

PROSPECTIVE DE BESOINS EN RECRUTEMENT DANS LE COMMERCE ET LA REPARATION AUTOMOBILE A L'HORIZON 2015

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

Service études et prospectives

2, rue Capella

44483 CARQUEFOU CEDEX

02.28.01.08.01

observatoire@anfa-auto.fr

A participé à cette édition :

Nathalie AGUETTANT (CEREQ)

Jocelyn GOMBAULT



2^e Edition : Janvier 2010, Carquefou (44)

262 pages

TABLE DES MATIERES

Table des matières	2
Origine de la démarche prospective :	5
Prolégomènes : Identification et compréhension des évolutions du secteur du commerce et de la réparation automobile.	9
Les grandes évolutions du commerce et de réparation automobile	10
1. Evolution du nombre d'entreprises, d'établissements et des phénomènes de concentration.	10
Les entreprises	10
Les établissements employeurs	11
La concentration des entreprises	12
2. Evolution de la situation économique des entreprises.	15
3. Evolution des effectifs de salariés.	18
4. Evolution des Professions et Catégories Sociales (PCS).	21
5. Evolution des niveaux de diplômes des salariés.	22
	22
6. Mobilité et promotions des salariés	23
SCHEMA D'ELABORATION DES SCENARII A L'HORIZON 2015	26
I. L'interprétation des facteurs d'évolution. (tendances lourdes, facteurs de changement, risque de rupture.)	27
I.1 Démarche :	27
I.2 Grille d'analyse du commerce et réparation automobile	28
I.3 Facteurs d'évolution et de rupture de tendance générales	33
I.4 Spécificités sectorielles	35
COMMERCE AUTOMOBILE 501Z :	35
ENTRETIEN AUTOMOBILE : 502Z	46
LE COMMERCE DE DETAIL : 503B	51
VENTE ET REPARATION DE MOTOCYCLES : 504Z	53
COMMERCE DE DETAIL DE CARBURANTS : 505Z	55
I.5 Identification des hypothèses les plus significatives pour comprendre les évolutions socio-économiques du secteur	56
II. Articulation entre les tendances d'évolution et leurs éléments d'interprétation	58
II.1 Une première piste de réflexion : l'élaboration de scénarii par facteur d'évolution.	58
II. 2 La méthodologie retenue : l'élaboration de scénarii basés sur l'interdépendance des hypothèses d'évolution.	62

III – Hypothèses d’évolution des effectifs salariés à l’horizon 2015	68
III.1 - Le commerce de véhicules automobiles	70
III.2 – L’entretien et la réparation de véhicules automobiles	72
III.3 – Le commerce de détail d’équipements automobiles	74
III.4 – Le commerce et la réparation de motocycles	76
III.5 – Le commerce de détail de carburants	77
III.6 – Une nouvelle répartition du nombre de salariés	78
IV – Hypothèses d’évolution de la structure des emplois par niveaux de qualification à l’horizon 2015	80
IV.1 - Le commerce de véhicules automobiles	81
IV.2 – L’entretien et la réparation de véhicules automobiles	82
IV.3 – Le commerce de détail d’équipements automobiles	83
IV.4 – Le commerce et la réparation de motocycles	84
IV.5 – Le commerce de détail de carburants	85
IV.6 – Ensemble du Commerce et de la Réparation Automobile	85
V – Les départs en fin de carrière	89
V.1 structure des âges dans le commerce et la réparation automobile.	89
Cadres et chefs d’entreprise salariés.	90
Professions intermédiaires	91
Employés	91
Ouvriers Qualifiés	92
Les ouvriers non qualifiés	92
V.2 Le modèle Profilage du Centre d’Analyse Stratégique (CAS) sur les cessations d’activités.	94
V.3 Evaluation des âges de départ en fin de carrière selon les scénarii	97
V.4 Evaluation des départs de l’emploi en fin de carrière entre 2005 et 2015	100
V.6 les départ en fin de carrière des artisans :	101
VI – La mobilité intersectorielle	104
VI. 1 La mobilité intersectorielle dans le commerce et la réparation automobile	104
VI.2 Intégration de la mobilité intersectorielle dans les scénarii.	106
VII - Les promotions avec changement de catégorie socioprofessionnelle	110
VII. 1 Les promotions professionnelles dans le commerce et la réparation automobile.	110
VII. 2 Création de scénarii pour les promotions professionnelles	111
VIII – Les besoins annuels en recrutements externes « à qualifier » entre 2005 et 2015	115
Résultats : les besoins annuels en recrutement externe nets à qualifier	118
Répartition des besoins en recrutement externes par catégories sociales selon les scénarii.	120
La part des postes pourvus par promotion	121

IX – Aide à la lecture des résultats des besoins en recrutement par catégories sociales.	122
Dépasser les concepts de classification	122
L'exemple des populations commerciales (champ CRA)	124
IX.1 Besoins en recrutement externes en ouvriers non qualifiés	125
Les professions	125
Les secteurs employeurs	126
Les postes à recruter	126
Ouvriers Non qualifiés : une situation particulière au CRA	127
IX.2 Besoins externes en ouvriers qualifiés.	129
Les professions	130
Les secteurs employeurs	131
Les postes à recruter	132
Une évaluation des besoins en ouvriers qualifiés comparé à l'appareil de formation.	133
IX.3 Les besoins en recrutement des Employés	135
Les professions	135
Les postes à recruter	137
En résumé qui sont les employés ?	138
IX. 4 Les besoins en recrutement en professions intermédiaires	139
Les professions	139
Les secteurs employeurs	141
Les postes à recruter	142
Une estimation de la nature des professions intermédiaires	143
IX. 5 Les besoins en recrutement en Cadres et chefs d'entreprise salariés	146
Les professions	146
Les secteurs employeurs	147
Les postes à recruter	148
X. Des besoins en recrutement des catégories sociales aux besoins en diplômes.	149
X.1 Evolution des niveaux de diplômes des ouvriers non qualifiés	149
X.2 Evolution des niveaux de diplômes des ouvriers qualifiés	150
X.2 Evolution des niveaux de diplômes des employés	152
X.3 Evolution des niveaux de diplômes des professions intermédiaires	153
X.4 Evolution des niveaux de diplômes des cadres.	154
X.5 Diplômes des salariés de l'ensemble du Commerce et de la Réparation automobile	156
X.6 Prospective en besoins de niveaux de diplômes	157
En conclusion	160
ANNEXES	163

Origine de la démarche prospective :

Depuis sa création, l'Observatoire de l'ANFA a développé une démarche d'analyse prospective visant notamment à améliorer sa visibilité sur les évolutions technologiques et sur leurs conséquences en terme de besoins en compétences. Ces travaux prospectifs reposaient jusqu'ici sur une démarche essentiellement qualitative. La réalisation des Portraits Statistiques de Branche par Nathalie Aguetant, économiste au CEREQ et spécialiste des branches professionnelles, ainsi qu'une étude sur la mobilité professionnelle dans les services de l'automobile ont conduit l'Observatoire à compléter cette approche et à s'engager dans une projection chiffrée des besoins en effectif à l'horizon 2015 dans le secteur du commerce et de la réparation automobile. Une approche prospective chiffrée permet de hiérarchiser, de lier des problématiques qualitatives entre elles, de chercher et définir des liens de causalité entre ces problématiques. En s'engageant dans cette démarche prospective, l'Observatoire vise à obtenir une meilleure connaissance du secteur, tant sur ses évolutions passées que sur les évolutions futures. Cependant, ainsi que le précise, Hugues de Jouvenel, « *on ne saurait attendre de l'exercice qu'il dicte scientifiquement aux décideurs quelle option prendre. Sa vertu serait au mieux d'éclairer la route, de déceler quelles sont les tendances lourdes, les zones d'incertitudes majeures, les risques principaux de ruptures, les défis auxquels on risque de se trouver exposé, les stratégies qui pourraient être adoptées, leurs avantages et leurs inconvénients respectifs* »¹.

Le Céreq a été sollicité pour accompagner l'observatoire dans une démarche prospective qui permette d'apprécier les besoins en renouvellement de main d'œuvre dans les entreprises de la branche.

Pour le Céreq, il s'agit d'expérimenter une approche dans un contexte particulièrement favorable compte tenu de l'antériorité de l'observatoire et de l'importance des travaux déjà menés, et ainsi de conforter et de préciser une méthode, un déroulement et des outils, d'en étudier la transférabilité à d'autres branches professionnelles, sans pour autant prétendre définir ainsi un « modèle » reproductible en l'état. Une démarche prospective est en effet toujours spécifique car elle dépend d'abord des caractéristiques et des problématiques du secteur et des acteurs de la branche, ainsi que des usages en matière de travaux menés en commun, de communication et de dialogue.

¹ Hugues de Jouvenel, « La démarche prospective. Un bref guide méthodologique », les DOCS d'ALEPH, n°7, janvier 2004, p. 14

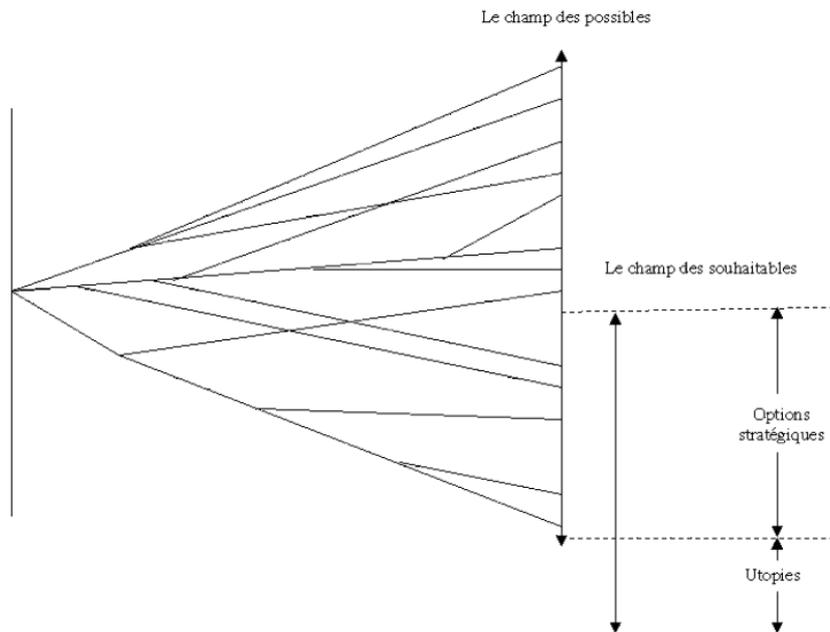
La méthode proposée repose sur le principe d'un transfert de pratiques et d'expérience à l'observatoire. Il s'agit d'accompagner l'observatoire pour qu'il prenne en charge les analyses et se trouve ainsi en position de poursuivre, enrichir, actualiser ces travaux de prospective dans le futur.

La méthode proposée est de partir des travaux déjà menés, notamment la veille prospective assurée par l'observatoire, d'interroger les travaux prospectifs antérieurs en les confrontant aux évolutions constatées depuis, de repérer, formuler et hiérarchiser les principaux facteurs d'évolution, les tendances lourdes et les facteurs de changement qui devraient avoir des impacts sur les métiers, les effectifs et la gestion des ressources humaines dans la branche, puis de construire pas à pas des scénarii d'emploi, de départ à la retraite et de besoin en renouvellement de main d'œuvre.

L'objectif n'est pas de fournir des prévisions précises, dont la précision est toujours illusoire, mais de balayer des scénarii possibles, d'en étudier les composantes et les conditions d'avenir, par des avis d'expert, par le croisement des analyses et par la construction d'outils ad hoc.

L'élaboration des scénarii, leur présentation et leur discussion ont pour objectif de favoriser les débats sur l'avenir de la branche et les actions à mener en matière d'emploi et de formation. Il s'agit ainsi d'outiller les réflexions et les débats par un travail d'ordre technique, sans pour autant prétendre déterminer des décisions qui relèvent tout autant de choix stratégiques et politiques.

Prospective-stratégie



Selon H. de Jouvenel –Les Docs d’ALEPH numéro 7 - 7 janvier 2004 Commissariat Général au Plan

Le schéma ci-dessus permet de comprendre l’articulation des rôles entre le « savant et le politique » dans une démarche prospective. L’objet du scientifique est de pouvoir définir le plus précisément possible le champ des évolutions possibles et ainsi de définir ce qui dans le champ des évolutions souhaitables par le politique, relève de la stratégie ou de l’utopie.

En résumé

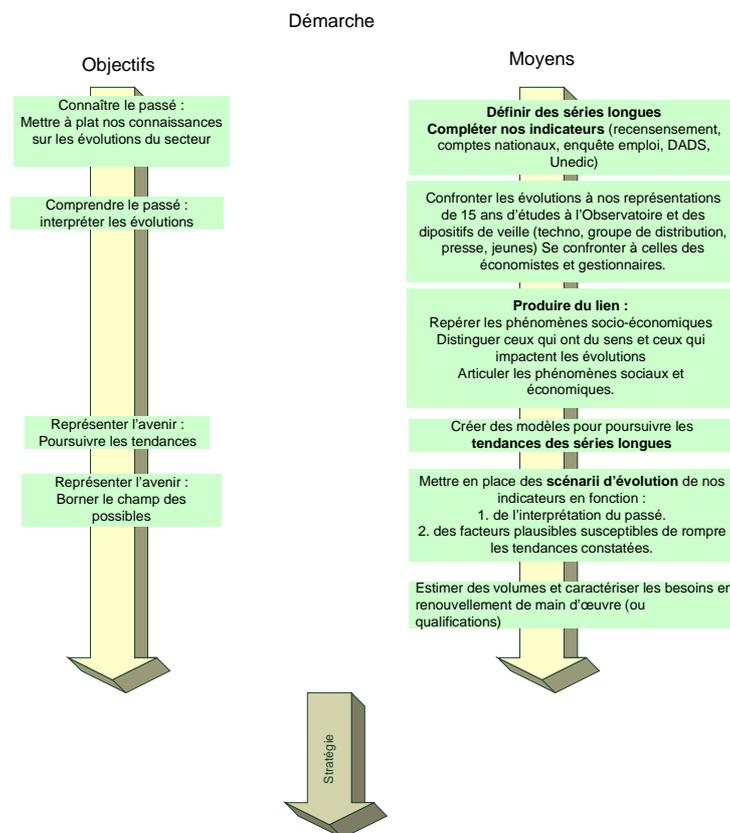
S’engager dans une démarche prospective n’est pas de prédire ou de prévoir l’avenir mais de déterminer à travers l’édification de scénarii le champ des évolutions possibles.

Cette construction repose sur 4 fondements essentiels :

- Une démarche pluridisciplinaire.
- Une démarche systémique
- Une démarche qui intègre la dimension du temps long, passé et à venir.
- Une démarche qui intègre les ruptures.

La démarche prospective engagée est exclusivement centrée sur les 5 secteurs du Commerce et de la Réparation Automobile (CRA), à savoir : le commerce de véhicules automobiles (501Z), l’entretien et la réparation de véhicules automobiles (502Z), le commerce de détail d’équipements automobiles (503B), le commerce et la réparation de motocycles (504Z), le commerce de détails de carburants (505Z). Pour ces 5 secteurs nous disposons de codes NAF complets (les codes NAF incomplets n’auraient pas pu être

traités à travers la statistique publique). D'autre part, ils représentent environ 80% des effectifs de la branche.



Notre démarche s'organisera en quatre phases :

- la première consistera à identifier les tendances et les évolutions passées afin de formaliser une lecture partagée des évolutions socio-économiques du commerce et de la réparation automobile.
- La seconde sera d'identifier et de hiérarchiser des éléments de réflexion qui permettent la compréhension de ces évolutions. Ces interprétations serviront de base à la création de scénarii qui permettront de borner les évolutions potentielles futures.
- Les troisième et quatrième phase auront pour objectif d'appliquer ces scénarii sur quatre indicateurs d'évolution : l'évolution du nombre de salariés, l'évolution des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), l'évolution des départs en fin de carrière et enfin l'évolution de la mobilité externe et des promotions des salariés du secteur.

L'objectif final est d'articuler ces quatre indicateurs afin d'estimer les besoins en recrutement du commerce et de la réparation automobile à l'horizon 2015.

Prolégomènes : Identification et compréhension des évolutions du secteur du commerce et de la réparation automobile.

La première opération dans la mise en œuvre de notre démarche prospective consiste à partager une vision commune sur les grandes évolutions sociales du secteur du commerce et de la réparation automobile. De la connaissance du passé peut découler une représentation des événements possibles dans l'avenir.

L'Observatoire de l'ANFA est un des organismes les plus anciens dans le monde des branches professionnelles qui analyse l'évolution des métiers, des emplois, des certifications et de l'insertion professionnelles depuis les années 90. Il aurait pu être logique que celui-ci ait une parfaite connaissance des phénomènes socio-économiques qui ont impacté le secteur depuis les années 70. Cela n'est toutefois pas tout à fait le cas à cause de trois éléments :

- La présence de discours politiques idéologique à des visées de lobbying dans le secteur. Par exemple, les constructeurs d'automobile ont appuyé les discours annonçant la fin des MRA auprès de la presse et des réseaux. A tel point qu'il est difficile de dire aujourd'hui que la santé économique des MRA est plutôt florissante... alors que c'est plutôt le cas.
- Le prisme des enquêtes qui conduit parfois à privilégier des micro-situations qui ne sont pas symptomatiques d'évolutions générales.
- L'absence de hiérarchisation des sources étudiées conduit à privilégier des épiphénomènes dans l'interprétation du passé et à masquer les enseignements de sources majeures. La présence de sources privées aux méthodologies difficilement vérifiables, des erreurs de concepts y ont contribué.

La représentation d'une vision commune et homogène a été permise par un travail de fond des données statistiques du secteur qui n'aurait pas vu le jour sans la collaboration avec le CEREQ en permettant notamment à l'observatoire de se doter de séries longues : ce que seule la statistique publique peut fournir. Ces données ont permis de fédérer l'Observatoire autour de données fondamentales communes. Les documents annexés : « Dossier statistique sur les évolutions des activités et des emplois dans les services de l'automobile » et « Note sur la concentration des entreprises dans les services de l'automobile et ses impacts sur les emplois » réalisés par Nathalie Aguetant du CEREQ reprennent l'ensemble des données statistiques préparatoires aux travaux prospectifs. Il

nous paraît souhaitable de commenter certains de ces résultats afin de mieux visualiser les grandes évolutions du secteur.

Les grandes évolutions du commerce et de réparation automobile

Depuis le XIX^e siècle, la vente et l'après-vente automobile sont fortement liées à la construction automobile : le volume et la répartition des ventes, la technologie employée et les politiques des constructeurs ont accompagné la croissance sectorielle du Commerce et de la Réparation Automobile (CRA).

Il convient de rappeler sommairement la nature de ces principales évolutions afin de disposer de références communes avant d'aborder une analyse prospective.

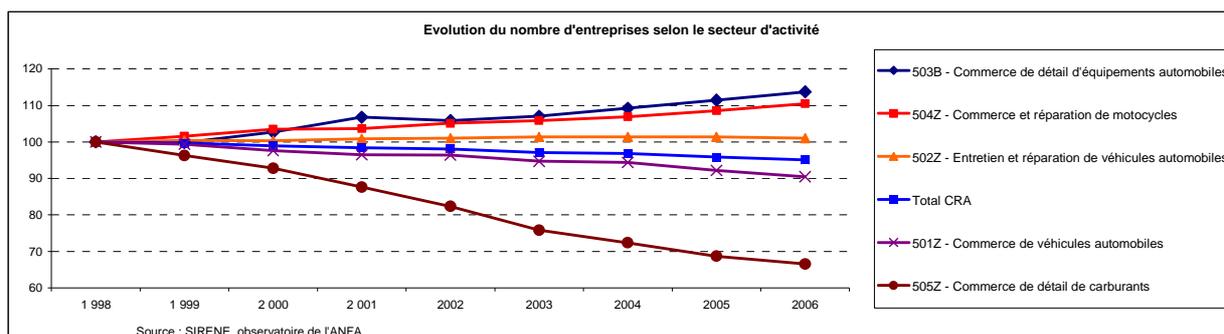
1. Evolution du nombre d'entreprises, d'établissements et des phénomènes de concentration.

Les entreprises

Grâce aux outils de l'observatoire (4 pages) et à la presse, les informations relatives aux évolutions du nombre d'entreprise sont largement diffusées et sont sans doute les mieux connues des acteurs de la formation automobile.

Cependant, de nombreux cabinets privés (Sales Factory, Rechange Automobile) effectuent leur propre comptabilisation d'entreprises. Si les tendances globales sont les mêmes, les mouvements de chute sont plus marqués dans les courbes d'évolution des cabinets privés. Dans certains types d'entreprise (MRA) les analyses des cabinets privés sont mêmes contraires aux enseignements d'INSEE Sirene.

Même si la comptabilisation par l'INSEE des cessations d'entreprises est moins pertinente que la comptabilisation des créations d'entreprise, Sirene est la seule base de données qui dispose d'une méthodologie stable, transparente et qui permet de suivre les évolutions à long terme des entreprises. L'Observatoire de l'ANFA réaffirme la nécessité de considérer les indicateurs de la statistique publique, comme source majeure d'indication des évolutions sectorielles.



Quant à l'évolution des entreprises il paraît essentiel de retenir que :

- **Le nombre d'entreprise du CRA tend à diminuer depuis 1998 d'environ 500 entreprises par an. (de 76 000 entreprises en 1998 à 72 000 en 2006).**
- **Cette baisse est concentrée sur deux secteurs NAF : le 505Z (Commerce de carburant) et le 501Z (commerce automobile).** Parmi les 501Z, les 1 à 9 salariés sont les plus touchés : selon nos estimations², il s'agit en partie d'agents de marque.
- **Dans les autres NAF le nombre d'entreprises progresse** (particulièrement le secteur de la vente de détail d'équipements automobile – 503B : +14% sur la période 1998-2006).
- **Les entreprises individuelles sans salariés croissent sur la dernière période** (+14% entre 1998 et 2006) : un phénomène mal connu par les acteurs de la formation automobile.
- **Les grosses entreprises de plus de 50 salariés ont très fortement progressés puisqu'elles croissent d'un quart entre 98 et 2005. (+25%)**
- **Le nombre d'entreprises de la NAF 502Z (Entretien et réparation automobile) est stable.**

Les établissements employeurs

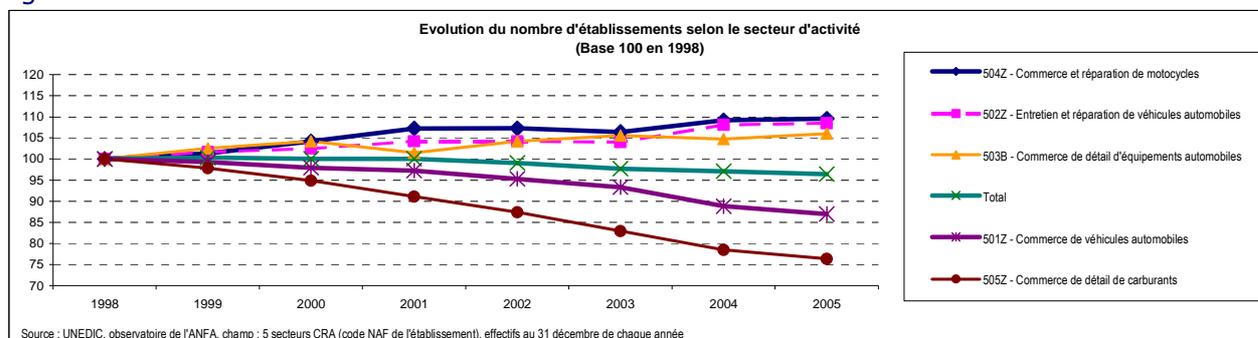
Il existe fréquemment des confusions entre les données de l'INSEE Sirene (entreprise) et les données produites par l'Unedic (établissements de plus de 0 salariés) : les données de l'Unedic ont parfois été employées à tort pour traiter de l'évolution du nombre d'entreprise.

Définitions : (srce INSEE)

L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché.

² Estimations réalisées à partir de l'enquête recrutement ANFA de 2006 sur les correspondances entre les NAF et le statut des entreprises.

L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. La terminologie d'établissement est par ailleurs employée par les acteurs de la formation automobile pour désigner les organismes de formation.



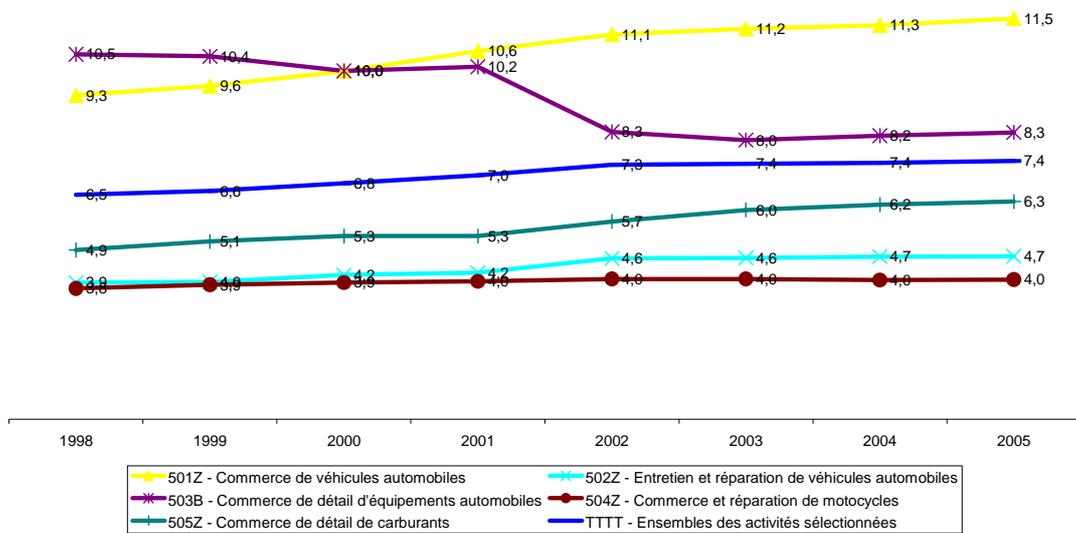
Le traitement des données Unedic sur l'évolution du nombre d'établissements employeurs nous apprend :

- **Que le nombre d'établissements employeurs décroît**, comparativement au nombre d'entreprises **et que cette baisse concerne les deux mêmes secteurs que ceux concernés par la baisse du nombre d'entreprise** (Commerce automobile – 501Z et commerce de carburant – 505Z).
- La comparaison entre l'évolution des établissements employeurs (Unedic) et l'évolution des entreprises de plus de 0 salariés (Sirene) montre que **la baisse des établissements (-4% de 98 à 2005) est trois fois plus faible à celle qui touche les entreprises (-12% de 98 à 2005)**. Ce qui signifie que **le nombre d'entreprise ayant plusieurs établissements constitue une part croissante des entreprises du secteur**. Cela constitue une clef de lecture importante des évolutions automobile.
- Ce sont plutôt les petits établissements (1 à 4 salariés) qui disparaissent et les établissements de plus de 50 salariés qui croissent. Peu nombreux (52 établissements), les établissements de la NAF 502Z (réparation automobile) de plus de 50 salariés doublent sur la période 1998-2005.

La concentration des entreprises

Les phénomènes de concentration touchent presque l'ensemble des secteurs du CRA.

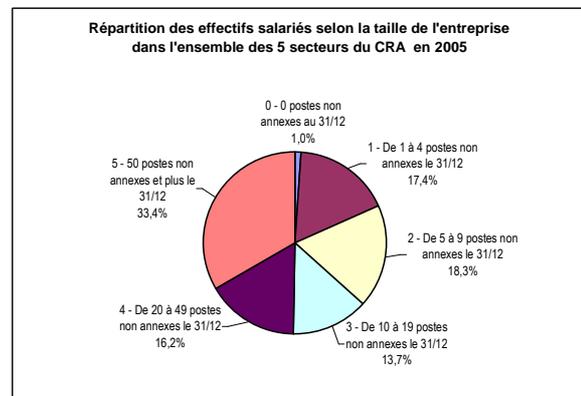
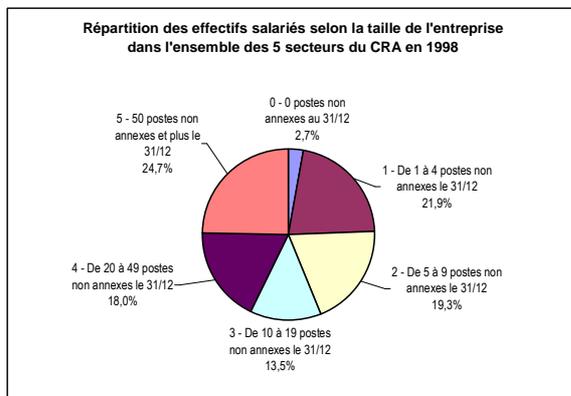
Taille moyenne des entreprises (srce DADS Salariés en année travail)



La taille moyenne des entreprises est passé de 6,5 salariés en 1998 à 7,4 salariés en 2005³.

En croisant l'évolution du nombre d'établissements (Unedic) par l'évolution du nombre d'entreprises (Sirene)⁴ entre 1998 et 2005, on s'aperçoit que le nombre d'établissement par entreprise croît dans toutes les NAF sauf sur la NAF 503B où il décroît légèrement. Le phénomène des entreprises multi-établissement semble particulièrement croissant dans le commerce de carburant (505Z) (qui peut s'expliquer par des phénomènes de rachats de stations services par de grands groupes filiales de pétroliers ou de groupes de distribution – Argedis, Gesmin, Proseca, Casino Carburant, Carautoroutes etc...-).

La concentration s'évalue également à travers l'évolution de la répartition des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise.



Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail.

³ Source DADS – traitement CEREQ

⁴ Champ pas tout à fait identique : NAF de l'établissement comparé à NAF de l'entreprise

Sur la période 1998-2005, les effectifs salariés des entreprises de plus de 50 salariés augmentent de 45% tandis que ceux des entreprises de moins de 5 salariés diminuent de 20%.

Le mouvement de concentration ne semble pas avoir eu de conséquences sur la croissance des effectifs salariés qui se développe parallèlement au mouvement de concentration. Toutefois elle a vraisemblablement un impact important sur l'évolution de la répartition des Professions et Catégories Sociales (PCS) car elle génère une forte croissance des cadres et des professions intermédiaires.⁵

Il convient d'insister sur ce phénomène qui ne va pas de soi : il est en effet largement admis dans de nombreuses théories économiques que la concentration des entreprises produit un effet négatif sur l'emploi à travers la suppression d'emplois fonctionnels identiques à deux structures. Dans une visée prospective, l'observatoire a d'ailleurs déjà tenu ce discours. L'analyse de la progression historique nous permet de comprendre que des TPE (et les petites PME comme les concessions) ne réagissent pas de la même manière à la concentration que de grands groupes industriels. Une des pistes d'interprétations pourrait être que la concentration permet de limiter les coûts d'organisation et de faciliter les économies d'échelles ; donc dégager des gains de productivité qui pourrait servir à l'emploi. (Thèse généralement défendue par des théories économiques comme la « théorie de coûts de transaction » (Williamson, Coase)). Il n'est toutefois pas certain que les gains de productivité soient exclusivement utilisés à l'emploi (ceux-ci pouvant être également répartis sur les profits et les investissements).

Il existe également vraisemblablement un effet de seuil : les TPE (petite PME) qui se concentrent n'ont pas toutes de métiers fonctionnels centraux : dans notre cas, plus elles se concentrent plus elles réalisent des économies d'échelle (à travers par exemple, meilleure négociation du coût des pièces de rechange), plus elles ont besoin de postes fonctionnels centraux : elles n'ont pas encore atteint la taille critique qui créent des doublons organisationnels.

En complément, notons que les cabinets conseil (GIPA notamment) et journalistes fondent leur analyses de rentabilité des TPE à travers une typologie liée à l'investissement des entreprises, à leur tarifs horaires, au nombre d'entrée atelier mais également et surtout à l'acquisition d'une taille critique (autour de 7 salariés selon les cabinets).

⁵ Source INSEE DADS– traitement CEREQ

La concentration va également de pair avec l'accompagnement des réseaux : il est vraisemblable que ceux-ci contribuent à l'acquisition d'une stratégie commerciale et constituent une aide marketing non négligeable.

2. Evolution de la situation économique des entreprises.

Il est difficile de comprendre l'évolution d'un secteur sans comprendre l'évolution de son activité économique. En raison notamment du positionnement politique de l'observatoire de l'ANFA la situation économique des entreprises de la branche n'a jamais fait l'objet d'une analyse systématique et régulière.

Un travail exploratoire a donc porté sur plusieurs indicateurs fournis par la statistique publique (INSEE SUSE) :

- l'évolution du chiffre d'affaire du secteur,
- l'évolution de la marge commerciale (qui permet d'évaluer la rentabilité financière du secteur),
- le bénéfice net,
- l'excédent brut d'exploitation (EBE) (qui permet d'évaluer les capacités d'investissement du secteur)
- et l'évolution de la valeur ajoutée du secteur.

Nous avons finalement choisi de travailler sur l'évolution de la valeur ajoutée. Pour rappel, la valeur ajoutée correspond à la richesse réellement créée par l'entreprise. (Valeur ajoutée = Production - consommations intermédiaires). La valeur ajoutée représente la mesure économique la plus pertinente pour évaluer la situation économique des secteurs d'activité : c'est la mesure privilégiée par les économistes car elle représente la richesse effectivement produite par une entreprise. La « croissance économique » correspond à la somme des valeurs ajoutées produites en France. Pour le secteur, notons que les autres indicateurs comptables (EBE, Marge, CA) sont fortement corrélés à la valeur ajoutée.

Ce que nous apprend l'analyse de l'activité économique:

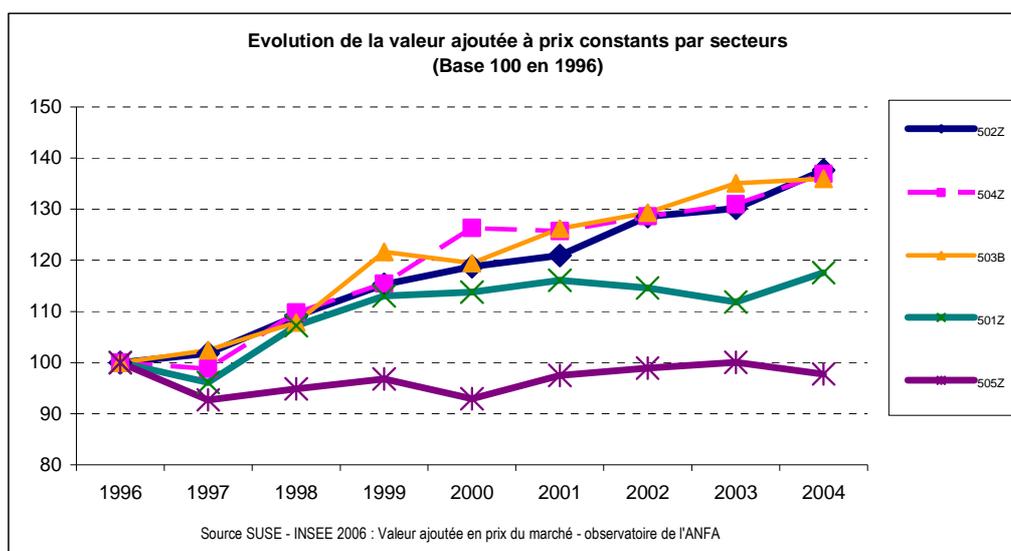
En analysant la situation de la branche du commerce et de la réparation automobile au sens de l'INSEE⁶ comparé avec la situation économique nationale, nous constatons que de 1978 à 1993, la situation du CRA est comparable à la situation économique nationale.

⁶ Une branche (ou branche d'activité) regroupe **des unités de production homogènes**, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'**activité économique** considérée. Au contraire, un **secteur** regroupe **des entreprises classées selon leur activité principale**. Dans le cas de la branche du commerce et de la réparation automobile, ce sont l'ensemble des activités définies par la « Naf 50 » qui sont regroupées (elle inclue le secteur du Commerce de Gros : 503A), quelque soit l'activité principale de l'entreprise.

Toutefois, **la valeur ajoutée en volume (à prix constant) de la branche (au sens économique) est légèrement décroissante depuis 1993 alors qu'en valeur** (en monnaie courante), son évolution est supérieure à l'ensemble des autres branches : une situation imputable à l'indice des prix de la branche dont la croissance est près de trois fois supérieure à celle de l'ensemble des branches (+64% entre 1990 et 2004).

Cette situation n'est pas simple à interpréter, notamment en raison de la complexité de la notion de croissance de la valeur ajoutée d'une branche « en volume » de la comptabilité nationale qui inclut deux dimensions : celle de la dérive des prix à production équivalente et celle de l'évolution qualitative de la production et des services. En outre, la notion de branche au sens économique du terme est assez éloignée de celle du secteur d'activité et de branche professionnelle (cf. note de bas de page).

Une approche par secteurs d'activité menée à partir du fichier Suse de l'INSEE apporte un éclairage complémentaire mieux ciblé sur le champ étudié. Elle fait apparaître que, si la croissance de la valeur ajoutée de l'ensemble des 5 secteurs du CRA sur la période 1996-2004 (+ 22 %⁷) est légèrement supérieure à celle du PIB (+ 20 %), les situations sont contrastées selon les différentes activités (NAF).



De 1996 à 2004, trois secteurs montrent une activité économique en forte croissance : l'entretien et la réparation automobile (502Z : + 38 %), le commerce et réparation de motocycles (504Z : + 37 %) et le commerce de détail d'équipements automobiles (503B : + 36 %). Un secteur connaît une évolution plus heurtée nettement moins élevée que les autres NAF : celui du commerce automobile (501Z : + 18%) et un secteur est en légère décroissance : le commerce de carburant (505Z : - 2 %).

Le commerce automobile (501Z) est vraisemblablement très dépendant de la situation économique nationale et de la consommation des ménages comme tout secteur

⁷ A prix constants = valeur courante déflatée par l'indice général des prix.

commercial : c'est que qui génère cette évolution saccadée. Le commerce automobile représente 62% de la valeur ajoutée du secteur du Commerce et de la Réparation Automobile. La moindre croissance du commerce automobile impacte fortement la courbe d'évolution globale du CRA.

Par ailleurs, l'analyse des évolutions par tranches de taille d'entreprises (annexes 4 et 5), montre également des situations très contrastées. Elle renforce le constat d'un phénomène de concentration des entreprises particulièrement important dans le CRA.

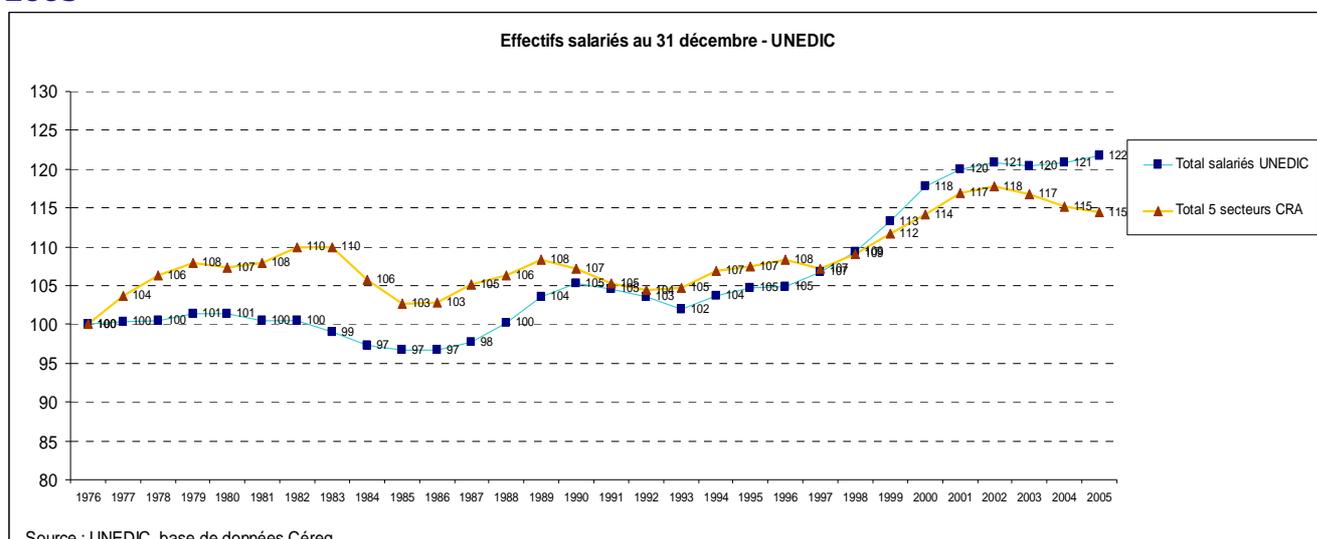
Notons également que dans l'ensemble des secteurs d'activité, les entreprises de 50 salariés et plus ont une croissance beaucoup plus rapide que les autres tranches de salariés. Leur poids dans l'ensemble de la valeur ajoutée du secteur CRA passe de 25 % en 1996 à 33 % en 2004.

3. Evolution des effectifs de salariés.

La collaboration avec le CEREQ sur ce travail préparatoire à l'analyse prospective a permis de réaliser une série longue sur l'évolution du nombre de salariés du secteur : un élément préalable indispensable à tout travail interprétatif.

L'évolution du nombre de salariés a souvent été minorée dans les analyses sectorielles par rapport à l'évolution du nombre d'entreprises. En mettant en exergue la baisse du nombre d'entreprises et en excluant la croissance positive du nombre de salariés, elle a donné lieu à de nombreux contresens de la part de journalistes, thésards, analystes ou cabinets conseils.

Evolution des effectifs salariés dans l'ensemble des secteurs CRA entre 1976 et 2005



Le nombre de salariés du CRA suit globalement les tendances de l'évolution de l'emploi en France. Toutefois, avant 1997, l'évolution des salariés du CRA était plus rapide que tous secteurs confondus, tandis qu'à partir de 1997, c'est l'inverse qui se produit. Cela n'empêche pas que, profitant d'un environnement conjoncturel national favorable à l'emploi, le CRA a vu ses effectifs salariés croître entre 1998 et 2002 de +1,8% par an en moyenne soit plus de 6 000 salariés en plus par an. Il faut remarquer également que depuis 2003 l'évolution de la population salariée du CRA est inverse à celle de la population salariée nationale : à partir de 2003, le secteur perd de l'emploi (environ 3 000 salariés en moins par an) alors que la croissance nationale et sectorielle est plutôt positive.

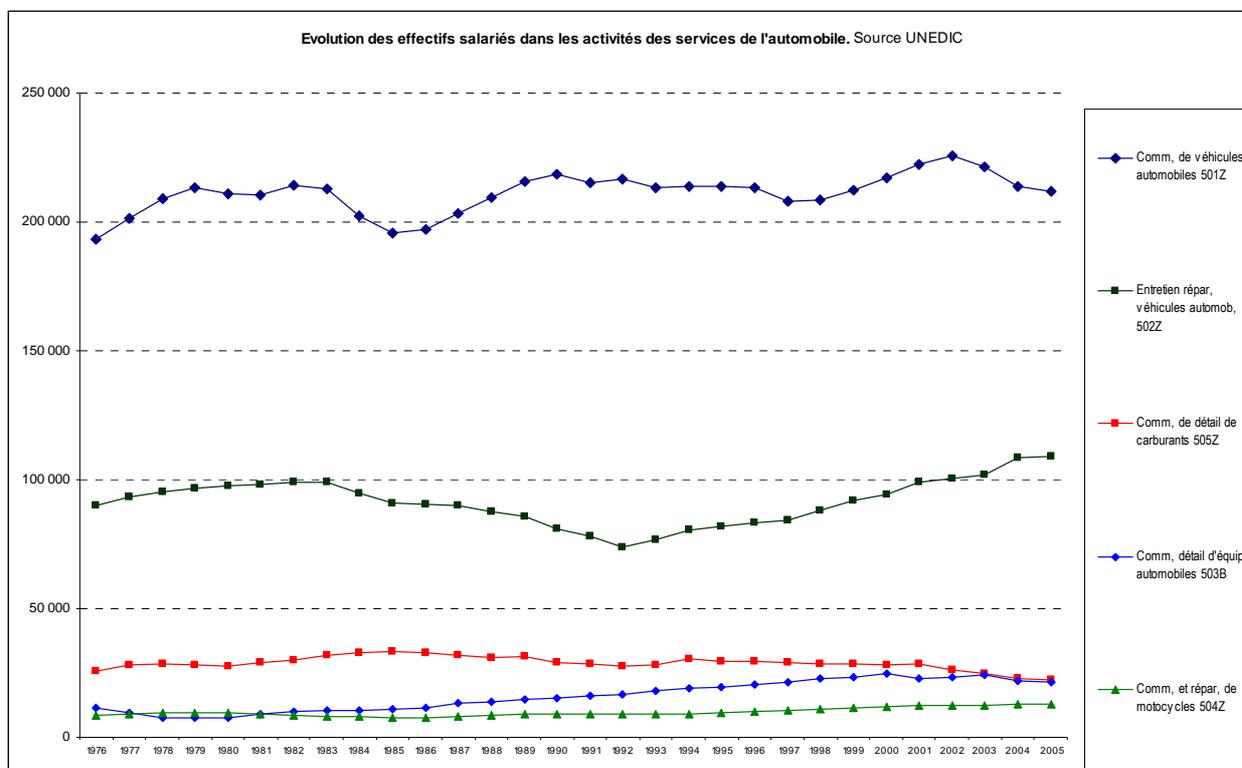
Les cas où l'emploi sectoriel et l'emploi national ont suivi des trajectoires différentes ne se sont produits que très rarement depuis 1976 et étaient limités à une seule année (1990 ou 1997). Il existe donc une situation de rupture inédite dans l'évolution du

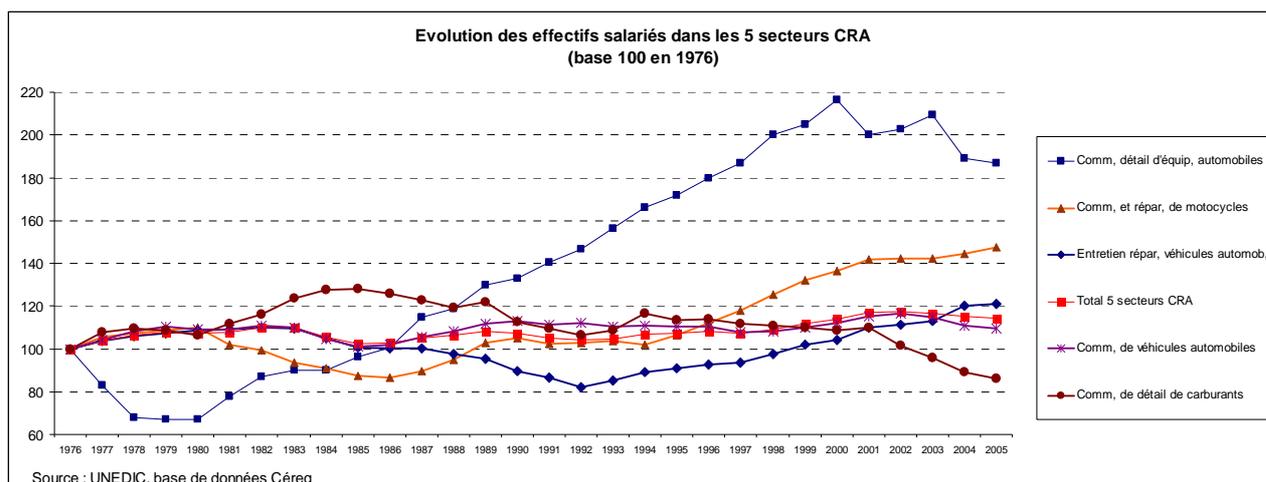
nombre de salarié du CRA à partir de 2003. On peut avancer comme piste d'interprétation que le fort mouvement de création d'emploi généré par les lois Aubry (1998 et 2000) n'a eu que peu d'effet sur le CRA (composé majoritairement de TPE moins concernées).

Il faut toutefois tempérer ce constat en rappelant que la période de décroissance du nombre de salariés est à ce jour plus courte et moins rapide que la période de croissance antérieure (98-2002).

Malgré cette évolution très semblable à la conjoncture nationale, chacune des 5 NAF qui composent le CRA dispose d'une évolution de population salariée qui lui est propre.

Evolution des effectifs salariés dans chaque secteur d'activité entre 1976 et 2005





L'évolution du nombre de salariés du commerce automobile (501Z) depuis 1976 suit une évolution relativement chaotique. Si sur longue période, elle tend à progresser, c'est un secteur fortement dépendant de la conjoncture économique nationale et donc vraisemblablement de la consommation des ménages.

L'entretien et la réparation automobile (502Z) suit une évolution beaucoup plus structurelle. Peu sensible à la conjoncture générale, ses courbes d'évolution de salariés très régulières sont toutefois marquées par deux ruptures de tendance : en 1983 et en 1992. La première étant identique à une baisse conjoncturelle du 501Z, il serait difficile de ne pas y voir l'impact du deuxième choc pétrolier. La seconde rupture de tendance de 1992 marque l'arrivée d'une croissance positive du nombre de salariés ininterrompue jusqu'à aujourd'hui. L'hypothèse que nous développerons dans la seconde partie est liée à la mise en place du contrôle technique obligatoire en 1992.

Sur la dernière période à partir de 1998, deux secteurs d'activités montrent des évolutions croissantes et constantes du nombre de salariés : l'entretien et la réparation automobile (502Z) et le commerce et la réparation de motocycles (504Z). Les trois autres secteurs décroissent sur la même période.

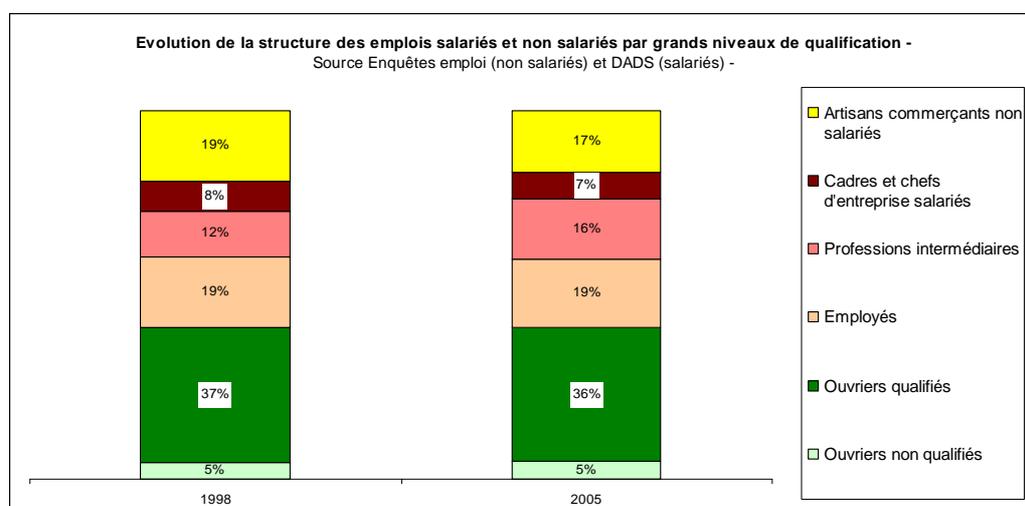
De manière identique aux analyses macroéconomiques, la croissance économique de chaque secteur, comme pour l'ensemble du CRA, permet en grande partie d'interpréter la croissance des effectifs salariés. Par exemple, les secteurs pour lesquels la valeur ajoutée progresse le plus (502Z, 504Z...)⁸ ces dix dernières années sont les secteurs où l'emploi progresse également le plus sur la même période.

⁸ Source INSEE – SUSE traitement CERECQ

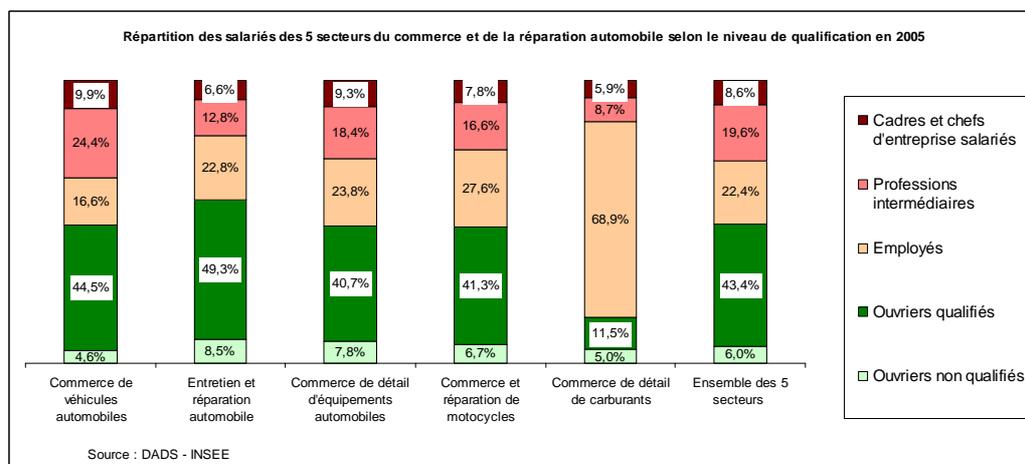
L'objectif dans le travail interprétatif qui suivra sera donc le plus souvent d'identifier les facteurs qui génèrent une évolution de la valeur ajoutée (vente de véhicules, volumes et prix de réparation...etc...) puisqu'ils impactent directement l'emploi.

La croissance économique et de l'emploi salarié ne sont toutefois pas systématiquement liées. Ces dernières années nous constatons par exemple, une évolution plus rapide de la valeur ajoutée que de l'emploi salarié dans le secteur de la vente motorcycle. L'objectif sera alors d'identifier les raisons de ces évolutions différenciées.

4. Evolution des Professions et Catégories Sociales (PCS).



Les professions intermédiaires voient leur part dans l'emploi croître de façon significative en passant de 12% à 16% de 1998 à 2005. Le poids des ouvriers qualifiés baisse légèrement mais c'est surtout la part des artisans-commerçant qui chute corrélativement à la baisse du nombre d'entreprise.

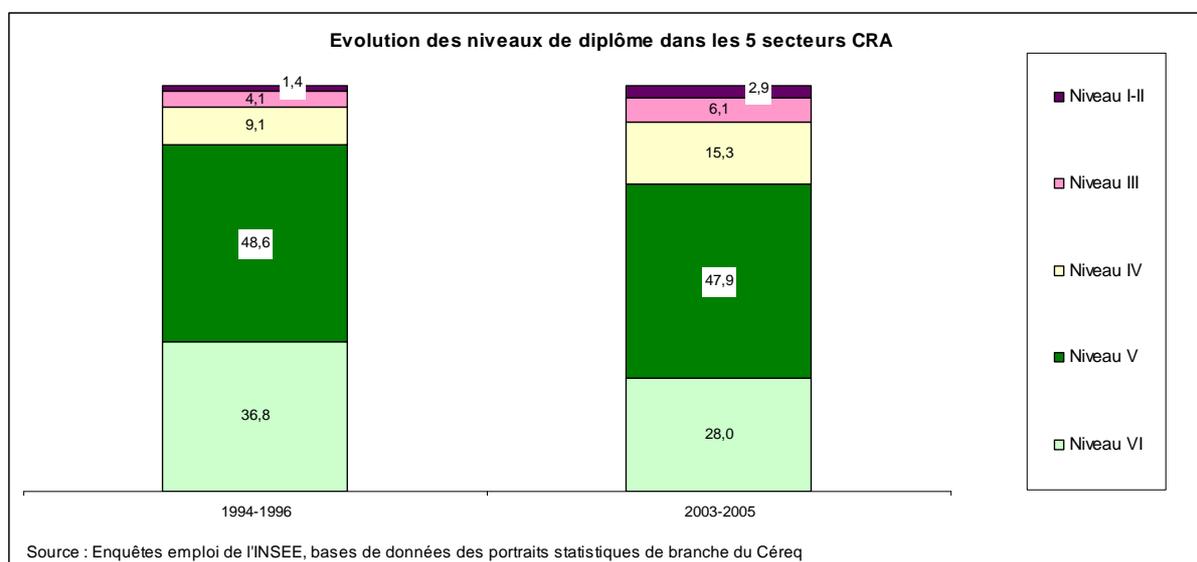


La structure des emplois salariés par catégories sociales diffèrent selon les secteurs d'activité. Les populations ouvrières représentent la moitié de la NAF 502Z. Les professions intermédiaires, représentent un quart des salariés du 501Z. Les deux tiers des salariés du commerce de carburant sont employés ; une population également particulièrement présente dans le secteur de l'entretien et la réparation automobile (un quart des salariés).

Cette répartition aura beaucoup d'importance dans les analyses des besoins en qualification du CRA : par exemple, 70% des professions intermédiaires du CRA appartenant au secteur 501Z en 2005, la situation du commerce automobile pèsera d'autant sur les besoins de cette catégorie sociale. La situation du secteur 501Z aura moins d'impact sur les employés puisqu'ils ne représentent « que » 43% des employés du CRA.

5. Evolution des niveaux de diplômes des salariés.

Si l'évolution des niveaux de diplôme recruté par les entreprises est un phénomène bien connu (le bac pro est désormais le premier diplôme de recrutement des jeunes recrutés par les entreprises⁹), il est important de rappeler que l'évolution des diplômes recherchés n'est pas aussi rapide que la situation des diplômes de la population totale en emploi.



Si la tendance est effectivement à l'élévation des niveaux de diplôme, la norme de diplôme reste le niveau V qui représente encore près de la moitié des diplômés (plus d'un sur deux chez les artisans-commerçants).

Les non-diplômés représentent encore près d'un tiers de la population salariée du CRA.

⁹ ANFA Enquête recrutement 2006

6. Mobilité et promotions des salariés

La mobilité et les promotions des salariés ont fait l'objet d'un dossier réalisé par le CEREQ pour l'Observatoire de l'ANFA en décembre 2006. Le tableau ci-dessous rappelle les résultats de ces travaux :

Mobilité sectorielle et promotion des salariés

coefficients de mobilité (taux moyens annuels 1994-2002)	mobilité intersectorielle sortants	mobilité intersectorielle entrants	solde de la mobilité intersectorielle	promotions avec changement de catégorie sociale	âge moyen des départs à la retraite en 2001
Ensemble	5,2%	4,7%	-0,5%	1,0%	59 ans
Ouvriers non qualifiés	7,1%	6,1%	-1,0%	11,0%	59 ans
Ouvriers qualifiés	4,5%	3,7%	-0,8%	0,7%	59 ans
Employés	8,2%	7,6%	-0,6%	0,0%	59 ans
Professions intermédiaires	5,5%	5,5%	0,0%	0,9%	58 ans
Cadres et chefs d'entreprise salariés	7,0%	7,1%	0,1%		59 ans
Artisans commerçants non salariés	2,3%	2,1%	-0,2%		61 ans

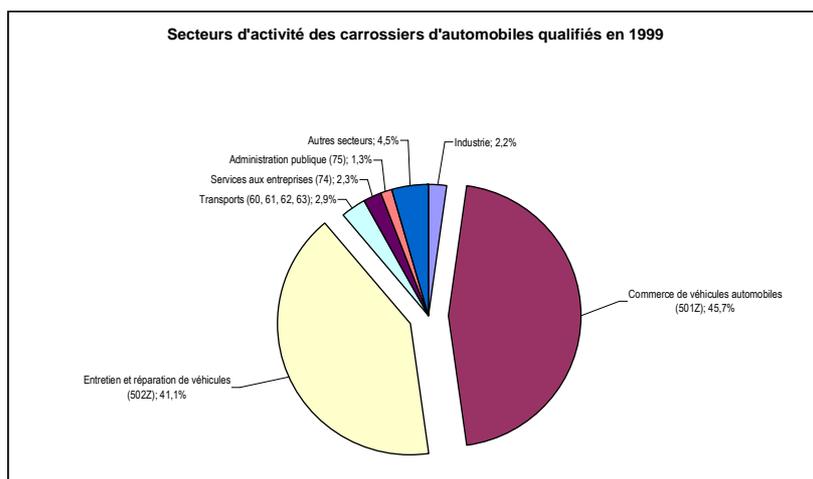
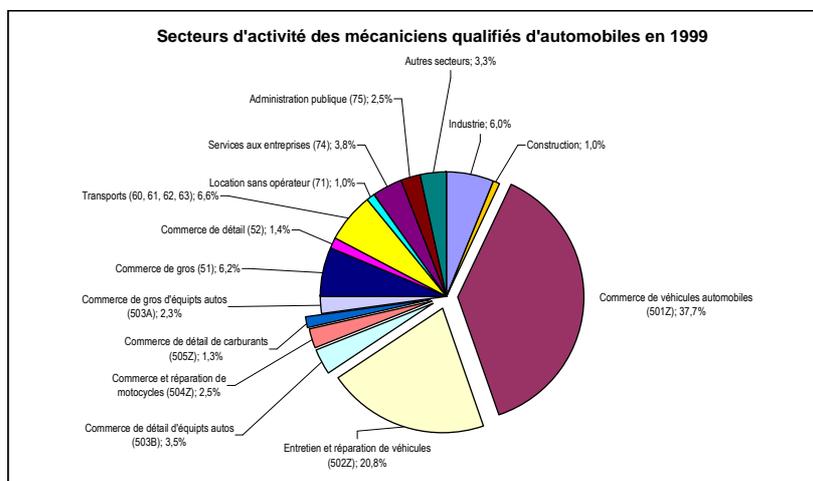
Source CEREQ pour l'Observatoire de l'ANFA : exploitation des Enquêtes Emploi INSEE de 1994 à 2002

La mobilité des salariés sortants et entrants génère un solde légèrement négatif au détriment du commerce et de la réparation automobile : il y a légèrement plus de salariés qui quittent le secteur (5,2% des salariés) que de salariés qui y rentrent (4,7%). Le flux d'entrant et de sortants est particulièrement important pour les PCS d'employé, de cadres et d'ONQ. Le solde de mobilité le plus important est celui d'ONQ : le secteur perd 1% d'ONQ chaque année. Les travaux du CEREQ avaient démontré que les métiers au cœur du secteur (ouvriers qualifié de la mécanique) sont particulièrement stables.

11% des ouvriers non qualifiés sont promus chaque année principalement pour devenir ouvrier qualifié. Ce taux de promotion très élevé est lié au déclassement à l'embauche des jeunes diplômés. Le CRA est également marqué par la carence de promotions de la PCS « employés ».

Les mécaniciens automobiles en dehors du commerce et de la réparation automobile.

Enfin il est peut être utile de rappeler que les mécaniciens qualifiés d'automobiles et les carrossiers ne sont pas tous employés dans les secteurs d'activité du CRA



Source INSEE Recensement de la population française 1999

Trois secteurs d'activités principaux en dehors du CRA embauchent des mécaniciens automobile : l'industrie, le commerce de gros et le transport (citons notamment le cas des ateliers intégrés des transporteurs ou autocaristes, celui des ateliers intégrés des entreprises de commerce de gros de pièce de rechange et accessoire).

Les formations de la maintenance de l'automobile mènent également à d'autres professions : chauffeurs... (cf note sur la mobilité)

Après ce préliminaire nécessaire à l'acquisition d'une culture commune sur les grandes évolutions socio-économiques du commerce et de la réparation automobile, il est désormais possible de définir un schéma d'élaboration de scénarii qui nous permettront de borner le champ des évolutions possibles et in fine d'identifier l'éventail des besoins en qualifications possibles pour le commerce et la réparation automobile. Le schéma suivant permet d'appréhender la démarche qui va être déroulée dans les prochains chapitres.

SCHEMA D'ELABORATION DES SCENARII A L'HORIZON 2015

Version 4



I. L'INTERPRETATION DES FACTEURS D'EVOLUTION. (TENDANCES LOURDES, FACTEURS DE CHANGEMENT, RISQUE DE RUPTURE.)

I.1 Démarche :

Dans un premier temps, afin de cerner la structure actuelle du secteur et ses acteurs, l'Observatoire a rassemblé au sein d'une grille d'analyse **les principales caractéristiques du commerce et de la réparation automobile**, secteur VP selon 7 catégories (cf. ci-contre):

- La structure des entreprises,
- L'aspect réglementaire,
- L'aspect technologique,
- Le marché/ clientèle,
- Les salariés,
- La formation
- La politique de branche.

Pour chacune de ces catégories, l'Observatoire a répertorié **les évolutions constatées durant ces dix dernières années**, puis a esquissé un **premier niveau d'analyse prospective par catégorie**. Cette réflexion a donné lieu à la grille d'analyse ci-dessous :

I.2 Grille d'analyse du commerce et réparation automobile

	Structure des entreprises	Règlement/ véhicules	Technologies	Marché/ Consommateur	Salariés	Formation	Politique de branche
Spécificités du secteur	<ul style="list-style-type: none"> - 90% d'entreprise de moins de 10 salariés - 42% des artisans ont plus de 50 ans - 5 salariés par entreprise en moyenne - 29% des entreprises du CRA n'emploient pas de salarié 	<ul style="list-style-type: none"> - Réglementation européenne en matière de distribution 1400/2002 et reconfiguration des réseaux - Réglementation en matière d'environnement Norme euro 4 en VP, euro 4 en VI, euro 3 en moto - Réglementation en matière de sécurité : obligation du contrôle technique depuis 1992 - Réglementation sur les VHU (Véhicule Hors d'Usage) 95% du véhicule recyclable en 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> - De la mécanique lourde à l'entretien et au diagnostique - Développement de l'électronique embarquée depuis la rupture technologique de 2000 et multiplication des pannes électroniques chez les constructeurs généralistes européens - Energies renouvelables ou alternatives en devenir - Augmentation du parc diesel (70% du parc) 	<ul style="list-style-type: none"> - Clientèle de particuliers en majorité (58% ventes VP aux particuliers/ 42% entreprise) - Vente de VN : âge moyen de 50,7 ans - Vente de VO : âge moyen de 40 ans - Réparation de VN en concession - VO de plus de 5 ans chez les MRA et centres auto - Marché détenus à 48% par des marques étrangères 	<ul style="list-style-type: none"> - Population ouvrière jeune (moyenne d'âge 37 ans contre 38.5 ans en moyenne) - CSP d'ouvriers qualifiés la plus représentée (34.6% du CRA) - Milieu masculin (78% des salariés sont des hommes ?) - Le CDI reste le principal mode d'embauche - Peu de FPE ? - Salaire peu élevé ? - Niveau de qualification V est le niveau le plus répandu dans le secteur (48.7%) - Primo insertion des jeunes en emploi (7 mois) : 50% dans le secteur- 1/3 des jeunes au bout de 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - 70.000 jeunes en formation initiale - 13,8% des salariés des entreprises de -de 10 en formation continue - 30% des salariés des entreprises de 10 et + en formation continue - 52% CFA, 48% lycée - 75% au niveau V - 20% au niveau IV - 5% au niveau III - Principales activités : Mécanique, carrosserie, vente 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique d'élévation de la qualification - Développement des CQP (7) long (24 mois), - Valorisation de l'apprentissage - Force de proposition auprès des acteurs de l'éducation nationale dans la refonte et la création de diplôme

	Structure des entreprises	Règlement/ véhicules	Technologies	Marché/ Consommateur	Salariés	Formation	Politique de branche
Evolutions constatées ces 10 dernières années	<ul style="list-style-type: none"> - Concentration des entreprises, développement des groupes - Baisse du nombre d'entreprises et notamment les plus petites (- de 4 salariés) - Développement des réseaux indépendants pilotés par des distributeurs de pièces, des fabricants de peinture, des équipementiers ou des associations (8000/14000 sont sans panneau) - Développement des services rapides dans les concessions - Développement des centres auto - Développement des agents de seconde marque 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de l'électronique liée aux évolutions environnementales et sécuritaires - Création des centres de contrôle technique -Privatisation du contrôle technique VI -Réglementation sur les Composés Organiques Volatiles (COV) Passage à la peinture hydrodiluable dans les entreprises de carrosserie peinture) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1990 : 5 capteurs 2010 : 200 capteurs - Développement des plateformes de diagnostic à distance (expertise de la réparation maîtrisée par les constructeurs) -Développement des automates qui prennent le contrôle du véhicule au détriment du conducteur -Nouveaux matériaux en carrosserie (plastiques, composites, aluminium, THLE (Très Haute Limite d'Elasticité). -Développement de l'injection dans les motos, -Technologies visant à réduire la consommation en carburant 	<ul style="list-style-type: none"> - Décalage entre le prix du véhicule et les revenus des ménages s'accroît En 82 : voiture moyenne= 13, 9 mois de SMIC En 2003 : voiture moyenne= 15,5 mois de SMIC -D'une logique de propriété à une logique d'usage (développement des formules locatives) -Croissance du coût de la réparation au regard de la valeur du véhicule -Augmentation des ventes de VN à usage professionnel (32.6% en 1997/ 42% en 2007) -Baisse des accidents -Développement de l'achat de véhicules à crédit ? -Les moyens pour rendre captif le consommateur d'un réseau croissent 	<ul style="list-style-type: none"> - Les effectifs salariés de l'ensemble du CRA sont croissants entre 1998 et 2002, puis décroissants entre 2002 et 2005 - Augmentation de la part des cadres (+1.4%) et professions intermédiaires (+3.5 points). - Accroissement de la qualification - Recherche de compétences type bac pro apprentissage, CQP TEEA -Salariés à partir de 35 ans restent dans le secteur/métier -Croissance de la part du recrutement des grandes entreprises (33% des recrutements effectués par les concessions, 29% par les MRA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement du bac pro, BTS - BEP commun automobile, engin de chantier, matériel agricole parc et jardin - Développement des licences pro (filière maintenance niveau II) -Constat : diminution des effectifs au niveau V en apprentissage -Bac pro 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - Evolutions de la Convention Collective (Avenant 35, (dont art .1.18), revalorisation des minima, création du RNQSA - Priorité à la professionnalisation /ANI - Création d'une licence et d'un diplôme d'ingénieur -Volonté de maintenir l'employabilité des personnels des petites entreprises (EDEC)

	Structure des entreprises	Règlement/ véhicules	Technologies	Marché/ Consommateur	Salariés	Formation	Politique de branche
Impacts sur les métiers et les compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Création du métier d'opérateur de service rapide - Développement des postes d'encadrement - Métiers spécifiques à une holding - Développement des compétences tertiaires : managériales, commerciales, logistiques, de marketing, de suivi qualité, de négociation, de gestion des systèmes d'information. 	<ul style="list-style-type: none"> - Création du métier de contrôleur technique à partir de 1992 - De plus en plus de technicien - Développement des métiers de la pièce ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Compétence en diagnostic et en recherche de panne - Compétence en électronique - Développement des métiers de technicien, diagnosticien à distance - Compétence à utiliser l'informatique - Développement des compétences de services (qualité, accueil clientèle, ventes de produits périphériques...) -Diminution de la carrosserie traditionnelle : polycompétence/ spécialisation 	<ul style="list-style-type: none"> -Développement compétence en relation clientèle, gestion de conflits Négociation commerciale, fidélisation Financial manager, 	<ul style="list-style-type: none"> - Compétence en accompagnement de jeunes - Développement des compétences managériales (groupe) - Encadrement intermédiaire 	<ul style="list-style-type: none"> -Compétences sont tirées vers le haut : Compétences intellectuelles, relationnelles -De la mécanique à la mécatronique 	<ul style="list-style-type: none"> -VAE, CQP par échelon, modularisation de la formation

	Structure des entreprises	Règlement/ véhicules	Technologies	Marché/ Consommateur	Salariés	Formation	Politique de branche
Prospective envisagée par l'observatoire de l'ANFA	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution des petites entreprises (carrosseries notamment) - Difficulté dans la reprise des entreprises - Poursuite du développement des groupes - Passage progressif d'un capital familial à un capital boursier - Concentration et alliances des distributeurs de PR (et concentration des réseaux indépendants) - Evolution du rapport de force entre les distributeurs et les constructeurs à la faveur des premiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Contraintes environnementales et sécuritaires plus fortes - Libéralisation de la pièce de carrosserie (carrossiers changeront les pièces) Eurodesign - Renforcement du pouvoir des distributeurs 	<ul style="list-style-type: none"> - développement et apparition de nouvelles énergies - Diminution de l'activité d'entretien - Retour à des véhicules mécaniques (type Logan) - Véhicules jetables avec des matériaux recyclables - Impact sur le démontage automobile - Développement de la location type LOA/ LLD - Progression des plateformes de diagnostic à distance 	<ul style="list-style-type: none"> - Vente de véhicule par segment (spécialisation des vendeurs par segments) - Désertion possible du client particulier de la vente et de l'après-vente - Développement des véhicules de société, de la location - Développement de vente de VN par Internet - Développement des segments de véhicules « sur mesure » - Marché automobile bipolarisé en sablier (développement du low-cost et des véhicules de prestiges) 	<ul style="list-style-type: none"> Volume important d'entreprises à reprendre - Bac pro : niveau d'entrée dans le secteur - Développement des compétences managériales pour répondre aux besoins des groupe - Développement des activités de services - Représentation du métier peut changer 	<ul style="list-style-type: none"> - Tendanciellement, disparition des CAP de mécaniciens dans une quinzaine d'années - Accroissement des qualifications professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement de la formation continue à travers le DIF, la VAE, les périodes de professionnalisation - Quels seront les impacts des nouveaux outils de la formation continue pour les salariés/ les entreprises/ les centres de formation ? - Formation à distance ? - Développement de la formation de niveau I - Développement de la GPEC et accent mis sur la GRH

Chaque élément de cette grille a été soumis à l'analyse d'un groupe d'expert composé notamment de Benjamin Morisse (ESSCA), titulaire de la chaire Distribution et services automobiles, Marc Prieto (ESSCA), docteur en économie, auteur d'une thèse sur *l'Équipement des ménages et comportements de demande de produits différenciés : application des méthodes d'analyse des données et de choix discrets au cas de l'automobile en France*. Lors de ces échanges, nous avons opéré une sélection des facteurs d'évolution et de changement dans la branche. Il est d'ailleurs rapidement apparu que dans cette grille, la formation et la politique de branche relevait d'avantage des conséquences que des causes d'évolution. Ce groupe de travail a également permis de recenser l'ensemble des travaux et des données, utilisés dans le cadre de l'élaboration des scénarii d'évolutions, à savoir :

- ✘ Travaux de l'Observatoire ANFA (dossiers secteurs, enquête recrutement, note préparatoire au programme EDEC...)
- ✘ Dossiers statistiques (Séries historiques longues, VA, Emploi, effectifs, qualifs...) comptes nationaux, enquêtes annuelles d'entreprise INSEE, DADS INSEE, enquêtes emploi INSEE, recensement général de la population 1990, 1999 de l'INSEE, enquête BMO Unedic) – Céreq et Observatoire 2007
- ✘ Note sur la concentration des entreprises – Céreq et Observatoire 2007
- ✘ - consacré à l'automobile (INSEE première),
- ✘ Note de Marc Prieto du groupe ESSCA sur « Les revenus des ménages comme facteur clé de croissance de l'activité du secteur et de sa structure »,
- ✘ Intervention de Bernard Jullien du GERPISA sur la distribution automobile en Europe à l'horizon 2010,
- ✘ Intervention du Bipe sur l'évolution de la mobilité automobile et les perspectives à 2015,
- ✘ Données CCFA sur le parc automobile et son âge moyen,
- ✘ Données UTAC OTC sur le taux de prescription de contre-visites lors des contrôles techniques,
- ✘ Données des comptes nationaux sur les dépenses de transport des ménages,
- ✘ Données démographiques de l'INSEE,
- ✘ Pyramides des âges par secteur et catégories socioprofessionnelles (DADS) INSEE,
- ✘ Enquêtes de l'observatoire sur les recrutements et dossier statistique (niveau de diplôme selon le niveau de qualification des emplois, professions exercées),
- ✘ Note sur une « Approche expérimentale de la mobilité professionnelle dans les services de l'automobile » - Céreq 2006,
- ✘ Nouveaux indicateurs de mobilité sur le champ des personnes occupées hors apprentis, stagiaires et contrats aidés - Céreq 2007

Enfin, les premiers éléments de scénarisation ont été construits et discutés au sein de ce groupe de travail, puis étayés, complétés et précisés par l'observatoire et le Céreq pour chaque secteur du CRA.

Le résultat de ce travail a donc permis de formaliser, hiérarchiser et surtout relier les éléments structurants qui permettent l'interprétation des principales évolutions constatées. Par commodité, nous distinguerons dans un premier temps les facteurs d'évolution généraux à l'ensemble du CRA, puis analyserons les pistes d'interprétations spécifiques à chaque secteur NAF.

I.3 Facteurs d'évolution et de rupture de tendance générales

L'impact réglementaire.

Nous en ferons le détail dans chaque NAF, mais d'une manière générale, la réglementation française et européenne a généré ces dernières décennies des effets importants sur le commerce et la réparation automobile. Ces effets sont spécifiques au secteur.

- Les réglementations relatives à l'environnement et la sécurité des véhicules (contrôle technique, réglementation européenne sur les émissions polluantes, directive COV etc...)
- Les règlements d'exemption au traité de Rome qui réglemente la distribution automobile.
- Les dispositifs législatifs qui interfèrent dans le choix d'achat des consommateurs (primes, bonus, malus).
- On pourrait aussi citer des éléments réglementaires ayant un effet par ricochet sur le secteur (réglementations routières, code du travail, réglementations commerciales, suppressions des droits de douanes, taxes pétrolières...)

Il est difficile de prévoir l'intention du législateur durant ces quinze prochaines années même si nous en connaissons à ce jour les grandes tendances (enjeux écologiques, libéralisation de la distribution) et certaines échéances réglementaires (normes anti-pollution Euro V en 2010...). Les travaux de scénarisation doivent donc intégrer la possibilité de ruptures de tendance inhérentes aux évolutions législatives possibles. Les incertitudes législatives constituent un facteur « d'élargissement » du champ des scénarii possibles.

L'environnement :

L'environnement et les limites des ressources en énergie fossile sont des facteurs qui peuvent provoquer des ruptures de tendance sur l'ensemble des séries. Les pics de

productions pétrolières sont prévues par les pessimistes (géologues) vers 2015 et par les optimistes (économistes qui prévoient que des technologies moins gourmandes en énergie compenseront partiellement la baisse des ressources) 15 à 20 ans plus tard¹⁰. Ce pic de production impactera et impacte déjà les prix de l'énergie. Par ailleurs plus le prix du pétrole augmentera, plus le coût des énergies alternatives pourra être attractive. Cela pourrait inciter l'Etat à favoriser une énergie de propulsion automobile différente de celle employée actuellement et donc impliquer soit une légifération soit des incitations fiscales suffisantes.

Le rééquipement des ménages en véhicules issus d'énergies alternatives pourrait alors, représenter une source de développement importante pour le secteur.

L'environnement peut engendrer des mouvements d'immatriculation importants ou au contraire les limiter à cause de coûts des technologies ou de l'énergie, mais de toute façon, impacter l'ensemble des secteurs du CRA.

La thèse du véhicule jetable : le coût de la réparation et la valeur du véhicule

La situation économique difficile qu'ont vécue les entreprises de carrosserie ont amené les professionnels, presse spécialisée et experts automobiles à trouver des pistes d'interprétation à cette crise. Parmi celles-ci, outre la croissance de la répression routière et la baisse des accidents qui en a découlé¹¹, la croissance du prix de la réparation par rapport à la valeur vénale du véhicule pourrait expliquer une chute de l'activité de réparation. Le coût croissant des technologies employées impliquant des frais de remplacement supérieurs à la valeur du véhicule, celui-ci est davantage mis au rebut.

L'hypothèse d'irréparabilité croissante des véhicules liée à l'augmentation des coûts de réparation par rapport à la valeur du véhicule (hypothèse du « véhicule jetable ») a été évoquée comme étant susceptible de provoquer un retournement de tendance total pour les secteurs 502Z et 501Z : (développement de l'achat de VN, baisse de l'activité réparation, croissance des immatriculations et abaissement de l'âge moyen du parc de véhicule.)

Les retraites des artisans :

Les artisans représentent un tiers des personnes de plus de 50 ans dans la branche sur la période 2003-2005¹². Près de 40% des artisans a plus de 50 ans¹³ en 2005. Entre 1995 et 2005 la part des artisans âgés de 50 ans et plus est passé de 30% à 40%. Durant les 15 prochaines années nous pouvons nous attendre à des départs importants en retraite

¹⁰ Source ADEME / IFP 2005

<http://www2.ademe.fr/servlet/getBin?name=FF6991CFF69BBAF2E0D393D8EB0F3AE51153313449417.pdf>

¹¹ Source Sécurité Routière : indices d'accidentologie (Accidents corporels , Nombre de tués sur la route...)

¹² Source : INSEE. Enquête Emploi. Exploitation Céreq - PSB.

¹³ Source INSEE Enquête emploi 2003 2005 traitement Céreq

de cette population : en fonction de l'évolution des législations, deux scénarii prospectifs seront d'ailleurs établis dans ce rapport. Quel que soit le scénario, le volume important de départ en retraite d'artisans auquel nous assisterons sur la période pourrait conduire à plusieurs impacts :

- La croissance de la mobilité des salariés vers les postes d'artisan (le départ de la génération précédente pouvant créer une sorte d'appel d'air favorisant la mobilité. Cette mobilité pouvant aussi agir sur la structure des qualifications
- Les départs des artisans peuvent aussi induire une diminution des entreprises (soit fermeture définitive de l'entreprise ; soit croissance de la concentration) – dans le premier cas cela peut engendrer un impact négatif sur l'emploi (même si ce n'est pas le cas actuellement).

I.4 Spécificités sectorielles

COMMERCE AUTOMOBILE 501Z :

[Selon l'enquête recrutement ANFA de 2006, les salariés du secteur 501Z se répartissent dans des établissements qui se déclarent « concessions » à 62%, à 19% dans des établissements qui se déclarent « agents » et à 17% dans des établissements qui se déclarent MRA]

La situation économique des entreprises du commerce automobile est fortement liée aux ventes de véhicules notamment avant 2003 et par ricochet à tous les facteurs qui génèrent cette vente de véhicule : le volume d'immatriculation n'est pourtant pas le seul facteur à prendre en compte dans l'évolution sectorielle du 501Z. Des facteurs comptables (évolution de la marge commerciale), l'étendue de la clientèle, la politique des constructeurs semble être des indicateurs pertinents.

La baisse des salariés du secteur 501Z depuis 2003, la croissance du 502Z¹⁴ et la rupture entre l'évolution de l'emploi et l'évolution de la croissance des immatriculations a conduit l'ensemble des participants au groupe de travail à réfléchir aux causes qui pouvaient distinguer la situation du 501Z du 502Z.

Le secteur 501Z représente 62% de la Valeur Ajoutée¹⁵ produite dans le CRA et 58% des salariés. L'évolution de cette NAF conditionne largement l'évolution de l'ensemble du CRA et de la branche ; Cependant, favorisé par l'âge du parc, les activités d'entretien et de réparation du 502Z en croissance régulière, viennent lisser les variations du

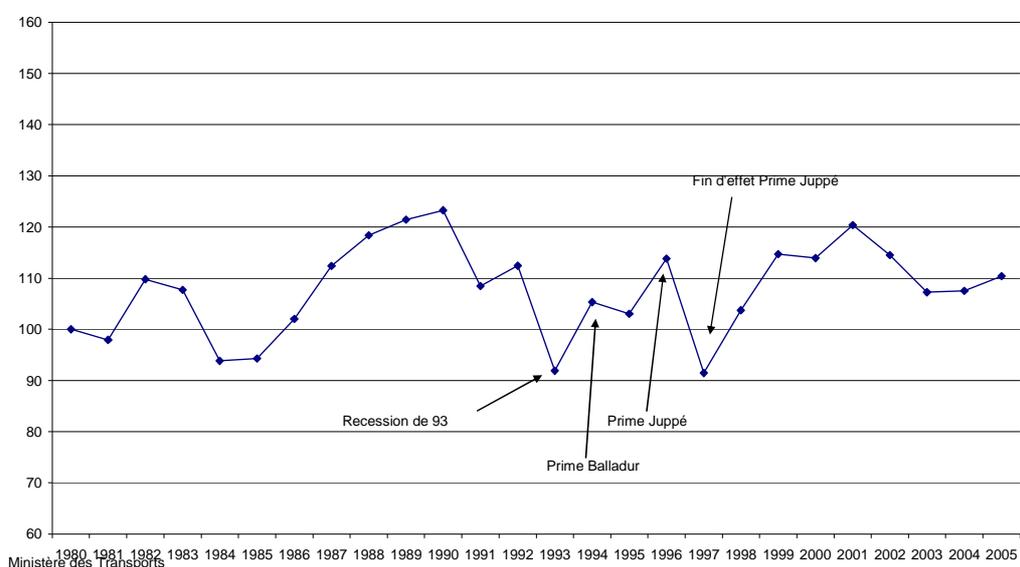
¹⁴ Source Unedic

¹⁵ Source SUSE INSEE traitement CEREQ – VA aux prix du marché.

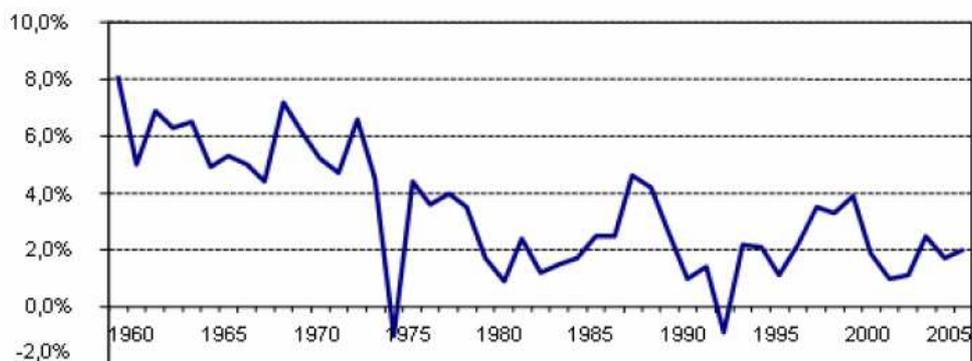
commerce automobile (principale activité soumise à de fortes variations du 501Z). Les trois autres NAF (503B, 504Z, 505Z) ont peu d'effet statistique sur le CRA.

L'évolution des salariés du secteur 501Z est marquée par une évolution assez cyclique depuis 1976 composée de faibles hausses et de faibles baisses sans que cela ait une incidence très importante sur l'évolution tendancielle de l'emploi¹⁶. L'évolution du nombre de salariés est fortement corrélé à l'évolution des immatriculations françaises¹⁷ : les croissances d'immatriculations des périodes 85-89 et 99-2001 ont générées des évolutions positives de l'emploi tandis que les baisses d'immatriculations des années 90-93 ou 2001-2003 ont plutôt généré des baisses de l'emploi salarié. L'évolution des immatriculations est plus marquée que celle des emplois : le secteur tend à lisser les effets conjoncturels économiques sur l'évolution de l'emploi.

Immatriculations VP neuves base 100 en 1980 source Ministère des Transports



Représentation de l'évolution du taux de croissance du PIB - 1960 -2005



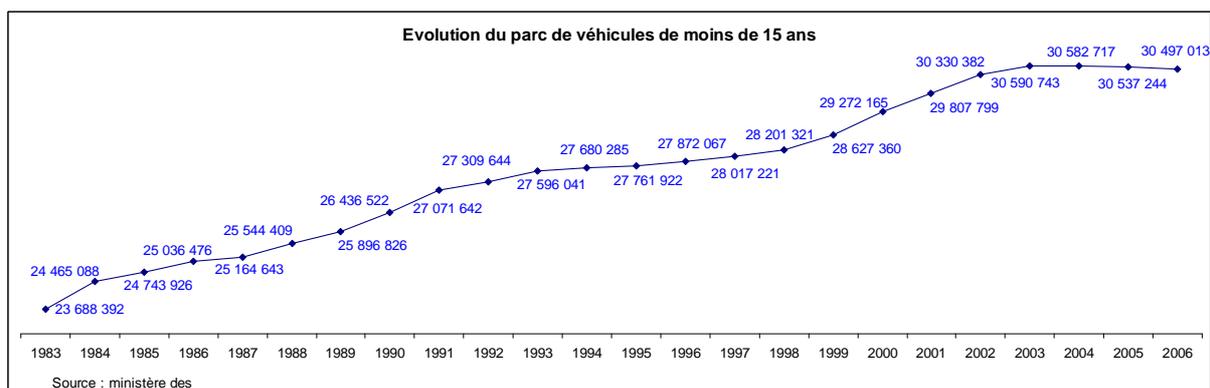
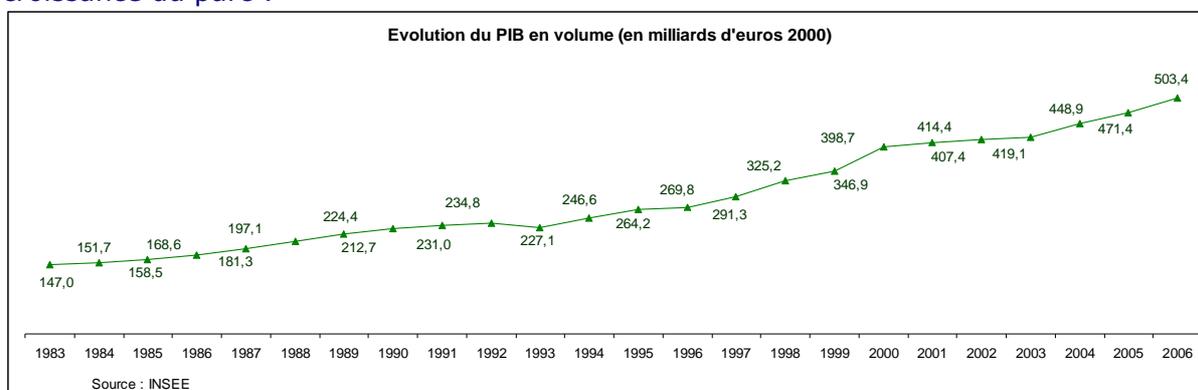
Source INSEE

¹⁶ Source Unedic

¹⁷ Source Ministère des transports.

Les phénomènes artificiels de hausse temporaire des immatriculations (Primes Qualités Automobile « Balladur » (1994) et « Juppé » (1996)) et la baisse liée à la fin de la prime n'ont pas eu d'impact sur l'évolution de l'emploi (effet de lissage). La croissance des immatriculations étant fortement corrélée à l'évolution de la croissance économique nationale, **on peut relier assez facilement l'évolution du nombre de salarié du 501Z à la croissance nationale**. Autrement dit, l'emploi du commerce automobile est dépendant de la croissance des ventes de véhicule, elle-même fortement dépendante de l'évolution de la croissance nationale. Un bémol doit être apporté au sujet de la période 2003-2005 où la croissance du prix du pétrole a eu un impact particulièrement important sur le secteur de la vente automobile (et les immatriculations).

On peut également effectuer d'intéressants parallèles entre la croissance du PIB et la croissance du parc :

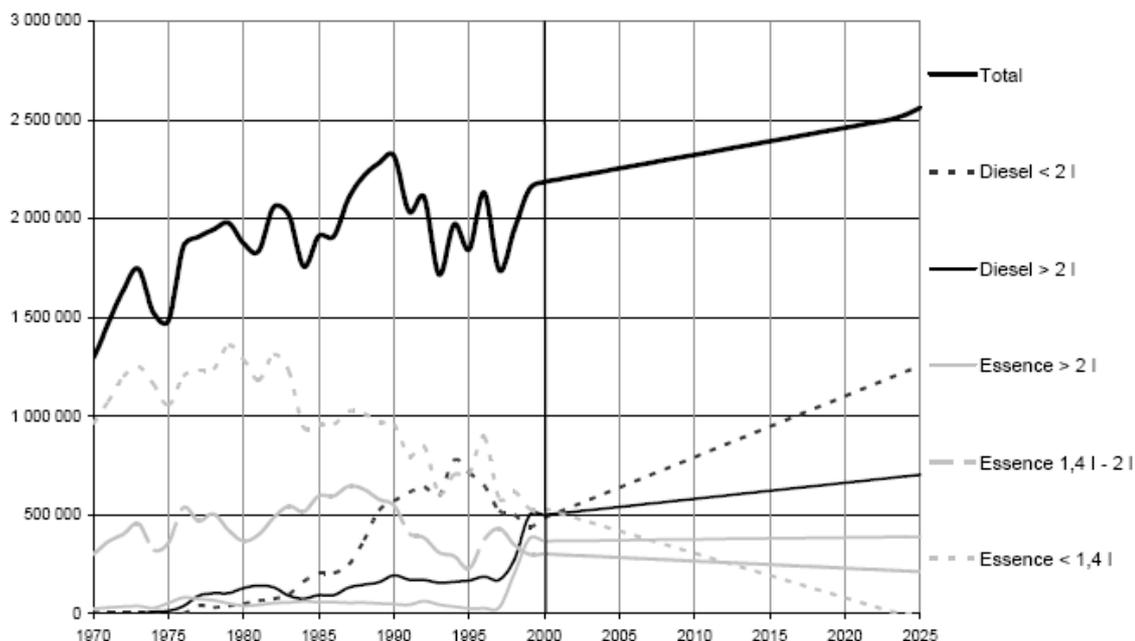


Par exemple, les fortes augmentations des immatriculations de 1999 à 2000 liée à une croissance économique très favorable impacte assez fortement le parc de véhicules qui croît de près de 900 000 véhicules en une année. La stagnation du parc à partir de 2003 doit être imputé à un autre phénomène que la croissance économique stricto sensu.

L'évolution de la croissance économique nationale et des immatriculations représentent donc le phénomène le plus interprétatif de l'évolution du nombre

de salariés. L'évolution du prix du pétrole peut être un des éléments explicatif de l'évolution des immatriculations.

IMMATRICULATIONS DES VEHICULES PARTICULIERS NEUFS 1970-2025



Source INRETS 2004

Dans une visée prospective, il convient de spécifier que les projections linéaires de la tendance des dix dernières années de l'évolution du parc et des immatriculations VP réalisés par l'INRETS¹⁸ pour évaluer la situation du parc en 2025 sont plutôt positives.

Prix du pétrole, coût des pièces de rechange et budget automobile

Le budget automobile, parmi les dépenses des ménages, est constant depuis 1990¹⁹ (de 12,4% des dépenses des ménages sur la période 1990-97, il est de 12,3% de 1998 à 2006)

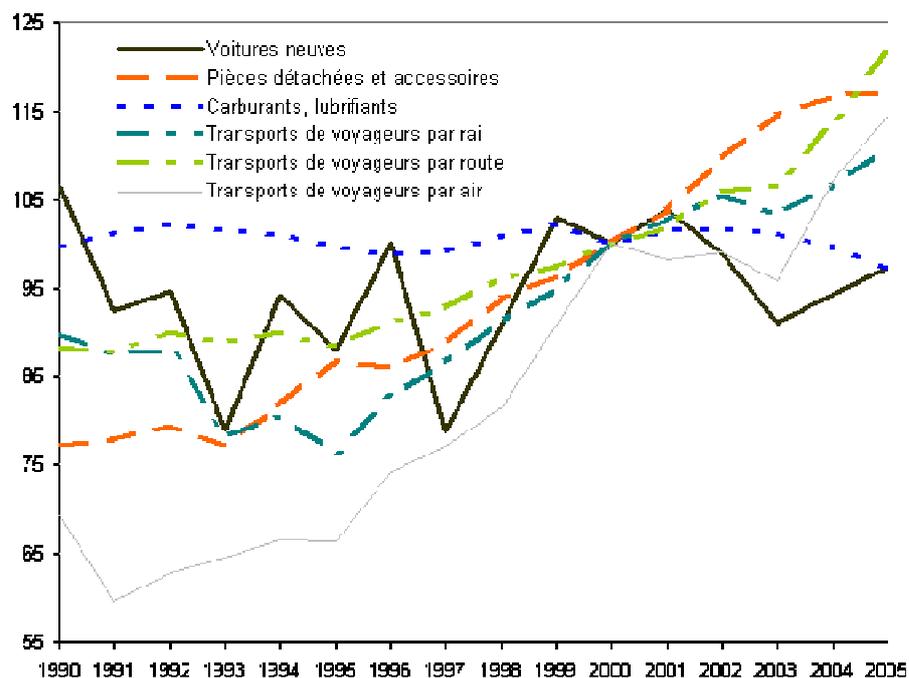
On assiste toutefois à une redistribution des postes de dépense à l'intérieur du budget automobile : le carburant et surtout les pièces détachées croissant fortement, cela induit une réduction du budget affecté à l'acquisition du véhicule (donc une croissance de l'occasion au détriment du neuf).

¹⁸ INRETS : HUGREL, JOUMARD « Transport routier – Parc usage et émissions des véhicules en France de 1970 à 2025 ». Septembre 2004

¹⁹ Source INSEE premières n° 1159 – octobre 2007

Evolution des dépenses de transport des ménages

Indices de volume base 100 en 2000

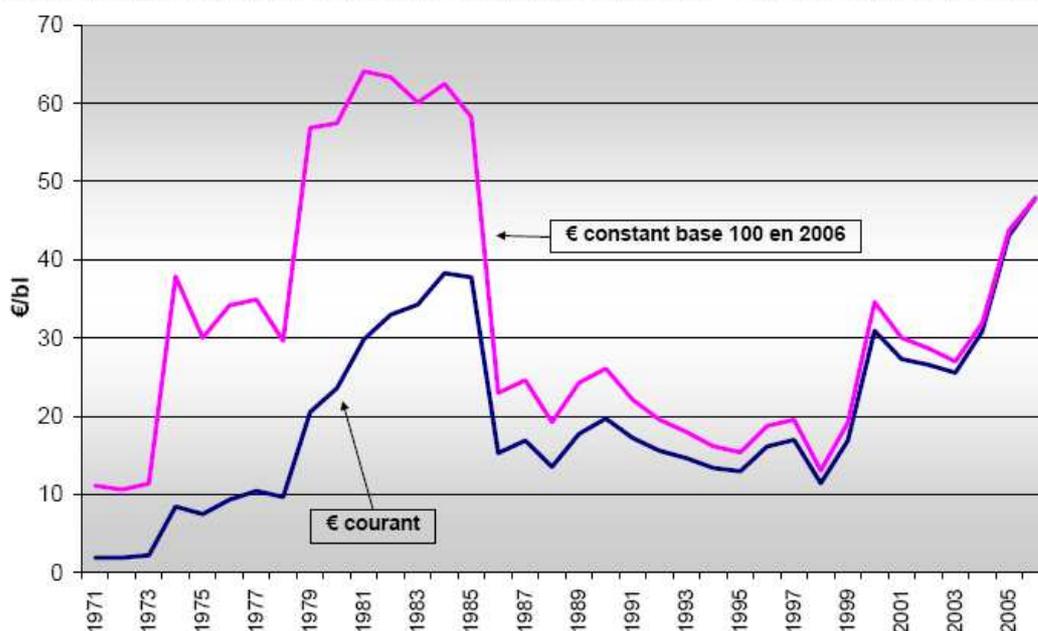


Source INSEE Comptes de la Nation 2005, base 2000.

