



Étude n°5575

Avril 2010

Observatoire de l'ANFA

Rapport d'étude

Enquête Recrutements et Intentions d'embauche 2009

Prestataire de l'enquête recrutement depuis 2002, « TMO régions » a pris en charge l'intégralité du rapport de l'enquête recrutement et intention d'embauche pour l'année 2009. Le respect du cahier des charges que nous leur avons confié, la rigueur statistique et la justesse de la syntaxe dont ils ont fait preuve dans ce rapport nous invitera sans doute à renouveler notre partenariat pour de prochaines études.

L'observatoire de l'ANFA

TERRITOIRES MARCHES OPINIONS

Sommaire

1	Synthèse générale.....	4
2	Méthodologie mise en œuvre	6
3	Les recrutements	9
3.1	Bilan comparatif.....	9
3.2	Analyse selon le secteur d'activité	10
3.3	Analyse selon la taille de l'établissement.....	12
3.4	Analyse selon le statut de l'établissement	14
3.5	Analyse selon la spécialité principale de l'établissement	16
3.6	Motif du recrutement	18
3.7	Causes de l'absence de recrutement.....	20
3.8	Les postes non pourvus	21
4	Les départs	22
4.1	Bilan comparatif.....	22
4.2	Analyse selon la taille de l'établissement.....	23
4.3	Catégorisation des départs	24
4.4	Mise en regard des départs avec les recrutements	25
5	Les intentions d'embauche	28
6	Typologie des recrutements.....	31
6.1	Métiers recrutés.....	31
6.2	Niveau du poste recruté.....	34
6.3	Expérience professionnelle préalable.....	36
6.4	Sexe de la personne recrutée	39
6.5	Age de la personne recrutée	42
6.6	Contrat de travail.....	45
6.7	Temps de travail	48
6.8	Salaires.....	50
6.9	Diplômes d'embauche.....	54
6.10	Spécialités par diplôme	58
6.11	Moyens de recrutement	61
6.12	Les candidatures reçues	64
6.13	Embauche potentielle de jeunes issus de formation.....	66
6.14	Les qualités professionnelles de la personne recrutée	68



7	Analyse par régions Secodip	70
8	Annexes	75
8.1	L'embauche d'apprentis / contrats de professionnalisation / stagiaires	75
8.2	Répartition des établissements selon leur Convention collective.....	76
8.3	Salaires selon l'échelon de Convention collective	77
8.4	Note méthodologique sur la taille des établissements.....	78

Annexe, analyse de la création nette d'emplois entre 2002 et 2009, écarts entre les données d'enquêtes et les données Unedic

1 Synthèse générale

Cette 5^{ème} vague d'enquête, engagée par l'Observatoire de l'ANFA, sur les pratiques de recrutement du commerce et de la réparation automobile met en lumière les grands enseignements suivants.

LES RECRUTEMENTS

- En 2009, les établissements ont moins recruté. D'une part, le pourcentage d'établissements recruteurs continue de décliner, atteignant désormais 33% contre 36% en 2006. D'autre part, parmi les établissements ayant recruté, le nombre moyen de personnes embauchées est passé dans le même temps de 2,2 à 1,7.
- Les recrutements se sont plus concentrés sur les établissements de petite taille, dont les pratiques ont été moins atteintes par la baisse générale des embauches : 60% des personnes recrutées travaillent dans un établissement de moins de 10 salariés tandis qu'elles étaient 44% en 2006.
- Les MRA, rattachés ou non à une enseigne, représentent 28% des recrutements. Les concessions en représentent 27% mais ont vu cette part s'amoinrir au profit des agents de marque, qui tiennent une place presque aussi conséquente : 23% des recrutements concernent ce type d'établissement.
- Les établissements de vente, maintenance et réparation de poids lourds ont manifestement été moins enclins à embaucher : la part de ceux qui ont recruté s'est réduite de 10 points entre 2006 et 2009, signe sans doute de difficultés plus prononcées sur ce secteur.
- Le renouvellement de poste reste le motif principal du recrutement : il est à l'origine de 3 embauches sur 5, tandis que 2 sur 5 tiennent de la création de poste. Les renouvellements de poste sont surtout l'apanage des grands établissements, tandis que les petits s'inscrivent plus dans une logique de création de poste.

LES DÉPARTS

- L'année 2009 se caractérise par un recul des départs de personnel. Ainsi, 30% des établissements ont déclaré des départs durant l'année passée, contre 33% en 2006. Par ailleurs, un établissement a, en moyenne, enregistré 0,51 départs, contre 0,66 en 2006, soit une diminution de 23%.
- Cette diminution est presque entièrement imputable au fait que les démissions ont été sensiblement moins nombreuses : le nombre moyen de départs pour démission est passé de 0,37 en 2006 à 0,23 en 2009. Les autres motifs de départs n'ont pas subi d'évolutions notables, y compris les licenciements.

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

- Les intentions d'embauche dans les 6 mois à venir concernent une moindre proportion d'établissements : 13% envisagent de recruter, alors qu'ils étaient 18% en 2006, soit une régression de 5 points. Le contexte économique actuel n'est probablement pas des plus incitatifs.

TYPOLOGIE DES RECRUTEMENTS

- Les métiers techniques restent les plus recrutés : ils regroupent 62% des embauches. Le poste de mécanicien / technicien auto en représente à lui seul un tiers. Les métiers administratifs connaissent une nette progression, concentrant 15% des recrutements contre 8% en 2006. Les métiers de la vente ont décliné, passant de 17% à 12%.
- Les personnes embauchées ont dans près d'un cas sur deux le niveau ouvrier qualifié, tendance un peu moins fréquente que par le passé. Parallèlement, les recrutements d'ouvriers non qualifiés ont quant à eux gagné en importance : ils représentent 1 recrutement sur 6, contre 1 sur 10 en 2006.
- Dans le prolongement des enquêtes précédentes, trois personnes embauchées sur quatre disposent d'une expérience professionnelle préalable et trois sur cinq ont acquis cette expérience dans le secteur de l'automobile (le poste précédemment occupé correspondant la plupart du temps à celui nouvellement occupé).
- Les pratiques d'embauche donnent à voir un intérêt de plus en plus prononcé pour les profils jeunes : 60% des recrutements concernent des personnes âgées de moins de 30 ans et 41% des personnes âgées de moins de 25 ans (contre 38% en 2006 et 34% en 2002). Les métiers techniques recrutent des candidats plus jeunes.
- Le CDI reste prédominant dans les métiers de l'automobile : 75% des personnes embauchées ont signé ce type de contrat. Les 25% restants ont obtenu un CDD, là où ils étaient 13,5% en 2006. En fait, la disparition du CNE a généré un report quasi mécanique sur le CDD.
- La répartition par diplôme des personnes recrutées a faiblement évolué durant cette période 2006-2009. Le CAP demeure le niveau de diplôme le plus fréquent, immédiatement suivi par le Bac Pro : respectivement 26% et 24% des recrutements concernent ces formations.
- Le relationnel s'avère toujours une solution très prisée pour embaucher : il y a été fait recours dans 44% des recrutements. Cette pratique tend d'ailleurs à s'amplifier puisqu'en 2006, le taux de recours atteignait 36%. En revanche, les annonces passées dans la presse ont été moins utilisées.
- Finalement, la satisfaction des employeurs concernant les qualités professionnelles de la personne recrutée se maintient à un niveau relativement élevé : dans 87% des cas, les employeurs se sont prononcés positivement sur ces qualités (44% émettant un jugement très favorable).

2 Méthodologie mise en œuvre

L'observatoire de l'ANFA a souhaité reconduire en 2009 le processus d'enquêtes sur les recrutements et les intentions d'embauche, enquêtes déjà conduites en 2001, 2002 et 2006. Le contexte économique actuel (contexte général de crise mais également impacté par les mesures gouvernementales de soutiens des ventes, telles les primes à la casse et primes écologiques) et le mouvement d'accroissement des qualifications des jeunes formés aux métiers de l'automobile pourraient ainsi avoir un effet sensible sur les embauches.

A fins de comparaisons, la méthodologie mise en œuvre en 2006 a été reconduite.

Il a été procédé à l'interrogation par téléphone de 2 117 établissements des métiers du commerce et de la réparation automobile (CRA) comptant au moins un salarié. Ces établissements appartiennent aux codes NAF suivants :

<i>(ancienne naf)</i>	NAF	Intitulé	Intitulé abrégé
501Z	4511Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers	Commerce VL
	4519Z	Commerce d'autres véhicules automobiles	Commerce VI
502Z	4520A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	Entretien VL
	4520B	Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles	Entretien VI
503B	4532Z	Commerce de détail d'équipements automobiles	Equipement Auto
504Z	4540Z	Commerce et réparation de motocycles	Motocycles
505Z	4730Z	Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	Carburant

Le terrain d'enquête s'est déroulé entre le 22 octobre et le 5 novembre 2009. Les retours du responsable terrain n'ont pas mis en évidence de difficultés marquées pour réaliser la passation des enquêtes. Tout juste a-t-il pu être ressenti parfois une forme « d'agacement » chez certaines personnes sondées. Ceci tiendrait au fait que d'une part, elles aient l'impression d'être une fois encore sollicitées pour répondre à une enquête, d'autre part, qu'elles n'aient pas forcément envie de prendre le temps d'y participer, temps qu'elles préféreraient accorder à leur activité professionnelle.

Une base d'appel remise par l'ANFA a permis de stratifier les établissements selon trois dimensions :

- leur secteur d'activité (codes NAF),
- leur taille, découpée en tranches (1 à 4 salariés, 5 à 9 salariés, 10 à 49 salariés, 50 salariés et plus),
- leur région « Secodip » d'implantation (Région Parisienne, Nord, Est, Ouest, Centre Ouest, Centre Est, Sud Ouest, Sud Est). Voir carte ci-après...

Les régions SECODIP (découpage)



Au total, les établissements ont ainsi été répartis en **82 strates**.

La représentativité de l'échantillon d'enquête a été assurée sur la base de cette stratification. Afin d'obtenir un nombre suffisant de répondants sur certains segments et de conférer aux analyses croisées une plus grande significativité, des objectifs particuliers ont été assignés. L'option a notamment été prise de sur représenter les établissements les plus gros.

Pour retrouver la structure exacte des établissements, les résultats d'enquête présentés ci-après ont été redressés (pondération a posteriori) selon le poids réel de chaque strate, poids calculé à partir des données Unedic 2008.

DESRIPTIF DE L'ÉCHANTILLON DES ÉTABLISSEMENTS ENQUETÉS

		INTERROGE (NON PONDERE)		PONDERE	
		Effectif	Structure	Effectif	Structure
TOTAL		2 117	100%	2 117	100%
Secteur d'activité (code NAF)	4511Z Commerce VL	810	38%	692	33%
	4519Z Commerce VI	64	3%	34	2%
	4520A Entretien VL	641	30%	933	44%
	4520B Entretien VI	27	1%	26	1%
	4532Z Equipement Auto	214	10%	145	7%
	4540Z Motocycles	248	12%	134	6%
	4730Z Carburant	113	5%	153	7%
Taille (effectifs salariés)	1 à 4 salariés	907	43%	1 230	58%
	5 à 9 salariés	684	32%	629	30%
	10 à 49 salariés	347	16%	230	11%
	50 salariés et plus	179	8%	29	1%
Région Secodip	Région Parisienne	254	12%	260	12%
	Région Nord	201	9%	149	7%
	Région Est	204	10%	175	8%
	Région Ouest	340	16%	426	20%
	Région Centre Ouest	222	10%	185	9%
	Région Centre Est	326	15%	358	17%
	Région Sud Ouest	270	13%	253	12%
	Région Sud Est	300	14%	311	15%

Note au lecteur :

*Il peut être fait référence dans certains tableaux aux effectifs interrogés s'agissant des établissements ou aux effectifs déclarés s'agissant des recrutements. Cela peut répondre à deux objectifs. Le premier consiste à mettre en avant le fait que si les effectifs pondérés sont faibles, les effectifs interrogés ou déclarés sont quant à eux plus conséquents, les résultats présentés devant alors être considérés comme plus robustes. Le second consiste à attirer l'attention sur le fait que des effectifs interrogés ou déclarés sont parfois réduits et qu'il convient conséquemment d'interpréter avec prudence les résultats qui en découlent. Cela étant, les pourcentages indiqués sont dans tous les cas calculés **sur la base des effectifs pondérés**.*

3 Les recrutements

3.1 Bilan comparatif

Tableau de synthèse des recrutements dans les métiers de l'automobile
Évolutions entre 1999 et 2009

	Vague d'enquête				
	Octobre 1999	Avril 2001	Juillet 2002	Novembre 2006*	Novembre 2009
Nombre d'établissements interrogés	3 377	1 260	1 685	2 098	2 117
Nombre d'établissements recruteurs	940	583	709	761	702
Part des établissements recruteurs	28%	46%	42%	36%	33%
Nombre de recrutements	1 312	1 120	1 315	1 658	1 216
Nombre moyen de recrutements parmi l'ensemble des établissements	0,39	0,89	0,78	0,79	0,57
Nombre moyen de recrutements parmi les établissements recruteurs	1,4	1,9	1,9	2,2	1,7

* Hors NAF 371Z

Sur la base de cette vague d'enquête 2009, la part des établissements ayant effectué des recrutements au cours de l'année écoulée s'établit à 33%. Cette part qui s'élevait à 36% en 2006 a donc régressé de 3 points. Le contexte économique récent, plus difficile qu'en 2006, peut expliquer la plus grande frilosité des établissements à recruter. Toutefois, si l'effet « crise » a pu, dans une certaine mesure, se faire ressentir, il reste que la part des établissements embauchant n'a eu de cesse de diminuer depuis 2001, année où elle se chiffrait à 46%. **En ce sens, le score 2009 ne fait que prolonger le mouvement de décroissance déjà initié.**

En moyenne, un établissement, qu'il ait ou non embauché, a effectué 0,57 recrutements. Ce chiffre est en net recul par rapport à 2006 (-27%). En considérant uniquement les établissements ayant effectué au moins une embauche au cours de l'année, le nombre moyen de recrutements réalisés atteint 1,7. Là encore, 2009 marque un retrait par rapport aux années antérieures, où ce nombre moyen atteignait 2,2.

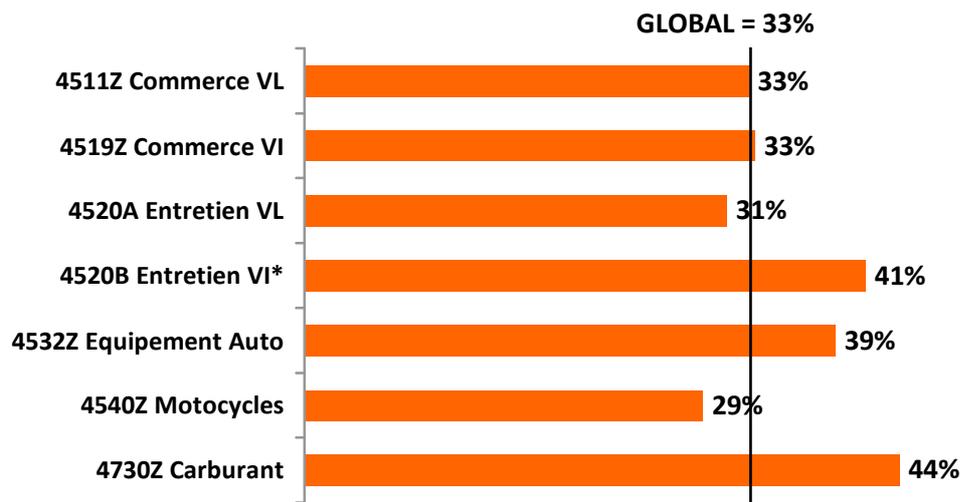
Ainsi, deux enseignements se dégagent de cette lecture comparative : premièrement, les recrutements ont été moins fréquents, deuxièmement, ils ont été moins nombreux.

En extrapolant les résultats recueillis auprès des établissements enquêtés en 2009 à l'effectif total des établissements du champ Unedic, soit 52 578 précisément, **le volume d'établissements ayant recruté sur l'année approcherait 17 500**, tandis qu'un peu plus de 35 000 n'auraient embauché personne. De la même façon, **le volume de recrutements effectués atteindrait 30 200**.

3.2 Analyse selon le secteur d'activité

→ Approche ÉTABLISSEMENTS

Q10 Depuis 1 an, avez-vous embauché au sein de votre établissement ? - Réponse : OUI



Base : Ensemble des établissements

* Effectif trop réduit pour que les résultats soient significatifs (27 établissements concernés).

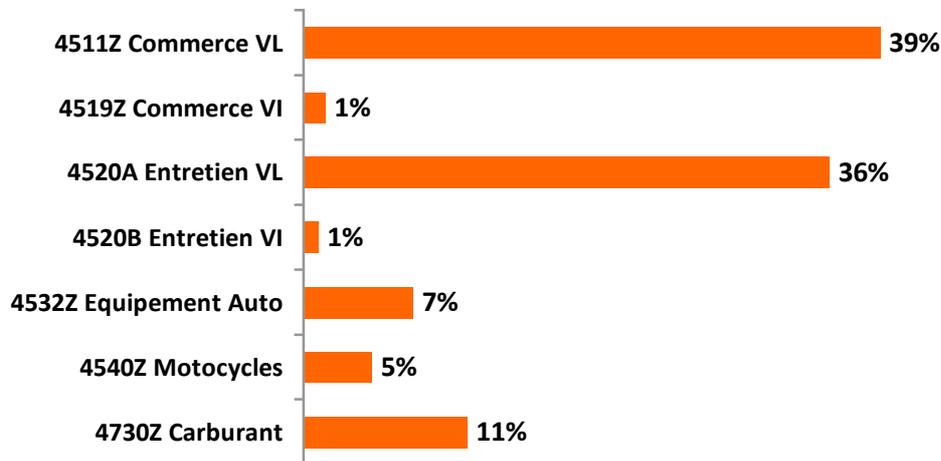
Autour du score global de 33% d'établissements ayant recruté, la prise en compte du secteur d'activité fait apparaître quelques différences en termes de pratiques d'embauche. Ce sont les établissements de la NAF 4730Z (Commerce de détail de carburants) qui comptent la plus forte proportion d'établissements ayant recruté : 44% ont embauché au moins une personne, contre 33% au global. Les établissements de la NAF 4532Z (Commerce de détail d'équipements automobiles) ont également recruté plus que la moyenne, près de 40% ayant engagé une ou plusieurs personnes. En retrait de cette moyenne de 33% figurent les établissements de la NAF 4540Z (Commerce et réparation de motocycles), au sein desquels 29% des établissements auraient recruté.

Il est à souligner que les établissements de la NAF 4730Z ont non seulement plus fréquemment recruté mais le nombre moyen d'embauches que les établissements recruteurs ont effectué est aussi sensiblement plus élevé qu'au global : ce nombre moyen se monte à 2 contre 1,7 pour l'ensemble des établissements. Cet indicateur atteint toutefois sa valeur maximale parmi les établissements de la NAF 4511Z (Commerce de voitures), ceux qui embauchent ayant réalisé en moyenne 2,1 recrutements. Les résultats concernant le nombre moyen d'embauches sont donnés à titre indicatif mais doivent être interprétés avec précautions dans la mesure où ils portent sur des effectifs réduits.

Un rapide point de comparaison avec 2006 montre que les secteurs d'activité où la part des établissements ayant embauché est plus importante sont grosso modo les mêmes qu'en 2009 (NAF 4730Z et 4532Z).

→ Approche RECRUTEMENTS

Répartition des recrutements selon le code NAF de l'établissement



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Deux secteurs d'activité concentrent trois quarts des recrutements effectués dans les métiers de l'automobile : le commerce de voitures et de véhicules automobiles légers (NAF 4511Z) en concentre près de 40% et l'entretien et réparation de véhicules automobiles légers (NAF 4520A) 36%.

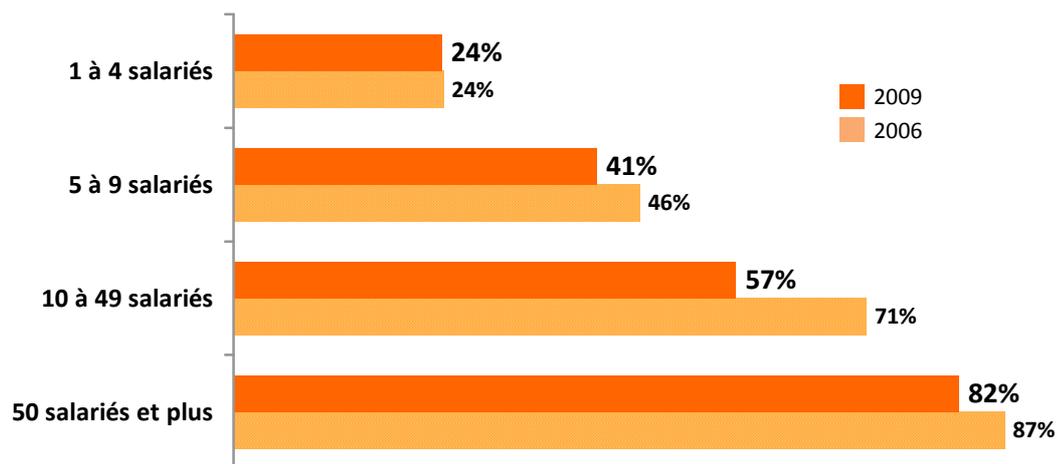
Bien que la nomenclature d'activité ait été révisée en 2008, il est possible de dresser un parallèle avec les résultats de 2006. **L'ancienne NAF 501Z, agrégeant les NAF actuelles 4511Z et 4519Z, pesait 59% des recrutements, soit 19 points de plus qu'en 2009.** Si ce secteur d'activité reste dominant parmi les recrutements, son importance semble donc s'être amoindrie durant les trois dernières années. Cet amoindrissement a clairement profité à l'ancienne NAF 502Z, agrégeant les NAF actuelles 4520A et 4520B, qui représentait 23% des recrutements en 2006 et qui désormais en représente 37%.

Les autres secteurs d'activité ont vu leur part parmi l'ensemble des recrutements faiblement évoluer par rapport à 2006 : la NAF 4532Z (ex 503B) s'est maintenu à hauteur de 7%, la NAF 4540Z (ex 504Z) est passée de 3% à 5%, la NAF 4730Z (ex 505Z) de 8% à 11%. Concernant ce dernier secteur d'activité, le fait qu'il ait été en 2009 un peu plus dynamique en matière de recrutements peut expliquer cette légère progression.

3.3 Analyse selon la taille de l'établissement

→ Approche ÉTABLISSEMENTS

Q10 Depuis 1 an, avez-vous embauché au sein de votre établissement ? - Réponse : OUI



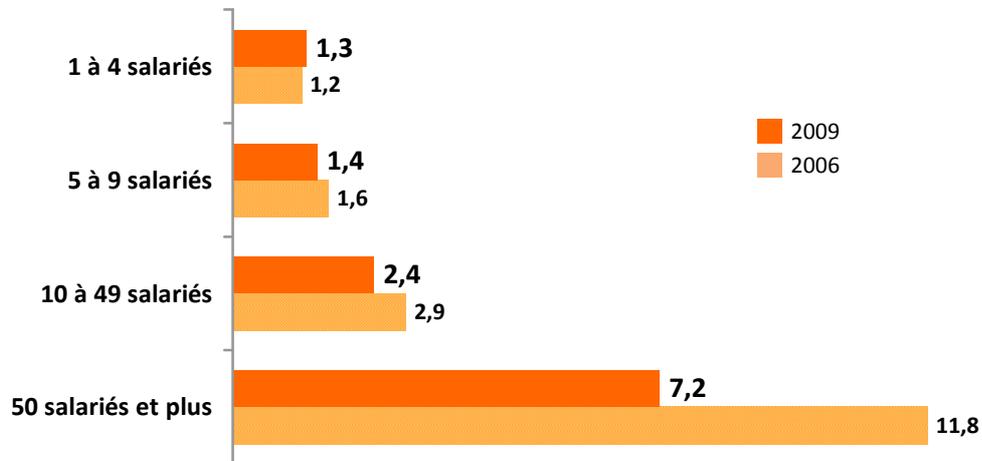
Base : Ensemble des établissements

De manière assez nette, l'embauche est fortement corrélée à la taille de l'établissement. Plus les effectifs salariés sont importants, plus les employeurs ont procédé à un ou plusieurs recrutements. Au sein des établissements comptant 50 salariés et plus, 82% (plus de 4 sur 5) ont embauché au moins une personne durant l'année passée. Cette part décline progressivement au fur et à mesure que la taille de l'établissement se réduit pour atteindre 24% au sein des structures les plus petites (composées de moins de 5 salariés).

Ce pourcentage de 24% d'établissements recruteurs parmi les établissements de 1 à 4 salariés est strictement identique au pourcentage mesuré en 2006. En ce sens, les petits établissements n'ont semble-t-il pas été touchés par la tendance générale à la baisse de recrutements. En revanche, les établissements de plus de 5 salariés y ont tous été soumis, dans des proportions plus ou moins fortes.

Pour les établissements de 5 à 9 salariés comme pour ceux de 50 salariés et plus, la part des établissements ayant embauché a diminué de 5 points, passant respectivement de 46% à 41% et de 87% à 82%. Les établissements de 10 à 49 salariés sont ceux qui ont le plus tempéré leurs pratiques de recrutements : en 2006, 71% des établissements avaient embauché, en 2009, ils ne sont plus que 57% (soit une baisse de 14 points).

