

Industrie

automobile

(d0)

Cahier sectoriel



Pôle Observation et Prospective

Les cahiers



Le Pôle Observation & Prospective (Observatoire Régional Emploi Formation) au service du **CREFOR de Haute-Normandie** a été initié par l'Etat et la Région qui l'ont doté des missions d'animation, de mise en cohérence de traitement des données statistiques, d'expertises et d'études pour constituer **une ressource et un outil d'aide à la décision** au service des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Cet outil doit permettre en outre l'appropriation progressive par l'ensemble des acteurs socio-économiques régionaux d'un mode d'analyse des relations entre emploi et formation.

De manière à faciliter la relation régionale avec les travaux des observatoires nationaux et à alimenter le dialogue régional avec les branches professionnelles, le Pôle Observation & Prospective s'est engagé dans la production d'analyses de l'emploi haut-normand par **secteur d'activité économique**. Ainsi, **les cahiers sectoriels** offrent une dimension qualitative venant compléter **les tableaux sectoriels régionaux***.

L'approche par secteurs d'activité économique complète les études par Groupe Formation Emploi (GFE) qui ont une approche par métiers.

Les tableaux sectoriels régionaux sont produits pour les 36 secteurs d'activité de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES 36). Ils sont consultables sur le site du **CREFOR à la rubrique **Observatoire**.*

Cette étude a été conçue et réalisée par **Frédéric ALLAIS**.

avec la participation de **Sébastien Jeanne**

CREFOR de Haute-Normandie
98, Avenue de Bretagne
BP 1152
76176 ROUEN Cedex 1

Présidente : Emmanuèle JEANDET-MENGUAL
Directeur de publication : Luc CHEVALIER
Edition 2009

Les données et champ des cahiers sectoriels :

Les données sont principalement issues des DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales), et sont déclinées en secteur d'activité économique selon la nomenclature NES 36 de l'INSEE et parfois en NAF 700 (Nomenclature d'Activités Française) selon la pertinence et les contraintes techniques de l'analyse.

Les données de nature financière (chiffres d'affaires, valeur ajoutée, investissement) issues de la source FICUS de l'INSEE, sont des données par entreprise et non par établissement. FICUS exploite deux sources différentes, les données fiscales (BIC et BNC) et l'enquête annuelle d'entreprise (EAE réalisée par le SESSI). Le secret statistique est davantage présent dans cette source qu'il faut interpréter avec prudence.

Le champ couvre le secteur privé et public (fonction publique territoriale et hospitalière, hors fonction publique d'Etat). Il ne couvre pas le champ MSA (principalement l'agriculture) et les employeurs individuels (particuliers).

Les secteurs d'activité économique :

Le choix des secteurs d'activité économique a été soumis à l'avis du Comité Exécutif du Pôle Observation & Prospective, composé notamment des représentants de l'Etat et de la Région. Ainsi les cahiers sectoriels traiteront des secteurs suivants :

- **Industrie automobile**
- Industrie des équipements électriques et électroniques
- Industrie des composants électriques et électroniques
- Transport
- Santé, action sociale

Sommaire

Introduction

Présentation du secteur

Zoom sur le secteur

Les enjeux

p 5

p 5

p 6

p 6

Emploi et économie du secteur

Un secteur sensible aux mutations économiques ...

... mais qui résiste à la concurrence.

Des performances dopées par les ventes à l'étranger

p 7

p 7

p 8

p 9

Marché du travail

Des besoins de main d'œuvre satisfaits ?

Des difficultés de recrutement ?

Les flux de main d'œuvre du secteur

p 10

p 10

p 11

p 12

Conditions d'emploi

La composition des ressources humaines du secteur

Les stratégies d'embauche du secteur

Une amélioration de la rémunération des salariés

p 13

p 13

p 14

p 15

Structure de l'emploi

Forte présence ouvrière ...

... mais peu féminisée

Un niveau de formation général structurellement en élévation

p 16

p 16

p 16

p 17

Effort de formation

Les taux d'accès à la formation professionnelle continue

Zoom sur les contrats de professionnalisation du secteur

p 18

p 18

p 20

Éléments de prospective

Forces, faiblesses, opportunités et menaces

p 21

p 21

Clés d'interprétation

p 22

Introduction

Présentation du secteur

Le secteur de l'industrie automobile recouvre un ensemble d'établissements¹ dont l'activité consiste soit à fabriquer des automobiles (véhicules particuliers, de loisirs, mais aussi tracteurs routiers, remorques), soit à fabriquer des équipements automobiles (équipements pour moteurs à explosion ou diesel, équipements mécaniques).

L'industrie automobile rassemble au sein d'une même filière les concepteurs, les producteurs, les assembleurs ainsi que les prestataires de service d'aménagement de véhicules dès lors qu'ils sont principalement destinés à des véhicules automobiles. La complémentarité des tâches fait que certains sont donneurs d'ordres et d'autres sont sous-traitants.

¹ L'établissement est une unité de production de biens ou services, dépendant juridiquement d'une entreprise à laquelle il appartient.

Champ de l'étude :

Le champ retenu pour ce cahier sectoriel comporte 4 activités qui sont regroupées en 2 groupes d'activités industrielles.

Les 2 groupes d'activités repérés dans le secteur sont présents au sein d'une même « division Insee » : **l'industrie automobile** (34).

Cette division concerne aussi bien les équipementiers spécialisés que les carrossiers, les constructeurs de véhicules particuliers, de véhicules utilitaires ou de véhicules de loisir.

➤ **Construction automobile (D01)**

NAF : 34.1 Z, 34.2 A, B

Sont intégrées les activités de construction automobile y compris la production de moteurs et organes mécaniques, l'installation de sous-ensembles de véhicules, la fabrication de carrosseries, remorques et semi-remorques, conteneurs pour le transport, la fabrication et l'aménagement de caravanes de tourisme.

➤ **Fabrication d'équipements automobiles (D02)**

NAF : 34.3 Z

Sont intégrées les activités de fabrication d'équipements pour châssis d'automobiles (suspensions, boîtes de vitesse ...), équipements pour carrosseries automobiles (pare-chocs, air bag ...) et équipements mécaniques (soupapes, culasses ...).

Avertissement : Le champ de l'étude exclut les prestations de service à l'automobile (entretien et réparation de véhicules automobiles (cf. 50.2 Z)), la construction de tracteurs agricoles (cf. 29.3 A) et engins de travaux publics (cf. 29.5 D) ainsi que la production de motos (cf. 35.4 A). La fabrication de matériels électriques pour moteurs et véhicules (faisceaux d'allumages, éclairages ...) (cf. 31.6 A) faisant partie du secteur **des industries des composants électriques et électroniques** (F6), est également exclus du champ de cette étude.

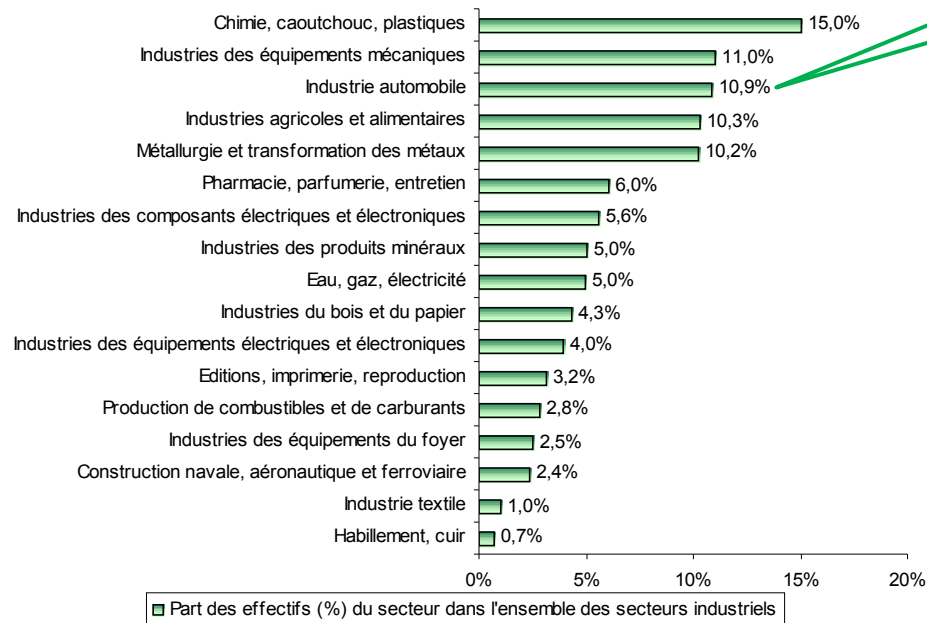
Introduction

Zoom sur le secteur

L'industrie automobile est un secteur-clé de la Haute-Normandie puisqu'il occupe 14 959 emplois salariés (hors intérim) répartis sur 72 établissements en 2005. La présence d'un grand constructeur, **Renault**, en fait l'employeur le plus important du secteur, étant donné que 4 salariés de l'industrie automobile régionale sur 5 travaillent au sein de cette entreprise.