Autrement dit, ce que l'on peut comprendre c'est que les constructeurs ayant mis en place une politique de réduction des coûts de fabrications, les marges commerciales des équipementiers sont fortement réduites en première monte : les équipementiers doivent donc pratiquer des marges plus importantes sur la deuxième monte (la réparation). Ces marges se rajoutent au coût croissant des matières premières métalliques. Le budget « pièce de rechange » de l'automobiliste augmentant, celui-ci, pour limiter son budget automobile, doit limiter le coût d'achat de son automobile, donc à orienter davantage son achat en direction de véhicules d'occasion (ou low Cost) par rapport aux véhicules neufs.

Prix du pétrole et mobilité des ménages

Évolution du prix du baril de pétrole en monnaie nationale constante (franc puis euro)



Source : Institut français du pétrole, IFP

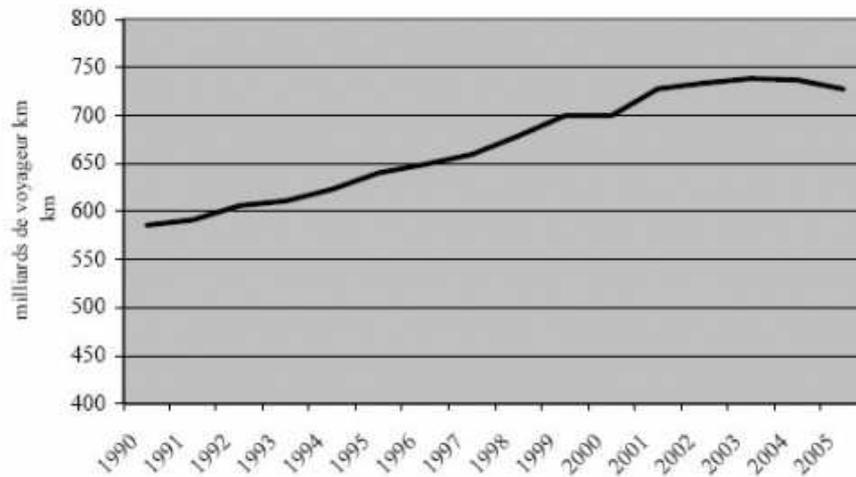
Nous sommes partis de l'hypothèse que plus les ménages se déplacent avec leurs automobiles et plus ils sont amenés à « consommer de l'automobile » : fréquence de l'après-vente et fréquence du renouvellement de véhicule. La croissance de la mobilité des ménages est fortement corrélée à l'évolution du prix du pétrole : de 2003 à 2005, le kilométrage moyen annuel effectué par véhicule particulier a chuté de près de 1 000 Km²⁰ : une situation que nous pouvons imputer au prix des carburants qui a cru de près de 20% sur la même période²¹, mais également potentiellement au multi-équipement des ménages en véhicules qui répartit le kilométrage moyen sur plusieurs véhicules.

L'évolution du prix du pétrole et ce qu'elle implique apparaît directement corrélée à l'évolution des effectifs salariés du secteur du commerce automobile (501Z). Le deuxième choc pétrolier à la suite de la révolution iranienne (à partir de 1979), le contre-choc pétrolier de 1986 et l'augmentation du prix du pétrole à partir de 2003 semblent avoir eu par le passé un impact important sur l'évolution du nombre de salarié dans le secteur du commerce automobile. Il est d'ailleurs marquant de constater que ces phénomènes conjoncturels semblent d'avantage marquer le secteur que la récession économique de 1993.

²⁰ Source INRETS – sur une enquête de la Sofres

²¹ Source Minefi - Direm

Les déplacements en voitures particulières



Source : d'après CGPC / Prospective transports 2015

La faible évolution du parc de véhicule et son léger déclin partir de 2003²² nous conduiraient plutôt à privilégier l'évolution du prix du pétrole comme explication de la baisse de la mobilité. Même s'il est aussi prouvé que l'âge des véhicules influe sur leur usage : *l'utilisation des véhicules a tendance à décroître avec leur âge sans doute en raison d'une baisse, réelle ou supposée, de la fiabilité mécanique lorsque l'âge des véhicules augmente*²³. **La croissance de l'âge du parc doit être reliée à son usage.**

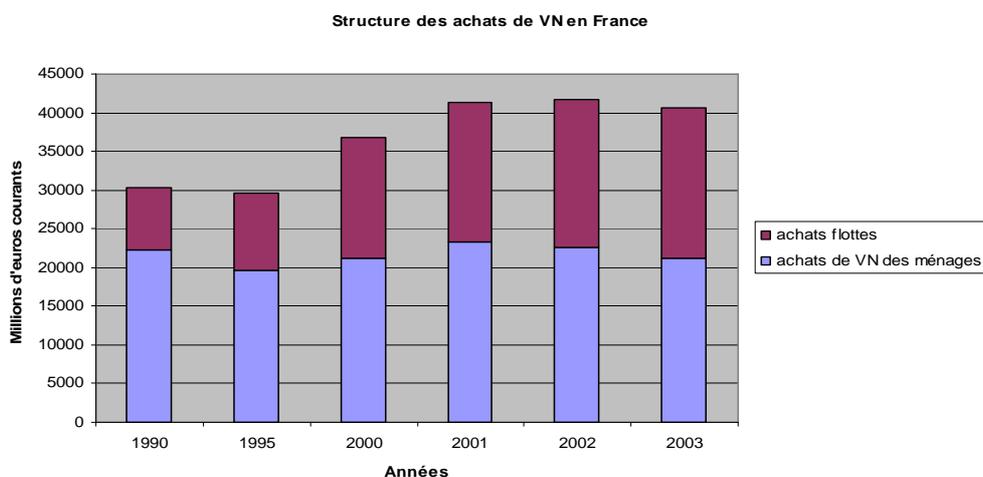
A travers le budget automobile comme à travers la baisse de la mobilité des ménages, la croissance du prix du pétrole pénalise doublement le commerce automobile des entreprises de la NAF 501Z.

²² Source Ministère des Transports.

²³ INRETS : HUGREL, JOUMARD « Transport routier – Parc usage et émissions des véhicules en France de 1970 à 2025 ». Septembre 2004

Evolution de la part des véhicules vendus à particulier et à entreprise

La part des véhicules vendus aux entreprises est croissante²⁴ : elle est aujourd'hui estimée à 42%²⁵.



Cité par Benjamin Morisse – Essca, Séminaire BTS AVA 2007

Il est vraisemblable que ce facteur ait un impact négatif sur le commerce puisque les marges réalisées sur les ventes de flottes sont plus faibles que celles pratiquées sur les ventes aux particuliers. Par ailleurs, les plus grosses flottes négocient leurs achats directement avec le constructeur (et ne passent pas par les concessionnaires).

La croissance de la part de véhicules vendu aux entreprises est également un facteur qui peut expliquer conjointement une baisse du parc (à travers la limitation de l'usage des véhicules par les particuliers, fonction du prix du pétrole et corrélatif de la baisse des déplacements) mais une hausse des immatriculations de VP neuves (porté par les entreprises).²⁶

La croissance des véhicules d'entreprise est une tendance européenne. En Grande-Bretagne, ils représentent la majorité des véhicules vendus.

Limites du lien entre croissance économique du 501Z et croissance des immatriculations

Evolution du prix des voitures réelles par rapport au budget des ménages

²⁴ Source Observatoire de l'Automobile Cetelem/Bipe2008 : de 43% en 2001 à 45% en 2006 en Europe.

²⁵ Source Argus 2007 ou Source Observatoire de l'Automobile rapport Cetelem/Bipe 2008 : On appelle ici part des véhicules vendus à entreprise ceux qui ne sont pas vendus à particuliers c'est-à-dire : Véhicules de démonstration, flottes d'entreprise, Location courte et longue durée.

²⁶ Même si le phénomène le plus interprétable de ce constat est vraisemblablement la croissance des véhicules de plus de 15 ans au détriment des moins de 15 ans. (Bascule des véhicules neufs en 1989 – (période de forte ventes de VN) en 2004 dans le parc des véhicules de plus de 15 ans – donc a priori un phénomène temporaire).

La dissociation d'évolution du parc VP et de la croissance à partir de 2003 nous conduit à rechercher les causes qui pourraient dissocier l'évolution de la richesse nationale de la consommation d'automobile.

La répartition des « bénéfiques » de la croissance est peut-être un indicateur à prendre en compte. Keynes avait démontré que la croissance des revenus les plus faibles favorisait la consommation et donc la relance de l'économie par la demande (tandis que la croissance des revenus les plus riches favorise avant tout le développement de l'épargne). Le développement du marché de l'immobilier ou de l'automobile neuve est fonction par nature des ménages plus riches et reste très fermé aux ménages les plus pauvres même en cas de croissance économique.

Seul le quintile des ménages les plus riches dispose d'une évolution de revenu suffisante pour absorber l'évolution de la valeur unitaire moyenne d'un véhicule neuf.²⁷

L'évolution de revenu des 3 quintiles de revenu médians est inférieure à l'évolution de la valeur unitaire d'un véhicule neuf.

Il est donc vraisemblable que la croissance des inégalités de revenu notamment en défaveur des classes intermédiaires depuis 1976 ne diminue l'assiette d'acheteurs potentiels de véhicules neufs.

Interrogés par sondage, (Autoactu.com – août 2007), les professionnels de l'automobile considéraient majoritairement que la faiblesse de la croissance des immatriculations était lié au pouvoir d'achat des ménages.

Il est fréquent que certains professionnels de l'automobile évoquent un changement d'habitude de consommation pour expliquer les causes de baisse d'immatriculations : **le consommateur arbitrerait d'avantage ses choix de consommation vers d'autres biens de consommation que l'automobile.** L'INSEE²⁸ a toutefois démontré que le budget automobile des ménages était à peu près stable depuis 1990. Mais qu'à l'intérieur de ce budget, vu l'évolution du prix du pétrole et des pièces de rechange, la part dédiée à l'achat du véhicule décroît (*voir page suivante*), ce qui favorise le développement des véhicules d'occasion.

Enfin, **l'âge moyen de l'acheteur français** de véhicule neuf étant le plus élevé d'Europe²⁹, il est nécessaire de s'interroger sur la typologie des acheteurs et leur pouvoir d'achat. Compte tenu des réformes sur le financement des retraites il est en effet nécessaire d'effectuer un suivi du pouvoir d'achat des seniors.

²⁷ Source Enquête INSEE budget des ménages traité par Bernard Jullien.

²⁸ INSEE premières N° 1159 - OCTOBRE 2007 « Le budget automobile des ménages s'adapte aux prix des carburants ».

²⁹ source CETELEM – BIPE 2007

Politique des constructeurs vis-à-vis des distributeurs et réparateurs

La politique de multiplication des réseaux des constructeurs français corrélative à la production de masse automobile des trente glorieuses a cessé dans les années 80 pour faire place à une démarche orientée sur la qualité du service et de l'équipement des agents et concessions. Depuis les constructeurs n'ont eu de cesse de demander **d'accroître les niveaux d'investissement des réparateurs**. La redéfinition des contrats de réparateurs et revendeurs agréés imposée par le règlement européen 1400-2002 a été l'occasion pour les constructeurs d'accroître fortement leur niveau d'exigence à partir de janvier 2004.

Compte tenu du fait que les entreprises 501Z de moins de 5 salariés sont les entreprises dont les effectifs salariés régressent le plus (-30% entre 1998 et 2004)³⁰ et que ces entreprises correspondent principalement aux agents (réparateurs agréés de niveau 2), il est vraisemblable que les investissements demandés par les constructeurs automobile n'aient pas produit de rentabilité immédiate pour le réseau : ces investissements étant destinés aux nouvelles technologies, le vieillissement du parc n'aurait peut-être pas permis d'en tirer un bénéfice dans l'immédiat. Les véhicules anciens sont réparés dans un environnement plus concurrentiel (MRA, centres autos) que les véhicules récents.

Autonomisation de la distribution automobile.

La distribution automobile fait l'objet, en droit communautaire, d'un règlement d'exemption au Traité de Rome contenant des règles spécifiques, plus « protectrices » que celles applicables aux autres secteurs.

Le législateur européen vise à attribuer progressivement davantage de pouvoir à la distribution automobile vis-à-vis des constructeurs à travers les règlements 1475-95 et dernièrement 1400-2002. Il est vraisemblable que ces travaux réglementaires aboutissent à terme à la suppression du règlement d'exemption au traité de Rome.

La concentration des groupes de distributeurs permet également d'inverser progressivement le rapport de force entre constructeur et distributeurs.

Ces mouvements de concentrations et de législations pourraient permettre de favoriser l'autonomie des distributeurs vis-à-vis des constructeurs voire de mieux négocier leurs marges et d'améliorer leur rentabilité.

Prix des véhicules et rentabilité économique de la vente de véhicules.

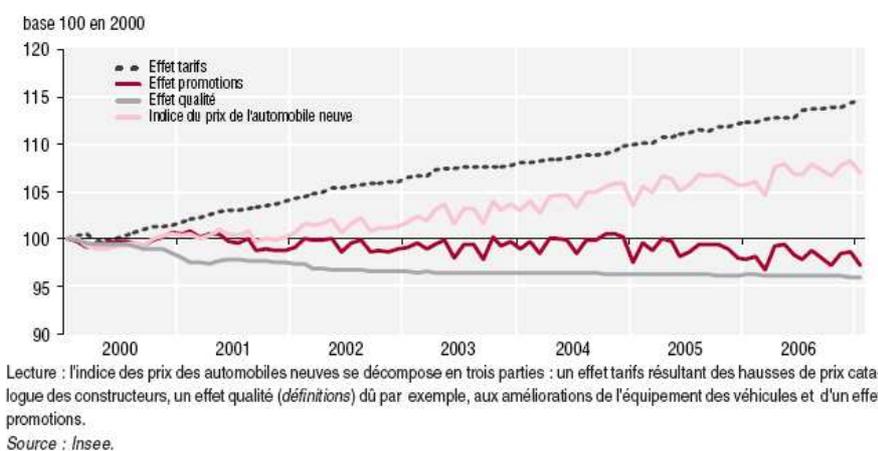
A travers l'analyse des marges commerciales de la commission européenne, les économistes de l'ESSCA constatent que les constructeurs européens après avoir réduit leurs coûts de production visent également à réaliser des économies d'échelle auprès du réseau de distribution en limitant la marge commerciale des concessionnaires sur les véhicules neufs : ce phénomène nous permet notamment de trouver une piste d'interprétation au faible impact du volume d'immatriculation sur l'emploi à partir de

³⁰ Source Unedic

2003. La hausse des immatriculations de véhicules neufs a peu d'impact sur l'emploi. Autrement dit, l'hypothèse pourrait être que la réduction de la marge commerciale sur les VN ayant généré moins de marge commerciale pour les concessions, celles-ci auraient limité leurs embauches.

Cette réduction de la marge des distributeurs imposée par les constructeurs se situe dans un contexte de hausse des prix des voitures neuves due en partie à un effet qualité (voitures plus performantes) mais plus encore à un effet tarif (hausse des prix de voitures) selon l'INSEE. Il est possible que ce contexte ait rendu la tâche des distributeurs particulièrement difficile.

⑥ Les différentes composantes de l'indice du prix de l'automobile neuve



En résumé l'important :

L'évolution de la population salariée du commerce automobile (501Z) est fortement dépendante de la conjoncture nationale et de la consommation des ménages à l'instar des autres secteurs du commerce. Cette dépendance s'exprime principalement à travers l'évolution des immatriculations VN. Malgré la relative croissance du PIB et des immatriculations à partir de 2003, l'emploi ne repart pas. Les indicateurs d'emploi du commerce automobile sont impactées également par l'évolution du prix du pétrole (et partiellement des prix des VN) : cela constitue une particularité plus marquée du secteur par rapport aux autres secteurs commerciaux. La part des immatriculations de véhicules vendus aux entreprises et aux particuliers jouent également un rôle important.

D'autres éléments comme les relations entre les acteurs du commerce automobile et ses principaux donneurs d'ordre (Constructeurs automobile) impactent fortement les qualifications du secteur.

ENTRETIEN AUTOMOBILE : 502Z

[Selon l'estimation de l'enquête recrutement 2006, les salariés du secteur se répartissent en 60% d'établissements qui se déclarent MRA, 27% d'établissements qui se déclarent « Agents » et 8% qui se déclarent « Concessions »]

Une littérature nombreuse (thèses, rapports) depuis le milieu des années 80 fait mention de constats ou prévisions concernant une diminution d'activité du secteur de l'entretien automobile et notamment des MRA qui le compose principalement. Cette diminution devant, selon ces mêmes sources, mettre en péril leur modèle économique. Or, statistiquement, la **croissance économique positive et l'évolution du nombre de salariés sont continues depuis 1992** :

- C'est un des secteurs qui voit sa production de richesse croître le plus avec le secteur de la vente de motocycle.³¹
- Le nombre de salariés a crû de près de +50% entre 1992 et 2005.

Le secteur s'est développé économiquement alors même que nous savons que parmi les entreprises de la NAF 502Z la situation des entreprises spécialisées dans la carrosserie s'est dégradée sur les cinq dernières années. Cela nous conduit à un surcroît de prudence vis-à-vis des scénarii prospectifs qui prévoyaient et prévoient encore la fin des MRA depuis le début des années 90.

La croissance économique positive du secteur de la réparation automobile étant continue depuis 1992, il est difficile de ne pas y voir en partie la conséquence de la **mise en place du contrôle technique le premier janvier 1992** pour les véhicules de plus de 4 ans et les véhicules en cours de transaction.

La **libération des prix de la réparation automobile intervenue le 1^{er} janvier 1987** a pu également jouer un rôle positif sur la croissance du secteur.

On gardera à l'esprit que la réparation automobile, parce qu'essentiellement composé de TPE semble disposer d'une **force d'inertie importante** : il a déjà été constaté dans d'autres enquêtes³² que le secteur était peu sensible à la conjoncture nationale de l'emploi et recrutait un volume de jeunes diplômés très comparable d'une année sur l'autre tandis que les secteurs industriels, fortement soumis à la conjoncture nationale, subissent de plus fortes variations d'emploi.

La force d'inertie vis-à-vis de la situation nationale de l'emploi tient également à un **taux de CDI** fortement supérieur à la moyenne nationale (Le CDI représente 76% des embauches de salariés du CRA en 2006)³³. Les secteurs industriels utilisent des contrats de travail beaucoup plus flexibles.

³¹ Source SUSE INSEE traitement CEREQ

³² Source : Traitement ANFA des enquêtes IVA et IPA.

³³ Source Enquête recrutement ANFA 2006 – Taux de CDI hors CNE.

Il est par contre vraisemblable que des fermetures d'entreprises puissent un jour provenir de difficultés de passation au regard de la **croissance des départs en fin de carrière des artisans**. Si d'ici 2015, environ 2500 artisans par an vont quitter leur activité, il sera vraisemblable que certaines d'entre elles ne trouvent pas de repreneurs et que la baisse du nombre d'entreprises n'induit une diminution des salariés.

Il est par contre douteux que le rajout de **quatre point de contrôle au contrôle technique** ait une forte incidence sur l'activité des MRA... trois de ces quatre points concernant des dispositifs de haute technologie (défauts d'OBD, réglage des phares au Xenon, airbags), les MRA étant aujourd'hui dans l'ensemble moins performantes sur ces technologies que les concessions, il est peu vraisemblable que la réforme ne les impactent directement.

La thèse de la rupture technologique

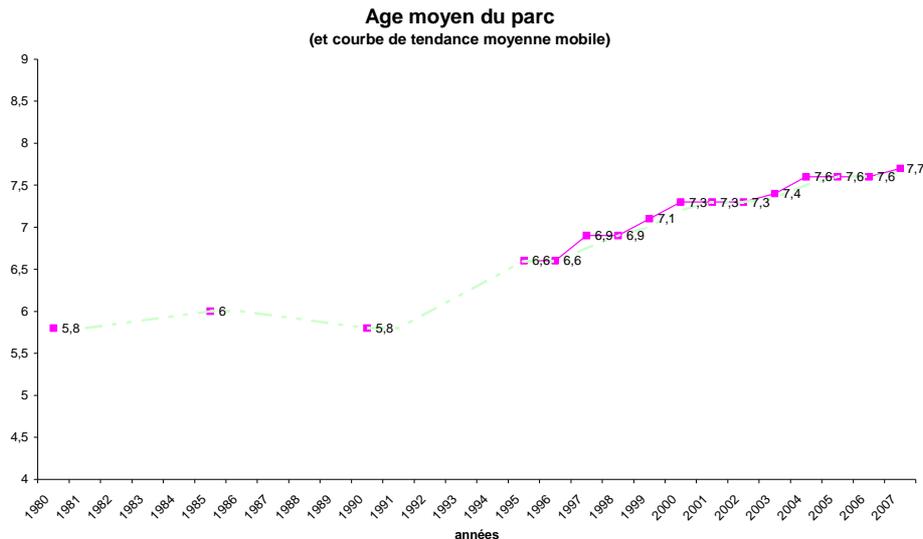
Une rupture de tendance est toujours prévue par des analystes de cabinets privés (GIPA) à partir de 2010. Cette rupture serait principalement technologique : les ateliers de mécanique ne pouvant pas d'un point de vue matériel et humain réparer les véhicules créés à partir de 2000 en 2010 dont la technologie serait rendue de plus en plus captive par les constructeurs (l'OSEO parle d'accès à la formation, à l'information et au matériel destiné à traiter une innovation).

Cette thèse est diffusée depuis les années 90 mais ses effets ne se sont pas encore produits. Malgré la prudence que nous devons avoir vis-à-vis de cette théorie fortement teintée du discours des constructeurs, celle-ci n'en reste pas moins cohérente. Si ce phénomène se produit, il pourrait représenter une rupture de tendance forte des évolutions actuelles.

Le cabinet Arthur D. Little³⁴ produit une analyse différente de celle du GIPA. Selon Laurent Hartmann, son directeur, aucune rupture technologique n'est à prévoir à l'horizon 2015-2020. Selon ce cabinet, il existe une force d'inertie importante du parc due à son âge. Les innovations technologiques qui ne sont pas maîtrisées par les réparateurs indépendants ne concerneront jamais plus de 10% du parc.

L'âge moyen des véhicules : un indicateur central

³⁴ Arthur D. Little. Etude « CO² 2012 » 2008



Source Ministère des Transports

Pour l'heure, la technologie n'apparaît pas comme un frein aux activités de réparation : les garages bénéficient de la croissance de **l'âge moyen des véhicules** (de moins de 15 ans) passé de 5,8 ans en 1990 à 7,7 ans en 2006³⁵ : plus un véhicule vieillit plus il nécessite une activité d'après-vente. En outre les véhicules anciens peuvent être traités par tous les garages.

C'est aujourd'hui l'indicateur qui nous paraît le plus important pour expliquer la situation économique et l'évolution des salariés du secteur 502Z.

La croissance de l'âge du parc accompagne la croissance du nombre de véhicule en circulation : le parc est globalement croissant sur les 25 dernières années ; plus il y a de véhicules qui plus es âgés, plus il peut y avoir d'activité pour le secteur de la réparation automobile.

L'accompagnement par les réseaux

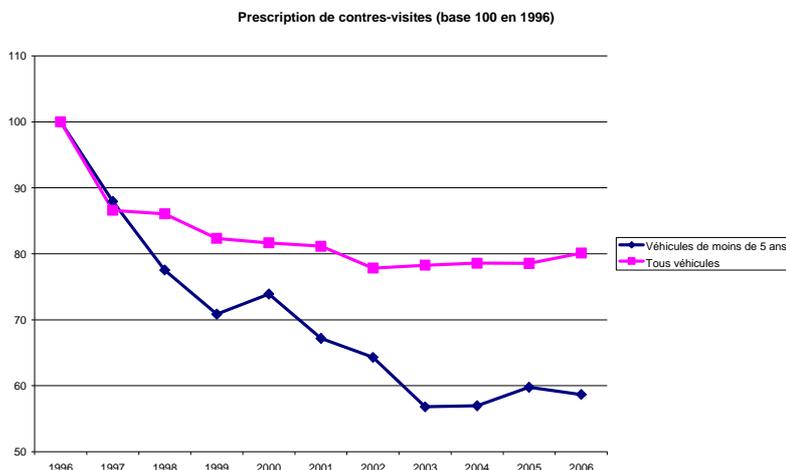
L'accompagnement croissant des MRA par des réseaux (AD, Top Garage...) de distributeurs de pièce de rechange, d'équipementiers, de manufacturiers ou de fabricants de peinture permet vraisemblablement une meilleure gestion financière voire un accompagnement stratégique des indépendants (amélioration du réseau d'information, échanges, formation, publicité, plan de communication).

Quelques entretiens auprès de professionnels tendraient à montrer que les conditions de vente de pièces de rechange proposées par les distributeurs stockistes indépendants aux MRA membre de leur réseau (Remise de fin d'année comprise) semblent beaucoup plus avantageuses que les conditions faites aux distributeurs agréés pour leurs réparateurs agréés. Ce qui tendrait à favoriser l'équilibre financier de ces structures.

³⁵ Source Ministère des Transports

Fiabilité des véhicules

La fiabilisation des équipements des véhicules de moins de cinq ans a semble-t-il été globalement croissante depuis 1996 sauf à partir de 2003 où les prescriptions de contre visite du contrôle technique des véhicules de moins de cinq ans croît légèrement. Ce dernier phénomène est vraisemblablement la conséquence d'une politique des constructeurs européens de réduction des coûts de production entamée depuis 2000.³⁶



Source UTAC OTC / Traitement Observatoire ANFA

Nous partons de l'hypothèse que plus un véhicule est soumis à une contre-visite et plus il doit faire l'objet de réparations et d'entretiens. Nous constatons également que l'évolution de la fiabilité des véhicules de moins de 5 ans est utilisée afin de prévoir en partie l'activité de réparation (les réparations qui ne sont pas liées à l'usure courante du véhicule) dans les futures années.

L'indicateur qu'est le taux de contre-visite au contrôle technique comme indicateur de fiabilité doit toutefois être manié avec précaution car le contrôle technique intervient également à la fois périodiquement et à la fois en cas de cession des véhicules. En outre, ce taux est également fonction de l'attention que porte le propriétaire à son véhicule. La presse automobile utilise toutefois ce taux pour les véhicules de moins de 5 ans pour définir un palmarès de fiabilité (il n'y a qu'un ou deux entretiens durant cette période : l'attention du propriétaire intervient moins). Enfin nous noterons que le contrôle technique ne contrôle pas tout et n'est qu'un indicateur partiel sur la fiabilité : si, par exemple, une ventilation est défectueuse, ce n'est pas le contrôle technique qui le décèlera.

D'autres indicateurs comme le taux de retour en garantie ou les classements d'organismes Privés (JD Power) peuvent être croisés à ce premier indicateur : comme ils

³⁶ Source UTAC OTC

tendent à se confirmer réciproquement, cela tend à confirmer l'intérêt de l'analyse des taux de contre-visite comme « indice » de la fiabilité des véhicules.

Coûts des réparations

Comme le souligne l'INSEE : « *La part consacrée à l'entretien, la réparation et l'achat de pièces détachées et accessoires continue d'augmenter ces dernières années pour atteindre 37 % des dépenses des ménages consacrées à l'automobile en 2006.* »³⁷

Ces coûts se répartissent entre le coût de l'entretien (main d'œuvre) et le prix des pièces : l'un comme l'autre se sont orientés à la hausse :

- *Les coûts de réparation augmentent fortement : depuis 1998 [à 2006], les prix de l'entretien et de la réparation des véhicules (hors achats de pièces détachées et accessoires) ont augmenté d'environ 35 %.*
- Les dépenses des ménages en pièce de rechange et accessoires ont davantage augmenté de 2000 à 2005 que le coût du carburant ou celui des voitures neuves.

La réglementation européenne 1400-2002 libéralisant la distribution de pièces de rechange n'a pas permis d'enrayer la croissance des prix des matières premières : les prix des pièces de rechange a crû presque quatre fois plus vite que l'inflation sur cette période.³⁸

La croissance des coûts de réparation peut avoir des effets positifs comme négatifs pour l'économie sectorielle : positifs car elle génère de la valeur ajoutée, négatif car elle peut inciter certains consommateurs à réaliser eux-mêmes certaines activités d'entretien (croissance du « do it yourself »). Au regard des évolutions du secteur, les effets positifs ont été, à ce jour, supérieurs aux négatifs.

Nous noterons toutefois que la part du coût de l'entretien et de la réparation hors pièce de rechange représente un part de budget des ménages consacré à l'automobile stable entre les périodes 90-97 et 98-06.

Evolution de l'accidentologie.

La baisse des accidents est un des critères qui permettrait d'interpréter la situation économique difficile des entreprises de carrosserie.

Evolution de la mobilité des ménages. Evolution des prix du pétrole

Comme nous l'avons évoqué précédemment, nous partons du principe que plus les ménages se meuvent avec leurs automobiles et plus cela engendre des activités de réparation ou d'entretien. Pour rappel, la croissance de la mobilité des ménages est fortement corrélée à l'évolution du prix du pétrole : Les hausses des prix des carburants,

³⁷ Source INSEE Première n°1159 octobre 2007

³⁸ *ibid.*

en 1999-2000 et depuis 2004, ont entraîné une décélération de la circulation automobile, et même une baisse en 2005. Le nombre moyen de kilomètres parcourus par véhicule par an diminue depuis 2002. De 2003 à 2005, le kilométrage moyen annuel effectué par les ménages français a chuté de près de 1 000 Km alors que le prix des carburants a cru de près de 20% sur la même période.

Il apparaît que l'indicateur n'est pas aujourd'hui très pertinent pour expliquer la situation sectorielle de la réparation automobile : ou que du moins la baisse d'utilisation des véhicules automobile est compensée par d'autres facteurs. Le coût du pétrole et l'effet de la mobilité des ménages a vraisemblablement moins d'impact aujourd'hui sur le secteur du 502Z que pour le secteur du 501Z.

En résumé :

Si l'évolution de la population salariée dans le secteur du commerce automobile est conjoncturelle, elle est structurelle dans le secteur de l'entretien automobile : cette évolution est marquée par une croissance positive régulière depuis 1992. Cette situation est vraisemblablement permise par la croissance de l'âge du parc de véhicule (plus un véhicule est âgé, plus il a besoin d'entretiens ou de réparations).

Au regard de ces aspects structurels, l'impact des lois et règlements peuvent avoir des effets importants sur le secteur : à cet égard, l'arrivée du contrôle technique en 1992 qui a finalement engendré une forme d'obligation à réparer les véhicules pour les particuliers, a sans doute permis le redressement du secteur.

LE COMMERCE DE DETAIL : 503B

[A travers une estimation de l'enquête recrutement de 2006 nous évaluons que les salariés de la NAF 503B se répartissent entre plus d'un tiers d'établissements qui se déclarent « centres autos » et moins de la moitié d'établissements qui se déclarent « MRA » (une distinction que nous savons être floue pour les néospécialistes (Midas, Speedy...) et pneumaticiens)]

La situation des entreprises du commerce de détail d'équipements automobiles principalement représentés par des centres autos est assez délicate à analyser : l'activité principale est relativement proche des entreprises de la NAF 502Z avec un processus davantage industrialisé et une part de l'activité consacrée à la vente d'équipements qui génère plus de marge.

Arrivée dans les années 80, les centres autos ont su imposer leur modèle économique. Les centres autos ont connu un développement croissant depuis les années 80 : le 503B est un des secteur dont la valeur ajoutée croît le plus entre 1996 et 2004 et dont les effectifs salariés ont plus que triplé de 1980 à 1999.

Toutefois depuis 2000, le secteur est marqué par une évolution du nombre de salarié plus chaotique : c'est un des cas où valeur ajoutée et emploi suivent des trajectoires différentes.

Contrairement aux autres NAF du Commerce et Réparation Automobile, le 503B est en légère déconcentration³⁹ avec une diminution régulière du nombre d'effectifs salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés depuis 2001.

Il est difficile de comprendre cette évolution depuis 2000 : les causes qui ont permis la croissance du secteur 502Z auraient théoriquement dû permettre un développement du 503B.

Il convient donc de s'attacher ici à ce qui distingue les entreprises de la NAF 503B des entreprises de la NAF 502Z :

Concentration des têtes de réseaux et vente d'actifs

Le secteur est marqué par un mouvement important de rachat/concentration des têtes de réseaux depuis 2000 (Rachat de Midas et de Maxauto par Norauto etc...) : ces absorptions ont un effet sur les contraintes de gestion des entreprises qui appartiennent à ces réseaux. Celles-ci étant davantage soumises à un actionariat financier que familial (à la différence des concessions), elles sont contraintes à dégager des résultats financiers à court terme et au reversement régulier de dividendes auprès d'actionnaires pour les têtes de réseau, ce qui les amène à privilégier les gains de productivité pour elles mêmes et pour leurs membres et partenaires.

En outre, l'hypothèse pourrait être que la situation économique conduit certains groupes à vendre des actifs auprès d'indépendants franchisés et donc réduire leur nombre de salariés⁴⁰. Cela pourrait expliquer la croissance continue du nombre d'entreprise employeuse (DADS). Ce qui est compatible avec une stagnation/diminution du nombre de salariés. Parmi les grands réseaux, cette situation a été constatée chez Speedy mais vraisemblablement pas chez Norauto. Il convient donc d'être prudent sur cette piste d'interprétation.

Croissance de l'investissement

Comme pour les petits établissements du secteur 501Z l'hypothèse de la forte croissance de l'investissement (formation, matériel) des entreprises de la NAF 503B poussé par les têtes de réseau qui ne produirait pas encore de bénéfices vu le vieillissement du parc peut aussi être avancée.

³⁹ Source Unedic – Traitements Observatoire de l'ANFA

⁴⁰ Exemple de Speedy – Source journal l'Argus janvier 2008

Développement de l'équipement automobile

Parmi ce qui fait la spécificité du secteur 503B, c'est aussi l'équipement automobile et la pose d'équipement automobile : l'hypothèse du pré-équipement croissant des véhicules (GPS, auto-radio) a été abordée dans les groupes de travail comme un phénomène pouvant permettre d'interpréter la faiblesse d'évolution du nombre de salariés du secteur. Les informations collectées dans la presse font toutefois état d'un développement important des ventes de GPS, d'avertisseurs de radar ou autres régulateurs de vitesse. Cette hypothèse n'est pas retenue.

Développement de l'activité vente d'équipement au détriment de l'activité réparation

Au regard du développement d'établissements disposant de grandes surfaces consacrées à la vente de détail (grands Norauto, Autobacs, Eldorauto), il pourrait être vraisemblable que les centres autos développent, ces derniers temps, davantage leurs surfaces de vente au détriment de leur surfaces d'après-vente (qui pourraient être plus rentable avec moins de besoins de main d'œuvre).

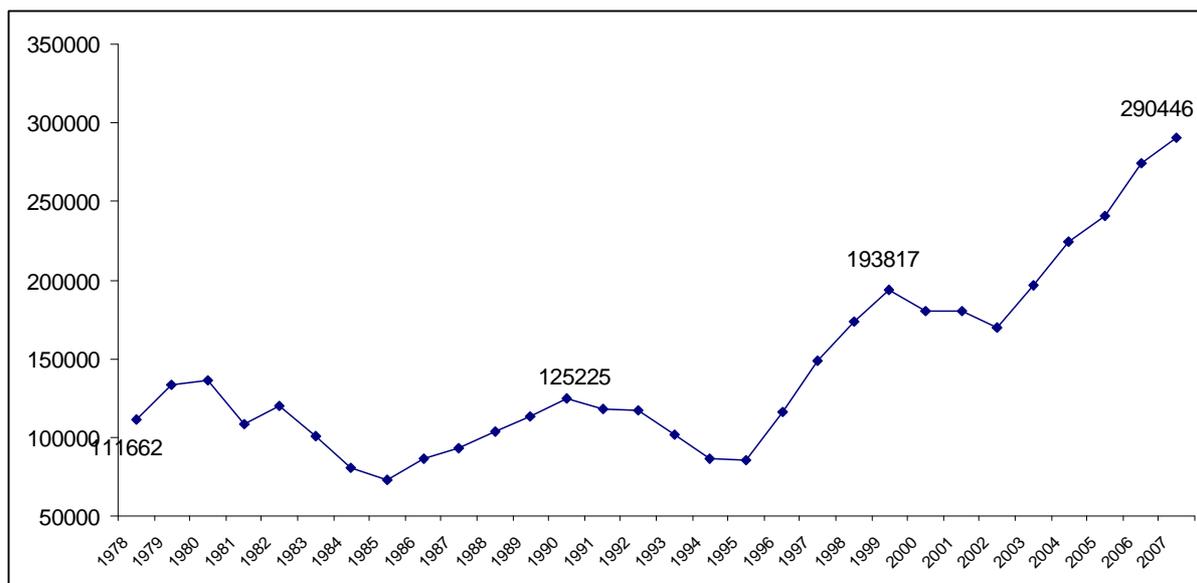
En résumé :

Les centres autos, services rapides et pneumaticiens ont su imposer leur modèle de développement à partir des années 80. Leur croissance a vraisemblablement été facilitée par les mêmes facteurs que le 502Z (âge des véhicule, contrôle technique). A partir de 2000, nous constatons une rupture de tendance et nous ne disposons que d'un faisceau d'hypothèses pour éclairer cette situation. Dans une visée prospective, il convient donc de rester très prudent sur l'évolution de ce secteur.

VENTE ET REPARATION DE MOTOCYCLES : 504Z

[Selon les estimations de l'enquête recrutement, les salariés se répartissent pour un quart chez des indépendants et pour le reste chez des agents ou concessionnaires moto]

Evolution des immatriculations des motos neuves de 1978 à 2007



Source : *Officiel du cycle et de la moto N°3755 – juillet 2008.*

Les immatriculations de motocycles ont presque triplé entre 1994 et 2006⁴¹ quelque soit la puissance ; les immatriculations de véhicules d'occasion ont également pratiquement doublé sur la même période. Cette situation a conduit un développement important de la valeur ajoutée du secteur de la vente de motocycle (504Z) : c'est le secteur dont la croissance économique progresse le plus sur la période 1996-2004⁴².

Parallèlement, la population salariée du secteur a crû d'un tiers de 1994 à 2005.

Par rapport à l'évolution de la valeur ajoutée (en euro constant) du secteur 504Z, qui croît de près de 40% sur la période 96-2004, l'emploi n'a crû « que » de 28% sur la même période. La croissance économique a moins bénéficié à l'emploi que dans le cadre du 502Z. On constate donc des gains de productivité ont été plus importants dans le secteur que dans le secteur 502Z par exemple.

L'hypothèse que le secteur fût en sureffectif dans les années 80-90 a aussi été évoquée par des délégations régionales ANFA pour interpréter la moindre évolution de l'emploi.

L'indicateur que nous privilégions pour interpréter cette situation favorable au secteur est donc liée au volume de vente : la croissance des immatriculations nous semble être l'indicateur à suivre. Le groupe de travail a également mentionné l'impact que pouvaient avoir les politiques publiques de la ville et l'engorgement routier des villes sur le développement des deux-roues (tout spécialement du produit « Scooter »).

Plus anecdotiquement, il est à noter également que le parc et les entreprises moto sont traditionnellement fortement dépendants d'effets météorologiques : le parc moto se

⁴¹ Source : Ministère des Transports : DAEI-SES, Fichier central des automobiles (FCA)

⁴² Source INSEE SUSE – traitement CEREQ

développe d'avantage dans des régions faiblement pluvieuses. L'activité des entreprises motocycle est d'avantage soutenue durant les journées ou les périodes ensoleillées. Moins les hivers sont rigoureux et plus les ventes de motocycles sont importantes.

D'un point de vue plus prospectif, il convient également de noter que les importateurs de motocycles affichent une dynamique de recherche de contrats d'exclusivité avec leurs distributeurs alors que le multimarquisme était généralisé dans le secteur. Cette recherche de contrats d'exclusivité à une marque peut aboutir à la création de nouvelles entreprises ou établissements.

En résumé:

La situation du secteur du commerce et de la réparation motocycle est fortement liée à l'évolution des immatriculations motocycle. Le lien avec la consommation nationale des ménages est par contre légèrement plus complexe que pour l'automobile. Des critères comme l'engorgement des villes sont d'avantage à retenir pour évaluer la croissance des ventes moto.

COMMERCE DE DETAIL DE CARBURANTS : 505Z

[Selon les estimations de l'enquête recrutement 2006, les salariés du secteur se répartissent pour les deux tiers dans des établissements qui se déclarent « Stations Services » et de plus d'un quart qui se déclarent « MRA »]

La situation économique des entreprises de vente de carburant⁴³ est en légère décroissance ces dix dernières années : c'est la situation économique la plus défavorable du Commerce et de la Réparation Automobile.

La concurrence des stations services des grandes surfaces se servant de la vente d'essence comme un produit d'appel (faibles marges) a induit un changement de pratique de consommation. Ce changement a été accéléré par le phénomène d'augmentation du prix du pétrole (notamment sur la période 1998-2000 et à partir de 2003⁴⁴).

Cette situation économique défavorable a engendré une diminution d'un tiers du nombre d'entreprise entre 1998 et 2006⁴⁵ associée une concentration importante depuis 2000 : quelques grands groupes de plus de cinquante salariés, principalement filiales de pétroliers (Argedis, Gesmin, Proseca...) ou de groupes de Grandes Surfaces (Carautoroutes, Casino Carburant) ont systématisé le rachat des entreprises de 20 à 49 salariés : les entreprises de vente de carburant ont également fortement diminué leur

⁴³ Le secteur 505Z ne comprend qu'une petite partie de la vente de carburant en GMS (Carrefour et Casino) : les autres établissements de GMS sont classés dans la catégorie des établissements dont ils dépendent.

⁴⁴ Source MINEFI - DIREM

⁴⁵ Source INSEE SIRENE

nombre de points de vente⁴⁶. La mise en place de points de ventes automatisés peut contribuer à la diminution des effectifs dans le secteur.

Tertiarisation de l'emploi

Le modèle d'entreprise associant mécanique et vente de carburant tel qu'il existait majoritairement dans les années 70 est désormais suranné au profit de modèles d'entreprise où la vente de carburant s'associe à une offre de service (épicerie...) ce changement structurel a induit une tertiarisation forte de l'emploi. La population ouvrière a été divisée par deux entre les périodes cumulées 94-99 et 2000-2005⁴⁷ tandis que la part des employés parmi l'ensemble de la population du 505Z a cru de 10 points.

La seule raison qui pourrait arrêter la dégradation du secteur de la vente de carburant serait d'arriver à un niveau de stabilisation de la baisse du nombre d'entreprises et de salariés. Un certain nombre d'entreprises de carburant sont partiellement protégées de la concurrence (Autoroutes, éloignement des GMS, Axes routiers) : il semble en effet, difficile que le nombre de salarié de la vente de carburant descende en dessous d'un seuil minimum.

En résumé l'important :

La situation concurrentielle de la vente de carburant explique essentiellement aujourd'hui la situation de l'emploi dans les entreprises de ventes de carburant. Les faibles marges générées par la vente de carburant cantonne cette activité à devenir un produit d'appel.

I.5 Identification des hypothèses les plus significatives pour comprendre les évolutions socio-économiques du secteur

Finalement, nous pouvons regrouper les éléments qui nous permettent d'analyser les évolutions du commerce et de la réparation automobile en quatre rubriques : le marché, la structure des entreprises, la technologie et la réglementation.

⁴⁶ Source UNEDIC

⁴⁷ Source Etude Mobilité CEREQ : Exploitation INSEE Enquête emploi

Marché

L'évolution de la croissance économique nationale et des immatriculations
Evolution de la mobilité des ménages. Evolution des prix du pétrole
L'âge moyen des véhicules
Évolution du prix des voitures réelles par rapport au budget des ménages
Prix du pétrole, coût des pièces de rechange et budget automobile
Evolution de la part des véhicules vendus à particulier et à entreprise
Les immatriculations des motocycles
Evolution de l'accidentologie.

Structure des entreprises

La concentration des entreprises
Concentration des enseignes des centres autos
Autonomisation de la distribution automobile.
Rentabilité économique de la vente de véhicules.
Politique des constructeurs vis-à-vis des distributeurs et réparateurs
L'accompagnement par les réseaux
Croissance de l'investissement
Départs en retraites des artisans
concurrence des stations services des Grandes Surfaces

Technologie

Multiplication de l'électronique
L'environnement :
Le rapport entre le coût de la réparation et la valeur du véhicule
Fiabilité des véhicules
La thèse de la rupture technologique
Développement de l'équipement automobile
Coûts des réparations

Règlement

Mise en place du contrôle technique le premier janvier 1992
1400/2002

Parmi l'ensemble de ces éléments d'interprétation, cinq d'entre eux nous paraissent particulièrement structurants pour l'ensemble du CRA :

- L'évolution de la croissance économique nationale et des immatriculations qui a un impact élevé sur le nombre de salarié du secteur 501Z.
- L'âge moyen des véhicules : impacte fortement le nombre de salariés du secteur 502Z.
- La concentration des entreprises : qui a un effet structurant sur l'évolution des Professions et Catégories sociales dont le secteur a besoin.
- La complexification de la technologie des véhicules : qui induit une croissance des qualifications, participe à l'élévation des diplômes recherchés sur le marché du travail et participe à l'évolution des Professions et Catégories Sociales.
- La mise en place du contrôle technique : qui semble avoir eu un effet majeur sur l'évolution à long terme du nombre de salarié du secteur 502Z.

II. Articulation entre les tendances d'évolution et leurs éléments d'interprétation

Rappelons que notre démarche consiste à borner le champ des évolutions possibles en matière de besoin en recrutement externe. Pour évaluer les besoins en recrutement, nous avons besoin d'estimer :

1. L'évolution du nombre de salariés ;
2. L'évolution de la structure des PCS ;
3. L'évolution des départs en fin de carrière ;
4. L'évolution de la mobilité des salariés qui entrent et qui sortent de la branche, ainsi que l'évolution des promotions car elle fait évoluer la structure des PCS.

L'évolution de chacun de ces quatre éléments fait évoluer les besoins en recrutement. Seule l'articulation de ces quatre phénomènes peut permettre de disposer d'une représentation fine des besoins en recrutement du secteur. C'est d'ailleurs certainement ce qui fait l'originalité et la pertinence de la démarche mis en œuvre ici par rapport à d'autres approches prospectives sectorielles ou géographiques qui ne parviennent pas à mesurer l'ensemble de ces éléments.

Le bien fondé de la démarche provient également du fait que nous ne nous cantonnons pas à une poursuite de tendance mais que nous essayons d'identifier un champ d'évolution possible à travers plusieurs scénarisations issu de nos facteurs d'interprétation.

Notre réflexion autour de l'articulation entre les scénarii d'évolution et les tendances d'évolution des quatre éléments s'est construite en deux temps.

II.1 Une première piste de réflexion : l'élaboration de scénarii par facteur d'évolution.

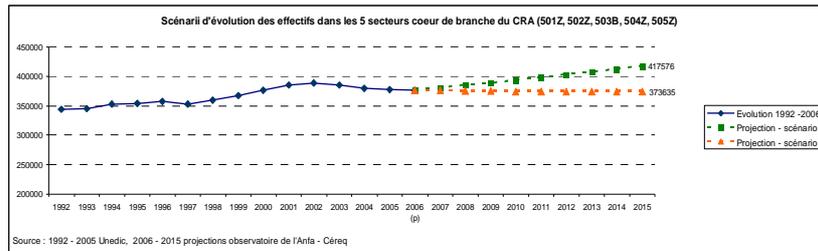
La première piste de réflexion que nous avons mise en œuvre (mais que nous n'avons finalement pas retenu pour notre modèle définitif) a consisté à mettre en place des hypothèses de scénarii pour chaque type de tendance d'évolution. A savoir :

1. Pour l'évolution du nombre de salariés,

- a) nous avons établi un scénario d'évolution haute (dit « **H** ») qui se situe dans un contexte de reprise de la mobilité des ménages et de la vente de véhicules,

en lien avec le coût du logement et l'éloignement croissant du domicile par rapport au lieu de travail, avec un parc automobile en augmentation et vieillissant (le marché de l'occasion se développe).

- b) et un scénario d'évolution faible (dit **F**) qui marque une rupture par rapport aux évolutions passées. Il se situe dans un contexte marqué par la poursuite de la baisse de la mobilité des ménages, des contraintes environnementales accrues, un parc automobile moins important ou stagnant et une fiabilité croissante des véhicules.



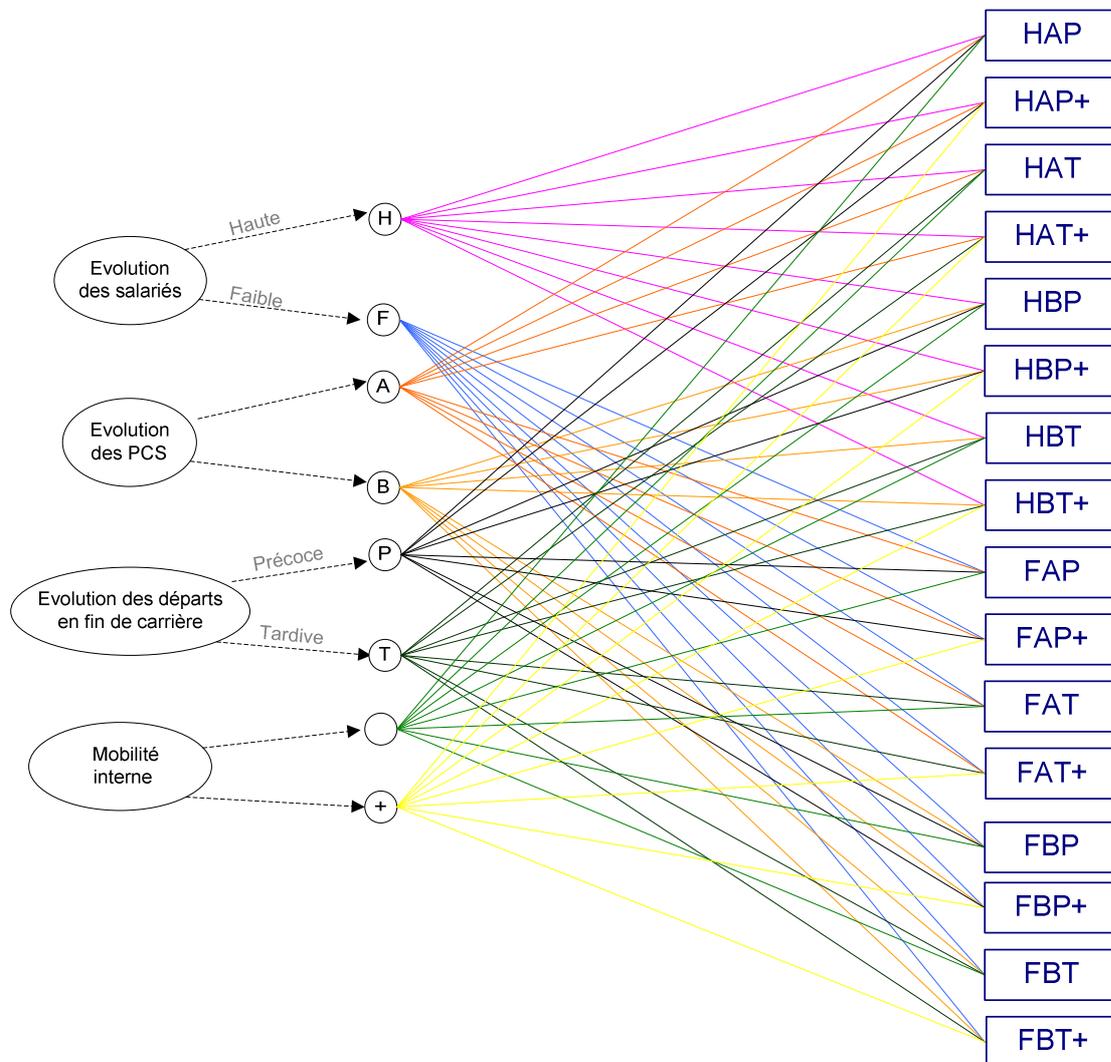
2. **de même, pour l'évolution des PCS du CRA**, nous avons établi deux jeux d'hypothèse d'évolution de la structure des emplois salariés à l'horizon 2015 en fonction du développement de la concentration des entreprises, des développement des réseaux d'enseignes ou de franchises, en particulier dans l'entretien-réparation d'automobiles et le commerce de détail d'équipements automobiles, de l'importance croissante de l'électronique, des exigences croissantes des emplois, de l'organisation du travail, voire anecdotiquement de politique de formation de la branche.
- a) Une hypothèse « **A** » correspondant à des évolutions de la répartition des PCS à l'horizon 2015 ralenties par rapport aux évolutions particulièrement fortes constatées ces dernières années.
- b) Une hypothèse « **B** » correspondant à des niveaux de qualification plus élevés que la « A », correspondant à une poursuite des tendances constatées dans la période précédente
3. Partant d'un travail du Centre d'Analyse Stratégique sur les **cessations d'activité en fin de carrière** qui fait le constat d'un âge de départ moyen dans la branche en 2001 de 61 ans pour les artisans – commerçants, de 59 ans pour les cadres et les employés, et de 58 ans pour les professions intermédiaires et les ouvriers, nous avons proposé deux hypothèses alternatives concernant les âges moyens de départs par catégorie socioprofessionnelle à l'horizon 2015 :
- a) Première hypothèse, les âges moyens des départs reculent d'un an par rapport à 2001. Il s'agit d'une hypothèse de départs relativement « précoces » (**P**) compte tenues des mesures prises sur l'allongement des durées de cotisation et malgré le dispositif dit de « carrières longues ».

b) Deuxième hypothèse, les âges moyens des départs reculent de deux ans par rapport à 2001. Cette hypothèse est celle dite de départs relativement tardifs (**T**).

4. Pour l'évolution de **promotions (mobilité interne)** dépendantes des pratiques RH des entreprises parfois sous l'impulsion de dispositifs de branche nous avons retenu deux jeux d'hypothèses à l'horizon 2015 :

- a) un scénario tendanciel dans lequel les entreprises ne modifient pas leurs pratiques et les taux de promotions par catégorie d'emploi restent identiques à ceux observés dans le passé ;
- b) un scénario qui intègre une politique volontariste des entreprises dont les arbitrages se font plus souvent en faveur de la promotion interne face aux postes à pourvoir. (**±**)

Première scénarisation – articulation des scénarios d'évolution



Un modèle de simulation dynamique a alors permis de passer des projections d'emplois (les effectifs par niveaux de qualification) aux projections des flux (les besoins en renouvellement de main d'œuvre).

Le résultat du croisement des différents jeux d'hypothèse présentés infra aboutit à 16 scénarii potentiels. Parmi eux, huit scénarii étant intermédiaires, nous n'avons retenu que huit scénarii contrastés.

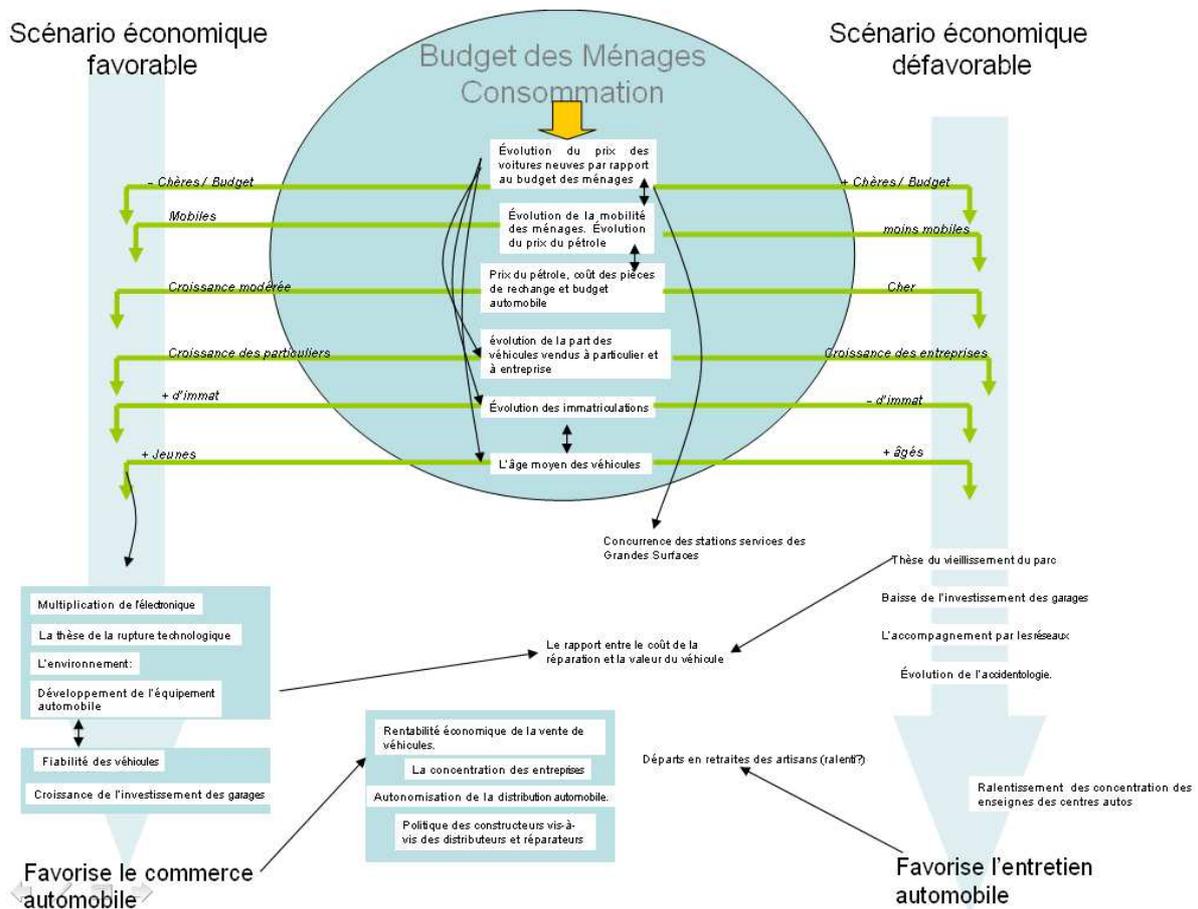
Hypothèses à l'horizon 2015	Arbitrages des entreprises en faveur du recrutement externe de jeunes diplômés (hypothèse tendancielle)	Arbitrages des entreprises en faveur de la promotion interne de salariés
Croissance des effectifs, départs en fin de carrière relativement précoces, et forte élévation des niveaux de qualification des emplois	HBP	HBP+
Croissance des effectifs, départs en fin de carrière relativement précoces, et élévation plus modérée des niveaux de qualification des emplois	HAP	HAP+
Diminution des effectifs, départs en fin de carrière relativement tardifs, et forte élévation des niveaux de qualification des emplois	FBT	FBT+
Diminution des effectifs, départs en fin de carrière relativement tardifs, et élévation plus modérée des niveaux de qualification des emplois	FAT	FAT+

Les scénarii qui cumulent des hypothèses de croissance des effectifs et de départs en fin de carrière relativement précoces sont ceux qui correspondent aux besoins en renouvellement de main d'œuvre les plus importants quantitativement.

Ceux qui cumulent une forte élévation des niveaux de qualification des emplois et une hypothèse tendancielle concernant les pratiques des entreprises en matière de promotion déterminent des besoins externes en recrutements à des niveaux d'emplois plus qualifiés.

II. 2 La méthodologie retenue : l'élaboration de scénarii basés sur l'interdépendance des hypothèses d'évolution.

Les travaux de synthèse relatifs aux facteurs d'évolution, aux tendances lourdes et aux facteurs de changements ont permis d'identifier une cohérence globale parmi les facteurs d'évolution : le schéma ci-dessous permet de mieux appréhender notre réflexion :



Ce schéma reprend les éléments d'analyse cités dans la partie I.5 : en réorganisant nos indicateurs, nous nous sommes aperçus que les éléments les plus interprétatifs des évolutions relatives aux salariés et aux entreprises du CRA sur les quarante dernières années sont fortement liés au budget des ménages, à la consommation et d'une façon générale à la croissance économique qui favorise l'emploi et macro-économiquement la consommation.

Ainsi, sont dépendants de la consommation et du budget des ménages, l'âge des véhicules, l'évolution des immatriculations, la part des VN vendus à entreprise et à particulier, la mobilité des ménages en voitures particulières et la capacité pour les ménages à intégrer l'évolution des prix des véhicules, des pièces et des produits pétroliers.

On peut donc imaginer deux scénarii économiques qui borneraient les évolutions possibles : un scénario économique favorable avec une croissance forte et un scénario économique de croissance faible.

Chacun des deux scénarii créent des conditions favorables au développement d'une série de facteurs que nous avons identifié comme impactant directement ou indirectement l'emploi et les qualifications dans le CRA :

- pour le scénario favorable, la croissance des ventes et la mise en circulation sur le marché de véhicules plus jeunes, conduisent à favoriser le commerce automobile. Le développement des ventes induit par ailleurs un développement des technologies du parc de véhicules et théoriquement une fiabilité accrue. Le développement économique du Commerce automobile favorise aussi son développement structurel (poids de la distribution vis-à-vis de la construction, renforcement des entreprises, croissance du mouvement de concentration). Un scénario économique très favorable est donc potentiellement favorable à la fois au développement du secteur du commerce automobile, mais aussi à l'élévation des niveaux de catégories professionnelles (à travers le développement des technologies, la concentration...). En outre, nous savons qu'en conjoncture économique favorable la mobilité externe est plus élevée.
- Un scénario de morosité économique favorisera plutôt en revanche un vieillissement du parc. Le parc étant plus vieux, il nécessitera plus de réparation donc potentiellement favorisera plutôt la réparation automobile et une évolution plus ralentie de l'élévation des catégories sociales (puisque'il y a moins de technologie dans les véhicules anciens...).

La recherche du bornage du champ des possibles nous conduira à relier à l'un des deux scénarii les indicateurs qui vont dans le même sens. (Par exemple le moindre ralentissement des accidents automobile dans le scénario économique défavorable puisque'il favorise la réparation automobile).

De la même façon, la recherche d'une borne positive et d'une borne négative nous conduira à rapprocher du scénario de forte croissance les autres évolutions nécessitant le plus de besoins de main d'œuvre et du scénario morose ceux qui nécessite moins de main d'œuvre. En l'occurrence, nous rapprocherons un scénario de départs en retraites tardifs du scénario économique défavorable et un scénario de départs en retraite précoces du scénario favorable au renouvellement de main d'œuvre.

Il convient de noter qu'il ne s'agit pas d'une articulation logique et fataliste (toute croissance économique n'entraîne pas nécessairement le développement de phénomènes de concentration et n'est pas nécessairement lié à des départs en retraite plus précoces... la croissance des accidents n'est pas lié à la faible consommation des ménages) mais il

s'agit encore une fois de définir une borne haute et une borne basse en matière de besoins de main d'œuvre en rassemblant tous les facteurs qui vont dans la même direction.

Le rapprochement des indicateurs d'évolution que nous avons opéré en les rapprochant de deux scénarii économiques peut être modélisé à travers le schéma ci-dessous :

4 SCENARI A L'HORIZON 2015

DIMENSIONS ET INDICATEURS CLEFS

HYPOTHESES

FACTEURS D'EVOLUTION

Eléments moteurs

Des automobiles de + en + "jetables"
Reprise des ventes de véhicules neufs

Morosité des ventes et vieillissement du parc automobile

Eléments favorables

Fortes innovations technologiques et marketing des constructeurs
Renforcement du poids de la distribution
Impératifs environnementaux croissants
Conjoncture économique favorable
Revenu des ménages en forte hausse

Pas d'innovation déterminante chez les constructeurs
Persistances des difficultés dans la distribution
Réglementation environnementale peu contraignante
Conjoncture économique fluctuante
Faible évolution des revenus des ménages des catégories moyenne et modeste

Concentration des entreprises

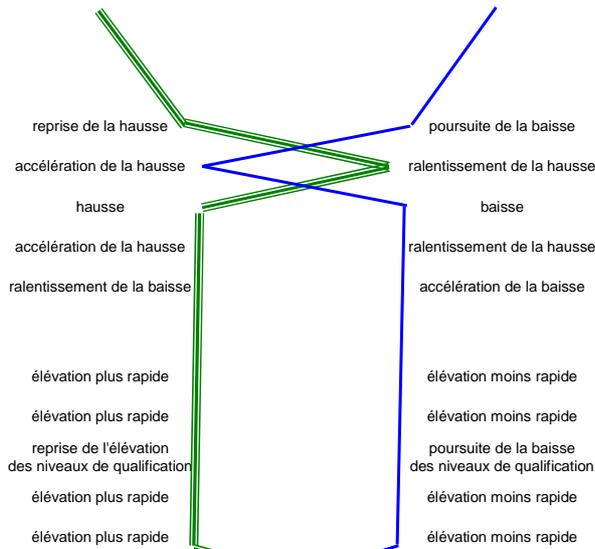
Plus rapide

Moins rapide

EVOLUTION DES EMPLOIS

Evolution des effectifs salariés dans :

- le commerce de véhicules automobiles
- l'entretien et la réparation automobile
- le commerce d'équipements automobiles
- le commerce et réparation de motocycles
- le commerce de détail de carburants



Evolution des niveaux de qualification dans :

- le commerce de véhicules automobiles
- l'entretien et la réparation automobile
- le commerce d'équipements automobiles
- le commerce et réparation de motocycles
- le commerce de détail de carburants

Evolution des effectifs d'artisans-commerçants indépendants

ralentissement de la baisse / accélération de la baisse

PYRAMIDES DES AGES ET RETRAITE

Âges médians des cessations d'activité en fin de carrière par CS et NAF

en recul d'1 an par rapport au début des années 2000 / en recul de 2 ans par rapport au début des années 2000

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Mobilité intersectorielle

en hausse

en baisse

Promotion des salariés avec changement de catégorie socioprofessionnelle

tendancielle

tendancielle

favorable aux promotions

Installation de salariés comme indépendants

tendancielle

favorable aux installations

SCENARI I

A1 B1 A2 B2

BESOINS EN RENOUVELLEMENT DE MAIN D'OEUVRE

Besoins en renouvellement de main d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles (fourchettes)

Analyse qualitative des évolutions des métiers, des compétences requises et des pratiques de recrutement des entreprises selon la catégorie socioprofessionnelle et le métier

En résumé, nous avons relié les indicateurs d'évolution à travers les deux scénarii suivants :

Scénario économique favorable : (A)

- Développement du nombre de salariés du 501Z et des autres secteurs liés à la consommation des ménages (504Z, 503B, 505Z)
- Ralentissement de la croissance du nombre de salariés du 502Z
- Elévation rapide des qualifications (PCS)
- Départs en fin de carrières plus précoces.
- Mobilité intersectorielle en hausse.

Scénario économique défavorable : (B)

- Baisse du nombre de salariés du 501Z et des autres secteurs liés à la consommation des ménages (504Z, 503B, 505Z)
- Accélération de la hausse du nombre de salariés du 502Z
- Elévation moins rapide des qualifications (PCS)
- Départs en fin de carrières plus tardifs.
- Mobilité intersectorielle en baisse

L'évolution des promotions et de la mobilité interne est un phénomène que l'on peut difficilement relier à une conjoncture économique : son développement est fonction des stratégies RH mis en œuvre au niveau de l'entreprise (de telles stratégies peuvent d'ailleurs être favorisées par des dispositifs mis en place par la branche professionnelle). Qui plus est la croissance des promotions professionnelles ne génère pas de nouveaux besoins de main d'œuvre : elle ne fait que modifier la typologie des besoins en recrutement. Il sera donc nécessaire de diviser chacun des deux scénarii en deux « sous-scénarii » qui refléteront des évolutions du nombre de promotions professionnelles tendancielle (1) ou favorables (2).

Nous aurons donc ainsi quatre scénarii qui nous permettront de borner les évolutions socio-économiques possibles du commerce et de la réparation automobile :

Scénario économique favorable : (A) + évolutions des promotions tendancielle (1) = A1

Scénario économique favorable : (A) + évolutions des promotions favorables (2) = A2

Scénario économique défavorable : (B) + évolutions des promotions tendancielle (1) = B1

Scénario économique défavorable : (B) + évolutions des promotions favorables (2) = B2

Il convient à présent d'identifier les hypothèses d'évolution d'emplois induits par ces scénarii pour chacune des grandes évolutions structurant l'emploi dans le CRA.

1. L'évolution du nombre de salariés ;
2. L'évolution de la structure des PCS ;
3. L'évolution des départs en fin de carrière ;
4. L'évolution de la mobilité des salariés qui entrent et qui sortent de la branche, ainsi que l'évolution des promotions car elle fait évoluer la structure des PCS.

Dans un deuxième temps un modèle de simulation dynamique permettra de passer des projections d'emplois pour chaque évolution aux projections des flux pour chacun des quatre scénarii (les besoins en recrutement externe à qualifier).

III – HYPOTHESES D'EVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIES A L'HORIZON 2015

Sur le long terme, le secteur crée des emplois (en moyenne +0,5% chaque année entre 1976 et 2005). Le secteur a connu des périodes de fluctuations cycliques avec plusieurs périodes de diminution des effectifs (1983-1985, 1989-1992, 2002-2005) de courte durée, faisant suite à des périodes de croissance particulièrement soutenues. Ces dernières années, la diminution des effectifs entre 2002 et 2005 (-0,9 % par an, -10 700 emplois salariés sur la période) succède à une croissance continue de 5 ans entre 1997 à 2002 (+ 1,9% par an, + 35 000 salariés sur la période).

Rappelons que le scénario économique favorable (A) se situe dans un contexte de parc automobile en augmentation qui favorise son rajeunissement, de reprise de la mobilité des ménages et la vente de véhicules. Cette situation est favorisée par la croissance modérée du prix du pétrole.

Dans ce scénario, ce sont les secteurs du commerce automobile, du commerce et réparation de motorcycle, du commerce de détail automobile et du commerce de carburant qui bénéficient de cette situation favorable au détriment de l'entretien et de la réparation automobile qui croît moins rapidement que les années précédentes. Le commerce automobile représentant 62% des salariés de la branche en 2005, le résultat auquel nous aboutirions serait que :

- Les effectifs salariés augmentent de + 1,0 % en moyenne chaque année, passant de 377 000 en 2006 à 411 000 en 2015.

A l'inverse, le scénario économique défavorable (B) se situe dans un contexte marqué par la poursuite de la baisse de la mobilité des ménages, un parc automobile vieillissant et stagnant et une moindre fiabilité des véhicules.

Dans ce scénario, le secteur de l'entretien bénéficie de la croissance de l'âge moyen des véhicules et de leur moindre fiabilité. Les secteurs commerciaux pâtissent en revanche de la faiblesse de la consommation des ménages.

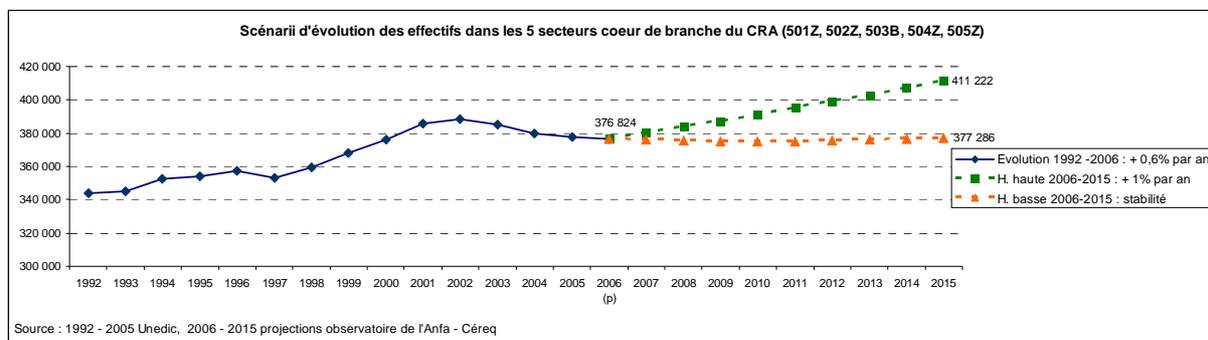
- Les effectifs salariés sont stables : +0,0 % en moyenne chaque année, restant autour de 377 000 de 2006 à 2015.

Secteurs TCAM ⁴⁸ d'activité	1995-2005	2005-2006	A: 2006-2015	B: 2006-2015
Commerce de véhicules automobiles	- 0,1 %	- 0,8 %	+0,5 %	-1,5 %
Entretien et réparation d'automobiles	+ 2,9 %	+ 1,2 %	+ 2,0 %	+ 3,0 %
Commerce de détail d'équipements	+ 2,0 %	- 0,8 %	+1,0 %	- 1,0 %
Commerce et réparations de motocycles	+ 3,3 %	+ 2,5 %	+ 3,5 %	+ 1,5 %
Commerce de détail de carburants	- 2,1 %	- 2,1 %	- 2,0 %	- 4,0 %
Ensemble des 5 secteurs du CRA	+ 0,6 %	- 0,2 %	+1.0 %	+ 0,0 %

Secteurs d'activité	1995	2006	A : 2015	B : 2015
Commerce de véhicules automobiles	213 711	209 129	218 730	182 533
Entretien et réparation d'automobiles	82 025	110 879	132 511	144 672
Commerce de détail d'équipements	19 738	21 503	25 518	19 643
Commerce et réparations de motocycles	9 363	13 269	18 084	15 266
Commerce de détail de carburants	29 464	22 044	18 379	15 172
Ensemble des 5 secteurs du CRA	354 301	376 824	411 222	377 266

Conformément aux évolutions du nombre de salariés depuis 1995, le secteur de la réparation automobile produit un effet régulateur par rapport aux évolutions du nombre de salariés du reste du secteur (et principalement du commerce automobile).

Quel que soit le scénario, à l'horizon 2015, la courbe décroissante du nombre de salariés du commerce de carburant devrait croiser la courbe croissante de salariés du commerce de motocycle.



Exemple de lecture : dans l'hypothèse d'une hausse des effectifs, la part des effectifs dans les 5 secteurs du CRA pourrait atteindre 411.000 salariés en 2015.

Selon l'hypothèse retenue, on observe une variation de + ou - 34 000 salariés.

Il faut rappeler que nous proposons ici des hypothèses d'évolution moyennes des salariés sur dix années. Il ne s'agit pas d'un cadre d'évolution duquel il est impossible de sortir mais d'une progression moyenne annuelle sur 10 ans. Ces hypothèses d'évolution peuvent inclure des situations temporelles de crise ou de reprise économique. Les théories économiques identifient des cycles de « moyen termes » de l'ordre de 7-10 ans

⁴⁸ TCAM : Taux de croissance annuel moyen

(Cycle de Juglar) : une prospective sur dix années permet donc a priori de lisser des situations économiques extrêmes.

III.1 - Le commerce de véhicules automobiles

Pour rappel, les établissements classés dans le secteur du commerce de véhicules automobiles (NAF 501Z) sont principalement des concessions (plus de la moitié des effectifs salariés⁴⁹), des agents de marque (environ 20%), ainsi que quelques indépendants rattachés ou non à une enseigne, des filiales de constructeurs...

Le secteur emploie 209 000 salariés en 2006 selon l'UNEDIC (chiffres provisoires au 31 décembre 2006). Les évolutions de long terme constatées dans le passé présentent un profil cyclique. A des périodes de baisse des effectifs succèdent des périodes de hausse jusque là supérieure à la baisse de la période précédente. Le secteur perd 19 000 emplois salariés entre 1982 et 1985 puis en crée 23 000 entre 1985 et 1990. Entre 1990 et 1997, il en perd de nouveau 11 000, puis en crée 18 000 entre 1997 et 2002.

Ainsi la tendance d'évolution de très long terme du secteur est à la hausse (+ 0,4 % en moyenne annuelle sur 20 ans), mais depuis 10 ans les effectifs du secteur marquent une légère baisse (-0,1 % par an en moyenne) en raison de la forte baisse des effectifs enregistrée entre 2002 et 2005 (- 2,3 % par an). Selon les derniers chiffres, provisoires, de l'Unedic cette baisse ralentit entre 2005 et 2006 (- 0,8 %).

Il semble que les évolutions qui caractérisent la période la plus récente sont à relier à différents facteurs :

- La baisse des ventes de véhicules neufs (les immatriculations de véhicules particuliers neufs ont fortement baissées en 2002 et 2003 – source CCFA) avec des achats qui se reportent de plus en plus sur des véhicules d'occasion et la stagnation du parc automobile est constatée entre 2003 et 2006 ;
- Les contraintes budgétaires des ménages qui doivent faire face à des hausses importantes des prix des carburants et de l'entretien-réparation et rognent sur le budget d'achat de véhicules, ce qui expliquerait en partie la croissance du marché de l'occasion ⁵⁰ ;
- La concentration des entreprises (groupes) du secteur et les gains en productivité qu'elle permet. Alors que le nombre total d'entreprises diminue de 7 % dans le secteur entre 1998 et 2005, le nombre d'entreprises d'au moins 50 salariés croît

⁴⁹ Source enquête recrutement Observatoire 2006

⁵⁰ source : INSEE première n°1159 – octobre 2007

de 34 %, passant de 617 à 826, et les effectifs qu'elles emploient de plus de 40%. Au cours de la même période, la part des effectifs salariés du secteur employés par des entreprises d'au moins 50 salariés passe de 32 à 44 % ;

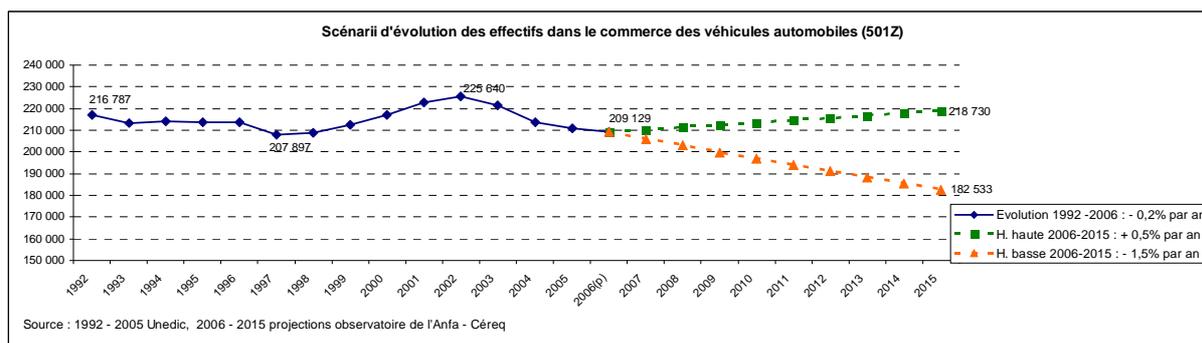
- L'impact indirect de la réglementation européenne sur la redéfinition des contrats de réparateur agréé et de distributeur agréé a vraisemblablement contribué à fragiliser les plus petites de ces entreprises (de 98 à 2005, les effectifs salariés des moins de 5 salariés ont chuté de près de 20%)

A contrario, plusieurs facteurs pourraient permettre un retournement à la hausse des effectifs salariés dans le secteur :

- le renforcement du poids des réseaux de distribution face aux constructeurs suite à la possible fin du règlement d'exemption au traité de Rome pourrait leur permettre de disposer de plus de marges de manœuvre dans la vente de véhicules neufs ;
- l'incitation à un renouvellement plus rapide du parc de véhicules par les nouvelles mesures envisagées par le gouvernement concernant le caractère « propre » des véhicules (bonus-malus).

La pérennité, l'atténuation ou le retournement de ces facteurs et de leurs impacts dessinent deux scénarii d'évolution des effectifs salariés dans le secteur :

- ▶ un scénario « haut » de reprise des évolutions de long terme avec une reprise des ventes de véhicules neufs, une croissance et un rajeunissement du parc et un renforcement des réseaux de distribution face aux constructeurs permise par la concentration des entreprises (scénario A : + 0,5 % par an en moyenne entre 2006 et 2015) ;
- ▶ un scénario « bas » de diminution des effectifs à un rythme néanmoins ralenti par rapport à celui des années 2003-2005 qui font suite à 4 années de croissance rapide. Le parc de voiture qui ne croît plus au même rythme et les ventes qui ne redécollent pas. Le prix du carburant continue à croître ; ce qui induit une baisse significative de la mobilité des ménages. La politique restrictive des constructeurs continue à peser sur les marges de la distribution (scénario B : -1,5 % par an en moyenne entre 2006 et 2015).



III.2 – L'entretien et la réparation de véhicules automobiles

Les établissements classés dans le secteur de l'entretien et de la réparation de véhicules automobiles (NAF 502Z) sont principalement des MRA ou des carrossiers indépendants (environ deux tiers des effectifs salariés), et des agents de marque (environ un quart des salariés).

Les effectifs salariés du secteur (110 900 au 31 décembre 2006 selon les chiffres provisoires de l'UNEDIC) croissent à un rythme soutenu depuis 1992 (+ 3 % par an entre 1992 et 2005). Ils ne semblent pas avoir été affectés par le recul des ventes et la stagnation du parc de véhicules automobiles comme le secteur du commerce de véhicules et semblent même bénéficier du vieillissement du parc

Moins regroupées que dans le commerce de véhicules, les entreprises du secteur n'en sont pas moins touchées par le mouvement de concentration croissante. Alors que le nombre d'entreprises employeuses dans le secteur croît légèrement sur la période 1998-2005 (+ 3 %), celui des entreprises de moins de 5 salariés diminue de 5%, celui des entreprises de 10 salariés et plus augmente de 46 % et, parmi elles, celui des entreprises employant au moins 20 salariés augmente de 65 %. En conséquence, la part des salariés employés dans le secteur dans des entreprises de 10 salariés et plus passe de 29 % en 1998 à 40 % en 2005.

Ce mouvement de concentration des entreprises n'a pas eu d'impact négatif sur l'évolution des effectifs salariés du secteur dont la tendance à la hausse se poursuit sans faillir depuis 1992 ; date à laquelle le contrôle technique a été rendu obligatoire.

Ainsi, si la diminution progressive des très petites entreprises attendues dans le secteur est confirmée par les statistiques, cette diminution est plus que compensée par le développement en nombre et en effectifs des entreprises de plus grande taille. Les

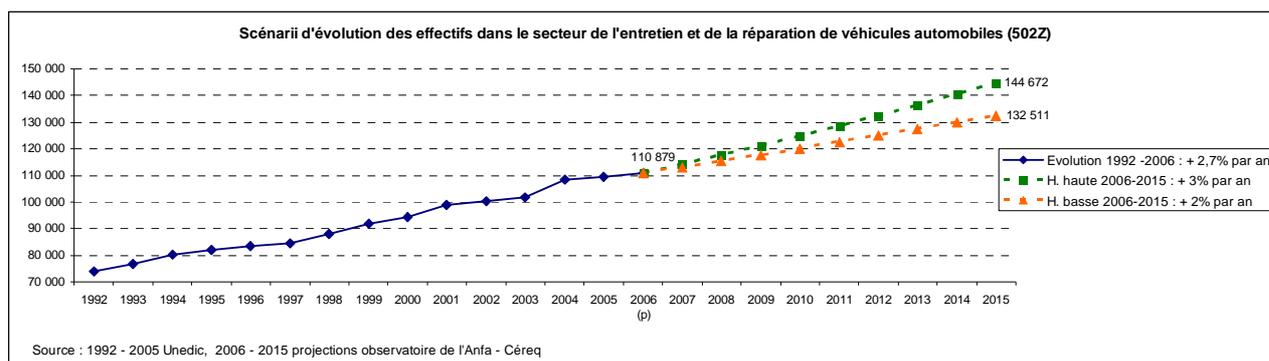
entreprises qui emploient régulièrement entre 1 et 4 salariés font même mieux que résister (leur nombre passe de 14 200 en 1998 à 14 800 en 2005).

Il semble que le développement de réseaux divers : spécialistes de la réparation rapide affiliés à un réseau ou à une enseigne (Midas, Speedy qui ne sont pas tous dans le secteur du commerce de détail automobile...), les mécaniciens réparateurs sous panonceaux de d'équipementiers spécialistes (Bosch, Lucas...) ou enseigne commerciale de la rechange indépendante (Garage AD, Top Garage...), a permis aux entreprises du secteur de développer un marché propre et de gagner des parts de marché par rapport au secteur du commerce d'automobiles.

Les deux scénarii que nous proposons anticipent une poursuite de la tendance à la hausse des effectifs du secteur à un rythme plus ou moins important. Les scénarii sont inversés par rapport au commerce automobile puisque les critères qui favorisent l'emploi dans le secteur de l'entretien automobile sont inverses par rapport au Commerce automobile

✚ scénario A : + 2 % par an en moyenne, marque un ralentissement du rythme de croissance des effectifs salariés. Ce scénario est favorisé par un parc rajeuni, des véhicules de plus en plus fiables qui nécessitent de moins en moins d'entretien. Les impératifs environnementaux conduisent à un accroissement de technologies dans les véhicules. Les petits artisans disparaissent plus rapidement et conduisent au départ en retraite de nombreux chefs d'entreprise. Une situation liée aux difficultés croissantes d'intégrer les évolutions technologiques (rupture technologique attendue pour 2010).

✚ scénario B : + 3 % par an en moyenne, en continuité par rapport à la période 1992-2005. Cela constitue une poursuite de la tendance d'évolution des effectifs de long-moyen terme soutenue par le vieillissement du parc et la force d'inertie qu'induit le vieillissement du parc sur les technologies. Une situation favorisée par le développement de réseaux propres aux indépendants qui renforcent leur position face aux réseaux des constructeurs, stimule la demande et accompagnent les entreprises sur le plan technique et organisationnel (marketing, formation, information technique, investissement matériel...)



III.3 – Le commerce de détail d'équipements automobiles

Le commerce de détail d'équipements automobiles (NAF 503 B) comprend les activités de commerce de détail d'accessoires, de pièces détachées et d'équipements divers pour véhicules automobiles (les centres auto), les activités de commerce de détail de pneumatiques, et les activités de vente et pose d'alarmes de voitures. *« Les centres autos sont des entités commerciales spécialisées dans la vente de produits et accessoires pour automobile qui disposent d'une surface de vente d'au moins 100 m² fonctionnant en libre service et réalisent des prestations identiques à celles des spécialistes de la réparation rapide (prestations courantes d'entretien ou de réparation comme les freins, les amortisseurs, l'échappement, la vidange ou les pneumatiques) ainsi que des travaux de mécanique et d'électricité. Ces entreprises, affiliées à un réseau ou à une enseigne (Feu Vert, Norauto, Station Marché, Maxauto, L'Auto Leclerc, Edorauto...) disposent en effet d'ateliers de montage (3 baies de service minimum) leur permettant la pose immédiate des produits vendus. Leurs atouts majeurs sont le faible temps d'immobilisation des véhicules et les prix forfaitaires proposés. »⁵¹.*

Sur le long terme, l'évolution des effectifs salariés du secteur est marquée par une longue période de 20 ans de croissance quasi régulière (1980-2000) au cours de laquelle le secteur crée en moyenne près de 1 000 emplois salariés chaque année, suivie d'une période plus chahutée (2000-2006) au cours de laquelle le secteur perd des emplois (plus de 3 000 sur l'ensemble de la période).

Si la croissance des années 80 et 90 témoigne de la mise en place progressive et le développement d'un nouveau type d'activité qui émerge dans les années 70 (ou 60 ?), la

⁵¹ Source : Note de l'observatoire – Béatrice Jacques - février 2006

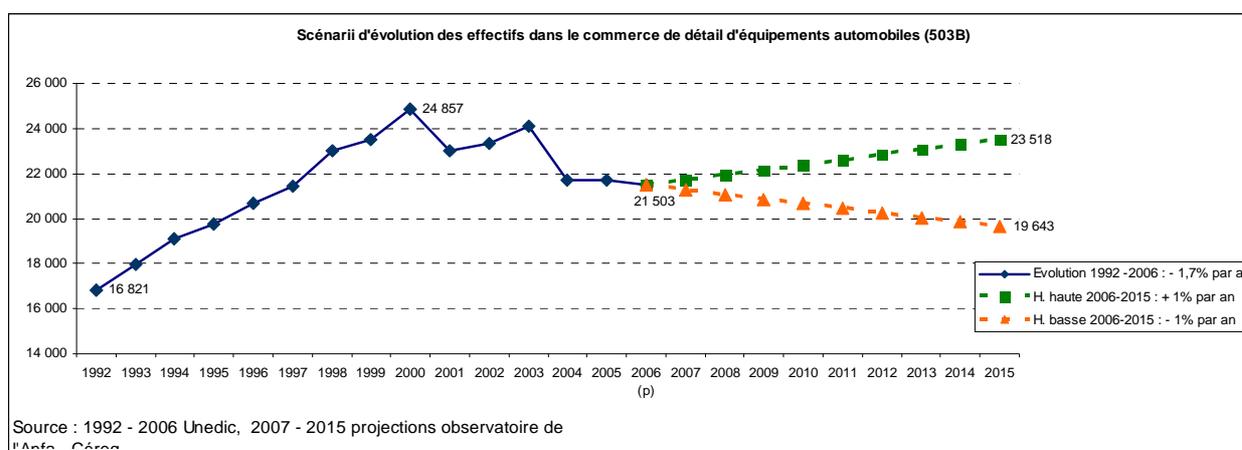
décroissance et les à-coups dans l'évolution des effectifs salariés constatés ces dernières années s'expliquent plus difficilement. Mais vu la croissance de la valeur ajoutée et la décroissance chaotique du nombre de salariés, la productivité apparente du travail a fortement cru ces dernières années

A quelles évolutions structurelles du secteur pourraient correspondre ces évolutions (développement des activités demandant moins de main d'œuvre ? Des problèmes de « frontières » entre les codes activités 502Z et 503B peuvent-ils être évoqués ? Le mode d'organisation RH (Parcellisation et rationalisation des tâches, bas niveaux de qualifications à l'embauche, choix de formations continues adaptatives) et les compétences des salariés influent-ils sur le ressenti du public et sa demande ?

La croissance de l'après-vente qui a favorisé la croissance du nombre de salariés du secteur de l'entretien automobile (502Z) aurait dû avoir le même effet sur la partie réparation du commerce de détail. Cela nous conduit donc plutôt à analyser le secteur du commerce de détail automobile concomitamment aux autres secteurs commerciaux : la vente de pièce et d'accessoire semblant plutôt primer sur la réparation pour analyser les évolutions des dernières décennies du secteur 503B.

La difficulté à trouver des facteurs explicatifs sur les évolutions chaotiques de ces dernières années, nous invite à la prudence dans nos pistes d'interprétation et nous conduit à privilégier un spectre d'évolutions possibles relativement large :

- ✚ un scénario haut de croissance des effectifs de + 1 % en moyenne chaque année (scénario A),
- ✚ un scénario bas de décroissance des effectifs salariés de - 1 % en moyenne chaque année (scénario B) constitue une poursuite du taux de diminution des effectifs constaté les 5 dernières années, mais à rythme moindre.



III.4 – Le commerce et la réparation de motocycles

Le secteur du commerce et de la réparation de motocycles (504Z) comprend les activités de commerce de gros et de détail de motocycles de toutes cylindrées, de commerce de gros et de détail, y compris par correspondance, de pièces et d'accessoires pour motocycles, d'entretien et de réparation de motocycles et cyclomoteurs. Les établissements classés dans ce secteur sont principalement des distributeurs agréés (environ 60% des effectifs salariés⁵²), des réparateurs indépendants (environ 25 % des effectifs) et des réparateurs agréés.

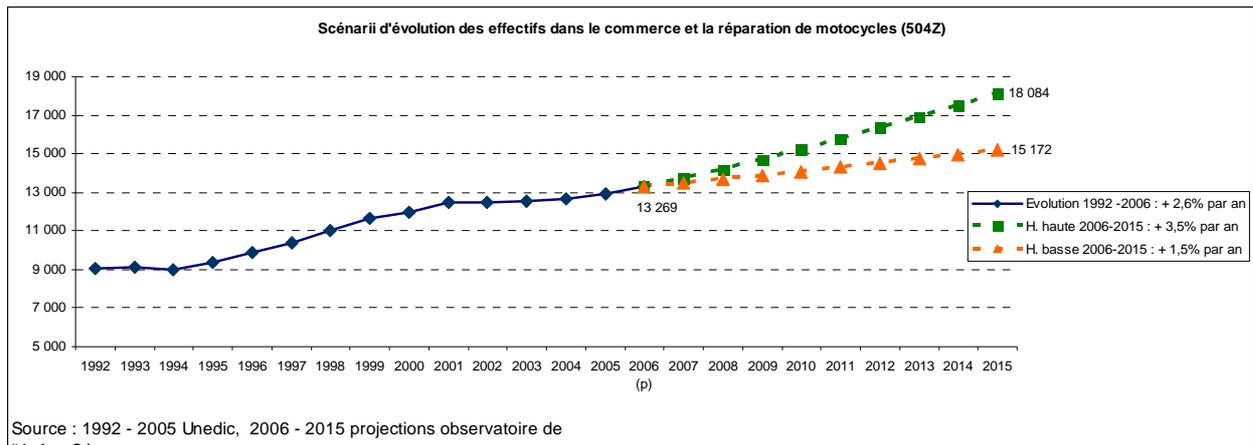
Le secteur emploie 13 300 salariés en 2006 (chiffre provisoire au 31 décembre selon l'Unedic). Ses effectifs salariés sont constamment en hausse depuis 12 ans (plus de 4 000 emplois créés sur la période, soit un taux de croissance annuel moyen de + 3,3 % entre 1994 et 2006). Cette croissance est largement portée, par la croissance des immatriculations favorisée par l'utilisation croissante des deux roues motorisées pour les trajets domicile-travail face à la saturation de la circulation automobile dans les grandes villes.

Deux scénarii sont proposés :

✚ un scénario de poursuite d'une hausse soutenue des effectifs (+ 3,5 % en moyenne annuelle d'ici 2015) qui accompagne le développement de l'utilisation des deux roues motorisés dans les grands centres urbains en particulier (scénario A) et peut être porté par une croissance du nombre d'entreprises ou d'établissements favorisée par la recherche du monomarquisme chez les importateurs. En outre, les petits motocycles urbains, sont moins réparés et de plus en plus souvent remplacés, ce qui favorise le commerce de motocycles.

✚ un scénario (scénario B) de ralentissement de cette hausse (+ 1,5 %) pourrait être à lier à des phénomènes de saturation du marché (phénomènes d'engorgement des centres urbains en deux-roues, crises liées à la sécurité routière des deux-roues). La généralisation de l'injection électronique dans les motocycles peut aussi nuire à de nombreux réparateurs indépendants ; en outre la raréfaction des réparations sur petits motocycles (Scooter) peut induire une baisse des effectifs affectés à la réparation.

⁵² Source Enquête recrutement 2006 – Observatoire de l'ANFA



III.5 – Le commerce de détail de carburants

Les établissements classés dans le secteur du commerce de détail de carburants (NAF 505Z) sont des stations services dont l'activité principale est la vente de carburants. Ces stations services peuvent appartenir à des pétroliers ou à des entreprises de la grande distribution. Le service de vente de carburant intégré à un garage ou à une grande surface est classé dans la catégorie d'établissement dont il dépend.

Le secteur emploie 28 500 salariés en 2006 selon l'UNEDIC (chiffre provisoire au 31 décembre). Depuis 1994, le secteur a perdu plus de 8 000 emplois, correspondant à une diminution des effectifs de - 2,6 % par an en moyenne. Entre 2001 et 2005, la baisse des effectifs salariés s'est accélérée : -5,7 % par an en moyenne. Ces diminutions peuvent être rapprochées du développement de la concurrence des grandes surfaces : phénomène démultiplié ces dernières années par la croissance du prix du pétrole qui conduit les consommateurs à rechercher le prix le plus faible (initiative d'ailleurs favorisée par l'Etat⁵³). Accessoirement, la concentration des entreprises du secteur et le développement de stations entièrement automatique a pu contribuer à affaiblir le nombre de salariés.

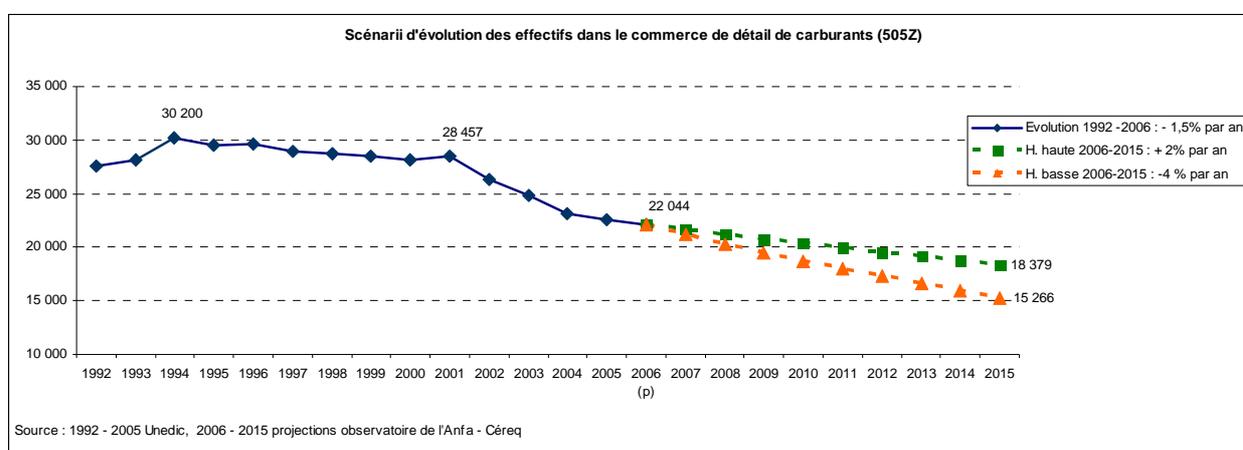
Ces dernières années, le secteur a en effet connu un mouvement de concentration des entreprises important, avec la disparition de 1 600 entreprises employeuses, dont plus de 1 000 très petites entreprises (entreprises employeuses de moins de 5 salariés) entre 1998 et 2005 (source DADS). La part des salariés employés dans une entreprise d'au moins 10 salariés est ainsi passée de 29 % en 1998 à 40 % en 2005).

