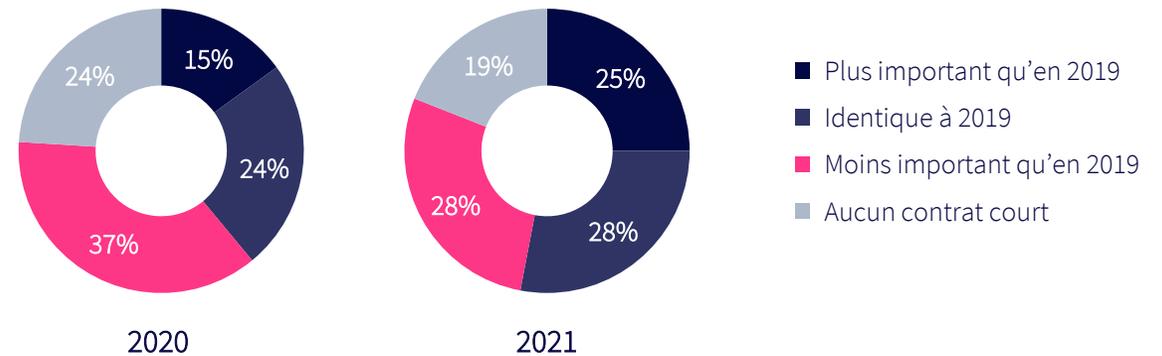
Les entreprises de taille moyenne mobilisent davantage les contrats courts que les autres

Des **disparités** existent en fonction de la taille des entreprises interrogées : alors que les entreprises de moins de 20 salariés déclarent n'employer aucun salarié en contrat court, les **entreprises de plus de 50 salariés ont, elles, durablement réduit leur recours à ce type de main d'œuvre** puisqu'une sur deux déclare qu'elle a moins embauché, ou pas du tout, de contrats courts en 2021.

À l'inverse, les entreprises entre 20 et 49 salariés sont, en 2021, **42% à déclarer avoir eu davantage recours aux contrats courts qu'en 2019.**

Évolution du recours aux contrats courts par rapport à 2019 (CDD, intérim, saisonniers et stages)

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



“

Les fins de missions ont été anticipées et les contrats à durée déterminée n'ont pas été renouvelés du fait de la baisse d'activité

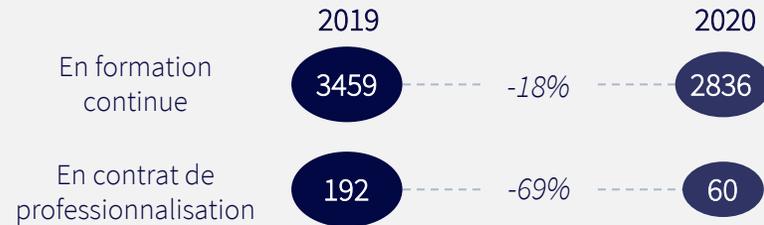
Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, novembre 2021

EFFETS DE LA CRISE SUR LES POLITIQUES D'ALTERNANCE

Soutenue par le plan de relance, l'alternance a connu un rebond rapide

Évolution du nombre de stagiaires de la formation continue entre 2019 et 2020

Source: OPCO Mobilités, 2020



Note: Le recours au FNE-Formation pourrait avoir atténué les impacts de la crise sanitaire sur la formation, d'où une moindre baisse pour les stagiaires en formation continue. De même, une partie des entreprises ont reporté leur usage du contrat de professionnalisation sur les contrats d'apprentissage, dans la mesure où les aides de l'État étaient plus avantageuses dans le deuxième cas.

L'élan en faveur de l'alternance a résisté à la crise sanitaire

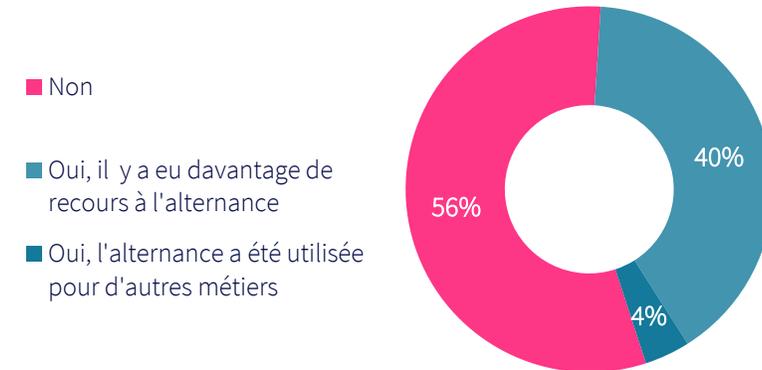
Les différentes aides relatives à l'emploi d'un alternant (dont certaines préexistantes à la crise) ont en revanche permis de préserver le recours à ce type de contrat. Les entreprises interrogées lors des entretiens ont ainsi, dans la plupart des cas, gardé l'essentiel de leurs alternants tout au long des deux dernières années.

L'introduction d'aides supplémentaires (notamment d'une prime pouvant atteindre 8 000€ par embauche) semble en outre avoir eu un effet incitatif important: 45% des entreprises interrogées déclarent avoir modifié leur politique d'alternance à l'aune de ces dispositifs. Elles sont également 17% à anticiper un recours accru à l'alternance en 2022.

La levée des aides à l'été 2022 pourrait toutefois remettre en cause cette tendance.

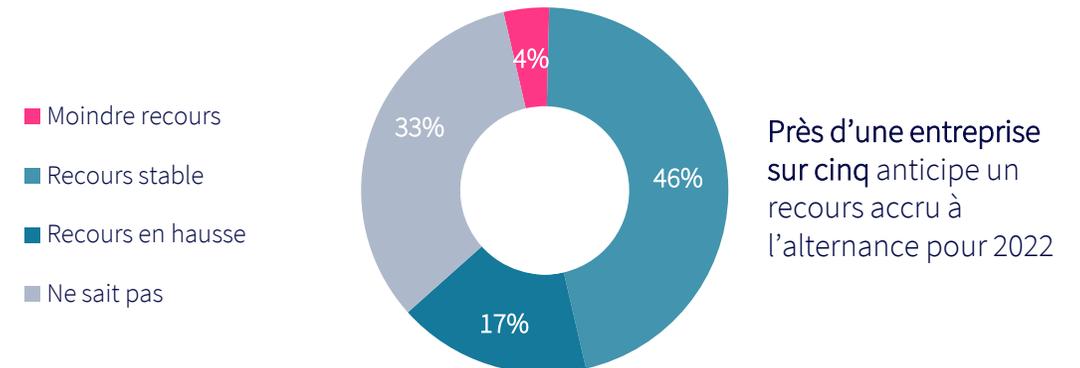
Réponses à la question « les aides visant l'embauche d'un alternant ont-elles eu une influence sur votre politique en la matière? »

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



Évolution de la politique d'alternance des entreprises en 2022

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



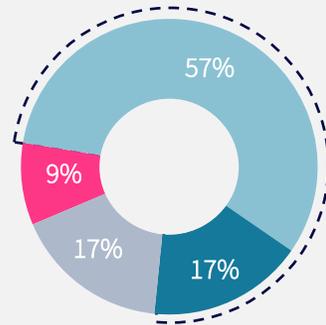
EFFETS DE LA CRISE SUR LES POLITIQUES DE FORMATION

Des perspectives portées par la reprise de l'activité

Effort de formation anticipé par les entreprises de moins de 20 salariés pour 2022

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021

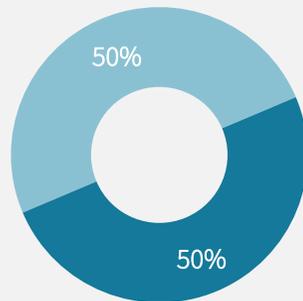
Entreprises de moins de 20 salariés



74% des entreprises de moins de 20 salariés anticipent un effort de formation pour 2022 stable ou en hausse

- En baisse
- Stable
- En hausse
- Ne sait pas

Entreprises de 20 salariés et plus



L'ensemble des entreprises de plus de 20 salariés anticipent un effort de formation stable ou en hausse pour 2022

Le FNE formation davantage mobilisé par les entreprises de la branche que la moyenne

Le dispositif, qui permet la prise en charge jusqu'à 100% du coût des formations par l'État, a été mobilisé par 19% des entreprises interrogées. C'est bien davantage que la moyenne nationale, qui avoisinait les 10,5% sur l'ensemble de l'année 2020 (source: DARES).

