



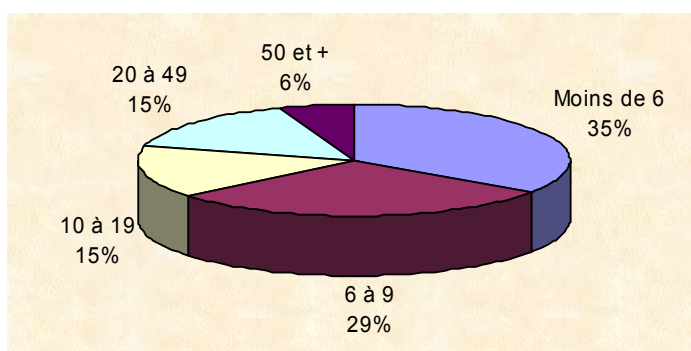
## ENQUETE RECRUTEMENT

### Avant propos : Présentation de l'enquête

L'enquête recrutement a été réalisée en octobre 1999 auprès de chefs d'entreprises du CRA. 3 377 entreprises ont été interrogées par téléphone sur les recrutements qu'elles ont réalisés entre octobre 98 et octobre 99.

Parmi cet échantillon, 940 entreprises avaient embauché, soit 27,8 %. Au total ce sont 1312 personnes qui ont été recrutées.

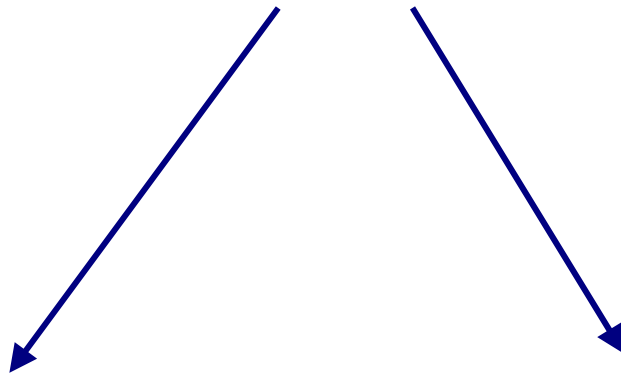
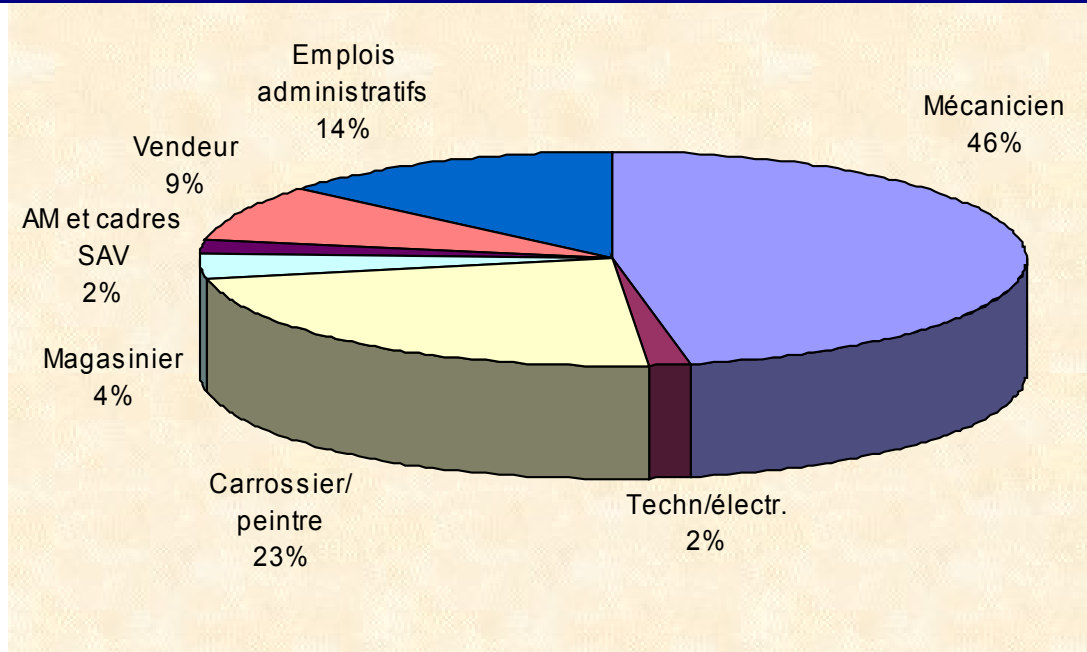
### 1 – Les recrutements par taille d'entreprise



