

Auto focus

Observer
pour mieux former

DOSSIER

Les recrutements dans les entreprises du commerce et de la réparation automobile



Progression de l'emploi dans les entreprises du CRA

→ Le commerce et la réparation automobile comptait en 1999, 76 000 entreprises⁽¹⁾ qui employaient 447 000 personnes⁽²⁾ dont 364 000 salariés et 83 000 artisans ou assimilés.



L'emploi a progressé de 1,5 % entre mars 1998 et janvier 1999, dans le CRA contre une évolution de +1,2 % sur l'ensemble des secteurs. Ainsi les entreprises du CRA apparaissent plus créatrices d'emplois comparativement à l'ensemble de l'activité économique.

(1) INSEE SIRENE 1.1.99

(2) INSEE enquête emploi 1.1.99

Sur la dernière année de référence, les entreprises du CRA ont recruté 57 000 personnes⁽³⁾, soit un taux d'embauche de 13 % contre 10 % sur l'ensemble des branches professionnelles.

En outre, de profondes transformations se réalisent entre les différents types d'entreprises qui composent le secteur du CRA, puisque les plus grandes entreprises perdent des emplois alors que les plus petites en créent.



(3) INSEE enquête emploi mars 1998.

Embauches réalisées entre mars 97 et mars 98 y compris contrats en alternance.

L'enquête Recrutement

Afin d'approfondir les données générales de l'INSEE, l'ANFA a procédé en octobre 1999 à une enquête auprès d'un panel d'entreprises du CRA, l'objectif étant de disposer d'éléments quantitatifs sur les recrutements réalisés (hors contrats alternance), depuis un an, par les entreprises du CRA.

Ainsi, l'enquête vise l'évaluation des recrutements :

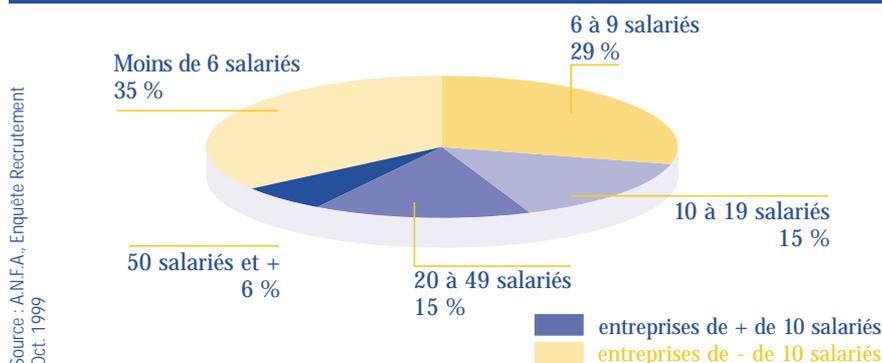
- par taille d'entreprise,
- par poste,
- par diplôme,
- et par âge.

3377 entreprises ont été interrogées, parmi celles-ci 940 avaient embauché, pour un total de 1312 personnes recrutées.



Les recrutements continuent de se réaliser principalement dans les petites entreprises

Les recrutements dans le CRA par taille d'entreprise



Les 2/3 des embauches réalisées en 1999, ont été le fait des entreprises de moins de 10 salariés.

Cette proportion est relativement élevée puisque les entreprises de moins de 10 salariés n'emploient que 45 % de l'ensemble des salariés du CRA.

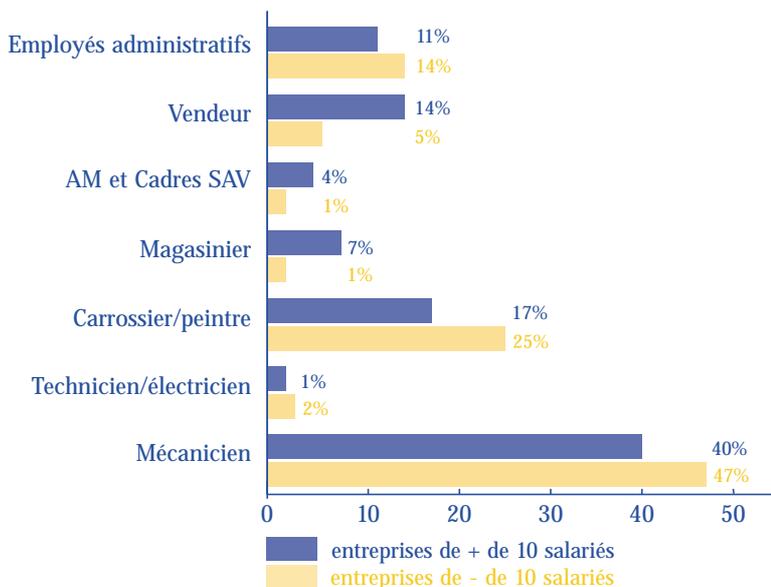


La structure des postes pourvus est assez différente selon la taille d'entreprise

Globalement, sur l'ensemble des entreprises du CRA, les emplois techniques (mécanicien, 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.