⁵³ <http://www.prix-carburants.gouv.fr/>

Nous proposons deux scénarii :

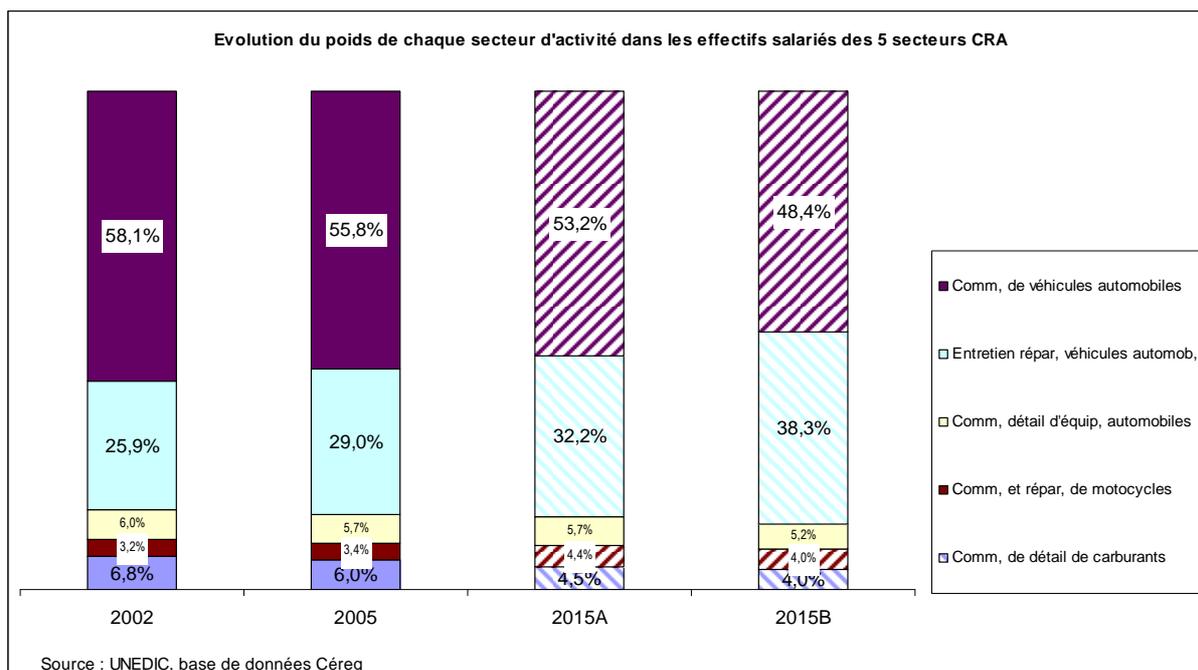
✚ un scénario dans lequel on peut observer un ralentissement de la croissance des prix du pétrole, un effet de seuil incompressible dans la diminution des entreprises liée aux situations de monopole de certaines stations. Il pourrait être également envisageable d'assister au développement d'énergies alternatives (hydrogène...) qui pourraient fournir un nouveau marché à ces opérateurs. L'évolution des salariés reprend le rythme de décroissance observé sur le long terme (1986-2006). Le scénario A suggère ainsi une évolution du nombre de salariés de l'ordre de - 2 % par an en moyenne;

✚ un scénario qui est marqué par la poursuite de la croissance du prix du pétrole, par l'accélération de la concentration des entreprises et par le développement des stations automatiques : - 4 % par an en moyenne (scénario B).



III.6 – Une nouvelle répartition du nombre de salariés

En résumé, les deux scénarii pourraient voir se dessiner de nouveaux rapports de force en termes d'évolution du nombre de salariés pour chaque secteur. Quel que soit le scénario, la part des salariés du secteur du commerce automobile devrait continuer à décroître par rapport au reste du CRA. Dans le scénario le moins favorable, le commerce automobile pourrait représenter moins de la moitié des effectifs salariés du CRA.



Dans le scénario B (scénario économique défavorable), le nombre de salariés du secteur de l'entretien et la réparation automobile pourrait se rapprocher fortement du nombre de salariés du secteur du commerce automobile. Les effectifs salariés du secteur 502Z pourraient a minima, quel que soit le scénario, représenter un tiers des effectifs salariés du CRA alors qu'ils ne représentaient qu'en 2000 qu'un quart des effectifs salariés du CRA.

IV – HYPOTHESES D'EVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS PAR NIVEAUX DE QUALIFICATION A L'HORIZON 2015

Pour rappel, les structures par niveaux de qualification des emplois salariés diffèrent sensiblement d'un secteur d'activité à l'autre. Dans le commerce de véhicules, le niveau de qualification des salariés est plus élevé (les cadres représentent 10 % des salariés et les professions intermédiaires 24 %) que dans les autres secteurs. Dans le commerce de détail de carburants, ce sont les employés qui dominent (69 %) nettement la répartition des catégories sociales : les cadres et professions intermédiaires⁵⁴ ne représentent au total que 15 % des salariés.

Le phénomène d'accroissement des qualifications est transversal à l'ensemble des branches professionnelles et constitue une situation dans laquelle s'inscrit le commerce et la réparation automobile. Toutefois, pour rappel également, parmi les facteurs d'évolution des niveaux de qualification des salariés spécifiques au commerce et à la réparation automobile, nous avons plus spécifiquement retenu les suivants :

- la concentration des entreprises et l'organisation du travail qui en découle ;
- l'importance croissante de technologies électroniques et informatiques dans les véhicules ;
- le développement des réseaux d'enseignes ou de franchises, en particulier dans l'entretien-réparation d'automobiles et le commerce de détail d'équipements automobiles ;
- le développement des activités de services et des programmes de fidélisation ;
- accessoirement, la politique de formation et de promotion des qualifications de la branche.

Nous avons identifié que ces facteurs d'évolution étaient pour les plus significatifs d'entre eux, fortement lié à la situation économique du pays, pour rappel :

- Le développement économique du Commerce automobile permet de renforcer le rapport de force de la distribution vis-à-vis des constructeurs, et donc le renforcement des entreprises et la croissance du mouvement de concentration.⁵⁵

⁵⁴ Professions intermédiaires : techniciens supérieurs, maîtrise technique, commerciale (représentants et technico-commerciaux) et administrative (secrétaire de direction, technicien comptable...)

⁵⁵ Les théories économétriques ont démontré une interaction importante entre la conjoncture économique et les mouvements de fusion et d'acquisition des entreprises. (plus la conjoncture est bonne, plus les acquisitions s'accélèrent.)

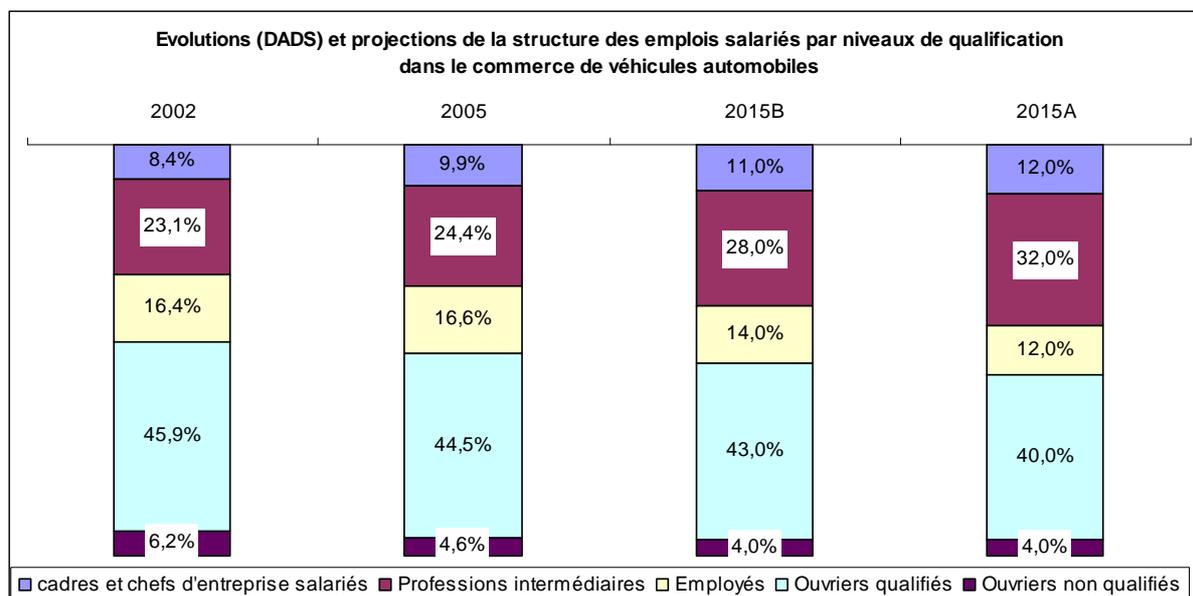
- La croissance des ventes de véhicules favorise également le développement des technologies sur le parc de véhicules en circulation et donc le développement de nouvelles compétences.

Ces facteurs impactent différemment la structure des emplois par niveaux de qualification selon le secteur d'activité.

Sur la base de ces facteurs d'évolution, nous avons établi deux jeux hypothèses d'évolution de la structure des emplois salariés à l'horizon 2015 reliés aux deux scénarii de conjoncture économique.

Le scénario A correspond à une poursuite de l'élévation des qualifications au niveau constaté ces dernières années. A contrario, le scénario B dans un contexte économique moins favorable, nous faisons l'hypothèse que l'élévation des niveaux de qualification se poursuit à un rythme moins soutenu.

IV.1 - Le commerce de véhicules automobiles



Dans le commerce de véhicules automobile, la tendance à l'élévation des niveaux de qualification est particulièrement nette et rapide (la part des professions intermédiaires augmente notamment de 7 points de pourcentage entre 1998 et 2005 cf. Annexe 4).

Scénario B

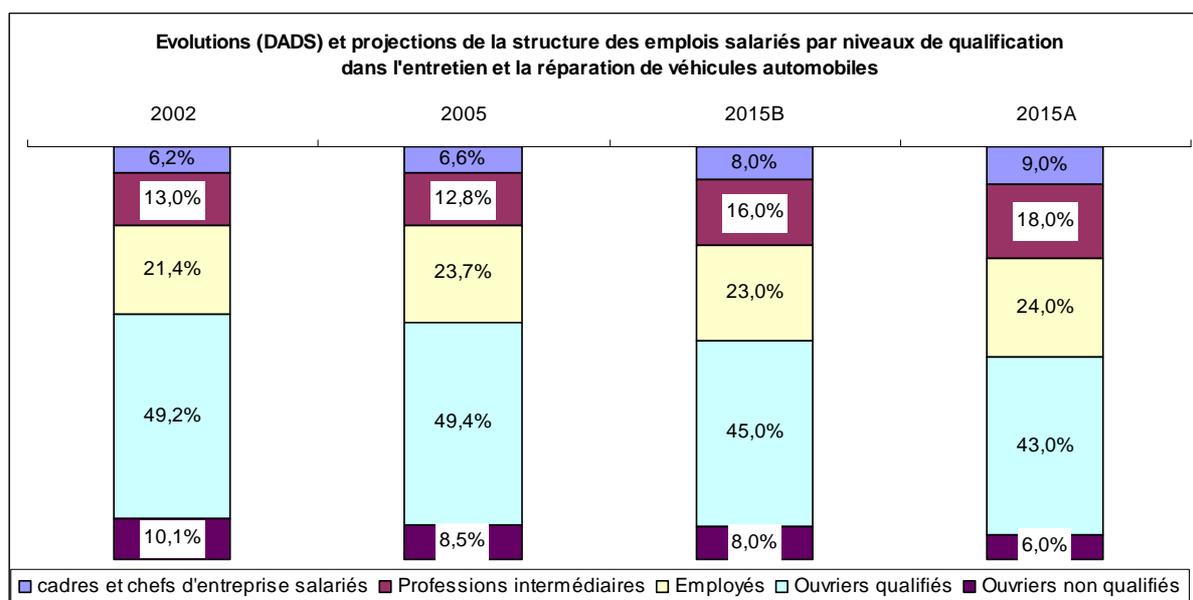
Dans un scénario économique défavorable, la part des cadres et des professions intermédiaires dans l'emploi salarié continu à croître. En conséquence, la diminution de la

part des employés et des ouvriers qualifiés se poursuit également. La part des ouvriers non qualifiés continue à baisser à un rythme ralenti à 4 % des emplois salariés, elle pourrait atteindre dans ce cas de figure, un seuil minimum.

Scénario A

La croissance de la part des cadres et des professions intermédiaires, tirée par le développement et la concentration des plus grandes entreprises, est plus importante que dans l'hypothèse précédente. Elle correspond à une hypothèse tendancielle. En conséquence, la diminution de la part des employés et des ouvriers qualifiés se poursuit également à un rythme plus soutenu. La part des ouvriers non qualifiés continue à baisser, dans la même proportion que dans l'hypothèse précédente (effet de seuil).

IV.2 - L'entretien et la réparation de véhicules automobiles



Les salariés de l'entretien et de la réparation automobile sont, dans l'ensemble, moins qualifiés et la tendance d'évolution est moins nette que dans le commerce automobile, mais elle va dans le même sens d'une élévation des niveaux (la part des emplois d'ouvriers diminue de près de 5 points, celle des employés augmente de 4 points entre 1998 et 2005).

Scénario B

La structure de l'emploi du secteur s'approche de celle des plus grandes entreprises, l'emploi se "tertiarise" par le développement des professions de service (réceptionnaires, logisticiens), des professions technico-commerciales et des techniciens hautement qualifiés, les niveaux de qualification augmentent.

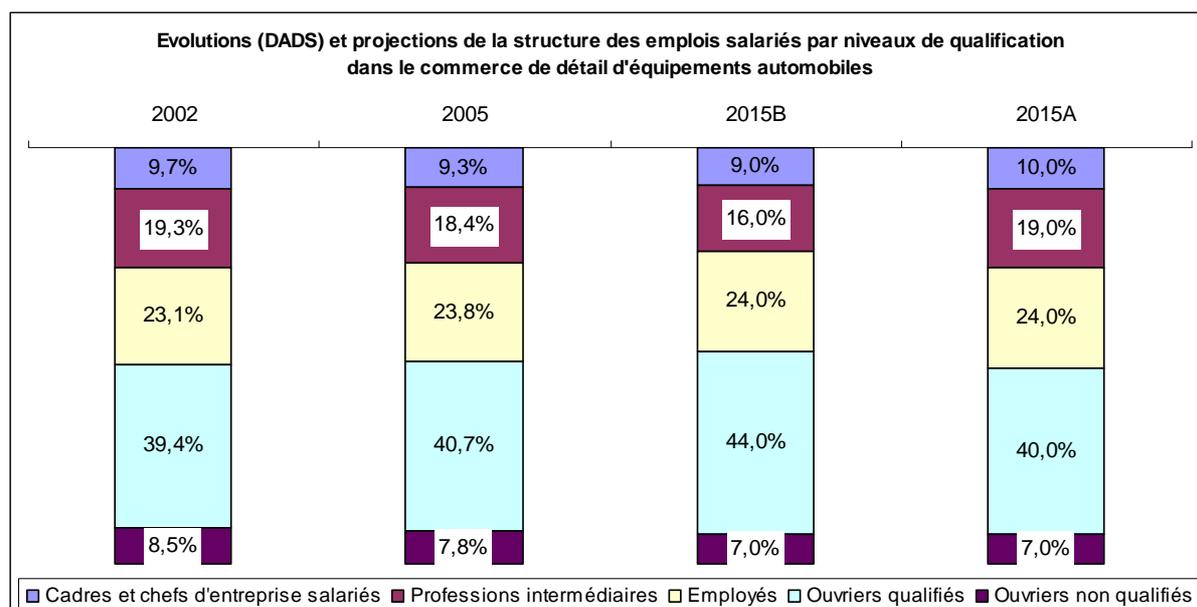
Scénario A

Reprennent les mêmes tendances avec un rythme d'évolution plus rapide.

Compte tenu de l'inversion des scénarii A et B pour l'évolution du nombre de salariés du secteur 502Z par rapport aux autres secteurs, il aurait pu être logique de retrouver la même inversion pour les qualifications : si la technologie portée par la croissance génère des besoins en techniciens hautement qualifiés, l'accroissement des salariés du 502Z porté par une conjoncture économique difficile peut aussi être source de concentration et d'accroissement des qualifications. Les deux problématiques sont cohérentes.

Nous avons choisi de rattacher la croissance des qualifications du secteur 502Z avec un scénario économique favorable (scénario A) afin d'identifier une borne supérieure et inférieure en besoin de main d'œuvre qualifiée. Le scénario A étant celui qui génère le plus de besoins de main d'œuvre qualifiée et le scénario B celui qui en demande le moins.

IV.3 - Le commerce de détail d'équipements automobiles



Au contraire, des autres secteurs, dans le commerce de détail d'équipements automobile, le niveau de qualification des salariés s'est fortement abaissé ces dernières années, la part des professions intermédiaires diminuant de 10 points entre 1998 et 2005 au bénéfice de celle des ouvriers qualifiés qui augmente d'autant.

Scénario B

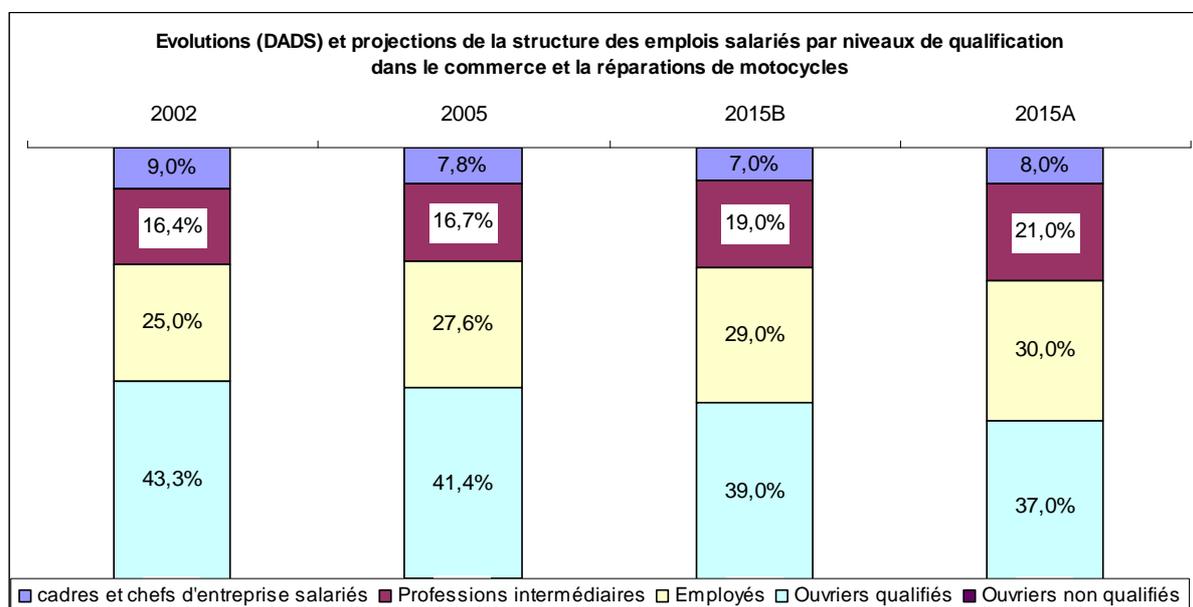
En scénario économique défavorable, la partie "services techniques rapides" des centres auto prend de plus en plus d'importance. En conséquence, la structure de l'emploi par niveau de qualification s'approche de celle du secteur de l'entretien et la réparation de

véhicules automobile avec un poids croissant des ouvriers qualifiés et une diminution de celui des professions intermédiaires.

Scénario A

Cette tendance d'évolution marque le pas, et l'évolution de la structure des emplois par niveaux de qualification est plutôt marquée par le mouvement de concentration des entreprises qui se poursuit dans le secteur avec une tendance modérée à l'élévation des niveaux de qualification comparativement aux autres secteurs du commerce et de la réparation automobile.

IV.4 – Le commerce et la réparation de motos



Dans le commerce et la réparation de motos, la structure des emplois évolue relativement peu, à l'exception de la part des professions intermédiaires (+ 4 points) qui semble prendre le pas sur celle des cadres et chefs d'entreprises salariés (- 6 points).

Scénario B

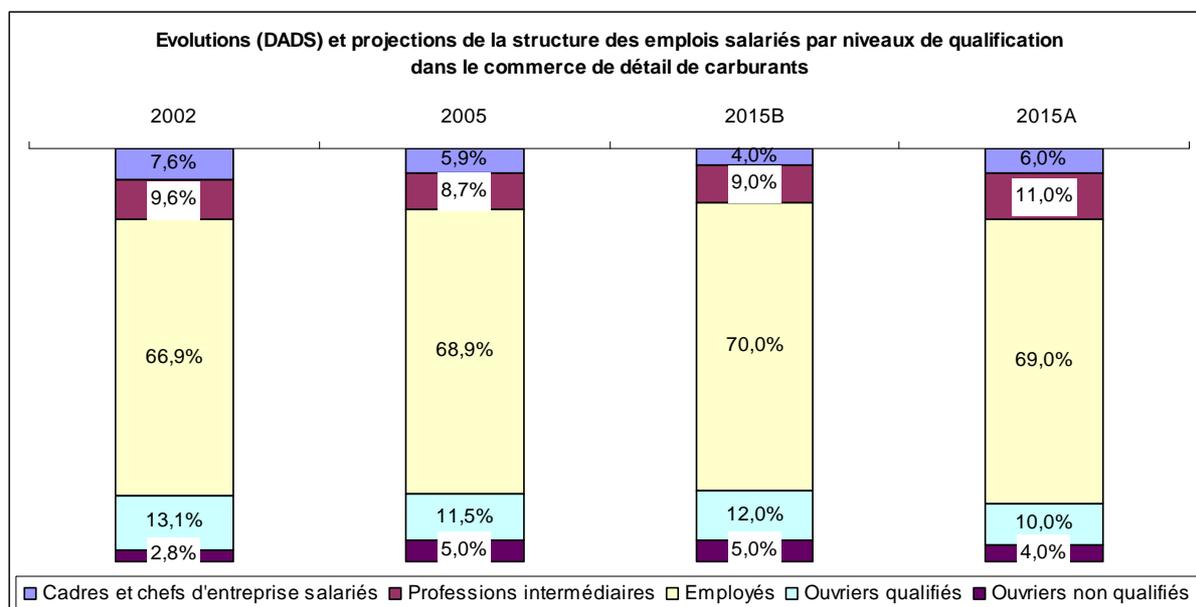
En contexte de morosité économique, nous devrions assister à une poursuite de la tendance d'évolution des années 1998-2005, à un rythme un peu moins soutenu. Les professions intermédiaires gagnent plus de 2 points de pourcentage, les ouvriers qualifiés en perdent près de 3.

Scénario A

En situation favorable, la diminution de la part des ouvriers dans l'emploi salarié s'accélère, de 47% en 2005 elle passe à 41% en 2015. La part de l'activité d'entretien réparation diminue dans les entreprises du commerce de motos : ces entreprises

orientent principalement leurs recrutements sur les populations commerciales. Les entreprises spécialisées dans la réparation de motocycles deviennent plus rares.

IV.5 – Le commerce de détail de carburants



Dans le commerce de détail de carburant, la part des employés dans l'emploi salarié est prédominante (69%) et en augmentation (+ 10 points).

Scénario B

En scénario économique défavorable, la poursuite de la tendance est "amortie" (effet de seuil) mais se poursuit : le service du carburant, l'entretien automobile continue à se raréfier au profit des gestionnaires de station et employés de libre service.

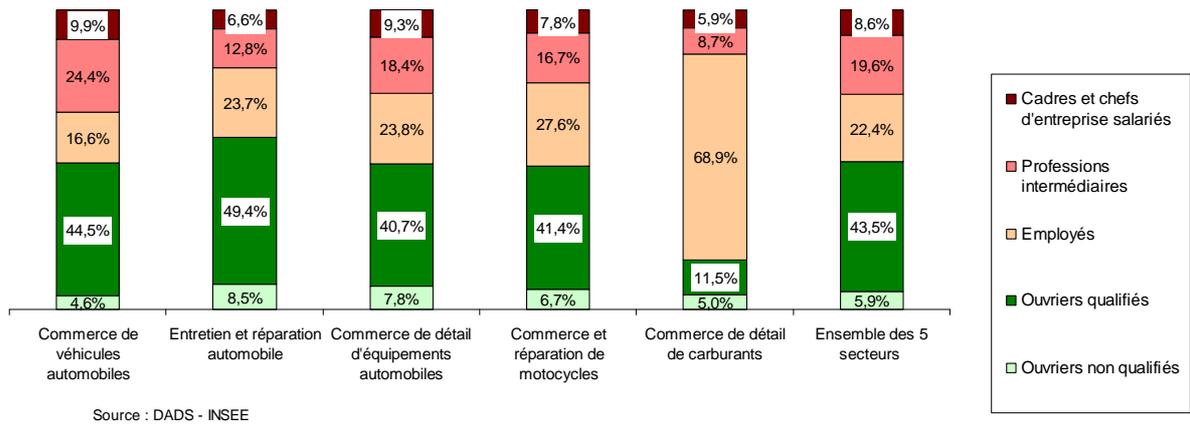
Scénario A

La structure des emplois du secteur s'approche de celle des entreprises de plus de 50 salariés : la part des cadres reste stable par rapport à 2005, celle professions intermédiaires augmente de 2 points de % au détriment de celle des ouvriers.

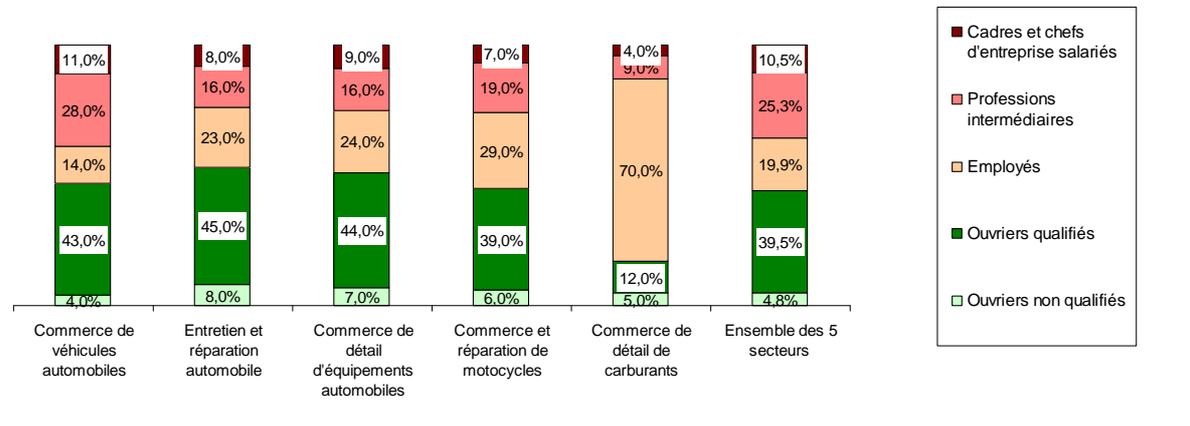
IV.6 – Ensemble du Commerce et de la Réparation Automobile

On peut résumer la situation en 2005 et les évolutions possibles des cinq secteurs avec les graphiques ci-dessous :

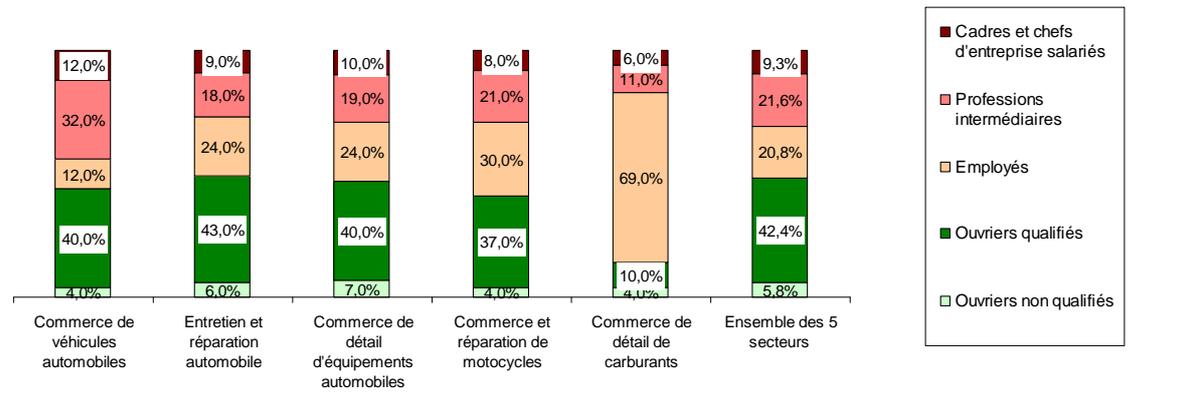
Répartition des salariés des 5 secteurs du commerce et de la réparation automobile selon le niveau de qualification en 2005

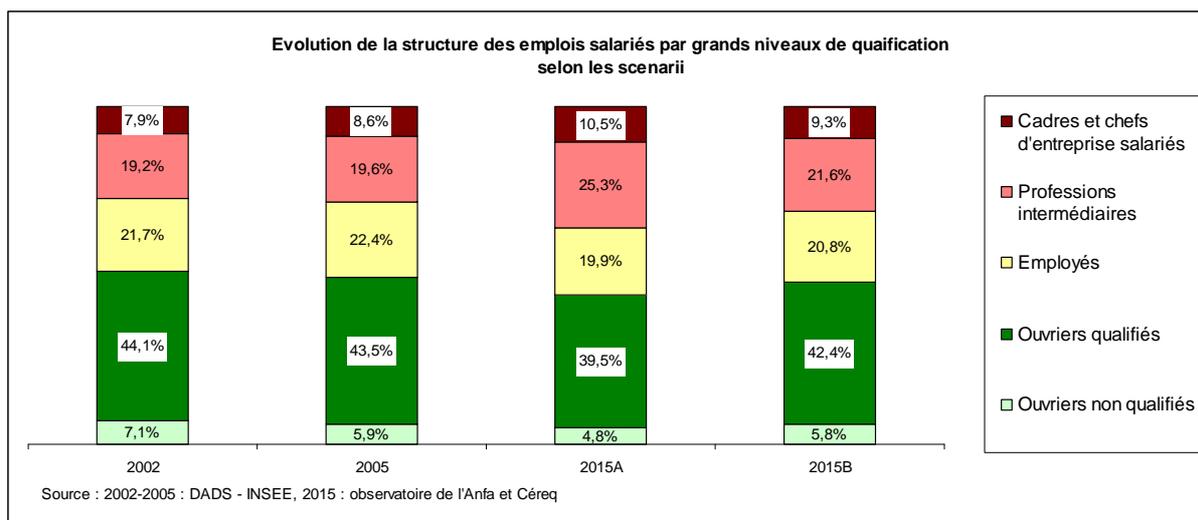


Projection de la répartition des salariés des 5 secteurs du commerce et de la réparation automobile selon le niveau de qualification des emplois à 2015 dans le scénario A



Répartition des salariés des 5 secteurs du commerce et de la réparation automobile selon le niveau de qualification des emplois à 2015 dans le scénario B





En résumé, en réunissant les cinq secteurs qui composent le CRA, il convient de retenir que les effectifs des **professions intermédiaires** sont en nette augmentation, et quel que soit le scénario les besoins de mains d'œuvre inhérents à l'évolution tendancielle des professions intermédiaires croissent (entre 800 et 3 000 nouveaux emplois en moyenne chaque année entre 2005 et 2015) et pourraient représenter plus d'un quart de l'emploi salarié dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2015.

Nous en reparlerons ultérieurement, mais il convient toutefois de préciser que dans le dernier recensement de l'INSEE (1999), les effectifs des professions intermédiaires se partagent entre les commerciaux (48 %), les techniciens et la maîtrise technique (31 %) et les professions intermédiaires administratives (21 %). Cette répartition a peu évolué entre les deux derniers recensements (1990-1999).

Dans le secteur du commerce de véhicules automobiles, les commerciaux représentent plus de la moitié (54 %) des effectifs des professions intermédiaires et les techniciens seulement 27%.

Dans celui de l'entretien et de la réparation automobile, la moitié des effectifs des professions intermédiaires sont des techniciens ou agents de maîtrise technique et 28 % sont des commerciaux. La part des commerciaux est cependant en nette augmentation entre les deux recensements.

Les **cadres** devraient aussi faire l'objet d'une croissance soutenue quel que soit le scénario économique retenu (entre 3 500 et 4 300 nouveaux emplois entre 2005 et 2015) : soit plus de 10% des emplois du CRA dans un scénario optimiste.

Quels que soit le scénario retenu, les **ouvriers non qualifiés**, les ouvriers qualifiés et les employés devraient voir leur part régresser dans l'emploi total du commerce et de la réparation automobile.

Les ouvriers non qualifiés se stabiliserait dans le scénario économique défavorable voire régresseraient en cas de conjoncture porteuse.

Les deux scénarii anticipent une poursuite de la diminution de la part des **ouvriers qualifiés** par rapport à l'emploi total. En cas de scénario le plus favorable à l'élévation des niveaux de qualification, ils pourraient représenter moins de 40% de l'emploi total du CRA en 2015. Néanmoins, le nombre d'emplois d'ouvriers qualifiés créés devraient se situer autour de 16 000 nouveaux emplois par an de 2005 à 2015.

Principalement en raison de la baisse du nombre d'**employés** dans le Commerce automobile et malgré des besoins constants voire croissants dans les autres secteurs, la part de cette catégorie sociale devrait légèrement baisser dans le CRA pour potentiellement représenter moins de 20% de l'emploi total (entre 7 900 et 8 200 emplois par an)

Scénarii d'évolution de la répartition des niveaux de qualification (chiffres arrondis)

Nouveaux emplois sur 10 ans

Effectifs salariés	2005	2015A	2015B
Cadres et chefs d'entreprise salariés	32 000	43 000	35 000
Professions intermédiaires	74 000	104 000	82 000
Employés	85 000	82 000	79 000
Ouvriers qualifiés	164 000	162 000	160 000
Ouvriers non qualifiés	22 500	19 500	22 000
Total	377 500	410 500	378 000

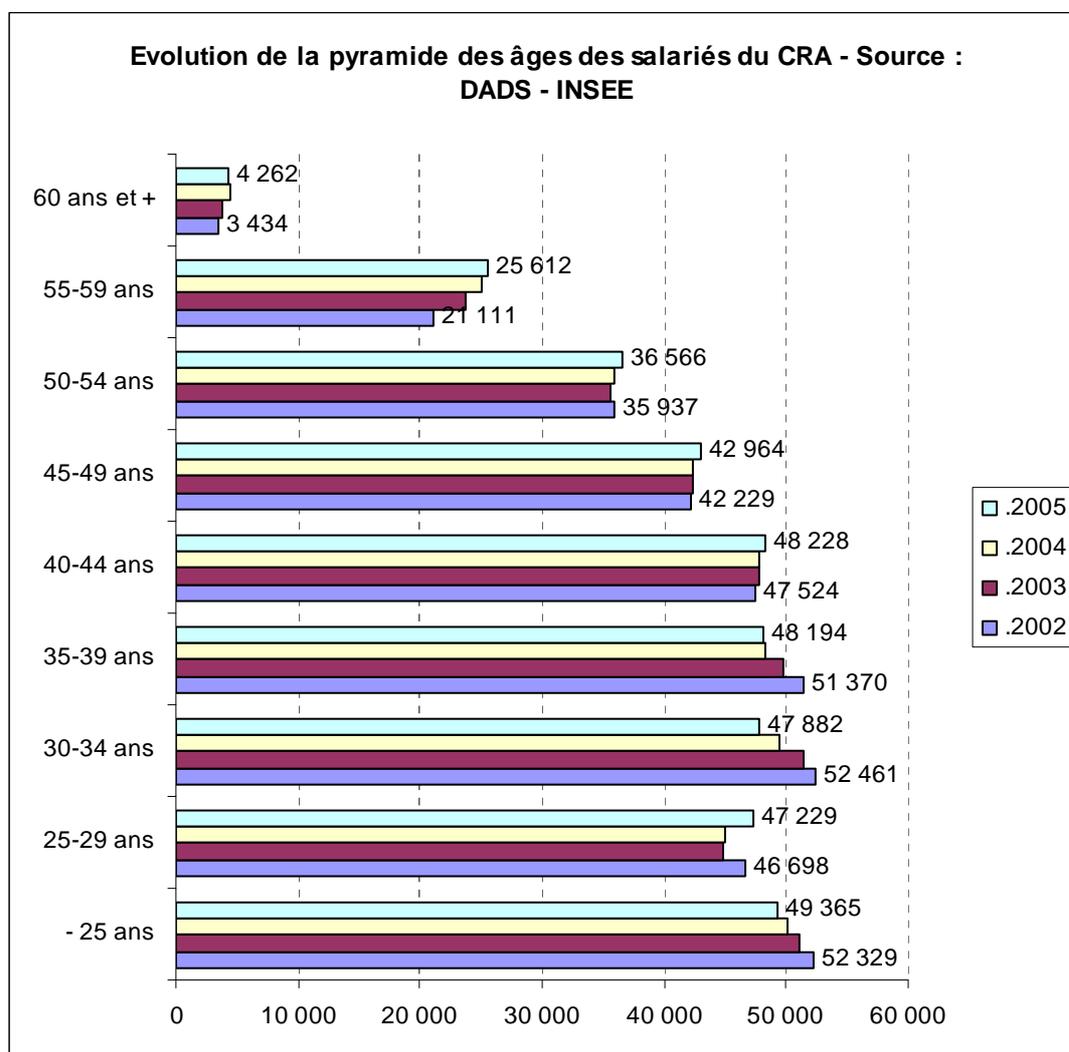
Source 2002-2015 : DADS-INSEE, 2015 Observatoire de l'ANFA et Céreq

Rappelons que lorsque nous parlons ici de « nouveaux besoins de main d'oeuvre », il ne s'agit pas ici de besoins en recrutement : les besoins en recrutement doivent s'analyser au regard des mobilités professionnelles : par exemple, les nouveaux besoins de main d'œuvre des professions intermédiaires peuvent être comblés par d'anciens ouvriers qualifiés ou encore par des personnes issues d'autres branches professionnelles.

V – LES DEPARTS EN FIN DE CARRIERE

V.1 structure des âges dans le commerce et la réparation automobile.

La pyramide des âges du secteur du commerce et de la réparation automobile fait apparaître une structure globalement plus jeune que dans l'ensemble des autres secteurs d'activités.



Les services de l'automobile ne font pas partie des secteurs d'activité dans lesquels les salariés sont particulièrement âgés. Cependant, comme partout, on constate un vieillissement des salariés (19 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus en 2005, au lieu de 15 % en 1998).

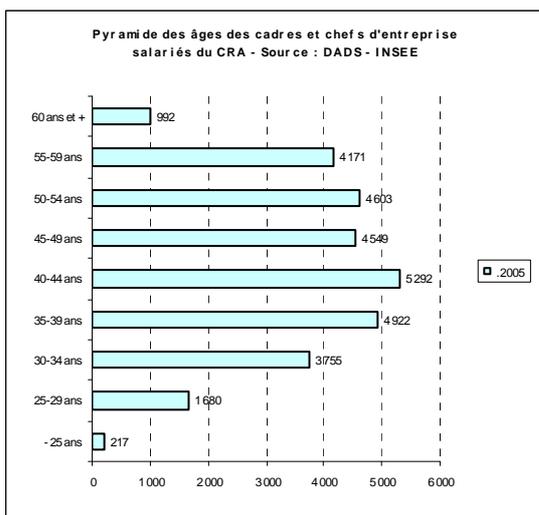
Sur les quatre dernières années le nombre de salarié de plus de 40 ans croît tandis que le nombre de salariés de moins de 40 ans tend à décroître.

Cette évolution de la pyramide des âges des salariés témoigne d'un niveau de recrutement relativement faible en lien avec la diminution des effectifs et un moindre turn-over.

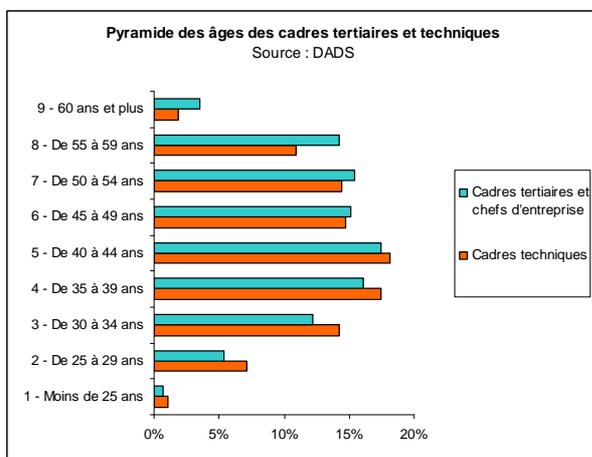
Dans le commerce de véhicules automobiles, les salariés sont plus âgés que dans les autres activités (21 % sont âgés de 50 ans et plus en 2005). C'est dans le commerce et la réparation de motocycle que les salariés sont les plus jeunes (seuls 12,5 % sont âgés de 50 ans ou plus) suivi de près par le commerce de détail d'équipements automobiles (13,4%).

Les artisans – commerçants sont nettement plus âgés que les salariés, 40 % d'entre eux ont atteint ou dépassé les 50 ans.

Cadres et chefs d'entreprise salariés.



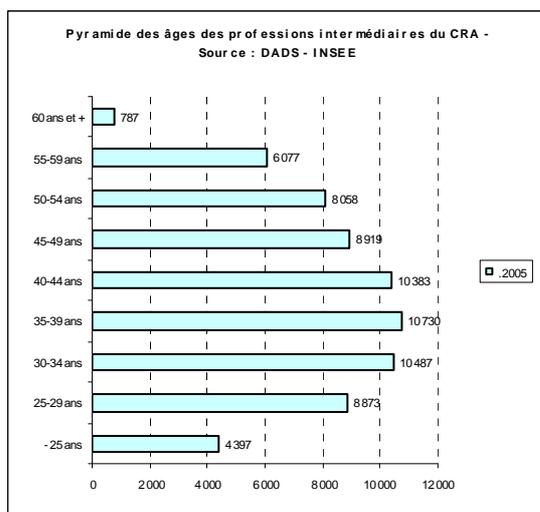
Les cadres et chefs d'entreprise salariés font partie des salariés les plus âgés du commerce et de la réparation automobile. Près d'un tiers de cette population a plus de 50 ans. C'est donc in fine la population qui va être la plus concernée par un renouvellement de main d'œuvre due aux départs en fin de carrière.



A l'intérieur de cette catégorie, on peut toutefois distinguer deux cas de figure : celui des cadres techniques et des cadres tertiaires (cadres administratifs, cadres commerciaux et chefs d'entreprise). La seconde population est en effet d'avantage touchée par le vieillissement de sa population que la première : les cadres techniques (responsables après-vente...) restent globalement plus jeunes que les cadres tertiaires et chefs

d'entreprise.

Professions intermédiaires

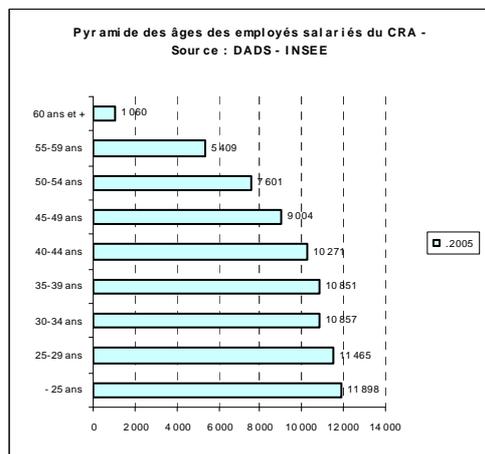


22% des professions intermédiaires a plus de 50 ans en 2005. Il s'agit de la deuxième population salariée la plus touchée par le phénomène de vieillissement de population.

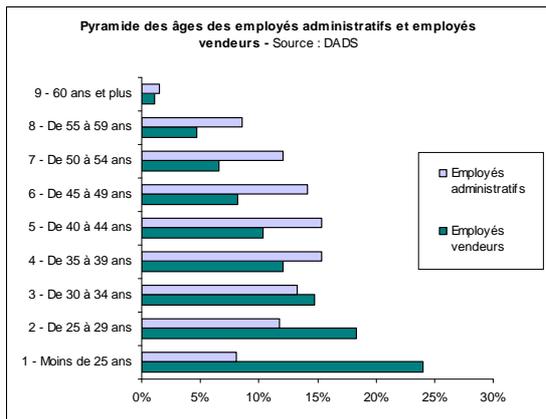
Contrairement aux cadres, les professions intermédiaires tertiaires sont plus jeunes que les professions intermédiaires techniques. Les professions intermédiaires tertiaires majoritairement composées de commerciaux automobile est une population traditionnellement jeune, tandis que les professions intermédiaires techniques (chefs d'ateliers...) correspondent généralement à des postes occupés après une promotion professionnelle : donc des salariés plus âgés. Les professions intermédiaires tertiaires représentant toutefois près de 70% des

professions intermédiaires totales, le volume de besoins en renouvellement de main d'œuvre due aux départs en fin de carrière toucheront d'abord les populations commerciales. Le vieillissement important des professions intermédiaires techniques génère un appel d'air en termes soit de promotions pour les ouvriers soit de recrutements externes.

Employés

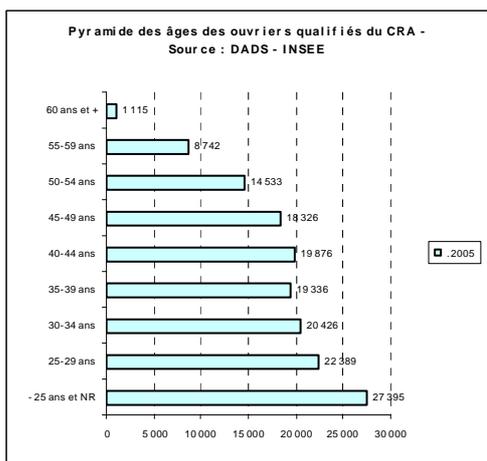


Les employés sont globalement plus jeunes que les professions intermédiaires ou les cadres. Parmi eux les employés de la vente (employés de station service, vendeurs de pièce de rechange en concession ou d'accessoires en centre auto, jeunes vendeurs automobile débutants...) sont une population salariée particulièrement jeune. A travers les travaux sur la mobilité des salariés,



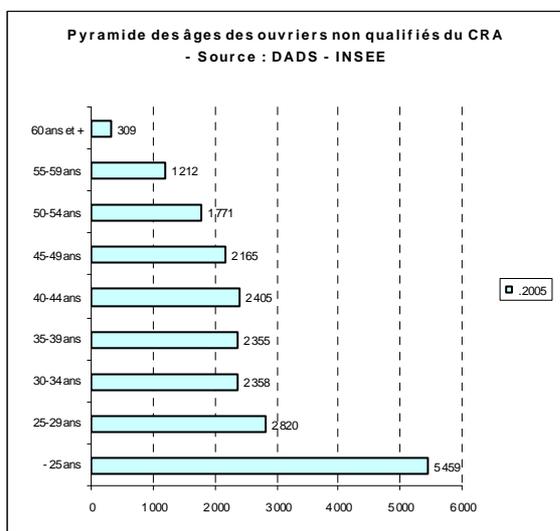
nous savons par ailleurs que cette population est particulièrement mobile (mobilité intersectorielle), ce qui peut constituer une piste d'interprétation de leur jeunesse.

Ouvriers Qualifiés



Les ouvriers qualifiés constituent une population globalement assez jeune. 46% des ouvriers qualifiés ont moins de 35 ans en 2005. Cette population étant la plus nombreuse, elle favorise la jeunesse de la pyramide des âges de l'ensemble du commerce et de la réparation automobile.

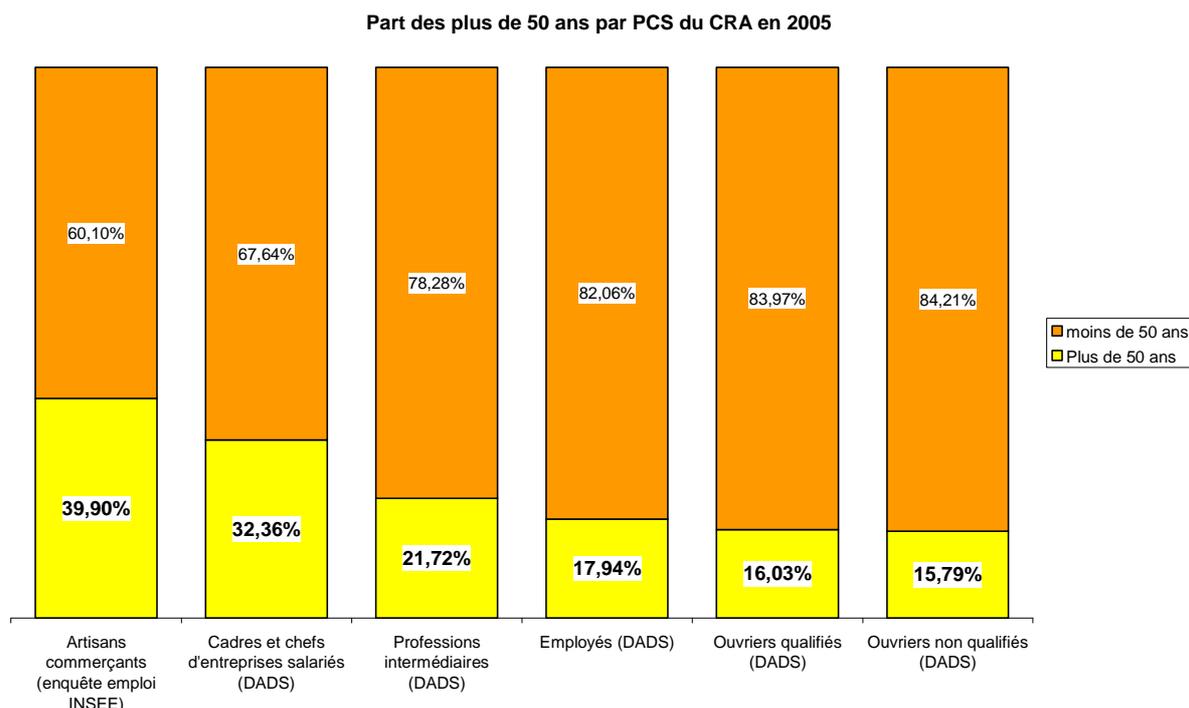
Les ouvriers non qualifiés



Les ouvriers non qualifiés constituent la catégorie la plus jeune (51% de moins de 35 ans en 2005) : c'est une catégorie sociale composée majoritairement de personnes en transition (forte mobilité externe, taux de promotion élevé).

Une analyse ultérieure dans ce rapport vise justement à mieux comprendre ce public.

En résumé, nous voyons bien que chacune des catégories socioprofessionnelles ne sera pas concernée de la même manière par les renouvellements de main d'œuvre due aux départs en fin de carrière principalement parce que la répartition des âges de chaque catégorie sociale fluctue fortement.



Avec près d'un tiers de cadres et près d'un quart de professions intermédiaires de plus de 50 ans, la problématique du renouvellement de main d'œuvre liée aux départs en fin de carrière concernera fortement ces deux catégories sociales. Pour les catégories sociales d'employé, d'ouvriers qualifiés et d'Ouvriers Non Qualifiés, seul un sur six a plus de 50 ans, ce qui représente donc une population relativement jeune fut elle vieillissante ces cinq dernières années.

Les ouvriers qualifiés représentant plus de 43% de la population salariée du CRA en 2005 (srce DADS), ils représentent un poids important parmi les catégories sociales du CRA et sur la pyramide des âges générale.

L'âge moyen des artisans représente toutefois la problématique la plus préoccupante du CRA : avec près de 40% de personnes de plus de 50 ans, les départs en fin de carrière de cette population pourraient avoir des effets en cascade qui pourraient toucher la viabilité des entreprises, la problématique de leur rachat ou de leur reprise et in fine

l'emploi dans les TPE et d'une façon générale, dans le CRA. Cette problématique sera développée en fin de chapitre.

V.2 Le modèle Profilage du Centre d'Analyse Stratégique (CAS) sur les cessations d'activités.

Les travaux de scénarisation et de projection des départs en fin de carrière pour le commerce et la réparation automobile ont été réalisés à partir d'un modèle dit de micro-simulation élaboré en 2006 par Marc-Antoine Estrade du Centre d'Analyse Stratégique (CAS) en collaboration avec le Conseil d'Orientation des Retraites (COR). Ce modèle vise à simuler les âges de départ d'un échantillon de personnes actuellement en emploi, en appliquant des probabilités de départ évoluant au cours du temps.

La cessation d'activité est comprise ici comme toute cause de rupture définitive de l'emploi après 50 ans. Elle comprend bien sûr la retraite mais également toute cause de cessation d'activité de cette population (préretraite, chômage avec dispense de recherche d'emploi, sorties de l'emploi pour raison de santé ...)

Sept catégories différentes de personnes ont été définies en croisant le sexe, le modèle de régime de retraite et la pénibilité du métier exercé. Ces sept catégories de personnes ont fait l'objet de sept équations distinctes appliquées aux données des enquêtes Emploi de l'INSEE de 1993 à 2002. Ces équations lient les probabilités de départ en fin de carrière à un âge donné des caractéristiques individuelles (sexe, âge de fin d'études) et du niveau de qualification du poste occupé.

Ces équations ont été modifiées manuellement afin d'intégrer les réformes des retraites et de simuler l'impact d'une baisse du chômage sur les départs précoces. En effet, les probabilités de départ en fin de carrière évoluent au cours du temps avec la réglementation des retraites et de la situation de l'emploi : les projections construites tentent donc de prendre en compte :

- Les mesures prises concernant les retraites : lois Balladur et Fillon (carrières longues pour les départs avant 60 ans, annuités cotisées pour les départs après 60 ans)
- Le passage à 16 ans de la scolarité obligatoire
- Une diminution des départs en préretraite et DRE en lien avec la baisse du chômage (à l'exception des « métiers pénibles »)

Ces projections sont ensuite appliquées à un échantillon de personnes en emploi, âgées de 35 ans et plus, issu des enquêtes Emploi de l'INSEE de 2000 à 2002.

L'âge des départs et le volume des départs sont calculés en moyenne mobile sur 3 ans.

Ainsi les âges et les effectifs des départs affichés pour 2000, correspondent à la moyenne des âges et des départs constatés des années 1999, 2000, 2001 à partir des résultats des enquêtes emploi 2000, 2001, 2002.

Il est ainsi possible de simuler des flux de départs à l'horizon 2015.

Les composantes du scénario macroéconomique central retenu par le CAS sur la période 2005 – 2015 sont :

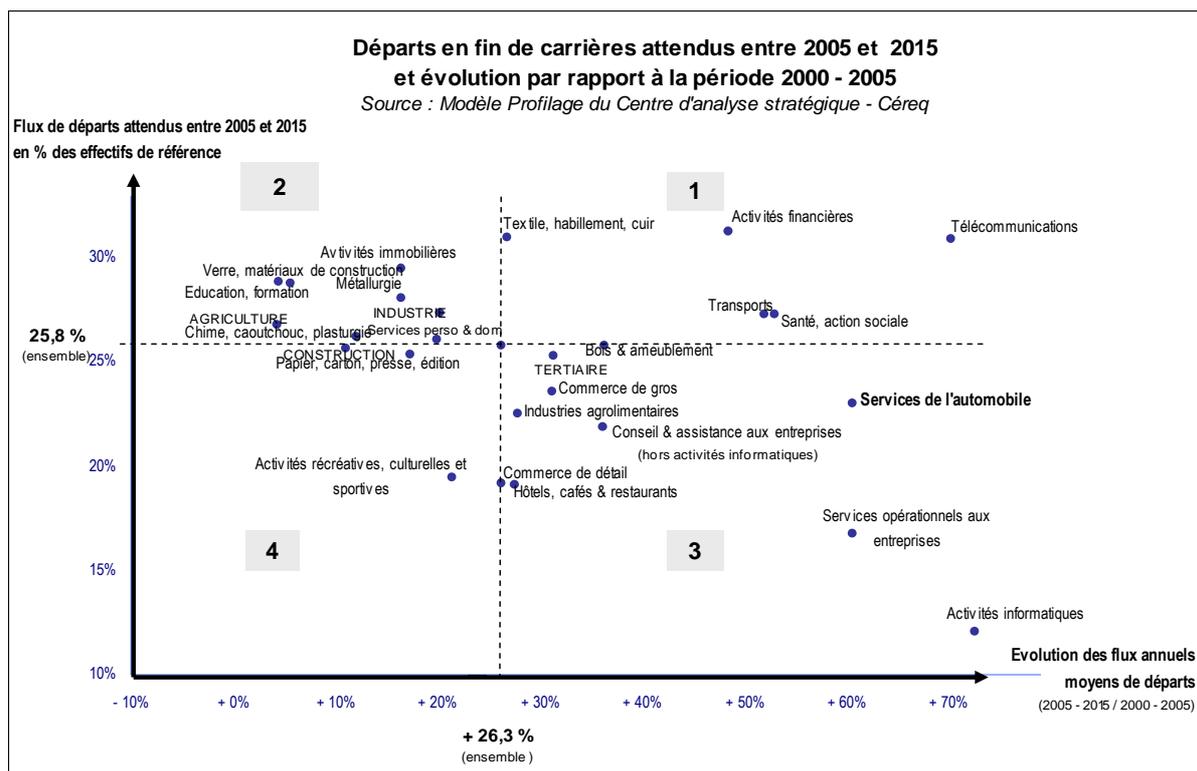
- PIB : + 2 % par an
- Emploi : + 0,4 % par an
- Population active : + 0,1 %
- Taux de chômage (au sens du BIT) : 9,9 % en 2005, 7,5 % en 2015

Les hypothèses proposées sont cohérentes avec celles retenues par le COR (conseil d'orientation des retraites).

Globalement, l'âge des départs à la retraite recule de 10,5 mois sur la période, dont :

- 4,5 mois liés à l'évolution des âges de fin d'étude
- 3 mois liés à la baisse du chômage,
- 3 mois liés aux réformes des retraites

La limite de ce modèle est qu'il ne prend pas en compte la mobilité d'emploi des personnes qui peuvent changer d'emploi (métier, secteur d'activité) entre leur interrogation dans l'enquête emploi et leur départ en fin de carrière.



Ce modèle a été appliqué à l'ensemble des secteurs d'activités et permet à ce titre de comparer les branches professionnelles entre elles. Précisons à cet égard que nous parlons bien ici de la notion de branche professionnelle des Services de l'Automobile utilisé au sein des PSB du CEREQ et non uniquement du CRA⁵⁶.

La situation de la branche des Services de l'Automobile est assez singulière.

- Tout d'abord, comme nous l'a montré la pyramide des âges, la population du commerce et de la réparation automobile est relativement jeune grâce notamment aux populations ouvrières : 23% de la population active du commerce et de la réparation automobile sera concerné par un départ en fin de carrière entre 2005 et 2015 ce qui place la branche des Services de l'Automobile dans les branches les moins concernées par un renouvellement de main d'œuvre lié aux départs en fin de carrière sur la période projetée.
- Ensuite, les services de l'automobile se distingueront par la soudaineté des départs en fin de carrière de leur population active sur la tranche d'année 2005-2015 : le flux annuel moyen de départ sur la période 2005-2015 augmentera de plus de 60% par rapport à la période 2000-2005. Cette augmentation de la population en fin de carrière de deux tiers constitue un phénomène socio-économique majeur.

⁵⁶ Dans les Portraits Statistiques de Branche du CEREQ, la branche des services de l'automobile est définie à partir de l'ensemble des codes NAF complets. Il ne s'agit donc pas tout à fait de la définition au sens de la convention collective.

V.3 Evaluation des âges de départ en fin de carrière selon les scénarii

Hypothèses d'âge des départs en fin de carrière (âge atteint dans l'année du départ)			
	2001	2015p	2015t
Services de l'automobile			
Artisans commerçants	61	62	63
Cadres et chefs d'entreprises salariés	59	60	61
Professions intermédiaires	58	59	60
Employés	59	60	61
Ouvriers qualifiés	58	59	60
Ouvriers non qualifiés	58	59	60

Source : modèle profilage du CAS (2001 et 2015p)

Nous sommes partis du travail du Centre d'Analyse Stratégique sur les cessations d'activité en fin de carrière ; Ce travail fait le constat d'un âge de départ moyen dans la branche en 2001 de 61 ans pour les artisans – commerçants, de 59 ans pour les cadres et les employés, et de 58 ans pour les professions intermédiaires et les ouvriers. Nous proposons deux hypothèses alternatives concernant les âges moyens de départs par catégorie socioprofessionnelle à l'horizon 2015 :

- ✚ Première hypothèse, les âges moyens des départs reculent d'un an par rapport à 2001. Il s'agit d'une hypothèse de départs relativement « précoces » (P) compte tenues des mesures prises sur l'allongement des durées de cotisation et malgré le dispositif dit de « carrières longues ».
- ✚ Deuxième hypothèse, les âges moyens des départs reculent de deux ans par rapport à 2001. Il prend en compte la possibilité de mesures encore plus rigoureuses sur l'allongement des durées de cotisation. Cette hypothèse est celle dite de départs relativement tardifs (T).

Comme dans l'hypothèse « précoce », les salariés partent plus rapidement, les besoins en main d'œuvre seront plus élevés ; A cet égard, afin de borner les évolutions possibles, nous avons rattaché l'hypothèse de départ en fin de carrière précoce avec le scénario conjoncturel optimiste (scénario A).

De la même manière, l'hypothèse « tardive » induit des besoins en renouvellement de main d'œuvre lié au renouvellement de postes retardés d'un an. Cela engendre donc de moindres besoins en main d'œuvre. Nous relierons donc l'hypothèse tardive avec le scénario économique défavorable (B).

Rapprochés des pyramides des âges constatées en 2005, et en faisant vieillir ces pyramides, nous avons fait correspondre à ces deux jeux d'hypothèses, deux projections de départs en fin de carrière entre 2005 et 2015 exprimées en % des effectifs présents en 2005.

Taux de départs en fin de carrière selon la catégorie socioprofessionnelle	Hypothèses de départs « précoces » (Scénario A) (+ 1 ans)	Hypothèses de départs « tardifs » (Scénario B)- (+ 2 ans)
<i>Artisans, commerçants, chefs d'entreprise non salariés</i>	33,1%	29,6%
Cadres et chefs d'entreprise salariés	32,4%	29,3%
Professions intermédiaires	24,3%	21,7%
Employés	17,9%	16,0%
Ouvriers qualifiés	18,4%	16,0%
Ouvriers non qualifiés	17,9%	15,8%
Ensemble des salariés	20,6%	18,3%

Selon les scénarii, entre 29 et 32% des cadres et chefs d'entreprise salariés du commerce et de la réparation automobile mettront fin à leur carrière entre 2005 et 2015. Cette situation concernera entre 22 et 24% des professions intermédiaires. Cette problématique est moins forte pour les autres catégories sociales.

Au total, c'est entre 18% et 21% de la population salariée du CRA qui devra faire l'objet d'un renouvellement du aux départs en fin de carrière.

Taux de départs en fin de carrière des salariés selon l'activité de l'établissement	Hypothèses de départs « précoces » (P)	Hypothèses de départs « tardifs » (T)
Commerce de véhicules automobiles	22,8 %	20,2 %
Entretien et réparation d'automobiles	18,4 %	16,3 %
Commerce de détail d'équipements automobiles	16,6 %	14,6 %
Commerce et réparation de motocycles	14,4 %	12,5 %
Commerce de détail de carburants	18,1 %	16,3 %
Ensemble des salariés	20,6 %	18,3 %

EX de lecture : dans le cadre de l'hypothèse d'un départ à la retraite précoce (-1 ans/ 2001), 22.8% des salariés du commerce de véhicules automobiles partiront à la retraite entre 2005 et 2015

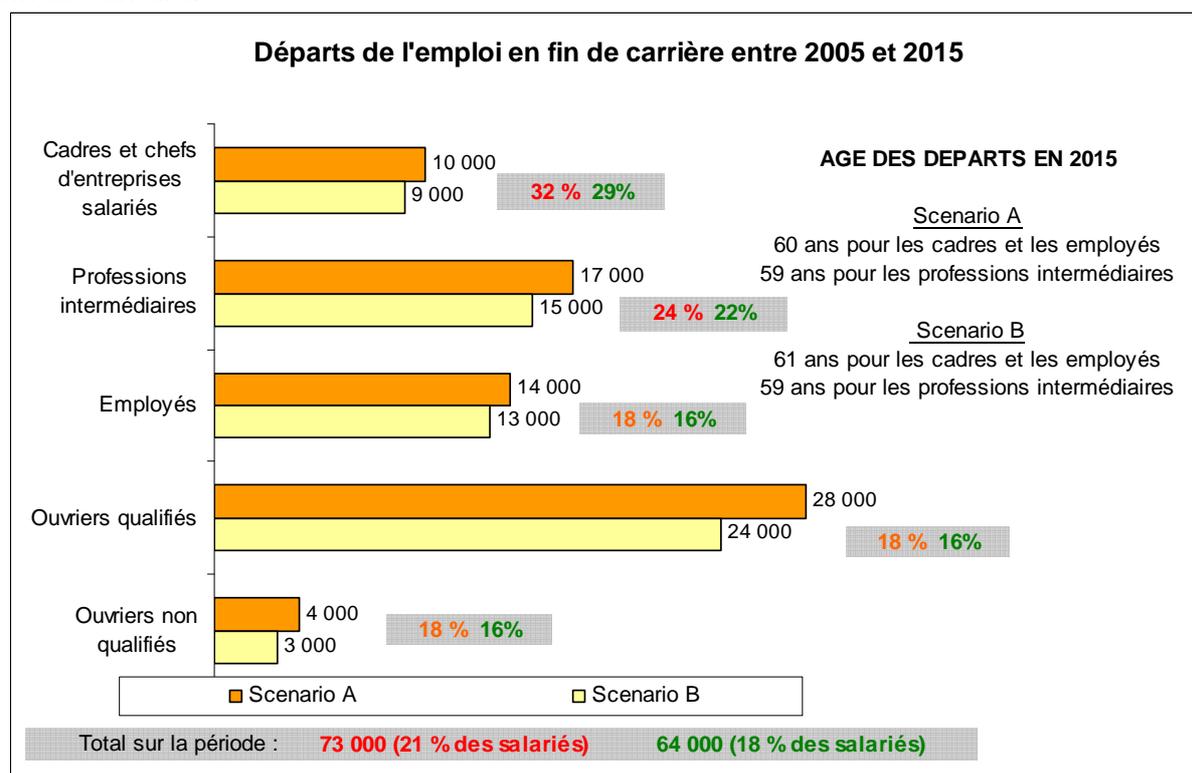
Si nous appliquons ce modèle selon l'activité de l'établissement, nous constatons que le secteur le plus touché par des départs en fin de carrière est le commerce de véhicules

automobile : secteur qui emploie le plus de cadres et de professions intermédiaires (entre 20 et 23% de départs) et que le secteur le moins concerné par un renouvellement de main d'œuvre lié aux départs en fin de carrière est le secteur du commerce et de réparation de motocycle qui dispose de la population ouvrière la plus jeune.

L'évaluation des départs de personnels à travers les enquêtes sur le recrutement de l'ANFA nous conduit à constater que la part des recrutements ayant pour motif le remplacement d'un salarié pour cause de départ en retraite par rapport aux autres motifs de départs a triplé de 2002 à 2006 (de 5% à 15%).

V.4 Evaluation des départs de l'emploi en fin de carrière entre 2005 et 2015

En faisant vieillir la pyramide des âges et en évaluant les âges de départ en fin de carrière selon les deux scénarii précédemment cités, nous pouvons donc proposer une évaluation quantifiée des besoins en renouvellement de main d'œuvre lié aux départs en fin de carrière.



L'augmentation du flux de départ annuel de la période 2005-2015 par rapport à la période précédente a des implications importantes sur les populations de cadres et de professions intermédiaires.

Il en résulte en effet, qu'entre 29% et 32% des **cadres** devront faire l'objet d'un renouvellement dans le cadre d'un départ en fin de carrière entre 2005 et 2015. Cela représente en 9 000 et 10 000 départs sur la période soit entre 900 et 1000 départs par an sur une population qui en 2005 représente plus de 32 000 individus. Les besoins en renouvellement de personnels encadrant liés aux départs en fin de carrière sont donc particulièrement conséquents sur la prochaine période. Rajouté à la croissance des besoins en encadrement du secteur. Le renouvellement des cadres doit faire l'objet d'une attention soutenue.

Entre 22% et 24% des professions intermédiaires partiront en fin de carrière entre 2005 et 2015. Cela représente entre 1 500 et 1700 départs en fin de carrière à renouveler par an en moyenne.

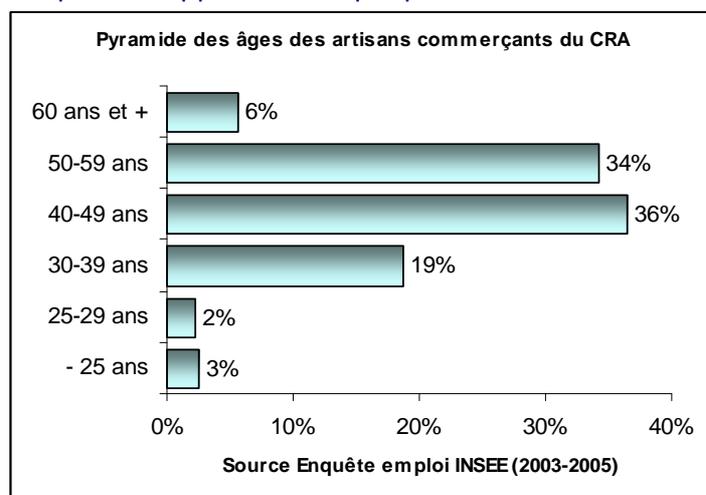
Alors que les professions intermédiaires techniques sont moitié moins nombreuses que les professions intermédiaires tertiaires, la population des professions intermédiaires de plus de 50 ans est composée pour moitié de professions intermédiaires techniques et pour moitié professions intermédiaires tertiaires. Par déduction, nous devons retenir que parmi les professions intermédiaires qui partiront entre 2005 et 2015, la moitié concerne des professions intermédiaires tertiaires et la moitié des professions intermédiaires techniques.

Plus jeunes, les professions intermédiaires tertiaires (c'est-à-dire administratives et commerciales) sont proportionnellement moins touchés par les départs en fin de carrière même si en volume ils représentent les trois quart des professions intermédiaires.

Issus de populations plus jeunes, les employés, ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés sont des catégories sociales moins concernées par une problématique de renouvellement de main d'œuvre dus aux départs en fin de carrière : entre 16% et 18% de renouvellement de main d'œuvre lié aux départs en en fin de carrière en 10 ans.

V.6 les départ en fin de carrière des artisans :

Nous avons choisi de limiter le champ de notre analyse prospective aux salariés. L'intégration des artisans aurait engendré des situations trop complexes tant d'un point de vue de l'unicité des bases de données que des règles qui sont propres à ce public. Par exemple, les départs en retraite des artisans peuvent soit induire une reprise de l'entreprise par un nouvel artisan, une reprise par une autre entreprise ou une cessation d'activité. La notion de renouvellement de main d'œuvre est donc beaucoup plus complexe à appréhender que pour les autres métiers.

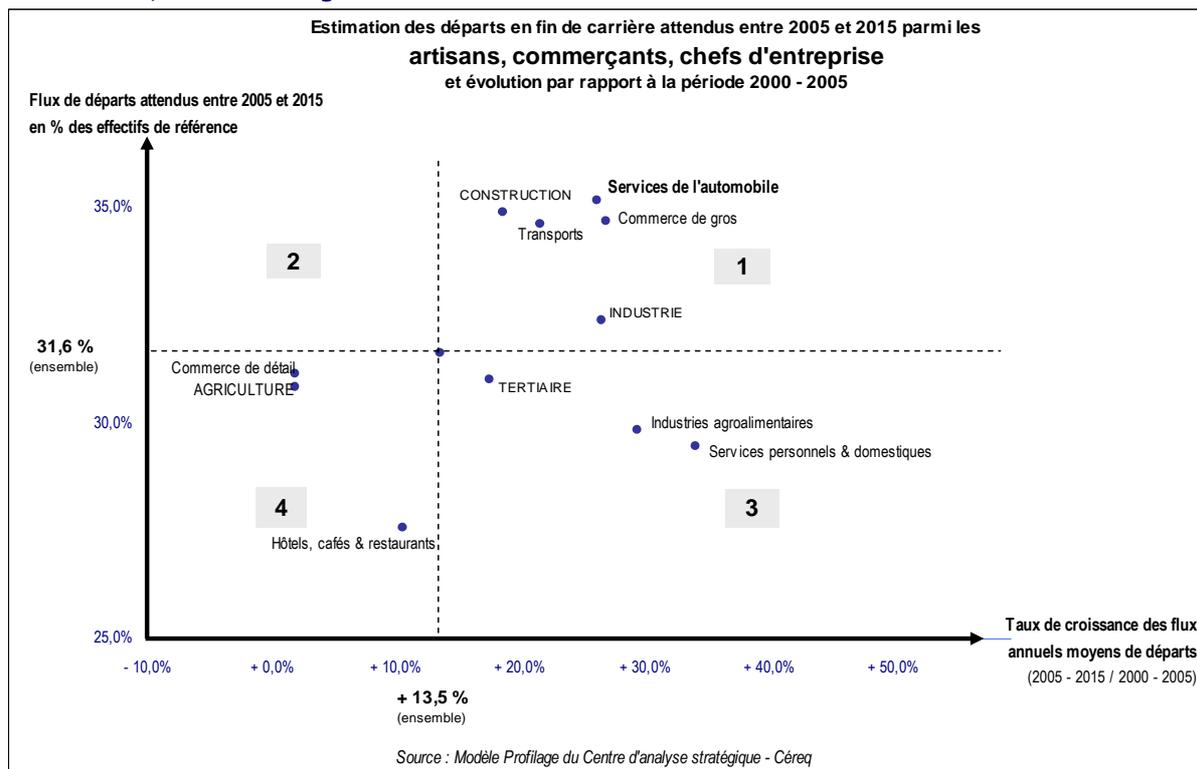


Toutefois, il est difficile de faire abstraction de ce public du point de vue des conséquences que leurs départs en fin de carrière pourraient avoir sur l'ensemble du secteur du commerce et de la réparation automobile.

Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise non salariés se trouvent en effet dans une situation très spécifique puisque

près de 40% de ce public a plus de 50 ans. Qui plus est, l'enquête emploi nous permet

de constater que la part des plus de 50 ans est passée de 30% en 1994-1996 à 40 % en 2003-2005, soit une augmentation de 33%.



Comme le montre le modèle profilage du CAS, les situations de départs en fin de carrière des artisans commerçant est particulièrement spécifique à la branche.

Avec plus de 35% de départs en fin de carrière, la branche des services de l'automobile constitue la branche qui enregistre la plus forte proportion de départs en fin de carrière d'artisans et de commerçants entre 2005 et 2015.

La croissance des départs en fin de carrière des artisans augmentera sensiblement sur la période 2005-2015 par rapport à la période 2000-2005 (près de 30% de départs en plus).

Les conséquences des départs en fin de carrière des artisans sont plus ambiguës que l'estimation des besoins en renouvellement de ce public. Il induit également un risque vis-à-vis des entreprises qu'ils dirigent. Les cas de figure peuvent être les suivants (sachant qu'il peut exister de multiples cas intermédiaires) :

- L'entreprise n'a pas de repreneur, elle cesse son activité (outre l'absence de repreneur, en zone urbaine la réalisation d'opérations immobilières sont des raisons fréquemment évoquées par les organisations professionnelles). Les conséquences sont donc la suppression des postes de l'artisan et des salariés.
- L'entreprise est rachetée par une autre entreprise et devient un établissement de cette autre entreprise. Un cas de figure de plus en plus fréquent (voir

prolégomènes, chapitre 1). Dans ce cas le poste de l'artisan est supprimé mais les postes des salariés peuvent être maintenus.

- L'entreprise est reprise par un nouvel artisan. Le poste de l'artisan et des salariés sont a priori maintenus.

La situation des artisans est de surcroît spécifique dans la place qu'ils occupent au sein de chaque secteur du CRA. Le Recensement Général de la Population française de 1999 a permis d'identifier que la NAF ou les artisans sont les plus nombreux est la NAF 502Z (près de la moitié des artisans du CRA appartiennent à l'entretien et à la réparation automobile). Les artisans y représentaient plus d'un quart des catégories sociales de ce secteur d'activité.

Les conséquences des départs en fin de carrière des artisans sont donc intimement liées à la situation du secteur de l'entretien et de la réparation automobile. Afin de borner les évolutions possibles de l'emploi salarié liée aux départs des artisans, nous avons relié l'accélération de la baisse du nombre d'artisan à un scénario économique favorable (puisqu'il est moins propice au secteur de l'entretien et de la réparation automobile). Une hypothèse de baisse ralentie du nombre d'artisan étant alors intégrée au scénario économique défavorable.

VI – LA MOBILITE INTERSECTORIELLE

Nous disposons d'une représentation des évolutions des salariés, des catégories sociales et des besoins induits par les départs en retraite. De nombreuses approches prospectives (UIMM, Carrière et Matériaux...) se sont arrêtées à ce stade. Nous avons jugé nécessaire de poursuivre ce raisonnement par un travail sur la mobilité intersectorielle et interne des salariés. La prise en compte de la mobilité intersectorielle, signifie :

- que chaque année une partie des individus partent du secteur du commerce et de la réparation automobile vers d'autres secteurs et que d'autres personnes migrent vers le CRA : cela génère un solde « migratoire » positif ou négatif pour le secteur. Il convient donc d'augmenter ou de retrancher les besoins en main d'œuvre par catégorie sociale induit par cette mobilité à nos besoins en main d'œuvre totaux.
- que chaque année un certain nombre d'individus rentrent dans le secteur du commerce et de la réparation automobile. Parmi ces personnes, certaines disposent déjà d'un diplôme ou d'une compétence apte à leur faire occuper directement un métier dans les services de l'automobile. D'autres n'en disposent pas. Il convient de prendre en compte ces individus afin de les former ou les qualifier : ils font partie à ce titre des besoins en qualification de la branche.

VI. 1 La mobilité intersectorielle dans le commerce et la réparation automobile

La mobilité intersectorielle des personnes occupées dans les services de l'automobile⁵⁷ est supérieure à celle observée dans la plupart des autres secteurs (transport, métallurgie, construction) mais inférieure à celle que connaît le commerce de gros.

Un peu plus de 5% des personnes occupées sortent du secteur chaque année pour travailler dans un autre secteur l'année suivante (5,2 %⁵⁸), et moins de 5 % rejoignent le secteur après avoir travaillé dans un autre secteur d'activité. Le solde de la mobilité intersectorielle est donc de - 0,5 % en moyenne chaque année, soit un léger déficit que la branche doit compenser en recrutant des jeunes ou des chômeurs.

⁵⁷ Champ des portraits statistiques de branche (PSB) : ensemble des codes NAF complets

⁵⁸ Les chiffres présentés ici proviennent d'un traitement du fichier historique des enquêtes emploi de l'INSEE (1995-2002). Ils ont été calculés sur le champ des effectifs occupés hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et autres contrats aidés, contrairement à l'étude exploratoire réalisée pour l'Anfa en 2006 qui portait sur l'ensemble du champ des personnes occupées. [Dossier Classeur : Mobilité professionnelle dans les services de l'Automobile – 12/2006]

Les personnes les plus mobiles sont les jeunes de moins de 25 ans, nettement plus nombreux, au regard de leur effectif total, à sortir du secteur (9,4 %) qu'à rentrer dans le secteur en provenance d'un autre secteur (5,2 %).

REPRESENTATION GRAPHIQUE DE LA MOBILITE INTERSECTORIELLE PAR CATEGORIE SOCIALE



Source : Enquêtes Emploi de l'INSEE 1995 à 2002 – traitement Céreq

Les salariés les plus mobiles sont les employés, suivis des cadres, et des ouvriers non qualifiés. Les ouvriers qualifiés constituent la catégorie la moins mobile. Parmi ces derniers, ceux qui exercent les métiers de mécaniciens réparateurs auto et a fortiori de carrossiers sont encore moins mobiles que la moyenne des ouvriers qualifiés. Ce phénomène est d'ailleurs observable dans de nombreux secteurs professionnels : *les rythmes de mobilité sont différenciés selon le niveau de qualification : les salariés les plus qualifiés sont ceux qui changent le moins souvent d'employeur, en début comme en fin de carrière.*⁵⁹

On peut noter également que les titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel dans les spécialités des moteurs et mécaniques auto ou des structures métalliques sont nettement moins souvent mobiles que la moyenne.

⁵⁹ Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n°921.

Par contre les titulaires d'un diplôme de niveau III sont deux fois plus mobiles que les titulaires d'un diplôme de niveau V, le comportement des bacheliers se situant à un niveau intermédiaire.

Il convient de rappeler enfin que le solde de la mobilité intersectorielle est de 0,5% en défaveur du commerce et de la réparation automobile. Les entrées annuelles dans le secteur sont presque aussi importantes que les sorties.

VI.2 Intégration de la mobilité intersectorielle dans les scénarii.

Comme souligné précédemment, nous prendrons en **compte la mobilité intersectorielle génératrice de besoins en qualification** (part des sortants non compensées par des entrants déjà qualifié dans le métier pour lequel ils sont recrutés), C'est un point méthodologique important : ce calcul est logiquement composé du solde de la mobilité intersectorielle qui génère des besoins (ou en retire pour certaines Catégories Sociales).

Mais on ne peut pas s'arrêter là car les recrutements en provenance d'autres secteurs d'activité génèrent des besoins en qualification et en formation : si un certain nombre de personne exerçait des métiers transversaux dont les pratiques changent peu d'un secteur d'activité à un autre, d'autres personnes doivent en revanche acquérir une qualification. La branche professionnelle doit donc les prendre en compte comme personne devant être qualifiée. La difficulté est que nous manquons de données statistiques sur la part parmi les entrants en provenance d'autres secteurs des personnes déjà apte à exercer un métier du commerce et de la réparation automobile et la part de ceux qu'il faut qualifier. Faute d'indicateurs plus précis, nous considérerons arbitrairement qu'il faut qualifier⁶⁰ la moitié des entrants.

Nous nous baserons donc sur les hypothèses suivantes : besoins en qualification issus de la mobilité intersectorielle = solde de la mobilité intersectorielle + 50 % des recrutements en provenance d'autres secteurs d'activité.

⁶⁰ La part des jeunes est relativement importante parmi ces mouvements de main d'œuvre. Typiquement il s'agirait essentiellement de jeunes ayant débuté leur vie professionnelle dans un autre secteur et qui se requalifient (par un CQP par exemple). A travers des analyses qualitatives, une des pistes d'amélioration du dispositif pourrait être de tenter d'appliquer un ratio d'entrant à qualifier par catégories sociales.

Catégories socioprofessionnelles	Sortants vers d'autres secteurs d'activité	Entrants en provenance d'autres secteurs	Solde de la mobilité intersectorielle (entrants - sorties)	Entrants "à qualifier" : estimation tendancielle
Cadres	7,0%	7,1%	0,1%	3,5%
Professions intermédiaires	5,5%	5,5%	0,0%	2,8%
Employés	8,2%	7,6%	-0,6%	4,4%
Ouvriers qualifiés	4,5%	3,7%	-0,8%	2,7%
Ouvriers non qualifiés	7,1%	6,1%	-1,0%	4,1%
Ensemble	5,2%	4,7%	-0,5%	2,9%

Source : Enquêtes Emploi de l'INSEE 1995 à 2002 – traitement Céreq

Ex de lecture : chaque année en moyenne, 4,5% des ouvriers qualifiés quittent le secteur et 3,7% entrent dans le secteur.

Le dossier mobilité professionnelle dans les services de l'automobile⁶¹ a appréhendé les variations de mobilités intersectorielles sur deux périodes 1995-1998 et 1999-2002. L'analyse qui en a découlé a démontré que la mobilité interprofessionnelle est plus forte en conjoncture économique favorable qu'en conjoncture économique défavorable. Une situation économique clémente favoriserait alors la mobilité et les besoins en qualification inhérents à cette mobilité. Une analyse qui rencontre les analyses nationales sur le sujet : « *la mobilité externe dépend ainsi principalement des comportements de mobilité des salariés : prudents lors des ralentissements économiques, ils sont davantage enclins à saisir les opportunités de changement lors des périodes de reprise.* »⁶²

Dès lors, il est relativement facile de relier la mobilité externe à nos scénarii en fonction de la conjoncture économique. Nous proposerons donc deux hypothèses correspondant à +/-10% de l'estimation tendancielle des postes d'entrants à qualifier.

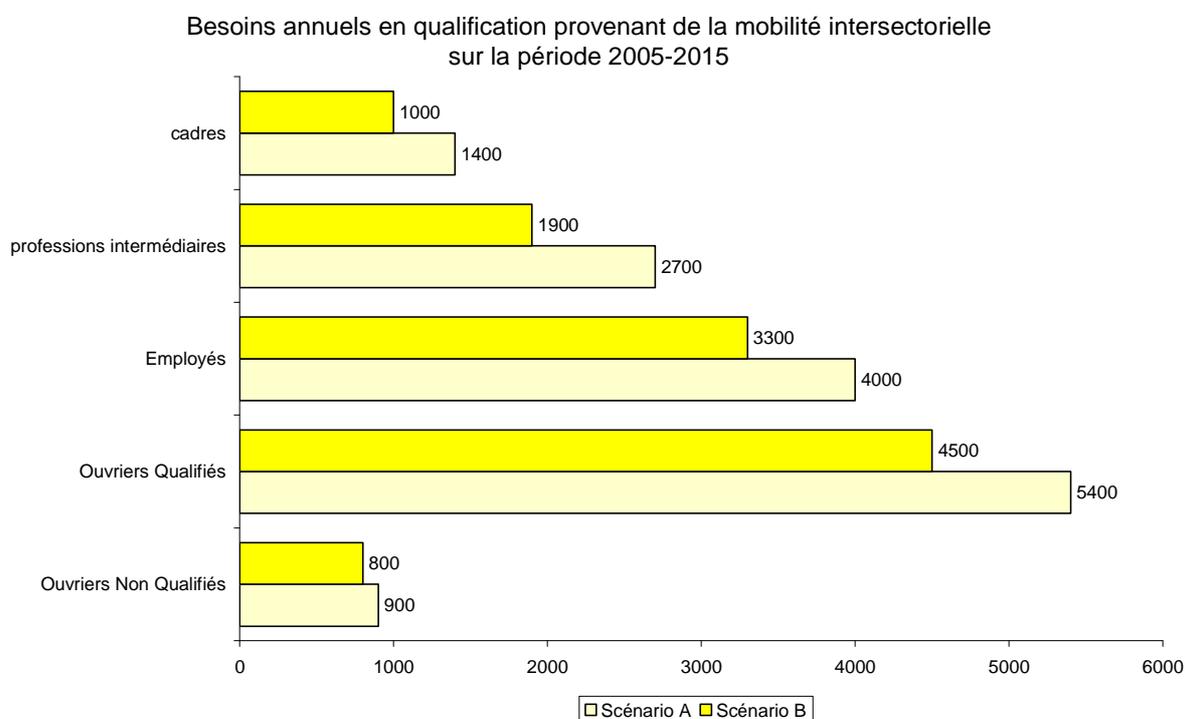
⁶¹ Dossier observatoire décembre 2006

⁶² Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n°921.

BESOINS EN QUALIFICATION LIES A LA MOBILITE INTERSECTORIELLE PAR SCENARIO

Catégorie socioprofessionnelle	Entrants "à qualifier" : estimation tendancielle	Scenario A (+10%)	Nombre de besoins en qualification Scénario A	Scenario B (-10%)	Nombre de besoins en qualification Scénario B
cadres	3,5%	3,8%	1 400	3,1%	1 000
professions intermédiaires	2,8%	3,0%	2 700	2,5%	1 900
employés	4,4%	4,8%	4 000	4,0%	3 300
ouvriers qualifiés	2,7%	2,9%	5 400	2,4%	4 500
ouvriers non qualifiés	4,1%	4,5%	900	3,6%	800

Exemple de lecture : selon les scénarii, les besoins en qualifications issus de la mobilité intersectorielle représente pour les ouvriers qualifiés de 2,4% à 2,9% de l'ensemble des ouvriers qualifiés en activité dans le commerce et la réparation automobile.



Les employés sont donc la catégorie sociale la plus concernée par la mobilité intersectorielle : entre 4% et 4,8% de ses effectifs doivent être intégrés annuellement aux besoins de main d'œuvre à qualifier ce qui représente entre 3 300 et 4 000 besoins selon les scénarii et donc de la conjoncture économique.

En volume et sur la période économique la plus favorable possible, la branche devra prévoir de qualifier annuellement 5 400 ouvriers qualifiés provenant de la mobilité intersectorielle.

De cette estimation de postes d'entrants dans le secteur à qualifier, il faut rajouter pour chaque catégorie sociale le solde de la mobilité intersectorielle (entrants - sortants) qui

gène elle aussi quelques postes à pourvoir et parfois, comme pour les cadres, diminue le nombre de postes à pourvoir.

VII - LES PROMOTIONS AVEC CHANGEMENT DE CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Nous appelons promotions dans la branche la mobilité professionnelle qui s'accompagne d'un changement de catégorie socioprofessionnelle au sens de l'INSEE⁶³.

VII. 1 Les promotions professionnelles dans le commerce et la réparation automobile.

Taux de promotion dans le même secteur d'activité

Secteurs d'activité	% de salariés qui s'installent artisans ou commerçants dans le secteur	% d'ouvriers qualifiés qui s'installent artisans ou commerçants dans le secteur	Promotions : professions intermédiaires => cadres	Promotions : employés => professions intermédiaires	Promotions : ouvriers qualifiés => professions intermédiaires	Promotions : ouvriers non qualifiés => ouvriers qualifiés
les services de l'automobile	0,3%	0,6%	0,9%	~ 0%	0,7%	11,0%
les transports	0,1%	0,1%	1,2%	1,7%	0,7%	4,5%
le commerce de gros les autres activités tertiaires hors intérim	0,3%	0,0%	1,6%	1,2%	1,3%	2,5%
la métallurgie (UIMM) les autres activités industrielles	0,1%	0,1%	1,2%	0,7%	0,9%	0,9%
la construction	0,1%	0,0%	1,3%	1,3%	1,3%	6,6%
0,1%	0,2%	1,6%	1,0%	1,2%	5,5%	
0,5%	0,6%	0,9%	0,5%	0,4%	8,5%	
Ensemble des personnes sans référence sectorielle (hors intérim)	0,1%	0,2%	1,3%	0,7%	1,0%	3,8%

Source : Enquêtes emploi de l'INSEE 1995 à 2002. Champ : personnes occupées hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, autres contrats aidés

Exemple de lecture : 0.9% des professions intermédiaires des services de l'automobile sont devenus cadres en moyenne chaque année entre 1995 et 2002.

Les **taux de promotions au sein de la population ouvrière sont particulièrement importants dans la branche des services de l'automobile**. Chaque année, 11% des ouvriers non qualifiés passent ouvriers qualifiés, au lieu de 8,5% dans la construction et seulement 2,5% dans le commerce de gros. Ce constat doit être rapproché de la part particulièrement élevée des titulaires d'un diplôme de niveau V ou supérieur parmi les

⁶³ Plus précisément nous retenons le solde de ces mobilités, ainsi le taux de promotions des professions intermédiaires vers le statut de cadre est le solde des changements de catégories d'emploi entre ces deux CS, les mouvements de promotions étant diminués des mouvements en sens inverse qui peuvent être dus à des changements d'emplois suite à des changements d'entreprise.

ouvriers dits non qualifiés (plus de la moitié) dans la branche⁶⁴. Ainsi, de nombreux jeunes diplômés doivent faire leurs preuves avant de passer ouvriers qualifiés. Cette situation de déclassement temporaire sera abordée dans la partie relative aux à l'identification des besoins en Ouvriers Non Qualifiés car de fait, les besoins de la branche en Ouvriers Non Qualifiés ne peuvent être compris qu'à travers cette mobilité interne des salariés.

Par contre, pour ce qui concerne les autres niveaux de qualification, les changements de catégorie d'emploi sont plutôt plus rares. Seulement 0,7% des ouvriers qualifiés passent chaque année au niveau technicien ou maîtrise, soit près de deux fois moins que dans le commerce de gros (1,3%) mais plus que dans la construction (0,4%). Par ailleurs, 0,6% des ouvriers qualifiés s'installent artisans chaque année.

Pour le passage cadre, le taux de promotion des professions intermédiaires est faible également (0,9%) soit un taux identique à celui constaté dans la construction, mais inférieur à celui du commerce de gros (1,3%), de la métallurgie (1,3%) et du transport (1,2%).

VII. 2 Création de scénarii pour les promotions professionnelles

Les promotions professionnelles peuvent difficilement être intégrées aux deux scénarii initiaux : il est délicat de relier un taux de promotion plus ou moins important en fonction d'une conjoncture économique dans une logique socio-économique. Les promotions sont avant tout fonction des politiques de Ressources Humaines mis en œuvre par les entreprises voire impulsés par la branche professionnelle. Par ailleurs l'ambiguïté du concept de promotion professionnelle est qu'elle génère autant de besoin dans une catégorie sociale qu'elle en ôte sur une autre catégorie sociale. La croissance des promotions ne génère pas globalement plus ou moins de besoins en main d'œuvre mais change sensiblement la structure des besoins en recrutement externe de la branche.

Comme il est impossible d'utiliser cette information de la même manière que les autres indicateurs qui permettent de borner les besoins en main d'œuvre, il est nécessaire de créer un nouveau jeu d'hypothèse indépendant que nous croiserons avec les autres scénarii :

⁶⁴ Cf. le portrait statistique des services de l'automobile dans les Portraits Statistiques de Branche www.cereq.fr

Nous avons retenu donc deux jeux d'hypothèses à l'horizon 2015 :

- a) un scénario tendanciel que nous appellerons **scénario 1**, dans lequel les entreprises ne modifient pas leurs pratiques et les taux de promotions par catégorie d'emploi restent identiques à ceux observés dans le passé .
- b) un scénario que nous appellerons **scénario 2** qui intègre une politique volontariste des entreprises dont les arbitrages se font plus souvent en faveur de la promotion interne face aux postes à pourvoir.

ESTIMATION TENDANCIELLE ET SCENARII (2005-2015) DE MOBILITE INTERNE

les scénarii	% d'ouvriers qualifiés qui s'installent artisans commerçants dans le secteur	promotions professions intermédiaires => cadres	promotions ouvriers qualifiés professions intermédiaires	promotions ouvriers non qualifiés => ouvriers qualifiés
Estimation tendancielle	0,6%	0,9%	0,7%	11,0%
Scénario 1	0,4%	0,9%	0,7%	11,0%
Scénario 2	0,8%	1,4%	1,4%	13,0%

Estimation tendancielle : Source : Enquêtes emploi de l'INSEE 1995 à 2002. Champ : personnes occupées hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, autres contrats aidés

La prise en compte des promotions professionnelles permet donc d'identifier les mobilités entre les catégories sociales dans le secteur. Elle nous permet d'ajuster les besoins en main d'œuvre du secteur en fonction de ces mobilités internes : par exemple, tendanciellement, 0,6% des ouvriers qualifiés s'installent artisan et 0,7% deviennent professions intermédiaire chaque année : donc 1,3% (0,6 + 0,7) des ouvriers quittent leur Catégorie Sociale et « libèrent des places » pour d'autres individus : soit des nouveaux entrants, soit par exemple des Ouvriers non qualifiés « en attente » de promotion.

Selon la mise en place de politiques volontaristes des entreprises ou de la branche, les taux de promotions pourront être plus ou moins élevés.

Nous avons intégré un élément supplémentaire dans le calcul de la fourchette haute et la fourchette basse pour chaque mobilité d'une catégorie sociale vers une autre. Certaines catégories sociales sont d'avantage touchées par des phénomènes de départs en fin de carrière que d'autres et de fait, elles peuvent générer un « appel d'air » pour les catégories sociales qui les alimentent par la promotion professionnelle. Plus le rapport entre promotion interne et recrutement externe se fera en la faveur de la promotion pour des catégories sociales concernées par les départs en retraite, plus nous sommes favorable à l'adoption d'une fourchette haute assez élevée concernant l'évolution possibles des taux de promotions.

Nous citerons tout d'abord la population des artisans : les nouveaux entrants dans la catégorie *artisan* sont composés, de façon non négligeable, d'anciens ouvriers. Les départs en retraite massifs de cette population peuvent générer un appel d'air auprès des Ouvriers Qualifiés et faire croître le taux de mobilité interne en direction des artisans. L'hypothèse selon laquelle les départs en retraite des artisans pourraient engendrer une croissance de fermetures ou de rachats de TPE nous conduit donc à avoir une fourchette concernant les taux de promotion relativement élevée (0,4% pour le scénario 1 - inférieur au tendanciel pour tenir compte des incertitudes relatives à la survie des entreprises et 0,8% pour le scénario 2 de promotions d'OQ vers artisan).

