

ENQUÊTE RECRUTEMENTS

RÉSULTATS GÉNÉRAUX

P. LE GALL - 2015



ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE
ET DE LA MOBILITÉ

CHAPITRE 1 : METHODOLOGIE

CHAPITRE 2 : RÉSULTATS GÉNÉRAUX

CHAPITRE 3 : FOCUS HOMMES / FEMMES

CHAPITRE 4 : ABSENCE DE RECRUTEMENT / DÉPARTS

CHAPITRE 5 : QUESTIONS DIVERSES

CHAPITRE 1

MÉTHODOLOGIE

ENQUÊTE RECRUTEMENT SUR L'ENSEMBLE DE LA BRANCHE

- ❑ Interrogation de 2750 établissements en Février 2015 pour connaître leurs recrutements effectués en 2014 ainsi que les départs enregistrés.
 - Interrogation téléphonique pilotée par TMO
 - Questionnaire, extraction des résultats et méthodologie pilotés par l'Observatoire

- ❑ Echantillon représentatif d'entreprises :
 - Secteurs d'activités
 - Tailles
 - Localisation

- ❑ Caractérisation des recrutements : expérience, niveau de diplôme, âge, CS, métier, contrat...

RECRUTEMENT VS EMPLOI

❑ Caractérisation du flux entrant

- Spécificités des recrutements (métiers, âge, sexe, poste, diplômes, contrat, moyens de recrutement, motif...)

❑ A ne pas confondre avec l'évolution de l'emploi, qui intègre aussi les départs des établissements.

- L'emploi, ses évolutions sont traités dans leur exhaustivité dans le rapport de Branche, régioscopes et poster.



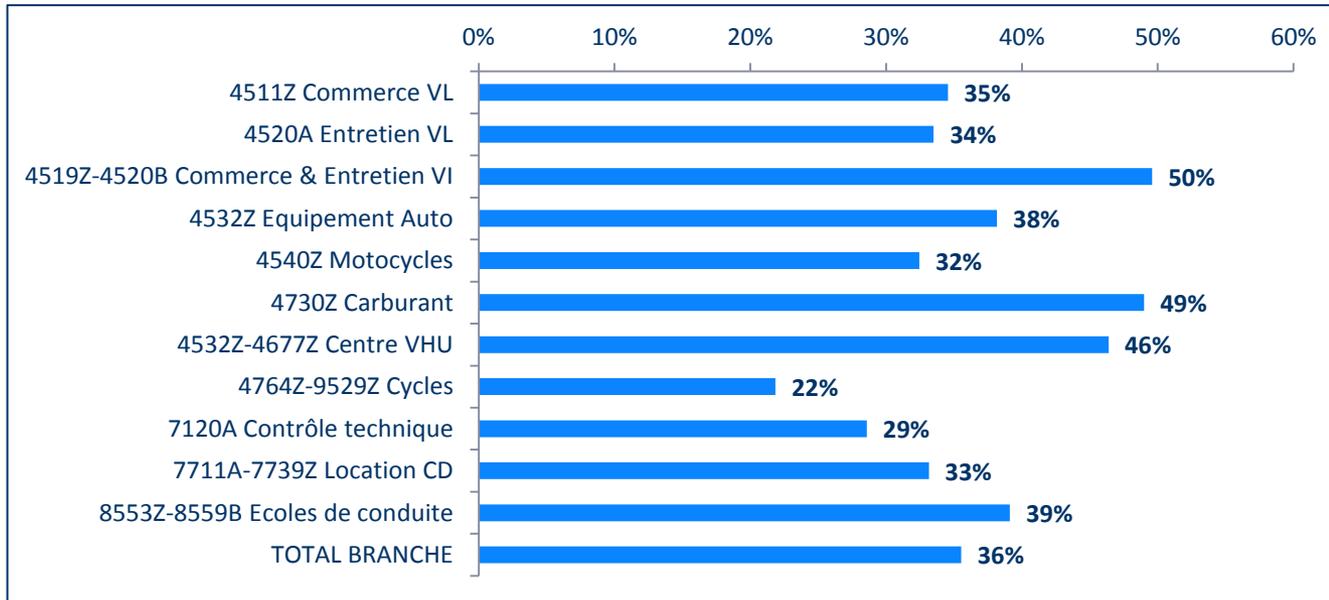
NE PAS ASSIMILER LES RECRUTEMENTS A L'EMPLOI ET SON ÉVOLUTION

CHAPITRE 2

RÉSULTATS GÉNÉRAUX

PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR TROIS A RECRUTÉ EN 2014

Proportion d'établissements recruteurs par secteur

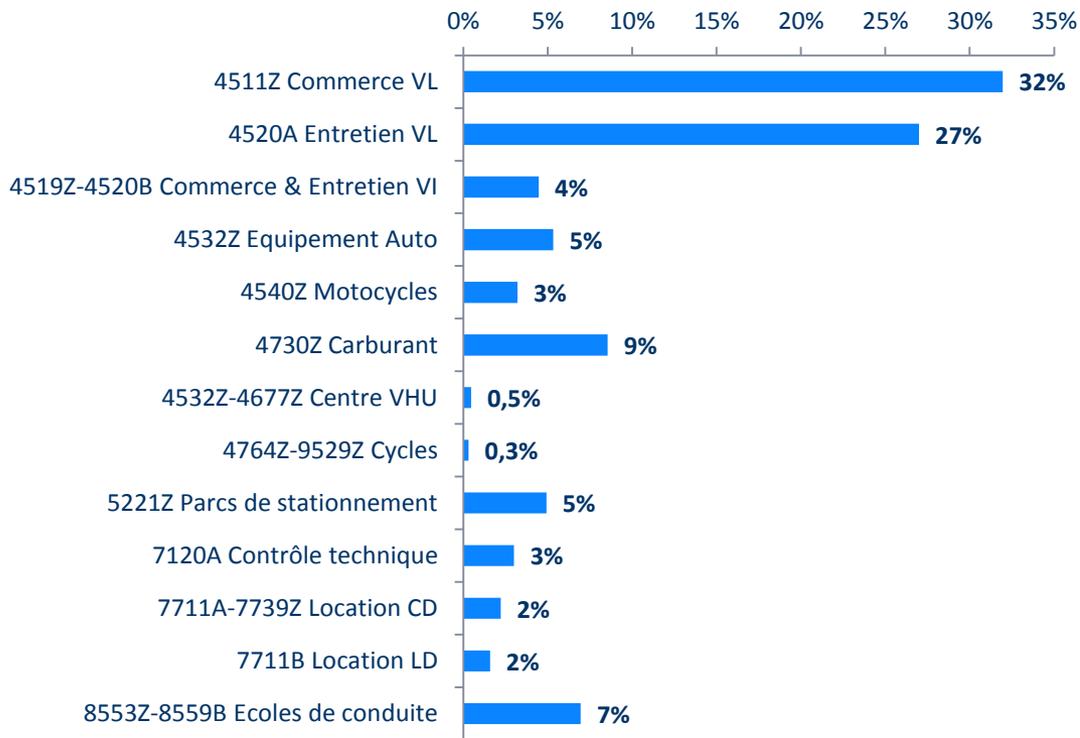


Base : ensemble des établissements interrogés, seuls les secteurs ayant des chiffres significatifs sont affichés

- ❑ 36% des établissements interrogés ont effectué au moins un recrutement en 2014.
- ❑ Dans les secteurs du VI, de la distribution de carburant ainsi que dans les centres VHU, c'est près d'un établissement sur deux qui a recruté en 2014.
- ❑ A l'inverse, seulement 22% des établissements du cycle ont recruté au moins une personne en 2014.
- ❑ Dans le commerce et l'entretien de VL, plus d'un établissement sur trois a recruté en 2014, chiffre observé également pour le CRA.

LA MAJORITÉ DES RECRUTEMENTS SE FAIT DANS LE CRA

Répartition des recrutements par secteur d'activité



Base : ensemble des recrutements réalisés en 2014

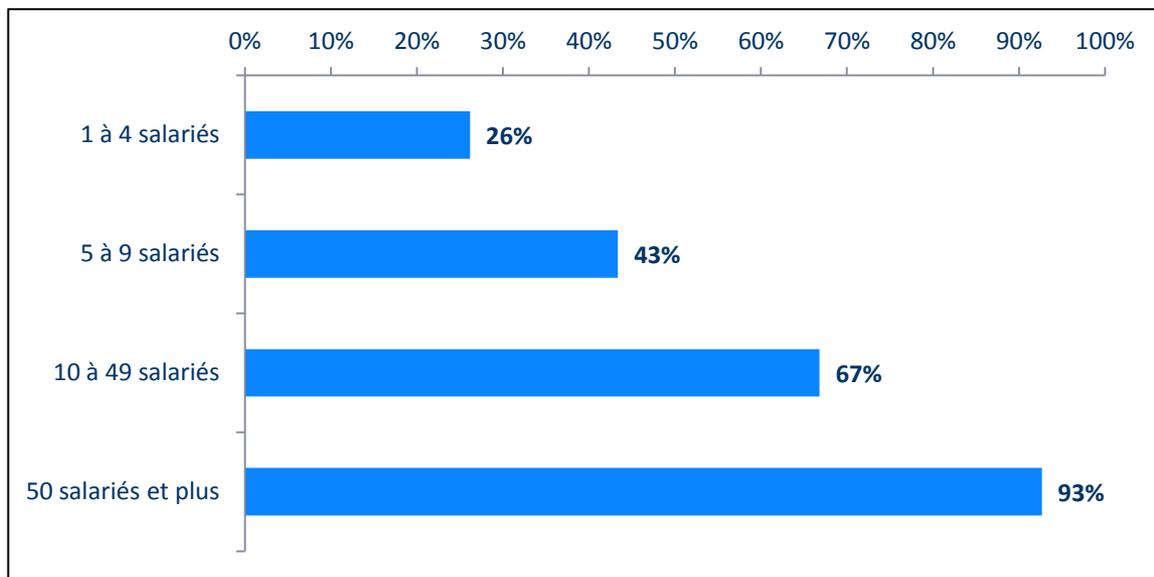
❑ Le CRA concentre plus de quatre recrutements sur cinq réalisés au sein de la Branche (81%).

❑ Le secteur le plus recruteur est celui du commerce de véhicules avec près d'un recrutement sur trois (32%). L'entretien VL représente 27% des recrutements. Le véhicule léger (commerce et réparation) concerne donc plus d'un recrutement sur deux (59%).

❑ Les secteurs du commerce de carburant et de l'enseignement de la conduite ont une part importante dans le recrutement de la Branche (9 et 7%).

FORTE CORRÉLATION ENTRE LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT ET LE RECRUTEMENT

Proportion d'établissements recruteurs par taille

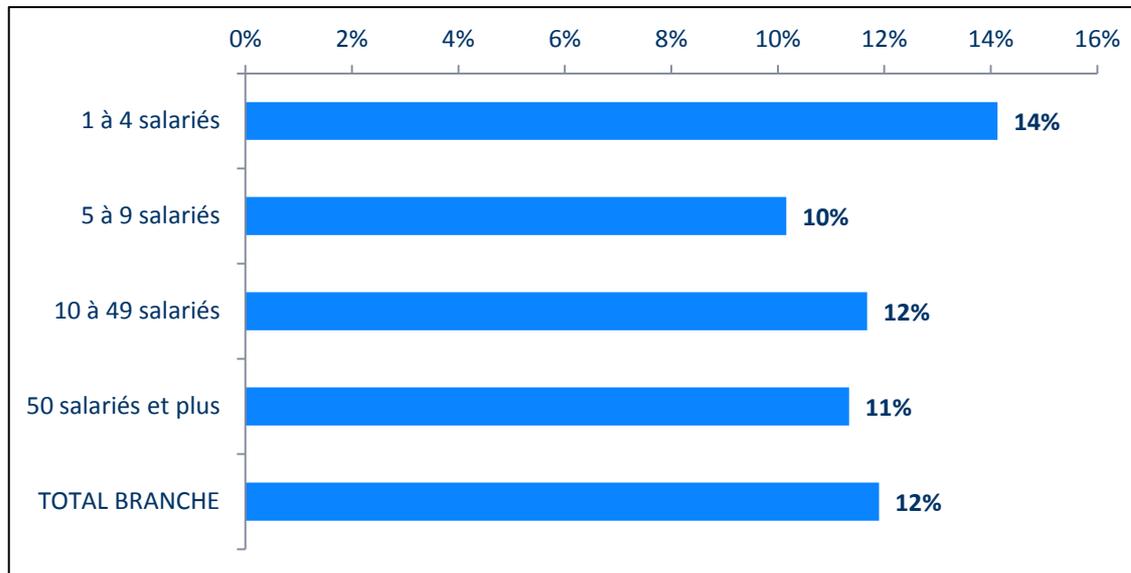


Base : ensemble des établissements interrogés

- ❑ Plus les établissements sont grands, plus ils sont nombreux à réaliser un ou plusieurs recrutements.
- ❑ Un établissement sur quatre de moins de 5 salariés a réalisé au moins un recrutement en 2014.
- ❑ 93% des établissements de plus de 50 salariés ont recruté au moins une personne en 2014.
- ❑ Pour rappel, 36% des établissements de la Branche ont réalisé au moins un recrutement en 2014.

UN TAUX DE RECRUTEMENT LÉGÈREMENT PLUS IMPORTANT POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ SALARIÉS

Taux de recrutements par taille d'établissement

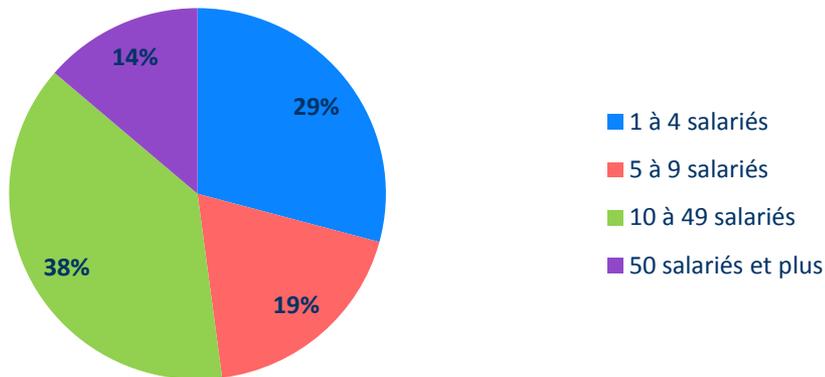


Base : ensemble des établissements interrogés

- ❑ Rapportés aux effectifs totaux, les établissements de moins de 5 salariés ont le taux de recrutement le plus élevé.
- ❑ Les résultats varient assez peu selon la taille des établissements.
- ❑ Globalement, les recrutements réalisés par les établissements en 2014 représentent 12% du volume total de salariés.

