

OBSERVATOIRE

PERSPECTIVES D'EMBAUCHES ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES DU CRA

1

Progression d'activité

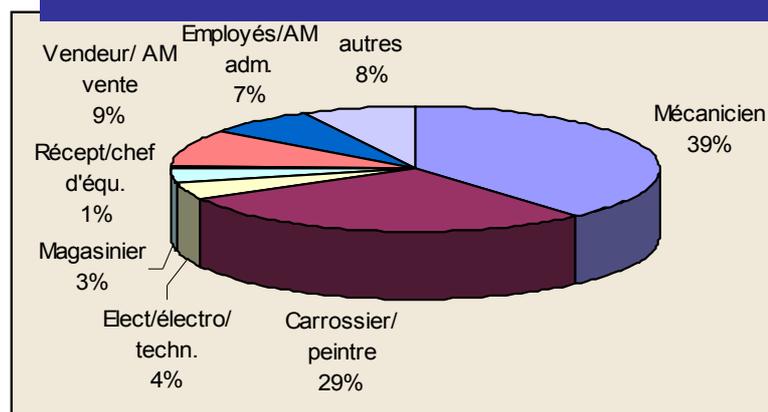
Compte tenu de la forte croissance actuelle au niveau de l'ensemble de l'économie nationale, les entreprises du CRA, bénéficiant elles aussi de cette reprise d'activité tendent à accroître leurs effectifs. De plus, la généralisation de la réduction du temps de travail contribue à accentuer cette progression.

Ainsi en Mars 2000, 17 % des entreprises du CRA étaient en période de recrutement ou prévoient d'embaucher dans les 6 mois. Le taux moyen de postes à pourvoir étant de 1,4 postes par entreprise, on peut estimer à près de 15 000 le nombre global de postes à pourvoir dans les entreprises du CRA.

17 % des entreprises
prévoient d'embaucher

15 000 postes à
pourvoir

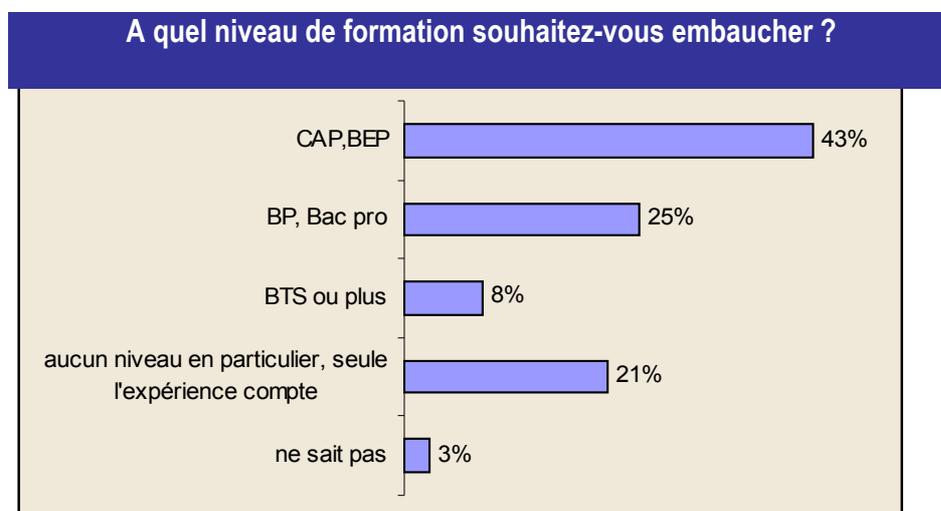
Les postes à pourvoir par type d'emploi



Source : ANFA, enquête recrutement – Mars 2000

2 – Les profils recherchés

Si l'expérience professionnelle demeure un élément important quant au choix du candidat, il convient de noter que les chefs d'entreprises accordent une importance croissante aux diplômes.



Si les diplômes de niveau V restent les plus demandés, on peut cependant noter une progression des recherches de candidats à des niveaux supérieurs et en particulier au niveau IV.