Q15 Combien de personnes avez-vous embauchées ? - Nombre moyen



Base : Établissements ayant effectué au moins un recrutement depuis 1 an

Si le volume moyen d'embauches effectuées par les établissements recruteurs s'est au global réduit, les établissements de petite taille (1 à 4 salariés) se distinguent là encore des autres établissements en ce qu'ils n'ont pas connu cette évolution à la baisse. Au contraire même, ils ont vu le nombre moyen de recrutements réalisés progresser de 1,2 à 1,3 entre 2006 et 2009. Ce nombre moyen a décru pour les établissements comptant au moins 5 salariés ; décru de plus en plus prononcée à mesure que les effectifs salariés sont nombreux. Au sein des établissements de 50 salariés et plus ayant recruté, le nombre moyen de personnes embauchées a diminué de près de 40% (contre 26% au global), passant de 11,8 à 7,2.

→ Approche RECRUTEMENTS

Répartition des recrutements selon la taille de l'établissement

	2009	2006	Différentiel 2009 - 2006
1 à 4 salariés	30%	22%	+ 8 points
5 à 9 salariés	30%	22%	+ 8 points
10 à 49 salariés	26%	36%	- 10 points
50 salariés et plus	14%	20%	- 6 points
Total	100%	100%	

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

En structure, les recrutements se concentrent désormais plus sur les établissements de petite taille, dont les pratiques de recrutements ont été moins atteintes par la baisse générale des embauches dans le secteur automobile. Ainsi, 60% des personnes engagées exercent leur activité dans un établissement de moins de 10 salariés tandis qu'elles étaient 44% en 2006. Les établissements de 10 à 49 salariés, parce qu'ils ont été moins enclins à recruter, et les établissements de 50 salariés et plus, parce qu'ils ont en moyenne recruté moins de personnels, représentent une part moins importante des embauches.

3.4 Analyse selon le statut de l'établissement

→ Approche ÉTABLISSEMENTS

Q10 Depuis 1 an, avez-vous embauché au sein de votre établissement ? - Réponse : OUI

	% OUI	Effectif interrogé*
Concession (distributeur agréé)	46%	512
Filiale (succursale) d'un constructeur automobile	54%	26
Agent de marque (Réparateur agréé)	33%	480
Mécanicien et/ou carrossier indépendant rattaché à une enseigne	31%	258
Mécanicien et/ou carrossier indépendant non rattaché à une enseigne	25%	470
Centre Auto, Pneumaticien ou Spécialiste rapide	38%	80
Dépanneur remorqueur	60%	14
Démolisseur	50%	27
Négociant en véhicules	38%	58
Station service et/ou station de lavage	41%	114
Grossiste	48%	42
Autre	23%	35
Global	33%	2 117

Base : Ensemble des établissements

* Attention à la significativité des résultats portant sur des effectifs trop réduits.

Bien qu'au sein des concessions et des filiales de constructeurs automobiles, les employeurs continuent de recruter plus qu'en moyenne, ces pratiques tendent à s'éroder quelque peu. En effet, la part des établissements ayant réalisé des embauches a sensiblement décliné. Pour les concessions, cette part est passée de 64% à 46% et pour les filiales de 71% à 54%. La baisse relative la plus forte s'observe toutefois chez les centres auto, où le pourcentage d'établissements ayant effectué un ou plusieurs recrutements a décliné d'un quart, passant de 62% à 38%.

Concernant les agents de marque et les mécaniciens / carrossiers indépendants rattachés à une enseigne, la proportion d'établissements ayant embauché reste proche du résultat moyen tout comme en 2006. Ce type de structure a donc connu un recul en termes de recrutements, mais ni plus ni moins que l'ensemble des établissements.

Certaines catégories d'établissements ont quant à eux été à l'encontre de cette évolution globale, ayant enregistré une progression du pourcentage d'établissements recruteurs. Ce constat vaut notamment pour les stations service / de lavage, pour lesquels ce pourcentage s'est accru de 3 points (de 38% en 2006 à 41% en 2009). Il vaut également, dans une moindre mesure, pour les mécaniciens / carrossiers indépendants non rattachés à une enseigne, pour lesquels la part des établissements ayant réalisé une embauche a gagné un point. Cette part reste toutefois en deçà du niveau moyen, confirmant que les pratiques de recrutement sont moins fréquentes pour ce type d'établissement.

→ Approche RECRUTEMENTS

Répartition des recrutements selon le statut de l'établissement

Concession (distributeur agréé)	25%
Filiale (succursale) d'un constructeur automobile	2%
Agent de marque (Réparateur agréé)	23%
Mécanicien et/ou carrossier indépendant rattaché à une enseigne	10%
Mécanicien et/ou carrossier indépendant non rattaché à une enseigne	18%
Centre Auto, Pneumaticien ou Spécialiste rapide	4%
Dépanneur remorqueur	1%
Démolisseur	1%
Négociant en véhicules	3%
Station service et/ou station de lavage	11%
Grossiste	2%
Autre	1%
Ne se prononce pas sur le statut	0%
Total	100%

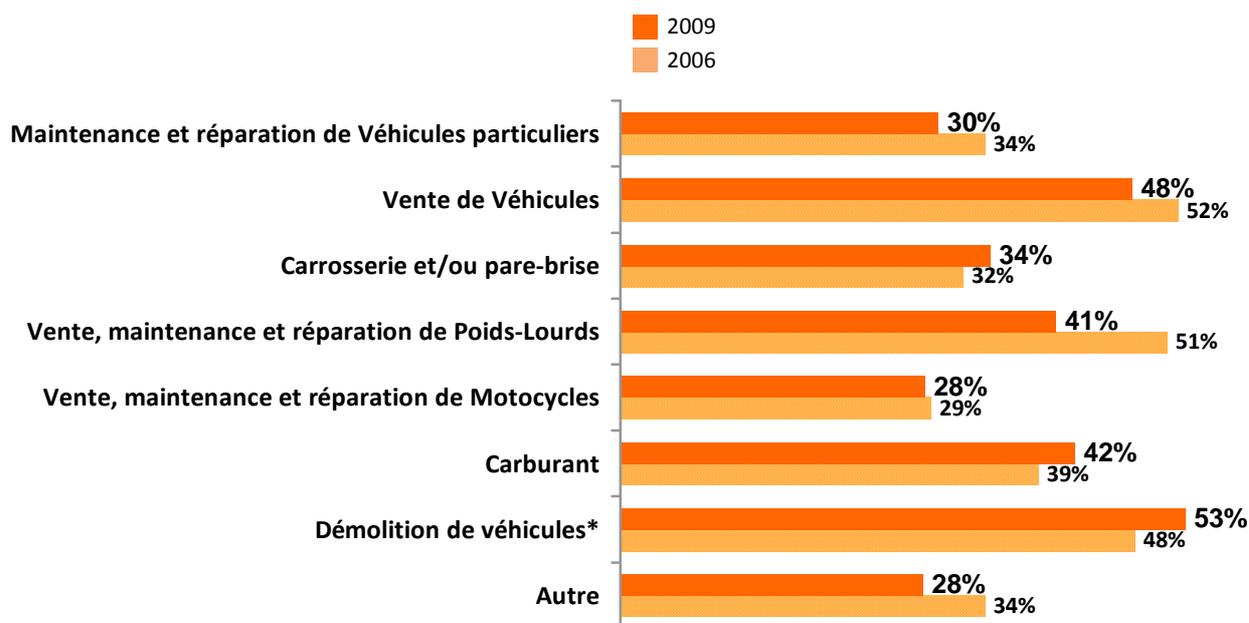
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Un quart des recrutements a été réalisé au sein des concessions. Ces établissements sont toujours ceux qui recrutent le plus mais leur poids parmi l'ensemble des embauches réalisées est inférieur à ce qu'il était en 2006. Surtout, les agents de marque tiennent désormais une place presque aussi conséquente : 23% des recrutements se sont effectués dans ce type d'établissement, contre 17% en 2006. Il se confirme par ailleurs l'émergence des recrutements dans les stations de service / de lavage, qui représentent 11% de l'ensemble des recrutements de 2009 tandis qu'ils représentaient 5% de ceux de 2006.

3.5 Analyse selon la spécialité principale de l'établissement

→ Approche ÉTABLISSEMENTS

Q10 Depuis 1 an, avez-vous embauché au sein de votre établissement ? - Réponse : OUI



Base : Ensemble des établissements

* Effectif trop réduit pour que les résultats soient significatifs (29 établissements concernés).

La hiérarchie des spécialités selon leur part d'établissements recruteurs n'a guère subi de modifications majeures entre 2006 et 2009. La démolition de véhicules mise à part (le nombre de répondants étant insuffisant pour que cette spécialité soit considérée), la vente de véhicules, le carburant et la vente, maintenance, réparation de poids lourds demeurent les trois spécialités comptant les pourcentages les plus élevés d'établissements ayant procédé à des embauches : ces pourcentages s'élèvent respectivement à 48%, 42% et 41%.

Pour autant, certaines évolutions sont à mettre en exergue concernant ces trois spécialités. Le carburant affiche ainsi une hausse de la part des établissements recruteurs (+ 3 points entre 2006 et 2009), résultat corroborant les pratiques d'embauches plus fréquentes au sein des stations service / de lavage. Par contre, les deux autres spécialités ont vu la proportion d'établissements ayant recruté se réduire, faiblement s'agissant de la vente de véhicules (- 4 points), assez nettement s'agissant de la vente, maintenance et réparation de poids lourds (- 10 points), dont les difficultés économiques semblent avoir été plus marquées qu'ailleurs.

Pour les autres spécialités, les variations au cours des trois dernières années sont assez faibles. Les établissements de la vente, maintenance et réparation de motocycles sont comme en 2006 ceux qui en proportion ont le moins initié de recrutements : 28% ont embauché alors que 72% n'ont pas embauché.

→ Approche RECRUTEMENTS

Répartition des recrutements selon la spécialité principale de l'établissement

Maintenance et réparation de Véhicules particuliers	47%
Vente de Véhicules	22%
Carrosserie et/ou pare-brise	10%
Vente Maintenance et réparation de Poids-Lourds	4%
Vente, Maintenance et réparation de Motocycles	5%
Carburant	10%
Démolition de véhicules	1%
Autre	1%
Total	100%

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

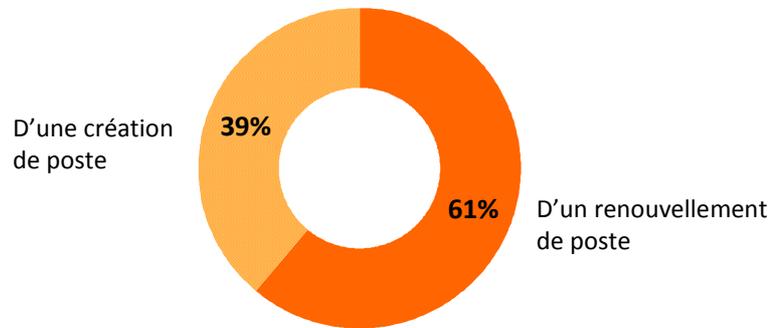
En prenant en compte l'ensemble des recrutements, près d'un sur deux s'effectue dans un établissement de maintenance et réparation de véhicules particuliers. Cette part a certes légèrement décliné depuis 2006, en raison d'une moindre propension des établissements à recruter, mais cette spécialité demeure celle qui génère le plus de recrutements.

Bien que deux fois inférieure, la proportion de recrutements réalisés dans la vente de véhicules est loin d'être négligeable : 22% des embauches concernent cette spécialité, chiffre relativement stable par rapport à 2006.

Deux autres spécialités concentrent 10% des recrutements : le carburant et la carrosserie / pare-brise, dont le poids s'est accru de 4 points comparativement à 2006 en raison de pratiques d'embauches un peu plus soutenues.

3.6 Motif du recrutement

Q19 Pour ce poste, s'agissait-il...



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les recrutements continuent de s'inscrire majoritairement dans le cadre de renouvellements de poste : 3 embauches sur 5 répondent à ce besoin, tandis que 2 sur 5 sont liées à la volonté de créer un nouveau poste. La mise en perspective de ce résultat montre que si la période 2002-2006 s'était caractérisée par une augmentation notable de la part des créations de poste, celle-ci passant de 17% à 37%, la période 2006-2009 a vu cette part continuer de s'accroître, mais dans des proportions bien moins importantes (+ 2 points).

Q19 Pour ce poste, s'agissait-il...

→ Résultat selon le statut de l'établissement

	Renouvellement de poste	Création de poste	Total	Effectif interrogé*
Concession (distributeur agréé)	69%	31%	100%	616
Filiale (succursale) d'un constructeur automobile	62%	38%	100%	27
Agent de marque (Réparateur agréé)	62%	38%	100%	215
Mécanicien et/ou carrossier indépendant rattaché à une enseigne	50%	50%	100%	118
Mécanicien et/ou carrossier indépendant non rattaché à une enseigne	50%	50%	100%	192
Centre Auto, Pneumaticien ou Spécialiste rapide	77%	23%	100%	60
Dépanneur remorqueur	50%	50%	100%	13
Démolisseur	53%	47%	100%	22
Négociant en véhicules	48%	52%	100%	37
Station service et/ou station de lavage	78%	22%	100%	72
Grossiste	44%	56%	100%	25
Autre	49%	51%	100%	18
Total	61%	39%	100%	1 416

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

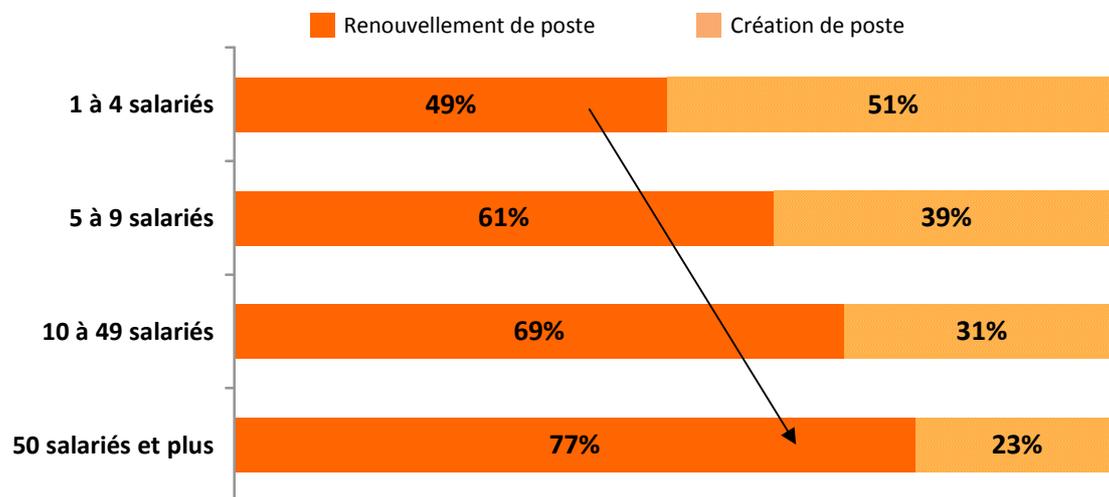
* Attention à la significativité des résultats portant sur des effectifs trop réduits.

Les créations de poste sont plus fréquentes qu'en moyenne chez les mécaniciens / carrossiers indépendants, qu'ils soient ou non rattachés à une enseigne, puisqu'elles occasionnent 50% des recrutements, contre 39% au global. Cette part est en légère croissance par rapport à 2006 : elle s'élevait alors à 47%.

Les embauches au sein des stations de service / lavage et centres autos / pneumaticiens sont à l'inverse bien plus fréquemment motivées par la nécessité d'un renouvellement de poste : plus de 3 recrutements sur 4 sont de cet ordre (contre 3 sur 5 au global). Ce résultat confirme que ces établissements sont plus que les autres confrontés à un important turn-over qui est à l'origine d'une grande partie de leurs recrutements.

Q19 Pour ce poste, s'agissait-il...

→ **Résultat selon la taille de l'établissement**



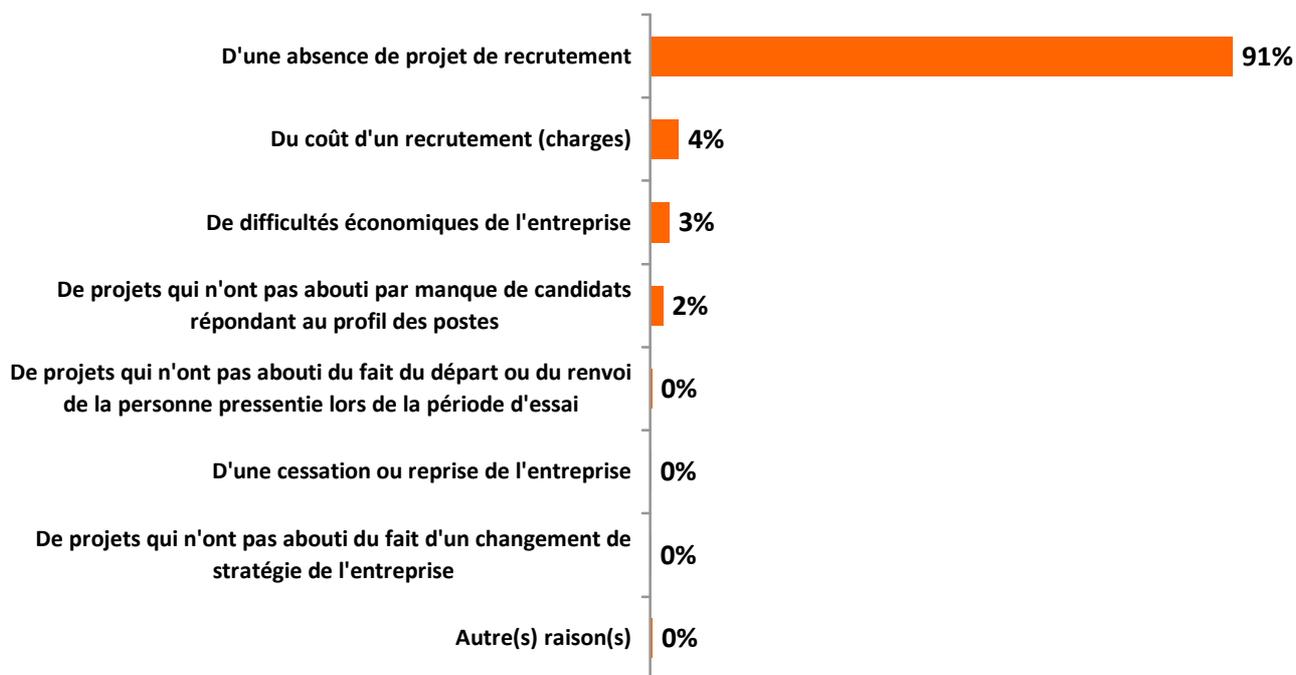
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Avec la taille de l'établissement croît la part des recrutements impulsés par un renouvellement de poste : au sein des établissements de 50 salariés et plus, cette part atteint 77% alors qu'elle ne dépasse pas 50% au sein des établissements de moins de 5 salariés (soit un différentiel de près de 30 points). Dans une approche complémentaire, il peut être observé que si 30% de l'ensemble des recrutements concernent des établissements de 1 à 4 salariés, 40% des recrutements par création de poste s'y effectuent. Cette statistique souligne l'importance des établissements de petite taille en termes de création d'emploi dans le secteur de l'automobile.

Pour les recrutements réalisés spécifiquement par des établissements d'une enseigne, 3,5% ont été encouragés par le constructeur. En valeur absolue, cela représente 16 recrutements, soit 1,3% de l'ensemble des recrutements (contre 1,7% en 2006). Ces recrutements sont le fait de concessions (pour 11 d'entre eux) ou de mécaniciens / carrossiers indépendants rattachés à une enseigne (pour 5 d'entre eux).

3.7 Causes de l'absence de recrutement

Q11 Vous n'avez pas embauché parce qu'il s'agissait... (Plusieurs réponses possibles)



Base : Établissements n'ayant effectué aucun recrutement depuis un an
Total > à 100% car plusieurs réponses possibles

L'absence de projet de recrutement est structurellement la raison primordiale qui justifie qu'un établissement n'ait pas embauché : la plupart des personnes interrogées (9 sur 10) ont donné cette raison. En 2006, elles avaient été près de 90% également.

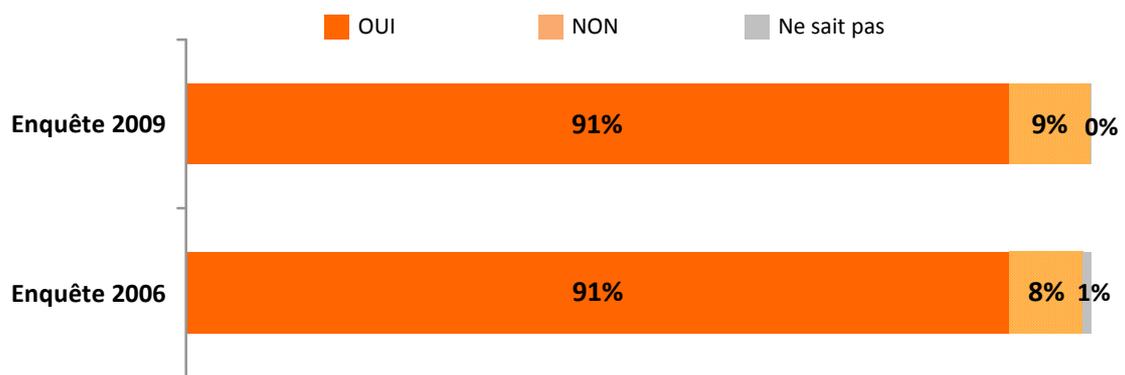
L'argument économique, dont il était envisageable de penser qu'il soit plus mis en avant qu'en 2006 compte tenu du contexte particulier dans lequel s'est déroulé cette vague d'enquête, n'a finalement pas été plus cité : seulement 3% des employeurs ont expliqué qu'ils n'avaient pas recruté depuis un an en raison de difficultés économiques là où ils étaient 4% en 2006. Fait à souligner : les établissements de 50 salariés et plus (certes peu nombreux en effectif puisque en non pondéré, 30 n'ont pas embauché) semblent malgré tout avoir été plus affectés par des difficultés d'ordre économique : 19% déclarent que ces difficultés sont la cause de leur absence de recrutement.

Le manque de candidats répondant au profil du poste est une raison invoquée par 2% des établissements non recruteurs. Entre 2002 et 2006, le taux de citation de ce motif s'était réduit, passant de 9% à 3%. L'enquête 2009 confirme que les décalages entre le profil des candidats et la nature des postes proposés par les entreprises peuvent exister mais qu'ils conduisent de manière marginale à la décision de ne pas recruter.

3.8 Les postes non pourvus

→ Approche ÉTABLISSEMENTS

Au sein de votre établissement, y a-t-il eu des recrutements qui n'ont pas abouti ?

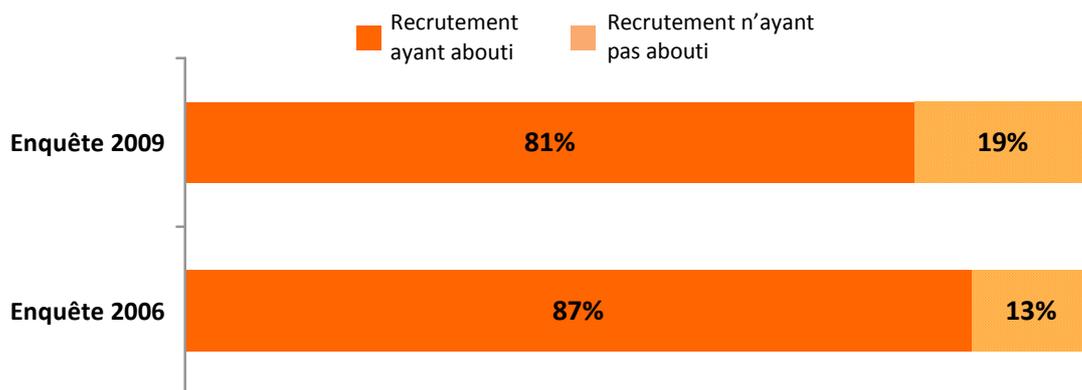


Base : Ensemble des établissements

Un peu moins d'un établissement sur dix déclare n'avoir pas réussi à faire aboutir un ou plusieurs projets de recrutement. Cette proportion est quasiment identique à celle mesurée en 2006. Par ailleurs, elle diffère peu selon que l'établissement n'ait effectué aucun recrutement ou bien qu'il en ait effectué au moins un : dans un cas comme dans l'autre, environ 10% des employeurs déclarent ne pas être parvenus à recruter alors qu'ils le souhaitent.

→ Approche POSTES

Au sein de votre établissement, y a-t-il eu des recrutements qui n'ont pas abouti ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

En raisonnant en termes de postes ouverts au recrutement, l'enquête 2009 comptabilise 1 216 recrutements pour 291 postes non pourvus. Cela correspond à près d'une offre d'embauche sur cinq insatisfaite. Cette part s'est accrue de 6 points comparativement à 2006, année pour laquelle il avait été comptabilisé 1 658 recrutements pour 249 postes non pourvus.

Par extrapolation, le nombre total de postes ouverts au recrutement laissés vacants pourrait être estimé à 7 240 en considérant un effectif total de 52 578 établissements.

4 Les départs

4.1 Bilan comparatif

*Tableau de synthèse des départs dans les métiers de l'automobile
Évolutions entre 2006 et 2009*

	Novembre 2006*	Novembre 2009
Nombre d'établissements interrogés	2 098	2 117
Nombre d'établissements déclarant des départs	693	625
Part des établissements déclarant des départs	33%	30%
Nombre de départs	1 385	1 070
Nombre moyen de départs parmi l'ensemble des établissements	0,66	0,51
Nombre moyen de départs parmi les établissements déclarant des départs	2,0	1,7

* Hors NAF 371Z

Parmi les établissements interrogés, 30% ont enregistré des départs de salariés lors de l'année écoulée, tandis que 70% ont conservé l'ensemble de leurs effectifs. En 2006, la proportion d'établissements ayant déclaré des départs était un tout petit peu plus élevée : elle atteignait 33% (soit un établissement sur trois).