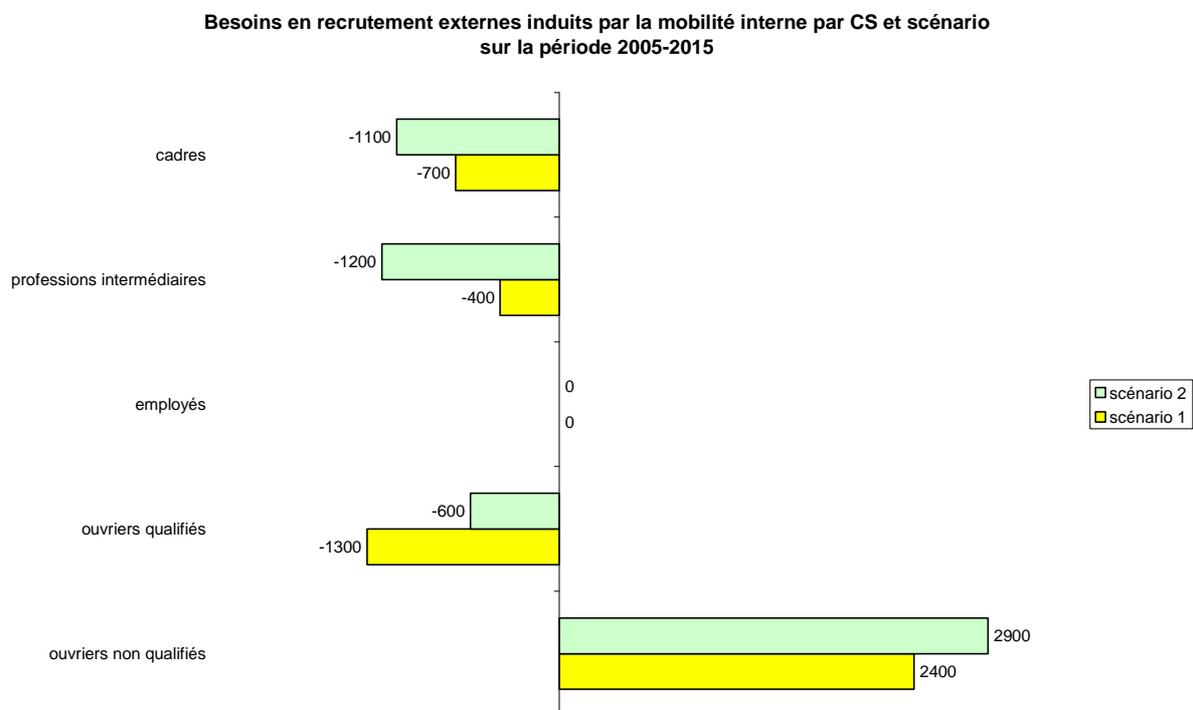
Les professions intermédiaires et notamment professions intermédiaires techniques semblent aussi fortement concernées par les promotions professionnelles... on devient fréquemment chef d'atelier après être passé par un poste d'ouvrier, l'appel d'air généré par les départs en retraite des professions intermédiaires et notamment techniques peuvent favoriser les promotions des ouvrier qualifiés. D'où une hypothèse potentiellement élevée de taux de promotions professionnelle d'OQ vers les professions intermédiaires qui multiplie par deux la situation tendancielle constatée (scénario 1 : 0,7% de promotions d'OQ vers PI / scénario 2 : 1,4% de promotions d'OQ vers PI)

ESTIMATION CHIFFREE DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE EXTERNES GENERES PAR LA MOBILITE INTERNE
SUR LE PERIODE 2005-2015

Catégorie socioprofessionnelle	Scénario 1			Scénario 2		
	mobilité interne sortante	mobilité interne entrante	Solde	mobilité interne sortante	mobilité interne entrante	solde
cadres	0	700	-700	0	1100	-1100
professions intermédiaires	700	1100	-400	1100	2300	-1200
employés	0	0	0	0	0	0
ouvriers qualifiés	1100	2400	-1300	2300	2900	-600
ouvriers non qualifiés	2400	0	+2400	2900	0	+2900

Les promotions professionnelles génèrent donc des mouvements de personnes qui quittent une catégorie sociale pour en intégrer une autre ou pour mieux dire, elles modifient la nature des besoins en qualification ; il s'agit donc d'un solde de mobilité interne. Par exemple, selon le scénario 1, environ 1100 personnes par an quittent la Catégorie Sociale ouvrier qualifié et 2400 intègrent la Catégorie Sociale d'ouvrier qualifié après avoir travaillé comme ouvrier non qualifié. Cela génère donc un solde de mobilité de 1 300 ouvriers qualifiés qu'il ne faut donc plus intégrer à nos besoins

en recrutement externes puisqu'ils ont intégré la Catégorie Sociale par la promotion interne.



Finalement, le constat que nous pouvons effectuer est que la promotion professionnelle devrait :

- générer à l'horizon 2015 entre 2400 et 2900 besoins en recrutement externe supplémentaires d'ouvriers non qualifiés pour le secteur selon les scénarii
- et retrancher entre 2 400 et 2 900 besoins en recrutement externe dans les autres CS.

VIII – LES BESOINS ANNUELS EN RECRUTEMENTS EXTERNES « A QUALIFIER » ENTRE 2005 ET 2015

Nous disposons à présent de l'ensemble des éléments nous permettant de réaliser des hypothèses de projection chiffrées en terme de recrutement externe « à qualifier ».

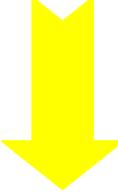
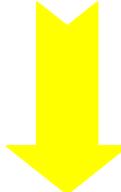
Nous appellerons **recrutements externes à qualifier** l'ensemble des besoins de main d'œuvre de la branche retranché des besoins assurés en interne. Il s'agit spécifiquement des recrutements externes pour lesquels la branche doit s'occuper de créer des compétences adaptées au métier à occuper et donc qui génère en définitive des besoins en formation (formation initiale ou formation d'adulte pour des personnes issus d'un autre secteur d'activité et de métier.)

Le modèle complexe que nous avons élaboré vise donc à articuler les indicateurs que nous avons développés dans les chapitres précédents :

- **L'évolution du nombre de salariés ;**
- **Le développement de chaque catégorie sociale ;**
- **Les départs en fin de carrière ;**
- **La mobilité intersectorielle ;**
- **Les promotions professionnelles.**

Les hypothèses chiffrées des indicateurs seront construits autour des scénarii A et B et des hypothèses de promotions professionnelles 1 et 2. En guise de rappel introductif à ce chapitre, nous pouvons modéliser de manière imagée et simplifiée le schéma de nos scénarii retenus développés en page 19 de la manière suivante :

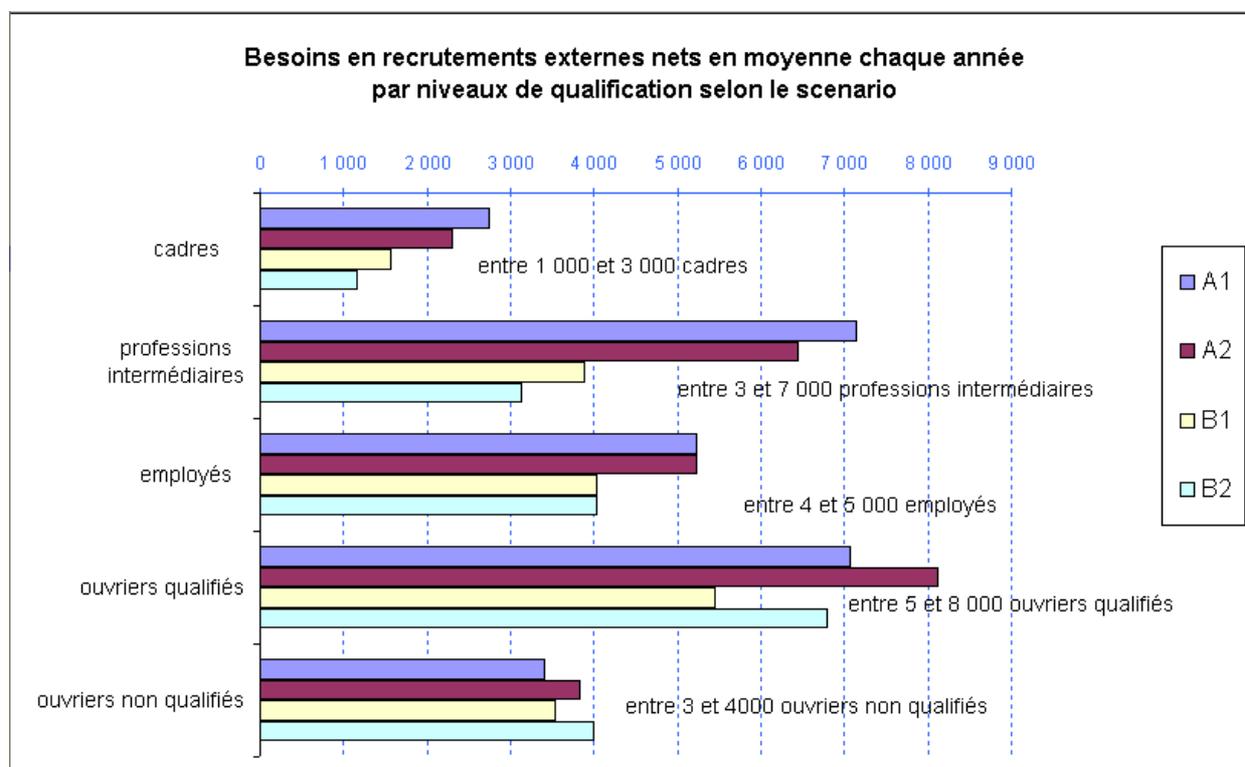
SCHEMA SIMPLIFIE DES SCENARII D'EVOLUTION RETENUS

Scénario A		Scénario B	
 Conjoncture économique favorable 		 Conjoncture économique maussade 	
Forte augmentation du nombre de salariés + Fort accroissement des qualifications + Augmentation de la mobilité externe =		Faible augmentation du nombre de salariés + Faible accroissement des qualifications + Diminution de la mobilité externe =	
BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE † † † † élevés † † † † + Départs en fin de carrière précoces =		BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE † † faibles † † + Départs en fin de carrière tardifs =	
BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE † † † † † Très élevés † † † † †		BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE † Très faibles †	
1 Volume de promotions faible	2 Volume de promotions Elevé	1 Volume de promotions faible	2 Volume de promotions élevé
A 1	A 2	B 1	B 2
Recrutement externes plus nombreux et plus qualifiés dans un premier emploi			Recrutement externes moins nombreux et moins qualifiés dans un premier emploi

Le tableau ci-dessous résume les hypothèses correspondant à chaque scénario pour chaque indicateur :

SCENARII	A1	B1	A2	B2
Emploi salarié en 2015	411 222	377 286	411 222	377 286
Age médian des départs à la retraite en 2015				
- cadres, chefs d'ent.salariés et employés	60 ans	61 ans	60 ans	61 ans
- professions intermédiaires	59 ans	60 ans	59 ans	60 ans
- ouvriers	59 ans	60 ans	59 ans	60 ans
Taux annuel moyen de départs à la retraite dans la catégorie				
- cadres et chefs d'entreprise salariés	3,24%	2,93%	3,24%	2,93%
- professions intermédiaires	2,43%	2,17%	2,43%	2,17%
- employés	1,79%	1,60%	1,79%	1,60%
- ouvriers qualifiés	1,84%	1,60%	1,84%	1,60%
- ouvriers non qualifiés	1,79%	1,58%	1,79%	1,58%
- ensemble	2,06%	1,83%	2,06%	1,83%
Taux annuel moyen de mobilité intersectorielle				
- cadres et chefs d'entreprise salariés	3,8%	3,1%	3,8%	3,1%
- professions intermédiaires	3,0%	2,5%	3,0%	2,5%
- employés	4,8%	4,0%	4,8%	4,0%
- ouvriers qualifiés	2,9%	2,4%	2,9%	2,4%
- ouvriers non qualifiés	4,5%	3,6%	4,5%	3,6%
- ensemble	3,8%	3,1%	3,8%	3,1%
Taux de promotion annuel avec changement de catégorie socioprofessionnelle				
- techniciens maîtrise => cadres	0,9%	0,9%	1,4%	1,4%
- ouvriers qualifiés => techniciens ou m.	0,7%	0,7%	1,4%	1,4%
- ouvriers non qualifiés => ouvriers qualifiés	11%	11%	13%	13%
- ouvriers qualifiés s'installant artisans	0,4%	0,4%	0,6%	0,8%

Résultats : les besoins annuels en recrutement externe nets à qualifier



Les besoins annuels en recrutements externes « à qualifier » se situent, selon les scénarii, entre 19.000 (scénario B2) et 26.000 (scénario A1) salariés par an.

La fluctuation de la précision de l'estimation des besoins par catégorie sociale provient de la marge de fluctuation de chaque indicateur.

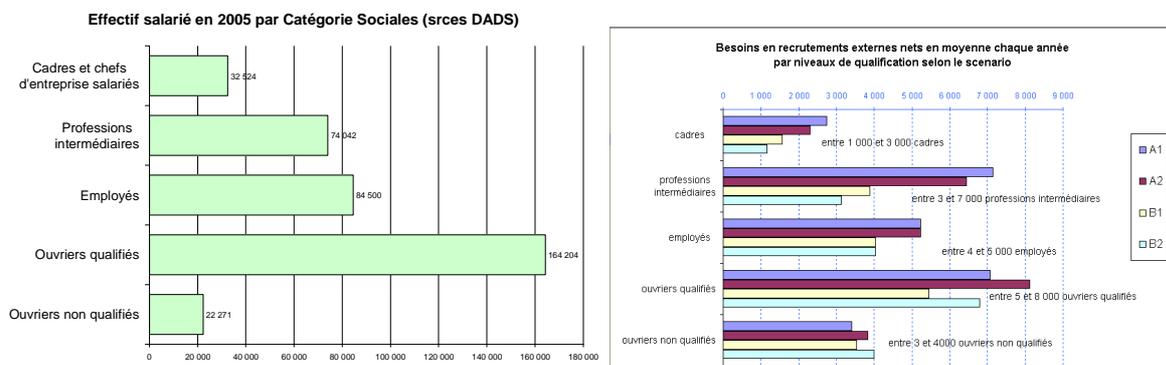
- Parmi ceux-ci, la répartition des catégories sociales par NAF et des incertitudes d'évolutions conjoncturelles de certaines NAF (501Z et 503B notamment) : par exemple, 70% des professions intermédiaires appartiennent à la NAF 501Z (NAF conjoncturellement très fluctuante), ce qui génère d'avantage d'incertitudes.
- La mobilité interne joue une fonction primordiale dans la variation des effectifs par CS. Pour un scénario B2 (économique défavorable et taux de promotions élevées) les promotions internes représentent la moitié des postes pourvus.

Les hypothèses qui définissent nos différents scénarii nous amènent à estimer que les besoins recrutement externe annuels entre 2005 et 2015 sont composés :

- de 3 000 **ouvriers non qualifiés** (scénario économique favorable, promotions professionnelles faibles), à 4 000 (scénario économique défavorable, promotions professionnelles élevées).

- de 5 000 **ouvriers qualifiés** (scénario économique défavorable, promotions professionnelles faibles) à 8 000 (scénario économique favorable, promotions professionnelles élevées)
- de 4 000 **employés** (scénario économique défavorable) à 5 000 (scénario économique favorable)
- de 3 000 **professions intermédiaires** (scénario économique défavorable, promotions professionnelles élevées) à 7 000 (scénario économique favorable, promotions professionnelles faibles).
- De 1 000 **cadres** (scénario économique défavorable, promotions professionnelles élevées) à 3 000 (scénario économique favorable, promotions professionnelles faibles).

Comparaison entre le recrutement externe à qualifier par catégorie sociale et la répartition des Catégories sociales dans le CRA.



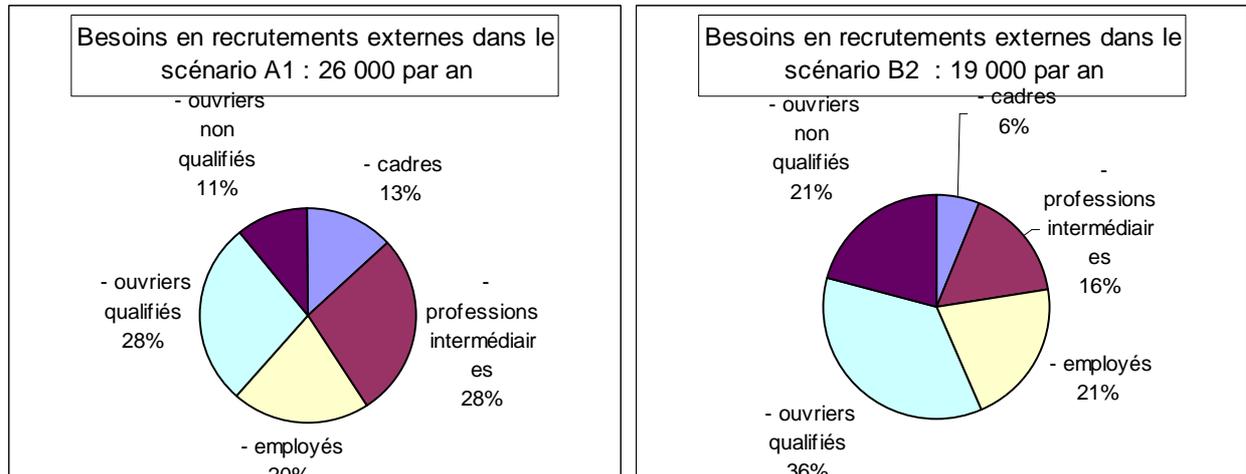
La comparaison entre le « flux » de recrutement potentiel entre 2005 et 2015 et le « stock » d'emplois en 2005 est particulièrement marquante :

La spécificité des besoins annuels en recrutement par rapport à la structure actuelle en qualifications du secteur réside en effet :

- dans l'importance des recrutements en ouvriers non qualifiés par rapport à la proportion qu'ils représentent dans l'emploi total en 2005 (fortement induit par le taux de promotions professionnelles des ONQ).
- dans l'importance des besoins de la branche en professions intermédiaires (fortement induit par la hausse des qualifications du secteur observé ces dernières années plus ou moins prolongés selon les scénarii)
- dans l'importance des besoins de la branche en cadre (fortement induit par les départs en fin de carrière de ces populations).
- dans l'importance relative des besoins en employé (fortement induit par la mobilité intersectorielle des employés du commerce observée ces dernières années),

- ...et par conséquent dans la faiblesse des besoins en recrutement d'ouvriers qualifiés par rapport à ce qu'ils représentent dans l'emploi total (moins mobiles, plus jeunes et essentiellement pourvus par la promotion interne.)

Répartition des besoins en recrutement externes par catégories sociales selon les scénarii.

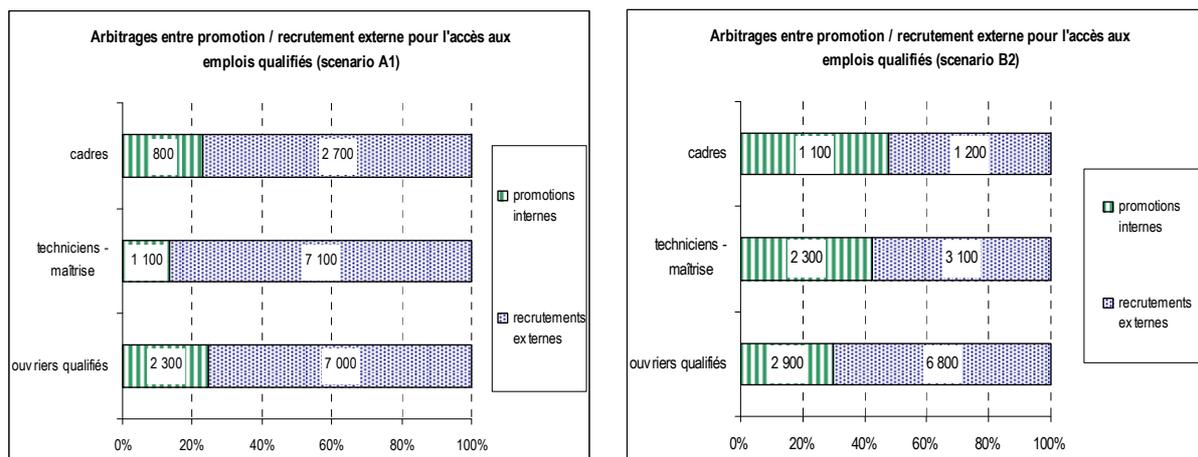


En reprenant les scénarii extrêmes A1 (scénario économique favorable, promotions faibles), et B2 (scénario économique défavorable, promotions élevées), la répartition des besoins en recrutement externes nets peut être extrêmement fluctuante :

- Dans le scénario A1, les besoins en profession intermédiaire seraient équivalents aux besoins en ouvriers qualifiés (28% des recrutements externes) et les cadres représenteraient 13% des recrutements.
- Le scénario B2, plus conventionnel par rapport à nos représentations, voit les ouvriers qualifiés représenter plus d'un tiers des recrutements, les professions intermédiaires 16% et les cadres 6% des recrutements. La part des ouvriers non qualifiés est par contre deux fois plus importante que dans le scénario A1.

Les scénarii génèrent une répartition des recrutements très fluctuante pour pratiquement toutes les catégories sociales sauf pour les employés dont les besoins restent à peu près stables quel que soit le scénario.

La part des postes pourvus par promotion



Ces schémas permettent d'évaluer la répartition des postes à pourvoir entre promotion professionnelle et recrutement externe selon les scénarii sur la période 2005-2015. Les postes d'ouvriers non qualifiés sont logiquement exclusivement pourvus par des recrutements externes et nous avons vu dans les précédents chapitres que la mobilité des employés était pratiquement inexistante.

Pour les ouvriers qualifiés, sur 9 300 postes à pourvoir dans le scénario A1, environ 2 300 sont pourvus par des promotions professionnelles et 7 000 par des recrutements externes. Une proportion relativement semblable au scénario B2 : sur 9 700 postes à pourvoir 2 900 sont occupés par des promotions d'ouvriers non qualifiés.

Pour les postes de cadre et de professions intermédiaires, les promotions peuvent beaucoup plus influencer sur la part des postes à pourvoir et en conséquent sur le volume de recrutement externe. Par exemple, les promotions professionnelles peuvent représenter jusqu'à la moitié des postes de cadres à pourvoir dans un scénario économique défavorable et un volume de promotions élevées (B2)

IX – AIDE A LA LECTURE DES RESULTATS DES BESOINS EN RECRUTEMENT PAR CATEGORIES SOCIALES.

Dépasser les concepts de classification

La plus grande difficulté pour décliner des résultats issus de bases d'enquête publiques en termes d'action pour une branche professionnelle est que la plupart du temps, ces résultats ne sont pas traduisibles en termes de classification de branche. Les PCS ou FAP correspondent difficilement aux statuts et métiers, les NAF ou NES correspondent mal aux délimitations déterminés par les branches professionnelles. Les résultats d'une telle étude doivent donc pouvoir être si ce n'est traduit du moins interprété en terme de métier, secteur employeur voire niveau de diplôme au risque d'être difficile à utiliser.

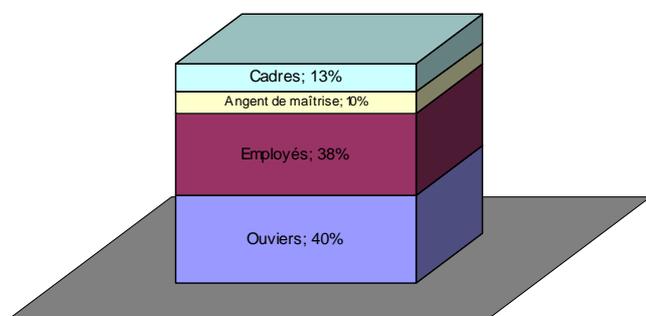


Par exemple, toute branche professionnelle définit des classifications conceptuelles de ses métiers et secteurs d'activité qui recoupent souvent difficilement le champ de la statistique publique.

Catégories sociales (INSEE)	Statuts (Convention Collective des services de l'Automobile)
Ouvrier Non Qualifié Ouvrier Qualifié Employé Professions Intermédiaire Cadre et chef d'entreprise salarié	Ouvriers/Employés Agent de maîtrise Cadre

La problématique ne se limite pas à une différence syntaxique entre les classifications mais nous interroge sur le positionnement des métiers que contient chaque classification.

Répartition des effectifs salariés par Catégorie professionnelle au sens du RNQSA (source IRP Auto / I+C - rapport social de branche 2006)

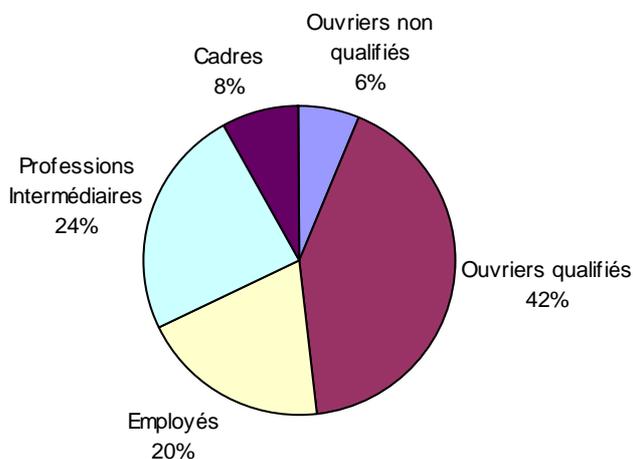


Par exemple, les professions intermédiaires sont notamment composées d'une population de techniciens. Or il n'existe pas de techniciens parmi les agents de maîtrise dans le RNQSA. La définition des besoins en recrutements externes en professions intermédiaires est alors plus complexe.

Cette ambiguïté est flagrante quand on compare la répartition des catégories professionnelles au sens du RNQSA et au sens des PCS de l'enquête emploi⁶⁵ : les cadres représentent une part deux fois plus importante selon le RNQSA par rapport à l'Enquête Emploi de l'INSEE. Les ouvriers non qualifiés sont inexistant... etc...

Répartition des PCS de la branche des Services de l'automobile 2005-2007 – Enquête Emploi – traitement CEREQ PSB

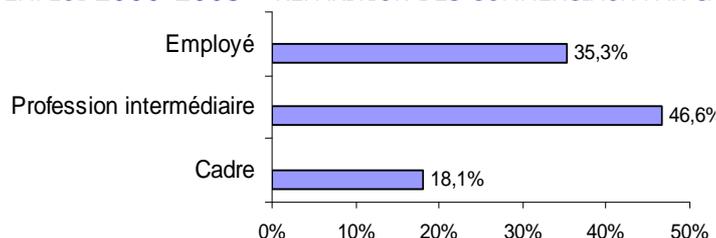
Nous allons tenter dans ce chapitre de faire un pas en direction des terminologies de branche pour améliorer notre compréhension des besoins en recrutement.



⁶⁵ Champs pas tout à fait comparables (2006 pour le rapport de branche / 2000-2005 pour l'enquête emploi).

L'exemple des populations commerciales (champ CRA)

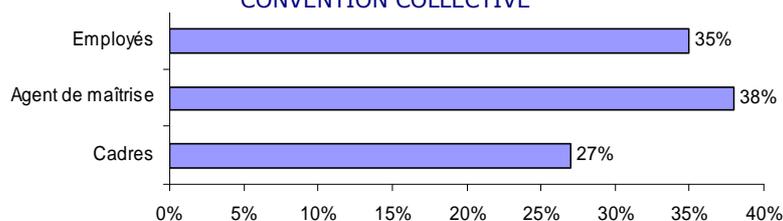
INSEE – ENQUETE EMPLOI 2000-2005 – REPARTITION DES COMMERCIAUX PAR CATEGORIE SOCIALE.



Source: INSEE – Enquête emploi 2000-2005

Selon l'enquête emploi **les vendeurs et professions commerciales** représentent 25% de l'ensemble des salariés. Ils se répartissent dans trois catégories. Ramené à une base 100, nous constatons que les vendeurs et professions commerciales sont d'abord présents dans la catégorie profession intermédiaires (47%), puis employés (35%) et enfin cadres (18%).

ENQUETE ANFA RECRUTEMENT VENDEURS 2004 : REPARTITION DES COMMERCIAUX PAR STATUTS DE CONVENTION COLLECTIVE⁶⁶



Source: ANFA – Enquête recrutement vendeurs 2004

Parallèlement, une étude⁶⁷ réalisé par l'observatoire en 2004 auprès d'un échantillon de 600 entreprises (base : 2698 commerciaux) montre que les statuts de la convention collective pour les vendeurs et professions commerciales se répartissent entre 38% d'agents de maîtrise, 35% d'employés et 27% de cadres.

Comme souligné précédemment, il n'existe pas de catégorie « profession intermédiaire » dans le RNQSA. Même si la catégorie « agent de maîtrise » de la convention collective n'est pas équivalente à la catégorie sociale « Professions intermédiaires », **les deux graphiques ci-dessus montrent des proportions relativement proches dans la répartition des populations commerciales.** Toutefois, la différence la plus importante provient de la catégorie « cadre », sensiblement plus importante dans la classification RNQSA, que dans les PCS. Il est également à noter que l'enquête emploi répertorie les employés de commerce qui ne sont pas exclusivement consacrés à la vente de véhicules

⁶⁶ Employé: assistant de vente (6) vendeur (9) Agent de maîtrise: Vendeur automobile confirmé (20), Attaché commercial (23)

⁶⁷ ANFA. Enquête Recrutement des vendeurs - 2004

(vente d'accessoires, de carburants...) alors que l'enquête ANFA ne s'intéresse qu'aux vendeurs de véhicules.

La difficulté d'appréhension de ces différences de catégories proviens notamment du fait que « vendeur » est un terme générique qui désigne davantage un métier qu'une classification (ex : employé / échelon 9) ; Celui-ci peut être positionné sur les différentes catégories du RNQSA, cadre compris. L'expérience montre que certaines marques (notamment Peugeot, mais également certaines marques Premium) tendent à positionner leurs commerciaux sur un statut de cadre au sens du RNQSA afin de pouvoir faire passer leur temps de travail en forfait-jour. Leurs activités, leur métier, ne sont pas nécessairement très différents de l'activité des vendeurs « employés » d'autres entreprises.

IX.1 Besoins en recrutement externes en ouvriers non qualifiés

6 % des salariés du CRA sont classés par les entreprises dans la catégorie (CS) des « ouvriers non qualifiés ». Ce pourcentage pourrait légèrement diminuer d'ici 2015.

Le poids des ouvriers non qualifiés dans les besoins en recrutement externes « à qualifier » (entre 6 et 11 % au cours de la période 2005-2015) dépend en particulier des promotions dans la catégorie des « ouvriers qualifiés » qui représentent traditionnellement un flux annuel important dans la branche.

Les professions

Selon le RNQSA :

Les ouvriers non qualifiés n'existent pas stricto sensu dans le RNQSA (alors d'ailleurs, que la notion d'Ouvriers Non Qualifiés a été créée par les premières Conventions Collectives de l'après guerre)

On pourrait toutefois considérer qu'ils représentent les salariés positionnées sur les échelons 1 et 2 des filières maintenance et carrosserie peinture (par extension, on peut considérer que les personnes disposant d'un contrat de travail à temps plein sur un poste technique rémunéré entre le SMIC et le SMIC+12€ sont ONQ dans la branche des services de l'automobile.)

Par contre, la spécificité des filières de formation du RNQSA, c'est qu'elles peuvent inclure le fait que des profils tertiaires (commerce, secrétariat) soient positionnés de fait comme « Non Qualifié » ; ce qui n'existe pas dans la nomenclature des PCS qui les regroupe sous l'ensemble des employés.

Selon les enquêtes publiques :

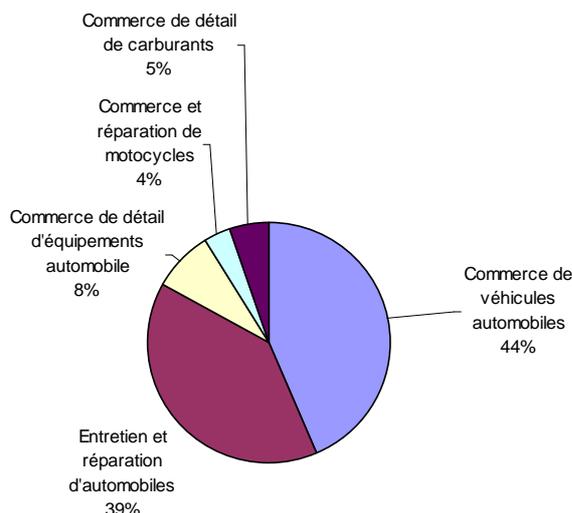
A plus de 80%, les ONQ de la branche sont composés de la PCS « métalliers – réparateurs automobiles non qualifiés »

Les secteurs employeurs

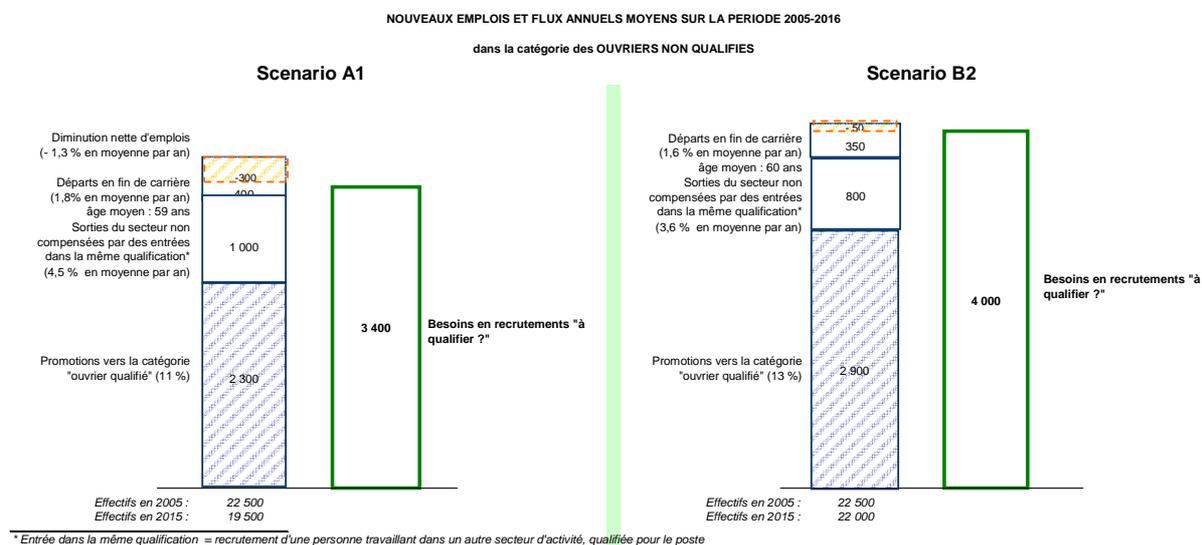
Les ONQ sont partagées entre le secteur du commerce automobile (44%) et de l'entretien et de la réparation automobile (39%). Donc les besoins en recrutement des ONQ concernent essentiellement ces deux NAF.

Par rapport à la répartition totale des effectifs salariés, les ONQ sont surreprésentés dans les secteurs de l'entretien et de la réparation automobile (502Z) et celui du commerce de détail d'équipement automobile (503B).

Répartition des ouvriers non qualifiés par secteurs d'activité en 2005 - Source : DADS



Les postes à recruter



Dans le scénario A1 (économique favorable, taux de promotion tendanciel), 3 400 ouvriers non qualifiés sont donc à recruter annuellement. Ces besoins proviennent :

- des promotions annuelles d'ONQ vers Ouvrier Qualifiés (ce qui concerne 2 300 ONQ par an),
- des ONQ qui quittent le CRA (la mobilité intersectorielle concerne ici 1 000 ONQ par an en scénario économique favorable),

- des ONQ qui partent en fin de carrière (estimé à 400 ONQ par an).
- auquel il faut retrancher la diminution nette des emplois d'ONQ lié à l'élévation des qualifications (-300 ONQ par an).

Dans le scénario B2 (économique défavorable, taux de promotions professionnelles élevées), 4 000 ouvriers non qualifiés sont à recruter annuellement. Ces besoins proviennent :

- des promotions professionnelles d'OUVRIERS NON QUALIFIÉS vers Ouvrier Qualifiés (ce qui concerne 2 900 OUVRIERS NON QUALIFIÉS par an),
- des OUVRIERS NON QUALIFIÉS qui quittent le CRA (la mobilité intersectorielle concerne ici 800 OUVRIERS NON QUALIFIÉS par an en scénario économique défavorable),
- des OUVRIERS NON QUALIFIÉS qui partent en fin de carrière (estimé à 350 OUVRIERS NON QUALIFIÉS par an).
- auquel il faut retrancher la diminution nette des emplois d'OUVRIERS NON QUALIFIÉS lié à la moindre élévation des qualifications (-50 OUVRIERS NON QUALIFIÉS par an)

Ouvriers Non qualifiés : une situation particulière au CRA

Les besoins en recrutement externe **d'ouvriers non qualifiés** sont vraisemblablement composés de deux populations :

D'une part de personnel titulaire d'une qualification généralement de niveau V ou IV voire parfois III appartenant au champ des diplômés des services de l'automobile jeune diplômé et temporairement déclassé en OUVRIERS NON QUALIFIÉS.

D'autre part de personnel plutôt affecté à des postes ne nécessitant effectivement pas de qualification particulière (laveur de voiture, dans une certaine mesure, préparateur VO, ou personnes cantonnées à des activités d'entretien courant sur véhicule plutôt anciens (vidanges, plaquettes) pour lesquels a été recruté une personne qui dispose ou non d'une qualification ou d'une expérience professionnelle. (Ce déclassement peut être temporaire ou non).

Il est important de séparer et d'évaluer la part de ces deux populations car si la première population est positionnée temporairement en OUVRIERS NON QUALIFIÉS, cela ne signifie pas qu'il ne faille pas « la qualifier » ou la former. En termes d'anticipation des besoins de formation, il apparaît nécessaire de comptabiliser la première population dans le personnel « à qualifier ».

L'estimation de cette première population est délicate à effectuer : nous essaierons de croiser nos sources d'enquête pour tenter de dresser une hypothèse qui pourra être confirmée à travers une analyse poussée de l'enquête Génération 2004 du CEREQ.

Dans l'enquête recrutement les OUVRIERS NON QUALIFIÉS sans expérience professionnelle préalable disposant d'un niveau de diplôme de niveau V, IV ou III est évalué à 25% parmi l'ensemble de la population OUVRIERS NON QUALIFIÉS recrutée

Génération 98 nous permet d'évaluer à environ 30% les jeunes insérés dans le commerce et la réparation automobile en 2001, positionnés comme OUVRIERS NON QUALIFIÉS parmi les jeunes issus d'une formation des services de l'automobile en 1998. Génération 98 nous a montré que l'obtention ou non d'un diplôme de niveau V ne changeait pas grand-chose au positionnement en d'un jeune OUVRIERS NON QUALIFIÉS. Toutefois, il est à noter que la grande majorité des OUVRIERS NON QUALIFIÉS diplômé d'un diplôme des Services automobile est titulaire d'un niveau V.

A partir de Génération 98 nous savons que les jeunes classés OUVRIERS NON QUALIFIÉS dans le CRA diminuent d'un quart entre trois ans et cinq ans après la fin de la formation. Si cette tendance se confirme sur les années suivantes, cela signifie qu'après dix années d'expérience il n'y a presque plus d'OUVRIERS NON QUALIFIÉS titulaire d'un diplôme des services de l'automobile. Cela signifie également qu'environ 40% des jeunes sont OUVRIERS NON QUALIFIÉS quand ils sortent du système éducatif et qu'ils s'insèrent dans le CRA.

La catégorie Ouvrier Non qualifié n'a pas été prévue dans les enquêtes IVA et IPA mais un indicateur relativement imparfait peut nous servir d'indicateur au déclassement temporaire en OUVRIERS NON QUALIFIÉS : Ceux qui se déclarent une rémunération inférieure au minima de l'échelon 3 de la convention collective qui délimite le champ des Ouvriers Qualifiés des ouvriers non qualifiés. Or pour IVA et IPA 2005-2006, le pourcentage de rémunération déclarée⁶⁸ inférieure au salaire minima de cet échelon est de 40,2%. En matière de déclassement salarial, IVA-IPA 98, 2003 ou 2005-06 donnent des résultats à peu près équivalents. Les deux enquêtes (Génération 98 et IVA-IPA) sont cohérentes sur ce point.

Génération 2004 nous permettra d'avoir une représentation plus précise de cette problématique de déclassement. Dans cette attente, en prolongeant les tendances il est possible de poser l'hypothèse que les OUVRIERS NON QUALIFIÉS disparaissent progressivement aux alentours de la dixième année parmi les jeunes titulaires d'une qualification. Ils peuvent soit avoir été promus, soit avoir quitté le secteur. Il ne nous est pas possible de connaître aujourd'hui la part de ceux qui sont promus de la part de ceux

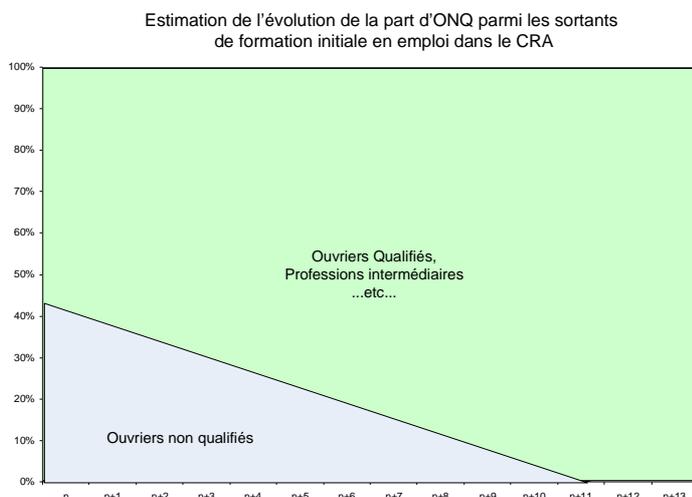
⁶⁸ Corrigé du temps de travail effectif et rapporté sur 35h – base 4 312 répondants

qui quittent le secteur. Nous considérerons donc l'ensemble de cette population comme une population dont « la formation a permis une insertion dans le CRA ». Donc une population qui reste « à former » ou « à qualifier ».

A partir du nombre de jeunes qui sortent de formations des Services de l'automobile en 2005-2006, nous pouvons donc évaluer le nombre de jeunes OUVRIERS NON QUALIFIÉS titulaires d'un diplôme des services de l'automobile embauchés dans le CRA « pouvant être promu Ouvrier Qualifié après la fin de la formation » à +/- 1000 par an (à partir d'IVA-IPA 2005-2006). Ce qui représente entre un quart et un tiers des OUVRIERS NON QUALIFIÉS totaux : un ratio cohérent avec les pratique de recrutements (25% des OUVRIERS NON QUALIFIÉS recrutés sont des diplômés sans expérience).

Nous pouvons donc considérer que les besoins en recrutement externes en OUVRIERS NON QUALIFIÉS « stricto sensu », (c'est-à-dire sans les jeunes issus d'un titre ou diplôme des services de l'automobile en déclassement potentiellement temporaire) se limitent à 2000 à 3000 par an.

L'estimation des promotions d'Ouvrier non Qualifiés à Ouvriers Qualifiés sont évaluées entre 2 000 et 3 000 par an à l'horizon 2015.



Profil-type :

Pierre a 19 ans. Titulaire d'un bac pro, il travaille chez un agent chez qui il a fait son apprentissage. Il est payé au SMIC le temps qu'il fasse du chiffre (positionné échelon 1 / OUVRIERS NON QUALIFIÉS sur la convention collective par le comptable). En attendant, il se « fait la main » sur des Clio et des Twingo de première et deuxième génération (entretiens, embrayage, courroies, changements de faisceaux). Il fait fréquemment plus de 15h d'heures sup par mois afin d'avoir un bas de fiche de paie convenable.

IX.2 Besoins externes en ouvriers qualifiés.

43 % des salariés du CRA sont des ouvriers qualifiés. Ce pourcentage devrait diminuer d'ici 2015 (entre 40 et 42 %). C'est dans l'entretien et la réparation automobile que le

poids des ouvriers qualifiés est plus important (49 %), mais que la diminution pourrait être la plus forte au bénéfice des professions intermédiaires.

Les professions

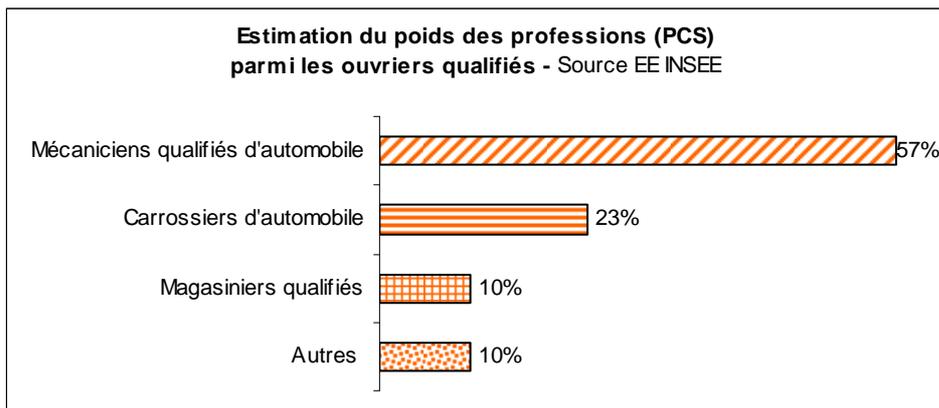
Selon le RNQSA :

Il n'existe plus de catégorie « ouvrier » au sein de la convention collective : cette catégorie est confondue avec celle des employés.

On considère toutefois que les ouvriers-employés du RNQSA dont le métier est technique correspondent à la catégorie « ouvriers ». A savoir, les métiers de :

- Mécanicien maintenance automobile/mécanicien maintenance motorcycle
- Opérateur service rapide
- Mécanicien cycles
- Mécanicien automobile spécialiste/mécanicien motorcycle spécialiste
- Mécanicien automobile spécialiste/mécanicien motorcycle
- Opérateur spécialiste service rapide
- Technicien-électricien-électronicien automobile/technicien confirmé motorcycle
- Conseiller technique cycle
- Technicien expert après-vente automobile
- Mécanicien collision
- Tôlier ferreur
- Tôlier spécialiste
- Tôlier confirmé
- Peintre préparateur
- Peintre spécialiste
- Peintre confirmé
- Carrossier peintre
- Magasinier
- Magasinier-vendeur PRA/conseiller de vente/vendeur boutique
- Magasinier-vendeur confirmé PRA/conseiller de vente confirmé/vendeur boutique confirmé
- Vendeur itinérant PRA

Selon l'enquête Emploi de l'INSEE :

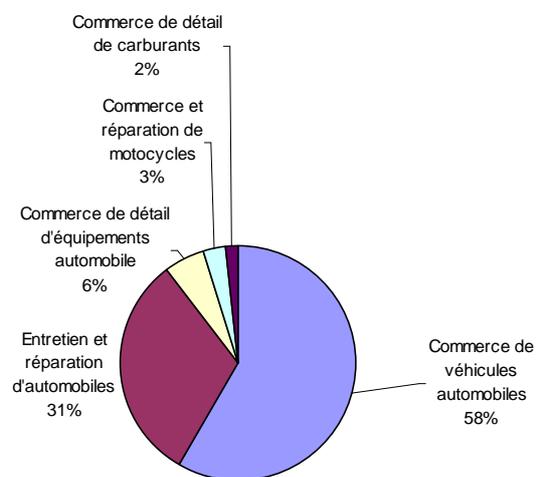


Selon l'enquête emploi, les ouvriers qualifiés se répartissent en 57% de mécaniciens qualifiés, 23% de carrossiers et 10% de magasiniers.

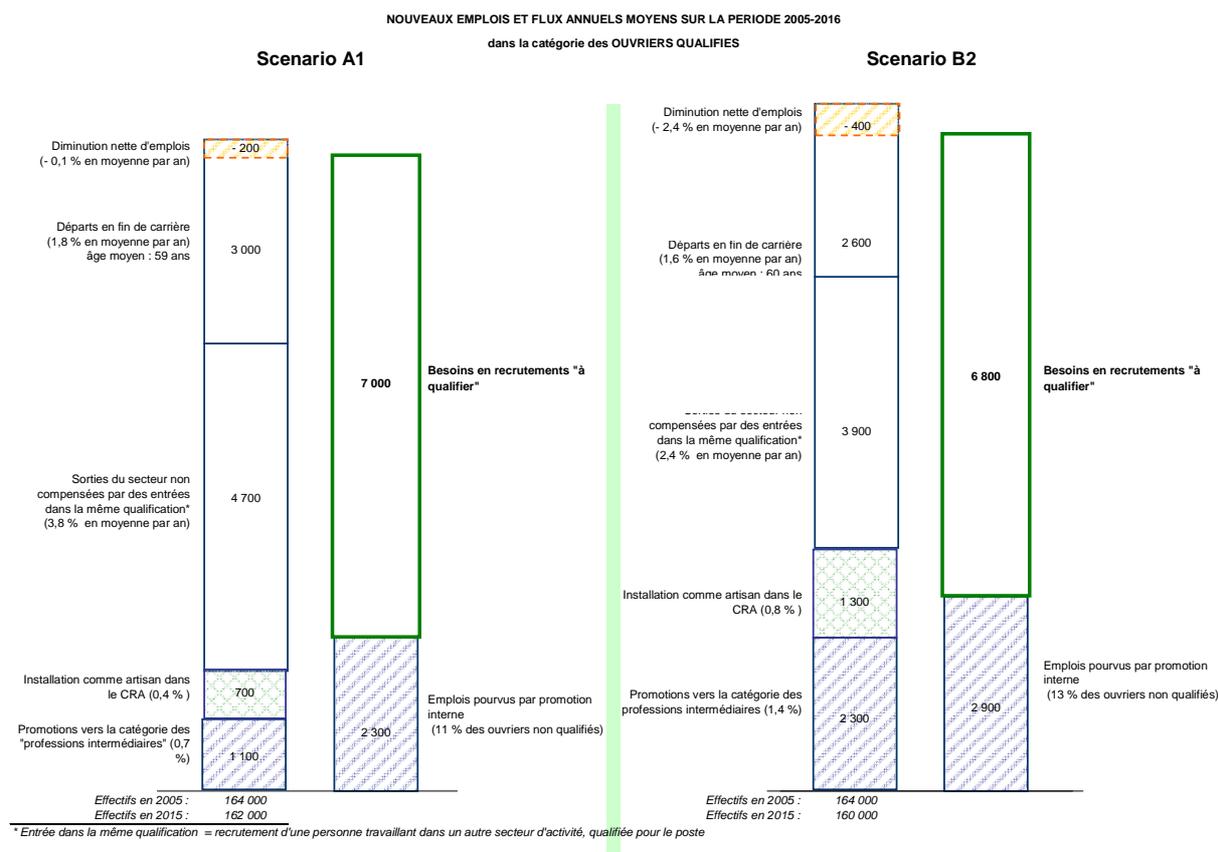
Les secteurs employeurs

Les ouvriers qualifiés représentent la majeure partie de la population du CRA. A cet égard, la répartition des ouvriers qualifiés est à peu près conforme à la répartition des salariés du CRA à une différence près : le commerce de détail de carburant y est sous-représenté (2% au lieu de 6% pour la population totale) au profit des autres secteurs d'activité du CRA.

**Répartition des ouvriers qualifiés
par secteurs d'activité en 2005 - Source : DADS**



Les postes à recruter



Dans le scénario A1 (économique favorable, faibles taux de promotions), 7 000 ouvriers qualifiés (OQ) sont donc à recruter annuellement (soit à peine deux fois plus que d'ouvriers non qualifiés pour le même scénario). Ces besoins proviennent :

- des promotions annuelles d'Ouvrier Qualifiés vers professions intermédiaires et artisans (ce qui concerne 1 800 OQ par an),
- des OQ qui quittent le CRA (la mobilité intersectorielle concerne ici 4 700 OQ par an en scénario économique favorable),
- des OQ qui partent en fin de carrière (estimé à 3 000 OQ par an).
- auquel il faut retrancher la diminution nette des emplois d'OUVRIERS NON QUALIFIÉS lié à l'élévation des qualifications (-200 OQ par an).
- auquel il faut enfin retrancher les 2 300 promotions d'ouvriers non qualifiés qui deviennent OQ chaque année et qui viennent donc se soustraire aux besoins en recrutement externes.

Dans le scénario B2 (économique défavorable, taux de promotions professionnelles élevées), 6 800 ouvriers qualifiés sont à recruter annuellement. Ces besoins proviennent :

- des promotions professionnelles d'OQ vers Professions intermédiaires et artisans (ce qui concerne 3 600 OQ par an),
- des OQ qui quittent le CRA (la mobilité intersectorielle concerne ici 3 900 OQ par an en scénario économique défavorable),

- des OQ qui partent en fin de carrière (estimé à 2 600 OQ par an).
- auquel il faut retrancher la diminution nette des emplois d'OQ lié à la moindre élévation des qualifications (-400 OQ par an).
- auquel il faut enfin retrancher les 2 900 promotions d'ouvriers non qualifiés qui deviennent OQ chaque année dans un contexte favorable aux promotions et qui viennent donc se soustraire aux besoins en recrutement externes.

Selon les scénarii le nombre d'ouvrier à recruter varie annuellement de 5 000 à 8 000. Ce ne sont pas les scénarii les plus « extrêmes » pour les autres catégories sociales qui le sont le plus pour les Ouvriers Qualifiés. Le scénario le plus optimiste pour cette population est le scénario A2 (économique favorable mais avec un taux de promotions professionnelles élevées) : pour les ouvriers qualifiés, un taux de départ de promotions professionnelle élevé génère plus de besoins qu'elle n'en comble. C'est une situation spécifique à cette catégorie sociale.

Selon les scénarii les besoins en recrutement externes représentent entre 27% et 35% de la totalité des recrutements. La faiblesse de l'estimation des besoins en recrutement des ouvriers qualifiés par rapport à la structure des qualifications est particulièrement notable : 43% des salariés sont ouvriers qualifiés (DADS 2005).

Résumons les raisons qui conduisent à ce décalage :

- Les ouvriers qualifiés des services de l'automobile sont une population globalement jeune ; donc peu de besoins en recrutement subordonnés aux départs en fin de carrière.
- Les ouvriers qualifiés représentent la population la moins mobile parmi les Catégories sociales de la branche⁶⁹. La faible mobilité intersectorielle génère de fait, moins de besoins à recruter.
- La part des ouvriers qualifiés diminue tendanciellement parmi la population active du commerce et de la réparation automobile.

Une évaluation des besoins en ouvriers qualifiés comparé à l'appareil de formation.

A travers l'enquête recrutement 2006 qui qualifie les recrutements de 1041 mécaniciens et techniciens, nous évaluons à 703 le personnel ayant déjà une expérience professionnelle préalable dans le secteur (recrutements internes au secteur), à 280 les recrutements de jeunes sans expérience professionnelle qui sortent de formation et à 57 les techniciens issus d'un autre secteur d'activité (ces deux dernières populations représentant les besoins en recrutement « externes »). Par extrapolation, en reprenant la

⁶⁹ Parmi les OQ, les « mécaniciens réparateurs automobile » représentent une population très stable (3,4% quittent le secteur chaque année pour 3,2% qui intègrent le secteur).

méthodologie de l'analyse de la mobilité de cette enquête prospective, si nous considérons que la moitié des 57 individus venus d'un autre secteur d'activité sont à qualifier, les recrutements externes de mécaniciens « à qualifier » seraient composés d'environ 90% de jeunes issus de formation et de 10% d'un autre secteur d'activité.

Si l'on considère que les profils d'ouvriers qualifiés sont essentiellement occupés par des personnes titulaires des diplômes « de branche » : entre 5 000 et 8 000 auquel il faut rajouter 1 000 OUVRIERS NON QUALIFIÉS en « attente de qualification ». Soit entre 6 000 et 9 000 personnes à qualifier. Si 90% des recrutements externes concernent effectivement les jeunes sans expérience, le nombre de jeune annuellement à qualifier serait compris entre 5500 et 8000 selon les scénarii.

Sachant qu'un peu plus d'un tiers des 17 000 jeunes⁷⁰ qui quittent le dispositif de formation d'un diplôme des services de l'automobile s'insèrent durablement dans le CRA⁷¹, cela représente environ 6 500 jeunes auquel il faut sans doute rajouter quelques jeunes diplômés de diplômes hors branche.

En analysant les besoins en recrutement du point de vue de l'offre (jeunes sortant de formation en 2005-2006) comme du point de vue la demande en besoins en recrutement 2005-2015 et si la part de jeunes issus d'un diplôme de l'automobile en emploi dans le CRA reste constant, le volume de jeunes diplômés des métiers de l'automobile à partir de 2006 pourraient structurellement répondre aux besoins annuels en ouvriers qualifiés à l'horizon 2005-2015. Il reste à savoir si les niveaux de formation sont ceux recrutés par le commerce et la réparation automobile ; ce qui sera l'objet de la dernière partie de ce rapport.

La seconde instruction de cette estimation, c'est que [5 500-8 000] besoins annuels en recrutements de jeunes ouvriers (toutes formations confondues) n'absorberont jamais 17 000 sortants de formation des diplômes « de branche ». La disproportion de l'appareil de formation de la branche est mise une nouvelle fois en exergue à travers une autre méthodologie que celle des enquêtes insertion.

Profil-type

Jean a 35 ans BEP de mécanique complété par un BM. Il travaille dans un garage AD d'une vingtaine de salarié (depuis que le garage a été racheté par la carrosserie voisine à la suite du départ en retraite du chef d'entreprise). Il a changé une fois d'entreprise en passant dans une autre MRA. Il est positionné sur un échelon 8 et dispose d'une rémunération en conséquence + heures sup. Il

⁷⁰ Estimation à partir des sortants d'IVA IPA 2005-2006

⁷¹ ANFA : exploitation des enquêtes CEREQ Génération 98, Génération 2004, MEN : IVA-IPA 2001, 2002,2003, 2005 et 2006.

est bien placé pour prendre la suite du chef d'atelier qui part prochainement en retraite. Il réalise tous types d'intervention.

IX.3 Les besoins en recrutement des Employés

22 % des salariés du CRA sont classés par les entreprises dans la catégorie des « employés » en 2005. Ce pourcentage pourrait diminuer d'un ou deux points d'ici 2015. Les employés devraient représenter environ 20 % des besoins en recrutement externes « à qualifier » au cours de la période 2005-2015.

Les professions

Selon le RNQSA :

Il n'existe plus de catégorie « employés » au sein de la convention collective : cette catégorie est confondue avec celle des ouvriers.

On considère toutefois que les ouvriers-employés du RNQSA dont le métier n'est pas technique appartiennent à la catégorie « employés ».

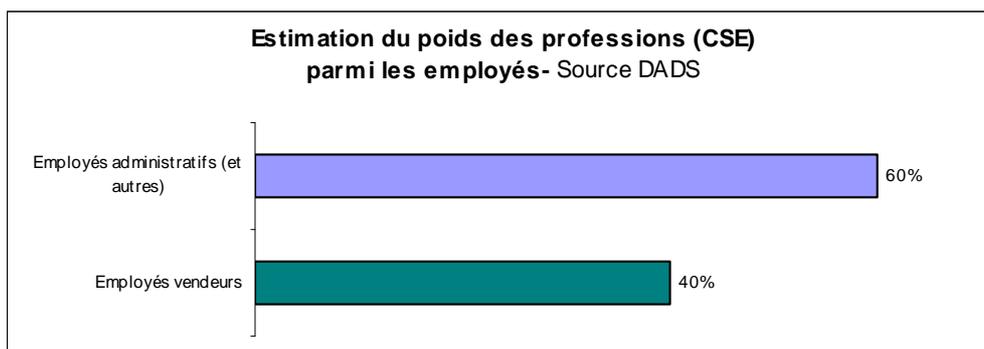
- Hôtesse d'accueil/chargé d'accueil
- Assistant(e) de vente automobile/vendeur(se) motocycles
- Vendeur(se)
- Conseiller(ère) en financement
- Employé(e) administratif(ve)
- Secrétaire
- Secrétaire confirmé(e)
- Employé(e) de comptabilité
- Comptable
- Comptable confirmé(e)

Et très vraisemblablement on y trouve les métiers de la vente de pièces de rechange et d'accessoire déconnecté du magasinage :

- Vendeurs Boutiques PRA
- Conseillers des Ventes PRA
- Vendeurs Boutiques Confirmé PRA
- Conseillers des Ventes Confirmé PRA

Typiquement on y trouvera les vendeurs d'accessoire en centre-auto mais les magasiniers des concessions seront comptabilisés parmi les ouvriers.

Selon les DADS :



A partir des DADS, on peut évaluer que les employés se répartissent à 60% sur des métiers administratifs et à 40% sur des métiers commerciaux.

Le premier des métiers en termes de recrutement est celui de secrétaire / assistante qui représenterait environ 60% des recrutements des employés administratifs⁷². Les employés de station service représenteraient le deuxième métier des employés administratifs (environ un quart des employés administratifs), le reste des postes administratifs étant principalement occupés par des comptables.

Les employés commerciaux sont principalement composés de vendeurs et dans une plus faible proportion d'hôtesse d'accueil (environ 10% des employés commerciaux)

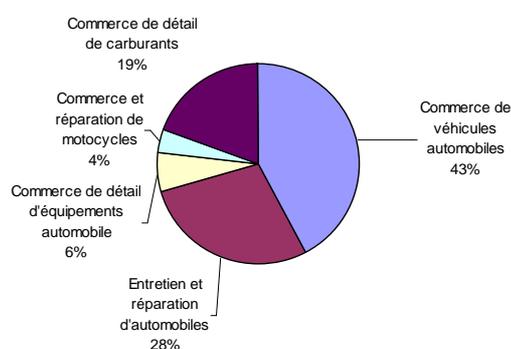
Comme souligné dans les pages précédentes, les commerciaux sont répartis entre les populations de professions intermédiaires, d'employés voire de quelques cadres. La frontière entre les « employés de commerce » et les « professions intermédiaires commerciales » qui résulte du codage par PCS n'est pas forcément conforme à celle prévue par la branche.

Les secteurs employeurs

La population d'employés se répartit d'une manière relativement particulière dans le Commerce et la réparation automobile.

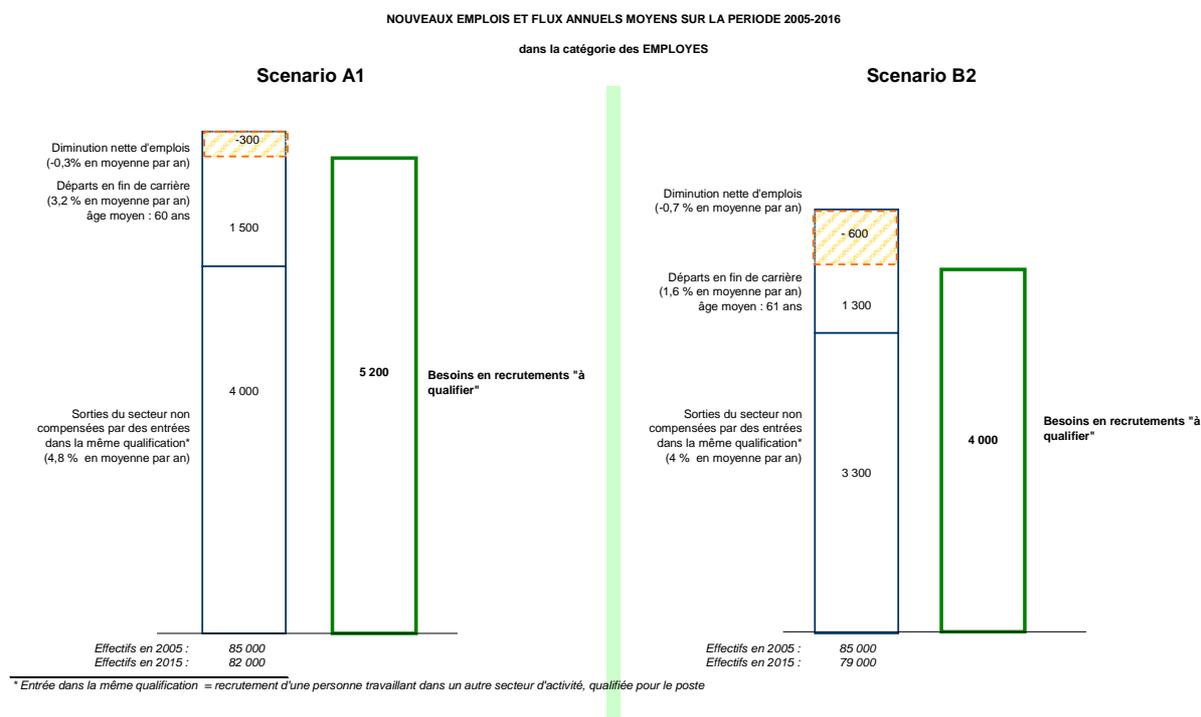
Les employés sont sous-représentés dans le Commerce automobile (501Z). Ce secteur représente 43% des employés (pour 56% de l'emploi total). Ils sont par contre surreprésentés dans le secteur du commerce de détail de carburant (505Z) (19% des employés pour 6% dans l'emploi total)

Répartition des employés par secteurs d'activité en 2005 - Source : DADS



⁷² Srce ANFA enquête recrutement 2006

Les postes à recruter



Les employés représentent 22% de la population salariée du CRA en 2005⁷³ et représentent entre 20 et 22% des besoins en recrutements à l'horizon 2015 selon les scénarii : soit entre 4000 et 5200 besoins en recrutement.

Les employés sont une population dont l'évolution est relativement simple à comprendre et nous l'espérons, à anticiper. Les besoins en recrutement sont composés :

- de 3300 à 4000 employés (selon les scénarii) qui quittent le secteur chaque année ;
- de 1300 à 1500 départs en fin de carrière annuels
- retranché de 300 à 600 employés par an dû à un moindre besoin structurel en employé.

Ainsi, les employés représentent la population la plus mobile du CRA (8,2% quittent le secteur chaque année pour 7,6% qui y rentrent) surtout en ce qui concerne les employés du commerce. La faiblesse des besoins en recrutement peut interroger par rapport à cette forte mobilité intersectorielle. Deux phénomènes viennent en effet compenser cette mobilité :

- C'est une population relativement jeune et donc, comme les ouvriers qualifiés, peu concerné par les départs en fin de carrière.

⁷³ Srce DADS 2005

- C'est aussi une population qui n'est pas concernée par des mouvements de mobilité interne ou de promotion : les employés rentrent employés dans le CRA et ont très peu de chance de devenir un jour professions intermédiaires ou cadres.

Les employés constituent en outre la catégorie sociale ou le secteur 501Z a le moins d'impact. Les évolutions structurelles du 502Z (réparation automobile) et du 505Z (commerce de carburant) temporent fortement la conjoncturalité du secteur du Commerce automobile. De fait, l'effet des scénarii est relativement faible sur les projections, ce qui permet d'aboutir à une prospective assez précise (entre 4000 et 5200 besoins en recrutement externes d'employés par an à l'horizon 2015).

En résumé qui sont les employés ?

A partir des multiples sources dont nous disposons, nous pouvons essayer d'identifier les profils de métier des employés. Les proportions à partir du niveau 2 de décomposition des métiers sont données à titre indicatif car elles proviennent de données d'enquêtes dont les méthodologies sont dissemblables.

ESTIMATION DE DECOMPOSITION DES METIERS DE LA CATEGORIE SOCIALE « EMPLOYES » POUR LE COMMERCE ET LA REPARATION AUTOMOBILE.

	Niveau 1 <i>(srce DADS 2005)</i>	Niveau 2 <i>(Administratif : srce enquête recrutement 2006 ANFA) (Commerce : Srce TCAM à partir des RGP de 90 et 99)</i>	Niveau 3 <i>(Base RGP/ RNQSA / Etudes terrain)</i>
EMPLOYES	60% Employés administratifs	~40% Secrétaires et Assistantes ↗	
		~20% Comptables et autres employés administratifs	
	40% Employés du commerce	>~15% : Pompistes et Gérants de stations service ↘	
		<~25% d'employés du commerce ↗	Vendeurs accessoires de centre auto 503B, vendeurs bonneterie moto ; autres vendeurs PRA Jeunes vendeurs VN-VO, hôtesses d'accueil, assistants de vente, conseiller en financement.

Les secrétaires et assistantes sont très présentes dans les entreprises de l'entretien et de la réparation automobile. De fait, elles devraient bénéficier de la croissance du secteur et sont a priori en progression. Le raisonnement inverse s'applique pour les populations de pompistes et gérants de station service qui se retrouvent presque exclusivement dans le secteur du commerce de carburant.

Les employés du commerce sont très présents dans le secteur du commerce motorcycle selon le RGP de 1999. Il est vraisemblable que les vendeurs de bonneterie se retrouvent dans cette catégorie sociale. Ces métiers bénéficient de la situation économique du secteur du motorcycle et sont vraisemblablement en progression. Il en va vraisemblablement de même pour les vendeurs d'accessoires du commerce de détail qui

devraient être plutôt favorisés par une organisation des centres autos qui favorise les gains de productivités (voir chapitre 1).

Profils-types

Employé 1

Marc a 21 ans, il est vendeur d'auto-radio chez Norauto. Titulaire d'un bac pro commerce, il est positionné à l'échelon 9. Outre le stage d'intégration Norauto, il a déjà suivi un stage « découverte du Bluetooth ». Il a une opportunité d'emploi pour vendre le même type de produits dans une grande surface.

Employé 2

Jeannine a 48 ans, c'est la sœur du responsable de l'entreprise, elle dispose d'un BEP de secrétariat médico-social. Elle est secrétaire dans un garage indépendant. Elle occupe cette fonction depuis la fin de son congé parental. Elle est placée sur un échelon 7 sur la convention collective.

IX. 4 Les besoins en recrutement en professions intermédiaires

La part des salariés du CRA qui exercent une profession intermédiaire (maîtrise technique ou tertiaire, technicien expert) est de 20 % en 2005. Cette part devrait progresser en 2015 pour atteindre entre 22 et 25 %.

Les professions intermédiaires représentent entre 16 (B2) et 28 % (A1) des besoins en recrutements externes « à qualifier » entre 2005 et 2015 selon les différents scénarii.

Les professions

Selon le RNQSA :

Au niveau des agents de maîtrise :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier, réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles,
- attaché commercial, vendeur automobile confirmé, vendeur véhicules industriels,
- gestionnaire de pièces de rechange et accessoires (PRA), chef d'équipe ventes PRA, chef de secteur vente itinérante PRA, chef d'équipe préparation-livraison,
- chef de centre de contrôle technique VA et VI,
- agent de sécurité en démontage automobile.

Au niveau « technicien », les PCS codifient les techniciens parmi les professions intermédiaires tandis que le RNQSA les classe au sein de la catégorie « ouvriers-employés » dans le RNQSA. On pourrait donc supposer que le...

- technicien expert après-vente automobiles et véhicules industriels (niveau 12)...

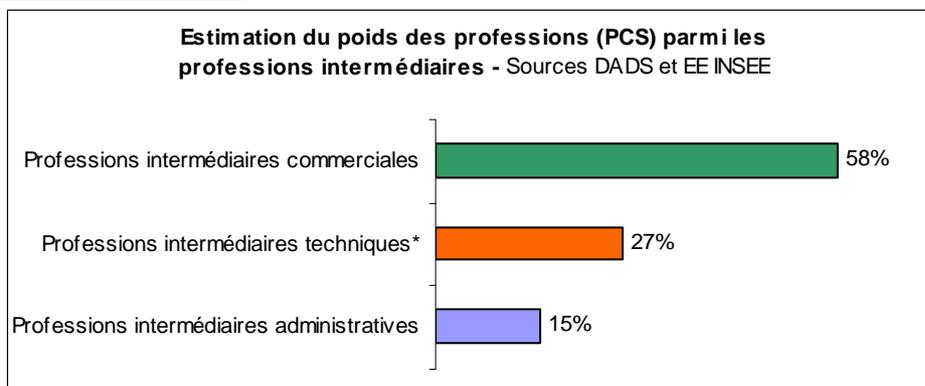
...soit intégré à la catégorie sociale « Professions Intermédiaires ».

Enfin quelques doutes résident dans la classification des Qualifications RNQSA suivantes :

- conseiller en financement (niveau 12)
- technicien confirmé mécanique automobiles et véhicules industriels (niveau 9),
- technicien électricien électronicien confirmé (niveau 9),
- technicien confirmé motorcycle (niveau 9),
- et quelques autres professions au niveau 9 : vendeur, magasinier vendeur confirmé, conseiller de vente confirmé, vendeur itinérant, contrôleur technique VL et PL confirmé, démonteur automobile confirmé ?

Dont certains pourraient être partiellement intégrés aux professions intermédiaires.

Selon les DADS :



Les professions intermédiaires techniques représentent 27 % des salariés dans l'ensemble des professions intermédiaires. Ce pourcentage est en hausse depuis 2002. Mais les modalités de codage ont dû être modifiées par l'INSEE entre 2001 et 2002. Jusqu'en 2001, la part des professions intermédiaires dans l'emploi total était moins important (15- 16 % au lieu de 19-20%) et la part des emplois techniques parmi les professions intermédiaires était nettement plus important (33-36 %).

Selon les enquêtes emploi de l'INSEE :

Les professions intermédiaires commerciales représentent la grande majorité des professions intermédiaires tertiaires (80 %).

Les administratifs sont un peu plus diplômés que les commerciaux. Près de la moitié des administratifs ont au moins un bac, et 23 % au moins un diplôme de niveau III. 43 % des commerciaux ont au moins un bac et 19 % au moins un diplôme de niveau III.

Les professions intermédiaires techniques représentent près de 40 % des professions intermédiaires, Parmi elles les deux tiers appartiennent à la maîtrise technique, un tiers sont techniciens.

Les techniciens sont plus diplômés que la maîtrise technique. Un technicien sur deux est au moins bachelier au lieu de 15 % pour la maîtrise. 9 % des techniciens sont diplômés d'un niveau III, au lieu de 6 % parmi la maîtrise (chiffres 2003-2005).

Mais les techniciens sont nettement plus jeunes, 30 % ont moins de 30 ans et seulement 12 % au moins 50 ans. Parmi la maîtrise, seulement 16 % ont moins de 30 ans et 19 % ont au moins 50 ans (chiffres 2003-2005).

Manifestement le codage de l'enquête emploi retient en professions intermédiaires un plus grand nombre de personne, et probablement de professions (tous ceux qui se déclarent techniciens dans la réparation automobile et la plupart des vendeurs ?)

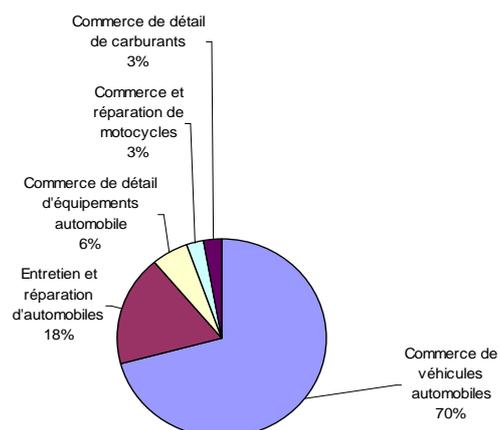
Ces % doivent donc être considérés comme seulement indicatifs.

Les secteurs employeurs

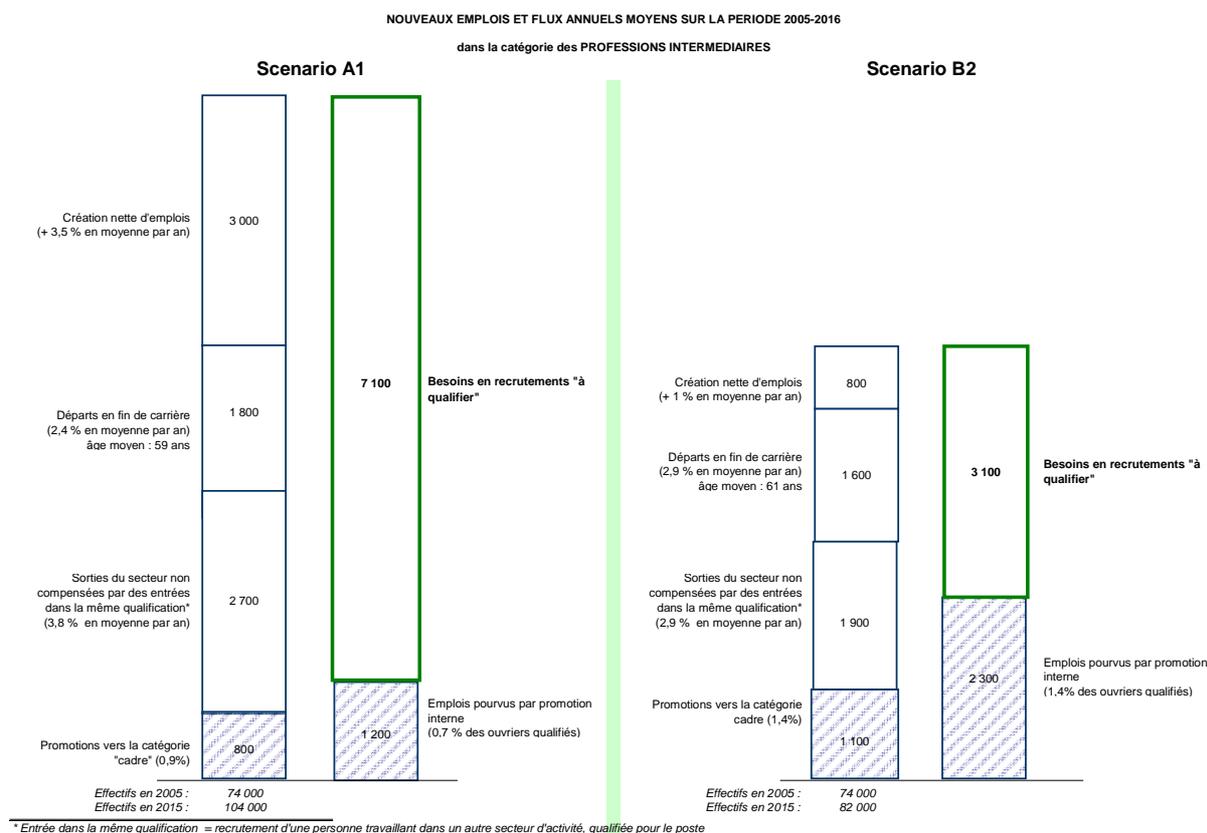
Les professions intermédiaires sont essentiellement présents dans le secteur du commerce automobile (près des trois quarts des professions intermédiaires du CRA y sont présentes).

Cette situation influe fortement sur la fluctuation des besoins de main d'œuvre en professions intermédiaires puisque le commerce automobile est un secteur fortement soumis aux variations conjoncturelles économiques.

Répartition des professions intermédiaires par secteurs d'activité en 2005 - Source : DADS



Les postes à recruter



Selon les scénarii, les besoins en recrutements en professions intermédiaires représentent de 16% à 29% des besoins en recrutements du CRA à l'horizon 2015 alors qu'elle ne représente que 19,6% des effectifs salariés en 2005 (Srce DADS).

Deux phénomènes sont particulièrement marquants par rapport à cette catégorie sociale :

- d'une part le poids potentiel des besoins en recrutement externes à qualifier en Profession Intermédiaire en cas de scénario A (et plus spécifiquement A1.) soit 29% des besoins en recrutement à qualifier. Ce qui pourrait représenter la catégorie sociale ayant le plus de besoins en recrutement entre 2005 et 2015.
- d'autre part la variation des besoins en recrutement qui varie du simple au double selon les scénarii.

Dans le scénario A1 (économique favorable, taux de promotions tendanciel), 7 100 Professions Intermédiaires sont donc à recruter annuellement (soit autant que d'Ouvriers qualifiés pour le même scénario). Ces besoins proviennent :

- des promotions annuelles de Professions Intermédiaires vers cadre (ce qui concerne 800 Professions Intermédiaires par an),

- des Professions Intermédiaires qui quittent le CRA (la mobilité intersectorielle concerne ici 2 700 Professions Intermédiaires par an en scénario économique favorable),
- des Professions Intermédiaires qui partent en fin de carrière (estimé à 1 800 Professions Intermédiaires par an).
- auquel il faut encore ajouter 3 000 créations nettes d'emplois de Professions Intermédiaires lié à l'élévation des qualifications.
- auquel il faut enfin retrancher les 1 200 promotions d'ouvriers qualifiés qui deviennent Professions Intermédiaires chaque année et qui viennent donc se soustraire aux besoins en recrutement externes.

Dans le scénario B2 (économique défavorable, taux de promotions professionnelles élevées), 3 100 Professions Intermédiaires sont à recruter annuellement. Ces besoins proviennent :

- des promotions professionnelles de Professions Intermédiaires vers cadres (qui concerne 1 100 Professions Intermédiaires dans un contexte de forte mobilité),
- des Professions Intermédiaires qui quittent le CRA (la mobilité intersectorielle ne concerne ici que 1 900 Professions Intermédiaires par an en scénario économique défavorable),
- des Professions Intermédiaires qui partent en fin de carrière (estimé ici à 1 600 Professions Intermédiaires par an).
- auquel il faut toutefois ajouter la création nette des emplois de Professions Intermédiaires lié à une moindre élévation des qualifications en période défavorable (+800 Professions Intermédiaires par an).
- auquel il faut enfin retrancher les 2 300 promotions d'Ouvriers Qualifiés qui deviennent Professions Intermédiaires chaque année dans un contexte favorable aux promotions et qui viennent donc se soustraire aux besoins en recrutement externes.

Rappelons que les professions intermédiaires sont une population peu touchée par les mouvements de main d'œuvre intersectoriels (5,5% de départs par an, compensées par les arrivées d'autres branches).

Une estimation de la nature des professions intermédiaires

L'hypothèse que nous pourrions avoir concernant les professions intermédiaires est qu'à travers une forte progression de besoins se cache une multitude de situations.

D'une part les **professions intermédiaires tertiaires** (commerciales et administratives) sont plus jeunes que les autres professions intermédiaires mais

nécessitent un renouvellement important lié à leur mobilité (pour les professions intermédiaires commerciales : sortant 6,1% / entrant 7,8%). A ce titre, on peut considérer ce besoin comme récurrent compte tenu de la volatilité de ce public. S'il n'est pas spécifique à la période étudiée on peut a priori considérer au regard de l'enquête recrutement des vendeurs ANFA de 2006 que le processus de recrutement s'est adapté à cette situation structurelle et que même s'il existe des tensions sur le marché de l'emploi lié à l'ensemble des professions commerciale, elle n'apparaît problématique dans les services de l'automobile que sur certains profils (commerciaux expérimentés pour marques premium par exemple).

D'autre part les **professions intermédiaires techniques** qui sont spécifiquement concernées sur la période 2005-2015 par une situation élevée de leurs départs en fin de carrière. Une situation que l'on pourrait par contre considérer comme conjoncturelle ou plus spécifique à la période étudiée. Il est à noter que les besoins en qualifications de cette population est particulièrement alimentée par la promotion professionnelle interne puisque chaque année près d'1% des ouvriers qualifiés deviennent professions intermédiaire. On peut considérer sans trop de risque que c'est a priori plutôt pour rejoindre cette catégorie de professions intermédiaires. C'est aussi une population vraisemblablement assez mobile et dont le solde de mobilité intersectorielle semblerait négatif.

La question qui reste à résoudre est de savoir quelles sont les professions concernées par la progression des professions intermédiaires dans l'emploi total : plutôt techniques, plutôt tertiaires ou les deux. Sur ce point nous ne disposons que d'une comparaison entre les recensements généraux de la population de 1990 et de 1999. Certes ces données sont anciennes, mais elles n'en dessinent pas moins une tendance intéressante. Entre 1990 et 1999, les professions intermédiaires techniques ont progressé d'1% dans le CRA ; les professions intermédiaires commerciales de près de 10% et les autres professions intermédiaires (principalement administratives) de plus de 25 %.

<i>Evolution des effectifs par catégories socioprofessionnelles et professions entre 1990 et 1999</i>	<i>Total 5 sec CRA</i>
<i>Professions intermédiaires totales</i>	+ 9,6%
<i>Techniciens supérieurs et maîtrise technique (47 & 48)</i>	+ 1,0%
<i>Professions intermédiaires commerciales (4621 à 4629)</i>	+ 9,9%
<i>Autres professions intermédiaires (principalement administratives)</i>	+ 25,3%

Source : Recensements généraux de la population de l'INSEE

Il en résulte que vraisemblablement, les métiers au sein de la catégorie sociale Professions Intermédiaires ont dû progresser au même rythme : évolution « normale » pour la maîtrise technique. Evolution rapide pour les professions commerciales et très rapide pour les administratives, qui reste toutefois une population peu nombreuse.

La nature des besoins en recrutements de professions intermédiaires pourraient donc se résumer au tableau ci-dessous. L'hypothèse que nous proposons in fine est qu'un type de besoin peut générer un type de réponse de politique d'emploi et de formation.

	Part parmi les professions intermédiaires	Besoins liés à l'évolution structurelle des qualifications.	Besoins liés à la croissance des départs en fin de carrière.	Besoins liés à la mobilité
Professions intermédiaires commerciales	58%	+		++
Professions intermédiaires administrative	15%	+++	+	+
Professions intermédiaires techniques	27%	(stable à +)	+++	++

Le besoin en recrutement externe de professions intermédiaires est particulièrement conséquent puisque dans un scénario, il équivaut les besoins en recrutement des ouvriers qualifiés. Pourtant la réponse stratégique à fournir pour les besoins en qualification de chaque population est particulièrement complexe :

Les professions intermédiaires techniques vont faire face à des besoins en qualification important liés à leurs départs en fin de carrière. Quel doit être la réponse de l'appareil de formation compte tenu des modes d'accès traditionnels à ces qualifications ? Un jeune diplômé peut-il devenir responsable après-vente ? Faut-il privilégier des modes d'accès à ces qualifications par la formation continue ? Les deux appareils de formations peuvent ils se côtoyer compte tenu des besoins ?

Les professions intermédiaires administratives semblent en augmentation structurelle spectaculaires : par contre, ils ne représentent qu'une part très faible des professions intermédiaires (environ 10 000 emplois). Compte tenu du fait qu'ils sont majoritairement issus de formations généralistes (comptables, responsables de groupes administratifs...) quel doit être le rôle de la branche professionnelle pour ces qualifications ?

Les professions intermédiaires commerciales représentent la grande majorité des professions intermédiaires. Elles tendent à augmenter tendanciellement. C'est aussi une

des populations les plus mobiles. L'appareil de formation ne s'est-il pas déjà adapté à ces évolutions ?

Profils-types

Professions intermédiaires 1

Paul a 59 ans ; il est chef d'atelier d'une concession automobile de 28 salariés. Il a changé 4 fois d'entreprise dans sa carrière mais toujours dans le Commerce et la réparation automobile. Il est positionné sur un échelon 25. Depuis 5 ans et l'arrivée d'un réceptionnaire dans la concession, il se consacre d'avantage à la mise en place de contrats de maintenance et de fidélisation pour les flottes d'entreprises.

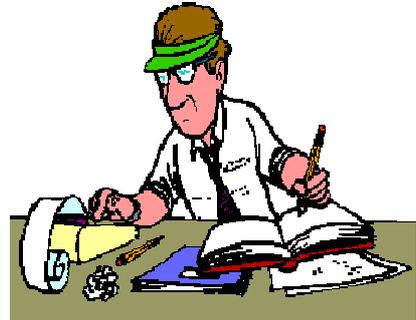
Professions intermédiaires 2

Vincent a 30 ans, il est commercial automobile chez un négociant de véhicules d'occasion à faible kilométrage. Cette entreprise en développement a créé trois nouveaux postes de commercial en quatre ans. Vincent a déjà changé deux fois d'entreprise et lorgne une entreprise qui affiche de belles ventes. Il est positionné sur un échelon 18 sur la convention collective.

Professions intermédiaires 3

Etienne a 38 ans. Il est comptable dans une concession automobile où il est entré après la fin de sa formation.

A son arrivée, ils étaient deux dans le pôle administratif (la secrétaire de direction et lui) ; Ils sont cinq désormais : le rachat de deux autres concessions il y a 2 et 5 ans a nécessité des besoins plus importants (Il y a désormais en plus un responsable RH/paie, une aide comptable et un responsable marketing et qualité)



IX. 5 Les besoins en recrutement en Cadres et chefs d'entreprise salariés

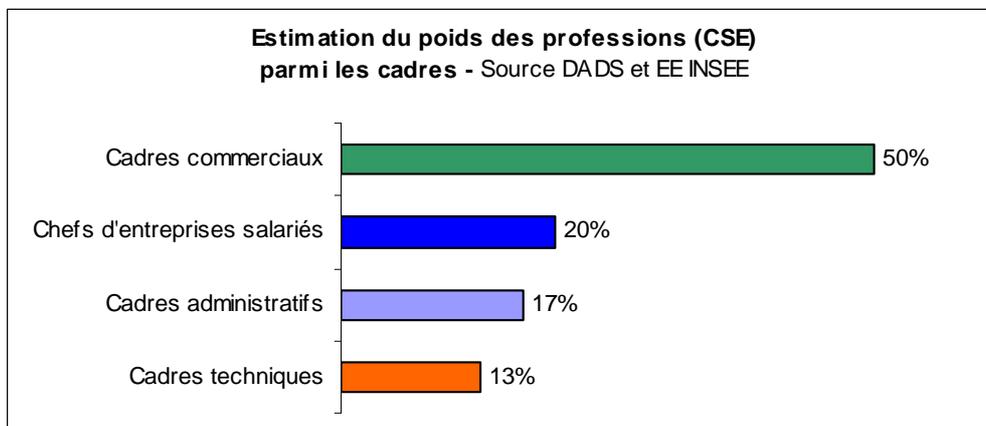
Les professions

Selon le RNQSA :

- chefs après-vente, adjoints au chef après vente cadres,
- responsables d'atelier cadres, cadres techniques d'atelier, cadres techniques, cadres experts,
- conseiller des ventes cadres,
- chefs des ventes et adjoints au chef des ventes cadres, cadres des magasins,

- cadres de comptabilité,
- chefs d'entreprise salariés, cadres dirigeants, chefs de service et adjoints au chef de service.

Selon les DADS :



13% des cadres et chefs d'entreprises salariés sont des cadres techniques (et ingénieurs) selon les déclarations des entreprises (DADS). Les séries statistiques issues de l'INSEE ne permettent pas de conclure à une croissance de la présence d'ingénieurs ou cadres technique au sein du CRA au cours de ces dernières années.

Selon les enquêtes emploi de l'INSEE :

Parmi les autres cadres, les cadres commerciaux (cadres commerciaux des PME, cadres de l'exploitation de magasin de ventes, acheteurs...) sont largement majoritaires (70 % des cadres tertiaires).

Les cadres administratifs et commerciaux sont plus âgés que les ingénieurs et cadres techniques, ils devraient donc être proportionnellement plus nombreux que les cadres techniques à partir à la retraite dans les prochaines années.

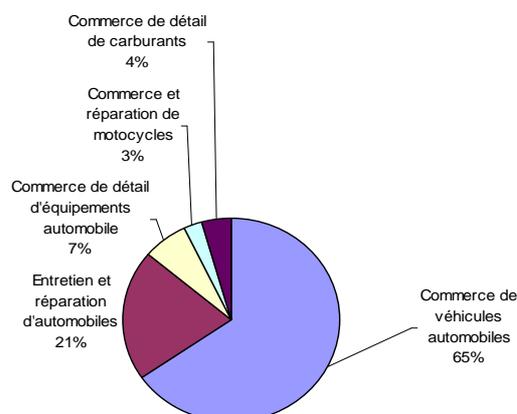
Les cadres techniques et ingénieurs sont nettement plus souvent diplômés de niveau I-II que les cadres administratifs et commerciaux.

Les secteurs employeurs

En 2005, les deux tiers des cadres et chefs d'entreprise salariés sont employés dans le commerce de véhicules automobiles et un cinquième dans l'entretien et la réparation automobile.

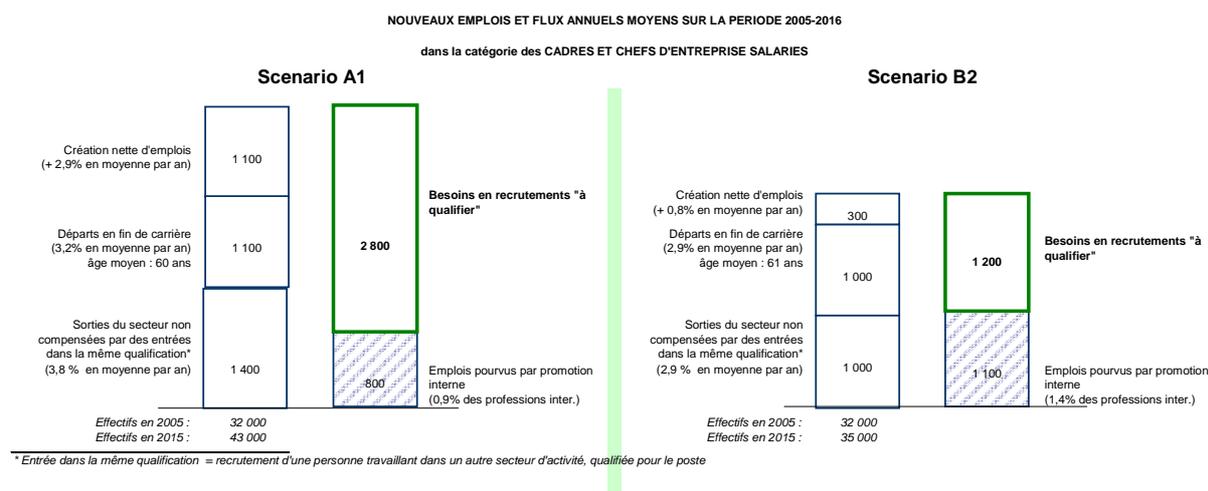
Dans l'avenir, le poids relatif du commerce automobile dans l'emploi de cadres et de chefs d'entreprise salariés pourrait décroître, et celui

Répartition des cadres et chefs d'entreprise salariés par secteurs d'activité en 2005 - Source : DADS



de l'entretien et de la réparation augmenter sensiblement, particulièrement si les hypothèses envisagées dans le scénario « B » se confirment. Le secteur de l'entretien et de la réparation automobile pourrait alors représenter un tiers des emplois de cadres et chefs d'entreprise salariés.

Les postes à recruter



Les besoins en recrutements externes « à qualifier » sur la période 2005 se situent entre 1 000 et 3 000 en moyenne chaque année selon les différents scénarii envisagés.

9 % des salariés du CRA en 2005 sont cadres ou chefs d'entreprises salariés. Cette part pourrait rester quasiment stable ou légèrement progresser d'ici 2015 (11 %).

Les cadres pourraient représenter entre 6 (B2) et 11 % (A1) des besoins en recrutements externes « à qualifier » entre 2005 et 2015. L'importance accordée par les entreprises aux possibilités de promotions ouvertes aux professions intermédiaires constitue un des facteurs déterminants des besoins en recrutements externes de cadres.

Profil-type

Cadre

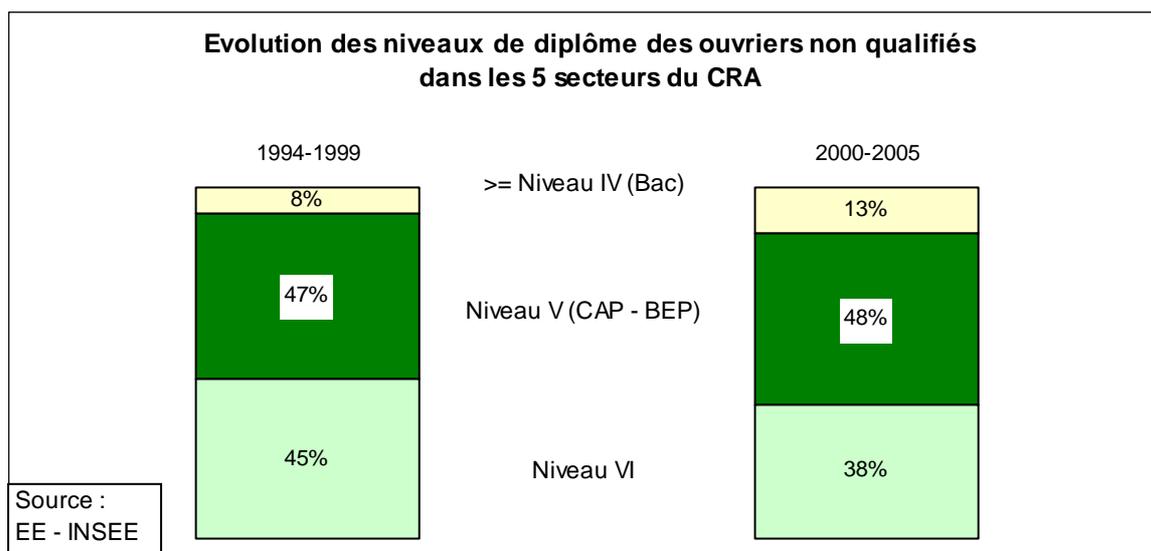
Antoine a 62 ans, il est responsable de site dans un grand groupe multimarque. Anciennement chef des ventes, il est devenu responsable de site il y a dix ans. Alors qu'il organise sa succession avec le directeur du groupe, il devrait être remplacé par deux personnes : un directeur administratif et financier serait recruté en plus d'un nouveau responsable de site.

X. DES BESOINS EN RECRUTEMENT DES CATEGORIES SOCIALES AUX BESOINS EN DIPLOMES.

En fonction de la progression des diplômes de chaque catégorie sociale, nous pouvons tenter de dessiner à travers les besoins en recrutement pour catégories sociales les besoins en diplômes.

