



**OBSERVATOIRE des MÉTIERS**  
de l'alimentation en détail

## Cahier des charges : Etude création, reprise et transmission d'entreprise

# L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Secrétariat technique de l'OPMQ des métiers de l'alimentation

Personne à contacter : Nathalie DELORME

Adresse : Maison des Métiers de l'Alimentation - 56 rue de Londres - 75008 PARIS

Tel : 01 44 90 88 44/06 07 96 75 66

Email : [observatoire@cgad.fr](mailto:observatoire@cgad.fr)



**OBSERVATOIRE des MÉTIERS**  
de l'alimentation en détail

Table des matières

|  |    |
|--|----|
| 1. PRÉSENTATION DE L'OBSERVATOIRE .....                  | 3  |
| 2. PRÉSENTATION DU PROJET .....                          | 4  |
| 2.1. Contexte et constat .....                           | 4  |
| 2.2 Objectifs visés par l'étude .....                    | 5  |
| 3. PRESTATIONS ATTENDUES .....                           | 7  |
| 4. LIVRABLES ATTENDUS .....                              | 8  |
| 5. CALENDRIER ET SUIVI DU PROJET .....                   | 9  |
| 6. MODALITES DE REPONSE ET SELECTION DU PRESTATAIRE..... | 9  |
| 6.1 Modalités de réponse.....                            | 9  |
| 6.2 Critères de sélection.....                           | 10 |



**OBSERVATOIRE des MÉTIERS**

de l'alimentation en détail

## 1. PRÉSENTATION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation a été créé par accord paritaire du 26 mai 2004 et couvre aujourd'hui les 6 champs conventionnels suivants :

- IDCC 843 : Boulangeries-pâtisseries
- IDCC 953 : Charcuterie de détail
- IDCC 1267 : Pâtisserie
- IDCC 1286 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- IDCC 1504 : Poissonnerie
- IDCC 992 : Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers

Il résulte de la volonté des partenaires sociaux et a été constitué sous forme d'association paritaire en 2004.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est de :

- renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle.
- recueillir et fournir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers de différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des compétences et doit permettre d'analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :

- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réactions nécessaires aux changements à venir ;
- de permettre par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
- de nourrir les travaux des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) mises en place dans toutes les branches concernées, chargées de définir des priorités en matière de formation et souveraines dans leur choix.



Pour réaliser ces missions, l'Observatoire est notamment amené à :

- analyser et publier les données statistiques relatives aux champs conventionnels qu'il couvre ;
- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et auprès des autres partenaires.

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation est l'interlocuteur privilégié des branches, mais aussi l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des différents partenaires institutionnels en charge de la prospective nationale et régionale en matière de compétences, d'emploi et de formation.

## 2. PRÉSENTATION DU PROJET

### 2.1. Contexte et constat

Dans l'artisanat et le commerce de proximité, devenir chef d'entreprise est une des voies d'évolution professionnelle pour un salarié qui travaille dans l'une des entreprises des 6 branches professionnelles de l'alimentation.

Il ressort des observations empiriques sur le terrain et des premières données disponibles, une diversification des profils et des parcours des chefs d'entreprises, ainsi que de leur statut.

Pourtant indissociable de l'évolution du tissu des TPE-PME, il existe peu d'études permettant de qualifier et quantifier ces observations empiriques sur les parcours pour devenir chef d'entreprise que ce soit dans le cadre d'une reprise d'entreprise, d'une transmission familiale, voire d'une création.

Or, les TPE, très nombreuses dans les métiers de l'alimentation ont un impact réel sur l'emploi, elles offrent de nombreux emplois sur l'ensemble du territoire national aussi bien en zone urbaine que rurale et sont même créatrices d'emplois. Et pourtant de nombreuses cessions d'entreprises ne trouvent pas de repreneurs.



Dans le même temps, les exigences requises pour devenir chef d'entreprise ne cessent de s'accroître. Le niveau de compétences requis pour diriger une entreprise ne cesse à la fois de s'élever mais aussi se complexifie. Pour répondre aux exigences croissantes et multiples des consommateurs, en matière de qualité et de diversité de produits, de diversité d'offres de vente, ...le chef d'entreprise doit adapter son offre de produits en permanence, innover, ce qui impose des modes de gestion plus complexes et suppose un élargissement des compétences techniques. Mais exceller techniquement dans son domaine et être en mesure d'innover dans l'offre de ses produits n'est pas suffisant, la qualité de l'accueil est également déterminante, que ce soit en matière d'aménagement de la boutique, de compétences de vente, ou d'information du consommateur, ... Le chef d'entreprise doit aussi être un bon gestionnaire des achats, de sa production, savoir calculer ses marges ... et être compétent en gestion d'équipe et en management.

Sans compter tous les autres facteurs non-négligeables dans la réussite de l'installation ou de la reprise : la bonne évaluation du prix au regard de l'état des installations, de la clientèle, de la concurrence, des possibilités d'évolution, ... Dans les entreprises de l'artisanat alimentaire, les coûts d'installation, liés à l'achat d'un fonds de commerce ou à son équipement, sont souvent élevés et peuvent constituer une barrière d'entrée importante. Au même titre que les compétences du dirigeant, la localisation de l'entreprise est déterminante pour la réussite future des entreprises.