De profondes disparités existent cependant selon la taille des entreprises. Il apparaît ainsi que les entreprises de plus de 50 salariés sont 42% à avoir mobilisé cette aide, quand celles de moins de 20 salariés sont à peine 12% à y avoir fait appel. Plusieurs raisons l'expliquent : d'abord, les petites et très petites entreprises ne disposent pas ou peu du personnel support indispensable à la mise en place des mesures d'aides proposées par les pouvoirs publics. Ensuite, ces structures de taille modeste ne peuvent parfois que difficilement libérer du temps à leurs salariés pour que ces derniers se forment. Plusieurs entreprises ont aussi pu renoncer à demander un remboursement du fait de la difficulté et du temps nécessaires pour monter les dossiers de demande.

La formation professionnelle devrait repartir en 2022

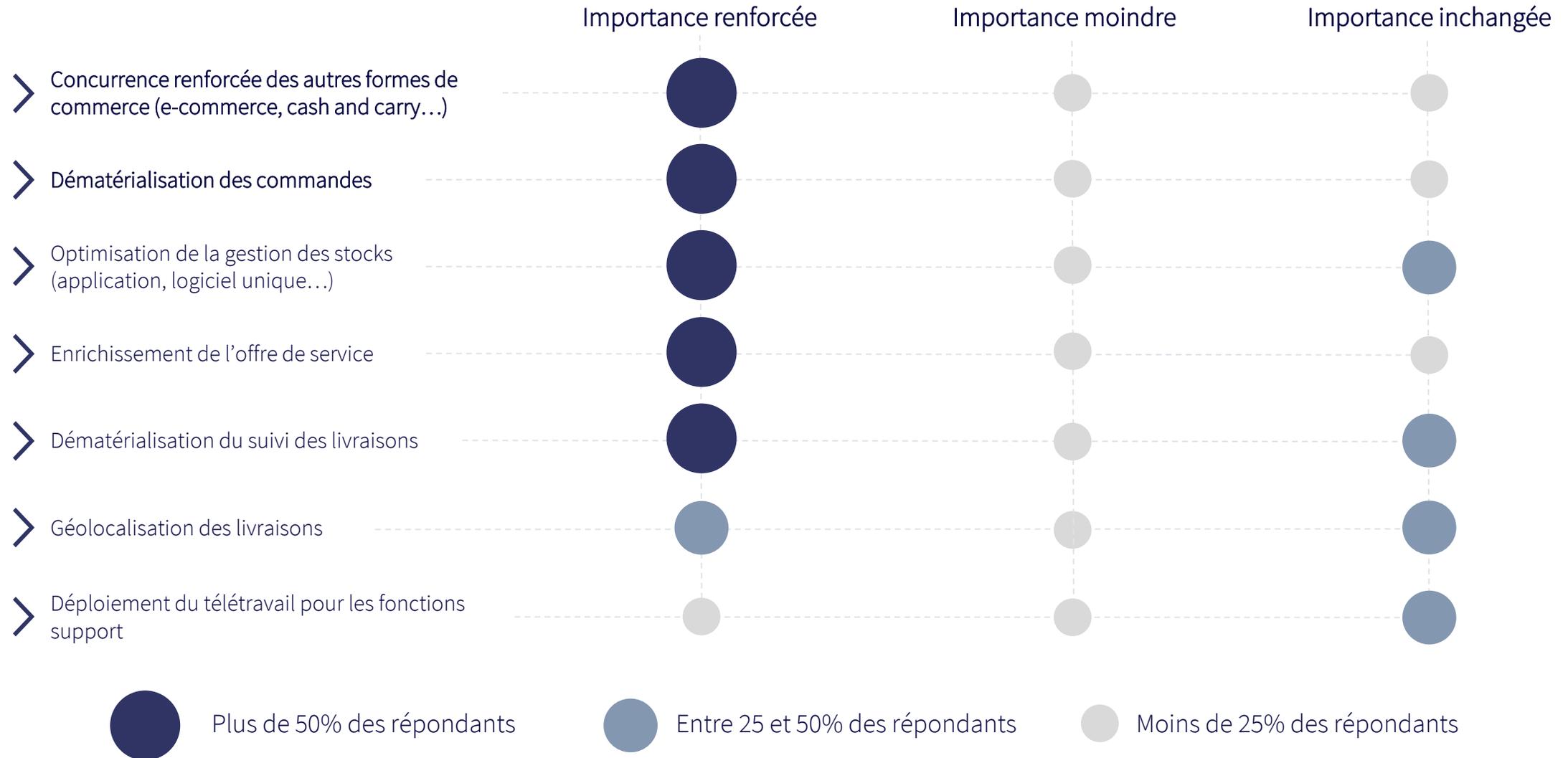
La majorité (57%) des répondants de moins de 20 salariés considère que l'effort de formation restera stable en 2022, ce qui écarte la possibilité d'un recours massif à la formation par rapport aux tendances déjà observées pendant la crise sanitaire. 9% des entreprises de même taille prévoient une baisse des efforts de formation pour les salariés en 2022. A contrario, près du double prévoient une augmentation des formations pour leurs salariés (17%).

Par ailleurs, la moitié des entreprises de 20 salariés et plus envisage une hausse des formations pour leurs salariés, ce qui marque un contraste important avec les petites structures. Ce recours accru à la formation peut notamment s'expliquer par un recours à l'activité partielle longue durée plus élargi pour les entreprises de 20 salariés et plus. En effet, les entreprises de moins de 20 salariés étaient 12% à avoir eu recours à l'activité partielle longue durée tandis que ce chiffre s'élève à 29% pour les structures de plus grande taille.

ÉVOLUTIONS TENDANCIELLES

La crise sanitaire a renforcé de nombreux phénomènes déjà à l'œuvre

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



PARTIE 4

IDENTIFICATION DES STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

- ▶ Principales difficultés rencontrées
- ▶ Les aides mobilisées
- ▶ Les stratégies propres aux entreprises



04

LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LE SECTEUR

Pendant la crise et dans les mois à venir : persistance de l'incertitude



Impacts des éventuels nouveaux rebonds épidémiques

La propagation de nouveaux variants du Covid-19, à l'image d'**Omicron**, entraîne de nouvelles mesures pouvant impacter l'activité des **établissements HCR**. Les discothèques restent les premières affectées en cas de nouvelle épidémie, mais les hôtels et cafés restent également exposés à des mesures pouvant perturber leur activité.

À court terme, ces **variations d'activité** des principaux clients de la branche DCHD représentent l'enjeu majeur du secteur. La **gestion des stocks et périssables** doit être optimisée malgré l'incertitude liée aux conditions d'accueil du public dans les établissements clients des entreprises de la branche.

