

focal

INSEE LIMOUSIN

EMPLOI... Employés de commerce : peu de débouchés vers d'autres métiers

Jeune et féminisé, le métier d'employé de commerce est caractérisé par des salaires faibles, de nombreux temps partiels et contrats précaires.

L'entrée dans cette profession correspond souvent à un premier emploi ou à une sortie de chômage. Toutefois, l'examen des mobilités montre que les personnes en poste changent relativement rarement de métier.

Mieux rémunérés, les hommes bénéficient aussi de davantage de perspectives ultérieures. Mais les départs vers d'autres professions n'impliquent pas forcément de hausses de salaires.

Caissiers, employés de libre-service ou vendeurs : en 2005, près de 10 000 employés de commerce sont salariés dans un établissement de petite ou grande distribution en Limousin. Les hypermarchés, supermarchés et grands magasins représentent 40 % de ces emplois.

Depuis 1999, le nombre des employés de commerce augmente de près de 3 % par an. La grande distribution généraliste n'est pas la seule bénéficiaire de cet essor : les emplois dans les magasins spécialisés d'articles de sports, de bricolage, de loisirs culturels ou d'articles pour la maison connaissent également un fort développement. Parmi les principaux secteurs commerciaux, seul celui de l'habillement voit ses effectifs orientés à la baisse.

Des métiers très jeunes et féminisés

La famille professionnelle des employés de commerce compte 60 % de vendeurs pour 40 % de caissiers ou employés de libre service. La profession est très féminisée : on y compte trois quarts de salariées, dans les commerces spécialisés comme dans la

Une des familles professionnelles les moins concernées par des départs vers d'autres métiers

Infirmier, sage-femme	96,1
Médecin ou assimilé	92,2
Coiffeur, esthéticien	91,4
Employé administratif de la fonction publique	90,7
Agent d'entretien	90,1
Employé et technicien de la banque	88,4
Conducteur de véhicule	87,9
Cuisinier	87,9
Ouvrier qualifié du bâtiment	86,0
Caissier, employé libre service, vendeur	85,3

Lecture : parmi les salariés infirmiers ou sage-femmes, 96,1 % n'ont pas changé de métier entre octobre 2003 et octobre 2004.

Moyenne toutes familles professionnelles en Limousin : 81,7 %

Les dix familles professionnelles de salariés présentant les plus forts taux de stabilité en Limousin (%)

Source : Insee - DADS 2003-2004

Des profils différents selon le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 30 ans	45	37	39
Travaillent à temps partiel	13	40	34
Vivent chez leurs parents	20	9	11
Élèvent des enfants	31	49	40
Parents de familles monoparentales	0	7	5

Champ : employés de commerce dans un établissement commercial en Limousin

Profil des salariés en fonction du sexe (%)

Source : Insee - enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007, exploitation complémentaire

grande distribution. Les jeunes sont également nombreux dans ces métiers. Ainsi, 39 % des employés de commerce ont moins de 30 ans, contre 21 % en moyenne chez les actifs en Limousin. Les salariés masculins apparaissent significativement plus jeunes que les femmes.

L'évolution de l'âge des employés de commerce est contrastée selon les types de magasins. Ainsi, la part des jeunes progresse dans les commerces spécialisés (41 % en 2005 contre 39 % en 1999), mais elle recule dans les hypermarchés, supermarchés et grands magasins (36 % contre 43 %). Réciproquement, la part des plus de cinquante ans parmi les employés des grandes surfaces a doublé en six ans, atteignant 11 % ; les salariés les plus avancés en âge sont surtout des femmes. Enfin, les jeunes employés de commerce sont de plus en plus diplômés : chez les femmes comme chez les hommes, plus de la moitié des salariés de moins de trente ans possèdent au moins le baccalauréat.

Une mobilité professionnelle relativement faible

L'analyse des changements de métier des personnes en emploi offre un éclairage sur les parcours des employés de commerce et les débouchés offerts par la profession.

figure parmi celles présentant les plus forts taux de stabilité (cf. définitions). Difficultés de promotion ou de débouchés extérieurs pour les salariés déjà en poste, sur ces métiers souvent considérés auparavant comme un premier pas dans la vie active ?

