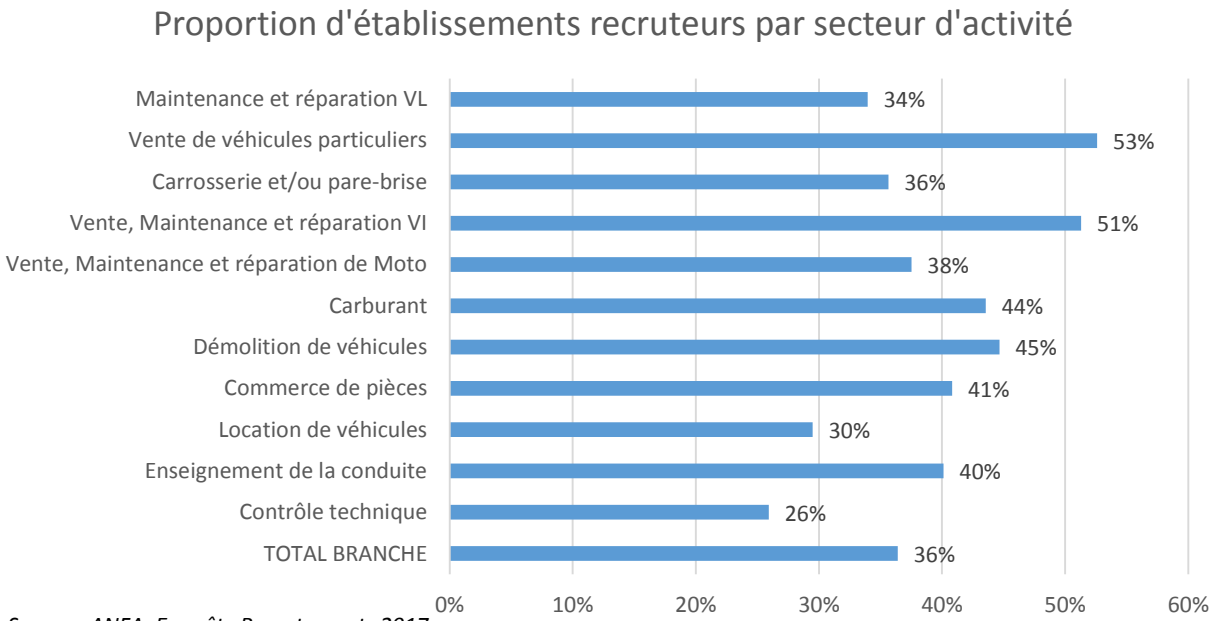
ENQUÊTE RECRUTEMENTS

FOCUS SECTEURS

2018

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE
ET DE LA MOBILITÉ

PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR TROIS A RECRUTÉ EN 2017



Source : ANFA, Enquête Recrutements 2017

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

- ❑ 36 % des établissements interrogés ont effectué au moins un recrutement en 2017.
- ❑ Dans les secteurs de la vente VL et de la vente et maintenance VI, c'est plus d'un établissement sur deux qui a recruté en 2017.
- ❑ A l'inverse, seulement 26 % des établissements du contrôle technique ont recruté au moins une personne en 2017.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE DE VÉHICULES PARTICULIERS

Par taille d'établissement :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	11,6 %	47,2 %
6 à 10 salariés	7,7 %	18,9 %
11 à 49 salariés	29,9 %	22 %
50 salariés et plus	50,8 %	11,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Plus de recrutements pour les établissements de plus de 10 salariés (81 % contre 34 % pour la Branche). Les établissements de 50 salariés et plus concentrent la moitié du recrutement.

Par métiers (top 6) :

Mécanicien / technicien Automobile	30,2 %
Vendeur Automobile	22,4 %
Secrétaire	9,3 %
Carrossier et/ou peintre	8,8 %
Rénovateur V.O	6,5 %
Réceptionnaire	4,6 %

❑ Près d'un tiers des recrutements porte sur le métier de mécanicien/technicien. Les vendeurs sont le deuxième métier le plus recruté. Le métier de secrétaire complète le podium des recrutements.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	9,8 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	34,6 %	45,5 %
Employé	38,8 %	35,1 %
Agent de maîtrise	11,2 %	4,5 %
Cadre	5,7 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La part des cadres et agents de maîtrise est nettement plus importante dans ce secteur. Les ouvriers qualifiés sont sous représentés par rapport au reste de la branche. Plus d'une recrue sur trois est un employé (39 % contre 35 % pour la Branche).

Par contrat :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
CDI	82,8 %	72,4 %
CDD	14,8 %	24,6 %
Intérim	2,5 %	2,6 %
Autre		0,4 %

❑ La part de CDI dans le recrutement est plus importante que dans la Branche.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE DE VÉHICULES PARTICULIERS

Par âge :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	2,8 %	5,3 %
20 à 24 ans	19,0 %	22,7 %
25 à 29 ans	23,9 %	18,9 %
30 à 39 ans	32,6 %	28,0 %
40 à 49 ans	14,9 %	15,7 %
50 ans et plus	6,9 %	9,3 %
Moyenne âge	31,8	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est proche de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 25 ans sont légèrement sous représentés tout comme les 50 ans et plus.

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont plus expérimentés (85,8 % contre 82,5 % pour la branche). 72,3 % des recrues ont déjà une expérience dans l'automobile (+ 7,1 points par rapport à la branche).

Par diplôme :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	6,1 %	6,1 %
Niveau V	29,1 %	32,6 %
Niveau IV	30,6 %	36,8 %
Niveau III	26,1 %	12,6 %
Niveau I et II	3,1 %	4,2 %
CQP	3,3 %	3,2 %
Autre	1,7 %	4,6 %

NB : Dans 47 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ Les niveaux de diplômes des recrues sont plus élevés dans le secteur du commerce automobile. Les niveaux V et IV sont moins présents alors que le niveau III est deux fois plus représenté.

Par sexe :

❑ 80 % des recrues sont des hommes. Soit un chiffre très proche de celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 96 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre supérieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE DE VÉHICULES PARTICULIERS

Par motif :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	61,1 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	33,8 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	2,2 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	3,0 %	4,9 %

❑ 39 % des recrutements du secteur ont concerné une création de poste, c'est légèrement inférieur à ce qui est observé pour l'ensemble de la branche (41,3 %)

Par volume :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	1,64	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	3,12	1,66
Taux de recrutement	11,0 %	11,5 %

❑ Le nombre moyen de recrutements par établissement recruteur (3,12) est deux fois supérieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, l'année 2017 a vu 11 recrutements pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	22,4 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	75,6 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	2,0 %	2,2 %

❑ 22 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est 3,6 points de plus que la moyenne de la branche.

Les départs :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	1,49	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	2,94	1,73
Taux de départ	10,0 %	11,0 %

❑ Les nombres moyens de départs par établissement sont supérieurs à ceux observés pour l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de départ est légèrement inférieur pour ce secteur : l'année 2017 a vu 10 départs pour 100 salariés.