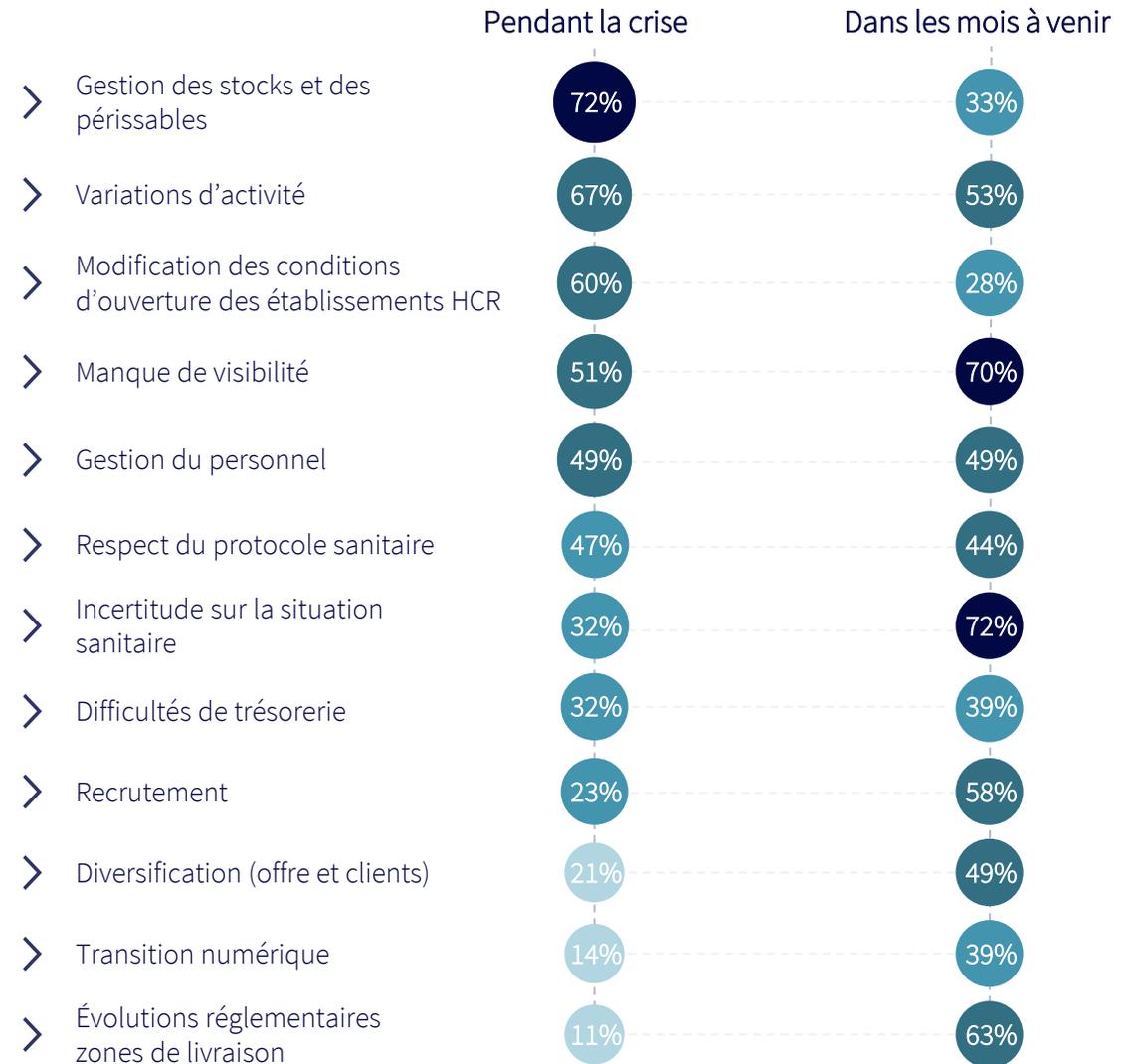
Le manque de visibilité devrait ainsi rester une préoccupation majeure des entreprises dans les mois à venir, 70% d'entre elles se déclarant concernées.

Le **recrutement** demeure également un point d'attention significatif : selon les variations d'activité (souvent imprévues), les entreprises doivent être en capacité de disposer de la main d'œuvre nécessaire en cas de reprise d'activité (saisonniers...). Il s'agit d'un impératif d'autant plus difficile à combler que **de fortes tensions de recrutement demeurent**.

Enfin, les **évolutions réglementaires** sur les zones de livraison sont surveillées par les entreprises répondantes. La logistique en milieu urbain et la redéfinition de l'organisation du travail qui en découle représentent des difficultés potentielles.

Principales difficultés rencontrées par les entreprises de la Branche

Source: Enquête KYU/OPCO Mobilités, décembre 2021



LES DISPOSITIFS D'AIDE MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES (1/3)

Les aides économiques les plus plébiscitées par les entreprises interrogées

Activité Partielle

Au sein de la branche, les métiers les plus concernés par l'activité partielle sont, dans l'ordre décroissant: livreur, métiers administratifs, conseiller commercial itinérant, administration des ventes, commercial sédentaire, responsable logistique, responsable commercial. Les autres métiers (approvisionneur, agent logistique, vendeur...) semblent avoir été plutôt moins concernés par l'activité partielle.

25,0%

Dans les mois à venir

83,3%

Jusqu'à présent

Prêt garanti par l'État (PGE)

Il peut être remboursé sur une durée de 1 à 10 ans, avec un différé de remboursement récemment relevé de quelques mois. Les entreprises de la branche interrogées sont également 37,7% (soit environ la moitié des entreprises ayant contracté un PGE) à avoir obtenu un différé du remboursement de leur prêt.

10,4%

Dans les mois à venir

77,1%

Jusqu'à présent

Fonds de solidarité

Dispositif de soutien à la trésorerie des entreprises ayant connu des baisses importantes de leur chiffre d'affaires. Les aides cumulées ne peuvent dépasser 2,3M€ (plafond UE).

10,4%

Dans les mois à venir

68,7%

Jusqu'à présent

Report / exonération des charges sociales

Les entreprises qui connaissent une baisse de leur activité du fait des mesures décidées par les pouvoirs publics ont eu la possibilité de reporter tout ou une partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales. D'autres indicateurs permettent de mesurer le recours massif des entreprises de la branche au report de charge (cf. infra).

16,7%

Dans les mois à venir

58,3%

Jusqu'à présent

Aide pour le recrutement d'un alternant

Prolongée jusqu'en juin 2022, l'aide à l'embauche en faveur de l'alternance (ou désormais, d'un demandeur d'emploi longue durée) atteint 5 000 ou 8 000€ selon des conditions d'âge et de durée du contrat.

27,1%

Dans les mois à venir

43,7%

Jusqu'à présent

LES DISPOSITIFS D'AIDE MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES (2/3)

Les autres aides

Différé de paiement du PGE

Cf. supra.

20,8% Dans les mois à venir

35,4% Jusqu'à présent

Activité partielle longue durée

Prenant le relai de l'activité partielle, l'APLD (ouverte jusqu'en juin 2022) permet à une entreprise en difficulté de réduire le temps de travail de ses salariés, selon des modalités proches de l'activité partielle (mais avec une moindre prise en charge de l'État). L'APLD suppose un engagement des entreprises bénéficiaires sur le maintien de l'emploi.

22,9% Dans les mois à venir

21,0% Jusqu'à présent

FNE-Formation

Le FNE formation a pour objet la prise en charge des frais pédagogiques des entreprises ayant recours à l'activité partielle, à l'APLD ou étant en difficulté au sens de l'article L1233-3 du code du travail. **Nombreuses sont les entreprises qui n'ont pas eu recours au FNE formation du fait d'une mauvaise circulation de l'information. D'autres ont été rapidement limité par le plafond des aides du Fonds de solidarité.**

16,7% Dans les mois à venir

18,7% Jusqu'à présent

Aides régionales

Les régions ont pu mettre en place des dispositifs d'accompagnement des entreprises (services de proximité, annulation de pénalités de retard pour des contrats conclus avec la Région, accompagnement à la formation hors temps partiel...). Certaines régions peuvent également garantir des prêts de trésorerie (au-delà du fonds national), mettre en place des contrats pour des crises de trésorerie...

16,7% Dans les mois à venir

14,6% Jusqu'à présent

Non-paiement d'échéances de loyer (crédit d'impôt pour les bailleurs)

Il s'agit d'un crédit d'impôt dont le but est d'inciter les bailleurs à abandonner des loyers au profit des locataires de locaux professionnels. Le crédit d'impôts bailleur est différent selon le nombre de salariés.

4,2% Dans les mois à venir

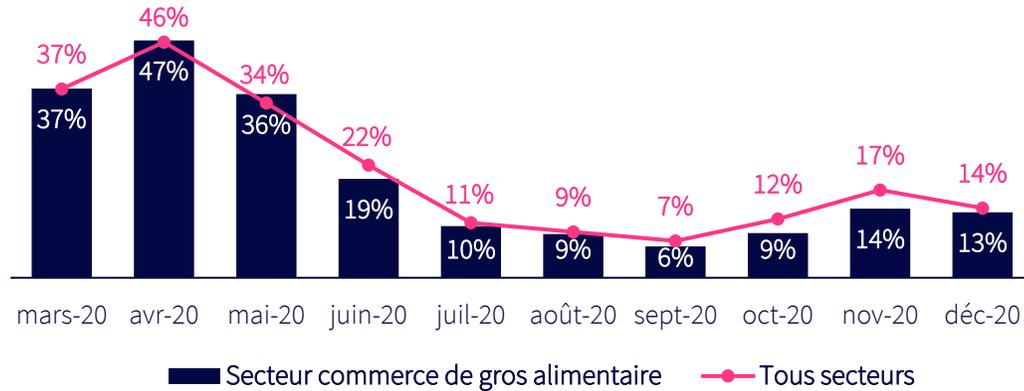
10,4% Jusqu'à présent

LES DISPOSITIFS D'AIDE MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES (3/4)

Focus sur les exonérations et reports de charges

Évolution de la part des entreprises requérant un report des cotisations sociales

Source: URSSAF, Traitement KYU 2021



Les grandes entreprises ont davantage eu recours au dispositif de report de charges

Le secteur du commerce de gros alimentaire se caractérise par un recours plus important au report de cotisations sociales pour les moyennes et grandes entreprises (plus de 50 salariés) que pour les petites et très petites structures. Sur l'ensemble de l'année 2020, la part des entreprises de moins de 50 salariés ayant demandé cette aide dans le secteur est en moyenne inférieure de 1,83 point de pourcentage à la part des moyennes et grandes entreprises l'ayant sollicitée.