Tous les métiers de l'automobile sont présents dans la région (conception, essai, assemblage, distribution), ce qui engendre un **tissu d'équipementiers et de sous-traitants dense** à proximité des constructeurs. Mais cette concentration des constructeurs et équipementiers qui travaillent en « flux tendus », rend le secteur plus vulnérable face aux **mutations économiques**. La forte concurrence internationale, présente sur le secteur de l'automobile, oblige les constructeurs à modifier leurs stratégies. Ainsi, la délocalisation d'unités de production vers des pays émergents constitue un risque pour les économies régionales, déjà en pleine restructuration. Des coûts salariaux avantageux, mais également la présence de nouveaux marchés pour lesquels les taux d'équipement des ménages en automobiles sont faibles, favorisent le transfert des chaînes de production. Le contexte économique défavorable et l'émergence de nouveaux enjeux posent la question du maintien des spécificités régionales dans l'industrie automobile (telle que la construction de moteurs et boîtes de vitesse pour de nombreux modèles de l'alliance Renault-Nissan, mais aussi pour d'autres constructeurs tels que Suzuki ou General Motors).

Poids de l'industrie automobile dans l'industrie régionale



L'industrie automobile représente 10.9% de l'ensemble des effectifs de l'industrie régionale.

Les enjeux

- La réduction des coûts unitaires et par conséquent **l'amélioration de la productivité** apparaît comme l'objectif principal des constructeurs, par la voie de l'externalisation. Mais la pression se répercute sur les sous-traitants.

- Un marché mondial très concurrentiel implique une **diversification** et une **adaptation** permanente à un marché très mouvant, afin de trouver de **nouveaux débouchés** générateurs de valeur.

- **La préservation de l'environnement** est devenue une contrainte majeure, la recherche d'énergies propres doit s'effectuer.

- **Le Pôle de compétitivité MOV'EO¹** reflète la capacité de recherche et d'innovation dans le secteur automobile.

- Parallèlement à l'élévation de la technicité des véhicules, **les compétences des salariés** doivent également s'accroître. Ainsi, des efforts de formation doivent être fournis.

Source : DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

¹ Le Pôle de compétitivité MOV'EO situé à Saint-Etienne-du-Rouvray (76), est une association d'entreprises, de centres de recherches et d'organismes de formation ayant pour but commun de renforcer la compétitivité internationale du secteur automobile. Cela passe par la réalisation d'un double objectif : le développement de projets de R & D et le développement du territoire. www.pole-moveo.org

Emploi et économie du secteur

Un secteur sensible aux mutations économiques ...

Le poids de l'automobile dans l'industrie haut-normande (10,9%) est **supérieur** au poids du secteur dans l'industrie nationale (7,4%). **Le secteur apparaît donc comme un secteur spécifique du tissu industriel régional** (indice de spécificité de 1,5).

Le secteur est sensible aux mutations économiques, aux restructurations liées à la recherche de gains de productivité sur le marché mondial de l'automobile. Ceci explique **l'évolution négative des effectifs salariés** du secteur dans la région. Entre 2001 et 2005, 1 319 emplois salariés ont été supprimés, soit une baisse de **8,1%**.

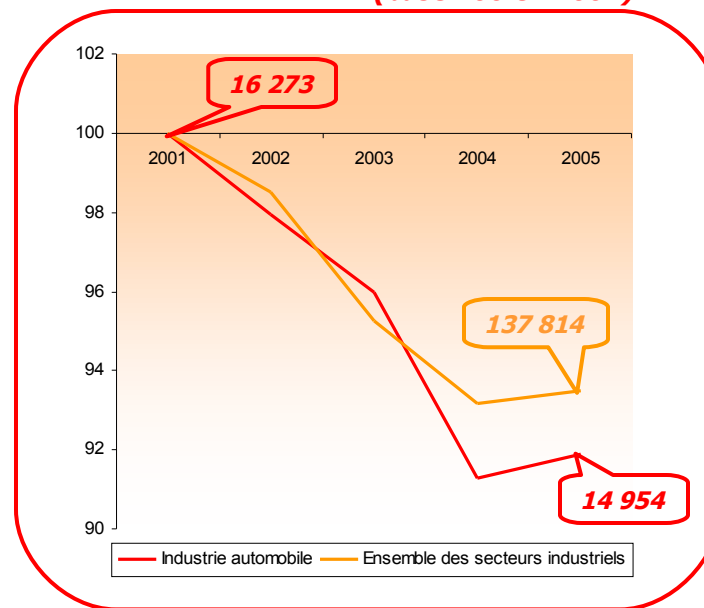
Parallèlement, les effectifs salariés de l'ensemble des secteurs industriels subissent la même tendance, soit une baisse de 6,5% sur la même période.

De façon plus précise, les emplois liés à la « fabrication d'équipements automobiles » connaissent l'évolution la plus défavorable (**-66,1%**)¹, tandis que ceux liés à la « construction de véhicules automobiles » et à la « fabrication de carrosseries automobiles » évoluent positivement (respectivement 39,7% et 9,7%)¹. Force est de constater que les sous-traitants équipementiers sont les plus touchés par les évolutions dans le secteur.

Face à l'inadéquation de l'offre avec la demande, plusieurs sites de montage ont été touchés par des mesures de chômage technique, de diminution des équipes ou de suppression de postes intérimaires.

¹ Source ASSEDIC, 2001-2006, Tableau en annexe.

Evolution des effectifs salariés du secteur (base 100 en 2001)



Source : DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

Répartition des établissements du secteur par taille

En 2005	Secteur		Tous secteurs industriels	
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Moins de 10 salariés	32	44,4	3 279	67,6
10 - 19 salariés	8	11,1	560	11,5
20 - 49 salariés	17	23,6	557	11,5
50 à 199 salariés	7	9,7	326	6,7
plus de 200 salariés	8	11,1	131	2,7
TOTAL	72	100,0	4 853	100,0

Source : DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

11,1% des établissements de l'industrie automobile sont des établissements de plus de 200 salariés, contre moins de 3% pour l'ensemble de l'industrie régionale.

Fin 2005, le secteur de l'industrie automobile regroupe **72 établissements**, soit 1,6% de l'ensemble des établissements industriels. De 2001 à 2005, le nombre d'établissements connaît une évolution positive de 9,1% soit 6 établissements.

La taille des établissements employeurs du secteur montre un profil différent de la structure industrielle régionale. Il s'agit d'un profil orienté vers les grandes unités productrices. Ainsi, 20% des établissements ont un effectif supérieur à 50 salariés contre 10% dans l'ensemble industriel régional.

Parmi eux, **8 grandes unités** (plus de 200 salariés) sont recensées dont les sites de montage du constructeur Renault².

² Renault comptabilise 7 établissements toutes tailles confondues en Haute-Normandie.

Emploi et économie du secteur

... mais qui résiste à la concurrence.

Les effectifs salariés haut-normands se répartissent dans deux principales catégories d'établissements.

D'une part, les établissements de moins de 200 salariés, représentant 89% de l'ensemble des établissements du secteur et qui ne comptabilisent qu'à peine 10% des salariés du secteur.

D'autre part, **les établissements de plus de 200 salariés, représentant 11% de l'ensemble des établissements du secteur, qui recensent 90% des salariés du secteur.** Ce fait avéré est également une caractéristique forte observée dans l'ensemble des secteurs industriels de la région : environ 3% des établissements industriels de Haute-Normandie enregistrent la moitié des effectifs salariés de l'industrie régionale.

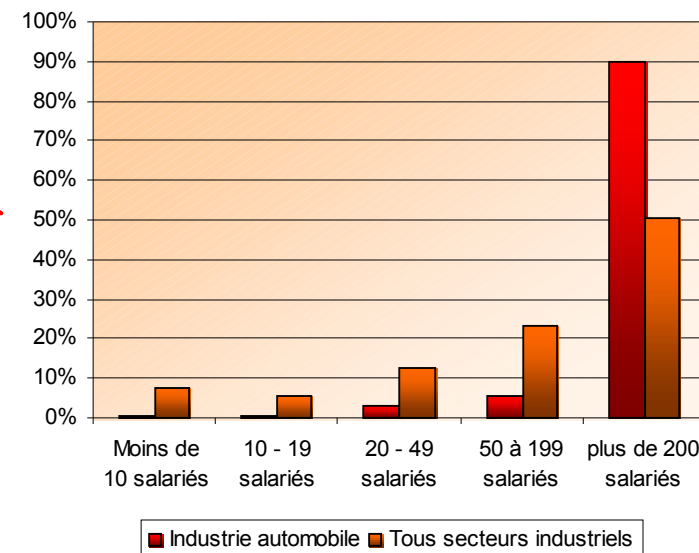
La présence du constructeur Renault dans la région influence cette répartition. Mais la région dispose également d'un important tissu d'équipementiers, composé de quelques grands établissements tels qu'Autoliv France, implantés localement afin d'être à proximité des établissements constructeurs.

Effectifs salariés du secteur : 14 959
Effectifs salariés des secteurs industriels : 137 814

Le poids du travail temporaire n'apparaît pas dans ces effectifs malgré le recours à l'intérim du secteur.

Répartition des effectifs salariés selon la taille de l'établissement

En 2005



Source : DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

Les principaux établissements du secteur

Nom de l'établissement	Activité principale	Localisation	Nombre de salariés
RENAULT SAS	Construction de véhicules automobiles	SANDOUVILLE	Plus de 5 000
RENAULT SAS	Construction de véhicules automobiles	CLEON	Plus de 5 000
AUTOLIV FRANCE	Fabrication d'équipements automobiles	GOURNAY EN BRAY	1 000 à 1 999
SOCIETE ALPINE RENAULT	Construction de véhicules automobiles	DIEPPE	250 à 499
RENAULT SAS	Construction de véhicules automobiles	GRAND COURONNE	250 à 499
FEDERAL MOGUL OPERATIONS FRANCE SAS	Fabrication d'équipements automobiles	GARENNES SUR EURE	250 à 499
EMT COMPOSANTS	Fabrication d'équipements automobiles	CAUDEBEC LES ELBEUF	250 à 499
RIETER AUTOMOTIVE FRANCE SA	Fabrication d'équipements automobiles	ROUXMESNIL BOUTELLES	100 à 199

Source : SIRENE 2005, INSEE / Traitement CREFOR

Au sein de l'industrie automobile, l'activité la plus représentée en Haute-Normandie est celle de « la construction de véhicules automobiles ». **76% des effectifs salariés travaillent dans ce sous-secteur.** Le sous-secteur de « la fabrication d'équipements automobiles » emploie quant à lui 20% des effectifs salariés.

