

ENQUETE RECRUTEMENT 2006

Ce dossier est édité par l'Observatoire de
L'Association Nationale pour la Formation Automobile

Service études et prospectives
108, rue du Moulin des Landes
44985 Sainte-Luce-sur-Loire cedex
02.28.01.08.01
observatoire@anfa-auto.fr

Document interne

A participé à cette édition :

Jocelyn GOMBAULT

Edition 06/2007, Sainte-Luce-sur-Loire (44)

55 pages

TABLE DES MATIERES

Enquête recrutement 2006	2
Table des matières	3
Résumé	5
L'enquête	6
Les recrutements	8
Typologie des Etablissements qui embauchent	9
Secteur d'activité	9
Taille des entreprises	10
Statut des entreprises	11
Zoom ; MRA : impact du panneau (AD, Top-Garage...) sur le recrutement	12
Spécialités des entreprises	13
Motifs du recrutement	14
Causes de l'absence de recrutement	15
Part des recrutements pourvus parmi les intentions d'embauche	16
Les départs de personnel	17
Répartition des départs	18
Nombre de départs sur l'année écoulée, nombre de recrutements sur l'année écoulée	19
Intentions d'embauche	21
Typologie des recrutements	23
Métiers recrutés	23
Niveau du poste recruté	26
Zoom : postes d'ouvrier non-qualifiés	27
Expérience professionnelle préalable	27
Age de la personne recrutée	28
Contrat de travail	30
Promotion interne ou recrutement	33
Salaires	34
Rémunération par diplôme	35
Salaire médian par métier	37
Diplômes d'embauche	37
Diplômes et spécialités	39
Zoom : le recrutement des CAP MMV VP	40
Zoom : Le recrutement des Bacs Pros MVA VP	41
Diplôme et Echelon	41
Zoom : les femmes recrutées dans le commerce et la réparation automobile	43
Moyens de recrutement	45
Moyens utilisés	45

Moyens ayant permis le recrutement_____	47
Les tensions sur le marché du travail dans le commerce et la réparation automobile_	48
Les motifs de créations d'emplois : facteurs indicatifs de tensions sur des métiers.	48
Les effectifs en formation interprétatifs de tensions sur le recrutement des jeunes diplômés _____	49
Particularités régionales _____	52
ANNEXE Répartition des diplômés recrutés _____	56

RESUME

L'observatoire de l'ANFA a mené une étude sur le recrutement et les intentions d'embauches de 2096 établissements du commerce et de la réparation automobile (CRA). La passation des questionnaires s'est déroulée en novembre 2006 par téléphone.

Les principaux faits marquants de cette enquête sont les suivants :

- En 2006 dans le CRA, il faut recruter 6 personnes pour créer un seul emploi (les 5 autres recrutements permettent uniquement de combler les départs de personnels).
- Le recrutement tend à se concentrer autour des grandes entreprises : les concessions (33% des recrutements) représentent aujourd'hui le premier type d'entreprises recruteuses devant les MRA (29% des recrutements).
- La croissance des recrutements des niveaux bacs pros a été particulièrement remarquable entre 2002 et 2006. (de 14% à 26% des recrutements).
- Le Bac pro est donc en passe de dépasser le CAP (28% des recrutements) au titre des niveaux de diplômes les plus recrutés de la branche des Services de l'automobile.
- La présente enquête confirme une fois de plus le déclassement des bacs pros à l'embauche.
- Cette enquête permet d'évaluer pour la première fois l'embauche en CNE qui représente 9% des embauches ; le commerce et la réparation automobile est le deuxième secteur derrière le BTP à utiliser le plus le CNE selon l'URSAAF.
- Les recrutements des MRA avec panneau (AD, Top garage...) et sans panneau divergent tant qualitativement que quantitativement. Les MRA disposant d'un panneau recrutent d'avantage que ceux qui n'en disposent pas.
- Il réside enfin de nombreuses inégalités salariales et statutaires entre les femmes recrutées et les hommes : elles sont plus souvent employées sur des postes non qualifiés mais sont plus diplômées que les hommes.

L'ENQUETE

- Dans un contexte économique défavorable aux petites entreprises et aux entreprises de carrosserie ;
- dans un contexte d'accroissement des qualifications des jeunes formés aux métiers de l'automobile.
- dans le cadre du renouvellement de la convention collective des services de l'automobile,

il est apparu opportun de reconduire l'enquête « recrutement et intention d'embauche » précédemment réalisée en Octobre 1999, Avril 2001 et Juillet 2002 afin de réactualiser nos indicateurs statistiques sur le recrutement des entreprises au regard de ces évolutions.

Un questionnaire d'une centaine de questions a été élaboré en reprenant pour certaines d'entre elles, la terminologie de la précédente enquête de 2002 afin d'effectuer des comparaisons pertinentes.

La passation du questionnaire a été confiée à la société TMO-Régions du Groupe CSA. Le questionnaire a été passé par téléphone entre les mois d'octobre et de novembre 2006.

Le questionnaire se divise en quatre parties :

- une dizaine de questions permettent de décrire l'entreprise interrogée,
- une quarantaine de questions sont destinées à qualifier les deux derniers recrutements effectués par l'entreprise sur la période novembre 2005 à novembre 2006,
- deux questions permettent d'évaluer les départs de personnel.
- et une dizaine de questions concernent les intentions d'embauche entre novembre 2006 et mai 2007.

L'interrogation a porté sur 2096 établissements répartis en 65 strates.

Les strates ont été définies en fonction :

- De la taille de l'établissement (1 à 5 salariés; 5 à 9 salariés, 10 à 49 salariés et 50 salariés et plus)
- De la région « Secodip » : un découpage de la France en 7 régions qui permet une certaine homogénéité sociologique tout en conservant les frontières administratives régionales.

Les régions SECODIP (découpage)



- Du code APE (NAF) de l'établissement (501Z, 502Z, 503B, 504Z, 505Z et 371Z)

Un redressement a ensuite été réalisé afin de pondérer chaque strate conformément à la population mère (Base UNEDIC 2004).

Deux sous-populations ont été surreprésentées afin de servir de base d'analyse pour de futures études. Il s'agit des :

- Démolisseurs répartis sur la NAF 371Z et 502Z
- Entreprises du commerce et réparation de Cycle et Motorcycle (504Z)

LES RECRUTEMENTS

Le contexte économique (taux de croissance, taux de chômage) est sensiblement identique en 2002 et en 2006. Il est donc particulièrement intéressant de comparer les indicateurs des deux années même si 2002 se situe économiquement plutôt dans une phase ascendante et 2006 dans une phase descendante.

	Enquête octobre 1999	Enquête avril 2001	Enquête juillet 2002	Enquête novembre 2006 ¹
Nombre d'établissements interrogés	3377	1260	1685	2096
Nombre d'établissements recruteurs	940	583	709	760
Part des établissements recruteurs	28%	46%	42%	36%
Nombre de recrutements	1312	1120	1315	1626
Nombre moyen de recrutements	1.4	1.9	1.9	2.1

36% des établissements ont déclaré avoir recruté entre novembre 2005 et Novembre 2006 : cette proportion est en nette diminution par rapport à 2002 (42% des établissements étaient recruteurs).

Toutefois le nombre moyen de recrutements croît et passe de 1,9 recrutements par entreprise à 2,1 recrutements par entreprise.

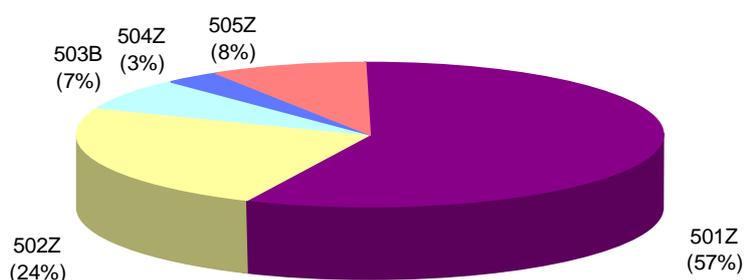
Ces deux indicateurs cumulés nous indiquent que le recrutement tend à se concentrer sur un plus faible nombre d'entreprises mais que celles-ci recrutent d'avantage.

¹ Champs comparables aux autres enquêtes : enquête 2006 retranché des NAF 371Z. Les tableaux suivants comprendront la NAF 371Z

TYPOLOGIE DES ÉTABLISSEMENTS QUI EMBAUCHENT

Secteur d'activité

CODE NAF

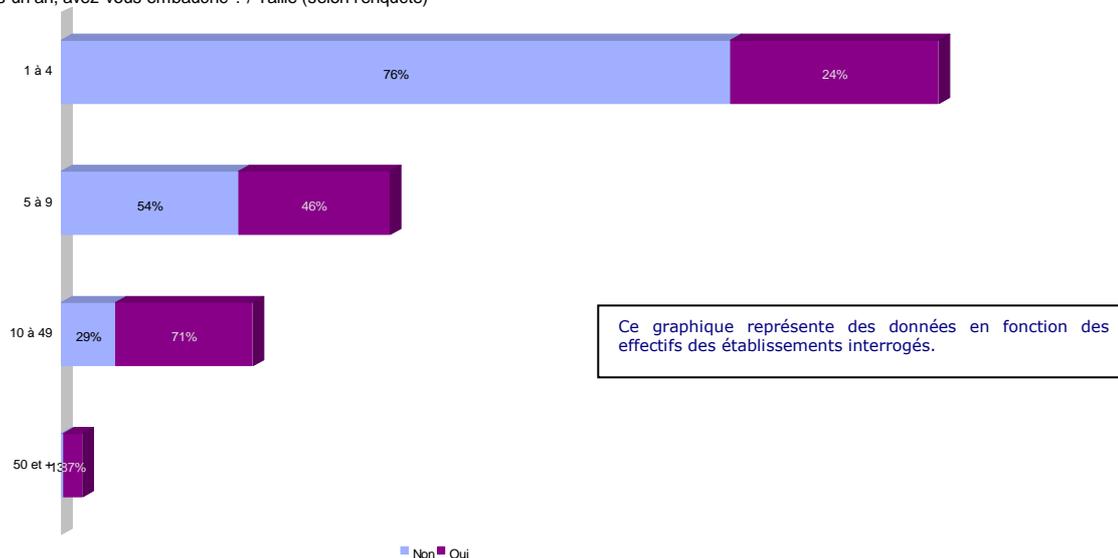


La répartition des recrutements par code NAF montre une part croissante de la NAF 501Z (Commerce de Véhicules automobiles) dans le recrutement. En 2002 celle-ci représentait 49% des recrutements alors qu'elle en représente 57% en 2006. Les entreprises de la NAF 501Z réalisent donc sur la période étudiée la majorité des recrutements du CRA. Seules les entreprises de la NAF 503B (Commerce de détail d'équipements automobiles) maintiennent leur part de recrutement autour de 7% ; les recrutements des entreprises d'autres codes NAF chutent :

- La part du recrutement des entreprises de la NAF 502Z (Entretien et réparation de véhicules automobiles) passe de 28% à 24% de 2002 à 2006.
- Celle des entreprises de la NAF 504Z (Commerce et réparation de motocycle) passe de 4% à 3%
- Et celle des entreprises de la NAF 505Z (Commerce de détail de carburant) passe de 12% à 8%.

Taille des entreprises

Q7 Depuis un an, avez-vous embauché ? / Taille (selon l'enquête)



La pratique du recrutement est fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Moins d'un quart des entreprises de 1 à 4 salariés a recruté alors que dans le même temps, près de la moitié des entreprises de 5 à 9, près des trois quarts de celles de 10 à 49 et la quasi-totalité des entreprises de plus de 50 salariés ont effectué un recrutement.

En soit, il est logique que plus l'entreprise comporte de personnel, plus importants soient ses mouvements de personnel et notamment ses recrutements. Ce qui est plus spécifique, c'est l'évolution du nombre d'entreprise recruteuses par tranche de salarié :

En 2002, 34% des entreprises de moins de 5 salariés avaient recruté pour seulement 24% en 2006 : il s'agit du décalage le plus notable par rapport à 2002. Cela marque un changement important dans les pratiques de recrutement des entreprises de moins de cinq salariés.

Rapproché au phénomène de vieillissement de la population des artisans, on peut poser l'hypothèse que beaucoup d'entreprises artisanales cessent en ce moment, leurs investissements en capital humain au regard d'une future fermeture ou cession de l'entreprise.

Statut des entreprises

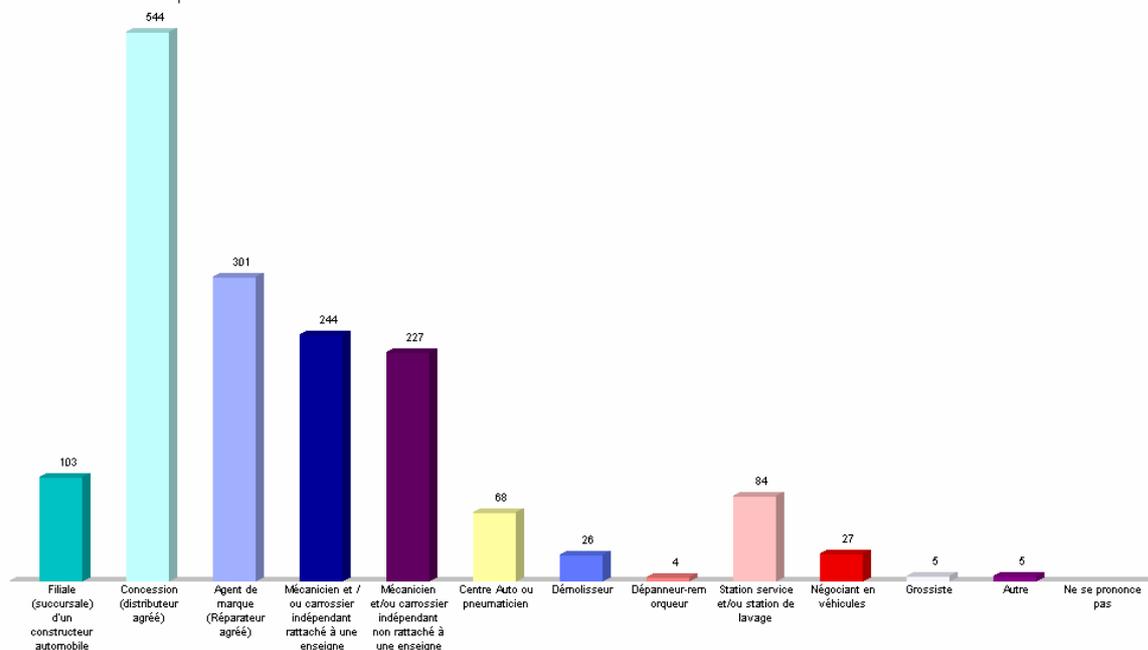
Q3 Quel est le statut de votre établissement ? / Q7 Depuis un an, avez-vous embauché ?

Khi2=149,8 ddl=9 p=0,001 (Très significatif)

	Non		Oui		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
Filiale (succursale) d'un constructeur automobile	8	28,8	19	71,2	26	100,0
Concession (distributeur agréé)	83	36,2	147	63,8	230	100,0
Agent de marque (Réparateur agréé)	327	63,5	188	36,5	515	100,0
Centre Auto ou pneumaticien	13	38,5	21	61,5	35	100,0
Mécanicien et/ou carrossier indépendant non rattaché à une enseigne	537	76,0	170	24,0	707	100,0
Mécanicien et / ou carrossier indépendant rattaché à une enseigne	266	63,3	154	36,7	421	100,0
Négociant en véhicules	18	62,9	10	37,1	28	100,0
Démolisseur	17	49,9	17	50,1	35	100,0
Station service et/ou station de lavage	65	62,1	40	37,9	105	100,0
Autre	18	76,8	5	23,2	23	100,0
Total	1353	63,7	772	36,3	2124	100,0

Les statuts des entreprises confirment les données relatives à la taille et au code NAF : Les concessions et dans une moindre mesure quantitative les filiales et les centres autos comprennent les plus grands nombres d'entreprises recruteuses. 64% des concessions ont notamment déclaré avoir recruté entre novembre 2005 et novembre 2006. Parallèlement, les petites entreprises sont celles qui déclarent le plus ne pas avoir recruté : les MRA non rattachés à une enseigne (76% n'ont pas recruté) suivis par les Agents et les MRA rattachés à une enseigne. Au total, plus des trois quarts des MRA non rattachés à une enseigne n'ont pas recruté.

Effectifs recrutements pondérés

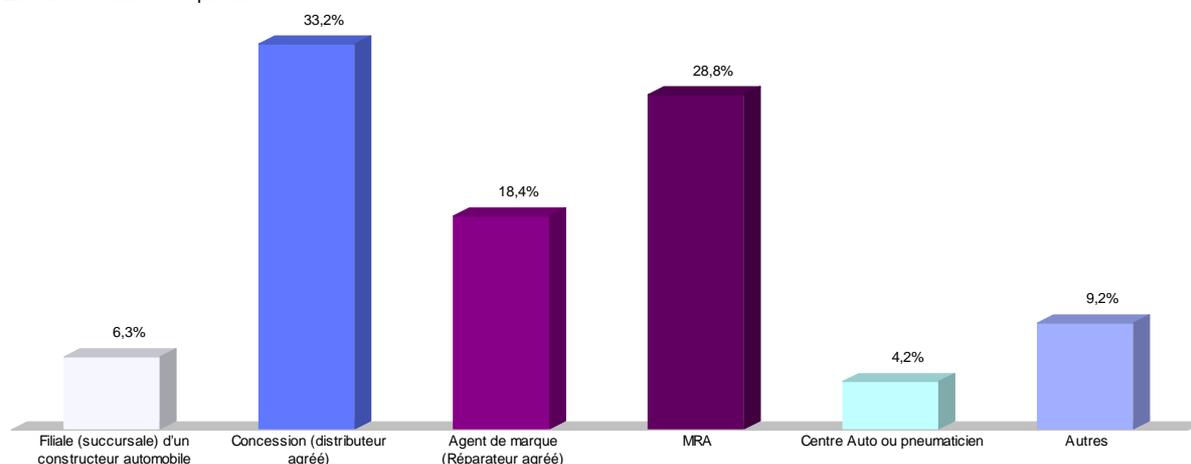


En terme d'effectif, de novembre 2005 à novembre 2006, les concessions ont recruté le plus de postes avec 544 personnes recrutées sur les 1638 recrutements effectués par l'échantillon d'entreprises. Cela représente exactement un tiers des recrutements du CRA.