Il s'agit d'une exception: dans l'ensemble des branches, les entreprises de moins de 50 salariés ont davantage reporté leurs versement de cotisations sociales que les autres (de 3 points de pourcentage en moyenne).

Les entreprises de plus de 50 salariés du secteur ont ainsi été plus de 61% à solliciter un report de cotisations sociales à l'URSSAF au mois d'avril 2020, quand les petites entreprises de la branche n'ont été que 44,4% à le faire.

Le report de charges plébiscité pendant le premier confinement

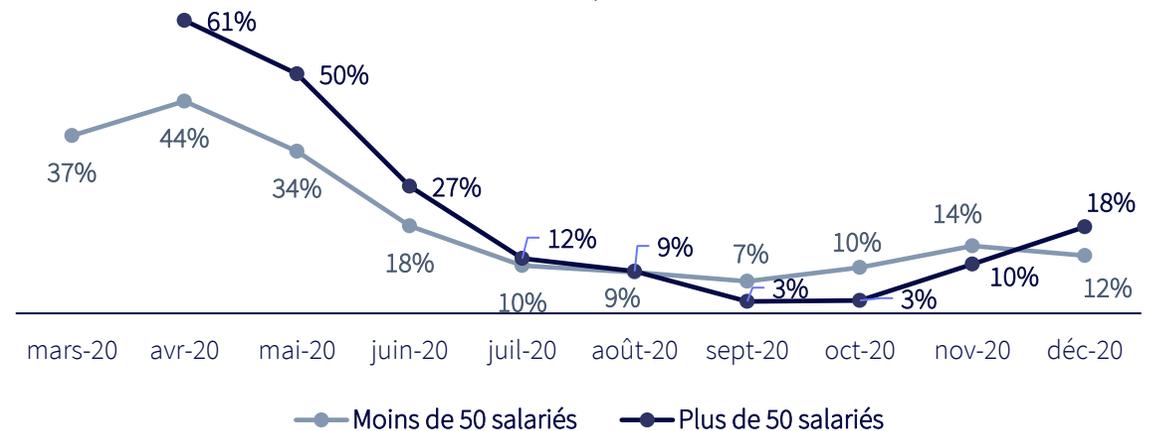
Le secteur du commerce de gros alimentaire, qui inclut les entreprises de la branche DCHD, a largement utilisé la possibilité de report de charges lors du premier confinement. Son taux de recours au dispositif a globalement coïncidé avec celui observé dans le reste de l'économie au début de la crise, avant une baisse progressive à partir du déconfinement du mois de juin 2020.

Ainsi sur l'ensemble de l'année 2020 (à compter du début du premier confinement), les entreprises du secteur ont été en moyenne 19,1% par mois à demander un report du versement de leurs cotisations sociales, contre 21% pour l'ensemble des entreprises.

Les mois de confinement ont naturellement été les plus concernés par ces demandes de report de charges (46,7% en avril et 36,1% en mai, par exemple), le niveau de demandes ayant chuté rapidement une fois le confinement levé.

Évolution de la part des entreprises* requérant un report des cotisations sociales, par taille d'entreprise

Source: URSSAF, Traitement KYU 2021



*Secteur du commerce de gros alimentaire, incl.DCHD

LES DISPOSITIFS D'AIDE MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES (4/4)

Focus sur l'activité partielle

L'activité partielle a d'abord et largement concerné le métier de livreur

Le dispositif d'activité partielle a d'abord été mis en place pour les métiers de la livraison de boissons. Du fait de l'arrêt d'activité, de la perte de clients ou encore de la baisse d'activité liée aux mesures sanitaires, le rythme habituel des tournées s'est décéléré. Le métier de chauffeur livreur et, plus globalement les métiers de la logistique, représentant plus de la moitié des effectifs de la branche, le dispositif d'activité partiel a donc été largement mobilisé par les entreprises.

Par ailleurs, les métiers administratifs (RH, informatique, marketing, comptabilité...) ont également été touchés par l'activité partielle.

Les conseillers commerciaux, notamment itinérants (et dans une moindre mesure sédentaire) ont également été concernés par l'activité partielle pour plusieurs entreprises ; tout comme l'administration des ventes également citée par les répondants comme étant un type de métiers très touché par l'activité partielle.

“ Les salariés ont, pour certains, travaillé dans d'autres secteurs pendant les périodes où nous étions contraints à les placer en activité partielle. Cela a contribué à accélérer certains départs. ”

Source: Entretiens KYU/OPCO Mobilités, janvier 2022

Professions les plus concernées par le dispositif d'activité partielle

Source : Sondage et traitement KYU Associés, 2021

- 1 **Livreur**
- 2 **Métiers administratifs**
- 3 **Conseiller commercial itinérant**
- 3 **Administration des ventes**

Pour beaucoup d'entreprises, l'activité partielle a profondément bouleversé les habitudes des salariés

Des nombreuses transformations ayant impacté le secteur à l'aune de la crise sanitaire, une des plus problématiques pour les entreprises de la branche semble être les conséquences du recours à l'activité partielle pendant de longues périodes sur la motivation et les attentes des salariés.

Le dispositif mis en place pendant la crise, autorisant les salariés à travailler ailleurs sur le temps chômé, a pu fragiliser la relation entre employeur et salarié.. Certains salariés ont ainsi pu in fine augmenter significativement leurs revenus pendant les différentes périodes de restrictions sanitaires en bénéficiant de revenus complémentaires exceptionnels sans pour autant travailler à temps plein. Le retour à une activité à temps plein a dès lors pu être plus difficile dans un contexte de reprise encore très fragile.

LES STRATÉGIES PROPRES AUX ENTREPRISES (1/2)

Des mesures inhabituelles pour garantir la continuité de l'activité et la santé financière de l'entreprise

Des mesures variées d'adaptation au contexte sanitaire

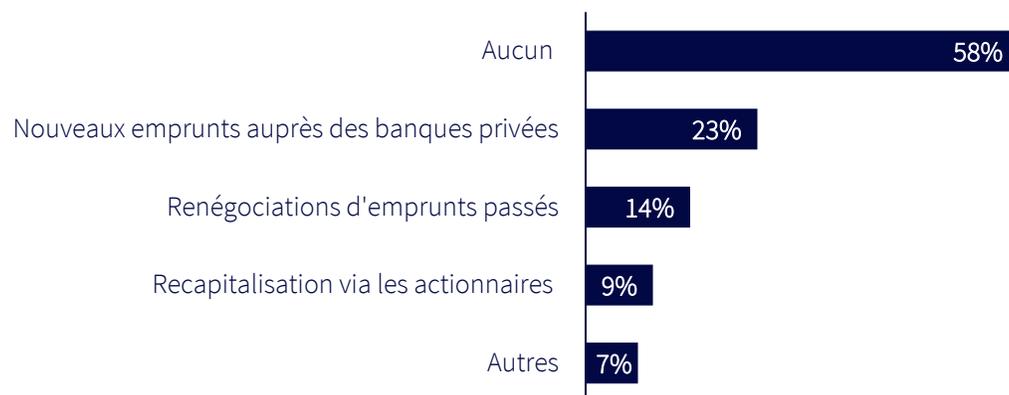
Plus de 50% des entreprises interrogées déclarent avoir eu recours au télétravail.

Face aux variations d'activité, le recours à l'intérim a concerné un tiers des entreprises. Les mesures sanitaires (notamment pendant les confinements) ont également pu provoquer des fermetures temporaires d'entreprises : 30% des répondants affirment ainsi avoir subi un arrêt complet de l'activité. Du fait de la discontinuité des ouvertures et fermetures d'établissements CHD, certaines entreprises ont cherché à diminuer (17%, hors activité partielle) ou augmenter (15%) le temps de travail de salariés afin de s'adapter rapidement à la demande. Certaines entreprises ont également pu jouer sur les congés des salariés, par exemple en limitant la pose de congés sur la période estivale.

Les mesures de réduction des effectifs sont restées minoritaires (20% des entreprises interrogées) : la grande majorité des entreprises interrogées a pu maintenir ses effectifs aux niveaux d'avant crise.

