



# Observatoire

2003

*Analyse de l'enquête recrutement de juillet 2002*



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

**Les recrutements, les difficultés de recrutement et les intentions d'embauche dans les entreprises du commerce et de la réparation automobile.**

**Ce dossier de travail est édité par l'observatoire de l'Association Nationale pour la Formation Automobile**

Service études et prospectives

108 rue Moulin des Landes

44 980 Sainte-Luce sur Loire

02 28 01 08 01

[observatoire@anfa-auto.fr](mailto:observatoire@anfa-auto.fr)

Ont participé à l'élaboration du dossier :

Béatrice Jacques

Sandrine Paboeuf

Bruno Chauvin

Edition 02/2003, 50 pages

## SOMMAIRE

AVANT-PROPOS .....	5
PREMIÈRE PARTIE : LES RECRUTEMENTS .....	7
<b>I- Quels sont les établissements qui recrutent ? .....</b>	<b>8</b>
1- <u>Répartition des 1315 recrutements par taille d'établissement</u> .....	8
1-1- <u>Comparaison des données 2002 à celles de 2001 et de 1999</u> .....	8
2- <u>Quel a été l'effet des 35 heures ?</u> .....	9
3- <u>Répartition des 1315 recrutements selon la NAF de l'établissement</u> .....	11
4- <u>Répartition des 1315 recrutements selon le statut de l'établissement</u> .....	12
5- <u>Répartition des 1315 recrutements selon la spécialité de l'établissement</u> .....	12
<b>II- Sur quels types de poste les établissements recrutent-ils ? .....</b>	<b>13</b>
1- <u>Répartition des 1315 recrutements par poste</u> .....	13
1-1- <u>Comparaison des données 2002 à celles de 2001 et de 1999</u> .....	13
2- <u>Répartition des postes par taille d'établissement</u> .....	14
2-1- <u>Comparaison des données 2002 à celles de 2001</u> .....	14
3- <u>Répartition des postes par NAF d'établissement</u> .....	15
4- <u>Répartition des postes par statut d'établissement</u> .....	15
5- <u>Répartition des postes par spécialité d'établissement</u> .....	16
<b>III- Quel est le diplôme des personnes recrutées ? .....</b>	<b>16</b>
1- <u>Répartition des 1315 recrutements par diplôme</u> .....	17
1-1- <u>Comparaison des données 2002 à celles de 2001 et de 1999</u> .....	17
1-2- <u>Pourquoi les employeurs recrutent des personnes sans diplôme ?</u> .....	17
2- <u>Répartition des diplômes par taille d'établissement</u> .....	18
2-1- <u>Comparaison des données 2002 à celles de 2001</u> .....	19
3- <u>Répartition des diplômes par NAF d'établissement</u> .....	19
4- <u>Répartition des diplômes par statut d'établissement</u> .....	20
5- <u>Répartition des diplômes par spécialité d'établissement</u> .....	20
6- <u>Répartition des diplômes par poste</u> .....	21
7- <u>Adéquation estimée entre le diplôme de la personne recrutée et le poste</u> .....	21

8- Répartition des diplômes par poste dans les établissements de moins de 10 salariés et dans ceux de 10 salariés et plus.....	22
8-1- Répartition des diplômes pour les agents administratifs.....	22
8-2- Répartition des diplômes pour les mécaniciens techniciens .....	23
8-3- Répartition des diplômes pour les carrossiers peintres tôliers .....	23
8-4- Répartition des diplômes pour les vendeurs véhicules.....	24
8-5- Répartition des diplômes pour les vendeurs pièces de rechange .....	24
<b>IV- Quel est l'âge des personnes recrutées ?.....</b>	<b>25</b>
1- Répartition des 1315 recrutements par âge .....	25
1-1- Comparaison des données 2002 à celles de 2001 et de 1999.....	25
2- Recrutements par âge selon la taille d'établissement.....	25
2-1- Comparaison des données 2002 à celles de 2001 .....	26
3- Recrutements par âge selon la NAF de l'établissement.....	26
4- Recrutements par âge selon le statut de l'établissement.....	27
5- Recrutements par âge selon la spécialité de l'établissement .....	27
6- Recrutements par âge selon les postes .....	28
7- Recrutements par âge selon les diplômes.....	29
<b>V- Quel est le salaire des personnes recrutées ? .....</b>	<b>30</b>
1- Répartition des 1315 recrutements par salaire.....	30
2- Répartition des salaires par poste.....	31
<b>VI- Quel sont les moyens de recrutement utilisés ?.....</b>	<b>32</b>
1- Moyens de recrutement utilisés par les chefs d'établissements .....	32
2- Moyens de recrutement utilisés selon la taille de l'établissement .....	32
3- Moyens de recrutement utilisés selon le statut de l'établissement.....	33
4- Moyens de recrutement utilisés selon la spécialité de l'établissement .....	33
5- Moyens de recrutement utilisés selon les postes .....	33
6- Moyens de recrutement utilisés selon les diplômes.....	34
7- Moyens de recrutement utilisés selon les âges.....	35
<b>POINTS CLÉS DE LA PREMIÈRE PARTIE.....</b>	<b>35</b>

DEUXIÈME PARTIE : LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS.....	36
<b>I- Les absences de recrutement comme indicateur potentiel des difficultés à recruter..</b>	<b>36</b>
<b>II- Informations sur les candidatures reçues comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.....</b>	<b>38</b>
<i>1- Nombre de candidatures reçues.....</i>	<i>38</i>
<i>2- Nombre suffisant de candidatures intéressantes reçues.....</i>	<i>40</i>
<b>III- Les départs comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.....</b>	<b>41</b>
<b>IV- La satisfaction des établissements quant aux qualités des personnes recrutées comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.....</b>	<b>42</b>
<b>V- Informations sur l'expérience des personnes recrutées comme indicateur potentiel des difficultés à recruter .....</b>	<b>42</b>
POINTS CLÉS DE LA DEUXIÈME PARTIE.....	44
TROISIÈME PARTIE : LES INTENTIONS D'EMBAUCHES .....	46
POINTS CLÉS DE LA TROISIÈME PARTIE .....	47
CONCLUSION.....	50

## AVANT PROPOS

### Contexte et objectif de l'enquête recrutement menée en juillet 2002 auprès de 1685 établissements

Chaque année, on estime que 20 000 à 22 000 jeunes sortent du circuit de formation et seulement 48% s'inséreraient dans le Commerce et Réparation Automobile<sup>1</sup>. En parallèle, les entreprises du CRA disent être confrontées à une pénurie de main d'œuvre qualifiée donnant lieu à des difficultés de recrutement.

La conjugaison de ces différents éléments amène l'A.N.F.A., dans le cadre de sa mission d'analyse de l'emploi, à s'interroger sur ce que les entreprises entendent par difficulté. Existe-t-elle réellement ? Et si oui, comment se manifeste-t-elle ?

Pour répondre à ces interrogations, l'A.N.F.A a décidé de reconduire en 2002 l'enquête téléphonique « Recrutements et Intentions d'embauches », réalisée en octobre 1999 puis en avril 2001.

Le questionnaire déjà administré au cours des enquêtes précédentes a donc été repris et développé dans l'objectif de mieux appréhender un certain nombre de questions issues des précédentes analyses.

- **Question n°1** : Pour quelles raisons les entreprises n'ont-elles pas recruté sur la période juillet 2001-2002 ?
- **Question n°2** : Quels sont les moyens de recrutement utilisés par les chefs d'entreprise et les contrats proposés ?
- **Question n°3** : Combien de candidatures reçoivent les chefs d'entreprise pour un poste donné ?
- **Question n°4** : Les chefs d'entreprise sont-ils satisfaits des qualités professionnelles des personnes recrutées ?
- **Question n°5** : Pourquoi les entreprises recrutent-elles des personnes sans diplôme ?
- **Question n°6** : Pourquoi peu de jeunes s'insèrent dans le milieu des services de l'automobile ?
- **Question n°7** : Quelles sont les raisons du turn-over dans les entreprises des services automobiles ?

---

<sup>1</sup> Observatoire, le devenir des lycéens et des apprentis 7 mois après la sortie de leur formation- 2002

- **Question n°8** : Dans quelle mesure les embauches réalisées sur la période de référence ont été faites dans le cadre de l'application de la loi sur les 35h00.

**Ce rapport présentant les résultats de cette investigation s'organise en trois parties :**

**Une première partie** a été consacrée à la **caractérisation des recrutements** selon différentes variables : les variables « établissements » (taille, NAF, statut et spécialité) et les variables « recrutements » (poste, diplôme, âge, salaire). Afin de rendre plus complète cette description des recrutements, des comparaisons avec les résultats des deux enquêtes précédentes ont été effectuées lorsque cela était possible. Plusieurs indicateurs issus du questionnaire présenté ci-dessus complètent également l'analyse : l'impact de la mise en place des 35H00, les recrutements de personnes sans diplôme, les recrutements des jeunes et les moyens de recrutement utilisés par les chefs d'entreprise.

**Dans la seconde partie**, on se propose de **mieux cerner les difficultés de recrutement**. Sont intégrées des informations sur les raisons des absences de recrutement, sur le nombre de candidatures reçues et sur le nombre et les raisons des départs. Parallèlement, la satisfaction des chefs d'établissements à propos des qualités professionnelles des personnes recrutées et l'expérience des personnes recrutées ont été analysées.

**La troisième partie** décrit **les intentions d'embauche**.

**Une conclusion** propose une analyse en terme de « profils critiques ».

## PREMIÈRE PARTIE : LES RECRUTEMENTS

**1685 établissements** du commerce et de la réparation automobile ont été interrogés au moyen d'entretiens téléphoniques dans le cadre d'une enquête nationale. Le plan de sondage a été réalisé en prenant en considération deux critères : la taille et la NAF des établissements (ANNEXE 1). Parmi ces 1685 établissements, **709 ont recruté une ou plusieurs personnes**. Autrement dit, **42%** des établissements interrogés ont recruté. Le nombre de personnes recrutées s'élève à **1315**, ce qui représente un peu moins de 2 recrutements par établissement recruteur (1.9). Ce premier résultat montre qu'un établissement sur deux a recruté environ 2 personnes au cours de la période allant de juillet 2001 à juillet 2002. **Les personnes recrutées se voient proposées majoritairement un contrat à durée indéterminé (82%)**. 17% des personnes embauchées ont bénéficié d'un contrat à durée déterminée et 1% d'entre elles d'un contrat d'intérim.

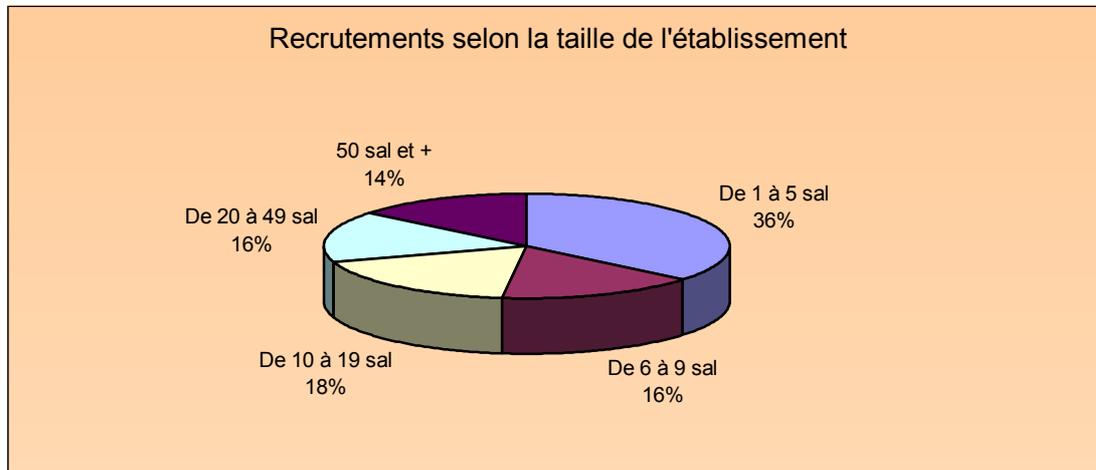
Le tableau ci-dessous présente une synthèse descriptive du nombre d'établissements interrogés et recruteurs ainsi que le nombre de recrutements réalisés en fonction des différentes enquêtes réalisées.

	Enquête octobre 1999	Enquête avril 2001	Enquête juillet 2002
<b>Nombre d'établissements interrogés</b>	3377	1260	1685
<b>Nombre d'établissements recruteurs</b>	940	583	709
<b>Part des établissements recruteurs</b>	<b>28%</b>	<b>46%</b>	<b>42%</b>
<b>Nombre de recrutements</b>	1312	1120	1315
<b>Nombre moyen de recrutements</b>	<b>1.4</b>	<b>1.9</b>	<b>1.9</b>

La proportion d'établissements recruteurs et de nombre de recrutements de la période allant de juillet 2001 à juillet 2002 est comparable à celle d'avril 2000 à avril 2001 et supérieure à celle d'octobre 1998 à octobre 1999

## I- Quels sont les établissements qui recrutent ?

### 1- Répartition des 1315 recrutements par taille d'établissement.

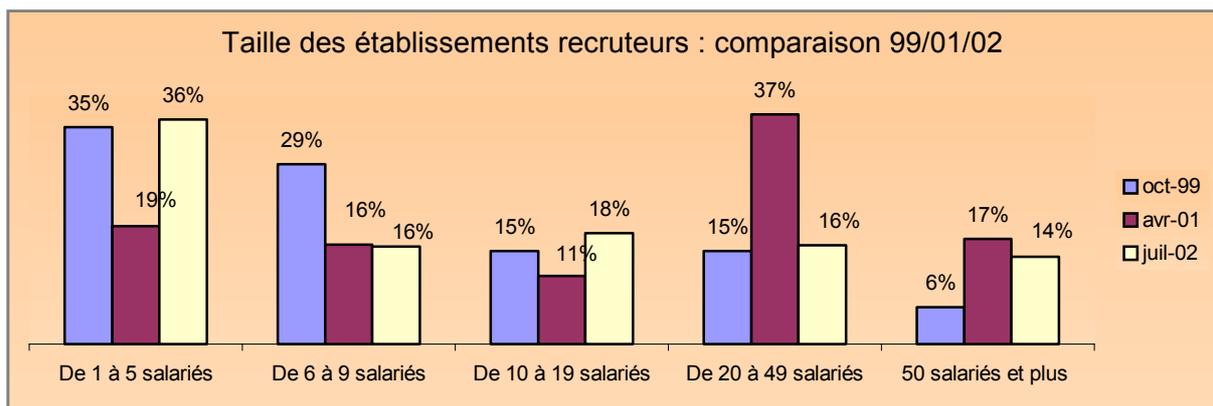


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Ce sont les établissements de **1 à 5 salariés qui ont recruté le plus de personnes avec 36% des recrutements**. Plus généralement, les établissements de moins de 10 salariés ont réalisé environ 50% des recrutements, tout comme ceux de 10 salariés et plus.

Ces données sont comparables avec la structure de l'emploi dans le secteur : 45% des personnes travaillent dans les établissements de moins de 10 salariés contre 55% dans ceux de 10 salariés et plus (source : INSEE, 2001).

### 1-1- Comparaison des données 2002 à celles de 1999 et de 2001.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, octobre 1999, avril 2001 et juillet 2002.

L'enquête de **1999** montrait que les établissements les plus recruteurs étaient ceux de **1 à 5 salariés avec 35% des recrutements**. L'enquête de **2001** avait mis en évidence que les établissements les plus recruteurs étaient ceux de **20 à 49 salariés avec 37% des recrutements**.

Plus globalement, l'enquête de **1999** montrait que les établissements de **moins de 10 salariés réalisaient environ 2 recrutements sur 3**. L'enquête de **2001** révélait la tendance inverse : **les établissements de 10 salariés et plus réalisaient environ 2 recrutements sur 3**.

► Sachant que cette inversion de tendance touchait plus particulièrement les établissements de 20 salariés et plus, il convenait alors de se demander si cette forte croissance des recrutements était conjoncturelle (liée aux effets combinés des 35 heures, de la reprise économique et de la réorganisation en cours dans la branche des services automobiles) ou si elle visait à se maintenir en 2002. Il importait également de se demander si les établissements de moins de 20 salariés (assujettis à la loi Aubry depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002) allaient connaître une progression des recrutements.

L'analyse de la répartition des recrutements sur la période de juillet 2001 à juillet 2002 apporte un premier élément de réponse. **Elle met en évidence que les établissements de moins de 20 salariés ont effectué 70% des recrutements, tandis que ceux de 20 salariés et plus ont effectué 30% des recrutements. Ainsi, ce premier résultat montre que la forte croissance des recrutements dans les établissements de 20 salariés et plus sur la période avril 00-avril 01 ne s'est pas maintenue sur la période juillet 01- juillet 02. Il montre également que les établissements de moins de 20 salariés connaissent une progression des recrutements entre ces deux périodes de référence.**

Afin de répondre de manière plus précise aux questions soulevées par les répartitions des recrutements, un zoom a été réalisé sur l'effet des 35 heures. Ainsi dans l'enquête de 2002 il était demandé aux employeurs si les recrutements effectués étaient liés à la mise en place des 35 heures.