Elles sont suivies par les MRA avec 471 recrutements répartis en 244 recrutements de MRA rattachés à une enseigne et 227 recrutements de MRA non rattachés à une enseigne.

Puis viennent enfin les réparateurs agréés (301 recrutements) et les Filiales (103 recrutements).

Effectifs recrutements pondérés



Les concessions et les filiales représentent 39,5% des effectifs recrutés en 2006. Elles accroissent leur part de recrutement par rapport à 2002 (pour 33% des effectifs recrutés en 2002). La part des recrutements des centres autos croît également légèrement (de 3% en 2002 à 4% en 2006).

Les agents voient la part de leur recrutement par rapport au reste du CRA chuter de 21% en 2002 à 18% en 2006.



Zoom ; MRA : impact du panneau (AD, Top-Garage...) sur le recrutement

Q3 Quel est le statut de votre établissement ? / Q7 Depuis un an, avez-vous embauché ?

Khi2=20 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

	Non		Oui		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
Mécanicien et/ou carrossier indépendant non rattaché à une enseigne	537	76,0	170	24,0	707	100,0
Mécanicien et / ou carrossier indépendant rattaché à une enseigne	266	63,3	154	36,7	421	100,0
Total	804	71,3	324	28,7	1128	100,0

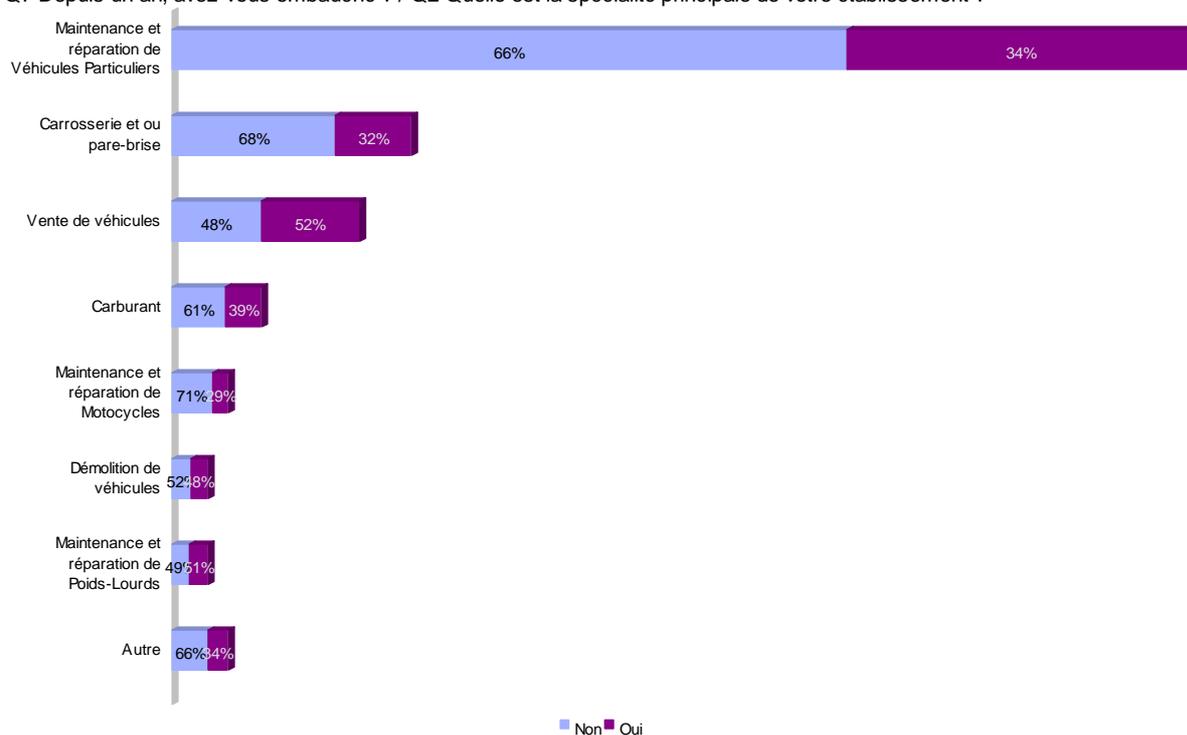
L'enseigne (AD, Top-Garage, Précisium, Motrio...) pourrait-elle favoriser l'embauche de salariés ?

Il est statistiquement significatif que les MRA dotés d'un panneau sont plus recruteurs que celles qui n'en sont pas dotés. 24% des MRA sans panneaux ont recruté pour 37% des MRA avec un panneau.

Il est toutefois peu probable que l'enseigne joue un rôle dans le recrutement au sens strict. Il est par contre vraisemblable que les démarches d'investissement humain, d'investissement matériel et d'accompagnement par un réseau aillent de pair. Les MRA les plus dynamiques multiplient les moyens pour rester productif et rentable.

Spécialités des entreprises

Q7 Depuis un an, avez-vous embauché ? / Q2 Quelle est la spécialité principale de votre établissement ?

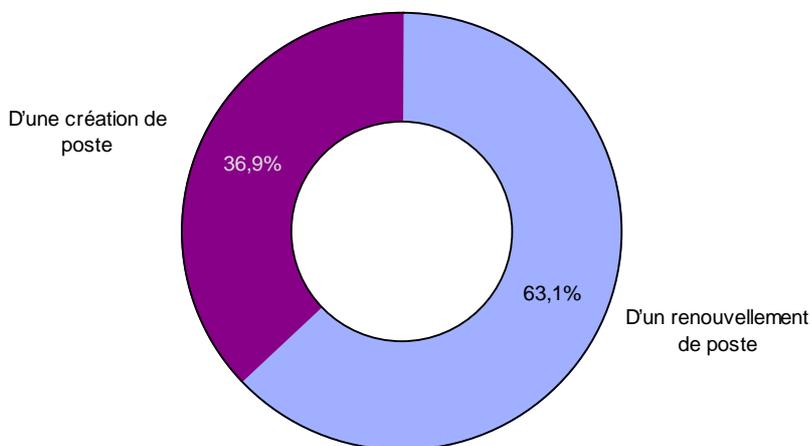


Les établissements de la spécialité **Maintenance et réparation de véhicules particuliers** représentent le premier recruteur du secteur : près de la moitié de l'ensemble des recrutements y sont effectués.

Les établissements de la **maintenance et réparation VP**, sont un **tiers** à avoir recruté. Le secteur où il y a le **moins d'entreprises recruteuses** est celui du **cycle et motocycle** où 29% des entreprises ont recruté. A contrario, avec **plus de la moitié d'entreprises recruteuses**, les secteurs de la **vente de véhicules** et de la maintenance et réparation de **véhicule industriel** sont ceux qui recrutent le plus.

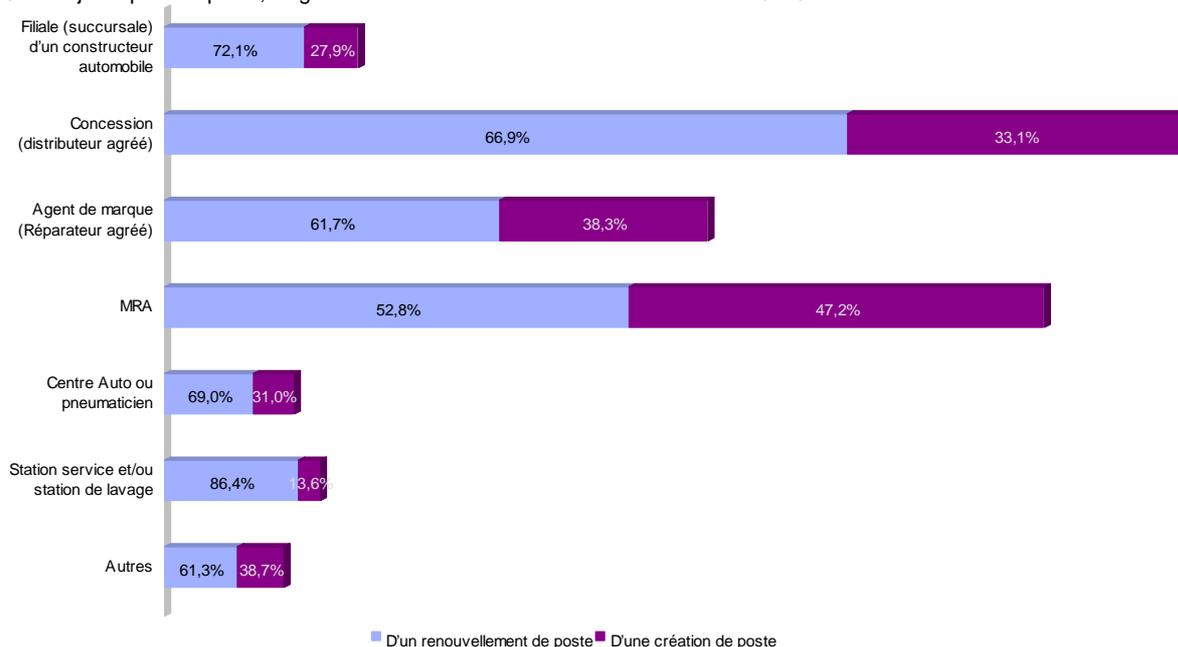
MOTIFS DU RECRUTEMENT

Q16 Toujours pour ce poste, s'agissait-il d'une création ou d'un renouvellement



63 % des recrutements ont pour objet un renouvellement de poste et 37%, une création de poste. En 2002, il a été enregistré 17% de créations de postes pour 83% de renouvellement. Il existe donc plus du double de créations de postes qu'en 2002.

Q16 Toujours pour ce poste, s'agissait-il d'une création ou d'un renouvellement / Q3 Quel est le statut de votre établissement ?



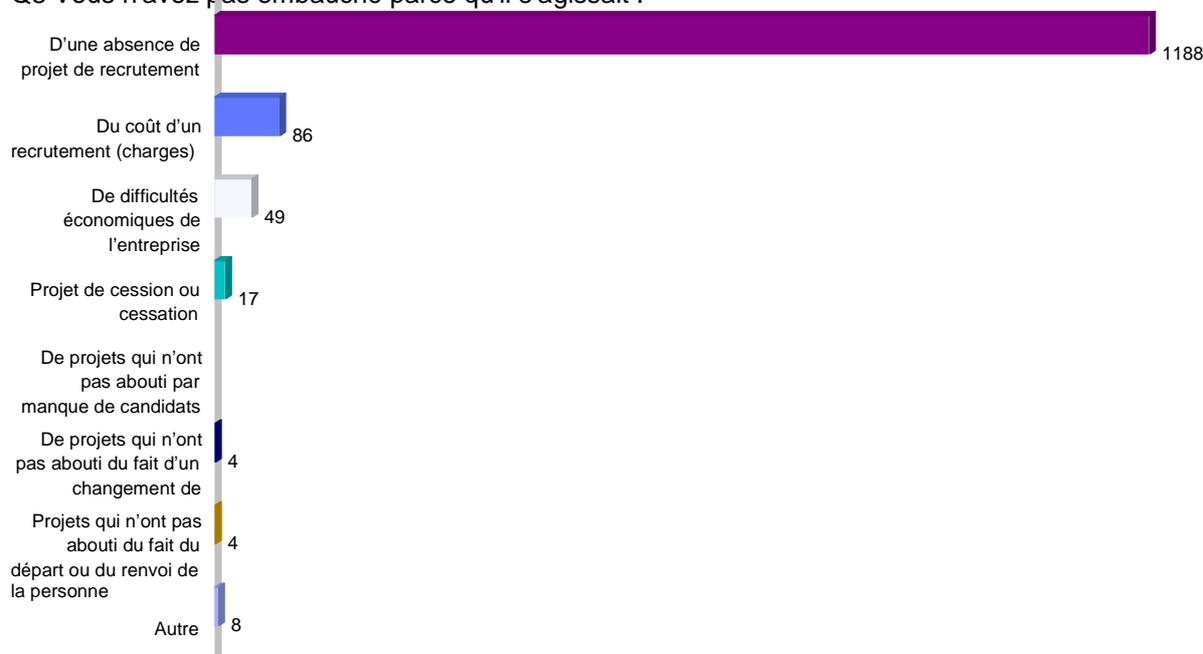
Ce sont les MRA (plutôt les MRA sans panneaux) qui créent le plus de postes en volume comme en proportion : 47% de leur recrutement sont des créations de postes alors que les concessions sont confrontées à un taux de renouvellement de main d'œuvre important. Cela confirme une dichotomie importante entre les MRA : dans certaines entreprises il est constaté de nombreux départs non remplacés et dans d'autres une création d'emploi. Les créations ne compensent pas, macro-économiquement, les départs.

Touchées par un turn-over important, 87% des motifs du recrutement des entreprises de vente de carburant sont des renouvellements de postes.

Parmi les motifs de recrutement, nous avons également demandé aux établissements interrogés si le recrutement avait été effectué **sous l'impulsion du constructeur**. Or il s'avère que seuls 29 recrutements sur 1626 ont été déclaré comme ayant été réalisés sous l'impulsion du constructeur (2%). Pour la majorité, ces 29 recrutements concernent les concessions.

CAUSES DE L'ABSENCE DE RECRUTEMENT

Q8 Vous n'avez pas embauché parce qu'il s'agissait .



La principale cause d'absence d'embauche est liée à l'absence de projet de recrutement et de besoins en personnel, de manière identique à 2002.

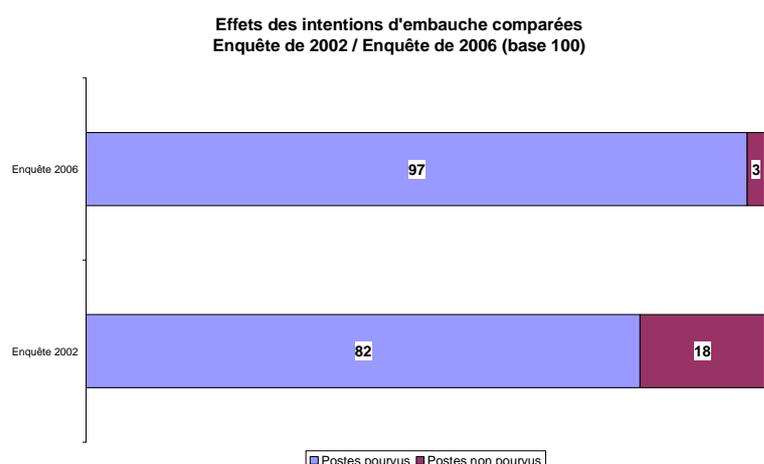
Un point est important à mentionner : **aucune entreprise n'a déclaré ne pas avoir recruté en 2006 pour une cause relative au manque de candidats répondants au profil du poste** alors qu'en 2002, cette cause représentait 9% des causes d'absence de recrutement (88 entreprises).

Cela signifie donc a priori que toutes les entreprises qui avaient un projet constant de recrutement et les moyens financiers nécessaires à leur recrutement ont effectivement recruté.

Les discours de certaines organisations professionnelles mentionnant des difficultés à trouver de la main d'œuvre peinent toujours à trouver une justification statistique même si, comme nous le verrons ensuite, sur le marché de l'emploi, certains profils sont plus en tension que d'autres.

Parallèlement, alors que **les raisons économiques** (coût du recrutement, situation économique de l'entreprise) n'avaient été évoquées que par une dizaine d'entreprises dans la précédente enquête, celles-ci **représentent 11% des causes d'absence de recrutement en 2006**. Ces motivations économiques au non-recrutement concernent **exclusivement des entreprises de moins de 10 salariés**. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, l'absence de recrutement s'explique uniquement par une absence de projet recrutement.

Part des recrutements pourvus parmi les intentions d'embauche



Sur une base de 100 intentions d'embauches, 97 postes ont été effectivement recrutés en 2006 alors que seuls 82 avaient été pourvus en 2002.

Le nombre de postes non-pourvus (les postes ayant fait l'objet d'une intention de recrutement mais qui n'ont pas abouti) en 2006 s'élève à 3 postes. Pour rappel, en 2002, ce chiffre s'élevait à 18 postes.

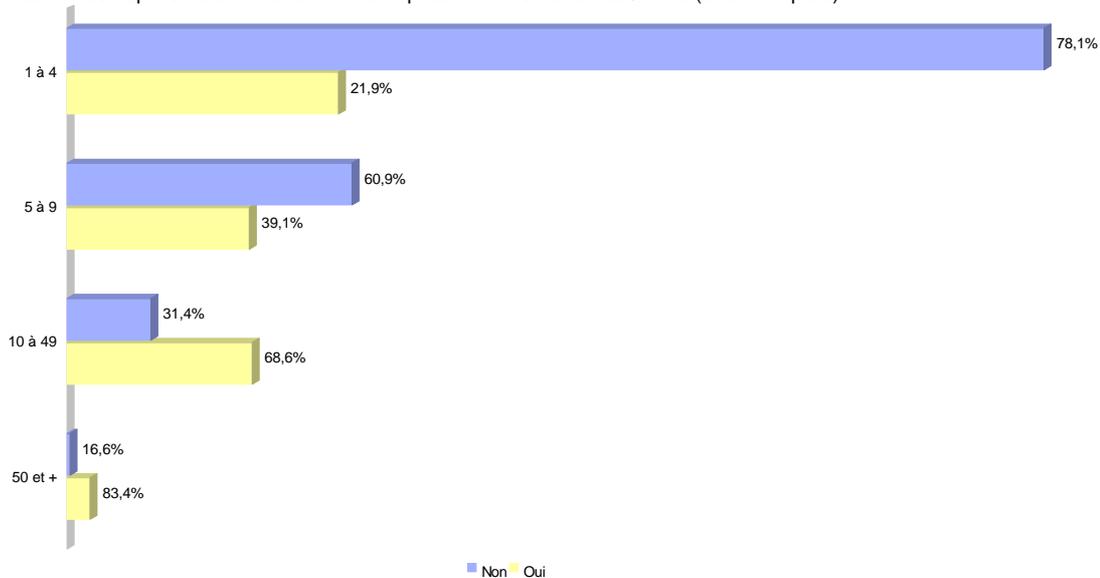
Nous assistons donc, à situation économique comparable (au regard des taux de chômage et de croissance), à une nette diminution des intentions de recrutement non pourvues. En 2006, seules 3 intentions d'embauche sur 100 n'ont pas été pourvues. Cette situation nous permet de formuler l'hypothèse d'une relative facilité à pourvoir les postes vacants dans le commerce et la réparation automobile en 2006.