Emploi et économie du secteur

Indicateurs de performances

(En kilos euros)	Secteur		Tous secteurs industriels	
	2005	Evolution 2003-2005	2005	Evolution 2003-2005
Chiffre d'affaire	369 439	15,1%	15 584 933	24,9%
Valeur ajoutée	69 843	16,5%	4 376 572	18,4%
Investissement	nc	nc	709 730	24,8%
Taux de valeur ajoutée	18,9%	1,3%	28,1%	-5,2%

La présence de secret statistique sur 2 entreprises de 50 à 99 salariés en 2003 du secteur peut influencer à la hausse les évolutions des indicateurs de performances.

Source : FICUS 2003-2005, INSEE / Traitement CREFOR

Zoom sur l'internalisation

Le taux de valeur ajoutée est un indicateur du degré d'intégration d'une entreprise. Ce taux montre que **le secteur est fortement donneur d'ordre**, à la fois sur des entreprises du même secteur, mais aussi sur des entreprises appartenant à d'autres secteurs (électronique, plasturgie, textile ...). Malgré cette « autorité », les constructeurs se recentrent davantage sur le cœur de métier, c'est-à-dire sur la conception d'ensemble des automobiles (fabrication des moteurs et boîtes de vitesse, assemblage final). **L'internalisation de l'appareil productif s'élève peu à peu**, les entreprises ont de moins en moins recours à la sous-traitance de capacité mais plus à la sous-traitance de spécialité lorsqu'elles n'estiment pas disposer d'un savoir-faire pour la fabrication d'un produit.

Un secteur fortement dépendant.

L'industrie automobile en Haute-Normandie est très dépendante des grands groupes dont les sièges sociaux sont souvent localisés en Ile-de-France, voire à l'étranger. Ainsi, près de la moitié des établissements du secteur dépendent de sièges sociaux hors de la région.

La forte dépendance à l'extérieur peut fragiliser les établissements haut-normands, ainsi plus facilement tributaires des politiques de groupe et décisions de licenciement.

Les établissements indépendants peuvent quant à eux modifier leurs stratégies, comme se diversifier et développer de nouveaux savoir-faires. Concernant les sous-traitants, ils peuvent s'orienter vers d'autres secteurs d'activité où leur production de biens ou services peut s'adapter facilement. C'est le cas de certaines entreprises régionales de l'industrie automobile qui s'orientent peu à peu vers les industries de l'aéronautique.

Des performances dopées par les ventes à l'étranger.

L'industrie automobile voit son chiffre d'affaire augmenter sur la période 2003-2005 (+15,1%) tout comme celui de l'industrie régionale. Les mêmes tendances sont observées concernant l'évolution de la valeur ajoutée. Malgré l'environnement macroéconomique national peu favorable au secteur, celui-ci croît grâce aux marchés automobiles émergents.

En fonctionnant à flux tendus, les sous-traitants et équipementiers sont fortement influencés par les constructeurs. La santé économique des constructeurs impacte celle des équipementiers et des sous-traitants.

L'investissement reste important dans le secteur. Les grands constructeurs tels que Renault* ont réalisé des investissements massifs sur l'appareil de production afin de le moderniser, tout en réalisant des gains de productivité. Le coût des investissements est réduit par des efforts d'ingénierie visant à modifier et ajuster les lignes de production existantes.

*308 millions d'euros ont été investis sur le site de Cléon pour produire un nouveau moteur diesel et une nouvelle boîte de vitesse. (Dossier de presse du 22 mars 2006)

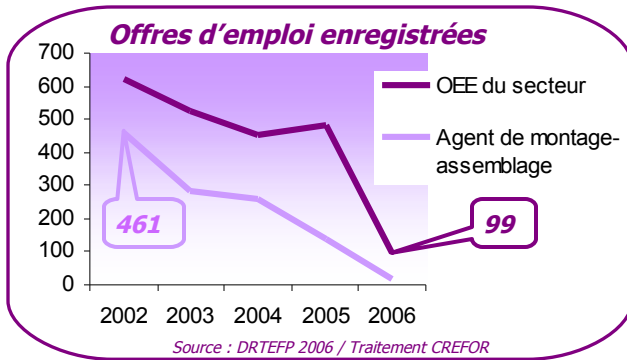
Taux de dépendance des établissements (de plus de 10 salariés du secteur)

En 2005		Taux de dépendance *
341Z	Construction de véhicules automobiles	80,0%
342A	Fabrication de carrosseries automobiles	29,4%
343Z	Fabrication d'équipements automobiles	58,8%
Total "Industrie automobile"		48,7%
Ensemble des secteurs industriels		27,0%

Source : SIRENE 2005, INSEE / Traitement CREFOR

48,7% des établissements du secteur en Haute-Normandie dépendent d'un siège social situé hors de la région

Des besoins en main d'œuvre satisfaits ?



Au cours de l'année 2002, 622 offres d'emploi ont été déposées à l'ANPE par les établissements dans le secteur de l'industrie automobile. En 2006, seulement 99 offres d'emploi, tous métiers confondus, ont été proposées par le secteur, soit **une évolution négative de 84%**. Sur cette même période, l'essentiel des offres portait sur un métier du secteur : **agent de montage assemblage de la construction mécanique**. 461 offres en 2002 contre 21 en 2006, soit **une baisse de 95%** sur le métier qui a subi un retournement de conjoncture.

Les offres d'emploi déposées à l'ANPE par le secteur de l'industrie automobile ne représentent que 0,11% de l'ensemble des offres tous secteurs confondus.

Méthodologie

- Face au faible nombre d'offres d'emploi enregistrées dans l'industrie automobile, les contrats de travail proposés ci-dessous sont déclinés sur l'ensemble des secteurs d'activité pour en observer leurs natures.
- Une grande part des offres d'emploi émane des agences d'intérim, d'où la présence d'une colonne. Ces agences proposent également des CDI en plus des courtes missions (intérim et CDD).

Les 10 métiers ayant le plus d'offres d'emploi enregistrées et le type de contrats proposés

Métiers ROME	OEE du secteur	Agences d'intérim	OEE tous secteur	CDI	Intérim	CDD	CDD > à 6 mois	CDD de 1 à 6 mois	CDD < à 1 mois
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	21	284	439	33	260	146	80	57	9
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	12	987	2 165	484	934	747	120	464	163
Soudeur	8	481	652	57	464	131	11	112	8
Chaudronnier-tôlier	7	529	941	125	505	311	216	93	2
Réparateur en carrosserie	5	60	169	68	55	46	7	36	3
Agent d'usinage des métaux	4	478	713	96	446	171	52	106	13
Cadre technique de la production	4	73	229	139	44	46	35	11	0
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	3	271	814	378	225	211	48	155	8
Assistant de direction	3	71	267	105	64	98	47	51	0
Cadre technique de contrôle-qualité	2	59	159	57	39	63	39	24	0
Ensemble des 10 métiers	69	3 293	6 548	1 542	3 036	1 970	655	1 109	206
Ensemble des métiers	99	23 867	93 479	28 470	21 224	43 785	13 596	25 178	5 011

Source : DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

L'essentiel des offres déposées émane du secteur de l'intérim qui est identifié comme tel dans la nomenclature. Le recrutement de main d'œuvre est très souvent « sous-traité » par les agences d'intérim, prenant **une place dominante** parmi les offres des dix métiers les plus proposés dans l'industrie automobile, mais aussi dans l'ensemble des secteurs. **Le recours au travail temporaire représente 46% des offres, soit deux fois plus que la moyenne régionale**. A contrario, l'offre d'emploi pérenne, c'est-à-dire en CDI, est légèrement plus faible que la moyenne régionale (23,5% contre 30,5%). La conjoncture économique du secteur influence énormément le comportement des recruteurs, et par conséquent la nature des contrats offerts.

Marché du travail

Des difficultés de recrutement ?

6 548 offres d'emploi ont été déposées par l'ensemble des secteurs sur les 10 métiers les plus proposés par l'industrie automobile au cours de l'année 2006. **11 745 demandes d'emploi** (Catégorie 1) ont été enregistrées auprès des agences ANPE sur cet ensemble de métiers, portant **l'indicateur de tension à 1,79 demandes pour une offre**. Cela traduit une situation quantitativement moins tendue qu'en moyenne régionale, **ce que semble corroborer un taux de satisfaction favorable (87,3%)**.

Toutefois, la réduction des demandes entre 2005 et 2006 (environ -2,6%) couplée à une légère augmentation des offres déposées (+1,5%) pourraient faire apparaître certaines tensions sur le marché du travail, notamment sur pour certains métiers recherchés pour lesquels des difficultés de recrutement peuvent émerger.

Le taux de tension est un indicateur purement quantitatif, ne tenant pas en compte les éventuelles tensions de nature qualitative (salaires, attractivité des offres ...). On considère qu'un métier est soumis à des tensions quantitatives lorsque le taux de tension est inférieur à 1,50 (3 demandes pour 2 offres).