## 2- Quel a été l'effet des 35 heures ?

**Sur les 709 établissements recruteurs, 74 reconnaissent avoir recruté dans le cadre des 35 heures, soit 10% des établissements recruteurs. Ces 74 établissements ont recruté 226 personnes, soit 3 personnes par établissement.** Plus précisément, parmi les 74 établissements recruteurs dans le cadre des 35 heures, près de la moitié (45%) a fait 2 recrutements et près d'un tiers (31%) a fait 3 recrutements et plus. Seulement un quart (24%) a fait un seul recrutement. **Globalement, sur la période allant de juillet 2001 à juillet 2002,**

**les recrutements effectués dans le cadre des 35 heures représentent 17% de l'ensemble des recrutements.**

Afin de préciser le rôle joué par les 35 heures pour chacune des variables « établissements », la répartition observée sur les 1315 recrutements a été comparée à celle observée sur les 226 recrutements liés aux 35 heures. Ces comparaisons sont présentées dans le tableau suivant :

	Répartition des 1315 recrutements	Répartition des 226 recrutements liés au 35H		Effet des 35H
<b>TAILLE</b>	70% moins de 20 sal 30% 20 sal et plus	50% moins de 20 sal 50% 20 sal et plus	↘ ↗	Les établissements de 20 sal et + ont recruté davantage dans le cadre des 35 heures
<b>NAF</b>	49% 501Z 28% 502Z 12% 505Z	59% 501Z 16% 502Z 17% 505Z	↗ ↘ ↗	Les 501Z et les 505Z ont recruté davantage dans le cadre des 35h ; ce n'est pas le cas pour les 502Z
<b>STATUT</b>	33% concessions, filiales 21% agents de marque 28% MRC** 6% stations service	47% concessions, filiales 10% agents de marque 15% MRC** 11% : stations service	↗ ↘ ↘ ↗	Les concessions, filiales et les stations service recrutent davantage dans le cadre des 35h ; cela ne semble pas être le cas pour les MRA et les agents de marque

\* Les établissements n'apparaissant pas dans ce tableau sont ceux pour lesquels les différences entre les répartitions sont négligeables.

\*\*MRC : mécaniciens réparateurs carrossiers

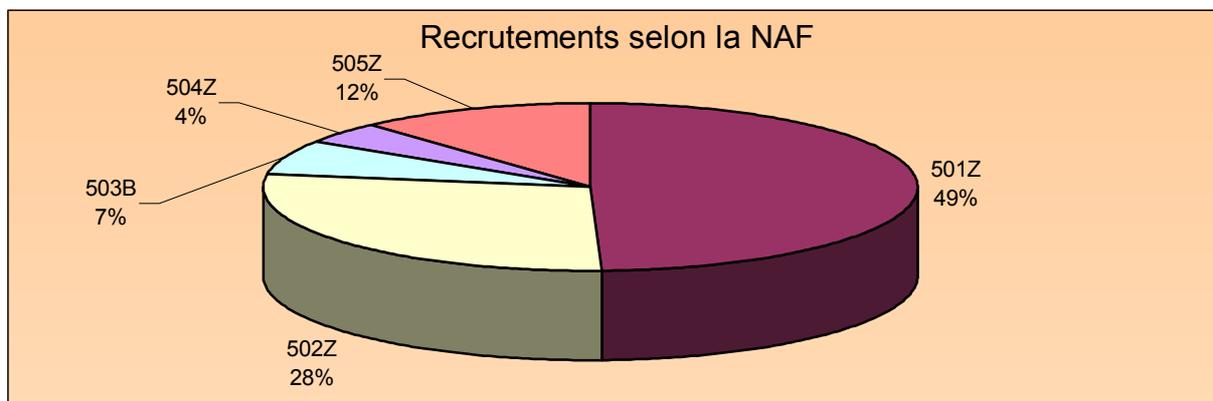
501Z : commerce de véhicules automobiles ; 502Z : entretien et réparation de véhicules automobiles ; 503B : commerce de détail d'équipements automobiles ; 504Z : commerce et réparation de motocycles ; 505Z : commerce de détail de carburant.

**L'effet des 35H00 est surtout visible dans les établissements de 20 salariés et plus, type concession et filiale ainsi que dans les stations services.** Plus globalement, il a été observé que plus la taille de l'établissement augmente et plus le nombre d'établissement ayant réalisé 3 embauches et plus dans le cadre des 35 heures augmente. En effet, les établissements de 1 à 5 salariés ne sont que 10% à avoir réalisés 3 embauches et plus dans le cadre des 35 heures. Au contraire, les établissements de 50 salariés et plus sont 80% à avoir réalisés 3 embauches et plus dans le cadre des 35 heures. **En revanche, dans les établissements de moins de 20 salariés, spécialisés dans la réparation (agents de marque et Mécaniciens Réparateurs Automobiles), les 35H00 ont donné lieu à très peu de recrutements.**

Plus précisément, les données du tableau ci-dessus montrent que les établissements de 20 salariés et plus ont réalisé 50% des recrutements dans le cadre des 35 heures (alors que,

globalement, ils n'ont effectué que 30% des recrutements). Ainsi, même si la forte croissance des recrutements dans les établissements de 20 salariés et plus ne s'est pas maintenue, il reste une part des recrutements attribuable à la loi sur les 35 heures dans les grands établissements (filiale, concession), probablement liée à la continuité de la mise en place de la loi Aubry. Le tableau ci-dessus montre aussi que les établissements de moins de 20 salariés ont réalisé 50% des recrutements dans le cadre des 35 heures (alors que, globalement, ils ont effectué 70% des recrutements). Ainsi, même si les établissements de moins de 20 salariés connaissent une progression dans leurs recrutements, celle-ci semble peu liée à la mise en place des 35 heures en comparaison avec les établissements de plus grande taille. Ce faible effet des 35 heures dans les petits établissements (agent de marque, MRC) est probablement le fait de la période de transition dont ils bénéficient quant à l'application de cette loi. Ainsi, au lieu d'embaucher, les petits établissements privilégieraient d'autres modalités offertes par la loi (comme le paiement des heures supplémentaires).

### 3- Répartition des 1315 recrutements selon la NAF.

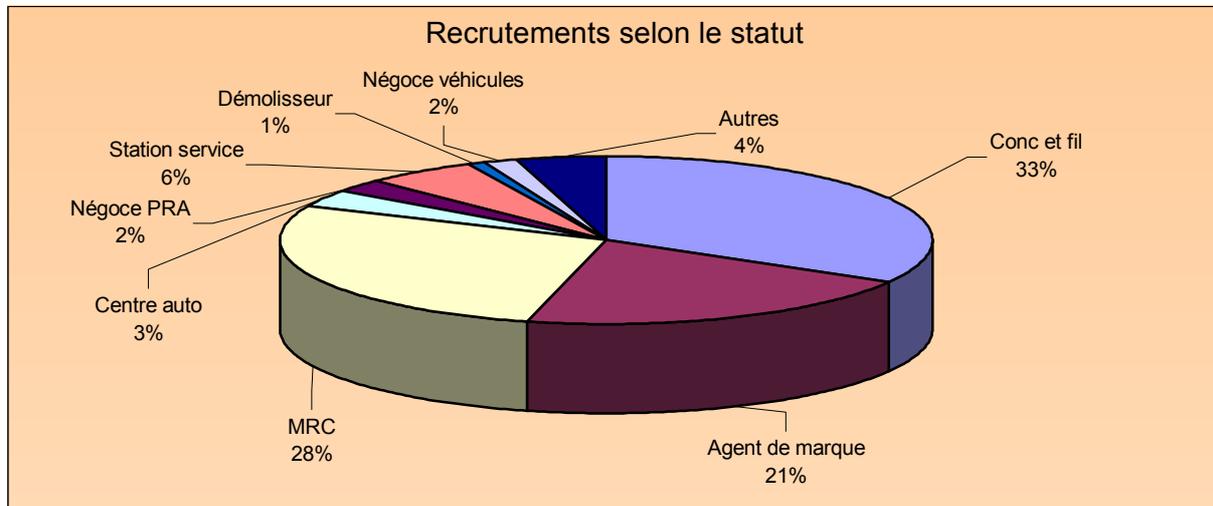


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

501Z : commerce de véhicules automobiles ; 502Z : entretien et réparation de véhicules automobiles ; 503B : commerce de détail d'équipements automobiles ; 504Z : commerce et réparation de motocycles ; 505Z : commerce de détail de carburant.

**Les établissements les plus recruteurs sont ceux du commerce automobile (49%) et ceux de l'entretien et de la réparation automobile (28%)**

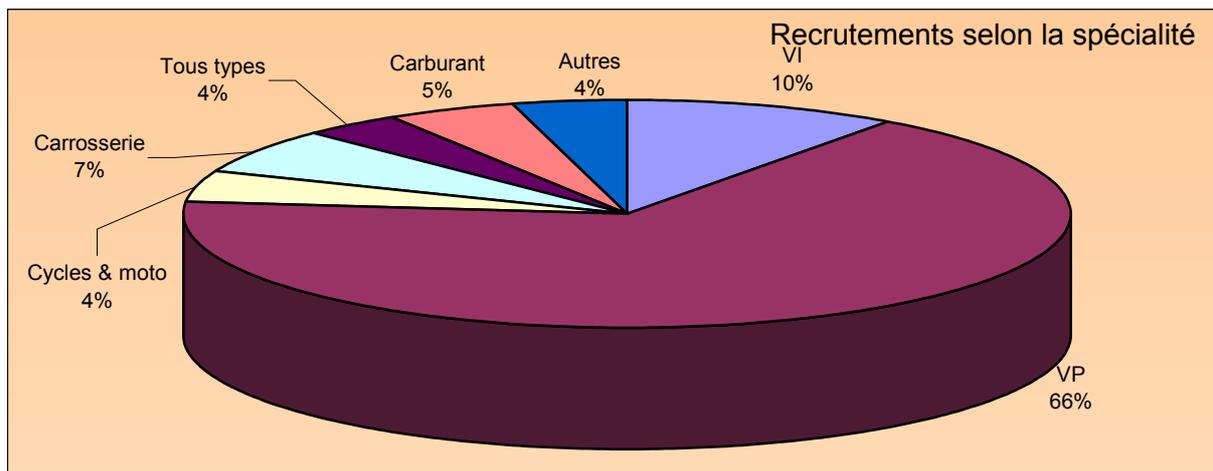
#### 4- Répartition des 1315 recrutements selon le statut de l'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Les recrutements se répartissent essentiellement au sein des concessions et filiales (33% des recrutements), chez les Mécaniciens Réparateurs Carrossiers (28%) et chez les agents de marque (21%).

#### 5- Répartition des 1315 recrutements selon la spécialité de l'établissement.

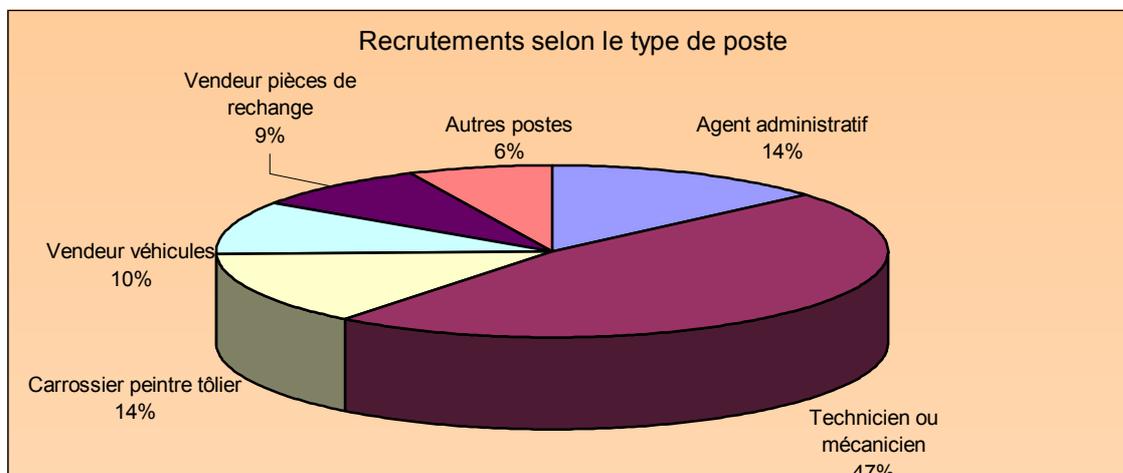


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Les établissements spécialisés dans le **Véhicule Particulier** ont réalisé **66% des recrutements**.

## II- Sur quels types de poste les établissements recrutent-ils ?

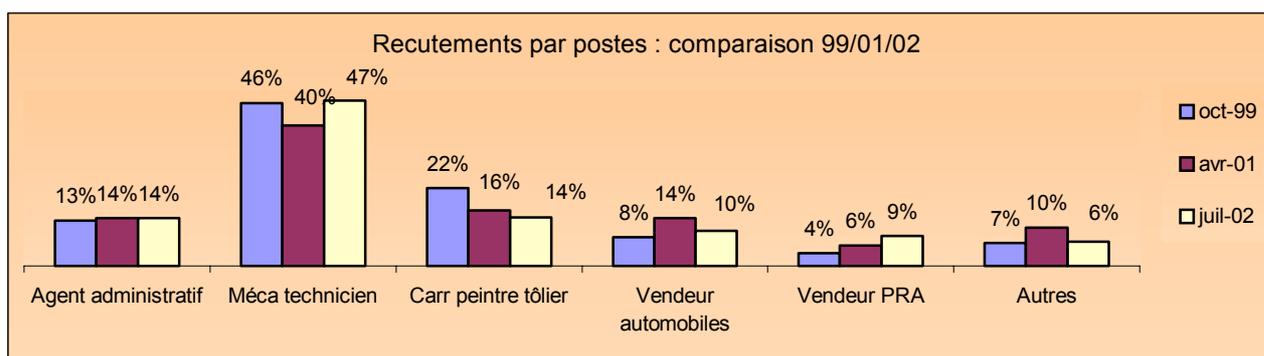
### 1- Répartition des 1315 recrutements par poste.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

**47% des recrutements ont porté sur des postes de mécaniciens/techniciens.** Loin derrière, avec 14% des recrutements, ce sont les agents administratifs et les carrossiers peintres tôliers qui se positionnent. Il faut enfin noter que les vendeurs véhicules et les vendeurs pièces de rechange et accessoires ont été recrutés dans les mêmes proportions (environ 10% de tous les recrutements).

### 1-1- Comparaison des données 2002 à celles de 1999 et de 2001.

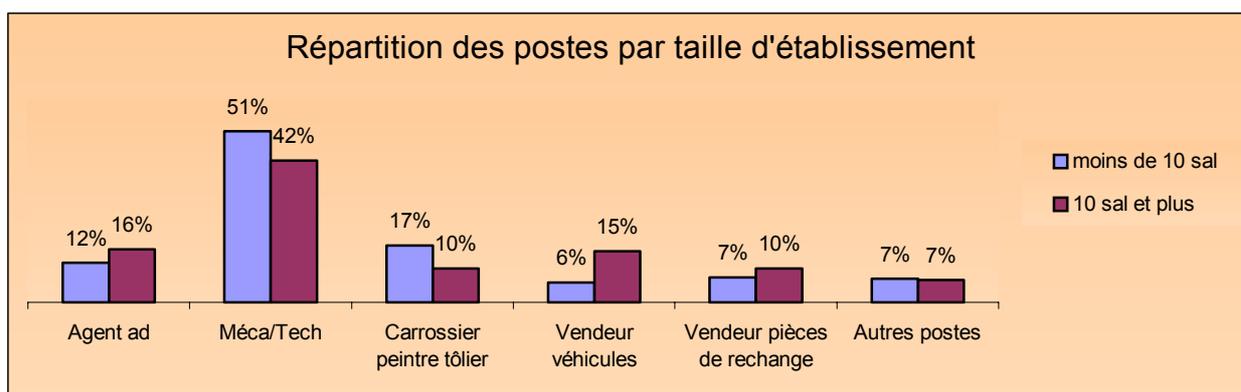


Source A.N.F.A., enquête recrutement, octobre 1999, avril 2001 et juillet 2002.