LES DÉPARTS DE PERSONNEL

En moyenne **chaque établissement a enregistré 1,77 départs de personnel** de novembre 2005 à novembre 2006.

Avec en moyenne 2,89 départs par établissement, la région parisienne est la région secodip² qui enregistre le plus de départ de personnel. Avec une moyenne de 1,29 départ par établissement, la région Secodip du Nord (Picardie, Nord Pas de Calais) est celle qui enregistre le moins. Le dynamisme économique d'une région induit des mouvements de main d'œuvre importants tant en recrutement qu'en départ de salariés.

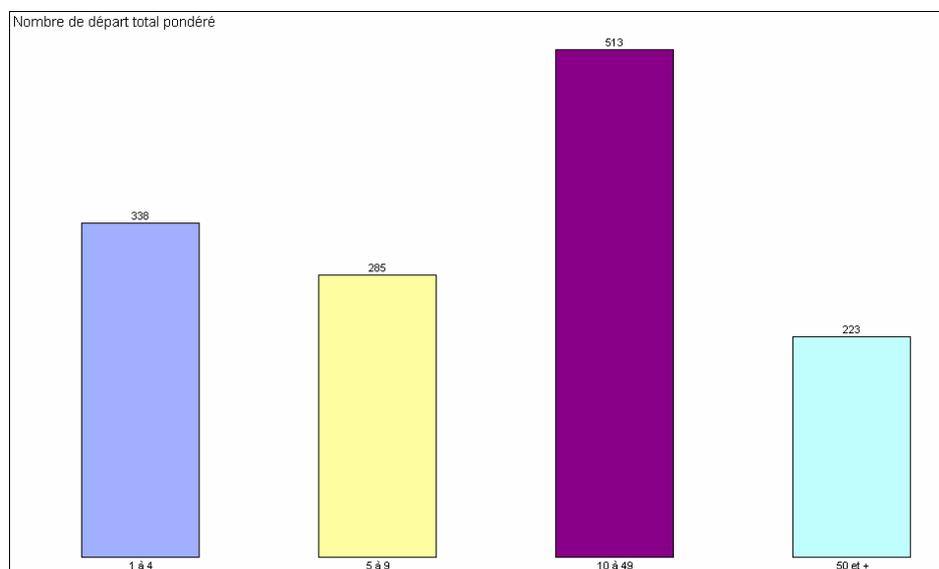
Q93 Avez-vous eu des départs de salariés de votre entreprise au cours de l'année / Taille (selon l'enquête)



Les entreprises qui enregistrent le plus de départs de personnel sont plutôt de grandes entreprises : 69% des entreprises de 10 à 49 salariés ont enregistré un départ en 2006 (les filiales ont supporté 3,52 départs en moyenne sur l'année). Les entreprises de moins de 5 salariés sont a priori caractérisées par une relative stabilité de leurs effectifs : 78% d'entre elles n'ont pas subi de départ de personnels.

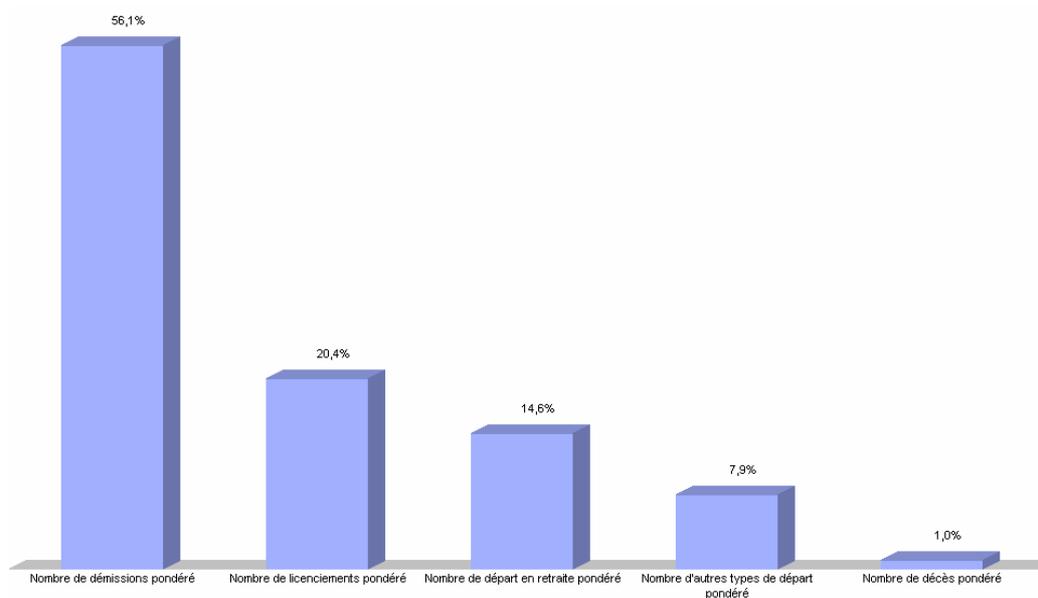
² Voir en page 6 le découpage des régions Sécodip.

De la même manière que pour le recrutement, il est assez logique de considérer que plus une entreprise comprend de salariés, plus elle risque d'enregistrer des mouvements de salariés : ici en l'occurrence des départs.



En volume, les entreprises de 10 à 49 salariés enregistrent 513 départs de personnel sur 1359 départs au total. Les entreprises de 1 à 4 salariés représentent la tranche de salariés qui comprend le plus de départ après les entreprises de 10 à 49 salariés avec 338 départs.

REPARTITION DES DEPARTS



La première cause de départ de l'entreprise est toujours la démission avec 56% des motifs de départs de personnel en 2006.

Le phénomène le plus marquant par rapport à 2002 est l'accélération des départs en retraite parmi les motifs de départ : ils ne représentaient que 5% des départs en 2002 alors qu'ils sont près de 15% en 2006.

Il faut aussi noter un accroissement important des licenciements (de 15% en 2002 à 20% en 2006) et donc une très forte diminution des démissions : de 79% à 56%.

Il a toutefois été démontré par la statistique publique que 2002 avait été marqué par un accroissement des démissions inhérent à l'embellie économique. Il faut donc pondérer la baisse des démissions au regard de la situation économique globale.

NOMBRE DE DEPARTS SUR L'ANNEE ECOULEE / NOMBRE DE RECRUTEMENTS SUR L'ANNEE ECOULEE

Taille	Nombre de départ	Nombre d'arrivées	Solde (création d'emploi)
1 à 4	338	363	+25
5 à 9	285	376	+91
10 à 49	513	618	+105
50 et plus	223	281	+ 58
Total	1359	1638	+ 279

L'analyse du volume de départs doit être rapporté au volume de personnel recruté pour évaluer la création d'emploi nette.

Rapporté à la population salariée totale³, le Commerce et de la réparation automobile aurait **recruté environ 39 700 individus de novembre 2005 à novembre 2006 pour 32 400 départs**; ce qui représenterait environ **7 300 créations d'emplois sur l'année**. Cette extrapolation reste **estimative** et sans doute optimiste au regard de la création d'emploi moyenne de ces dernières années (env. 4 000 emplois par an au travers des données Unedic). Ce mode de calcul devra être confronté aux statistiques de la situation réelle de l'emploi avant de le valider définitivement.

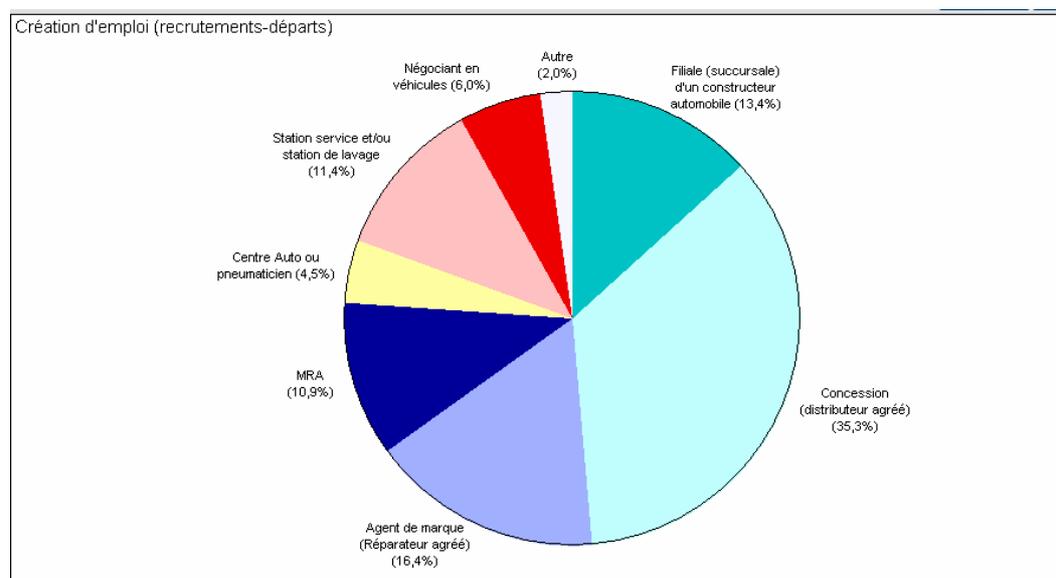
En 2002, la plus grande part des créations d'emploi était effectué par les moins de cinq salariés ; alors qu'aujourd'hui, elles se maintiennent à peine. Les créations d'emplois dans le CRA proviennent aujourd'hui principalement des grandes entreprises : les entreprises de 10 à 49 salariés représentent en 2006 plus d'un tiers des créations

³ Base Unedic consolidée 2004

d'emploi nettes et d'une manière générale, les entreprises de plus de 10 salariés représentent 58% des créations d'emploi nettes.

Toutefois en 2002, les entreprises de 5-9 salariés représentaient la seule catégorie de taille d'entreprise qui perdait de l'emploi alors qu'aujourd'hui, elles en gagnent.

Enfin, il est intéressant de retenir que compte tenu des départs de personnel dans le secteur, **le CRA doit recruter six personnes pour créer un seul emploi** (les 5 autres recrutements ne font que combler les départs).

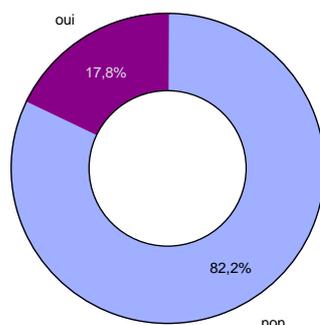


Les concessions représentent 35% des créations d'emploi alors qu'elles représentaient 33% des recrutements. Les filiales additionnées aux concessions représentent près de la moitié des créations d'emploi dans le CRA. Parallèlement, les MRA représentent 11% des créations d'emploi pour 29% des recrutements. Les MRA ont une importante activité de recrutement mais ne créent pas beaucoup d'emploi car elles en perdent proportionnellement plus que les concessions.

Les entreprises disposant d'une activité de carrosserie ont recruté 139 personnes pour 101 départs de personnel. Soit une création d'emploi de 38 postes. Une situation qui ne semble pas alarmante même si les départs en retraite et les licenciements semblent légèrement plus importants que sur l'ensemble des départs de personnel du CRA.

INTENTIONS D'EMBAUCHE

Q95 Pensez-vous embaucher d'ici 6 mois ?



18% des entreprises interrogées ont l'intention d'embaucher entre novembre 2006 et mai 2007 (pour rappel : 36% des établissements ont recruté entre novembre 2005 et novembre 2006). Cette proportion est sensiblement inférieure à celle de 2002 (25%).

Il existe trois éléments interprétatifs principaux qui permettent d'expliquer l'intention d'embauche : la taille de l'entreprise, l'embauche sur la période précédente et l'enregistrement de départ de salariés.

Classes sur Quel est actuellement l'effectif salarié total de votre établissement / Q95 Pensez-vous embaucher d'ici 6 mois ?

Khi2=96,1 ddl=4 p=0,001 (Très significatif)

	non		oui		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
Moins de 6	1126	86,8	171	13,2	1297	100,0
de 6 à moins de 10	281	75,5	91	24,5	372	100,0
de 10 à moins de 20	193	72,8	72	27,2	265	100,0
de 20 à moins de 50	90	69,2	40	30,8	130	100,0
50 et plus	32	50,8	31	49,2	63	100,0
Total	1722	81,0	405	19,0	2127	100,0

De manière très nette, plus l'entreprise comporte de salariés et plus elle a l'intention d'embaucher dans les 6 mois qui ont suivi l'enquête : si 87% des entreprises de moins de 6 salariés n'ont pas l'intention d'embaucher, 49% des plus de 50 prévoient une future embauche.

De façon très significative, la région secodip Sud-est (PACA, Languedoc-Roussillon, Corse) affiche les plus faibles intentions d'embauche (11% d'entreprises ayant l'intention d'embaucher). Dans une moindre mesure la région centre-ouest (Centre, Limousin, Auvergne) est dans le même cas avec 13% d'intentions d'embauche. Avec 23%

d'intentions d'embauche la région Ouest (Normandie(s), Pays de Loire, Bretagne, Poitou-Charentes) dispose de la plus forte proportion d'entreprises ayant l'intention de recruter

Q7 Depuis un an, avez-vous embauché ? / Q95 Pensez-vous embaucher d'ici 6 mois ?

Khi2=52,8 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

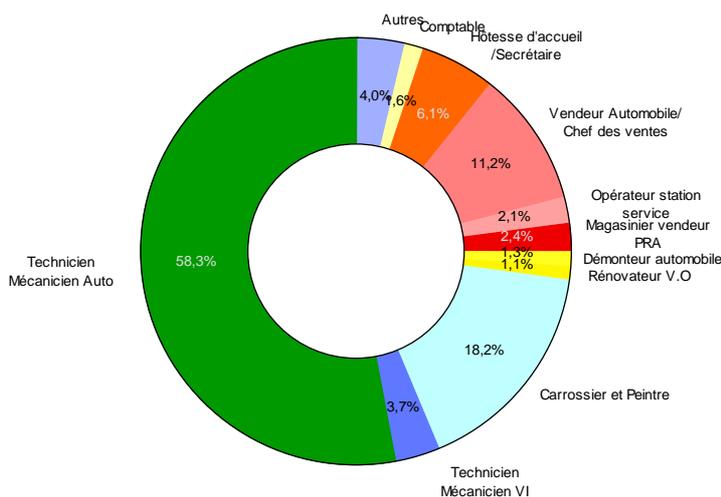
	non		oui		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
Non	1098	86,1	178	13,9	1276	100,0
Oui	624	73,3	227	26,7	851	100,0
Total	1722	81,0	405	19,0	2127	100,0

Il existe également une forte corrélation entre l'embauche effective et l'intention d'embauche : 26% des entreprises qui ont embauché ont l'intention d'embaucher de nouveau alors que seuls 13% des entreprises qui n'ont pas embauché ont l'intention d'embaucher dans les six mois.

Les entreprises ayant enregistré un ou plusieurs départs de salariés dans l'année qui précède ont également d'avantage tendance à prévoir un recrutement dans les 6 mois qui suivent.

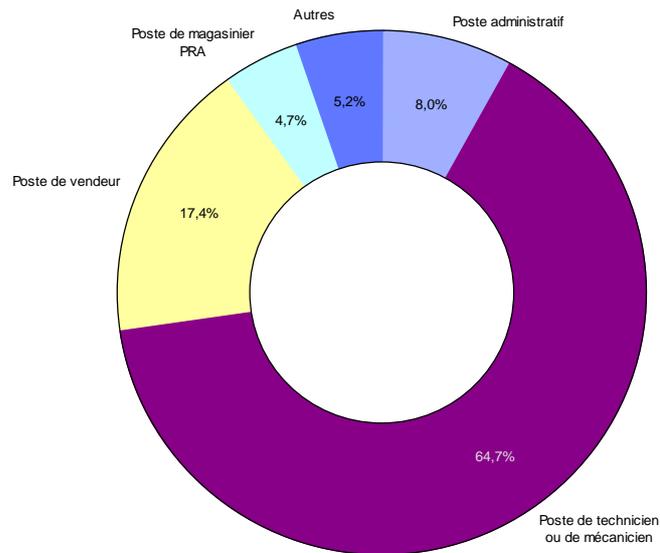
Comparativement aux recrutements réels, les entreprises de la vente automobile et de la maintenance VI disposent de la plus forte proportion d'entreprises ayant l'intention d'embaucher. En terme de statut, ce sont les filiales, les concessions, les centres auto voire les agents qui ont le plus intention d'embaucher ; les MRA non rattachés à une enseigne en ont le moins l'intention.

Q97 Quel type de poste souhaitez-vous recruter ?



Le type de poste souhaité est assez conforme aux postes effectivement recrutés. La proportion de technicien-mécaniciens parmi les postes à recruter est de 58% et celle des carrossiers et peintres, de 18%.

Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes)



En regroupant les métiers, il est possible de s'apercevoir que les métiers techniques représentent environ les deux tiers des recrutements dans le commerce et la réparation automobile (une proportion semblable à celle de 2002), 17% pour les postes relatifs à la vente automobile et 8% pour les postes administratifs.

Certains métiers ne sont recrutés que dans une typologie d'entreprise précise ; ainsi, la taille de l'entreprise joue un rôle déterminant dans l'embauche de certains profils : Les profils de vente de véhicules et de PRA sont majoritairement embauchés par les grandes entreprises :

- 67% des hôtesse d'accueil, 43% des vendeurs / attachés commerciaux automobiles et 89% des chefs de vente sont embauchés par les entreprises de plus de 50 salariés.
- 57% des personnes travaillant dans la PRA sont également embauchés par les entreprises de plus de 50 salariés.