UN RECRUTEMENT SUR DEUX SE FAIT DANS UN ÉTABLISSEMENT DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Répartition des recrutements par taille d'établissement



Base : ensemble des recrutements réalisés en 2014

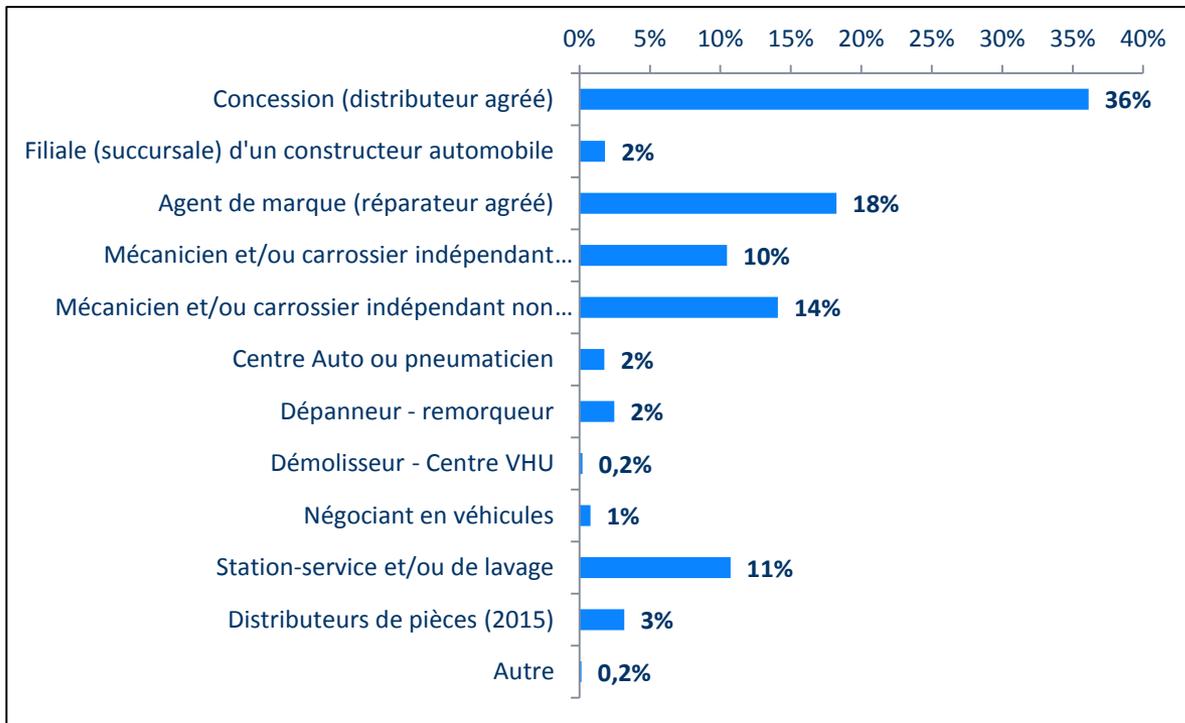
□ Près de la moitié des recrutements est réalisée par les établissements de moins de 10 salariés (48%). Le reste des recrues intègre un établissement de plus 10 salariés.

□ Les établissements qui pèsent le plus dans le recrutement de la Branche sont ceux qui ont entre 10 et 49 salariés (38%).

□ Seuls 14% des recrutements se font au sein de gros établissements de plus de 50 salariés.

PLUS D'UN TIERS DES RECRUTEMENTS DANS LES CONCESSIONS, UN QUART DANS LES MRA

Répartition des recrutements par statut d'établissement



Plus d'un tiers des recrutements (36%) du CRA se font au sein des concessions, soit le premier recruteur en termes de statut d'établissement. Viennent ensuite les MRA, et les agents.

Les stations-service représentent 11% du recrutement du CRA.

Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

LE MÉTIER LE PLUS RECRUTÉ DANS LA BRANCHE EST CELUI DE MÉCANICIEN / TECHNICIEN

Répartition des recrutements par métier

	2014
Mécanicien / technicien	32,0%
Métiers d'assistants / secrétaires	10,0%
Métiers de la Carrosserie	9,5%
Enseignant de la conduite	8,1%
Métiers de la vente automobile	7,2%
Autres	4,8%
Opérateur station service	4,7%
Métiers du magasinage et de la P.R.A.	3,7%
Contrôleur technique	3,4%
Métiers des services à l'entreprise	3,0%
Préparateur / réparateur	2,5%
Dépanneur-remorqueur	2,2%
Métiers de la comptabilité	2,0%
Management de l'après-vente	1,3%
Métiers de la direction	1,3%
Réceptionnaire	1,2%
Agent de location	1,1%
Métiers de l'accueil	0,5%
Démonteur automobile	0,5%
Chef des ventes	0,4%
Chef des ventes P.R.A.	0,3%
Employé de parking	0,2%
Métiers du cycle	0,2%

Base : ensemble des recrutements décrits en 2014

Un tiers des recrutements porte sur le métier de mécanicien / technicien.

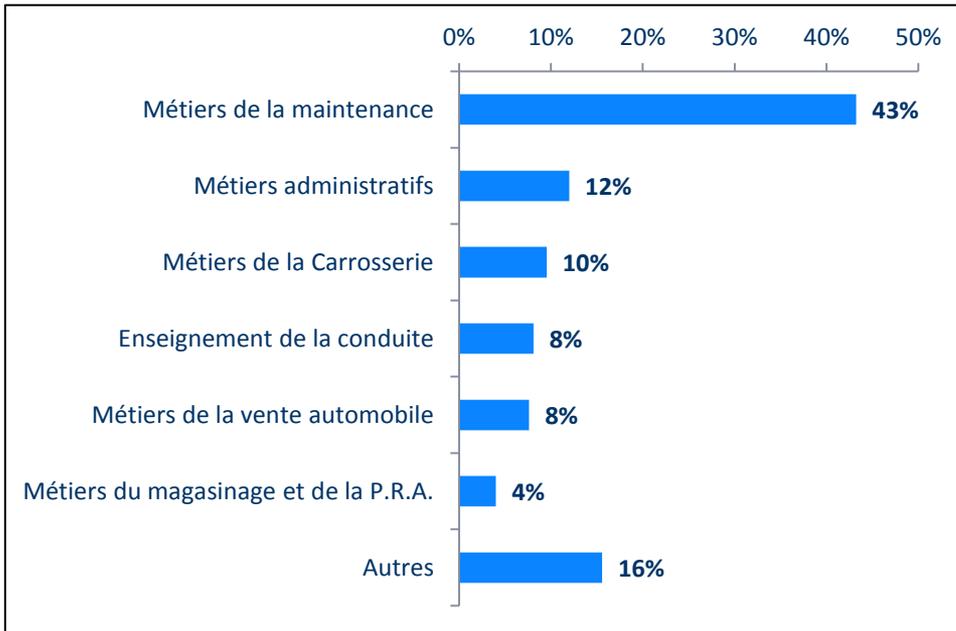
Les secrétaires, agents administratifs et les postes d'assistants sont le second métier le plus recruté.

Les métiers de la carrosserie (carrossiers, peintres..) arrivent au troisième rang des métiers les plus recrutés.

Les enseignants de la conduite représentent une part importante dans le recrutement de la Branche.

PLUS DE 4 RECRUTEMENTS SUR 10 PORTENT SUR UN MÉTIER DE LA MAINTENANCE

Répartition des recrutements par groupe de métiers



Base : ensemble des recrutements décrits en 2014

- ❑ La maintenance (auto, VI, moto...) concerne 43% des recrutements.
- ❑ Les métiers administratifs (secrétaire, agent administratif, assistant...) sont la deuxième catégorie de recrutement de la Branche.
- ❑ Un recrutement sur 10 porte sur un métier de la carrosserie.

LES PROFILS DE MÉTIERS RECRUTÉS DIFFÈRENT LÉGÈREMENT SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Répartition des recrutements par groupe de métiers et par taille d'établissements

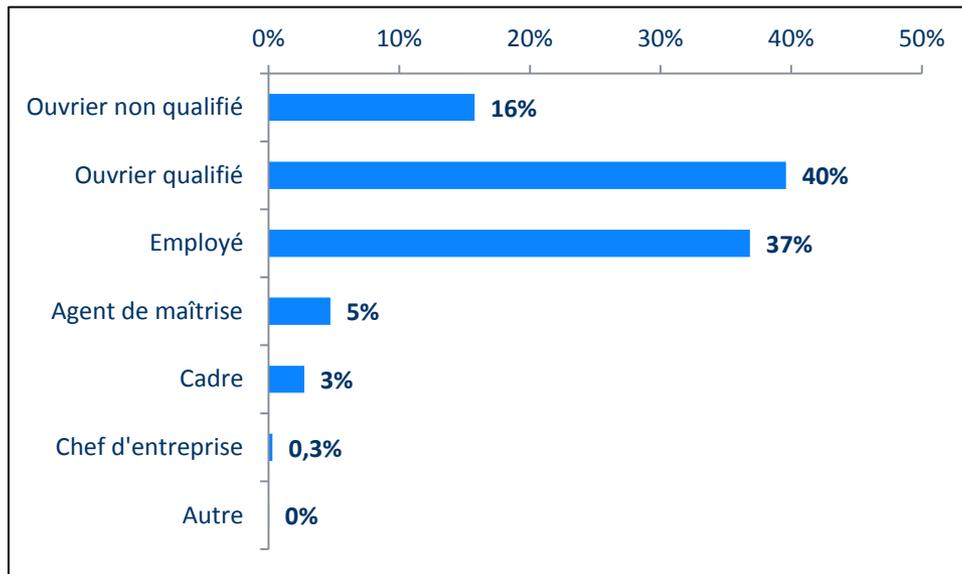
	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Global 2014
Métiers de la maintenance	45%	44%	41%	37%	43%
Métiers administratifs	12%	12%	12%	12%	12%
Métiers de la Carrosserie	8%	13%	9%	9%	10%
Enseignement de la conduite	12%	9%	4%		8%
Métiers de la vente automobile	3%	6%	12%	24%	8%
Métiers du magasinage et de la P.R.A.	1%	3%	8%	7%	4%
Autres	19%	14%	15%	12%	16%

Base : ensemble des recrutements décrits en 2014

- ❑ La part des métiers de la maintenance dans le recrutement s'érode légèrement à mesure que la taille de l'établissement augmente. Cette part passe de 45% (1 à 4 salariés) à 37% (50 salariés et plus).
- ❑ La part des métiers administratifs est très stable au regard de la taille de l'établissement (12%).
- ❑ La part des métiers de la carrosserie se situe légèrement en-dessous des 10% sauf pour les établissements de 5 à 9 salariés (13%).
- ❑ Inversement par rapport aux métiers de la maintenance, les métiers de la vente automobile et du magasinage voient leur part dans le recrutement progresser avec la taille de l'établissement, passant notamment pour les vendeurs de 3% à 24% du recrutement pour les plus gros établissements.
- ❑ Les enseignants de la conduite ne sont présents que dans les établissements de moins de 50 salariés. Ils représentent 12% du recrutement dans les établissements de 1 à 4 salariés.

2 RECRUTEMENTS SUR 5 SE FONT AU NIVEAU OUVRIER QUALIFIÉ

Répartition des recrutements par catégorie socioprofessionnelle

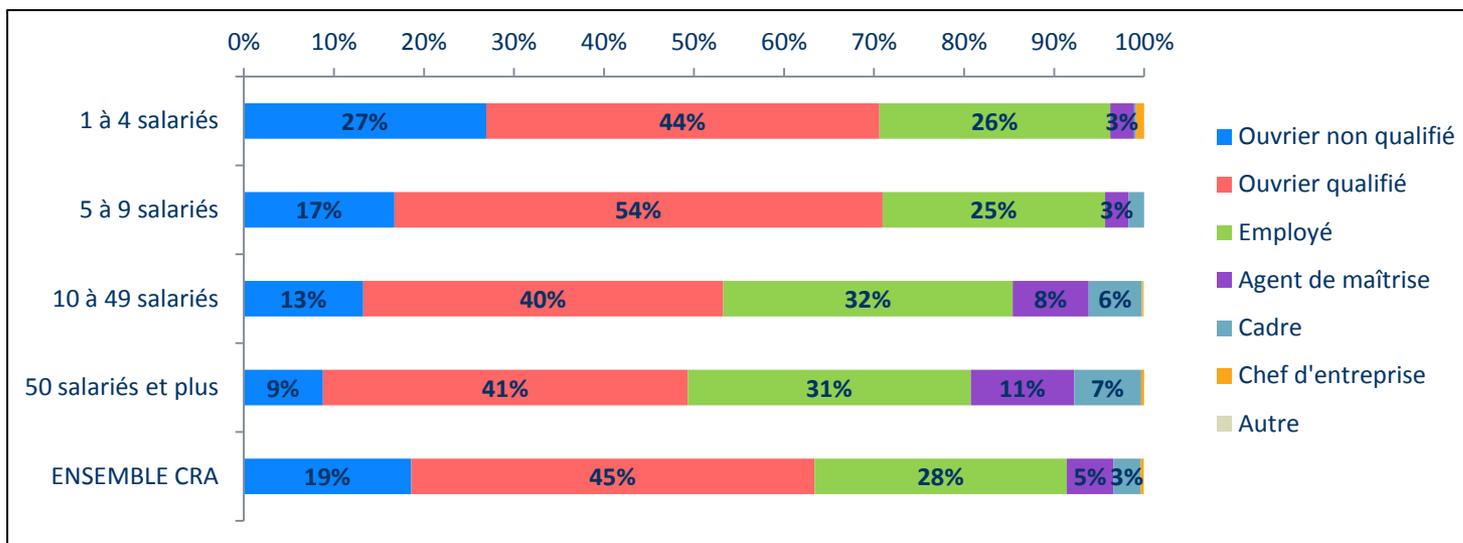


Base : ensemble des recrutements décrits en 2014

- ❑ Les ouvriers (qualifiés ou non) représentent 56% du recrutement de la Branche
- ❑ Les employés pèsent dans 37% des embauches. Les écoles de conduite et les stations-services ont beaucoup recours à ces profils.
- ❑ Les catégories supérieures (agents de maîtrise, cadres, chefs d'entreprise...) concernent moins d'un recrutement sur dix.