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LA VENTE DE VÉHICULES PARTICULIERS

Les difficultés de fidélisation :

❑ 8,5 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs. Soit 2 points de plus que pour l'ensemble des établissements de la branche (6,5 %).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 20,1 % des établissements du Commerce VL emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est presque trois fois plus que dans l'ensemble de la branche (7,4 %)

Le turn-over :

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	10,5%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Aucune	26,0%	37,6%
Moins d'une dizaine	54,6%	55,4%
Plusieurs dizaines	19,4%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent plus de candidatures spontanées que ceux de l'ensemble de la branche : Ils ne sont que 26 % à n'en avoir reçue aucune en 2017.

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Commerce VL	TOTAL BRANCHE	Commerce VL	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	12,1%	6,4%	5,7%	5,1%
Oui régulièrement	4,1%	1,4%	1,6%	1,3%
Non, jamais	83,8%	92,2%	92,7%	93,6%

❑ 16,2 % des établissements du Commerce VL ont eu recours à l'intérim en 2017, régulièrement ou occasionnellement. Cette part est deux fois plus importante que pour la Branche (7,8 %).

❑ 7,3 % des établissements ont déclaré avoir recours à de l'emploi saisonnier en 2017, ce qui est tout à fait comparable au reste de la branche (6,4 %).

LES RECRUTEMENTS DANS LA MAINTENANCE ET RÉPARATION DE VÉHICULES PARTICULIERS / PNEUS

Par taille d'établissement :

2017	Maintenance et Réparation VL	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	55,2 %	47,2 %
6 à 10 salariés	18,8 %	18,9 %
11 à 49 salariés	20,2 %	22 %
50 salariés et plus	5,8 %	11,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Plus de recrutements pour les établissements de moins de 11 salariés (74 % contre 66 % pour la Branche). Les établissements de 1 à 5 salariés concentrent plus de la moitié du recrutement.

Par métiers (top 6) :

Mécanicien / technicien Automobile	58,4 %
Secrétaire	11,3 %
Carrossier et/ou peintre	10,2 %
Vendeur Automobile	4 %
Chef d'atelier	2,1 %
Réceptionnaire	1,5 %

❑ Plus de la moitié des recrutements porte sur le métier de mécanicien / technicien (58 %). Le métier de secrétaire arrive en seconde position avec plus d'un recrutement sur 10. Les métiers de la carrosserie-peinture complètent le podium des recrutements.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	14,1 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	59,6 %	45,5 %
Employé	21,5 %	35,1 %
Agent de maîtrise	2,9 %	4,5 %
Cadre	1,5 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre	0,3 %	0,2 %

❑ La part des ouvriers qualifiés est nettement plus importante dans ce secteur (60 % contre 45 % pour la Branche). Les cadres sont peu représentés dans le recrutement. Une recrue sur cinq est un employé (21 % contre 35 % pour la Branche).

Par contrat :

2017	Maintenance et Réparation VL	TOTAL BRANCHE
CDI	75,6 %	72,4 %
CDD	21,3 %	24,6 %
Intérim	2,8 %	2,6 %
Autre	0,4 %	0,4 %

❑ La part de CDI dans le recrutement est plus importante que dans la Branche.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA MAINTENANCE ET RÉPARATION DE VÉHICULES PARTICULIERS / PNEUS

Par âge :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	6,9 %	5,3 %
20 à 24 ans	25,2 %	22,7 %
25 à 29 ans	17,0 %	18,9 %
30 à 39 ans	27,0 %	28,0 %
40 à 49 ans	13,8 %	15,7 %
50 ans et plus	10,0 %	9,3 %
Moyenne âge	31,8	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est proche de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 25 ans sont légèrement surreprésentés tout comme les 50 ans et plus.

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont très légèrement plus expérimentés (83,6 % contre 82,5 % pour la branche). 71,2 % des recrues ont déjà une expérience dans l'automobile (+ 6,3 points par rapport à la branche).

Par diplôme :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	6,8 %	6,1 %
Niveau V	41,4 %	32,6 %
Niveau IV	31,3 %	36,8 %
Niveau III	14,2 %	12,6 %
Niveau I et II	1,3 %	4,2 %
CQP	2,8 %	3,2 %
Autre	2,3 %	4,6 %

NB : Dans 37 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ Les niveaux de diplômes des recrues sont légèrement moins élevés dans le secteur de la réparation automobile. Le niveaux V est plus présent alors que les niveaux I et II sont moins représentés.

Par sexe :

❑ 86 % des recrues sont des hommes. Ce chiffre est supérieur à celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 91 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre légèrement supérieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA MAINTENANCE ET RÉPARATION DE VÉHICULES PARTICULIERS / PNEUS

Par motif :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	57,6 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	35,9 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	1,2 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	5,3 %	4,9 %

❑ La répartition des motifs de recrutement est très proche des moyennes observées pour la branche : 58 % des recrutements ont eu lieu pour pallier à départ et 42 % en raison de la création d'un poste. La raison principale de la création d'un poste est de loin, l'augmentation de l'activité (35,9 % des recrutements contre 34,8 % pour l'ensemble de la branche).

Par volume :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,52	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,54	1,66
Taux de recrutement	10,9 %	11,5 %

❑ Le nombre moyen de recrutements par établissement est légèrement inférieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, l'année 2017 a vu 11 recrutements pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	16,7 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	81,6 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	1,8 %	2,2 %

❑ 17 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est 2 points de moins que la moyenne de la branche.

Les départs :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,53	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	1,66	1,73
Taux de départ	11,0 %	11,0 %

❑ Les nombres moyens de départs par établissement sont très proches de ceux observés pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, comme pour l'ensemble de la branche l'année 2017 a vu 11 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LA MAINTENANCE ET RÉPARATION DE VÉHICULES PARTICULIERS / PNEUS

Les difficultés de fidélisation :

❑ 5,9 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs, ce qui est comparable à l'ensemble des établissements de la branche (6,5 %).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 5,6 % des établissements de la Maintenance VL emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est moins que dans l'ensemble de la branche (7,4 %).

Le turn-over :

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	11,0%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Aucune	42,0%	37,6%
Moins d'une dizaine	52,1%	55,4%
Plusieurs dizaines	5,9%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent moins de candidatures spontanées que ceux de l'ensemble de la branche : Ils sont 42 % à n'en avoir reçue aucune en 2017.

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE	Maintenance Réparation VL	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	7,1%	6,4%	5,4%	5,1%
Oui régulièrement	1,1%	1,4%	0,9%	1,3%
Non, jamais	91,7%	92,2%	93,8%	93,6%

❑ 8,2 % des établissements de la Maintenance VL ont eu recours à l'intérim en 2017, régulièrement ou occasionnellement., ce qui est comparable à l'ensemble de la branche (7,8 %).

❑ 6,3 % des établissements ont déclaré avoir recours à de l'emploi saisonnier en 2017, ce qui est tout à fait comparable au reste de la branche (6,4 %).

LES RECRUTEMENTS DANS LA CARROSSERIE ET/OU PARE-BRISE

Par taille d'établissement :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	45,2 %	47,2 %
6 à 10 salariés	35,3 %	18,9 %
11 à 49 salariés	18 %	22 %
50 salariés et plus	1,5 %	11,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Plus de recrutements pour les établissements de moins de 11 salariés (80,5 % contre 66 % pour la Branche). Les établissements de 1 à 5 salariés concentrent près de la moitié du recrutement.