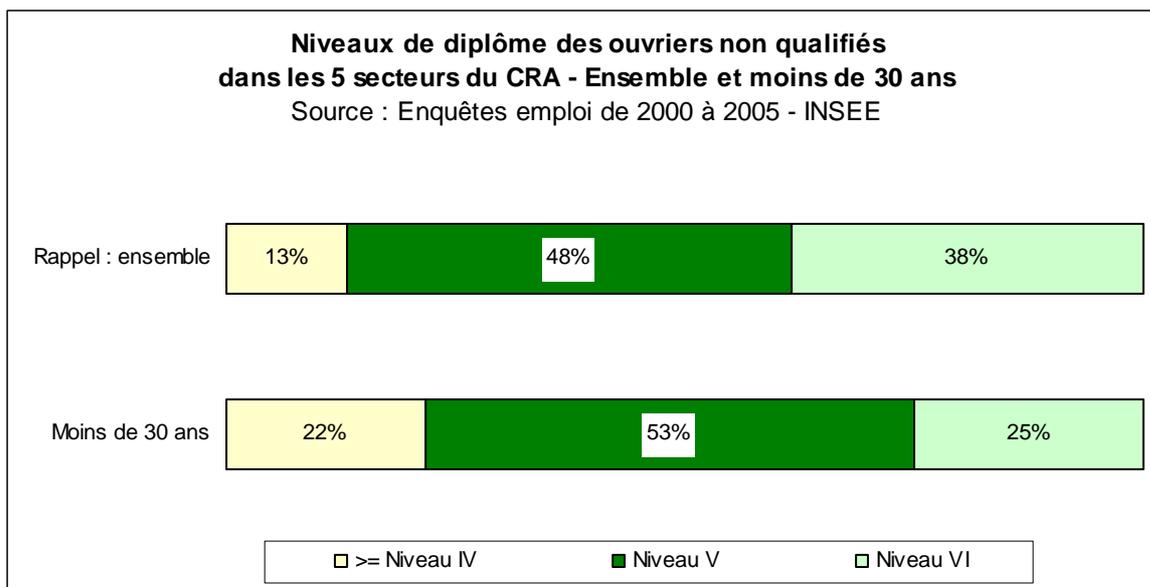
X.1 Evolution des niveaux de diplômes des ouvriers non qualifiés

Les ouvriers non qualifiés du commerce et de la réparation automobile sont majoritairement composés de personnes disposant d'un niveau de diplôme supérieur ou égal au CAP. La croissance des qualifications des OUVRIERS NON QUALIFIÉS n'est pas un phénomène isolé au CRA⁷⁴.



La spécificité du commerce et de la réparation automobile c'est plutôt que la croissance des qualifications des OUVRIERS NON QUALIFIÉS se fait au profit du niveau IV et non du niveau V : les titulaires de niveau VI parmi OUVRIERS NON QUALIFIÉS diminuent progressivement de 45% sur la période 1994-1999 à 38% sur la période 2000-2005 principalement au profit des niveaux IV qui augmentent de 8% à 13% sur la même période.

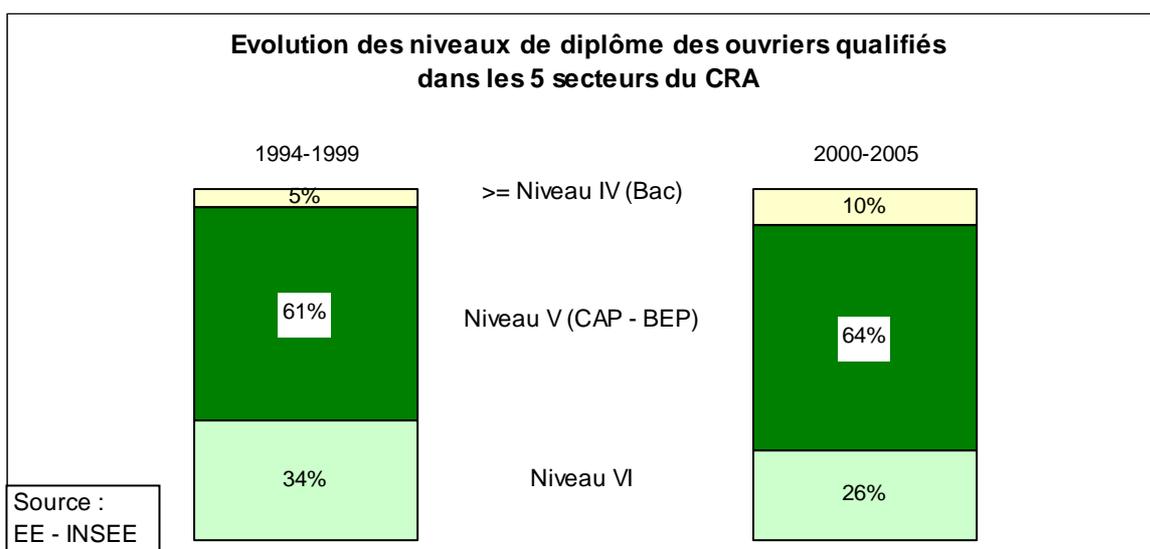
⁷⁴ Cf. Dominique Fournié – Cereq Bref n°252 – Mai 2008. <http://www.cereq.fr/pdf/b252.pdf>



Ce phénomène est d'autant plus exacerbé pour les jeunes OUVRIERS NON QUALIFIÉS de moins de 30 ans qui représentent la majorité des nouveaux embauchés : près d'un quart d'entre eux dispose d'un niveau IV et plus de la moitié d'un niveau V.

Même si cela peut paraître socialement choquant, les besoins en recrutement externe en ouvrier non qualifié dans le CRA génèrent de fait des besoins en diplômes. Avec une croissance forte des niveaux V et IV. Des constats identiques, dans des proportions équivalentes ont été étudiés dans les enquêtes recrutement de l'ANFA⁷⁵

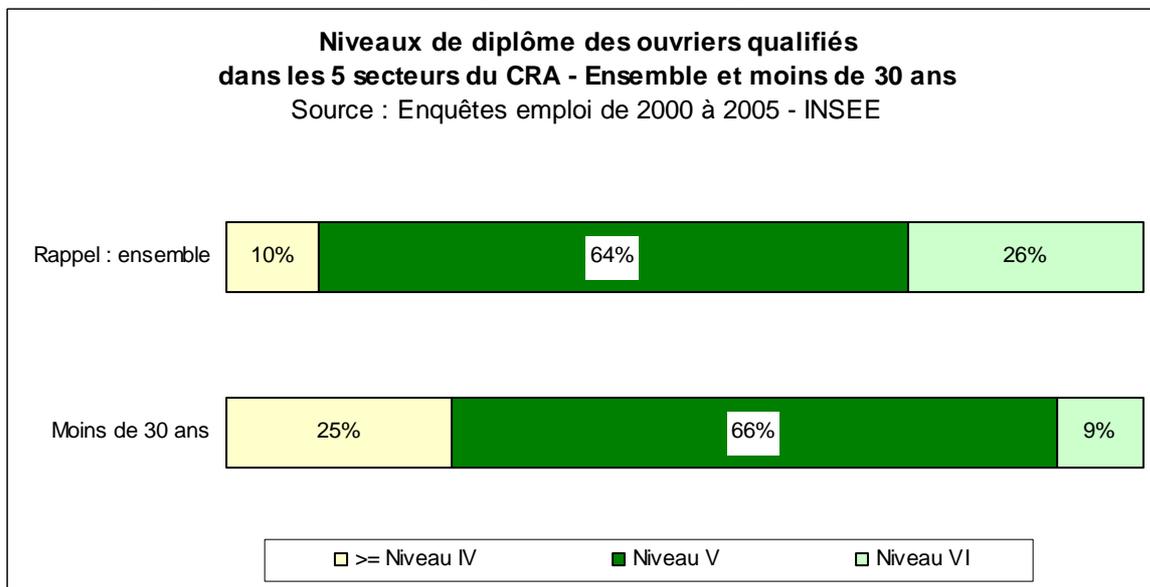
X.2 Evolution des niveaux de diplômes des ouvriers qualifiés



⁷⁵ Notamment ANFA : enquête recrutement 2006

Les ouvriers qualifiés étant en moyenne plus âgés que les Ouvriers non qualifiés, la croissance des niveaux IV se ressent moins nettement. La part des niveaux IV double toutefois entre les deux périodes étudiées.

La disparition progressive des niveaux VI est par contre plus marquée pour les ouvriers qualifiés que pour les OUVRIERS NON QUALIFIÉS. Entre 1994-1999 et 2000-2005, les niveaux VI passent d'un tiers à un quart des ouvriers qualifiés.

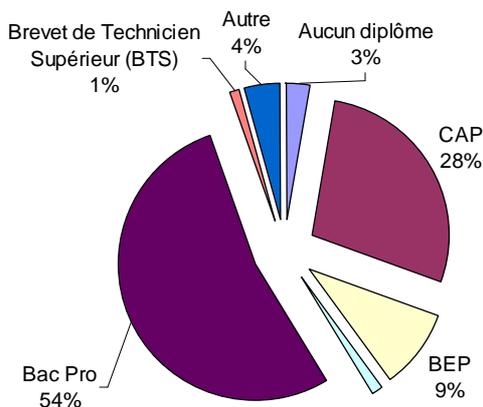


Les niveaux IV sont par contre d'avantage présents parmi les moins de 30 ans chez les ouvriers qualifiés que chez les ouvriers non qualifiés : ils représentent un recrutement d'ouvrier qualifié sur 4 sur la période 2000-2005. Les ouvriers qualifiés de niveaux III restent statistiquement pratiquement inexistantes dans le commerce et la réparation automobile. Il faut aussi noter que la hausse des diplômes des ouvriers qualifiés ne semble pratiquement pas toucher les niveaux V mais plutôt les non-diplômés : seuls 9% d'ouvriers qualifiés de moins de 30 ans n'a pas de diplôme alors qu'ils représentent actuellement un quart des ouvriers qualifiés du CRA.

La croissance des niveaux IV est par contre un phénomène relativement récent dans le commerce et la réparation automobile par rapport aux autres branches professionnelles (comme la métallurgie par exemple). La nécessité de cumuler cinq année d'enquête emploi pour disposer de données significatives sur les diplômes des ouvriers qualifiés peut constituer un handicap par rapport à l'évolution récente des niveaux de recrutement.

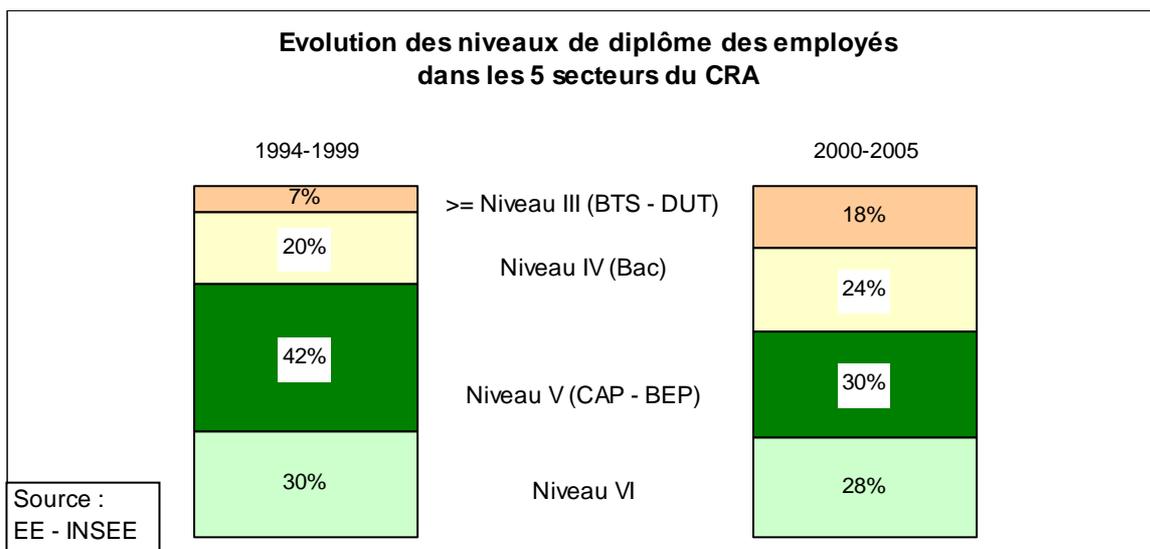
Les enquêtes recrutement de l'ANFA on en effet pu constater une évolution

**Répartition des diplômes des jeunes embauchés par PCS déclarée
(ANFA Enquête recrutement 2006)
CS Ouvriers Qualifiés**

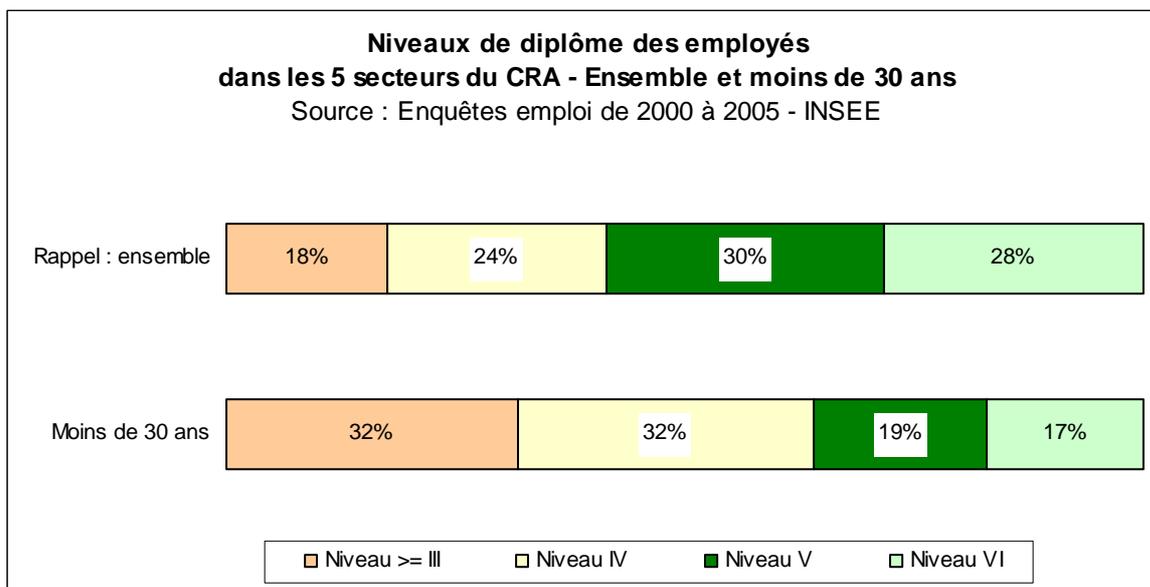


particulièrement rapide des pratiques de recrutement en direction des Bacs Pros entre 2002 et 2006 le recrutement des jeunes techniciens de niveau bac pro est passé d'un tiers à la moitié des recrutements de jeunes techniciens. Même si les proportions dans l'enquête emploi ne seront pas les mêmes comme les champs ne sont pas identiques il convient de retenir que les pratiques de recrutement ont vraisemblablement d'avantage évoluées que ne le laisse transparaître cinq années cumulées d'enquête emploi.

X.2 Evolution des niveaux de diplômes des employés



La tendance d'évolution des diplômes des employés dans le CRA réside dans la diminution des employés de niveau V (de 42% à 30% entre les deux périodes étudiées) au profit d'employés disposant d'un niveau III (de 7% des recrutements d'employés à 18% entre les deux périodes étudiées).

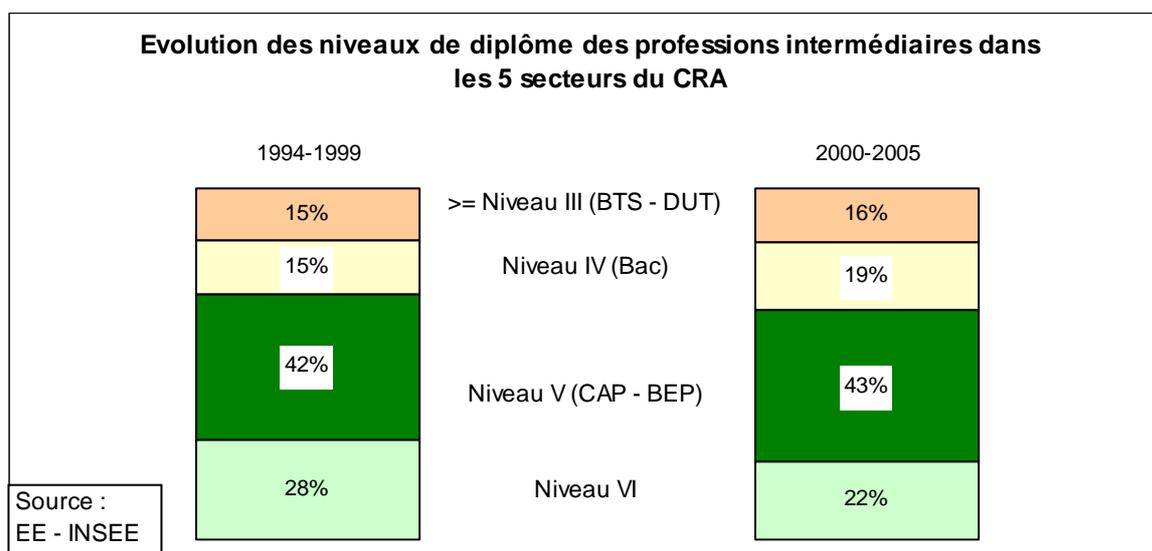


Cette situation est amplifiée pour les recrutements des moins de 30 ans puisqu'un tiers des employés de moins de 30 ans disposent d'un niveau III et un autre tiers dispose d'un niveau IV.

Cette progression des niveaux de formation semble donc beaucoup plus rapide que pour la population des ouvriers qualifiés. Elle semble le reflet des évolutions de qualification constatées pour l'ensemble de la catégorie sociale « employé » (notamment pour les métiers de secrétariat) et forte hausse des niveaux de diplôme recrutés⁷⁶

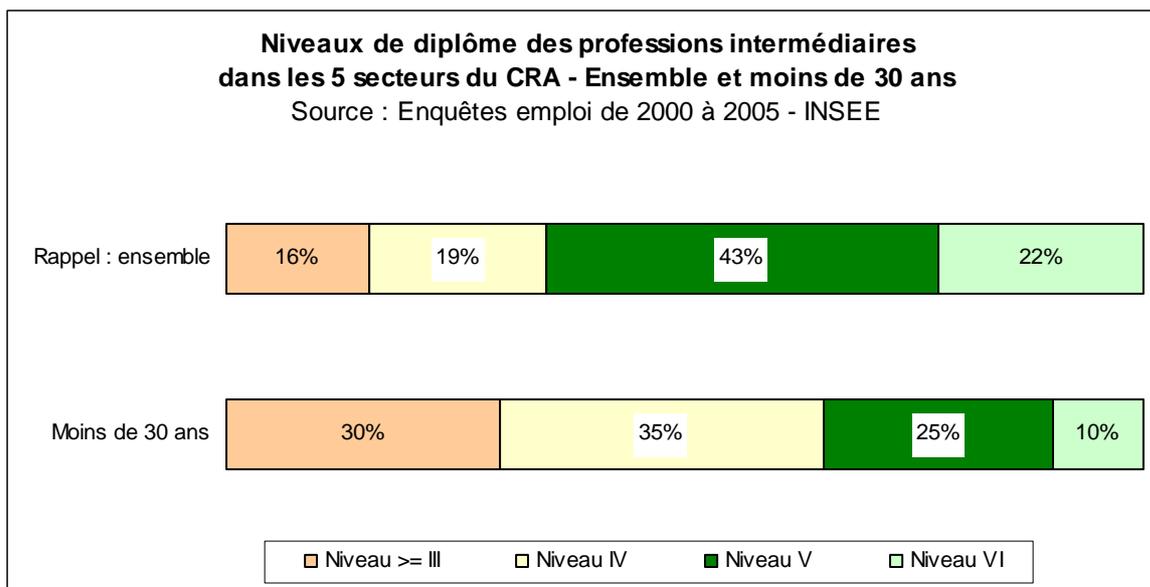
La répartition des niveaux de diplôme dans les enquêtes recrutement de l'ANFA est à peu près conforme à la répartition de l'enquête emploi.

X.3 Evolution des niveaux de diplômes des professions intermédiaires



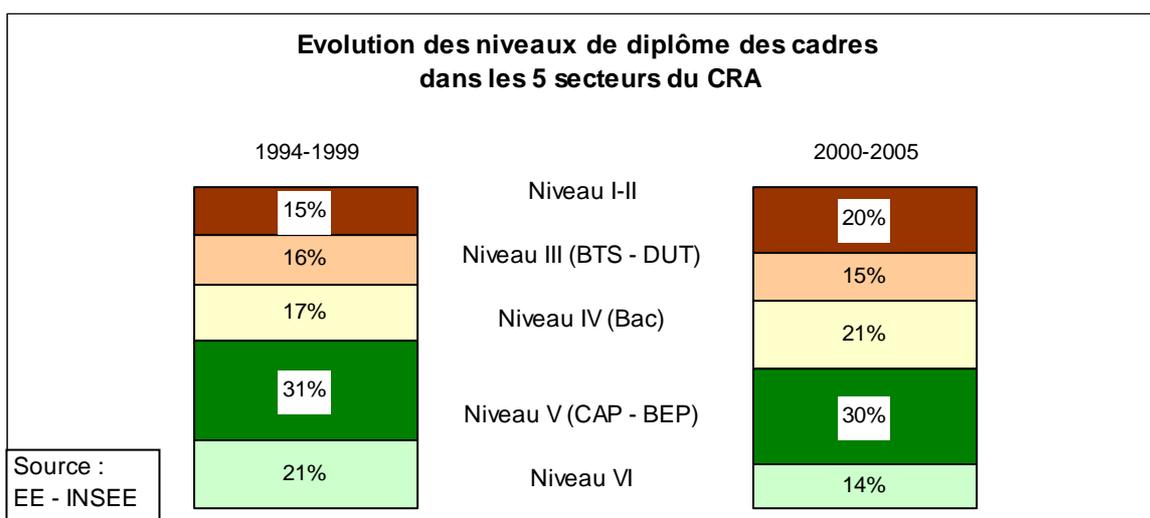
Les professions intermédiaires disposent à ce jour d'un niveau de diplôme initial plus faible que la catégorie sociale des employés. Cette situation est liée aux promotions professionnelles des ouvriers qualifiés en direction des professions intermédiaires et d'autre part à la récence des diplômes techniques de niveau IV et III recrutés pour occuper les postes de professions intermédiaires techniques. L'âge moyen un peu plus élevé des professions intermédiaires est aussi un facteur de faible évolution des diplômes des personnes en emploi. Il n'en demeure pas moins que les diplômes de niveau IV tendent à se développer de manière très significative (de 15% à 19% des niveaux de diplôme des professions intermédiaires entre [1994-1999] et [2000-2005]).

⁷⁶ Un phénomène déjà mis en exergue par A. Lopez dans les enquêtes Générations 98.



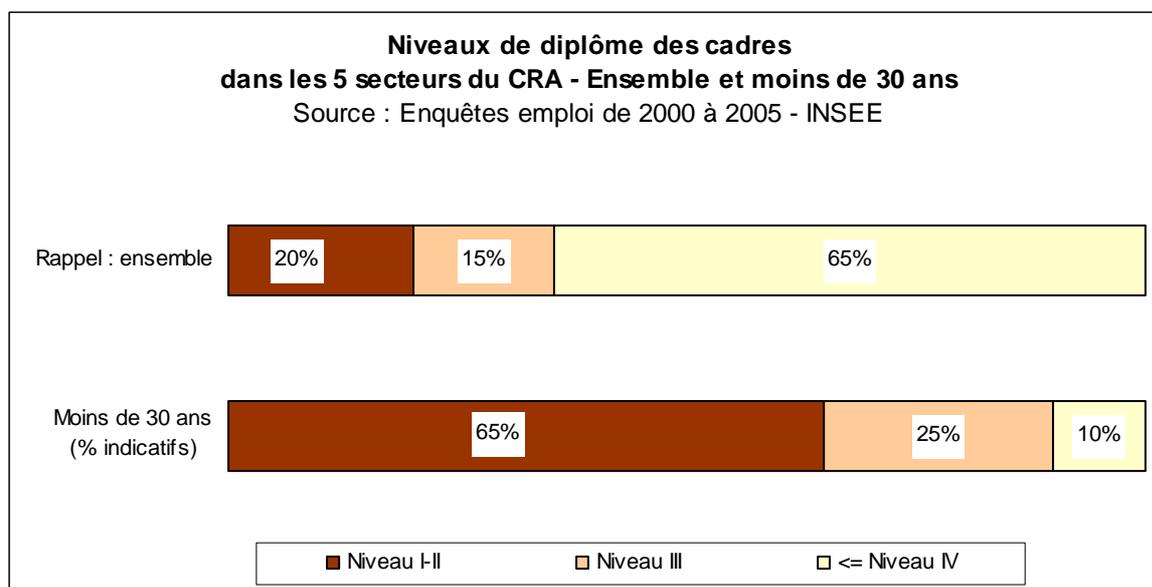
La structure des niveaux de diplôme des personnes de moins de 30 ans qui augure des recrutements des jeunes diplômés nous montre par contre une répartition des qualifications semblable à celle des employés (près des deux tiers des jeunes de moins de trente ans. Cela signifie qu'à travers les mobilités induites par les départs en fin de carrière relativement élevées des professions intermédiaires techniques, par la mobilité intersectorielle des commerciaux, ainsi que par les besoins croissants en professions intermédiaires notamment administratives, les renouvellements de personnels risquent de conduire à une nette réorganisation des diplômes de cette catégorie sociale.

X.4 Evolution des niveaux de diplômes des cadres.



Il peut être surprenant pour d'autres branches professionnelles de constater qu'actuellement 44% des cadres et chefs d'entreprises salariés du commerce et de la réparation automobile ait un niveau V ou inférieur. Cette situation est favorisée comme pour les professions intermédiaires par le vieillissement des populations de cadres et

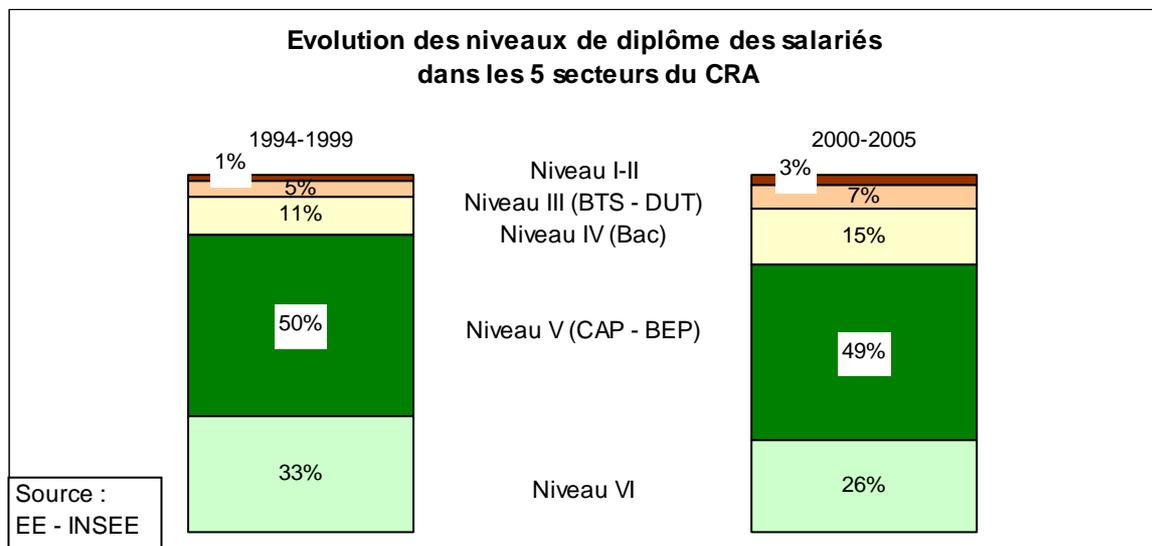
vraisemblablement par des promotions antérieures ayant engendré de mobilités d'ouvriers qualifiés vers la catégorie sociale de chef d'entreprise salariés.



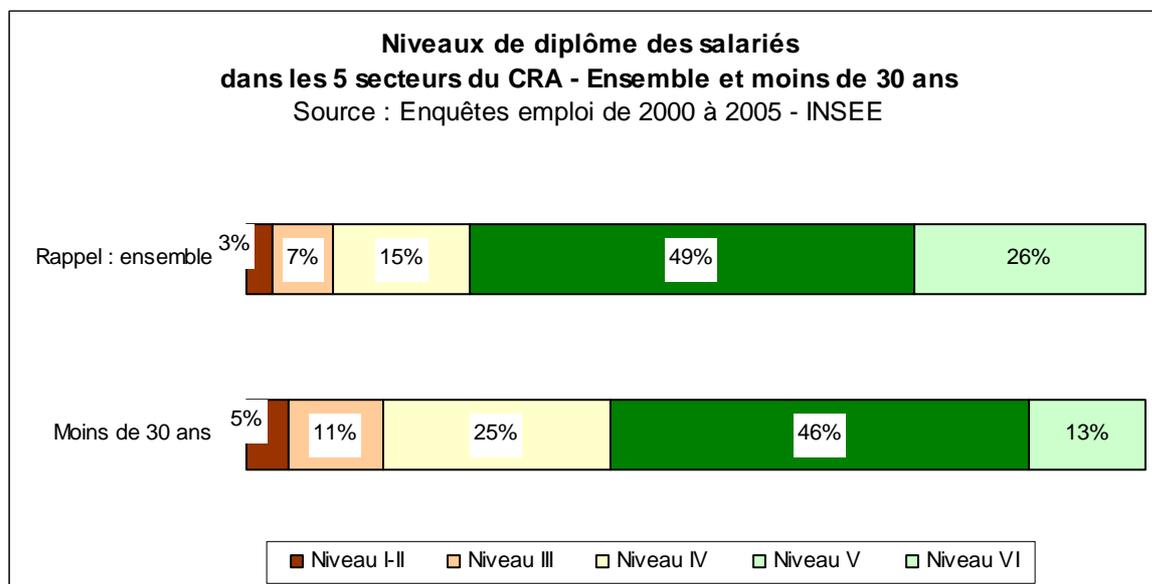
Encore plus que pour les professions intermédiaires, la différence entre les profils de diplômés recrutés de moins de trente ans et la structure actuelle des qualifications est particulièrement marquante : les deux tiers des diplômés des moins de trente ans ont un niveau I ou II alors qu'en structure, ces niveaux ne représentent que 20% des niveaux de diplôme initial de l'ensemble des cadres du CRA en 2000-2005.

Ici encore, vu le volume de cadres rendu nécessaire par le nombre de départ en fin de carrière à l'horizon 2015 risque de bouleverser la structure des qualifications cadres ces prochaines années.

X.5 Diplômes des salariés de l'ensemble du Commerce et de la Réparation automobile



Malgré les inerties de certaines Catégories sociales par rapport à d'autres, plusieurs tendances se dégagent des évolutions de niveaux de diplôme dans le CRA : tout d'abord, la nette diminution des personnes sans diplômes qui passent de 33% sur la période [1994-1999] à 28% sur la période [2000-2005]. Cette diminution se fait au profit des autres niveaux de diplôme et plus spécifiquement des diplômes supérieurs ou égal au niveau IV qui croissent de 17% des niveaux de diplôme des salariés du CRA à 25% sur les périodes étudiées.



Le décalage entre les niveaux de diplôme des salariés de moins de trente ans et les diplômes de l'ensemble de la population salariée du CRA est finalement assez marqué : les salariés sans diplôme sont deux fois plus rares parmi les moins de trente ans que parmi l'ensemble de la population. Les niveaux supérieurs au niveau V de moins de 30

ans passent de 25% pour l'ensemble des salariés à 41%. Ces ratios induiront donc d'importantes différences entre les diplômés du « stock » de salariés présents dans le CRA et les diplômés des flux de salariés : en l'occurrence des recrutements.

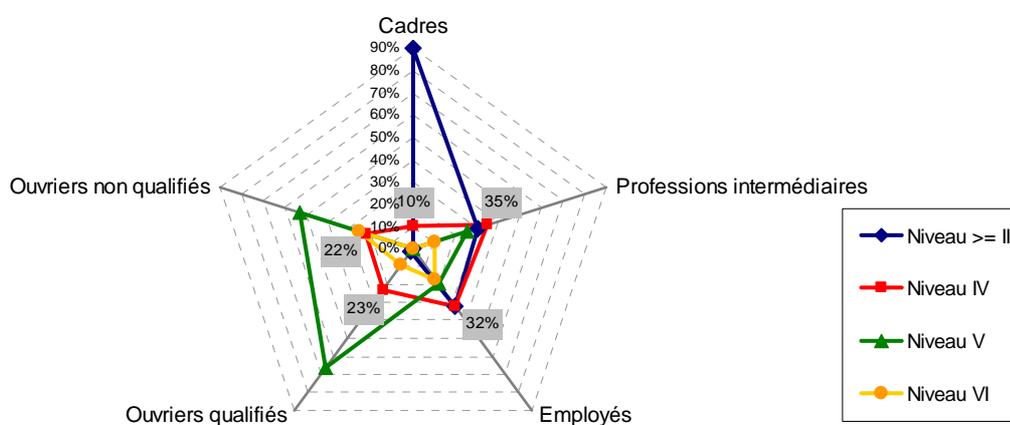
X.6 Prospective en besoins de niveaux de diplômes

A travers les évolutions des pratiques de recrutements par niveau de diplôme, il est possible d'essayer d'évaluer tendanciellement les futurs besoins en recrutements par diplômes pour chaque catégorie sociale.

A cet égard, nous avons travaillé sur deux hypothèses :

- la première sur les besoins en diplômes à l'horizon 2015 en reprenant l'évolution niveaux de diplôme des moins de trente ans (Enquête emploi de l'INSEE)
- La seconde, en ajustant l'évolution des niveaux de diplômes des moins de trente ans aux tendances constatées dans l'évolution des niveaux de diplômes issus des enquêtes recrutement de l'ANFA (2002 et 2006 principalement) mais également comparé aux enquêtes sur l'insertion professionnelles IVA et IPA qui permettent d'estimer la part des diplômés embauchés à la suite de leur formation.

**Hypothèse n°1 : Niveau de diplôme des recrutements sur la période 2006 - 2015
= niveau de diplôme des salariés de moins de 30 ans dans les 5 secteurs du CRA**
Source : Enquêtes emploi de l'INSEE - 2000-2005



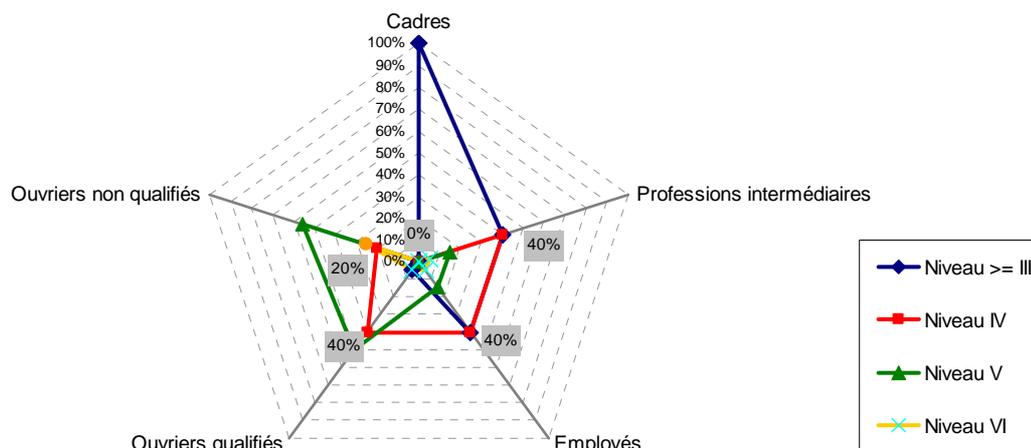
Les étiquettes de valeur affichées en clair concernent la part du niveau IV parmi les embauches

La première hypothèse issue des évolutions de diplôme de l'enquête emploi nous permet d'imaginer une répartition des diplômes de recrutement ou le niveau III et plus représenterait près de la totalité des niveaux de recrutement des cadres ; ou le niveau IV représenterait près d'un tiers des recrutements des professions intermédiaires. Le niveau V représenterait plus de la moitié des recrutements des Ouvriers Qualifiés sur la période 2005-2015.

Le niveau IV représenterait 22% des diplômés recrutés des OUVRIERS NON QUALIFIÉS, 23% des diplômés des Ouvriers Qualifiés, 32% des diplômés des employés, 35% des professions intermédiaires et 10% des cadres.

Hypothèse n°2 : Poursuite de la tendance à l'élévation des niveaux de diplôme à l'embauche

Sources : enquêtes emploi de l'INSEE - 2000-2005, enquêtes IVA-IPA, enquêtes recrutement de l'ANFA

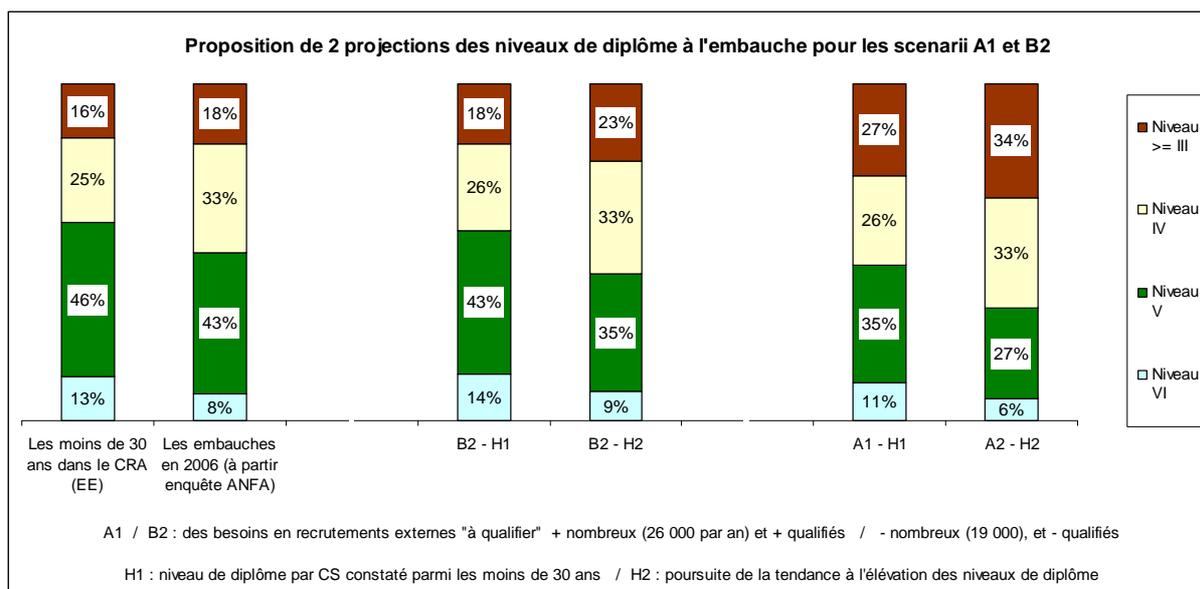


Les étiquettes de valeur affichées en clair concernent la part du niveau IV parmi les embauches

Dans l'hypothèse où l'élévation des niveaux de diplômes serait accentuée ces dernières années comme tendent à le montrer les enquêtes recrutement de l'ANFA et IVA/IPA, on pourrait avoir un cas de figure où le niveau IV serait le premier diplôme de recrutement des ouvriers qualifiés, des employés et des professions intermédiaires avec 40% de recrutement de diplômés.

La prospective en diplôme se heurte à des problématiques plus larges qu'une réponse à une demande de recrutements de la part des entreprises. L'offre de diplômés sur le marché du travail peut être performative. C'est-à-dire que l'offre peut générer un besoin. Les analyses rapprochées entre les effectifs en formation et les enquêtes recrutement tendent à montrer que sur les régions plus fortement dotées en sections de niveaux IV, la demande des entreprises semble s'orienter d'avantage en direction des niveaux IV tandis que les régions où les niveaux IV sont lacunaires, les entreprises recrutent d'avantage de niveaux V.

A ce titre, des décisions politiques en termes de stratégie éducative (que ces décisions soient locales ou nationales) peuvent bouleverser le caractère prédictif de la demande en diplôme des entreprises.



En scénario économique très favorable (A) qui favoriserait les professions intermédiaires et les cadres, on pourrait émettre une hypothèse de projection des emplois (dans la dynamique de forte évolution des niveaux de diplôme constatée notamment dans les enquêtes recrutement et de faibles mouvements de promotions professionnelles dans les entreprises – nommé ici H2) où les niveaux III et plus deviendraient les premiers niveaux de diplôme de recrutement du commerce et de la réparation automobile, les niveaux IV représenteraient également un tiers des recrutements et les niveaux V ne représenteraient plus qu'un quart des recrutements « à qualifier ». Compte tenu de la structure actuelle des qualifications, cela pourrait représenter une profonde mutation de structure des diplômes recrutés.

En scénario économique morose et en reprenant une hypothèse d'évolution des diplômes axé exclusivement sur l'évolution des diplômés de moins de trente ans sur les années 2000-2005 (H1), nous aurions en revanche une structure des diplômes recrutés beaucoup plus proche de la situation actuelle.

EN CONCLUSION

La réflexion est la puissance de nous replier sur nos idées, de les examiner, de les modifier ou de les combiner de diverses manières.

Vauvenargues

L'un des intérêts et enseignements de la démarche tient au principe de mise en perspective des travaux existants à l'observatoire : ce sont eux qui ont permis l'élaboration de scénarii. L'analyse étant déjà constituée, une partie importante du travail a consisté à hiérarchiser ces analyses, à se mettre d'accord entre chercheurs et à tenter d'adhérer à une culture commune. Culture commune d'autant plus difficile à mettre en œuvre que la configuration de l'observatoire s'est considérablement transformée durant la période de mise en œuvre du dossier. Chaque « nouvel entrant » voire chaque présentation apporte potentiellement une remise en question du fragile équilibre que nous avons trouvé au sein d'une équipe donnée. Cela représente à la fois un risque de déstabilisation mais aussi et surtout cela constitue justement tout l'intérêt de la démarche : ce qui nous intéresse c'est justement la construction progressive d'une réflexion prospective et la manière dont elle peut être reçue par les acteurs de la branche professionnelle.

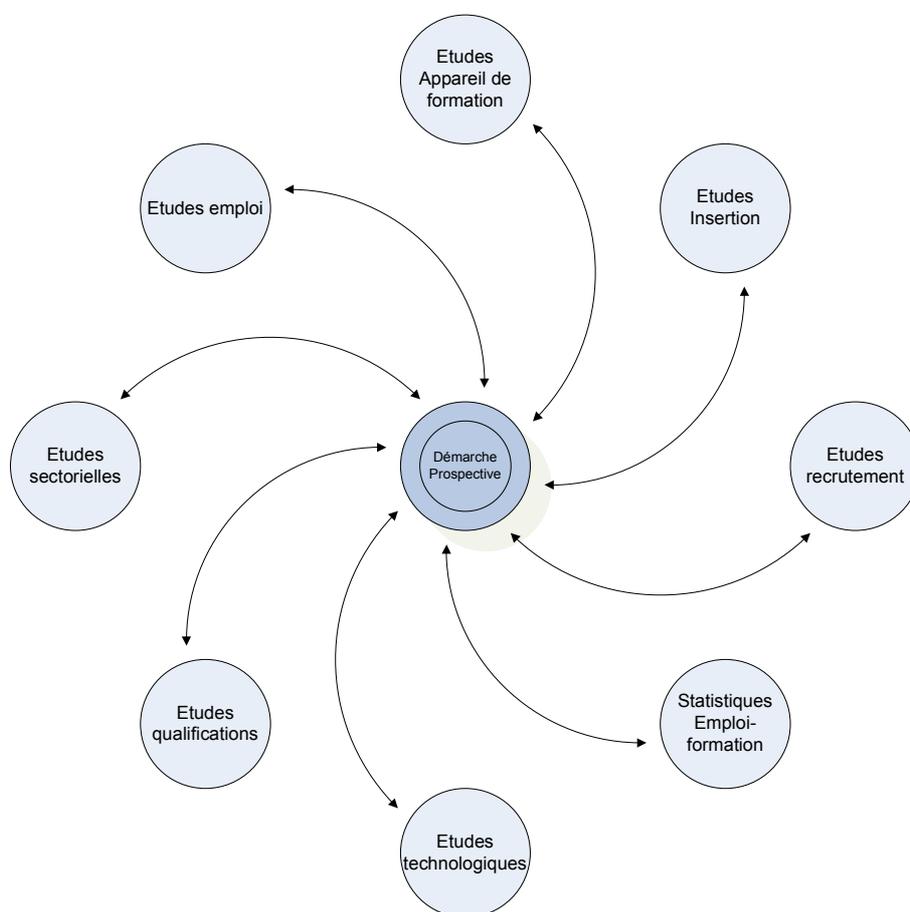
Cette construction progressive s'est heurtée dès sa conception à plusieurs obstacles : la méfiance vis-à-vis du prévisionnisme ; la difficulté à rentrer et intégrer une logique complexe et pluridisciplinaire ; l'affrontement entre les représentations et les lieux communs et les constats socio-historiques... (ce qui nous conduit à essayer de comprendre les raisons du décalage entre les croyances relayées tant par la presse que par les professionnels et les faits observés). L'absence de références pour comparer les résultats de ces travaux (absence de travaux prospectifs antérieurs, absence de démarches similaires sur d'autres branches professionnelles).

Enfin, dans cette démarche, la méthode, eut-elle des principes directeurs, se construit au fur et à mesure. Dans une logique poppérienne, la méthode, comme les résultats se mettent en place par un jeu d'essai-erreur. Cet inconnu sur la direction à prendre est tout sauf confortable.

Cette démarche, depuis sa phase constitutive jusque dans ses présentations, a de facto aidé à travailler sur l'analyse de la relation emploi formation : elle a permis de rassembler et relier nos réflexions et nos études dans une dynamique d'ensemble.

Elle a également permis de réaffirmer l'attachement de l'observatoire dans la statistique publique comme source privilégiée de données relative à l'analyse de l'emploi malgré l'écart entre les terminologies de branche et celles de la statistique publique. Seule la statistique publique a pu permettre l'enrichissement de nos études par la dimension du temps long.

A travers la démarche prospective, l'opportunité est unique de poursuivre cette cohérence globale des études de l'observatoire en impulsant une dynamique de d'alimentation et d'enrichissement des études vis-à-vis de la démarche prospective et de la démarche prospective vis-à-vis des études menées à l'observatoire : l'idée pourrait être que cette étude prospective serve à la fois de repère, de point de convergence et qu'elle soit nourrie, complétée et réajustée par les autres enquêtes.



Cette démarche ne s'arrête pas à un rapport et à des présentations. Elle va continuer à vivre à travers le fait que la démarche pose finalement plus de questions qu'elle n'en résout : elle nécessite des précisions relatives à la nature des professions, des métiers. Par exemple des éclairages relatifs à la nature des qualifications nécessaires par typologie de métiers ; elle doit donc se nourrir des situations d'entreprise et d'enquêtes qualitatives. La démarche prospective pose aussi la question de la connaissance de certains secteurs d'activité. L'exemple de la compréhension des centres autos peut être

cité à ce sujet. Bref, cette démarche peut impulser de nouvelles études facilitant la compréhension du secteur.

Cette étude est vivante par nature car elle étudie des évolutions et non des photographies : elle se doit donc d'être évaluée régulièrement et réactualisée. A cette fin, il est prévu de vérifier tous les deux ans la conformité des évolutions des scénarii à l'évolution réelle.

ANNEXES

Annexe 1 : Petit résumé du dossier : quelques points à retenir

Annexe 2 : Composition des PCS lors du Recensement de 1999

Annexe 3 : éléments sur l'évolution des artisans.

Annexe 4 : Lexique

Annexe 5 : CEREQ - Dossier statistique sur les évolutions des activités et des emplois dans les services de l'automobile. Juin 2007 (73 pages).

Note : ce dossier statistique préparatoire est établi à partir des champs utilisés par les Portraits Statistiques de Branche du CEREQ. C'est-à-dire que les comptages de salariés comprennent les apprentis, les stagiaires et les contrats aidés alors qu'ils ont été exclus des travaux de la démarche prospective.

Annexe 6 : CEREQ – Note sur la concentration des entreprises dans les services de l'automobile et ses impacts sur les emplois. Juillet 2007 (17 pages)

Annexe 1 : Petit résumé du dossier : quelques points à retenir

[Pour approfondir ce résumé, il vous est indiqué les numéros de pages du dossier]

1 - Comment évolue l'emploi depuis 1976 sur chaque NAF ?

Commerce automobile 501Z : L'emploi du 501Z enregistre des mouvements de hausse et de baisse en fonction de la conjoncture, mais globalement sur le long terme, le nombre de salariés augmente légèrement.

L'évolution conjoncturelle des salariés du 501Z est liée au développement économique.

Une corrélation s'opère entre l'emploi du 501Z (p.19) et :

- le taux de croissance (p.36)
- la consommation des ménages
- le prix du pétrole (p.40)
- et le volume des immatriculations de VP neuves. (p.36)

taux de croissance ↑ ⇔ consommation des ménages ↑ ⇔ Immat ↑ ⇔ emploi 501Z ↑

taux de croissance ↓ ⇔ consommation des ménages ↓ ⇔ Immat ↓ ⇔ emploi 501Z ↓

Cette logique n'est pas la seule qui prévaut. La croissance de l'emploi dans les concessions résulte de l'articulation entre différentes causalités. Nous citerons notamment :

- les interventions d'état (prime Balladur en 94 et Juppé en 96) => effet de lissage (ventes dopées artificiellement l'année de la prime puis baisse des ventes l'année d'après)
- l'augmentation du prix du pétrole (sur 2003 – 2005 : les immat ont continué d'augmenter mais pas l'emploi) [Voir aussi Insee Premières sur le Budget des ménages]

Malgré cette dynamique, l'emploi lisse les effets conjoncturels, c'est-à-dire qu'il ne répercute que partiellement les conjonctures économique. (Ce qui est vrai dans tout secteur d'activité)

(Résumé 501Z p. 45)

Entretien et réparation automobile 502Z : Suite à la libéralisation des prix de la réparation automobile l'emploi du 502Z diminue de 83 à 92, 1992 étant une année de « rupture de tendance » qui s'explique principalement par le début du contrôle technique. Après 1992 l'emploi du 502Z ne cesse de progresser jusqu'en 2004.

La progression de l'emploi du 502Z est liée au volume de SAV, celui-ci augmente sous l'effet de la mise en place du CT + la croissance de l'âge moyen des véhicules. Le développement des réseaux (de type AD) a soutenu ce marché en procurant les

conditions nécessaires (communication, groupement d'achat, outillage...) au développement de ces marchés.

Age moyen des véhicules ↑ ↔ SAV ↑ ↔ emploi 502Z ↑

L'âge moyen des véhicules passe de 5,8 ans en 90 à 7,7 ans en 06 (graph p 48 et diapo 20).

(résumé 502Z p. 51)

503 B : croissance de l'emploi jusqu'en 2000. Depuis 2000 évolution chaotique tendancielle à la baisse

Rachat/concentration, hypothèse de saturation après la phase de développement territorial des centres autos.

504Z : forte croissance de l'emploi et de l'ensemble des indicateurs (entreprises, éco...) liée à l'augmentation des immatriculations de moto. (Impacts de la législation du permis B sur les 125cm3...)

505Z : baisse de l'emploi avec, malgré tout quelques hausses sur les périodes 80 – 85 et 92 – 94. + Tertiarisation des emplois.

FACTEURS STRUCTURANTS /NAF :

501Z : croissance / prix du pétrole / consommation des ménages / Immat

502Z : âge du parc / réseaux

503B : ?

504Z : immat moto ...

505Z : concurrence des grandes surfaces

Quelles conséquences pourraient avoir sur l'emploi du 501Z et du 502Z un scénario d'économie favorable et un scénario d'économie défavorable ?

Scénario d'économie favorable	Scénario d'économie défavorable
<input type="checkbox"/> du PIB / croissance + <input type="checkbox"/> consommation des ménages <input type="checkbox"/> immat neuves <input type="checkbox"/> emploi 501 Z Ralentissement emploi 502Z Elévation rapide des qualifications Mobilité intersectorielle ++	<input type="checkbox"/> du PIB/ croissance - <input type="checkbox"/> consommation des ménages <input type="checkbox"/> immat neuves Vieillessement du parc <input type="checkbox"/> emploi 501 Z <input type="checkbox"/> emploi 502Z Elévation moins rapide des qualifications

Quelles conséquences sont à prévoir en matière d'évolution de l'emploi :

↳ **en terme de départ en fin de carrière** : le CRA est moins touché que beaucoup d'autres secteurs, mais va bientôt entrer dans une phase d'accélération de ses départs de fin de carrière. Les populations les plus touchées sont les artisans et les cadres.

↳ **en terme d'évolution de CS** : progression des Professions intermédiaires (56 % sont des professions intermédiaires commerciales ; 27 % des PI techniques et 15 % des PI admin. –

↳ **en terme d'évolution de la mobilité intersectorielle** : elle est assez faible dans le CRA (-0,5 %) les profils les plus transversaux (secrétaires, vendeurs) sont toutefois d'avantage mobiles que les ouvriers spécialisés en mécanique automobiles.

↳ **en terme de promotion professionnelle** : elle est assez faible dans le CRA. Cependant la mobilité professionnelle est très élevée pour les ONQ (11% des ONQ quittent cette catégorie par an). Cet indicateur montre la déqualification à l'embauche des jeunes qui entrent dans le secteur.

Annexe 2 : Composition des principales PCS à partir du recensement de 1999

Poids des professions au sein des cs en 1999	501Z	502Z	503B	504Z	505Z	Total 5 sec CRA
Artisan, commerçant, chefs d'entreprise (21 à 23)	11,6%	25,8%	10,4%	29,2%	26,3%	17,6%
<i>dont :</i>						
<i>Artisans mécaniciens réparateurs d'autos (2161)</i>	61,9%	70,2%	9,9%	21,0%	8,3%	55,8%
<i>Artisans tôliers-carrossiers d'automobiles (2162)</i>	4,7%	15,3%	0,0%	0,3%	0,1%	8,6%
Cadres (31 à 36)	4,6%	1,3%	4,9%	2,6%	2,8%	3,4%
Professions intermédiaires	21,1%	7,8%	21,7%	10,6%	7,8%	15,7%
<i>dont :</i>						
<i>Techniciens supérieurs et maîtrise technique (47 & 48)</i>	26,8%	50,2%	41,9%	26,5%	18,4%	31,3%
<i>Professions intermédiaires commerciales (4621 à 4629)</i>	53,7%	27,6%	42,8%	30,8%	52,5%	48,3%
<i>Autres professions intermédiaires (principalement administratives)</i>	19,5%	22,2%	15,3%	42,7%	29,1%	20,4%
Employés (5)	14,7%	11,9%	21,3%	17,8%	49,0%	16,7%
<i>dont :</i>						
<i>Employés de commerce (55) hors pompistes et gérants de stations services</i>	4,5%	5,7%	54,6%	48,3%	21,6%	13,7%
<i>Pompistes et gérants de stations services (5521)</i>	3,7%	5,8%	0,8%	0,2%	66,1%	16,6%
<i>Autres employés (principalement administratifs)</i>	91,8%	88,5%	44,6%	51,5%	12,3%	69,7%
Ouvriers qualifiés (61)	32,9%	33,1%	25,6%	24,7%	8,7%	30,6%
<i>dont :</i>						
<i>Carrossiers d'automobiles qualifiés 6321</i>	21,9%	33,5%	1,4%	0,9%	4,0%	23,8%
<i>Mécaniciens qualifiés d'automobiles (6323)</i>	57,1%	53,7%	59,7%	74,9%	55,5%	56,6%
Ouvriers non qualifiés (66 à 69)	15,0%	20,0%	16,2%	15,0%	5,4%	16,0%
<i>dont :</i>						
<i>Metalliers, réparateurs en mécanique non qualifiés (6821)</i>	79,6%	89,1%	69,7%	85,6%	58,5%	82,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source INSEE Recensement de la population française 1999

Près de la moitié des professions intermédiaires sont des commerciaux (% constant par rapport à 1990)

Près d'un tiers sont des techniciens supérieurs ou agents de maîtrise (% en très légère baisse ?)

Un cinquième sont des administratifs (% en très légère hausse°

Les employés sont dans une large majorité des employés administratifs (70 %, % ~ stable)

Les pompistes et gérants de stations services représentent 17 % des employés (% en légère baisse)

Et les vendeurs 14 % (% en hausse)

Annexe 3 : Evolution des artisans

Par ailleurs, une estimation de l'évolution des effectifs des non salariés (chefs d'entreprise non salariés et aides familiaux) ont été établies pour l'ensemble des 5 secteurs du CRA sur la base d'un rapprochement entre les chiffres des enquêtes emploi et des DADS (chefs d'entreprise salariés) : 84 000 en 1998, 76 000 en 2005, soit une diminution de - 1,4 % en moyenne chaque année. Les hypothèses d'évolution à l'horizon 2015 retenues diffèrent selon les scénarii d'évolution concernant les salariés :

- 70 000 non salariés en 2015, soit une diminution ralentie des effectifs (- 0,8 % par an entre 2005 et 2015), dans le scénario qui allie l'hypothèse « haute » d'évolution des effectifs salariés et une évolution moins rapide des niveaux de qualification dans un contexte de ralentissement du mouvement de concentration des entreprises ;
- 68 000 non salariés en 2015, soit une diminution légèrement ralentie des effectifs (- 1,1 % par an entre 2005 et 2015), dans le scénario qui allie l'hypothèse « haute » d'évolution des effectifs salariés et une élévation plus rapide des niveaux de qualification dans un contexte de poursuite du mouvement de concentration des entreprises ;
- 64 000 non salariés en 2015, soit une diminution légèrement plus rapide des effectifs (- 1,4 % par an entre 2005 et 2015), dans le scénario qui allie l'hypothèse « basse » d'évolution des effectifs salariés et une élévation moins rapide des niveaux de qualification dans un contexte de ralentissement du mouvement de concentration des entreprises ;
- 62 000 non salariés en 2015, soit une diminution plus rapide des effectifs (- 1,7 % par an entre 2005 et 2015), dans le scénario qui allie l'hypothèse « basse » d'évolution des effectifs salariés et une élévation plus rapide des niveaux de qualification dans un contexte de poursuite du mouvement de concentration des entreprises.

Annexe 4 : Lexique

Qualification : nous utiliserons ici le terme de qualification dans le sens générique des sciences économiques et sociales et non au spécifiquement au sens de la branche professionnelle des services de l'automobile :

On peut définir la qualification professionnelle comme l'aptitude du salarié à exercer un emploi. La qualification professionnelle est déterminée au regard des fonctions réellement exercées par le salarié.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme acquis lors de la formation initiale de l'individu ou lors de sa formation continue. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience. Ce sont généralement les conventions collectives qui définissent les grilles de classification des emplois. En l'absence de disposition conventionnelle, la qualification professionnelle est déterminée par l'employeur et le salarié au moment de l'embauche. (définition MEN CNDP Educnet / INSEE)

Besoin en qualification : on désigne ainsi les besoins des entreprises en personnel apte à exercer un emploi classé par catégorie sociale : il s'agit donc de personnel :

- soit qu'il « faut » former en formation initiale
- soit qu'il faut « former » en formation continue (CQP).
- soit qui doivent faire valider leur expérience professionnelle (VAE...),
- soit qui doivent acquérir leur catégorie sociale par promotion professionnelle.

Afin qu'ils acquièrent l'aptitude à exercer le poste de travail dont l'entreprise a besoin.

Besoin en recrutement externe à qualifier (ou besoin en qualification externe) : désigne spécifiquement les besoins en main d'œuvre d'une catégorie sociale qui ne proviennent pas du secteur d'activité étudié (donc sans les personnes qui proviennent de la promotion professionnelle). In fine, les individus extérieurs au secteur (jeunes ou salariés d'autres secteurs) qu'il faut rendre apte à exercer l'emploi dont l'entreprise a besoin.

Postes à pourvoir : il s'agit des postes laissés vacants par les départs en retraite, la mobilité (Promotion, mobilité interprofessionnelle), la croissance de l'emploi, et des besoins structurels en qualification. Ces postes peuvent être occupés par la promotion, la mobilité, le recrutement de jeunes ou de salariés d'autres secteurs d'activité. A ne pas confondre avec les besoins en recrutement.

Chômage : Conformément aux directives du Bureau international du travail, les chômeurs sont les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui étaient :

- "sans travail", c'est-à-dire n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié ;
- "disponibles pour travailler", dans un emploi salarié ou non salarié ;
- "à la recherche d'un travail", c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou non salarié.

Le taux de chômage est calculé par l'INSEE selon ces principes. L'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) comptabilise par ailleurs les demandeurs d'emplois inscrits en fin de mois (DEFM).

Déclassement: occupation d'un emploi pour lequel une personne paraît surqualifiée compte tenu de sa formation initiale

Emploi : Ensemble des personnes, salariés et travailleurs indépendants, exerçant une activité rentrant dans le domaine de la production.

Emploi équivalent temps plein : Nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique.

Entreprise : L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché.

Etablissement : L'établissement est une unité de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise. L'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. Il est relativement homogène et son activité principale apparaît proche du produit.

Mobilité: capacité pour un salarié à passer d'un emploi à un autre. Selon les cas, on parlera de mobilité sectorielle (changement de secteur d'activité), géographique (changement de lieu de travail), professionnelle (changement de métier), etc.

PCS (professions et catégories socio-professionnelles)

Les P.C.S. sont un outil construit par l'I.N.S.E.E. pour tenter de regrouper les actifs français dans des catégories dont les membres présentent une certaine homogénéité sociale, c'est-à-dire le même genre de comportements (par exemple vis-à-vis de la fécondité, des opinions politiques, des pratiques de loisirs, etc...). Pour constituer ces groupes, l'I.N.S.E.E. prend en compte un certain nombre de critères socio-professionnels : le statut des actifs (salarié / travailleur indépendant / employeur), leur métier, leur qualification, leur place dans la hiérarchie professionnelle (avoir ou non des personnes sous ses ordres), l'activité de l'entreprise où travaille la personne. Il y a 6 PCS : les exploitants agricoles, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

Remarquons que le revenu n'est pas un des critères retenus par l'I.N.S.E.E. pour constituer les PCS, même si, indirectement, on va sans doute retrouver des individus ayant des revenus comparables dans la même PCS.

Les chômeurs, s'ils ont déjà travaillé, sont classés en fonction des critères attachés à leur dernier emploi. S'ils n'ont jamais travaillé, ils sont classés à part, dans un groupe qui n'est pas vraiment une PCS, les « chômeurs n'ayant jamais travaillé ».

Les PCS regroupent des catégories (42 catégories socio-professionnelles) qui sont une décomposition plus fine de la population active, qui elles-mêmes regroupent les 455 professions que dénombre l'I.N.S.E.E. On a donc le schéma suivant :

455 Professions -----> 42 CSP -----> 6 PCS

On trouve parfois 8 PCS quand l'I.N.S.E.E. souhaite répartir l'ensemble de la population française : il faut ajouter alors 2 PCS, les « retraités » et les « autres sans activité professionnelle ».

ONQ (OUVRIERS NON QUALIFIÉS): terme utilisé pour désigner les ouvriers faiblement qualifiés, appelés autrefois ouvriers spécialisés (OS). Ils occupent des emplois qui peuvent mobiliser des compétences réelles en termes d'habileté manuelle, de sens des responsabilités, etc., mais pas des savoir-faire techniques complexes. Ces postes peuvent donc être occupés par des personnes à faible niveau de diplôme. La mécanisation et l'automatisation ont fortement réduit le nombre d'opérateurs.

Ouvrier qualifié: salariés exécutant, dans le cadre d'une division poussée du travail, des tâches manuelles exigeant une formation spéciale ou un apprentissage suffisamment long, ou impliquant des responsabilités matérielles importantes. Par exemple, pour les ouvriers qualifiés industriels: chaudronniers, soudeurs, ouvriers d'usinage. Il existe aussi des ouvriers qualifiés de type artisanal, exécutant leurs tâches dans le cadre d'un travail peu divisé: second oeuvre du bâtiment, réparation automobile.

Employé : la catégorie sociale des employés rassemble des professions très variées et souvent mal définies. On y trouve bien sûr les secrétaires et les agents de bureau, mais aussi les agents hospitaliers, les vendeurs, les pompiers ou les gens de maison. L'unité du groupe des employés repose en fait plus ce qu'ils sont que sur ce qu'ils font. En grande majorité, ces métiers sont exercés par des femmes. Elles forment plus des trois quarts de chaque catégorie, hormis les policiers et les militaires. D'ailleurs parmi les femmes de moins de 35 ans ayant un emploi, une sur deux est classée dans les "employés". Ce groupe rassemble aussi beaucoup de jeunes, en particulier parmi les employés administratifs d'entreprise et les employés de commerce.

Professions intermédiaires : L'appellation "professions intermédiaires" est une création de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Deux tiers des membres du groupe occupe effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social; parmi eux, les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales. Plus de la moitié des membres du groupe ont désormais au moins le baccalauréat. Leur féminisation, assez variable, reste en particulier très limitée dans les professions techniques.

Cadres : Le groupe cadres et professions intellectuelles supérieures regroupe des professeurs et professions scientifiques salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les domaines des sciences exactes ou humaines, a des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé. Des professionnels de l'information des arts et des spectacles dont l'activité est liée aux arts et aux médias. Des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, salariés qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises. Des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, salariés exerçant des fonctions de responsabilité qui nécessitent des connaissances scientifiques approfondies.

Valeur ajoutée

Solde du compte de production. Elle est égale à la valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire.

Annexe 5

Dossier statistique sur les évolutions des activités et des emplois dans les services de l'automobile

Document de travail

En présentant des séries statistiques longues, ce dossier a pour objet de permettre la confrontation des facteurs de changement et d'évolution repérées dans les travaux de l'observatoire avec les grandes évolutions économiques et sociales structurelles du secteur, et ainsi d'outiller le volet quantitatif de la construction de scénarii prospectifs de besoins en renouvellement de main d'œuvre dans la branche.

Il s'appuie sur les bases de données de l'observatoire de l'ANFA, des traitements statistiques complémentaires sollicités auprès de l'INSEE, des données extraites du site de l'INSEE, des traitements des bases de données historiques des portraits statistiques de branche du Céreq. D'autres données sont attendues, elles portent notamment sur les pyramides des âges (DADS) et les professions (recensements).

Le 14 juin 2007

SOMMAIRE

I – ELEMENTS SUR LA BRANCHE ECONOMIQUE DU COMMERCE ET DE LA REPARATION AUTOMOBILE EXTRAITS DES COMPTES NATIONAUX.....	4
Résumé	4
Evolution de la valeur ajoutée en valeur, comparaison avec d'autres branches	5
Evolution de la valeur ajoutée en volume, comparaison avec d'autres branches	6
Valeur ajoutée et emploi dans la branche économique	7
Valeur ajoutée et emploi dans l'ensemble des branches.....	8
II – INDICATEURS ECONOMIQUES SECTORIELS.....	9
Résumé	10
Evolution de la valeur ajoutée en valeur selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.....	12
Evolution de la valeur ajoutée à prix constants* selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.....	13
Evolution de la répartition de la valeur ajoutée selon l'activité et la taille de l'entreprise	14
Evolution de la valeur ajoutée à prix constants* selon la taille des entreprises dans chaque secteur d'activité	15
Répartition de la valeur ajoutée par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité	16
III – L'APPAREIL PRODUCTIF	17
Les entreprises.....	18
Résumé	18
Evolution du nombre d'entreprises selon le secteur d'activité.....	19
Evolution du nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise.....	20
Evolution du nombre d'entreprises par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité en 2006	21
Répartition du nombre d'entreprises par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité.....	22
Les établissements employeurs	23
Résumé	23
Evolution du nombre d'établissements employeurs selon le secteur d'activité.....	24
Evolution du nombre d'établissements selon leur taille	25
Evolution du nombre d'établissement par tranches de taille selon le secteur d'activité.....	26
Répartition des établissements par tranches de taille selon le secteur d'activité en 2005.....	27
Evolution du nombre moyen d'établissements par entreprises.....	28
Les effectifs salariés	29
Résumé	29
Evolution des effectifs salariés selon le secteur d'activité entre 1998 et 2005.....	30
Evolution des effectifs salariés du secteur du commerce et de la réparation automobile (NAF 50) entre 1996 et 2006	31
Evolution des effectifs salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise entre 1998 et 2004.....	32
Evolution des effectifs salariés à temps complet par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité	33
Répartition des effectifs salariés à temps complet par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité en 2004.....	34
Evolution des effectifs salariés selon la taille de l'établissement entre 1998 et 2005.....	35
Evolution des effectifs salariés par tranches de taille d'établissement selon le secteur d'activité.....	37

Répartition des effectifs salariés par tranches de taille d'établissement selon le secteur d'activité en 2005	38
Evolution de la taille moyenne des établissements employeurs selon le secteur d'activité.....	39
Evolution des effectifs salariés dans l'ensemble des secteurs CRA entre 1976 et 2005.....	40
Evolution des effectifs salariés dans chaque secteur d'activité entre 1976 et 2005.....	41
Evolution du poids de chaque secteur d'activité dans les effectifs salariés des 5 secteurs CRA : 1976 – 1992 – 1995 - 2005	42
III – CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS ET DES PERSONNES.....	43
La catégorie socioprofessionnelle des emplois	44
Résumé	44
Structures des emplois par catégories socioprofessionnelles selon le secteur d'activité	45
Evolution de la structure des emplois par catégorie socioprofessionnelles dans l'ensemble des 5 secteurs CRA.....	46
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce de véhicules automobiles	47
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans l'entretien et la réparation d'automobiles.....	48
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce de détail d'équipements automobiles	49
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce et la réparation de motocycles.....	50
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce de détail de carburants	51
Structures des emplois par catégories socioprofessionnelles selon la taille de l'entreprise.....	52
Le niveau de diplôme des personnes.....	53
Résumé	53
Niveaux de diplômes des personnes occupées selon le secteur d'activité.....	54
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans les 5 secteurs CRA.....	55
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce de véhicules automobiles.....	56
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur de l'entretien et de la réparation d'automobiles	57
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce de détail d'équipements automobiles.....	58
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce et de la réparation de motocycles	59
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce de détail de carburants.....	60
Niveau de diplôme des personnes occupées dans les 5 secteurs CRA selon la taille de l'entreprise.....	61
Niveau de diplôme des personnes occupées dans les 5 secteurs CRA selon la profession exercée.....	62
Evolution du niveau de diplôme des artisans et chefs d'entreprise dans les 5 secteurs CRA.....	63
Evolution du niveau de diplôme des cadres dans les 5 secteurs CRA.....	64
Evolution du niveau de diplôme des techniciens supérieurs et de la maîtrise technique dans les 5 secteurs CRA.....	65
Evolution du niveau de diplôme des technico-commerciaux (professions intermédiaires) dans les 5 secteurs CRA.....	66
Evolution du niveau de diplôme des professions intermédiaires administratives dans les 5 secteurs CRA	67
Evolution du niveau de diplôme des vendeurs (employés) dans les 5 secteurs CRA	68
Evolution du niveau de diplôme des employés administratifs (et autres employés) dans les 5 secteurs CRA	69
Evolution du niveau de diplôme des mécaniciens qualifiés d'automobile dans les 5 secteurs CRA.....	70
Evolution du niveau de diplôme des carrossiers d'automobile qualifiés dans les 5 secteurs CRA	71
Evolution du niveau de diplôme des réparateurs en mécanique non qualifiés dans les 5 secteurs CRA	72
Niveau de diplôme des personnes occupées de moins de 30 ans selon la profession exercée dans les 5 secteurs CRA	73

I – Eléments sur la branche économique du commerce et de la réparation automobile extraits des comptes nationaux

La notion de branche, au sens économique du terme, est un concept utilisé par l'INSEE dans son exercice annuel d'établissement des comptes nationaux. Elle diffère de la notion de branche professionnelle, au sens des conventions collectives, qui correspond à une définition sectorielle d'activité.

Définition : « Une branche (ou branche d'activité) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'**activité économique** considérée. Au contraire, un **secteur** regroupe des entreprises classées selon leur activité principale dans l'activité considérée. » INSEE.

Résumé

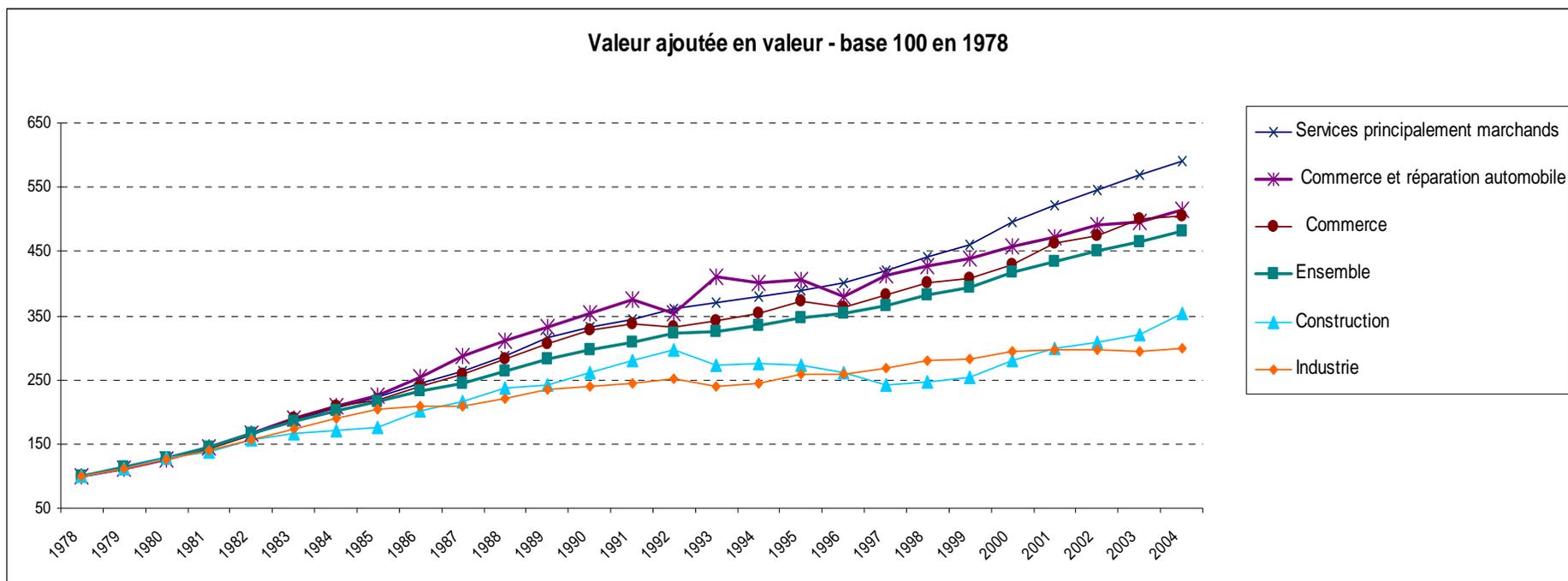
Les comptes nationaux de la branche du commerce et de la réparation présente des évolutions contrastées selon les indicateurs :

- la valeur ajoutée de la branche en volume est légèrement croissante sur longue période, mais décroissante depuis 1993, malgré une période de légère reprise entre 1997 et 2002 ;
- la croissance de la valeur ajoutée en volume sur longue période est inférieure à celle de l'ensemble des branches ;
- la croissance de la valeur ajoutée en valeur (prix courants) sur longue période est supérieure à celle de l'ensemble des branches ;
- depuis 1990, la croissance de l'emploi de la branche est supérieure à celle de la valeur ajoutée en volume.
- Comment interpréter l'indice des prix à la valeur ajoutée de la branche (+ 64% entre 1990 et 2004) dont la croissance est nettement plus élevée que dans l'ensemble des branches (+ 24% dans la même période) ?

Evolution de la valeur ajoutée en valeur, comparaison avec d'autres branches

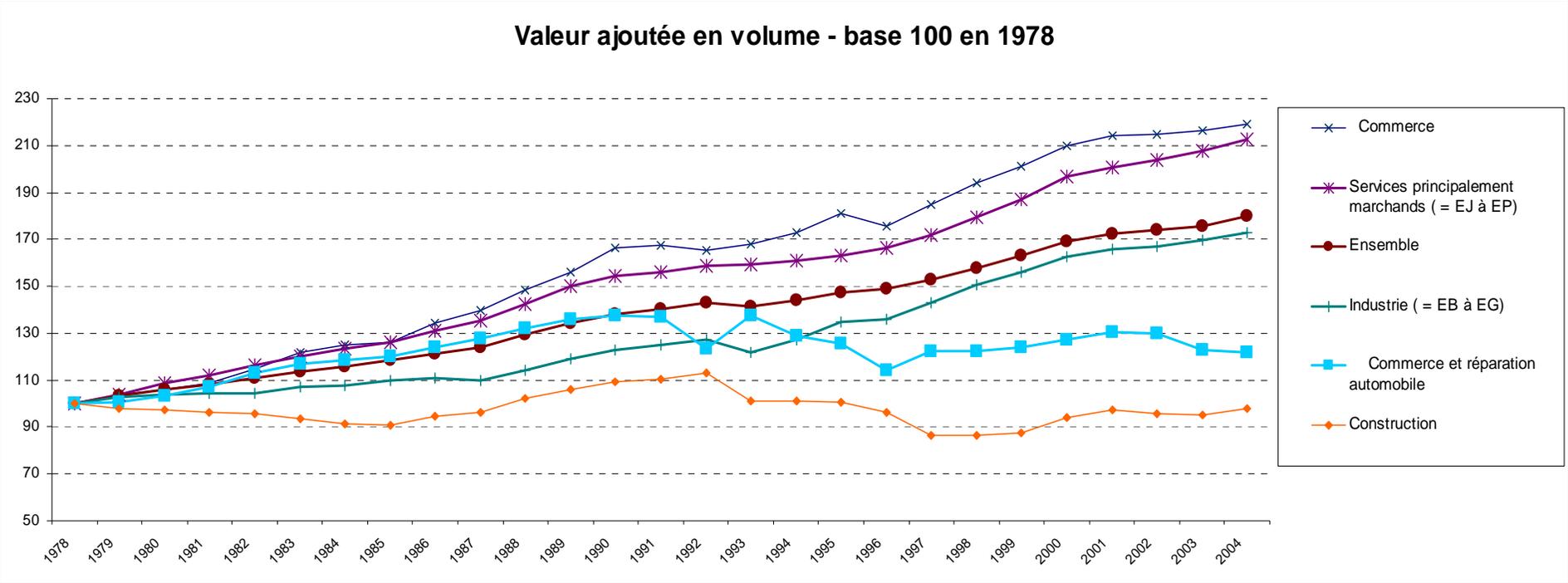
Branche du commerce et de la réparation automobile	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VA en valeur milliards d'euro	4,7	5,3	6,0	6,9	7,9	9,0	9,8	10,6	12,0	13,5	14,6	15,6	16,7	17,7	16,7	19,3	18,9	19,2	17,9	19,5	20,1	20,8	21,6	22,3	23,1	23,4	24,3
VA en volume Milliards d'euros 2000	16,9	17,1	17,5	18,2	19,1	19,7	20,1	20,3	21,0	21,6	22,3	23,0	23,3	23,2	20,8	23,3	21,8	21,3	19,4	20,7	20,7	21,0	21,6	22,1	22,0	20,8	20,6
indice des prix à la VA (base 100 en 1978)	100	111	123	136	148	163	176	187	205	224	235	244	257	273	287	298	311	324	332	337	348	354	359	362	377	404	423

Source : comptes nationaux INSEE



Source : comptes nationaux INSEE

Evolution de la valeur ajoutée en volume, comparaison avec d'autres branches

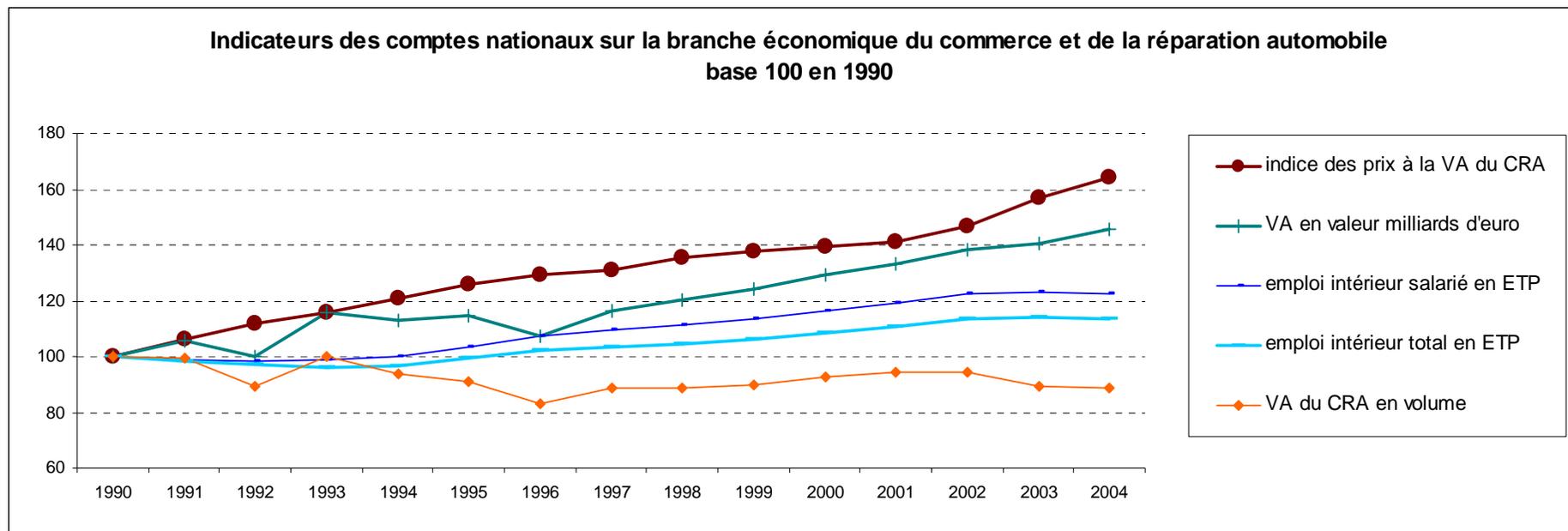


Source : comptes nationaux INSEE

Valeur ajoutée et emploi dans la branche économique

Branche du commerce et de la réparation automobile	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VA en valeur Milliards d'euro	16,7	17,7	16,7	19,3	18,9	19,2	17,9	19,5	20,1	20,8	21,6	22,3	23,1	23,4	24,3
VA en volume Milliards d'euros 2000	23,3	23,2	20,8	23,3	21,8	21,3	19,4	20,7	20,7	21,0	21,6	22,1	22,0	20,8	20,6
indice des prix à la VA (base 100 en 1990)	100	106	112	116	121	126	129	131	136	138	140	141	147	157	164
emploi intérieur total : nb de personnes	440,9	433,6	428,2	424,5	425,4	438,8	452,4	457,2	464,9	473,6	483,9	494,4	505,4	506,5	503,8
emploi intérieur total en ETP	452,5	444,9	439,3	435,3	436,5	449,5	462,4	468,1	473,1	480,4	491,8	500,7	514,0	516,2	513,7
emploi intérieur salarié : nb de personne	368,4	364,2	363,1	364,6	369,7	383,7	398,1	405,9	416,1	425,4	435,7	446,7	457,7	458,5	455,4
emploi intérieur salarié : en ETP	378,6	374,0	372,5	373,5	378,9	392,4	405,9	414,3	421,7	429,5	440,5	450,1	463,1	465,4	462,9

Source : comptes nationaux INSEE

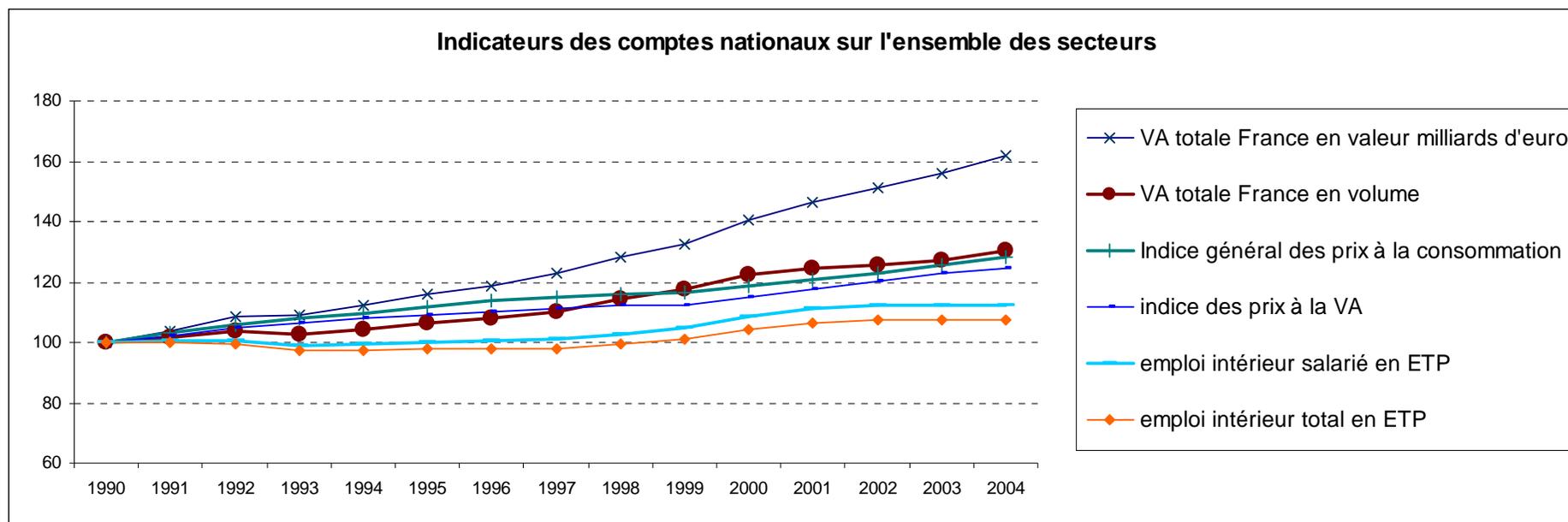


Source : comptes nationaux INSEE

Valeur ajoutée et emploi dans l'ensemble des branches

Ensemble des branches	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VA en valeur milliards d'euro	919,8	953,9	996,8	1 004,5	1 034,0	1 068,5	1 093,6	1 130,9	1 181,2	1 218,5	1 290,7	1 344,7	1 392,6	1 434,8	1 489,3
VA en volume Milliards d'euros 2000	1 054,8	1 069,5	1 092,6	1 080,4	1 098,9	1 124,7	1 137,1	1 164,1	1 204,9	1 243,1	1 290,7	1 313,6	1 326,4	1 339,5	1 373,1
indice des prix à la VA (base 100 en 1990)	100,0	102,3	104,6	106,6	107,9	109,0	110,3	111,4	112,4	112,4	114,7	117,4	120,4	122,8	124,4
emploi intérieur total (en milliers)	22 863	22 888	22 755	22 462	22 494	22 694	22 779	22 879	23 227	23 697	24 332	24 764	24 919	24 951	24 963
emploi intérieur total en ETP	22 935	22 922	22 754	22 349	22 317	22 437	22 410	22 470	22 759	23 201	23 867	24 371	24 589	24 591	24 603
emploi intérieur salarié (en milliers)	19 891	20 023	20 021	19 857	19 986	20 264	20 420	20 574	20 968	21 455	22 102	22 560	22 724	22 760	22 754
emploi intérieur salarié : en ETP	19 684	19 773	19 738	19 471	19 530	19 720	19 759	19 877	20 206	20 670	21 340	21 865	22 095	22 109	22 116

Source : comptes nationaux INSEE



Source : comptes nationaux INSEE

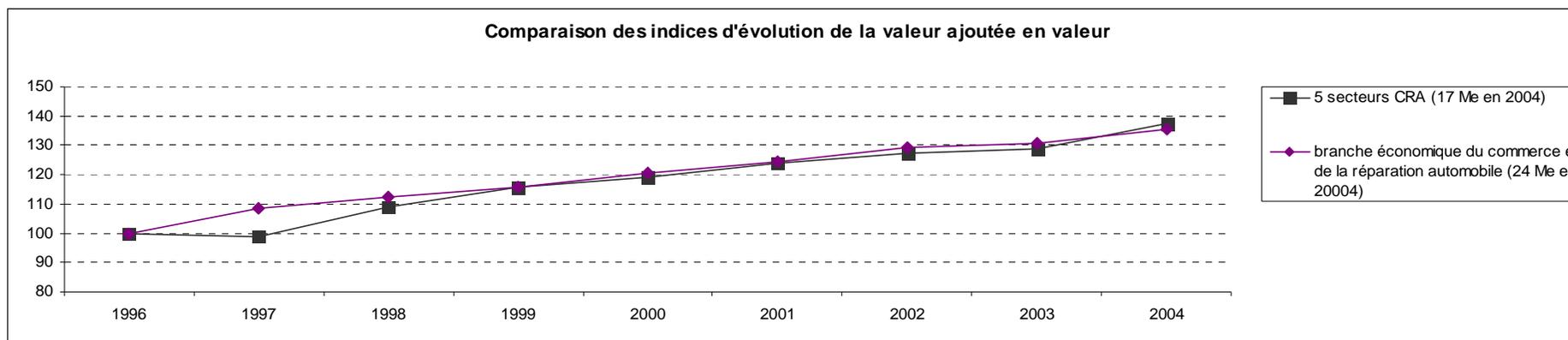
II – Indicateurs économiques sectoriels

Le champ retenu pour l'analyse prospective est celui des 5 secteurs du commerce et de la réparation automobile (5 secteurs CRA) suivants :

- NAF 501Z : commerce de véhicules automobiles
- NAF 502Z : entretien et réparation de véhicules automobiles
- NAF 503B : commerce de détail de d'équipements automobiles
- NAF 504Z : commerce et réparation de motocycles
- NAF 505Z : commerce de détail de carburants

La valeur ajoutée des 5 secteurs CRA croît au même rythme que la valeur ajoutée de la branche du commerce et de la réparation automobile dans les comptes nationaux de l'INSEE.

Valeur ajoutée en valeur en k euros	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
5 secteurs CRA	12 411	12 260	13 541	14 388	14 788	15 371	15 801	15 994	17 088
branche économique du commerce et de la réparation automobile	17 916	19 451	20 127	20 750	21 578	22 272	23 139	23 436	24 297



Sources : INSEE SUSE observatoire de l'ANFA, INSEE comptes nationaux

(Deux sources d'écarts entre les 5 secteurs CRA : le commerce de gros d'équipements automobile inclus dans la branche (naf50) et la vente de carburants par des établissements de la grande distribution)

Résumé

Deux secteurs d'activité* représentent 85 % de la valeur ajoutée des 5 secteurs CRA : le commerce automobile (62 %) et l'entretien et la réparation automobile (23 %).

C'est le secteur de l'entretien et de la réparation automobile qui connaît la plus forte croissance : + 38 % à prix constants entre 1994 et 2006, suivi de près par le secteur du commerce de détail d'équipements automobiles (+ 37 %) et celui du commerce et de la réparation de motocycles (+ 36%). Les taux de croissance de ces trois secteurs d'activité sont nettement supérieurs à celui du PIB sur la même période (+ 20 %).

Le commerce de véhicules automobiles connaît une croissance plus heurtée et tendancielle plus faible (+ 18 % entre 1996 et 2004).

Dans le secteur de la vente de détail de carburants, la valeur ajoutée décroît légèrement à prix constants (- 2 % sur la période).

Selon la taille des entreprises des 5 secteurs CRA, la valeur ajoutée se répartit en 2004 approximativement en 3 tiers :

- les entreprises de moins de 10 salariés représentent toujours la plus grande part (37 %) même si celle-ci décroît (- 3,5 points de pourcentage entre 1996 et 2004) ;
- les entreprises qui emploient entre 20 et 49 salariés dont la part (30 %) dans la valeur ajoutée totale décroît également (- 4 points) ;
- les entreprises de 50 salariés ou plus dont la part (33 %) dans la valeur ajoutée totale a crû de plus de 7 points dans la période.

Dans tous les secteurs d'activité, les entreprises de 50 salariés et plus connaissent une croissance plus rapide que les autres entreprises.

Dans le secteur de l'entretien et de la réparation automobile notamment, même si la part de ces entreprises dans la valeur ajoutée du secteur reste modeste (7 % en 2004), la valeur ajoutée dégagée par les entreprises de 50 salariés connaît une forte croissance, avec un bon de 50% (à prix constants) supplémentaires en 2004.

* cf. note page suivante

* Note sur la nomenclature des secteurs d'activité de l'INSEE (NAF).

C'est « l'activité principale exercée » qui définit les secteurs d'activité. Ainsi les évolutions constatées pour le commerce de véhicules automobiles ne concernent pas strictement l'activité de commerce, mais l'activité des entreprises dont le commerce de véhicules est la principale activité.

Par ailleurs, l'activité principale exercée ne détermine pas le type d'établissement, même si les deux notions ne sont pas sans liens. L'enquête recrutement menée par l'observatoire fournit des éléments indicatifs sur les liens entre les codes NAF et les types d'établissements. Ainsi, dans l'enquête recrutement de 2006 :

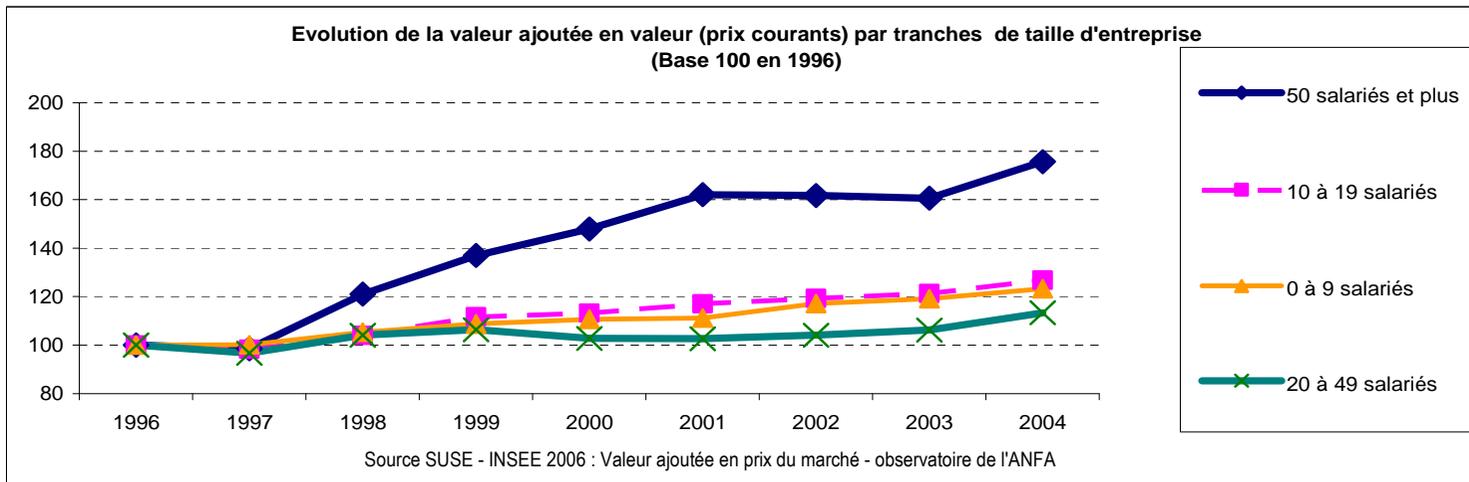
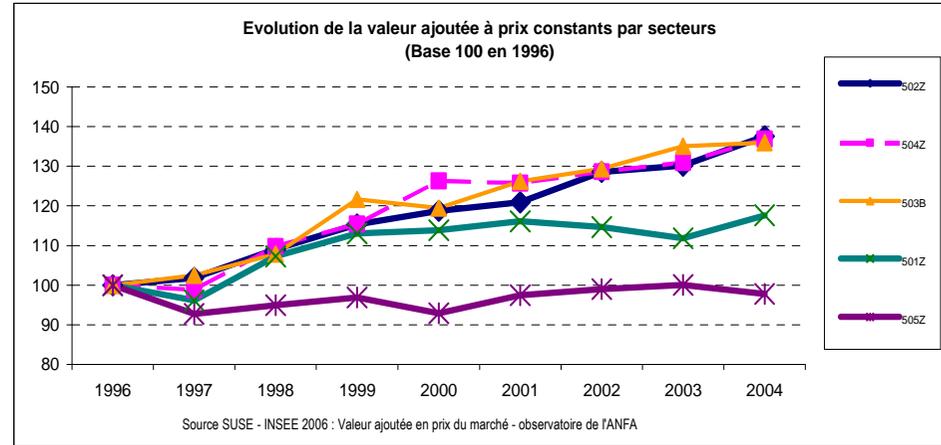
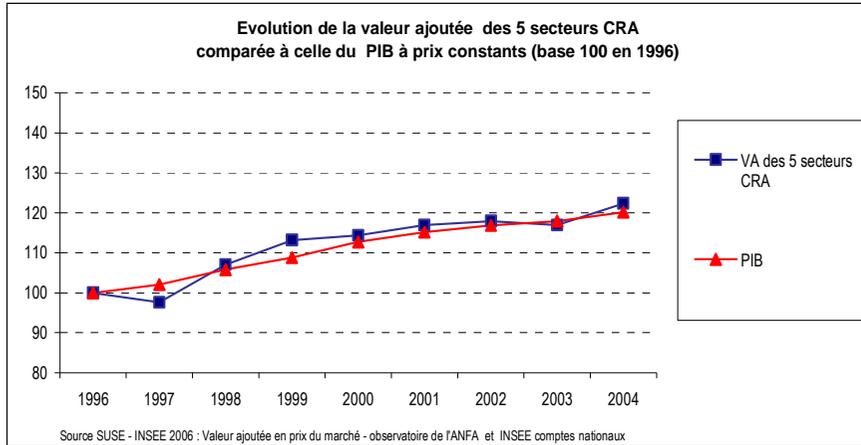
- les concessions représentent moins de 20% des établissements du commerce automobiles (501Z), dont les $\frac{3}{4}$ sont des MRA (43%) ou des agents de marque (33%) ;
- par contre, le secteur de l'entretien et de la réparation automobile (502Z) est presque totalement composé de MRA (71%) et d'agents de marque (24%)
- le secteur du commerce de détail d'équipements automobiles (503B) comprend des centres autos ou pneumaticiens (19%) et des établissements déclaré dans l'enquête comme MRA (67%), parmi ces derniers on trouve de nombreux franchisés des services et de la réparation rapide ;
- plus de la moitié des établissements du secteur du commerce et de l'entretien de motocycles (504Z) se déclarent distributeurs agréés, près de 30% MRA ;
- 60% des établissements du commerce de détail de carburants (505Z) sont des stations services, 24% des MRA, 13% des agents de marque.