PLUS DE RECRUTEMENTS D'OUVRIERS DANS LES PETITES STRUCTURES, PLUS D'ENCADREMENT DANS LES PLUS GROSSES

Répartition des recrutements par catégorie socioprofessionnelle en fonction de la taille de l'établissement

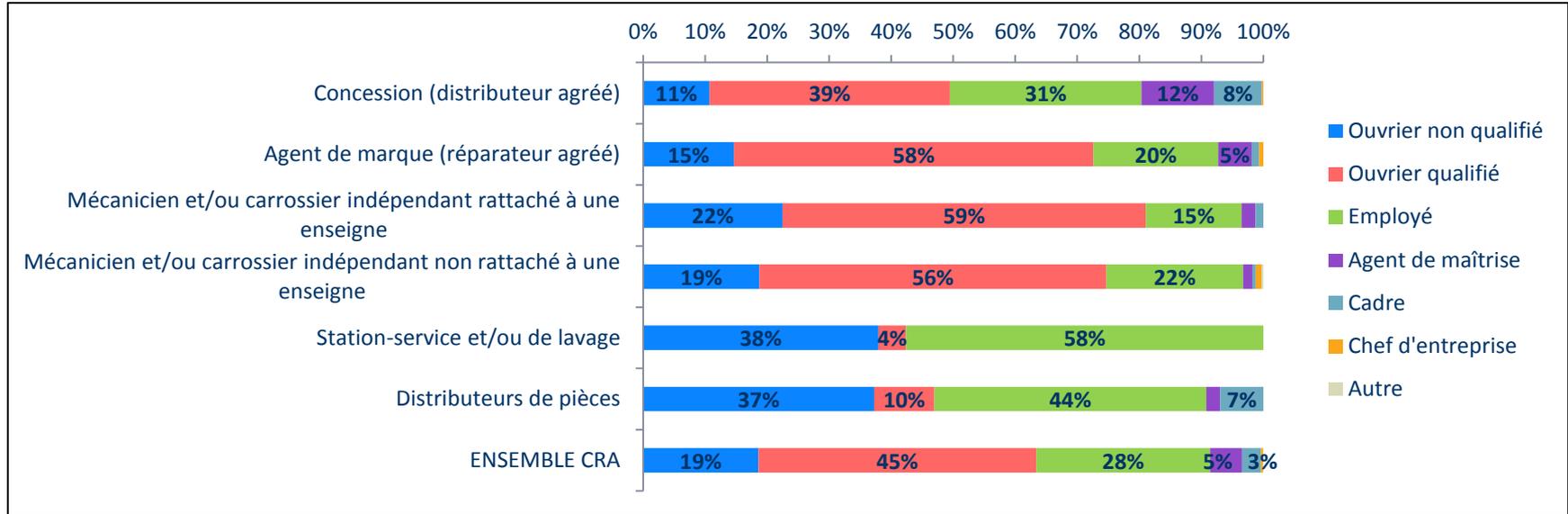


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ La part d'ouvriers non qualifiés dans le recrutement passe de 27% dans les plus petites structures à 9% pour les plus grosses.
- ❑ Plus globalement, les ouvriers représentent près de 70% des recrutements des établissements de moins de 10 salariés alors que dans les plus gros établissements, cette part est plus proche de 50%.
- ❑ Les employés représentent un recrutement sur quatre dans les petits établissements, alors qu'ils pèsent dans près d'un recrutement sur trois dans les structures plus importantes.
- ❑ Enfin, les recrutements sur des postes de cadres ou d'agents de maîtrise sont marginaux dans les établissements de moins de 10 salariés (<5%). Ils sont plus présents dans les plus grosses structures (19% pour les 50 sal. et plus).

DES PROFILS DE RECRUTEMENT DIFFÉRENTS SELON LES STRUCTURES

Répartition des recrutements par catégorie socioprofessionnelle en fonction du statut de l'établissement

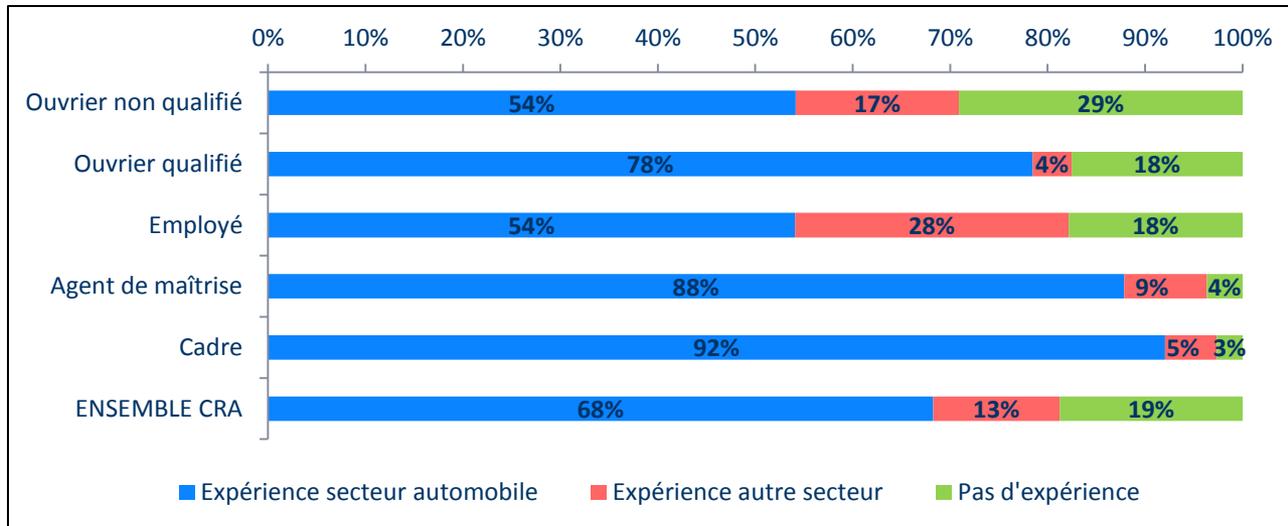


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA, seuls les statuts ayant des chiffres significatifs sont représentés

- ❑ Plus d'un tiers des recrutements des stations-services et des distributeurs de pièces sont des ouvriers non qualifiés.
- ❑ Les ouvriers qualifiés représentent entre 55 et 60% des recrutements des agents de marques ainsi que des MRA. Dans les concessions, cette part est de 39%.
- ❑ Dans les stations-services, les employés pèsent dans près de 60% des recrutements. Dans les concessions, ils représentent près d'un recrutement sur trois (31%). Cette part est comprise entre 15 et 20% pour les plus petites structures (MRA, agents...).
- ❑ Enfin, les recrutements sur des postes de cadres ou d'agents de maîtrise sont plus nombreux dans les concessions (20%). 5% des recrutements des agents sont des agents de maîtrise. Chez les distributeurs de pièces, 7% des recrues sont des cadres. Ailleurs, ces pourcentages sont marginaux.

LES OUVRIERS NON QUALIFIÉS SONT MOINS EXPÉRIMENTÉS, LES EMPLOYÉS ONT PLUS DE MOBILITÉ INTERSECTORIELLE

Répartition des recrutements par niveau d'expérience en fonction des catégories socioprofessionnelles

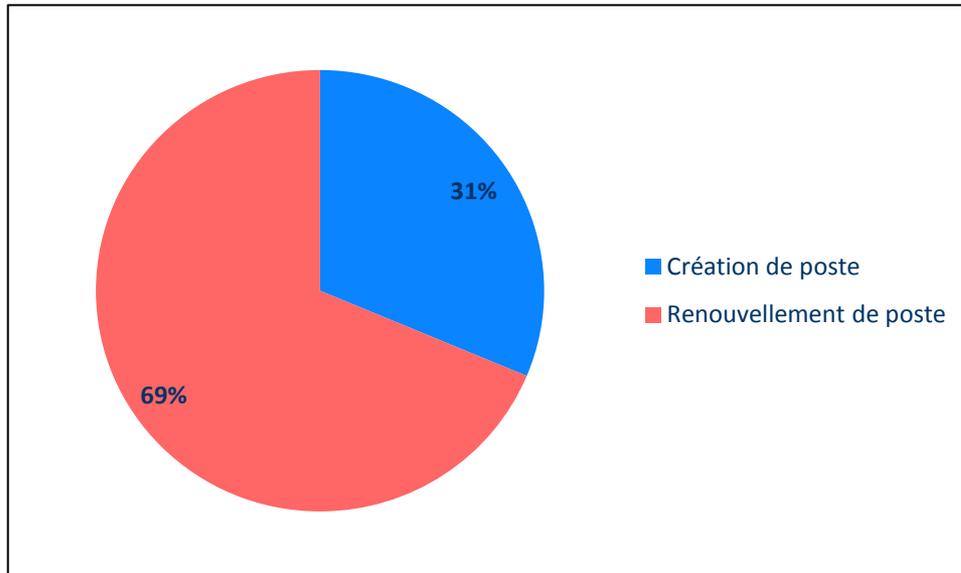


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ Dans le CRA, 81% des personnes recrutées en 2014 avaient de l'expérience et 68% en avaient dans le secteur automobile.
- ❑ Les ouvriers qualifiés recrutés étaient 82% à être expérimentés dont 78% dans le secteur automobile. Les agents de maîtrise et les cadres affichent des taux d'expérience encore plus importants : plus de 95% d'entre eux ont déjà eu une expérience professionnelle et près de 90% dans le secteur automobile.
- ❑ Les employés semblent moins impactés par leur secteur d'origine. 28% des recrues ont acquis de l'expérience dans un autre secteur.
- ❑ Enfin, les ouvriers non qualifiés sont la catégorie socioprofessionnelle la moins expérimentée. 29% d'entre eux n'ont aucune expérience professionnelle et seulement un peu plus d'une recrue sur deux (54%) a déjà travaillé dans l'automobile.

MOINS DE CRÉATIONS DE POSTES, PLUS DE RENOUELEMENTS

Répartition des recrutements par motif

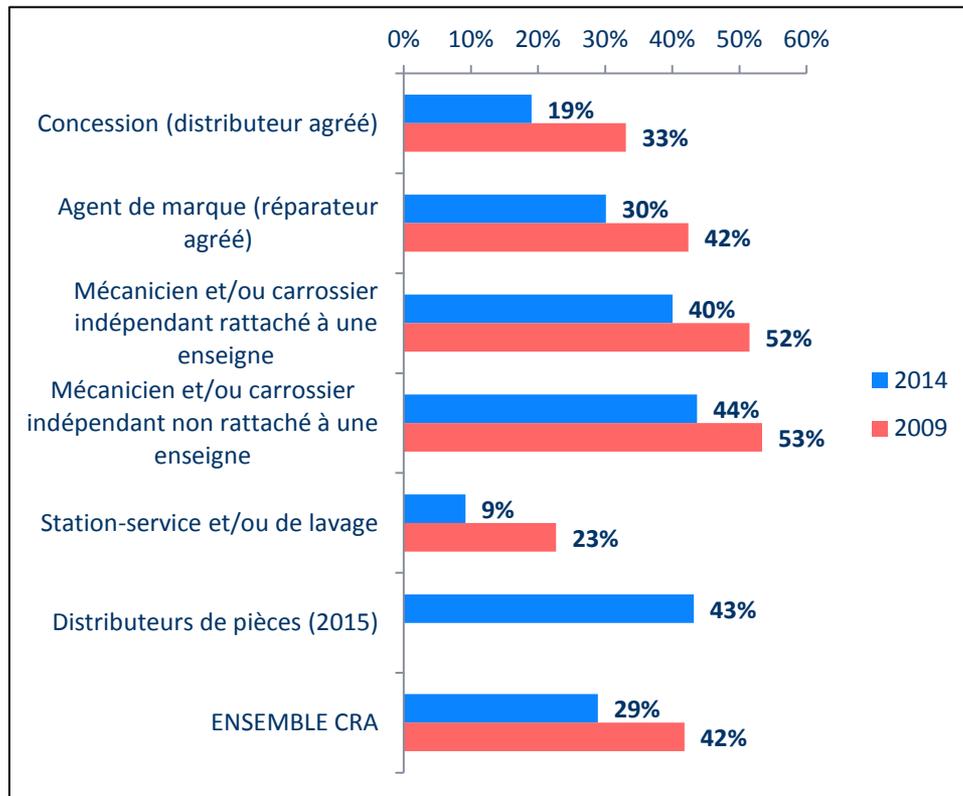


Base : Ensemble des recrutements décrits en 2014

- Recrutement plus de renouvellement que de développement.
- Plus de 2 recrutements sur 3 résultent d'un renouvellement de poste (69%).

LES MRA CRÉENT PLUS DE POSTES, MAIS LA BAISSÉ DES CRÉATIONS EST GÉNÉRALISÉE

Part des créations de poste par statut d'établissement



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA, seuls les statuts ayant des chiffres significatifs sont représentés

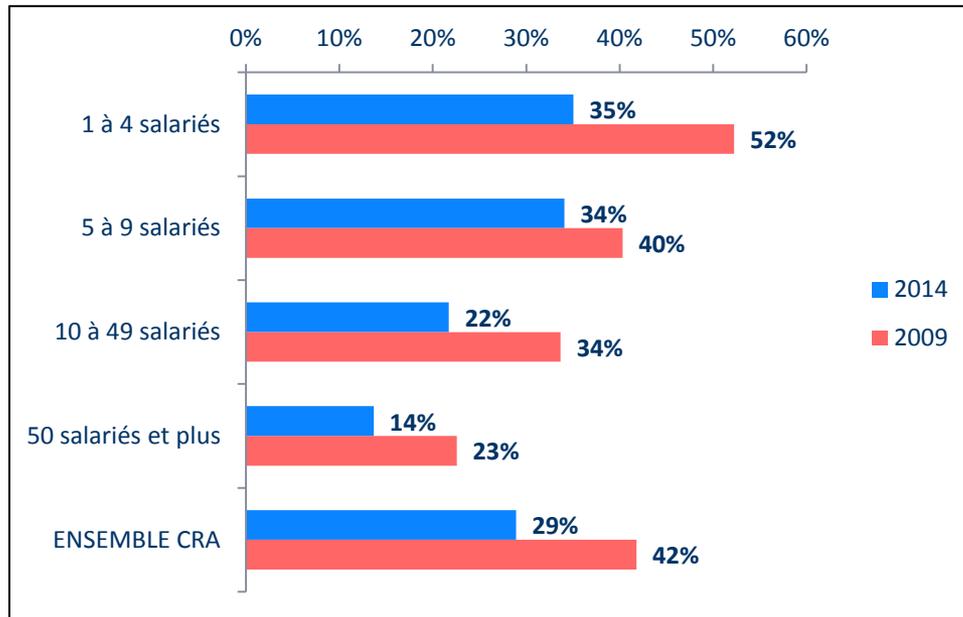
❑ Les parts de créations de poste les plus importantes en 2014 se situent au sein des MRA ainsi que chez les distributeurs de pièces (>40%).