Par métiers (top 6) :

Carrossier	33,6 %
Mécanicien / Technicien Auto	16,2 %
Carrossier- peintre	12,8 %
Secrétaire	11,3 %
Peintre	11,2 %
Opérateur vitrage	6,9 %

❑ Sans surprise, plus de la moitié des recrutements (58 %) porte sur les métier de la carrosserie-peinture. Le métier de mécanicien arrive en seconde position avec 16 % des recrutements. Enfin, le métier de secrétaire complète le podium.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	18 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	62,2 %	45,5 %
Employé	19,3 %	35,1 %
Agent de maîtrise	0,2 %	4,5 %
Cadre	0,3 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La part des ouvriers qualifiés est nettement plus importante dans ce secteur (62 % contre 45 % pour la Branche). Les agents de maitrise et les cadres sont très peu représentés dans le recrutement. Une recrue sur cinq est un employé (19 % contre 35 % pour la Branche).

Par contrat :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
CDI	73,8 %	72,4 %
CDD	19,5 %	24,6 %
Intérim	5,4 %	2,6 %
Autre	1,4 %	0,4 %

❑ La part de l'intérim dans le recrutement est nettement plus importante que dans la Branche.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA CARROSSERIE ET/OU PARE-BRISE

Par âge :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	6,4 %	5,3 %
20 à 24 ans	27,9 %	22,7 %
25 à 29 ans	12,7 %	18,9 %
30 à 39 ans	32,1 %	28,0 %
40 à 49 ans	15,3 %	15,7 %
50 ans et plus	5,6 %	9,3 %
Moyenne âge	30,8	32,2

❑ Les moins de 25 ans sont légèrement surreprésentés tandis que les recrues de 50 ans et plus sont nettement moins représentées que dans l'ensemble de la branche. La moyenne d'âge est plus faible dans ce secteur.

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont bien moins expérimentés (74,5 % contre 82,5 % pour la branche) et seulement 60,5 % des recrues ont déjà une expérience dans le même secteur (- 4,4 points par rapport à la branche).

Par diplôme :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	5,3 %	6,1 %
Niveau V	58,5 %	32,6 %
Niveau IV	18,7 %	36,8 %
Niveau III	8,9 %	12,6 %
Niveau I et II	0,7 %	4,2 %
CQP	5,1 %	3,2 %
Autre	2,7 %	4,6 %

NB : Dans 33 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ Les niveaux de diplômes des recrues sont moins élevés : Le niveaux V est bien plus présent alors que les niveaux supérieurs sont tous sous représentés par rapport aux recrutements de l'ensemble de la branche.

Par sexe :

❑ 84 % des recrues sont des hommes. Ce chiffre est supérieur à celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 93 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre supérieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA CARROSSERIE ET/OU PARE-BRISE

Par motif :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	58,8%	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	34,3%	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	1,6%	1,7 %
Création de poste (autre raison)	5,2%	4,9 %

❑ La répartition des motifs de recrutement est extrêmement proche des moyennes observées pour la branche : 59 % des recrutements ont eu lieu pour pallier à départ et 41 % en raison de la création d'un poste. La raison principale de la création d'un poste est de loin, l'augmentation de l'activité (34 % des recrutements).

Par volume :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,51	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,42	1,66
Taux de recrutement	11,0 %	11,5 %

❑ Le nombre moyen de recrutements par établissement est légèrement inférieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, l'année 2017 a vu 11 recrutements pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	25,6 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	73,0 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	1,4 %	2,2 %

❑ 25,6 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est 7 points de plus que la moyenne de la branche.

Les départs :

2017	Carrosserie et/ou Pare-brise	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,54	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	1,41	1,73
Taux de départ	11,7 %	11,0 %

❑ Les nombres moyens de départs par établissement sont légèrement inférieurs à ceux observés pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, l'année 2017 a vu 12 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LA CARROSSERIE ET/OU PARE-BRISE

Les difficultés de fidélisation :

❑ 5,7 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs, (légèrement inférieur à l'ensemble des établissements de la branche (6,5 %)).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 7,3 % des établissements de la Carrosserie emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est autant que dans l'ensemble de la branche (7,4 %).

Le turn-over :

2017	Carrosserie	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	11,3%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Carrosserie	TOTAL BRANCHE
Aucune	41,7%	37,6%
Moins d'une dizaine	52,7%	55,4%
Plusieurs dizaines	5,6%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent moins de candidatures spontanées que ceux de l'ensemble de la branche : Ils sont 42 % à n'en avoir reçue aucune en 2017.

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Carrosserie	TOTAL BRANCHE	Carrosserie	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	7,3%	6,4%	1,7%	5,1%
Oui régulièrement	1,7%	1,4%	0,0%	1,3%
Non, jamais	91,0%	92,2%	98,3%	93,6%

❑ 9 % des établissements de la Carrosserie ont eu recours à l'intérim en 2017, régulièrement ou occasionnellement., ce qui est légèrement supérieur aux pratiques de l'ensemble de la branche (7,8 %).

❑ Seulement 1,7 % des établissements a déclaré avoir recours à de l'emploi saisonnier en 2017.

LES RECRUTEMENTS DANS LE CONTRÔLE TECHNIQUE

Par taille d'établissement :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	85 %	47,2 %
6 à 10 salariés	12,5 %	18,9 %
11 salariés et plus	2,5 %	33,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Près de 9 recrutements sur 10 sont effectués par un établissement de 1 à 5 salariés. 97,5 % des recrutements sont concentrés dans les établissements de moins de 11 salariés.

Par métiers (top 3) :

Contrôleur technique	78,9 %
Secrétaire	15,2 %
Hôtesse d'accueil	3,6 %

❑ La grande majorité des recrutements (79 %) porte sur le métier de contrôleur technique. Les métiers de secrétariat et d'accueil constituent la quasi-totalité du reste des recrutements (19 %).

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	1,5 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	69,1 %	45,5 %
Employé	29 %	35,1 %
Agent de maîtrise	0,4 %	4,5 %
Cadre	0,1 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La part des ouvriers qualifiés est nettement plus importante dans ce secteur (69 % contre 45 % pour la Branche), tandis que celle des ouvriers non qualifiés est quasiment inexistante dans les recrutements (1,5 %). Les agents de maitrise et les cadres sont très peu représentés dans le recrutement.

Par contrat :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
CDI	71,5 %	72,4 %
CDD	27,3 %	24,6 %
Intérim	1,3 %	2,6 %
Autre		0,4 %

❑ La part des CDD dans le recrutement est légèrement plus importante que dans la Branche.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LE CONTRÔLE TECHNIQUE

Par âge :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	7,3 %	5,3 %
20 à 24 ans	12,6 %	22,7 %
25 à 29 ans	11,2 %	18,9 %
30 à 39 ans	36,7 %	28,0 %
40 à 49 ans	19,2 %	15,7 %
50 ans et plus	13,0 %	9,3 %
Moyenne âge	35,0	32,2

❑ Les 30 ans et plus sont largement surreprésentés dans les recrutements. La moyenne d'âge des recrues du secteur est donc nettement plus importante que dans l'ensemble de la branche (35 vs 32,2 ans).

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont assez proche de la moyenne (83,3 % de recrues expérimentées contre 82,5 % pour la branche) mais seulement 59,8 % des recrues ont déjà une expérience dans le même secteur (- 5,1 points par rapport à la branche).

