

# Les **métiers** en tension dans le **commerce** **succursaliste** de l'habillement



Evaluation & solutions



Mondialisation, accélération des rythmes d'activité, transition digitale, prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale... toutes ces évolutions profondes impactent les métiers et les organisations du secteur du commerce succursaliste de l'habillement et nécessitent de s'adapter et de disposer des bonnes compétences au bon moment.

# Connaître les métiers en tension pour optimiser les recrutements

Dans ce contexte de fortes évolutions, les partenaires sociaux de la branche du commerce succursaliste de l'habillement ont lancé une étude sur les métiers en tension du secteur avec un **double objectif** :

- **connaître** les métiers en tension et les difficultés de recrutement des entreprises du secteur,
- **transmettre** les solutions déjà mises en place par les entreprises interrogées lors de l'étude.

Cette étude<sup>(1)</sup> a été pilotée par l'Observatoire Prospectif du commerce en partenariat avec l'Etat, dans le cadre d'un EDEC (Engagement de Développement des Emplois et des Compétences).

La branche du commerce succursaliste de l'habillement a souhaité mettre à disposition de ses entreprises adhérentes les enseignements de cette étude pour leur permettre d'optimiser leurs recrutements.

(1) Etude réalisée entre juin 2017 et mars 2018 par l'Observatoire prospectif du commerce à partir des DADS 2014 et 2015 de l'INSEE, de l'enquête Emploi formation 2016, de l'enquête BMO 2017 de Pôle Emploi, de l'outil Astre de KuyLab sur données Emploi Store (Pôle Emploi et Partenaires) et du questionnaire sur les recrutements adressé en octobre-novembre 2017 aux entreprises de la branche.

## Commerce succursaliste de l'habillement Les **métiers** en tension



### Les 5 principaux métiers de la branche

La branche du commerce succursaliste de l'habillement emploie, pour plus de la moitié de ses effectifs, des personnels de vente : vendeurs, conseillers clientèle, vendeurs conseil...

Quant aux directeurs, responsables de magasins et responsables adjoints, ils représentent environ 15 % des effectifs de la branche.

#### Les 5 principaux métiers de la branche en termes d'effectifs

Catégorie professionnelle (PCS)	% des postes dans la branche
Vendeurs en habillement et articles de sport	57 %
Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	7 %
Maîtrise de l'exploitation des magasins de vente	5 %
Autres vendeurs non spécialisés	4 %
Chefs de petites surfaces de vente	4 %



### Les 5 catégories de métiers les plus recherchées

Les cinq catégories de métiers les plus recherchées par les entreprises du commerce succursaliste de l'habillement ont été recensées. Pour chacune, l'indicateur de tension a été calculée.

Métiers	Tension	QU'EST-CE QUE L'INDICATEUR DE TENSION ?
Animation de vente	0,33	Cet indicateur rapporte le nombre d'offres d'emploi aux demandes d'emploi pour un métier ou une région donnés. Plus l'indicateur est élevé, plus le métier est considéré en tension.
Management des magasins de détail	0,11	
Mise en rayon, libre-service	0,07	
Personnel de caisse	0,05	
Vente en habillement et accessoires à la personne	0,03	

Si les entreprises du commerce succursaliste de l'habillement n'ont pas de métiers en tension, elles rencontrent en revanche des difficultés à attirer ou à recruter pour certains métiers, certains profils ou sur certains territoires.

# Les **difficultés** de **recrutement** rencontrées

Même s'il n'y a pas de tension spécifique dans le secteur, les  $\frac{3}{4}$  des entreprises qui ont embauché au cours des 12 derniers mois précédant l'étude déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement.

## Les principales causes

Les problèmes de recrutement des entreprises sont principalement dus aux aspects suivants :

### ⊙ La pénurie de compétences

Cette pénurie prend plusieurs formes :

#### 1. dans le réseau commercial et la logistique

- Il n'existe pas de qualification spécifique pour accéder à certains métiers intermédiaires.  
Exemple : les responsables de magasin ou directeurs adjoints recrutés souvent en interne
- pour des magasins dans des zones géographiques moins dynamiques et moins accessibles, il est plus compliqué de trouver des postulants répondant aux attentes
- en logistique, soumis à des évolutions significatives, les profils des postulants ne sont pas toujours adaptés aux nouvelles compétences attendues.

#### 2. aux sièges

- les sièges sociaux situés dans des zones géographiques moins attractives ou moins dynamiques économiquement attirent moins les postulants
- sur des métiers très spécifiques, comme le digital, les entreprises traditionnelles attirent moins que les start-up ou les pure-players.