Hommes et femmes : des situations et perspectives différentes

Dans cette famille professionnelle, les femmes ont une bien moindre propension à la mobilité que les hommes, particulièrement en Limousin. Rapportés à la population féminine en emploi, leurs mouvements d'entrées et de sorties du métier sont deux fois moins nombreux que pour les salariés masculins.

Les profils des femmes et des hommes employés de commerce sont d'ailleurs sensiblement différents. Les hommes, plus jeunes, sont plus souvent au tout

Avec seulement un salaire sur sept ayant connu un changement de métier entre octobre 2003 et octobre 2004, la famille professionnelle des employés de commerce

Des hommes mieux rémunérés

Le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes n'épargne pas le métier d'employé de commerce. Si les deux sexes se situent dans la tranche des revenus peu élevés (7,4 euros nets de l'heure en moyenne en 2005), les hommes sont un peu mieux rémunérés : 7,9 euros contre 7,2 pour les femmes. L'avantage masculin est plus important dans le commerce spécialisé que dans la grande distribution. Globalement, les hommes bénéficient également d'une progression plus rapide de leur salaire avec l'âge que les femmes.

encore chez leurs parents, contre 9 % pour les femmes. À peine un tiers sont parents d'un enfant, contre la moitié pour les femmes.

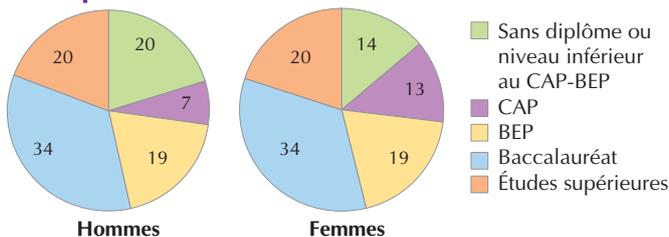
Enfin, chez les moins de 30 ans, les salariés sans formation (ou titulaires du seul brevet des collèges) sont plus nombreux parmi les jeunes hommes. Les jeunes femmes ont plus souvent suivi une formation courte de type CAP, qui les spécialise dans les métiers de la vente.

Mobilité ne rime pas forcément avec meilleur salaire

début de leur activité professionnelle : 20 % habitent

Pour les hommes, et en particulier pour les jeunes, le métier le plus souvent occupé immédia-

Plus de la moitié des employés de commerce possèdent au moins le baccalauréat



Champ : employés de commerce dans un établissement commercial

Répartition des moins de 30 ans selon le dernier diplôme obtenu (%)

Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007, exploitation complémentaire

Les hommes plus mobiles que les femmes

	Hommes	Femmes	Ensemble
Taux de stabilité	76,6	88,4	85,3
Taux d'entrée	21,8	11,0	13,9
Taux de sortie	24,9	12,2	15,5

Champ : famille professionnelle des caissiers, employés de libre-service et vendeurs

Taux de stabilité, d'entrée et de sortie 2003-2004 en Limousin (%)

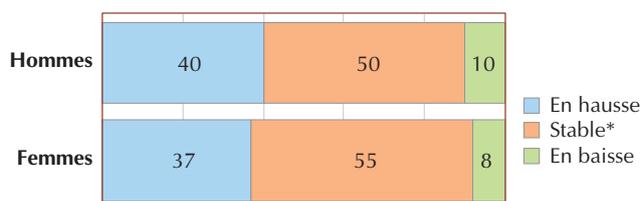
Source : Insee - DADS 2003-2004

Un fort taux de stabilité dans le métier d'employé de commerce

La stabilité dans un métier peut répondre à des déterminants multiples. Les métiers correspondant à des formations très spécifiques (professions médicales, coiffeurs, cuisiniers...) sont ceux pour lesquels les mobilités vers d'autres métiers sont les plus faibles. Il existe également des métiers pour lesquels la sécurité de l'emploi incite à la stabilité : métiers de la fonction publique, des banques...

Enfin, certains métiers peu qualifiés, dont font partie les employés de commerce et les ouvriers des industries, offrent peu de perspectives d'évolution vers d'autres métiers. Ce constat n'est pas spécifique au Limousin : au niveau national également, les employés de commerce changent rarement de métier.