❑ Inversement, plus de 90% des recrutements effectués par les stations-services sont des renouvellements de poste.

❑ Depuis 2009, les parts de création de poste ont diminué assez nettement (-13 points pour le CRA), et ce, quel que soit le statut de l'établissement.

LES PETITS ÉTABLISSEMENTS CRÉENT PLUS DE POSTES

Part des créations de poste par taille d'établissement



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

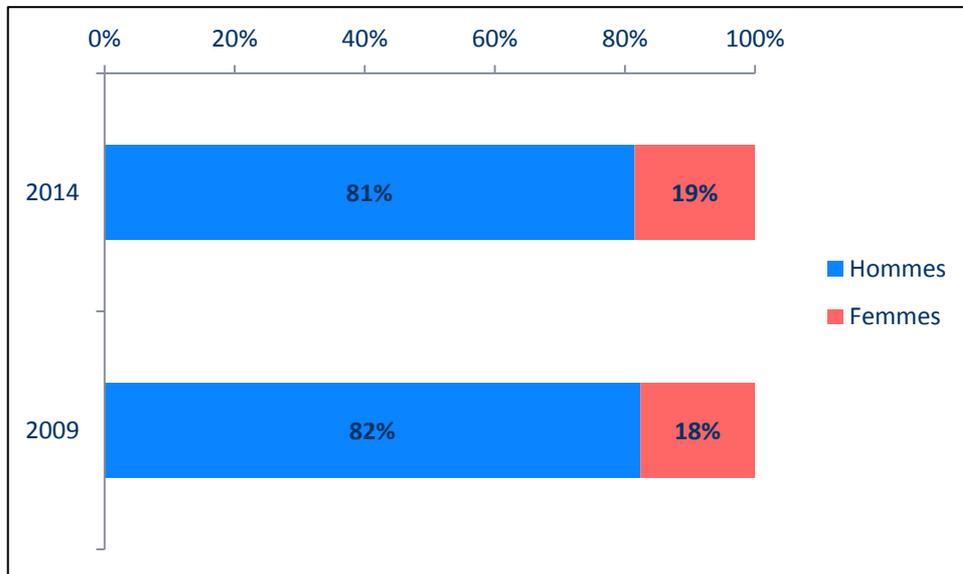
❑ Les parts de créations de poste dans le CRA en 2014 sont plus importantes dans les établissements de moins de 10 salariés (34-35%).

❑ Inversement, 86% des recrutements effectués par les établissements de plus de 50 salariés sont des renouvellements de poste.

❑ Depuis 2009, les parts de création de poste ont diminué assez nettement (-13 points pour le CRA). Cette baisse atteint 17 points pour les plus petits établissements (1 à 4 salariés). Elle est moindre dans les établissements de 5 à 9 salariés (-6 points).

DANS LE CRA, PLUS DE 80% DES RECRUES SONT DES HOMMES

Répartition des recrutements par sexe



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

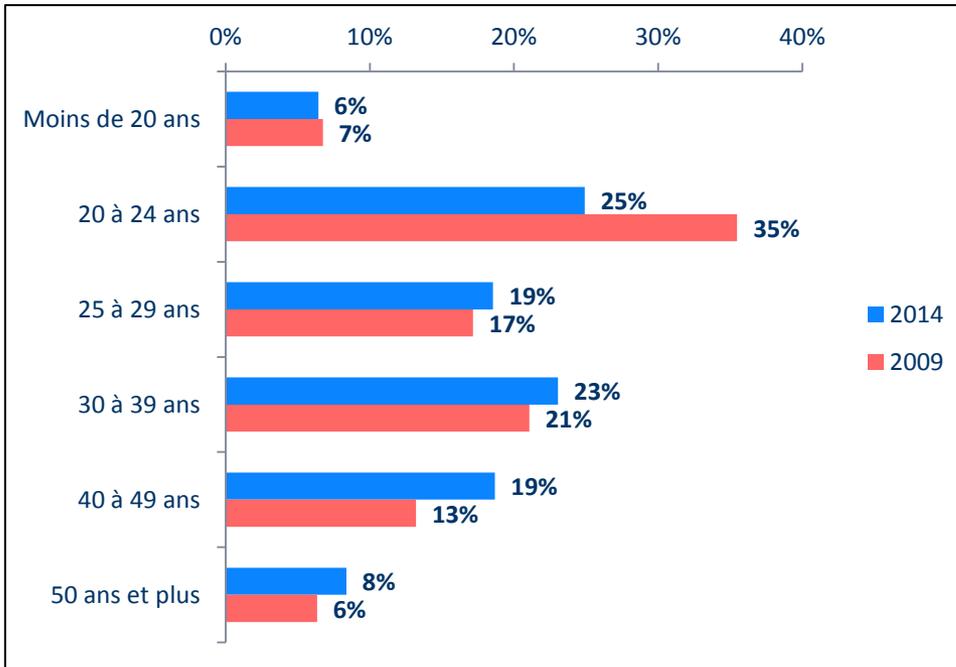
☐ Plus de quatre recrutements sur cinq réalisés dans le CRA sont masculins.

☐ Cette répartition a peu évolué depuis 2009.

☐ Dans la Branche, la part de femmes salariées s'élève à 23% (ACOSS 2013).

L'ÂGE MOYEN DES RECRUES AUGMENTE

Répartition des recrutements par tranche d'âge



Moyenne d'âge des recrues

2009	29,6
2014	31,9

Bases : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

❑ Une recrue sur deux a moins de 30 ans. Ce chiffre était proche de 60% en 2009.

❑ La part des recrutements de personnes de 20 à 24 ans a nettement diminué depuis 2009 (-10 points).

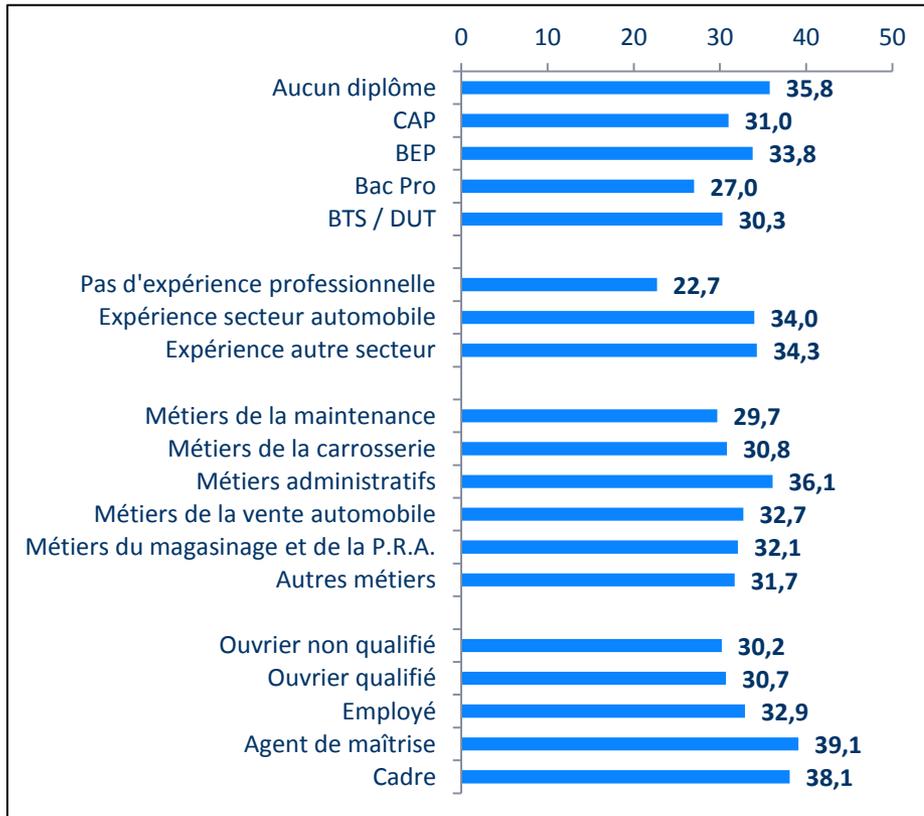
❑ Au-delà de 25 ans, toutes les catégories d'âge ont progressé en termes de recrutement. Particulièrement les 40-49 ans (+6 points).

❑ L'âge moyen des recrues a progressé de plus de deux ans depuis 2009.

❑ Dans la Branche, l'âge moyen des salariés est de 37 ans.

L'ÂGE MOYEN DES RECRUES EST DE 32 ANS

Âge moyen des recrutements selon différents critères

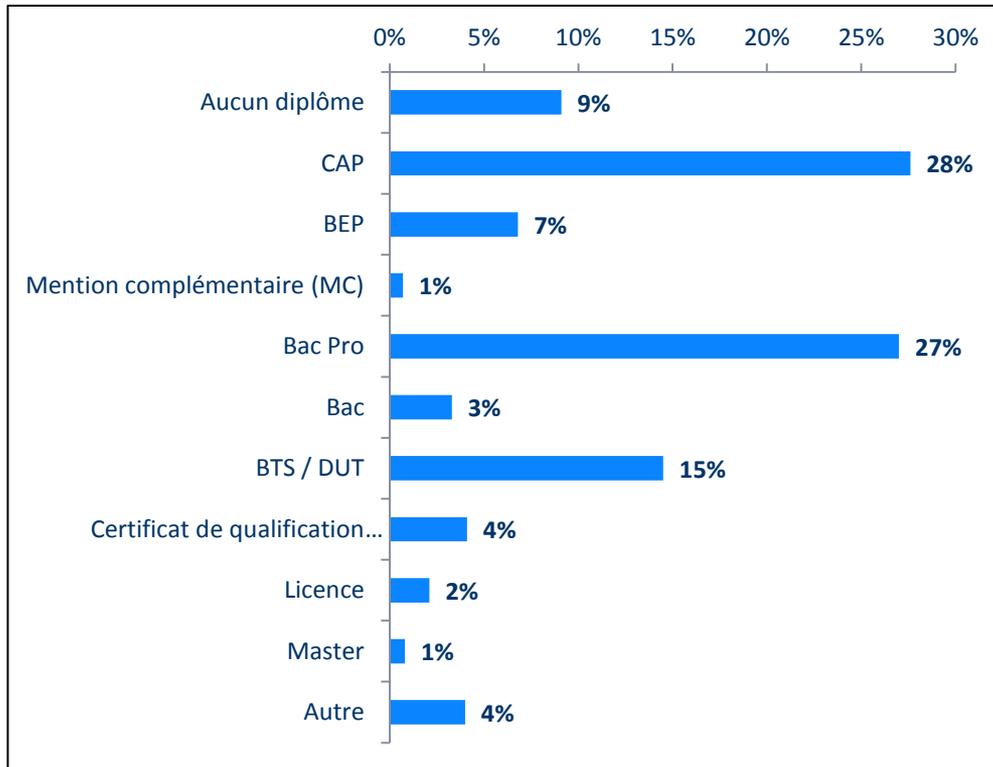


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA, seuls les critères significatifs sont représentés

- ❑ Les personnes titulaires d'un Bac Pro sont recrutées les plus jeunes. Les recrues non diplômées sont les plus âgées, l'acquisition d'expérience expliquant ce chiffre.
- ❑ Différence de plus 10 ans entre la moyenne d'âge des personnes ayant de l'expérience et celles n'en ayant pas.
- ❑ Les personnes recrutées sur métier de la maintenance sont les plus jeunes à l'embauche. Inversement, les métiers administratifs affichent l'âge moyen au moment du recrutement le plus élevé.
- ❑ L'âge moyen augmente avec le niveau de poste. Il est proche de 30 ans pour les ouvriers alors qu'il oscille entre 38 et 39 ans pour les catégories supérieures.

LE DIPLÔME, UN CRITÈRE TOUJOURS AUSSI IMPORTANT ?

Répartition des recrutements par diplôme



Bases : Ensemble des recrutements décrits en 2014 dans le CRA
NB : dans 35% des cas, le diplôme de la recrue n'est pas connu

Dans plus d'un recrutement sur trois (35%), l'employeur ne se souvient pas du niveau de diplôme de sa recrue. Est-ce toujours un critère aussi important aux yeux des employeurs?

Les diplômes qui alimentent le plus le marché du travail de la Branche sont le CAP et le Bac Pro.

Les BTS/DUT sont des profils également recherchés au sein de la Branche.

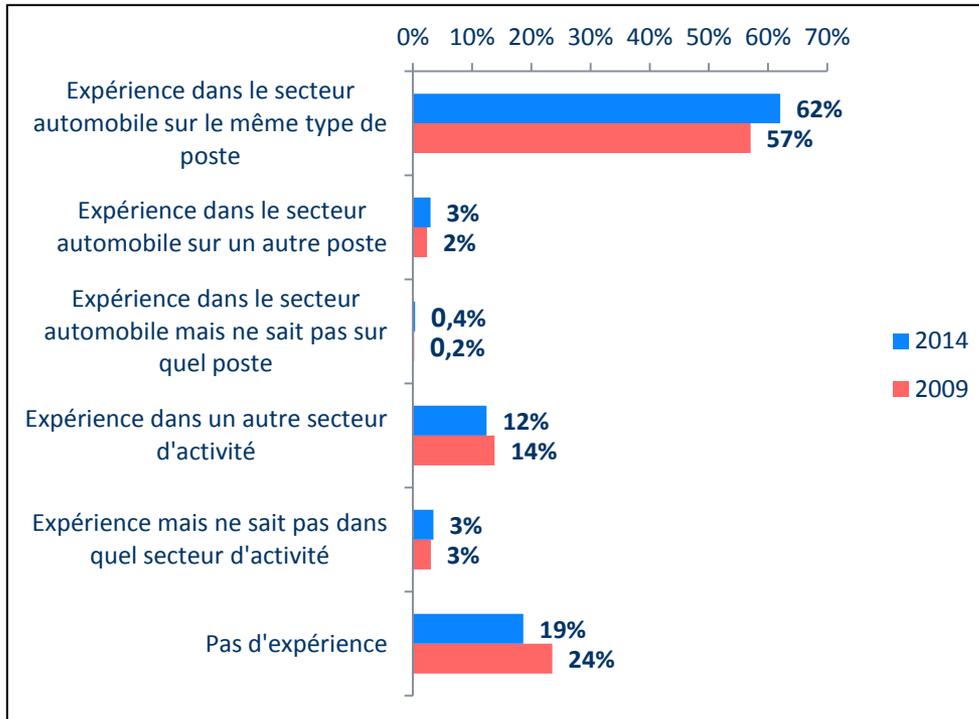
La part de recrues n'ayant pas de diplômes n'est pas négligeable.