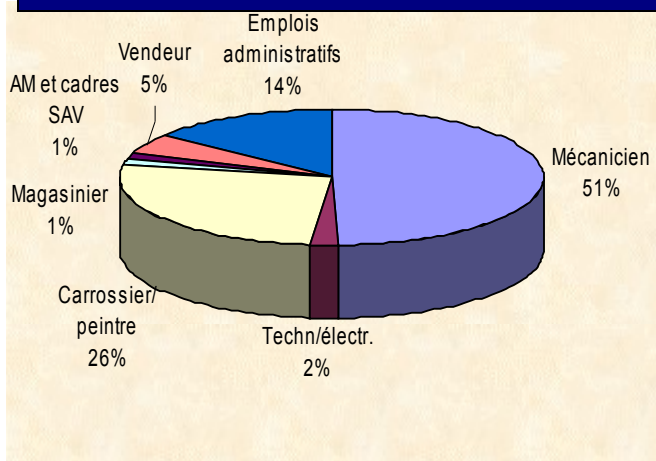
Les 2/3 des embauches ont été réalisées dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce qui est relativement élevé puisque les entreprises de moins de 10 salariés n'emploient que 45 % des salariés du CRA.

## 2 – Les recrutements par poste

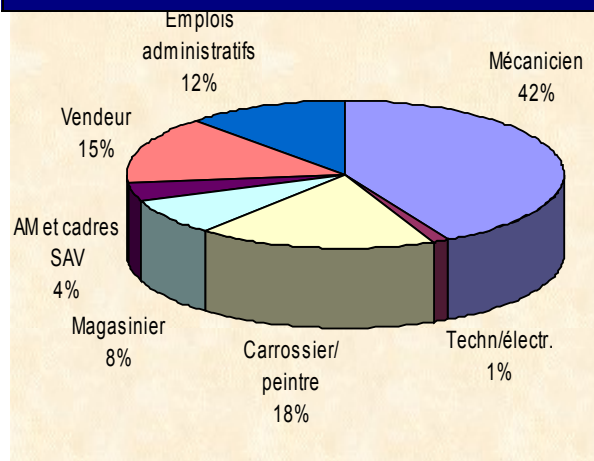
### Les recrutements par poste dans les entreprises du CRA