Quelle que soient l'enquête de référence (1999, 2001 ou 2002), **la répartition des recrutements de postes administratifs reste stable** (autour de 14%). Entre l'enquête de 2001 et celle de 2002, il apparaît que **la part des recrutements de mécaniciens et de vendeurs pièces de rechange et accessoires a augmenté**. Pour les postes de mécaniciens, la répartition des recrutements correspond à celle observée lors de l'enquête de 1999. Pour les

postes de vendeurs pièces de rechange et accessoires, celle-ci est en constante progression sur la période 98-02. La vente de pièces étant devenue l'activité la plus rentable des concessions, il est probable que les entreprises aient souhaité davantage professionnaliser cette activité en recrutant davantage. En revanche, les recrutements de carrossiers et de vendeurs véhicules semble diminuer entre les périodes couvertes par les enquêtes de 2001 et de 2002. **Pour les carrossiers, la répartition des recrutements semble diminuer d'une enquête à l'autre.**

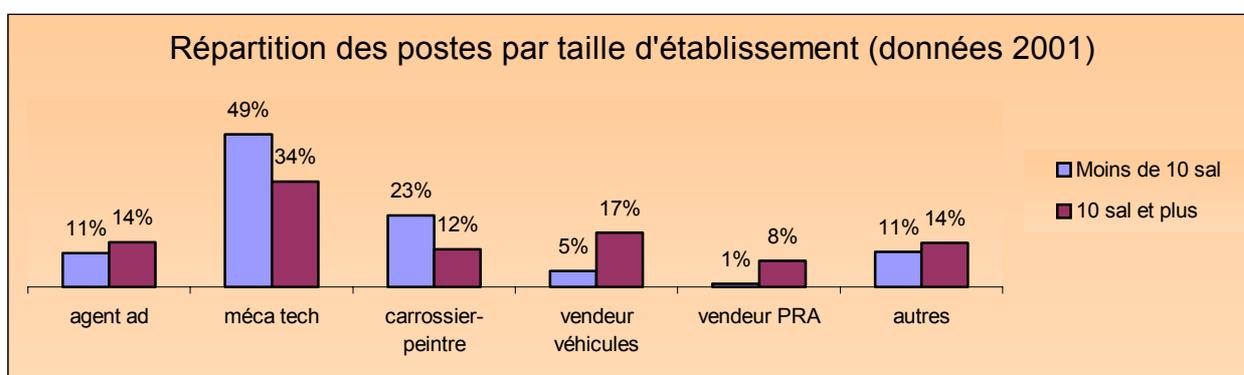
## 2- Répartition des postes par taille d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Les agents administratifs, les vendeurs véhicules et les vendeurs pièces de rechange et accessoires représentent une part plus importante dans les établissements de 10 salariés et plus que dans ceux de moins de 10 salariés. En revanche, les mécaniciens/techniciens et les carrossiers peintres représentent une part plus importante dans les établissements de moins de 10 salariés que dans ceux de 10 salariés et plus.

### 2-1- Comparaison des données 2002 à celles de 2001.

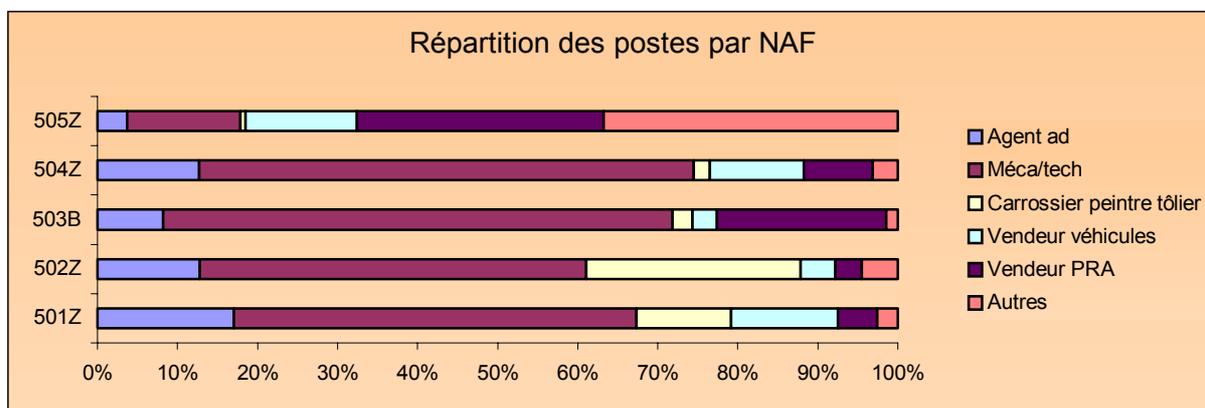


Source A.N.F.A., enquête recrutement, avril 2001.

La comparaison des deux graphiques précédents montre que la répartition des postes par établissements est équivalente quelle que soit l'année. En effet, selon l'enquête de 2001

comme selon celle de 2002, les établissements de moins de 10 salariés sont davantage orientés vers les métiers techniques. Il convient toutefois de relever que la part des vendeurs PRA a augmenté dans les établissements de moins de 10 salariés entre les deux enquêtes.

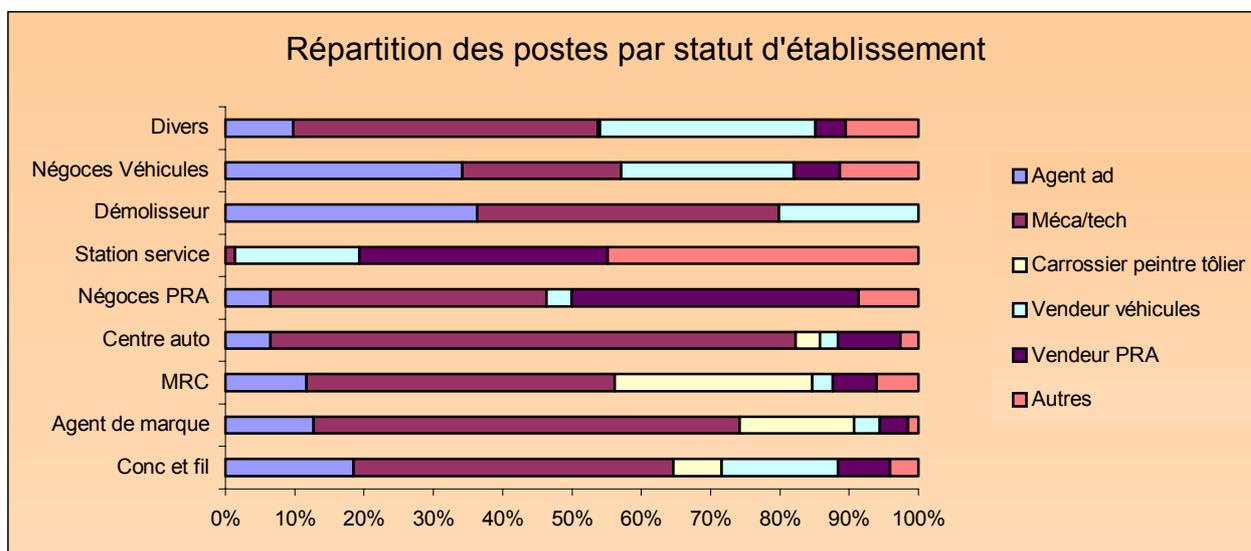
### 3- Répartition des postes par NAF d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

501Z : commerce de véhicules automobiles ; 502Z : entretien et réparation de véhicules automobiles ; 503B : commerce de détail d'équipements automobiles ; 504Z : commerce et réparation de motocycles ; 505Z : commerce de détail de carburant.

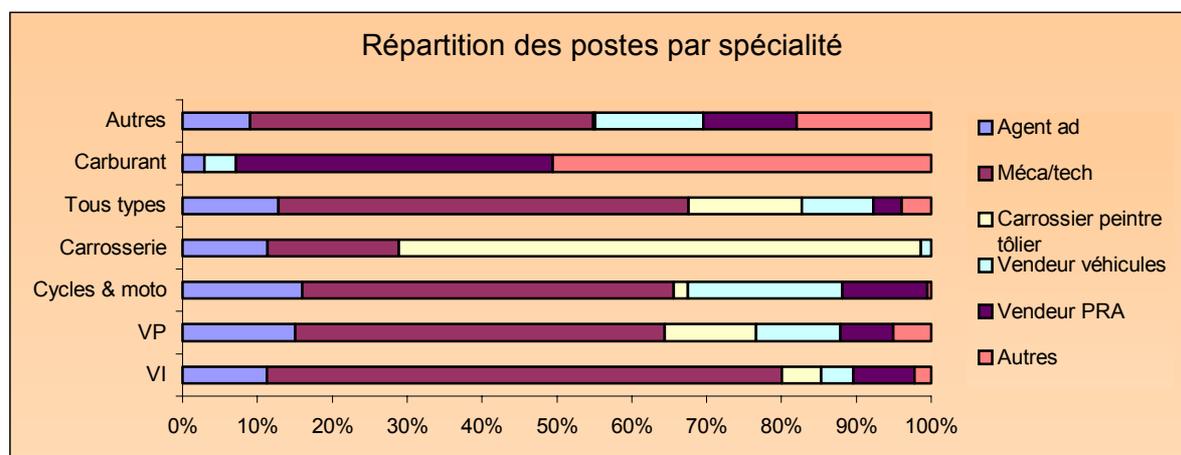
### 4- Répartition des postes par statut d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Note : Il convient de rester prudent sur l'observation de la catégorie des démolisseurs (10 postes) et négoce de véhicules (21 postes)

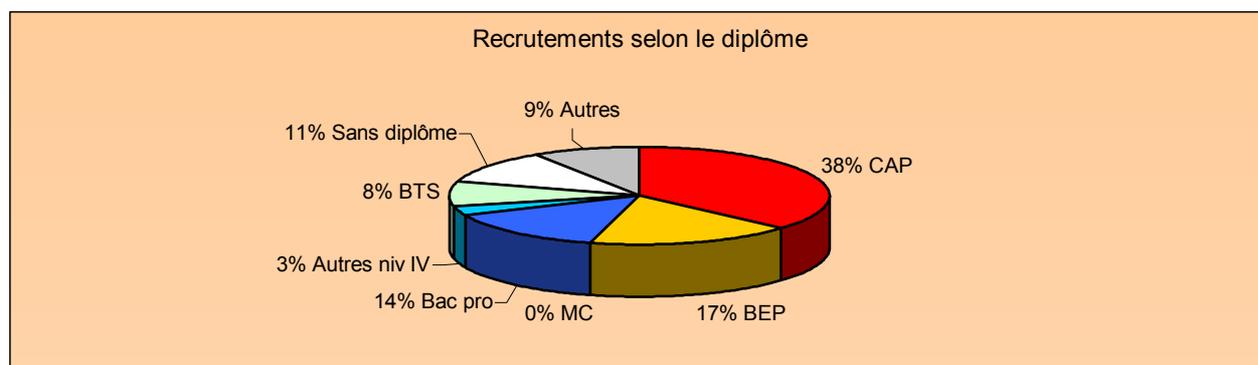
5- Répartition des postes par spécialité d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002

**III- Quel sont les diplômes des personnes recrutées ?**

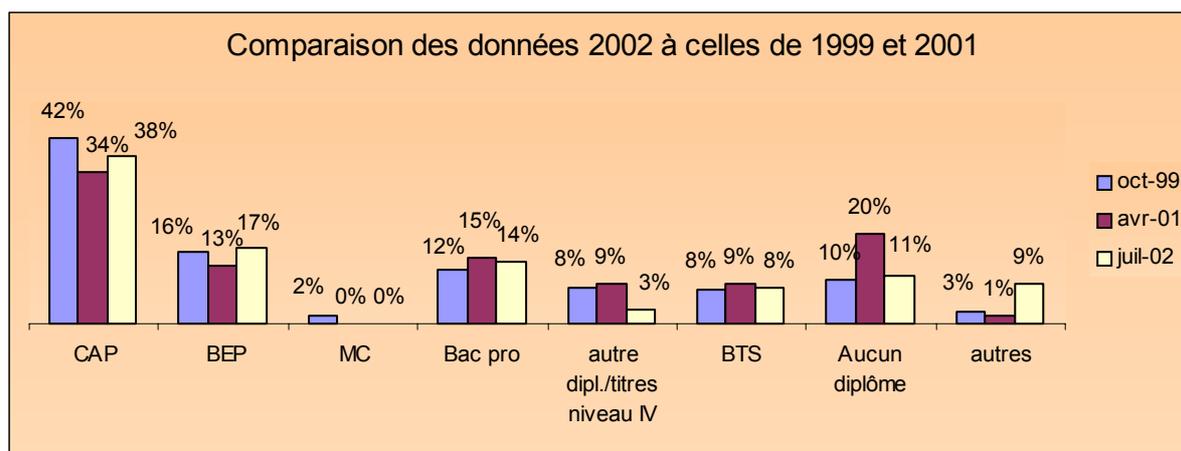
1- Répartition des 1315 recrutements par diplôme.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Sur la période allant **d'avril 2001 à avril 2002**, **38% des personnes recrutées présentent un niveau CAP et 17% possèdent un niveau BEP**. 55% des personnes recrutées ont un niveau V (CAP, BEP, MC). Il faut noter qu'**une personne recrutée sur dix est sans diplôme (11%)**.

### 1-1- Comparaison des données 2002 à celles de 1999 et de 2001.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, octobre 1999, avril 2001 et juillet 2002.

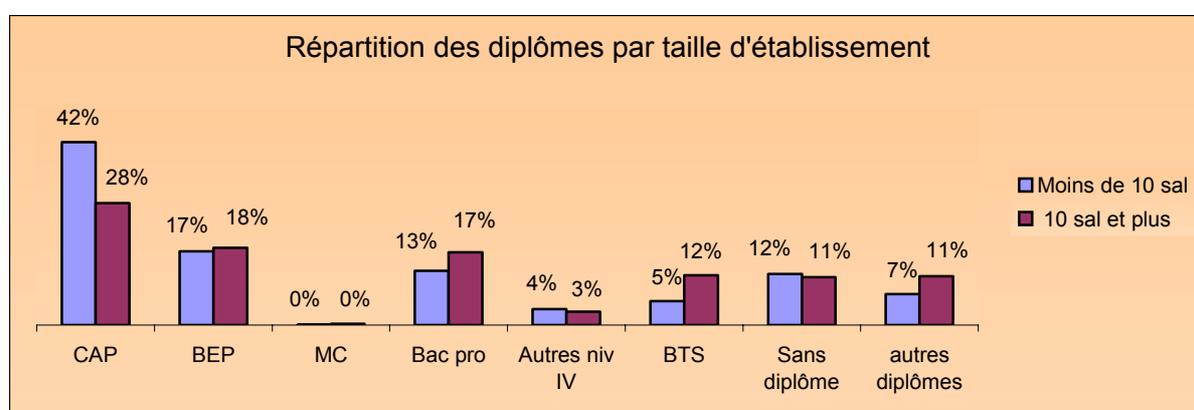
D'après ce graphique, **les personnes de niveau III (BTS) sont recrutés dans les mêmes proportions** quelle que soit l'année (autour de 9%). **Les personnes de niveau V (CAP et BEP) et celles de niveau IV (Bac pro et Autres niveaux IV) suivent deux tendances inverses.** Alors que la part de recrutements de niveau V avait diminué entre 1999 et 2001, elle augmente en 2002. A l'inverse, alors que la part de recrutements de niveau IV avait augmenté entre 1999 et 2001, elle diminue en 2002.

### 1-2- Pourquoi les entreprises recrutent-elles des personnes sans diplôme ?

L'enquête menée en avril 2001 avait révélé qu'un grand nombre de personnes était recruté sans diplôme (20%). Ce phénomène témoignait-t-il d'une difficulté pour les employeurs à trouver sur le marché de l'emploi un personnel qualifié ou traduisait-il l'existence de postes à pourvoir ne nécessitant aucune qualification spécifique et pour lesquels un « apprentissage sur le tas » de quelques jours suffisent, ou encore signifiait-il que le personnel employé possédait *à minima* un niveau CAP sans, pour autant, avoir le diplôme en poche, ou enfin indiquait-t-il que les employeurs étaient à la recherche de collaborateurs directement opérationnels, privilégiant de ce fait l'expérience professionnelle? En demandant en juillet 2002 aux employeurs de spécifier les raisons pour lesquelles ils ont embauché un personnel non diplômé, ce phénomène devait pouvoir être mieux compris. Ceci étant le pourcentage de personnes recrutées sans diplôme sur la période juillet 01-juillet 02 est équivalent à celui que donnait à voir l'enquête de 1999, c'est à dire environ 10%. Ce taux est donc beaucoup moins élevé que celui constaté sur la période avril 01-avril 02 (20%).

11% des personnes recrutées ne possédaient pas de diplôme selon l'enquête de 2002. Selon les employeurs, les raisons de ces recrutements sont principalement au nombre de 2 : pour 46% de ces recrutements, le poste à pourvoir ne nécessitait pas de qualification et pour 38% les personnes recrutées bénéficiaient de l'expérience requise. Certains postes semblent plus propices que d'autres à l'embauche des non-diplômés : les vendeurs pièces de rechange et accessoires représentent près d'un tiers de cette catégorie (29%).