Source : ANFA, enquête recrutement –Mars 2000

Les postes à pourvoir par type d'emploi et niveau de formation						
	CAP,BEP	BP, Bac pro	BTS ou +	seule l'expérience compte	Ne sait pas	
Mécanicien	50%	29%	1%	16%	4%	100 %
Carrossier/peintre	51%	15%	6%	26%	1%	100 %
Elect/électro/technicien	33%	42%	17%	8%	0%	100 %
Magasinier	60%	10%	10%	20%	0%	100 %
Réceptionnaire chef d'équipe	0%	67%	33%	0%	0%	100 %
Vendeur/AM vente	15%	26%	26%	33%	0%	100 %
Employés/AM adm.	14%	48%	24%	5%	10%	100 %
Tous postes	43%	25%	8%	21%	3%	100 %

Source : ANFA, enquête recrutement –Mars 2000

Les profils recherchés sont assez variables en fonction des postes à pourvoir. En ce qui concerne les métiers de l'après-vente, les profils de niveaux IV sont surtout recherchés pour les postes de techniciens, électriciens, électroniciens.

Cependant, ces postes ne représentent que 4 % de l'ensemble des postes à pourvoir soit à peu près 600 postes, si la proportion de niveau IV est la plus forte (42 %) cela ne représente que 250 postes à pourvoir à ce niveau.

Les postes de mécaniciens, par contre, restent principalement de niveau V : un poste à pourvoir sur deux correspond à un profil de niveau V contre à peine un sur trois de niveau IV.

Mais les postes de mécaniciens étant les plus nombreux puisqu'ils représentent 38 % des projets de recrutement soit près de 5 700 postes à pourvoir, si 29 % de ces embauches se réalisent effectivement sur des profils de niveaux IV, cela représente près de 1 700 postes de mécaniciens de niveau IV.

En conséquence les candidats de niveau IV de maintenance automobile ont plus de chance d'obtenir un poste de mécanicien automobile (1 700 postes à pourvoir) qu'un poste de technicien/électricien (250 postes à pourvoir).

Les postes de carrossiers, peintres restent concentrés sur les niveaux V avec une plus forte exigence en matière d'expérience.

Pour pourvoir les postes de magasiniers, les chefs d'entreprises requièrent, en très grande majorité des diplômés de niveau V (60 %).

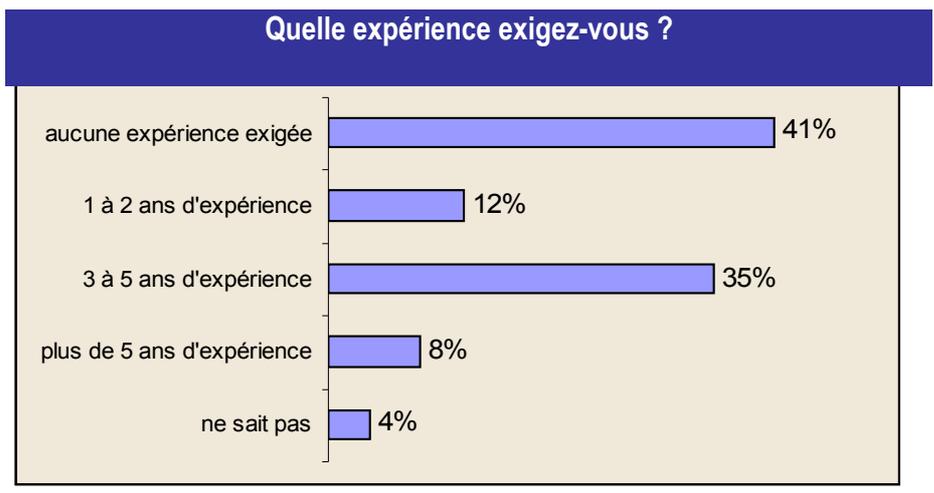
En outre, les profils de niveaux III ne sont quasiment pas requis pour les postes d'atelier, excepté pour les postes de réceptionnaires et de chefs d'équipe pour lesquelles il est de plus en plus demandé une formation supérieure de préférence de niveau IV (67 %) mais aussi de niveau III (33%). Or cette démarche est assez nouvelle pour les entreprises du CRA qui, traditionnellement ne valorisaient que l'expérience professionnelle pour les postes de maîtrise et d'encadrement.

En ce qui concerne les métiers de la vente automobile, les profils recherchés semblent assez hétéroclites et montrent la diversité des parcours et des pratiques d'embauches sur ces métiers.

Cette forte diversité des profils recherchés expriment à la fois les difficultés à définir les postes, à mettre à jour les compétences attendues, se traduisant ainsi par de fortes difficultés à recruter.

En outre, les entreprises semblent rencontrer aussi des difficultés à définir les profils de candidats pour les postes administratifs, que ce soit pour les employés ou pour les postes à responsabilité. Ce sont en effet pour ces postes que l'on relève le taux le plus élevé (10 %) de chefs d'entreprises qui déclarent ne pas savoir à quel niveau de formation embaucher. Pour les autres, les niveaux de formation requis portent sur le bac professionnel à 48 %, voire le BTS ou plus à 24 %, mais rares sont ceux qui privilégient d'abord l'expérience professionnelle.

