

# Grande distribution : peur sur l'emploi

Automatisation et évolution des modes de consommation menacent un des premiers employeurs en France

Automatisation des entrepôts, magasins sans caisse, applications mobiles permettant au consommateur de scanner ses courses, paiement par reconnaissance faciale... les nouvelles technologies ne sont pas favorables à l'emploi dans un secteur de la distribution alimentaire par ailleurs confronté à l'évolution des modes de consommation, les particuliers délaissant les grands hypers. Un argument de plus pour les syndicats du groupe Auchan, qui doivent rencontrer la direction, mardi 18 juin, pour évaluer l'impact social de la cession ou la fermeture de 21 sites en France. Leur revendication : que les 800 salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi puissent être reclassés dans n'importe quelle enseigne de la galaxie Mulliez (Leroy-Merlin, Decathlon, Boulanger...).

Ces derniers mois, les annonces de réduction d'effectifs se sont multipliées dans le secteur, que ce soit chez Kingfisher (789 postes en raison de la fermeture de magasins Castorama et Brico Dépôt), New Look (400 salariés menacés), ou Carrefour, où quelque 5 000 emplois ont été supprimés en deux ans. « Il ne faut pas prendre les gens pour des idiots, lançait il y a peu le grand patron d'une enseigne de distribution. Quand vous voyez qu'Amazon développe des solutions sans caisse, il est évident que cela aura des conséquences sur l'emploi. Il faut repenser notre modèle opératoire et faire évoluer les salariés qui sont à ces postes. C'est essentiel, car il s'agit de personnes souvent peu qualifiées, souvent issues de l'immigration. Et ce n'est pas vrai que vous allez les muter vers des entrepôts, car ceux-ci seront automatisés. »

Jacques Creyssel, directeur général de la Fédération du commerce et de la distribution (FCD) abonde : « Un certain nombre de tâches peu qualifiées auront vocation à être automatisées dans les prochaines années, que ce soit au niveau des entrepôts ou des caisses. Certains magasins à Shanghai en Chine n'ont plus de zone de caisse et une grande partie du personnel est chargée de la préparation des commandes, qui doivent être livrées en trente minutes. »

L'enjeu est de taille. Pour les 150 000 à 160 000 salariés qui sont aux caisses, bien sûr. Et pour le secteur dans son ensemble, la grande distribution alimentaire

restant un employeur majeur en France, voire le premier dans certains territoires. Près de 660 000 salariés y travaillaient en 2017, selon les données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss). Il est surtout une réserve d'emplois pour les jeunes (20 % des effectifs) et les personnes peu diplômées (54 % des salariés de la grande distribution sont sans diplôme, titulaire d'un CAP ou d'un BEP).

S'il y aura toujours du personnel dans les magasins, « les besoins de formation professionnelle vont être énormes », souligne Stefano Scarpetta, économiste à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), car « tous les emplois de demain vont nécessiter l'utilisation des technologies ». Or aujourd'hui, constate-t-il « la moitié de la popu-

lation active – et un tiers des jeunes – a une compétence digitale faible, voire nulle. Ils savent naviguer sur Internet, mais pas utiliser ces technologies dans leur vie professionnelle ». Il y a donc urgence à s'y préparer car 16,4 % des emplois en France seront menacés dans les vingt prochaines années, la grande majorité des tâches pouvant être accomplies par une machine, d'après un rapport de l'OCDE du 25 avril.

## Nouveaux métiers

« Il y a un vrai risque sur l'emploi dans la grande distribution », estime Philippe Moati cofondateur de l'Observatoire société et consommation (L'ObSoCo). Il y a dix ans, l'arrivée des caisses automatiques dans les supermarchés faisait déjà craindre un impact pour le personnel, mais elles étaient fina-

lement peu utilisées car cela restait fastidieux pour le consommateur. La donne est différente aujourd'hui, les technologies se sont améliorées et le bénéfice pour les particuliers est plus avéré. »

« Certains postes nous préoccupent, renchérit Grégory Cipriano, représentant syndical CGT au comité central d'entreprise de Castorama. Dans chaque magasin, des salariés sont chargés de réaliser les affiches et pancartes. Il suffirait que le siège les envoie toutes faites et ils n'auraient plus de job. »

Face à ces enjeux, la branche du commerce alimentaire a signé, fin 2018, un accord avec l'Etat dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), afin qu'il cofinance des études sur le sujet. Altedia, qui vient d'être choisi pour en conduire une, « devra analyser ces questions au ni-

**Dans ce secteur, 20% des salariés sont des jeunes et 54% sont des personnes peu diplômées**

veau national et par bassin d'emplois de manière à mieux comprendre de quel type de postes nous allons avoir besoin et lesquels vont diminuer en fonction de la technologie, de la croissance du secteur, de ce qui se passe à l'étranger », indique M. Creyssel. Le résultat est attendu d'ici à la fin de l'année. L'idée est ensuite de « mener des négociations de branche sur l'évolution de l'emploi, voire de

mettre en place des passerelles avec d'autres secteurs, poursuit-il. Les services à la personne ont besoin de 150 000 à 200 000 emplois dans les années à venir. Or nos salariés pourraient les intéresser ».

En pleine transformation de leur modèle économique, les hypermarchés sont aussi en train de créer de nouveaux métiers. Comme Auchan, dans son nouveau concept au Luxembourg, avec ses « welcomers » chargés d'accueillir les clients, ses coachs sportifs et diététiques, ses fleuristes, ses chefs cuisiniers... De profondes mutations qui rappellent, selon M. Scarpetta, le monde de l'automobile et l'automatisation des chaînes d'assemblage, ou le secteur bancaire, où la numérisation croissante des opérations fragilise les métiers traditionnels. ■

CÉCILE PRUDHOMME



Une des premières implantations de caisses automatiques dans un Intermarché, à Rennes, en 2008. JEAN-CLAUDE MOSCHETTI/REA