## 2- Répartition des diplômes par taille d'établissement.

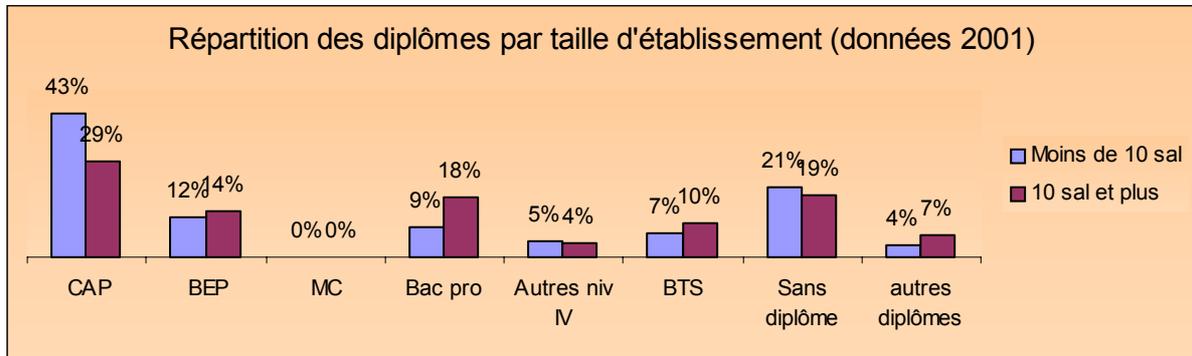


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Les BEP sont également répartis dans les établissements de moins de 10 et dans ceux de 10 salariés et plus (autour de 18%). En revanche, les CAP sont plus nombreux dans ceux de moins de 10 salariés. C'est l'inverse pour les Bac pro et les BTS. Les établissements de 10 salariés et plus recrutent des personnes mieux diplômées.

Les établissements de moins de 10 salariés et ceux de 10 salariés et plus se différencient peu quant à la proportion des recrutements de non-diplômés (12% de non-diplômés dans les établissements de moins de 10 salariés contre 11% de non-diplômés dans les établissements de 10 salariés et plus).

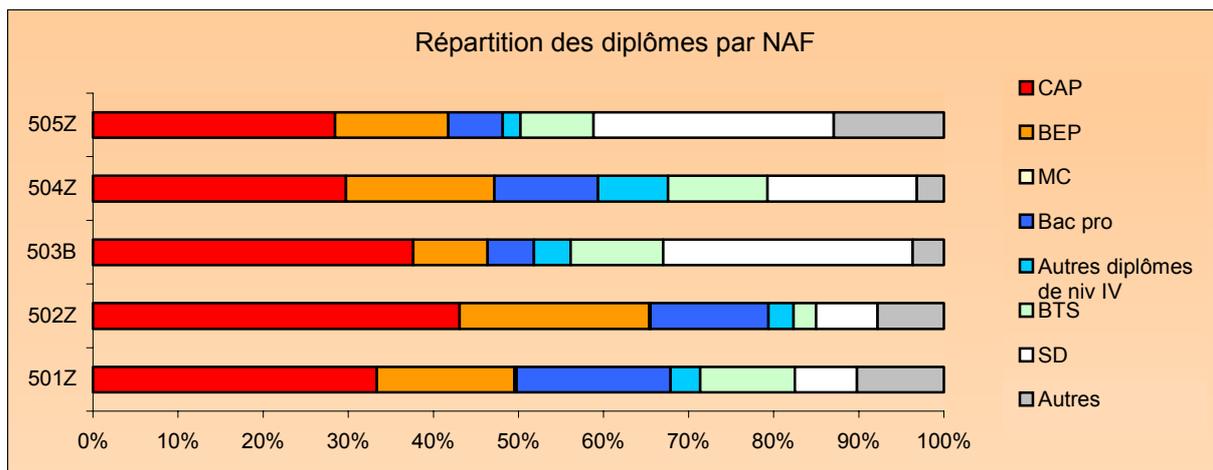
2-1- Comparaison des données 2002 à celles de 2001.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, avril 2001.

La répartition des recrutements par diplôme en fonction de la taille de l'établissement est sensiblement identique d'une période à l'autre. Néanmoins, la part de personnes recrutées sans diplôme a été divisée par deux de l'enquête de 2001 à celle de 2002. Cette tendance se vérifie quelle que soit la taille de l'établissement (de 2001 à 2002, dans les établissements de moins de 10 salariés, le taux de personnes recrutées sans diplôme est passé de 21% à 12% ; dans les établissements de 10 salariés et plus, le taux de personnes recrutées sans diplôme est passé de 19% à 11%.)

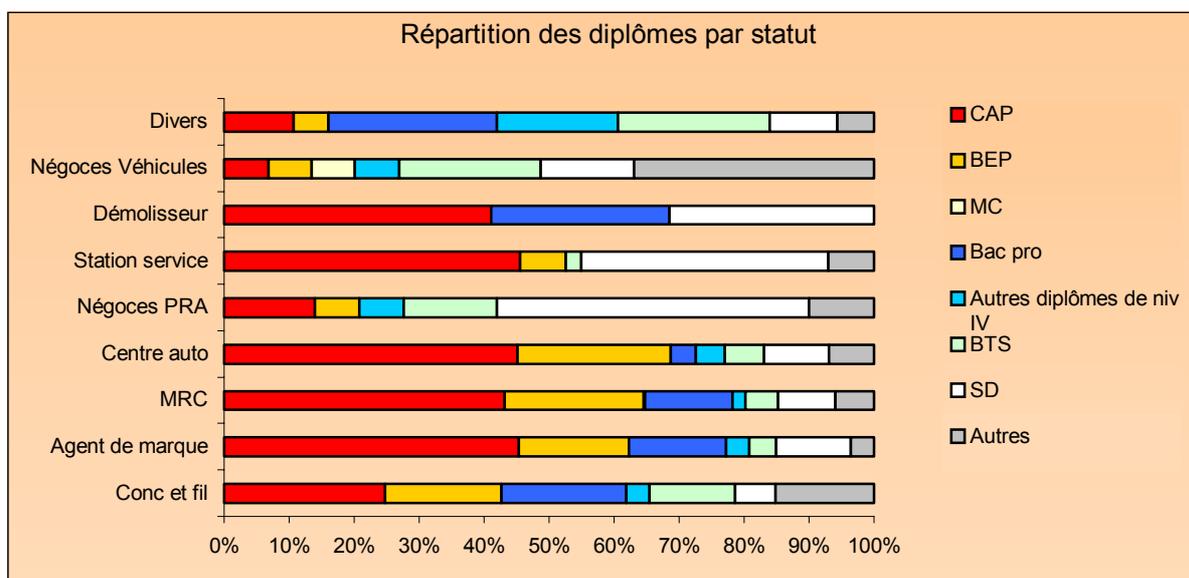
3- Répartition des diplômes par NAF d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

501Z : commerce de véhicules automobiles ; 502Z : entretien et réparation de véhicules automobiles ; 503B : commerce de détail d'équipements automobiles ; 504Z : commerce et réparation de motocycles ; 505Z : commerce de détail de carburant.

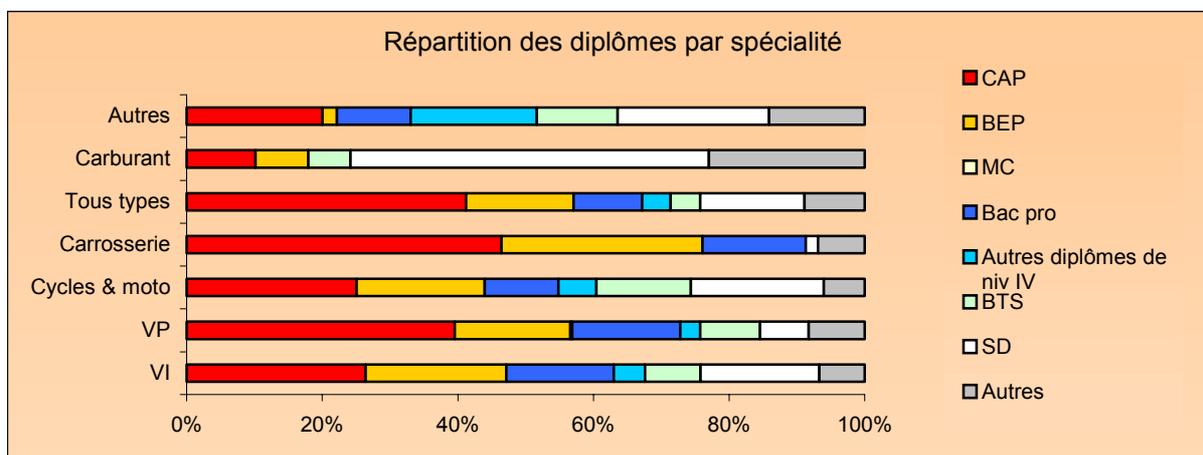
#### 4- Répartition des diplômes par statut d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

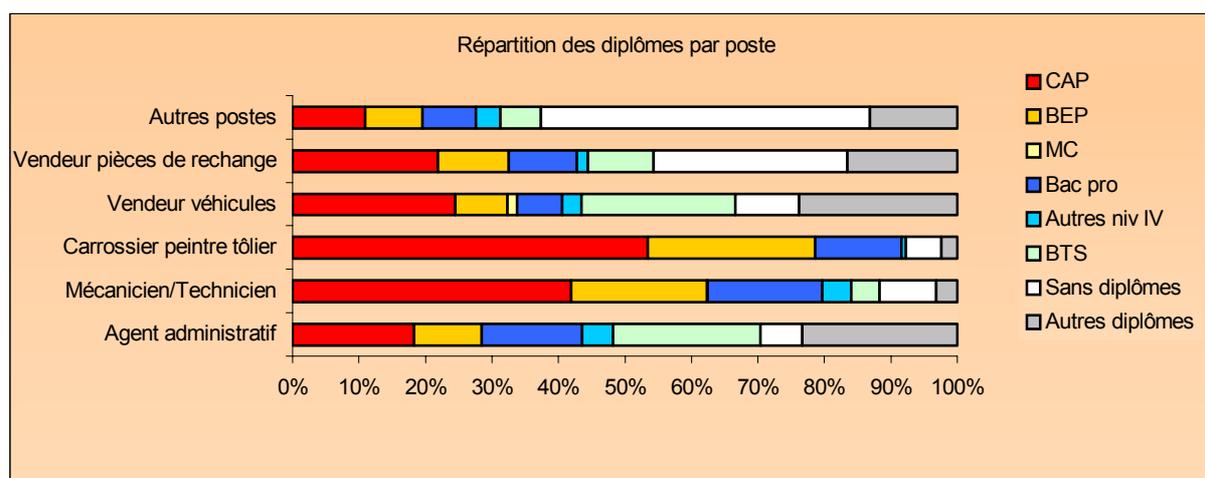
[il convient de rester prudent sur l'observation des données de la catégorie démolisseurs (base = 7 occurrences) et les catégories de négoce de véhicules et PRA ]

#### 5- Répartition des diplômes par spécialité d'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

## 6- Répartition des diplômes par poste



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Pour les **métiers techniques** (mécaniciens, carrossiers), les employeurs ont principalement recours à des personnes de niveau V : 62% pour les mécaniciens et 78% pour les carrossiers. 20% des mécaniciens-techniciens et 12% des carrossiers possèdent un niveau IV. En revanche, dans les **métiers tertiaires on retrouve davantage de personnes de niveau III** : **23%** des vendeurs de véhicules et des agents administratifs. Il apparaît en outre que 29% des vendeurs de pièces de rechange et d'accessoire sont sans diplôme.

## 7- Adéquation estimée entre la personne recrutée et le poste.

Les employeurs estiment-ils qu'il existe une adéquation entre le diplôme de la personne embauchée et le profil de poste défini pour le recrutement ?

Selon les déclarations des employeurs, **80%** des personnes recrutées présenteraient un diplôme adéquat au profil de poste. Néanmoins, des spécificités sont apparues :

### En fonction de certaines caractéristiques d'établissement :

- Les établissements du commerce de détail de carburant (505.Z) ont déclaré avoir recruté seulement **45% de personnes dont le diplôme est en adéquation avec le poste.**
- Pour les **négoce de véhicules** cette proportion est de **52%**.
- Pour les **stations services**, cette proportion n'est que de **23% des personnes recrutées.**

En fonction de certains postes :

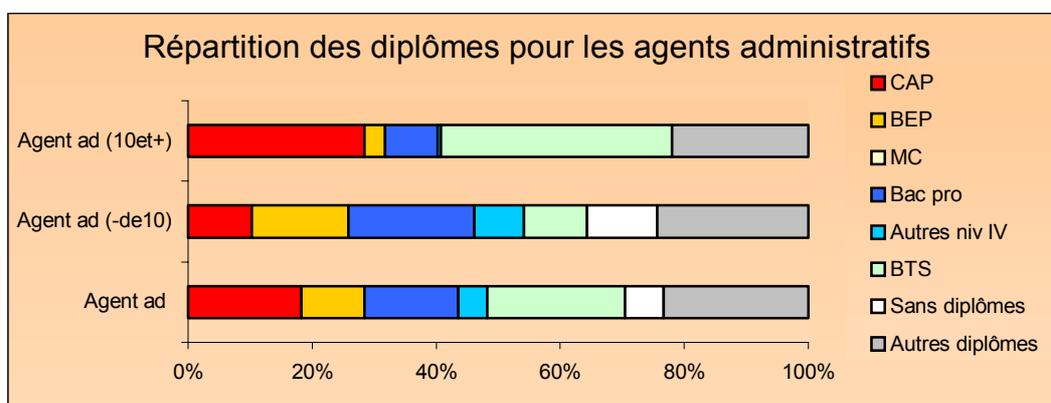
- Pour les **postes « techniques »** (mécaniciens, carrossiers) les employeurs estiment que **90% des personnes recrutées possèdent un diplôme en adéquation avec le poste.**
- Pour les postes d'administratif, de vendeur véhicule et de vendeur pièces de rechange, les employeurs estiment que **seulement la moitié des personnes recrutées avait un diplôme en adéquation avec le poste.**

8- Répartition des diplômes par poste dans les établissements de moins de 10 salariés et dans ceux de 10 salariés et plus.

Pour chaque poste, nous avons comparé les diplômes des recrutés en fonction de la taille de l'entreprise. Au regard des résultats déjà présentés mais également en considérant ceux de l'enquête d'avril 2001, les hypothèses suivantes seront vérifiées :

- Les métiers techniques seraient plus occupés par des niveaux V, particulièrement dans les établissements de moins de 10 salariés.
- Les métiers tertiaires seraient plus occupés par des BTS, particulièrement dans les établissements de 10 salariés et plus.
- Tous les métiers, hormis les vendeurs pièces de rechange et accessoires, ont une faible part de personnes sans diplôme, particulièrement dans les établissements de 10 salariés et plus.

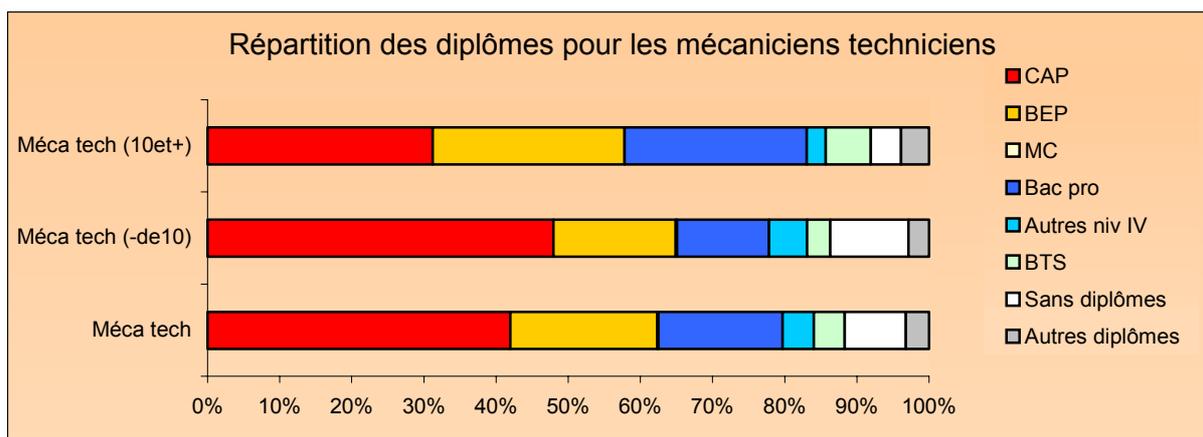
8-1- Répartition des diplômes pour les agents administratifs



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

- la forte proportion de BTS se rencontre surtout dans les établissements de 10 salariés et plus (près de 40%).
- Les établissements de 10 salariés et plus n'emploieraient pas de personnel administratif non-diplômé .

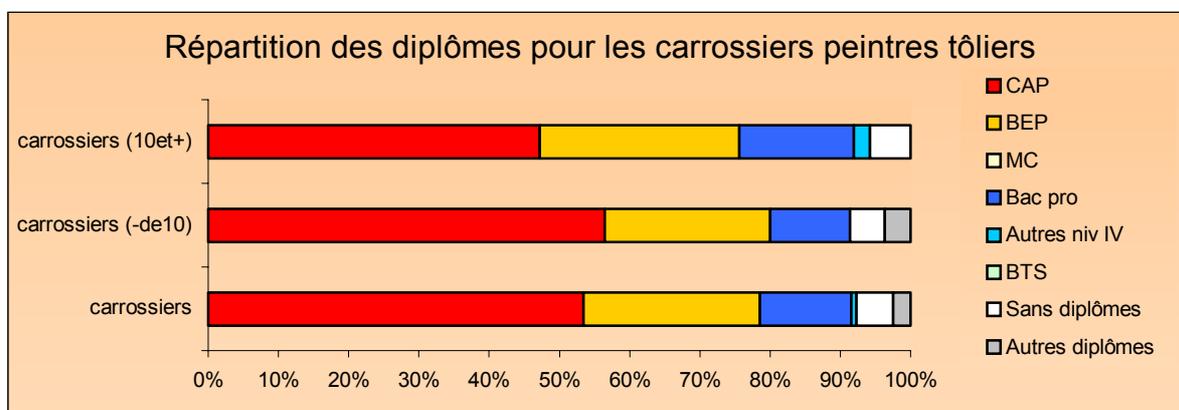
### 8-2- Répartition des diplômes pour les mécaniciens techniciens



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

- la forte proportion de personnes de niveau V est surtout présente dans les établissements de moins de 10 salariés (plus de 60%) et la faible proportion de BTS se constate surtout dans ces mêmes établissements (2-3%).
- De plus, la part minimale de sans diplôme est surtout vraie dans les établissements de 10 salariés et plus (2-3%).