A contrario, 47% des secrétaires sont embauchés par les 1 à 5 salariés et 41% des carrossiers peintres sont embauchés par les entreprises de 5 à 9 salariés. Ce dernier point tend à confirmer une concentration des embauches de carrossier et peintres dans des entreprises plus importantes que celles qui les embauchaient traditionnellement.

Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes) / Taille (selon l'enquête)

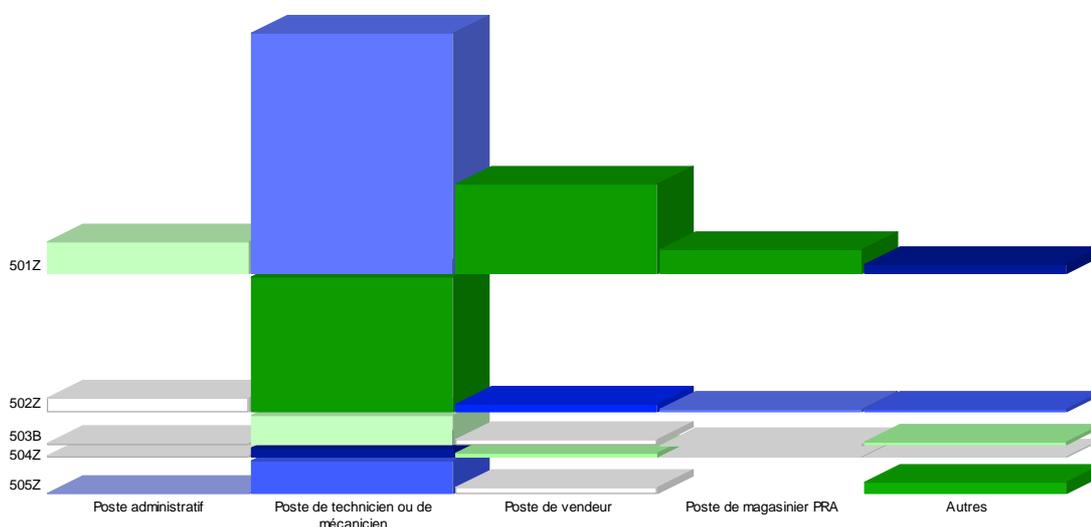
Tableau : % Colonnes. % Lignes. Khi2=214,8 ddl=12 p=0,001 (Très significatif)

	1 à 4		5 à 9		10 à 49		50 et +		Total	
	%C	%L	%C	%L	%C	%L	%C	%L	%C	%L
Poste administratif	14,1	39,2	7,8	22,3	6,6	30,8	3,5	7,7	8,0	100,0
Poste de technicien ou de mécanicien	73,5	25,2	75,2	26,6	51,3	29,7	68,6	18,5	64,7	100,0
Poste de vendeur	4,3	5,5	8,6	11,3	29,4	63,3	20,0	19,9	17,4	100,0
Poste de magasinier PRA	0,1	0,6	1,6	8,0	8,0	64,5	7,2	26,9	4,7	100,0
Autres	7,9	33,7	6,8	29,8	4,7	34,1	0,7	2,3	5,2	100,0
Total	100,0	22,2	100,0	22,9	100,0	37,5	100,0	17,4	100,0	100,0

En regroupant les métiers, nous nous apercevons que contrairement à nos représentations, les postes administratifs sont plutôt recrutés dans les petites entreprises notamment à cause des secrétaires : les métiers administratifs sont embauchés automobile à 39% dans des entreprises de moins de 5 salariés dans le commerce et la réparation. Cette situation s'explique par le fait que 14% des recrutements des entreprises de 1 à 4 salariés

Les postes de carrossiers peintre continuent à représenter une part décroissante des recrutements des entreprises de moins de 10 salariés. En 2001, ils représentaient 23% des recrutements des entreprises de moins de 10 salariés pour atteindre 17% en 2002 et 16% en 2006. Cette chute semble se stabiliser. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la part de recrutement des carrossiers (10%) est constante depuis 2002.

Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes) / CODE NAF



Légende : en bleu PEM faible / en vert PEM Fort : le « Pourcentage de l'Ecart Maximum » indique l'interdépendance entre deux variables. Plus le PEM est faible (couleur bleu foncé) moins les deux variables sont interdépendantes. Plus le PEM est fort (couleur vert foncé), plus les variables sont interdépendantes.

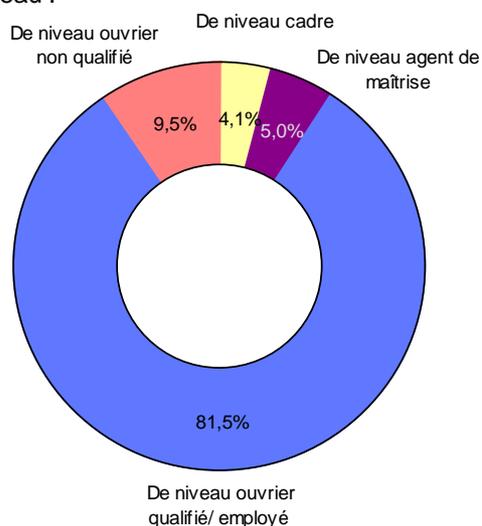
De manière nette, la répartition des types de postes par NAF indique une forte interdépendance entre la NAF et le recrutement de profils de vente et de vente de PRA.

Il est assez marquant de constater la faible interdépendance entre les variables « métiers de technicien-mécaniciens » et la NAF 504Z. Les entreprises moto semblent donc

proportionnellement embaucher nettement moins de profils techniques que les autres NAF en 2002.

NIVEAU DU POSTE RECRUTE

Q14 S'agissait-il d'un poste de niveau .



Les ouvriers qualifiés/ employé représentent 81% des postes recrutés (86% en 2002), les agents de maîtrise 5% et les ouvriers non-qualifiés (ONQ) 9,5% (7,5% en 2002). Les postes d'encadrement intermédiaire (agents de maîtrise) sont fortement croissants par rapport à 2002. Ils passent de 2% en 2002 à 5% des postes recrutés en 2006.

Q14 S'agissait-il d'un poste de niveau ... / CODE NAF

Tableau : % Colonnes. Khi2=127,3 ddl=15 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 2)

	371Z	501Z	502Z	503B	504Z	505Z	Total
De niveau ouvrier non qualifié	34,0	10,5	10,7	20,3	7,6	25,0	12,6
De niveau ouvrier qualifié	37,7	51,4	68,6	41,9	45,4	23,3	53,1
De niveau employé	24,5	25,7	16,6	33,8	38,7	51,7	26,2
De niveau agent de maîtrise / cadre	3,8	12,3	4,1	4,1	8,4		8,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les entreprises du commerce de carburant se distinguent par la part d'employés (52% des recrutements de la NAF 505Z) mais aussi d'ONQ (25% des parmi leur personnel recruté. Sous ces deux statuts, il n'y qu'un seul métier : celui d'opérateur de station service.

La NAF 371Z représentant principalement des entreprises de démolition automobile, se distinguent également par leur part d'ouvriers non qualifiés parmi leur personnel recruté même si en volume, c'est le commerce automobile (501Z) qui a recruté le plus d'ONQ.

Les entreprises de la NAF 501Z sont celles qui embauchent le plus de cadres (65%) et d'agents de maîtrise (73%).

La part des ouvriers qualifiés parmi les entreprises de la NAF 503B (principalement centres autos) est également relativement faible.

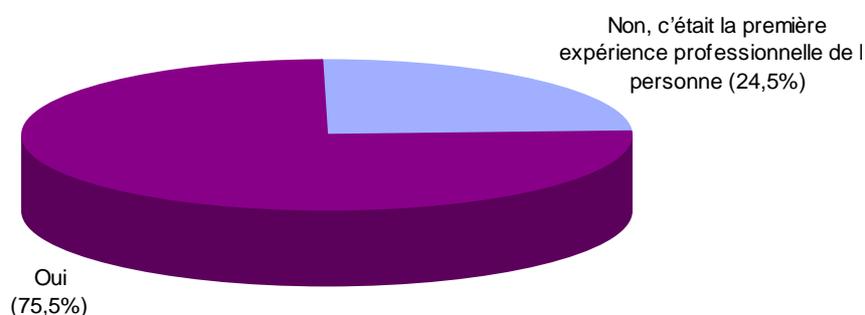


Zoom : postes d'ouvrier non-qualifiés

Significativement, les postes sur lesquels on trouve la plus grande proportion **d'ONQ** sont les postes de **rénovateur VO**, de **dépanneur remorqueur** et **démonteur automobile** (plus de la moitié d'ONQ pour ces trois métiers). Les **opérateurs de stations services** sont composés de plus d'un tiers d'ONQ. Par ailleurs les deux tiers des **hôtesses d'accueil** sont recrutés aux échelons 1 et 2 (non qualifiés).

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE PREALABLE

Q39 La personne recrutée avait-elle de l'expérience professionnelle,



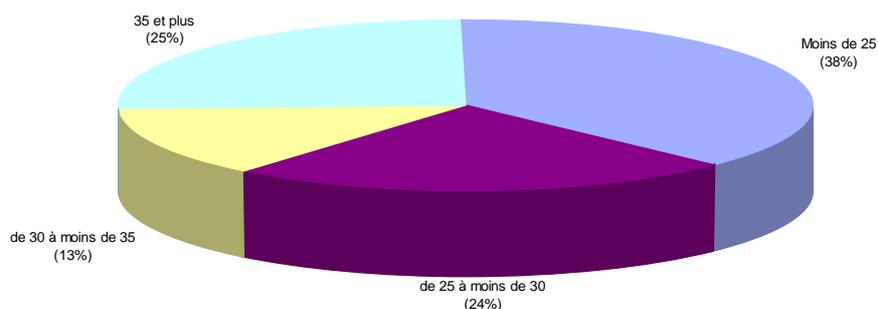
Environ **un quart** des recrutements concernent des personnes **sans expérience professionnelle préalable**. Cette proportion est légèrement croissante par rapport à 2002 où les personnes sans expérience ne représentaient que 20% des embauches.

Les métiers les plus recrutés sans expérience préalable sont ceux de **rénovateurs VO**, de **carrossier-peintre** et de **secrétaire**. L'embauche est réalisée de façon plus significative sur des contrats précaires (CDD et CNE) quand les personnes n'ont pas d'expérience préalable quand ils en ont.

25% des personnes recrutées sans expérience sont d'anciens apprentis ou d'anciens stagiaires.

AGE DE LA PERSONNE RECRUTEE

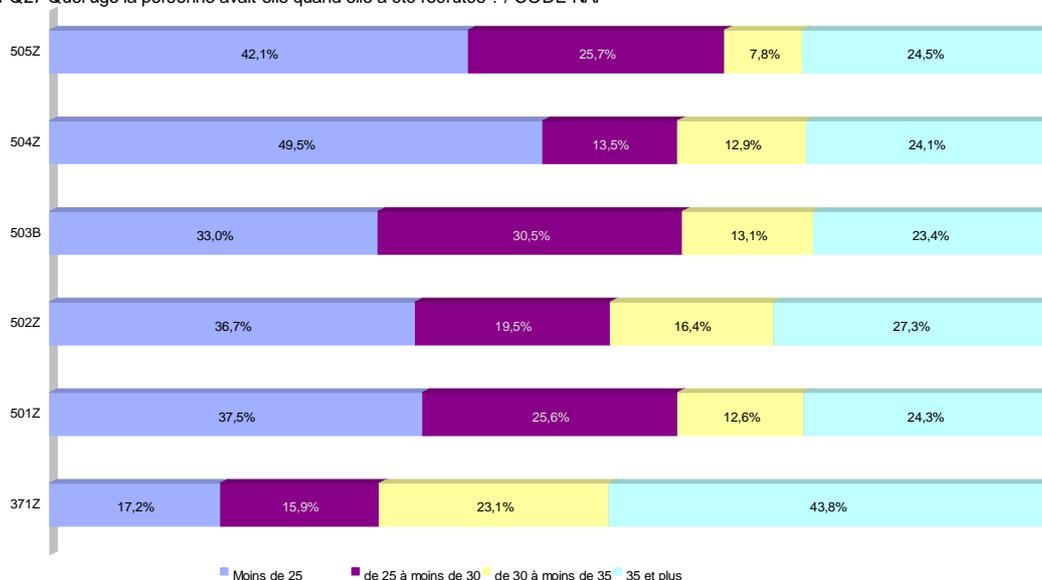
Classes sur Q27 Quel âge la personne avait-elle quand elle a été recrutée ?



Les personnes nouvellement recrutées tendent à rajeunir les pyramides des âges, notamment à cause de l'engouement des grandes entreprises pour le recrutement de jeunes Bacs pros Maintenance de Véhicules Automobile.

En 2002, les moins de 25 ans représentaient 34% des recrutements pour 38% en 2006. La tranche 30-34 ans passe elle de 17% en 2002 à 13% en 2006.

Classes sur Q27 Quel âge la personne avait-elle quand elle a été recrutée ? / CODE NAF



Le rajeunissement du recrutement se constate également au regard des codes NAF des entreprises.

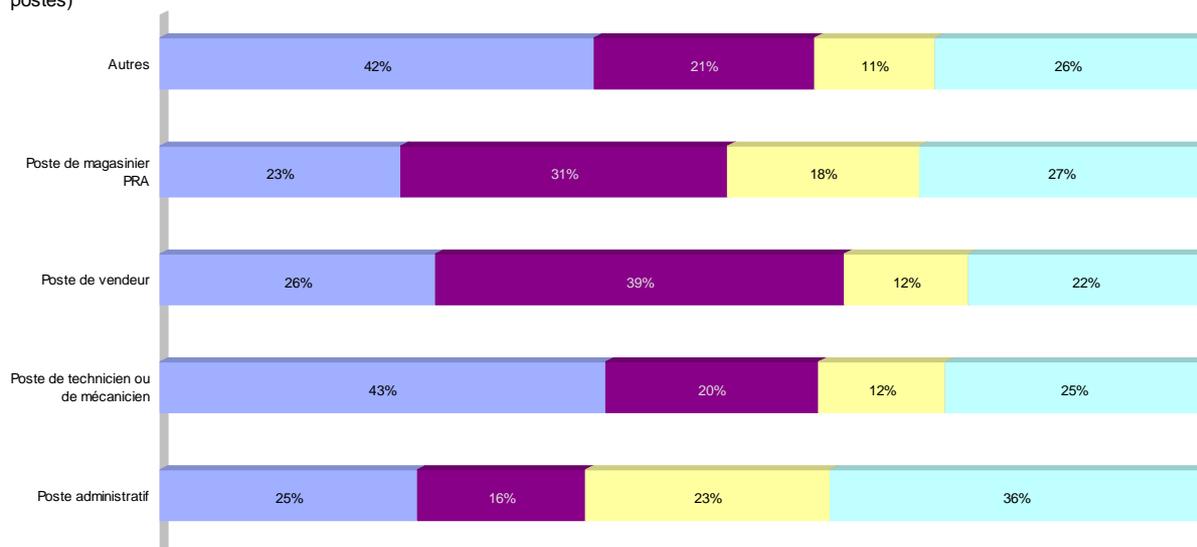
Les entreprises 501Z ont fortement rajeuni leur personnel recruté : les moins de 25 ans passent de 28% en 2002 à 37% en 2006. Traditionnellement, les concessions attendaient que les personnes disposent d'une première expérience avant de les

embaucher. Aujourd’hui, c’est de moins en moins le cas : les concessions forment et recrutent leurs Bacs pros (même s’ils ne s’occupent pas nécessairement de la formation des BEP).

Les entreprises du motocycle (504Z) ont toujours recruté leurs salariés jeunes. En 2002 comme en 2006, près de la moitié des personnes recrutées ont moins de 25 ans.

De manière très significative, cette année encore, les stations de service et stations de lavage recrutent majoritairement (58%) des personnes de moins de 25 ans.

Classes sur Q27 Quel âge la personne avait-elle quand elle a été recrutée ? / Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes)



C’est principalement pour les postes techniques que le rajeunissement se fait ressentir : de 35% des techniciens ou mécaniciens de moins de 25 ans en 2002, cette proportion passe à 43% en 2006. Par contre, les postes de vendeur sont nettement moins composés de jeunes de moins de 25 ans qu’en 2002 (de 35% en 2002 à 26% en 2006).

Si les trois quarts des personnes recrutées pour des postes de chef après-vente ont plus de 35 ans, les trois quarts des chefs des ventes recrutés ont moins de 30 ans. Parmi le management opérationnel, l’âge et l’expérience paraît fondamentale sur les profils techniques alors qu’ils ne paraissent pas rédhibitoires sur les profils tertiaires. Certains postes tels que les mécaniciens VI, les dépanneurs-remorqueurs ou les comptables sont tendanciellement plutôt recrutés après 35 ans mais 53% des carrossiers et peintres embauchés ont moins de 25 ans.

56% des personnes embauchées à un échelon 1 ou 2 (non-qualifié) a moins de 25 ans.

De manière significative, plus l’âge croit, et plus les qualités professionnelles de la personne recrutée sont considérées par l’employeur comme « satisfaisantes ».

Statistiques sur : Q27 Quel âge la personne avait-elle quand elle a été recrutée ? pour chaque modalité de : Q29 Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne (hiérarchisation)

	Moyenne	Médiane
Ne sait plus	32,88	31
Autre	28,71	25
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	26,81	25
Bac Pro	24,34	22
BEP	27,46	24,5
CAP	28,09	25
Aucun diplôme	31,88	30
GLOBAL	29,22	26

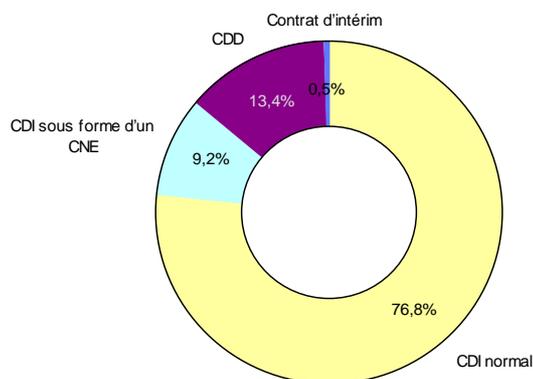
L'âge médian des personnes embauchées dans le commerce et la réparation automobile en 2007 est de 26 ans.