### Les recrutements dans les entreprises de moins de 10 salariés



### Les recrutements dans les entreprises de 10 salariés et plus



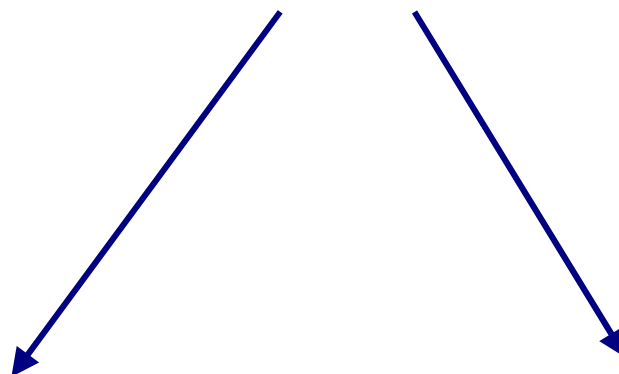
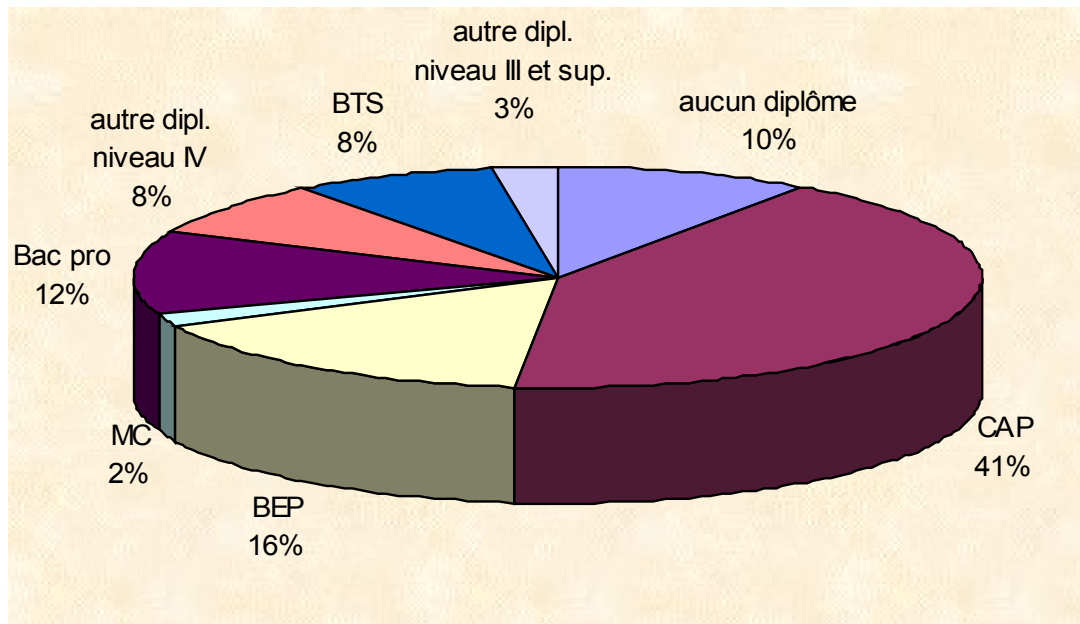
Globalement, sur l'ensemble des entreprises du CRA, les emplois techniques (mécaniciens, technicien, électricien, carrossier, peintre) constituent le pôle dominant des recrutements avec un taux de 71 % des postes pourvus ; et ce, principalement dans les petites entreprises où les recrutements sur les postes techniques représentent 79 % des embauches contre 61 % dans les entreprises de 10 salariés et plus.

En outre, il convient de noter :

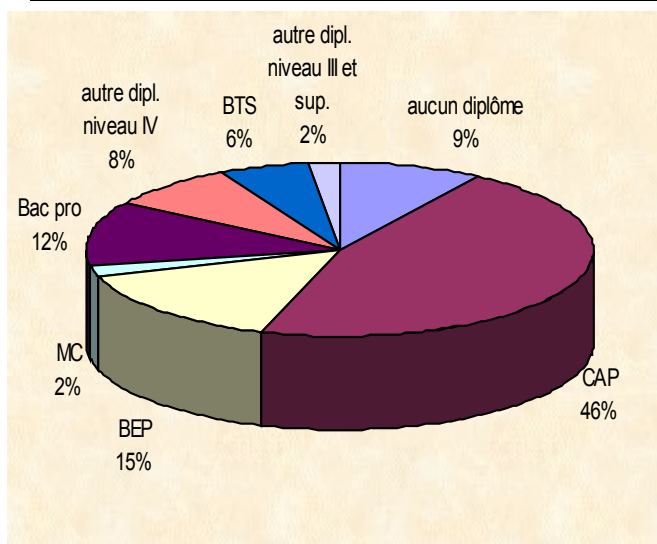
- Le poids relativement élevé des embauches sur des postes administratifs et ce particulièrement dans les petites entreprises 14 %, contre 12 % dans les entreprises de 10 salariés et plus.
- Ainsi on compte globalement, sur l'ensemble des entreprises, 1 recrutement sur un poste administratif pour 5 recrutements sur un poste technique.
- Les recrutements dans les entreprises de plus de 10 salariés sont plus diversifiés et plus étirés et ce particulièrement pour les postes de magasiniers (8 % contre 1 % dans les moins de 10), les vendeurs (15 % contre 5 % dans les moins de 10) et les agents de maîtrise et cadres (4 % contre 1 % dans les moins de 10).
- Cette diversité plus importante dans les entreprises de plus de 10 salariés montre une plus grande spécialisation des emplois et a contrario, une plus grande polyvalence des fonctions dans les petites entreprises.
- Cette caractéristique conduit à s'interroger sur les compétences induites par la polyvalence des tâches. En effet, considérant le fait que les petites entreprises embauchent des personnes qui doivent être polyvalentes, on peut faire l'hypothèse que ces personnes doivent être aussi plus compétentes, la polyvalence induisant une compétence plus élevée. De plus, contrairement à l'idée qu'on pouvait se faire des pratiques d'embauche dans les grandes entreprises, on peut relever au travers de cette enquête que les recrutements de techniciens et d'électriciens sont deux fois plus élevés dans les petites entreprises que dans les grandes ! En conséquence, les besoins de formés à des niveaux supérieurs tendraient à être plus importants dans les petites entreprises.