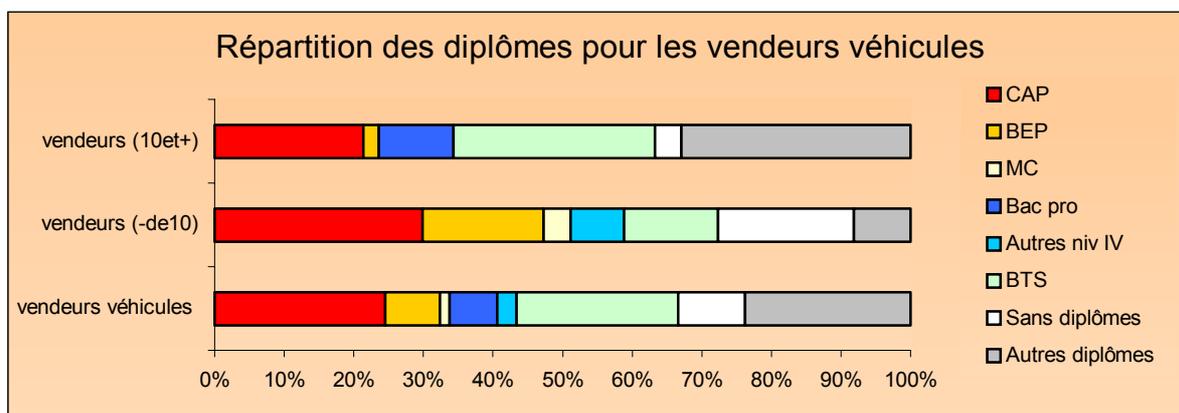
### 8-3- Répartition des diplômes pour les carrossiers peintres tôliers.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

- la part élevée de niveaux V est surtout présente dans les établissements de moins de 10 salariés (80%) et la faible part de niveaux IV est surtout vraie dans ces mêmes établissements (à peine 10%).

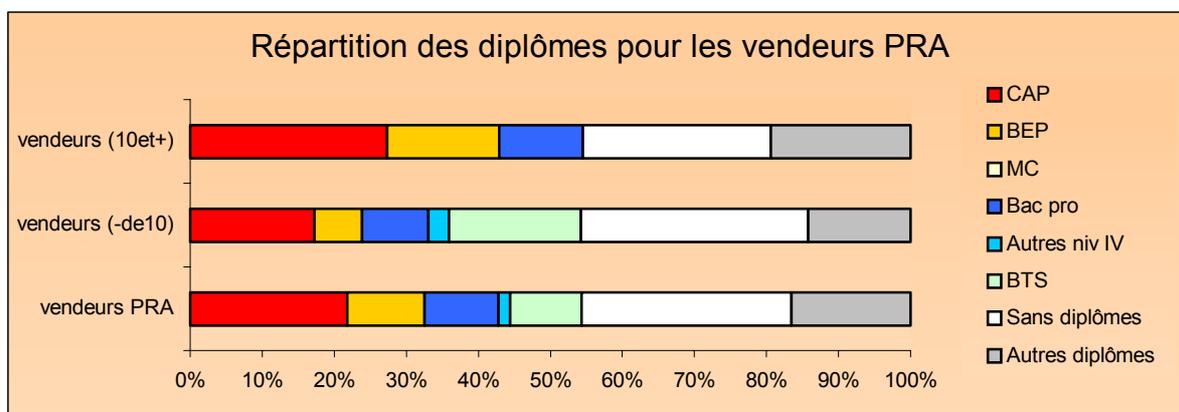
#### 8-4- Répartition des diplômes pour les vendeurs véhicules.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

- Il existe une **proportion importante de BTS dans les établissements de 10 salariés et plus** (près de 30%) ;
- la proportion relativement faible de niveaux V est surtout présente dans les établissements de 10 salariés et plus (25%) ;
- la faible proportion de non-diplômés se rencontre surtout dans les établissements de 10 salariés et plus (3-4%).

#### 8-5- Répartition des diplômes pour les vendeurs pièces de rechange et accessoires.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

L'hypothèse selon laquelle les vendeurs pièces de rechange et accessoires ont embauché sur la période de référence une part importante de personnes sans diplôme,

particulièrement dans les établissements de moins de 10 salariés (30%), est confirmée. Pour autant cette proportion reste également importante dans les entreprises de 10 salariés et plus.

#### IV- Quel est l'âge des personnes recrutées ?

##### 1- Répartition des 1315 recrutements par âge.

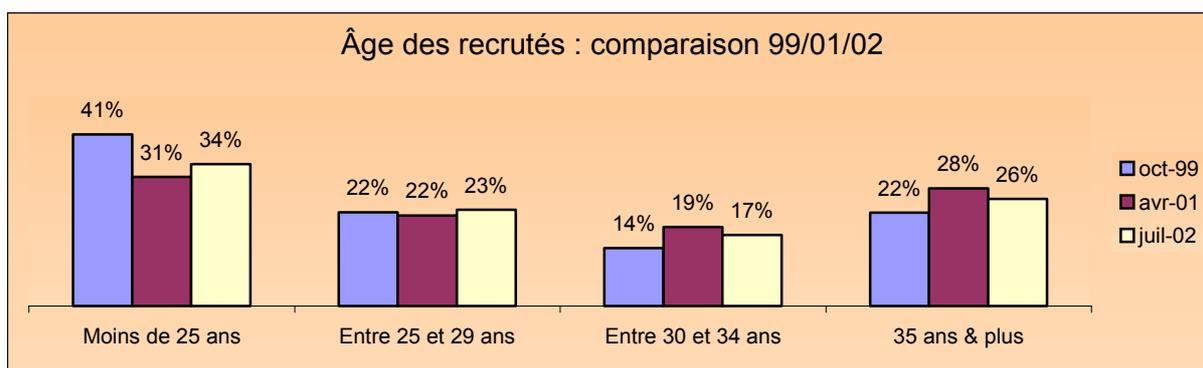


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des moins de 25 ans (34% des recrutés), suivie par celle des 25-29 ans et celle des 35 ans et plus (environ 25% des recrutements), et enfin les 30-34 ans (17% des recrutements).

Si la branche des services de l'automobile est considérée comme étant une branche formant beaucoup de jeunes, il apparaît que moins de 50% d'entre eux reste dans le secteur (selon les enquêtes IVA, IPA). Dans cette enquête, on a demandé aux employeurs si pour le poste visé, ils étaient prêts à embaucher une personne sortant de formation. A cette question, 60% des établissements interrogés se disent prêts à embaucher un jeune. Sur cette population, 42% est indifférente au mode de formation du jeune et 33% souhaiterait embaucher un jeune formé sous le mode de l'apprentissage. Le manque d'expérience est la raison évoquée par les 40% des établissements ne souhaitant pas recruter de jeunes.

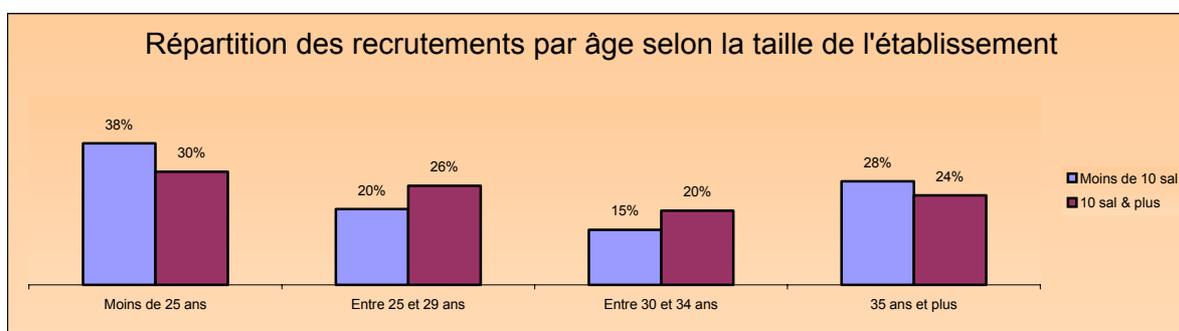
### 1-1- Comparaison des données 2002 à celle de 2001 et de 1999.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, octobre 1999, avril 2001 et juillet 2002.

La comparaison des données des **trois enquêtes** met en évidence que **les moins de 25 ans représentent toujours la part la plus importante des recrutés et que les 30-34 ans représentent toujours la plus faible part des recrutés. Pour les 25/29 ans et les 35 ans et plus, les recrutements sont à peu près équivalents quelle que soit l'année.** Cependant les moins de 25 ans ont été particulièrement recrutés sur 1998-1999 (41% des recrutements). Les deux dernières enquêtes (2001 et 2002) ont montré que la population de cette tranche d'âge a été moins recrutée (31% et 34% respectivement).

### 2- Recrutements par âge selon la taille d'établissement.

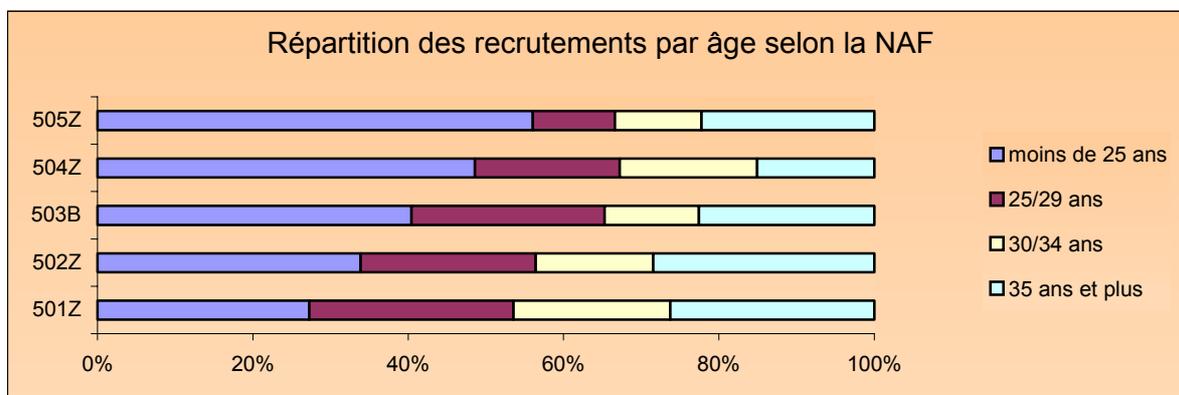


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Par rapport à la répartition des recrutements par âge précédemment mise en évidence,

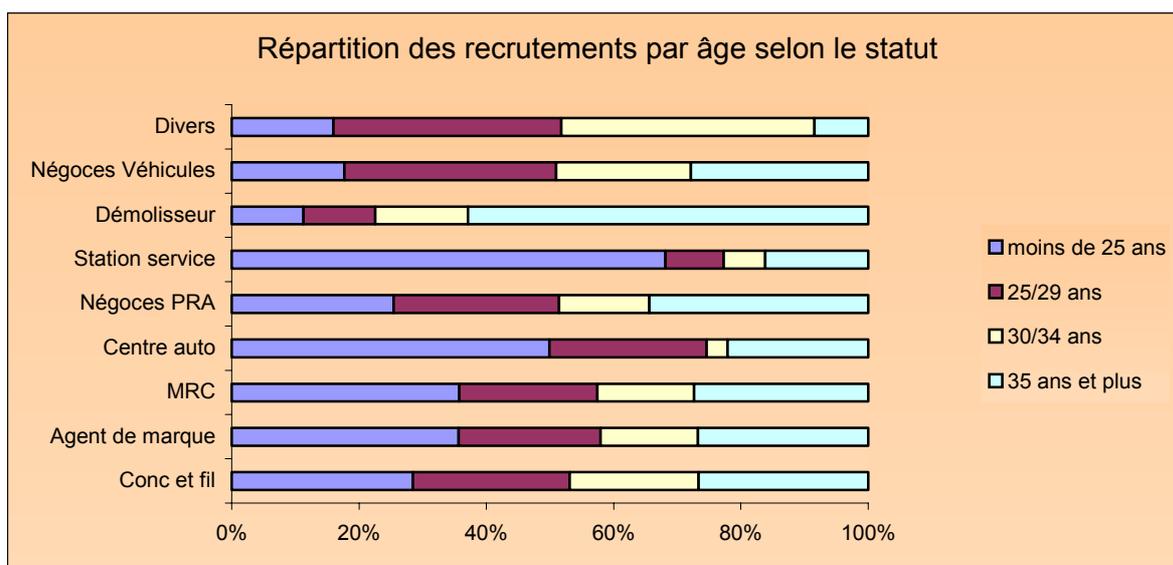
- les recrutements de moins de 25 ans sont plus nombreux dans les établissements de moins de 10 salariés.
- Les 25/29 ans sont plus nombreux dans les établissements plus de 10 salariés.
- Les 30/34 ans sont plus nombreux dans les établissements de 10 salariés et plus.
- Enfin, les 35 ans et plus sont plus nombreux dans les établissements de moins de 10 salariés.

3- Recrutements par âge selon la NAF de l'établissement.



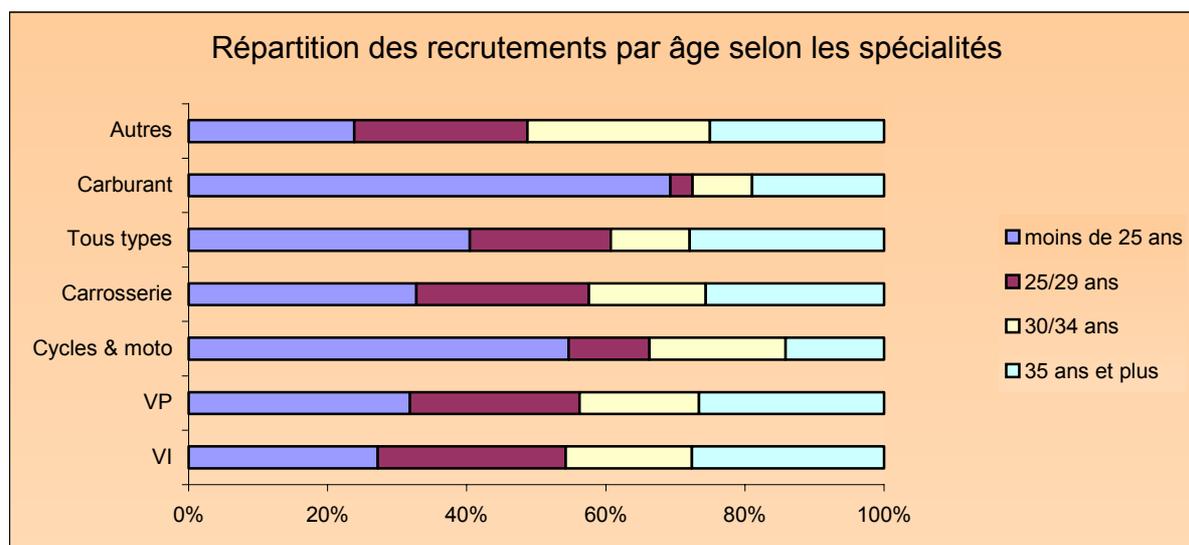
Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

4- Recrutements par âge selon le statut de l'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

## 5- Recrutements par âge selon les spécialités de l'établissement.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Les **concessions et filiales** ont un recrutement assez homogène : un quart de moins de 25 ans, un quart de 25/29 ans, un quart de 30/34 ans et un dernier quart de 35 ans et plus.

Les **agents de marque et les mécaniciens réparateurs carrossiers** présentent une proportion légèrement plus élevée de plus de 25 ans et légèrement plus faible de 30/34 ans que les concessions.

Les **centres automobiles** recrutent nettement plus de moins de 25 ans (autour de 45%), et nettement moins de 30/34 ans (10 %).