Les personnes issues de CQP semblent être des profils appréciés des entreprises.

L'EXPÉRIENCE DE PLUS EN PLUS PRIVILÉGIÉE

Répartition des recrutements par niveau d'expérience

	2014	2009
Expérience préalable	81,3%	76,5%
Pas d'expérience	18,8%	23,5%



Bases : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

27 • TITRE DU DOCUMENT

□ En 2009, trois recrues sur quatre avaient de l'expérience professionnelle. En 2014, c'est plus de quatre sur cinq (81%).

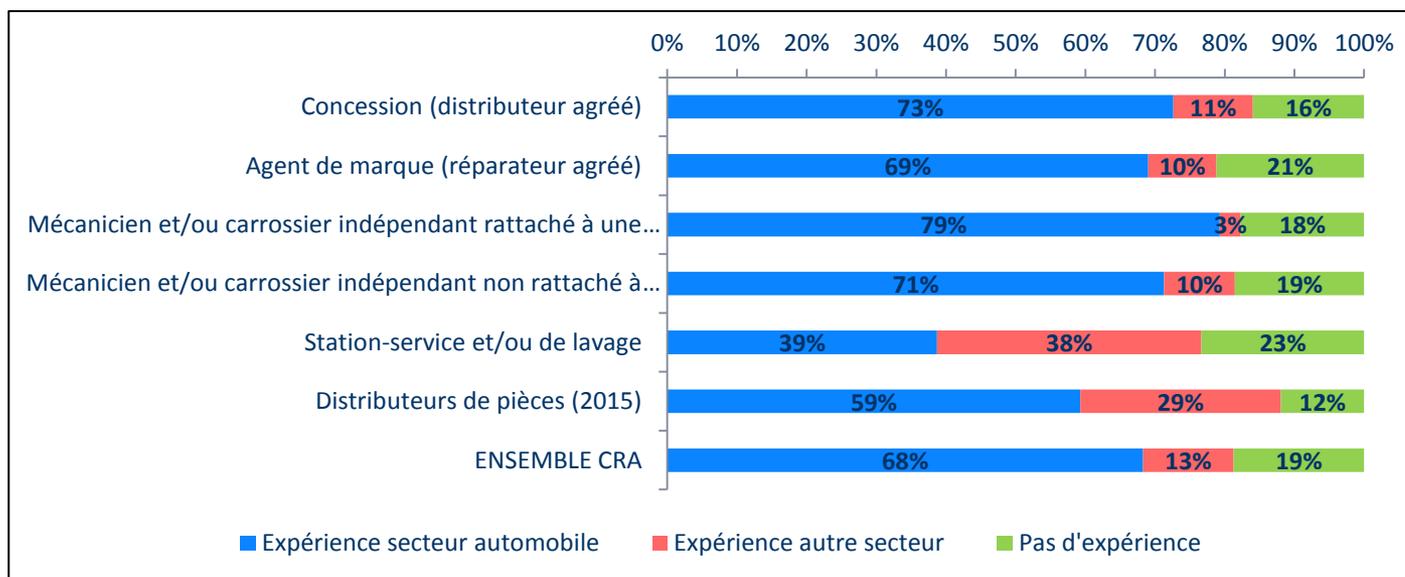
□ L'expérience dans le secteur automobile et sur un poste identique est privilégiée. On retrouve cette caractéristique dans 62% des recrutements. Elle est plus prononcée qu'en 2009 (+5 points).

□ A l'inverse, les profils sans expérience ou venant d'un autre secteur reculent depuis 2009.

□ 12% des embauches concernent des personnes ayant déjà travaillé dans un autre secteur d'activité.

L'EXPÉRIENCE, UN FACTEUR IMPORTANT POUR LE COMMERCE ET LA RÉPARATION AUTOMOBILE

Répartition des recrutements par niveau d'expérience en fonction des statuts d'établissement

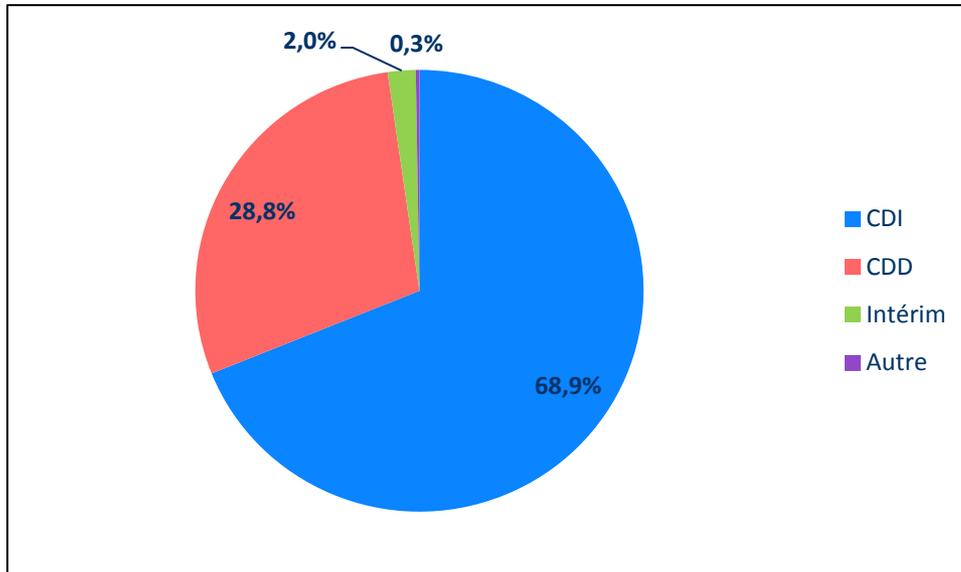


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ Dans le CRA, 81% des personnes recrutées en 2014 avaient de l'expérience et 68% en avaient dans le secteur automobile.
- ❑ Les différents acteurs du commerce et de la réparation automobile (concessions, agents, MRA...) font de l'expérience un facteur important de leur recrutement. Entre 70 et 80% de leurs recrues ont déjà travaillé dans le secteur. Dans ces établissements, près d'une recrue sur cinq n'avait pas d'expérience professionnelle.
- ❑ Dans les stations-services, les recrues expérimentées proviennent autant de ce secteur que d'autres.
- ❑ Chez les distributeurs de pièces, l'expérience est également privilégiée (88%), mais pas forcément dans le même secteur.

BAISSE DU CDI À L'EMBAUCHE, APPARITION DE L'INTÉRIM

Répartition des recrutements par type de contrat



Base : Ensemble des recrutements décrits en 2014

❑ Plus de deux recrutements sur trois réalisés au sein de la Branche le sont sous la forme d'un CDI (69%).

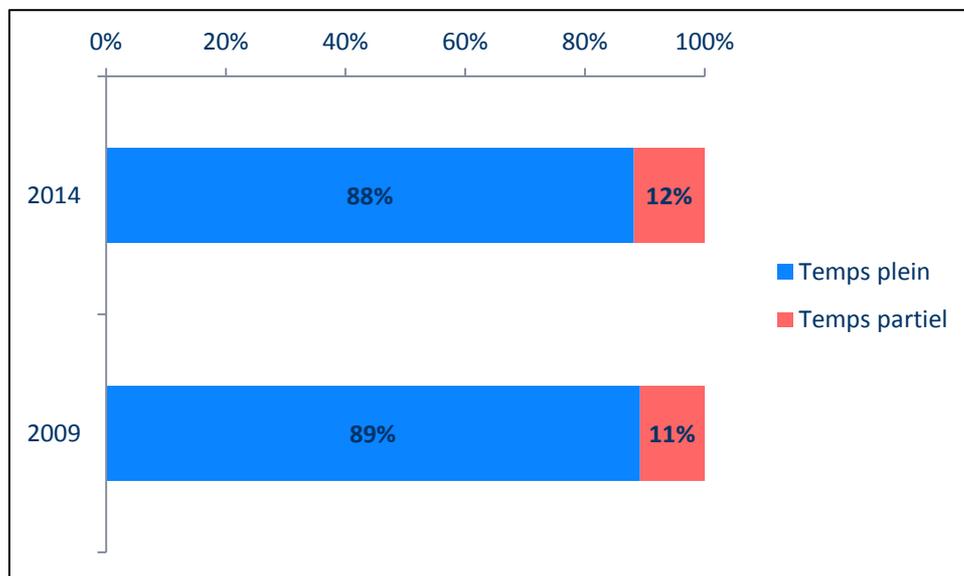
❑ Le CDD représente 29% des embauches.

❑ L'intérim pointe à 2% des recrutements.

❑ La typologie de contrat à l'embauche dans la Branche est spécifique, à savoir un fort taux de CDI et un recours à l'intérim relativement faible.

PRÈS DE 9 RECRUTEMENTS SUR 10 SE FONT À TEMPS PLEIN

Répartition des recrutements par temps de travail



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

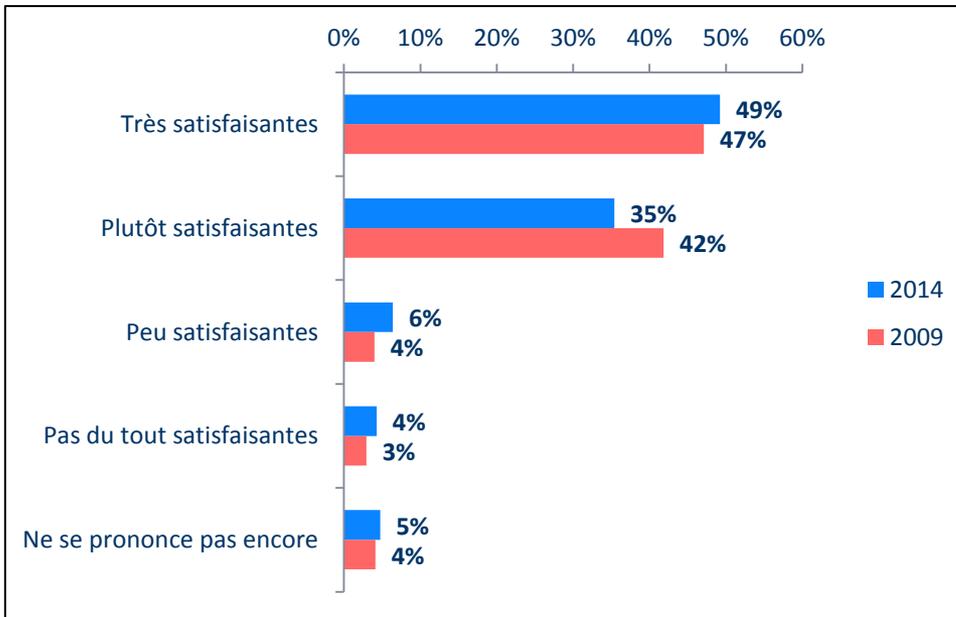
☐ 88% des recrutements réalisés dans le CRA en 2014 l'ont été à temps plein.

☐ Cette répartition a peu évolué depuis 2009.

☐ Dans la Branche, la part de salariés exerçant leur activité à temps plein est de 88% (IRPAUTO 2013).

FORTE SATISFACTION VIS-À-VIS DES RECRUES, MALGRÉ UNE LÉGÈRE BAISSSE

Qualités professionnelles des personnes recrutées



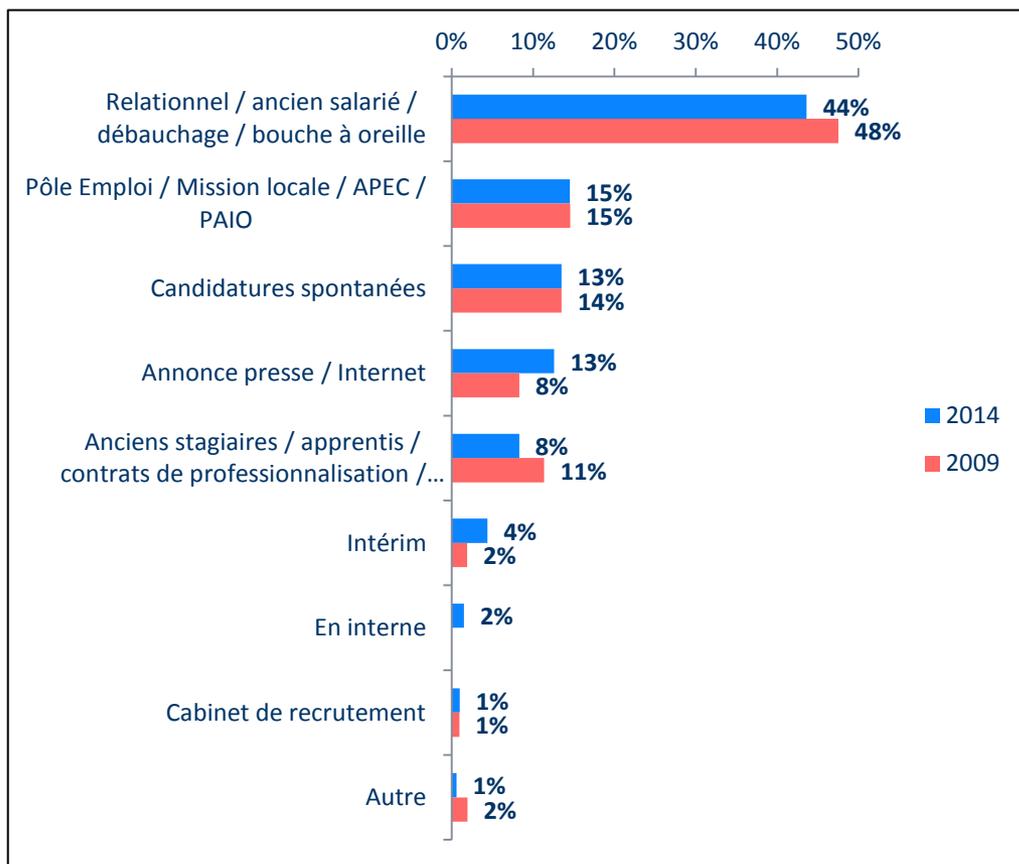
Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

□ Dans l'ensemble, les recruteurs sont satisfaits par les qualités professionnelles des recrues (84%). Dans un recrutement sur deux, ils en sont même très satisfaits.