40 % des sortants voient leur salaire augmenter de plus de 10 % en quittant le métier



* écart absolu inférieur à 10 % par rapport au salaire antérieur

Sorties du métier d'employé de commerce : évolution de salaire constatée en Limousin (%)

Source : Insee - DADS 2003-2004

tement après une expérience d'employé de commerce est celui d'intermédiaire de commerce, représentant ou attaché commercial. Cette évolution correspond souvent à une promotion au rang de chef de rayon ou de responsable d'équipe. Les postes d'ouvriers manutentionnaires, qualifiés ou non, arrivent en deuxième position des métiers occupés en sortie par les hommes.

Les femmes se dirigent plus fréquemment vers des fonctions de secrétaires ou d'employées administratives d'entreprise. Ces deux derniers métiers concernent jusqu'à 45 % des femmes qui ont quitté un poste de caissière ou d'employée de libre-service. Enfin, quel que soit le sexe du salarié, les sorties du métier en interne (c'est-à-dire sans changer d'entreprise) représentent globalement les deux tiers des départs.

Les mobilités sortantes correspondent plus souvent à une ascension sociale chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, quel que soit le sexe du salarié, la mobilité ne se traduit pas nécessairement par un gain immédiat de salaire : seulement 37 % des femmes voient leur salaire augmenter de plus de 10 % dans leur nouveau métier, contre à peine plus pour les hommes (40 %).

Le temps partiel, un impact sur la mobilité

Même si le temps complet y reste majoritaire, le métier d'employé de commerce est souvent occupé à temps partiel : plus d'un tiers des salariés sont concernés, soit deux fois plus que dans les autres professions. Cette pratique est plus répandue chez les femmes que chez les hommes. Elle est

également plus courante chez les jeunes : elle concerne 41 % des moins de 30 ans. Le temps partiel est même majoritaire chez les jeunes travaillant en supermarché, hypermarché ou grands magasins : des contrats conciliables avec les études peuvent par exemple être proposés aux jeunes étudiants. Le temps partiel concerne également plus souvent les personnes ayant des enfants. Temps partiel choisi ou subi ? L'interrogation des personnes concernées permettrait seule de répondre véritablement à cette question. En tous cas, les employés de commerce à temps partiel quittent moins souvent leur métier que les autres. De plus, les départs vers d'autres professions ne s'accompagnent pas forcément d'un passage à temps complet : la proportion de temps partiels reste en effet équivalente dans le nouveau métier.

Devenir employé de commerce après un autre métier

L'entrée dans le métier d'employé de commerce correspond souvent à un premier emploi ou à une sortie du chômage ou de l'inactivité. Les nouveaux arrivants sont souvent des jeunes. Au niveau national, les débutants (sortis depuis moins de cinq ans du système éducatif) représentent 46 % des embauches (source : enquête emploi). En Limousin, parmi les personnes déjà salariées auparavant, la moitié ont moins de 31 ans quel que soit leur sexe. Parmi les professions précédemment exercées, figurent en premier lieu les métiers de la manutention pour les hommes, et les tâches de secrétaire pour les femmes. Les personnes

Des postulants à l'ANPE plus jeunes

	Métier recherché		Ensemble des demandeurs d'emploi
	Caissier	Vendeur	
Nombre de demandeurs d'emploi	550	1 156	17 020
Part des femmes (%)	77	71	50
Moins de 25 ans (%)	43	42	25
Plus de 50 ans (%)	4	10	14
Sans diplôme ou niveau inférieur au CAP-BEP (%)	20	15	18
Baccalauréat ou plus (%)	26	36	39

Champ : demandeurs d'emploi de catégorie 1 (à la recherche d'un emploi à temps plein à durée indéterminée)

Profil des demandeurs d'emploi en Limousin selon le métier recherché

Source : Exploitation DRTEFP des données ANPE fin décembre 2007

ainsi recrutées occupent plus souvent un temps complet que les salariés déjà en poste sur le même métier. Enfin, l'entrée dans le métier semble plus profitable pour les hommes que pour les femmes. Elle correspond à une augmentation significative de salaire pour 27 % des hommes, contre 21 % des femmes. Réciproquement, 18 % des femmes ont vu leur salaire diminuer, soit deux points de plus que pour les hommes.

Qui postule pour être employé de commerce ?