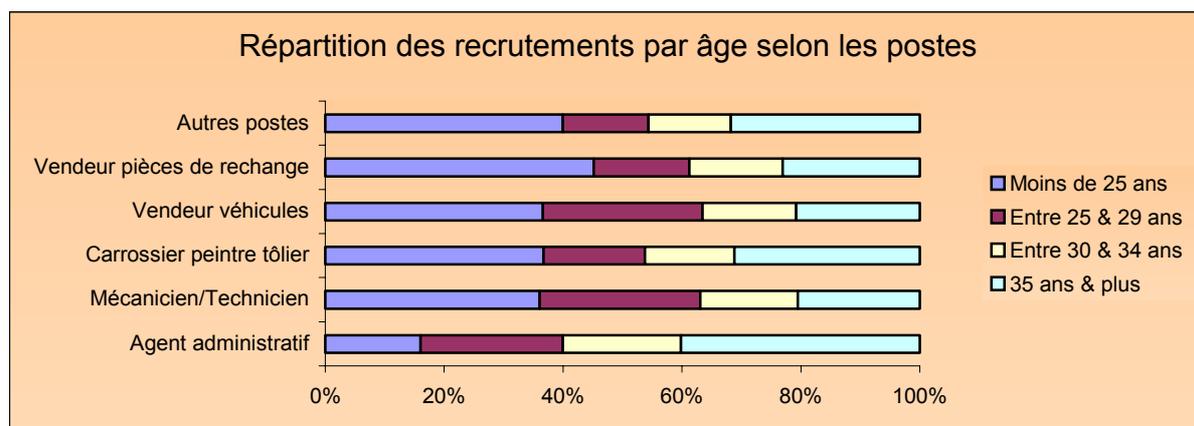
Les établissements spécialisés dans les **cycles et motocycles** recrutent une forte proportion de moins de 25 ans (50%).

Les **stations service** recrutent une très nette majorité de moins de 25 (entre 60 et 70%)

Les entreprises de négoce (VN et PRA) ont recruté 50% de moins de 30 ans et 50% de 30 ans et plus, avec une répartition quasi équivalente à l'intérieur de ces catégories d'âge.

Les établissements spécialisés dans le **Véhicule Industriel**, dans le **Véhicule Particulier** et la **Carrosserie** ont recruté **de façon équivalente en ce qui concerne les tranches d'âge** : (un quart pour chaque tranche d'âge). En revanche, comme nous l'avons vu, ceux spécialisés dans les **Carburants** et les **Cycles et Motocycles** ont recruté une majorité de moins de 25 ans

## 6- Recrutements par âge selon les postes.

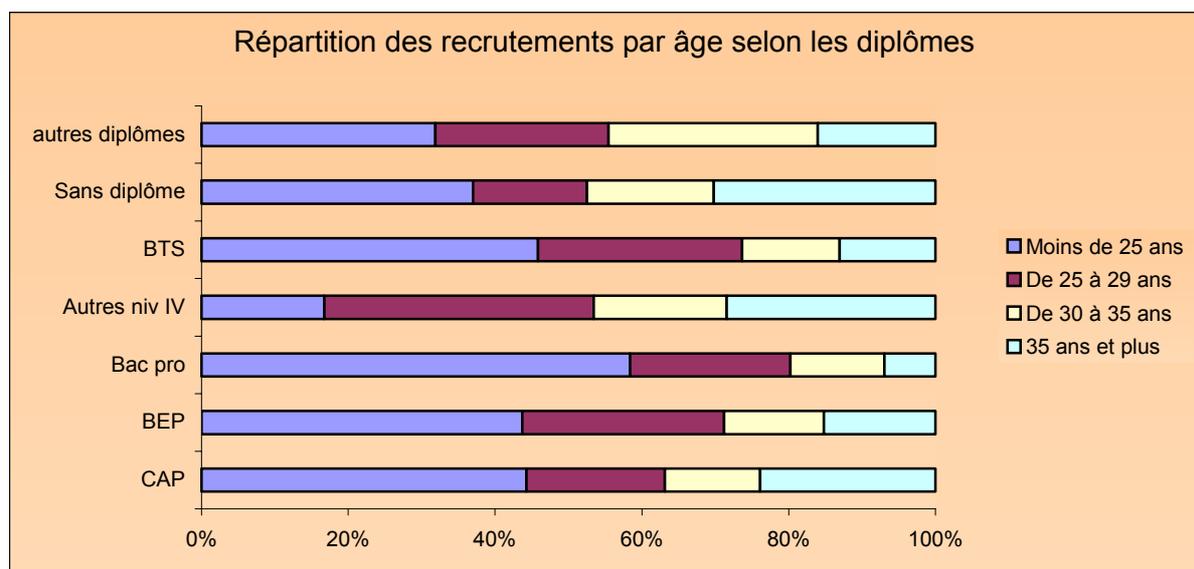


Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

**Les moins de 25 ans représentent plus d'un tiers des recrutements des postes de mécaniciens techniciens, de carrossiers peintres, de vendeurs véhicules et de vendeurs pièces de rechange et accessoires.** (Pour tous ces postes, les moins recrutés ont été les 30/34 ans).

En revanche **les 35 ans et plus ont été les plus recrutés (40%)**, pour le poste d'**agent administratif**, (avec 16% les moins de 25 ans ayant été les moins recrutés).

## 7- Recrutements par âge selon les diplômes (parmi les recrutés).



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

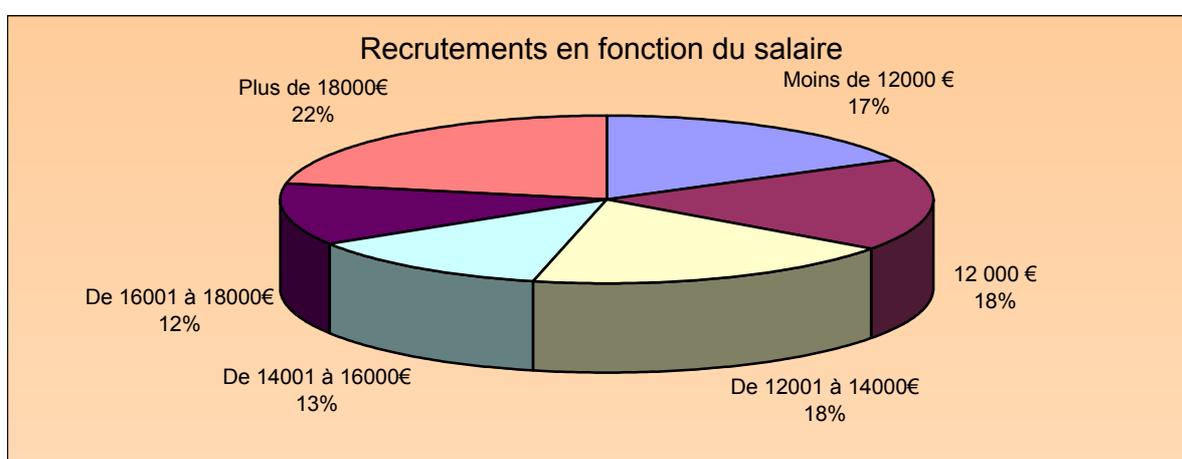
Les titulaires de Bac Pro sont recrutés nettement plus jeunes que les titulaires des autres diplômes : 6 recrutés sur 10 ont moins de 25 ans. Les informations recueillies concernant l'expérience professionnelle des personnes recrutées ont mis en évidence que pour

39% des recrutés de niveau bac pro, il s'agissait de leur première expérience contre 23% pour les CAP, 23% pour les BEP et 22% pour les BTS.

## V- Quel est le salaire des personnes recrutées ?

### 1- Répartition des 1315 recrutements selon le salaire.

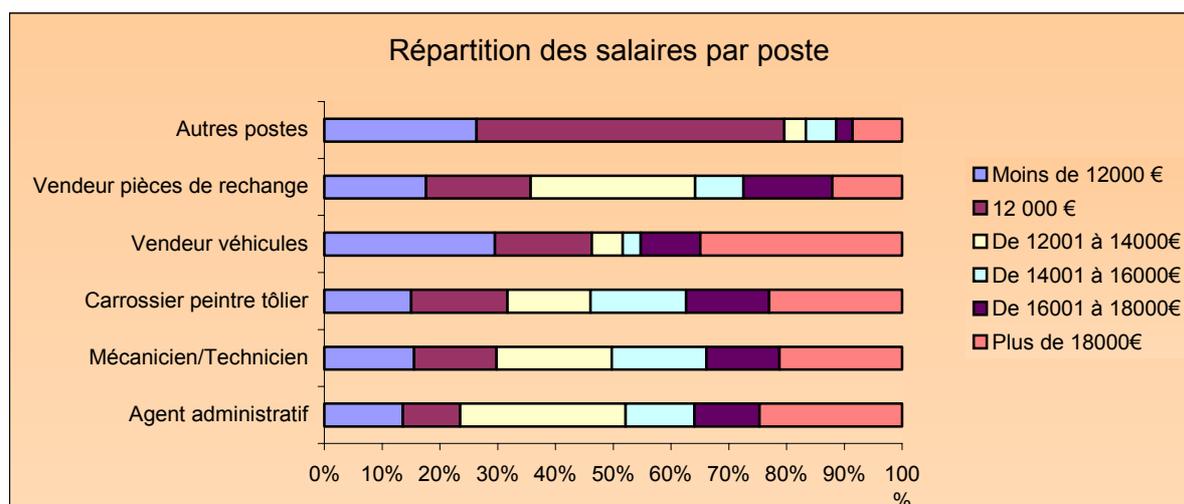
Lors de cette enquête, la question des salaires à l'embauche était posée. La confusion générée par le récent passage à l'euro associée au fait que les employeurs sont réticents à communiquer ce type d'information rend peu fiable cette donnée. En conséquence, seule la répartition globale des salaires et celle par poste sont présentées.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

**Les recrutements se répartissent à peu près également selon les différentes tranches de salaires.** Les tranches 14001/16000 euros brut par an et 16001/18000 euros brut par an sont légèrement moins importantes, celle de plus de 18000 euros brut par an est un peu plus fréquente.

## 2- Répartition des salaires par poste.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Globalement, ce sont **les vendeurs véhicules les plus nombreux à gagner moins de 12000 euros** (30% d'entre eux) et **les plus nombreux à gagner plus de 18000 euros** (35% d'entre eux). Cette variation importante du salaire pour ce poste est certainement due à la partie variable de la rémunération, fonction de la réalisation des objectifs commerciaux.

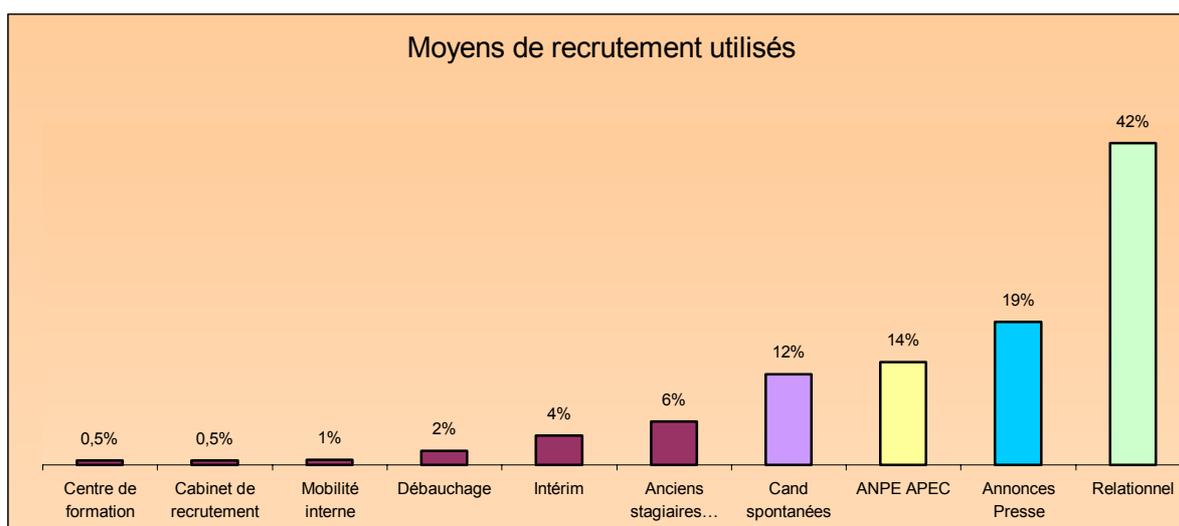
Les métiers techniques (mécaniciens et carrossiers) et les métiers tertiaires (agents administratifs et vendeurs pièces de rechange et accessoires) représentent la même proportion à gagner moins de 12000 euros (ils représentent à peu près 15% quels que soient les postes). En revanche, environ 25% des mécaniciens, carrossiers et agents administratifs gagnent plus de 18000 euros alors que seulement 12% des vendeurs pièces de rechange et accessoires gagnent cette somme. Ce sont d'ailleurs ces postes qui sont les plus nombreux à gagner 14000 euros ou moins (65% d'entre eux), alors qu'ils ne sont que 50% environ pour tous les autres postes.

## VI- Quels sont les moyens de recrutement utilisés ?

Comme il a été précisé lors de l'avant propos, la caractérisation des recrutements a été complétée par une analyse des moyens de recrutement utilisés par les employeurs. (relation, annonce presse, organismes de formation, cabinet de recrutement, repérage de salariés d'autres entreprises...).

### 1- Moyens de recrutement utilisés par les chefs d'établissements.

D'une manière générale, **le moyen de recrutement le plus utilisé est le relationnel : 42% des recrutements**. Les employeurs ont eu recours à **la presse** pour 19% des recrutements, à **l'ANPE** pour 14% et aux **candidatures spontanées** pour 12% des recrutements. Les anciens stagiaires ou apprentis représentent le 5ème moyen avec 6% des recrutements effectués selon ce mode.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

### 2- Moyens de recrutement selon la taille de l'établissement.

Selon un **continuum**, **plus la taille de l'établissement augmente et plus le poids du relationnel dans les recrutements diminue**. Alors que le relationnel a été utilisé pour **58%** des recrutements par les établissements de **1 à 5 salariés**, il n'a été utilisé que pour **17%** des recrutements par ceux de **50 salariés et plus**. Ce constat peut permettre d'évoquer une standardisation des moyens de recrutement qui va de pair avec une augmentation de la taille des établissements recruteurs.

### 3- Moyens de recrutement selon le statut de l'établissement.

Les **mécaniciens réparateurs carrossiers, les agents de marque** ou encore les **négociants en pièces de rechange et accessoires** ont **davantage recruté par le relationnel** (50% des recrutements) et très peu par la presse (13%), alors que **les concessions et filiales** ont **autant** recruté par la **presse** (31%) que par le **relationnel** (34%). Il est également à noter que **l'ANPE** est le **premier moyen de recrutement** utilisé par **les stations service** (35% des recrutements).

### 4- Moyens de recrutement selon la spécialité de l'établissement.

Cette analyse permet notamment d'identifier que les établissements spécialisés dans le **Véhicule Industriel** ont utilisé **l'intérim** comme **troisième moyen de recrutement** (12% des recrutements), derrière le relationnel (43%) et la presse (17%).

### 5- Moyens de recrutement selon les postes.

Quel que soit le poste, **le relationnel arrive en tête des moyens de recrutement utilisés** (au moins 40% des recrutements). Des divergences apparaissent concernant les autres moyens utilisés. En effet, pour **les postes** de carrossiers, les établissements sont plus enclins à utiliser **un panel de moyens de recrutement**. Autrement dit, les carrossiers peintres ont été recrutés grâce à la presse, l'ANPE, les candidatures spontanées et les anciens stagiaires ou apprentis de façon quasi équivalente.

### 6- Moyens de recrutement selon les diplômes.

Quel que soit le diplôme, **le relationnel est toujours le moyen de recrutement le plus utilisé** (au moins 40% des recrutements).

Cependant, comparativement aux autres niveaux (pour lesquels les anciens stagiaires ou apprentis représentent au mieux 7% des recrutées), **le niveau IV présente une proportion relativement élevée d'anciens stagiaires ou apprentis recrutés (14%)**.

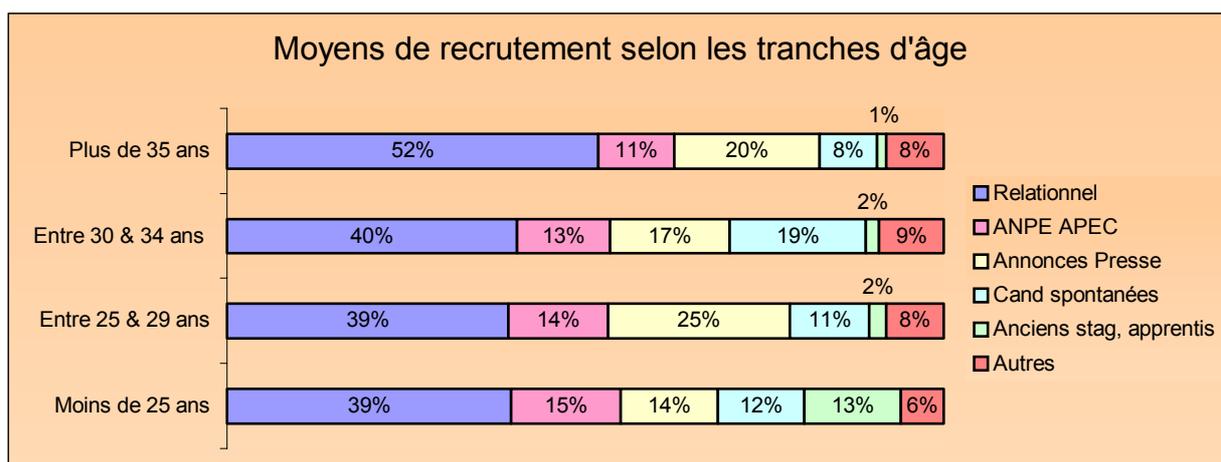
De plus, il faut préciser que **l'ANPE** a été utilisée pour recruter **24% des personnes sans diplôme**, ce qui en fait le deuxième moyen le plus utilisé pour recruter les personnes non

diplômées, derrière le relationnel. Il n’y a que pour cette catégorie de personnes que l’ANPE a été utilisée dans une proportion si élevée.