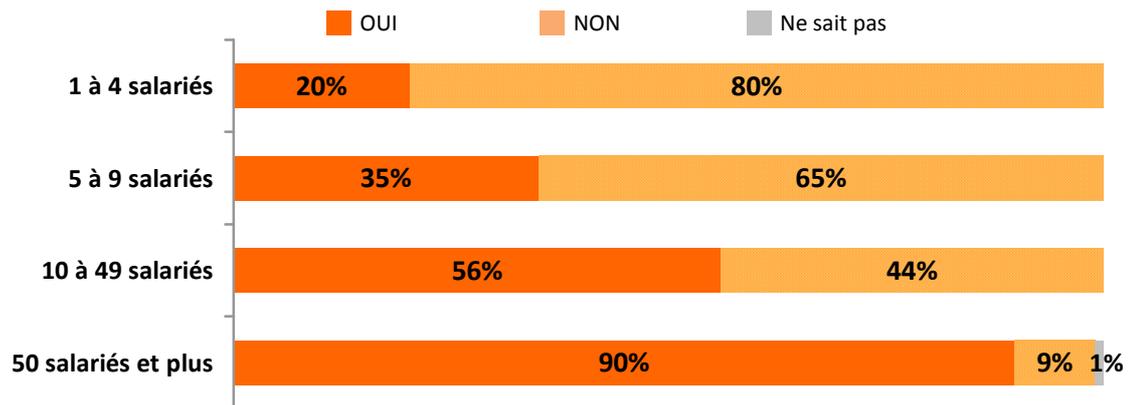
En raisonnant sur l'ensemble des établissements, le nombre moyen de départs déclarés s'établit à 0,51. Mis en regard avec 2006, où sa valeur atteignait 0,66, ce ratio a diminué de 23%.

Clairement, l'année 2009 se caractérise donc par un recul des départs de personnel travaillant dans les établissements du secteur de l'automobile. En extrapolant les résultats issus de l'enquête au total des établissements dénombrés, **un peu plus de 15 500 sur les 52 578 auraient enregistré le départ d'au moins un salarié**, alors qu'un peu plus de 37 000 auraient conservé tous leurs salariés en place. **Le nombre total de départs sur l'année approcherait 26 600.**

4.2 Analyse selon la taille de l'établissement

Q130 Au sein de votre établissement, avez-vous eu des départs de salariés de votre entreprise au cours de l'année écoulée ?

→ Résultat selon la taille de l'établissement



Base : Ensemble des établissements

Le pourcentage d'établissements ayant connu des départs de salariés durant l'année est mécaniquement très sensible au volume de personnes salariées. Ce pourcentage est élevé au sein des établissements comptant 50 salariés et plus : 9 sur 10 ont vu une ou plusieurs personnes quitter l'entreprise, score un peu plus élevé qu'en 2006 (il était un peu supérieur à 8 sur 10). Le fait que ces établissements aient plus que les autres argué de difficultés économiques pour justifier leur absence de recrutement peut participer à expliquer cette évolution.

Les départs sont moins fréquents dès lors que la taille des établissements s'abaisse. Lorsqu'ils comptent 10 à 49 salariés, 56% déclarent des départs, lorsqu'ils en comptent 5 à 9 salariés, 35% déclarent des départs, lorsqu'ils en comptent moins de 5, 20% déclarent des départs. Par rapport à 2006, ces trois proportions ont régressé, la baisse la plus sensible s'observant parmi les établissements de 10 à 49 salariés (- 13 points).

Répartition des départs selon la taille de l'établissement

	Nombre	%	% 2006
1 à 4 salariés	313	29%	24%
5 à 9 salariés	307	29%	20%
10 à 49 salariés	301	28%	35%
50 salariés et plus	149	14%	20%
Total	1 070	100%	100%

Base : Ensemble des départs des douze derniers mois

En centrant l'approche sur le volume de départs, ceux-ci sont en proportions comparables au sein des entreprises de 1 à 4, 5 à 9 et 10 à 49 salariés (un peu moins de 30%) tandis qu'ils sont en proportion deux fois moindre au sein des entreprises de 50 salariés et plus. En 2006, les départs se concentraient plus fortement dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

4.3 Catégorisation des départs

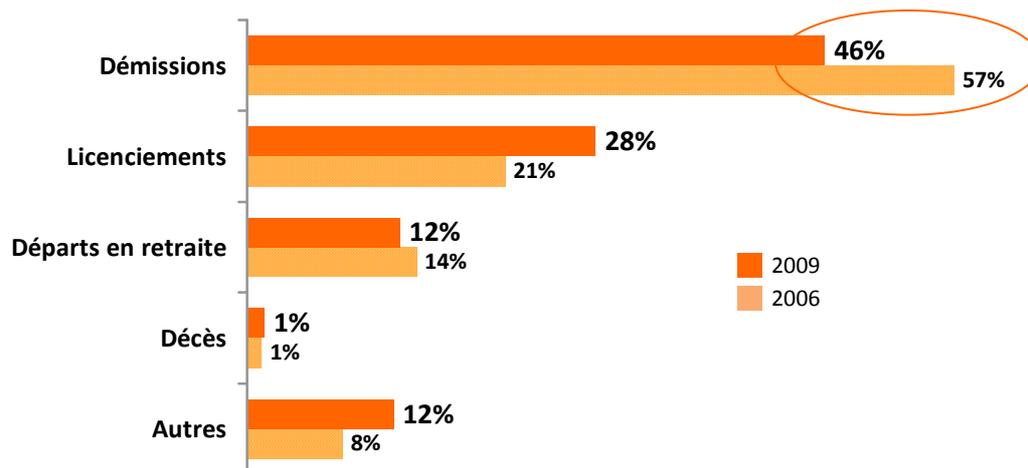
Nombre moyen de départs selon le motif parmi l'ensemble des établissements

	2009	2006	Différentiel 2009 - 2006
Démissions	0,23	0,37	-0,14
Licenciements	0,14	0,14	0
Départs en retraite	0,06	0,09	-0,03
Décès	0,01	0,01	0
Autres	0,06	0,05	+0,01
Total	0,51	0,66	-0,15

L'analyse du nombre moyen de départs par motif s'avère très éclairante. Elle témoigne ainsi des effets du contexte économique qui ont eu pour conséquence de **réduire le nombre moyen de départs pour démission**, celui-ci passant de 0,37 à 0,23 (- 37%) entre 2006 et 2009. Face aux perspectives plus incertaines de retrouver rapidement un emploi, les salariés ont selon toute vraisemblance été moins enclins à quitter leur entreprise. Ce résultat explique presque à lui seul la diminution globale des départs dans les métiers de l'automobile.

Dans le même temps, les autres motifs n'ont en effet pas généré en moyenne un nombre de départs significativement différents sur la période 2006-2009. A cet égard, il convient de noter que le nombre moyen de licenciements a stagné : les établissements en déclarent 0,14 en 2006 comme en 2009. Face à une situation de crise économique et financière susceptible de faire émerger des difficultés budgétaires, il pouvait être supposé que les établissements recourent plus fréquemment aux licenciements, ce qui semble ne pas avoir été le cas sur la base de cette enquête.

Répartition des départs selon le motif



Base : Ensemble des départs des douze derniers mois

Le premier motif de départ est inchangé : il s'agit toujours des démissions, à l'origine de près de la moitié des départs de salariés (46% précisément). En second lieu figurent les licenciements, qui représentent en 2009 28% des départs. Ainsi que le laissent entendre les résultats précédents, les démissions constituent une part sensiblement moins importante des départs de salariés (- 11 points entre 2006 et 2009). Les licenciements en constituent une part plus conséquente (+ 7 points), mais sans que cela soit imputable à des pratiques plus fortes en la matière.

4.4 Mise en regard des départs avec les recrutements

Bilan recrutements - départs en 2006 et 2009

		Novembre 2006*	Novembre 2009
ENQUÊTE	Nombre de recrutements	1 658	1 216
	Nombre de départs	1 385	1 070
	Solde (création d'emploi)	+ 273	+ 147
ENQUÊTE	Nombre moyen de recrutements	0,79	0,57
	Nombre moyen de départs	0,66	0,51
	Solde (création d'emploi)	+ 0,13	+ 0,07
EXTRAPOLATION	Nombre extrapolé de recrutements	39 700	30 200
	Nombre extrapolé de départs	32 400	26 600
	Solde (création d'emploi)	+ 7 300	+ 3 600

* Hors NAF 371Z

L'enquête 2009 conclut à la création nette d'environ 3 600 emplois dans le secteur de l'automobile. Ce volume est deux fois moins important que celui qui avait été déterminé en 2006. En moyenne, un établissement aurait créé 0,07 emplois entre novembre 2008 et novembre 2009.

Ces résultats concernant la création d'emploi constituent des estimations très théoriques. Ils n'intègrent pas, par exemple, les gains d'emploi liés aux créations d'entreprise ou les pertes d'emploi résultant des cessations d'entreprises. En ce sens, ils nécessiteraient d'être confrontés aux chiffres réellement observés.

Par ailleurs, ce type de démarche assez fine nécessite de recourir aux intervalles de confiance afin de prendre la mesure des marges d'erreur inhérentes aux résultats d'enquête. Le calcul de ces intervalles a été réalisé de manière distincte pour les recrutements, les départs et le solde d'emploi.

S'agissant du solde, une autre approche est possible. Elle consiste à faire la différence arithmétique entre les bornes inférieures et supérieures déterminées pour les recrutements et les départs. Les résultats de cette approche « par déduction » sont proposés à titre indicatif. Les résultats pris en référence sont bien ceux obtenus par calcul des intervalles de confiance propres au solde d'emploi (création nette calculée au niveau de chaque établissement). En effet, cette méthode est, d'une part, la plus licite d'un point de vue statistique, d'autre part, la plus opérationnelle en ce qu'elle maximise les écarts autour de la valeur établie par l'enquête, élargissant ainsi le spectre couvert par les intervalles de confiance.

		Résultat de l'enquête 2009	Intervalle de confiance au seuil de 5%*	
			Borne inférieure	Borne supérieure
RECRUTEMENTS	Part des établissements recruteurs	33%	31%	35%
	Nombre moyen de recrutements parmi l'ensemble des établissements	0,57	0,51	0,64
DEPARTS	Part des établissements déclarant des départs	30%	28%	31%
	Nombre moyen de départs parmi l'ensemble des établissements	0,51	0,46	0,56
<i>Différence arithmétique entre le nombre moyen de recrutements et le nombre moyen de départs</i>		<i>+ 0,07</i>	<i>+0,05</i>	<i>+0,08</i>
SOLDE (création nette d'emploi calculée au niveau de chaque établissement)		+ 0,07	+ 0,01	+ 0,12

* On a 95% de chances de ne pas se tromper en disant que le résultat est compris entre la borne inférieure et la borne supérieure.

En tenant compte de ces marges d'erreurs, il est possible d'en déduire, sur la base de l'ensemble des établissements recensés dans la base Unedic, un volume minimal et maximal de recrutements, de départs et, in fine, d'emplois créés.

	Estimation moyenne (tirée du résultat d'enquête)	Estimation basse (correspondant à la borne inférieure de l'intervalle de confiance)	Estimation haute (correspondant à la borne supérieure de l'intervalle de confiance)
Nombre extrapolé de recrutements	30 200	27 000	33 400
Nombre extrapolé de départs	26 600	23 900	29 300
<i>Différence arithmétique entre le nombre extrapolé de recrutements et le nombre extrapolé de départs</i>	<i>+ 3 600</i>	<i>+ 3 100</i>	<i>+ 4 100</i>
SOLDE (création nette d'emploi calculée au niveau de chaque établissement)	+ 3 600	+ 800	+ 6 200

Cette procédure souligne que l'enquête permet d'appréhender de manière relativement fiable les volumes globaux de recrutements et de départs. Par contre, dès lors que l'analyse se focalise sur la résultante de ces deux flux, l'un entrant, l'autre sortant, il y a tout intérêt à lire avec beaucoup de prudence les résultats. En effet, l'estimation basse du solde d'emploi se chiffrerait à + 800, tandis que l'estimation haute se chiffrerait à + 6 200, soit un différentiel assez conséquent de 5 400 emplois créés. Pour autant, il convient de souligner que ces deux estimations sont de même signe, chacune aboutissant à un gain d'emploi sur l'année 2009, gain plutôt faible dans le cas de l'estimation basse, gain plus marqué dans le cas de l'estimation haute.

Au final, l'enquête 2009 permet donc d'estimer la création nette d'emploi à environ 3 600 postes dans le secteur de l'automobile, résultat compris dans un intervalle de confiance allant de + 800 postes à + 6 200 postes. Cela étant, les enquêtes antérieures semblent montrer que ce solde d'emploi déterminé par enquête surestime le solde réel établi par l'Unedic (sans que le niveau de surestimation soit stable).

Les constats dressés appellent par conséquent à se montrer très vigilant dans l'interprétation des analyses croisées du solde d'emplois produites ci-après.

Bilan recrutements - départs

→ Résultat selon la taille de l'établissement

	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Nombre de recrutements	362	371	314	169	1 216
Nombre de départs	313	307	301	149	1 070
Solde (création d'emploi)	+ 50	+ 63	+ 13	+ 21	+ 147
Répartition du solde	34%	43%	9%	14%	100%

Comme en 2006, quelle que soit leur catégorie de taille, toutes les entreprises affichent un bilan positif en matière de créations d'emplois. Ces dernières émanent davantage des établissements de petite taille (moins de 10 salariés) : ils auraient permis la création de plus de trois quart des postes. L'importance de ces établissements n'était pas aussi manifeste en 2006 puisqu'ils pesaient un peu moins de 40% du solde d'emplois.

Bilan recrutements - départs

→ Résultat selon le secteur d'activité de l'établissement

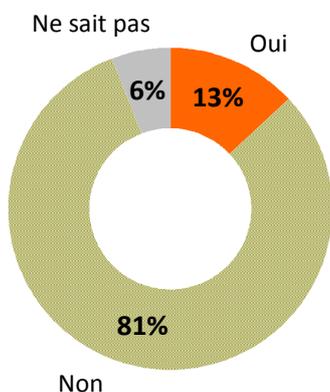
	4511Z Commerce VL	4519Z Commerce VI	4520A Entretien VL	4520B Entretien VI	4532Z Equipement Auto	4540Z Motocycles	4730Z Carburant	Total
Nombre de recrutements	474	18	432	12	90	56	135	1 216
Nombre de départs	479	50	322	7	68	49	95	1 070
Solde (création d'emploi)	- 5	- 32	+ 110	+ 5	+ 22	+ 7	+ 40	+ 147

Les établissements du commerce de voitures de véhicules automobiles légers (NAF 4511Z) ou du commerce d'autres véhicules (NAF 4519Z) ont connu en 2009 des pertes nettes d'emplois alors que la tendance générale montre à l'inverse des gains d'emplois dans les métiers de l'automobile. Les établissements de la NAF 4520A (Entretien et réparation de véhicules automobiles légers) sont grandement à l'origine de ces gains. Les établissements de la NAF 4730Z (Commerce de détail de carburants) ont également généré, à un degré moindre, des créations d'emplois.

Le bilan recrutements - départs peut également être examiné à l'aune d'autres caractéristiques des établissements. En considérant leur **spécialité**, la vente de véhicules et la vente, maintenance et réparation de poids lourds ont connu un solde d'emplois faiblement déficitaire tandis que la maintenance et réparation de véhicules particuliers, la carrosserie et le carburant se caractérisent par les soldes d'emplois les plus favorables. En considérant leur **statut**, il se confirme que les pertes d'emploi ont essentiellement touché les concessions automobiles. Les mécaniciens / carrossiers indépendants et stations services s'associent les gains d'emplois les plus importants.

5 Les intentions d'embauche

Q132 Pensez-vous embaucher d'ici 6 mois ?



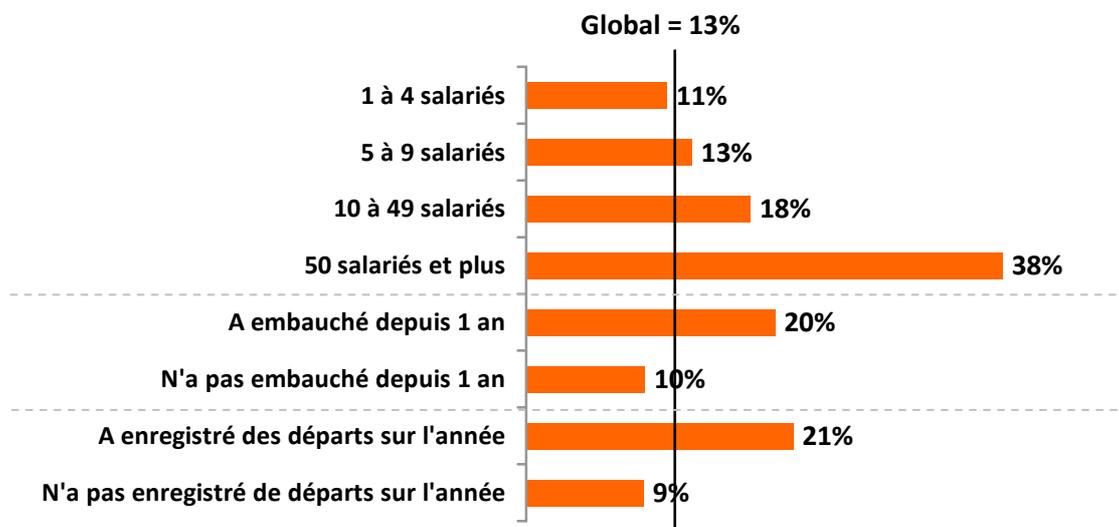
Base : Ensemble des établissements

Le pourcentage d'établissements déclarant avoir l'intention d'embaucher dans les 6 mois à venir s'élève à 13%, score en régression de 5 points par rapport à 2006 et de 12 points par rapport à 2002. Le contexte actuel serait manifestement peu incitatif pour les établissements du secteur de l'automobile en termes de recrutements. Il convient toutefois d'insister sur le fait qu'il s'agit d'intentions exprimées à un instant t et que ces intentions ne correspondront pas nécessairement à la réalité des embauches effectuées au cours des six prochains mois

Quelques variables influent franchement sur ces intentions d'embauches déclarées.

Q132 Pensez-vous embaucher d'ici 6 mois ? - **Réponse OUI**

→ **Résultat selon la taille de l'établissement, la réalisation de recrutements et l'enregistrement de départs**



Base : Ensemble des établissements

C'est parmi les établissements de 50 salariés et plus que les intentions d'embauche sont les plus fréquentes : près de 2 sur 5 déclarent vouloir recruter (contre 13% au global). Néanmoins, ce souhait est un peu moins souvent relaté qu'en 2006 (la moitié l'exprimait). En dessous de 50 salariés, les intentions d'embauche se font nettement plus rares et déclinent à mesure que les effectifs salariés se réduisent. Dans tous les cas de figure, les scores 2009 sont en deçà de ceux de 2006.

Hormis la taille de l'établissement, sa dynamique récente en termes de mouvements de salariés joue un rôle sur ses intentions d'embauche. Autrement formulé, le fait d'avoir recruté ou de s'être séparé d'un ou plusieurs salariés induit des intentions d'embauche plus prononcées : au sein des établissements ayant connu une arrivée ou un départ, 1 sur 5 exprime des velléités de recrutement, contre 1 sur 10 au sein des établissements dont les effectifs n'ont pas bougé.

Une lecture des résultats par spécialités montre que les établissements de la spécialité carburant affichent, comparativement à la moyenne, de moindres intentions de recrutement (7% envisagent d'embaucher) alors que ceux de la spécialité vente de véhicules en affichent de plus fortes (21% envisagent d'embaucher). Les autres spécialités se démarquent peu sur cette question.

Une lecture par statut confirme dans une certaine mesure les constats précédents puisque la part des établissements ayant des projets de recrutements frôle 20% au sein des concessions quand elle se chiffre à 6% parmi les stations service / de lavage. Toutefois, une nuance importante doit être apportée s'agissant des concessions : si le pourcentage d'établissements désirant embaucher y est plus important qu'en moyenne, le nombre de postes qui seraient créés représenteraient par rapport au total un pourcentage moindre que les recrutements effectivement réalisés (17% contre 25%).

Les 2 117 établissements enquêtés en 2009 déclarent au total avoir l'intention d'embaucher 360 personnes durant les 6 prochains mois, soit en moyenne 0,17 recrutements par établissement. En procédant à une extrapolation de ces déclaratifs à l'ensemble des établissements, cela représenterait **près de 9 000 embauches.**

*Répartition des intentions d'embauche selon la taille et le secteur d'activité de l'établissement
et comparaison avec la répartition des recrutements*

	Intentions d'embauche	Recrutements
1 à 4 salariés	42%	30%
5 à 9 salariés	27%	30%
10 à 49 salariés	16%	26%
50 salariés et plus	15%	14%
4511Z Commerce VL	28%	39%
4519Z Commerce VI	1%	1%
4520A Entretien VL	50%	36%
4520B Entretien VI	2%	1%
4532Z Equipement Auto	10%	7%
4540Z Motocycles	6%	5%
4730Z Carburant	4%	11%
Total	100%	100%

Base : Ensemble des intentions d'embauche dans les six prochains mois et des recrutements des douze derniers mois

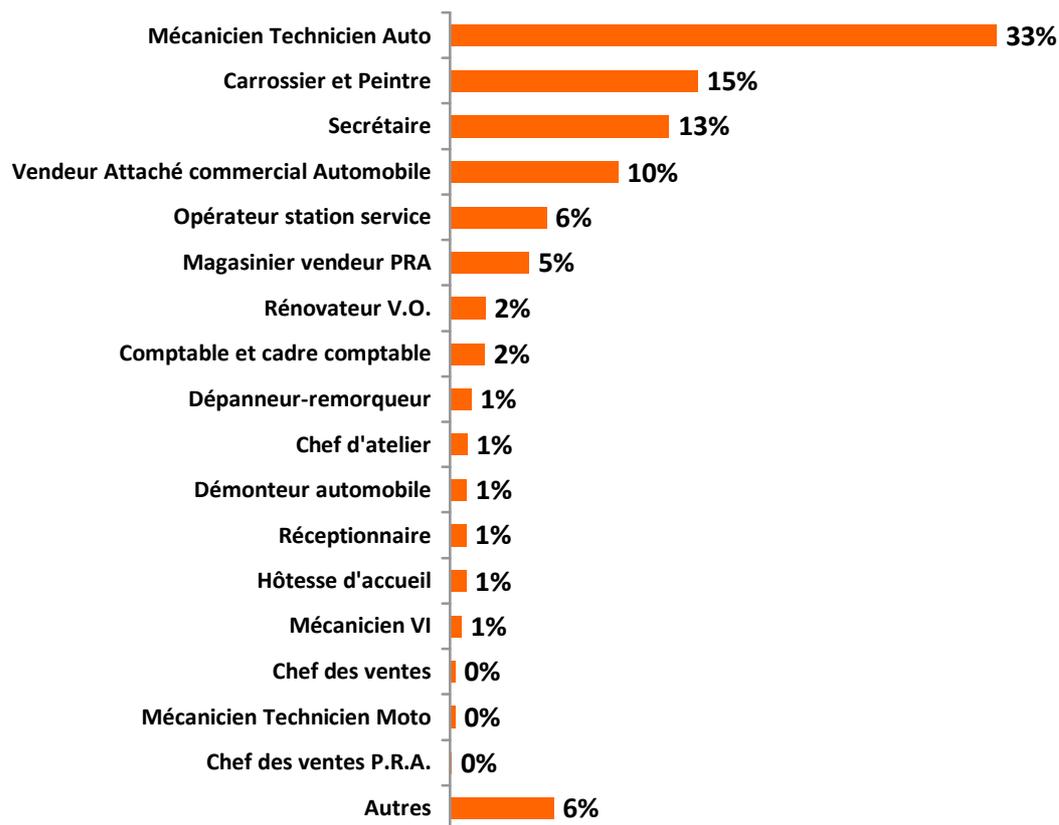
La répartition comparée entre intentions d'embauche et recrutements effectués dans l'année indique des perspectives de recrutements un peu plus prononcées dans les établissements de petite taille (1 à 4 salariés) ainsi que dans les établissements de la NAF 4520A (entretien et réparation de véhicules automobiles). Les concessions (NAF 4511Z), qui concentraient près de 40% des recrutements réalisés l'année dernière, représenteraient moins de 30% des recrutements des six prochains mois.

Pour conclure sur les évolutions à venir, il reste à préciser que dans une très large majorité (à 85%) les établissements pensent stabiliser leurs effectifs salariés, 9% envisageant de les augmenter et 4% de les réduire (2% ne se prononçant pas).