Les recrutements dans le CRA par poste et par taille d'entreprise



Source : A.N.F.A., Enquête Recrutement - Oct. 1999



Cependant, les embauches sur des postes administratifs apparaissent importants 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. Les entreprises embauchent en effet davantage sur des fonctions spécialisées dans le magasinage, l'encadrement et la vente, alors que les recrutements sont plus concentrés sur des fonctions techniques dans les petites entreprises.

Cette diversification plus prononcée des recrutements dans les plus grandes entreprises traduit une forte spécialisation des emplois.

Alors que la structure des recrutements des plus petites entreprises montre une plus grande polyvalence des fonctions, induisant un profil professionnel relativement différent en terme de compétence et d'adaptabilité.

Les recrutements par diplôme

En 1999, les personnes recrutées par les entreprises du CRA étaient formées principalement au niveau V.

- 41 % du personnel recruté n'avaient que le diplôme du CAP et pour la majorité d'entre eux (92 %), un CAP de la filière automobile.
- Le BEP n'a concerné que 16 % des recrutés (dont 75% étaient des BEP de la filière automobile), alors que les effectifs en formation en BEP (28 000) sont supérieurs à ceux du CAP (25 000) dans la filière automobile. On peut y voir l'effet de la progression des poursuites d'études après le BEP, puisque près de la moitié des BEP poursuivent vers un Bac pro, mais aussi des réorientations vers d'autres secteurs d'activité.

Le niveau IV a concerné 20 % des recrutements. La majorité des recrutés avait un niveau bac professionnel, soit 12 % des embauches dans les entreprises du CRA.

Parmi ceux-ci, 69 % venaient de la

	Part des recrutements selon le niveau de diplôme	dont formés dans la filière automobile
Aucun diplôme	10%	-
CAP	41%	92%
BEP	16%	75%
MC	2%	95%
Bac pro	12%	69%
Autres dipl. et titres de niv. IV	8%	44%
BTS	8%	25%
Autres dipl. de niv. III et sup.	3%	-

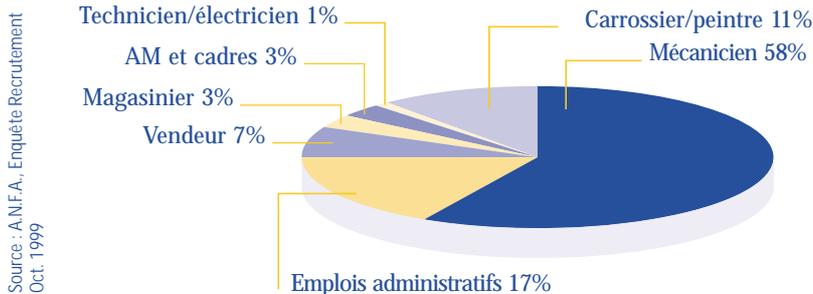
Source : A.N.F.A., Enquête Recrutement - Oct. 1999

filière automobile. En conséquence, si l'on retire les bac pro des autres domaines de spécialités, la part des recrutements réalisés avec un bac pro de la filière automobile chute à 8 %. Ce qui est relativement modeste au regard des effectifs formés.

On retrouve, relativement, la même logique en ce qui concerne les recrutements auprès de personnes formées

au niveau BTS, mais de façon plus accentuée ; puisque globalement les BTS, toutes spécialités confondues, ont concerné 8% des embauches, mais seulement une personne sur quatre avait un BTS de la filière automobile, les autres étant des BTS de commerce non spécialisés automobile. Ainsi en ne considérant que les BTS de la filière automobile, ils n'ont concerné qu'à peine 2 % des recrutements.

Les recrutements de Bac pro (toutes spécialités) par poste



Source : A.N.F.A., Enquête Recrutement Oct. 1999

En outre, les titulaires de bac professionnel sont recrutés principalement sur des postes de mécanicien et non pas de technicien. Mais ils sont aussi nombreux sur les postes administratifs et sur la vente.

Plus les nouveaux recrutés sont jeunes et plus le niveau de diplôme augmente

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 41 % toutes classes d'âge confondues, ce taux baisse 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 %).