Par diplôme :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	2,7 %	6,1 %
Niveau V	27,4 %	32,6 %
Niveau IV	28,0 %	36,8 %
Niveau III	2,9 %	12,6 %
Niveau I et II	1,0 %	4,2 %
CQP	2,4 %	3,2 %
Autre	35,6 %	4,6 %

NB : Dans 12 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ La formation contrôleur technique n'étant pas directement liée à un niveau, elle est ici reportée dans le niveau « Autre », qui est en conséquence très fortement représenté. Les niveaux supérieurs, tout comme les recrues n'ayant aucun diplôme sont peu représentés.

Par sexe :

❑ 87 % des recrues sont des hommes. Ce chiffre est nettement supérieur à celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 91 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre légèrement supérieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LE CONTRÔLE TECHNIQUE

Par motif :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	53,5 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	40,4 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	0,0 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	6,1 %	4,9 %

❑ 53,5 % des recrutements ont eu lieu pour pallier à un départ. A l'inverse, 46,5 % des recrutements correspondent à la création d'un poste, c'est 5 points de plus que dans l'ensemble de la branche (41,3 %).

Par volume :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,32	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,24	1,66
Taux de recrutement	14,1 %	11,5 %

❑ Le nombre moyen de recrutements par établissement est nettement inférieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de recrutement est plus élevé : pour ce secteur, l'année 2017 a vu 14 recrutements pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	18,9 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	80,5 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	0,6 %	2,2 %

❑ 19 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est équivalent à ce qui est observé pour l'ensemble de la branche.

Les départs :

2017	Contrôle Technique	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,29	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	1,21	1,73
Taux de départ	12,5 %	11,0 %

❑ Le nombre moyen de départ par établissement est deux fois inférieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de départ est plus élevé : pour ce secteur, l'année 2017 a vu 12,5 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS CONTRÔLE TECHNIQUE

Les difficultés de fidélisation :

❑ 8,6 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs, C'est 2 points de plus que pour l'ensemble des établissements de la branche (6,5 %).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 6 % des établissements du contrôle technique emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est légèrement supérieur dans l'ensemble de la branche (7,4 %).

Le turn-over :

2017	Contrôle technique	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	13,3%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Contrôle technique	TOTAL BRANCHE
Aucune	54,9%	37,6%
Moins d'une dizaine	44,6%	55,4%
Plusieurs dizaines	0,5%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent bien moins de candidatures spontanées que ceux de l'ensemble de la branche : Ils sont 55 % à n'en avoir reçue aucune en 2017.

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Contrôle technique	TOTAL BRANCHE	Contrôle technique	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	1,6%	6,4%	3,7%	5,1%
Oui régulièrement	0,0%	1,4%	0,2%	1,3%
Non, jamais	98,4%	92,2%	96,1%	93,6%

❑ Le recours à l'intérim n'est pas une pratique répandue dans le secteur du contrôle technique : Moins de 2 % des établissements y ont recours sur l'année 2017 (vs 7,8 % pour l'ensemble de la branche).

❑ Seulement 3,9 % des établissements ont déclaré avoir recours à de l'emploi saisonnier en 2017.

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE POIDS LOURDS

Par taille d'établissement :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	27,3 %	47,2 %
6 à 10 salariés	24,4 %	18,9 %
11 à 49 salariés	39 %	22 %
50 salariés et plus	9,4 %	11,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Plus de recrutements pour les établissements de plus de 10 salariés (48,4 % contre 33,9 % pour la Branche). La moitié du recrutement est effectuée par des entreprises de moins de 11 salariés et l'autre moitié par les entreprises de plus de 10 salariés.

Par métiers (top 6) :

Mécanicien / technicien Vi	53,5 %
Secrétaire	8,7 %
Carrossier et/ou peintre	7,8 %
Vendeur VI	5,9 %
Chef d'atelier	4,7 %
Métiers du magasinage et de la P.R.A.	4,4%

❑ Plus de la moitié des recrutements porte sur le métier de mécanicien / technicien VI. Les secrétaires représentent près d'un recrutement sur dix. Les métiers de la carrosserie complète le podium des recrutements.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	14,2 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	56,4 %	45,5 %
Employé	20,4 %	35,1 %
Agent de maîtrise	3,9 %	4,5 %
Cadre	5,2 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La part des ouvriers qualifiés est plus importante dans ce secteur. Les cadres sont nettement plus représentés dans le recrutement. La part d'employés est faible (20 % contre 35 % pour la Branche).

Par contrat :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
CDI	90,0 %	72,4 %
CDD	8,1 %	24,6 %
Intérim	1,9 %	2,6 %
Autre		0,4 %

❑ La part de CDI dans le recrutement est beaucoup plus importante que dans la Branche : il concerne 9 recrutements sur 10.

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE POIDS LOURDS

Par âge :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	2,3 %	5,3 %
20 à 24 ans	17,3 %	22,7 %
25 à 29 ans	19,8 %	18,9 %
30 à 39 ans	27,7 %	28,0 %
40 à 49 ans	19,7 %	15,7 %
50 ans et plus	13,2 %	9,3 %
Moyenne âge	34,5	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est différente de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 25 ans sont moins présents (19,6 % contre 28 %) à l'inverse des plus de 40 ans (32,9 % contre 25 %). La moyenne d'âge du secteur du VI se retrouve donc assez nettement supérieure (+2,3 ans).

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont plus expérimentés (88,8 % contre 82,5 % pour la branche). 67,3 % des recrues ont déjà une expérience dans le même secteur (+ 2,4 points par rapport à la branche).

Par diplôme (peu significatif) :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	5,8 %	6,1 %
Niveau V	33,2 %	32,6 %
Niveau IV	43,4 %	36,8 %
Niveau III	13,1 %	12,6 %
Niveau I et II	0,0 %	4,2 %
CQP	1,2 %	3,2 %
Autre	3,2 %	4,6 %

NB : Dans 54 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ La répartition des recrutements par diplôme dans le secteur du VI est assez proche de celle observée pour l'ensemble de la branche, à l'exception du niveau IV qui est surreprésenté au détriment des niveaux I et II, inexistants dans les recrutements.

Par sexe :

❑ 85 % des recrues sont des hommes. Soit un chiffre assez largement supérieur à celui observé pour la branche (79%).

Par temps de travail :

❑ 95 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre nettement supérieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE POIDS LOURDS

Par motif :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	56,8 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	38,5 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	3,1 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	1,6 %	4,9 %

❑ 38,5 % des recrutements sont dus à des créations de poste en raison de la hausse de l'activité (+ 4 points par rapport à l'ensemble de la branche) et 3,1 % correspondent à des créations lors de la création d'une nouvelle activité (1,7 % pour l'ensemble de la branche).

Par volume :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,93	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,80	1,66
Taux de recrutement	8,5 %	11,5 %

❑ Le nombre moyen de recrutements par établissement est supérieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de recrutement est plus faible : pour ce secteur, l'année 2017 a vu 8 recrutements pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	37,3 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	61,1 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	1,7 %	2,2 %

❑ 37 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est près de 20 points de plus que pour l'ensemble de la branche. Il s'agit du taux le plus élevé de la branche.