## 2 – Les recrutements par niveau de diplôme

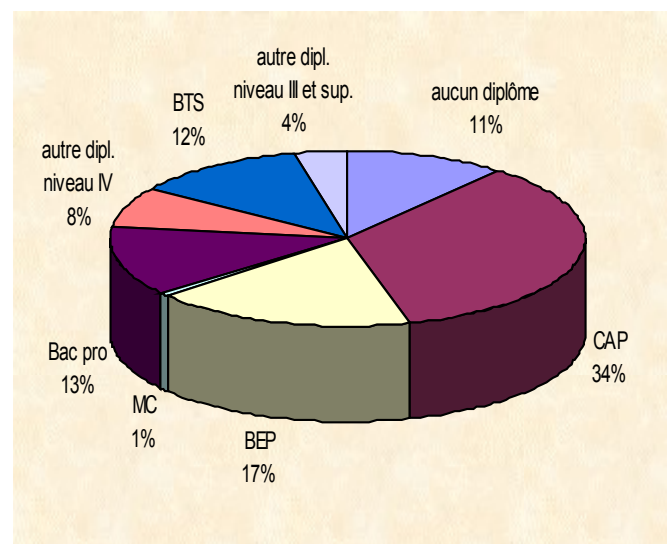
### Les recrutements par diplôme dans les entreprises du CRA



### Les recrutements dans les entreprises de moins de 10 salariés



### Les recrutements dans les entreprises de 10 salariés et plus



Cette enquête nous permet de faire le bilan des niveaux à l'embauche tels qu'ils sont pratiqués actuellement.

En outre, il convient de noter que :