6 Typologie des recrutements

6.1 Métiers recrutés

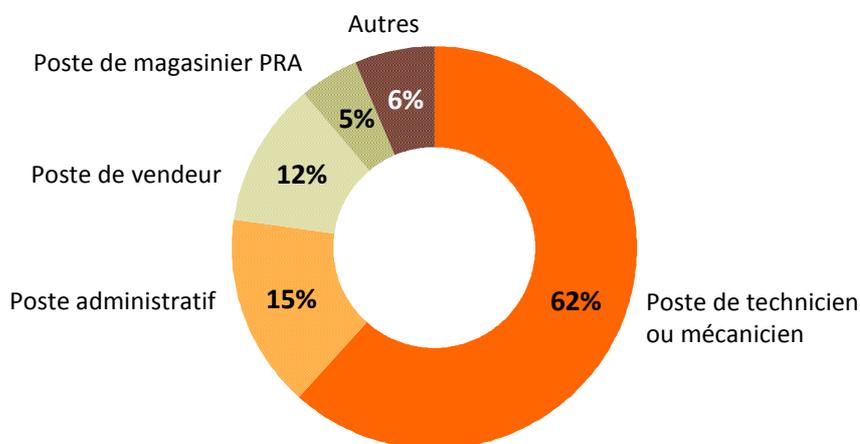
Q16 Précisément, sur quel poste avez-vous effectué le recrutement ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Le poste de mécanicien / technicien auto demeure le plus représenté parmi les recrutements effectués : il concerne 33% des embauches, pourcentage en baisse de 6 points par rapport à 2006. En seconde position figure le poste de carrossier / peintre qui a donné lieu à 15% des recrutements. S'agissant de ce poste, il convient de noter que son poids parmi l'ensemble des embauches s'est stabilisé depuis 2001 à hauteur de 15% alors qu'il avait décliné entre 1999 et 2001, passant de 22% à 16%. Deux autres postes constituent plus de 10% des recrutements : celui de secrétaire (13%), en progression d'environ 7 points comparativement à 2006, et celui de vendeur / attaché commercial auto (10%), en baisse de 3 points.

Q16 Précisément, sur quel poste avez-vous effectué le recrutement ? - Postes regroupés



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

En procédant à un regroupement des postes, la répartition des embauches témoigne de la prédominance des métiers techniques puisque 62% des recrutements ont concerné ce type de métiers, score néanmoins un peu en deçà de celui de 2006 (65%). Une différence plus notable entre les vagues d'enquête 2006 et 2009 est la montée en puissance des postes administratifs : représentant 8% des recrutements en 2006, ils en représentent désormais 15%. Les postes de vendeur ont suivi le mouvement inverse : leur poids parmi l'ensemble des embauches a ainsi régressé de 17% à 12%.

Cette répartition générale des recrutements par poste est soumise à quelques variations inhérentes aux caractéristiques des établissements.

Q16 Précisément, sur quel poste avez-vous effectué le recrutement ? - Postes regroupés

→ Résultat selon la taille de l'établissement

	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Poste de technicien ou mécanicien	71%	71%	54%	37%	62%
Poste administratif	18%	14%	18%	9%	15%
Poste de vendeur	3%	6%	17%	30%	12%
Poste de magasinier PRA	2%	2%	6%	15%	5%
Autres	6%	7%	5%	8%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	362	371	314	169	1 216
Effectif déclaré	259	384	369	404	1 416

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les recrutements effectués dans les établissements les plus petits (moins de 10 salariés) s'orientent plus massivement qu'en moyenne vers les postes techniques : un peu plus de 70% des embauches concernent les métiers de mécaniciens, carrossiers, rénovateurs, ...

Dans les établissements les plus grands (50 salariés et plus), les recrutements sur des postes techniques restent les plus fréquents mais leur poids parmi l'ensemble des embauches est nettement inférieur à la moyenne (37% contre 62%). Il doit plus encore être souligné que ce poids s'est considérablement réduit entre 2006 et 2009, la baisse se chiffrant à 32 points (de 69% à 37%). Désormais, les postes de vendeurs représentent une part presque aussi conséquente que les postes techniques parmi les recrutements : 30% sont de cet ordre, soit un pourcentage 2,5 fois plus élevé que la moyenne. Les postes de magasiniers PRA sont également plus recherchés : 15% des personnes recrutées occupent ce type de poste, contre 6% au global.

Enfin, les embauches de personnels administratifs sont en proportion un peu plus nombreuses au sein des entreprises de moins de 50 salariés qu'au sein des entreprises de 50 salariés et plus, constat qui avait déjà été dressé en 2006.

Q16 Précisément, sur quel poste avez-vous effectué le recrutement ? - Postes regroupés

→ **Résultat selon le code NAF**

	4511Z Commerce VL	4519Z Commerce VI	4520A Entretien VL	4520B Entretien VI	4532Z Equipement Auto	4540Z Motocycles	4730Z Carburant	Total
Poste de technicien ou mécanicien	51%	66%	75%	93%	56%	51%	60%	62%
Poste administratif	15%	10%	13%	6%	8%	7%	34%	15%
Poste de vendeur	22%	2%	3%		12%	15%		12%
Poste de magasinier PRA	5%	17%	2%	1%	13%	17%		5%
Autres	6%	5%	6%		12%	9%	6%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	474	18	432	12	90	56	135	1 216
Effectif déclaré	721	50	305	14	143	108	75	1 416

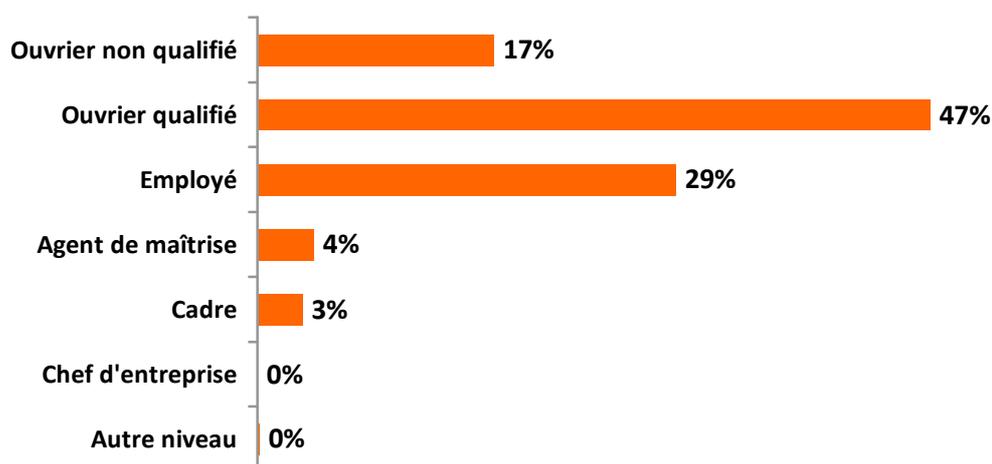
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

En fonction du secteur d'activité des établissements, certaines particularités émanent à travers les postes recrutés.

- le pourcentage de recrutements sur des postes techniques est plus élevé dans les établissements de la NAF 4520A (Entretien et réparation de véhicules automobiles légers) : 3 embauches sur 4 concernent ce type de métiers, contre 3 sur 5 au global ;
- les postes administratifs, de secrétaire en l'occurrence, représentent un tiers des recrutements des établissements de commerce de détail et de carburants, soit une proportion deux fois supérieure à la moyenne ;
- Les postes de vendeurs sont quant à eux plus recherchés dans les établissements du commerce de voitures (NAF 4511Z), où 22% des postes pourvus se rapportent à la vente (contre 12% en moyenne) ;
- la part des embauches de magasiniers PRA est plus forte dans les établissements des NAF 4519Z, 4540Z et 4532Z (respectivement 17%, 17% et 13% contre 5% au total).

6.2 Niveau du poste recruté

Q17 S'agissait-il d'un poste de niveau... ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Près de la moitié des personnes recrutées travaillent en tant qu'ouvrier qualifié : précisément 47% des embauches se sont effectuées sur ce poste, pourcentage qui a toutefois régressé de 6 points par rapport à 2006. Au deuxième rang des postes les plus recrutés figurent les employés : ils concentrent comme en 2006 29% des embauches.

Au global, les ouvriers qualifiés / employés demeurent les postes occasionnant le plus de recrutements : ils représentent en 2009 un peu plus de 75% des embauches. Cette proportion tend néanmoins à décroître depuis quelques années : en 2002, elle s'établissait à 86%, en 2006 à 81%.

Ce recul tient principalement au fait que **les recrutements d'ouvriers non qualifiés ont pris une part plus conséquente** : en 2009, 17% des embauches concernent ce niveau de poste contre moins de 10% lors des vagues d'enquêtes précédentes.

Les recrutements effectués sur des postes d'agents de maîtrise ou de cadres ont quant à eux peu évolué en proportion par rapport à 2006. Leur poids respectif parmi l'ensemble continue de rester inférieur à 5%.

Q17 S'agissait-il d'un poste de niveau... ?

→ Résultat selon le code NAF

	4511Z Commerce VL	4519Z Commerce VI	4520A Entretien VL	4520B Entretien VI	4532Z Equipement Auto	4540Z Motocycles	4730Z Carburant	Total
Ouvrier non qualifié	11%	17%	17%		35%	10%	26%	17%
Ouvrier qualifié	44%	62%	62%	87%	38%	48%	9%	47%
Employé	31%	13%	19%	6%	20%	35%	65%	29%
Agent de maîtrise	8%	6%	1%	7%	3%	5%		4%
Cadre	7%	2%	0%		4%	3%		3%
Chef d'entreprise	0%							0%
Autre niveau			0%					0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	474	18	432	12	90	56	135	1 216
Effectif déclaré	721	50	305	14	143	108	75	1 416

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les entreprises du commerce de détail d'équipements automobiles (code NAF 4532Z) ont plus que les autres orienté leurs recrutements vers des postes d'ouvriers non qualifiés. Dans plus d'un cas sur trois, les embauches ont porté sur ce type de poste, contre un cas sur six en moyenne.

Dans les entreprises du commerce d'autres véhicules automobiles (code NAF 4519Z) et d'entretien et réparation de véhicules automobiles légers (code NAF 4520A), la proportion de recrutements effectués sur des postes d'ouvriers qualifiés est plus importante qu'ailleurs : elle excède 60%, contre un peu moins de 50% au global.

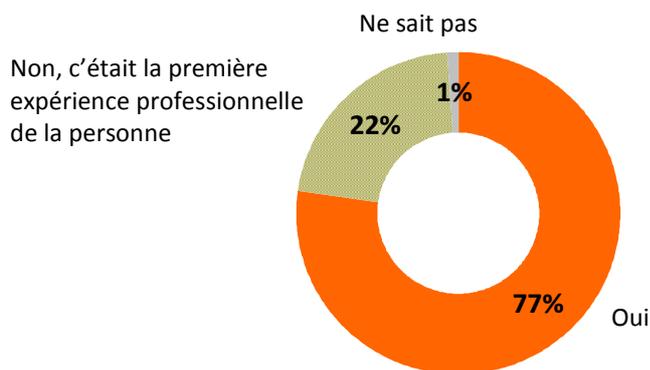
Les entreprises du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (code NAF 4730Z) se démarquent par une surreprésentation des employés parmi les personnes embauchées : près de deux sur trois ont ce statut, contre 29% au total.

🔍 Zoom sur : les postes occupés par les ouvriers non qualifiés

Les ouvriers non qualifiés occupent dans plus de trois quarts des cas des postes techniques. Ainsi, la plus grande part, 33%, est mécanicien auto, tandis que 12% sont opérateurs de station service, 10% sont carrossiers, 8% sont peintres et 6% rénovation V.O. Les ONQ se retrouvent de manière assez marginale sur des postes de magasinier PRA (à 6%), de secrétaire (à 4%) ou de vendeur (à 2%). Les résultats de 2009 s'inscrivent globalement dans la continuité de ceux de 2006.

6.3 **Expérience professionnelle préalable**

Q42 La personne recrutée avait-elle de l'expérience professionnelle, sans compter la période d'apprentissage ou le contrat de qualification ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

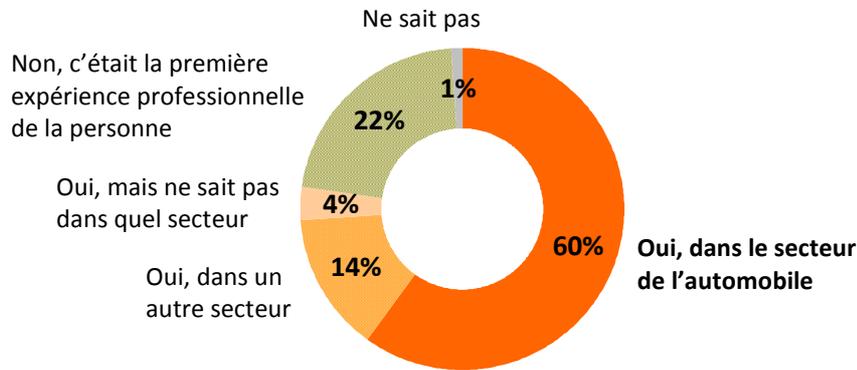
La répartition entre recrutements de personnes expérimentées et recrutements de personnes inexpérimentées tend à rester stable. Ainsi, un peu plus de trois quarts des candidats embauchés disposaient d'une expérience professionnelle préalable (qu'elle se soit ou non effectuée dans le secteur automobile), tandis qu'un peu moins d'un quart n'avaient pas d'expérience à faire valoir (en 2002, ils étaient 20%, en 2006, 24,5%).

Le niveau d'expérience impacte les formes de contrat proposées dans le sens où les recrutements en contrat précaire concernent plus fréquemment des personnes sans expérience professionnelle : ces dernières représentent 31% des embauches en CDD mais seulement 18% des embauches en CDI.

🔍 Zoom sur : les postes occupés par les personnes sans expérience professionnelle préalable

Les personnes sans expérience professionnelle sont employées plus qu'en moyenne sur des postes techniques : 75% sont dans ce cas contre 62% au global, soit un différentiel de 13 points. Le poste de mécanicien auto est de loin le plus fréquemment occupé : 40% travaillent sur ce poste, loin devant le poste de carrossier, sur lequel 12% des personnes n'ayant pas d'expérience préalable ont été recrutées. Leur embauche sur des postes administratifs n'est pas une pratique rare puisque 14% sont employées de la sorte, la plupart comme secrétaire. Seuls 4% des candidats inexpérimentés se retrouvent sur des postes de vendeurs (contre 12% pour l'ensemble des candidats).

Q42 La personne recrutée avait-elle de l'expérience professionnelle, sans compter la période d'apprentissage ou le contrat de qualification, et si oui, dans quel secteur ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Lorsque les personnes recrutées disposent d'une expérience professionnelle préalable, cette expérience s'est réalisée pour 77% d'entre elles dans le secteur de l'automobile tandis que 18% l'ont acquise dans un autre secteur d'activité. En raisonnant sur la base de l'ensemble des recrutements effectués, il ressort que 60% des personnes embauchées, soit 3 sur 5, avaient déjà travaillé dans les métiers de l'automobile. Ce pourcentage reste dans la lignée de celui observé en 2006 et qui s'élevait à 63%.

En poussant un peu plus loin l'analyse, il s'avère que dans la quasi-totalité des cas (à 97%), le poste précédemment occupé dans un établissement du secteur de l'automobile est identique au poste sur lequel la personne a été recrutée. Quand ils diffèrent, l'ancien poste est dans la plupart des cas un poste de mécanicien.

Q16 S'agissait-il d'un poste de niveau... ?

→ Résultat selon l'existence d'une expérience professionnelle préalable et le secteur dans lequel cette expérience a été acquise

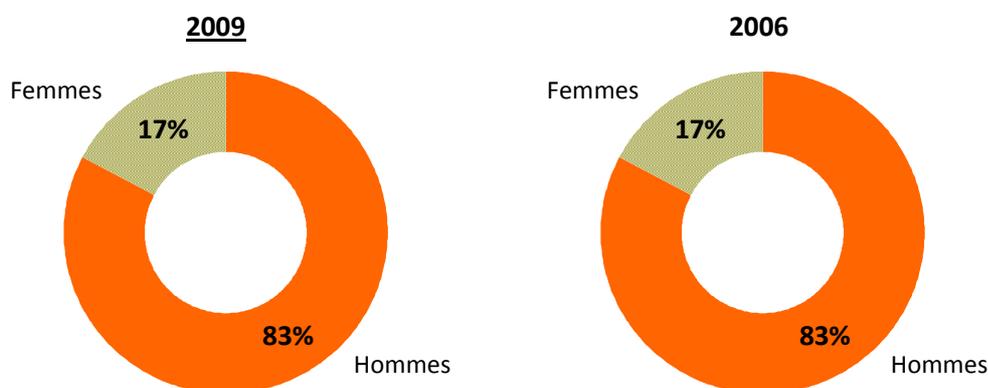
	Expérience dans le secteur de l'automobile	Expérience dans un autre secteur	Sans expérience	Total
Ouvrier non qualifié	11%	25%	26%	17%
Ouvrier qualifié	57%	12%	47%	47%
Employé	22%	58%	24%	29%
Agent de maîtrise	5%	4%	1%	4%
Cadre	5%	1%	1%	3%
Chef d'entreprise	0%			0%
Autre niveau			1%	0%
Total	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	728	170	262	1 216
Effectif déclaré	856	186	307	1 416

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les personnes dotées d'une expérience professionnelle dans un autre secteur que celui de l'automobile proviennent d'horizons très divers. Il peut être cité à titre d'exemples : la vente, la restauration, l'immobilier, le secrétariat, etc. Ayant désormais rejoint le secteur de l'automobile, ces personnes occupent bien plus que les autres des postes d'employés : 58% d'entre elles ont été embauchées sur ce statut alors qu'au global, le poids des employés parmi les embauches atteint 29%. Elles se retrouvent également un peu plus sur des postes de niveau ouvrier non qualifié (à 25%, contre 17% au global). Par contre, elles occupent assez rarement la fonction d'ouvrier qualifié puisque seules 12% sont dans ce cas (contre 47% de l'ensemble des personnes recrutées).

6.4 Sexe de la personne recrutée

Q31 Quel est le sexe de la personne recrutée ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

La part des femmes recrutées dans les métiers de l'automobile est restée invariable : en 2006 comme en 2009, environ une personne recrutée sur six est de sexe féminin.

Q31 Quel est le sexe de la personne recrutée ?

→ Résultat selon l'échelon de Convention Collective

	Femmes		Hommes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Echelon 1 et 2	38	28%	143	22%	181	23%
Echelon 3, 4 et 5 (ouvriers et employés)	48	36%	256	39%	304	39%
Echelon 6, 7 et 8 (ouvriers et employés)	28	21%	101	15%	129	16%
Echelon 9, 10 et 11 (ouvriers et employés)	12	9%	64	10%	76	10%
Echelon 12 (ouvriers et employés)	4	3%	14	2%	18	2%
Echelon 17, 18 et 19 (Agent de maîtrise)			13	2%	13	2%
Echelon 20, 21 et 22 (Agent de maîtrise)	0	0%	18	3%	18	2%
Echelon 23, 24 et 25 (Agent de maîtrise)	0	0%	10	1%	10	1%
Echelon I (Cadre)	2	2%	24	4%	26	3%
Echelon II (Cadre)	0	0%	4	1%	5	1%
Echelon III (Cadre)			8	1%	8	1%
Total	133	100%	654	100%	787	100%

Base : Recrutements des douze derniers mois, hors réponses « autres » et « ne sait pas » sur l'échelon

Les recrutements de femmes s'effectuent moins sur des postes d'agents de maîtrise ou de cadres : seules 2% seraient embauchées à ces échelons, contre 12% des hommes. Par contre, les femmes occupent plus fréquemment des postes situés aux échelons 1 et 2 (non qualifiés) et 6,7 et 8 (ouvriers et employés).

Plus précisément, les métiers que les femmes exercent sont très majoritairement des métiers administratifs : 71% ont été recrutées sur ce type de poste, contre seulement 4% des hommes. Les femmes sont ainsi employées dans trois cas sur cinq comme secrétaire.

Autre spécificité à faire ressortir : le recrutement de personnels féminins est plus courant dans les stations service / de lavage. Lorsque les femmes rejoignent les métiers de l'automobile, 20% d'entre elles se retrouvent dans ce type d'entreprise, contre 10% des hommes. Elles occupent alors le poste d'opératrice de station service, métier exercé au global par 10% des femmes.

Q31 Quel est le sexe de la personne recrutée ?

→ Résultat selon le niveau de diplôme

	Femmes		Hommes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Aucun diplôme	7	3%	65	6%	72	6%
CAP	6	3%	211	21%	217	18%
BEP	14	7%	116	12%	130	11%
Mention Complémentaire (MC)			9	1%	9	1%
Bac Pro	29	14%	170	17%	200	16%
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	41	19%	60	6%	101	8%
Autre	43	20%	56	6%	99	8%
Ne sait plus	70	33%	318	32%	389	32%
Total	211	100%	1 005	100%	1 216	100%

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

De manière générale, le croisement entre sexe et niveau de diplôme produit des résultats somme toute assez similaires à ceux de 2006. Les femmes recrutées disposent plus souvent d'un BTS alors que les hommes recrutés sont en proportion bien plus nombreux à avoir obtenu un CAP ou un BEP.

Q31 Quel est le sexe de la personne recrutée ?

➔ Résultat selon le niveau de diplôme et le salaire annuel brut (salaire en ETP)

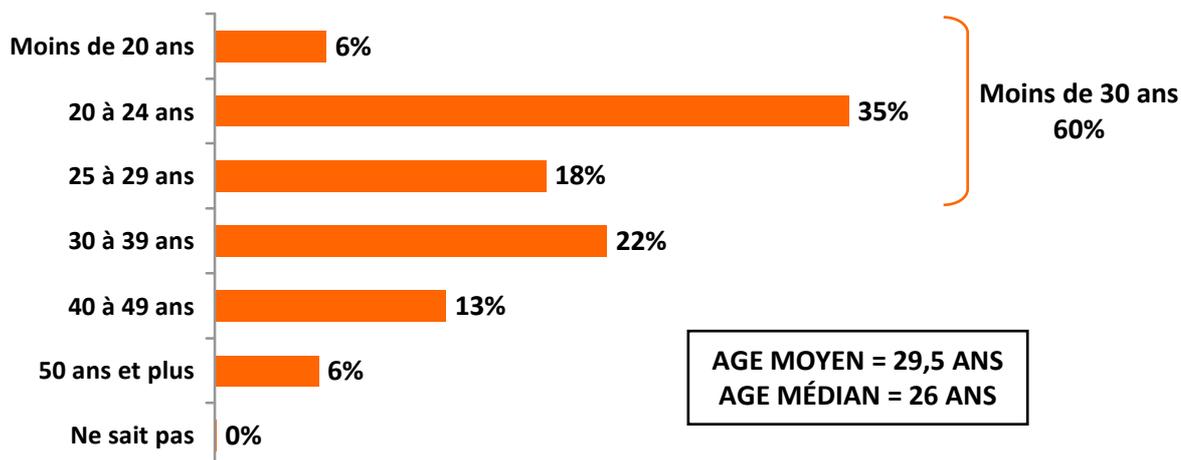
	Femmes		Hommes		Total	
	Salaire médian	N	Salaire médian	N	Salaire médian	N
Aucun diplôme	19 548 €	6	20 000 €	64	20 000 €	70
CAP	21 074 €	12	17 500 €	179	17 744 €	191
BEP	17 972 €	17	19 000 €	108	19 000 €	125
Mention Complémentaire (MC)	-	0	18 668 €	5	18 668 €	5
Bac Pro	17 652 €	20	18 000 €	168	18 000 €	188
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	19 430 €	39	18 000 €	60	18 000 €	99
Autre	18 461 €	29	16 933 €	53	18 000 €	82
Ne sait plus	16 380 €	64	18 000 €	268	18 000 €	332
Total	18 000 €	187	18 000 €	905	18 000 €	1 092

Base : Recrutements pour lesquels le salaire annuel brut de la personne embauchée est déclaré de façon fiable

Les comparaisons de salaire entre hommes et femmes sont délicates à effectuer puisqu'elles nécessitent de tenir compte du niveau de diplôme, or les effectifs obtenus sont généralement trop réduits pour tirer des conclusions véritablement significatives.

6.5 Age de la personne recrutée

Q30 Quel âge avait la personne quand elle a été recrutée ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les recrutements ciblent majoritairement **des personnes âgées de moins de 30 ans** (dans 60% des cas). A eux seuls, les 20-24 ans représentent plus du tiers des embauches. Si les profils jeunes prédominent, les personnes de 40 ans et plus ne constituent pas pour autant une proportion négligeable parmi les recrutements effectués puisque elles font l'objet d'un cinquième des embauches.

Sur la base des enquêtes précédentes, il semble que les recrutements privilégient de plus en plus les jeunes candidats. En considérant les personnes de moins de 25 ans, celles-ci représentaient 34% des personnes embauchées en 2002, 38% en 2006 et 41% en 2009.

Q30 Quel âge avait la personne quand elle a été recrutée ?

→ Résultat selon le code NAF

	4511Z Commerce VL	4519Z Commerce VI	4520A Entretien VL	4520B Entretien VI	4532Z Equipement Auto	4540Z Motocycles	4730Z Carburant	Total
Moins de 20 ans	5%	8%	6%		9%	8%	9%	6%
20 à 24 ans	31%	17%	34%	56%	32%	47%	51%	35%
25 à 29 ans	19%	34%	19%	13%	20%	14%	12%	18%
30 à 39 ans	27%	17%	19%	6%	18%	23%	15%	22%
40 à 49 ans	13%	21%	14%	25%	14%	6%	8%	13%
50 ans et plus	6%	3%	7%		7%	1%	4%	6%
Ne sait pas	0%							0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	474	18	432	12	90	56	135	1 216
Effectif déclaré	721	50	305	14	143	108	75	1 416

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois



Au sein des entreprises du commerce et réparation de motocycles (code NAF 4540Z) et des entreprises du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (code NAF 4730Z), les recrutements concernent de façon plus marquée les jeunes : respectivement 55% et 60% des personnes embauchées étaient âgées de moins de 25 ans. Cette spécificité se retrouvait déjà en 2002 et 2006.