□ Toutefois, la part de recruteurs satisfaits a légèrement reculé depuis 2009 (-5 points). A l'inverse, l'insatisfaction relative aux qualités professionnelles des recrues a légèrement crue.

LE RÉSEAU JOUE UN RÔLE MAJEUR DANS LE RECRUTEMENT

Répartition des recrutements par moyen qui a permis l'embauche



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

☐ Plus d'un recrutement sur deux abouti grâce au réseau de l'entreprise : relationnel, ancien salarié, ancien apprenti, stagiaire...

Ces chiffres ont toutefois reculé depuis 2009 (-7 points).

☐ Deux moyens permettant le recrutement ont au contraire progressé depuis 2009 : les annonces presse / internet et l'intérim.

☐ Pôle Emploi et les autres organismes de recherche d'emploi ne sont décisifs dans le recrutement que dans 15% des cas.

POUR LES OUVRIERS RECRUTÉS N'AYANT PAS D'EXPÉRIENCE, LE BAC PRO EST PRIVILÉGIÉ

Répartition des recrutements par niveau de diplôme (ouvriers de moins de 30 ans et sans expérience)

	2009	2015
Aucun diplôme	3,5%	5,7%
Niveau V	50,1%	25,5%
Niveau IV	34,7%	55,3%
Niveau III	4,6%	5,9%
Niveau I et II	0,0%	1,9%
Autre	7,1%	5,5%
Total	100,0%	100,0%

Base : Ensemble des recrutements pour les ouvriers de moins de 30 ans dont c'était la première expérience professionnelle (NAF du CRA)

En 2009, le niveau V était majoritaire pour le premier emploi des ouvriers de moins de 30 ans (CAP/BEP). En 2014, ce niveau ne représente plus qu'un quart des recrutements de jeunes inexpérimentés.

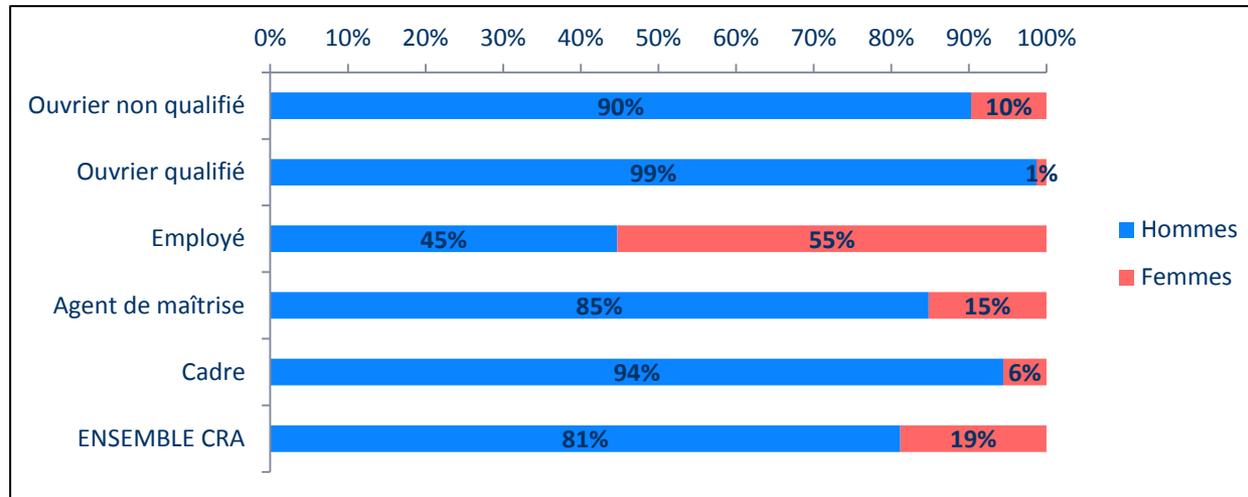
Le niveau IV est lui passé de 35 à 55%, le Bac Pro étant devenu aujourd'hui le diplôme d'insertion le plus fréquent.

CHAPITRE 3

FOCUS HOMMES / FEMMES

PLUS D'UN EMPLOYÉ SUR DEUX RECRUTÉ EST UNE FEMME

Répartition des recrutements par sexe en fonction de la catégorie socioprofessionnelle



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ 81% des recrues embauchées en 2014 dans le CRA sont des hommes.
- ❑ 55% des employés recrutés sont des femmes.
- ❑ Dans les autres catégories socioprofessionnelles, la part des femmes dans le recrutement n'excède pas 15%. Les agents de maîtrise affichent donc le taux de femmes dans le recrutement le plus important après les employés.
- ❑ 10% des ouvriers non qualifiés recrutés sont des femmes. Ce taux tombe à 1% dans la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers qualifiés.

PLUS DE 80% DES FEMMES RECRUTÉES SONT DES EMPLOYÉES

Répartition des recrutements par catégorie socioprofessionnelle en fonction du sexe

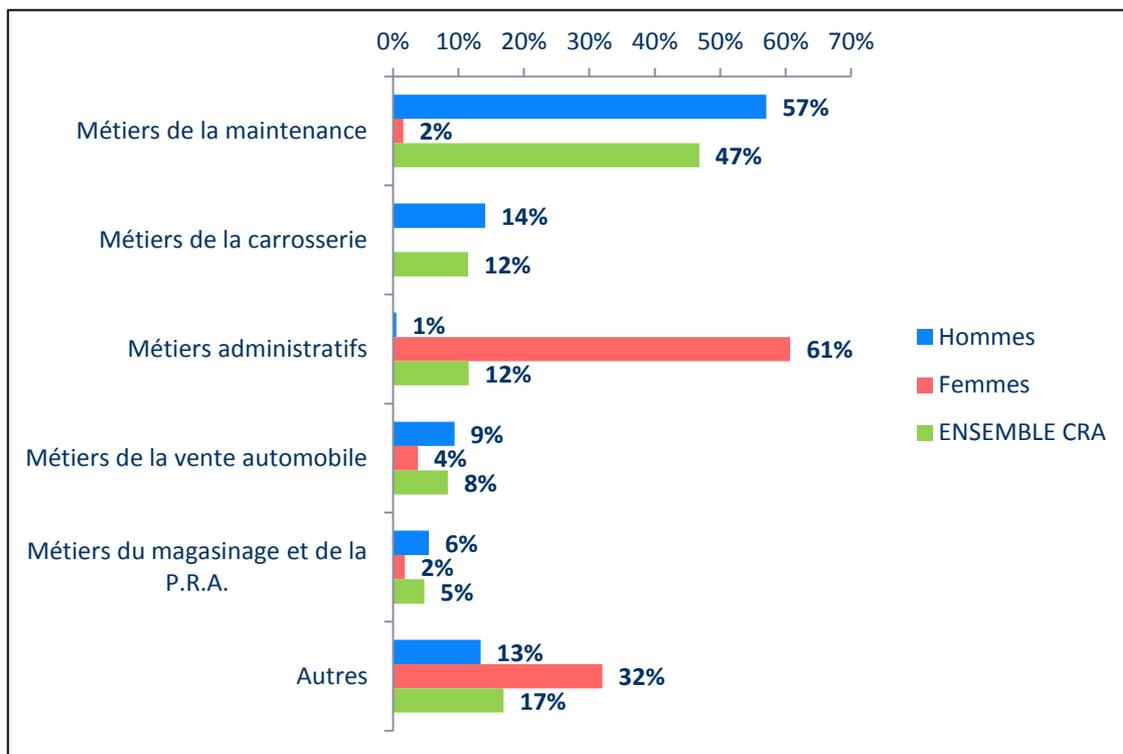


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ Les catégories socioprofessionnelles des recrues sont très différentes selon leur sexe.
- ❑ Moins de 15% des femmes recrutées le sont sur des postes d'ouvriers (13%). Chez les hommes, cette part est de 76%. Les hommes sont plus souvent des ouvriers qualifiés alors que les femmes sont plus souvent considérées comme ouvriers non qualifiés.
- ❑ Inversement, 82% des recrutements féminins sont des employées contre 15% chez les hommes.
- ❑ Enfin, 9% des hommes occupent des postes d'agents de maîtrise ou de cadres. Chez les femmes, elles ne sont que 5% à occuper ces niveaux de poste.

LES FEMMES ESSENTIELLEMENT RECRUTÉES SUR DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Répartition des recrutements par groupe de métiers en fonction du sexe



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

❑ La répartition des recrutements par groupe de métiers est totalement différente selon que la recrue soit un homme ou une femme.

❑ 57% des recrues masculines le sont sur les métiers de la maintenance. Chez les femmes, cette part est de 2%. En carrosserie, aucune femme n'a été recrutée en 2014 par les établissements interrogés.

❑ Inversement, 61% des recrues féminines le sont sur des métiers administratifs. Chez les hommes, cette part est de 1%.

❑ Sur les métiers de la vente automobile et du magasinage, l'écart de répartition entre les hommes et les femmes est plus faible, mais on y trouve néanmoins une part d'hommes plus importante.

LES HOMMES ET LES FEMMES NE SONT PAS RECRUTÉS SUR LES MÊMES MÉTIERS

Top 5 des métiers recrutés chez les hommes

Mécanicien / technicien	46,9%
Métiers de la Carrosserie	14,1%
Métiers de la vente automobile	9,1%
Autres	5,1%
Métiers du magasinage et de la P.R.A.	5,1%

Top 5 des métiers recrutés chez les femmes

Métiers d'assistants / secrétaires	50,2%
Opérateur station service	16,9%
Métiers de la comptabilité	10,5%
Autres	8,1%
Métiers des services à l'entreprise	4,5%

Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

❑ La répartition des recrutements par métier est totalement différente selon que la recrue soit un homme ou une femme.

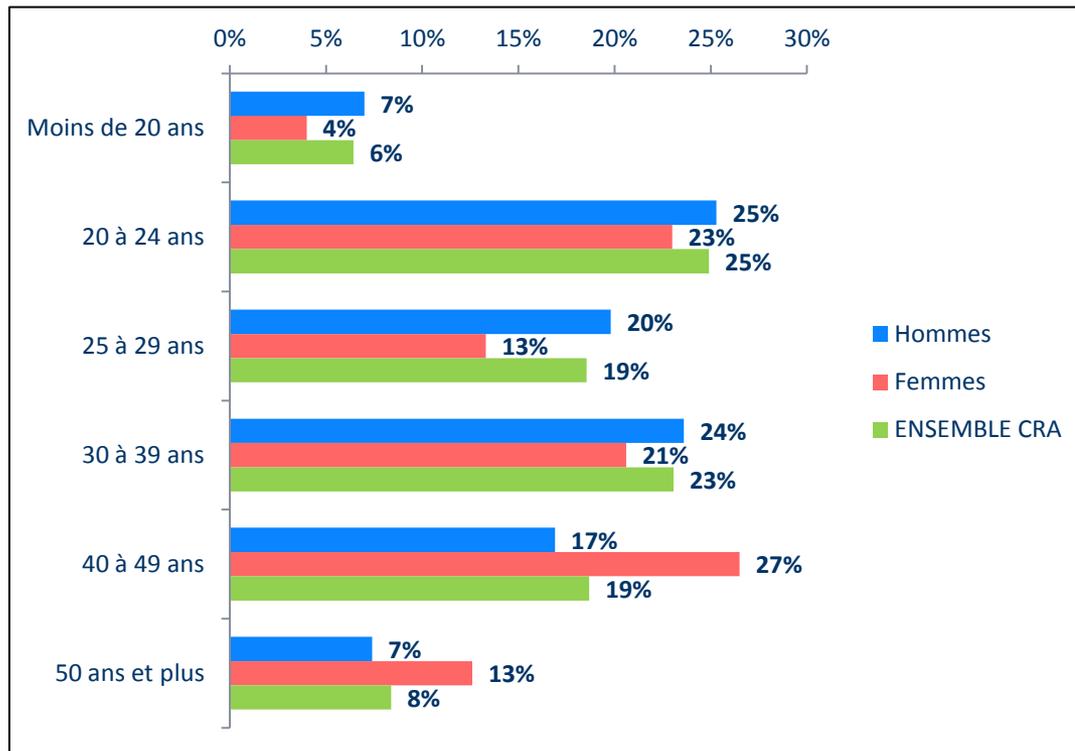
❑ 47% des recrues masculines le sont sur le métiers de mécanicien/technicien. Chez les femmes, une embauche sur deux est réalisée sur un métier d'assistant / secrétaire.

❑ Si ce n'est la catégorie 'Autres', aucun des cinq métiers les plus recrutés chez les hommes ne se retrouve chez les femmes. La corrélation entre le métier et le sexe de la personne recrutée semble forte.

❑ Ainsi, chez les hommes, on retrouve parmi les métiers les plus représentés : la carrosserie, la vente et le magasinage. Chez les femmes, ce sont les métiers d'opérateurs de station-service, de la comptabilité ainsi que des services à l'entreprise qui sont les plus occupés.

LA MOYENNE D'ÂGE DES FEMMES RECRUTÉES ET PLUS ÉLEVÉE

Répartition des recrutements par tranche d'âge en fonction du sexe



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

❑ Un écart important existe dans la répartition des recrutements par tranche d'âge selon que la recrue soit un homme ou une femme.