L'âge médian de recrutement d'une personne de niveau bac Pro est de 22 ans : ce sont les plus jeunes parmi les niveaux de diplômes embauchés. La part des moins de 25 ans dans le recrutement des bacs pros passe de 55% en 2002 à 68% en 2006. Parallèlement, la part des recrutés de niveaux V de moins de 25 ans passe de 45 à 40% de 2002 à 2006.

Plus la personne recrutée est âgée et moins l'entreprise se souvient de la formation initiale de cette personne.

CONTRAT DE TRAVAIL

Q18 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ?



Le **CDI** reste le principal mode de contrat d'embauche dans le Commerce et la réparation automobile (77%) alors que selon l'URSAAF, la part d'embauche réalisée en CDI en France sur la période septembre 2005 à février 2006 est de 21%. L'embauche en CDI est toujours la spécificité du commerce et de la réparation automobile.

L'intérim est toujours très faiblement utilisé.

L'enquête recrutement de 2006 recense pour la première fois la part des **CNE** (contrat nouvelle embauche) parmi les contrats de travail des personnes nouvellement

embauchés. Depuis août 2005, les entreprises de moins de 20 salariés peuvent embaucher en CNE, une forme de CDI qui permet une période d'essai de deux ans. Ils en représentent **9%** et sont exclusivement concentrés sur les entreprises de moins de 20 salariés conformément au cadre de la loi. Sur la période septembre 2005 à février 2006, l'URSAAF estime la part des recrutements en CNE à 4,5% : il y a donc une part au moins deux fois plus importante de CNE dans le commerce et la réparation automobile que dans l'ensemble des recrutements en France. Cela confirme les communiqués de presse de l'URSAAF qui mentionnent que **le Commerce et la réparation automobile** (définition NES 36 – y compris commerce de gros automobile 503 A) **est le deuxième secteur embauchant la plus forte proportion de CNE** derrière le secteur du BTP.

En 2002, 79% des contrats étaient des CDI et 16% des CDD. On peut a priori considérer que les CNE se sont installés pour moitié sur des recrutements occupés par des CDD et pour moitié par des recrutements occupés par des CDI.

Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes) / Q18 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ?

Tableau : % Lignes. Khi2=100,3 ddl=16 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 8)

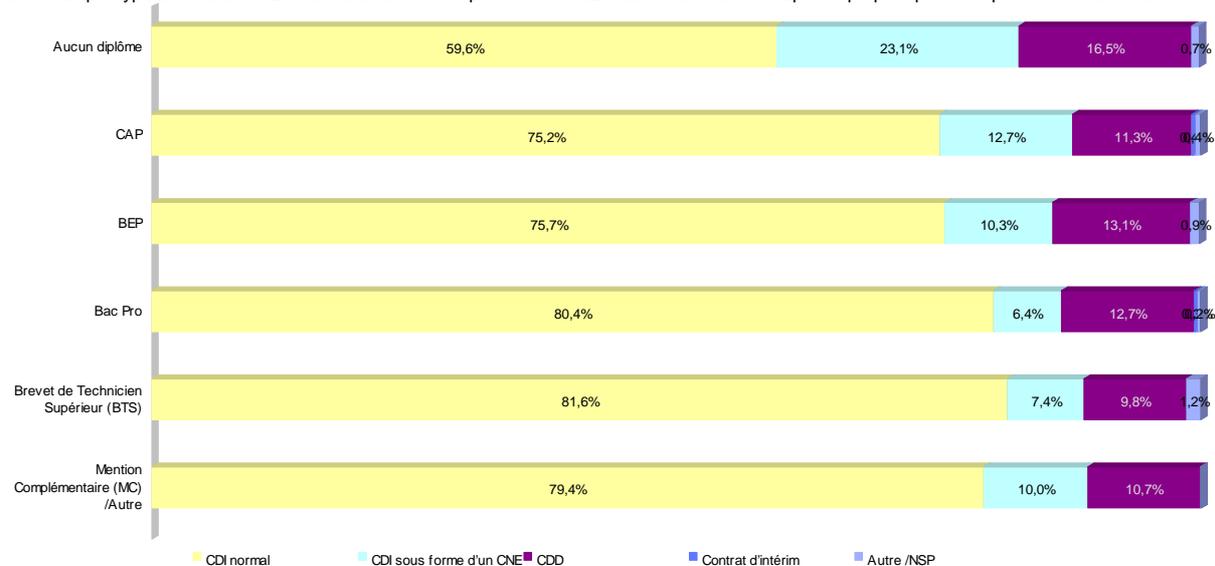
	CDI normal	CDI sous forme d'un CNE	CDD	Contrat d'intérim	Autre /NSP	Total
Poste administratif	70,5	9,5	19,7		0,4	100,0
Poste de technicien ou de mécanicien	74,9	9,7	13,7	0,6	1,0	100,0
Poste de vendeur	90,0	5,1	4,2	0,6		100,0
Poste de magasinier PRA	90,7	4,8	4,5			100,0
Autres	44,0	20,2	35,7			100,0
Total	76,3	9,2	13,2	0,5	0,7	100,0

Chaque métier n'a pas accès à la même stabilité d'emploi : les métiers de la vente et de la vente de PRA, sont très largement embauchés en CDI (notamment parce que les entreprises qui les embauchent sont principalement de grandes entreprises).

Les postes administratifs et techniques, du fait d'une plus grande variété d'entreprise d'embauche sont d'avantage employés sur des contrats précaires. Les postes administratifs sont plus fréquemment embauchés en CDD que les autres types de postes (20%).

54% des ONQ sont en CDI (et 19% en CNE) alors que 79% des OQ sont en CDI et 99% des cadres. L'emploi précaire dans le commerce et la réparation automobile touche d'abord les postes de bas niveaux.

Q18 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ? / Q29 Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant embauche



Le type de contrat de travail est également lié au diplôme d'embauche : plus le niveau de diplôme est élevé et plus les chances de décrocher un CDI sont élevées.

60% des non diplômés décrochent un CDI pour 82% des BTS. 23% des non-diplômés sont embauchés en CNE pour seulement 6% des bacs pros.

Q18 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ? / Q39 La personne recrutée avait-elle de l'expérience professionnelle,

Khi2=26,7 ddl=4 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 2)

	Non, c'était la première expérience professionnelle de la personne		Oui		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
CDI normal	268	67,8	963	79,0	1231	76,3
CDI sous forme d'un CNE	51	12,9	97	8,0	148	9,2
CDD	69	17,4	147	12,0	215	13,4
Contrat d'intérim	1	0,2	8	0,6	8	0,5
Autre /NSP	7	1,8	4	0,3	11	0,7
Total	395	100,0	1218	100,0	1614	100,0

Disposer d'une expérience professionnelle préalable permet également d'améliorer ses chances d'acquérir un CDI. 79% des personnes disposant d'une expérience professionnelle préalable sont embauchés en CDI pour 68% de ceux qui n'en disposent pas. Le CNE est significativement interdépendant de la modalité « absence d'expérience professionnelle » ce qui signifie que le CNE est d'avantage employé dans le cadre de l'embauche de jeunes sans expérience professionnelle préalable.

Il est aussi intéressant de constater, même si cela reste marginal, que le marché de l'intérim concerne presque exclusivement des personnes expérimentées.

CODE NAF / Q18 Sur quel type de contrat avez-vous embauché cette personne ?

Khi2=84,2 ddl=20 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 14)

NAF	CDI normal		CDI sous forme d'un CNE		CDD		Contrat d'intérim		Autre /NSP		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
371Z	9	55,2	3	21,2	3	18,3			1	5,3	16	100,0
501Z	746	81,4	57	6,2	97	10,6	8	0,9	9	0,9	916	100,0
502Z	291	75,0	50	12,8	46	11,8			1	0,3	388	100,0
503B	76	70,2	15	14,1	17	15,7					109	100,0
504Z	35	67,2	8	15,5	9	17,0				0,3	51	100,0
505Z	75	55,9	15	11,1	44	33,0					134	100,0
Total	1231	76,3	148	9,2	215	13,3	8	0,5	11	0,7	1614	100,0

Comme on peut s'y attendre, avec 81% de CDI, les entreprises de la NAF 501Z sont comme en 2002 les entreprises qui embauchent le plus en CDI.

Les CNE sont significativement très employés par les entreprises de la NAF 502Z qui comportent d'avantage de petites entreprises que les autres NAF.

Pour les entreprises du motorcycle, les CNE de 2006 ont plutôt pris la place de CDD de 2002 ; ce qui va plutôt dans le sens d'une sécurisation de l'emploi.

Par contre pour les entreprises du commerce de détail (503B – centres autos), les CNE semblent avoir pris la place de CDI, ce qui va plutôt dans le sens d'une précarisation de l'emploi.

PROMOTION INTERNE OU RECRUTEMENT

Taille (selon l'enquête) / Q17 Pour occuper ce poste, avez-vous pensé à une promotion pour un de vos collaborateurs

Khi2=21,5 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

	Non		Oui		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
1 à 4	316	97,4	8	2,6	324	100,0
5 à 9	304	95,4	15	4,6	319	100,0
10 à 49	514	92,3	43	7,7	556	100,0
50 et +	228	88,5	29	11,5	257	100,0
Total	1362	93,5	95	6,5	1457	100,0

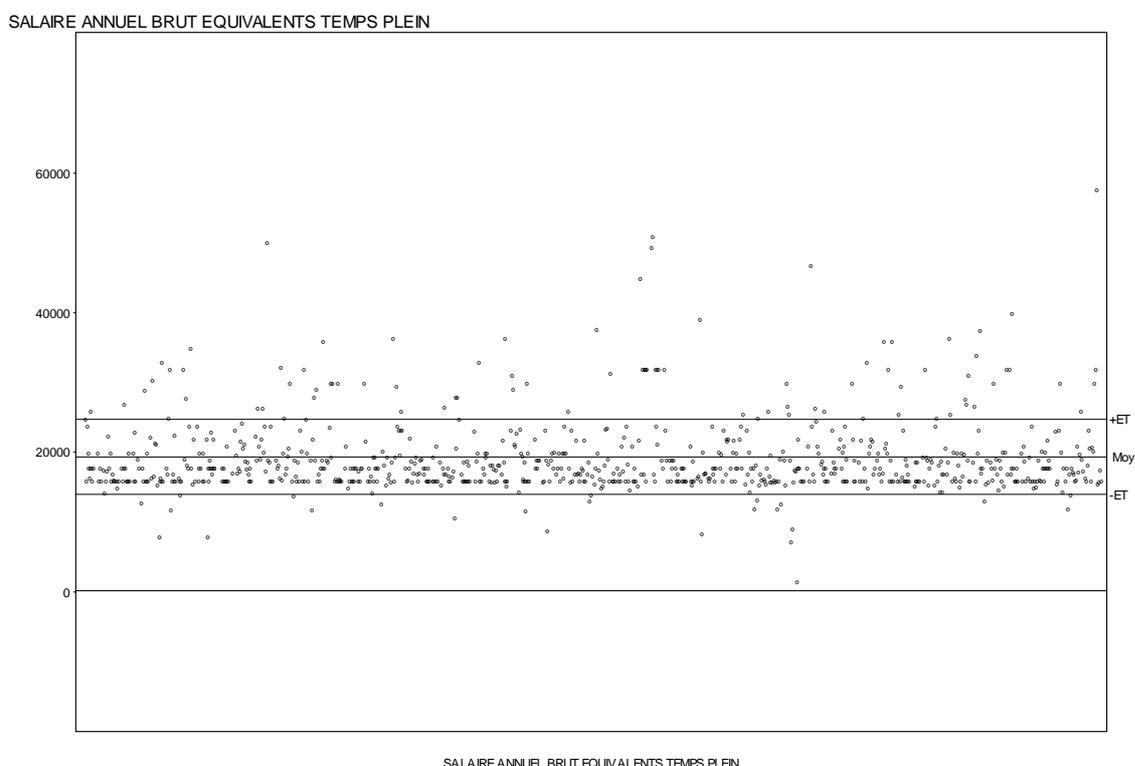
93% des entreprises ont déclaré ne pas avoir pensé à une promotion d'un collaborateur pour occuper ce poste ; ce qui est assez logique dans le cadre d'une enquête concernant le recrutement où on peut penser que si les entreprises ont embauché, c'est qu'elles avaient déjà étudié les possibilités de promotion interne. Il est par contre intéressant d'identifier la nature des 95 recrutements pour lesquels des établissements ont hésité entre un recrutement externe et une promotion interne.

Les entreprises les plus sensibilisées à des actions de promotions sont les **concessions automobiles** (11% ont pensé à une action de promotion pour occuper le poste). Les entreprises les moins sensibilisées à cette thématique étant les MRA, les centres autos et

les stations service. A 80%, la promotion interne concerne des postes techniques : **mécaniciens autos et VI** principalement, mais également significativement les postes d'encadrement (chef d'atelier et réceptionnaire).

Il semble que les **entreprises de la réparation de véhicules industriels (VI)** pensent d'avantage à des modalités de promotions internes que les autres entreprises. Pour plus d'un tiers des recrutements de mécaniciens VI, le recruteur a pensé à utiliser une promotion interne. On peut donc supposer que **plus le recrutement d'un secteur est difficile et plus les entreprises tentent de multiplier leurs « sources d'approvisionnement » voire de fidéliser leur personnel.**

SALAIRES



Pour la première fois nous disposons d'une représentation graphique sous forme de nuage de points des rémunérations des personnes recrutées dans le commerce et la réparation automobile. Il s'agit de salaires équivalents temps plein (e.t.p.) : c'est-à-dire que les rémunérations ont été multipliées par le temps de travail de la personne embauchée.

Cette représentation nous permet d'identifier une forte concentration des rémunérations entre la moyenne des salaires (**19 227** euros brut annuel e.t.p.) et le SMIC (14 615 euros brut annuel à la date de l'enquête).

Le SMIC est une ligne qui se dessine naturellement sur le graphique au dessus de la ligne inférieure de l'écart type.

31 rémunérations sur les 836 déclarées sont inférieures au SMIC (4%). Pour le tiers d'entre-elles, il s'agit de CDD dont n'a été comptabilisé que la rémunération touchée sur l'année écoulée. Nous n'avons pas d'explications pour la vingtaine de rémunérations restantes ; les interlocuteurs ayant déclaré être sûrs de la somme avancée.

Rémunération par diplôme

Statistiques sur : SALAIRE ANNUEL BRUT EQUIVALENTS TEMPS PLEIN pour chaque modalité de : Q29 Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant embauche

	Moyenne	Médiane	Salaire de base Convention Collective du 06/2006
Aucun diplôme	18703,19	16000	14 615
CAP	18317,22	17000	14 976
BEP	18781,87	18000	14 976
Mention Complémentaire (MC)	NS	NS	15 732
Bac Pro	18366,04	17816	Lyc. : 15 732 App.17 232
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	19873,95	18738,5	18 732
Ne sait plus	20166,77	18000	
Autre	21250,28	18120	
GLOBAL	19226,99	18000	

La présente enquête confirme une fois de plus le déclassement (en l'occurrence salarial) des personnes de niveau Bacs Pros : le salaire médian annuel brut des bacs pros est inférieur au salaire médian des BEP de près de 200 euros. Il convient toutefois de souligner que l'âge moyen des titulaires de bacs pros est de 24 ans et que l'âge moyen des titulaires de BEP est de 27 ans : ce qui induit une expérience professionnelle des BEP supérieure à celle des bacs pros et potentiellement une meilleure rémunération.

« LE DÉCLASSEMENT, c'est la non-reconnaissance des diplômes à la sortie de l'école. Les entreprises ont perdu l'habitude de recruter : elles produisent la même chose avec leurs salariés vieillissants, perdant la faculté d'innover. Les jeunes retardent leur entrée dans les vies actives et, surdiplômées, deviennent inemployables. Le déclassement est le symptôme d'une société sans développement générationnel soutenable. »

Louis Chauvel, Sociologue, IEP Paris, in Le Monde Economie 9 mai 2006
Egalement auteur du livre « Les classes moyennes à la dérive » ed. Le Seuil oct 2006

Statistiques sur : SALAIRE ANNUEL BRUT EQUIVALENTS TEMPS PLEIN pour chaque modalité de : Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant d'être (ordre)

	Salaire Médian Avec de l'expérience professionnelle	Salaire Médian Sans expérience professionnelle
Aucun diplôme	18000	16000
CAP	17899	16000
BEP	18000	16000
Bac Pro	18000	16900
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	19267	16500
Autre	18000	17560,5
Ne sait plus	18000	18538
GLOBAL	18000	16000

Le tableau précédent montre que l'acquisition d'une expérience professionnelle a un impact capital sur la rémunération à l'embauche. Toutefois, elle n'est pas nécessairement cohérente avec les diplômes. Il y a peu de différence entre les salaires moyens à l'embauche de niveaux Bac Pro expérimentés, de CAP, de BEP ou de non diplômés expérimentés. Alors que nous savons qu'un bac pro expérimenté est un profil très recherché par les entreprises, on peut émettre l'hypothèse que cette faiblesse de différence de rémunération favorise leur départ de l'entreprise.

Plus des trois quart des BTS recrutés sont des BTS tertiaires (commerce et administratif)
 Les faibles rémunérations des personnels administratifs tendent à faire baisser les rémunérations moyennes des BTS (celles des jeunes issus de BTS sans expérience professionnelle sont inférieures à celles des jeunes issus de bacs pros sans expérience).