Dans le cadre des postes à pourvoir, pour plus d'un recrutement sur deux, une expérience professionnelle est requise et pour la majorité d'entre eux, il s'agit d'une expérience relativement longue de 3 à 5 ans.



55 % des postes à pourvoir requièrent une expérience professionnelle.

Source : ANFA, enquête recrutement –Mars 2000

En outre, on peut noter que 41 % des postes (soit à peu près 6 000 postes) peuvent être obtenus sans expérience spécifique. Ainsi les entreprises du CRA continuent à offrir de nombreux postes aux jeunes formés issus de l'appareil de formation.

Durée d'expérience exigée en fonction du diplôme requis						
	Aucune expérience exigée	1 à 2 ans d'expérience	3 à 5 ans d'expérience	plus de 5 ans	Ne sait pas	
CAP,BEP	46%	11%	34%	5%	3%	100 %
BP, Bac pro	31%	18%	38%	11%	3%	100 %
BTS ou plus	42%	13%	38%	4%	4%	100 %
Total des postes	41%	12%	35%	8%	4%	100 %

Source : ANFA, enquête recrutement –Mars 2000

Plus le niveau de formation requis dans le cadre d'un recrutement est élevé et plus l'expérience sera elle aussi requise. En effet, lorsqu'un poste requière un niveau V, dans 50 % des cas l'expérience est exigée, alors que dans le cadre d'un recrutement au niveau IV, l'expérience est requise dans 67 % des cas. En ce qui concerne les recrutements au niveau III, 55 % d'entre eux requièrent une expérience professionnelle.

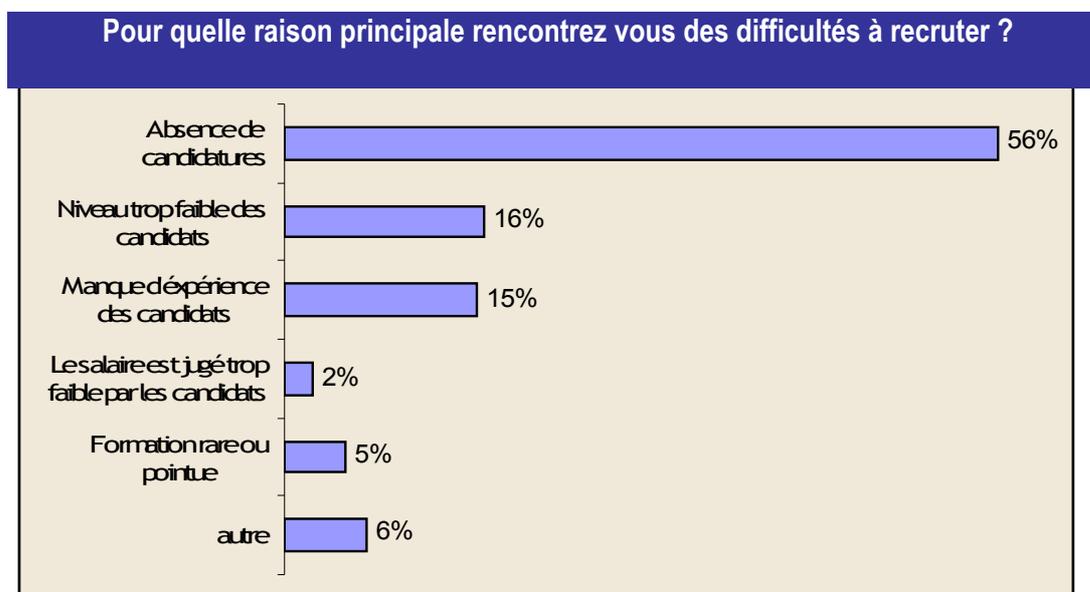
3 – Les difficultés de recrutement

Parmi les entreprises du CRA qui sont actuellement en cours de recrutement ou qui prévoient d'embaucher dans les 6 mois, **64 % déclarent rencontrer des difficultés à recruter**.

Les difficultés de recrutement peuvent couvrir différentes réalités : obsolescence de candidatures, candidatures ne correspondant pas aux compétences attendues, difficultés des chefs d'entreprise à mettre en place une procédure de recrutement tant dans la définition du poste que dans la démarche de recrutement, absence d'outils spécifiques ou de relais ou encore image du métier (en terme d'activité ou de conditions salariales...)....