À l'image des actifs de ces professions, la population inscrite à l'ANPE à la recherche d'emplois de caissiers, de vendeurs ou d'employés de libre-service est jeune (la moitié des postulants ont moins de 27 ans), moyennement qualifiée et majoritairement féminine. Bien que la part des hommes tende à augmenter, 77 % des demandes d'emplois de caissiers et 71 % des demandes d'emplois de vendeurs émanent des femmes. Cette proportion atteint 90 % pour la recherche d'emploi à temps partiel. Moins qualifiés que l'ensemble des chômeurs, 26 % des demandeurs d'emplois de caissiers et 35 % des demandeurs d'emplois de ven-

Sources, méthode et définitions :

L'étude concernant les changements de métiers a été réalisée à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Un changement de métier (ou mobilité professionnelle) correspond à la situation où un salarié occupe un métier différent entre octobre 2003 et octobre 2004 dans les DADS.

Cette méthodologie implique que seuls sont suivis les salariés qui occupent un emploi dans les secteurs privé ou semi-public à ces deux dates. Les personnes qui n'ont un emploi qu'à une de ces deux dates (jeunes entrants sur le marché du travail, salariés partant en retraite, personnes inactives ou au chômage à l'une des deux dates) ne sont pas incluses dans l'étude. Ne sont pas non plus pris en compte : les non-salariés, la fonction publique d'État, l'agriculture et les services domestiques.

Les besoins d'analyse de l'emploi et du chômage par métier ont conduit à la création d'une nomenclature spécifique (FAP) regroupant les métiers en 86 familles professionnelles.

Le **taux de stabilité** dans une famille professionnelle est égal à l'effectif de salariés présents dans cette famille à la fois au 01/10/2003 et au 01/10/2004, rapporté à l'effectif moyen sur la période (demi-somme des effectifs salariés de la famille professionnelle en 2003 et 2004).

Le **taux d'entrée** est égal à l'effectif salarié présent dans la famille professionnelle au 01/10/2004 et absent au 01/10/2003, rapporté à l'effectif moyen.

Le **taux de sortie** est égal à l'effectif salarié présent dans la famille professionnelle au 01/10/2003 et absent au 01/10/2004, rapporté à l'effectif moyen.

Les éléments d'évolution depuis 1999 des effectifs d'employés de commerce dans les différents types de structures commerciales, et des caractéristiques de ces salariés, sont obtenus à partir de l'exploitation complémentaire des enquêtes annuelles de recensement réalisées de 2004 à 2007.

deurs ont pourtant au moins le baccalauréat.

Les contrats proposés aux futurs caissiers sont particulièrement précaires : en 2007, 36 % des offres déposées sont de moins d'un mois et 28 % seulement impliquent des CDI ou des CDD de 6 mois et plus. C'est moins le cas pour les vendeurs, pour qui les offres de moins d'un mois sont peu courantes (6 %). La moitié concernent des CDI ou des CDD de 6 mois et plus.

La sortie du chômage est plus rapide quand on postule comme caissier ou vendeur que pour l'ensemble des autres métiers recherchés. Enfin, les taux de satisfaction des offres d'emploi sont assez élevés (96 % pour les caissiers et 89 % pour les vendeurs en 2007), ce qui est révélateur d'une certaine aisance pour les entreprises à trouver de la main-d'œuvre dans ces métiers.



29 rue Beyrand
87031 Limoges cedex
Tél 05 55 45 20 07
Fax 05 55 45 20 01

Informations statistiques 08 25 88 94 52
Abonnements 05 55 45 21 31



www.insee.fr

Directeur de la publication Michel Deroin-Thévenin
Rédacteur en chef Yann Leurs
Mise en forme Isabelle Bonneau
Impression GDS Imprimeurs
Maquette iti communication

Prix 2,70 euros

Dépôt légal : juin 2008
Code SAGE : FOC084724
ISSN : 1765-4475
Copyright - INSEE 2008

« La rediffusion, sous quelque forme que ce soit, des fonds de cartes issus du fichier GéoFLA® de l'IGN est soumise à l'autorisation préalable de l'IGN et au paiement auprès de cet organisme des redevances correspondantes ».

●●●● Nathalie Garçon (Insee),
Fabien Dulcire, Jeanne Jimenez (Prisme),
Blandine Frouté-Toulemonde (DRTEFP)