Les 10 métiers ayant le plus d'offres d'emploi enregistrées et les tensions sur le marché du travail

Métiers ROME	OEE tous secteur	DEE tous secteur (Cat. 1)	Taux de tension en 2006	Taux de satisfaction en 2006	Taux de tension en 2005	Taux de satisfaction en 2005
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	439	1 754	4,00	86,4%	2,50	94,1%
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	2 165	3 873	1,79	91,2%	1,69	93,8%
Soudeur	652	909	1,39	86,4%	1,67	85,4%
Chaudronnier-tôlier	941	835	0,89	85,5%	1,07	82,3%
Réparateur en carrosserie	169	514	3,04	83,9%	3,54	89,3%
Cadre technique de la production	229	267	1,17	73,4%	1,37	75,5%
Agent d'usinage des métaux	713	930	1,30	93,2%	2,45	89,7%
Assistant de direction	267	1 035	3,88	83,8%	4,00	88,4%
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	814	1 390	1,71	82,7%	1,85	86,4%
Cadre technique de contrôle-qualité	159	238	1,50	78,6%	1,55	77,8%
Ensemble des 10 métiers	6 548	11 745	1,79	87,3%	1,91	89,2%
Ensemble des métiers	93 479	134 324	1,44	88,9%	1,47	90,0%

Le rapport entre offres et demandes d'emploi sur le métier **d'agent de montage-assemblage de la construction mécanique**, donne un taux de tension de 4,00 en 2006. Le marché du travail paraît ainsi détendu et propice aux recruteurs.

Zoom sur les difficultés de recrutement

Source : DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

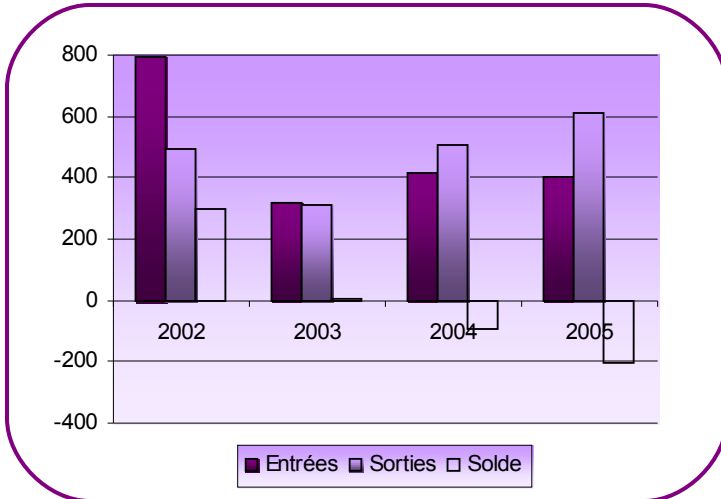
Certains métiers apparaissent davantage tendus que d'autres : le métier de **chaudronnier-tôlier** connaît une forte hausse des besoins en 2006 (+35%) portant **le taux de tension de 1,07 en 2005 à 0,89**.

Le recrutement semble être difficile également sur d'autres métiers comme les **cadres technique de production**, où les tensions sont apparentes. Ces difficultés de recrutement (au moins quantitatives) semblent être confirmées par un taux de satisfaction des offres moins favorable de 73,4%, (contre 88,9% en moyenne pour le secteur).

Remarque : le nombre d'offres correspond aux volumes déposés dans les agences de Pôle emploi. A l'heure actuelle, on estime qu'en moyenne, la part du volume d'offres capté par les agences de Pôle emploi s'élève à 40% du marché.

Marché du travail

Entrées et sorties dans le secteur



Source : DMMO-EMMO 2002-2006, DRTEFP / Traitement CREFOR

Les flux de main d'œuvre du secteur

Les mouvements de main d'œuvre renseignent sur la dynamique du marché du travail, mais ne tiennent pas compte des recours massifs à l'intérim.

Depuis 2002, le solde entre les entrées et les sorties de main d'œuvre est déficitaire, traduisant les effets de la tendance conjoncturelle de réduction des effectifs du secteur, et une certaine externalisation d'activités.

Le turn-over de l'industrie automobile, rapport du nombre d'entrées et de sorties sur le nombre de salariés du secteur, conserve les mêmes proportions (environ 3% en moyenne) de 2002 à 2005. Il reste faible par rapport à la moyenne régionale industrielle.

Evolution du turn-over

	Turn-over	
	Industrie automobile	Tous secteurs industriels
2002	4,0	20,1
2003	2,0	12,7
2004	3,1	19,3
2005	3,4	17,8

Source : DMMO-EMMO 2002-2006, DRTEFP / Traitement CREFOR

Répartition des mouvements de main d'œuvre

En 2006	Entrées				Sorties					Turn-over (%)
	Nombre	CDI	CDD	Autres	Nombre	Fin de CDD	Licenciement	Retraite	Autres	
Industrie automobile	401	65,8%	22,2%	12,0%	608	19,7%	17,9%	33,3%	29,1%	3,4%
Tous secteurs industriels	22 969	25,9%	67,2%	6,9%	26 026	49,2%	12,5%	13,9%	24,4%	17,8%

Source : DMMO-EMMO 2006, DRTEFP / Traitement CREFOR

Des différences dans la nature des embauches peuvent s'observer. 1 009 mouvements de main d'œuvre ont été enregistrés entre fin septembre 2005 et fin septembre 2006 dans le secteur de l'industrie automobile. **Les embauches en CDI sont nettement plus fréquentes que la moyenne des secteurs industriels, (65,8% contre 25,9%),** ce qui peut qualitativement traduire la faible rotation de main d'œuvre du secteur (hors intérim).

A l'inverse, il paraît logique que le taux d'entrée en CDD soit plus faible dans le secteur que dans l'ensemble des secteurs industriels, (22,2% contre 67,2%).

La même tendance et les mêmes rapports de force dans les mouvements de main d'œuvre sont observés depuis 2003, à l'exception d'une variable sur les sorties de main d'œuvre dont la proportion augmente au fur et à mesure. Les départs en retraite paraissent être une raison du déficit des mouvements de mains d'œuvre dans le secteur. **Les effets du baby-boom commencent à se faire ressentir dans l'industrie automobile.** Les départs en retraite dans le secteur augmentent depuis 2003 plus vite que la moyenne industrielle. **En 2004 et 2005, ils représentent 27% et 33% des sorties de main d'œuvre contre 13% et 14% dans l'ensemble des secteurs industriels.**

Conditions d'emploi

Répartition des salariés par type d'emploi

En 2005	Secteur "Industrie automobile"	Ensemble de tous les secteurs industriels
Apprentis	67	2 523
Emplois aidés	nc	45
Emplois ordinaires	14 868	134 973
Stagiaires	nc	89
Total	14 954	137 630

DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

La composition des ressources humaines du secteur.

Plus de 99 salariés sur 100 de l'industrie automobile sont embauchés sur des emplois ordinaires, c'est à dire des contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée.

Quelques apprentis salariés sont dénombrés dans le secteur, mais leur part reste très faible comparée à d'autres secteurs industriels tels que les industries agricoles et alimentaires comptant 1 277 apprentis en 2005, soit 9% de ses effectifs.

Effectifs salariés à temps partiel par sexe

Durée du temps de travail	2005			Evolution 2001-2005
	Effectif total	% Hommes	% Femmes	Effectif total en %
Temps complet	14 192	96,3	87,5	-7,7
Temps non complet	762	3,7	12,5	-14,6
Tous temps confondus	14 954	100	100	-8,1

DADS 2001-2005, INSEE / Traitement CREFOR

En 2005, plus de 9 hommes sur 10 travaillent à temps complet dans le secteur de l'industrie automobile.

Le secteur embauche très majoritairement des salariés sur des contrats à temps complet. Faiblement représenté, le temps non complet (temps partiel, faible temps partiel ...) ne concerne que 762 salariés en 2005, soit 5,1% de l'ensemble du secteur, en baisse de presque 15% depuis 2001.

La durée de travail révèle des divergences entre hommes et femmes car le temps non complet concerne environ 3 fois plus les femmes que les hommes (toutes choses égales par ailleurs). L'offre de contrats dont la durée de travail est réduite (contrats à 40% ou 60% ou 80%), reste assez peu utilisée dans l'industrie automobile comme dans les secteurs industriels. Ces derniers préférant opter pour l'intérim pour les courtes missions.