7- Moyens de recrutement selon les tranches d’âge.

Quel que soit l’âge, **le moyen de recrutement le plus utilisé reste le relationnel** (au moins 40% des recrutements). Ceci est particulièrement vrai pour **les 35 ans et plus** pour lesquels **plus de la moitié des recrutements a été effectuée par le biais du relationnel (52%)**.

**La proportion des anciens stagiaires ou apprentis recrutée parmi les moins de 25 ans représente une part non négligeable.** En effet, pour cette catégorie d’âge, cette proportion est de 13% et apparaît être aussi importante que la presse, l’ANPE et les candidatures spontanées.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

## POINTS CLÉS DE LA PREMIERE PARTIE

- 1685 établissements ont été interrogés en 2002; 709 ont recruté sur la période juillet 2001-juillet 2002 (42%). Ces établissements ont recruté 1315 personnes, soit 1.9 personne par établissement en moyenne. Parmi les 709 établissements, 74 ont recruté 226 personnes dans le cadre des 35 heures.
- Les établissements les plus recruteurs sont ceux de 1 à 5 salariés (36% des recrutements), les établissements 501Z de commerce de véhicules automobiles (49% des recrutements), de type concessions et filiales (33% des recrutements), spécialisés dans le Véhicule Particulier (66% des recrutements).
- Pour la plupart des établissements, les postes les plus recrutés sont ceux de mécaniciens techniciens (47% au total).
- 38% des personnes recrutées ont un niveau CAP. Plus globalement, 55% des personnes recrutées ont un niveau V (CAP, BEP, MC). Une personne recrutée sur dix est sans diplôme.
- Les moins de 25 ans ont été les plus recrutés, quelle que soit la taille de l'établissement. Ils représentent 34% des recrutés. Seul le poste d'agent administratif, est majoritairement occupé par les 35 ans et plus.
- 42% des recrutements ont été réalisés par le relationnel ; 19% des recrutements au moyen de la presse ; 14% au moyen de l'ANPE et 12% au moyen de candidatures spontanées. Selon un continuum, plus la taille de l'établissement augmente et plus le poids du relationnel dans les recrutements diminue. Mais, le relationnel reste le moyen le plus utilisé pour la plupart des établissements.
- 60% des employeurs se disent prêt à embaucher un jeune issu de formation

## DEUXIÈME PARTIE : LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS

Cette partie vise à apprécier, à travers un certain nombre d'indicateurs, les éventuelles difficultés de recrutements des établissements interrogés. Ces indicateurs sont :

- les absences de recrutement,
- les candidatures reçues,
- les départs,
- la satisfaction des chefs d'établissements à propos des qualités professionnelles des personnes recrutées,
- l'expérience des personnes recrutées.

### I- Les absences de recrutements comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.

Dans les enquêtes précédentes, on s'intéressait toujours aux établissements ayant recruté. Or il est probable que certaines entreprises aient eu la volonté d'embaucher et n'ayant pas trouver de candidats répondant à leurs attentes aient abandonné ou retardé leur projet. Par ailleurs, il se peut également que les établissements recruteurs n'aient pas réussi à pourvoir l'ensemble des postes prévus.

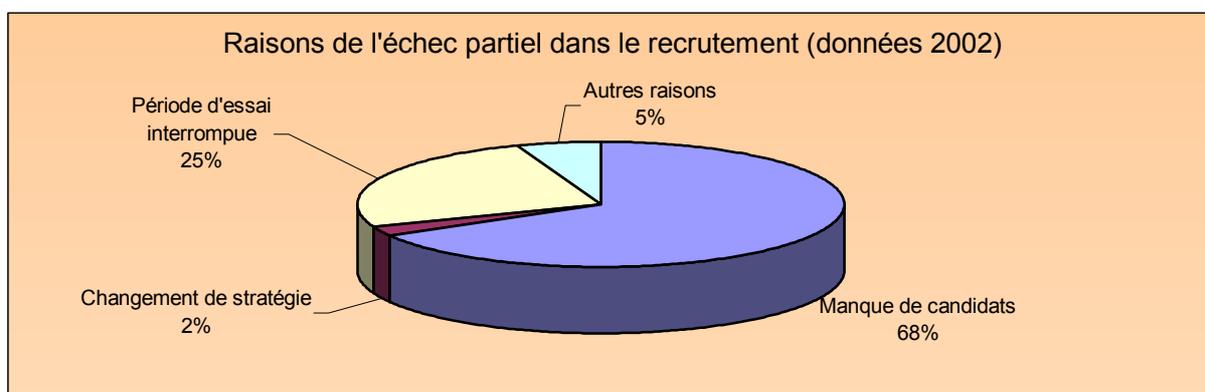
Ces absences de recrutements se composent de différentes catégories d'établissements.

- La première concerne **les établissements n'ayant pas souhaité recruter sur la période considérée**. (Ces établissements ne nous intéressent pas directement dans notre travail de caractérisation des difficultés de recrutement).
- La seconde catégorie concerne **les établissements ayant souhaité recruter mais n'ayant pas réussi pour différentes raisons (absence de candidat répondant au profil de poste, changement de stratégie de l'entreprise, période d'essai rompue avant terme)**. Cette catégorie concerne à la fois les établissements ayant recruté une ou plusieurs personnes et qui auraient souhaité recruter une ou plusieurs autres personnes et ceux n'ayant pas recruté mais qui projetaient de le faire.

**976 établissements ont déclaré ne pas avoir recruté, (58% de tous les établissements interrogés).** Les motivations de ces établissements se répartissent comme suit :

- ❖ Absence totale de recrutement car l'établissement n'avait pas de projet en ce sens. Cette catégorie représente 88% des établissements non-recruteurs.
- ❖ **Absence totale de recrutement car l'établissement n'a pas trouvé de candidat répondant au profil de poste. Cette catégorie représente 9% des établissements non-recruteurs.** Ces 9% d'établissement n'ont pas réussi à recruter 131 postes, soit environ 1,4 poste par établissement. Parmi ces établissements, on retrouve tout particulièrement ceux ayant un **effectif allant de 6 à 49 salariés**. En effet, **20% de ces établissements évoquent le manque de candidat**. Ce qui signifie que **les plus petits établissements** (de 1 à 5 salariés) et **les plus grands établissements** (de 50 salariés et plus) **sont nettement moins soumis à cette difficulté**. On retrouve également les établissements du véhicule industriel, **20%**. Enfin, **le manque de candidats** est plus prononcé pour **les postes « techniques »** (mécaniciens, techniciens, carrossiers, peintres).

**709 établissements ont déclaré avoir recruté, soit 42% de la population interrogée. 156** n'ont pas réussi à recruter toutes les personnes souhaitées, soit **20%** des établissements recruteurs. Ces 156 établissements n'ont pas réussi à pourvoir **296 postes**, soit **1.85 poste** par établissement. Un parallèle intéressant peut être effectué avec le nombre moyen de personnes recrutées : 1.9. Autrement dit, les établissements recruteurs et qui auraient souhaité recruter plus ont embauché 1.9 personne et auraient souhaité en embaucher le double (soit 1.85 de plus).



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

La **principale raison** à cet **échec partiel dans le recrutement** d'autres personnes est le **manque de candidat**. En effet, 2 établissements sur 3 l'évoquent. Ce manque de candidat concerne tout particulièrement les établissements spécialisés dans le Véhicule Industriel : (95%).

Les recrutements **n'ayant pas abouti du fait du départ ou du renvoi de la personne pressentie lors de la période d'essai constituent une part non négligeable de l'échec partiel dans le recrutement**. (25% des raisons évoquées). Ceci se vérifie plus particulièrement pour les établissements de 1 à 5 salariés et de 6 à 9 salariés. Parmi ceux-ci, la moitié évoque une fin prématurée de la période d'essai.

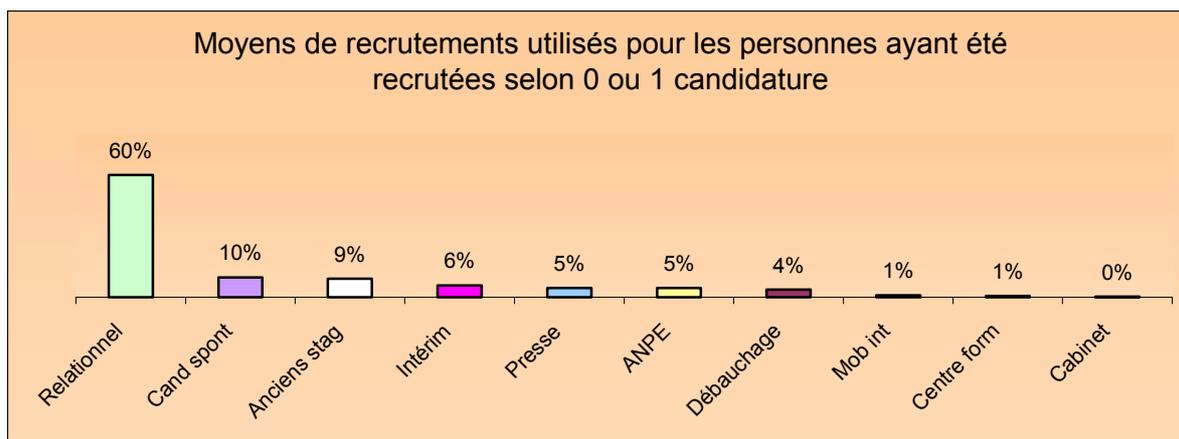
## **II- Informations sur les candidatures reçues comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.**

Dans un contexte où les établissements sont supposés manquer de candidatures pour faire leur choix, nous leur avons demandé de quantifier le nombre de candidatures reçues pour les recrutements en question. Il leur a également été demandé d'évaluer si la qualité des candidatures reçues leur permettait de faire un choix correspondant à leurs attentes.

### **1- Nombre de candidatures reçues.**

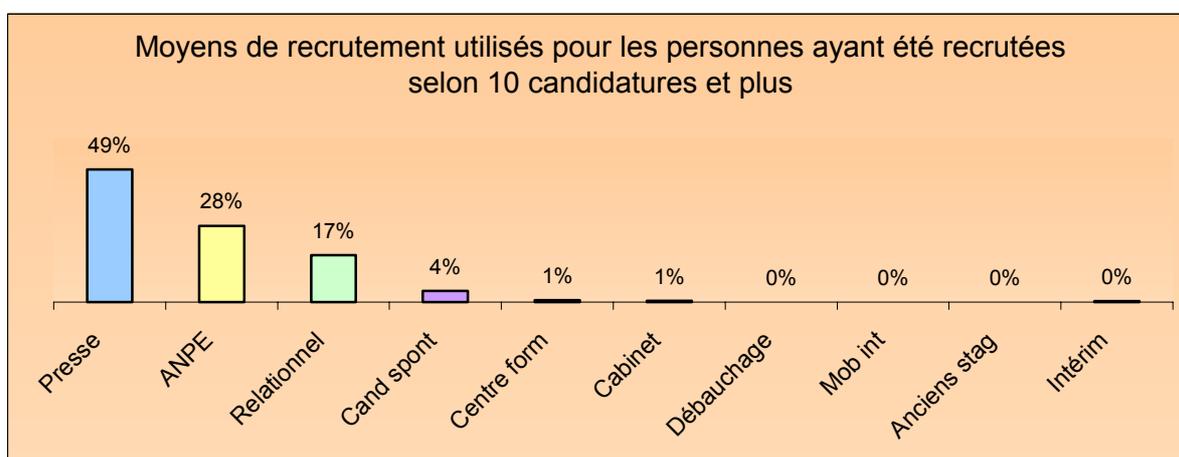
Sur les 1315 recrutements, 940 peuvent être analysés en terme de nombre de candidatures reçues. **Ces 940 recrutements ont donné lieu à la réception de 5941 candidatures, soit environ 6 candidatures par recrutement.**

Il apparaît que les recrutements donnant lieu à **0 ou 1 candidature** représentent **79%** des recrutements effectués par le biais du **relationnel** (60%), des **candidatures spontanées** (10%) et des **anciens stagiaires ou apprentis** (9%).



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002

A l'inverse, les recrutements effectués avec **10 candidatures et plus** représentent près de **80%** des recrutements effectués par le biais de **la presse (49%)** et de **l'ANPE (28%)**.



Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.

Le nombre de candidatures reçu est étroitement lié aux moyens de recrutement utilisés.

**Plus la taille de l'établissement augmente et plus le nombre de recrutements ayant donné lieu à 0 ou 1 candidature diminue.** En effet, sur les 443 recrutements effectués à partir de 0 ou 1 candidature, 205 sont le fait des établissements de 1 à 5 salariés, alors que seulement 26 sont le fait des établissements de 50 salariés et plus. **Le nombre moyen de candidatures reçues est de 3.39 pour les établissements de 1 à 5 salariés, de 6 pour ceux de 6 à 9 salariés et de 7.71 pour ceux de 10 à 19 salariés.**

**A l'inverse, plus la taille de l'établissement augmente et plus le nombre de recrutements ayant donné lieu à 10 candidatures et plus augmente.** Sur les 128 recrutements réalisés comprenant 10 candidatures et plus, 21 sont le fait des établissements de 1 à 5 salariés alors que 28 sont le fait des établissements de 50 salariés et plus.

Si l'on accepte l'idée qu'un nombre restreint de candidature est un indicateur de difficulté à recruter plusieurs catégories émergent :

- les petits établissements
- les négociants en pièces de rechange et d'accessoires (75% des recrutements réalisés à partir de 0 ou 1 candidature)
- les établissements du véhicule industriel (60% des recrutements réalisés à partir de 0 ou 1 candidature)
- les postes « techniques » (mécaniciens, carrossiers) ont été également recrutés plus que les autres postes à partir de 0 ou 1 candidature.

Pour autant ce nombre restreint de candidatures dans ces catégories est à mettre en parallèle avec l'utilisation fréquente d'un seul moyen de recrutement : le relationnel.

Pour ce qui concerne les diplômes, seulement **30% des niveaux III** ont été recrutés à partir de **0 ou 1 candidature** alors que **50% environ des niveaux IV et V** ont été recrutés à partir de **0 ou 1 candidature**. Parallèlement, **29% des niveaux III** ont été recrutés à partir de **10 candidatures et plus** alors que seulement **7% des niveaux IV et V** ont été recrutés à partir de **10 candidatures et plus**.

## 2- Nombre suffisant de candidatures intéressantes reçues.

L'ensemble des établissements déclare que **50% des recrutements ont été réalisés selon un nombre suffisant de candidatures et 50% selon un nombre insuffisant de candidatures.**

A travers les variables « établissements » et les variables « recrutements », nous constatons que les établissements de **moins de 20 salariés sont majoritairement insatisfaits du nombre de candidatures intéressantes reçues**. Au contraire, ceux de **20 salariés et plus sont majoritairement satisfaits**. (Les établissements de moins de 20 salariés ont reçu **moins de 8 candidatures par recrutement**, alors que ceux de 20 salariés et plus ont reçu **plus de 8 candidatures**).

Le nombre jugé suffisant de candidatures intéressantes par les entreprises paraît donc être 8 et plus par recrutement. En dessous, il est jugé insuffisant.

Au niveau de la NAF, les **502Z** (entretien et réparation) et **504Z** (commerce et réparation de motocycles) sont **majoritairement insatisfaits du nombre de candidatures intéressantes reçues**. Au contraire, les **501Z** (commerce de véhicules automobiles), les **503B** (commerce de détail d'équipements automobiles) et les **505Z** (commerce de détail de carburants) sont **majoritairement satisfaits**. (Ceci étant à mettre également en relation avec le nombre de candidatures reçues)

Au niveau du statut, ce sont **les agents de marque et les mécaniciens réparateurs qui sont majoritairement insatisfaits**.

Au niveau de la spécialité, ce sont **les VI et les carrosseries sont majoritairement insatisfaits**. Indépendamment du secteur d'activité ce sont surtout pour les **postes de mécaniciens et de carrossiers que l'on relève une insatisfaction**.

### **III- Les départs comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.**

L'analyse de l'évolution des emplois (DADS 96 et 99) met en évidence une évaporation des salariés de 25 à 40 ans dans la branche des services automobiles. Cet élément vient probablement s'ajouter aux difficultés des employeurs. Pour mieux comprendre ce phénomène, il importe de savoir combien de personnes ont quitté leur entreprise sur l'année écoulée et quels étaient les motifs de ces départs.