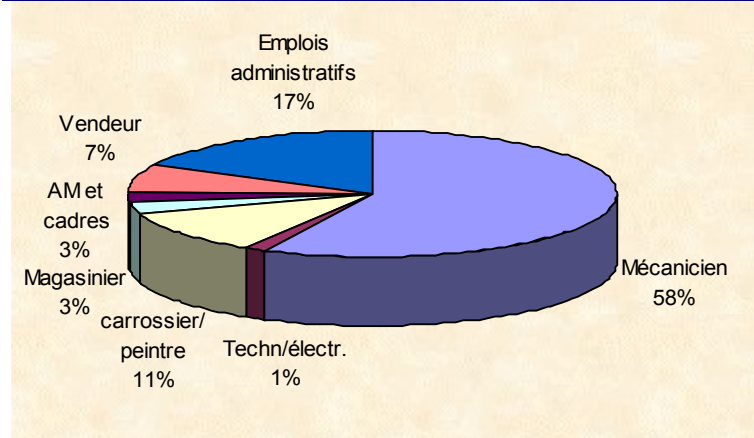
- 10 % des recrutements concernent des personnes qui n'ont aucun diplôme. Il est tout à fait pertinent de relever que cette forme de recrutement est plus coutumière dans les grandes entreprises : les entreprises de 10 salariés et plus embauchent plus souvent des personnes sans diplôme (11 %), comparativement aux entreprises de moins de 10 salariés (9 %). Cet élément se corrèle avec l'hypothèse relevée plus haut : les petites entreprises ont besoin de personnes polyvalentes donc plus qualifiées.
- Le CAP demeure le diplôme de référence, puisqu'il concerne 41 % des embauches et plus particulièrement dans les petites entreprises (46 % des embauches) qui sont toujours très attachées à ce diplôme alors que les plus grandes entreprises n'embauchent qu'à 34 % des personnes titulaires du CAP.
- Les recrutements avec un BEP, quant à eux, sont plus souvent le fait des plus grandes entreprises 17 %, contre 15 % dans les moins de 10 salariés.
- En ce qui concerne les diplômes de niveau IV, ils concernent 20 % des embauchés dont plus de la moitié sont des bac pro. Il n'existe pas de différence significative quant à la taille de l'entreprise puisque les entreprises de moins de 10 ont embauché à 12 % des bac pro et les entreprises de plus de 10 à 13 %. Cet écart peut être considéré comme très faible au regard des activités des entreprises considérées. Cet élément remet en cause l'idée que nous avons de l'usage du bac pro, à savoir un recrutement quasi exclusif par les grandes entreprises. Or cette idée constituait la cause de limitation des effectifs à ce niveau de diplôme.  
Cet élément remet en cause l'idée que nous avons de l'usage du bac pro, à savoir un recrutement quasi exclusif par les grandes entreprises. Or cette idée constituait la cause de limitation des effectifs à ce niveau de diplôme.  
Cette stratégie pourrait être revue en raison de l'usage qu'en font les petites entreprises, à partir du moment où :
  - ces petites entreprises recrutent proportionnellement autant de bac pro que les plus grandes,
  - alors même, qu'elles embauchent globalement davantage de salariés que les plus grandes, en conséquence les besoins vont probablement être croissants.

Et ce d'autant plus, qu'elles embauchent proportionnellement plus de jeunes salariés que les plus grandes. La part des recrutements de salariés de moins de 25 ans représente en effet 44 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, contre 37 % pour les entreprises de plus de 10 salariés.

De plus, les entreprises de moins de 10 salariés, lorsqu'elles recrutent des bac pro, 72 % d'entre eux sont des bac pro de la filière automobile alors que dans les entreprises de 10 salariés et plus, seulement 65 % des recrutements bac pro concernent des bac pro spécifiques de la filière automobile (les autres étant des bac pro commerce, administratifs...). En conséquence les petites entreprises embauchent autant de bac pro que les plus grandes mais elles embauchent plus de bac pro de la filière automobile.

### Les recrutements de bac pro par poste

En outre et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise, les bac pro sont recrutés principalement sur des postes de mécaniciens et non pas de technicien. Mais ils sont aussi nombreux sur les postes administratifs et sur la vente.



C'est pourquoi, il conviendra d'analyser l'évolution des besoins en jeune formés au niveau bac pro au regard des emplois qu'ils occupent réellement dans les entreprises qui les embauchent, afin d'analyser :

- si l'on assiste à une déqualification à l'embauche
  - où au contraire à un besoin réel qui pourrait éventuellement être justifié par une complexité croissante des emplois en raison de la polyvalence croissante des missions, et ce particulièrement dans les petites entreprises.
- En ce qui concerne les recrutements de salariés titulaires de BTS, on retrouve pratiquement la même logique dans le sens où le taux d'embauche au BTS de l'ordre de 8 % est à relativiser au regard de la spécialité de formation. En effet sur l'ensemble des recrutements au BTS, seulement 26 % concernent des BTS de la filière automobile (20 % sont des MAVA et MCI et 6 % sont des

Force de vente spécialisation auto); les autres étant principalement des BTS à vocation commerciale ou administrative. C'est pourquoi le taux d'embauche au BTS (toutes spécialités confondues) est deux fois plus élevé dans les entreprises de plus de 10 salariés (12 %) que dans les petites entreprises (6 %).