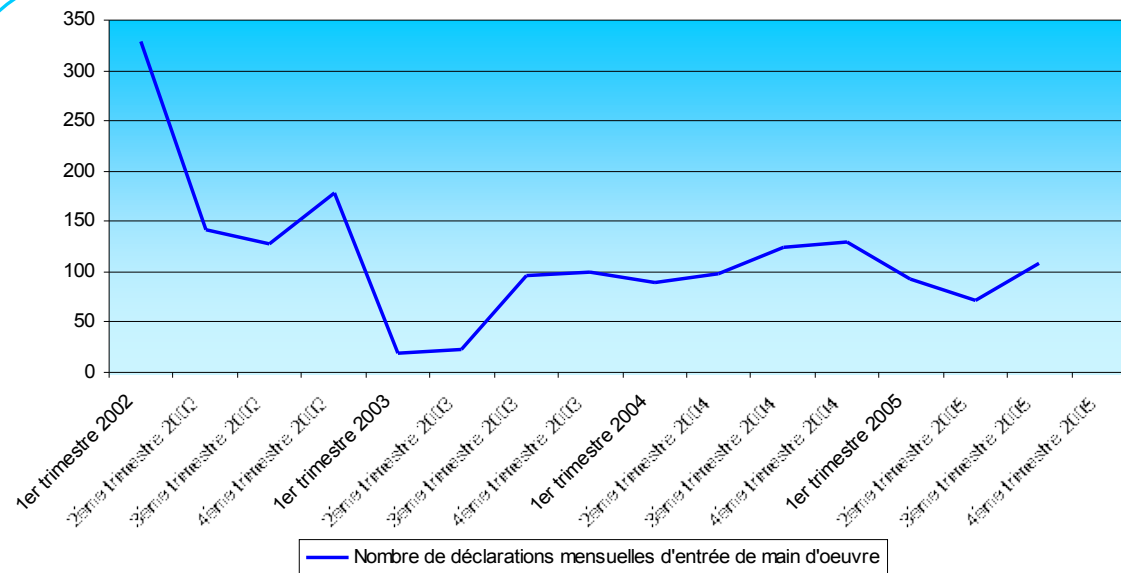
Les stratégies d'embauche du secteur :

Les mouvements de main d'œuvre renseignent de la dynamique du marché du travail, et donnent une indication sur les pratiques et rythmes d'embauche des entreprises.

Du premier trimestre 2002 jusqu'au deuxième trimestre 2003, le nombre de déclarations mensuelles d'entrée de main d'œuvre a chuté* pour se maintenir depuis à un niveau stable. Ceci est probablement lié à un creux conjoncturel, puisque le secteur de l'industrie automobile embauche en fonction des prévisions tendanciennes du marché de l'automobile. Le déplacement sur l'intérim des pratiques d'embauche peut s'avérer être un autre facteur explicatif.

* La relative représentativité de la source EMMO-DMMO impose d'analyser les données avec précaution.

Courbe de fluctuations trimestrielles des déclarations de mouvement de main d'œuvre :



EMMO-DMMO 2002-2005, DRTEFP / Traitement CREFOR

Zoom sur l'intérim.

Progressivement, le nombre de contrats intérimaires conclus a augmenté, plaçant la Haute-Normandie dans le trio de tête des régions ayant le plus recours à l'intérim. Entre 2003 et 2006, l'évolution des contrats est de +11%.

Deux raisons semblent expliquer cette évolution. De plus en plus d'établissements choisissent d'utiliser cette forme de contrat en raison du coût mais surtout de la flexibilité. La durée des contrats est de plus en plus courte pour un volume de travail intérimaire relativement stable, le nombre de contrats est par conséquent plus élevé.

En 2006, l'industrie dans son ensemble emploie 54% des intérimaires de la région. L'industrie automobile est l'un des secteurs le plus consommateur d'emploi intérimaire avec 1 400 contrats enregistrés en 2006. L'intérim constitue de plus en plus pour les employeurs une variable d'ajustement aux variations de l'activité.

Synthèse de « L'intérim en Haute-Normandie »,

Cahier d'aval de l'INSEE

Conditions d'emploi

Une amélioration de la rémunération des salariés.

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle et le sexe, **le salaire horaire net moyen de l'industrie automobile est supérieur au salaire horaire net moyen de l'ensemble des secteurs d'activité, soit 13,8€ contre 11,2€.** Cependant, des disparités existent à l'intérieur même du secteur puisque 70% des effectifs salariés disposent d'un salaire horaire net moyen plus faible que celui de l'ensemble du secteur.

Salaire horaire net moyen par catégorie socioprofessionnelle

(En euros)		Salaire horaire net moyen en 2005			
		Secteur		Tous secteurs	
Effectifs salariés	Catégories socioprofessionnelles	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
995	Cadres et professions intellectuelles supérieures	25,8	21,6	22,3	18,5
3 562	Professions intermédiaires	15,8	14,0	12,8	11,9
nc	Employés	12,1	10,8	8,7	8,6
6 555	Ouvriers non qualifiés	11,8	9,7	8,3	7,9
3 372	Ouvriers qualifiés	12,2	10,3	9,8	8,9
nc	Apprentis, stagiaires	4,1	nc	5,6	5,6
14 954	Ensemble des catégories	13,8	11,5	11,2	10,0

En 2005, les femmes ouvrières qualifiées percevaient en moyenne un salaire net de 8,9 euros par heure dans l'ensemble des secteurs d'activité régionaux.

DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

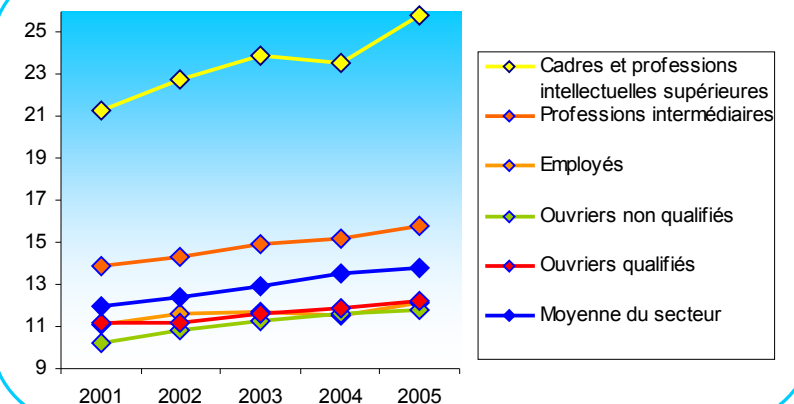
Les cadres qui représentent 6,6% des effectifs perçoivent un salaire horaire net moyen presque double par rapport à la moyenne du secteur.

De 2001 à 2005, le salaire horaire net moyen des salariés de l'industrie automobile progresse dans toutes les catégories socioprofessionnelles de 15% en moyenne.

Les croissances s'échelonnent de +8,9% pour les ouvriers non qualifiés (43,8% des salariés) à **+21,1% pour les chefs d'entreprises et cadres** (6,7% des salariés). Les ouvriers qualifiés (22,5% des salariés) connaissent également une évolution positive de 15,7%.

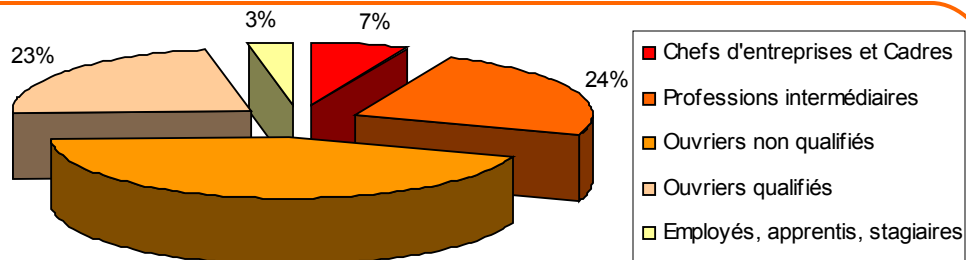
Seuls les professions intermédiaires et les employés connaissent une croissance moins forte que l'ensemble du secteur, respectivement +13,7% et +9%, accompagnés des ouvriers non qualifiés.

Evolution des salaires horaires net moyen



DADS 2001-2005, INSEE / Traitement CREFOR

Répartition des effectifs salariés par catégorie socioprofessionnelle



Effectifs salariés au 31/12 : 14 954

Source : DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

... mais peu féminisée.

Le taux de féminisation dans le secteur s'établit à hauteur de 16%, soit une représentation très minoritaire des femmes à tous les niveaux de qualification, (10 points de mois que la moyenne industrielle).

A noter que les femmes représentent une part plus faible (11,5%) dans la catégorie profession intermédiaire que dans les autres catégories (14,7% d'entre-elles sont ouvrières non qualifiées).

Un déséquilibre des âges dans le secteur.

Les salariés du secteur sont sensiblement plus âgés que la moyenne industrielle avec 37% de plus de 50 ans contre 25%. A contrario, les jeunes (moins de 34 ans) représentent la même proportion avec plus de 30%.

Le contraste s'accroît lorsque l'on entre au cœur des activités du secteur et plus particulièrement dans l'activité principale. Avec 43% de salariés ayant 50 ans et plus, les établissements de la « construction automobile » doivent faire face et anticiper les **futurs départs en retraite**. A l'inverse, l'activité de « fabrication d'équipements automobiles », employant le reste des effectifs du secteur (2 953), est moins touchée par ce phénomène et bénéficie donc de salariés plus jeunes.

La catégorie socioprofessionnelle la plus touchée par le vieillissement dans la « construction automobile » est celle **des ouvriers non qualifiés avec plus de la moitié des seniors (54%)**.

La présence massive de jeunes salariés et classes intermédiaires dans la « fabrication d'équipements automobiles » comme **ouvriers qualifiés** montre les exigences et complexification de la production, répondant aux nouveaux besoins des constructeurs. Les plus jeunes, plus diplômés, s'adaptent plus rapidement aux nouvelles exigences de production.