Les départs :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	1,13	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	2,30	1,73
Taux de départ	10,4 %	11,0 %

❑ Le nombre moyen de départs par établissement est nettement supérieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, l'année 2017 a vu 10 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE POIDS LOURDS

Les difficultés de fidélisation :

❑ 12,5 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs, C'est 2 fois plus que pour l'ensemble des établissements de la branche (6,5 %).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 16,5 % des établissements du secteur Poids Lourds emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est deux fois plus que dans l'ensemble de la branche (7,4 %).

Le turn-over :

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	9,5%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Aucune	40,5%	37,6%
Moins d'une dizaine	52,3%	55,4%
Plusieurs dizaines	7,2%	7,0%

❑ 40 % des établissements de la Maintenance VI n'ont reçu aucune candidature spontanée pendant l'année 2017.

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE	Maintenance et Réparation VI	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	16,1%	6,4%	6,4%	5,1%
Oui régulièrement	5,4%	1,4%	1,0%	1,3%
Non, jamais	78,4%	92,2%	92,6%	93,6%

❑ Le recours à l'intérim est une pratique beaucoup plus répandue dans le secteur de la Maintenance VI que dans l'ensemble de la branche : 21,5 % des établissements y ont eu recours en 2017 (vs 7,8 % pour l'ensemble de la branche).

❑Le recours à l'emploi saisonnier est plus comparable aux pratiques du reste de la branche : 7,4 % des établissements sont concernés (6,4 % ensemble branche)

LES RECRUTEMENTS DANS LE COMMERCE DE PIÈCES

Par taille d'établissement :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	26,6 %	47,2 %
6 à 10 salariés	22,5 %	18,9 %
11 salariés et plus	50,9 %	33,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Plus de recrutements pour les établissements de plus de 10 salariés (50,9 % contre 33,9 % dans l'ensemble de la branche).

Par métiers (top 6) :

Métiers du magasinage et de la P.R.A.	27,4 %
Autres	25,9 %
Mécanicien / technicien	11,1 %
Démonteur automobile	10,7 %
Secrétaire	7,9 %
Opérateur service rapide	6,1 %

❑ Les métiers les plus recrutés sont ceux du magasinage et de la PRA. Le métier de mécanicien représente 11 % du recrutement., tout comme celui de démonteur automobile.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	23,7 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	31,2 %	45,5 %
Employé	36,8 %	35,1 %
Agent de maîtrise	3,0 %	4,5 %
Cadre	5,3 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La part des ouvriers non qualifiés est nettement plus importante dans ce secteur. La part de cadres est également supérieure dans le recrutement par rapport à l'ensemble de la branche.

Par contrat :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
CDI	61,1 %	72,4 %
CDD	29,2 %	24,6 %
Intérim	4,5 %	2,6 %
Autre	5,3 %	0,4 %

❑ La part de CDI dans le recrutement est nettement inférieure à ce qui est observé pour la Branche.

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LE COMMERCE DE PIÈCES

Par âge :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	10,5 %	5,3 %
20 à 24 ans	27,5 %	22,7 %
25 à 29 ans	23,1 %	18,9 %
30 à 39 ans	22,4 %	28,0 %
40 à 49 ans	13,0 %	15,7 %
50 ans et plus	3,6 %	9,3 %

Moyenne âge	29,5	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est légèrement différente de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 25 ans sont plus présents (38 % contre 28 %) à l'inverse des plus de 40 ans (16,6 % contre 25 %). La moyenne d'âge du secteur se retrouve donc inférieure (-2,7 ans).

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont plus expérimentés (88,5 % contre 82,5 % pour la branche). 69,3 % des recrues ont déjà une expérience dans le même secteur (+ 4,4 points par rapport à la branche).

Par diplôme (peu significatif) :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	7,0 %	6,1 %
Niveau V	23,9 %	32,6 %
Niveau IV	35,1 %	36,8 %
Niveau III	5,6 %	12,6 %
Niveau I et II	24,4 %	4,2 %
CQP	4,1 %	3,2 %
Autre		4,6 %

NB : Dans 64 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ La répartition des recrutements par diplôme dans ce secteur est assez proche de celle observée pour l'ensemble de la branche, à l'exception du niveau V qui est sous représenté au profit des niveaux I et II, très largement représentés dans les recrutements.

Par sexe :

❑ 84 % des recrues sont des hommes. Soit un chiffre assez largement supérieur à celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 96 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre nettement supérieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LE COMMERCE DE PIÈCES

Par motif :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	49,0 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	34,7 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	6,9 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	9,5 %	4,9 %

❑ Plus d'un recrutement sur deux est dû à une création de poste. C'est 10 points de plus que pour l'ensemble de la branche.

Par volume :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,68	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,66	1,66
Taux de recrutement	9,9 %	11,5 %

❑ En moyenne un établissement qui a recruté en 2017 a procédé à 2 recrutements, dans ce secteur tout comme dans l'ensemble de la branche. Dans le commerce de pièce, on a recruté 10 personnes pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	23,1 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	73,4 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	3,5 %	2,2 %

❑ 23 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est 4,3 points de plus que pour l'ensemble de la branche.

Les départs :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,79	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	2,04	1,73
Taux de départ	11,5 %	11,0 %

❑ Le nombre moyen de départs par établissement est supérieur à celui observé pour l'ensemble de la branche. Pour ce secteur, l'année 2017 a vu 11,5 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LE COMMERCE DE PIÈCES

Les difficultés de fidélisation :

❑ 7,2 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs (6,5 % pour l'ensemble de la branche).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 8,6 % des établissements du secteur Commerce de pièces emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. (7,4 % dans l'ensemble de la branche).

Le turn-over :

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	10,7%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Aucune	32,0%	37,6%
Moins d'une dizaine	58,8%	55,4%
Plusieurs dizaines	9,2%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent plus de candidatures spontanées qu'en moyenne dans la branche : ils sont 68 % a en avoir reçues contre 62 % dans l'ensemble de la branche.

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE	Commerce de pièces	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	9,8%	6,4%	8,9%	5,1%
Oui régulièrement	4,9%	1,4%	2,1%	1,3%
Non, jamais	85,2%	92,2%	89,1%	93,6%

❑ Le recours à l'intérim est deux fois plus répandu dans le secteur du commerce de pièces que dans l'ensemble de la branche : 14,7 % des établissements y ont eu recours en 2017 (vs 7,8 % pour l'ensemble de la branche).

❑ Le recours à l'emploi saisonnier est lui aussi plus répandu que dans le reste de la branche : 11 % des établissements sont concernés (6,4 % ensemble branche)

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE MOTOCYCLES

Par taille d'établissement :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	62 %	47,2 %
6 à 10 salariés	21,8 %	18,9 %
11 salariés et plus	16,2 %	33,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Les recrutements se concentrent dans les petits établissements. Plus de trois quarts des recrutements sont réalisés par les établissements de moins de 11 salariés.

Par métiers (top 5) :

Mécanicien / technicien moto	49,4 %
Vendeur moto	21,7 %
Métiers du magasinage et de la P.R.A.	13,8 %
Autres	4,4 %
Secrétaire	4,1 %

❑ La moitié des recrutements porte sur le métier de mécanicien / technicien moto. Plus d'un recrutement sur cinq concerne le métier de vendeur moto. Les métiers du magasinage et de la P.R.A. représentent 14 % du recrutement, complétant le podium.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Vente Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	18,2 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	35,3 %	45,5 %
Employé	43,2 %	35,1 %
Agent de maîtrise	0,6 %	4,5 %
Cadre	2,7 %	1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ Les employés sont légèrement plus représentés que dans le reste de la branche et représentent près d'un recrutement sur deux. La part des ouvriers non qualifiés est supérieure dans le secteur tandis que celle des agents de maitrise est sous représentée dans les recrutements.