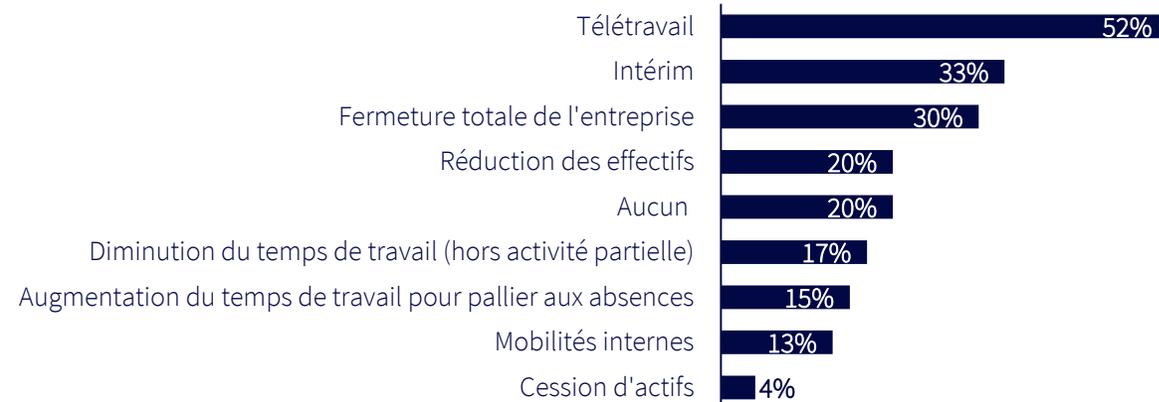
Mesures mises en places par les entreprises de la branche pour garantir leurs équilibres financiers

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



Taux de recours aux mesures impactant l'organisation du travail (hors activité partielle)

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



Les équilibres financiers des entreprises assurés majoritairement par un recours aux dispositifs d'aides économiques

La majorité (58%) des entreprises interrogées n'a pas opéré de changements particuliers pour accroître leur marge de sécurité financière.

Cependant, près d'un quart (23%) des répondants a contracté de nouveaux prêts auprès des banques privées, ce qui montre la significativité de l'impact de la crise sur la nécessité des recours aux fonds externes pour les entreprises. A ces 23% de recours à de nouveaux emprunts s'ajoutent 77,1% des personnes sondées qui déclaraient avoir bénéficié du PGE.

Dans le même temps, du fait de niveaux d'endettement importants, 14% des entreprises déclarent avoir renégocié un emprunt passé.

Enfin, 9% des entreprises interrogées ont effectué une recapitalisation auprès des actionnaires afin d'augmenter leurs fonds propres, du fait notamment des risques d'insolvabilité.

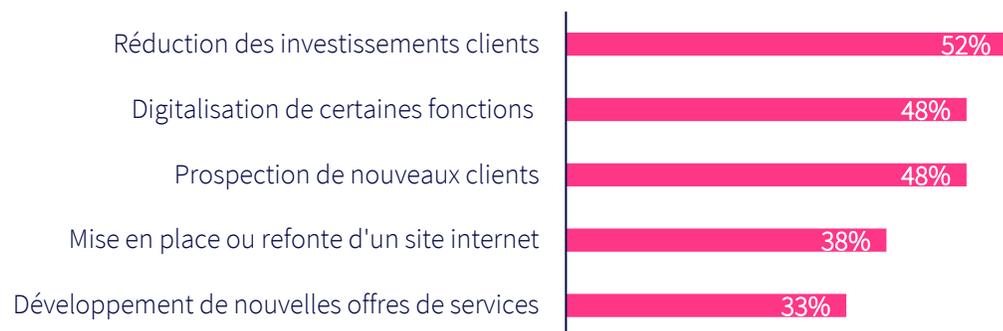
LES STRATÉGIES PROPRES AUX ENTREPRISES (2/2)

Deux profils de stratégies différentes se dégagent

Parmi les entreprises interrogées, deux profils distincts de réponse à la crise semblent se dégager : les entreprises ayant mis l'accent sur des baisses de dépenses et d'investissements (**profil 1**), et celles ayant au contraire cherché à stimuler l'activité (**profil 2**).

Réorientations stratégiques des entreprises ayant constaté une diminution de leur chiffre d'affaires entre octobre 2020 et octobre 2021

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



Réorientations stratégiques des entreprises ayant constaté une augmentation de leur chiffre d'affaires entre octobre 2020 et octobre 2021

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



PROFIL 1 : Une baisse des investissements clients

Les entreprises répondantes ayant subi une diminution de leur chiffre d'affaires entre octobre 2020 et octobre 2021 font valoir dans leur majorité (52%) des **réductions des investissements clients**. Du fait des risques encourus par la baisse d'activité, du manque de trésorerie ou encore des perspectives limitées de développements, les répondants ont dû limiter leurs investissements clients et **ont privilégié (48%) l'investissement dans la transformation numérique**.



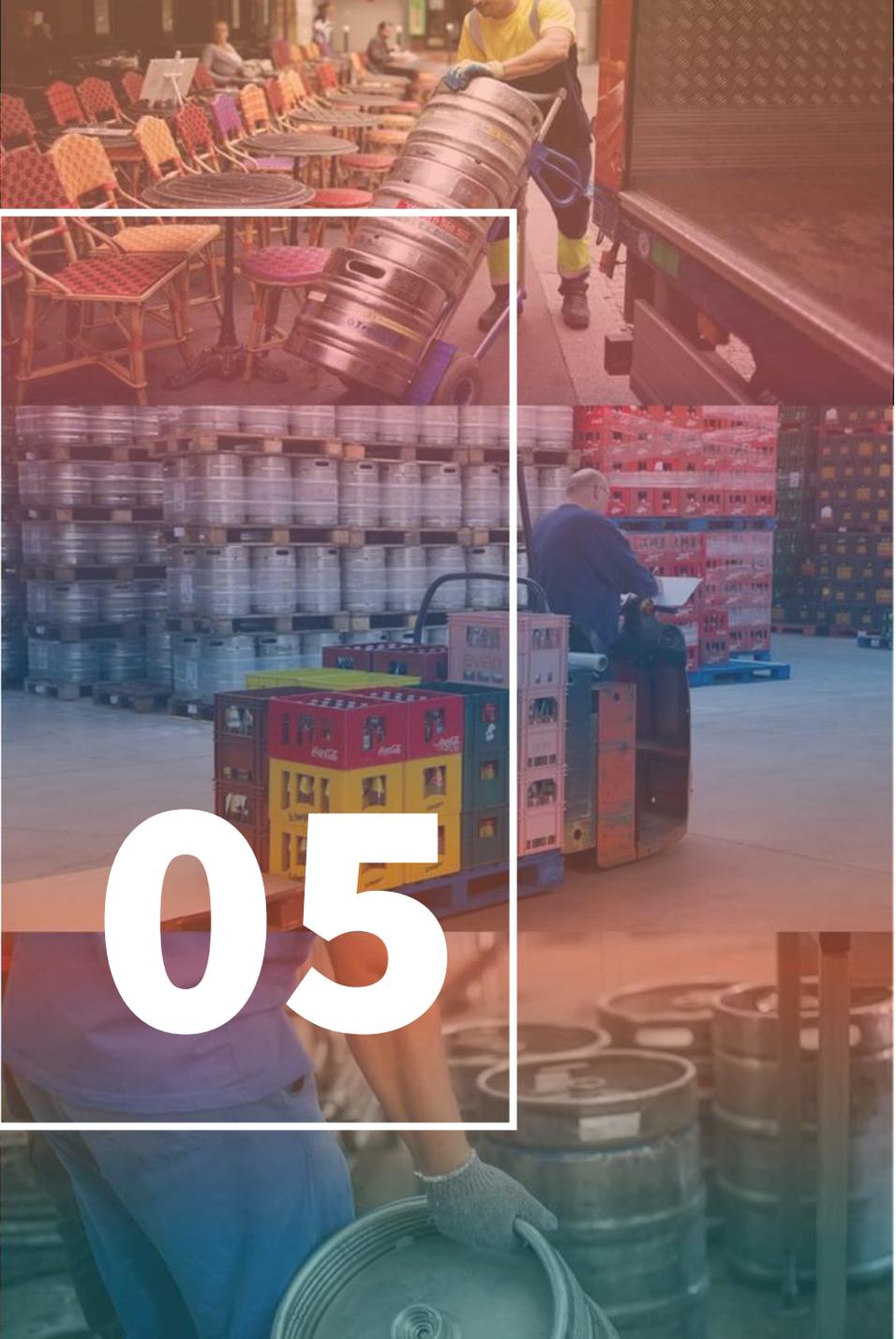
PROFIL 2 : Une stratégie de relance basée sur le développement commercial

La **recherche de nouveaux clients** a concentré les efforts de la majorité des entreprises répondantes ayant connu une hausse du chiffre d'affaires entre octobre 2020 et octobre 2021. La **diversification des clients et le développement de nouvelles offres de services** (vente directe à des particuliers pour éviter la péremption de certains produits, activité de caviste, recherche de nouveaux établissements pouvant acheter des cartons/palettes...) ont été des leviers majeurs pour les entreprises. À noter cependant, les stratégies comme le cash & carry ou le drive n'ont généralement eu qu'un effet anecdotique sur le chiffre d'affaires des entreprises les ayant mises en place.