Des évolutions dans la distribution des établissements ont été constatées entre les enquêtes recrutement de 2002 et de 2006 :

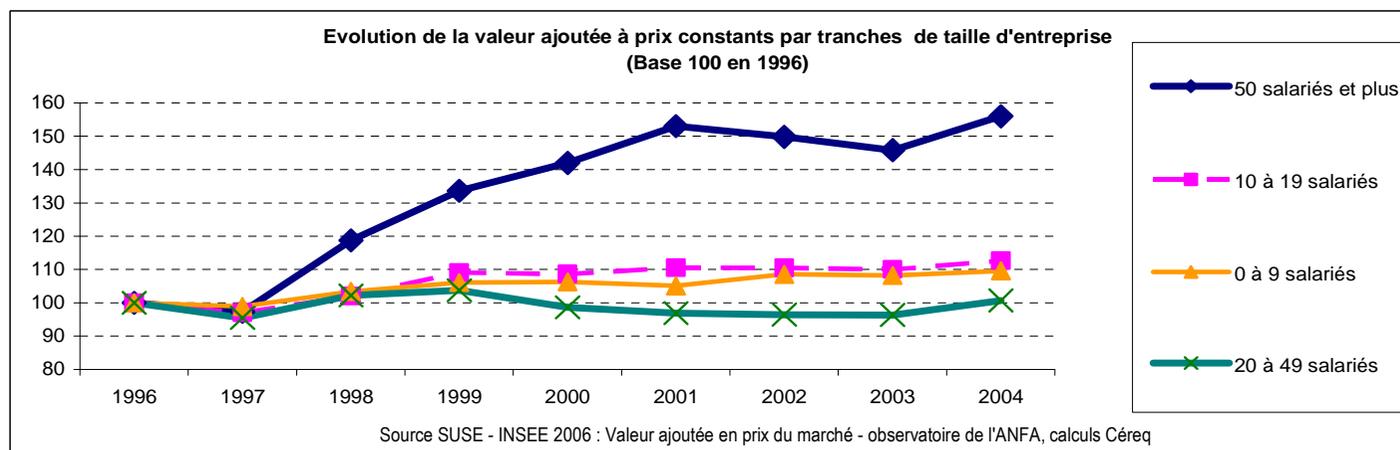
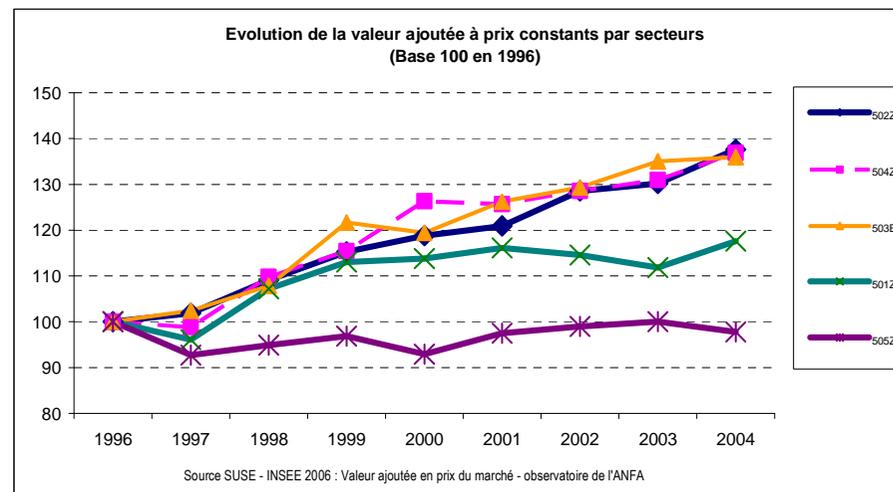
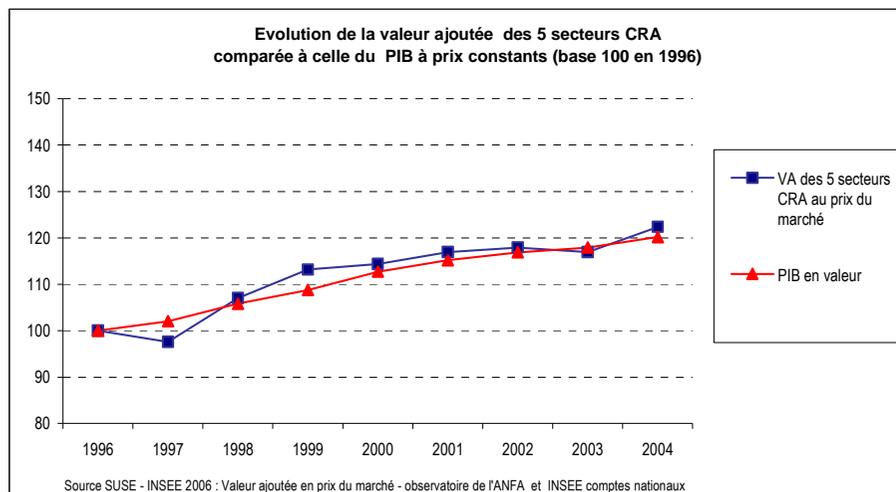
- La part des MRA augmente au détriment de celle des agents de marque dans le 501Z et le 502Z. Est-ce un effet de l'application du règlement CE 1400-2002 par les constructeurs automobile, ceux-ci ayant profité du règlement pour élarger leur réseau ?
- Dans le 505Z, la part des grosses stations spécialistes des bordures de voies rapides augmentent au détriment des garages multiservices.

Ces éléments doivent être interpréter avec prudence car ils sont très dépendants des échantillons d'établissements interrogés dans chaque enquête.

Evolution de la valeur ajoutée en valeur selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

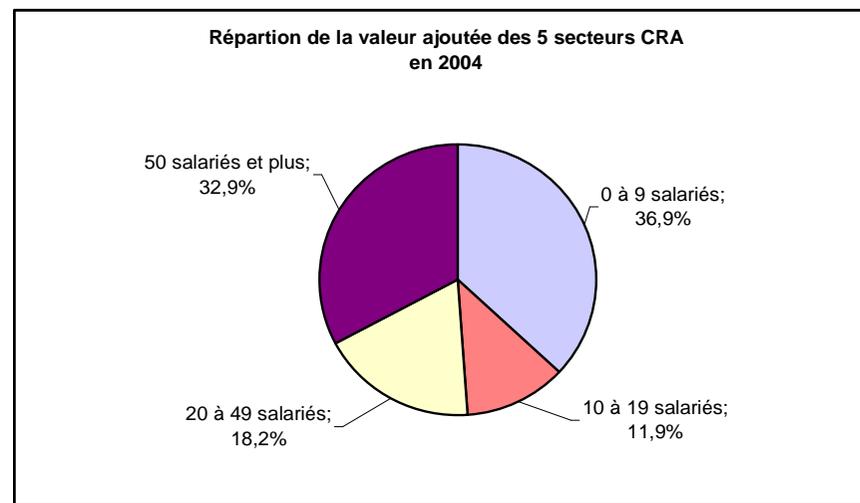
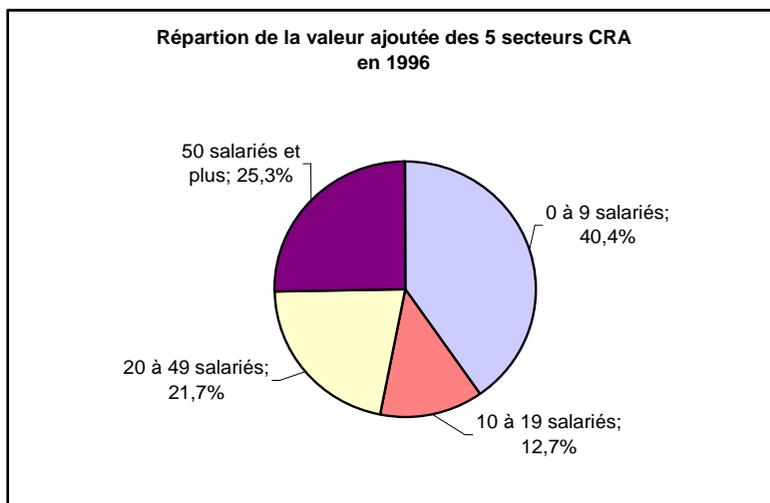
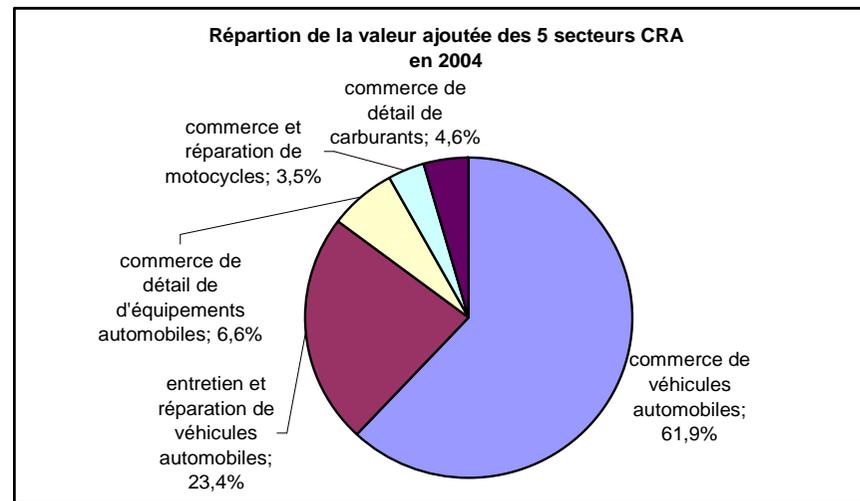
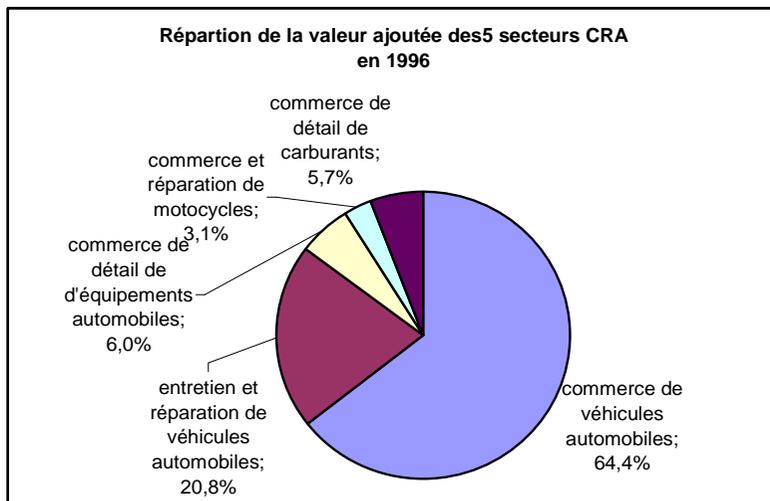


Evolution de la valeur ajoutée à prix constants* selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise



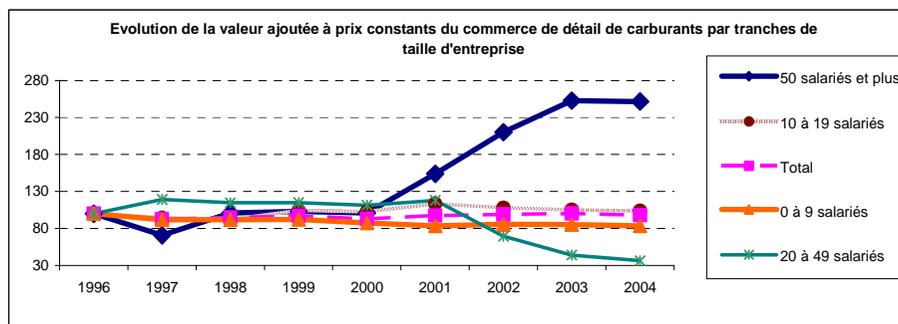
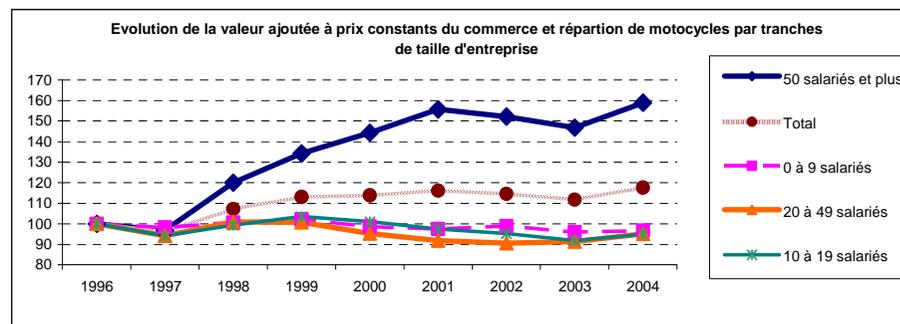
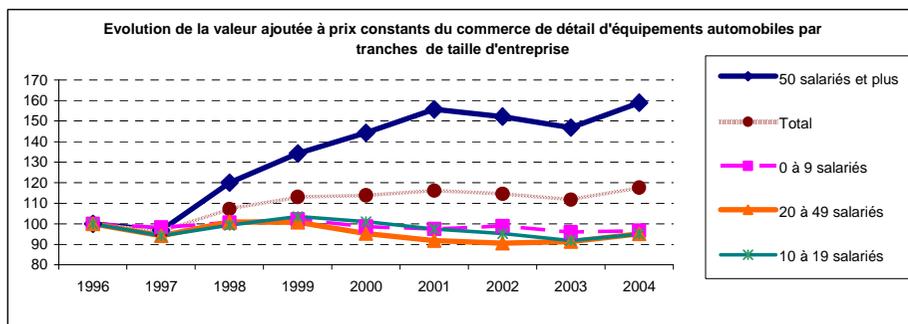
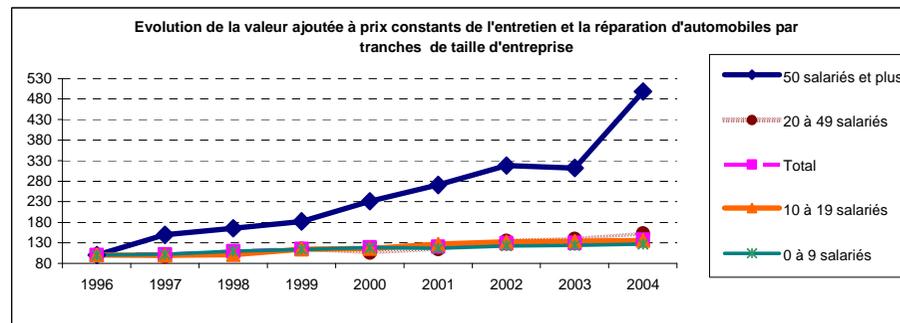
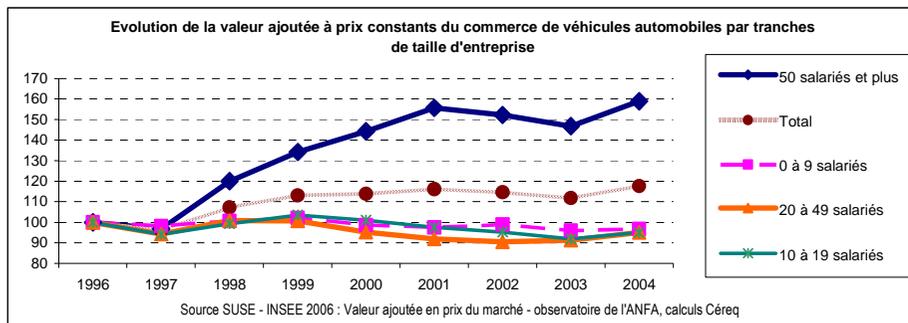
* « série à prix constants » = série en valeur déflatée par l'indice général des prix

Evolution de la répartition de la valeur ajoutée selon l'activité et la taille de l'entreprise



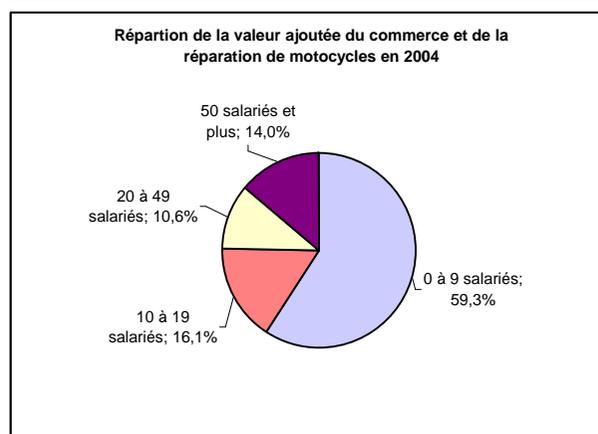
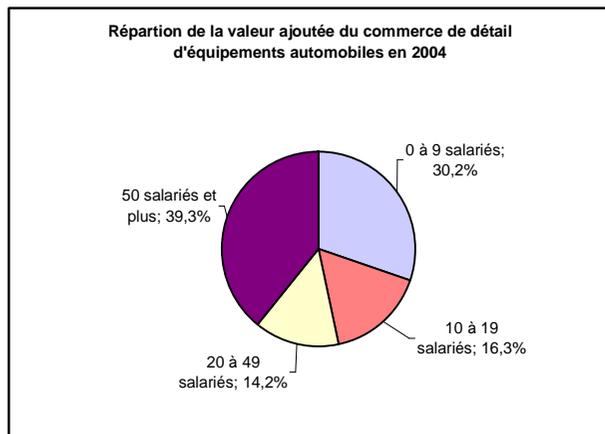
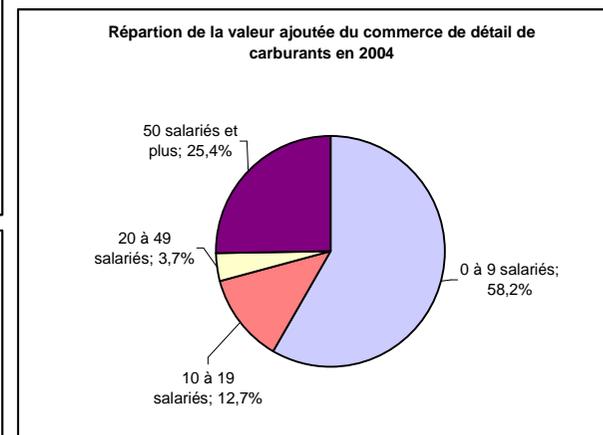
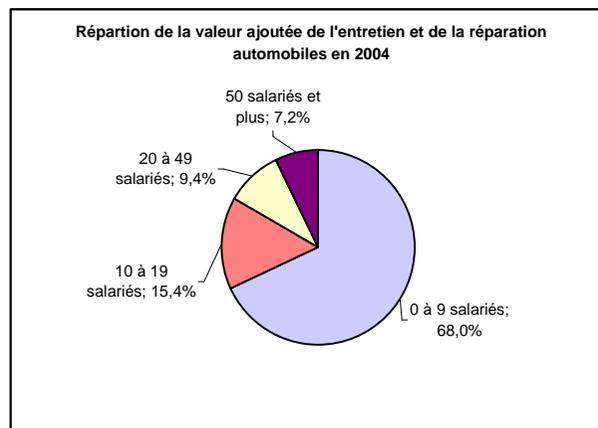
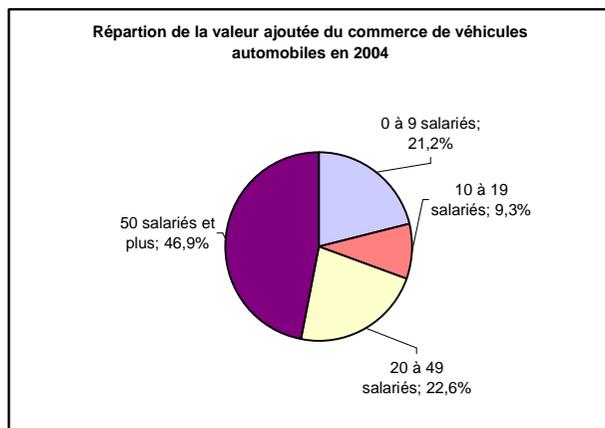
Source SUSE - INSEE 2006 : Valeur ajoutée en prix du marché - observatoire de l'ANFA

Evolution de la valeur ajoutée à prix constants* selon la taille des entreprises dans chaque secteur d'activité



* « série à prix constants » = série en valeur déflatée par l'indice général des prix

Répartition de la valeur ajoutée par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité



Source SUSE - INSEE 2006 : Valeur ajoutée en prix du marché - observatoire de l'ANFA

III – L'appareil productif

Le mouvement de concentration des entreprises est important dans l'ensemble des 5 secteurs CRA. **Entre 1998 et 2004 :**

- le nombre total d'entreprises diminue de 3 %, alors que les effectifs salariés croissent de 5 % ;
- le nombre d'entreprises d'au moins 50 salariés passe de 712 à 926 (+ 30%) ;
- le nombre moyen d'établissements par entreprise augmente ;
- les effectifs salariés des entreprises d'au moins 50 salariés croissent de 42 %* ;
- la part des entreprises d'au moins 50 salariés dans l'emploi salarié total passe de 26 à 35 %*.

Tous les secteurs ne présentent pas le même profil, ni les mêmes évolutions.

C'est dans le **commerce de véhicules automobiles** que le poids des entreprises d'au moins 50 salariés est le plus important (46 % des effectifs salariés en 2004). Le nombre d'entreprises de cette taille croît de 30% dans la période et leurs effectifs salariés de 40%, malgré un retournement de tendance amorcé en 2002. Les effectifs salariés totaux de ce secteur rejoignent en 2004 les effectifs de début de période, malgré 4 années de croissance entre 1998 et 2002.

Dans **l'entretien et la réparation automobile**, les effectifs salariés augmente de 22% sur la période, c'est la plus forte croissance parmi les 5 secteurs du CRA. Les entreprises de 50 salariés ou plus passe de 27 à 42 et les effectifs salariés qu'elles emploient croissent de 136 %* en 6 ans. Le poids de ces entreprises dans l'emploi salarié total du secteur est de 16 % en 2004.

Les évolutions du **commerce de détail d'équipements automobiles** sont plus chaotiques. Les effectifs salariés croissants en début de période, sont décroissants ensuite. In fine, le secteur perd 5 % de ses effectifs salariés sur la période. Le secteur compte 20 entreprises de 50 salariés et plus en 2004, 33 en 2002 et 2003, 21 seulement en 2004 (?). Par contre, le nombre d'entreprise de 10 à 49 salariés augmente de près de 50% dans la même période.

Le commerce et la réparation de motocycles connaît une croissance soutenue de ses effectifs salariés (+ 14% sur la période). Ce sont principalement les entreprises qui emploie entre 20 et 49 salariés qui portent cette croissance (+ 67 % pour le nombre d'entreprise, + 73 % pour les effectifs salariés).

Le secteur de **la vente en détail de carburants** perd des entreprises (- 33 %) et des effectifs salariés (- 13 %).

** estimation à partir de l'exploitation des DADS sur les effectifs à temps complet réalisée par l'INSEE.*

Les entreprises

Résumé

Le nombre total d'entreprises des 5 secteurs CRA tend à diminuer. En 1998, la base SIRENE dénombrait 76 003 entreprises, en 2006 elle n'en dénombre plus que 72 223, soit une diminution de près de 500 entreprises en moyenne chaque année (- 5% sur la période).

Cette diminution touche deux secteurs d'activité. Entre 1998 et 2006 :

- le commerce de détail de carburants compte 33% d'entreprises en moins (-277 entreprises chaque année),
- et le commerce de véhicules 10 % d'entreprises en moins (- 349 entreprises chaque année).

Dans les autres secteurs d'activités, au contraire, le nombre d'entreprises augmente chaque année.

- le secteur de la vente de détail d'équipements automobiles a connu le taux de croissance le plus élevé : 14% entre 1998 et 2006 (+ 56 entreprises en moyenne chaque année),
- suivi du commerce et de la réparation de motos : + 10 % sur la période (+ 5 entreprises en moyenne chaque année),
- puis du secteur de l'entretien et de la réparation automobile dont le nombre d'entreprises n'augmente que légèrement en proportion de la taille du secteur : + 1 % sur la période (+ 41 entreprises en moyenne chaque année),

Ces évolutions par secteurs recouvrent des évolutions selon la taille des entreprises contrastées. La croissance du nombre d'entreprises touche les deux extrêmes

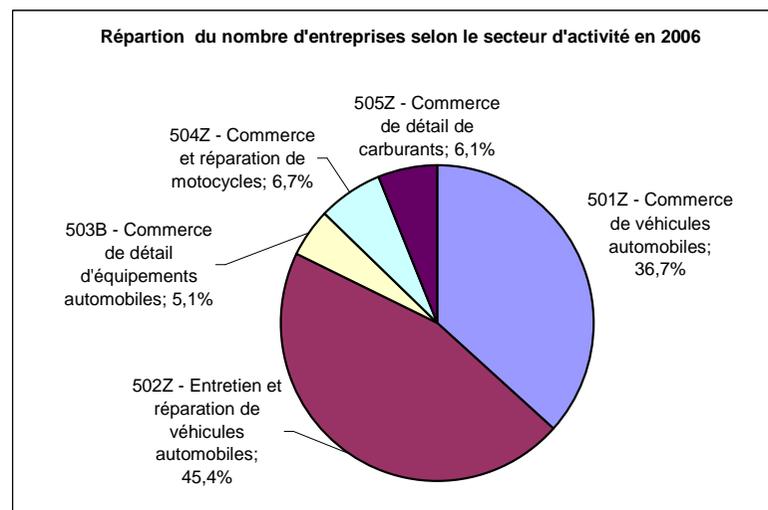
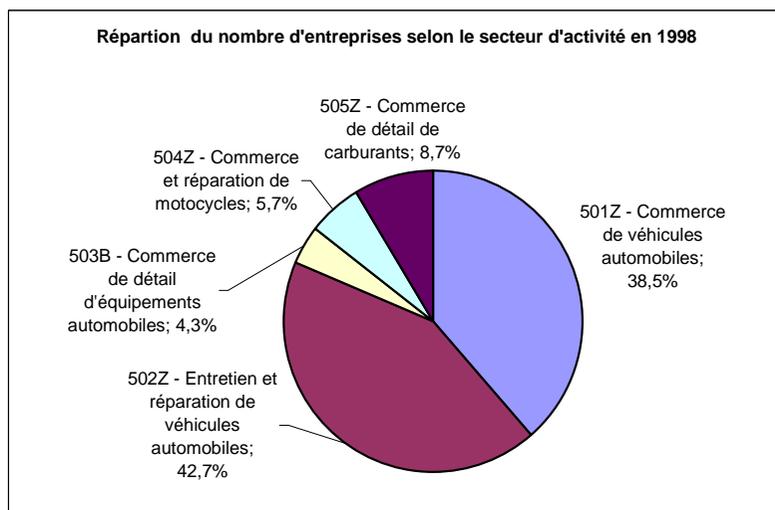
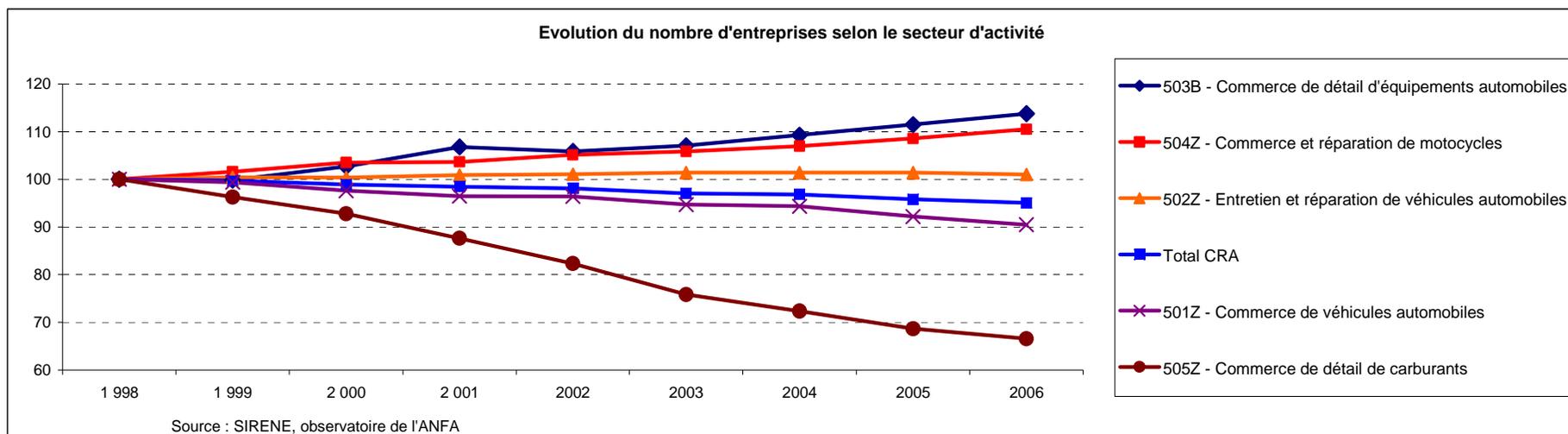
- le nombre d'entreprises de 50 salariés ou plus a crû de 25 % entre 1998 et 2006, malgré une diminution en fin de période (?);
- le nombre d'entreprises sans salarié croît également : + 14 % sur la période.

Ce sont les entreprises qui emploient entre 1 et 9 salariés qui diminuent le plus en nombre : - 15 % entre 1998 et 2006, soit 882 entreprises en moins chaque année dans cette tranche de taille.

Evolution du nombre d'entreprises	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total 5 secteurs CRA	76 003	75 761	75 169	74 800	74 530	73 770	73 568	72 829	72 223

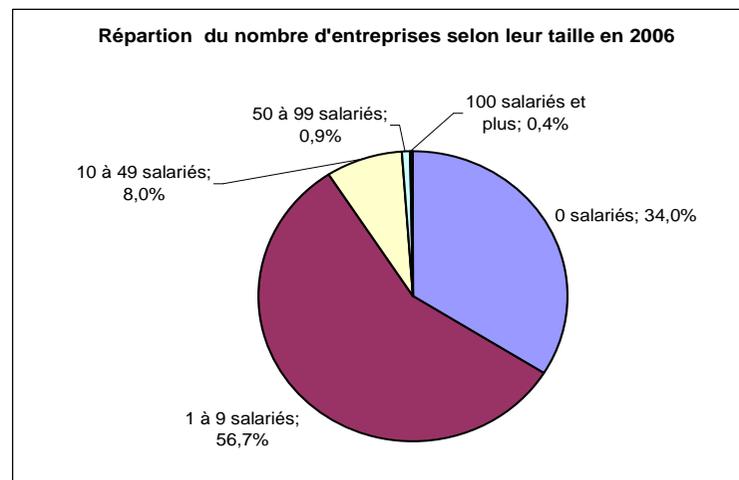
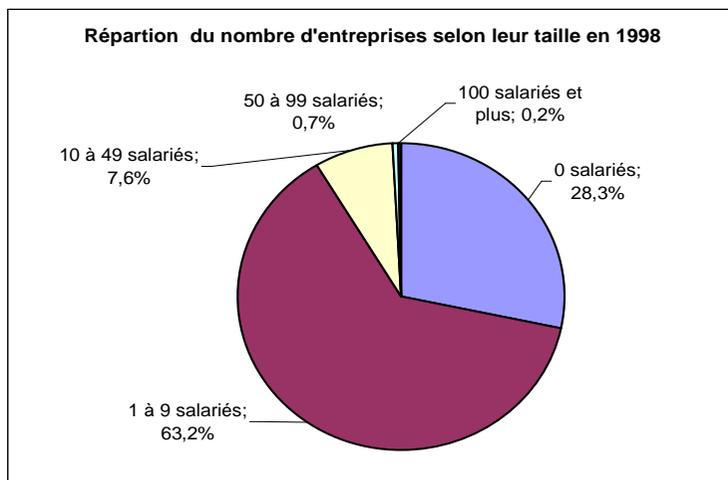
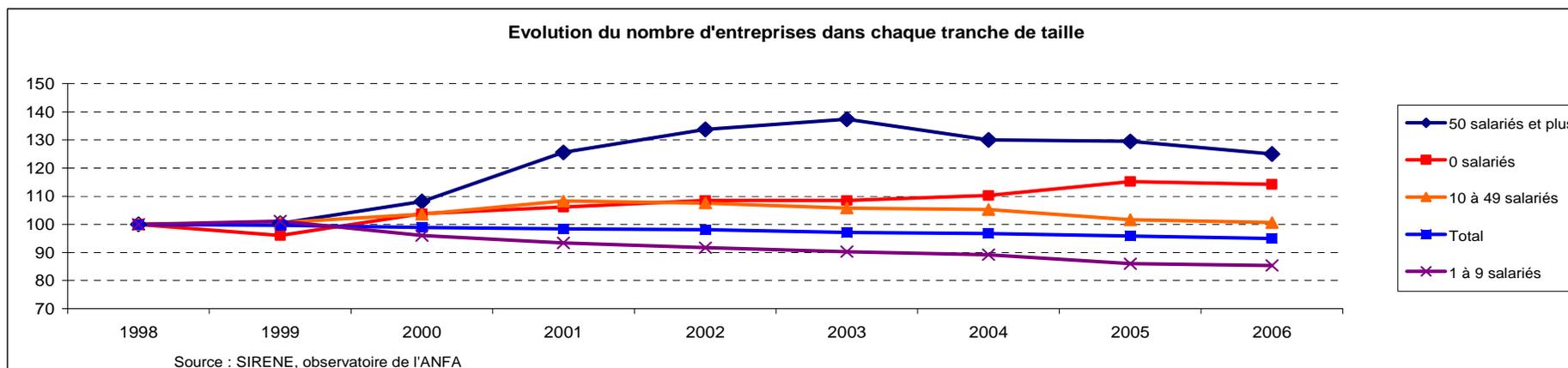
Source : SIRENE, observatoire de l'Anfa

Evolution du nombre d'entreprises selon le secteur d'activité



Source SIRENE, observatoire de l'ANFA, champ des 5 secteurs CRA (code NAF de l'entreprise)

Evolution du nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise

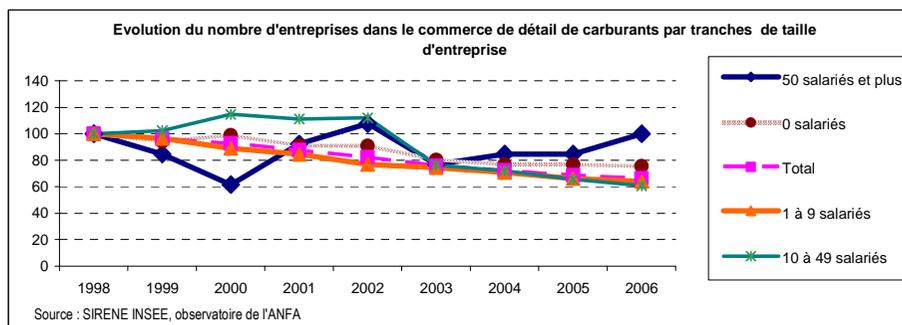
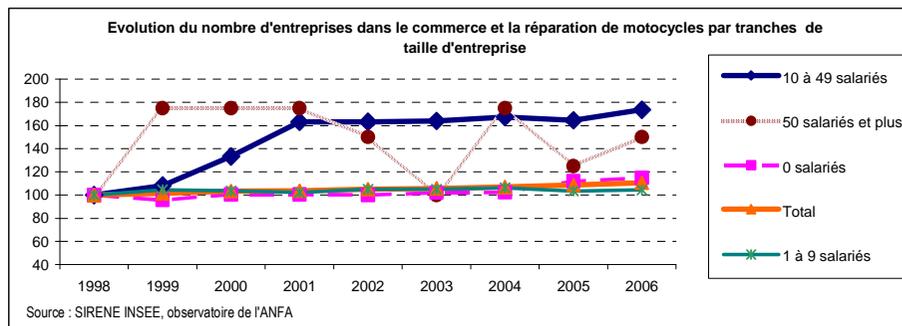
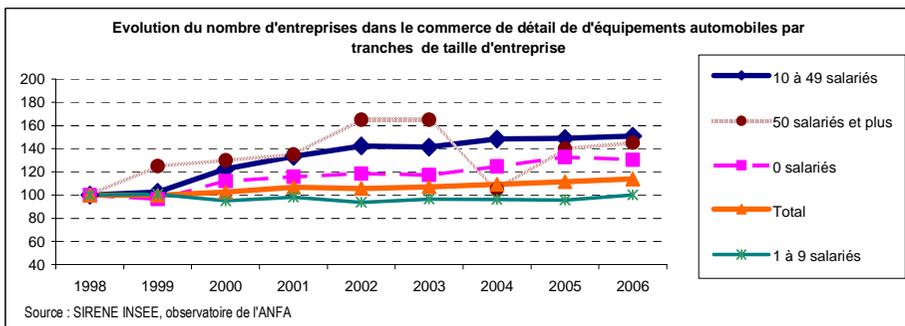
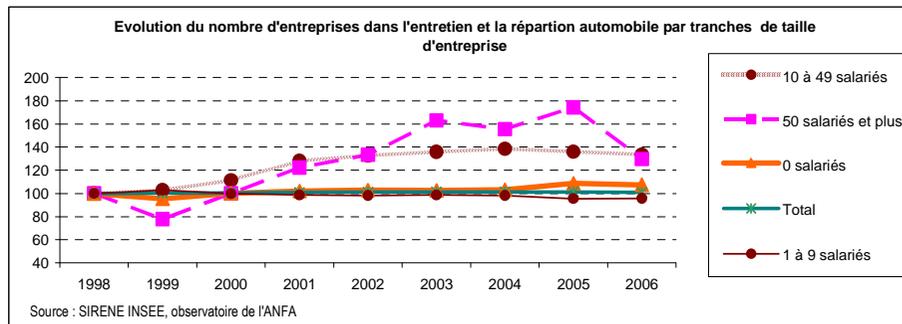
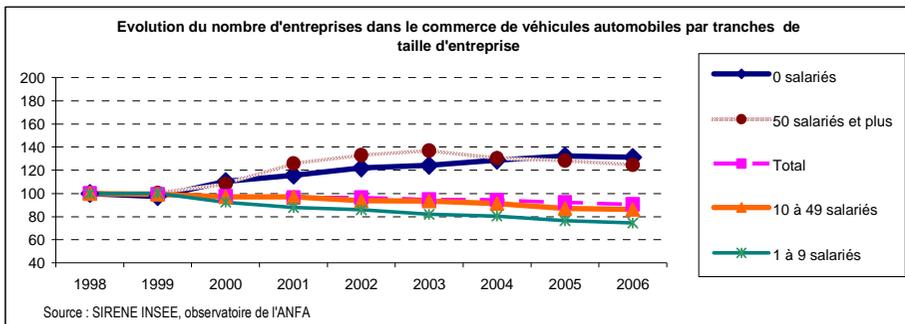


Source SIRENE, observatoire de l'ANFA, champ des 5 secteurs CRA (code naf de l'entreprise)

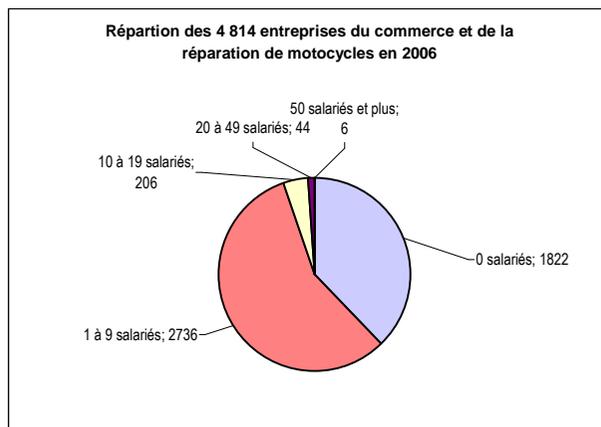
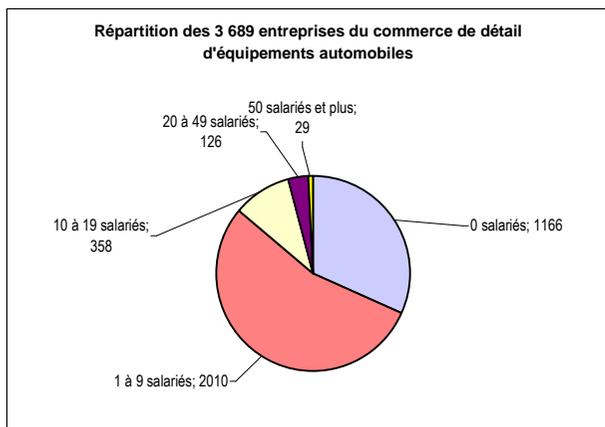
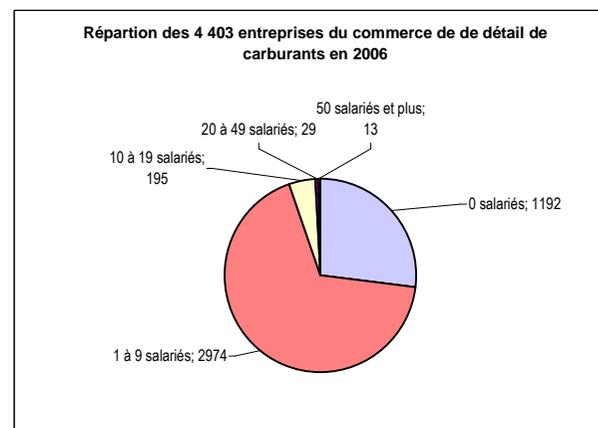
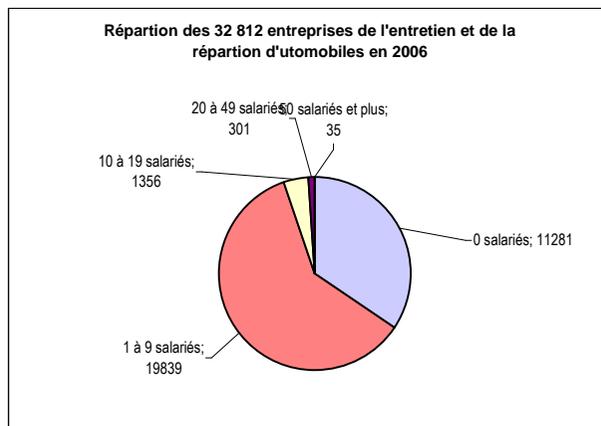
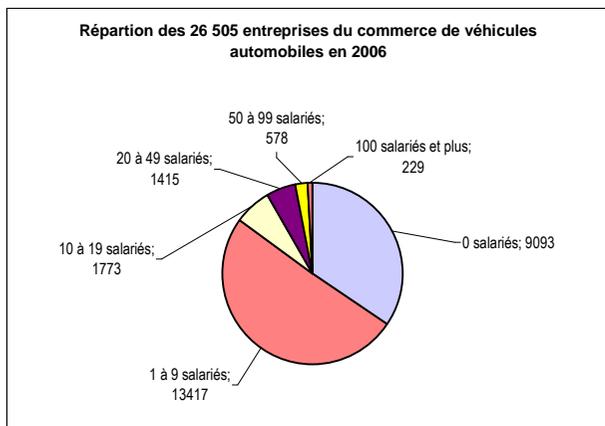
Nombre d'entreprises dans les 5 secteurs CRA	0 salariés	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés et plus	Total
1998	21 493	48 029	5 769	552	160	76 003
2003	23 318	43 369	6 105	715	263	73 770
2006	24 554	40 976	5 803	629	261	72 223

Source : SIRENE, observatoire de l'ANFA

Evolution du nombre d'entreprises par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité en 2006



Répartition du nombre d'entreprises par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité



Source : SIRENE INSEE, observatoire de l'ANFA

Les établissements employeurs

Résumé

Le nombre total d'établissements employeurs dans les 5 secteurs CRA tend également à diminuer. Entre 1998 et 2005, leur nombre a baissé de 4 %, soit une diminution annuelle moyenne de 281 établissements.

Cependant cette baisse est inférieure à celle qui touche les entreprises employeuses : - 12 % sur la même période, soit une diminution annuelle de 855 entreprises. Cet écart témoigne de la part croissante d'entreprises multi-établissements dans le secteur.

Les deux secteurs touchés par la baisse du nombre d'établissements sont les mêmes que pour les entreprises. Entre 1998 et 2005

- le commerce de détail de carburants compte 24 % d'établissements en moins (-186 établissements en moyenne chaque année)
- le commerce de véhicules automobiles 13 % d'établissements en moins (- 415 établissements en moyenne entreprises chaque année).

Dans le secteur du commerce et de la réparation de motocycles, le nombre d'établissements a crû de 10 % dans la période (+ 38 établissements en moyenne chaque année). Dans le secteur de l'entretien et de la réparation automobile, le taux de croissance est de 9 % sur la période (+ 256 établissements chaque année) ; dans celui du commerce de détail d'équipements automobiles, il est de 6 % (+ 27 établissements chaque année).

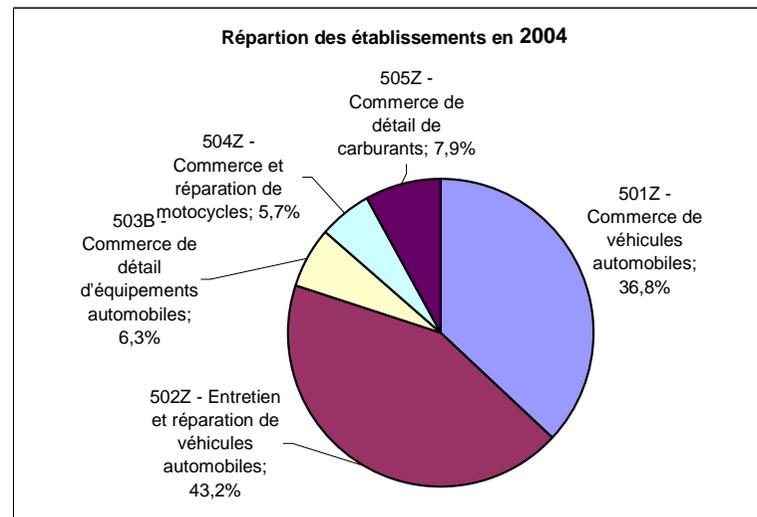
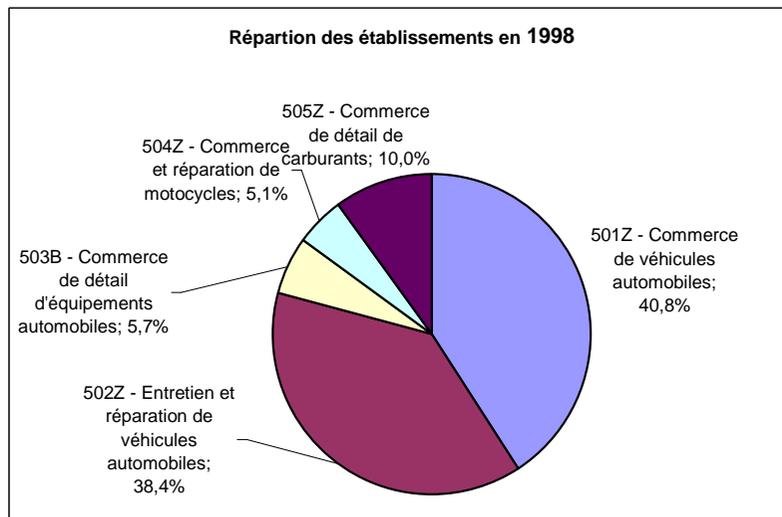
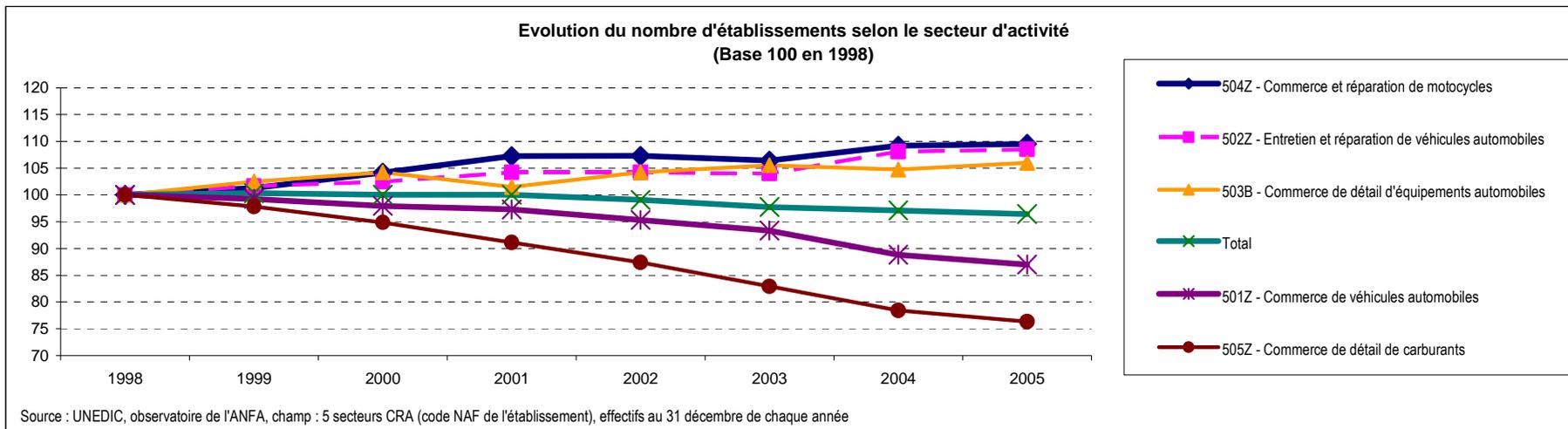
Globalement, ce sont les petits établissements qui sont de moins en moins nombreux, principalement les établissements qui emploient entre 1 et 4 salariés (- 8 % sur la période).

A l'opposé, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus tend à croître sur l'ensemble de la période (+ 25 % entre 1998 et 2005) mais diminue entre 2002 et 2005. Cette diminution en fin de période est due au retournement de tendance constaté dans le secteur du commerce de véhicules automobiles.

Dans le secteur de l'entretien et de la réparation automobile, la croissance du nombre d'établissements de 50 salariés se poursuit sur toute la période. Elle est particulièrement rapide (leur nombre a presque doublé sur la période) dans ce secteurs où les établissements de cette taille restent peu nombreux (52 établissements, soit 0,2% des établissements du secteur).

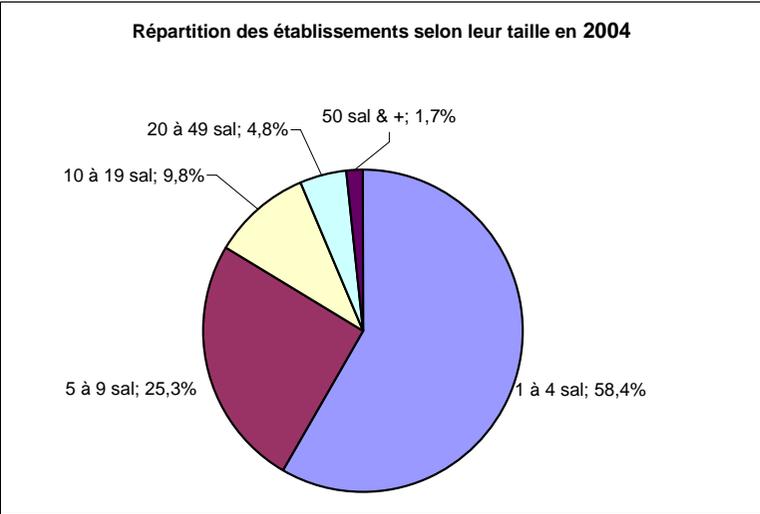
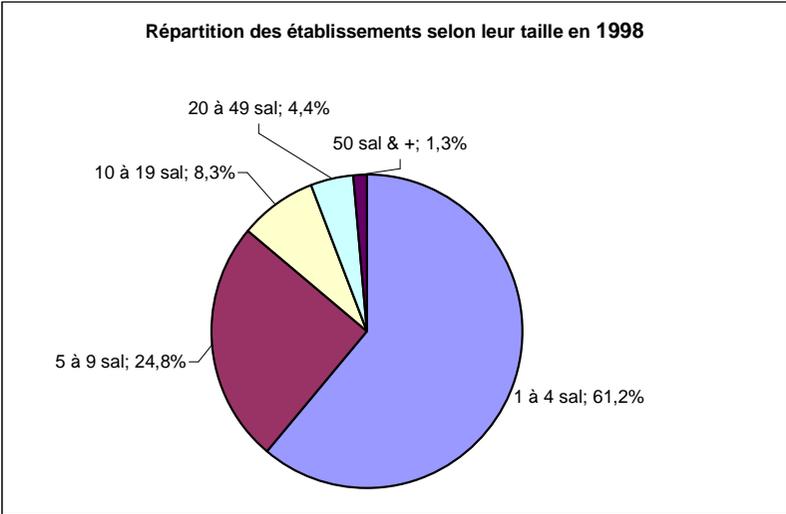
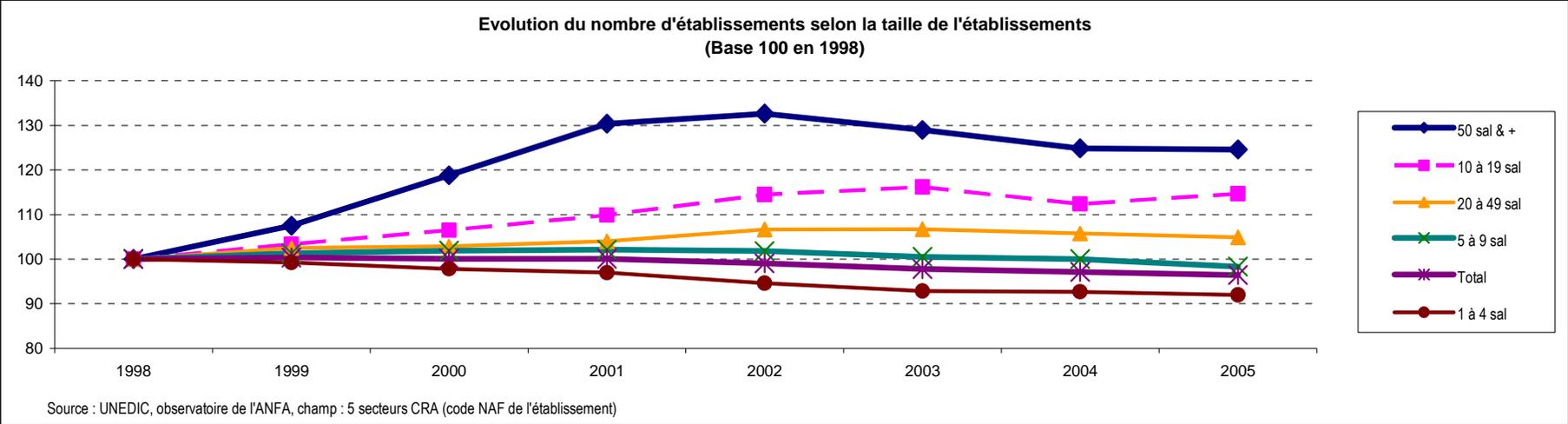
Evolution du nombre d'établissements employeurs	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (prov.)
Total 5 secteurs CRA	54 790	54 968	54 818	54 821	54 274	53 557	53 209	52 825

Evolution du nombre d'établissements employeurs selon le secteur d'activité



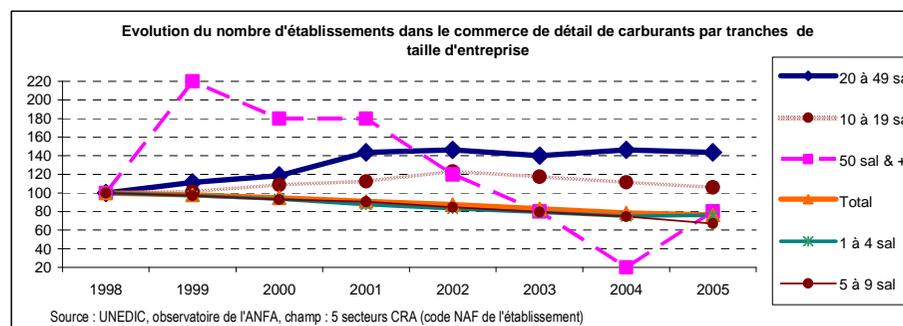
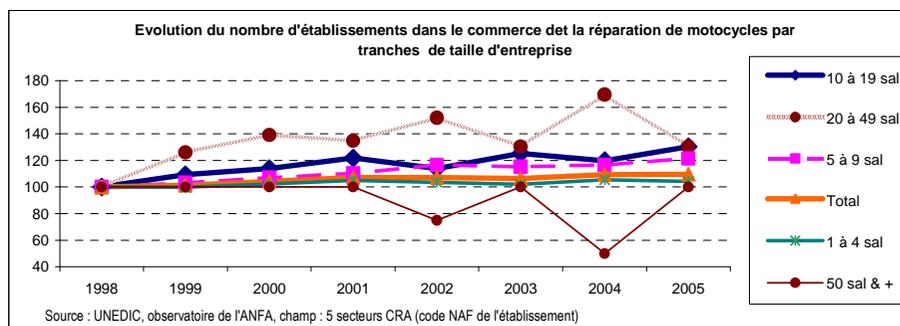
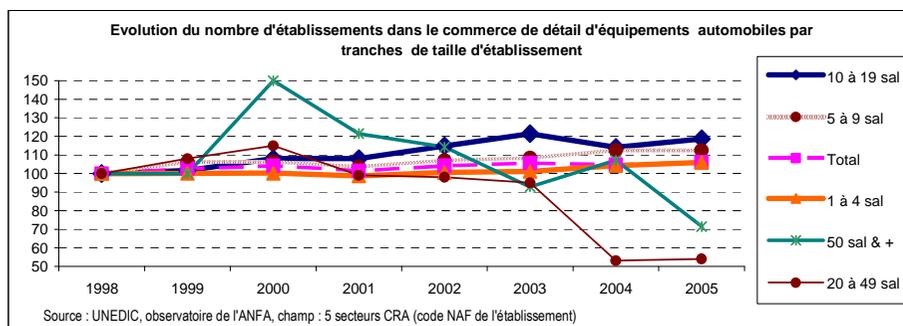
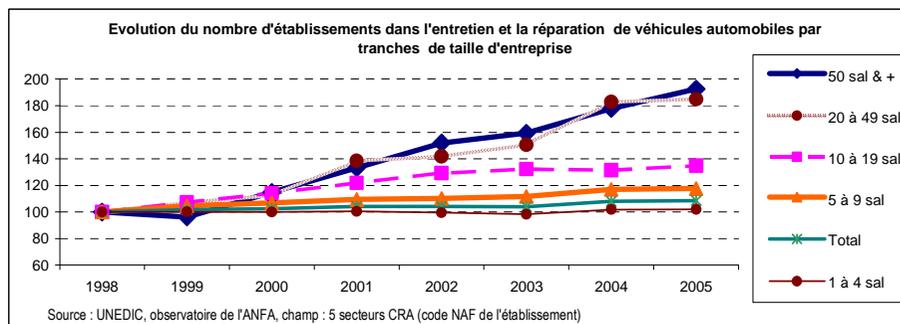
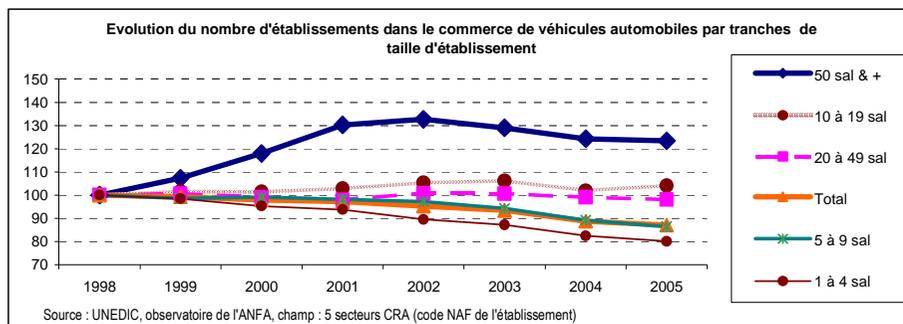
Source : UNEDIC, observatoire de l'ANFA, champ : 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement)

Evolution du nombre d'établissements selon leur taille

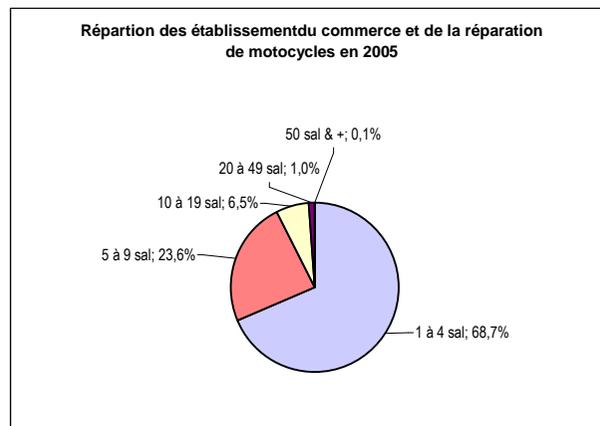
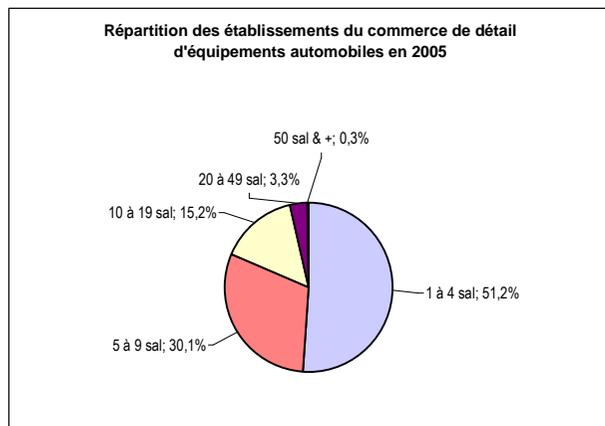
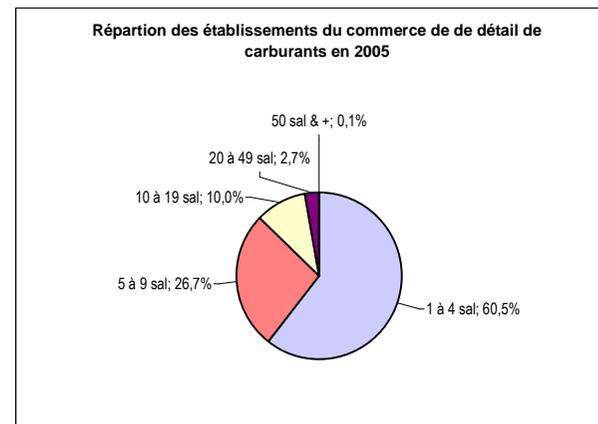
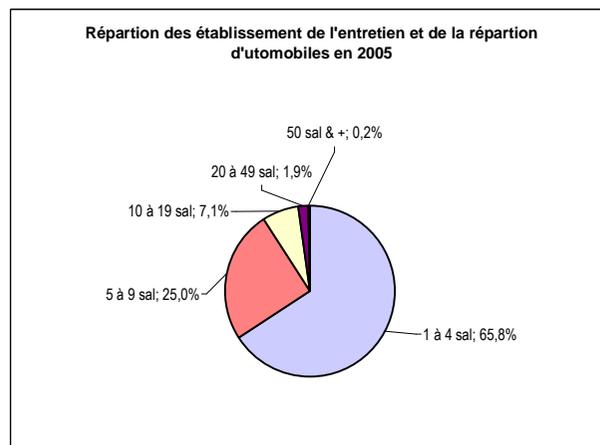
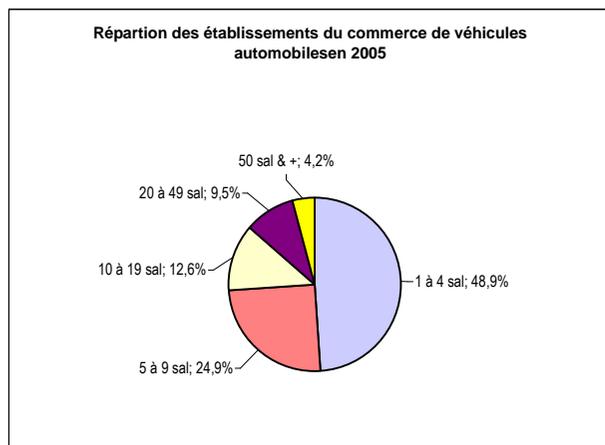


Source : UNEDIC, observatoire de l'ANFA, champ : 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement)

Evolution du nombre d'établissement par tranches de taille selon le secteur d'activité

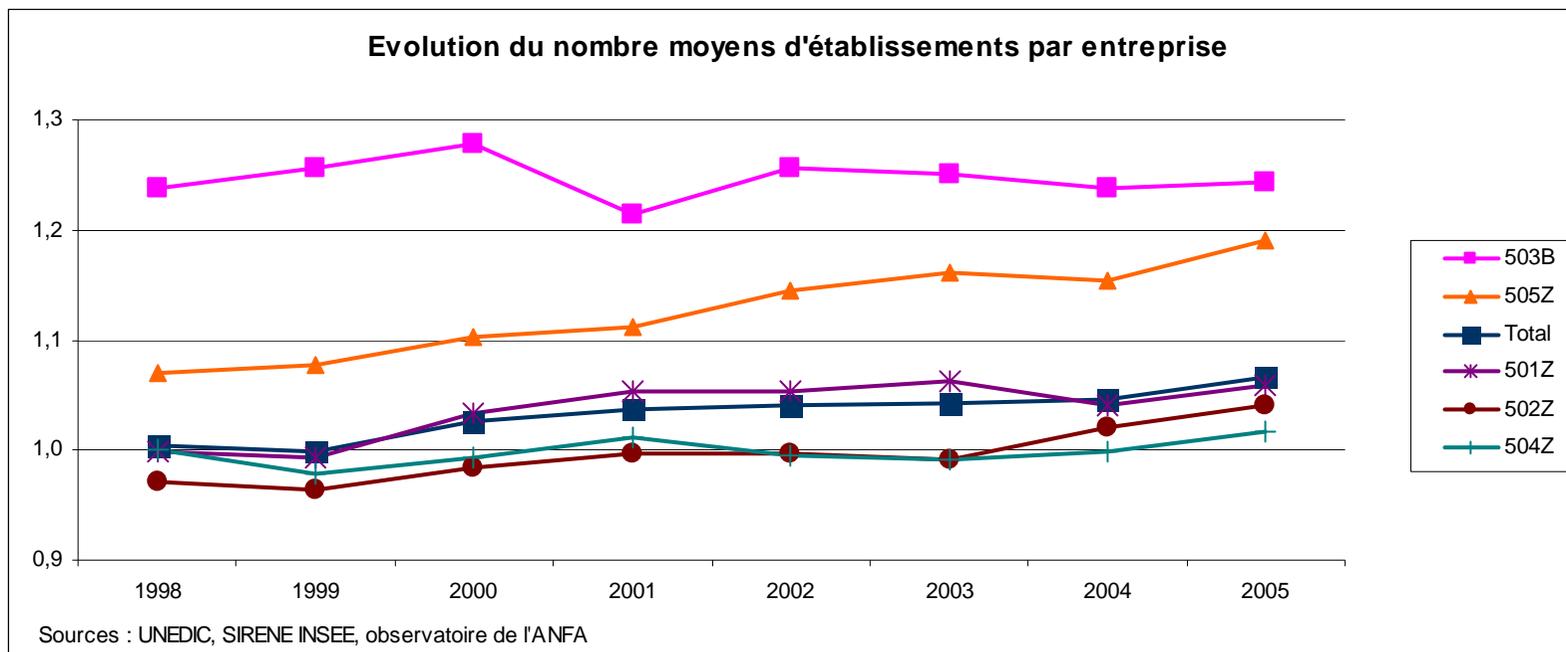


Répartition des établissements par tranches de taille selon le secteur d'activité en 2005



Source : UNEDIC, observatoire de l'ANFA, champ : 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement)

Evolution du nombre moyen d'établissements par entreprises



Attention, ce graphique présenté à titre indicatif car il est établi en croisant deux sources (Unedic et Sirène) inégalement précises, sur des définitions de champ qui ne sont pas strictement équivalentes (code NAF de l'établissement pour l'Unedic, code NAF de l'entreprise pour Sirène). Il est néanmoins vraisemblable qu'il retrace assez correctement les tendances d'évolutions du secteur concernant le développement d'entreprises multi-établissements.

Les entreprises qui n'emploient pas de salariés sont comptées pour un établissement.

Les effectifs salariés

Résumé

Les effectifs salariés des 5 secteurs CRA sont croissants entre 1998 et 2002 (le taux de croissance annuel moyen est de + 1,8%, soit plus de 6 000 salariés supplémentaires chaque année), puis décroissants entre 2002 et 2005 (tcam = - 0,9 %, soit 3 000 salariés en moins chaque année). Le rythme de décroissance étant moins rapide et la période de décroissance moins longue, les effectifs du total des 5 secteurs CRA en 2005 sont supérieurs de 4 % à ceux de 1998.

(Les chiffres trimestriels de l'emploi salariés de l'UNEDIC annonceraient un nouveau retournement de tendance en 2006 pour les effectifs salariés de l'ensemble du secteur du commerce et de la réparation automobile (NAF 50), marquée par une légère croissance des effectifs par rapport à 2005 (+ 0,3 %, + 1400 salariés.)

Les évolutions diffèrent sensiblement selon le secteur d'activité.

Dans deux secteurs d'activité, les effectifs salariés sont constamment croissants sur la période :

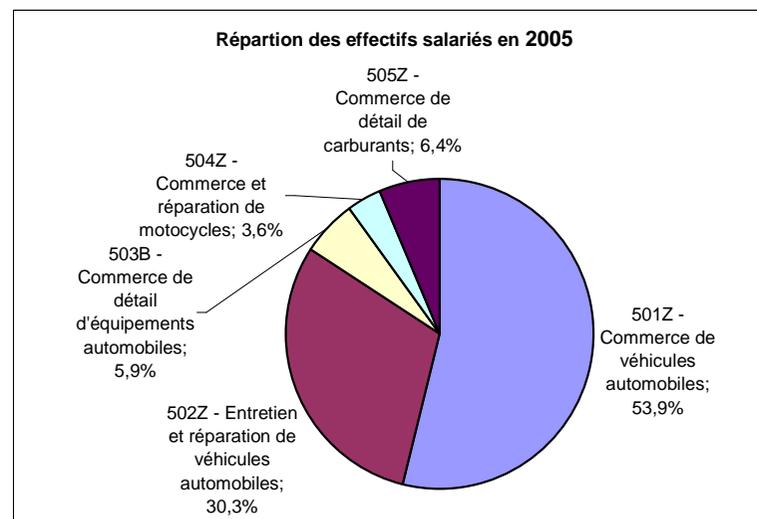
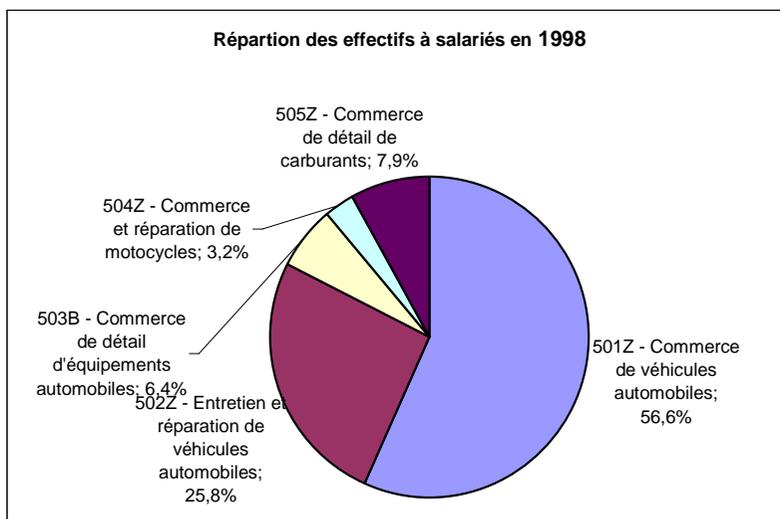
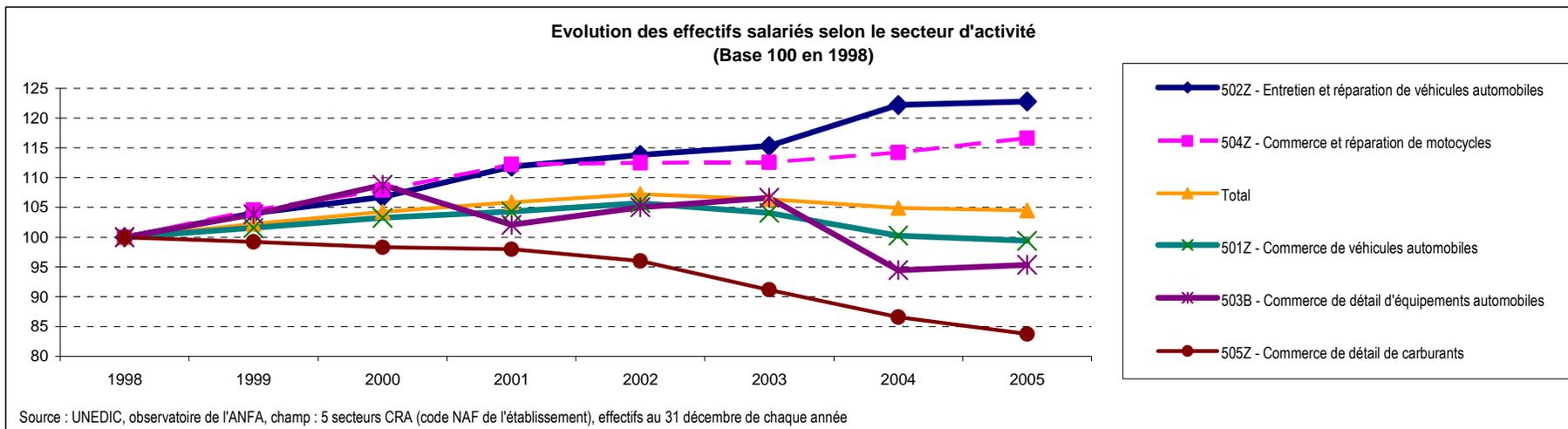
- le secteur de l'entretien et de la réparation automobile (+ 23 % entre 1998 et 2005, soit + 2 500 salariés en moyenne chaque année),
- et celui du commerce et de la réparation de motocycles (+ 17 % sur la période, soit + 226 salariés en moyenne chaque année).

Les trois autres secteurs d'activité ont vu leurs effectifs salariés décroître sur l'ensemble de la période :

- Le secteur du commerce de véhicules présente le même profil que celui décrit pour le total des 5 secteurs CRA : les effectifs sont croissants entre 1998 et 2002 et décroissants ensuite, mais avec un solde en fin de période moins favorable (les effectifs salariés en 2005 sont inférieurs à ceux de 1998 de 1 %).
- Le secteur du commerce de détail d'équipements automobiles connaît également des évolutions heurtées. Sur l'ensemble de la période, la tendance d'évolution des effectifs salariés est décroissante (- 5 %).
- Les effectifs salariés du secteur du commerce en détail de carburants sont constamment décroissants sur la période. Le secteur perd 16 % de ses salariés sur la période, soit une diminution de 500 salariés chaque année en moyenne.

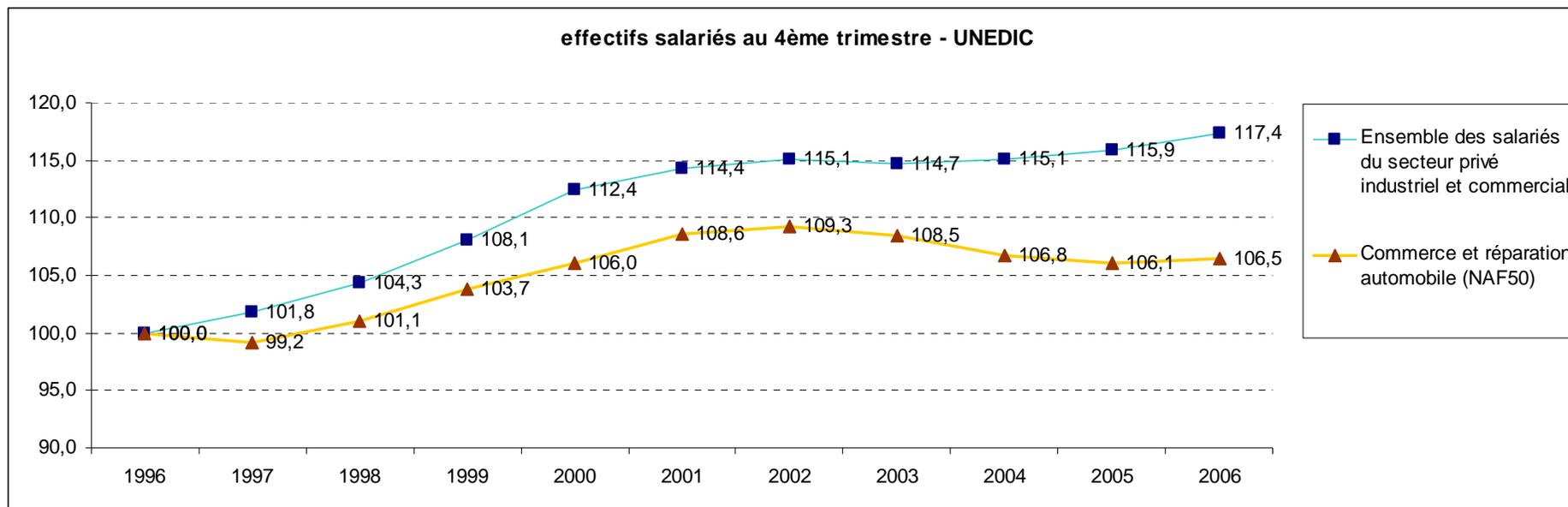
Ces évolutions constatées sur la période 1998 – 2005 sont marquées par l'environnement conjoncturel favorable pour l'emploi des années 1998 à 2002. C'est pourquoi il semble important de prendre du recul et d'analyser les évolutions sur plus longue période (voir graphiques en fin de chapitre qui retracent les évolutions des effectifs salariés depuis 1976).

Evolution des effectifs salariés selon le secteur d'activité entre 1998 et 2005

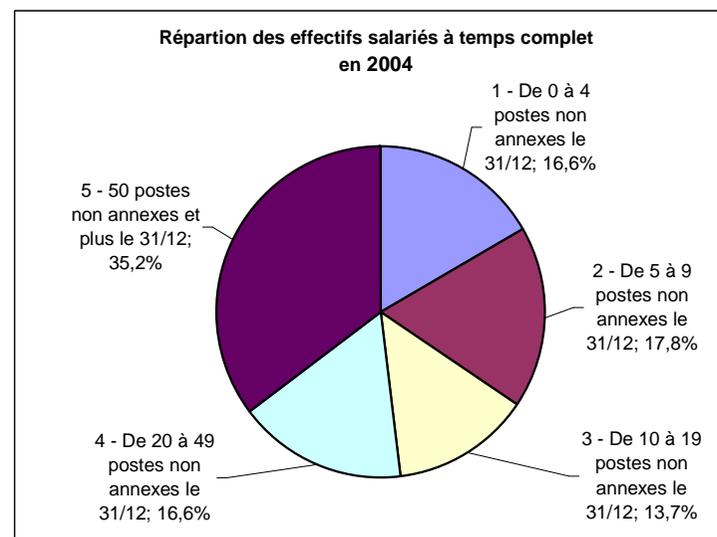
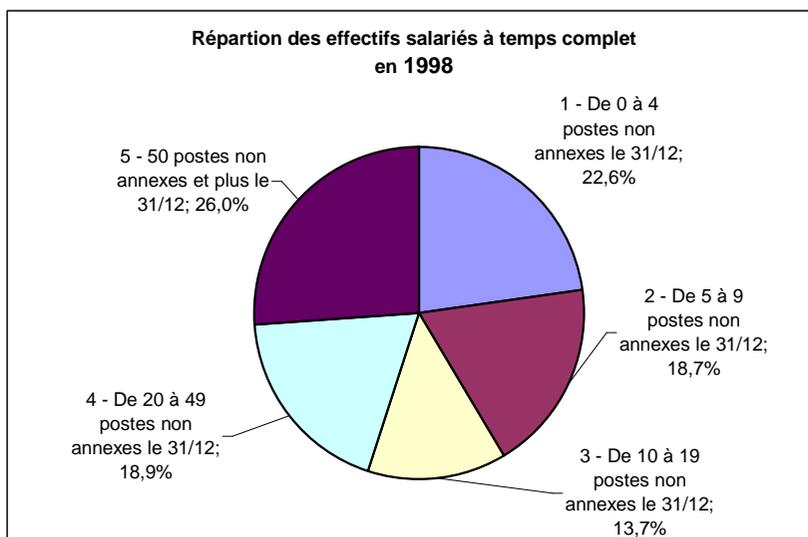
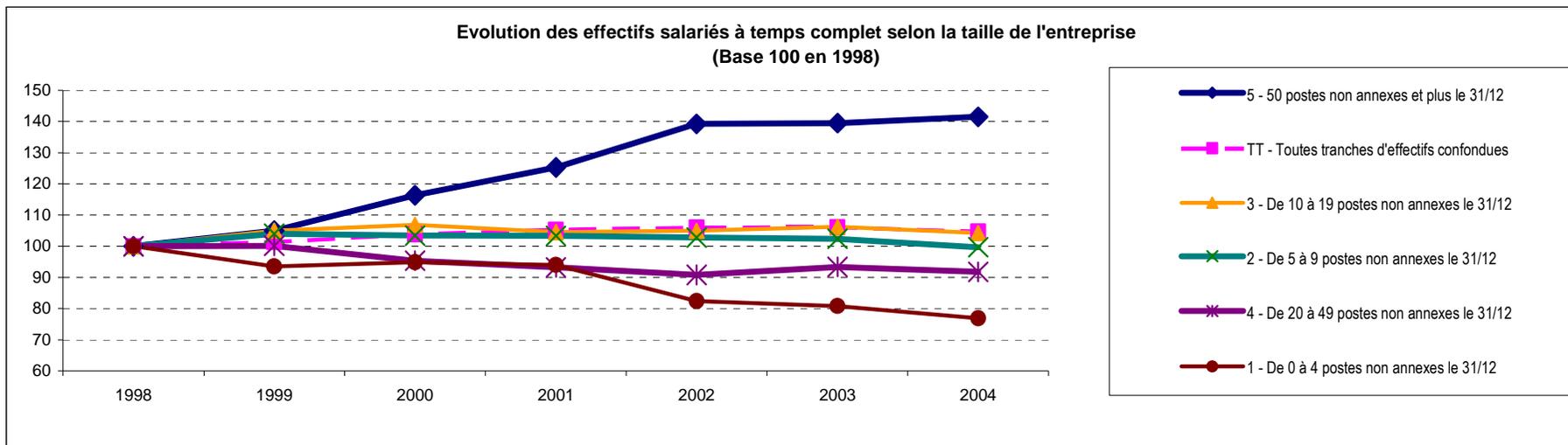


Source : UNEDIC, observatoire de l'ANFA, champ : 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement), effectifs salariés au 31 décembre de chaque année

Evolution des effectifs salariés du secteur du commerce et de la réparation automobile (NAF 50) entre 1996 et 2006

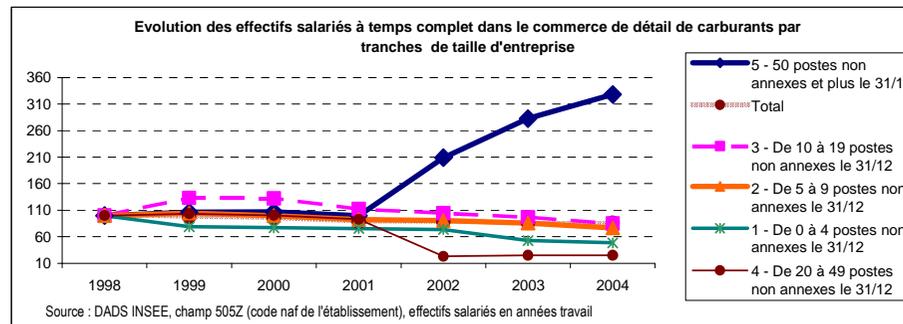
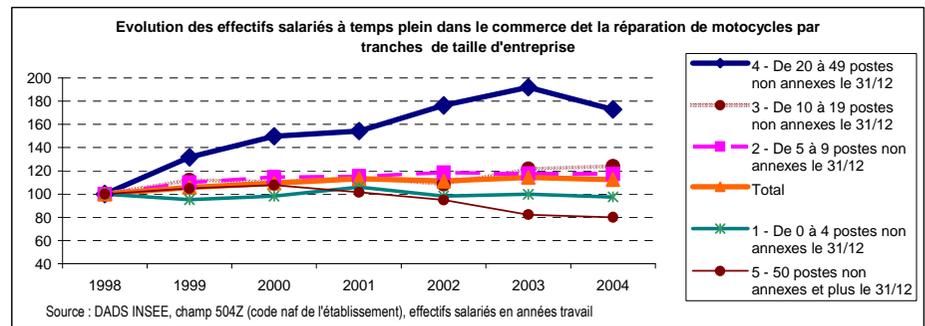
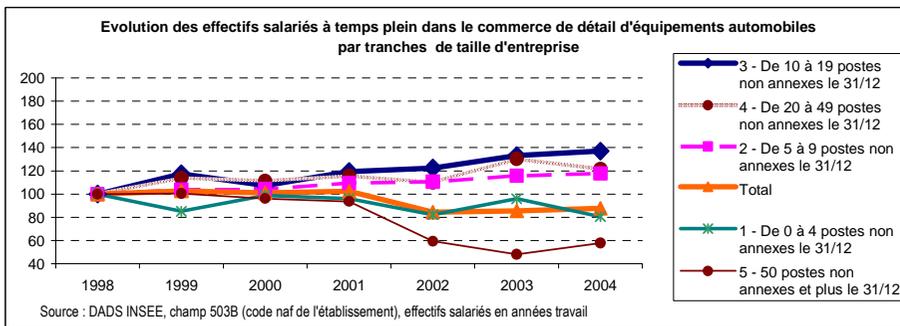
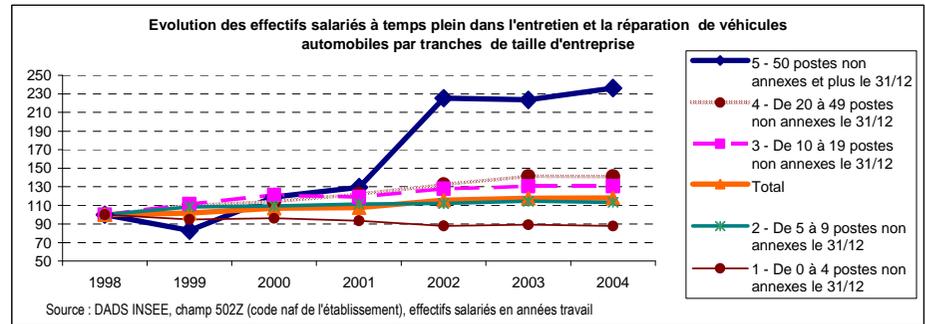
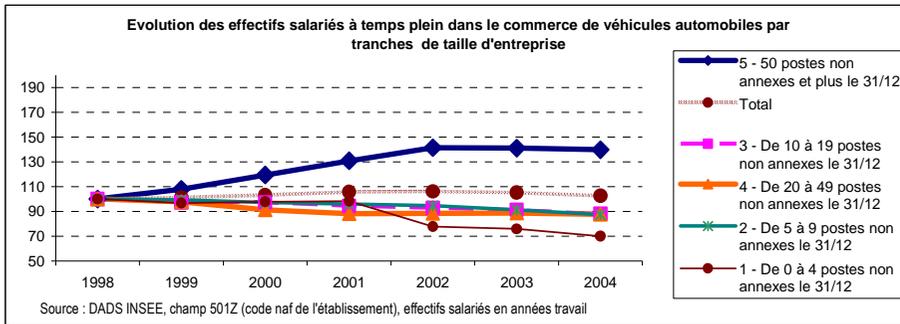


Evolution des effectifs salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise entre 1998 et 2004

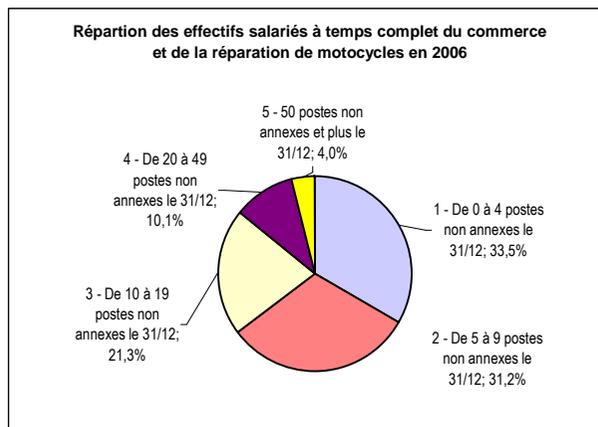
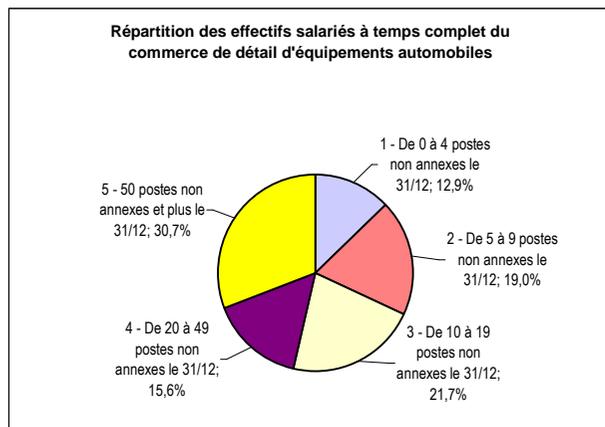
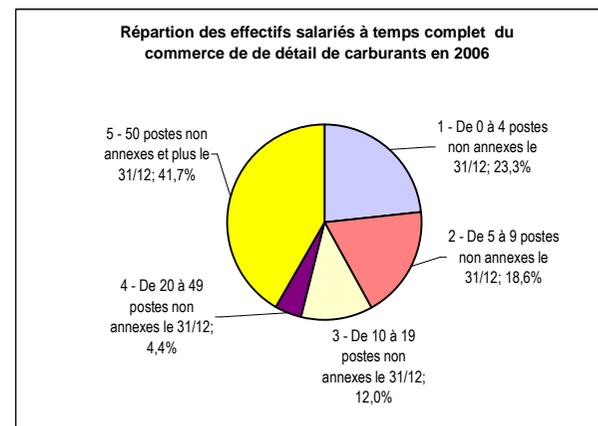
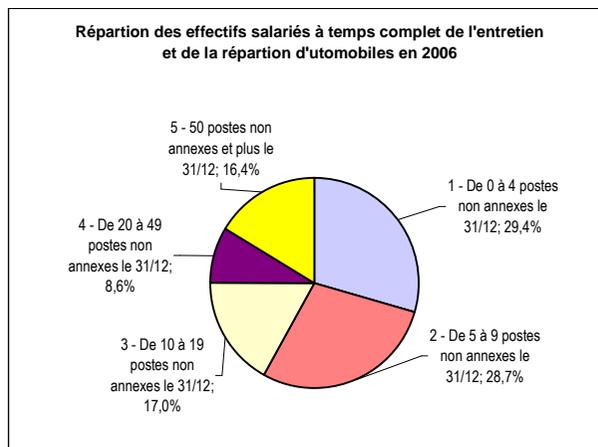
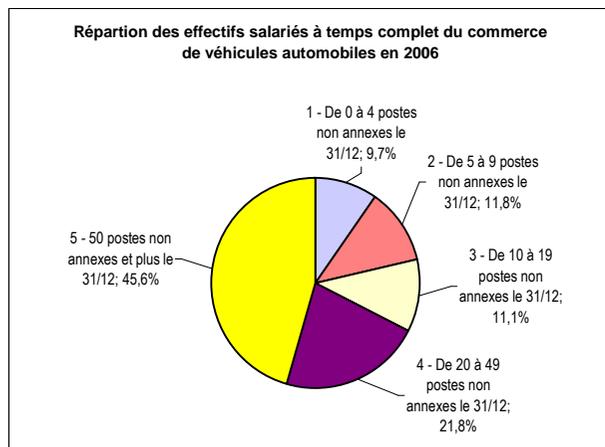


Source : DADS, champ des 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement)

Evolution des effectifs salariés à temps complet par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité

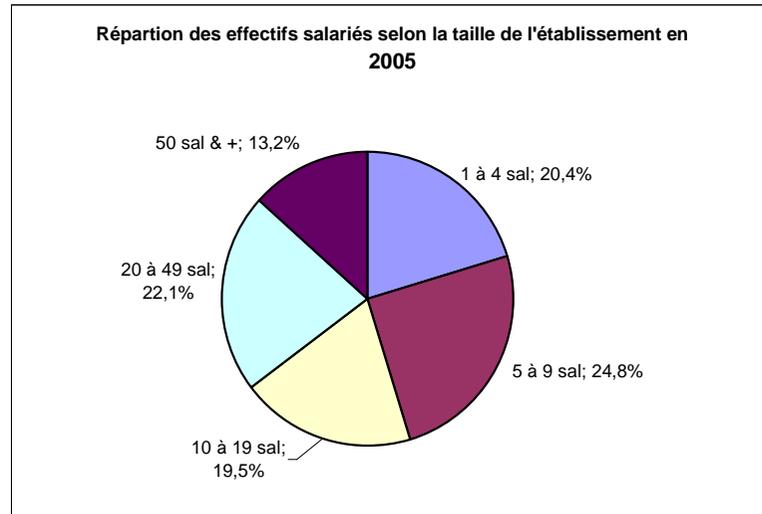
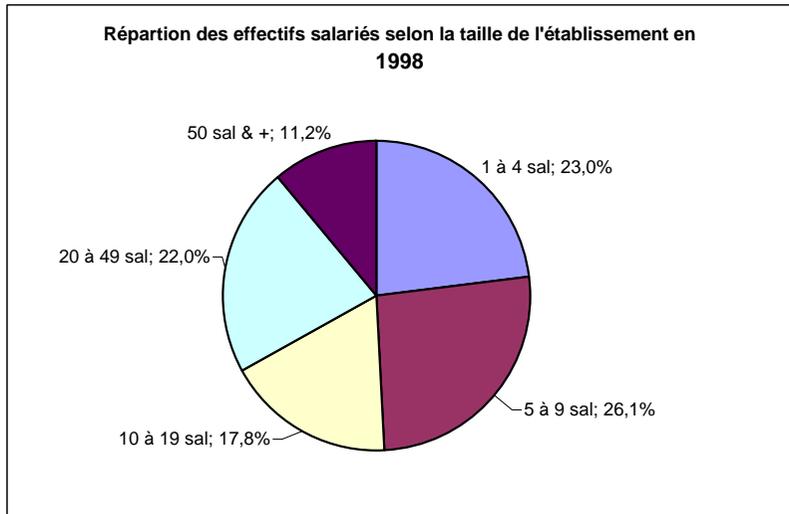
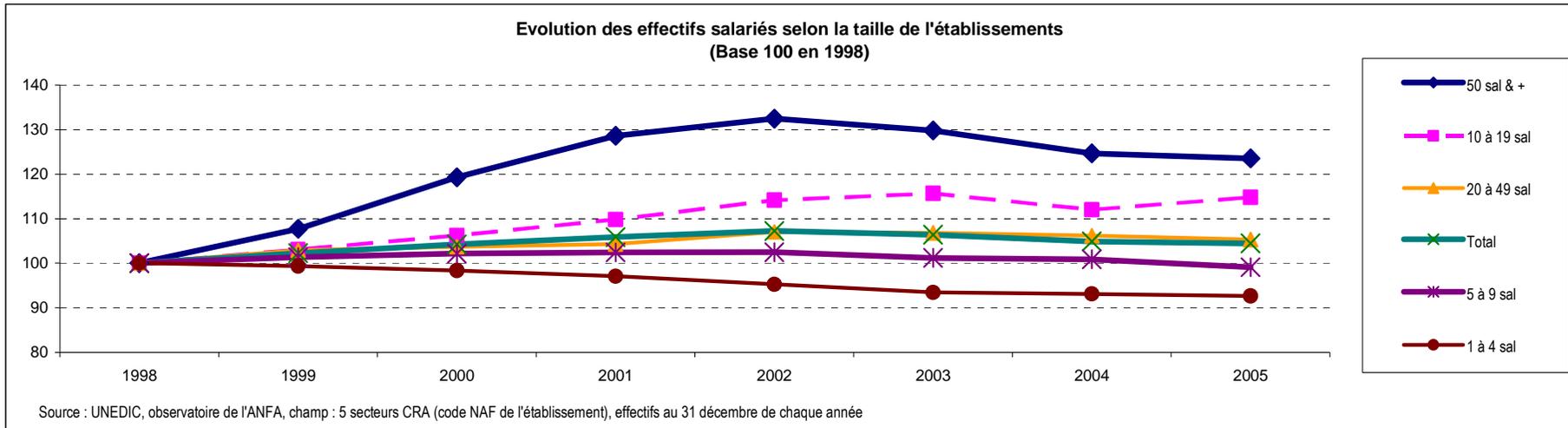


Répartition des effectifs salariés à temps complet par tranches de taille d'entreprises selon le secteur d'activité en 2004