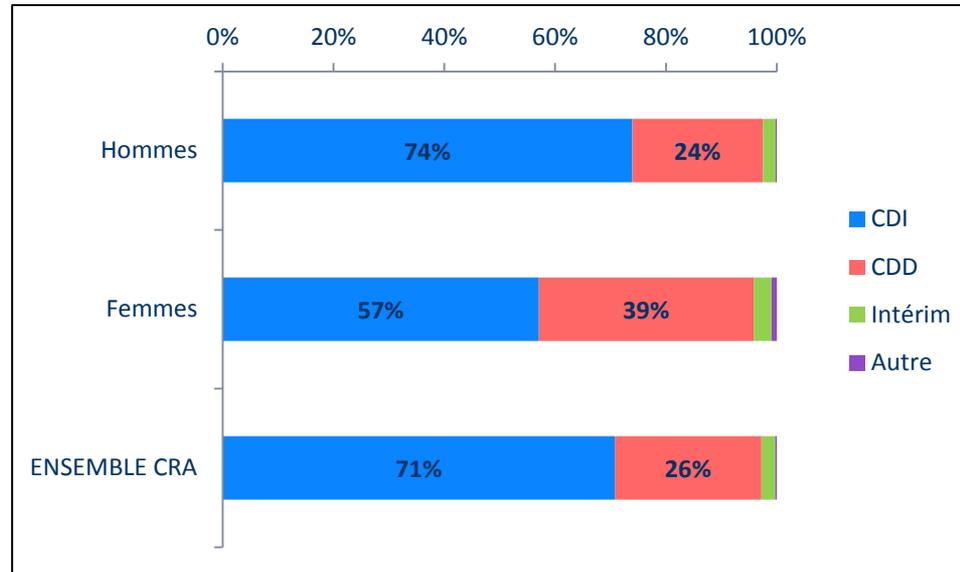
❑ 52% des recrues masculines ont moins de 30 ans. Chez les femmes, cette part est de 40%.

❑ Inversement, 40% des recrues féminines ont plus de 40 ans alors que cette part chez les hommes représente 24%.

❑ En conséquence, la moyenne d'âge des femmes recrutées se retrouve nettement plus élevée que pour leurs homologues masculins. (34,7 ans contre 31,3 ans).

PLUS DE CDD ET MOINS DE CDI POUR LES FEMMES

Répartition des recrutements par contrat en fonction du sexe

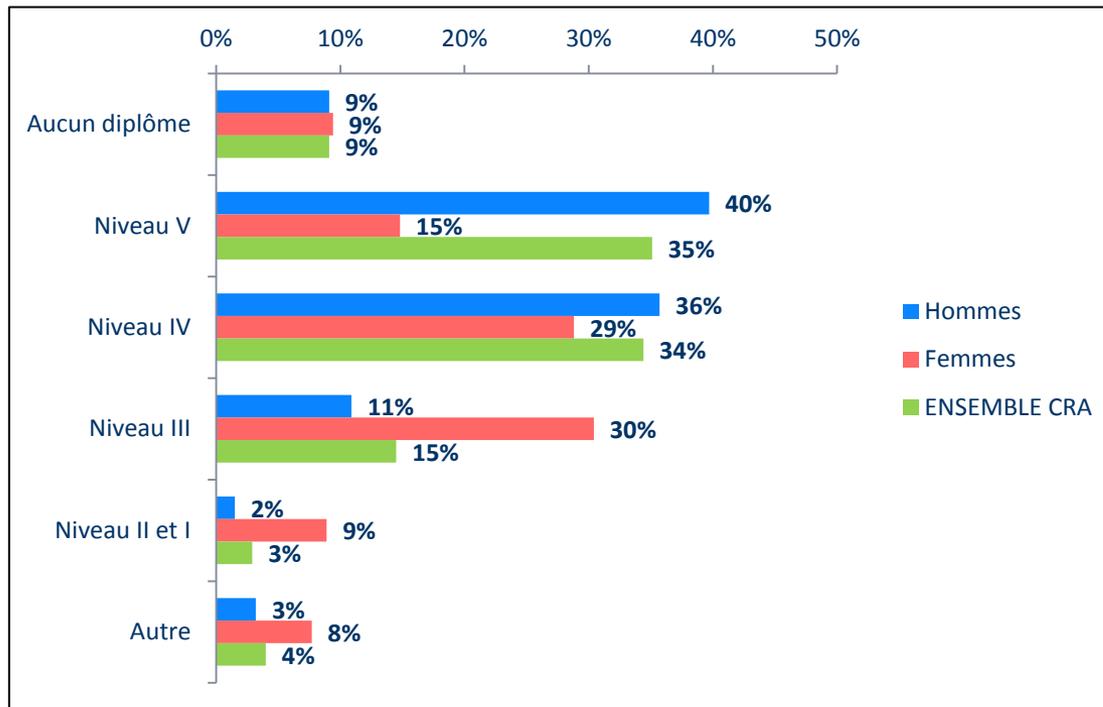


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ Des différences importantes existent dans la répartition des recrutements par contrat selon que la recrue soit un homme ou une femme.
- ❑ 39% des femmes sont recrutées sous la forme d'un CDD alors que cette part n'est que de 24% pour les hommes. De plus, l'intérim est légèrement plus important chez les femmes (3,3 contre 2,3%).
- ❑ Pour rappel, au global, 71% des recrutements se font en CDI.

LES FEMMES RECRUTÉES ONT DES NIVEAUX DE DIPLÔME PLUS ÉLEVÉ

Répartition des recrutements par niveau de diplôme en fonction du sexe



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA quand le diplôme de la recrue était renseigné

❑ Des différences importantes existent dans la répartition des recrutements par niveau de diplôme selon que la recrue soit un homme ou une femme.

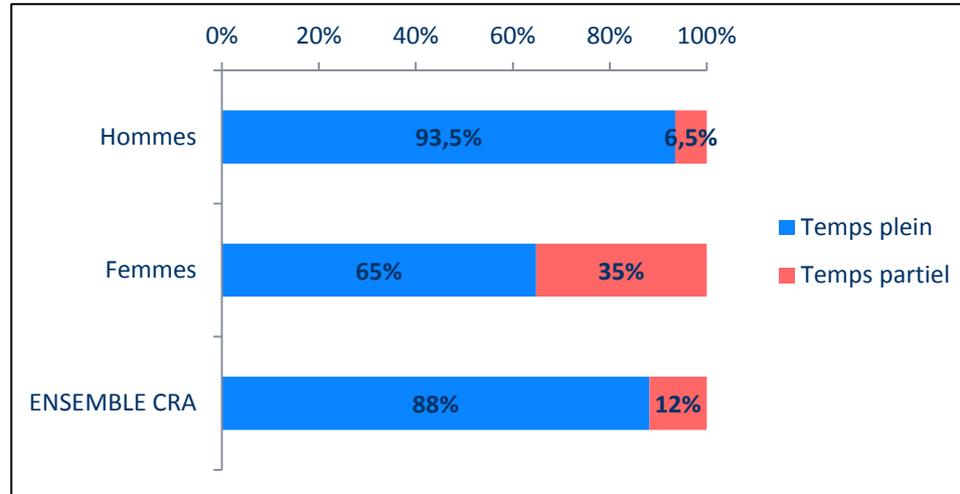
❑ Peu de femmes proviennent d'un diplôme de niveau V (15%), alors qu'il s'agit du niveau de diplôme le plus représenté chez les hommes (40%).

❑ Inversement, 30% des recrues féminines ont un diplôme de niveau III alors que cette part chez les hommes représente 11%.

❑ De même pour les niveaux I et II. 9% des femmes embauchées ont un diplôme de ces niveaux alors qu'ils ne sont que 2% chez les hommes.

35% DES FEMMES RECRUTÉES LE SONT À TEMPS PARTIEL

Répartition des recrutements par temps de travail en fonction du sexe



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

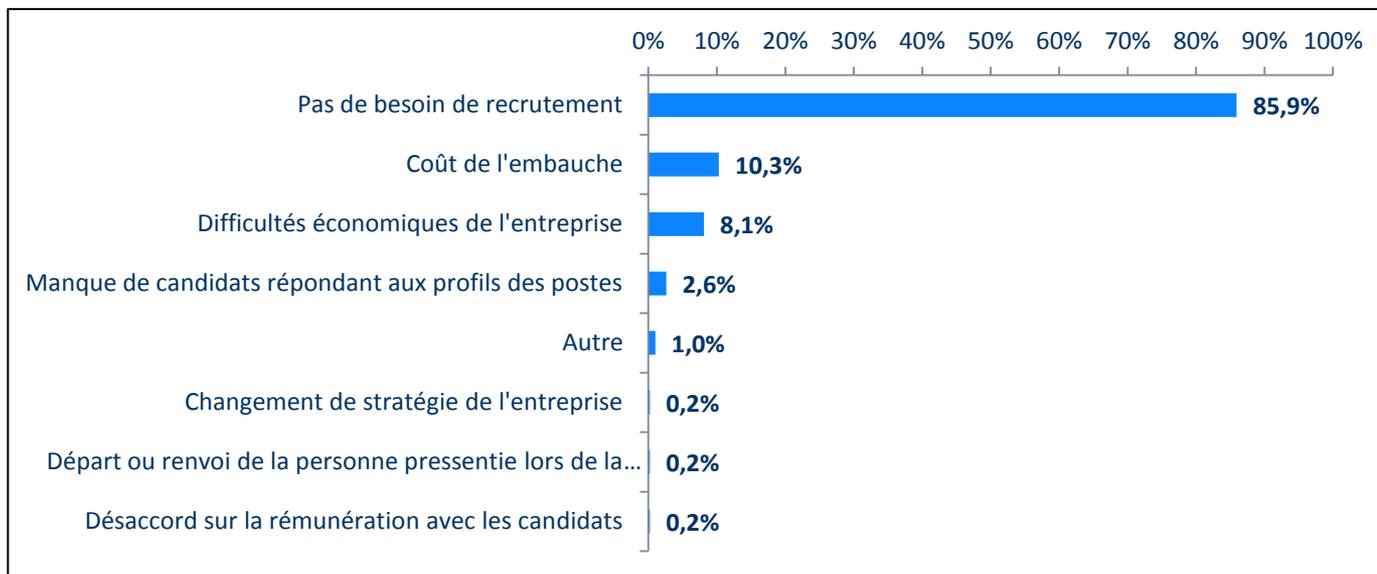
- Un écart important existe dans la répartition des recrutements selon le temps de travail selon que la recrue soit un homme ou une femme.
- 35% des femmes sont recrutées à temps partiel alors que cette part n'est que de 6,5% pour les hommes.
- Pour rappel, au global, 88% des recrutements se font à temps plein.

CHAPITRE 4

ABSENCE DE RECRUTEMENT / DÉPARTS

LES MOTIFS DE L'ABSENCE DE RECRUTEMENT

Motifs de l'absence de recrutement (plusieurs réponses possibles)

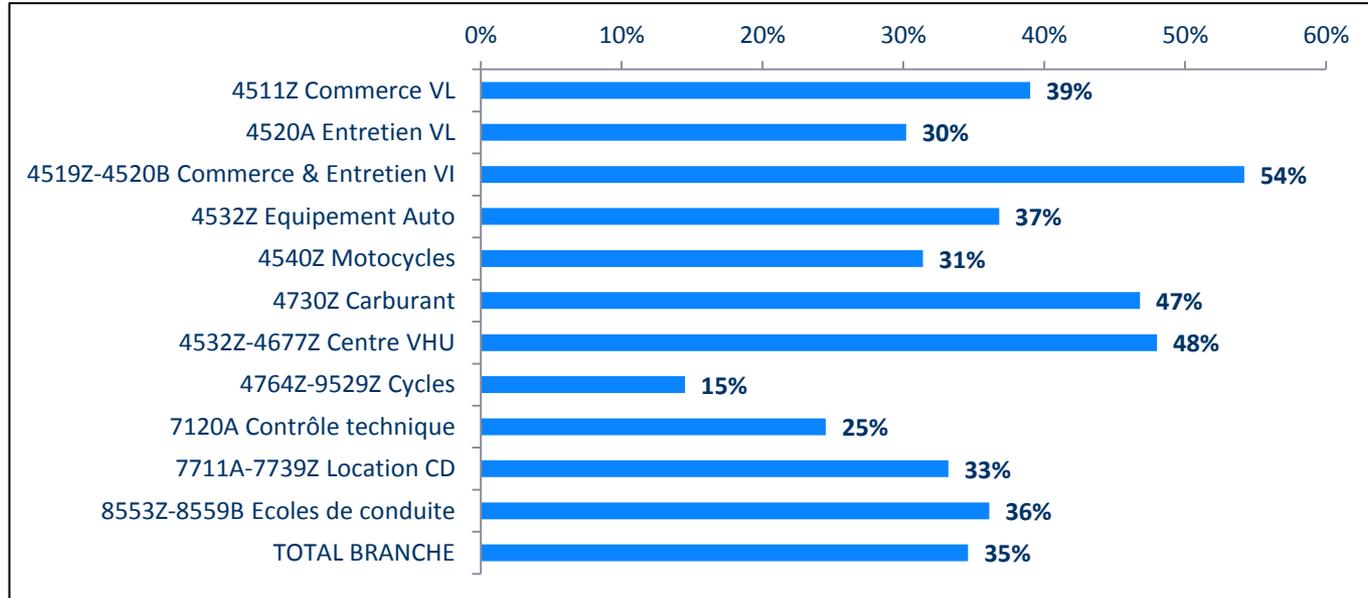


Base : Ensemble des établissements interrogés n'ayant pas recruté en 2014, total > 100% car plusieurs réponses possibles

- ❑ 64% des établissements interrogés n'ont pas recruté en 2014.
- ❑ La principale raison avancée par ces établissements est simplement qu'ils n'avaient pas de besoins de recrutements (86%).
- ❑ Les motifs économiques de non-recrutement sont en légère progression par rapport aux précédentes enquêtes. Le coût de l'embauche et les difficultés économiques de l'entreprise sont les deux causes principales de non recrutement d'établissements qui avaient la volonté de recruter.
- ❑ Enfin, dans 2,6% des cas, l'établissement n'a pas trouvé de candidats répondants aux profils des postes proposés.

PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR TROIS A CONNU DES DÉPARTS EN 2014

Proportion d'établissements ayant connu des départs par secteur

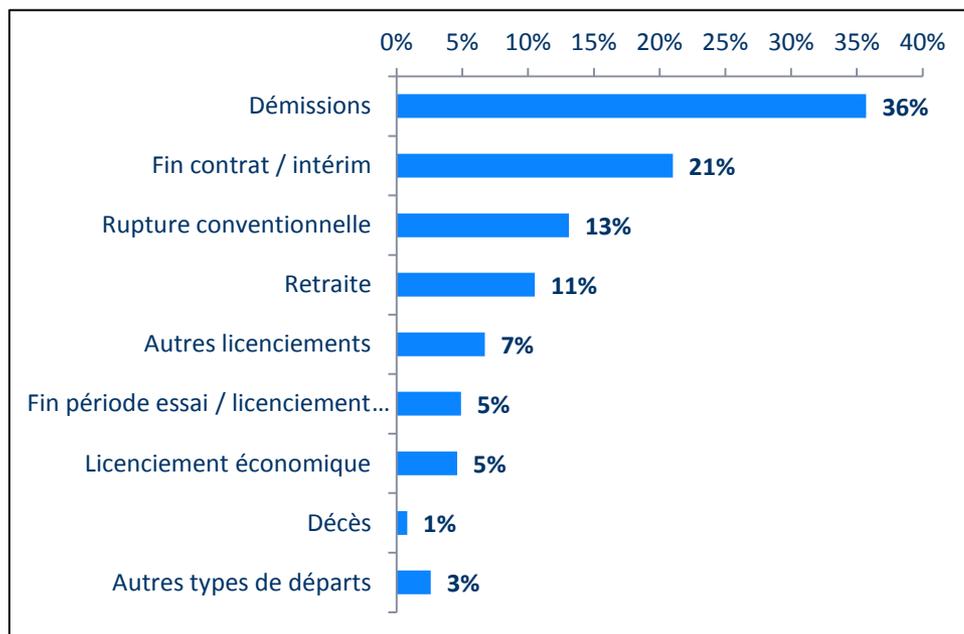


Base : ensemble des établissements interrogés, seuls les secteurs ayant des chiffres significatifs sont affichés

- ❑ 35% des établissements interrogés ont connu au moins un départ en 2014.
- ❑ Dans les secteurs du VI, de la distribution de carburant ainsi que dans les centres VHU, c'est près d'un établissement sur deux qui a connu au moins un départ en 2014.
- ❑ A l'inverse, seulement 15% des établissements du cycle ont vu partir au moins une personne en 2014.
- ❑ 39% des établissements du commerce de VL ont connu au moins un départ en 2014. Ce chiffre n'est que de 30% pour le secteur de l'entretien VL.

LE PREMIER MOTIF DE DÉPART EST LA DÉMISSION

Répartition des départs par motif



Base : Ensemble des départs décrits en 2014

❑ Le premier motif de départ d'un établissement est la démission, et représente plus d'un départ sur trois (36%).

❑ La fin de contrat ou de mission d'intérim concernent un départ sur cinq (21%).

❑ La rupture conventionnelle est devenue un moyen relativement utilisé pour effectuer un départ.

❑ Enfin, les départs en retraite ont représenté 11% des départs en 2014.

TYPLOGIES DES DÉPARTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

2014	4511Z Commerce VL	4520A Entretien VL	4519Z- 4520B Commerce & Entretien VI	4532Z Equipement Auto	4540Z Motocycles	4730Z Carburant	8553Z Ecoles de conduite	TOTAL BRANCHE
Démissions	35,1%	38,5%	42,4%	34,2%	38,1%	20,6%	38,7%	35,7%
Fin contrat / intérim	15,8%	17,2%	20,8%	23,5%	20,6%	52,3%	21,5%	21,0%
Rupture conventionnelle	13,7%	14,9%	10,6%	19,0%	14,9%	8,2%	8,6%	13,1%
Retraite	13,4%	8,3%	12,4%	6,6%	5,2%	4,1%	12,7%	10,5%
Autres licenciements	4,8%	8,9%	6,0%	7,5%	4,0%	5,3%	10,9%	6,7%
Fin période essai / licenciement période essai	5,4%	5,7%	1,6%	4,7%	7,0%	8,5%	1,7%	4,9%
Licenciement économique	6,0%	4,2%	3,1%	2,5%	8,2%		5,9%	4,6%
Décès	1,1%	0,8%	0,5%	0,7%	1,0%	1,0%		0,8%
Autres types de départs	4,8%	1,6%	2,6%	1,3%	1,1%			2,6%

- Le secteur ou la part de démissions est la plus importante est celui du VI avec plus de 40% des départs.
- La fin de contrat / intérim représente plus d'un départ sur deux dans le secteur du commerce de carburant.
- Les ruptures conventionnelles représentent entre 10 et 20% des départs selon le secteur.
- Les départs à la retraite sont plus significatifs pour trois secteurs : le commerce VL, le VI ainsi que l'enseignement de la conduite. En revanche, ils pèsent moins dans les secteurs du commerce de détail, du motorcycle et du commerce de carburant.
- La part de licenciements oscille entre 10 et 20% selon le secteur. Cette part est légèrement plus faible dans le VI.

CHAPITRE 5

QUESTIONS DIVERSES

INTENTIONS D'ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS DANS LES 6 MOIS

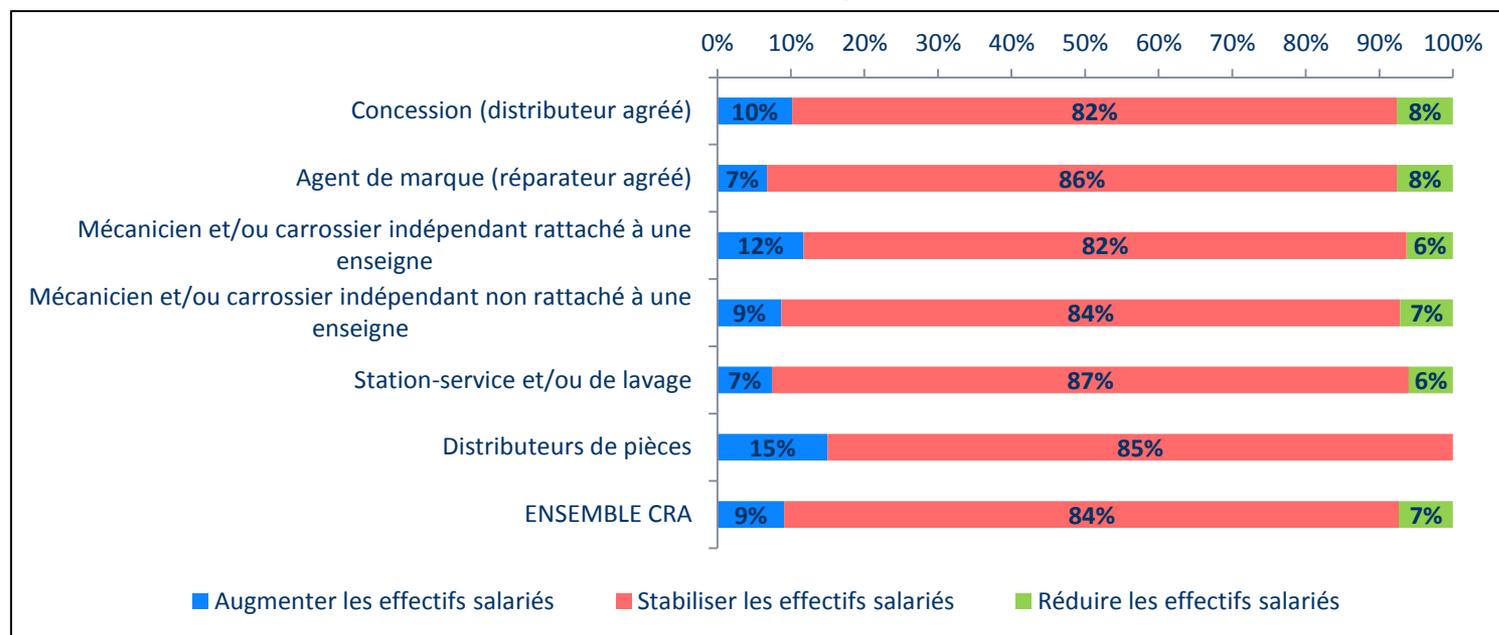
	CRA		Branche
	2009	2015	2015
Augmenter les effectifs salariés	9,3%	9,1%	9,4%
Stabiliser les effectifs salariés	86,8%	83,6%	83,7%
Réduire les effectifs salariés	3,9%	7,3%	7,0%

Base : Ensemble des établissements interrogés en 2014

- ❑ Les établissements ayant l'intention d'augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois sont plus nombreux que ceux qui pensent réduire leurs effectifs.
- ❑ Néanmoins, la part d'établissements projetant d'augmenter leur personnel n'a pas progressé entre 2009 et 2015, alors que celle des établissements pensant réduire leurs effectifs a quasiment doublé pendant la même période.

LES DISTRIBUTEURS DE PIÈCES OPTIMISTES

Intentions d'évolutions des effectifs par statut d'établissement

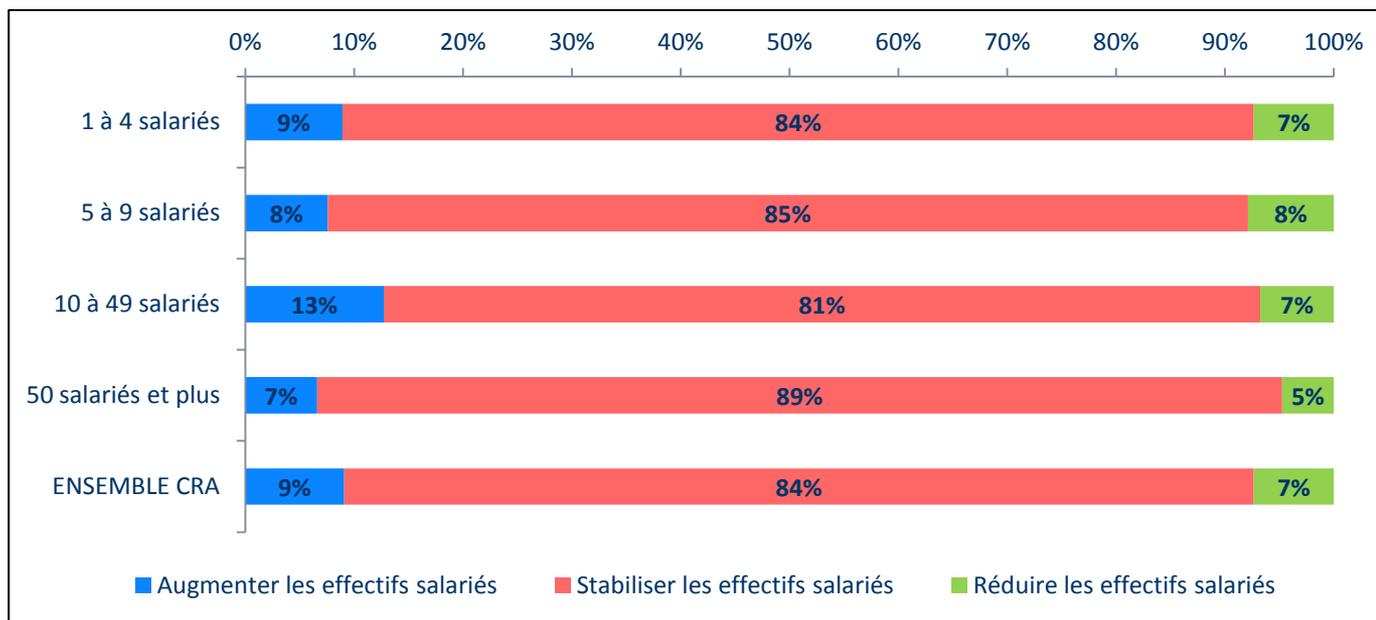


Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA, seuls les statuts ayant des chiffres significatifs sont représentés

- ❑ Les établissements les plus optimistes quant à l'évolution de leurs effectifs sont les distributeurs de pièces. Aucun ne pense réduire ses effectifs et près de 15% pensent les augmenter.
- ❑ Inversement, les établissements les plus pessimistes semblent être les agents de marque. Seulement 7% pensent augmenter leurs effectifs alors que 8% pensent les réduire.
- ❑ Les autres types d'établissement sont proches des chiffres observés pour le CRA dans sa globalité.

LES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS 10 SALARIÉS PLUS OPTIMISTES

Intentions d'évolutions des effectifs par taille d'établissement



Base : Ensemble des recrutements décrits dans le CRA

- ❑ Les établissements les plus optimistes quant à l'évolution de leurs effectifs sont ceux qui ont de 10 à 49 salariés. Près de 13% d'entre eux pensent augmenter leurs effectifs.
- ❑ Inversement, les établissements les plus pessimistes semblent être ceux de 5 à 9 salariés. Seulement 8% pensent augmenter leurs effectifs alors qu'également 8% pensent les réduire.
- ❑ Les plus gros établissements semblent eux vouloir stabiliser leurs effectifs (89%).

CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE FORMATION

	CRA	Branche
Contrat d'apprentissage	95,6%	94,2%
Contrat de professionnalisation	74,0%	74,4%
Droit individuel à la formation / DIF	73,0%	75,5%
Stage de formation continue	57,5%	60,0%
Certificat de qualification professionnel / CQP	55,6%	54,8%
Compte personnel de formation / CPF	52,1%	54,9%
Formation de tuteurs et de maîtres d'apprentissage	43,1%	43,5%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences / GPEC	23,0%	26,4%
Autres	4,5%	4,8%
Aucun	2,4%	2,8%

Base : Ensemble des établissements interrogés en 2014

- Le dispositif de formation le plus connu est l'apprentissage (95%).
- $\frac{3}{4}$ des établissements interrogés ont connaissance du contrat de professionnalisation, tout comme du DIF.
- Plus de la moitié des établissements ont connaissance de la FC, des CQP ainsi que du CPF.
- La GPEC semble elle moins connue des établissements (acronyme?).

UTILISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION

	CRA		Branche
Contrat d'apprentissage	68,0%		55,0%
Contrat de professionnalisation	19,6%		17,1%
Certificat de qualification professionnel / CQP	16,9%		14,3%
Droit individuel à la formation / DIF	13,9%		15,3%
Stage de formation continue	13,0%		12,9%
Formation de tuteurs et de maîtres d'apprentissage	9,2%		7,7%
Compte personnel de formation / CPF	3,4%		2,7%
Autres	3,3%		4,0%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences / GPEC	2,5%		2,2%
Aucun	25,4%		31,6%

Base : Ensemble des établissements interrogés en 2014

- Le dispositif de formation le plus utilisé est l'apprentissage. 2 établissements sur 3 ont déjà eu recours à ce dispositif de formation.
- 1 établissement sur 5 a déjà eu recours à un CP.
- 17% des entreprises du CRA ont déjà embauché une personne en CQP.
- La FC et le DIF sont des pratiques qui ont déjà été utilisées par près de 15% des établissements
- La GPEC semble elle être moins « consommée » par les entreprises.
- Le CPF est en encore à son lancement.
- Un quart de ces établissements n'a jamais eu recours à aucun de ces dispositifs.