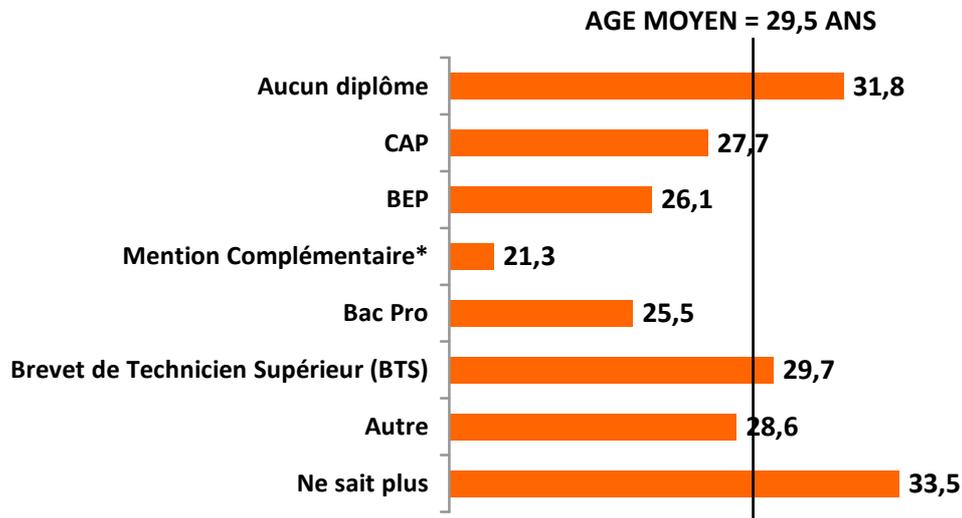
De manière attendue, l'âge de la personne recrutée diffère sensiblement selon qu'elle ait ou non de l'expérience professionnelle. Lorsqu'elle en possède, l'âge moyen au recrutement s'établit à 32 ans, lorsqu'elle n'en possède pas, l'âge moyen s'établit à 21 ans, soit un écart de 10 ans. Sans doute en lien avec ce résultat, il n'est pas surprenant de constater, comme en 2006, que l'âge moyen à l'embauche s'élève avec la satisfaction des employeurs concernant les qualités professionnelles de la personne recrutée.

Autre résultat faisant écho à ceux de 2006 : ce sont les recrutements sur des postes techniques qui s'associent l'âge moyen le plus bas. Les personnes recrutées pour exercer ce type de métier sont en moyenne âgées de 27,8 ans, alors que celles embauchées sur les autres types de poste sont en moyenne âgées de plus de 30 ans.

Concernant ces postes techniques, le métier de carrossier se caractérise par une proportion plus importante de recrutements de personnes âgées de moins de 20 ans (15%, contre 6% en moyenne). Sur le poste de mécanicien auto, ce sont les 20-24 ans qui sont surreprésentés : ils représentent 46% des personnes recrutées (contre 35% tout poste confondu). Concernant les postes administratifs et plus particulièrement le poste de secrétaire, la part des recrutés âgés de 40 ans et plus atteint 28%, soit 9 points que pour l'ensemble des recrutés. Enfin, dans le domaine de la vente, ce sont les 30-39 ans qui sont plus présents qu'en moyenne : 38% des personnes recrutées sur le poste de vendeur auto appartiennent à cette tranche d'âge, tandis qu'ils sont 22% au global.

Q30 Quel âge avait la personne quand elle a été recrutée ?

→ Âge moyen selon le niveau de diplôme



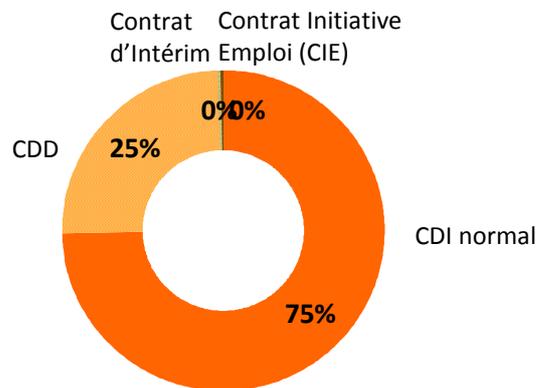
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

* Effectif trop réduit pour que les résultats soient significatifs (10 individus concernés).

En fonction du niveau de diplôme, l'âge moyen au recrutement varie. Il atteint son niveau le plus bas (25,5 ans) chez les personnes titulaires d'un Bac Pro. Comme en 2006, ces dernières restent en moyenne les plus jeunes à l'embauche. A l'opposé, l'âge moyen au recrutement atteint son niveau le plus haut (près de 32 ans) chez les personnes sans diplôme. Disposant plus fréquemment que les autres d'une expérience professionnelle préalable (élément ayant pu contribuer à favoriser leur recrutement), le temps mis à acquérir cette expérience explique pour partie leur embauche à un âge plus élevé.

6.6 Contrat de travail

Q21 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

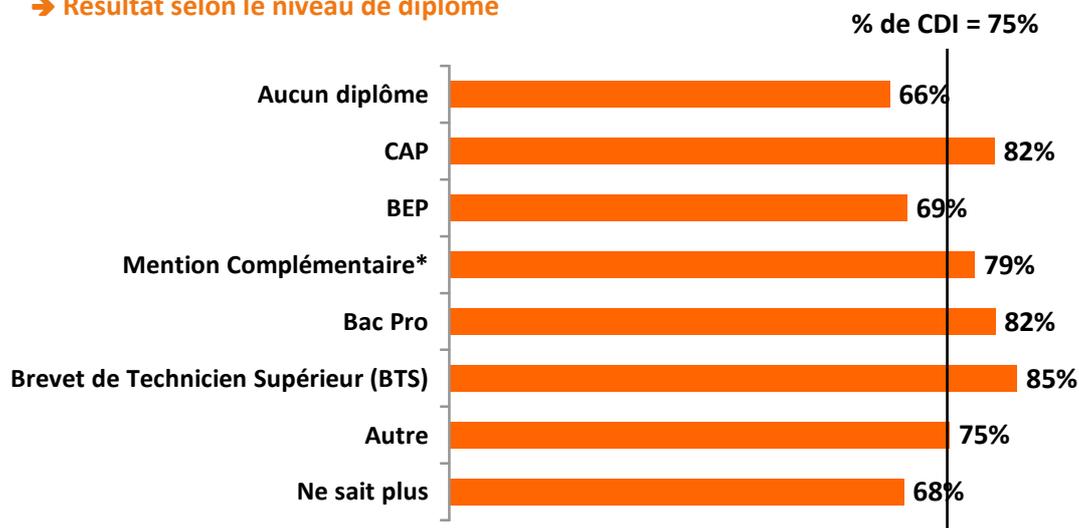
L'embauche en CDI reste la plus fréquente dans les métiers de l'automobile : dans trois cas sur quatre, c'est un contrat à durée indéterminée qui est proposé aux personnes recrutées. Le pourcentage élevé d'embauches effectuées sur ce type de contrat demeure un aspect propre aux métiers de l'automobile et qui n'évolue guère aux cours des années. Un quart des recrutements a donné lieu à la contractualisation d'un CDD. Cette proportion est en progression par rapport à 2006, où elle atteignait 13,5%. Cela tient essentiellement à la disparition progressive du CNE qui semble avoir poussé les employeurs à se reporter massivement sur le CDD. Le recours aux contrats d'intérim ou au CIE s'avère très marginal.

Les métiers de la vente se démarquent des autres métiers en ce que les recrutements se font la plupart du temps (dans plus de 90% des cas) en CDI. Ce fait perdure puisqu'il avait également été mis en évidence en 2006. A l'opposé, les métiers administratifs génèrent plus de recrutements précaires : 37% des personnes occupant le poste de secrétaire sont recrutées en CDD, soit 13 points de plus qu'au global. Les métiers de technicien ou mécanicien connaissent au global une précarité proche de la moyenne (un quart des embauches ne se font pas sur un CDI).

La précarité touche par ailleurs plus fréquemment les postes de niveau ouvriers non qualifiés et employés : les premiers sont 66% à avoir décroché un CDI, les seconds 62%, alors que le score moyen s'établit à 75%. Par rapport à 2006, la proportion d'ONQ ayant signé un CDI a grimpé de 12 points, tandis que la proportion d'employés ayant signé un CDI a connu l'évolution inverse, diminuant de 11 points. Les ouvriers qualifiés obtiennent à 82% un CDI, pourcentage supérieur de 7 points à la moyenne. Quant aux agents de maîtrise et cadres, le contrat à durée indéterminée est de mise pour la plupart d'entre eux (plus de 95%), de la même façon qu'en 2006.

Q21 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ? - Réponse : CDI

→ Résultat selon le niveau de diplôme



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

* Effectif trop réduit pour que les résultats soient significatifs (10 individus concernés).

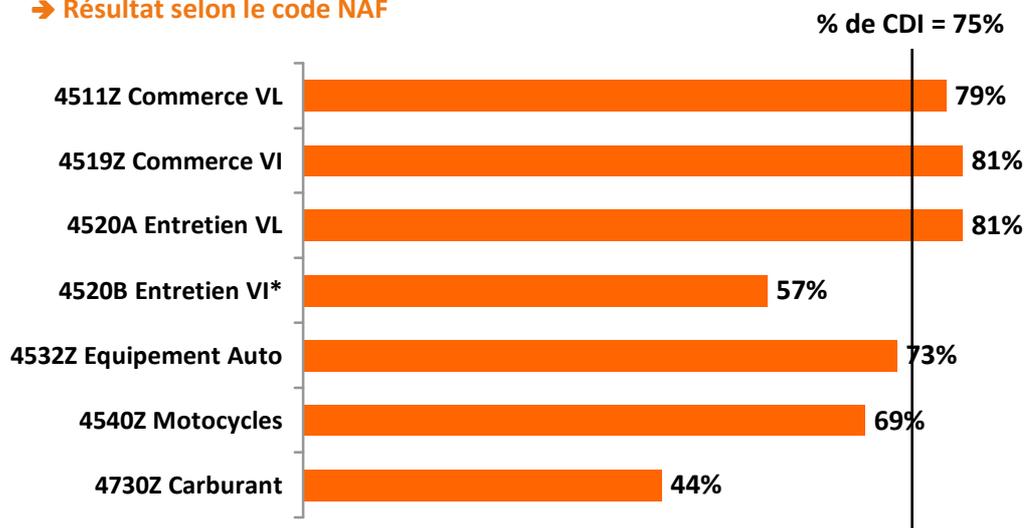
Les diplômes les plus élevés génèrent une proportion plus importante de recrutements en CDI : 82% des embauches concernant les titulaires d'un Bac Pro s'effectuent en contrat à durée indéterminée et 85% de celles concernant les titulaires d'un BTS (pourcentage supérieur de 10 points à la moyenne). Ces deux scores se situent légèrement au-dessus de ceux observés en 2006. Une précision est à apporter : si les BTS sont davantage en CDI, c'est aussi, dans une certaine mesure, parce que la part des personnes embauchées en tant que vendeur est sensiblement plus importante qu'en moyenne. Ainsi, 42% des BTS occupent ce poste, contre 12% de l'ensemble des recrutés.

S'agissant des CAP et des BEP, il est à noter des évolutions plus sensibles mais également divergentes. En 2006, les personnes détenant un CAP ont obtenu dans 75% des cas un CDI, tandis qu'elles ont été 82% en 2009, soit une progression de 7 points. Dans le même temps, la part des recrutements en CDI de personnes détenant un BEP a régressé, passant de 76% en 2006 à 69% en 2009 (- 7 points).

En dépit d'une expérience professionnelle plus conséquente, les personnes sans diplôme sont moins souvent embauchées en CDI : 66% l'ont été, soit 9 points de moins qu'en moyenne. Pour autant, **le fait d'avoir connu une ou plusieurs expériences professionnelles apparaît clairement comme un facteur favorisant l'obtention d'un CDI.** Les personnes expérimentées sont recrutées en CDI dans 78% des cas, celles inexpérimentées dans 64% des cas (soit un différentiel de 12 points).

Q21 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ? - Réponse : CDI

→ Résultat selon le code NAF



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

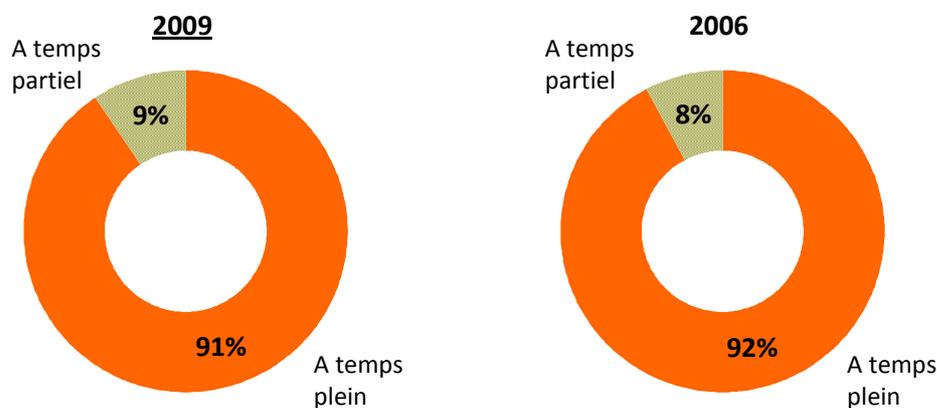
* Effectif trop réduit pour que les résultats soient significatifs (14 individus concernés).

Une lecture des résultats par secteur d'activité donne à voir que les entreprises des NAF 4511Z, 4519Z (commerce de voitures) et 4520A (entretien et réparation de véhicules) sont celle qui ont le plus fréquemment recours au CDI pour recruter : environ 80% de leurs embauches sont contractualisées sous forme de CDI.

Les entreprises de la NAF 4730Z (commerce de détail de carburants) effectuent quant à elles relativement peu de recrutements en CDI comparativement à la moyenne puisque seules 44% des personnes embauchées signent un CDI. Plus qu'ailleurs, la précarité est forte sur ce secteur. Elle tendrait même à s'accroître : en 2006, la part des embauches en CDI s'élevait à 56%, soit 12 points de plus qu'en 2009.

6.7 Temps de travail

Q22 Ce contrat est-il...



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les contrats des métiers de l'automobile sont la plupart du temps des contrats à temps plein : un peu plus de 90% des embauches se font sur des temps plein, contre 10% sur des temps partiels. De ce point de vue, les pratiques ont peu évolué entre 2006 et 2009 bien que les contextes économiques diffèrent.

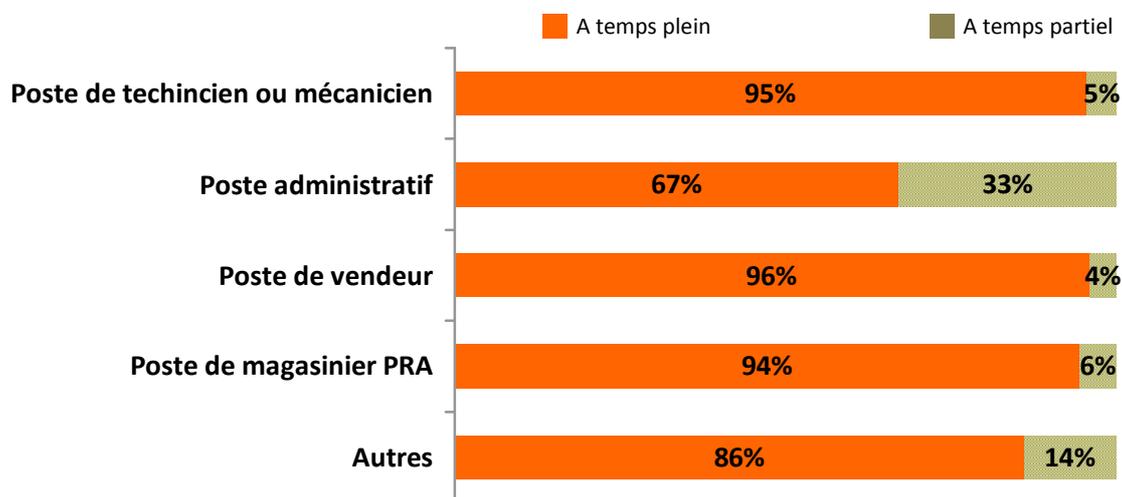
Ces pratiques oscillent selon les caractéristiques des établissements. A cet égard, deux éléments peuvent être soulignés.

Premièrement, le recrutement de personnes à temps plein devient plus fréquent à mesure que la taille de l'établissement s'accroît : au sein des entreprises de 1 à 4 salariés, 83% des embauches sont contractualisées sur un temps plein, contre 90% au sein des entreprises de 5 à 9 salariés, 95% au sein des entreprises de 10 à 49 salariés et 99% au sein des entreprises de 50 salariés et plus.

Deuxièmement, les établissements de la NAF 4730Z (les stations service) se différencient par une proportion bien plus importante d'embauches à temps partiel : environ un tiers sont de cet ordre, contre moins de 10% en moyenne.

Q22 Ce contrat est-il...

→ Résultat selon le poste de travail



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les postes administratifs, qu'il s'agisse des secrétaires ou des comptables, sont nettement plus concernés par le temps partiel : ce type de contrat est proposé à une personne sur trois (contre une sur dix au global). Les postes « autres » se caractérisent également par une part plus élevée de temps partiel notamment en raison des recrutements d'opérateurs de station service qui dans 30% des cas sont embauchés à temps partiel.

6.8 Salaires

Les questions inhérentes aux salaires peuvent générer une part non négligeable de non réponses, soit qu'elles traduisent le refus d'indiquer le montant du salaire, soit qu'elles traduisent la méconnaissance de ce montant. Dans tous les cas, il est intéressant d'en mesurer le poids.

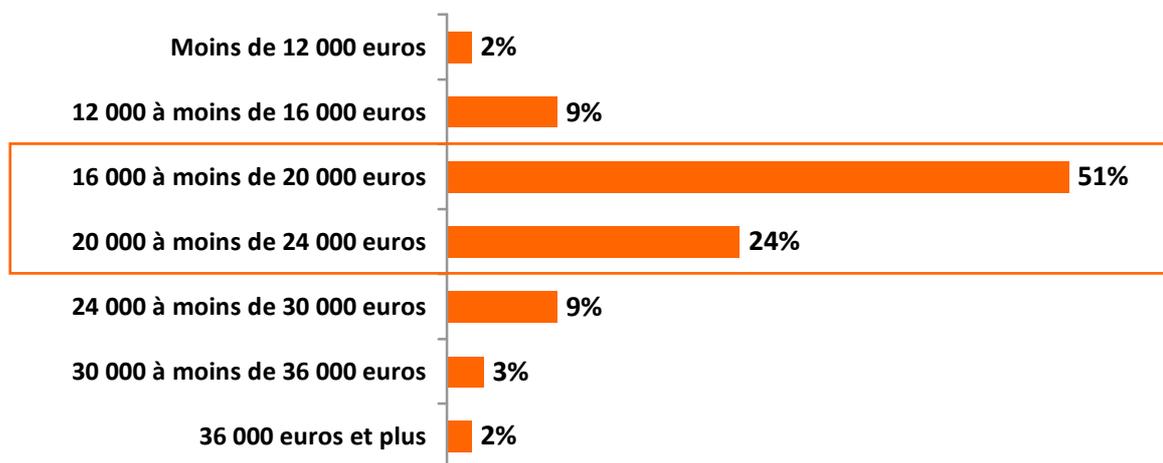
Dans le cadre de cette enquête 2009, 78% des employeurs interrogés ont précisé le niveau de salaire de la personne embauchée, tandis que **22% (soit un peu plus d'un sur cinq) ont répondu qu'ils ne savaient pas** quel était son salaire. Ce dernier score a légèrement diminué par rapport à 2006 puisqu'il s'établissait alors à 26%. Par ailleurs, il s'avère assez bas dans les entreprises des NAF 4540Z et 4730Z (respectivement 10% et 4%), les employeurs faisant montre d'une meilleure connaissance du salaire proposé.

Précisions méthodologiques :

Pour les sondés ayant indiqué un montant inférieur à 16 000 € ou supérieur à 40 000 €, la question suivante leur était posée : « Êtes-vous certain de ce montant ? ». A fins de fiabilisation, **l'analyse qui suit porte uniquement sur les salaires qui ont été déclarés certains par les employeurs interrogés.**

En outre, il a été tenu compte de la durée du travail de chaque contrat afin de calculer un salaire en équivalent temps plein. Concrètement, les personnes embauchées à temps partiel ont vu leur salaire extrapolé à un temps plein.

Q51 Quel est le salaire annuel brut de la personne embauchée ? - Salaire en ETP



Base : Recrutements pour lesquels le salaire annuel brut de la personne embauchée est déclaré de façon fiable

Le salaire le plus fréquent, attribué dans un cas sur deux, s'établit entre 16 000 et 20 000 euros bruts annuels, soit entre 1 333 et 1 667 euros bruts mensuels. De manière plus générale, les niveaux de salaires proposés par les employeurs se concentrent majoritairement dans une fourchette comprise entre 16 000 et 24 000 euros bruts annuels : 75% des personnes recrutées ont obtenu une rémunération de cet ordre.

En 2009, le montant du SMIC mensuel brut s'élevait à 1 337,70 euros pour 151,67 heures de travail (source Insee), ce qui correspond à un salaire annuel théorique légèrement supérieur à 16 000 euros bruts. L'enquête 2009 montre qu'environ 11% des personnes recrutées disposeraient d'un salaire inférieur à ce chiffre. A l'opposé, 14% des personnes embauchées gagneraient mensuellement 2 000 euros bruts ou plus.

Q51 Quel est le salaire annuel brut de la personne embauchée ? - Salaire en ETP

→ **Comparaison entre 2006 et 2009**

	2006	2009	Différentiel 2009 - 2006
Moins de 12 000 euros	0,4%	2%	+ 2 points
12 000 à moins de 16 000 euros	7%	9%	+ 2 points
16 000 à moins de 20 000 euros	59%	51%	- 8 points
20 000 à moins de 24 000 euros	17%	24%	+ 7 points
24 000 à moins de 30 000 euros	10%	9%	- 1 point
30 000 à moins de 36 000 euros	5%	3%	- 2 points
36 000 euros et plus	2%	2%	+ 1 point
Total	100%	100%	
Effectif pondéré	1228	938	
Effectif déclaré	831	1 092	

MOYENNE	19 703 €	19 971 €	+ 267 euros
MÉDIANE	18 000 €	18 000 €	0 euro

Base : Recrutements pour lesquels le salaire annuel brut de la personne embauchée est déclaré de façon fiable

La mise en regard entre les salaires de 2006 et ceux de 2009 ne met pas en avant de profonds bouleversements en termes de rémunération dans les métiers de l'automobile. Le salaire médian s'est ainsi stabilisé à 18 000 euros. Le salaire moyen a lui faiblement progressé, frôlant désormais les 20 000 euros alors qu'il atteignait 19 700 euros en 2006. Cela représente un gain absolu de + 267 euros et un gain relatif de + 1,4%.

En structure, les écarts s'observent principalement sur les salaires intermédiaires : la part des rémunérations comprises entre 16 000 et 20 000 euros a ainsi baissé de 8 points entre 2006 et 2009 tandis que la part des rémunérations situées dans la fourchette supérieure (20 000 à 24 000 euros) a gagné 7 points. La légère hausse du salaire moyen est pour l'essentiel imputable à ce basculement.

Un second niveau de lecture, intégrant l'inflation, peut être proposé. L'Insee a mesuré cette inflation à + 1,5% en 2007, à + 2,8% en 2008 et à + 0,1% en 2009. En appliquant ces trois taux au salaire moyen de 2006, il peut être estimé le salaire moyen correspondant pour l'année 2009. Ce salaire s'établirait précisément à 20 579 €, or le montant déterminé par enquête serait actuellement inférieur à 20 000 €, soit environ 600 € de moins. Compte tenu de la hausse générale du niveau des prix, le salaire moyen alloué en 2009 aux personnes recrutées dans les métiers de l'automobile serait donc inférieur à celui de 2006.

Q51 Quel est le salaire annuel brut de la personne embauchée ? - Salaire en ETP

→ Résultat selon le niveau de diplôme

	Global		Avec expérience préalable	Sans expérience préalable
	Moyenne	Médiane	Médiane	Médiane
Aucun diplôme	20 441 €	20 000 €	20 000 €	16 800 €
CAP	19 115 €	17 744 €	18 685 €	16 800 €
BEP	20 835 €	19 000 €	19 103 €	17 536 €
Mention Complémentaire (MC) *	18 548 €	18 668 €	18 744 €	18 000 €
Bac Pro	20 422 €	18 000 €	20 000 €	17 280 €
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	20 953 €	18 000 €	20 000 €	18 000 €
Autre	18 961 €	18 000 €	18 336 €	16 656 €
Ne sait plus	19 778 €	18 000 €	18 000 €	16 200 €
Total	19 971 €	18 000 €	19 000 €	17 000 €

Base : Recrutements pour lesquels le salaire annuel brut de la personne embauchée est déclaré de façon fiable

* Effectif trop réduit pour que les résultats soient significatifs.

Les enquêtes précédentes avaient mis en évidence certains phénomènes de déclassement opérant au sein des métiers de l'automobile. Ces phénomènes se trouvent confirmés par l'enquête 2009. L'écart de salaire des BEP et des Bac Pro reste à cet égard l'exemple le plus parlant. En raisonnant toutes choses égales par ailleurs, le salaire brut moyen des BEP est plus élevé de 400 euros et le salaire brut médian de 1 000 euros.

Ce constat global appelle toutefois quelques nuances. Ainsi, l'existence d'une expérience professionnelle préalable place le niveau de salaire des Bac Pro au-dessus de celui des BEP. Chez les premiers, le salaire médian s'établit à 20 000 euros bruts par an tandis qu'il est légèrement supérieur à 19 000 euros chez les seconds.