PARTIE 5

IMPACTS SUR LES MÉTIERS, LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION

- ▶ Focus sur les profils fragilisés
- ▶ Focus sur les difficultés de recrutement
- ▶ Identification des enjeux



05

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

La crise sanitaire a pu renforcer ou remettre en cause certaines tendances métier

La croissance des effectifs orientée vers les cœurs de métier de la branche

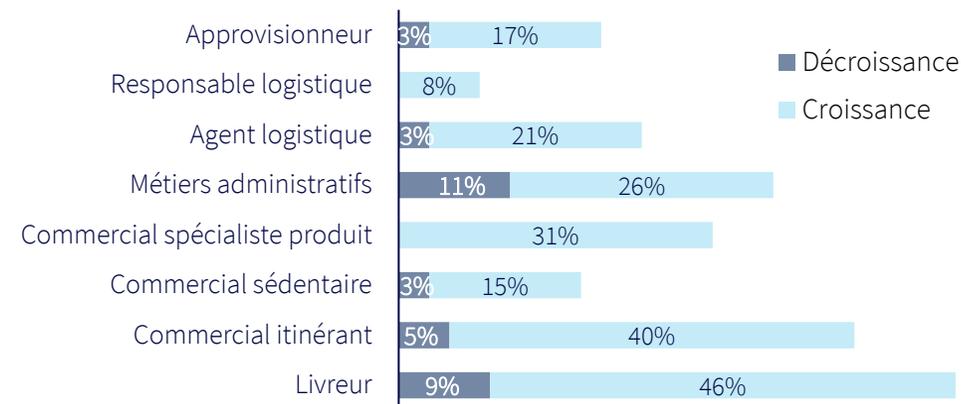
Avant la crise, le premier métier pour lequel les entreprises de la branche recrutait était celui de **livreur**. L'accroissement de l'activité étant alors corrélée à l'augmentation des effectifs de livreurs.

Les **commerciaux itinérants** ainsi que les **commerciaux spécialistes produits** restaient également des métiers dont les effectifs étaient largement en **croissance** (respectivement 40% et 31% des entreprises connaissaient une hausse des effectifs sur ces métiers pour les cinq années précédentes la crise sanitaire).

Enfin, les **métiers administratifs** évoluaient parfois de façon antagonistes : plus d'un quart (26%) des entreprises interrogées déclarent que ces effectifs s'accroissaient avant la crise tandis que 11% de ces entreprises estimaient que leurs effectifs diminuaient.

Évolution des effectifs sur les cinq années précédentes la crise sanitaire

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



La crise sanitaire a pu modifier ou renforcer ces tendances

Parmi les entreprises ayant connu une croissance des effectifs de livreurs avant la crise sanitaire, **39%** considèrent que cette tendance a été renforcée avec la crise. 6% déclarent que la tendance a été inversée.

Sur les entreprises ayant répondu que le métier de livreur était déjà en décroissance, un quart considèrent que la tendance a été renforcée avec la crise sanitaire (source : *Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021*).

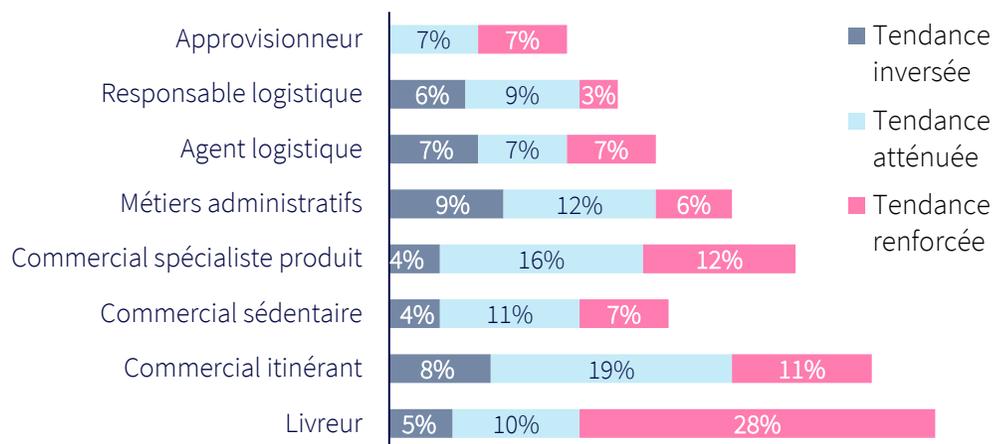
Les entreprises ayant connu une croissance de leurs effectifs de commerciaux itinérants considèrent pour 23% que la tendance s'est renforcée alors que seulement 8% affirment que cette tendance a été inversée.

En revanche, la tendance de croissance pour les métiers de commerciaux spécialistes produits aurait été atténuée du fait de la crise pour 43% des répondants.

Enfin, les tendances antérieures à la crise sanitaire n'auraient pas sensiblement changées pour les métiers administratifs.

Remise en cause des trajectoires d'évolutions d'effectifs du fait de la crise sanitaire

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



TENSIONS DE RECRUTEMENT

Un phénomène massif encore renforcé par la crise sanitaire

La crise a exacerbé des tensions de recrutement déjà très importantes

Si dans la branche, les difficultés de recrutement ne sont pas apparues au moment de la crise sanitaire, cette dernière semble néanmoins avoir servi de catalyseur.

La pénurie de conducteurs-livreurs, citée par 88% des entreprises, est la plus sérieuse. Elle est générale à l'ensemble des secteurs économiques, mais certaines spécificités de la branche (part de manutention/port de charge importante, notamment) contribuent à l'aggraver chez les distributeurs-grossistes en boissons.

Dans une moindre mesure, les autres métiers de la branche sont également touchés : 43% d'entreprises concernées pour les commerciaux itinérants, 36% pour les agents logistiquiers ou 24% pour les responsables logistiques, par exemple.

L'emploi de saisonniers lors de la haute saison s'est également avéré très difficile lors de la crise sanitaire, du fait d'un manque d'anticipation des entreprises faute de visibilité suffisante (particulièrement à l'été 2020).

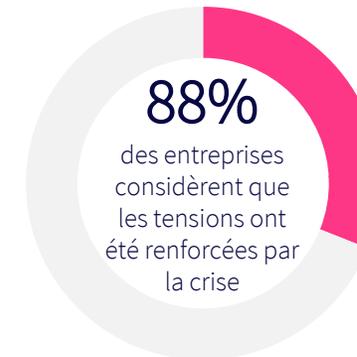
Dans bien des cas, ces difficultés de recrutement constituent un des premiers freins à la reprise des entreprises (hors restrictions sanitaires).

Facteurs sélectionnés par les entreprises expliquant les difficultés de recrutement

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021

- 1 Pénibilité et conditions de travail
- 2 Rémunération
- 3 Concurrence des secteurs connexes (métiers du transport...)
- 4 Métiers insuffisamment connus (grand public, demandeurs d'emploi, écoles...)

Principaux métiers cités par les entreprises:



1. Livreur (88%)
2. Commercial itinérant (43%)
3. Agent logisticien (36%)
4. Responsable logistique (24%)
5. Technicien conseil (21%)
6. Approvisionneur (12%)

Source: Enquête et traitement KYU, 2022.

Des difficultés en recrutement d'abord expliquées par des facteurs inhérents au métier de chauffeur livreur

La pénibilité et les conditions de travail représentent le premier facteur identifié par les entreprises comme expliquant les difficultés de recrutement. Le premier métier de la branche (chauffeur livreur) reste ainsi le premier concerné par les difficultés de recrutement. La conduite et la manutention de caisses ou de palettes représentent des aspects de pénibilité qui n'incitent pas les potentiels candidats. Dans une vue prospective, cet aspect du métier pourrait se renforcer. De nombreuses collectivités, désireuses de développer les zones piétonnières pour rendre plus attractifs les centres-villes, pourraient en effet s'orienter vers des réglementations impactant la fluidité des livraisons.