### **3 – Problématique de l'élévation des niveaux de formation**

Les niveaux de formation à l'embauche sont « tirés » vers le haut, proportionnellement à l'évolution du système éducatif. Si la part des recrutements au CAP est globalement de 42 % toutes classes d'âge confondues, ce taux chute à 37 % pour les moins de 25 ans, par contre les recrutements au BEP sont plus élevés pour les moins de 25 ans (18 %) comparativement à l'ensemble des classes d'âge (16 %).

De même pour le bac professionnel qui est utilisé de façon croissante dans le cadre des recrutements. En effet, si globalement 12 % des recrutements sont réalisés avec un bac professionnel, ce taux passe à 17,5 % pour les recrutements de jeunes salariés de moins de 25 ans. Ainsi la part des recrutements au niveau bac pro va être de plus en plus importante à mesure que l'appareil éducatif « produira » de plus en plus de jeunes formés à ce niveau.

On peut ainsi faire l'hypothèse que les recrutements au niveau bac pro augmenteront à mesure que les effectifs en formation augmenteront et ce, sans corrélation directe avec l'évolution des métiers et des compétences. Si l'on résonne du point de vue du marché de la formation, cela peut se traduire d'une autre façon à savoir : les entreprises embauchent ce que l'appareil éducatif « produit ». Si le système éducatif produit du niveau V, les entreprises embaucheront du niveau V alors que si le système éducatif produit du niveau IV, les entreprises embaucheront du niveau IV. Il apparaît donc logique que les recrutements à ce niveau de diplôme augmentent.

Ainsi le raisonnement sur le développement du bac pro ne doit pas tant porté sur la question : les entreprises embauchent-elles des bac pro ? que sur la question : les emplois requièrent-ils un niveau bac pro ?

Cette hypothèse peut être appuyée par les motivations des chefs d'entreprise à embaucher un salarié de niveau supérieur. En effet, parmi les entreprises qui ont embauché un salarié de niveau IV et plus, seulement 34 % d'entre elles motivent cette embauche par la compétence et le niveau de formation, alors que 27 % ont réalisé cette embauche sans motivation particulière concernant le diplôme, les autres justifiant cette embauche par une autre motivation : connaissait le jeune (13 %), parce que la personne avait de l'expérience (16 %), ou pour raisons diverses...

Ainsi l'embauche d'une personne formée à un niveau supérieur n'est motivée que dans un cas sur trois par son niveau de formation.

D'ailleurs, cette caractéristique n'est pas propre aux niveaux supérieurs, puisque même dans le cas d'un recrutement au niveau V, seulement une entreprise sur trois (36 % ) a déclaré qu'elle avait embauché au niveau V parce que ce niveau était adapté et correspondait à l'emploi, la même logique que pour les niveaux supérieurs prévaut puisque 32 % des recrutements de niveau V ont été réalisés alors que chef d'entreprise pensait que « peu importait le niveau, l'expérience était primordiale » et 17 % par interconnaissance.

Ainsi, au travers de l'enquête, il n'est pas apparu que les recrutements aux niveaux supérieurs étaient justifiés par un choix particulier en lien avec les compétences qu'apportent ces niveaux.

Cependant, il est possible que la motivation à embaucher ce type de profil :

- ne s'exprime pas au travers du seul critère à caractère scolaire du « niveau de formation »
- mais au travers d'autres éléments d'appréciation telle que la présentation (savoir se présenter), les qualités personnelles (savoir se valoriser), avoir une plus grande maturité (en étant plus âgé) qui peuvent être en lien avec le niveau de formation (aptitude à s'exprimer, à communiquer) et donc intervenir autant dans le choix du candidat.

En effet les qualités inhérentes d'un jeune formé à un niveau supérieur ne sont pas tant dans sa connaissance des techniques que dans son aptitude au langage et donc à la communication. Cet élément constitue un point fort de développement des formations supérieures.