

L'emploi et la promotion sociale dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

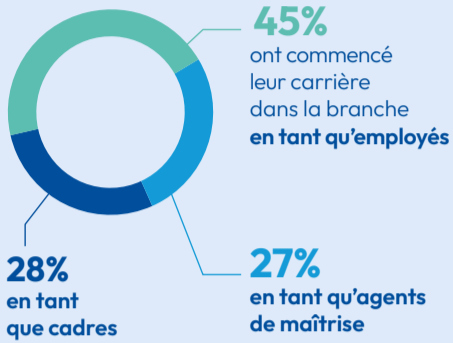


Données clés



La mesure de l'ascenseur social dans la branche

72% des cadres sont issus de la promotion interne :



75% des salariés ayant des fonctions d'encadrement (cadres ou agents de maîtrise) ont évolué depuis leur entrée dans la branche



En moyenne, il faut moins de 15 ans pour passer d'employé à cadre :

7 ans pour passer d'employé à agent de maîtrise

7,6 ans pour passer d'agent de maîtrise à cadre

78% des salariés ayant des fonctions d'encadrement, ont obtenu leur dernière promotion dans le cadre d'une **mobilité interne**, et majoritairement au sein du même établissement (60%)

42% d'entre eux ont bénéficié de formation



Les trajectoires professionnelles dans la branche

72%

des cadres

Exemples* :
• Directeur/Directrice d'hypermarché ou de supermarché,
• Acheteur/Acheteuse,
• Responsable qualité,...

83%

des agents de maîtrise

Exemples* :
• Manager de rayon,
• Responsable de magasin,
• Responsable secteur logistique...

91%

des employés de niveau 3 ou 4

Exemples* :
• Employé(e) commercial(e),
• Vendeur/vendeuse technique,
• Chauffeur-livreur,
• Technicien/Technicienne SAV
• Gestionnaire d'approvisionnement...



des salariés ayant des fonctions d'encadrement ont fait toute leur carrière dans la branche

Le profil type d'un salarié de la branche ayant des fonctions d'encadrement



18 ans d'ancienneté



travaille toujours dans son entreprise d'origine au sein de la branche (61%)



a déjà occupé 3,7 postes en moyenne dans son entreprise actuelle

* Annexes I, II, III de la convention collective de la branche (IDCC 2216)

...ont connu une évolution professionnelle depuis leur entrée dans la branche.



La perception des salariés de la branche et de leur propre évolution de carrière

83%

des salariés ayant des fonctions d'encadrement sont satisfaits de leur **situation professionnelle actuelle**

parmi eux

32%

en sont très satisfaits

84%

des salariés ayant des fonctions d'encadrement se déclarent satisfaits de leur **évolution de carrière**

parmi eux

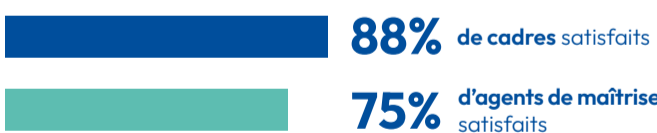
29%

en sont très satisfaits

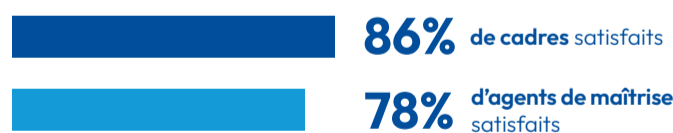
Le niveau d'autonomie, le sens et le contenu du travail sont les éléments qui génèrent le plus de satisfaction.

L'accompagnement dans la gestion du parcours professionnel et la rémunération sont davantage générateurs d'insatisfaction.

Dont



Dont



Les perspectives d'évolution professionnelle des salariés de la branche ayant des fonctions d'encadrement

77%

sont optimistes pour leur **propre situation professionnelle future**

64%

des salariés ayant des fonctions d'encadrement souhaitent **évoluer ou continuer d'évoluer**

86%

des salariés souhaitant évoluer sont prêts à **consentir des efforts** pour favoriser l'évolution

69%

sont optimistes quant à l'**avenir du secteur d'activité**

Les motivations citées

72% L'augmentation du salaire

47% La volonté de progresser dans la hiérarchie

40% La volonté de reconnaissance de son travail

40% La volonté de changer de poste

Parmi les efforts envisagés

46% La mobilité interne à l'entreprise

44% La mobilité externe

36% Le changement d'enseigne ou d'entreprise dans la branche

26% Le changement de région

— Pour les —
2 ANS
— à venir —

88%

se voient rester dans la même région

79%

se voient rester dans le même secteur d'activité

78%

se voient rester dans la même entreprise