Par contrat :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
CDI	68,1 %	72,4 %
CDD	31,9 %	24,6 %
Intérim		2,6 %
Autre		0,4 %

❑ La part de CDI dans le recrutement est légèrement inférieure à ce qui est observé pour la branche.

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE MOTOCYCLES

Par âge :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	3,7 %	5,3 %
20 à 24 ans	24,9 %	22,7 %
25 à 29 ans	28,1 %	18,9 %
30 à 39 ans	27,9 %	28,0 %
40 à 49 ans	11,2 %	15,7 %
50 ans et plus	4,1 %	9,3 %
Moyenne âge	29,8	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est légèrement différente de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 30 ans sont plus présents (57 % contre 47 %) à l'inverse des plus de 40 ans (15,3 % contre 25 %). La moyenne d'âge du secteur se retrouve donc inférieure (-2,4 ans).

Par expérience :

❑ Les profils recrutés sont bien moins expérimentés (75,5 % contre 82,5 % pour la branche). Et seulement 49,1 % des recrues ont déjà une expérience dans le même secteur (-15,8 points par rapport à la branche).

Par diplôme (peu significatif) :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	9,3 %	6,1 %
Niveau V	23,1 %	32,6 %
Niveau IV	43,3 %	36,8 %
Niveau III	14,2 %	12,6 %
Niveau I et II	8,6 %	4,2 %
CQP		3,2 %
Autre	1,6 %	4,6 %

NB : Dans 37 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ Les niveaux de diplômes des recrues sont plus élevés dans ce secteur. Une recrue sur trois est issue d'un diplôme de niveau V ou inférieur. Les diplômes de niveau supérieur au niveau V sont nettement plus représentés.

Par sexe :

❑ 89 % des recrues sont des hommes. Soit un chiffre très largement supérieur à celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 98 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre très supérieur à celui observé pour la branche (89 %) : c'est le secteur qui concentre le plus de temps plein dans ses recrutements.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE MOTOCYCLES

Par motif :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	50,6 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	37,1 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	1,6 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	10,7 %	4,9 %

❑ Près d'un recrutement sur deux est dû à une création de poste. C'est 10 points de plus que pour l'ensemble de la branche.

Par volume :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,52	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,38	1,66
Taux de recrutement	13,4 %	11,5 %

❑ Les nombres moyens de recrutements par établissement sont un peu inférieurs à ceux observés dans l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de recrutement du secteur est un peu supérieur : l'année 2017 a vu 13 personnes recrutées pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	9,8 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	84,6 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	5,6 %	2,2 %

❑ 10 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est 9 points de moins que pour l'ensemble de la branche. 6 % pensent réduire leurs effectifs dans les 6 mois (+3,4 points).

Les départs :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,33	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	1,34	1,73
Taux de départ	8,7 %	11,0 %

❑ Les nombres moyens de départs par établissement sont inférieurs à ceux observés dans l'ensemble de la branche. Le taux de départ du secteur est lui aussi, bien inférieur : l'année 2017 a vu 9 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LA VENTE, MAINTENANCE ET RÉPARATION DE MOTOCYCLES

Les difficultés de fidélisation :

❑ 5,8 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs (6,5 % pour l'ensemble de la branche).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 4,9 % des établissements du secteur Moto emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est moins que pour l'ensemble de la branche (7,4 %).

Le turn-over :

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	11,1%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Aucune	19,8%	37,6%
Moins d'une dizaine	66,5%	55,4%
Plusieurs dizaines	13,6%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent bien plus de candidatures spontanées qu'en moyenne dans la branche : Seuls 20 % des établissements n'en a pas reçues en 2017 (contre plus d'un tiers pour l'ensemble de la branche).

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE	Vente et Réparation Moto	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	1,3%	6,4%	8,6%	5,1%
Oui régulièrement	0,0%	1,4%	2,7%	1,3%
Non, jamais	98,7%	92,2%	88,7%	93,6%

❑ Le recours à l'intérim est presque inexistant dans le secteur de la Moto : seul 1,3 % des établissements y a eu recours en 2017 (vs 7,8 % pour l'ensemble de la branche).

❑ En revanche, le recours à l'emploi saisonnier est un peu plus répandu que dans le reste de la branche : 11,3 % des établissements sont concernés (6,4 % ensemble branche)

LES RECRUTEMENTS DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANT

Par taille d'établissement :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	41,6%	47,2 %
6 à 10 salariés	11,4%	18,9 %
11 salariés et plus	47,0%	33,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ Les recrutements se répartissent de façon quasi égale entre les établissements de moins de 10 salariés et ceux de plus de 10 salariés.

Par métiers (top 3) :

Employé de station-service	91,7 %
Mécanicien auto	4,9 %
Secrétaire	1,4 %

❑ Plus de neuf recrutements sur dix portent sur le métier d'employé de station-service. Le métier de mécanicien ainsi que celui de secrétaire complètent le podium des recrutements.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	26,6 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	6,8 %	45,5 %
Employé	65,2 %	35,1 %
Agent de maîtrise	1,4 %	4,5 %
Cadre		1,9 %
Chef d'entreprise		0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La répartition des recrutements par catégorie socioprofessionnelle est très différente de celle observée pour la Branche. Les employés (65,2 %) et les ouvriers non qualifiés (26,6 %) sont surreprésentés. A l'inverse, très peu d'ouvriers qualifiés et de catégories supérieures sont recrutés.

Par contrat :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
CDI	53,9 %	72,4 %
CDD	41,5 %	24,6 %
Intérim	4,6 %	2,6 %
Autre		0,4 %

❑ Un recrutement sur deux est réalisé sous la forme d'un CDI (contre 72 % pour la Branche). Le recours aux CDD et à l'intérim y sont importants.

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANT

Par âge :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	8,5 %	5,3 %
20 à 24 ans	24,4 %	22,7 %
25 à 29 ans	28,8 %	18,9 %
30 à 39 ans	15,9 %	28,0 %
40 à 49 ans	10,2 %	15,7 %
50 ans et plus	12,2 %	9,3 %
Moyenne âge	30,5	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est légèrement différente de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 25 ans sont plus présents (33 % contre 28 %) à l'inverse des plus de 40 ans (22 % contre 25 %). La moyenne d'âge du secteur se retrouve donc inférieure (-1,7 an).

Par expérience :

❑ 78,4 % des recrues ont déjà de l'expérience professionnelle (82,5 dans l'ensemble de la branche). Toutefois, seulement 36,9 % des recrues ont déjà eu une expérience dans le même secteur d'activités (-28 points par rapport à la branche).

Par diplôme (peu significatif) :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	13,5 %	6,1 %
Niveau V	20,4 %	32,6 %
Niveau IV	26,2 %	36,8 %
Niveau III	4,9 %	12,6 %
Niveau I et II	24,2 %	4,2 %
CQP	8,7 %	3,2 %
Autre	2,2 %	4,6 %

NB : Dans 55 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ Les niveaux de diplômes des recrues sont assez différents dans ce secteur. La part des recrues n'ayant aucun diplôme est deux fois plus importante que pour l'ensemble de la branche mais les niveaux I et II sont très nettement surreprésentés.