En fait, **tout se passe comme si le niveau d'expérience de la personne recrutée impactait sensiblement plus la rémunération que le niveau de diplôme.** Ce résultat transparaît à travers l'analyse du salaire médian : le différentiel entre une personne expérimentée et une personne inexpérimentée se chiffre à 2 000 euros (19 000 euros contre 17 000 euros). A titre de comparaison, les différentiels générés par le niveau de diplôme sont nettement plus réduits, exception faite des personnes sans diplôme pour lesquelles le salaire médian est supérieur de 2 000 euros au salaire médian général. Mais cet écart, a priori contre intuitif, provient du fait que le parcours professionnel de ces personnes sans diplôme est plus étoffé.

*Q51 Quel est le salaire annuel brut de la personne embauchée ? - Salaire en ETP

→ Résultat selon le poste occupé

	Moyenne	Médiane
Poste de technicien ou mécanicien	19 847 €	18 000 €
Poste administratif	19 350 €	18 000 €
Poste de vendeur	21 615 €	20 000 €
Poste de magasinier PRA	19 343 €	18 000 €
Autres	20 590 €	16 200 €
Total	19 971 €	18 000 €

Base : Recrutements pour lesquels le salaire annuel brut de la personne embauchée est déclaré de façon fiable

Comme pour les contrats de travail, pour lesquels il a pu être observé que les recrutements de vendeurs se caractérisaient plus souvent qu'en moyenne par la proposition d'un CDI, ces mêmes recrutements s'associent par ailleurs un salaire plus élevé (deux avantages qui sont sans doute liés dans une certaine mesure). Ainsi, le salaire brut moyen d'un vendeur se monte à 21 615 euros par an, soit 1 644 euros de plus qu'au global (+ 8,2%). Quant au salaire médian des vendeurs, il est supérieur de 2 000 euros au salaire médian total (20 000 euros contre 18 000 euros).

Sur les autres postes de recrutements, les pratiques des employeurs témoignent de niveaux de rémunération relativement homogènes, les différences restant mineures que ce soit en termes de salaire moyen ou de salaire médian.

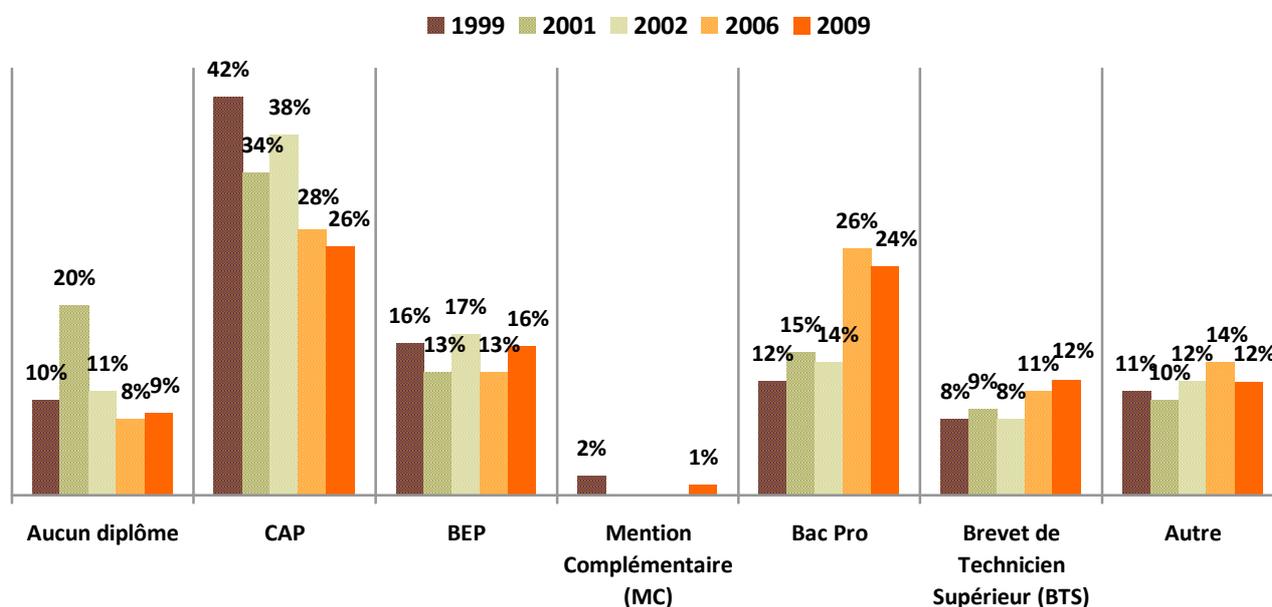
Il peut enfin être remarqué que les salaires s'élèvent graduellement avec la taille de l'établissement : au sein des entreprises de 1 à 4 salariés, le salaire moyen des personnes recrutées est de 19 450 euros et le salaire médian de 18 000 euros, au sein des entreprises de 50 salariés et plus, le salaire moyen grimpe à 21 600 euros et la salaire médian à 19 200 euros.

6.9 Diplômes d'embauche

Si la méconnaissance du niveau de salaire de la personne recrutée concernait 22% des employeurs, la méconnaissance du niveau de diplôme en concerne une part plus importante encore, 36% déclarant qu'ils ne se souviennent pas de la formation suivie. Cette part s'est accrue de 12 points par rapport à 2006, sans qu'il soit véritablement possible d'en déterminer les raisons.

Q32 Quel était le dernier diplôme préparé par la personne recrutée avant d'être embauchée ?

→ Comparaison avec les résultats des vagues d'enquêtes précédentes



Base : Recrutements pour lesquels l'employeur connaît le diplôme de la personne embauchée

Le diplôme le plus fréquent chez les personnes recrutées dans les métiers de l'automobile reste le CAP : un peu plus d'une sur quatre est titulaire de ce diplôme au moment de son embauche. Au regard des évolutions observées entre 2002 et 2006, il pouvait être attendu que la Bac Pro supplante le CAP. L'enquête 2009 indique qu'il n'en est rien, du moins pour l'instant : la part des recrutés ayant un Bac Pro atteint 24%, soit 2 points de moins que celle des recrutés ayant un CAP. De ce point de vue, la période 2006-2009 a donc vu le rapprochement entre les CAP et les Bac Pro se stabiliser sans que ces derniers n'inversent la tendance pour devenir le profil majoritaire.

Globalement, sur les trois dernières années, les diplômes préparés par les personnes embauchées ont peu ou pas évolué. Le poids des personnes sans diplôme demeure légèrement inférieur à 10%, celui des BTS un peu supérieur (12% précisément). Quant aux BEP, ils représentent certes une part un peu plus importante des recrutements (16% en 2009 contre 13% en 2006) mais cette part reste comprise entre le seuil minimal de 13% et le seuil maximal de 17% établis lors des enquêtes ultérieures.



Bien entendu, le niveau de diplôme des personnes recrutées varie selon le poste qu'elles ont pourvu. Les titulaires d'un CAP constituent plus du tiers des embauches sur des postes techniques ou des postes de magasiniers PRA tandis qu'ils sont peu présents sur les autres postes. Les titulaires d'un Bac Pro se retrouvent plus sur les postes de magasiniers PRA, pesant 40% des embauches réalisées pour ces métiers. Les titulaires d'un BTS représentent la moitié des recrutés sur les postes de vendeurs, alors qu'ils sont 12% parmi l'ensemble des recrutés.

De manière plus approfondie, niveau de diplôme et expérience professionnelle préalable peuvent être croisés afin d'identifier d'éventuels impacts sur les postes occupés.

Pour les CAP, les recrutements sur des postes techniques restent prédominants avec ou sans expérience. Néanmoins, l'acquisition d'une expérience permet un peu plus de glisser vers d'autres postes : 15% des CAP ayant déjà travaillé ont été recrutés sur des postes non techniques, contre 5% de ceux n'ayant jamais travaillé.

Pour les BEP, les différences sont plus ténues et peu significatives, la plupart ayant connu une expérience professionnelle.

Pour les Bac Pro, les personnes avec expérience se recrutent moins fréquemment sur des postes techniques, même si cela reste la pratique majoritaire : 63% sont mécaniciens ou techniciens, contre 86% des personnes inexpérimentées.

Même constat pour les BTS, à ceci près qu'avec une expérience professionnelle, les recrutements sur des postes techniques deviennent très minoritaires (10% des cas) alors qu'ils sont les plus fréquents en l'absence d'expérience (47% des cas).

De manière générale, les résultats tendent donc à montrer que pour la plupart des diplômés, le fait de disposer d'une expérience préalable conduit à occuper plus fréquemment des postes qui ne soient pas techniques, comme les postes administratifs, les postes de vendeurs ou les postes de magasiniers PRA.

Q32 Quel était le dernier diplôme préparé par la personne recrutée avant d'être embauchée ?

→ **Résultat selon l'existence d'une expérience professionnelle préalable**

	Avec expérience préalable	Sans expérience préalable
Aucun diplôme	10%	4%
CAP	25%	29%
BEP	17%	11%
Mention Complémentaire (MC)	1%	3%
Bac Pro	22%	31%
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	13%	9%
Autre	12%	13%
Total	100%	100%
Effectif pondéré	600	226
Effectif déclaré	672	271

Base : Recrutements pour lesquels l'employeur connaît le diplôme de la personne embauchée

Le croisement entre le niveau de diplôme et le fait d'avoir ou non une expérience préalable montre que le Bac Pro est, comme en 2006, la formation la plus courante chez les personnes recrutées à la sortie de l'école (31% ont ce diplôme), juste devant le CAP (29% ont ce diplôme).

Par contre, dès lors que les personnes embauchées ont connu au moins une expérience professionnelle, la CAP devient à nouveau le diplôme le plus représenté. Les personnes sans diplôme ou possédant un BEP se trouvent par ailleurs en proportions plus importantes.

🔍 **Zoom sur : les postes de technicien / mécanicien**

Q32 Quel était le dernier diplôme préparé par la personne recrutée avant d'être embauchée ?

→ **Résultat selon l'existence d'une expérience professionnelle préalable pour le poste de technicien / mécanicien**

	Avec expérience préalable	Sans expérience préalable
Aucun diplôme	10%	4%
CAP	35%	34%
BEP	24%	12%
Mention Complémentaire (MC)	1%	3%
Bac Pro	23%	33%
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	2%	5%
Autre	4%	8%
Total	100%	100%
Effectif pondéré	361	181
Effectif déclaré	278	196

Base : Recrutements de techniciens / mécaniciens pour lesquels l'employeur connaît le diplôme de la personne embauchée



En prolongeant l'analyse sur les seuls postes techniques, les résultats montrent la prédominance conjointe des CAP et des Bac Pro parmi les embauches des personnes sans expérience préalable : l'un et l'autre de ces diplômes représentent chacun un tiers des recrutements de jeunes diplômés.

Le CAP se maintient comme le diplôme le plus fréquent chez les recrutés disposant d'une expérience professionnelle : 35% des embauches ont concerné des candidats ayant suivi cette formation. En revanche, le Bac Pro perd de son importance au profit du BEP : ce diplôme voit sa part doubler lorsque existé une expérience professionnelle.

Les secteurs d'activité des entreprises sont également porteurs de quelques différenciations concernant le niveau de diplôme des personnes recrutées :

- les personnes sans diplôme se retrouvent plus souvent au sein des entreprises du commerce de détail d'équipements automobiles (16% contre 9% au global) ;
- les personnes titulaires d'un CAP au sein des entreprises d'entretien et de réparation des véhicules automobiles légers (36% contre 26% au global) ;
- les personnes titulaires d'un Bac Pro au sein des entreprises du commerce et réparation de motocycles (41% contre 24% au global) ;
- les personnes titulaires d'un BTS au sein des entreprises du commerce de voiture et de véhicules automobiles légers (19% contre 12% au global).

6.10 Spécialités par diplôme

6.10.1 CAP

Q33 Quelle était l'option ou la spécialité du CAP préparé ?

	2009	2006
CAP de mécanique Auto	50%	63%
CAP Peintre en Carrosserie	18%	10%
CAP Carrossier Réparateur (ou Tôlier)	15%	13%
CAP de mécanique Poids Lourds	3%	1%
Autres CAP	12%	11%
Ne sait pas	2%	2%
Total	100%	100%
Effectif pondéré	217	294
Effectif déclaré	239	265

Base : Recrutements de personnes dont le dernier diplôme préparé était le CAP

La moitié des personnes recrutées avec un CAP ont obtenu un **CAP de Mécanique Auto**. Cette formation est de loin celle qui est la plus fréquemment suivie, bien que son importance soit moindre par rapport à 2006. Derrière apparaissent le CAP Peintre en carrosserie, préparé par 18% des personnes embauchées à ce niveau de diplôme, puis le CAP Carrossier Réparateur, préparé par 15% d'entre elles. Ces deux spécialités sont en progression comparativement en 2006.

6.10.2 BEP

Q34 Quelle était l'option ou la spécialité du BEP préparé ?

	2009	2006
BEP de Mécanique Auto	48%	56%
BEP Carrosserie (ou Tôlier)	18%	21%
BEP de Mécanique Moto	5%	0,4%
BEP de Mécanique Poids Lourds	4%	9%
Autres BEP	26%	12%
Ne sait pas	1%	3%
Total	100%	100%
Effectif pondéré	130	141
Effectif déclaré	140	109

Base : Recrutements de personnes dont le dernier diplôme préparé était le BEP

Comme pour les CAP prédominant, parmi les personnes recrutées ayant obtenu un BEP, celles qui ont suivi une formation en **Mécanique Auto** : un peu moins de la moitié ont préparé cette spécialité, tandis qu'elles étaient un peu plus de la moitié en 2006. A un second niveau ressort le BEP Carrosserie, préparé par 18% d'entre elles. Les autres spécialités préparées sont assez éclatées : elles peuvent être « techniques » (Mécanique Moto, Mécanique Poids Lourds), mais aussi « administratives » (Secrétariat, Comptabilité).

6.10.3 Mention Complémentaire (MC)

Les quelques personnes recrutées (9 en pondéré) ayant préparé une Mention Complémentaire ont dans deux tiers des cas obtenu une **Mention Electricité**.

6.10.4 Bac Pro

Q36 Quelle était l'option ou la spécialité du Bac Pro préparé ?

	2009	2006
Bac Pro Maintenance automobile - Option Voitures particulières	49%	46%
Bac Pro Carrosserie - Option Réparation (ou Tôlier)	9%	3%
Bac Pro Maintenance automobile - Option Motocycles	3%	2%
Bac Pro Maintenance automobile - Option Véhicules industriels	3%	5%
Autres Bac Pro	31%	39%
Ne sait pas	5%	5%
Total	100%	100%
Effectif pondéré	200	312
Effectif déclaré	227	172

Base : Recrutements de personnes dont le dernier diplôme préparé était le Bac Pro

Là encore, une spécialité est sensiblement plus suivie que les autres chez les personnes recrutées à niveau Bac Pro dans les métiers de l'automobile. Il s'agit du **Bac Pro Maintenance automobile - Option Voitures particulières**, préparé par la moitié d'entre elles (score très comparable à 2006). Parmi les autres spécialités préparées cohabitent spécialités « techniques » telles le Bac Pro Carrosserie - Option Réparation (en progression par rapport à 2006) ou les Bac Pro Maintenance automobile, spécialités « administratives » telles le secrétariat ou la comptabilité et spécialités dans le domaine de la vente.

6.10.5 BTS

Q37 Quelle était l'option ou la spécialité du BTS préparé ?

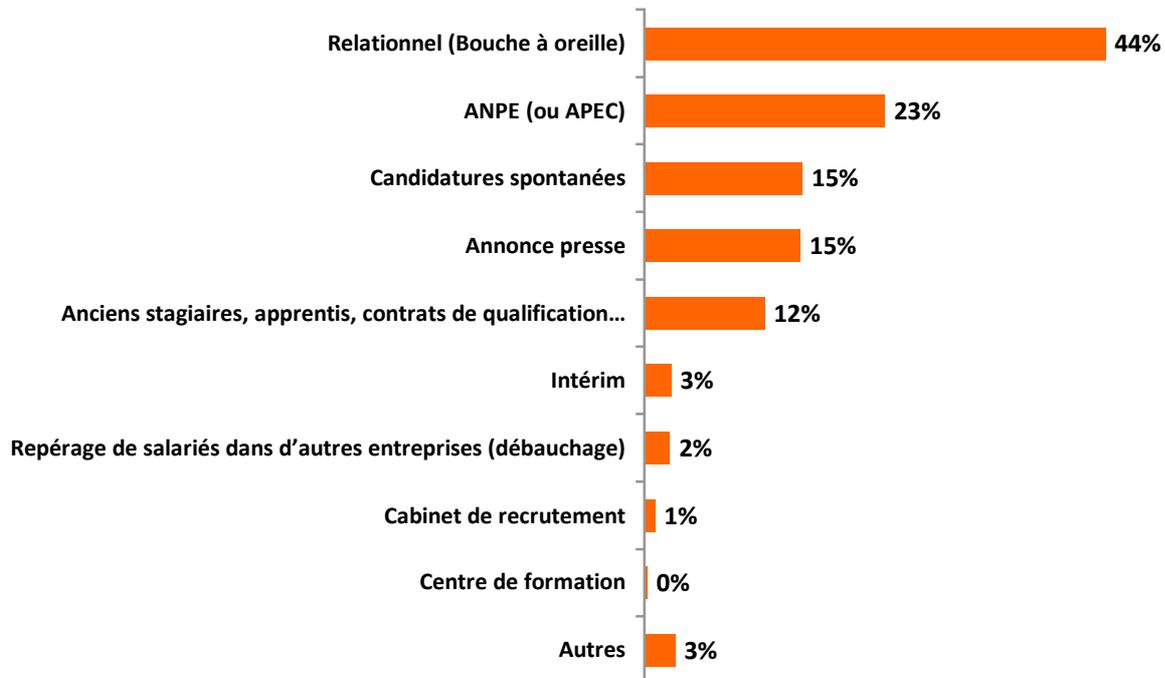
	2009	2006
BTS Négociation et Relation Clientèle	17%	10%
BTS MAVA VP	16%	12%
BTS Management des Unités Commerciales	10%	26%
Autres BTS	47%	40%
Ne sait pas	9%	11%
Total	100%	100%
Effectif pondéré	101	144
Effectif déclaré	128	90

Base : Recrutements de personnes dont le dernier diplôme préparé était le BTS

Les embauches de BTS concernent **des profils assez différenciés**. Parmi les formations pré listées ressortent le BTS Négociation et Relation Clientèle, le BTS MAVA VP et le BTS Management des Unités Commerciales : respectivement 17%, 16% et 10% des personnes recrutées à un niveau BTS ont suivi ces spécialités. La période 2006-2009 est marquée par un recul des BTS Management des Unités Commerciales tandis que les BTS MAVA VP et plus encore Management des Unités Commerciales sont plus représentés. Comme pour les Bac Pro voire les BEP, les spécialités à caractère administratif, comptabilité, gestion, secrétariat, sont représentées en des proportions non négligeables. La vente (sans autres précisions) figure également parmi les spécialités préparées.

6.11 Moyens de recrutement

Q25 Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisé(s) pour recruter sur ce poste ?
(Plusieurs réponses possibles)



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois
Total > à 100% car plusieurs réponses possibles

Les employeurs des métiers de l'automobile continuent de privilégier le relationnel pour recruter : ce moyen a été utilisé pour 44% des embauches. Ce pourcentage, proche de celui observé en 2002 (il s'établissait alors à 42%), s'est quelque peu accru par rapport à 2006 (il atteignait 35%).

Si le recours au relationnel est devenu plus fréquent, cela ne signifie pas pour autant que tous les autres moyens aient été moins utilisés. En effet, les employeurs sont passés dans 23% des cas par l'ANPE ou l'APEC pour recruter là où ils avaient été 22% à procéder de la sorte en 2006, la sollicitation d'anciens stagiaires, apprentis... a été effectuée dans 12% des cas comme en 2006. En revanche, parmi les principaux moyens mis en œuvre pour recruter, **les annonces presse ont vu leur taux de recours régresser** entre 2006 et 2009, celui-ci passant de 22% à 15%. De la même façon, les candidatures spontanées sont citées comme moyen de recrutement par 15% des employeurs, contre 19% en 2006.

Au final, les employeurs semblent avoir mobilisé autant de solutions pour embaucher. En 2006, ils déclaraient en moyenne avoir utiliser 1,2 modes de recrutement, chiffre quasiment équivalent à celui mesuré en 2009.

Le poste de vendeur présente une caractéristique marquante par rapport aux autres postes : il se recherche beaucoup plus par le biais de l'ANPE ou de l'APEC (dans 40% des cas, contre 15% en moyenne). Cette tendance s'est accentuée depuis 2006 : la part des employeurs recrutant ainsi des vendeurs approchait 30%.

Les pratiques de recrutement clivent en outre selon les caractéristiques des établissements.

Q25 Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisé(s) pour recruter sur ce poste ?
(Plusieurs réponses possibles)

→ **Résultat selon la taille de l'établissement**

	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Relationnel (Bouche à oreille)	60%	45%	30%	35%	44%
ANPE (ou APEC)	19%	21%	29%	25%	23%
Candidatures spontanées	12%	13%	21%	18%	15%
Annonce presse	3%	14%	22%	30%	15%
Anciens stagiaires, apprentis, contrats de qualification...	10%	12%	9%	18%	12%
Intérim	1%	3%	3%	3%	3%
Repérage de salariés dans d'autres entreprises	1%	1%	6%	1%	2%
Cabinet de recrutement		2%	1%	1%	1%
Centre de formation	1%		0%	0%	0%
Autres	2%	1%	5%	6%	3%
Total	109%	113%	126%	137%	118%
Effectif pondéré	362	371	314	169	1 216
Effectif déclaré	259	384	369	404	1 416

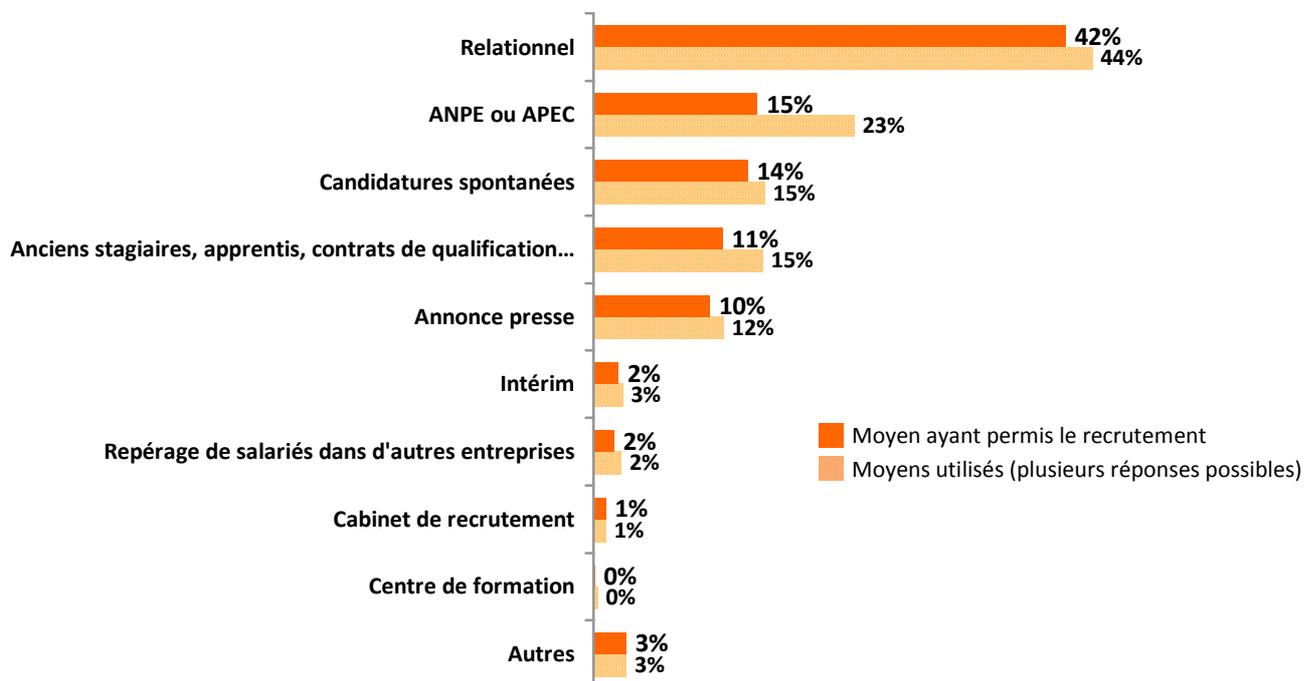
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois
Total > à 100% car plusieurs réponses possibles

Selon la taille de l'établissement, quelques différences émergent en termes de stratégie d'embauche. Si le relationnel reste le moyen le plus utilisé par les employeurs pour recruter quels que soient les effectifs, les petites structures y recourent plus souvent que les autres : 60% sont dans ce cas, contre 44% pour l'ensemble des structures. Autre élément notable : plus la taille de l'établissement est conséquente, plus les employeurs optent pour la solution de faire paraître une annonce dans la presse. Ainsi, 30% des établissements de 50 salariés et plus ont adopté cette solution pour recruter contre seulement 3% des établissements de moins de 5 salariés. Enfin, le nombre moyen de modes de recrutements utilisés croît avec les effectifs des établissements : ce nombre s'établit à 1,4 parmi les établissements de 50 salariés et plus tandis qu'il atteint 1,1 parmi ceux de 1 à 4 salariés.

Le statut de l'établissement révèle également certaines spécificités :

- les concessions ont plus fréquemment recours aux annonces dans la presse (à 31%, contre 15% au global) ;
- les agents de marque (réparateurs agréés) s'orientent plus vers d'anciens stagiaires, apprentis ou contrats de qualification (23% citent ce moyen de recrutement contre 12% au global) ;
- les mécaniciens / carrossiers indépendants non rattachés à une enseigne utilisent plus le relationnel (à 55%, contre 44% au global) ;
- les stations service / de lavage passent plus souvent par les candidatures spontanées (à 27%, contre 15% au global) et le repérage de salariés (à 13%, contre 2% au global).