Statistiques sur : SALAIRE ANNUEL BRUT EQUIVALENTS TEMPS PLEIN pour chaque modalité de : Q15 Quel échelon de Convention Collective avez-vous attribué à cette (ordre)

	Moyenne	1er décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3ème quartile	9ème décile	Nombre d'occurrences	Salaires mini Conv coll.
Echelons 1 et 2 - Non qualifié	17952,85	15623,2	16000	16500	18000	22349,2	59	14 615
Echelons 3 à 5 (ouvriers et employés)	18530,96	15406	16000	16978	19117,5	23542,9	92	14 976
Echelons 6 à 8 (ouvriers et employés)	19260,41	15964,6	17006	18240	20605,25	24216	79	15 732
Echelons 9 à 11 (ouvriers et employés)	19184	15942,4	17116	19000	20410	23292	32	17 232
Echelon 12 (ouvriers et employés)	21546,63	.	17366	20400	24856	.	8	18 732
Echelons 17 à 19 (Maîtrise)	22885,5	.	18000	22052	29000	.	6	17 232
Echelons 20 à 22 (Maîtrise)	24337,56	.	20175,5	25536	27700	.	9	18 732
Echelons 23 à 25 (Maîtrise)	23007,2	.	21875	22000	24384	.	5	21 228
Echelon I (Cadre)	14580	2	21 228
Echelon II (Cadre)	31500	2	24 972
GLOBAL	19226,99	16000	16000	18000	20000	25000		

Les rémunérations sont globalement cohérentes avec les minima sociaux des échelons de convention collective.

Comme pour les diplômés, les rémunérations semblent moins conformes aux minima sociaux à partir de l'échelon 9 et pour l'ensemble des agents de maîtrise (certains 1^{ers} quartiles sont inférieurs aux minima sociaux). Toutefois le faible nombre d'occurrences sur ces niveaux ne nous permet pas de tirer de conclusions définitives.

Salaire médian par métier

Statistiques sur : SALAIRE ANNUEL BRUT EQUIVALENTS TEMPS PLEIN pour chaque modalité de : Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes)

	Médian e
Poste administratif	17 818
Poste de technicien ou de mécanicien	18 000
Poste de vendeur	19 000
Poste de magasinier PRA	18 000
Autres	19 328
GLOBAL	18 000

Les postes d'administratifs sont moins rémunérés que les postes techniques, eux même moins rémunérés que les postes de vendeurs.

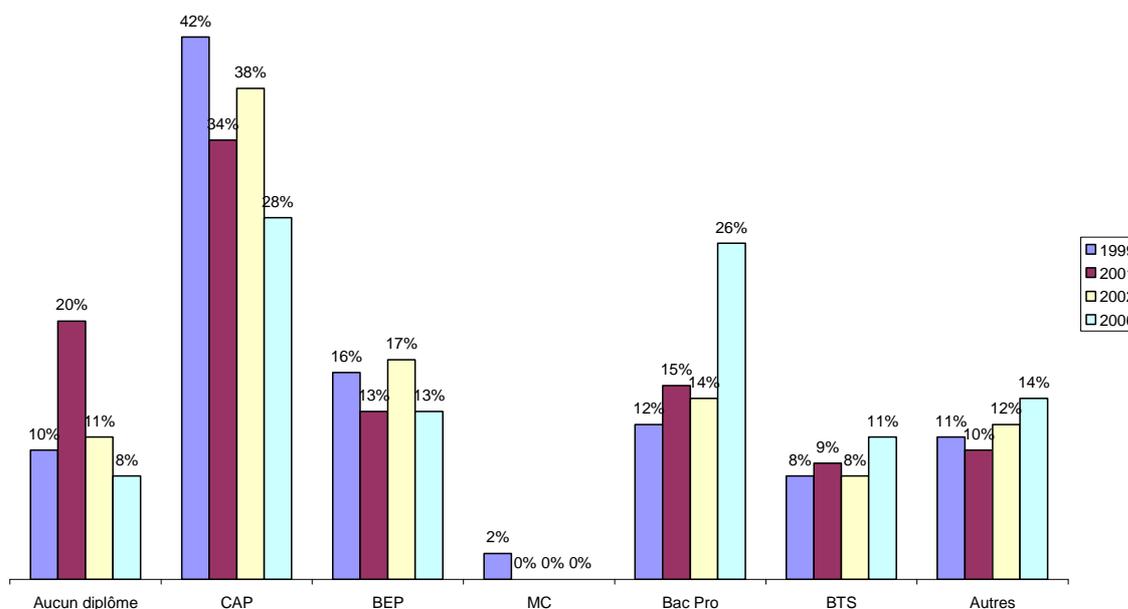
DIPLOMES D'EMBAUCHE

76% des personnes ayant répondu au questionnaire connaissaient le diplôme de la personne nouvellement embauchée.

Dans l'ensemble, le CAP représente 27,6% des niveaux des postes recrutés (19% pour le seul CAP MMV VP) et le Bac Pro 26,4% des niveaux des postes recrutés (15% pour le seul Bac Pro MVA VP).

Les Bacs Pros sont en passe de doubler les CAP comme premier niveau de diplôme de recrutement du commerce et de la réparation automobile.

Comparaison des données relatives aux diplômes des personnes recrutées entre 1999 et 2006

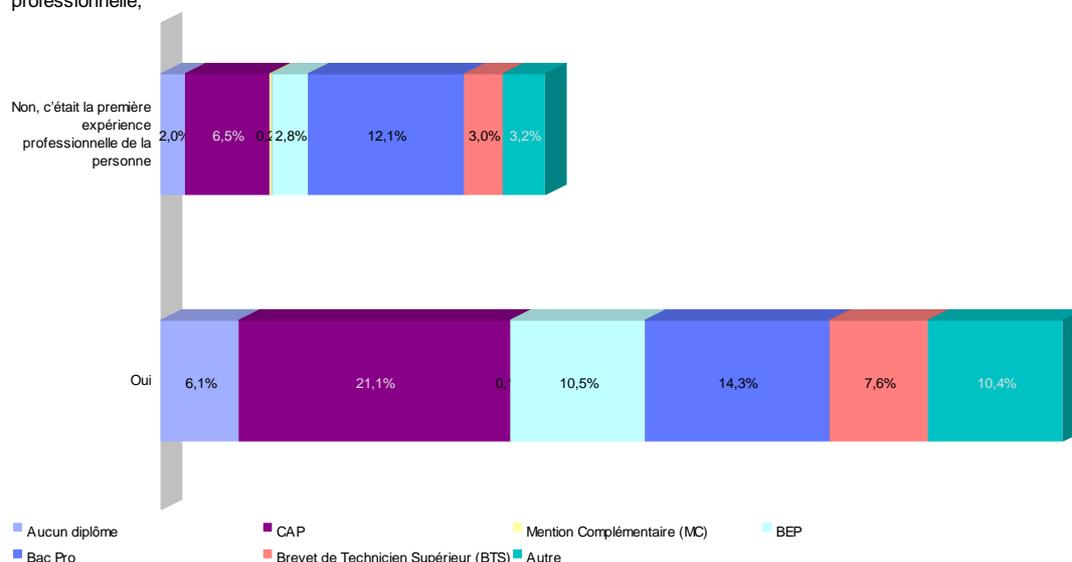


2006 marque en effet une fracture nette en matière de recrutement par rapport aux années précédentes. Le poids croissant des grandes entreprises dans le recrutement du CRA a sans doute accéléré la hausse des qualifications :

- Les personnes dotées d'un niveau CAP passent de 38% des postes recrutés en 2002 à 28% en 2006.
- Les personnes recrutées à un niveau Bac Pro passent de 14% en 2002 à 26% en 2006.
- Les personnes ne disposant d'aucun diplôme parmi les recrutés chutent également de 11% en 2002 à 8% en 2006.

Compte tenu de cette évolution, il est possible d'avancer l'hypothèse que d'ici deux à trois ans le Bac Pro devienne le premier diplôme de recrutement dans les services de l'automobile.

Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant d'être (ordre) / Q39 La personne recrutée avait-elle de l'expérience professionnelle,

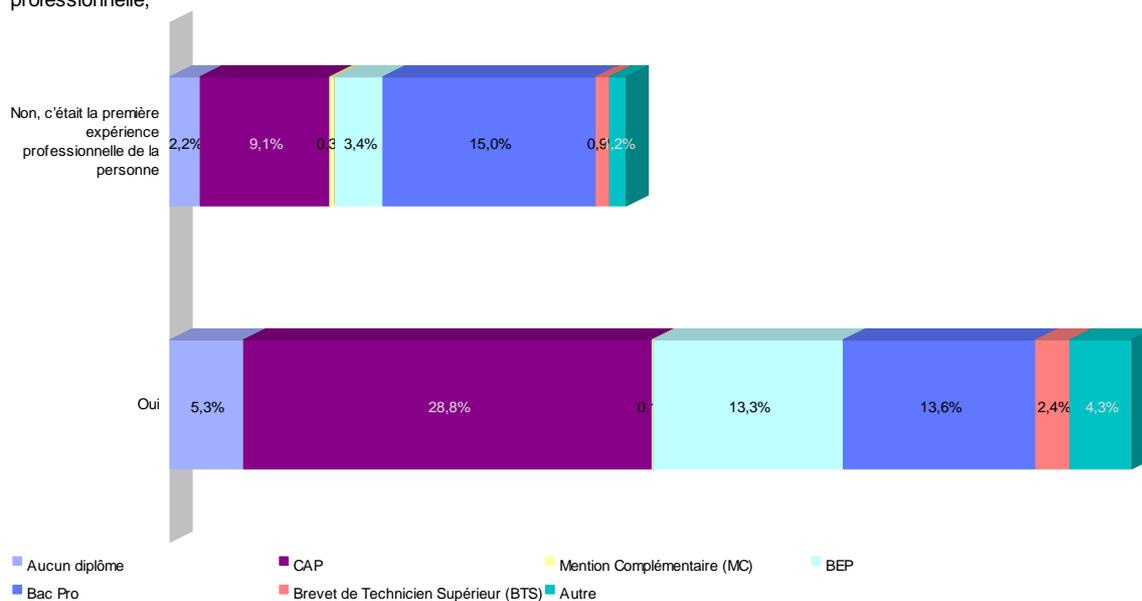


En distinguant les personnes dotées d'une expérience professionnelle préalable de ceux qui n'en n'ont pas, on s'aperçoit que les niveaux de diplômes des personnes recrutées, sont très variables en fonction de l'expérience. Pour les jeunes sans expérience professionnelle préalable, le Bac Pro est de très loin le premier niveau de diplôme recruté (12% de l'ensemble des personnes recrutées): il en représente près du double par rapport au CAP.

Par contre pour les personnes expérimentées, le CAP reste le premier niveau de diplôme d'embauche (21% des embauches).

Postes techniques uniquement

Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant d'être (ordre) / Q39 La personne recrutée avait-elle de l'expérience professionnelle,



En sélectionnant **uniquement** les diplômés et l'expérience des personnes employées sur des **postes techniques**, on remarque que près du tiers des personnes recrutées sont sans expérience professionnelle (32%) : une proportion légèrement supérieure à l'ensemble des profils confondus.

La tendance à la prépondérance du niveau bac pro parmi les jeunes sans expérience est aussi semblable pour les postes techniques que pour l'ensemble des postes. Ils représentent 15% de l'ensemble des emplois techniques.

Parmi les profils techniques, la part des niveaux V est toujours plus importante que pour l'ensemble des profils surtout pour les postes expérimentés (42% des profils techniques recrutés sont des niveaux V expérimentés).

Malgré la prééminence des niveaux V dans le recrutement du personnel technique, il est vraisemblable que dans le courant de la prochaine décennie, les personnes ayant un niveau bac pro (29% des recrutements des postes techniques aujourd'hui) deviennent également le premier niveau diplôme de recrutement.

Diplômes et spécialités

CAP de mécanique auto (Mécanicien en Maintenance de véhicules option VP)	187	19,06%
BEP de Mécanique auto (Maintenance de véhicules et de Matériel VP)	78	7,95%
Bac Pro Maintenance automobile – option voitures particulières	143	14,58%

Liste complète des diplômes en annexe

Les trois niveaux de diplômes les plus représentés parmi les personnes recrutées dans le commerce et la réparation automobile sont le CAP MMV VP (19% des diplômes), le BEP MVM VP (8%) et le Bac Pro MVA VP (15%). Aucun autre niveau de diplôme ne représente plus de 5% des personnes recrutées.

Cette forte dispersion des spécialités des diplômes ne nous permet que d'approfondir que deux diplômes : le CAP MMV VP et le Bac Pro MVA VP.



Zoom : le recrutement des CAP MMV VP

Les personnes disposant d'un niveau CAP MMV VP sont principalement embauchés dans les entreprises des NAF 502Z et 503B. On les retrouve chez des agents (28%), des MRA (36%), et des centres autos (16%). Ils sont plus significativement embauchés sur des entreprises de 1 à 4 salariés. Ils sont également d'avantage embauchés sur les régions Secodip Sud-Est et Sud-Ouest.

Si le premier moyen de recrutement des CAP reste le relationnel, ils ont d'avantage été recruté par des moyens tels que l'ANPE et les candidatures spontanées que les autres profils.

Les trois quart (76%) des personnes d'un niveau CAP MMV VP recrutées disposaient déjà d'une expérience professionnelle dans l'automobile (83% disposait au total d'une expérience professionnelle préalable)

La totalité des personnes recrutées au niveau CAP MMV VP de l'échantillon sont des hommes.

8% des qualités professionnelles de ces personnes sont jugés « peu satisfaisantes » et 4% pas du tout satisfaisantes ; ce qui représente des proportions significativement élevée par rapport aux autres diplômes.

Q26 Pour vous, les qualités professionnelles de la personne recrutée sont... / Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant d'être (ordre)

Tableau : % Colonnes. Khi2=21,4 ddl=15 p=0,125 (Val. théoriques < 5 = 10)

	Aucun diplôme	CAP	Mention Complémentaire (MC)	BEP	Bac Pro	Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	Total
Pas du tout satisfaisantes	5,3	3,6				2,4	2,2
Peu satisfaisantes	6,7	7,6		2,9	2,5	2,4	4,9
Plutôt satisfaisantes	41,3	37,8	66,7	35,6	35,2	42,7	38,0
Très satisfaisantes	46,7	51,0	33,3	61,5	62,3	52,4	54,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Zoom : Le recrutement des Bacs Pros MVA VP

Les personnes disposant d'un niveau Bac Pro MVA VP sont majoritairement embauchées dans des entreprises de la NAF 501Z (61%)

Le recrutement des Bacs Pros s'effectue essentiellement dans les concessions (53%), chez les agents (19%) et chez les MRA (24% - essentiellement rattachés à une enseigne). 21% ont été recrutés par des entreprises de l'enseigne Renault.

Le premier moyen de recrutement de ces entreprises n'est pas le relationnel contrairement aux autres diplômés mais le recrutement d'anciens stagiaires ou apprentis. Ce qui montre que le processus de recrutement est très rationalisé pour ce public.

Les qualités professionnelles de la personne recrutée sont significativement « très satisfaisantes » (65%) par rapport aux autres diplômés.

Il y a une femme parmi les 143 bacs Pros MVA VP recrutés.

Près de la moitié (49%) des personnes recrutées ne disposaient pas d'expérience professionnelle préalable et pour ceux qui en disposaient, les employeurs se disaient prêts à recruter un jeune diplômé.

Diplôme et Echelon

Q15 Quel échelon de Convention Collective avez-vous attribué à cette personne / Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant d'être (ordre)

Khi2=144,3 ddl=60 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 49)

	Aucun diplôme		CAP		BEP		Bac Pro		Brevet de Technicien Supérieur (BTS)		Autre		Ne sait plus		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
Echelons 1 et 2 - Non qualifié	10	32,9	20	26,1	10	17,7	18	10,5	2	3,3	9	13,0	31	15,8	100	15,1
Echelons 3 à 5 (ouvriers et employés)	9	29,9	33	42,6	20	34,0	35	20,2	32	55,9	14	19,4	59	30,2	202	30,4
Echelons 6 à 8 (ouvriers et employés)	5	17,1	19	24,5	12	20,8	48	28,0	15	26,8	12	16,3	41	21,0	153	23,0
Echelons 9 à 11 (ouvriers et employés)	2	6,6	1	1,0	14	24,7	66	38,6	6	10,3	31	42,2	33	16,6	152	23,0
Echelon 12 (ouvriers et employés)	2	5,5	5	5,8			1	0,3	1	2,2	2	3,0	3	1,5	13	2,0
Echelons 17 à 19 (ouvriers et employés)							2	1,2	1	1,4	2	3,3	3	1,6	8	1,3
Echelons 20 à 22 (ouvriers et employés)							1	0,7			1	0,8	8	3,9	9	1,4
Echelons 23 à 25 (ouvriers et employés)	2	8,0			2	2,8	1	0,5					13	6,9	18	2,7
Echelon I (Cadre)													4	1,8	4	0,5
Echelon II (Cadre)													1	0,7	1	0,2
Echelon III (Cadre)											2	2,1			2	0,2
Total	29	100,0	78	100,0	58	100,0	171	100,0	57	100,0	73	100,0	196	100,0	663	100,0

663 entreprises se sont souvenues à la fois de l'échelon de Convention Collective et du diplôme de la personne. Les entreprises ayant pu répondre à ces deux questions sont en moyenne légèrement plus grandes que la moyenne des entreprises interrogées. Les

personnes pour lesquelles les entreprises ne se souviennent plus du diplôme de la personne recrutée, sont majoritairement des personnes expérimentées.

Si tant est que les spécialités de formation correspondent au RNQSA, et que les activités en entreprise correspondent aux diplômes, 26% des CAP sont qualifiés à un échelon inférieur à leur diplôme, 52% des BEP, 31% des Bacs Pros (en supposant qu'ils soient tous issus d'un mode de formation de lycée) et surtout 100% des BTS.

Sur les 57 personnes de niveau BTS de cet échantillon, 20 sont des femmes et sont employées sur des postes de secrétaire, d'hôtesse d'accueil ou d'opérateur station service.

Sur 18 titulaires de Bacs Pros positionnés sur un échelon 1 ou 2 (non qualifié), 13 sont des femmes.

Ce constat a incité à analyser plus spécifiquement la condition féminine du recrutement du secteur du commerce et de la réparation automobile.



Zoom : les femmes recrutées dans le commerce et la réparation automobile

Q15 Quel échelon de Convention Collective avez-vous attribué à cette (ordre) / Q28 Quel est le sexe de la personne recrutée ?