Cette diversité des situations qui peuvent parfois se corrélent montre qu'il serait beaucoup trop simpliste de réduire la question des difficultés d'embauche à une pénurie de main d'œuvre. D'autant plus que si l'on considère le volume des jeunes formés, on peut estimer à près de 20 000 le nombre de jeunes sortant de l'appareil de formation avec une spécialité automobile. Ce qui est relativement important au regard du nombre de poste à pourvoir.

Ainsi, s'il est question d'améliorer les conditions de recrutement, il convient de rechercher plus loin les causes des disfonctionnement.



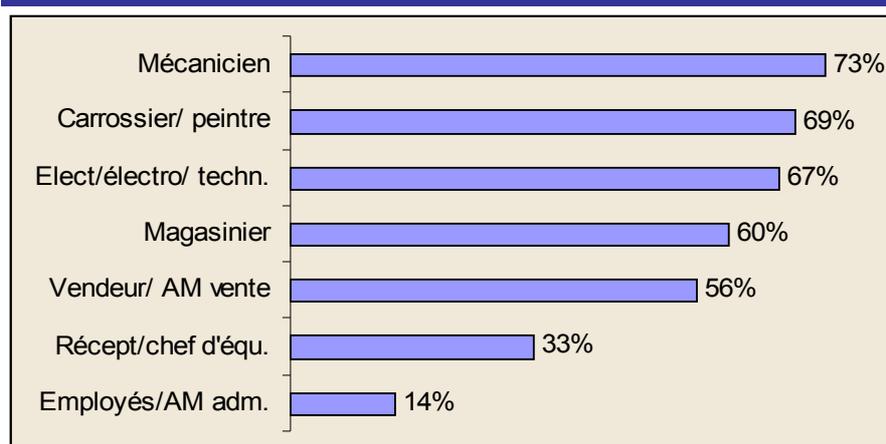
Source : ANFA, enquête recrutement – Mars 2000

Parmi les entreprises qui ont des difficultés à recruter, la majorité soit 56 % déclarent que la raison principale en est l'absence de candidatures. Ces entreprises ont du mal à pourvoir leurs postes parce qu'elles ne trouvent pas de candidats. Or, rappelons-le, 20 000 jeunes sortent de formation automobile

tous les ans, donc on ne peut considérer qu'il s'agit là d'une pénurie de main d'œuvre liée à une faiblesse de l'appareil de formation, mais peut-être doit-on s'interroger

- d'une part sur les moyens que mettent en place les entreprises dans le cadre des recrutements pour définir leurs besoins et faire connaître leurs offres d'emploi,
- et d'autre part sur les conditions d'emploi (image du métier, salaire)

Les difficultés de recrutement par poste



Source : ANFA, enquête recrutement –Mars 2000

	absence de candidature	niveau trop faible	manque d'expérience	salaire trop faible	formation rare	autres	
Mécanicien	51%	12%	23%	4%	5%	5%	100 %
Carrossier/ peintre	69%	16%	7%	2%	2%	5%	100 %
Elect/électro/ techn.	38%	38%	25%	0%	0%	0%	100 %
Vendeur/ AM vente	47%	20%	13%	0%	0%	20%	100 %

Les difficultés d'embauche apparaissent relativement élevées en ce qui concerne les postes de mécaniciens et de carrossiers / peintres, cependant si pour ces postes la raison principale évoquée est l'absence de candidature, cet élément concerne davantage les postes de carrossiers/peintres (69 %) que les postes de mécaniciens (51 %). Pour ces derniers, la difficulté d'embauche s'exprime davantage par le manque d'expérience des candidats. Pour les postes d'électriciens et de techniciens, l'absence de candidature est moins souvent évoquée, mais le faible niveau des candidats et leur manque d'expérience constituent pour les chefs d'entreprises des obstacles à l'embauche.

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT :

Premier élément d'analyse : exigence forte sur le profil du candidat

Les difficultés de recrutement augmentent en fonction du niveau d'exigence du chef d'entreprise en matière de diplôme et d'expérience acquise :

- plus le niveau de diplôme requis est élevé et plus les difficultés d'embauche seront fortes, et
- plus l'expérience requise est longue et plus les postes auront du mal à être pourvus.