Parmi les **1685 établissements interrogés un tiers d'entre eux a été confronté à des départs** (493 établissements exactement). Ces **493 établissements ont connu 855 départs**, soit **1.73 départ par établissement**. **79%** de ces départs sont des **démissions**, **15%** des **licenciements**, **5%** des **départs en retraite** et **1%** des **décès**.

Le volume des départs mis en relation avec le volume des recrutements dénote un mouvement de population particulièrement important. Pour reprendre une métaphore boursière, on pourrait dire que le « volume des affaires échangées » est particulièrement imposant.

### **IV- Satisfaction des établissements quant aux qualités professionnelles des personnes recrutées comme indicateur potentiel des difficultés à recruter.**

Dans une situation où le choix de recrutement des chefs d'entreprise peut être forcé par des données contextuelles (marché du travail restreint), il convient de s'interroger sur l'évaluation des qualités professionnelles de la personne recrutée. Le fait d'éprouver des difficultés à

recruter a-t-il une conséquence sur l'appréciation des qualités professionnelles de la personne embauchée ? Pour répondre à cette question, il est possible de mettre en relation le nombre de candidatures reçues et l'appréciation des qualités professionnelles des salariés.

La tendance générale montre une **très grande satisfaction de la part des établissements recruteurs par rapport à la personne recruté**. En effet, **93% des recrutements sont jugés satisfaisants et 7% sont jugés non satisfaisants**. Globalement, il n'apparaît pas de lien entre le nombre de candidatures reçues et l'appréciation par les employeurs des qualités de la personne recrutée.

Les catégories se distinguant par rapport à cette répartition générale sont :

**Les négociants en pièces de rechange et accessoires : 17% des recrutements ne sont pas évalués positivement**. Les vendeurs pièces de rechange et accessoires sont également les plus nombreux à être appréciés négativement : **15%**.

Enfin, pour ce qui concerne les diplômés, les employeurs déclarent que ce sont les **recrutements de non-diplômés les plus nombreux à présenter des qualités non satisfaisantes (15%)**.

#### **V- L'expérience des personnes recrutées.**

Sur l'ensemble des recrutements analysés, **80% des personnes recrutées possédaient une expérience professionnelle (hors apprentissage ou contrat de qualification)**. Cette expérience professionnelle a été acquise pour 80% des recrutements dans le secteur automobile et **sur le même type de poste** que celui pour lequel le recrutement a été réalisé (9 personnes sur 10).

Les catégories qui se distinguent de cette tendance générale sont :

Les établissements du commerce et réparation de motocycles : **32% de personnes recrutées sans expérience**. Pour ces entreprises, cette forte proportion de personnes recrutées sans expérience est à mettre en relation avec la jeunesse de son effectif salarié. En effet, les cycles et motocycles recrutent une population salariée très jeune (50% de moins de 25 ans selon l'enquête de 2002).

**Les négociants en pièces de rechange et accessoires** et les **stations services** ont respectivement recruté **29%** et **37%** de personnes sans expérience.

Enfin, les employeurs déclarent que ce sont **les recrutements de personnes de niveau IV les plus nombreux à ne pas avoir d'expérience**. En effet, **32%** des recrutements de personnes de niveau IV n'auraient pas d'expérience.

## POINS CLES DE LA DEUXIEME PARTIE

- 976 établissements n'ont pas du tout recruté (58%). Pour 88% d'entre eux, l'absence de recrutement se justifie par une absence de projet de recrutement. Pour 9%, l'absence totale de recrutement est due à un manque de candidats répondant au profil de poste. Ces 9% d'établissements n'ont pas réussi à recruter 131 postes. Les établissements les plus touchés par ce manque de candidat sont ceux ayant un effectif allant de 6 à 49 salariés et ceux spécialisés dans le Véhicule Industriel. Le manque de candidats est également plus prononcé pour les postes « techniques ».
- 156 établissements sur 709 n'ont pas réussi à pourvoir tous les postes souhaités. 68% de ces établissements évoque un manque de candidat. Ils n'ont pas réussi à pourvoir 296 postes. Les établissements les plus touchés sont, encore une fois, ceux spécialisés dans le Véhicule Industriel.
- On comptabilise en moyenne 6 candidatures par recrutement. Les recrutements effectués à partir de 0 ou 1 candidature sont principalement liés au mode de recrutement utilisé : le relationnel. Ceux réalisés au moyen de 10 candidatures et plus ont surtout été effectués grâce à la presse et à l'ANPE. Plus la taille de l'établissement augmente et plus le nombre de recrutements comprenant 0 ou 1 candidature diminue.
- Selon les déclarations des employeurs, 50% des recrutements ont été réalisés avec un nombre insuffisant de candidatures intéressantes. Le nombre de candidatures acceptable pour les employeurs serait chiffré à 8. En deçà de ce chiffre, les employeurs se déclarent insatisfaits du nombre de candidatures reçues. Les établissements ayant déclaré avoir reçu un nombre insuffisant de candidatures intéressantes sont ceux de moins de 20 salariés, les agents de marque et les mécaniciens réparateurs, les 504Z (commerce et réparation de motocycles), ceux spécialisés dans le Véhicule Industriel et les carrosseries. Les postes « techniques » (mécaniciens, carrossiers) ont également été pourvus avec un nombre de candidatures intéressantes jugé insuffisant.
- 493 établissements ont connu 855 départs : 79% suite à une démission, 15% suite à un licenciement, 5% suite à un départ en retraite et 1% suite à un décès.

- Les employeurs estiment que 93% des recrutements possèdent des qualités professionnelles satisfaisantes. Même si les employeurs estiment que le nombre de candidatures reçu est insuffisant, ils évaluent positivement leur nouvelle recrue.
- 80% des personnes ont été recrutées avec une expérience professionnelle. 8 personnes sur 10 l'ont acquise dans le secteur automobile, et 9 personnes sur 10 sur le même type de poste que celui pour lequel le recrutement a été réalisé.

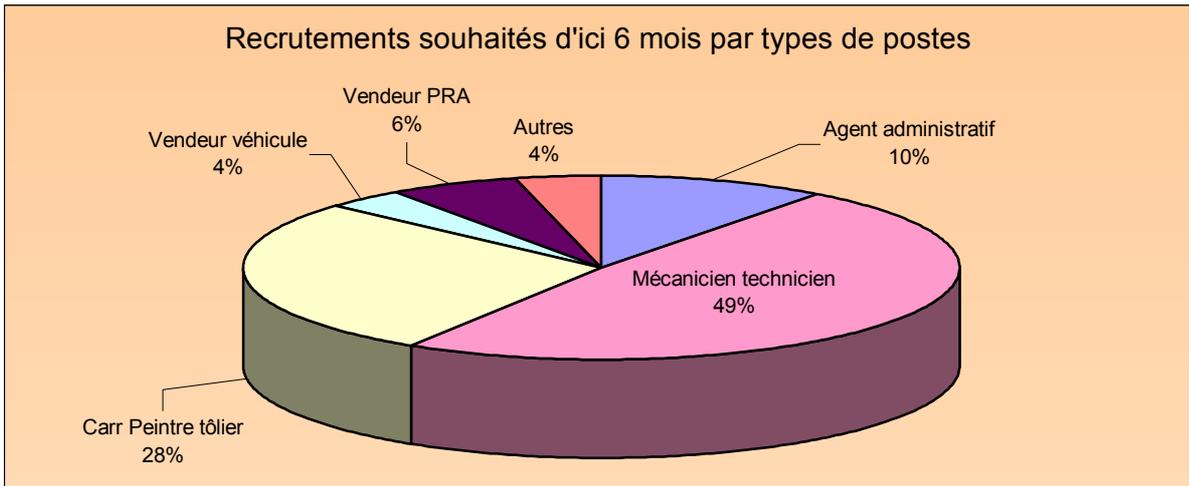
## TROISIÈME PARTIE : LES INTENTIONS D'EMBAUCHES

Un quart des 1685 établissements interrogés a déclaré souhaiter embaucher dans les 6 mois suivant l'enquête de 2002. Cette proportion représente 401 établissements (sur 1685 établissements au total). Ces 401 établissements souhaitent embaucher 537 personnes, soit 1.34 personne par établissement. L'enquête de 2001 avait donné à voir une tendance identique : 294 établissements sur 1260 établissements interrogés souhaitaient embaucher 400 personnes, soit 1.36 personnes par établissement. Nous constatons donc des intentions d'embauche quasi équivalentes d'une année sur l'autre.

Parmi les établissements de 1 à 5 salariés, seuls 20% d'entre eux envisagent une ou plusieurs embauches. 35% des établissements de 6 à 9 salariés, 50% des établissements de 10 à 49 salariés, 71% des établissements de 50 salariés et plus présentent des perspectives d'emploi.

Les concessions et les filiales, mais également les centres automobiles et les négoce pièces de rechange et accessoires se distinguent de la tendance générale en étant autour de 35% à vouloir embaucher d'ici à 6 mois. Il en est de même pour les établissements spécialisés dans le Véhicule Industriel et les établissements « tous types », 30% ont des perspectives d'emploi. Pour les établissements spécialisés dans le Véhicule Industriel, ce résultat peut être mis en parallèle avec le fait que ce sont eux qui souffrent le plus du manque de candidat.

Parmi toutes les intentions d'embauche, 49% des postes souhaités sont des mécaniciens techniciens. 28% sont des carrossiers. Plus globalement, 77% des postes souhaités sont des postes « techniques ».



*Source A.N.F.A., enquête recrutement, juillet 2002.*

### **POINTS CLES DE LA TROISIEME PARTIE**

- 25% des établissements interrogés ont des perspectives d'emploi à 6 mois. Cette proportion représente 401 établissements (sur 1685 établissements au total). Ces 401 établissements souhaitent embaucher 537 personnes, soit 1.34 personne par établissement.
- Certains établissements ont davantage d'intentions d'embauche que d'autres. En effet, selon un continuum, plus la taille de l'établissement augmente et plus le nombre d'établissement ayant la volonté de recruter augmente (allant de 20% des établissements de 1 à 5 salariés à 71% des établissements de 50 salariés et plus).
- Les concessions et filiales, les centres automobiles et les négoce pièces de rechange et accessoires se distinguent en étant autour de 35% à vouloir embaucher dans les 6 mois suivant l'enquête. Il en est de même pour les établissements spécialisés dans le Véhicule Industriel et les établissements « tous types » (autour de 30% à d'intention d'embauche dans les 6 mois).
- Parmi toutes les intentions d'embauche, 49% des postes souhaités sont des mécaniciens techniciens, 28% des carrossiers. Plus généralement, 77% des postes souhaités sont des postes « techniques ».

## CONCLUSION

Certains établissements, postes et diplômes apparaissent dans des situations plus délicates que les autres au regard de la problématique du recrutement. Pour autant les établissements, postes et personnes diplômées en situation « fragilisée » ont des caractéristiques qui, prises séparément, ne témoignent pas nécessairement d'une situation critique. Par contre, lorsque ces caractéristiques sont agrégées, et comparées aux caractéristiques constitutives des autres établissements, postes ou personnes diplômées, elles peuvent être considérées comme des marques de difficultés.

### **Certains établissements « apparaissent » dans des situations plus difficiles que d'autres :**

- Les établissements de moins de 20 salariés qui:
  - recrutent à partir du relationnel,
  - ont effectué de nombreux recrutements selon 0 ou 1 candidature
  - et déclarent avoir reçu un nombre de candidatures peu satisfaisant.
- Les entreprises de Négoces Pièces de Rechange et Accessoires qui
  - ont recruté de nombreuses personnes non-diplômées
  - déclarent avoir recruté des personnes sans expérience et dont les qualités professionnelles sont jugées moins satisfaisantes en comparaison avec les autres établissements.
- Les établissements du Carburant qui
  - ont recruté de nombreuses personnes sans diplôme,
  - ont utilisé l'ANPE comme premier moyen de recrutement,
  - déclarent avoir recruté des personnes sans expérience en plus grand nombre que les autres établissements
  - ont recruté en majorité des vendeurs Pièces de Rechange et Accessoires (postes pour lesquelles les personnes sont les moins diplômés et dont les employeurs estiment le plus souvent que leurs qualités professionnelles sont insatisfaisantes).
- Les établissements spécialisés dans le Véhicule Industriel qui
  - déclarent avoir reçu un nombre de candidatures peu satisfaisants.
  - et ne recrutent pas du fait d'un manque de candidats.

**Certains postes et certains diplômés « apparaissent » dans des situations plus délicates que d'autres :**

- Les postes de carrossiers qui
  - pour lesquels les établissements déclarent avoir reçu un nombre de candidatures peu satisfaisant,
  - qui ne sont pas recrutés par manque de candidats
  - et dont le nombre de recrutements ne cesse de diminuer (référence aux enquêtes de 1999, 2001, 2002.)
- Les postes de mécaniciens techniciens
  - pour lesquels les établissements déclarent avoir reçu un nombre de candidatures peu satisfaisant en plus grand nombre que pour les autres postes,
  - qui ne sont pas recrutés par manque de candidats, malgré un nombre de recrutements qui augmente.
- Les personnes titulaires d'un CAP pour lesquelles les établissements déclarent avoir reçu des candidatures peu satisfaisantes en plus grand nombre que pour les autres diplômés et dont le nombre de recrutements ne cesse de diminuer, même si ces personnes restent les plus recrutées.

### Annexe 1 : Plan de sondage

Code Strate	STRATE	Stock établissements SIRENE Juillet 2002		Réponses obtenues		Pondération
		Nb	%	Nb	%	
1	501Z/ 1 à 5 sal	15250	23.8%	361	21.4%	1.110
2	502Z/ 1 à 5 sal	20961	32.7%	359	21.3%	1.534
3	503B/ 1 à 5 sal	2469	3.9%	52	3.1%	1.248
4	504Z/ 1 à 5 sal	2879	4.5%	73	4.3%	1.036
5	505Z/ 1 à 5 sal	4269	6.7%	124	7.4%	0.905
6	501Z/ 6 à 9 sal	3815	6.0%	123	7.3%	0.815
7	502Z/ 6 à 9 sal	3688	5.8%	124	7.4%	0.781
8	503B/ 6 à 9 sal	659	1.0%	18	1.1%	0.962
9	504Z/ 6 à 9 sal	427	0.7%	21	1.2%	0.534
10	505Z/ 6 à 9 sal	955	1.5%	29	1.7%	0.865
11	501Z/ 10 à 19 sal	2540	4.0%	93	5.5%	0.717
12	502Z/ 10 à 19 sal	1632	2.5%	46	2.7%	0.932
13	503B/ 10 à 19 sal	433	0.7%	16	0.9%	0.711
14	504Z/ 10 à 19 sal	189	0.3%	17	1.0%	0.292
15	505Z/ 10 à 19 sal	431	0.7%	14	0.8%	0.809
16	501Z/ 20 à 49 sal	1932	3.0%	110	6.5%	0.461
17	502Z/ 20 à 49 sal	423	0.7%	24	1.4%	0.463
18	503B/ 20 à 49 sal	130	0.2%	7	0.4%	0.488
19	504Z/ 20 à 49 sal	36	0.1%	4	0.2%	0.236
20	505Z/ 20 à 49 sal	96	0.1%	8	0.5%	0.315
21	501Z/ 50 sal & +	816	1.3%	50	3.0%	0.429
22	502Z à 505Z/ 50 sal & +	67	0.1%	12	0.7%	0.146
	TOTAL	64097	100.0%	1685	100.0%	

## Annexe 2 : Indicateurs sur la population interrogée

Répartition des recrutements par taille d'entreprise (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
De 1 à 5 salariés	477	36%
De 6 à 9 salariés	207	16%
De 10 à 19 salariés	236	18%
De 20 à 49 salariés	210	16%
50 salariés et plus	186	14%
Total	1315	100%

Répartition des recrutements par NAF (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
510z	651	49%
502z	371	28%
503b	86	7%
504z	56	4%
505z	153	12%
Total	1315	100%

Répartition des recrutements par statut (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
Concession et filiale	651	49%
Agent de marque	371	28%
Mécanicien, réparateur, carrossier	86	7%
Négoce PRA	56	4%
Station service	153	12%
Démolisseur	10	1%
Négoce véhicules	21	2%
Autres	58	4%
Total	1301	100%

Répartition des recrutements par spécialité (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
VI	130	10%
VP	874	67%
Cycles et moto	58	4%
Carrosserie	86	7%
Tous types	46	4%
Carburant	64	5%
Autres	53	4%
Total	1311	100%

Répartition des recrutements par poste (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
Administratif	169	14%
Mécanicien technicien	586	47%
Carrossier	173	14%
Vendeur véhicules	125	10%
Vendeur PRA	107	9%
Autres postes	86	7%
Total	1247	100%

Répartition des recrutements par diplôme (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
CAP	297	36%
BEP	143	17%
MC	2	0%
BAC PRO	118	14%
Autre niveau IV	28	3%
BTS	67	8%
Sans diplôme	94	11%
Autre diplôme	74	9%
Total	823	100%

Répartition des recrutements par âge (effectif brut et pourcentage)		
	Nb	%
Moins de 25 ans	423	34%
Entre 25 et 29 ans	287	23%
Entre 30 et 34 ans	213	17%
Plus de 35 ans	320	26%
Total	1243	100%