Khi2=37,1 ddl=10 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 10)

	Femme		Homme		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
Echelons 1 et 2 - Non qualifié	38	27,3	63	12,1	101	15,3
Echelons 3 à 5 (ouvriers et employés)	54	38,6	148	28,2	202	30,4
Echelons 6 à 8 (ouvriers et employés)	21	15,1	132	25,1	153	23,0
Echelons 9 à 11 (ouvriers et employés)	23	16,3	130	24,7	152	23,0
Echelon 12 (ouvriers et employés)			13	2,5	13	2,0
Echelons 17 à 19 (ouvriers et employés)	1	0,9	7	1,4	8	1,3
Echelons 20 à 22 (ouvriers et employés)	1	0,9	8	1,6	9	1,4
Echelons 23 à 25 (ouvriers et employés)			18	3,5	18	2,7
Echelon I (Cadre)			4	0,7	4	0,5
Echelon II (Cadre)	1	0,9			1	0,2
Echelon III (Cadre)			2	0,3	2	0,2
Total	139	100,0	525	100,0	663	100,0

Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant d'être (ordre) / Q28 Quel est le sexe de la personne recrutée ?

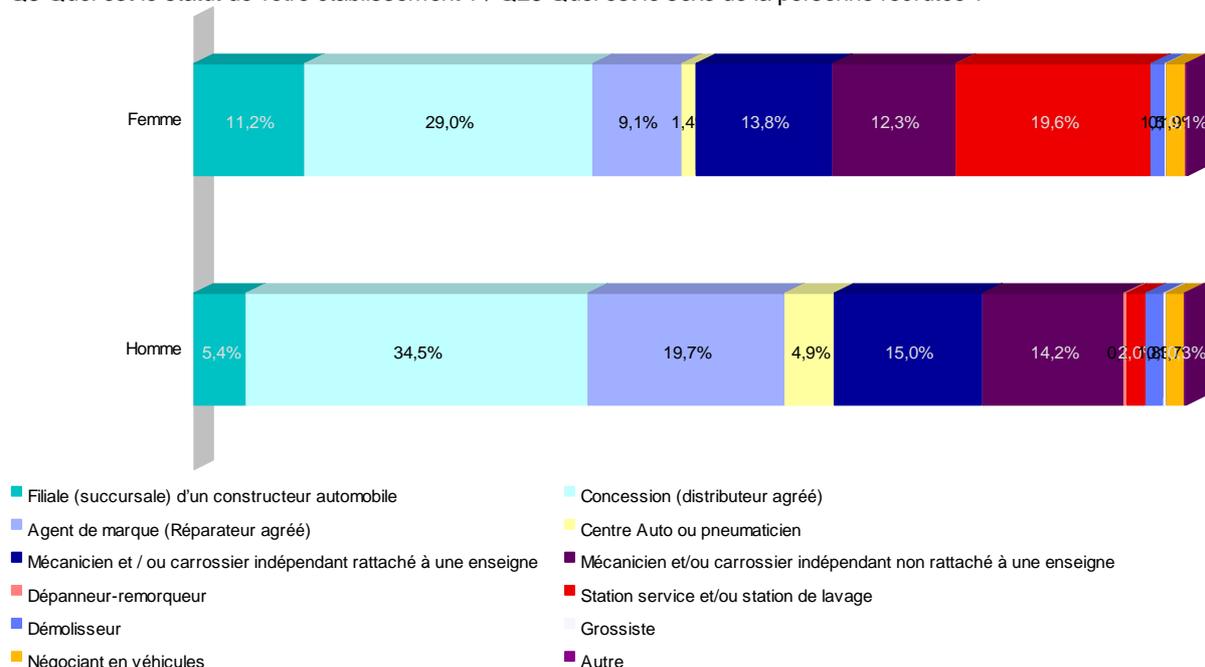
Khi2=148,9 ddl=7 p=0,001 (Val. théoriques < 5 = 2)

	Femme		Homme		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
Aucun diplôme	17	5,8	69	5,2	86	5,3
CAP	9	3,3	285	21,5	295	18,3
Mention Complémentaire (MC)			3	0,3	3	0,2
BEP	12	4,2	129	9,7	141	8,7
Bac Pro	37	12,8	245	18,5	282	17,5
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	44	15,4	70	5,3	114	7,1
Autre	61	21,3	85	6,4	146	9,0
Ne sait plus	106	37,1	441	33,2	547	33,9
Total	286	100,0	1327	100,0	1614	100,0

Les femmes représentent 18% des recrutements dans les services de l'automobile. De manière significatives :

- Elles occupent significativement des postes de secrétaires, comptables, hôtesse d'accueil et employés de station service.
- Elles sont employées plus souvent sur un échelon 1 et 2 (non qualifiés) que les hommes mais elles ont un niveau de diplôme supérieur aux hommes (BTS pour 15% d'entre elles). Elles sont d'avantage embauchées en CDD et en temps partiel.
- Les qualités professionnelles des femmes recrutées sont significativement « plus satisfaisante » que celles des hommes.

Q3 Quel est le statut de votre établissement ? / Q28 Quel est le sexe de la personne recrutée ?



Les femmes recrutées dans le commerce et la réparation automobile sont recrutées dans des proportions équivalentes aux hommes dans les « Concessions-filiales ». Par contre, elles sont beaucoup moins recrutées dans les entreprises plus petites (Agents, MRA, centres autos) que les hommes. En outre, les stations-service représentent pour elles le deuxième type d'entreprise d'embauche derrière les concessions avec près de 20% des embauches féminines. Il s'agit principalement du métier d'opérateur de stations service.

Statistiques sur : SALAIRE ANNUEL BRUT EQUIVALENTS TEMPS PLEIN pour chaque modalité de : Q29 Quel était le dernier diplôme préparé par cette personne avant embauche (Sous-population : Q28 Quel est le sexe de la personne recrutée ? = Femme/Homme)

	Médiane Femmes	Nombre d'occurrences Femmes	Médian Hommes	Nombre d'occurrences Hommes
Aucun diplôme	16 000	13	16 000	44
CAP	16 440	9	17 000	191
BEP	18 000	10	18 000	76
Bac Pro	16 200	21	18 000	117
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	18 000	25	19 000	41
Autre	18 000	24	18 000	37
Ne sait plus	18 000	45	18 240	181
GLOBAL	17 846	147	18 000	687

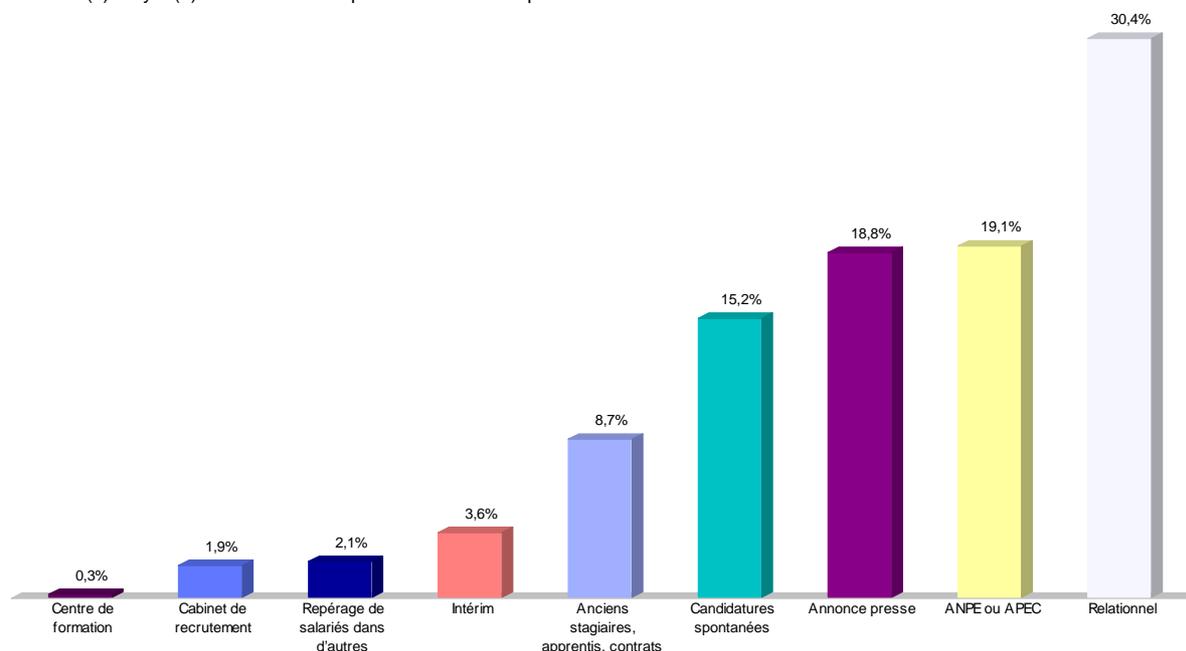
Le décalage de rémunérations entre homme et femme est très important pour les titulaires de bacs pros : la différence de salaires médians atteint 1 800 euros annuel entre homme et femme pour les bacs pros. Les femmes représentent plus d'un tiers des titulaires de BTS ; ce qui explique le déclassement particulier des BTS tant d'un point de vue statutaire que salarial.

Ces données doivent toutefois être maniées avec précaution au regard du faible nombre de femmes dans l'échantillon.

MOYENS DE RECRUTEMENT

Moyens utilisés

Q22 Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisé pour recruter sur ce poste ?



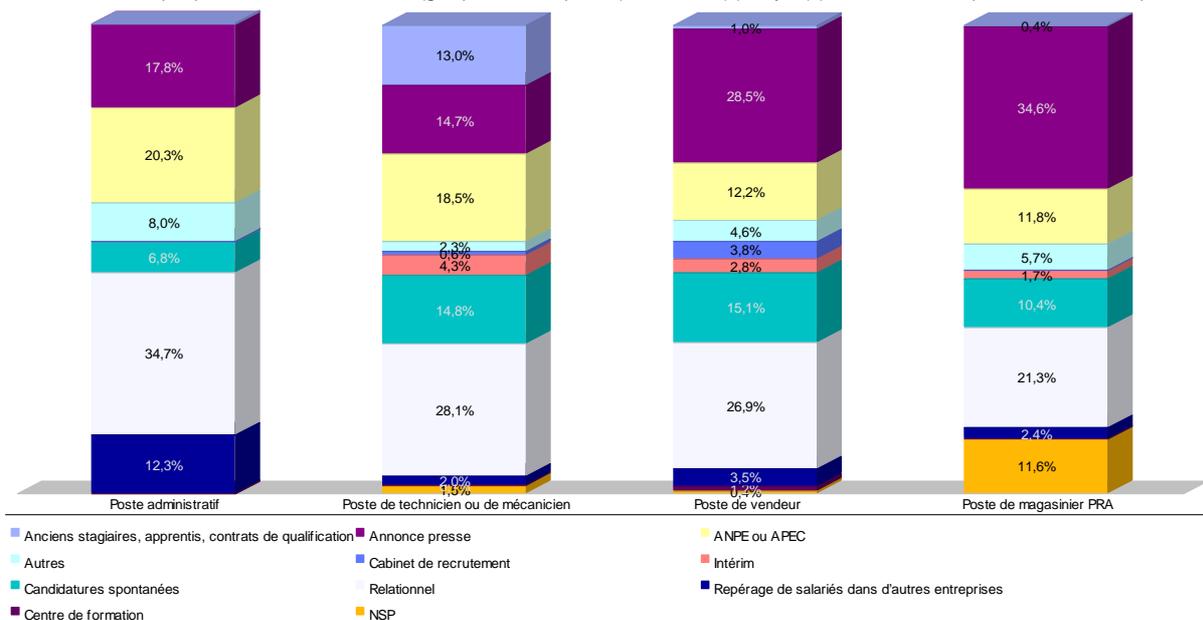
Ce schéma provient d'une question à réponses multiples : la même entreprise peut avoir utilisé plusieurs moyens de recrutements. Il faut lire « le relationnel est le moyen de recrutement le plus cité par les entreprises pour recruter (30,4% des citations) »

Comme en 2002, le moyen de recrutement le plus cité est toujours le relationnel. Toutefois ce moyen de recrutement baisse fortement : représentant 42% des moyens de recrutements cités en 2002, il ne représente plus que 30% des moyens recrutements cités en 2006.

Avec la croissance de la part des grandes entreprises dans le recrutement du commerce et de la réparation automobile, les modalités de recrutement se rationalisent.

Cette baisse d'utilisation du recrutement par relationnel profite surtout à l'ANPE (+5 points par rapport à 2002) et aux candidatures spontanées (+3 points par rapport à 2002). La part des recrutements par annonce presse reste stable.

Précisément, sur quel poste l'avez-vous recruté ? (groupement des postes) / Q22 Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisé pour recruter sur ce poste ?

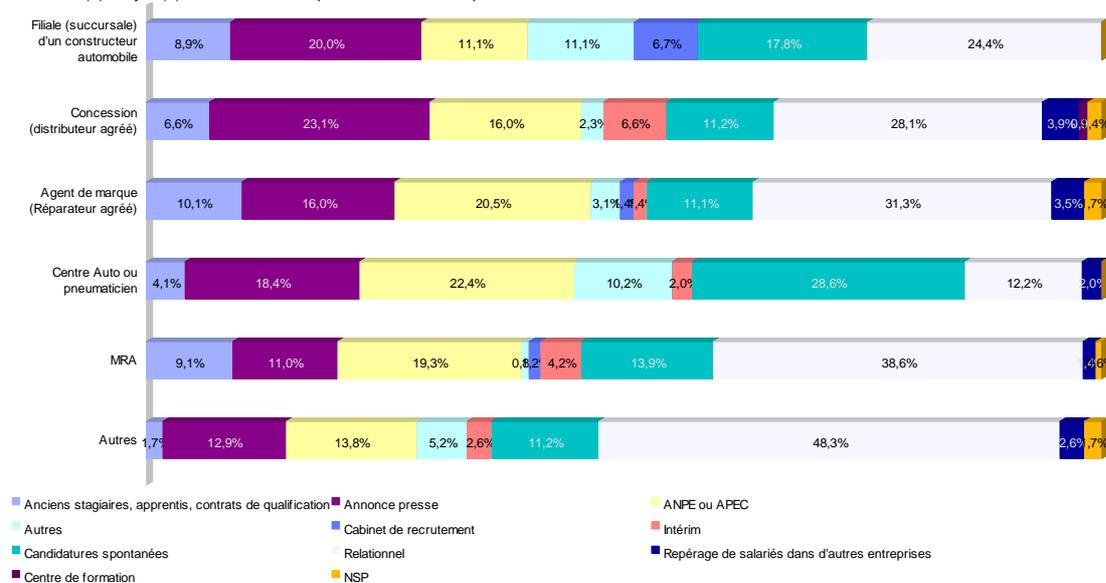


Pour chaque type de métier, il existe des modes de recrutement privilégiés par les entreprises. Pour les postes administratifs, le relationnel et le débauchage représentent ensemble près de la moitié (47%) des moyens de recrutements cités.

L'ANPE est plus utilisé pour les postes administratifs et techniques que pour les commerciaux. L'annonce presse reste le moyen de recrutement privilégié des vendeurs et vendeurs magasinier PRA (respectivement 28% et 37% des moyens de recrutements utilisés)

Les anciens stagiaires et anciens apprentis sont un moyen d'embauche particulièrement utilisé pour les profils techniques (13% des moyens de recrutement cités).

Q22 Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisé pour recruter sur ce poste ? / Q3 Quel est le statut de votre établissement ?



Chaque type d'entreprise dispose également de pratiques de recrutement qui leur sont spécifiques. Les centres autos utilisent à 29% la candidature spontanée dans leur

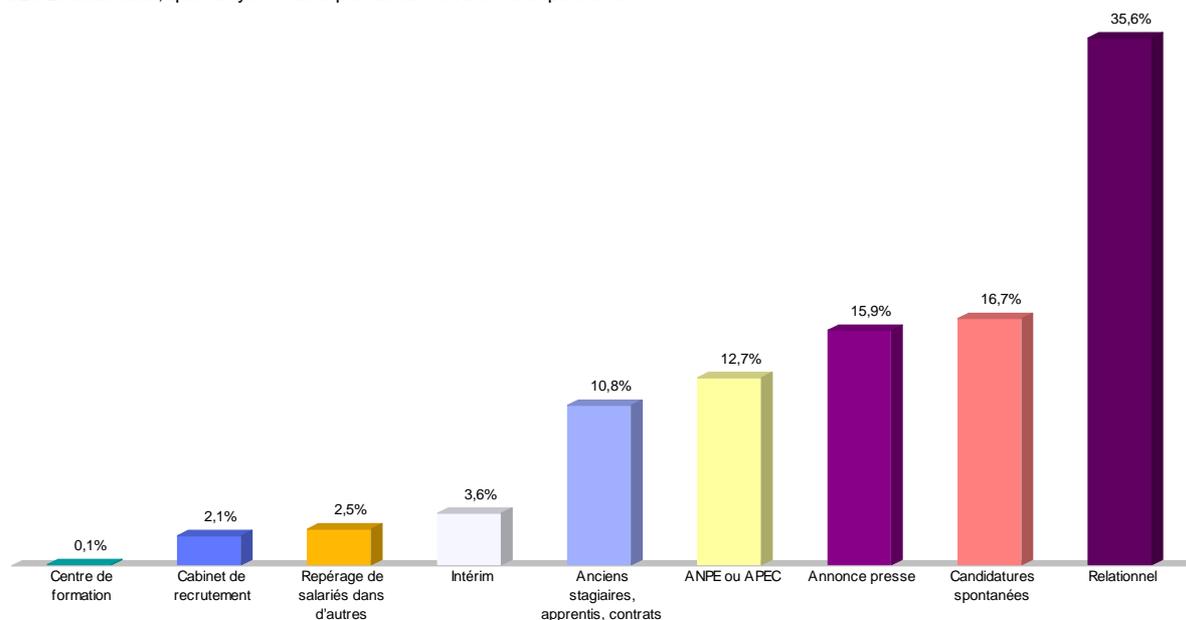
recrutement : les enseignes de centre autos disposent en effet d'outil RH (plate-forme de recrutement, sites Internet) qui favorisent le recrutement par candidatures spontanées. Les centres autos sont également les types d'entreprises qui utilisent le plus l'ANPE pour recruter.