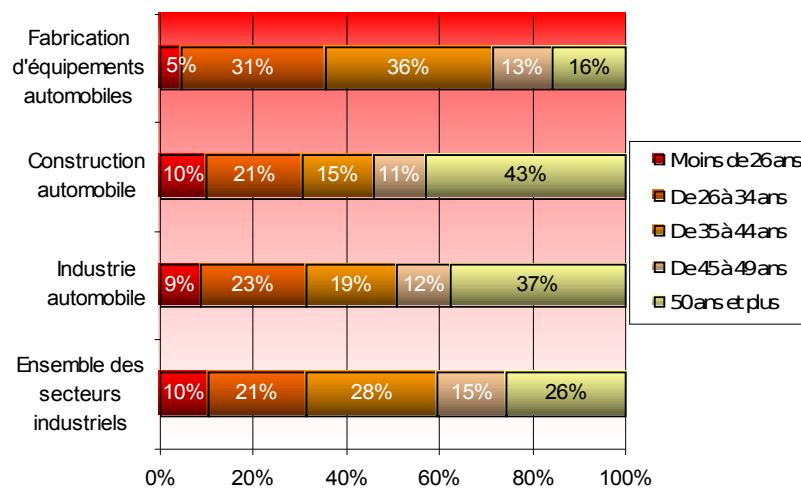
Forte présence ouvrière ...

Le secteur de l'industrie automobile possède une structure des emplois dominée par la présence **d'ouvriers non qualifiés plus élevée que l'industrie régionale**. Près **d'un salarié sur deux** fait partie de cette catégorie socioprofessionnelle, soit 43% contre 19% dans l'ensemble industriel. La part des **ouvriers qualifiés** du secteur (23%) est en revanche plus faible que dans l'industrie régionale (39%).

Cette structure induit **un taux d'encadrement** plus faible dans le secteur que dans la moyenne industrielle (31% contre 35%).

La « construction automobile », employant plus de 80% des salariés du secteur (12 001 salariés), agit fortement sur cette structure, puisque **les ouvriers non qualifiés représentent 50% des effectifs** de l'activité contre 26% dans la « fabrication d'équipements automobiles ». Cette dernière activité, employant le reste des effectifs du secteur (2 953), est plus proche de la tendance régionale, avec 41,5% d'ouvriers qualifiés contre 18,4% dans l'activité principale.

Répartition des effectifs salariés par âge dans le secteur et par activité



Source : DADS 2005, INSEE / Traitement CREFOR

Structure de l'emploi

Un niveau de formation général structurellement en élévation.

Les statistiques ne nous permettant pas d'extraire les actifs de moins de 30 ans par secteur et par PCS, l'observation de l'évolution des niveaux de qualification par âge s'opère sur l'ensemble des secteurs confondus. Un premier tri a été effectué pour sélectionner les professions les plus représentées en 1999 dans le secteur de l'industrie automobile.

Zoom sur les 5 PCS les plus représentées en 1999, évolution des niveaux de diplôme et de qualification pour les actifs de moins de 30 ans (tous secteurs confondus):

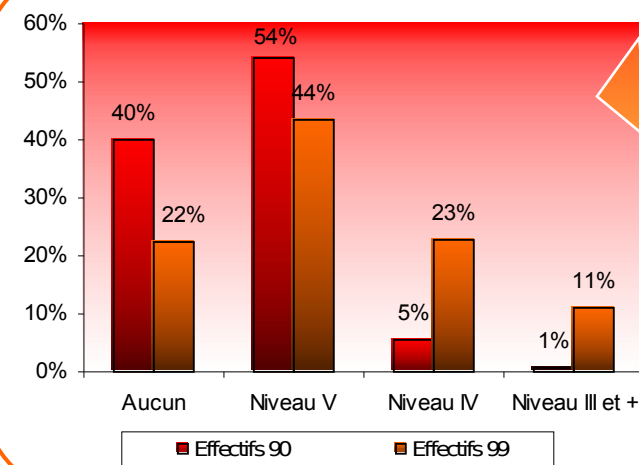
	Aucun		Niveau V		Niveau IV		Niveau III et +		Total	
	Effectifs 99	Evolution 90/99	Effectifs 99	Evolution 90/99	Effectifs 99	Evolution 90/99	Effectifs 99	Evolution 90/99	Effectifs 99	Evolution 90/99
Mécaniciens, ajusteurs qualifiés, sans autre indication	122	-43,5%	331	-42,1%	144	414,3%	25	nc	622	-23,8%
Ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle, etc. en mécanique	671	-68,3%	933	-43,8%	331	218,3%	45	1025,0%	1980	-49,0%
Techniciens en mécanique et chaudronnerie	18	-94,8%	94	-19,0%	137	0,7%	343	nc	592	-1,3%
Monteurs qualifiés d'ensembles mécaniques	78	-45,8%	110	-83,6%	21	-25,0%	6	nc	215	-74,5%
Mécaniciens qualifiés d'entretien d'équipements industriels	76	-68,3%	402	-63,5%	347	209,8%	58	61,1%	883	-40,7%
Total des 5 PCS les plus représentées dans le secteur en 1999	965	-68,5%	1870	-54,6%	980	140,2%	477	1092,5%	4292	-43,8%
Ensemble de toutes les PCS de tous les secteurs	58 733	-52,2%	68 463	-38,4%	21 238	36,0%	21496	64,1%	169 930	-20,9%

Source : RGP 1990 et 1999, INSEE / Traitement CREFOR

Le niveau de diplôme des actifs du secteur s'élève plus fortement que dans l'ensemble des secteurs. Le nombre d'actifs sans diplôme a presque été réduit de moitié dans les cinq principales professions de l'industrie automobile, conformément à la moyenne régionale. Le nombre de titulaires d'un diplôme de niveau IV (bac pro, techno ...) en 1999 a augmenté dans des proportions nettement plus élevées que la moyenne. Le niveau V (BEP, CAP) reste le niveau le plus représenté, réunissant plus de quatre actifs sur dix mais a tendance à diminuer au fil des années. Enfin, les actifs de niveau III et plus (diplômes de premier et second cycle) voient leur part augmenter fortement dans les professions observées.

Cette tendance observée d'évolution des niveaux de diplôme traduit **l'élévation des qualifications des emplois**. Le développement des technologies utilisées dans le secteur et les nouveaux processus de production devenus plus complexes sont les principaux facteurs explicatifs de ce besoin de main d'œuvre plus qualifiée. L'évolution structurelle étudiée entre les deux recensements de la population s'avère être confirmée sur les années suivantes.

Niveau de formation des actifs de moins de 30 ans (tous secteurs confondus) :



Source : RGP 1990 et 1999, INSEE / Traitement CREFOR

Effort de formation

Les données concernant la formation professionnelle des salariés haut-normands traitent des déclarations 2483 et des contrats de professionnalisation de 2006 obtenus par convention avec la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) et la Direction régionale du travail et de la formation professionnelle (DRTEFP). Ces données concernent exclusivement les établissements dont le siège est localisé en région, et employant 10 salariés ou plus pour les 2483. Elles sont donc à considérer avec précaution, notamment pour le secteur de l'industrie automobile pour lequel les principaux employeurs (RENAULT notamment) dépendent d'un siège extérieur déterminant la politique de formation de l'ensemble du groupe.

Taux d'accès à la formation professionnelle continue des salariés du secteur (%)

	Nb de salariés du secteur (a)	Nb de stagiaires (b)	Nb d'heures de formation (c)	Taux d'accès à la formation (b/a)	Effort physique de formation (c/a)	Durée moyenne de formation (c/b)
Industrie automobile	1 763	651	18 549	36,9%	10,5	28,5
Ensemble des secteurs	232 220	87 942	2 556 573	37,9%	11,0	29,1

(a) : nombre de salariés défini dans le périmètre des données 2483. Ce chiffre ne reflète en aucun cas le nombre réel de salariés du secteur. Il est cependant utilisé pour le calcul des différents indicateurs de cette partie

Source : Déclaration 2483, redressées par le CEREQ. DARES – DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

70% des dépenses de formation professionnelle sont consacrées **aux actions liées au plan de formation employeur** (formation interne ou externe à l'entreprise).

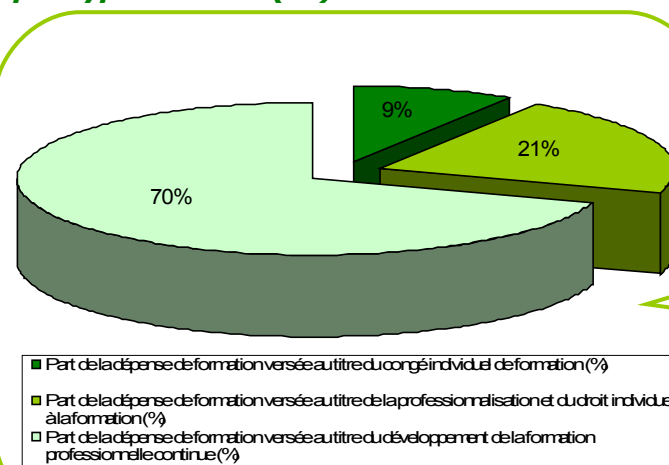
21% permettent de financer les **Contrats et Périodes de professionnalisation, ainsi que le Droit individuel à la formation (DIF)**.

9% sont versées au titre du **Congé individuel de formation (CIF)**.

Dans le secteur de l'industrie automobile, le **taux d'accès** des salariés (36,9%) à la formation professionnelle continue est **comparable à la moyenne tous secteurs confondus** (37,9%).

La durée moyenne de la formation est de 28,5 heures contre 29,1 heures pour l'ensemble des secteurs d'activité.