Par sexe :

❑ 44 % des recrues sont des hommes. Soit un chiffre totalement différent de celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 47 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre très inférieur à celui observé pour la branche (89 %) : C'est le secteur qui concentre le plus de temps partiel dans ses recrutements.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANT

Par motif :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	82,3 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	9,6 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	1,9 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	6,3 %	4,9 %

❑ La part des renouvellements de poste dans les recrutements est beaucoup plus importante que pour l'ensemble de la branche (82,3 % contre 58,7 %). Les créations de poste en raison de l'augmentation de l'activité sont très faibles (9,6 % des recrutements contre 34,8 % pour l'ensemble de la branche).

Par volume :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,72	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,66	1,66
Taux de recrutement	17,6 %	11,5 %

❑ En moyenne un établissement qui a recruté en 2017 a procédé à 2 recrutements, dans ce secteur tout comme dans l'ensemble de la branche. Le taux de recrutement est nettement supérieur pour ce secteur : en 2017, on a recruté 18 personnes pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	9,0 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	84,9 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	6,1 %	2,2 %

❑ 9 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. C'est 10 points de moins que pour l'ensemble de la branche et il s'agit du taux le plus faible de la branche. 6 % pensent réduire leurs effectifs dans les 6 mois (+3,9 points).

Les départs :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,65	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	1,89	1,73
Taux de départ	15,8%	11,0 %

❑ Les nombres moyens de départs par établissement sont supérieurs à ceux observés dans l'ensemble de la branche.
Le taux de départ du secteur est lui aussi, bien supérieur : l'année 2017 a vu 16 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANT

Les difficultés de fidélisation :

❑ 8,9 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs (6,5 % pour l'ensemble de la branche).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 7,5 % des établissements du secteur Carburant emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. C'est équivalent à l'ensemble de la branche (7,4 %).

Le turn-over :

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	16,7%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Carburant	TOTAL BRANCHE
Aucune	31,4%	37,6%
Moins d'une dizaine	57,4%	55,4%
Plusieurs dizaines	11,2%	7,0%

❑ Les établissements du secteur reçoivent un peu plus de candidatures spontanées qu'en moyenne dans la branche : 69 % des établissements en a reçues en 2017 (contre 62 % pour l'ensemble de la branche).

Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Carburant	TOTAL BRANCHE	Carburant	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	4,8%	6,4%	9,5%	5,1%
Oui régulièrement	0,0%	1,4%	8,2%	1,3%
Non, jamais	95,2%	92,2%	82,3%	93,6%

❑ Le recours à l'intérim est plus faible dans le secteur de la distribution de Carburant : Moins de 5 % des établissements y ont eu recours en 2017 (vs 7,8 % pour l'ensemble de la branche).

❑ En revanche, le recours à l'emploi saisonnier est beaucoup plus répandu que dans le reste de la branche : 18 % des établissements sont concernés (6,4 % ensemble branche)

LES RECRUTEMENTS DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

Par taille d'établissement :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
1 à 5 salariés	73,1 %	47,2 %
6 à 10 salariés	23,9 %	18,9 %
11 salariés et plus	3 %	33,9 %
Total	100,0%	100,0%

❑ 97 % des recrutements sont concentrés dans les établissements de moins de 11 salariés. Plus de recrutements pour les établissements de moins de 6 salariés (73 % contre 47 % pour la Branche).

Par métiers (top 2) :

Enseignant de la conduite	85,1%
Secrétaire	14,2%

❑ 85 % des recrutements concernent le métier d'enseignant de la conduite. Le reste des recrutements concerne le métier de secrétaire.

Par catégorie socioprofessionnelle:

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Ouvrier non qualifié	0,5 %	12,8 %
Ouvrier qualifié	8,9 %	45,5 %
Employé	76,7 %	35,1 %
Agent de maîtrise	13,4 %	4,5 %
Cadre		1,9 %
Chef d'entreprise	0,5 %	0,1 %
Autre		0,2 %

❑ La répartition des recrutements est très différente de celle observée pour la Branche. Les employés (76,7 %) et les agents de maîtrise (13,4 %) sont surreprésentés.

Par contrat :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
CDI	61,1 %	72,4 %
CDD	38,9 %	24,6 %
Intérim		2,6 %
Autre		0,4 %

❑ Le CDI est moins représenté dans les recrutements que dans le reste de la branche.

ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

Par âge :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Moins de 20 ans	0,6 %	5,3 %
20 à 24 ans	17,2 %	22,7 %
25 à 29 ans	15,1 %	18,9 %
30 à 39 ans	30,3 %	28,0 %
40 à 49 ans	22,2 %	15,7 %
50 ans et plus	14,6 %	9,3 %
Moyenne âge	36,1	32,2

❑ La répartition par tranche d'âge est nettement différente de ce qui est observé pour la branche. Les moins de 30 ans sont moins présents (33 % contre 47 %) à l'inverse des plus de 40 ans (37 % contre 25 %). La moyenne d'âge des recrues du secteur se retrouve donc bien supérieure (+ 4,1 an).

Par expérience :

❑ 82,6 % des recrues ont déjà de l'expérience professionnelle et 64,8 % dans le même secteur d'activité. Ces chiffres sont identiques aux moyennes de la branche.

Par diplôme :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Aucun diplôme	1,7 %	6,1 %
Niveau V	4,8 %	32,6 %
Niveau IV	76,2 %	36,8 %
Niveau III	7,4 %	12,6 %
Niveau I et II	5,1 %	4,2 %
CQP	0,9 %	3,2 %
Autre	4,0 %	4,6 %

NB : Dans 16 % des cas, le diplôme de la recrue n'était pas connu.

❑ Les niveaux de diplômes des recrues sont très différents dans ce secteur. Les trois quarts des recrues ont un diplôme de niveau IV (le BEPECASER pour la plupart).

Par sexe :

❑ 53,8 % des recrues sont des hommes. Soit un chiffre totalement différent de celui observé pour la branche (79 %).

Par temps de travail :

❑ 79 % des recrues sont à temps plein. Soit un chiffre nettement inférieur à celui observé pour la branche (89 %).

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES RECRUTEMENTS DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

Par motif :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Renouvellement de poste	64,8 %	58,7 %
Création de poste (hausse d'activité)	30,6 %	34,8 %
Création de poste (nouvelle activité)	1,5 %	1,7 %
Création de poste (autre raison)	3,1 %	4,9 %

❑ La part des renouvellements de poste dans les recrutements est plus importante que pour l'ensemble de la branche (64,8 % contre 58,7 %). Les créations de poste en raison de l'augmentation de l'activité sont un peu plus faibles (30,6 % des recrutements contre 34,8 % pour l'ensemble de la branche).

Par volume :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de recrutements par établissement	0,54	0,61
Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur	1,34	1,66
Taux de recrutement	15,8 %	11,5 %

❑ Les nombres moyens de recrutements par établissement sont un peu inférieurs à ceux observés dans l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de recrutement du secteur est supérieur : l'année 2017 a vu 16 personnes recrutées pour 100 salariés.