Les difficultés de recrutement selon le niveau requis	
CAP, BEP	58%
BP, Bac pro	68%
BTS ou plus	75%
Total	64%

Les difficultés de recrutement selon l'expérience requise	
Aucune expérience	55%
1 à 2 ans d'expérience	61%
3 à 5 ans d'expérience	75%
Plus de 5 ans	67%
Total	64%

- ➔ Les niveaux de compétence exigée en matière de formation initiale et d'expérience professionnelle correspondent-ils réellement aux compétences à mettre en œuvre dans le cadre du poste à pourvoir ?
- ➔ Les conditions de travail et le salaire proposés sont-ils proportionnés au profil du candidat souhaité ?

Deuxième élément d'analyse : absence de définition du profil du candidat

Un second élément intervenant dans les difficultés d'embauche est apparu au travers de cette enquête, il s'agit d'un manque de formalisation du recrutement qui doit passer d'abord par une définition des besoins de compétences et du profil recherché. En effet lorsque les chefs d'entreprises n'avaient pas spécifier, dans l'enquête, le niveau de compétence et donc n'avaient pas d'exigences formalisées en matière de niveau de formation et d'expérience, non seulement ils avaient plus de difficultés à pourvoir leur poste, mais dans leur grande majorité, ce sont ceux qui étaient le plus pénalisés par l'absence de candidatures, alors que ceux qui avaient des exigences fortes rencontraient aussi des difficultés d'embauche mais dont la cause première n'était pas l'absence de candidature mais le niveau trop faible des candidats.

En effet, parmi les chefs d'entreprise qui n'avaient pas d'exigence en matière de niveau de formation et considéraient que « aucun niveau n'est requis, seule l'expérience compte », 68 % avaient des difficultés d'embauche dont près de 80 % évoquaient l'absence de candidature comme principale raison.

En conséquence, intervenir sur la réduction des difficultés d'embauche suppose une prise de conscience de la complexité de la réalité des recrutements de part et d'autre : le rôle des candidats mais aussi celui des recruteurs.

En ce qui concerne les candidats à l'embauche :

- travailler sur l'image des métiers afin de prévenir les risques de « fuites » vers d'autres secteurs, surtout lorsque les jeunes ont été incités à préparer une formation de niveau supérieur
- améliorer la mise en relation entre les compétences réelles du jeunes et les compétences qu'il devra mettre en œuvre dans le cadre de son emploi (définir le poste en amont afin d'éviter une sous-qualification ou une sur-qualification) de façon à limiter le turn-over.
- Proposer des conditions salariales en relation avec les compétences (formation + expérience) du candidats en sachant que d'autres branches professionnelles peuvent être plus attractives

En ce qui concerne les recruteurs :

- Formaliser la démarche de recrutement
- Acquérir les outils nécessaires dans le cadre d'un recrutement : fiche de postes pour définir les besoins, aide à la rédaction de petites annonces, grille d'entretien pour mieux évaluer les potentialités des candidats, tests d'embauche....
- Cette démarche est d'ailleurs en cours de réalisation chez certains constructeurs, qui ont pris conscience de la difficulté des chefs d'entreprises d'embaucher, et mettent en place ces outils (via internet) à l'attention de leur réseau.

Comme il a été évoqué au tout début de ce document, les difficultés d'embauche sont transversales à l'ensemble de l'économie et ne concernent pas uniquement les professions de l'automobile, qui bénéficient en outre d'un appareil de formation conséquent susceptible d'alimenter les filières du secteur automobile puisque près de 20 000 jeunes en sortent chaque année.

Cependant la forte croissance économique que l'on connaît actuellement, conjuguée à la mise en place des 35 heures, mais aussi à la restructuration du marché de l'automobile (développement des groupes, apparition de nouvelles fonctions, de nouveaux métiers...) exacerbent ces difficultés.

Mais, il apparaît fort probable que celles-ci, d'un point de vue quantitatif, ne soient que conjoncturelles sachant que :

- Une partie de la progression des effectifs est liée à la mise en place des 35 heures et devrait donc se ralentir, une fois celle-ci achevée
- La progression est liée aussi à la mise en place des plaques (groupes) et devrait se ralentir lorsque cette restructuration sera opérée
- Enfin, la fiabilité croissante des véhicules et l'évolution à la baisse des activités de réparation auront probablement à terme des conséquences négatives sur l'emploi.

Cependant afin d'accompagner les entreprises du secteur dans leurs évolutions actuelles, il apparaît incontournable de prendre en compte ces difficultés importantes et de leur apporter les moyens nécessaires en termes d'outils et de démarches pouvant être susceptibles de réduire les difficultés d'embauche.