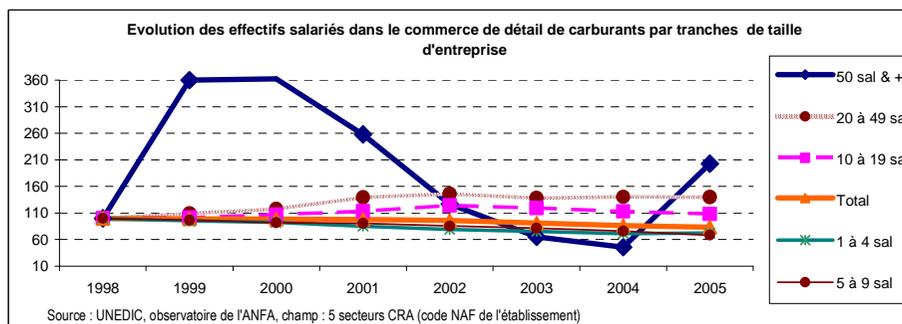
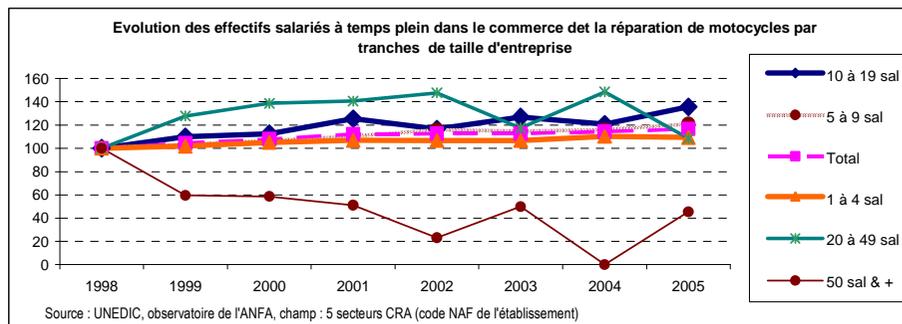
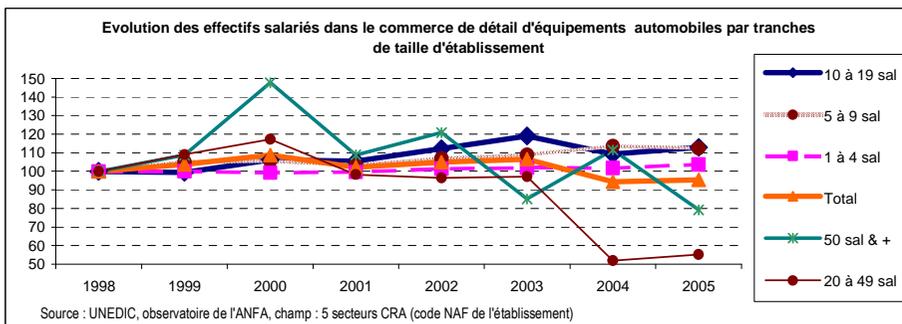
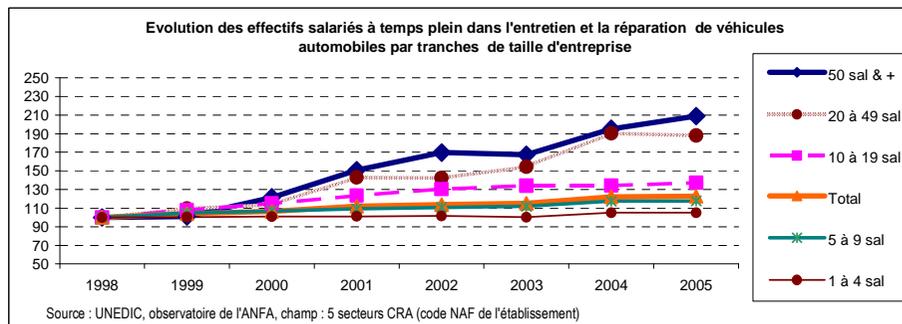
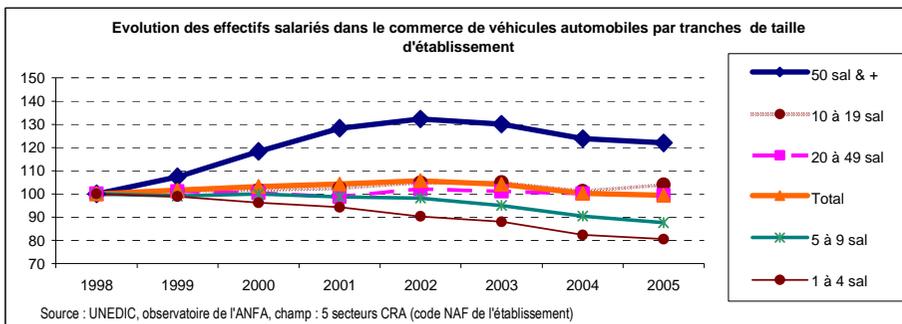
Source : DADS INSEE, champ 503B (code NAF de l'établissement), effectifs salariés en années travail

Evolution des effectifs salariés selon la taille de l'établissement entre 1998 et 2005



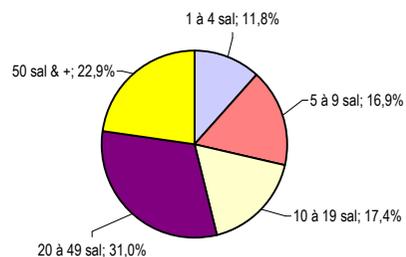
Source : UNEDIC, observatoire de l'ANFA, champ : 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement), effectifs salariés au 31 décembre de chaque année

Evolution des effectifs salariés par tranches de taille d'établissement selon le secteur d'activité

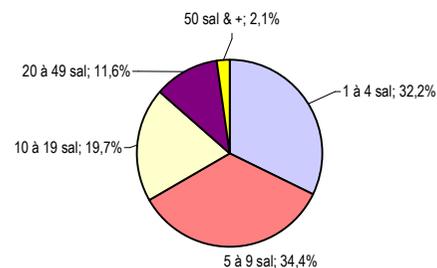


Répartition des effectifs salariés par tranches de taille d'établissement selon le secteur d'activité en 2005

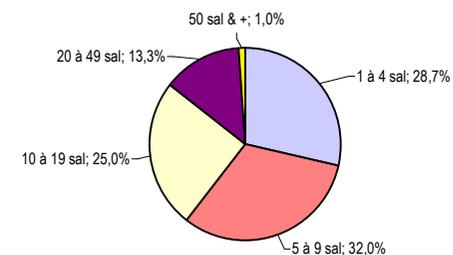
Répartition des effectifs salariés du commerce de véhicules automobiles en 2005



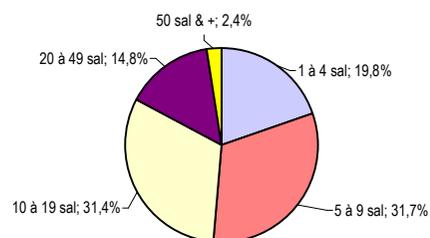
Répartition des effectifs salariés de l'entretien et de la réparation d'automobiles en 2005



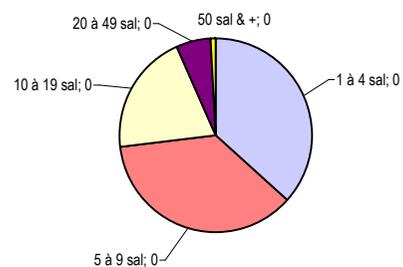
Répartition des effectifs salariés du commerce de détail de carburants en 2005



Répartition des effectifs salariés du commerce de détail d'équipements automobiles en 2005

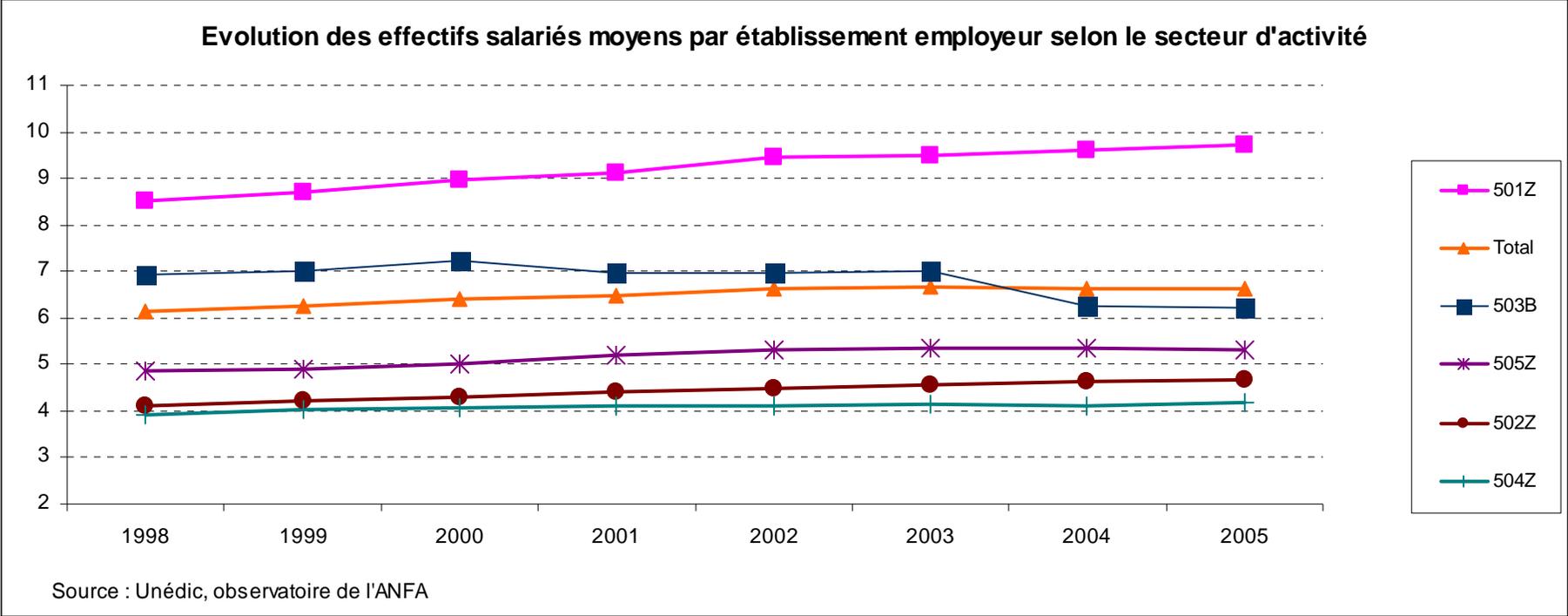


Répartition des effectifs salariés du commerce et de la réparation de motos en 2005

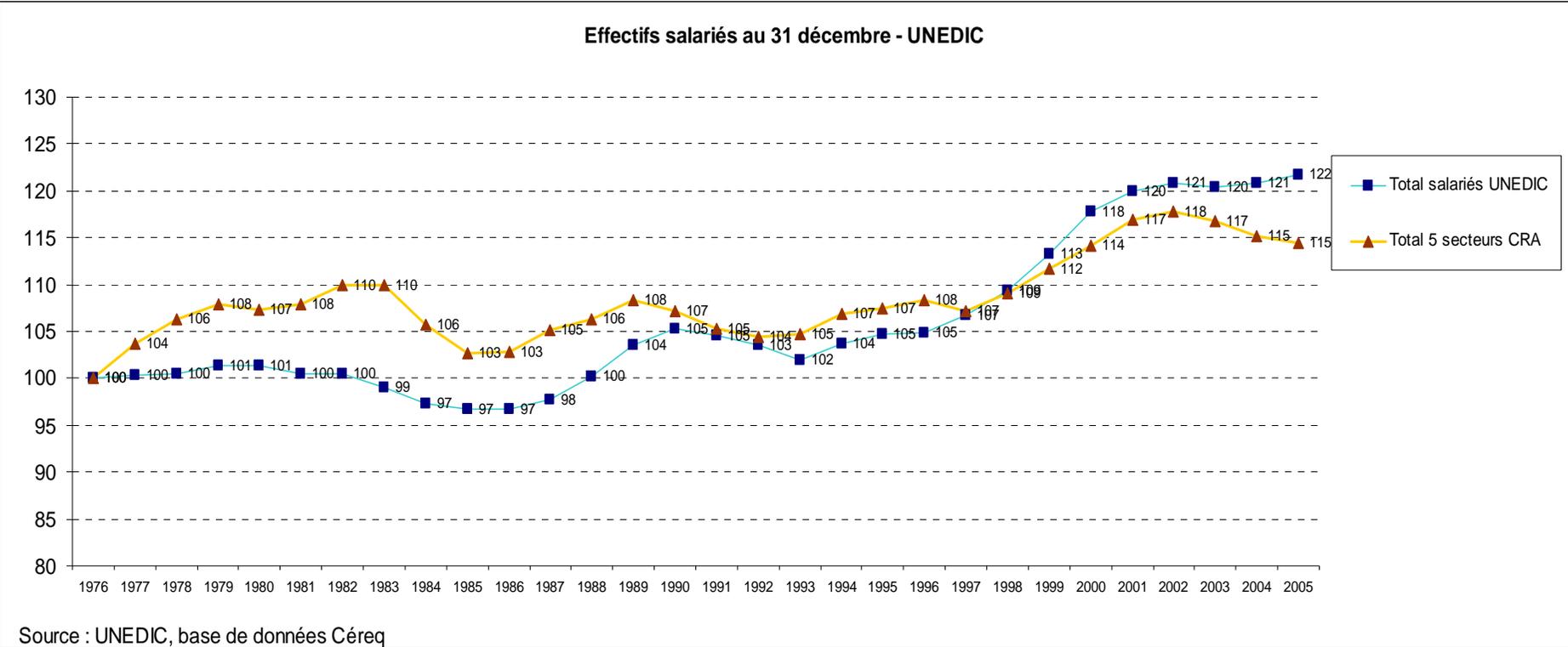


Source : UNEDIC, observatoire de l'ANFA, champ : 5 secteurs CRA (code NAF de l'établissement), effectifs salariés au 31 décembre de chaque année

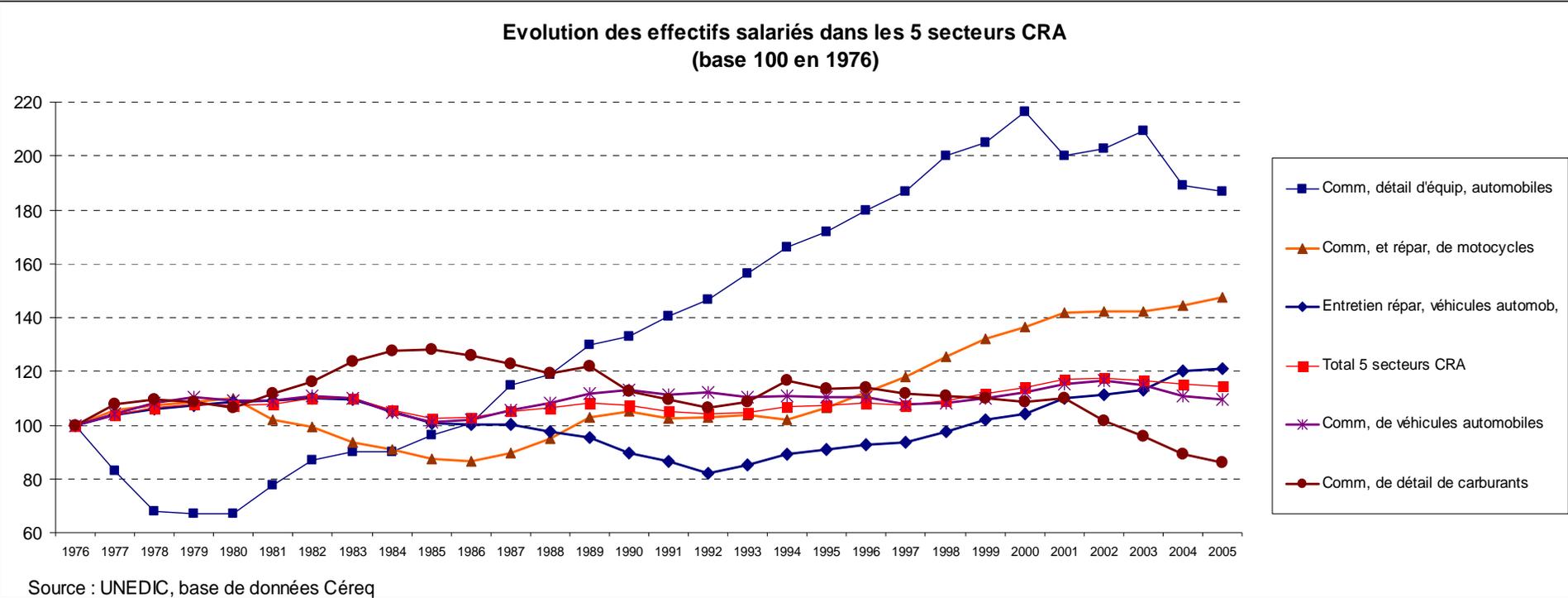
Evolution de la taille moyenne des établissements employeurs selon le secteur d'activité



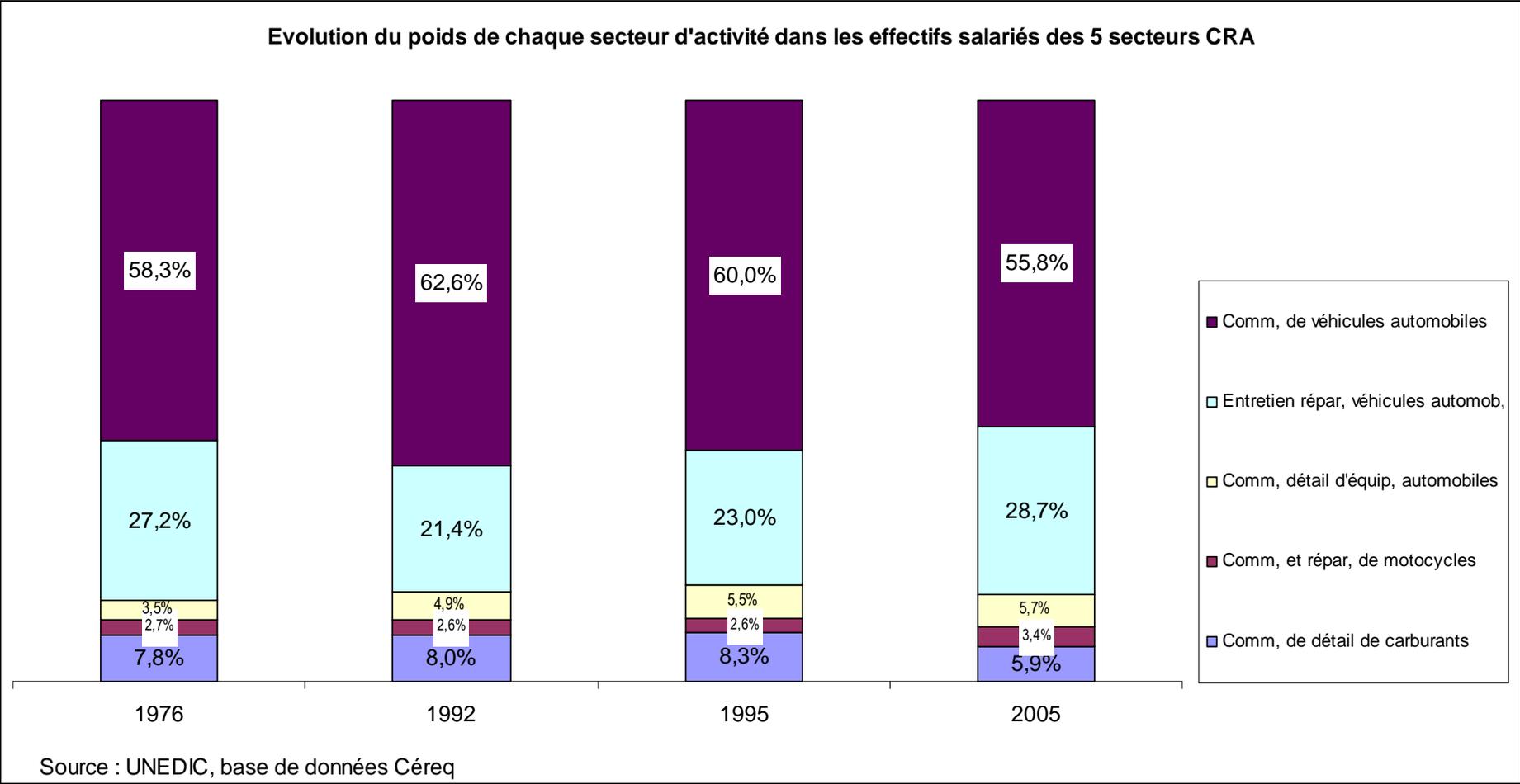
Evolution des effectifs salariés dans l'ensemble des secteurs CRA entre 1976 et 2005



Evolution des effectifs salariés dans chaque secteur d'activité entre 1976 et 2005



Evolution du poids de chaque secteur d'activité dans les effectifs salariés des 5 secteurs CRA : 1976 – 1992 – 1995 - 2005



III – Caractéristiques des emplois et des personnes

La catégorie socioprofessionnelle des emplois

Résumé

L'évolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans l'ensemble des 5 secteurs CRA entre 1995 et 2004 confirme la poursuite de deux grandes tendances : la baisse de la part des artisans chefs d'entreprises dans l'emploi total et l'élévation des niveaux de qualification des emplois salariés :

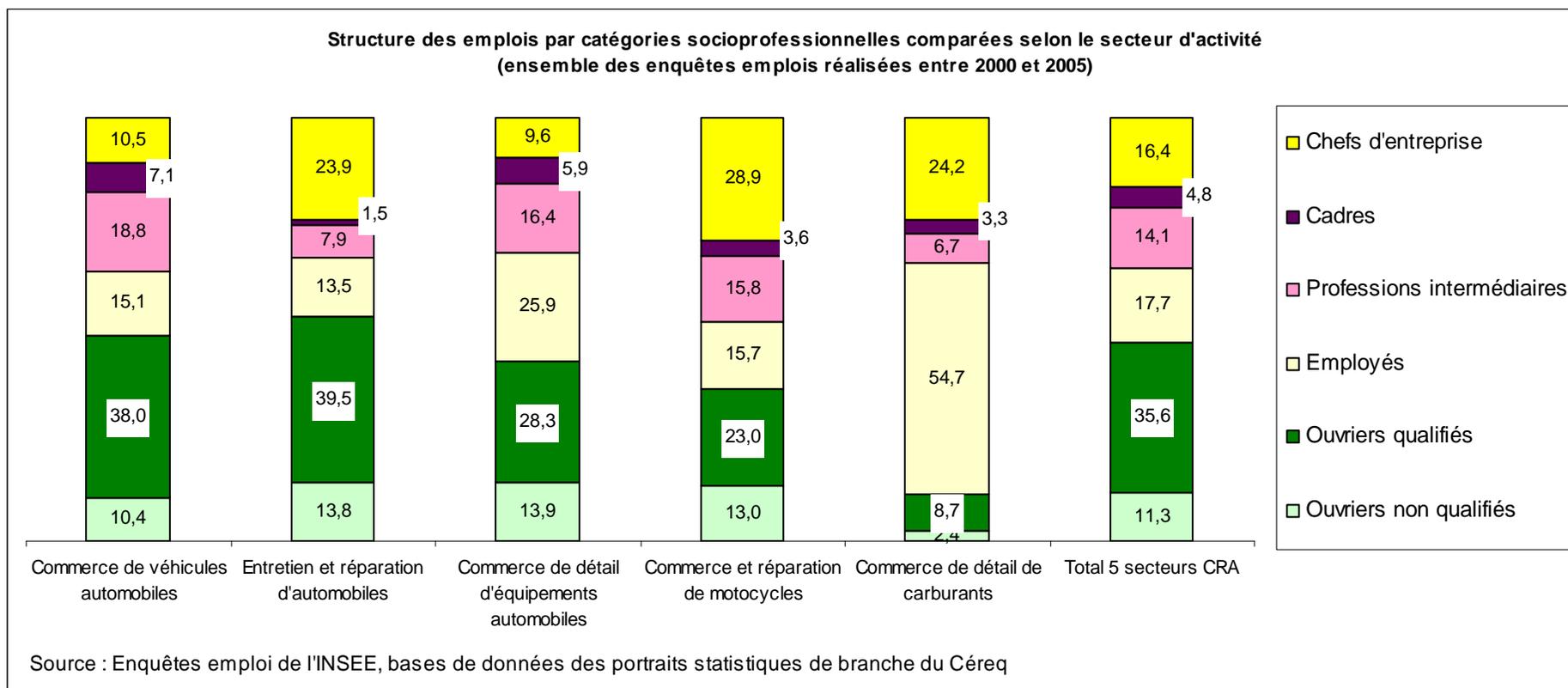
- La part des **chefs d'entreprise** dans l'emploi total diminue de 2,4 points de pourcentage, passant de 18% en 1995 à 15,6% en 2004. La baisse du poids des artisans est particulièrement rapide dans deux secteurs : l'entretien et la réparation d'automobiles (- 6,1 points) et la commerce et la réparation de motocycles (- 5,5 points).
- Les **cadres** (+ 1,4 %) et surtout les **professions intermédiaires*** (+ 3,5 points) voient leur poids dans l'emploi des 5 secteurs CRA croître de façon significative. La croissance du poids des cadres touche principalement le commerce de véhicules automobiles (+ 3,2 points), celle des techniciens supérieurs touche aussi le secteur du commerce de véhicules automobiles (+ 4,6 points), mais également celui de l'entretien et de la réparation automobiles (+ 3,4 points) et celui du commerce et de la réparation de motocycles.
- Le poids des **ouvriers qualifiés** se maintient globalement (+ 0,6 point) et augmente dans l'entretien et la réparation d'automobiles (+ 2,7 points), tandis que celui des **ouvriers non qualifiés** diminue (- 2,5 points dans l'ensemble des 5 secteurs).

Deux secteurs présentent des évolutions relativement atypiques en regard de ces grandes tendances :

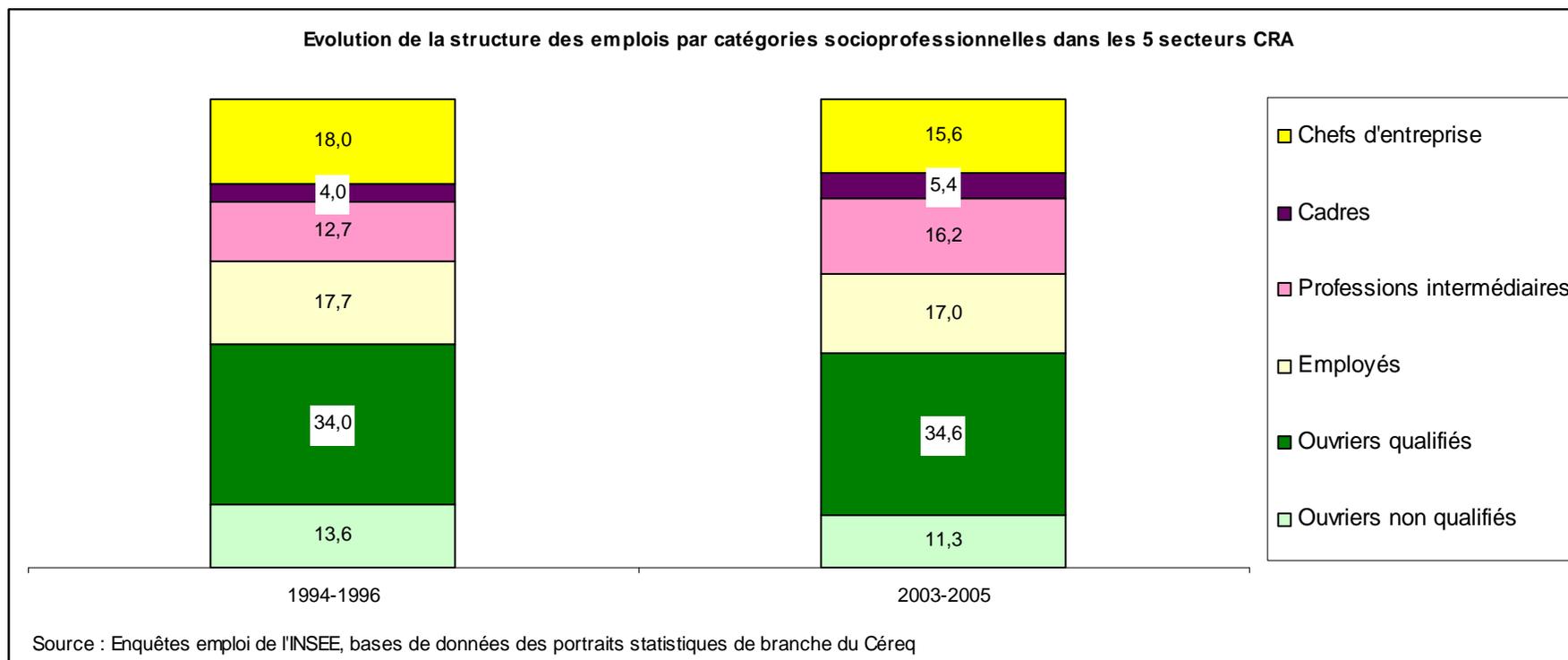
- dans le secteur du commerce de détail d'équipements automobile la part des cadres aurait tendance à diminuer, celle des ouvriers non qualifiés à croître légèrement ;
- dans celui du commerce de détail de carburants, la part des artisans chefs d'entreprises serait croissante, au détriment des cadres et des techniciens supérieurs, et les employés remplaceraient progressivement les ouvriers. Cette tendance est probablement révélatrice d'une forte baisse des interventions techniques dans les stations services.

* professions intermédiaires = techniciens supérieurs, maîtrise technique, commerciale (représentants et technico-commerciaux) et administrative (secrétaire de direction, technicien comptable...)

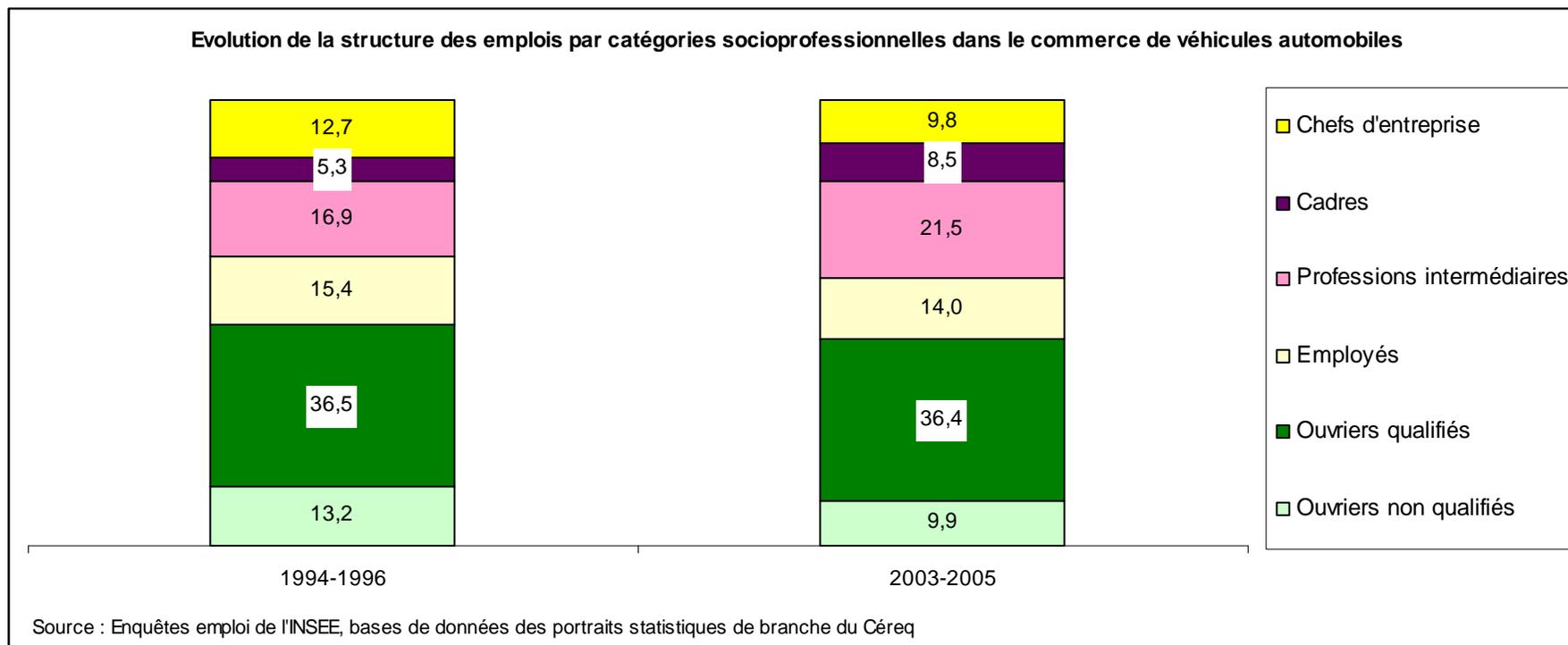
Structures des emplois par catégories socioprofessionnelles selon le secteur d'activité



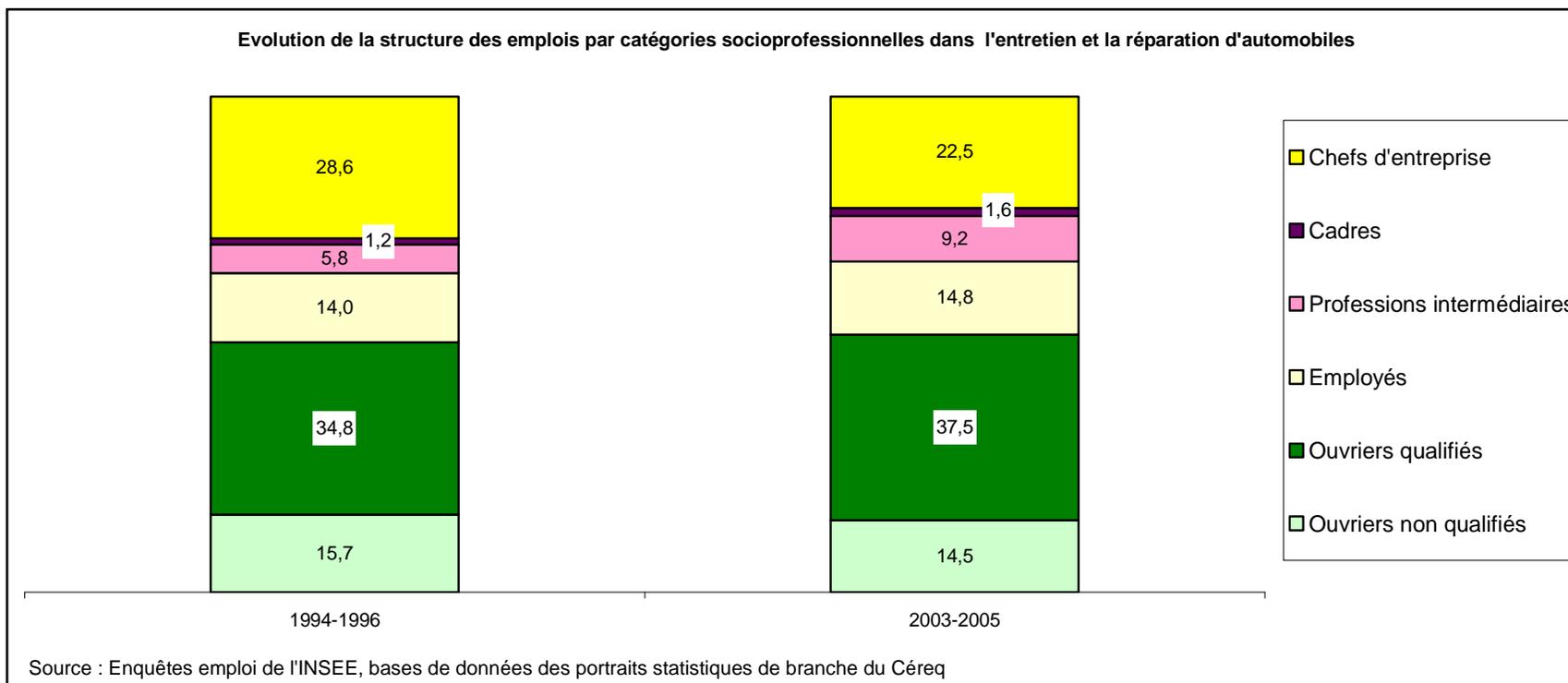
Evolution de la structure des emplois par catégorie socioprofessionnelles dans l'ensemble des 5 secteurs CRA



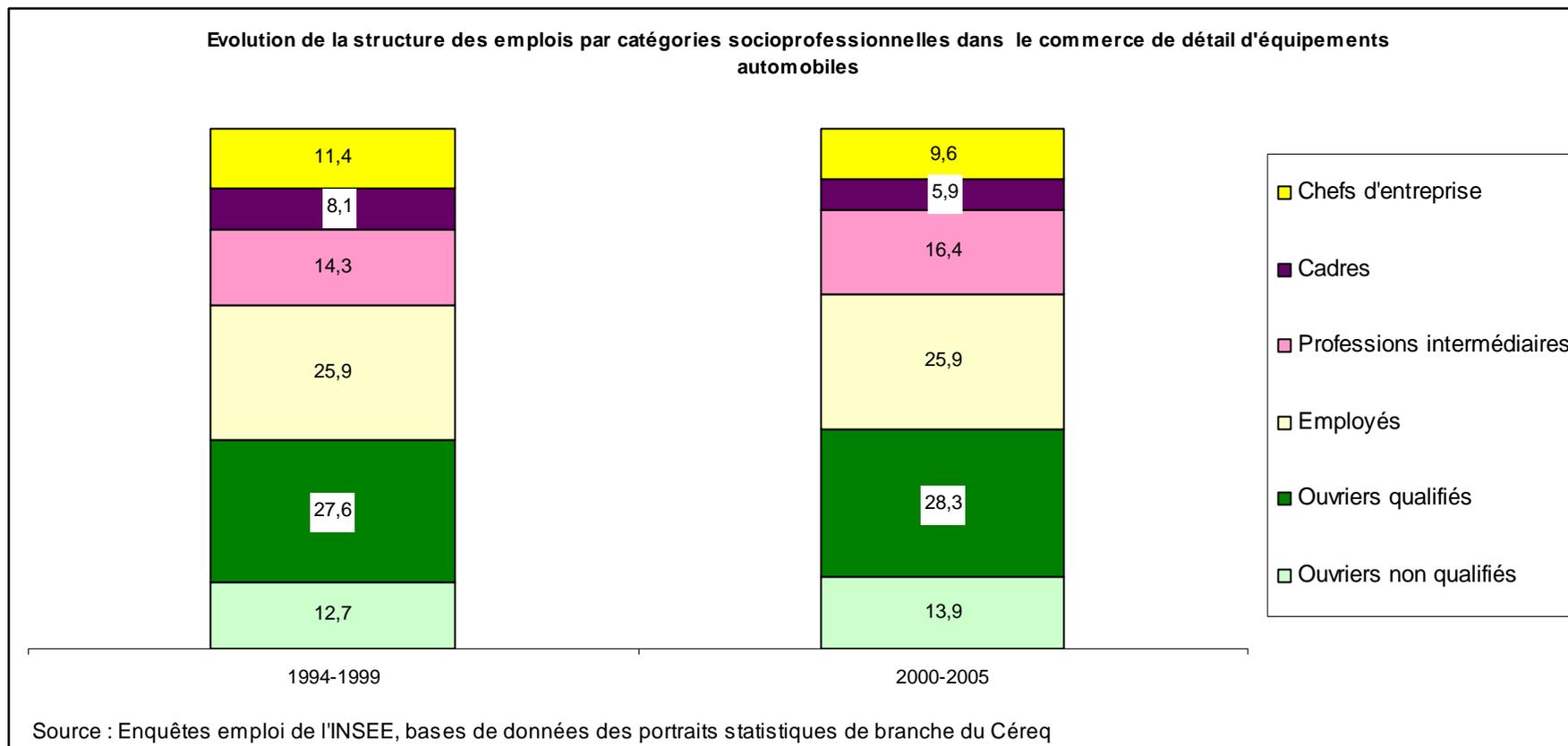
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce de véhicules automobiles



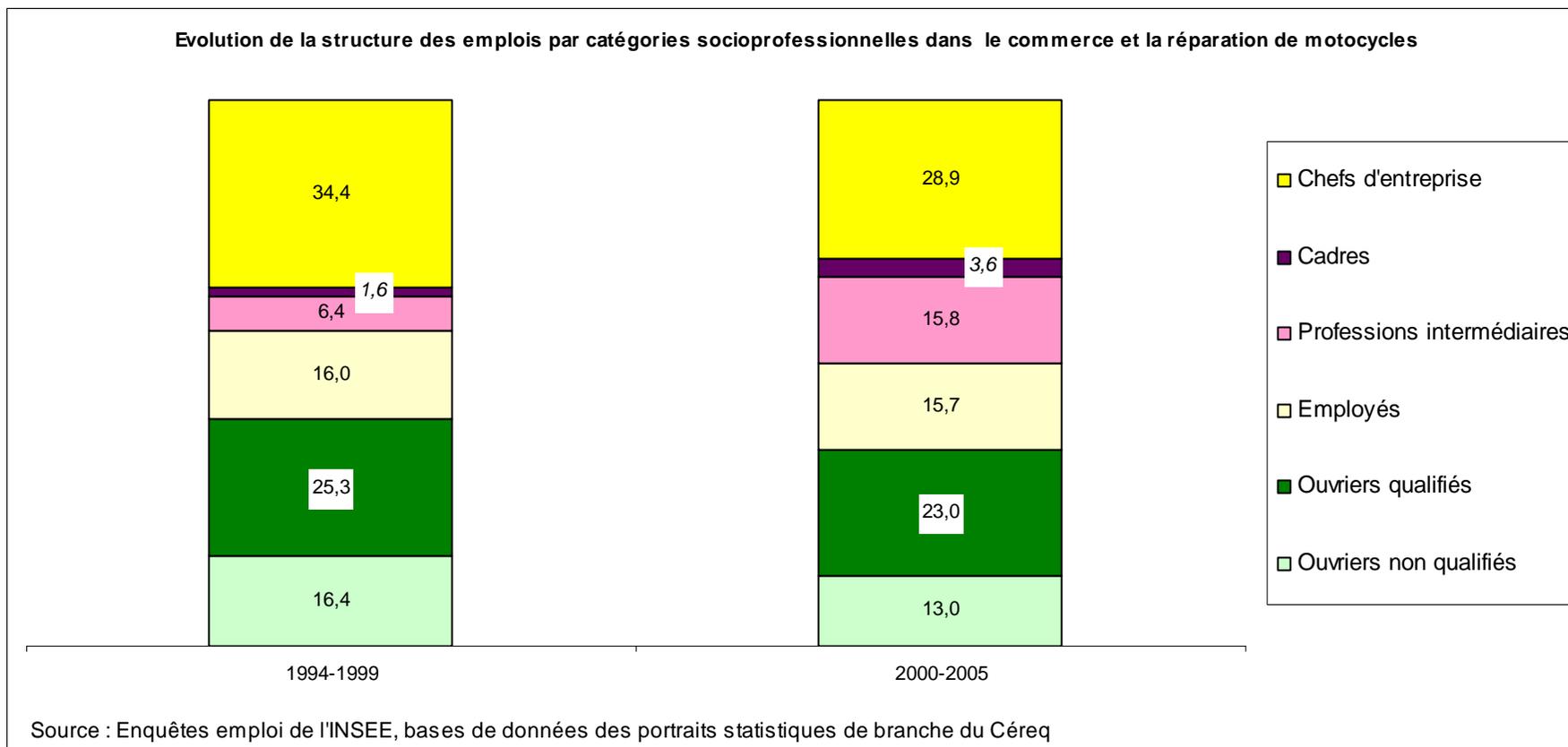
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans l'entretien et la réparation d'automobiles



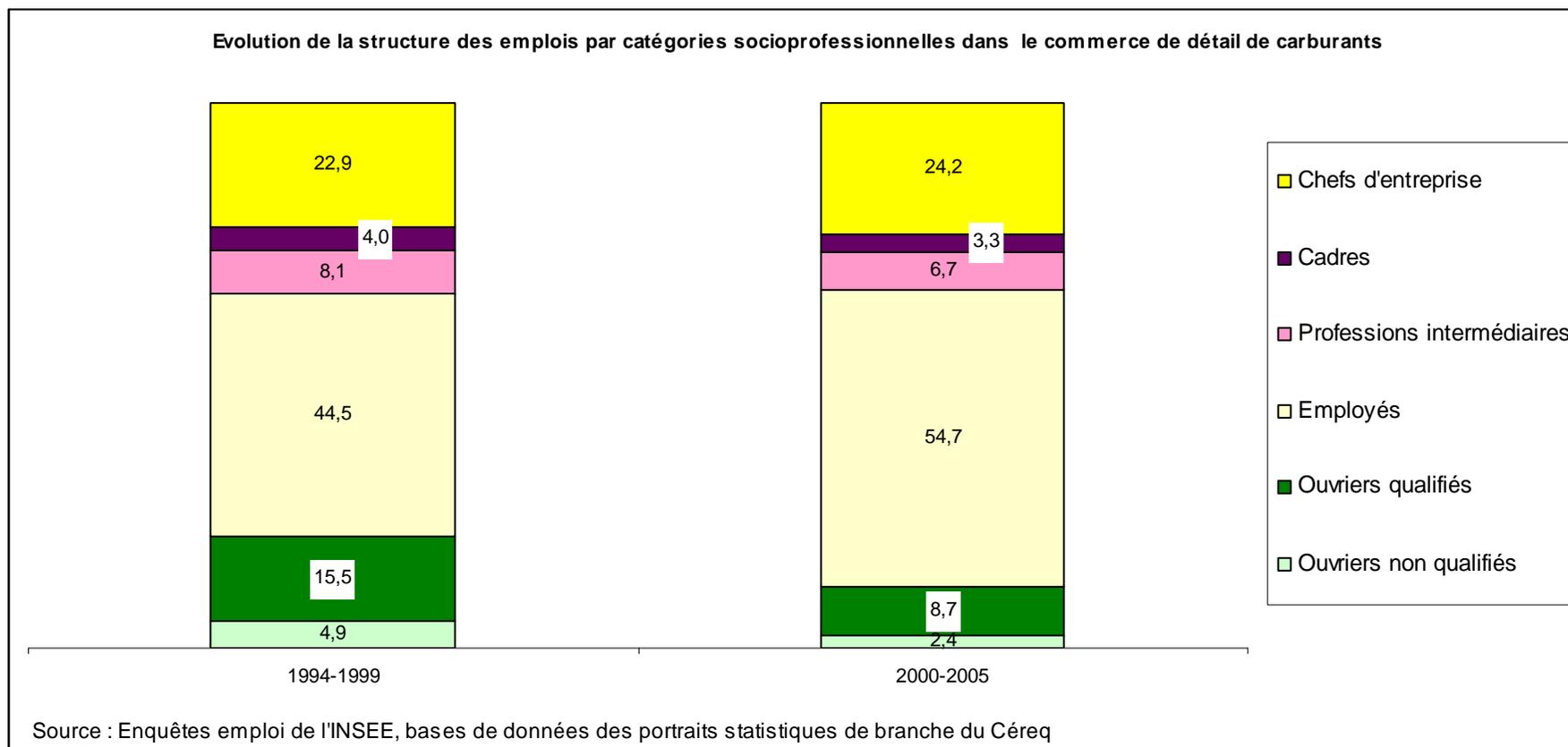
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce de détail d'équipements automobiles



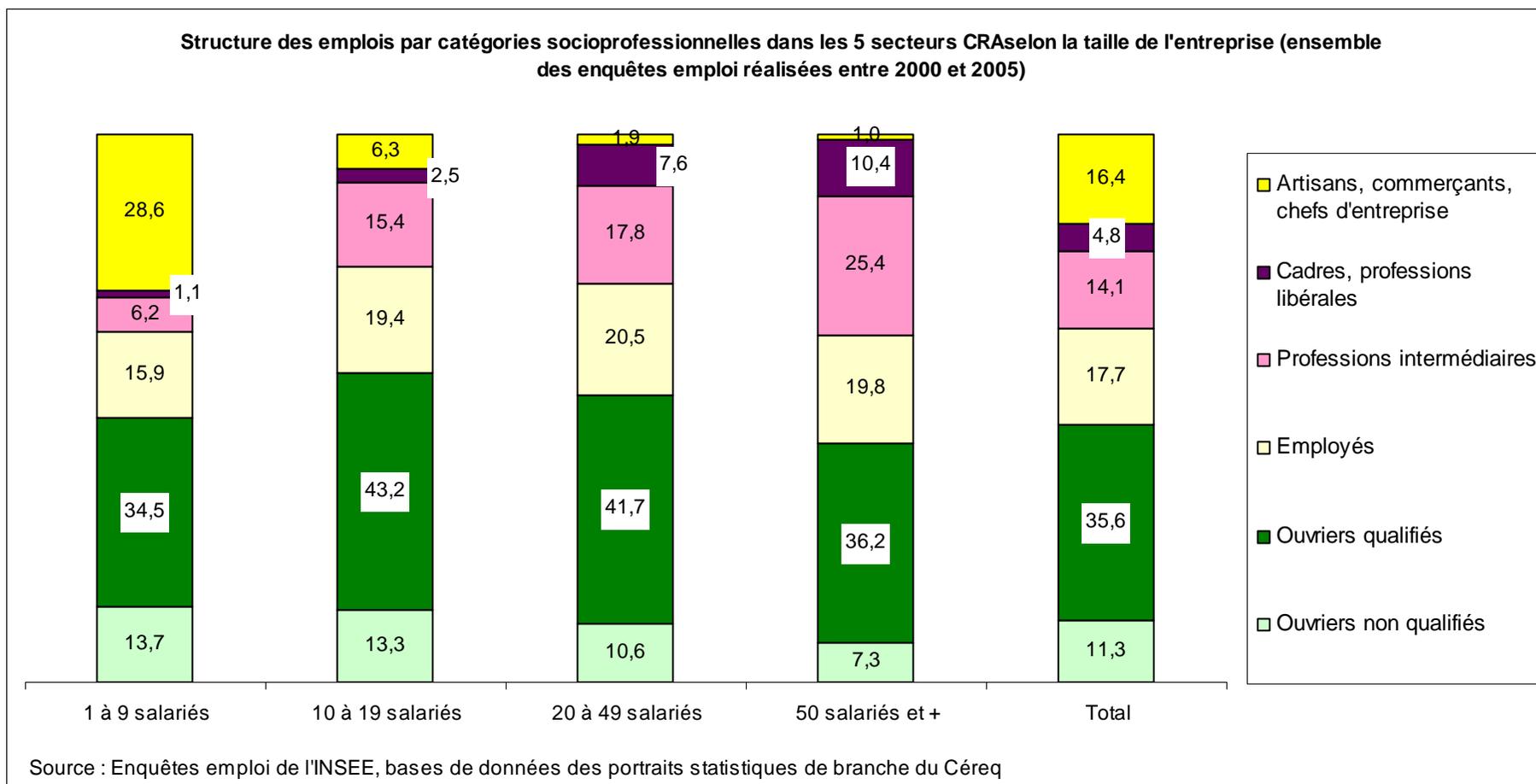
Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce et la réparation de motocycles



Evolution de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles dans le commerce de détail de carburants



Structures des emplois par catégories socioprofessionnelles selon la taille de l'entreprise



Des traitements des DADS attendus de l'INSEE doivent fournir des données plus récentes et plus précises sur la structure des emplois salariés selon la taille de l'entreprise.

Le niveau de diplôme des personnes

Résumé

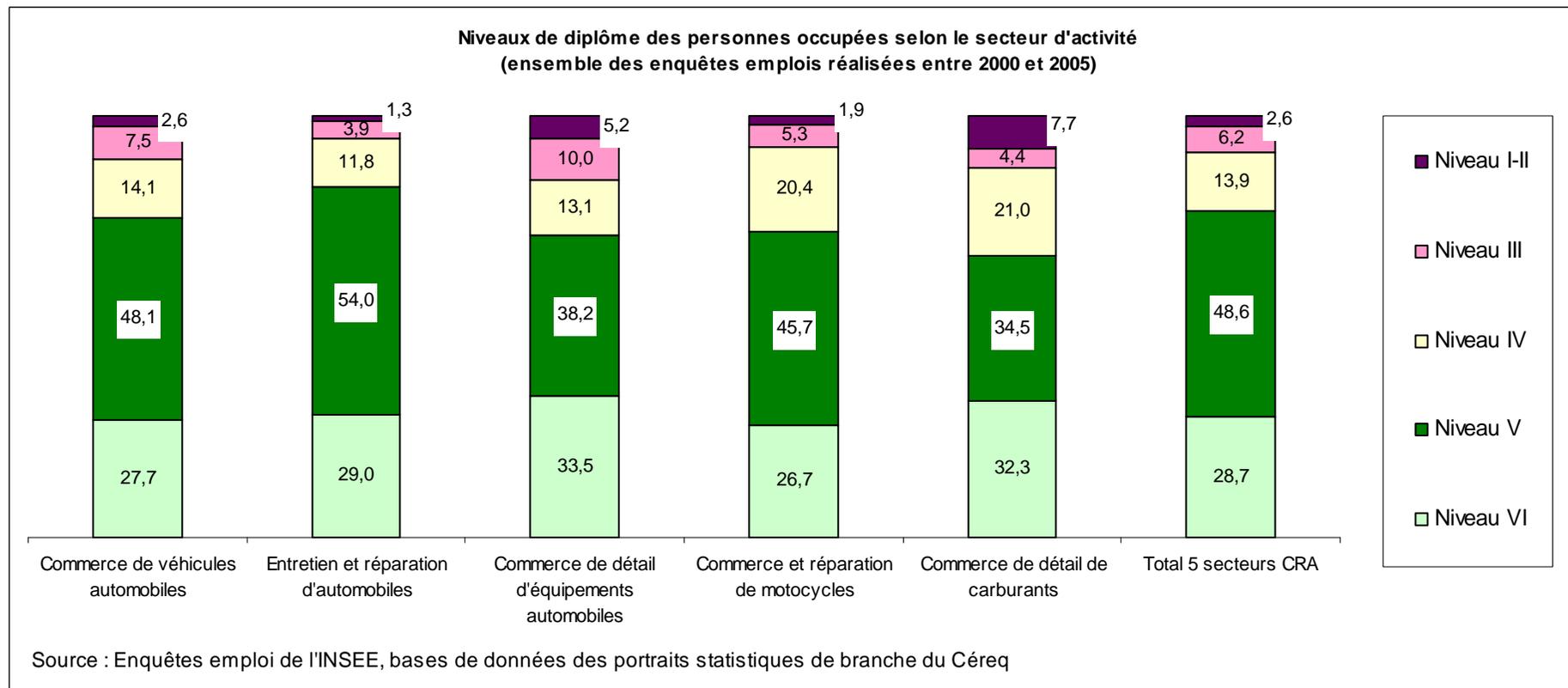
Malgré la tendance générale à l'élévation des niveaux de diplôme qui touche tous les secteurs d'activité, le niveau V reste le niveau le plus répandu dans les 5 secteurs CRA. C'est dans l'entretien et la réparation d'automobiles que le niveau V « résiste » le mieux, plus d'une personne occupée sur deux y sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Mais c'est également dans ce secteur d'activité que la part des non diplômés diminue le plus fortement.

Le niveau de diplôme des personnes occupées augmente avec la taille de l'entreprise. Les titulaires d'un diplôme de niveau IV ou au delà représentent 16 % des personnes occupées dans les entreprises qui emploient entre 1 et 9 salariés, et 28 % dans celles de 20 salariés ou plus.

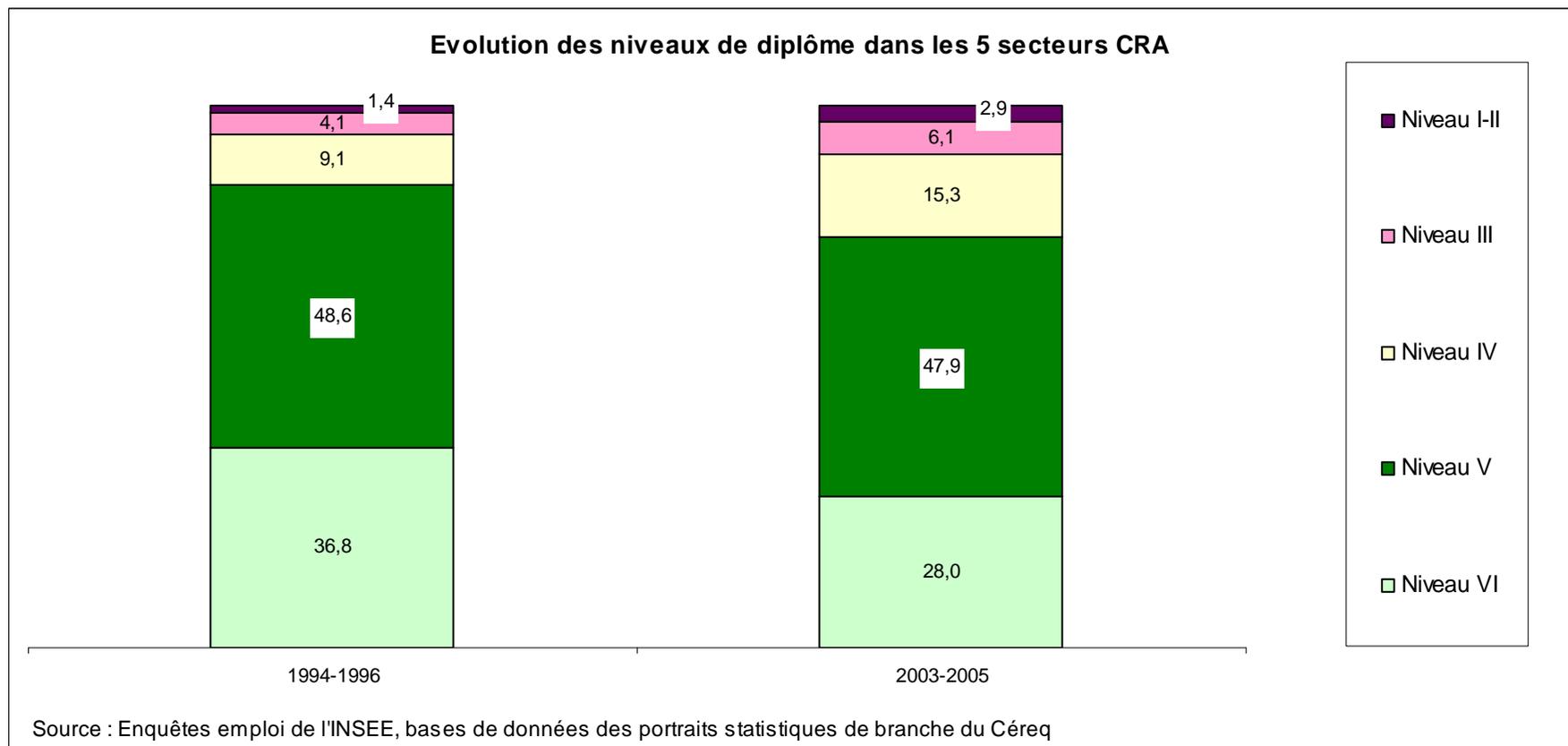
L'élévation des niveaux de diplôme touche toutes les professions, mais à des rythmes différents :

- Plus d'un artisan chef d'entreprise sur deux est toujours titulaire d'un diplôme de niveau V, mais la part des titulaires d'un diplôme de niveau IV approche les 20 %.
- Parmi les cadres, les titulaires d'un diplôme de niveau IV et plus sont largement majoritaires (57 %). C'est la part des titulaires d'un diplôme de niveau I ou II qui croît le plus rapidement dans cette catégorie d'emploi (20 % en 2000-2005).
- 60 % des techniciens supérieurs et agents de maîtrise technique sont titulaires d'un diplôme de niveau V, mais la part des titulaires d'un diplôme de niveau IV augmente de 5 points entre les périodes 1994-1999 et 2000-2005.
- Les technico-commerciaux sont plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau V (33%) que de niveau IV (25 %) ou III (15 %).
- Ceux qui exercent une profession intermédiaire administrative (secrétaire de direction, technicien comptable....) ont un profil proche des technico-commerciaux, avec cependant un plus grand nombre de titulaires de niveau III (19 %).
- Le profil des vendeurs (employés) évolue rapidement, approchant celui des technico-commerciaux avec 38 % de titulaires d'un diplôme de niveau IV ou supérieur.
- Même constat chez les employés administratifs dont 43 % sont titulaires d'un diplôme de niveau IV ou supérieur.
- Chez les mécaniciens qualifiés d'automobile, la part des titulaires d'un diplôme de niveau IV est passée de 6 % à 10 % entre les périodes 1994-1999 et 2000-2005.
- Les carrossiers d'automobile qualifiés sont, plus souvent qu'auparavant, titulaires d'un diplôme de niveau V (71 %). La part des titulaires d'un diplôme de niveau IV parmi les professionnels est passée de 1 à 4 % entre les deux périodes.

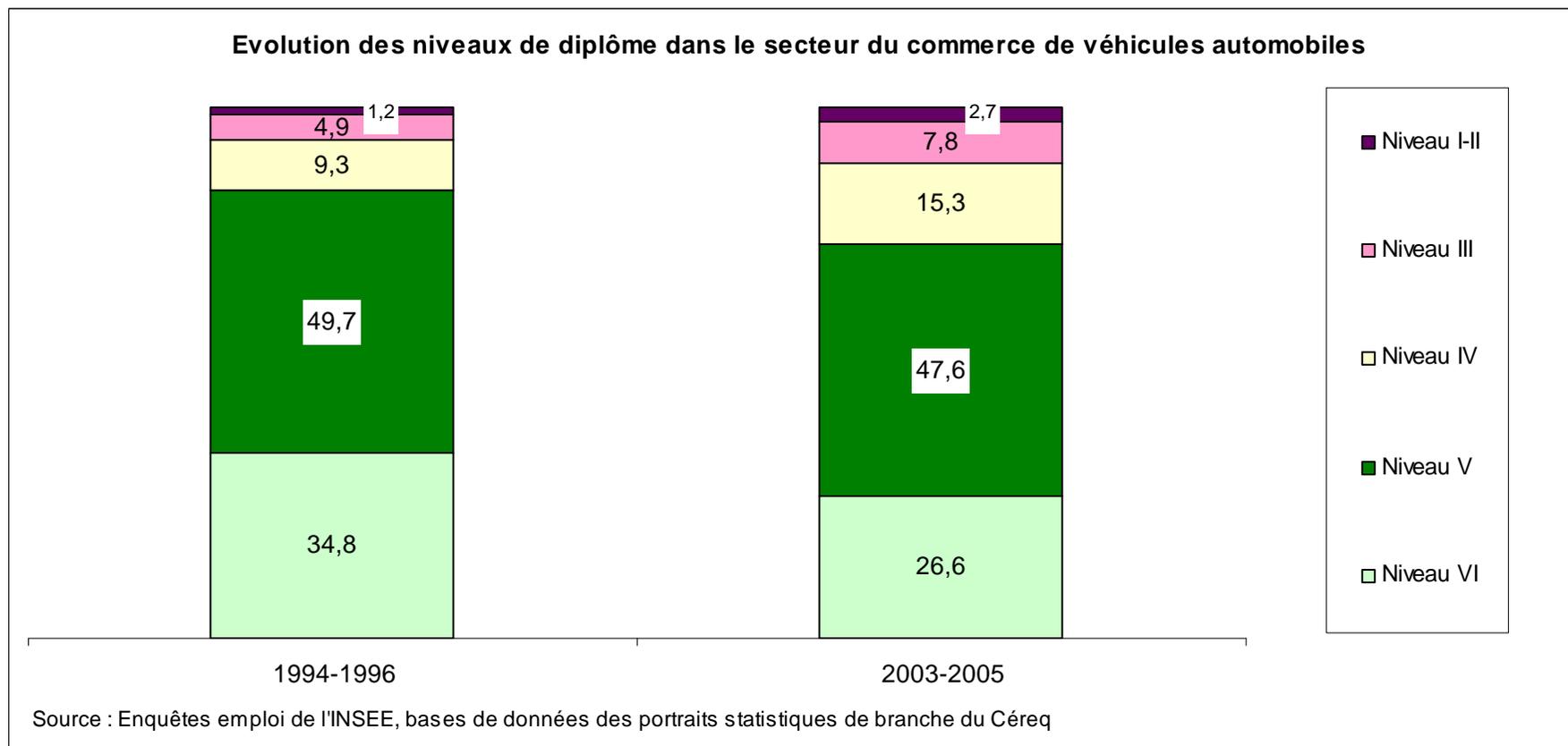
Niveaux de diplômes des personnes occupées selon le secteur d'activité



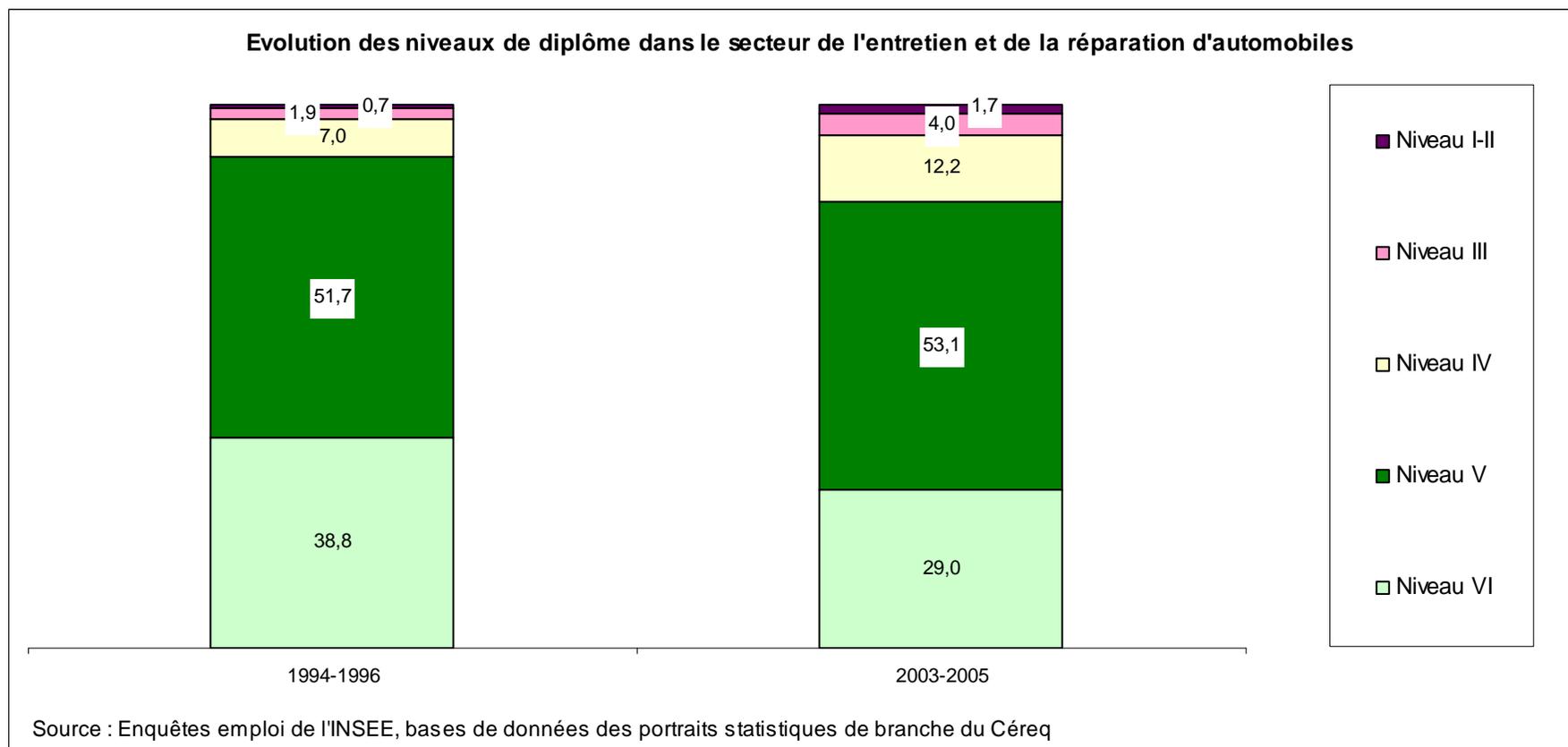
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans les 5 secteurs CRA



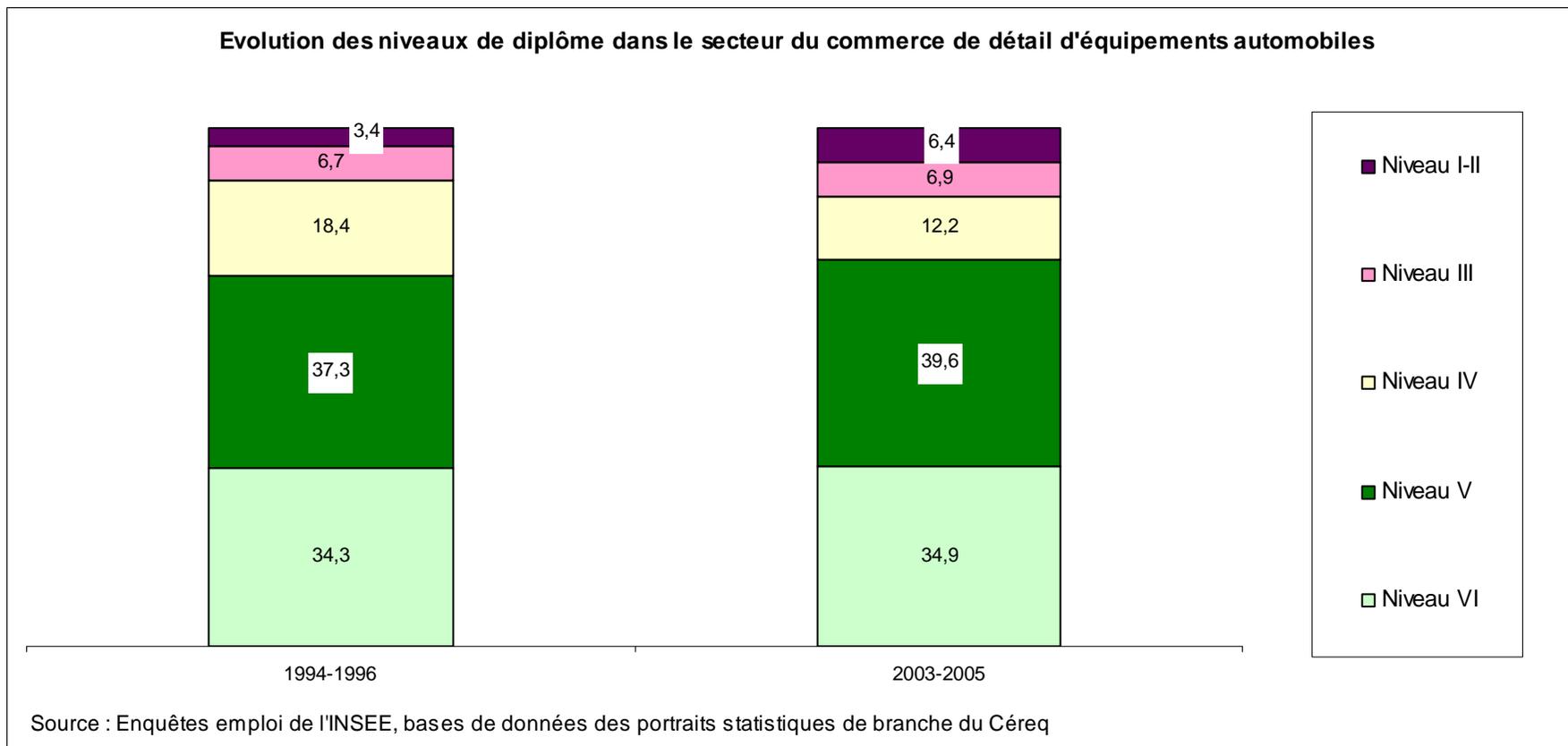
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce de véhicules automobiles



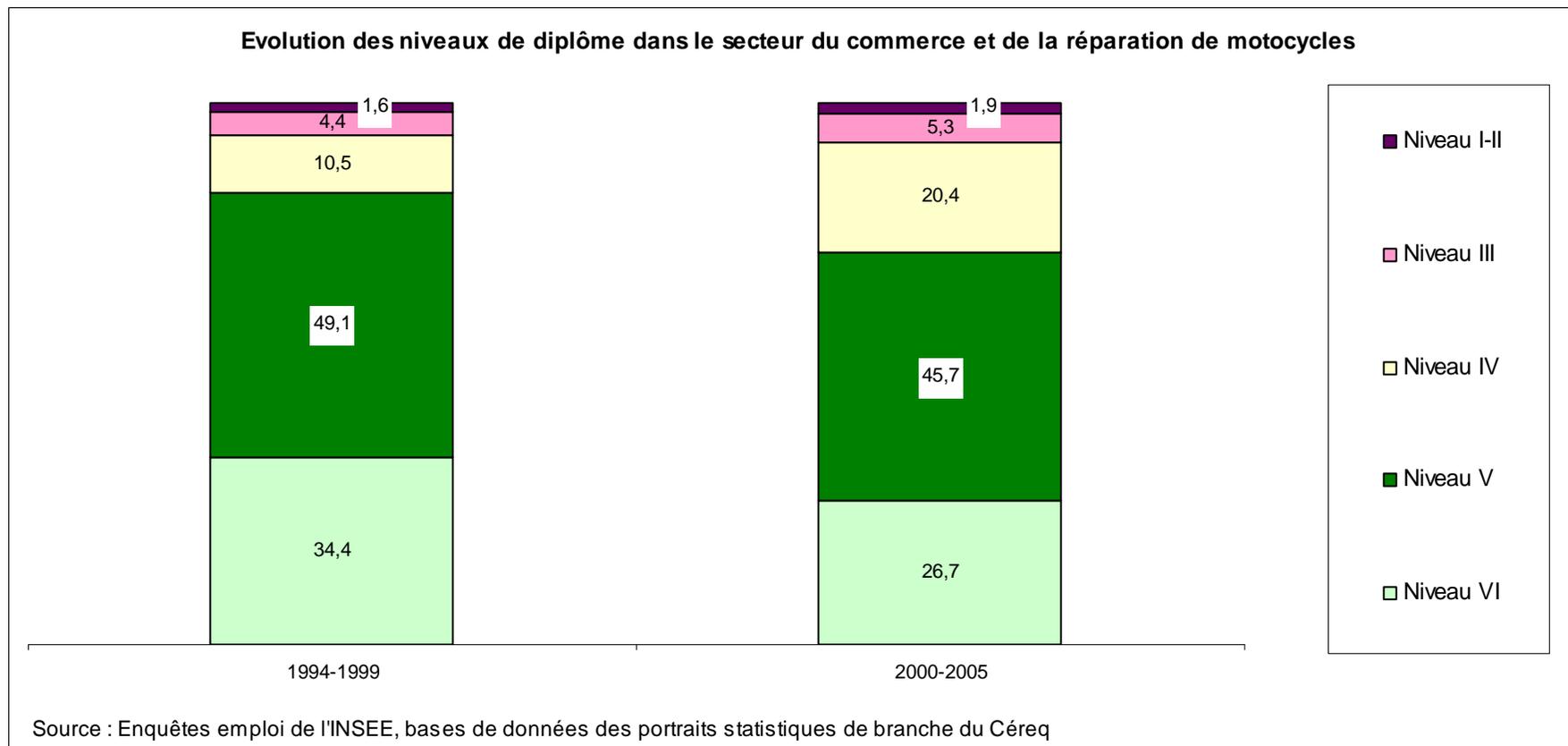
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur de l'entretien et de la réparation d'automobiles



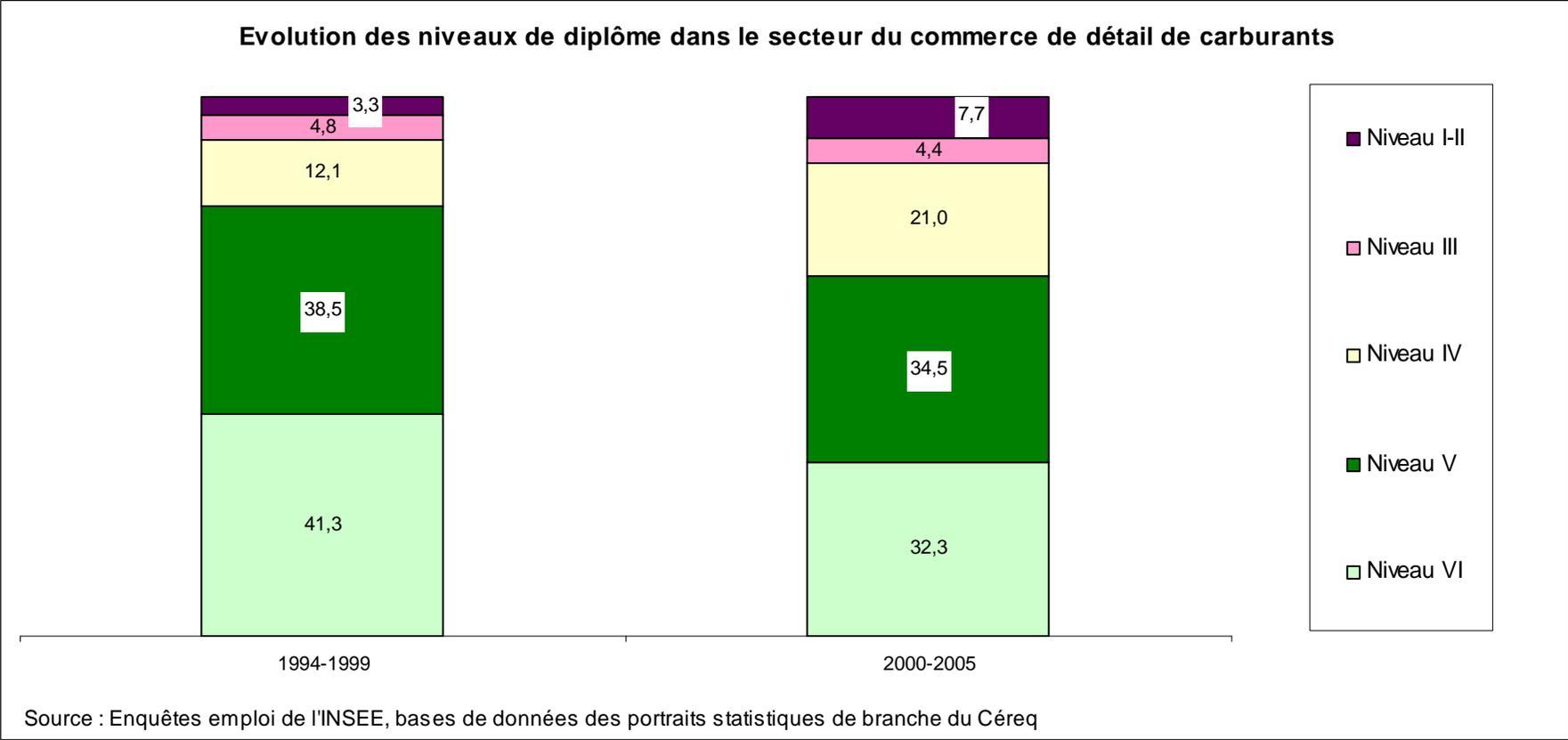
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce de détail d'équipements automobiles



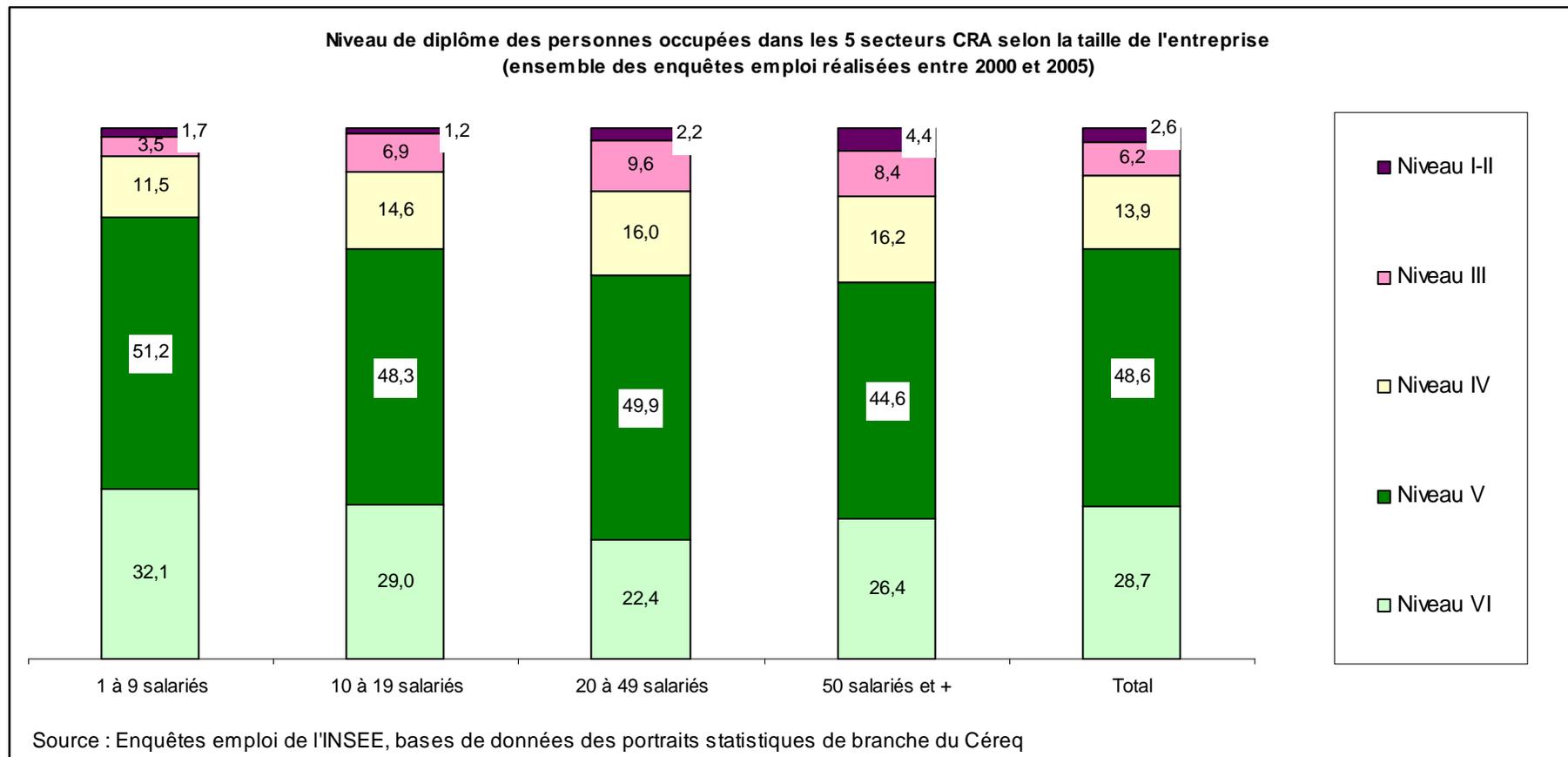
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce et de la réparation de motocycles



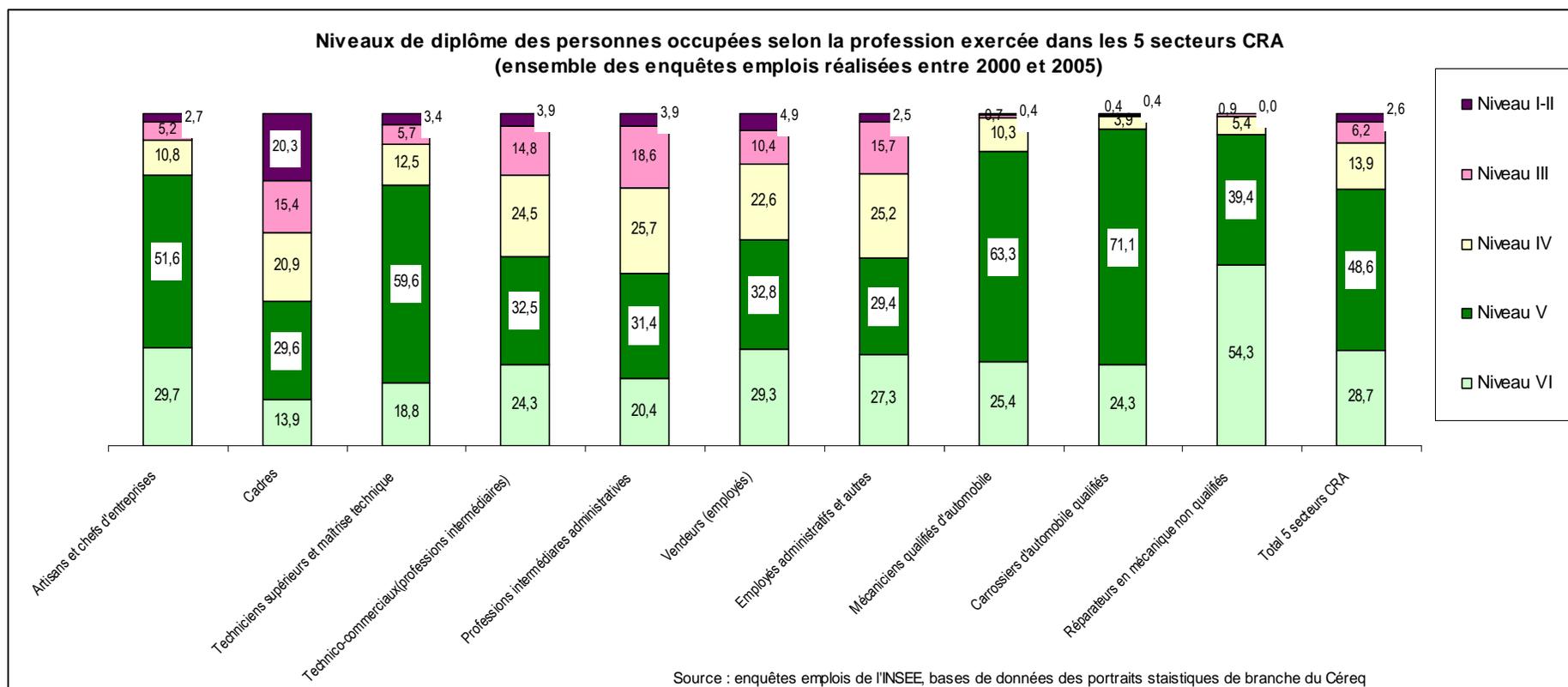
Evolution du niveau de diplôme des personnes occupées dans le secteur du commerce de détail de carburants



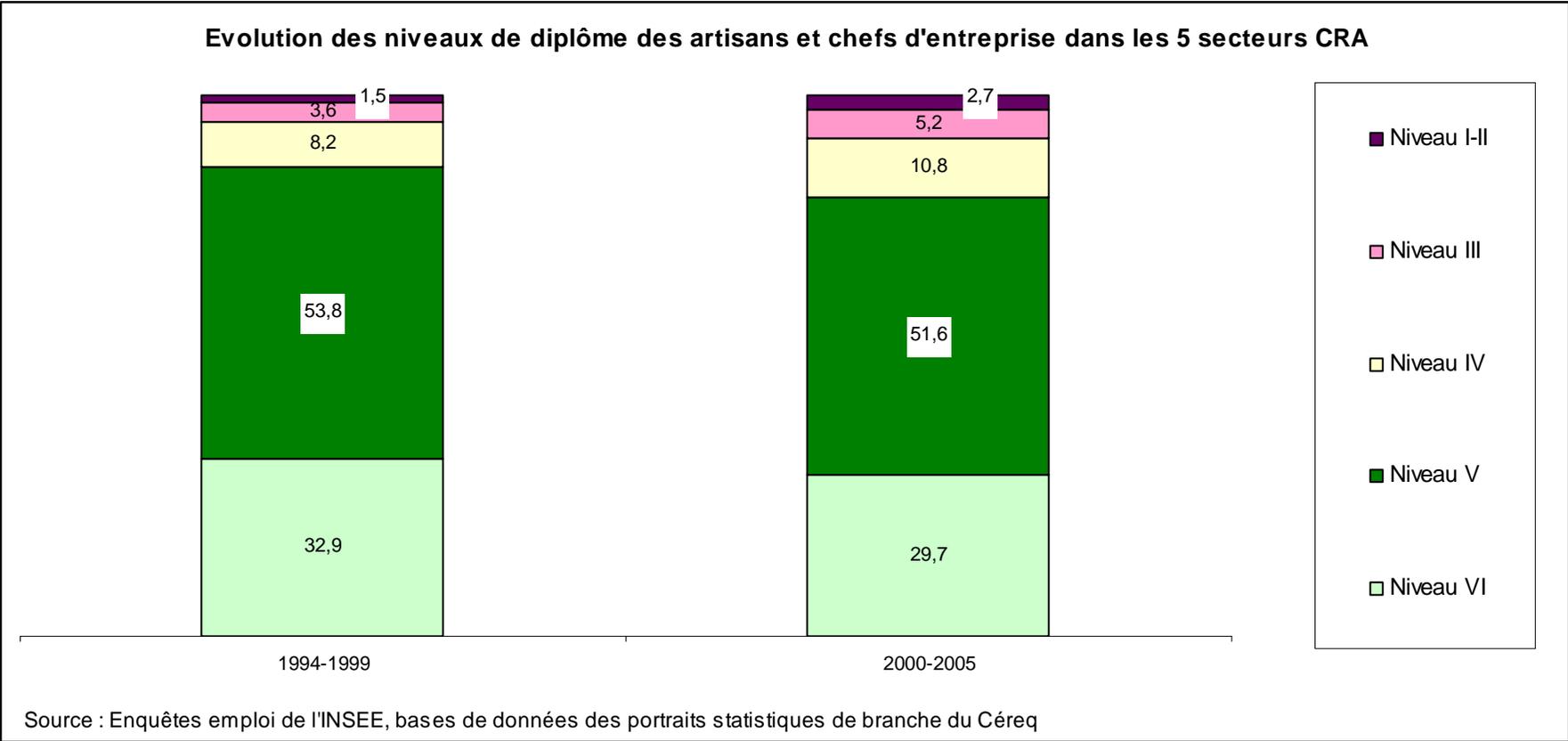
Niveau de diplôme des personnes occupées dans les 5 secteurs CRA selon la taille de l'entreprise



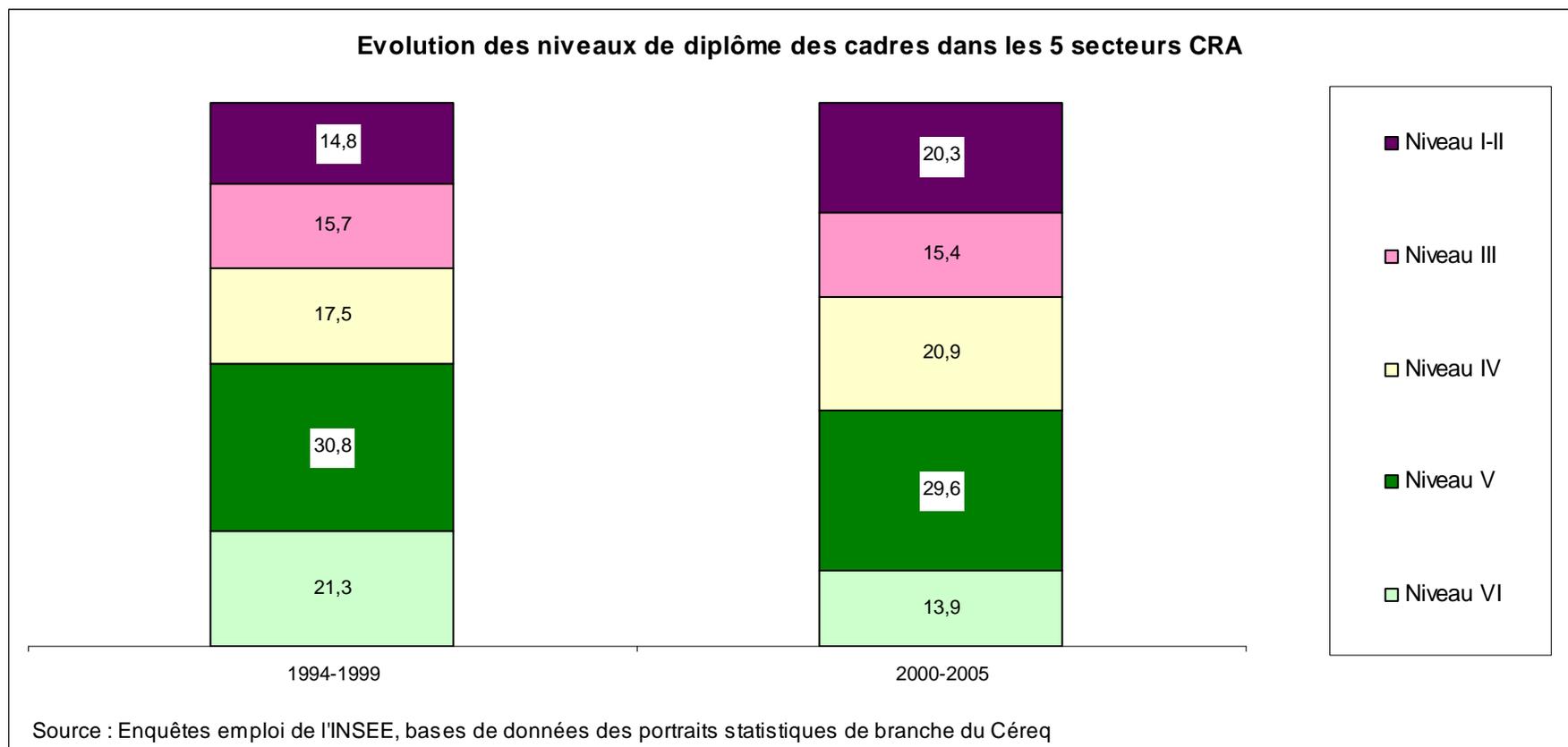
Niveau de diplôme des personnes occupées dans les 5 secteurs CRA selon la profession exercée



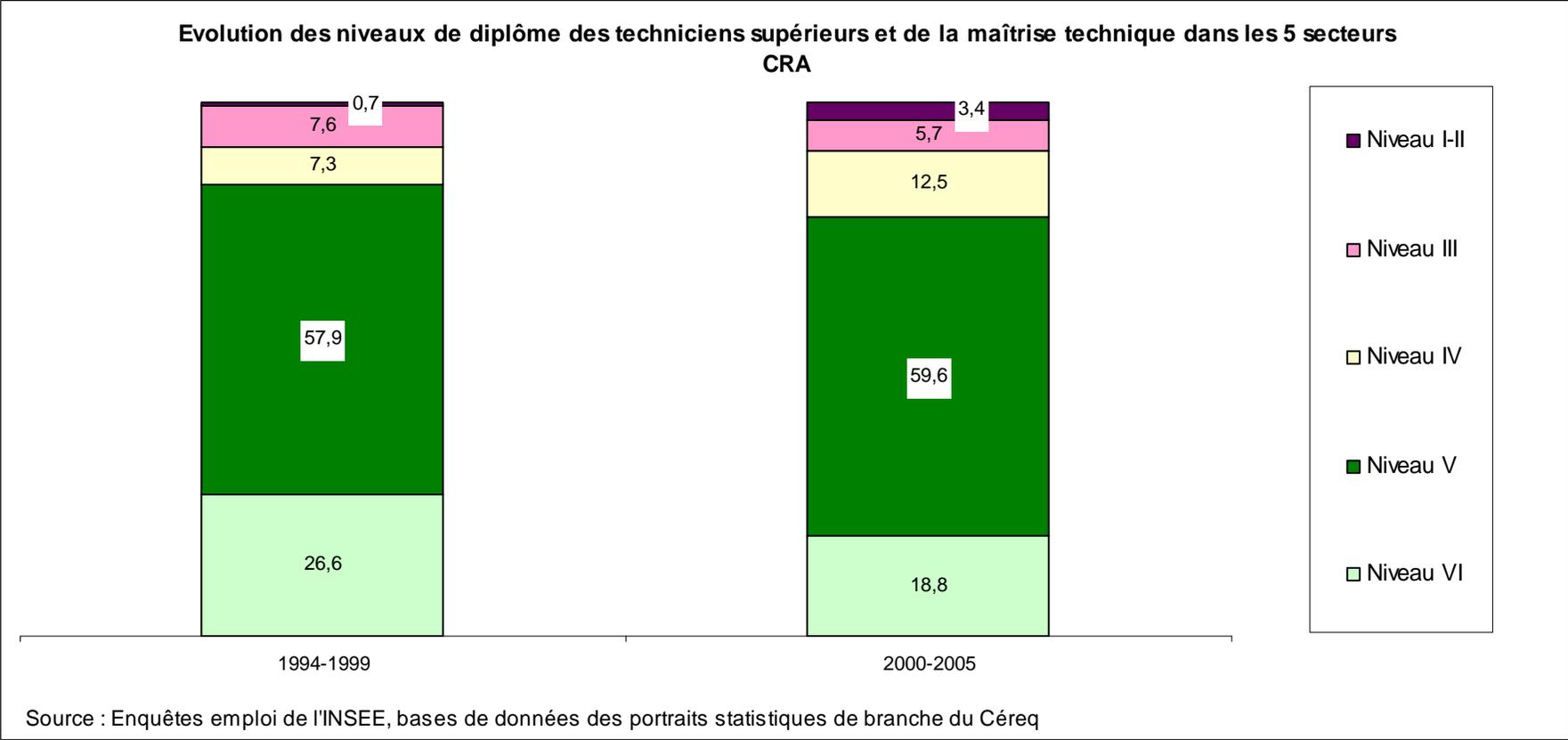
Evolution du niveau de diplôme des artisans et chefs d'entreprise dans les 5 secteurs CRA