Par ailleurs, la rémunération ou encore la concurrence d'autres secteurs liés à la mobilité semblent aussi être des facteurs influençant selon les entreprises interrogées.

Enfin, les métiers de la branche restent insuffisamment connus (auprès des écoles par exemple), comme par exemple le métier de chauffeur livreur encaisseur.

ZOOM SUR LA STRUCTURATION DES BAISSES D'EFFECTIFS

Les baisses d'effectifs ont concerné une diversité de profils

Les différents profils de salariés impactés de façon hétérogène par les départs individuels

Sur l'ensemble de salariés, 50% des entreprises répondantes constatent davantage de départs individuels qu'en temps normal.

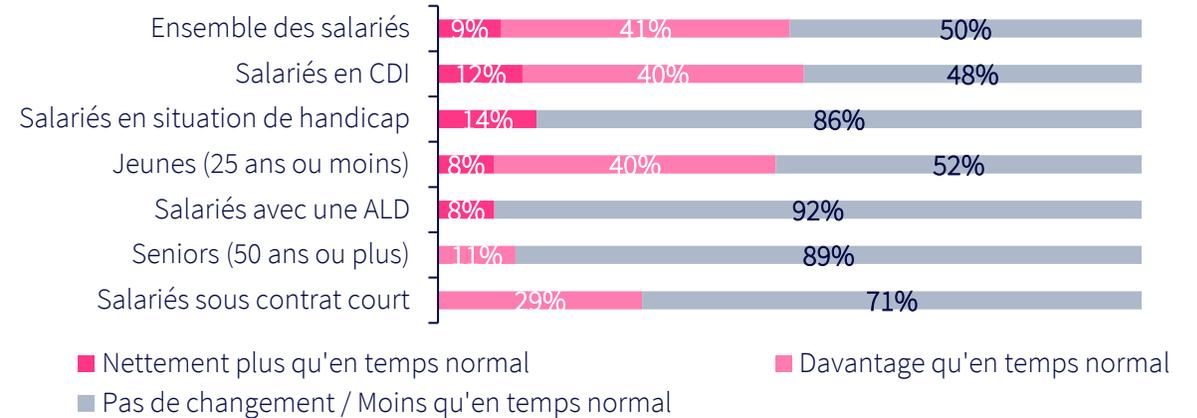
Les salariés en CDI représentent la catégorie de salariés effectuant le plus de départs qu'en temps normal (52%), ces départs pouvant parfois être imprévus. Par ailleurs, les salariés en situation de handicap ou avec une ALD restent minoritaires au sein de cette tendance.

Il est également intéressant de noter que cette tendance ne s'observe pas, selon les entreprises interrogées, pour les salariés en situation de handicap.

Enfin, les jeunes effectuent pour 48% des répondants plus de départs qu'en temps normal, quand ce taux s'élève à 11% pour les seniors.

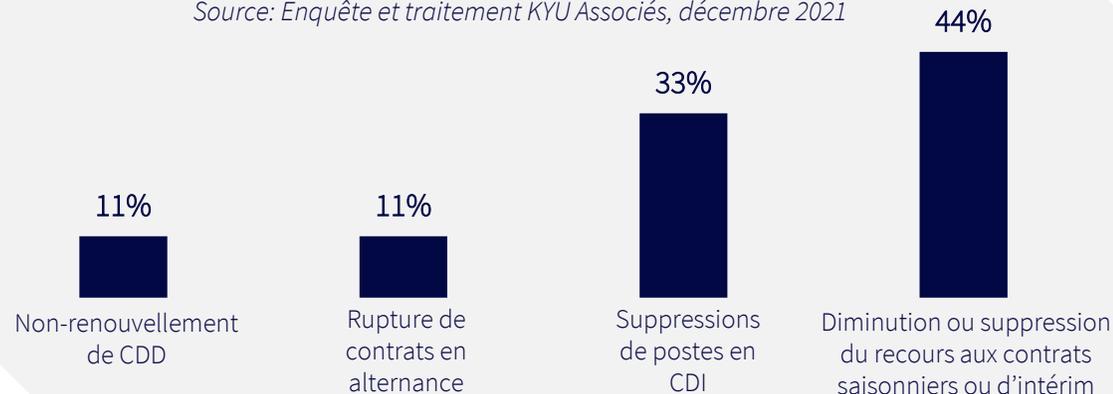
Départs des salariés pendant la crise sanitaire

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



Types de contrats les plus impactés en cas de restriction d'effectifs

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



Les contrats courts d'abord visés en cas de diminution d'effectifs

Si la crise sanitaire a d'abord provoqué davantage de départs individuels pour les salariés en CDI, les restrictions d'effectifs (à l'initiative des entreprises) ont davantage concerné les contrats courts. 44% des répondants citent ainsi ces types de contrats comme étant les plus impactés.

Des entreprises interrogées ont également procédé à des suppressions de postes en CDI. Un tiers des répondants déclarent que les postes en CDI ont été les premiers touchés par les restrictions d'effectifs.

Enfin, pour 11% des interrogés, les contrats en alternance et non renouvellement de CDD ont été les premiers impactés par la crise.

ZOOM SUR LES PROFILS FRAGILISÉS

Des profils impactés différemment par la répétition des fermetures et ouvertures d'établissements



Définition et contours des profils fragilisés

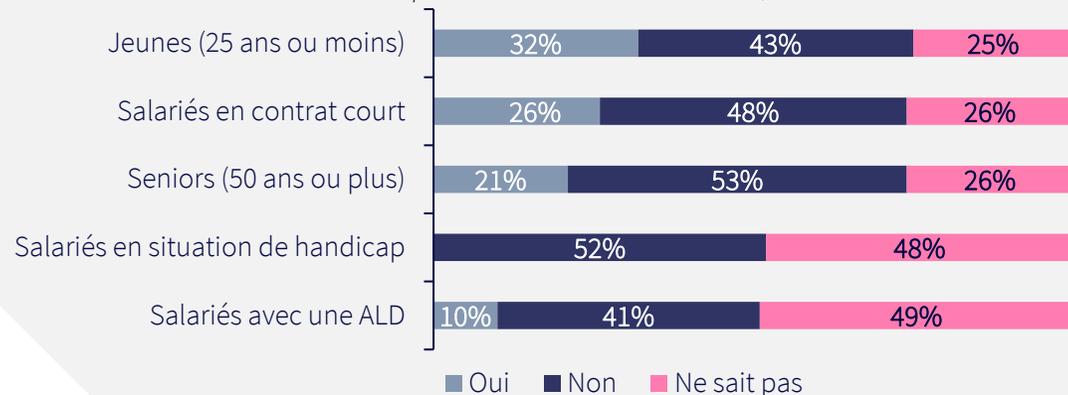
Les **jeunes** (25 ans ou moins), les **seniors** (50 ans ou plus), les **salariés en situation de handicap**, les **salariés avec une Affection Longue Durée (ALD)** ou encore les **personnes en contrat court** représentent les publics que la crise sanitaire a pu fragiliser. Cette fragilisation peut notamment se traduire par des impacts psychologiques, des non-renouvellements de contrats, des embauches annulées, des fins de missions anticipées, des diminutions ou augmentations de temps de travail imprévues, un manque de motivation inhabituel....

La crise sanitaire a pu transformer l'organisation du travail dans certaines entreprises et mener à des mesures sociales impactantes. Afin de mieux connaître la mesure des difficultés engendrées par ces transformations, les entreprises ont pu quantifier ces impacts selon les catégories de publics fragilisés prédéfinies.



Réponses à la question « Dans votre entreprise, la crise sanitaire a-t-elle eu un impact particulier pour les profils suivants ? »

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



Des profils fragilisés par des variations d'activité imprévues

Environ un tiers des entreprises (32%) répondantes considèrent que la crise sanitaire a pu avoir un **impact particulier auprès de la population jeune**. Les mesures de fermeture d'établissements Hôtels, Cafés et Restaurants (HCR) ont largement impacté les grossistes en boissons, qui ont temporairement (parfois pendant plusieurs mois) fermé leur entreprise. Les réouvertures des HCR ont par la suite provoqué des regains d'activité.