Effort de formation des entreprises du secteur par type d'action (%)



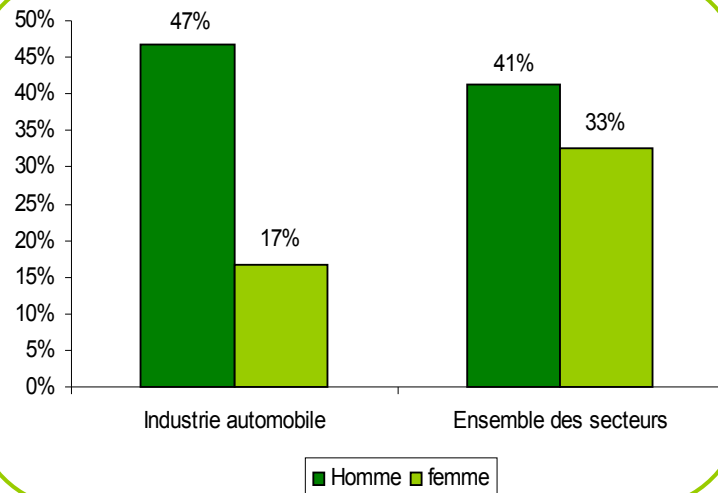
Le taux d'accès à la formation ramène le nombre de stagiaires de la formation professionnelle au nombre de salariés du secteur. Ce taux théorique mesure la part de salariés ayant bénéficié dans l'année d'une action de formation professionnelle.

70% des dépenses de formation professionnelle sont consacrées au plan de formation employeur

Source : Déclaration 2483, redressées par le CEREQ. DARES – DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

Effort de formation

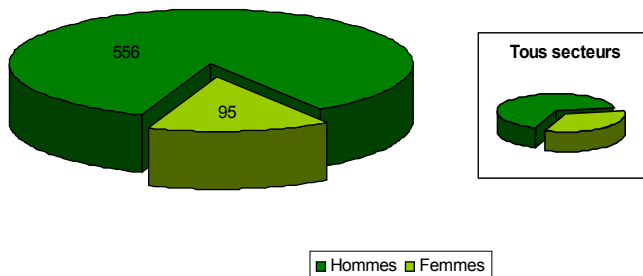
Taux d'accès à la formation professionnelle continue par sexe



Source : Déclaration 2483, redressées par le CEREQ.
DARES – DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

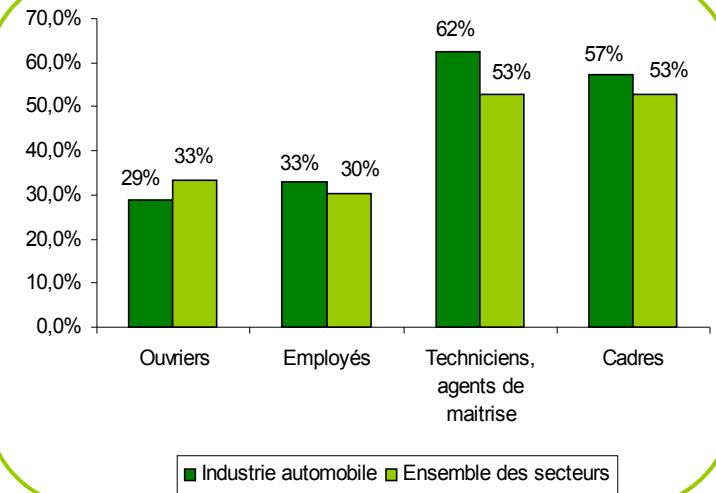


Nb de stagiaires de la formation professionnelle continue du secteur par sexe



Source : Déclaration 2483, redressées par le CEREQ.
DARES – DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

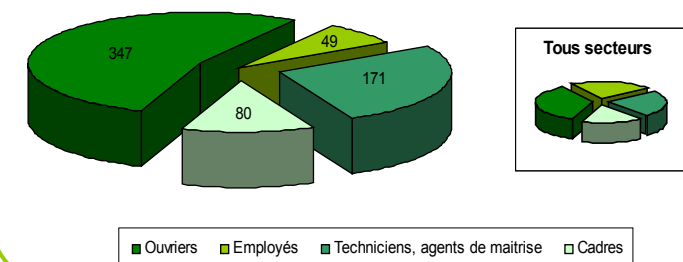
Taux d'accès à la formation professionnelle continue par qualification



Source : Déclaration 2483, redressées par le CEREQ.
DARES – DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR



Nb de stagiaires de la formation professionnelle continue du secteur par qualification



Source : Déclaration 2483, redressées par le CEREQ.
DARES – DRTEFP 2006 / Traitement CREFOR

Tous secteurs confondus, **les hommes ont plus souvent accès à la formation professionnelle continue que les femmes** (taux d'accès de 41% pour les hommes, contre 33% pour les femmes).

Le secteur de l'industrie automobile suit cette tendance moyenne, mais accentue les différences entre hommes et femmes lors de l'accès à la formation. En effet, **près d'un homme sur deux (47%) a suivi une formation en 2006, contre 17% pour les femmes.**

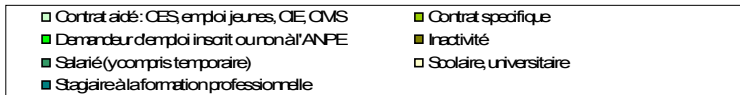
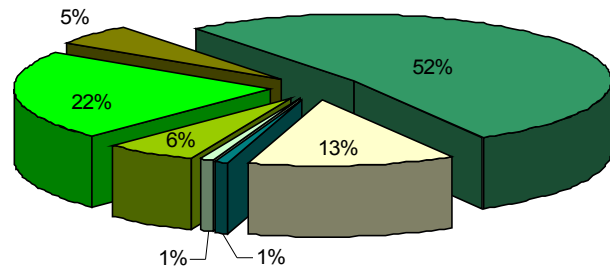
En 2006, sur les 651 stagiaires de la formation professionnelle, 95 sont des femmes et 556 sont des hommes.

Dans le secteur de l'industrie automobile, les stagiaires de la formation professionnelle sont plus souvent ouvriers (53%) ou technicien, agent de maîtrise (26%). **Cette surreprésentation des ouvriers masque cependant un plus faible accès à la formation professionnelle** (taux d'accès de 29%).

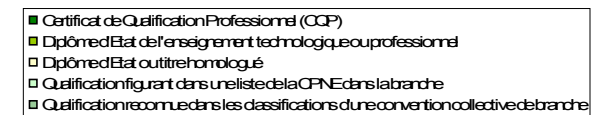
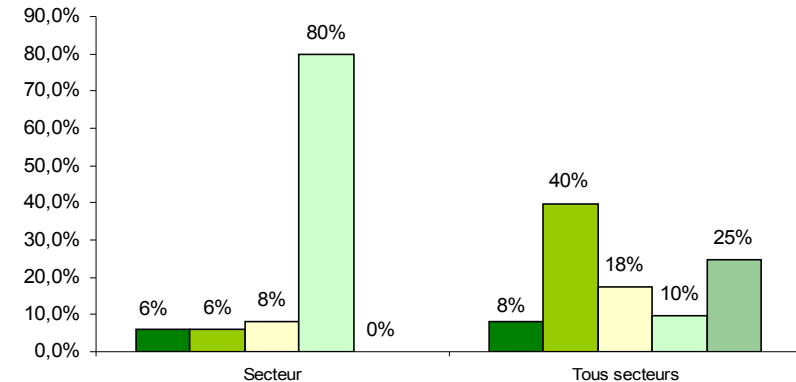
Les taux d'accès les plus forts sont observés pour **techniciens et agents de maîtrise** (62%), ainsi que pour les **cadres** (57%).

Effort de formation

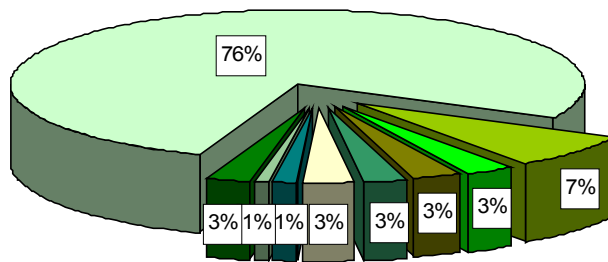
Situation des signataires d'un contrat de professionnalisation du secteur en 2006



Type de certification préparée en contrat de professionnalisation dans le secteur en 2006



Domaines de formation préparés en contrat de professionnalisation du secteur en 2006



En 2006, plus de **6 400 contrats de professionnalisation** ont été signés en Haute-Normandie. Sur l'ensemble de ces contrats, **269 soit 4,2% ont concerné le secteur de l'industrie automobile.**

A la signature du contrat, **la majorité des publics sont salariés de l'entreprise (52%)**, ou demandeurs d'emploi (22%).

Les signataires d'un contrat de professionnalisation préparent majoritairement **un titre, un diplôme ou une qualification dans le domaine de la métallurgie (76% des contrats signés contre 10% pour l'ensemble des secteurs).**

80% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparent une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche (contre 25% pour l'ensemble des secteurs).