Les MRA et dans une moindre proportion, les agents sont les entreprises qui utilisent le plus le relationnel pour recruter : 39% des moyens de recrutement cités par les MRA sont relatifs à leurs réseaux relationnels.

Les concessions sont les entreprises qui utilisent le plus l'annonce presse (23% des citations) même si le relationnel reste cité en première position des moyens de recrutement utilisés.

Moyens ayant permis le recrutement

Q23 Et finalement, quel moyen vous a permis de recruter cette personne ?



Il existe un décalage assez net entre les moyens de recrutement utilisés et le moyen qui a finalement permis le recrutement effectif.

Le relationnel est de très loin le moyen de recrutement le plus utilisé pour recruter effectivement : il représente 36% des embauches effectives. (Alors qu'il ne représente que 30% des moyens de recrutement cités par les entreprises).

Les candidatures spontanées sont le deuxième moyen de recrutement réel.

Si l'ANPE / APEC représentait 19% des moyens de recrutements utilisés cités par les entreprises, il ne permet de recruter effectivement que 13% des personnes. Il en va de même pour l'annonce presse : troisième moyen de recrutement le plus cité (18% des

moyens de recrutement cités par les entreprises), il ne permet de recruter effectivement que 16% des embauches.

LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE ET LA REPARATION AUTOMOBILE

Les motifs de créations d'emplois : facteurs indicatifs de tensions sur des métiers.

La création d'un emploi peut être motivée soit par un renouvellement de poste, soit par une création de poste. Un fort taux de renouvellement de poste sur un métier est significatif d'un turn-over important sur ces métiers.

Parmi les métiers ayant les plus forts taux de renouvellement, nous trouvons :

- Chefs d'atelier / Réceptionnaires : 72% de renouvellements de postes ;
- Magasinier PRA : 89% de renouvellements de postes ;
- Opérateur Station Service : 87% de renouvellements de postes ;
- Chefs des Ventes : 89% de renouvellements de postes ;
- Hôtesse d'accueil : 92% de renouvellements de postes.

Parmi ces cinq métiers, il faut distinguer deux catégories : d'une part les métiers de management opérationnel (Chefs des ventes / après-vente); d'autre part des emplois de premier niveau de qualification (Magasinier, hôtesse, opérateur station) dont nous avons vu précédemment qu'ils faisaient l'objet d'un déclasserment statutaire et salarial, ce qui peut expliquer ce turn-over.

Par contre, pour les métiers du management opérationnel (chef des ventes ; chef après-vente), le taux de renouvellement de main d'œuvre s'explique par une tension spécifique sur le marché du travail sur ces métiers.

Les effectifs en formation interprétatifs de tensions sur le recrutement des jeunes diplômés

Comparaison des niveaux de diplômes des jeunes techniciens recrutés et de la part des diplômés sortant de formation.

Diplôme	Répartition des effectifs sortant de formation en 2002	Répartition des effectifs recrutés chez les techniciens sans expérience en 2002
CAP	37%	45 %
BEP	43%	20%
Bacs Pros	16%	32%
BTS	3%	2%

Diplôme	Répartition des effectifs sortant de formation en 2006	Répartition des effectifs recrutés chez les techniciens sans expérience en 2006
CAP	31%	32%
BEP	46%	12%
Bacs Pros	20%	53%
BTS	4%	3%

Le BEP étant un diplôme propédeutique, il est normal que la différence entre effectif en formation et recrutement effectif soit importante.

Toutefois il existe une baisse importante de la part des recrutements effectués au niveau BEP entre 2002 et 2006 alors que la part des effectifs sortant de formation est croissante. Avec l'accroissement des enseignements théoriques en BEP, ceux-ci sont vraisemblablement moins opérationnels en entreprise. L'échec ou l'arrêt de la formation après un BEP sans poursuite vers le bac pro signifie de plus en plus une absence d'emploi : les enseignants qui définissent le choix de l'orientation des jeunes en BEP ou CAP d'un jeune ont une lourde responsabilité en terme d'emploi : un jeune issu d'un BEP sans poursuivre vers un bac pro a plus de difficulté d'embauche qu'un CAP. Ajouté à cela que le BEP dispose des taux d'échec les plus importants des diplômes de la branche des services de l'automobile, il convient d'être prudent vis à vis d'une trop forte systématisme de l'orientation en BEP par rapport au CAP.

Le tableau ci-dessus signifie également que la part des bacs pros parmi les effectifs sortant de formation a cru de 4 points entre 2002 et 2006 alors que dans le même temps, la part des bacs pros dans le recrutement des entreprises a cru de 21 points.

En prenant l'hypothèse d'une adéquation entre la part des diplômés dans les effectifs en formation et la part des diplômés dans le recrutement effectif et pour disposer du même ratio (Sortant de formation /recruté) qu'en 2002, il devrait y avoir en 2006, environ 8800 jeunes sortant de formation bac pro (au lieu de 6 100 actuellement).

	Part de jeunes techniciens embauchés au niveau bac pro	Effectifs en formation en flux (sortant de formation)
2002	32% (a)	Réels : 5 300 (c)
2006	53% (b)	Réels : 6 100
	<i>Marge d'erreur à 95%</i> <i>[44,77% à 61,23%]</i>	Théorique : 8 800 (b x c / a) <i>Marge d'erreur à 95%</i> <i>[7 460 – 10 200]</i>

Les effectifs réels sortant de formation en 2006 au niveau bac pro sont inférieurs de 1 300 individus à la borne inférieure de la marge d'erreur de l'effectif théorique calculé sur l'hypothèse d'une adéquation entre l'offre et la demande de travail.

Par contre, l'évolution de la part d'effectifs en formation en CAP est beaucoup plus conforme à l'évolution des diplômés de recrutement : si on considère qu'il doit y avoir adéquation entre les effectifs des jeunes CAP sortant de formation et les diplômés des jeunes techniciens recrutés, ceux-ci devraient représenter 8 700 jeunes en 2006 pour 9 300 jeunes effectifs.

	Part de jeunes techniciens embauchés au niveau bac pro	Effectifs en formation en flux (sortant de formation)
2002	45% (a)	Réels : 12 200 (c)
2006	32% (b)	Réels : 9 300
	<i>Marge d'erreur à 95%</i> <i>[23,31% à 39,69%]</i>	Théorique : 8 700 (b x c / a) <i>Marge d'erreur à 95%</i> <i>[6 300 – 10 800]</i>

Ce dernier décalage est très faible au regard de celui des bacs pros. A cet égard, il est possible de supposer que comme les CAP sont essentiellement formés par l'apprentissage, les entreprises régulent leur besoin en compétence de niveau CAP en ne prenant pas d'apprentis CAP (baisse d'effectifs). Mais si les entreprises peuvent macro économiquement agir sur la baisse des effectifs, ils ne peuvent agir directement sur l'accroissement des effectifs qui nécessite l'ouverture de sections. Les entreprises ne peuvent donc pas réguler directement leurs besoins en compétence de niveau Bac pro.

La régulation des effectifs en formation répond à des enjeux plus complexes qu'une simple adéquation entre une offre et une demande sur le marché du travail. Toutefois, ces calculs nous permettent de mettre en exergue le fait qu'il existe des **tensions sur le marché du travail sur le recrutement de jeunes du niveau Bac Pro.**

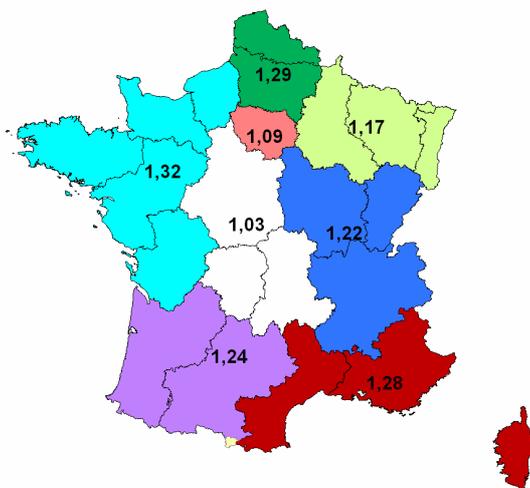
Ce constat peut également être élargi aux techniciens expérimentés :

Les niveaux IV représentent 14% des effectifs de la branche des services de l'Automobile sur 2000-2002 (données INSEE enquête emploi CEREQ PSB – Branche des Services de l'Automobile). Alors que les niveaux IV représentent 21% des techniciens expérimentés recrutés en 2006 (CRA). Les personnes expérimentées disposant à 92% d'une expérience dans la réparation automobile, le CRA est le premier marché de recrutement du CRA. Même malgré le décalage d'année et de champ d'interrogation, il est également vraisemblable qu'il existe des tensions sur les niveaux IV expérimentés sur le marché du travail.

PARTICULARITES REGIONALES

Statistiques sur : Effectifs recrutements pondérés pour chaque modalité de : REGION SECODIP

	Nombre de personnes Recrutées	Nombre de départs de personnel	Taux de création d'emploi (Recrutement/Départ)
Centre Est	228	187	1,22
Centre Ouest	109	106	1,03
Est	133	114	1,17
Nord	117	91	1,29
Ouest	300	227	1,32
RP	321	295	1,09
Sud Est	267	208	1,28
Sud Ouest	163	131	1,24
GLOBAL	1638	1359	1,21



La région rurale Secodip du Centre Ouest est marquée par le plus faible taux de création d'emploi : 1,03 et curieusement suivi par la région parisienne (1,09). Il faut toutefois noter que la région parisienne est celle qui enregistre un des taux de recrutement par rapport à son volume de salarié le plus important. Cela se traduit par un taux de turn over le plus important au regard du nombre de salariés mobiles. Avec des recrutements et des départs aussi rapides, la période est peut-être un peu courte pour évaluer le dynamisme d'emploi du Commerce et de la Réparation Automobile de la région Ile de France.

La région qui crée proportionnellement le plus d'emploi par rapport à son volume de salarié est la région Secodip Ouest.

Région Secodip Centre-Est – régions administratives : Rhône-Alpes, Bourgogne, Franche Comté

C'est la région qui significativement indique le plus avoir eu des départs de salariés : 37% des entreprises déclarent avoir eu des départs pour 33% en moyenne sur les autres régions.

L'apprentissage paraît central dans le recrutement des nouveaux embauchés sur ces trois régions : c'est le moyen de recrutement le plus cité et le plus utilisé que dans les autres régions. Les entreprises de cette région ayant recrutées, soulignent plus que les autres régions, leur préférence pour un jeune formé par le biais de l'apprentissage.

Région Secodip Centre-Ouest – régions administratives : Centre, Limousin, Auvergne

Les intentions d'embauche à six mois, sont relativement faibles (13% des entreprises) par rapport aux autres régions (18% en moyenne).

Cette région très rurale recrute d'avantage que les autres régions par le relationnel (47% des recrutements effectifs).

55% des recrutements concernent des jeunes de moins de 25 ans : une proportion très supérieure aux autres régions. D'une manière générale, les entreprises de la région semblent très favorables à l'embauche de jeunes sans expérience professionnelle préalable (65% des entreprises étaient prêtes à recruter un jeune sans expérience pour occuper ce poste)

Avec 18 postes sur 117, c'est aussi la région qui a recruté la plus forte proportion de personnel administratif.

Région Secodip Est – Alsace, Lorraine et Champagne

22% des embauches de la région Est a été réalisée dans le cadre d'un CNE. Ce phénomène est à rapprocher du fait que 46% des recrutements concernent des jeunes de moins de 25 ans et que 39% des personnes recrutées ne disposait d'aucune expérience professionnelle préalable.

Autre phénomène notable : 18% des postes recrutés concernent des Carrosseries.

Région Secodip Nord – Nord, Picardie

La Région Nord recrute du personnel plus âgé que dans la plupart des autres régions : 23% des personnes recrutées ont entre 30 et 35 ans. On peut avancer l'hypothèse que les entreprises ont moins de difficultés à trouver du personnel expérimenté que sur d'autres régions (taux de chômage plus important).

Le recrutement des entreprises de démolition de véhicules semble plus élevé que dans les autres régions (12% des recrutements).

20% des personnes recrutées ont été embauché en CDD.

Région Secodip Ouest – Bretagne, Normandie(s), Pays de Loire, Poitou-Charentes.

La grande région Secodip Ouest est marquée par son dynamisme en terme d'emploi : elle enregistre 1,32 recrutements pour un départ de salarié.

C'est aussi la région qui significativement, a la plus forte proportion d'entreprise ayant l'intention d'embaucher dans les six prochains mois.

C'est aussi la région qui a recruté le plus sur des échelons 1 et 2 de la convention collective (12% d'embauche sur des postes non qualifiés). Un phénomène qui s'explique notamment par la part importante des stations services (7%) dans le recrutement de la région comparativement aux autres régions.

L'ANPE est un moyen plus utilisé pour recruter que dans les autres régions (29% des entreprises ont utilisé ce moyen pour recruter).

Région Secodip Région Parisienne –Ile de France

La région Ile de France est celle qui enregistre les plus forts taux de rotation de main d'œuvre de l'échantillon.

C'est elle qui enregistre le plus grand taux de recrutement et de départs de salariés par rapport à son nombre de salariés ; c'est aussi la région qui dispose du plus grand nombre d'intentions de recrutement pour les six prochains mois.

Chaque entreprise recruteuse de région parisienne a d'avantage recruté que dans les autres régions : 38% des entreprises de la région a recruté 3 personnes ou plus.

Comparativement aux autres régions, il semble y avoir plus de débouchés en région parisienne pour les postes de carrossiers, peintre et de magasinier PRA.

La région se distingue par un plus grand nombre d'embauches de personnes dotées d'un niveau BEP mais aussi des personnes sans diplômes.

C'est aussi la région où les entreprises sont les moins prêtes à embaucher un jeune sans expérience pour occuper le poste recruté (41% ne le souhaitent pas).

La région parisienne enregistre également sensiblement de meilleures rémunérations que les autres régions.

Région Secodip Sud-Est – Provence Alpes Côte d'Azur, Corse, Languedoc Roussillon.

La région fait partie de celles qui contiennent la plus faible proportion d'entreprise ayant intention d'embaucher dans les six prochains mois.

Les entreprises de la région embauchent 10% de leur personnel sur des échelons 1 et 2 (non qualifié). Parallèlement, c'est aussi la région qui emploie le plus de femmes (19%) ; or nous avons vu que les deux phénomènes étaient liés.

Les entreprises de la région ont utilisé à 19% le CDD comme contrat d'embauche.

18% des recrutements ont été effectués dans le cadre de candidatures spontanées.

Les entreprises considèrent d'avantage que sur les autres régions avoir reçu suffisamment de candidatures et sont aussi d'avantage satisfaites de la personne recrutée.

Région Secodip Sud-Ouest – Aquitaine, Midi-Pyrénées.

La région sud-ouest est celle qui recrute le plus en CDI (82%).

C'est une région qui recrute le plus de mécaniciens/Techniciens comparativement aux autres régions (46% des effectifs recrutés).

C'est aussi la région la plus insatisfaite sur le nombre de candidatures satisfaisantes reçues par recrutement.

Enfin, les régions Sud-est et Sud-ouest recrutent la plus forte proportion de niveaux CAP par rapport aux autres régions. (C'est un phénomène fréquent quand on interroge la région Languedoc-Roussillon ou Midi-Pyrénées ou les Bacs Pros ont été développés plus tardivement que dans d'autres régions.)

ANNEXE REPARTITION DES DIPLOMES RECRUTES

Diplôme et Spécialités

	Effectif	%
CAP Carrossier-Réparateur	39	3,98%
CAP de mécanique auto (Mécanicien en Maintenance de véhicules option Véhicules d	187	19,06%
CAP de Mécanique Moto (Mécanicien en Maintenance de véhicules option Cycles et M	4	0,41%
CAP de mécanique Poids-Lourds (Mécanicien en Maintenance de véhicules option Véh	2	0,20%
CAP Peintre en Carrosserie	30	3,06%
Autre CAP /Ne se prononce pas	33	3,36%
BEP Carrosserie	30	3,06%
BEP de Mécanique auto (Maintenance de véhicules et de Matériel Véhicules Particu	78	7,95%
BEP de Mécanique Moto (Maintenance de véhicules et de Matériel Cycle et Motocycl	1	0,10%
BEP de Mécanique Poids-Lourds (Maintenance de véhicules et de Matériel Véhicules	12	1,22%
Autre BEP /Ne se prononce pas	20	2,04%
MC Mécanicien en circuits oélohdrauliques pneumatiques	1	0,10%
Mention électricité (MC Mise au point électricité électronique auto ou MC Mainte	2	0,20%
Autre MC	1	0,10%
Bac Pro Carrosserie - option construction	1	0,10%
Bac Pro Carrosserie - option Réparation	10	1,02%
Bac Pro Construction et réparation en carrosserie	1	0,10%
Bac Pro Maintenance automobile - option motocycles	7	0,71%
Bac Pro Maintenance automobile - option véhicules industriels	15	1,53%
Bac Pro Maintenance automobile - option voitures particulières	143	14,58%
Autre Bac Pro /Ne se prononce pas	105	10,70%
Bac technologique STI Option B: systèmes motorisés	1	0,10%
CQP (IV) Carrossier peintre	1	0,10%
CQP (IV) Conseiller Commercial Automobile ou Attaché Commercial Automobile ou Ve	1	0,10%
CQP (IV) Technicien Electronicien Electricien Auto	3	0,31%
BTS Management des Unités Commerciales (ex : Action Commerciale)	7	0,71%
BTS MAVA VI (Maintenance et Après-Vente Automobile Option Véhicules industriels)	1	0,10%
BTS MAVA VP (Maintenance et Après-Vente Automobile Option Véhicules particuliers	18	1,83%
BTS Négociation et Relation Clientèle (ex : Force de Vente)	14	1,43%
Autre BTS /Ne se prononce pas	74	7,54%
Autre diplômes /Ne se prononce pas	139	14,17%
Total répondants	981	