Par ailleurs, certains salariés de la branche, notamment les livreurs ou les préparateurs de commandes (métiers éligibles aux contrats courts, notamment pour gérer les pics de saisonnalité) **ont pu être impactés par ces périodes de reprises et d'arrêts**. Dès lors pour accompagner les salariés qui devaient notamment livrer et manipuler des quantités importantes de marchandises, avec des rythmes de tournées parfois intenses, certaines entreprises se sont tournées vers des éducateurs physiques spécialisés ou ont mis en place un programme d'échauffement spécifique – une manière d'accompagner les salariés pour que la reprise d'activité se fasse de façon fluide et en limitant les risques d'accident.

De plus, il est à noter que seules **26% des entreprises** considèrent que la crise sanitaire a eu un impact particulier sur les **salariés en contrat court**. Le recours des entreprises aux contrats courts a davantage varié pendant les périodes de fermeture et d'ouverture d'établissements, ce qui a pu ajouter de l'incertitude.

Enfin, les entreprises ne déclarent pas d'effet particulier de la crise sanitaire sur les personnes en situation de handicap et seules 10% des entreprises déclarent que les salariés avec une ALD ont été particulièrement affectés en 2020 et 2021.

ZOOM SUR LA FORMATION DES SALARIÉS

Malgré certains freins, les entreprises prévoient une hausse des actions de formation

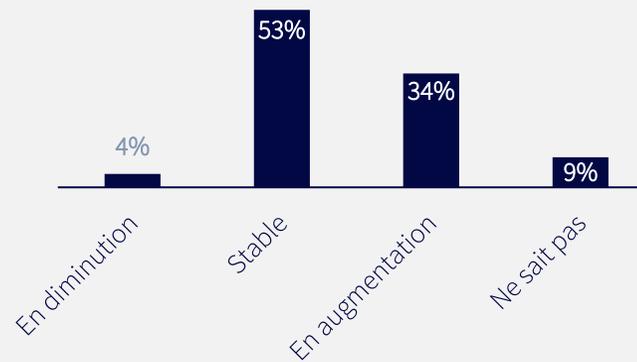
Un recours à la formation qui pourrait s'accroître en 2022

Les entreprises répondantes indiquent en majorité (53%) que **l'effort de formation pour leurs salariés se stabiliserait en 2022**. Un tiers d'entre elles prévoient une augmentation des formations tandis que seulement 4% anticipent une diminution de ces recours aux formations.

Dans le même temps, **la même tendance** (dans une moindre mesure) est observable pour le **recrutement d'alternants**. Cependant, un tiers des entreprises n'ont pas de visibilité sur leur politique alternance pour 2022 : les variations subites d'activité (du fait des mesures liées à la crise sanitaire) impactent cette visibilité.

Prévisions pour 2022 de l'effort de formation à destination des salariés

Source: Enquête et traitement KYU Associés, 2021



Prévisions pour 2022 du recours à l'alternance

Source: Enquête et traitement KYU Associés, 2021



Les modalités administratives et financières comme principal frein à la formation des salariés

Plus de la moitié des entreprises répondantes citent d'abord les **démarches administratives lourdes** comme étant un obstacle à la formation des salariés. Le montage de dossiers FNE-Formation peut par exemple demander un certain temps.

Le **coût de la formation** (33% des entreprises répondantes l'indiquent) ainsi que le **taux de prise en charge** (48%) représentent également des freins non négligeables aux recours à des dispositifs de formation.

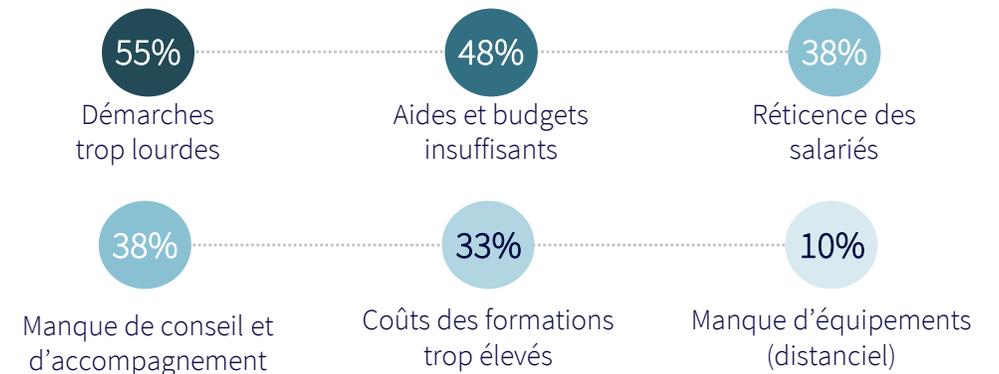
Les salariés peuvent également se montrer **réticents** (38%) à l'action de formation.

D'un autre côté, les entreprises n'ont pas toujours connaissance des **dispositifs existants** ou des **prestataires pouvant réaliser l'action de formation** (38%).

Enfin, le **manque d'équipements** pour l'accès aux formations reste peu cité (10%).

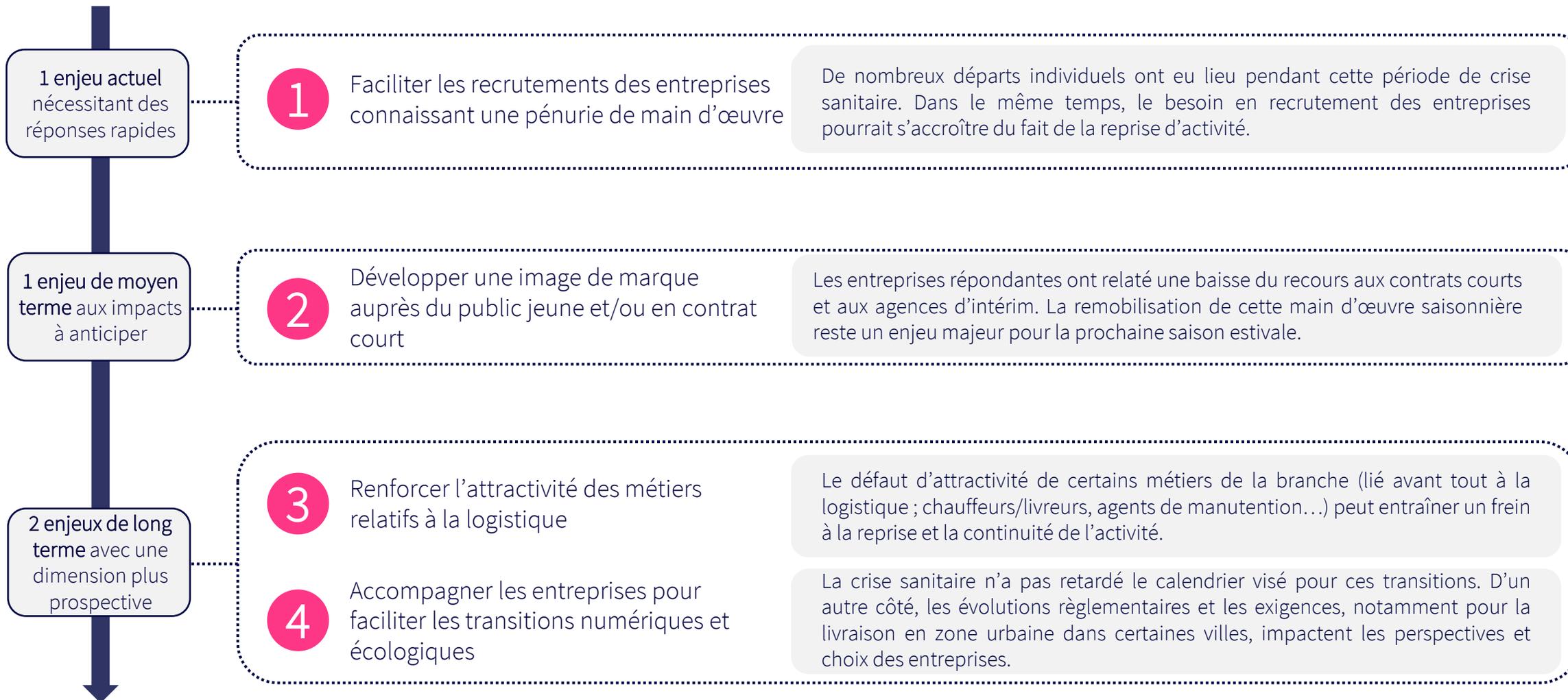
Facteurs sélectionnés par les entreprises expliquant les difficultés rencontrées pour former leurs salariés

Source: Enquête et traitement KYU Associés, décembre 2021



ENJEUX DU SECTEUR

4 enjeux emploi-formation pour répondre à la crise sanitaire



« Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences [EDEC]. Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi [DGEFP] au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC]. »