Synthèse de l'industrie automobile en Haute-Normandie :

Forces :

- Présence de la filière automobile : (études – construction – équipementiers – sous-traitants)
- Tissu de sous-traitants et d'équipementiers important
- Présence d'un grand constructeur automobile français
- Port du Havre : premier port français pour les entrées et sorties de véhicules

Faiblesses :

- Dépendance aux constructeurs nationaux (centres de décision)
- Dépendance des sous-traitants
- Faible recherche et développement dans les PME
- Vieillesse des salariés du secteur
- Des taux de qualification des salariés plus faibles qu'en moyenne

Opportunités :

- Pôle de compétitivité MOVE'O
- Dynamique des constructeurs : (nouveaux modèles, nouvelles technologies embarquées ...)
- Présence d'autres secteurs d'activité pour les sous-traitants : diversification possible face aux mutations économiques du secteur

Menaces :

- Ralentissement du marché national et international
- Délocalisation de certaines chaînes de production
- Concurrence des pays émergents
- Hausse des prix des matières premières et des énergies
- Conjoncture actuelle très difficile

Clés d'interprétation

Les niveaux de formation

Niveau	Description
Niveau I	Sorties avec un diplôme de troisième cycle universitaire ou un diplôme de grande école
Niveau II	Sorties avec un diplôme de deuxième cycle universitaire (licence, maîtrise ou master 1)
Niveau III	Sorties avec un diplôme bac + 2 (DUT, BTS, DEUG ou équivalent, Ecoles sanitaires et sociales...)
Niveau IV	Sorties de l'année terminale (avec ou sans le bac) de l'enseignement secondaire long ou abandonnant la scolarité une ou deux années après le bac
Niveau V	Sorties de l'année terminale des seconds cycles professionnels courts (CAP ou BEP) ou abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale (2nde ou 1ère)

Indicateurs	Commentaires	calcul
Emploi et économie du secteur		
Indice de spécificité	Permet d'évaluer l'importance du secteur d'activité dans la région par rapport au niveau national,	[Poids du secteur d'activité en Haute-Normandie sur la part du secteur d'activité au niveau national]
Degré d'intégration (ou taux de valeur ajoutée)	Permet d'évaluer la valeur ajoutée apportée à la production de l'exercice annuel et donne des indications sur le degré d'intégration de l'entreprise.	[Valeur ajoutée hors taxe créée sur le chiffre d'affaires total] x 100
Taux de dépendance	Permet d'évaluer la dépendance des établissements régionaux vis-à-vis d'autres établissements situés hors de la région.	[Nombre d'établissements dont le siège social se situe hors de la région sur le nombre d'établissements de la région] x 100
Marché du travail		
Taux de tension	Exprime, pour une offre d'emploi déposée, le nombre de demandes d'emploi enregistrées. Il permet d'évaluer les tensions au recrutement selon les métiers.	[Nombre de demandes d'emploi enregistrés au cours d'une année n sur le nombre d'offres d'emploi déposées au cours de la même année] X 100
Taux de satisfaction	Permet d'évaluer les éventuelles difficultés que rencontrent les entreprises à satisfaire leurs besoins de main d'œuvre.	[Nombre d'offres d'emploi satisfaites au cours d'une année n sur le nombre d'offres d'emploi sorties au cours de la même année] X 100
Turn-over	Exprime la vitesse de rotation de la main d'œuvre.	[Nombre de mouvements de main d'œuvre enregistrés (entrées + sorties) au cours d'une année n sur l'effectif total] X 100
Structure de l'emploi		
Taux d'encadrement	Permet d'évaluer le poids des fonctions d'encadrement dans les effectifs totaux d'un secteur d'activité.	[Part des cadres, chefs d'entreprises et professions intermédiaires sur l'effectif total] X 100

Les indicateurs utilisés

Clés d'interprétation

Tableaux annexes

Effectifs salariés et nombre d'établissements du secteur selon la NAF 700

Activités	Etablissements en 2006	Evolution (%) 2001-2006	Effectifs en 2006	Evolution (%) 2001-2006
341Z Construction de véhicules automobiles	6	-14,29	10936	39
342A Fabrication de carrosseries automobiles	40	25	599	10
342B Fabrications de caravanes et véhicules de loisirs	3		3	
343Z Fabrication d'équipements automobiles	15	-42,31	2876	-66
Industrie automobile	64	-1,54	14414	-15

Source : ASSEDIC 2001-2006 / Traitement CREFOR

Définition des sigles

NAF : Nomenclature d'Activités Française
NES : Nomenclature Economique de Synthèse
DADS : Déclaration Annuelle des Données Sociales
FICUS : Fichier Complet Unifié de SUSE
SUSE : Système Unifié de Statistiques d'Entreprises
DUE : Déclaration Unique d'Embauche
DRTEFP : Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
ETP : Equivalent Temps Plein
CA : Chiffre d'Affaire
VAHT : Valeur Ajoutée Hors Taxe

OEE : Offre d'Emploi Enregistrée
DEE : Demande d'Emploi Enregistrée
RGP : Recensement Général de la Population
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CIF : Congé Individuel de Formation
DIF : Droit Individuel à la Formation
SESSI : Service des Etudes et des Statistiques Industrielles
BIC : Bénéfices Industriels et Commerciaux
BNC : Bénéfices Non Commerciaux

Définition des sigles

NAF : Nomenclature d'Activités Française

NES : Nomenclature Economique de Synthèse

DADS : Déclaration Annuelle des Données Sociales

FICUS : Fichier Complet Unifié de SUSE

SUSE : Système Unifié de Statistiques d'Entreprises

DUE : Déclaration Unique d'Embauche

DRTEFP : Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

ETP : Equivalent Temps Plein

CA : Chiffre d'Affaire

VAHT : Valeur Ajoutée Hors Taxe

OEE : Offre d'Emploi Enregistrée

DEE : Demande d'Emploi Enregistrée

RGP : Recensement Général de la Population

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDD : Contrat à Durée Déterminée

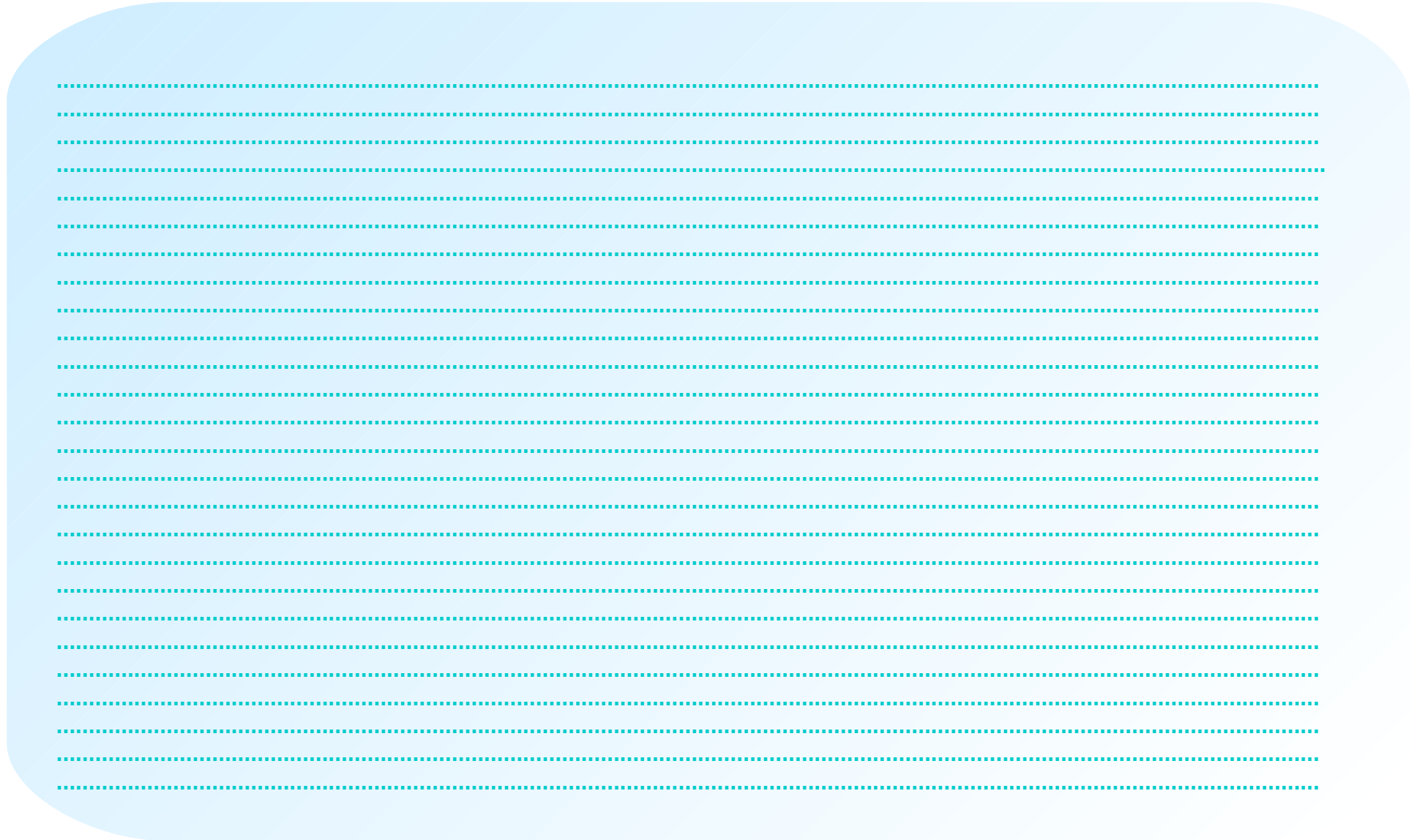
CIF : Congé Individuel de Formation

DIF : Droit Individuel à la Formation

SESSI : Service des Etudes et des Statistiques Industrielles

BIC : Bénéfices Industriels et Commerciaux

BNC : Bénéfices Non Commerciaux



A large, light blue rounded rectangle occupies the center of the page. It contains 25 horizontal dotted lines, evenly spaced, intended for writing notes.



CREFOR Haute-Normandie
Immeuble Normandie 1
98, Avenue de Bretagne
BP 1152
76176 ROUEN Cedex 1
Tél. : 02 35 73 98 69
Fax : 02 35 73 07 60
Email : crefor@crefor.asso.fr
Site Internet : www.crefor.asso.fr