Q25 Et finalement, quel moyen vous a permis de recruter cette personne ?



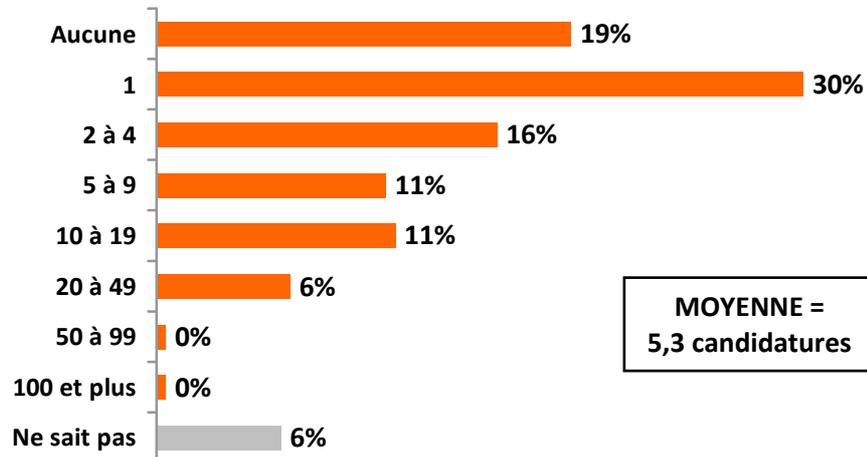
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Au final, le relationnel s'avère un moyen efficace de recruter puisque ayant permis l'embauche dans 42% des cas alors qu'il avait été utilisé dans 44% des cas. De ce point de vue, les différentiels entre scores d'utilisation d'un moyen de recrutement et scores de « réussite » de ce moyen de recrutement sont dans l'ensemble assez réduits.

Cependant, deux moyens échappent plus ou moins à ce constat. Il s'agit de la sollicitation d'anciens stagiaires, apprentis... et plus encore des annonces passées via l'ANPE ou l'APEC. Concernant ces dernières, utilisées dans près d'une embauche sur cinq, elles ne représentent in fine que 15% des recrutements qui ont effectivement abouti.

6.12 Les candidatures reçues

Q27 Combien de candidatures avez-vous reçues pour ce poste ?



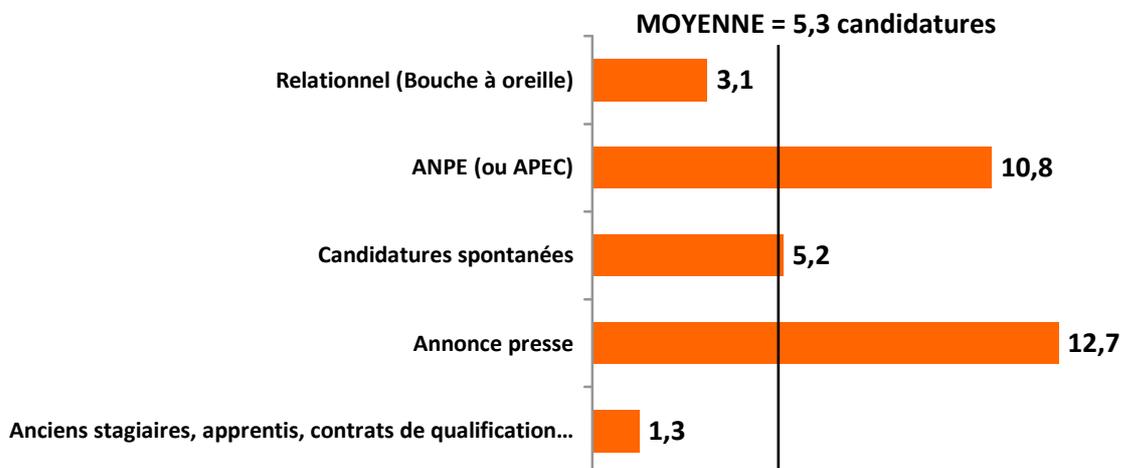
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

En raisonnant quel que soit le moyen de recrutement utilisé, les employeurs des métiers de l'automobile ont reçu en moyenne un peu plus de 5 candidatures pour les postes qu'ils souhaitent pourvoir. Il n'est pas rare qu'aucune candidature ne soit soumise : près d'un recrutement sur cinq se trouve dans ce cas de figure. La situation la plus fréquente, déclarée par 30% des employeurs, est de ne recevoir qu'une seule candidature.

Comparativement à 2006, le nombre moyen de candidatures reçues a décliné, passant d'un peu plus de 7,1 à 5,3. Sans doute faut-il y voir le fait que les pratiques de recrutement ont accordé une place plus conséquente au relationnel. En ce sens, ce résultat générique moyen nécessite d'être examiné à la lumière du moyen de recrutement utilisé.

Q27 Combien de candidatures avez-vous reçues pour ce poste ?

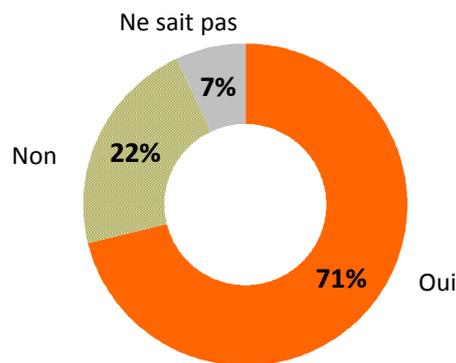
→ Résultat selon les principaux moyens de recrutement utilisés (taux de citation > 10%)



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Dès lors que les employeurs passent une annonce, le nombre moyen de candidatures reçues tend mécaniquement à s'élever : une annonce passée par la presse génère en moyenne près de 13 candidatures, une annonce passée par l'ANPE ou l'APEC près de 11. A l'opposé, les moyens de recrutements « informels » génèrent un nombre relativement réduit de candidatures : le relationnel donne ainsi lieu à la réception de 3 candidatures en moyenne, la sollicitation d'anciens stagiaires ou apprentis un peu plus de 1.

Q28 Estimez-vous avoir reçu suffisamment de candidatures intéressantes pour faire votre choix ?



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

D'un point de vue plus qualitatif, pour une large majorité de recrutements (71% précisément), les employeurs ont déclaré avoir reçu suffisamment de candidatures intéressantes. Il reste néanmoins que pour 22% des recrutements, soit un peu plus d'un sur cinq, les employeurs estiment avoir disposé d'un nombre insuffisant de candidatures susceptibles de revêtir un intérêt pour le poste sur lequel ils souhaitaient recruter.

Les réponses à cette question ont évolué notablement par rapport à 2006. Il y a 3 ans, à peine 50% des recruteurs considéraient avoir reçu assez de candidatures dignes d'intérêt, tandis que 17% estimaient le contraire et 35% ne se prononçaient pas. Le différentiel avec 2009 résulte donc essentiellement d'un transfert des sans avis vers les avis positifs, dont la part s'est accrue d'un peu plus de 20 points.

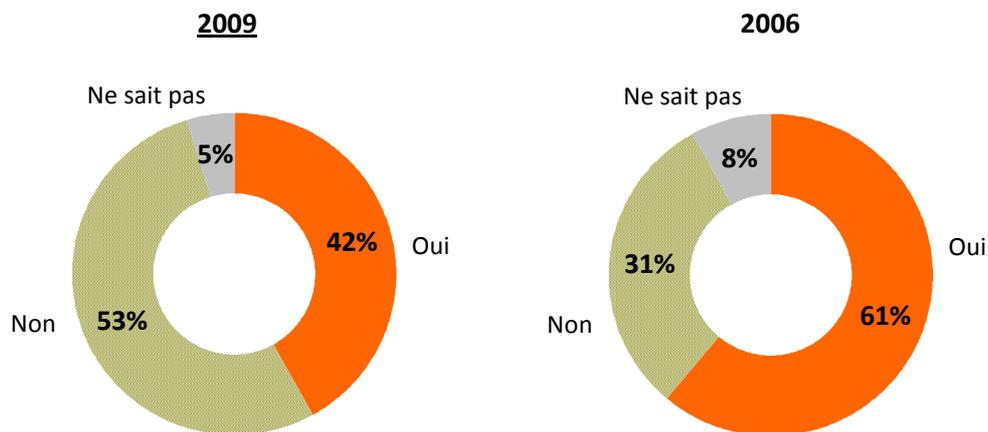
A fins d'analyse, il semblait intéressant de vérifier si le poids de ces avis positifs oscillait d'une part selon le nombre de candidatures reçues et d'autre part selon le moyen de recrutement utilisé (l'un et l'autre étant dans une certaine mesure liés ainsi qu'il a été vu précédemment).

Les recrutements ayant donné satisfaction aux recruteurs concernant l'intérêt des candidatures reçues s'associent la réception d'un nombre plus réduit de candidatures que ceux n'ayant pas donné satisfaction : pour les premiers, le volume de candidatures est inférieur ou égal à 1 dans 56% des cas, contre seulement 26% des cas pour les seconds.

Ce fait s'explique notamment par le moyen de recrutement utilisé. Les embauches pour lesquelles les candidatures reçues n'ont guère suscité l'intérêt des recruteurs se sont plus fortement effectuées par le biais d'annonces ANPE ou APEC (dans 42% des cas, contre 23% en moyenne), annonces qui occasionnent la réception d'un nombre plus élevé de candidatures. Cette stratégie de recrutement via l'ANPE ou l'APEC semble plus que les autres produire un effet déceptif aux yeux des recruteurs.

6.13 **Embauche potentielle de jeunes issus de formation**

Q48 Pour ce recrutement, étiez-vous prêt à embaucher un jeune issu de formation ?



Base : Recrutements de personnes ayant de l'expérience professionnelle

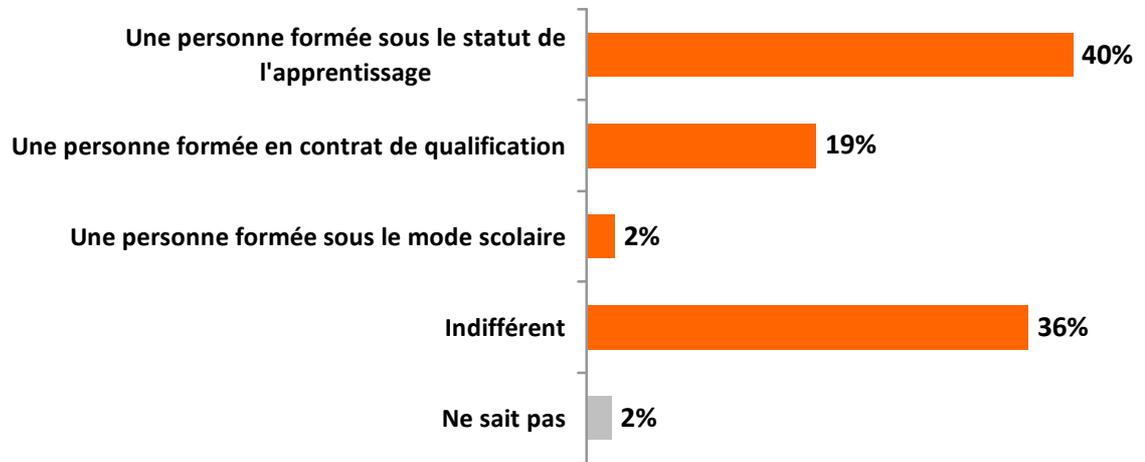
Les recruteurs ayant embauché des personnes disposant d'une expérience professionnelle déclarent à 42% qu'ils auraient pu tout aussi bien embaucher quelqu'un d'inexpérimenté. Néanmoins, la posture dominante est de considérer que l'embauche d'une personne non expérimentée n'était pas envisageable : 53% des recruteurs s'expriment en ce sens.

En 2006, cette posture était pourtant minoritaire, 31% des employeurs ne se disant pas favorables à l'embauche d'une jeune sortant de l'école, 61% se disant au contraire favorables. Ce retournement tient peut-être au fait qu'en période de crise, les recruteurs sont plus que d'habitude en recherche de réassurance et sont conséquemment moins enclins à faire confiance à un jeune sans expérience professionnelle, ce type de recrutement pouvant à tort ou à raison être perçu comme un peu plus « risqué ».

Selon les postes à pourvoir, la perspective de recruter un jeune directement issu de formation trouve un écho plus ou moins positif. Ainsi les postes de vendeurs et, plus encore, de magasiniers PRA se prêteraient moins à l'embauche de jeunes diplômés dès lors qu'une personne dotée d'une expérience professionnelle préalable est plutôt recherchée.

Lorsqu'il est demandé aux employeurs pourquoi ils n'étaient pas prêts à embaucher quelqu'un qui vient d'achever sa formation, la majeure partie justifie leur point de vue par le fait que le poste nécessitait à leurs yeux une personne expérimentée : près de 90% avancent cet argument. Seuls 4% estiment que la formation des jeunes est inadaptée et 4% relatent une mauvaise expérience vécue avec l'embauche de jeunes.

Q49 Votre préférence pour un recrutement d'une personne issue de formation irait vers...

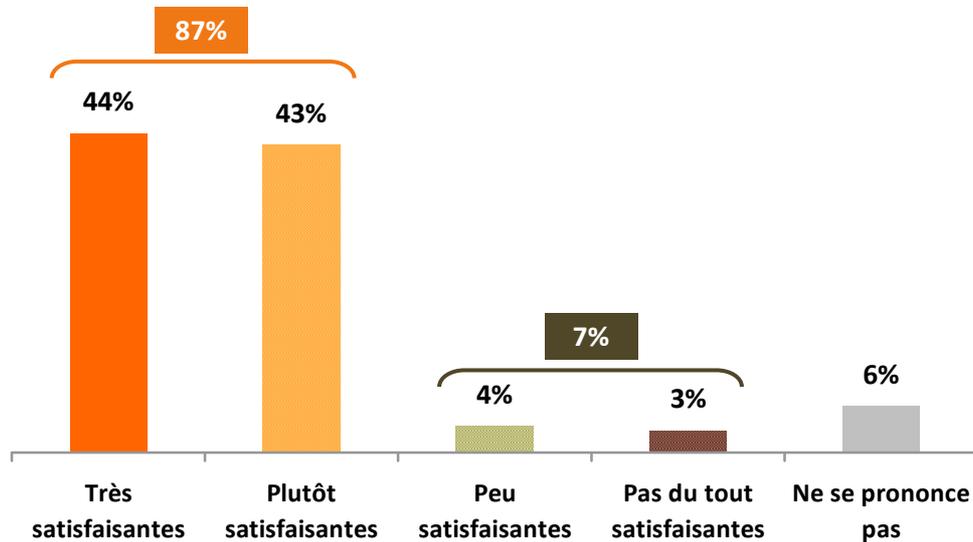


Base : Recrutements de personnes ayant de l'expérience professionnelle et pour lesquels l'embauche d'une jeune issue de formation était envisageable

C'est dans le cadre d'un contrat d'apprentissage que l'embauche d'une jeune sortant de formation s'envisageait le plus, tandis que le contrat de qualification est deux fois moins cité. Cela dit, une part non négligeable d'employeurs n'exprime pas de préférence particulière pour tel ou tel type de contrat.

6.14 Les qualités professionnelles de la personne recrutée

Q29 Pour vous, les qualités professionnelles de la personne recrutée sont...



Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Le niveau de satisfaction concernant les recrutements effectués est assez élevé : près de 90% des personnes embauchées ont convaincu leurs employeurs par leurs qualités professionnelles. A contrario, 7% des recrutements se sont soldés par une insatisfaction concernant les compétences du candidat retenu. Ces résultats restent somme toute relativement proches de ceux observés en 2006, le taux de satisfaction atteignant alors 84% (dont 46% « très satisfaits » et 38% « plutôt satisfaits ») et le taux d'insatisfaction 6%.

Q29 Pour vous, les qualités professionnelles de la personne recrutée sont...

→ Résultat selon s'il s'agit d'une création ou d'un renouvellement de poste

	Très satisfaisantes	Plutôt satisfaisantes	Peu ou pas satisfaisantes	Ne se prononce pas	Total
Création de poste	44%	36%	28%	23%	38%
Renouvellement de poste	56%	63%	72%	77%	61%
Autre réponse	0%	0,8%			0,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	539	519	81	78	1 216
Effectif déclaré	547	696	84	89	1 416

Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les recrutements porteurs d'une forte satisfaction ont été plus souvent qu'en moyenne réalisés dans le cadre d'une création de poste (à 44%) tandis que ceux porteurs d'insatisfaction ont été plus fréquemment qu'en moyenne effectués dans le cadre d'un renouvellement de poste (à 72%). Les remplacements poste pour poste peuvent donner lieu à une comparaison qui n'est pas toujours avantageuse pour la personne nouvellement recrutée.

Q29 Pour vous, les qualités professionnelles de la personne recrutée sont...

→ Résultat selon l'âge et l'expérience

	Très satisfaisantes	Plutôt satisfaisantes	Peu ou pas satisfaisantes	Ne se prononce pas	Total
Age moyen	30,7 ans	28,2 ans	27,3 ans	31,8 ans	29,5 ans
Avec expérience préalable	80%	76%	64%	82%	77%
Sans expérience préalable	19%	23%	32%	14%	22%
Ne sait pas	0,3%	1%	4%	5%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif pondéré	539	519	81	78	1 216
Effectif interrogé	547	696	84	89	1 416

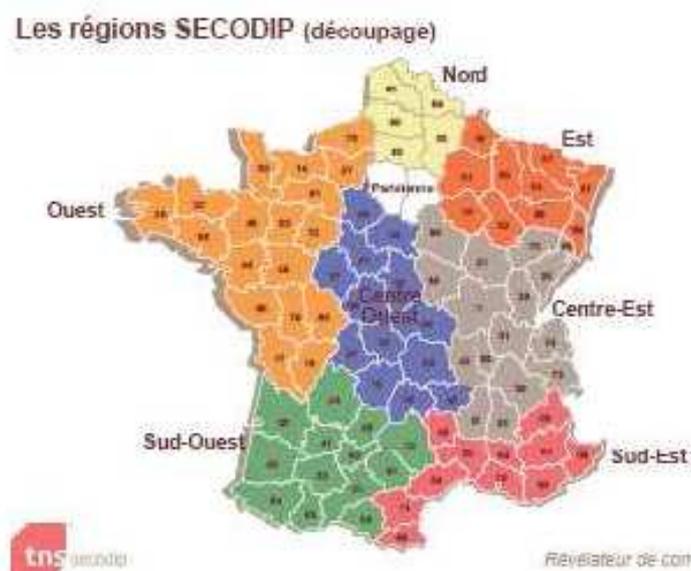
Base : Ensemble des recrutements des douze derniers mois

Les embauches ayant pleinement satisfait les employeurs concernent des profils un peu plus âgés et un peu plus expérimentés qu'au global : âgées en moyenne de presque 31 ans, les personnes recrutées disposent par ailleurs dans 80% des cas d'une expérience professionnelle préalable. En prenant en référence ces deux critères de l'âge et de l'expérience pour les recrutements n'ayant pas véritablement satisfait les employeurs, le constat est que les personnes embauchées présentent des profils plus jeunes et moins expérimentés.

Au-delà des profils, les postes occupés ont aussi une incidence sur la satisfaction des employeurs vis-à-vis des qualités professionnelles de la personne recrutée. Sur ce point, les retours concernant les postes de vendeurs et de magasiniers PRA semblent moins positifs que pour les autres postes. En prenant uniquement en compte la réponse « très satisfaisantes », celle-ci est émise dans moins de 30% des cas pour les personnes embauchées en tant que vendeur ou magasinier PRA, tandis qu'elle est émise dans 44% des cas au global. Pour les postes de vendeur, le différentiel provient du fait que les employeurs sont en proportion plus nombreux à ne pas se prononcer (18% contre 6% en moyenne). Pour les postes de magasiniers PRA, le différentiel provient du fait que les employeurs sont en proportion plus nombreux à se déclarer plutôt satisfaits (56%, contre 43% en moyenne). Dans les deux cas, les recruteurs ne se sont toutefois pas reportés sur les avis négatifs.

Enfin, concernant les moyens de recrutements mis en œuvre, les employeurs insatisfaits ont manifestement moins utilisé le relationnel - 28% ont effectué l'embauche par ce biais, contre 44% en moyenne - mais ont par contre nettement plus eu recours à l'ANPE ou à l'APEC : 43% ont choisi cette solution alors qu'elle a été suivie au global par 23% des employeurs. Il se retrouve ici confirmé le fait que cette voie de recrutement n'a manifestement pas été la plus efficace pour recruter les candidats les plus opérationnels.

7 Analyse par régions Secodip



Bilan recrutements - départs

→ Résultat selon la région d'implantation de l'établissement

	Région Parisienne	Nord	Est	Ouest	Centre Ouest	Centre Est	Sud Ouest	Sud Est	Total
Nombre de recrutements	176	100	107	220	89	201	140	185	1 216
Nombre de départs	161	86	75	179	106	163	148	152	1 070
Solde (création d'emploi)	+ 14	+ 14	+ 32	+ 42	- 18	38	- 8	32	+ 147
Taux de création d'emploi (recrutements / départs)	1,09	1,17	1,43	1,23	0,83	1,23	0,95	1,21	1,14

Le plus faible taux de création d'emploi s'observe, comme en 2006, dans la région Secodip rurale du Centre Ouest : cette dernière présente un ratio de 0,83 recrutements pour 1 départ, tandis que la valeur du ratio moyen atteint 1,14. Avec un ratio de 0,95, le Sud Ouest figure également en retrait, ce qui constitue un retournement par rapport à 2006 puisque ce territoire comptait 1,24 recrutements pour 1 départ. Ces deux régions apparaissent comme les deux seules à afficher une balance recrutements - départs négative. La Région parisienne connaît elle une balance positive bien que son taux de création d'emploi se situe légèrement en deçà de la moyenne.

La région Est se distingue des autres régions par un taux de création d'emploi de 1,43 sensiblement supérieur à la valeur observée au global. Les cinq autres régions affichent un taux relativement homogène, compris entre 1,17 et 1,23.



La Région Parisienne

Nombre d'établissements interrogés : **254**
Nombre de recrutements déclarés : **178**

Nombre d'établissements en pondéré : **260**
Nombre de recrutements en pondéré : **176**

- Chaque établissement recruteur a embauché en moyenne un peu plus de salariés : 2,0 contre 1,7 au global.
- Une des spécificités marquantes est la proportion plus forte de recrutements concernant des postes de niveau cadre : 11% sont de ce type, contre 3% au global. Les embauches d'ouvriers qualifiés sont par contre moins fréquentes qu'au global : 40% contre 47%.
- Les recrutements s'effectuent moins dans le cadre d'une création de poste : 29% répondent à ce besoin contre 38% en moyenne, soit un écart de 9 points.
- Le recours à des annonces passées dans la presse pour recruter est plus fréquent : 17% des embauches se sont faites par cette voie, contre 10% au global.
- **Pour la deuxième enquête consécutive, les employeurs se sont déclarés moins enclins à recruter un jeune issu de formation** : 31% ont donné cet avis, contre 42% au global, sans doute en raison de la nature des postes proposés.
- Les niveaux de salaire sont clairement plus élevés : 22% des personnes recrutées touchent plus de 24 000 € bruts par an, contre 14% au global. Leur salaire médian s'établit par ailleurs à 19 800 €, contre 18 000 € au global.

La Région Nord

Nombre d'établissements interrogés : **201**
Nombre de recrutements déclarés : **161**

Nombre d'établissements en pondéré : **149**
Nombre de recrutements en pondéré : **100**

- Une part plus élevée d'établissements déclare avoir embauché durant l'année dernière : 38% ont recruté, contre 33% au global.
- Les établissements sont en proportion un peu plus nombreux à avoir connu des départs de salariés : 34% sont dans ce cas, contre 30% au global.
- Les personnes recrutées se voient plus fréquemment attribuer un échelon 3, 4 ou 5 (ouvriers, employés) : 33% se situent à cet échelon, contre 25% au global.
- **Pour la deuxième enquête consécutive, la région se caractérise par une précarité un peu plus marquée puisque 34% des embauches s'effectuent sur un CDD, contre 25% au global.**
- **Les employeurs font montre d'une plus grande frilosité face à la perspective de recruter un jeune issu de formation : 36% y auraient été favorables, contre 42% au global**
- Le salaire médian obtenu par les personnes embauchées est inférieur de 1 100 € au salaire médian obtenu au global : 16 900 € contre 18 000 €.