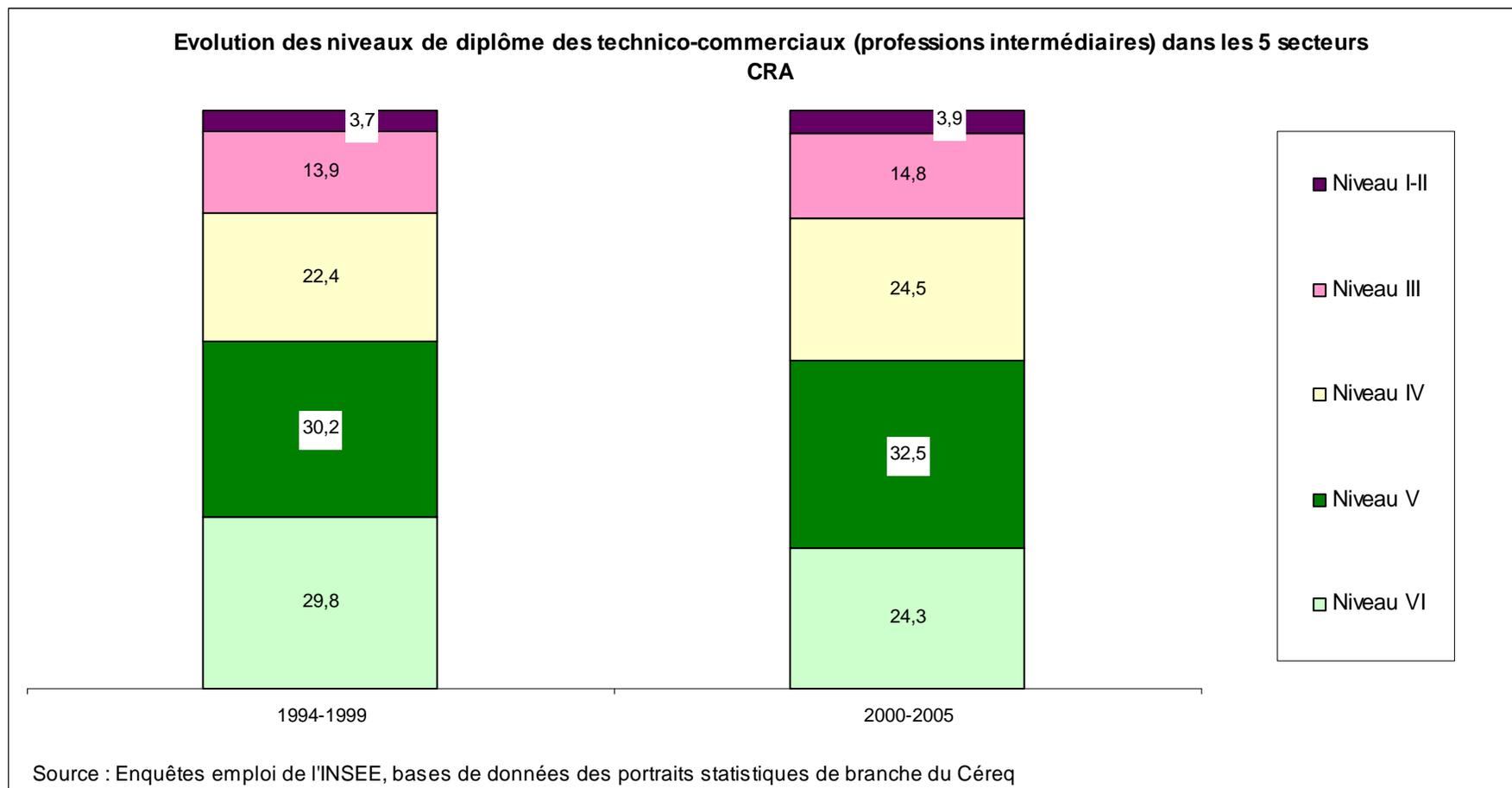
Evolution du niveau de diplôme des cadres dans les 5 secteurs CRA



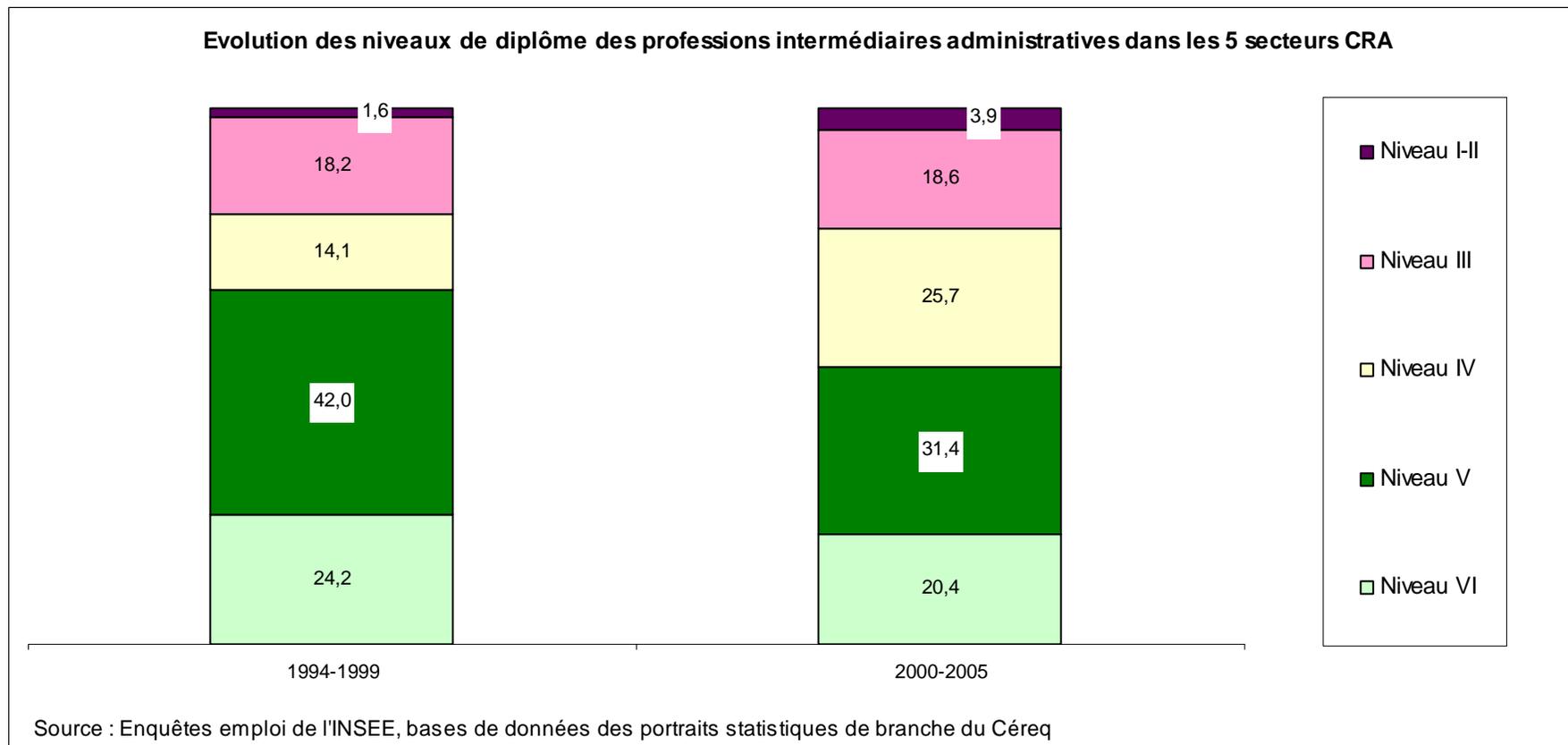
Evolution du niveau de diplôme des techniciens supérieurs et de la maîtrise technique dans les 5 secteurs CRA



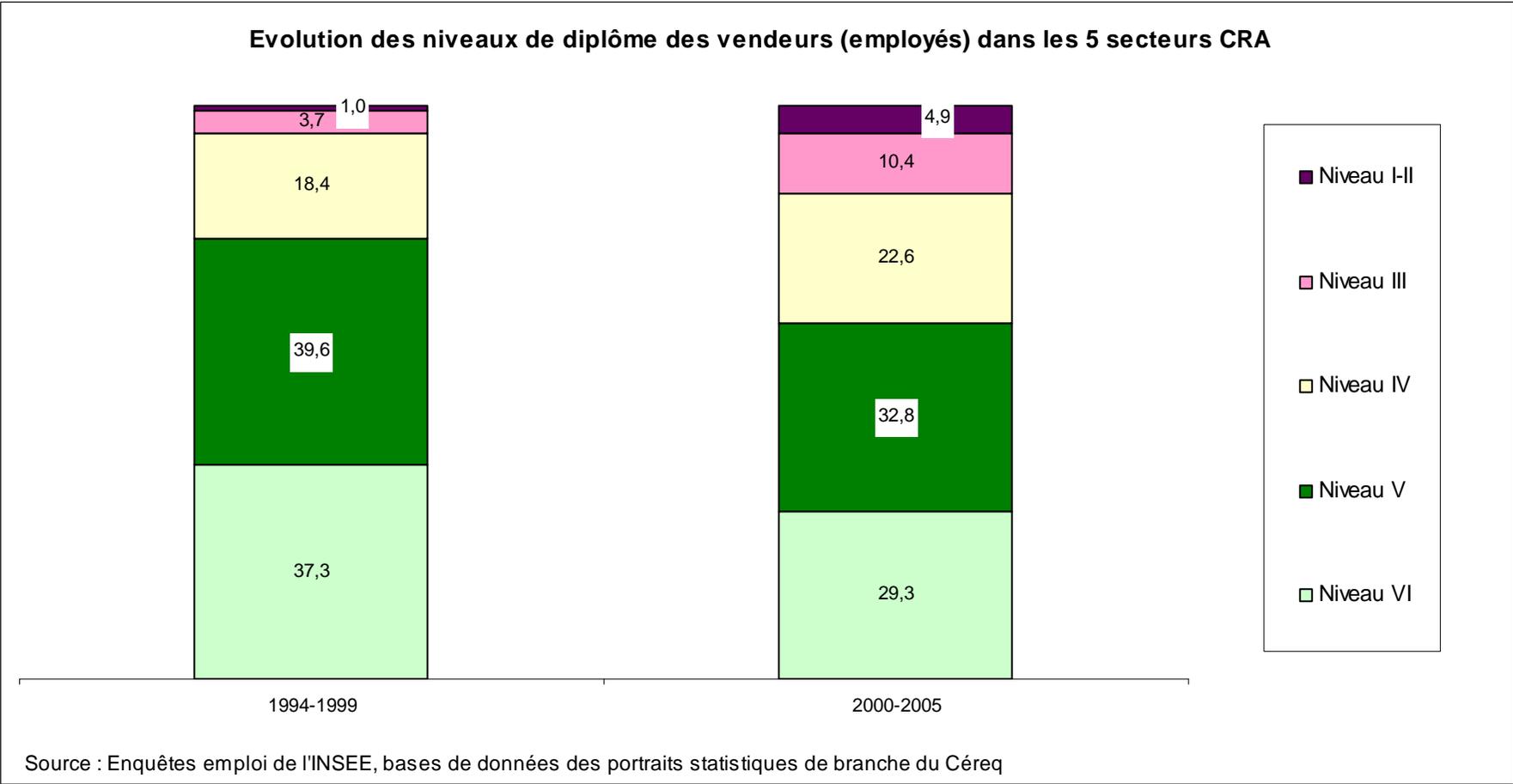
Evolution du niveau de diplôme des technico-commerciaux (professions intermédiaires) dans les 5 secteurs CRA



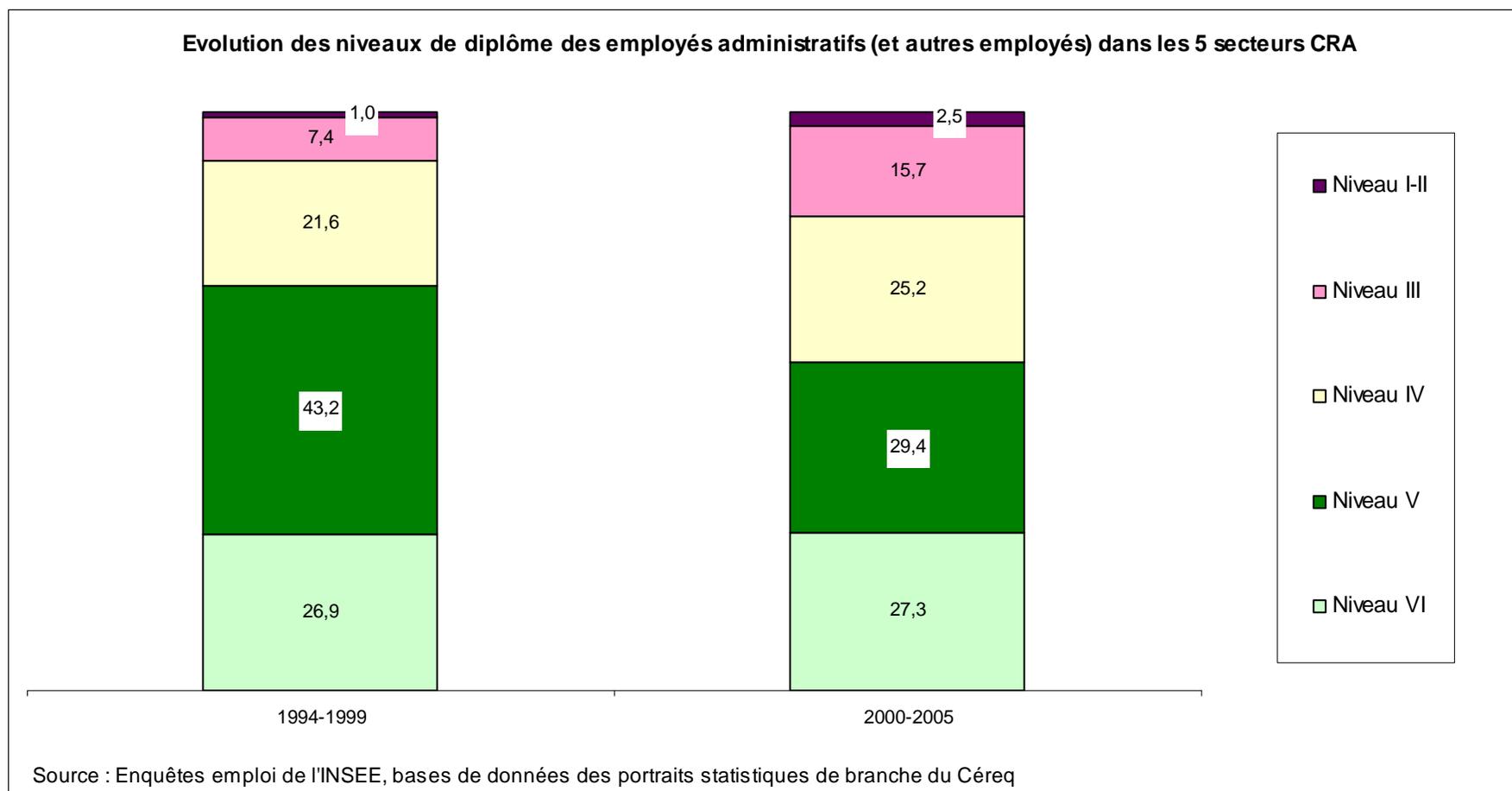
Evolution du niveau de diplôme des professions intermédiaires administratives dans les 5 secteurs CRA



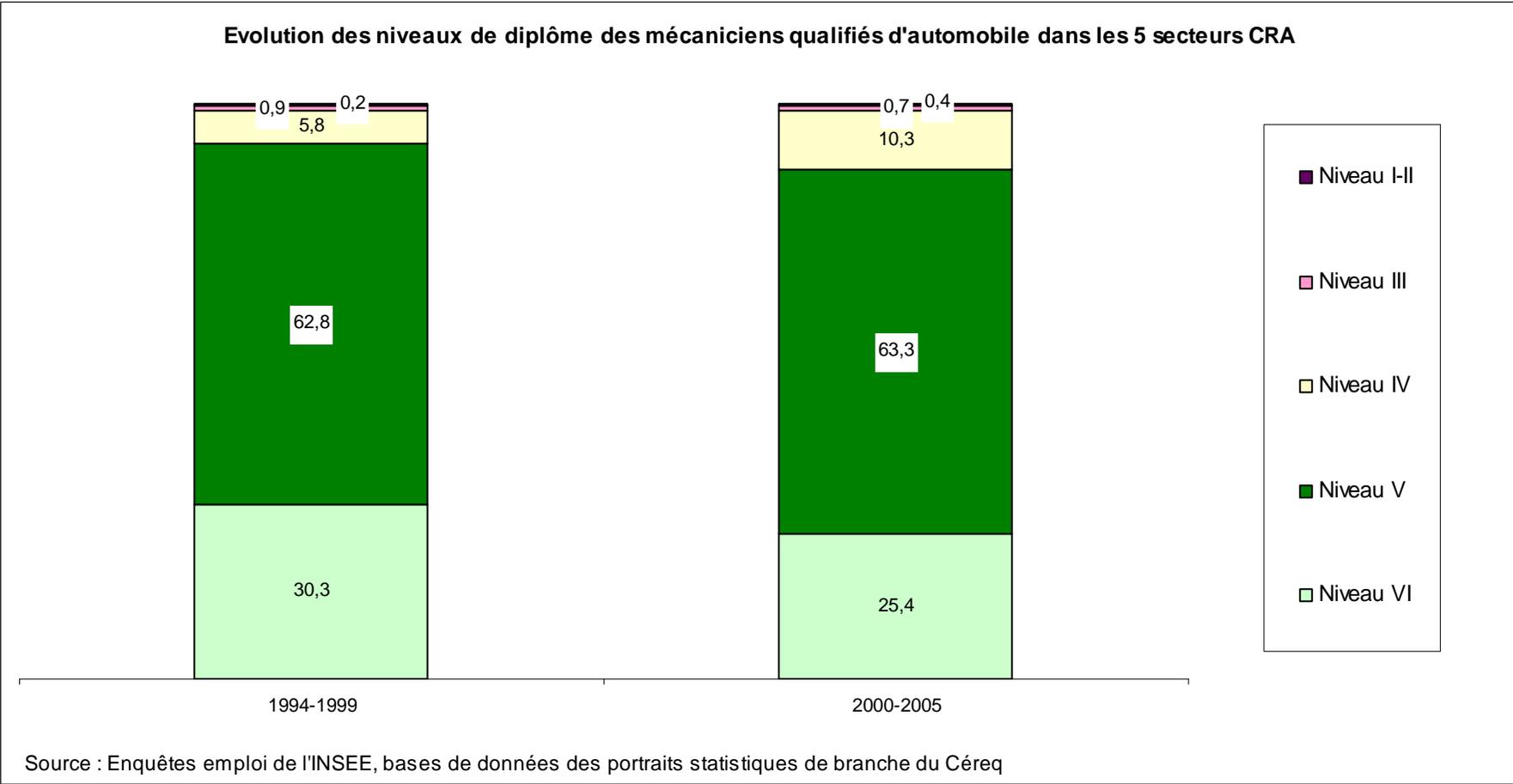
Evolution du niveau de diplôme des vendeurs (employés) dans les 5 secteurs CRA



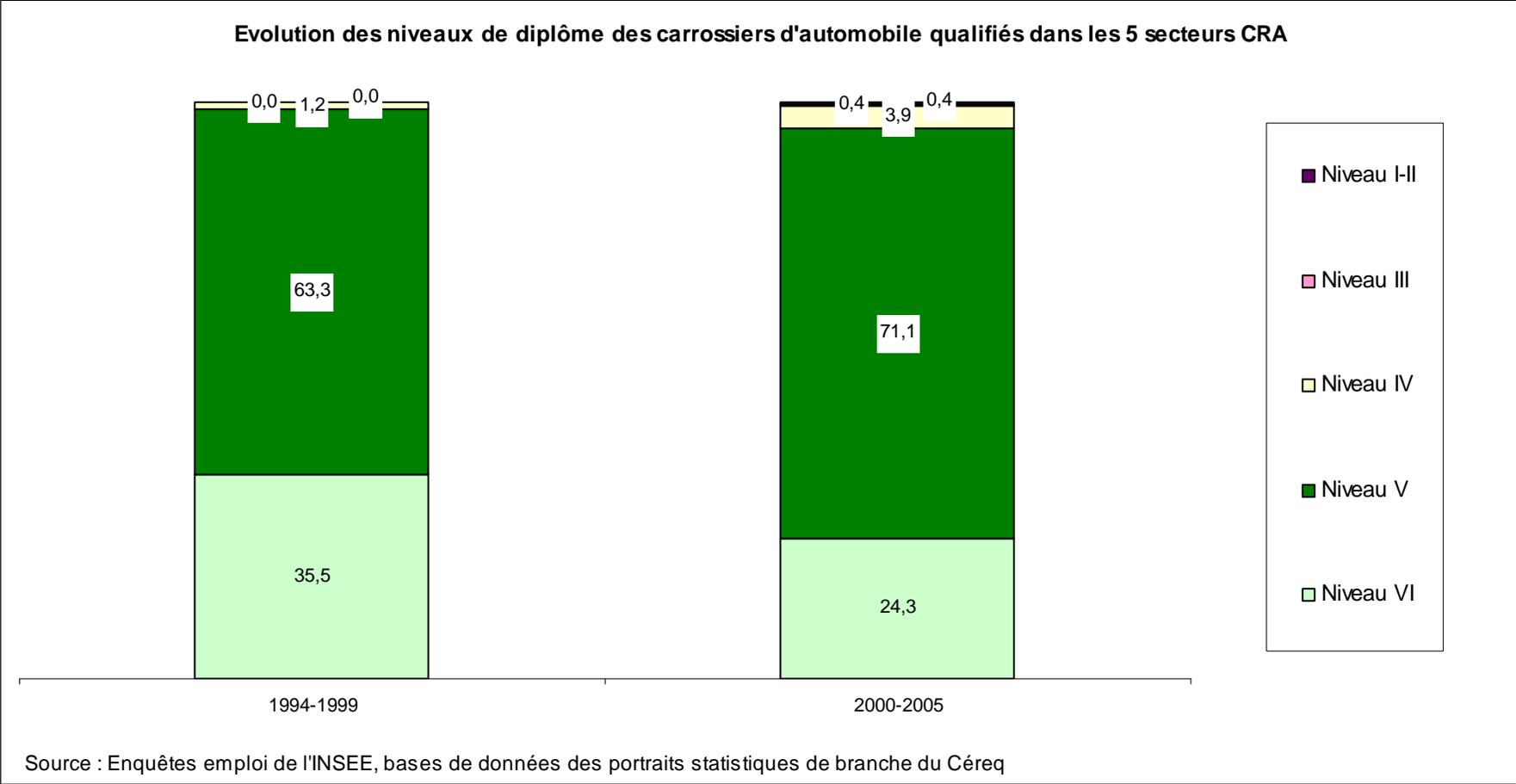
Evolution du niveau de diplôme des employés administratifs (et autres employés) dans les 5 secteurs CRA



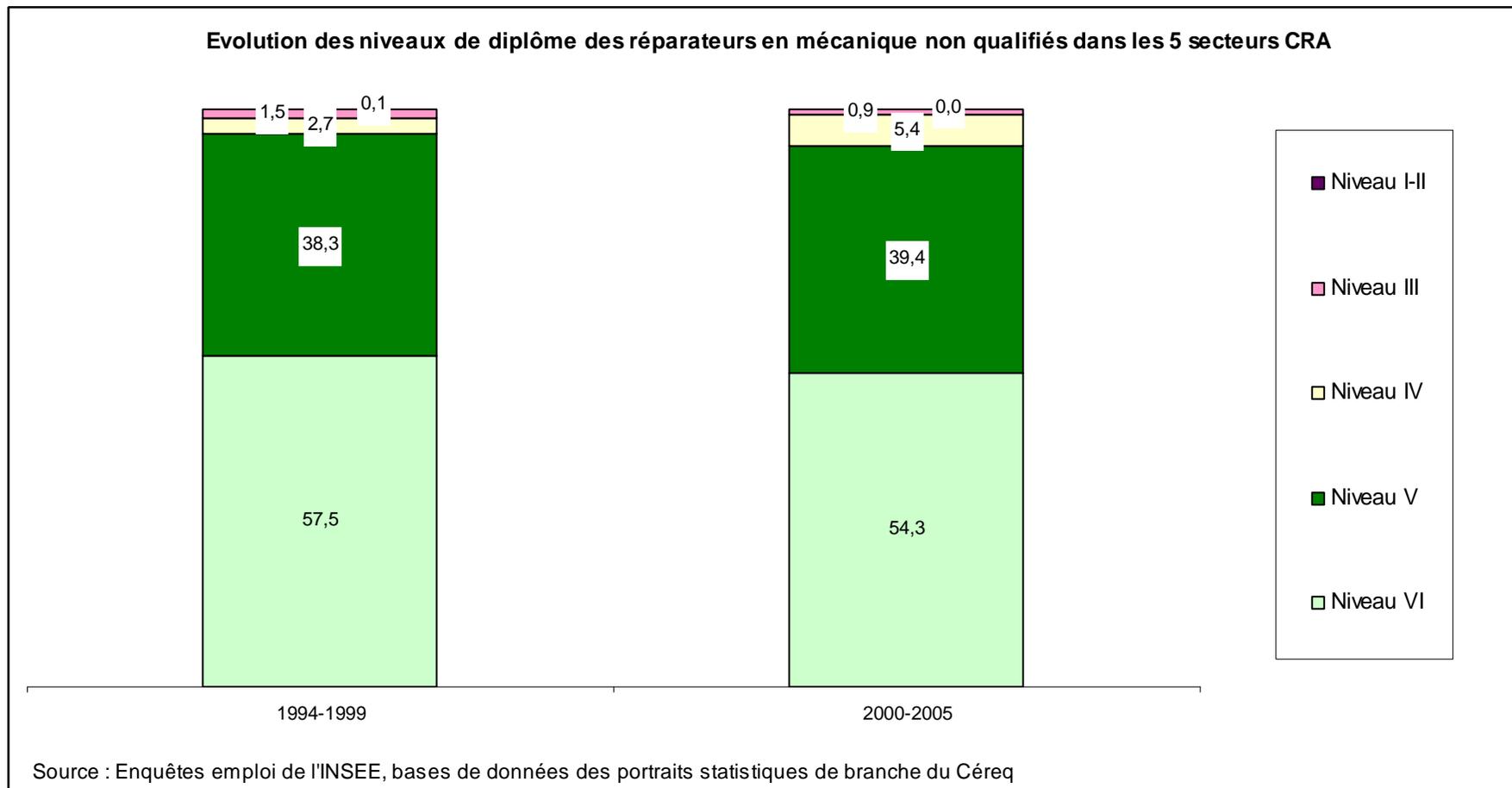
Evolution du niveau de diplôme des mécaniciens qualifiés d'automobile dans les 5 secteurs CRA



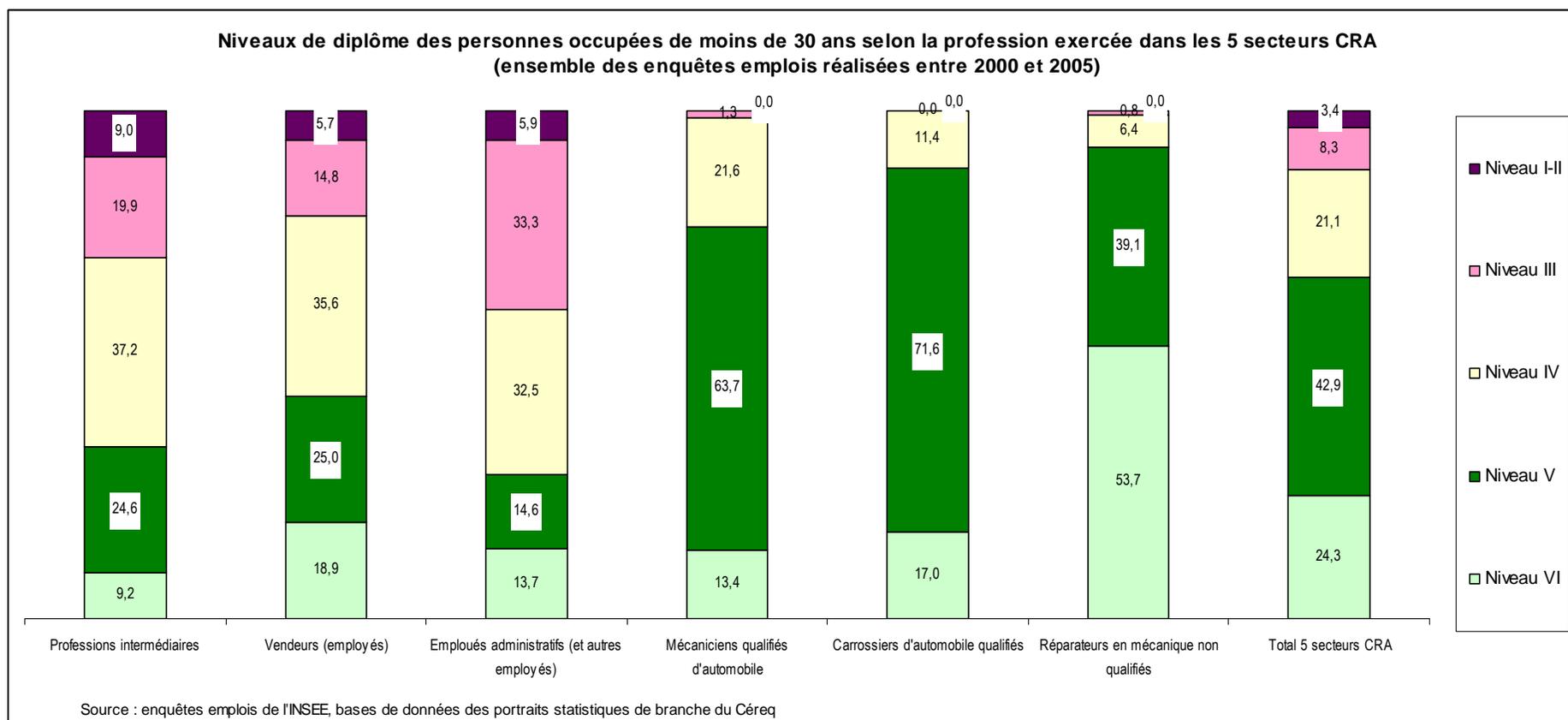
Evolution du niveau de diplôme des carrossiers d'automobile qualifiés dans les 5 secteurs CRA



Evolution du niveau de diplôme des réparateurs en mécanique non qualifiés dans les 5 secteurs CRA



Niveau de diplôme des personnes occupées de moins de 30 ans selon la profession exercée dans les 5 secteurs CRA



Annexe 6

Note sur la concentration des entreprises dans les services de l'automobile et ses impacts sur les emplois

Le « dossier statistique sur les évolutions des activités et des emplois dans les services de l'automobile »¹ fournit des premiers éléments sur le mouvement de concentration des entreprises qui apparaît comme une tendance lourde du secteur « cœur de branche »². On constate notamment que :

- le nombre total d'entreprises diminue de 3 % entre 1998 et 2004 (source Sirene Insee),
- alors que dans le même temps, les effectifs salariés augmentent de 5 % (source Unedic) ;
- le nombre moyen d'établissements par entreprise croît (sources Sirene et Unedic, indicateur approché) ;
- la part de la valeur ajoutée produite par les entreprises de plus de 50 salariés passe de 25 % en 1996 à 33 % en 2004 (source Suse Insee).

Une exploitation complémentaire des DADS sollicité auprès de l'INSEE, dont les résultats sont maintenant disponibles, permet de mieux caractériser cette tendance à partir d'une source unique et fiable (les statistiques issues de Sirène sont toujours à utiliser avec précaution).

Ce sont les résultats de cette exploitation portant sur la taille des entreprises qui sont présentés ici, avec notamment les évolutions pour chaque secteur d'activité :

- du nombre d'entreprises employeuses³ selon leur taille,
- de la répartition des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise.

On trouvera également des éléments sur l'impact la concentration des entreprises sur les caractéristiques de l'emploi grâce à :

- la comparaison de la structure des emplois par niveaux de qualification selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise ;
- l'évolution de la structure des emplois par niveaux de qualification selon la taille de l'entreprise.

Enfin, les données sur les pyramides des âges des salariés selon la taille des entreprises permettent de repérer des types d'entreprises plus ou moins touchés par le vieillissement des salariés, et ainsi éventuellement de moduler par la suite les projections de départs en fin de carrière selon ce critère.

¹ Document de travail daté du 14 juin 2007

² Le cœur de branche, dit « 5 secteurs CRA », comprenant les codes NAF 501Z – commerce de véhicules automobiles, 502Z – entretien et réparation d'automobiles, 503B – commerce de détail d'équipements automobiles, 504Z – commerce et réparation de motocycles, 505Z – commerce de détail de carburants.

³ Entreprises ayant versé au moins un salaire au cours de l'année, et donc adressé à l'administration une Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)

Le mouvement de concentration des entreprises constaté sur la période 1998 à 2005 entraîne une évolution structurelle importante du secteur :

- le nombre d'entreprises « employeuses »⁴ diminue de 7 % au cours de la période d'analyse dans l'ensemble des 5 secteurs du commerce et de la réparation automobile⁵ ;
- dans le même temps les effectifs salariés⁶ croissent de 7 % ;
- en conséquence, les effectifs moyens par entreprises comptent près d'un salarié de plus en fin de période : ils passent de 6,5 en 1998 à 7,4 en 2005.

Ce mouvement se caractérise par une forte croissance du nombre d'entreprises qui emploient plus de 50 salariés (+ 35 % sur la période) et une diminution notable du nombre de plus petites entreprises (- 14 % pour les entreprises employeuses de moins de 5 salariés).

En termes d'effectifs salariés, les évolutions sont encore plus contrastées selon la taille de l'entreprise :

- les effectifs salariés des entreprises de plus de 50 salariés croissent de 45 %,
- ceux des entreprises de moins de 5 salariés diminuent de 20 %.

Ainsi, la part des salariés employés dans les entreprises de plus de 50 salariés passe de 25 % en 1998 à 33 % en 2005.

Si ce mouvement de concentration ne semble pas avoir eu d'impact négatif fort sur le niveau de l'emploi puisque les effectifs salariés augmentent parallèlement, il est probable qu'il ait un impact qualitatif sur les emplois. En effet, le niveau de qualification des emplois, traduits par la catégorie socioprofessionnelle, diffèrent sensiblement selon la taille de l'entreprise :

- dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'encadrement est plus important. Les cadres représentent 10 % des effectifs (au lieu de 8 % en moyenne) et les professions intermédiaires 23 % (au lieu de 13 %) ;
- et les ouvriers moins nombreux (40 % au lieu de 45 %), mais avec un taux de qualification ouvrière légèrement supérieur (90 %, soit 2 points de plus que la moyenne).

Globalement, sur l'ensemble du secteur, l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification se caractérise par :

- une augmentation de la part des professions intermédiaires qui passe de 14 % en 1998 à 18 % en 2005 ;
- mais une légère diminution de celle des cadres qui passe de 9 à 8 % ;
- une légère diminution également du poids des ouvriers qualifiés qui passe de 41 à 40 %, alors que celui des ouvriers non qualifié est quasiment stable.

On constate, au sein des seules entreprises de plus de 50 salariés, des évolutions de la structure des emplois par niveaux de qualification spécifiques à cette catégorie d'entreprises :

- la part des cadres augmente sensiblement, passant de 7 % en 1998 à 10 % en 2005 ;
- par contre, celle des professions intermédiaires diminuent. Elle n'est plus que de 23 % en 2005, alors qu'elle atteignait 27 % en 1998 ;
- le poids des ouvriers diminue légèrement plus rapidement que dans l'ensemble des entreprises. Il passe de 42 % en 1998 à 40 % en 2005.

Concernant l'âge des salariés selon la taille des entreprises, on constate qu'en moyenne les salariés sont plutôt plus âgés dans les plus grandes entreprises, à l'exception cependant de certains secteurs où, à l'inverse, les salariés sont plus jeunes dans les plus grandes entreprises. Le pourcentage de salariés âgés d'au moins 50 ans est seulement de 9 % dans les entreprises de plus de 50 salariés de l'entretien et de la réparation automobiles et du commerce de détail d'équipements automobiles.

⁴ Entreprises ayant versé au moins une rémunération salariale dans l'année

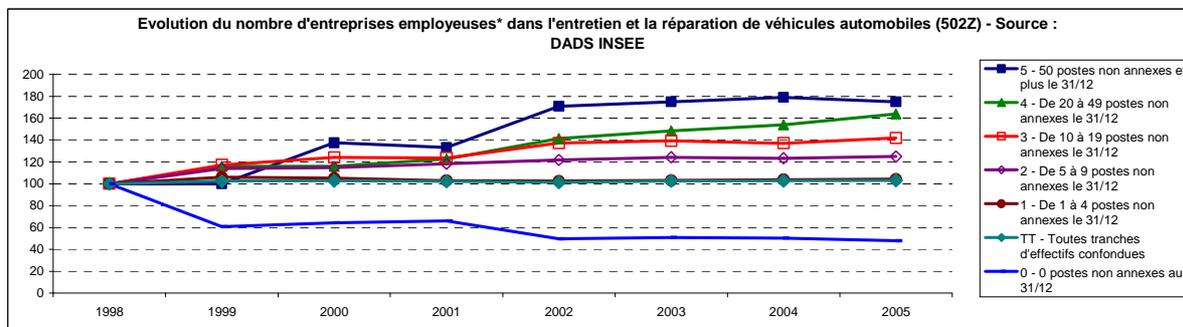
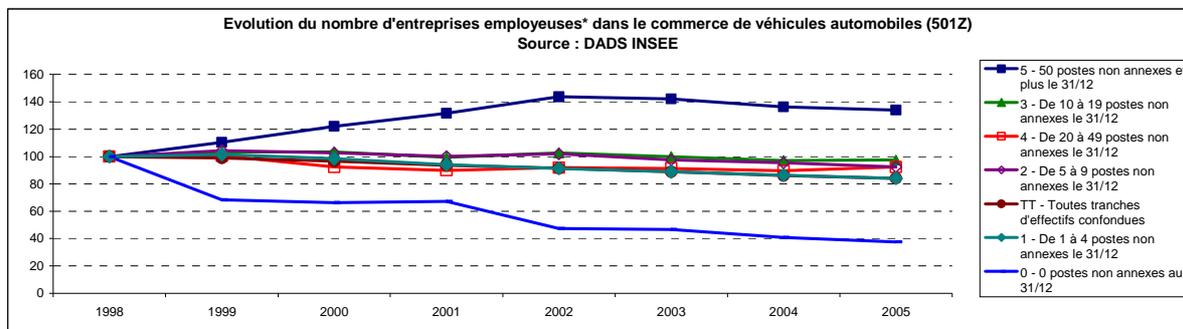
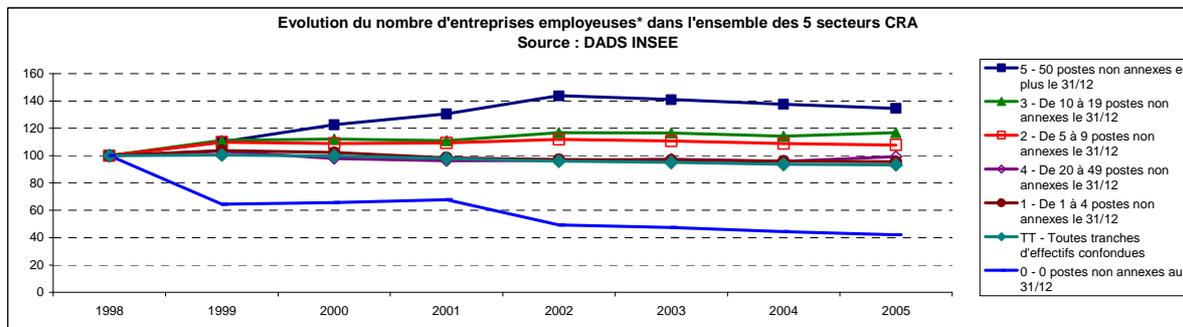
⁵ Les 5 secteurs du CRA dits « cœur de la branche des services de l'automobile »

Sommaire des graphiques et tableaux

Evolution du nombre d'entreprises employeuses selon leur taille pour l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs.....	4
Evolution de la répartition des entreprises selon leur taille dans l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs.....	6
Evolution des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise dans l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs.....	8
Evolution de la répartition des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise dans l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs	10
Répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles selon la taille et l'activité de l'entreprise	12
Evolution de la répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles selon la taille de l'entreprise	13
Evolution de la pyramide des âges des salariés selon la taille de l'entreprise	14
Annexe.....	15
1 - Mise en perspective de différentes courbes d'évolution sur la période 1983 – 2006.....	16
2 – Eléments sur les différentes projections de population de l'INSEE	17

⁶ Effectifs salariés comptabilisés en années travail (source DADS)

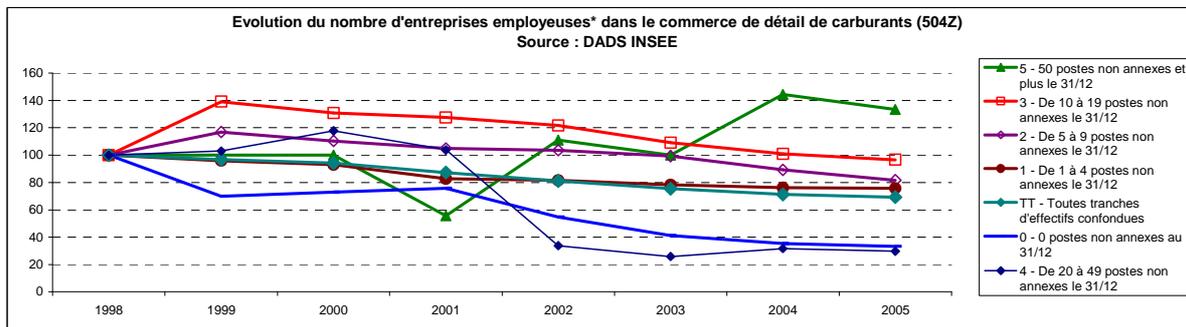
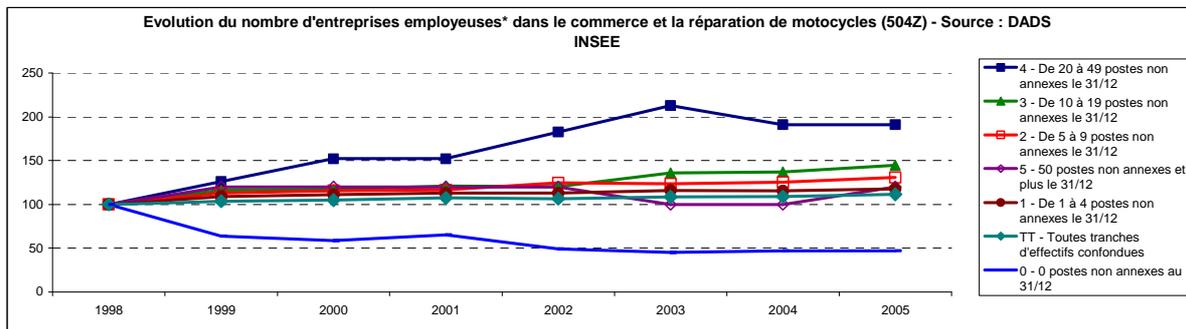
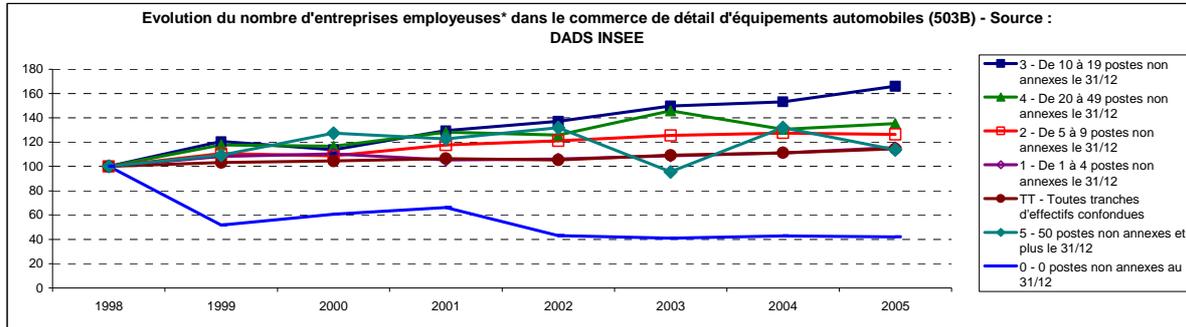
Evolution du nombre d'entreprises employeuses selon leur taille pour l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs



Source : DADS.

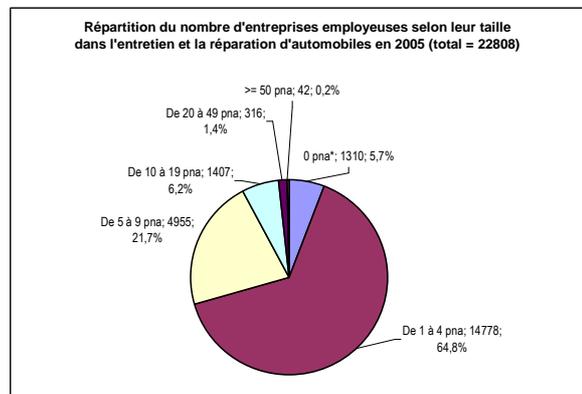
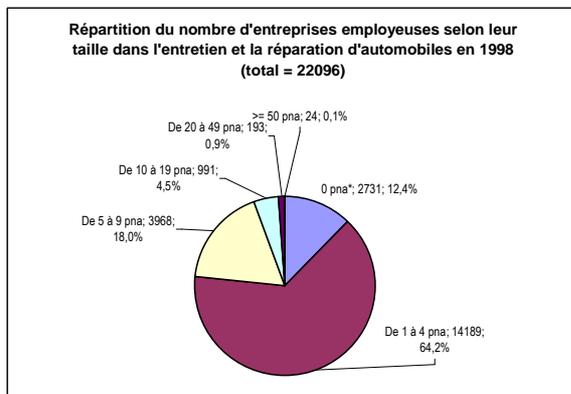
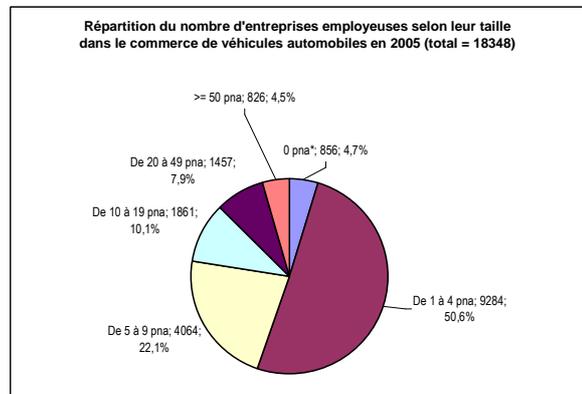
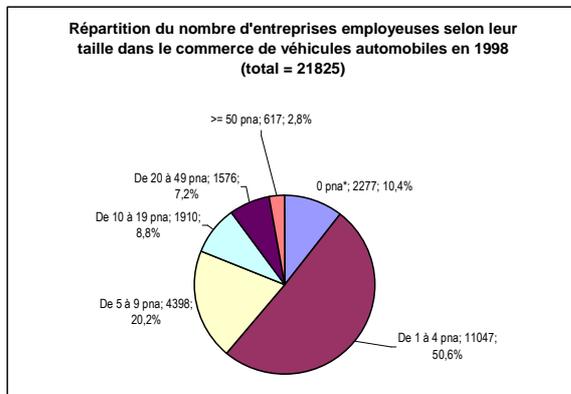
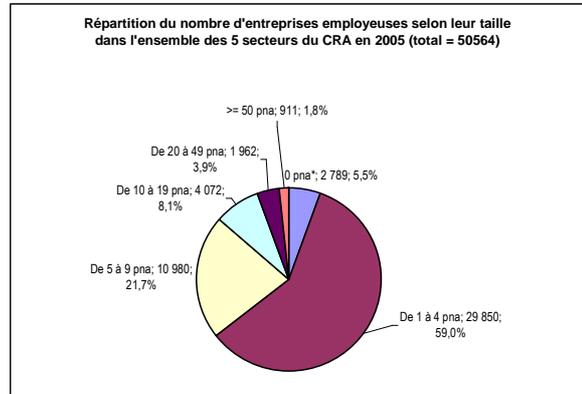
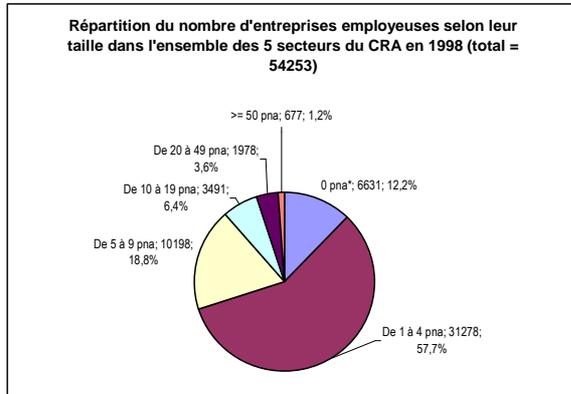
/..

... suite



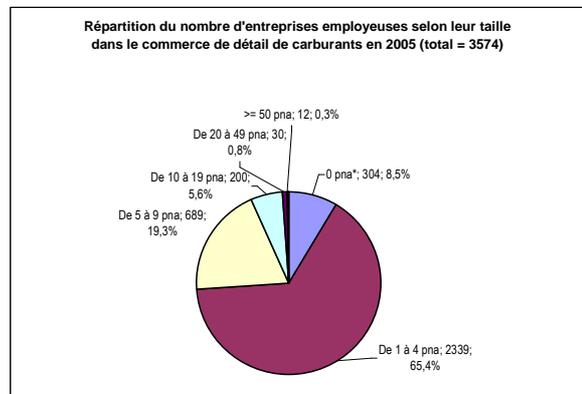
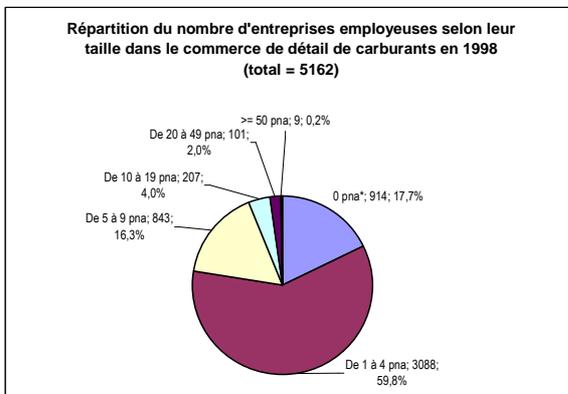
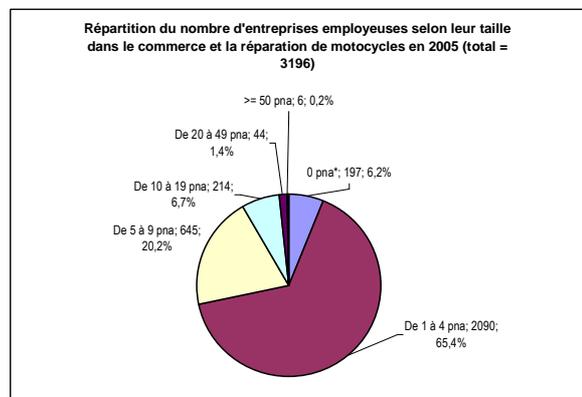
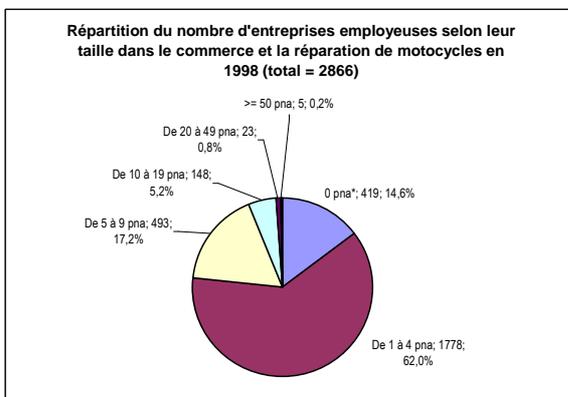
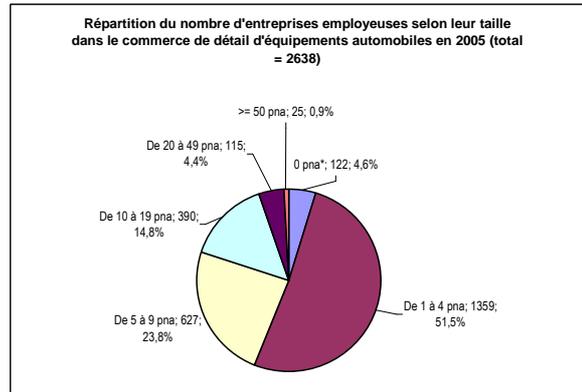
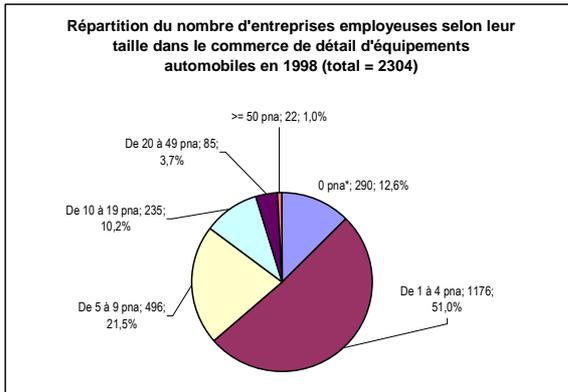
Source : DADS.

Evolution de la répartition des entreprises selon leur taille dans l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs



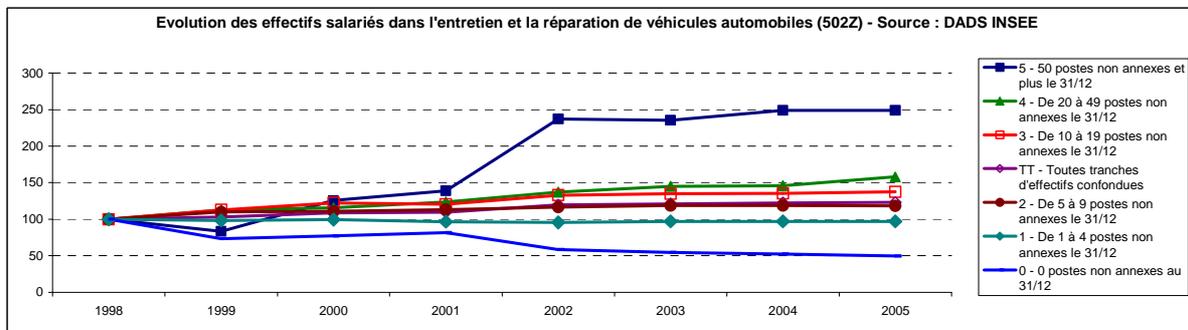
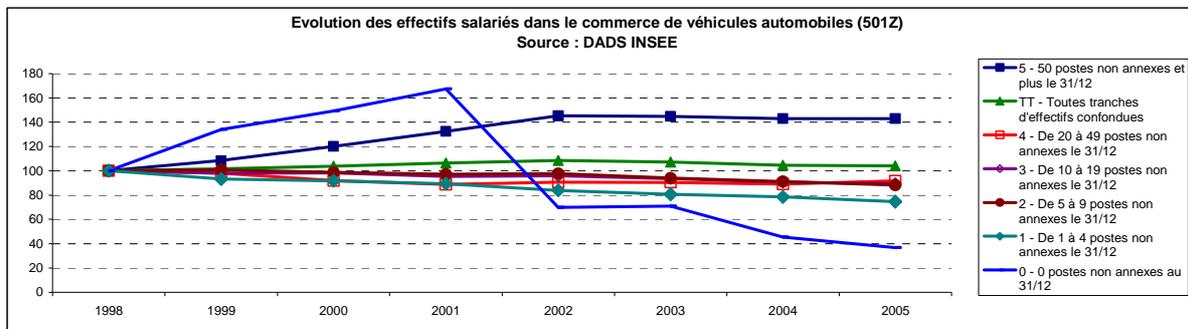
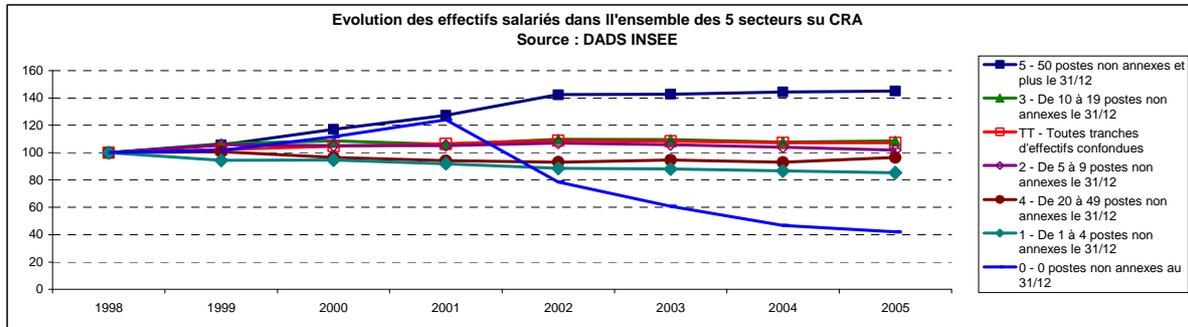
Source : DADS.

... suite



Source : DADS.

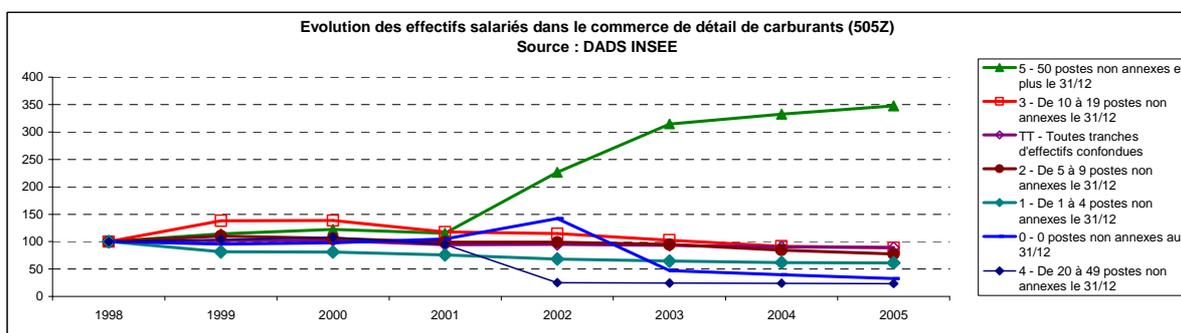
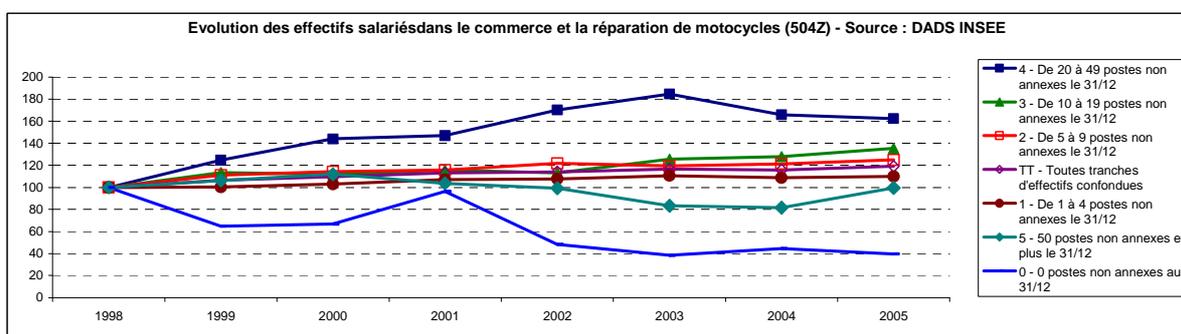
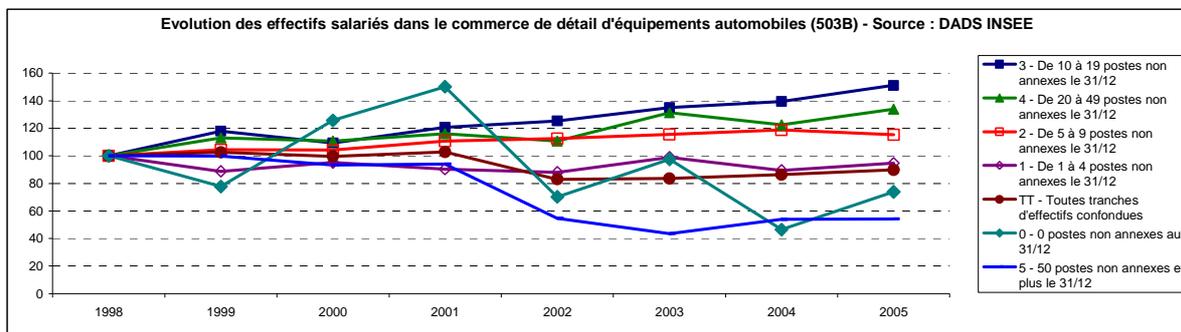
Evolution des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise dans l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs



Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail.

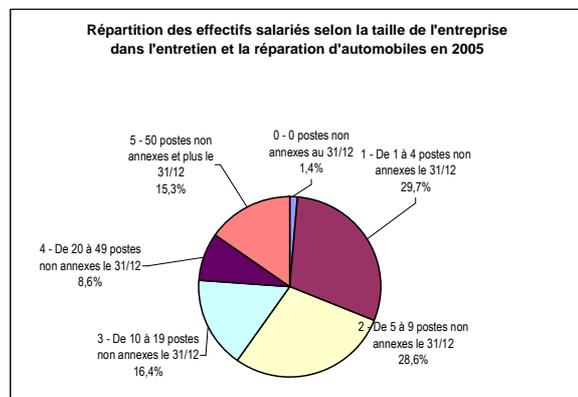
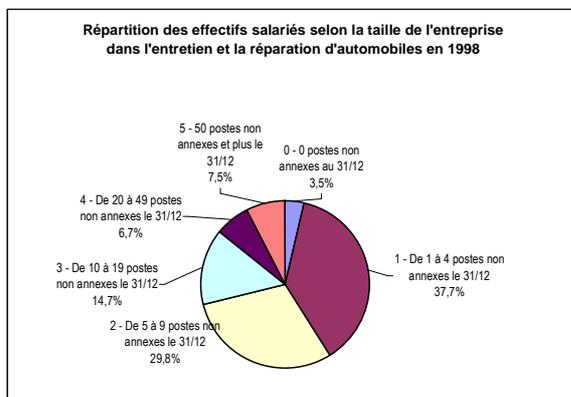
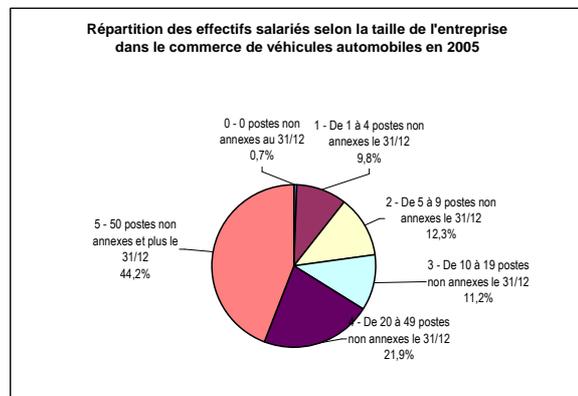
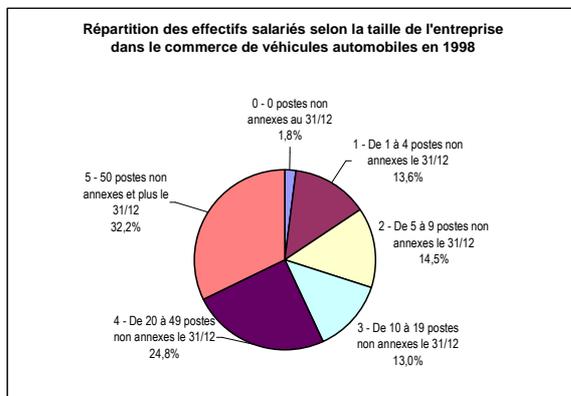
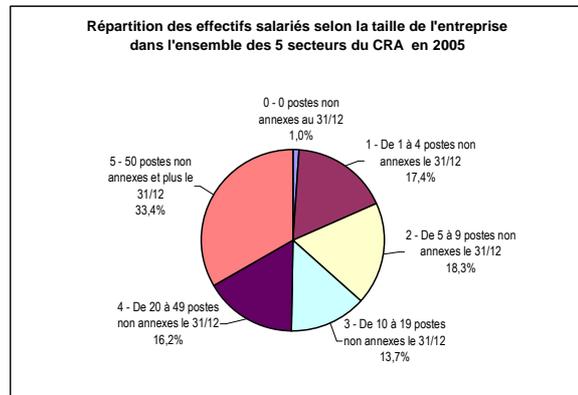
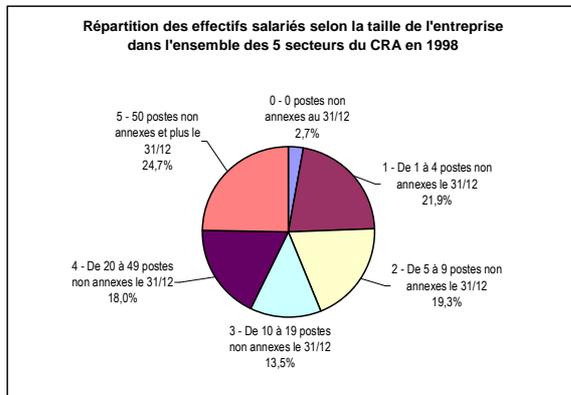
./..

... suite



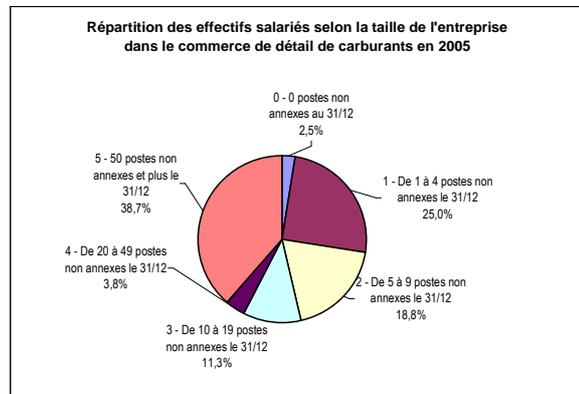
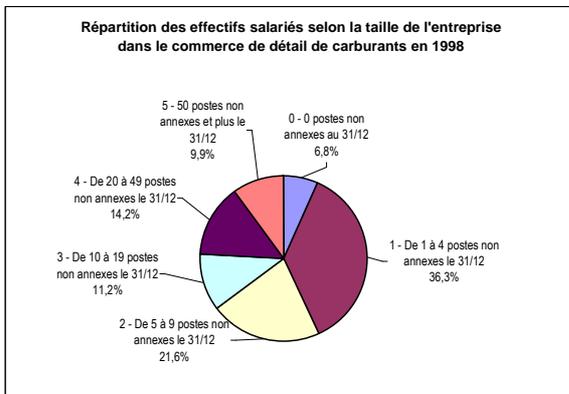
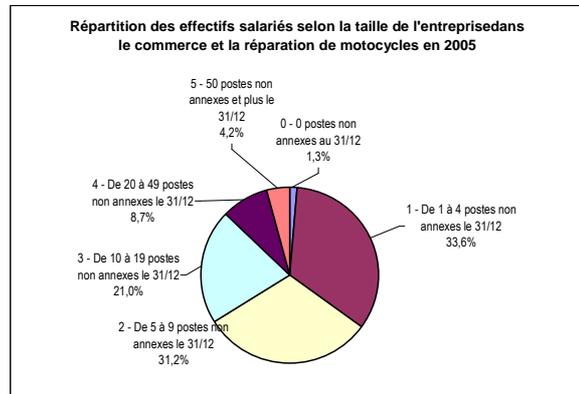
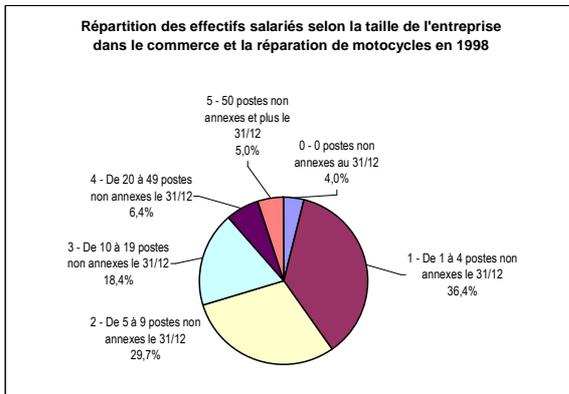
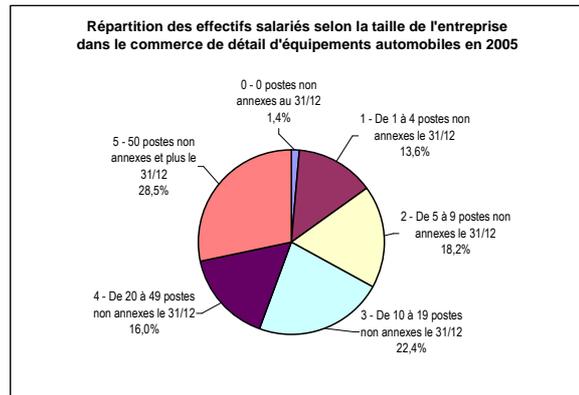
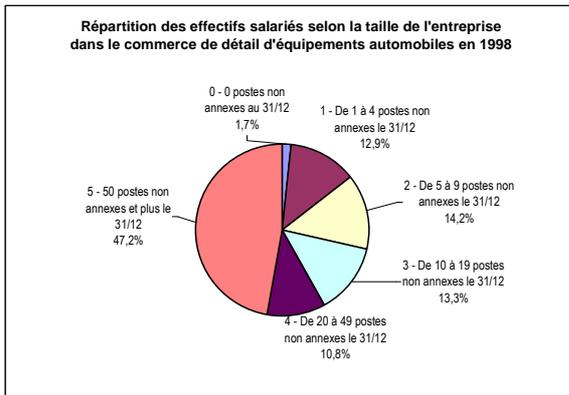
Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail.

Evolution de la répartition des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise dans l'ensemble des 5 secteurs du CRA et par secteurs



Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail.

... suite



Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail.

Répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles selon la taille et l'activité de l'entreprise

Ensemble des 5 secteurs du CRA

Nb de postes non annexes le31/12	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et &	Total
Cadres et chefs d'entreprise salariés	6,1%	5,2%	6,3%	7,4%	8,2%	10,1%	7,9%
Professions intermédiaires	13,6%	10,2%	13,0%	16,6%	21,6%	23,1%	18,1%
Employés	29,1%	28,4%	24,5%	21,2%	15,8%	17,0%	20,6%
Ouvriers qualifiés	39,6%	45,0%	43,1%	40,6%	40,6%	35,7%	40,0%
Ouvriers non qualifiés	5,6%	6,0%	6,8%	6,8%	5,6%	4,0%	5,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

501Z - Commerce de véhicules automobiles

Nb de postes non annexes le31/12	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et &	Total
Cadres et chefs d'entreprise salariés	7,9%	5,3%	6,9%	8,3%	8,7%	10,5%	9,0%
Professions intermédiaires	20,7%	13,7%	15,5%	20,7%	23,8%	25,0%	22,2%
Employés	20,4%	22,3%	20,8%	16,8%	14,3%	11,9%	15,1%
Ouvriers qualifiés	38,6%	43,2%	44,4%	40,5%	39,7%	38,9%	40,5%
Ouvriers non qualifiés	4,6%	4,6%	5,4%	5,5%	4,8%	3,1%	4,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

502Z - Entretien et réparation de véhicules automobiles

Nb de postes non annexes le31/12	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et &	Total
Cadres et chefs d'entreprise salariés	5,1%	5,0%	5,7%	6,4%	6,4%	8,6%	6,2%
Professions intermédiaires	9,9%	7,7%	10,8%	12,7%	14,2%	19,6%	12,0%
Employés	21,9%	24,2%	22,1%	18,5%	14,7%	21,7%	21,4%
Ouvriers qualifiés	51,2%	51,2%	47,2%	46,8%	49,8%	34,0%	46,3%
Ouvriers non qualifiés	6,9%	6,9%	8,4%	9,2%	8,7%	7,5%	8,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

503B - Commerce de détail d'équipements automobiles

Nb de postes non annexes le31/12	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et &	Total
Cadres et chefs d'entreprise salariés	3,7%	5,6%	7,3%	6,7%	5,7%	12,4%	8,5%
Professions intermédiaires	15,2%	13,9%	16,0%	14,4%	17,2%	20,7%	16,8%
Employés	24,8%	27,2%	21,8%	26,2%	23,3%	15,7%	21,7%
Ouvriers qualifiés	46,0%	39,1%	38,6%	37,6%	39,2%	34,9%	37,2%
Ouvriers non qualifiés	6,6%	8,6%	8,9%	8,5%	8,7%	3,9%	7,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

504Z - Commerce et réparation de motocycles

Nb de postes non annexes le31/12	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et &	Total
Cadres et chefs d'entreprise salariés	1,5%	3,7%	6,1%	7,0%	11,2%	20,2%	7,2%
Professions intermédiaires	8,0%	10,6%	15,4%	19,5%	17,7%	28,1%	15,4%
Employés	28,4%	27,9%	27,0%	25,1%	23,8%	13,2%	25,6%
Ouvriers qualifiés	47,0%	45,3%	39,6%	36,2%	32,1%	16,3%	38,3%
Ouvriers non qualifiés	13,5%	8,7%	5,9%	5,2%	4,0%	1,9%	6,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

505Z - Commerce de détail de carburants

Nb de postes non annexes le31/12	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et &	Total
Cadres et chefs d'entreprise salariés	5,8%	5,7%	6,4%	3,9%	3,1%	5,3%	5,6%
Professions intermédiaires	6,1%	5,7%	7,4%	7,3%	9,4%	10,6%	8,2%
Employés	69,1%	65,6%	61,9%	68,8%	68,9%	65,3%	65,1%
Ouvriers qualifiés	10,2%	14,9%	15,4%	13,0%	10,8%	5,6%	10,8%
Ouvriers non qualifiés	3,0%	2,3%	2,5%	3,0%	4,6%	8,0%	4,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail, hors apprentis et contrats aidés.

Evolution de la répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles selon la taille de l'entreprise

Ensemble des 5 secteurs du CRA								
TT - Toutes tranches d'effectifs confondues	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	9,3%	9,3%	8,7%	8,7%	7,3%	7,8%	8,5%	7,9%
Professions intermédiaires	13,8%	13,4%	14,1%	14,6%	17,8%	17,7%	17,9%	18,1%
Employés	21,3%	21,3%	21,5%	21,1%	20,1%	20,3%	20,4%	20,6%
Ouvriers qualifiés	41,0%	41,4%	41,8%	42,0%	40,9%	40,3%	39,1%	40,0%
Ouvriers non qualifiés	5,2%	5,4%	5,2%	5,0%	6,6%	6,0%	5,7%	5,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ensemble des 5 secteurs du CRA								
0 - 0 postes non annexes au 31/12	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	12,4%	10,1%	9,7%	9,4%	5,2%	7,4%	5,9%	6,1%
Professions intermédiaires	8,3%	11,7%	12,1%	12,9%	16,7%	16,9%	15,3%	13,6%
Employés	24,9%	25,3%	25,7%	25,7%	36,4%	25,9%	27,9%	29,1%
Ouvriers qualifiés	37,5%	37,5%	37,5%	37,8%	30,3%	37,3%	39,3%	39,6%
Ouvriers non qualifiés	4,5%	5,2%	5,2%	4,8%	6,1%	5,1%	5,8%	5,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ensemble des 5 secteurs du CRA								
1 - De 1 à 4 postes non annexes le 31/12	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	13,8%	13,2%	12,7%	12,0%	5,4%	6,1%	6,8%	5,2%
Professions intermédiaires	5,1%	4,8%	5,2%	5,6%	10,3%	9,7%	10,5%	10,2%
Employés	21,6%	21,8%	22,5%	23,2%	25,7%	27,0%	27,0%	28,4%
Ouvriers qualifiés	40,9%	42,0%	41,9%	42,2%	46,3%	44,4%	42,5%	45,0%
Ouvriers non qualifiés	4,9%	5,1%	5,0%	4,9%	6,8%	6,6%	6,3%	6,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ensemble des 5 secteurs du CRA								
2 - De 5 à 9 postes non annexes le 31/12	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	11,2%	11,0%	10,3%	10,0%	7,3%	7,0%	7,8%	6,3%
Professions intermédiaires	6,8%	6,8%	7,1%	7,4%	12,5%	12,8%	13,2%	13,0%
Employés	22,9%	23,3%	23,9%	23,9%	23,2%	24,1%	23,8%	24,5%
Ouvriers qualifiés	42,5%	42,7%	43,2%	43,6%	42,0%	41,5%	40,4%	43,1%
Ouvriers non qualifiés	5,3%	5,3%	5,2%	5,1%	7,8%	7,7%	7,0%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ensemble des 5 secteurs du CRA								
3 - De 10 à 19 postes non annexes le 31/12	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	8,1%	8,1%	7,7%	7,5%	7,4%	7,5%	8,0%	7,4%
Professions intermédiaires	10,8%	10,7%	11,5%	11,8%	15,9%	16,4%	17,0%	16,6%
Employés	23,1%	24,1%	23,9%	23,5%	20,8%	21,1%	20,6%	21,2%
Ouvriers qualifiés	43,2%	42,4%	42,8%	43,2%	40,3%	40,0%	39,4%	40,6%
Ouvriers non qualifiés	6,7%	6,5%	6,4%	6,5%	8,1%	7,6%	7,2%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ensemble des 5 secteurs du CRA								
4 - De 20 à 49 postes non annexes le 31/12	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	6,0%	6,0%	5,7%	6,0%	6,9%	7,8%	8,3%	8,2%
Professions intermédiaires	16,8%	17,3%	17,8%	18,5%	21,4%	21,9%	21,9%	21,6%
Employés	21,8%	21,5%	21,5%	20,3%	15,8%	15,8%	16,0%	15,8%
Ouvriers qualifiés	43,0%	42,9%	43,2%	43,3%	41,6%	40,8%	39,9%	40,6%
Ouvriers non qualifiés	6,2%	6,2%	6,1%	5,9%	7,3%	6,0%	5,6%	5,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ensemble des 5 secteurs du CRA								
5 - 50 postes non annexes et plus le 31/12	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres et chefs d'entreprise salariés	6,8%	7,8%	7,1%	7,7%	7,9%	9,3%	9,9%	10,1%
Professions intermédiaires	26,6%	23,8%	24,1%	23,6%	23,6%	22,6%	22,4%	23,1%
Employés	18,1%	17,3%	17,5%	17,1%	16,9%	16,7%	17,2%	17,0%
Ouvriers qualifiés	37,8%	38,8%	39,9%	40,1%	38,6%	37,9%	36,4%	35,7%
Ouvriers non qualifiés	3,8%	4,5%	4,3%	3,8%	5,1%	4,2%	4,3%	4,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail, hors apprentis et contrats aidés.

Evolution de la pyramide des âges des salariés selon la taille de l'entreprise

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TT - Toutes tranches d'effectifs confondues	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	16,9%	17,9%	19,3%	20,3%	20,9%	20,9%	20,4%	19,8%
	2 - De 25 à 29 ans	15,2%	14,7%	14,0%	12,9%	12,4%	11,9%	12,1%	12,7%
	3 - De 30 à 34 ans	15,0%	14,5%	14,2%	14,0%	13,8%	13,6%	13,2%	12,8%
	4 - De 35 à 39 ans	14,5%	14,5%	14,2%	13,8%	13,5%	13,1%	12,9%	12,8%
	5 - De 40 à 44 ans	13,1%	12,9%	12,7%	12,6%	12,5%	12,6%	12,8%	12,8%
	6 - De 45 à 49 ans	11,3%	11,2%	11,1%	11,1%	11,1%	11,2%	11,3%	11,4%
	50 ans et plus	13,9%	14,3%	14,6%	15,2%	15,9%	16,7%	17,4%	17,7%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0 - 0 postes non annexes au 31/12	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	22,2%	19,9%	20,3%	20,6%	23,8%	24,3%	24,4%	23,3%
	2 - De 25 à 29 ans	16,0%	14,7%	13,4%	13,8%	14,7%	12,4%	11,0%	11,9%
	3 - De 30 à 34 ans	15,4%	14,7%	13,8%	13,4%	14,8%	12,9%	12,7%	11,5%
	4 - De 35 à 39 ans	13,5%	13,6%	14,5%	14,1%	13,5%	12,6%	12,2%	11,7%
	5 - De 40 à 44 ans	11,2%	12,3%	12,3%	12,0%	10,9%	11,0%	10,9%	11,8%
	6 - De 45 à 49 ans	9,7%	10,3%	10,4%	10,1%	8,6%	9,9%	9,8%	9,9%
	50 ans et plus	11,9%	14,5%	15,3%	16,0%	13,7%	17,0%	19,0%	19,9%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1 - De 1 à 4 postes non annexes le 31/12	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	23,1%	24,1%	24,4%	24,9%	25,6%	26,0%	25,4%	25,2%
	2 - De 25 à 29 ans	14,5%	13,7%	12,9%	11,6%	10,9%	10,5%	10,4%	11,0%
	3 - De 30 à 34 ans	14,2%	13,7%	13,3%	13,0%	12,7%	12,5%	12,1%	11,5%
	4 - De 35 à 39 ans	13,8%	13,5%	13,4%	13,0%	12,7%	12,2%	12,1%	12,2%
	5 - De 40 à 44 ans	11,8%	11,8%	11,7%	12,0%	12,0%	12,0%	12,2%	12,0%
	6 - De 45 à 49 ans	10,0%	10,1%	10,3%	10,5%	10,3%	10,4%	10,6%	10,6%
	50 ans et plus	12,6%	13,0%	14,0%	15,0%	15,7%	16,4%	17,2%	17,4%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
2 - De 5 à 9 postes non annexes le 31/12	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	20,2%	20,9%	21,8%	22,7%	23,6%	24,1%	23,8%	23,2%
	2 - De 25 à 29 ans	14,7%	14,2%	13,3%	12,1%	11,5%	11,0%	11,1%	11,4%
	3 - De 30 à 34 ans	14,4%	14,1%	13,8%	13,3%	13,2%	12,9%	12,3%	11,9%
	4 - De 35 à 39 ans	14,3%	14,3%	14,0%	13,7%	13,2%	12,9%	12,5%	12,5%
	5 - De 40 à 44 ans	12,5%	12,3%	12,3%	12,4%	12,4%	12,5%	12,5%	12,7%
	6 - De 45 à 49 ans	10,6%	10,5%	10,4%	10,6%	10,5%	10,7%	11,0%	11,2%
	50 ans et plus	13,3%	13,8%	14,5%	15,1%	15,6%	16,0%	16,8%	17,2%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
3 - De 10 à 19 postes non annexes le 31/12	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	16,6%	18,2%	19,3%	20,7%	21,7%	21,8%	21,1%	20,7%
	2 - De 25 à 29 ans	16,0%	15,2%	14,1%	12,8%	12,2%	11,8%	11,9%	12,8%
	3 - De 30 à 34 ans	15,5%	14,6%	14,3%	14,1%	13,8%	13,6%	13,2%	12,6%
	4 - De 35 à 39 ans	15,0%	15,1%	14,7%	14,4%	13,8%	13,3%	13,0%	12,8%
	5 - De 40 à 44 ans	12,7%	12,6%	12,5%	12,5%	12,6%	12,8%	13,1%	13,2%
	6 - De 45 à 49 ans	10,8%	10,6%	10,7%	10,7%	10,8%	10,8%	11,0%	11,2%
	50 ans et plus	13,4%	13,8%	14,4%	14,7%	15,1%	16,0%	16,5%	16,8%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
4 - De 20 à 49 postes non annexes le 31/12	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	13,5%	14,5%	16,6%	18,1%	18,6%	18,4%	17,8%	16,9%
	2 - De 25 à 29 ans	15,6%	15,0%	14,4%	13,3%	12,4%	12,1%	12,2%	13,0%
	3 - De 30 à 34 ans	15,9%	15,5%	14,9%	14,8%	14,3%	14,1%	13,7%	13,3%
	4 - De 35 à 39 ans	15,3%	15,3%	15,0%	14,6%	14,3%	13,8%	13,6%	13,4%
	5 - De 40 à 44 ans	13,9%	13,7%	13,3%	13,1%	13,2%	13,4%	13,7%	13,8%
	6 - De 45 à 49 ans	11,8%	11,8%	11,4%	11,3%	11,4%	11,7%	11,8%	12,0%
	50 ans et plus	14,0%	14,2%	14,3%	14,9%	15,8%	16,4%	17,2%	17,6%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ensemble des 5 secteurs du CRA		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
5 - 50 postes non annexes et plus le 31/12	1 - Moins de 25 ans et âge non renseigné	11,0%	12,8%	15,3%	17,0%	17,4%	17,1%	16,5%	16,0%
	2 - De 25 à 29 ans	15,4%	15,3%	15,1%	14,1%	13,5%	13,2%	13,5%	14,1%
	3 - De 30 à 34 ans	14,9%	14,7%	14,5%	14,5%	14,4%	14,3%	14,0%	13,7%
	4 - De 35 à 39 ans	14,6%	14,5%	14,1%	13,7%	13,6%	13,4%	13,1%	13,1%
	5 - De 40 à 44 ans	14,6%	14,0%	13,5%	13,0%	12,5%	12,6%	12,7%	12,8%
	6 - De 45 à 49 ans	13,3%	12,7%	12,1%	12,1%	12,0%	11,9%	11,8%	11,9%
	50 ans et plus	16,1%	15,9%	15,3%	15,7%	16,6%	17,5%	18,4%	18,5%
	T - Toutes tranches d'âges confondues	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DADS, salariés comptabilisés en années travail

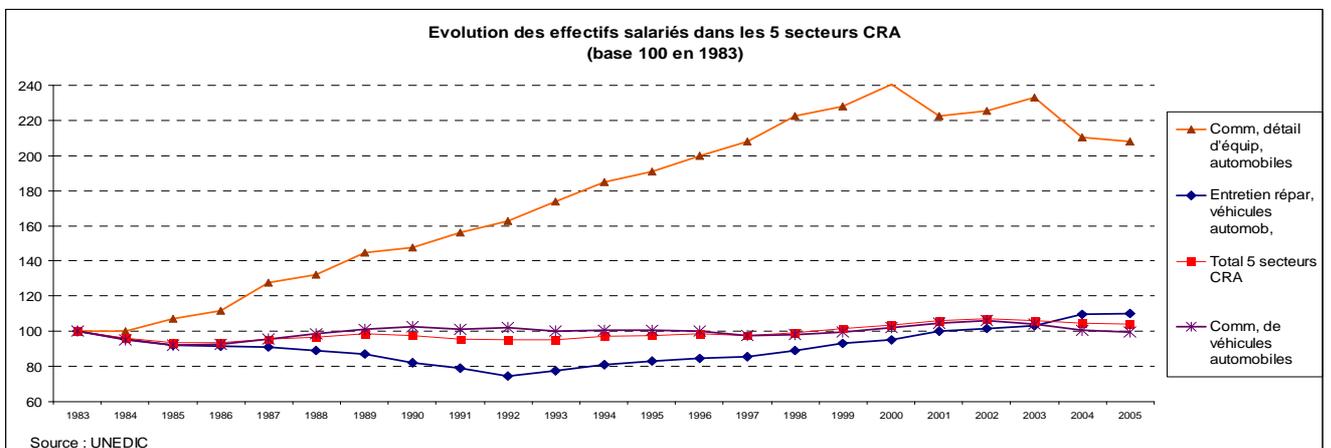
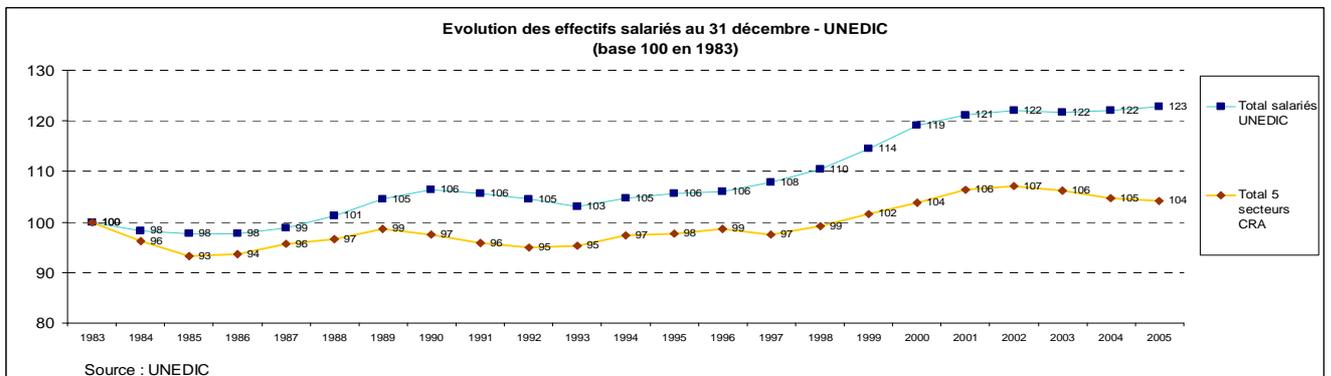
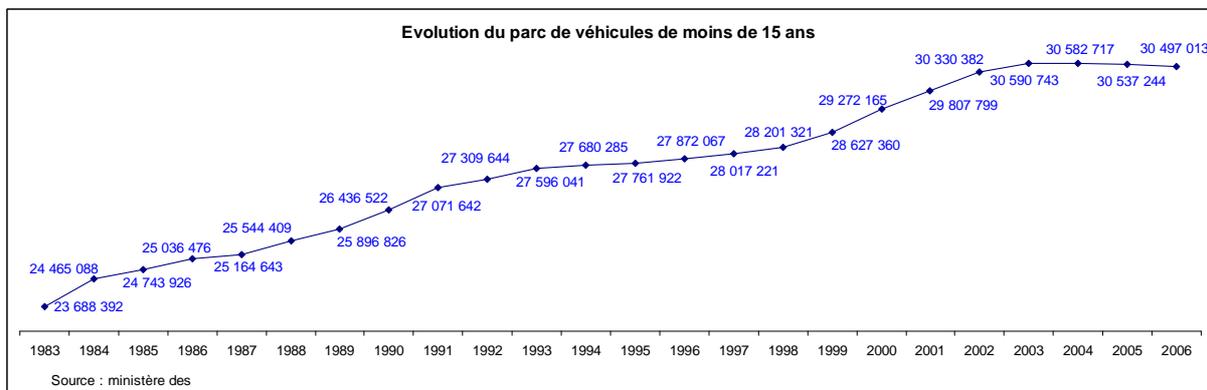
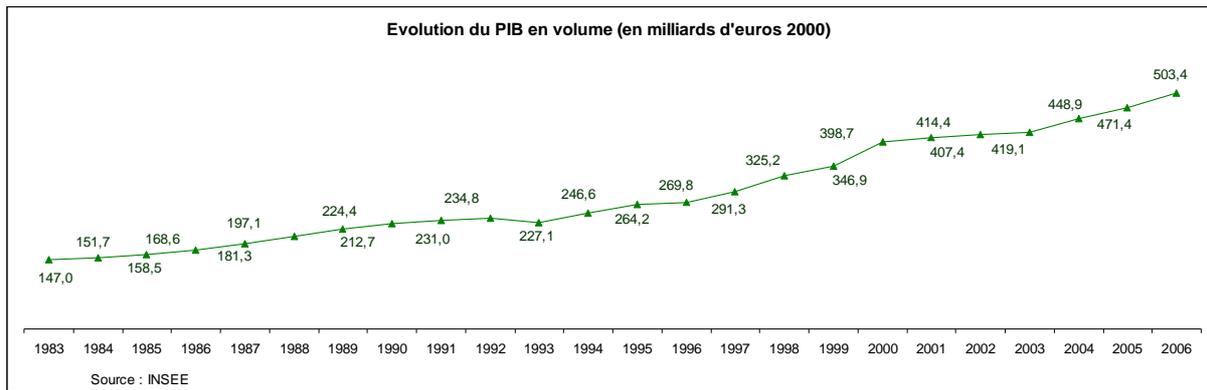
Annexe

1 - Mise en perspective de différentes courbes d'évolution sur la période 1983 – 2006 :

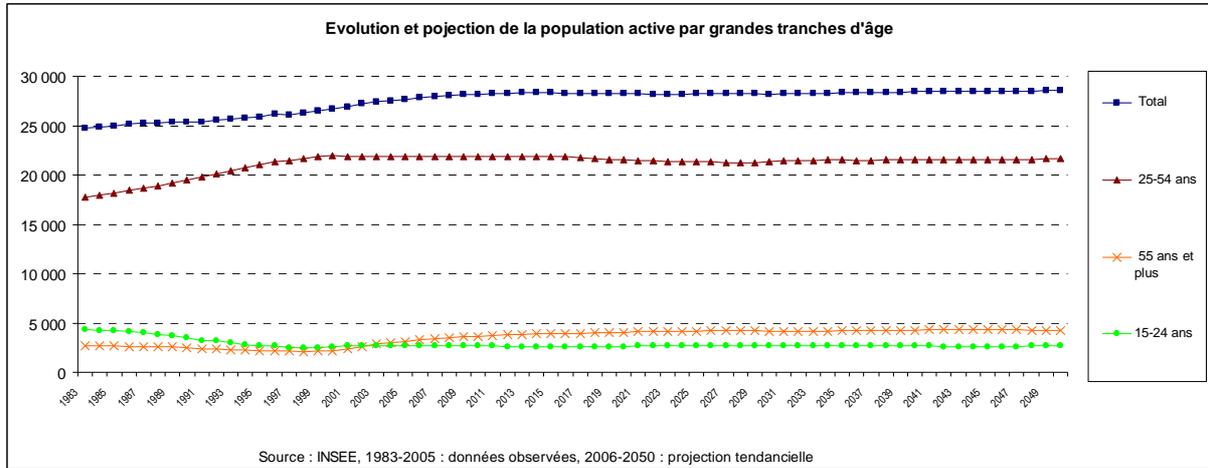
- le PIB en volume
- le parc de véhicules particuliers de moins de 15 ans
- les effectifs salariés totaux Unedic
- les effectifs salariés dans les 5 secteurs du CRA, totaux et par secteurs

2 – Eléments sur les différentes projections de population de l'INSEE

1 - Mise en perspective de différentes courbes d'évolution sur la période 1983 – 2006



2 – Eléments sur les différentes projections de population de l'INSEE



Projection de population 2005-2050, pour la France métropolitaine

Scénario central

Population totale et par groupe d'âge au 1^{er} janvier des années 2005, 2010, 2020, 2030, 2040 et 2050

Année	Population (millions)	Moins de 20 ans (%)	20 à 59 ans (%)	60 à 64 ans (%)	65 ans ou plus (%)	Solde naturel (milliers)	Solde migratoire (milliers)
2005	60,7	24,9	54,3	4,4	16,4	243,5	95
2010	62,3	24,3	53,0	6,0	16,8	199,4	100
2020	65,0	23,7	50,1	6,1	20,4	135,3	100
2030	67,2	22,6	48,1	6,1	23,5	111,1	100
2040	69,0	22,1	46,9	5,5	25,6	27,9	100
2050	70,0	21,9	46,2	5,7	26,2		

Champ : France métropolitaine

Source : Insee, projections de population 2005-2050

Projection pour la France métropolitaine
Evolution de la taille de la population totale selon différents scénarios
Nombre d'habitants au 1er janvier
Années 2005 à 2050
Unité : milliers

Scénario	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Scénario central	60 702	61 041	61 366	61 684	61 996	62 302	62 601	62 894	63 180	63 458	63 728	63 992	64 249	64 499	64 744	64 984
Les 6 variantes qui diffèrent du scénario central pour une seule composante																
fécondité haute	60 702	61 041	61 382	61 732	62 092	62 461	62 840	63 211	63 576	63 932	64 282	64 624	64 959	65 287	65 610	65 928
fécondité basse	60 702	61 041	61 350	61 636	61 901	62 143	62 363	62 577	62 784	62 983	63 175	63 360	63 538	63 711	63 878	64 040
espérance de vie haute	60 702	61 041	61 373	61 701	62 025	62 343	62 656	62 965	63 267	63 564	63 855	64 140	64 420	64 695	64 966	65 232
espérance de vie basse	60 702	61 041	61 362	61 675	61 980	62 275	62 561	62 838	63 105	63 361	63 608	63 846	64 075	64 297	64 511	64 718
migrations hautes	60 702	61 041	61 376	61 715	62 058	62 406	62 758	63 105	63 447	63 782	64 111	64 435	64 753	65 066	65 374	65 679
migrations basses	60 702	61 041	61 356	61 654	61 935	62 198	62 445	62 683	62 912	63 133	63 345	63 549	63 744	63 932	64 114	64 289
Les 4 variantes extrêmes en termes de taille de la population et vieillissement en 2050																
population haute	60 702	61 041	61 399	61 780	62 182	62 606	63 052	63 494	63 932	64 366	64 795	65 220	65 641	66 058	66 472	66 882
population basse	60 702	61 041	61 336	61 597	61 822	62 013	62 167	62 310	62 443	62 565	62 676	62 776	62 867	62 949	63 023	63 090
population jeune	60 702	61 041	61 389	61 754	62 137	62 538	62 957	63 367	63 769	64 163	64 548	64 925	65 295	65 659	66 016	66 368
population âgée	60 702	61 041	61 347	61 623	61 867	62 081	62 262	62 437	62 606	62 767	62 922	63 070	63 212	63 347	63 477	63 602

Source INSEE