## 2.2 Objectifs visés par l'étude

Dans ce contexte, lancer une étude permettrait de disposer d'un état des lieux précis au niveau transversal des 6 branches ainsi qu'au niveau de chaque branche, des profils et compétences des nouveaux chefs d'entreprise selon qu'ils ont créé ou repris (y compris dans le cadre de donation ou dans un cadre familial) la structure dans laquelle ils travaillaient, à partir d'un recensement des ressources documentaires et statistiques exploitables, ainsi que des études déjà conduites et de l'exploitation de la statistique publique.

Cet état des lieux devra donner lieu à une photographie afin d'apporter des informations sur les caractéristiques des dirigeants en fonction de leur statut juridique (dirigeants salariés, indépendants), âge, sexe, niveau de formation, nombre de salariés mais aussi sur les modèles économiques des entreprises (mono-activité ou pluriactivité - un ou plusieurs points de vente - activité sédentaire ou non-sédentaire...).



Cet état des lieux pourra également s'appuyer sur une enquête quantitative et sera enrichi d'une enquête qualitative à la fois auprès de nouveaux chefs d'entreprises mais aussi de dirigeants ayant cessé leur activité dans les 24 mois précédents pour mieux comprendre la cession vue du côté du cédant. Cette enquête qualitative permettra d'avoir un regard croisé.

Ces entretiens pourront faire l'objet d'une personnalisation par branche pour mieux identifier les différents profils et parcours.

Les objectifs assignés à cette étude devront permettre de préciser les modalités d'installation et de démarrage des entreprises, et ce afin :

- d'analyser le déroulement du processus d'installation (par création pure, reprise ou transmission familiale) ;
- d'identifier les formations existantes, les dispositifs et types d'accompagnement proposés ;
- de caractériser les profils de dirigeants en fonction des modes de fonctionnement des entreprises et les compétences attendues ;
- d'évaluer les difficultés rencontrées par les chefs d'entreprise durant la phase de construction du projet, la phase de primo-développement (0 à 3 ans) mais aussi les conditions de réussite ;
- de croiser les réponses des nouveaux chefs d'entreprise avec les réponses des cédants pour les chefs d'entreprises ayant repris ou transmis une entreprise ;
- d'en tirer des enseignements et bonnes pratiques pour faire des préconisations en termes de parcours et d'accompagnement en fonction des types d'installation ;
- de proposer des plans d'actions à destination des salariés d'entreprises désireux de devenir leur propre chef d'entreprise et notamment en termes de compétences attendues, de formation et conditions de réussite
- de proposer des plans d'actions à destination des cédants.
- d'identifier les freins à l'installation sur certains territoires et l'accompagnement possible notamment au plan local ;
- d'identifier des exemples reproductibles pouvant éventuellement servir de modèles .

L'étude réalisée devra donner - aux plans quantitatif et qualitatif - une vision globale des chefs d'entreprise et de leur activité du secteur de l'artisanat et du commerce alimentaire de proximité et permettre, lorsque cela paraîtra pertinent de mettre en évidence les spécificités en fonction des activités et des branches.



### 3. PRESTATIONS ATTENDUES

Le prestataire s'attachera à proposer une méthodologie précise, assortie d'un calendrier détaillé pour la réalisation de la prestation.

En premier lieu, le prestataire retenu effectuera un recensement des travaux existants, des données publiques et études disponibles.

La méthodologie proposée devra comprendre des entretiens avec les représentants des 6 branches mais aussi des entretiens auprès des cédants et des nouveaux chefs d'entreprise indépendants, de chefs d'entreprise salariés, de chefs d'entreprise micro-entrepreneur et toutes autres personnes qualifiées, pour le recueil d'informations nécessaire à la réalisation de l'étude des chefs d'entreprises alimentaires artisanales et de proximité.

La liste des personnes pressenties devra être communiquée en amont, discutée et validée.

L'étude conduite comportera plusieurs étapes :

- Étape de cadrage des travaux ;
- Étape de collecte et d'analyse d'informations pour la production de l'étude ;
- Étape d'élaboration de préconisations visant à outiller les branches.

Livrables attendus aux différentes étapes :

- l'étape de cadrage :
  - ✓ La note de cadrage du projet
  - ✓ Le calendrier du projet
  - ✓ Une proposition de tableau de bord de pilotage et de suivi du projet
- l'étape de collecte et d'analyse d'informations :
  - ✓ Des guides d'entretiens quantitatifs et qualitatifs
  - ✓ La méthodologie de l'échantillonnage à la fois pour les nouveaux chefs d'entreprise et des chefs d'entreprise cédants
- l'étape d'analyse des résultats :
  - ✓ le dépouillement des enquêtes quantitatives et l'analyse des entretiens qualitatifs,
  - ✓ la consolidation des résultats au niveau transversal et au niveau de chaque branche



- l'étape de formalisation des conclusions, préconisations et plan d'actions :
  - ✓ l'identification des compétences attendues des chefs d'entreprise et différents parcours types et préconisations
  - ✓ la formalisation de préconisations en termes d'accompagnement destinées à favoriser la réussite de l'installation.