### ⊙ Des exigences salariales trop élevées

Les difficultés de recrutement liées aux attentes salariales peuvent prendre plusieurs formes :

- dans les bassins économiques à activité faible, les salaires avec une part variable sont moins attractifs
- les zones à forte concurrence sur un métier font monter les salaires
- dans certains bassins d'emplois, les postulants ont des prétentions salariales trop élevées comme ceux habitant près d'un pays plus avantageux en termes de salaires ou en région parisienne.



## Les principaux métiers concernés



### ◉ Directeur/responsable de magasins

#### Causes des difficultés de recrutement :

- manque de compétences des postulants, notamment en termes de management
- mobilité géographique inhérente au métier moins bien acceptée
- exigences salariales élevées.



### ◉ Responsable de rayon

#### Cause des difficultés de recrutement :

- manque de compétences des postulants, notamment en termes de leadership ou encore de suivi des indicateurs commerciaux.

Principale région concernée : Ile-de-France



### ◉ Visuel merchandiser

#### Cause des difficultés de recrutement :

- mobilité géographique inhérente au métier moins bien acceptée.



### ◉ Directeur adjoint/responsable adjoint de magasins

#### Causes des difficultés de recrutement :

- manque de compétences des postulants
- variation selon les zones géographiques :
  - en périphérie urbaine, pénurie de candidats, manque de mobilité et exigences salariales élevées ;
  - en Ile-de-France, difficile fidélisation dans l'emploi.



### ◉ Acheteur

#### Causes des difficultés de recrutement :

- exigences salariales élevées
- mobilité géographique inhérente au métier moins bien acceptée
- attirance pour des enseignes prestigieuses au détriment des autres.



### ◉ Vendeur/conseiller de vente

#### Causes des difficultés de recrutement :

- manque de compétences des postulants
- pénurie de candidatures dans certains territoires.



### ◉ Gestionnaire de stocks

#### Cause des difficultés de recrutement :

- manque de compétences des postulants.

Principale région concernée : Ile-de-France

# Les difficultés de recrutement rencontrées

## Les principaux métiers concernés

### ● Styliste et modéliste



#### Causes des difficultés de recrutement :

- pénurie de candidats
- exigences salariales élevées
- mobilité géographique inhérente au métier moins bien acceptée, notamment pour les entreprises ayant des sièges excentrés.

### ● Administration des ventes internationales



#### Causes des difficultés de recrutement :

- profil rare
- exigences salariales élevées

### ● Responsable pilotage des flux

#### Causes des difficultés de recrutement :

- exigences salariales élevées
- mobilité géographique inhérente au métier moins bien acceptée.



### ● Graphiste textile

#### Cause des difficultés de recrutement :

- profil rare.

### ● Gestion assistance et paie (GAP)



#### Causes des difficultés de recrutement :

- pénurie de candidats
- exigences salariales élevées.

Principale région concernée : Ile-de-France

### ● Chef de projet web marketing - Chef de projet omnicanal

#### Causes des difficultés de recrutement :

- difficulté à identifier les besoins
- pénurie de profils avec les compétences attendues.



## Commerce succursaliste de l'habillement Les **métiers** en tension

### Les solutions mises en œuvre par les entreprises



Face à ces difficultés de recrutement, des solutions ont été déployées par les entreprises ayant participé à l'étude, susceptibles d'être dupliquées :

**Communiquer** sur la marque employeur notamment via les réseaux sociaux

**Embaucher** des alternants

**Développer** des partenariats avec des écoles sur différents métiers

**Augmenter** les salaires d'embauche

**Réviser** les stratégies de formation et d'intégration pour accroître la fidélisation

**Fermer** des magasins ou

**réviser** les plages d'ouverture

**Mettre en place** des partenariats avec Pôle Emploi

**Recourir** à des cabinets de recrutement pour des profils spécifiques

**Participer** à des jobs datings

**Diversifier** sa présence sur les jobboards (sites de recrutement)

**Développer** la formation interne

**Multiplier** les sourcings

**Développer** un vivier de candidats sur les métiers « tendus »

### Les supports mis à disposition par la branche

1

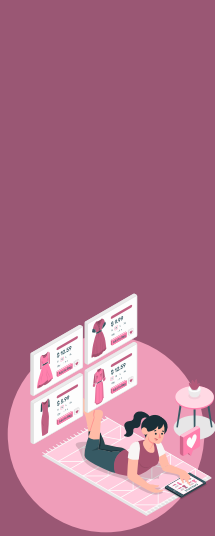
**Etude sur l'attractivité  
des métiers du commerce 2018**



2

**le site  
« metiersdelamode.com »**





## Observatoire prospectif du commerce

Observatoire prospectif du commerce  
251, boulevard Pereire - 75852 Paris cedex 17  
Tél. : 01 55 37 41 51  
E-mail : [observatoire@lopcommerce.com](mailto:observatoire@lopcommerce.com) - [www.lopcommerce.com](http://www.lopcommerce.com)