La Région Est

Nombre d'établissements interrogés : 204	Nombre d'établissements en pondéré : 175
Nombre de recrutements déclarés : 124	Nombre de recrutements en pondéré : 107

- Si le pourcentage d'établissements ayant embauché est quelque peu inférieur à la moyenne (29% contre 33%), les établissements recruteurs ont engagé en moyenne plus de salariés (2,1 contre 1,7). Près de 20% déclarent avoir embauché au moins trois personnes, tandis qu'ils sont 5% au global.
- En ciblant uniquement ces établissements recruteurs, il est à noter que seulement 4% font part de recrutements inaboutis, contre 11% au global.
- S'agissant des départs de salariés, une part plus faible d'établissements en fait mention : 25% en ont enregistré, contre 30% au global.
- Les échelons 1 à 2 (non qualifiés) et 3 à 5 (ouvriers et employés) sont plus représentés puisqu'ils pèsent 57% des embauches contre 40% en moyenne.
- Une part plus importante des recrutements a été réalisée pour remplacer un départ de salarié : 72% des embauches sont des renouvellement de poste, contre 61% en moyenne.
- **La proportion de personnes recrutées occupant des emplois précaires est sensiblement plus importante : près d'une sur deux a été embauchée en CDD, contre 25% en moyenne.** Ce résultat est à relier avec le fort taux de CNE sur la région lors de l'enquête 2006.
- Le niveau de satisfaction concernant les qualités professionnelles de la personne recrutée est plus élevé : 60% des employeurs se déclarent sur ce point très satisfaits, contre 44% au global.
- **Pour la deuxième enquête consécutive, les personnes embauchées âgées de 20-24 ans sont un peu plus représentées (à 48%, contre 35% au global), ce au détriment des 25-29 ans.**
- **La région compte le pourcentage le plus fort d'employeurs favorables à l'embauche de jeunes issus de formation : 62% ; contre 42% en moyenne.**
- **Plus qu'ailleurs, les recrutements ont concerné des faibles salaires : dans 44% des cas, ils sont inférieurs 16 000 €. Conséquemment, le salaire médian s'établit à 16 000 € (niveau le plus bas de toutes les régions), soit 2 000 € de moins que qu'au global.**

La Région Ouest

Nombre d'établissements interrogés : 340	Nombre d'établissements en pondéré : 426
Nombre de recrutements déclarés : 234	Nombre de recrutements en pondéré : 220

- Les recrutements réalisés concernent un peu plus les mécaniciens auto : 40% portent sur ce métier, contre 32% au global. En incidence, les postes techniques représentent une part plus conséquente des embauches : 68%, contre 62% en moyenne. De même, les postes d'ouvriers qualifiés représentent 57% des embauches, contre 47% au global.
- **La moitié des recrutements sont des créations de postes, contre 38% au global. Il s'agit de la proportion la plus élevée parmi toutes les régions.**
- Le retour sur les candidatures reçues est plus positif : pour 87% des embauches, ces candidatures ont été en nombre suffisant, tandis que ce pourcentage s'établit au global à 71%.
- En termes de diplôme, les bac Pro constituent une part plus conséquente des embauches : 23%, contre 16% au global.

La Région Centre Ouest

Nombre d'établissements interrogés : 222	Nombre d'établissements en pondéré : 185
Nombre de recrutements déclarés : 130	Nombre de recrutements en pondéré : 89

- L'absence de recrutements tient ici plus au coût que cela induit : 10% des employeurs ont ainsi justifié le fait qu'ils n'avaient pas embauché, contre 2% au global.
- Le nombre moyen de personnes embauchées par les établissements recruteurs est inférieur à celui estimé au global : 1,5 contre 1,7.
- Les créations de poste sont plus à l'origine des recrutements qu'au global : elles sont à l'origine de près d'une embauche sur deux, contre 38% en moyenne.
- **Pour la seconde enquête consécutive, les candidats recrutés sont les plus jeunes comparativement aux autres régions** : ils sont en moyenne âgés de 27 ans, contre 29,5 ans au global. Dans le détail, 61% ont moins de 25 ans, contre 41% sur l'ensemble des régions, soit 20 points d'écart.
- Ce résultat renvoie au fait que les CAP occasionnent une proportion bien plus importante de recrutements : 37%, contre 18% au global.
- **Comme en 2006, les recrutements de personnes sans expérience professionnelle préalable sont en proportion plus nombreux : ils représentent 37% des recrutements, contre 22% au global.**
- Les ouvriers, qualifiés ou non, représentent une part plus importante des embauches : 76%, contre 64% au global. De façon corrélée, les échelons 1 à 2 et 3 à 5 sont plus fréquemment attribués aux personnes recrutées (dans 56% des cas, contre 40% au global).
- Les salaires se concentrent fortement sur la tranche 16 000 - 20 000 € : près de 80% des recrutements sont compris dans cette fourchette, contre 51% au global. D'où un salaire médian de 17 000 € inférieur de 1 000 € au salaire médian global.

La Région Centre Est

Nombre d'établissements interrogés : 326	Nombre d'établissements en pondéré : 358
Nombre de recrutements déclarés : 205	Nombre de recrutements en pondéré : 201

- Les établissements ayant recruté au cours de l'année sont en proportion un peu moins nombreux qu'au global (29% contre 33%).
- La part d'établissements ayant connu des départs de salariés est également un peu en dessous du score global (27% contre 30%) alors qu'en 2006, c'était la région à avoir enregistré le plus de départs.
- Cependant, les intentions d'embauche déclarées laissent augurer un nombre moyen de recrutements par établissement recruteur plus élevé : 2,0, contre 1,3 au global.
- Le renouvellement de poste est un motif plus souvent avancé pour justifier l'embauche : 68% des recrutements se sont effectués dans ce cadre, contre 61% au global.
- **Comme en 2006, un moyen de recrutement plus souvent utilisé est le recours à des anciens stagiaires, apprentis ou contrats de professionnalisation : ce procédé a donné lieu à 20% des embauches, contre 11% au global.**
- La relative jeunesse des candidats, âgés en moyenne de 27,6 ans, contre 29,5 au global, participe sans doute à l'appréciation moins favorable délivrée par les employeurs, la satisfaction grandissant avec l'âge.
- **Les recrutements ciblent un peu plus les Bac Pro : 22% des embauches concernent ce niveau de formation, contre 16% en moyenne.**



La Région Sud Ouest

Nombre d'établissements interrogés : 270	Nombre d'établissements en pondéré : 253
Nombre de recrutements déclarés : 176	Nombre de recrutements en pondéré : 140

- Bien que le pourcentage d'établissements ayant embauché soit légèrement supérieur au pourcentage global (37% contre 33%), le nombre moyen de personnes recrutées par établissement se situe quant à lui à un niveau inférieur au résultat global (1,5 contre 1,7).
- Les recrutements sont un peu plus initiés par des créations de poste : 45% s'inscrivent dans cette logique, contre 38% au global.
- **Les postes pourvus sont plus fréquemment contractualisés sur des durées indéterminées : 83% des personnes embauchées disposent ainsi d'un CDI, contre 75% au global. Comme lors de l'enquête 2006, c'est une des régions qui recrute le plus en CDI.**

La Région Sud Est

Nombre d'établissements interrogés : 300	Nombre d'établissements en pondéré : 311
Nombre de recrutements déclarés : 208	Nombre de recrutements en pondéré : 185

- **Les établissements ayant recruté ont en moyenne déclaré plus de poste non pourvus : 2,7 contre 2,0.**
- La part des recrutements ayant fait l'objet d'un nombre insuffisant de candidatures intéressantes est plus élevée : elle se chiffre à 31%, contre 22% au global. Par ailleurs, les qualités professionnelles de la personne recrutée sont jugées un peu moins favorablement : 38% des recrutements donnent lieu à une forte satisfaction, contre 44% au global. Ces deux derniers résultats contredisent l'enquête 2006 et nécessiteraient donc d'être consolidés avant toute interprétation.

8 Annexes

8.1 L'embauche d'apprentis / contrats de professionnalisation / stagiaires

*Ratios d'apprentis / contrats de professionnalisation /stagiaires
par rapport au volume global de salariés (en %)*

	Ratios apprentis / salariés	Ratios Contrats de professionnalisation / salariés	Ratios stagiaires / salariés	Effectif interrogé*
Ensemble	9,5%	1,5%	0,9%	2 117
4511Z Commerce VL	7%	1,6%	0,7%	810
4519Z Commerce VI	6%	1,8%	1,1%	64
4520A Entretien VL	16%	1,7%	1,3%	641
4520B Entretien VI	8%	0,5%	0,4%	27
4532Z Equipement Auto	4%	0,8%	0,3%	214
4540Z Motocycles	12%	2,8%	2,2%	248
4730Z Carburant	3%	0,0%	0,2%	113
1 à 4 salariés	19%	2,7%	1,7%	907
5 à 9 salariés	9%	1,2%	0,9%	684
10 à 49 salariés	6%	1,2%	0,6%	347
50 salariés et plus	5%	1,1%	0,5%	179
Concession (distributeur agréé)	6%	1,2%	0,7%	512
Filiale (succursale) d'un constructeur automobile	4%	0,7%	0,3%	26
Agent de marque (Réparateur agréé)	13%	2,3%	1,4%	480
Mécanicien et/ou carrossier indépendant rattaché à une enseigne	15%	2,1%	0,4%	258
Mécanicien et/ou carrossier indépendant non rattaché à une enseigne	14%	1,3%	1,4%	470
Centre Auto, Pneumaticien ou Spécialiste rapide	6%	0,2%	0,8%	80
Dépanneur-remorqueur	3%	2,0%	0,0%	14
Démolisseur	1%	0,6%	0,6%	27
Négociant en véhicules	5%	2,3%	0,0%	58
Station service et/ou station de lavage	1%	0,0%	0,0%	114
Grossiste	1%	1,2%	0,0%	42

* Attention à la significativité des résultats portant sur des effectifs trop réduits.

Clé de lecture : au global, les établissements interrogés comptent 9,5 apprentis pour 100 salariés, 1,5 jeunes en contrat de professionnalisation pour 100 salariés et 0,9 stagiaires pour 100 salariés

Quelques constats génériques peuvent ici être mis en évidence. Le premier, le plus marqué, est que ce sont les établissements de petite taille qui, relativement à leurs effectifs salariés, recourent le plus fréquemment à des apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires. Le second est que les établissements de la NAF 4540Z (Commerce et Réparation de motocycles) y font également plus souvent appel. Enfin, le troisième est que les agents de marque et mécanicien / carrossiers indépendants compteraient aussi une part plus importante de salariés embauchés sur ce type de contrat par rapport à leur effectif total de salariés.

8.2 Répartition des établissements selon leur Convention collective

Q48 Pourriez-vous me préciser la convention collective que vous appliquez au sein de votre établissement ?

	Effectif	Pourcentage
Services de l'automobile	2 069	98%
Cycles	15	1%
Métallurgie	5	0%
Articles de sport	3	0%
Réparation	3	0%
Machinisme Agricole	1	0%
Commerce	1	0%
Autre	3	0%
Ne sait pas	18	1%
Total	2 117	100%

Base : Ensemble des établissements

La quasi-totalité des établissements enquêtés (98%) ont déclaré appartenir à la convention collective des services de l'automobile.

8.3 Salaires selon l'échelon de Convention collective

Q51 Quel est le salaire annuel brut de la personne embauchée ? - Salaire en ETP

→ Résultat selon l'échelon de Convention Collective

	Moyenne	Médiane	Effectif déclaré*	Salaires minimaux 35heures prévus par la Convention collective 2009 (montant brut annuel)
Echelon 1 et 2	16 894 €	16 044 €	145	Ech 1 : SMIC = 16 224 € Ech 2 : 16 404 €
Echelon 3, 4 et 5 (ouvriers et employés)	19 228 €	17 280 €	272	Ech 3 : 16 596 €
Echelon 6, 7 et 8 (ouvriers et employés)	20 236 €	20 000 €	163	Ech 6 : 17 508 €
Echelon 9, 10 et 11 (ouvriers et employés)	20 183 €	20 000 €	95	Ech 9 : 19 080 €
Echelon 12 (ouvriers et employés)	22 801 €	21 828 €	17	Ech 12 : 20 640 €
Echelon 17, 18 et 19 (Agent de maîtrise)	23 974 €	25 764 €	19	Ech 17 : 18 984 €
Echelon 20, 21 et 22 (Agent de maîtrise)	24 248 €	25 000 €	25	Ech 20 : 19 800 €
Echelon 23, 24 et 25 (Agent de maîtrise)	28 946 €	29 795 €	12	Ech 23 : 23 388 €
Echelon I (Cadre)	27 807 €	25 256 €	24	Ech I A : 23 388 €
Echelon II (Cadre)	44 941 €	44 319 €	6	Ech II A : 27 504 €
Echelon III (Cadre)	40 430 €	43 701 €	7	Ech III A : 35 760 €
Total	19 971 €	18 000 €		

Base : Recrutements pour lesquels le salaire annuel brut de la personne embauchée est déclaré de façon fiable

* Attention à la significativité des résultats portant sur des effectifs trop réduits.

Les salaires indiqués par les employeurs revêtent dans l'ensemble une certaine cohérence par rapport aux salaires minimaux prévus dans le cadre de la Convention collective. Le salaire médian déclaré pour les personnes recrutées à l'échelon 1 et 2 interroge toutefois quelque peu dans la mesure où il se situe en dessous du SMIC.

Certains montants peuvent sembler illogiques. Ils tiennent toutefois d'une déclaration de l'enquêté qui n'est pas à l'abri de quelques confusions (par exemple entre salaire brut et net). Le parti pris a été de considérer tous les salaires dès lors qu'ils avaient été confirmés par l'enquêté.

8.4 Note méthodologique sur la taille des établissements

Cette note a pour objet de comparer les données liées à la taille des établissements émanant de la base d'appel fournie par l'Anfa avec les données déclaratives issues de l'enquête. La mise en regard porte sur les tranches d'effectifs salariés suivantes :

- 0 salarié
- 1 à 4 salariés
- 5 à 9 salariés
- 10 à 49 salariés
- 50 salariés et plus.

En première approche, on observe que dans 77% des cas, les tailles d'établissements de la base Anfa correspondent aux tailles indiquées par les répondants à l'enquête. Lorsque les deux grandeurs diffèrent, les données Anfa tendent plus souvent à sur évaluer les données déclarées (dans 17% des cas) qu'à les sous évaluer (dans 6% des cas).

	Nombre d'établissements	%
Sous évaluation des tailles d'établissements déclarées	130	6%
Correspondance entre les tailles d'établissements	1 718	77%
Sur évaluation des tailles d'établissements déclarées	377	17%
Total	2 225	100%

En raisonnant de façon théorique, on peut ainsi considérer qu'en moyenne, les effectifs issus du fichier Anfa sont sur évalués de 17% par rapport aux effectifs annoncés par les sondés.

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux établissements avec 0 salarié, il ressort que 38 parmi les 50 classifiés de la sorte dans la base Anfa ne comptent en effet aucun salarié. A contrario, 12 en comptent au moins 1, soit 24% des établissements de la base. Par ailleurs, 70 établissements qui se voyaient associés 1 à 4 salariés dans la base Anfa n'en compteraient en fait aucun.

		Données d'enquête					Total
		0 salarié	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +	
Données Anfa	0 salarié	38	8	1	3		50
	1 à 4 salariés	70	774	96	4		944
	5 à 9 salariés		115	478	13		606
	10 à 49 salariés		10	107	254	5	376
	50 salariés et +			2	73	174	249
	Total	108	907	684	347	179	2 225

TOTAL = 2 117 établissements d'au moins 1 salarié

En incidence, les analyses des recrutements et intentions d'embauches portent sur un total de 2 117 établissements, soit les 2 225 enquêtés moins les 108 n'ayant déclaré aucun salarié.



Étude n°5575

Avril 2010

Observatoire de l'ANFA

Annexe, analyse de la création nette d'emplois entre 2002 et 2009, écarts entre les données d'enquêtes et les données Unedic

Enquête Recrutements et Intentions d'embauche 2002, 2006 et 2009

TERRITOIRES MARCHES OPINIONS

6, rue Gurvand - BP 40709 - 35007 Rennes Cedex
Tél : 02 99 30 59 96 - Fax: 02 99 30 58 87 - tmoregions@tmoregions.fr - www.tmoregions.fr

SA au capital de 38 112 € - RC Rennes B 314 209 941

Ce document spécifique cherche à analyser les écarts observés en 2002 et 2006 entre l'estimation de la création annuelle nette d'emplois obtenue lors des enquêtes et les chiffres effectivement constatés par l'Unedic :

	Enquête 2002	Enquête 2006
Création nette d'emplois estimée par l'enquête	+ 14 805	+ 6 818
Création nette d'emplois UNEDIC	+ 2 737	- 926
Ecart	+ 12 068	+ 7 744

Notons cependant que les résultats même de l'Unedic varient selon leur date de diffusion : les données rétrospectives à l'occasion du changement de nomenclature divergent légèrement des résultats antérieurement communiqués ici pris en compte (avec respectivement + 2251 en 2002 et -243 en 2006).

Dans tous les cas, les écarts sont donc importants, indiquant que l'enquête s'avère en l'état assez peu prédictive de l'évolution nette de l'emploi.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés :

- Les statistiques Unedic prennent en compte les créations et cessations d'établissements, flux ayant un impact sur l'emploi. L'enquête raisonne, pour sa part, à champ constant.
- En complément des créations d'établissements, il faut aussi évoquer les « entrées » dans le champ Unedic, à savoir les établissements qui n'avaient pas de salarié puis qui en embauchent un. Les enquêtes de 2001 à 2006 écartaient totalement ces cas. En 2009, 50 établissements réputés avoir 0 salarié ont été interrogés. Parmi eux, 24% avaient des salariés. Une question demeure, s'agissait-il de réelles entrées de champ ou d'informations erronées dans la base d'appel ?
- Symétriquement, on doit mentionner les sorties de champ, les établissements de 1 ou 2 salariés qui licencient tout en continuant leur activité avec le seul dirigeant non salarié. Lors de l'enquête 2009, 7.5% des établissements réputés avoir 1 à 4 salariés n'employaient en fin de compte personne.
- Au-delà des questions d'entrées et de sorties de champ Unedic, on rencontre une part importante d'établissements affectés d'une classe d'effectifs erronée. Sur l'univers des établissements censés avoir 5 salariés et plus (univers a priori peu impacté par les entrées / sorties du champ Unedic), 26% étaient mal classés lors de l'enquête 2009. Il est cependant difficile d'évaluer l'impact de ces situations sur la fiabilité du résultat de création nette d'emplois.
- Les données d'enquêtes sont soumises à une incertitude liée à l'échantillonnage. Les résultats sont donc compris dans un intervalle de confiance, la création nette d'emplois issue de l'enquête doit en fin de compte être communiquée en termes d'intervalle de confiance.
- Certains répondants peuvent omettre de déclarer quelques embauches ou départs (au sein des établissements les plus grands), réduisant la qualité d'estimation globale.

Le tableau suivant récapitule tous les résultats des enquêtes et des données Unedic.

		Enquête 2001	Enquête 2002	Enquête 2006	Enquête 2009
Données enquêtes pondérées en volume	Nb établissements enquêtés	1 260	1 685	2 098	2 117
	Nb recrutements	1 120	1 315	1 658	1 216
	Nb départs	Question non posée	855	1 385	1 070
	Solde	+ 1 120	+ 460	+ 273	+ 146
Données enquêtes pondérées, valeur moyenne	Nb MOYEN de recrutements	0,89	0,78	0,79	0,57
	<i>IDC borne inférieure</i>		0,69	0,68	0,51
	<i>IDC borne supérieure</i>		0,87	0,89	0,64
	Nb MOYEN de départs		0,51	0,66	0,51
	<i>IDC borne inférieure</i>		0,42	0,56	0,46
	<i>IDC borne supérieure</i>		0,59	0,75	0,56
	Solde		+ 0,27	+ 0,13	+ 0,07
	<i>IDC borne inférieure</i>		+ 0,18	+ 0,07	+ 0,01
<i>IDC borne supérieure</i>		+ 0,37	+ 0,19	+ 0,12	
Unedic	Nb total d'établissements UNEDIC	54 710	54 159	52 707	52 578
Données enquêtes pondérées et extrapolées, en volume	Nb EXTRAPOLÉ de recrutements		42 276	41 401	30 201
	<i>IDC borne inférieure</i>		37 491	35 920	26 815
	<i>IDC borne supérieure</i>		47 061	46 882	33 650
	Nb EXTRAPOLÉ de départs		27 472	34 583	26 575
	<i>IDC borne inférieure</i>		22 738	29 394	24 186
	<i>IDC borne supérieure</i>		32 205	39 772	29 444
	Solde (création nette d'emplois)		+ 14 805	+ 6 818	+ 3 680
<i>IDC borne inférieure</i>			+ 3 550	+ 526	
<i>IDC borne supérieure</i>			+ 10 086	+ 6 309	
Unedic	Création nette d'emplois UNEDIC	+ 9 155	+ 2 737	- 926	
	Solde moyen UNEDIC	+ 0,17	+ 0,05	- 0,02	
Ecart d'estimation (enquête extrapolée - Unedic)			+ 12 068	+ 7 744	

IDC : intervalle de confiance

A noter : les soldes sont calculés à partir des soldes individuels de chaque établissement et non pas à partir des différences des moyennes des recrutements et des départs.

Ces résultats montrent tout d'abord que les soldes représentaient 8% des flux moyens (embauches et départs) en 2002 et 2% en 2006. Si l'enquête doit pouvoir estimer relativement correctement les flux, leur résultante (le solde) est plus difficilement mesurable.

En 2006, si l'on retient la borne inférieure des embauches et la borne supérieure des départs, on devrait conclure à une destruction nette d'emplois de - 3852, soit une destruction plus importante que celle observée par l'Unedic.

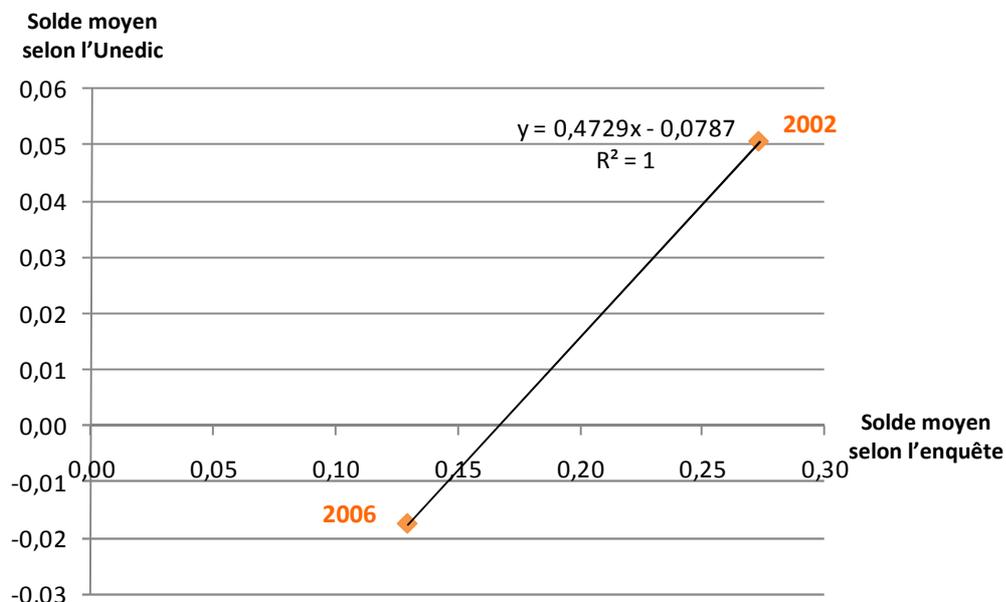
La même approche en 2002 conclurait à une création nette d'emploi de +5 286 emplois, soit un niveau se rapprochant du solde Unedic (+2 737).

Cependant, en raisonnant à partir des soldes individuels, en 2002 tout comme en 2006, le solde moyen décrit par l'Unedic est toujours inférieur à la borne minimale de l'intervalle de confiance obtenu lors de l'enquête.

Si les erreurs d'échantillonnage peuvent expliquer une partie des écarts, ils ne peuvent le faire intégralement. **Les autres hypothèses (sous déclaration et effet de créations / cessations d'établissements) ont donc très probablement un impact.**

Une question demeure. Le défaut de prédiction du solde provient-il d'un défaut de mesure des départs et / ou des embauches ?

On peut ainsi comparer les taux moyen de création nette d'emplois obtenus par l'enquête et ceux fournis par l'Unedic. On ne dispose cependant que de deux points, série bien réduite pour une modélisation !



En reprenant cette tendance et partant d'un taux mesuré par l'enquête 2009 qui s'établit à +0.07, on pourrait se hasarder à estimer que le vrai taux devrait être de -0.05 et donc une destruction de 2 400 emplois en 2009.

L'impact des créations / cessations d'établissements et des entrées / sorties du champ Unedic ne peut s'appréhender qu'au travers des données publiées par l'Unedic

Données Unedic (séries rétropolées suite au changement de nomenclature)

Année	Etablissements (stock)	solde (création / cessation établissements)	Salariés (stock)	Effectifs moyens	solde création / cessation emplois
2001	54710		384659	7,0	
2002	54159	-551	387210	7,1	2551
2003	53423	-736	383920	7,2	-3290
2004	53077	-346	378552	7,1	-5368
2005	52717	-360	376316	7,1	-2236
2006	52707	-10	376073	7,1	-243
2007	53044	337	374439	7,1	-1634
2008	52578	-466	370401	7,0	-4038

La mesure de l'impact de ces mouvements pose en fait la question de la taille des établissements qui ferment ou sortent du champ comparée à celles des établissements qui sont créés ou entrent dans le champ. On peut raisonnablement penser que les « sortants » emploient en moyenne un plus de salariés que les « entrants ».

On peut alors risquer l'hypothèse d'une taille moyenne de 2 salariés à appliquer au solde des établissements. Cette hypothèse n'expliquerait pas le différentiel observé en 2006 et uniquement 1 000 postes sur les 12 000 du différentiel observé en 2002.

En portant l'hypothèse à une taille moyenne de 4 salariés à appliquer au solde des établissements, les variations du nombre d'établissements expliqueraient 2 000 postes sur les 12 000 du différentiel observé en 2002.

Les tentatives d'explication sont donc sans doute toutes partielles mais jouent très probablement un rôle. Seules des données Unedic très détaillées :

- Nombre d'établissements présents sur toute la période
- Flux de création de postes pour les établissements présents sur toute la période
- Flux de suppression de postes pour les établissements présents sur toute la période
- Nombre d'établissements nouvellement créés ou entrés dans le champ Unedic
- Flux de création de postes pour ces établissements
- Flux de suppression de postes pour ces établissements
- Nombre d'établissements ayant cessé toute activité ou passés à 0 salarié
- Flux de suppression de postes pour ces établissements

permettraient de porter un diagnostic plus précis. De telles données semblent cependant difficiles à mobiliser.