Et aussi…

Les prévisions :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Augmenter les effectifs salariés	18,1 %	18,8 %
Stabiliser les effectifs salariés	77,6 %	79,0 %
Réduire les effectifs salariés	4,3 %	2,2 %

❑ 18 % des établissements du secteur pensent augmenter leurs effectifs salariés dans les 6 mois à venir. 4,3 % pensent les réduire (+2,1 points par rapport à l'ensemble branche).

Les départs :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Nombre moyen de départs par établissement	0,46	0,58
Nombre moyen de départs par établissement (établissements concernés)	1,33	1,73
Taux de départ	13,6%	11,0 %

❑ Les nombres moyens de départs par établissement sont un peu inférieurs à ceux observés dans l'ensemble de la branche. En revanche, le taux de départ du secteur est supérieur : l'année 2017 a vu 14 départs pour 100 salariés.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

LES PRATIQUES RH DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

Les difficultés de fidélisation :

❑ 5,9 % des établissements du secteur expriment avoir des difficultés de fidélisation de leurs collaborateurs (6,5 % pour l'ensemble de la branche).

Reconnaissances administratives de handicap :

❑ 6,1 % des établissements du secteur Enseignement de la conduite emploient un ou plusieurs salariés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap. (7,4 % dans l'ensemble de la branche).

Le turn-over :

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Taux de turn-over	14,7%	11,2%

Les candidatures spontanées:

2017	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Aucune	21,0%	37,6%
Moins d'une dizaine	73,5%	55,4%
Plusieurs dizaines	5,5%	7,0%

❑ Les trois quarts des établissements du secteur ont reçu entre 1 et 10 candidatures spontanées en 2017.

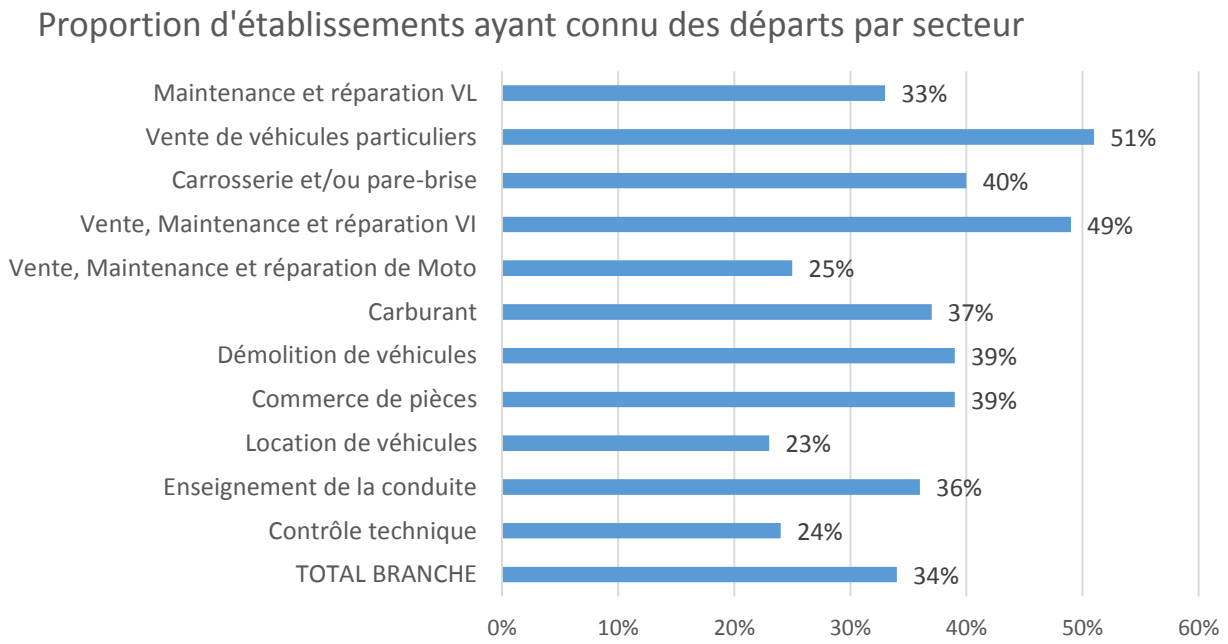
Le recours à l'intérim et à l'emploi saisonnier :

2017	Recours à l'intérim		Recours à l'emploi saisonnier	
	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE	Enseignement de la conduite	TOTAL BRANCHE
Oui occasionnellement	2,8%	6,4%	2,1%	5,1%
Oui régulièrement	0,0%	1,4%	0,1%	1,3%
Non, jamais	97,2%	92,2%	97,8%	93,6%

❑ Le recours à l'intérim est très faible dans le secteur de l'enseignement de la conduite: Moins de 3 % des établissements y ont eu recours en 2017 (vs 7,8 % pour l'ensemble de la branche).

❑ De même, le recours à l'emploi saisonnier est beaucoup moins répandu que dans le reste de la branche : 2,2 % des établissements sont concernés (6,4 % ensemble branche)

PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT SUR TROIS A CONNU DES DÉPARTS EN 2017



Source : ANFA, Enquête Recrutements 2017

- ❑ 34 % des établissements interrogés ont connu au moins un départ en 2017.
- ❑ Dans les secteurs de la vente de VP et de la vente et réparation de VI, c'est près d'un établissement sur deux qui a connu au moins un départ en 2017.
- ❑ A l'inverse, seulement environ un quart des établissements de la location de véhicules, du contrôle technique et de la vente et réparation de motocycles ont vu partir au moins une personne en 2017.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ

TYPOLOGIES DES DÉPARTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

2017	Commerce VL	Entretien VL	Carrosserie	Commerce & Entretien VI	Commerce de pièces	Commerce & Entretien Moto	Carburant	Enseignement de la conduite	Contrôle technique	TOTAL BRANCHE
Démissions	47 %	44 %	50 %	55 %	42 %	34 %	31 %	34 %	46 %	43 %
Fins de contrat	13 %	16 %	9 %	11 %	23 %	27 %	42 %	18 %	14 %	17 %
Ruptures conventionnelles	14 %	14 %	18 %	9 %	11 %	17 %	16 %	17 %	14 %	14 %
Départs en retraite	13 %	12 %	8 %	16 %	11 %	10 %	4 %	13 %	15 %	11 %
Licenciements économiques	2 %	2 %	2 %	1 %	8 %	5 %	0 %	6 %	3 %	2 %
Autres licenciements	7 %	6 %	4 %	6 %	2 %	1 %	4 %	8 %	6 %	6 %
Fins de période essai	5 %	5 %	7 %	2 %	4 %	3 %	1 %	3 %	2 %	4 %
Décès	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Autres types de départs	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	3 %	2 %	0 %	0 %	1 %

- Le secteur ou la part de démissions est la plus importante est celui du VI avec plus de 55 % des départs.
- La fin de contrat représente près d'un départ sur deux dans le secteur du commerce de carburant.
- Les ruptures conventionnelles représentent entre 9 et 18 % des départs selon le secteur.
- Les départs à la retraite sont plus significatifs pour deux secteurs : le commerce et l'entretien VI ainsi que le contrôle technique. En revanche, ils pèsent moins dans les secteurs du commerce de carburant et celui de la carrosserie.
- La part de licenciements oscille entre 4 et 14 % selon le secteur.

Cette part est faible dans le commerce de carburant mais plus élevée pour l'enseignement de la conduite.

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