Les travaux seront conduits sous la responsabilité du conseil d'administration de l'Observatoire qui assurera à la fois le rôle de comité de sélection et celui de comité de suivi des travaux.

Le prestataire retenu sera amené à restituer les travaux menés, oralement et par écrit au conseil d'administration de l'Observatoire. Le cas échéant, et en tant que de besoin, des points d'étapes devront être proposés avec le secrétariat technique de l'observatoire à chaque étape avant la remise définitive des travaux.

#### 4. LIVRABLES ATTENDUS

Les livrables attendus sont :

Un rapport d'étude s'articulant autour de trois volets, reprenant les livrables des différentes étapes :

- un état des lieux des caractéristiques et des parcours des chefs d'entreprises des métiers de l'alimentation à la fois au niveau transversal et par branche ;
- une analyse croisée des entretiens qualitatifs auprès de cédants et des nouveaux chefs d'entreprises ;
- des préconisations opérationnelles et notamment en termes de parcours y compris pour des salariés ;
- des préconisations destinées à favoriser les conditions de réussite de l'installation.

Une synthèse de l'étude et infographie, dans la perspective d'une communication est également attendue.



## 5. CALENDRIER ET SUIVI DU PROJET

Le lancement de l'étude après sélection du prestataire interviendra le 15 septembre 2021 pour une restitution des résultats en fin d'année 2021 au plus tard début janvier 2022.

Pour atteindre cet objectif en tenant compte des contraintes paritaires, **la date limite d'envoi d'une proposition est fixée au 10 août 2021** pour un démarrage des travaux après sélection par le Conseil d'administration le 8 septembre 2021 des prestataires. Des auditions pourront être organisées.

Un bilan des travaux à mi-parcours sera à prévoir.

## 6. MODALITES DE REPONSE ET SELECTION DU PRESTATAIRE

### 6.1 Modalités de réponse

Le prestataire indiquera les références clients, les projets déjà réalisés par le prestataire et notamment ceux se rapprochant de la présente demande.

Le prestataire détaillera la composition de son équipe, son ancienneté, sa connaissance du secteur/métier, son expérience sur des travaux similaires. Il désignera un chef de projet qui sera l'interlocuteur privilégié des services techniques de l'Observatoire pour assurer le suivi et rendre compte des travaux pendant toute la durée de l'étude.

La proposition comprendra :

1. **UNE OFFRE TECHNIQUE** présentant la proposition détaillée d'intervention du prestataire, ainsi qu'un échéancier précisant les différentes phases et les dates de remise des livrables.
2. **UNE OFFRE FINANCIERE** détaillée de chaque phase du projet qui intégrera les frais de déplacement, le cas échéant du prestataire.



**OBSERVATOIRE des MÉTIERS**  
de l'alimentation en détail

Elle devra être adressée à :

**DELORME Nathalie**

Secrétariat technique Observatoire prospectif des métiers et des qualifications  
des métiers de l'alimentation.

Maison des Métiers de l'Alimentation – 56 rue de Londres – 75008 PARIS

**A l'adresse suivante [observatoire@cgad.fr](mailto:observatoire@cgad.fr)**

La date limite de remise des propositions est fixée **au mardi 10 août 2021.**

Pour toute question, contacter Mme Nathalie DELORME au **01 44 90 88 44/06 07 96 75 66**

## 6.2 Critères de sélection

Les propositions seront étudiées selon les critères suivants :

### 1. L'expérience et les compétences du prestataire :

- L'expérience et les références du prestataire
- L'expertise et une connaissance des problématiques liées aux chefs d'entreprise, à la création, reprise et cession d'entreprise
- La connaissance des problématiques liées à l'emploi et/ou aux RH et à la gestion des entreprises
- Le respect des exigences comprises dans le cahier des charges et la capacité du prestataire à s'engager comme un partenaire de confiance

### 2. La compréhension générale de la demande et la qualité de la proposition :

- L'appropriation des enjeux et des finalités de l'étude
- La pertinence des réponses apportées par rapport à la demande
- La rigueur méthodologique, les ressources et moyens mis en œuvre dans la proposition
- La faisabilité de la proposition et la bonne prise en compte des contraintes inhérentes à ce type de consultation
- La clarté, la forme et la complétude de la proposition

### 3. Le respect du calendrier de mise en œuvre

- La capacité à s'adapter aux délais et objectifs fixés par le cahier des charges



**OBSERVATOIRE des MÉTIERS**

de l'alimentation en détail

- La capacité à être force de proposition ou à apporter des solutions non envisagées dans le cahier des charges

**4. Le coût de la prestation**

- Le respect d'un budget prévisionnel total d'un montant maximum de 60 000 TTC, tout frais compris.