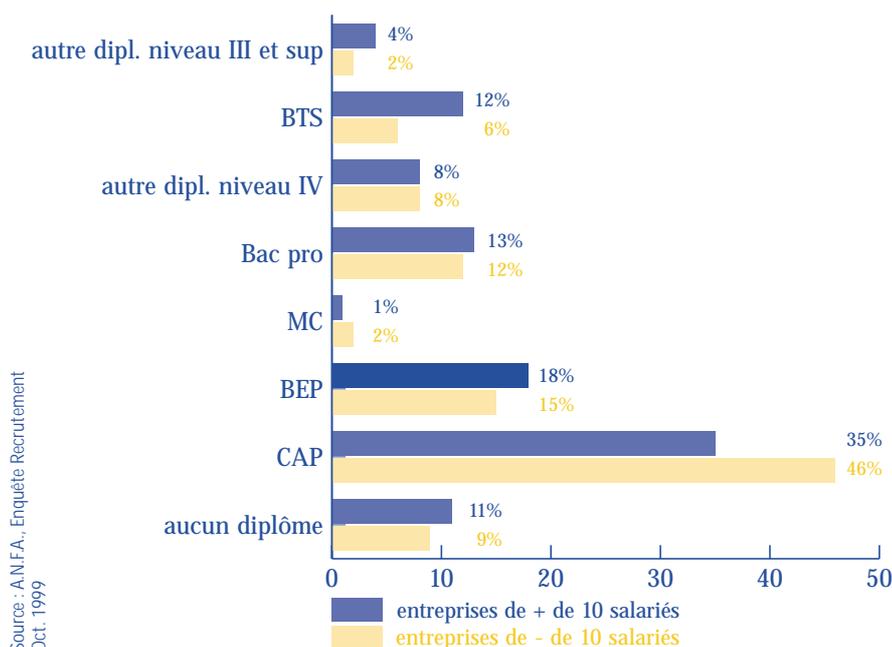
Source : A.N.F.A., Enquête Recrutement - Oct. 1999

	Ensemble des recrutés	Recrutés de - 25 ans
CAP	41%	37%
BEP	16%	18%
Bac pro	12%	17,5%

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.

Les recrutements au niveau IV ne se font plus exclusivement dans les grandes entreprises

Les recrutements par diplôme et par taille d'entreprise



Source : A.N.F.A., Enquête Recrutement Oct. 1999

Les petites entreprises embauchent pratiquement autant de personnes formées au niveau IV, et en particulier formées au bac professionnel, que les plus grandes entreprises. Cependant lorsque ces petites entreprises recrutent des personnes au niveau 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.

Cet élément constitue un point fort dans l'évolution des niveaux à l'embauche, notamment en raison du fait que les entreprises de moins de 10 salariés embauchent davantage de jeunes de moins de 25 ans (44 % des embauchés avaient moins de 25 ans) que les plus grandes entreprises (37 %).

En outre, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise, seulement un chef d'entreprise sur trois motive une embauche au niveau IV et plus par le niveau de formation. Ainsi le niveau de diplôme n'intervient pas directement dans le choix du candidat. 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

→ Les plus grandes entreprises embauchent davantage à des niveaux supérieurs (III et sup.), ce qui est en lien avec leur type d'organisation (plus d'encadrement, d'administratifs, de commerciaux...). Mais, elles embauchent aussi davantage de personnes sans diplôme, d'où une bipolarisation croissante des compétences.

→ Quant à l'embauche de personnes formées au niveau V, même si le CAP est le diplôme le plus utilisé, il l'est cependant davantage dans les petites entreprises (46 % des embauches dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 35 % dans les entreprises de plus de 10 salariés) alors que le BEP est plus souvent utilisé par les plus grandes entreprises.

formation » mais au travers d'autres éléments d'appréciation telles 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.



Auto focus

Directeur de la publication :

Yves Terral

Directeur de rédaction :

Philippe Mérel

Rédaction :

Valérie Chiron, Hélène Camaret

Observatoire :

Tél. : 02 28 01 08 01

Si cette dernière enquête a confirmé le rôle important des entreprises artisanales en matière d'embauche, tant du point de vue du nombre que du niveau de formation, il apparaît cependant que les plus grandes entreprises, qui sont actuellement en forte période de mutation, devront développer une nouvelle politique d'emploi à la suite des grands mouvements de concentration.

Cette nouvelle configuration économique pourrait nécessiter de nouveaux métiers, voire de nouveaux profils de compétence qu'il conviendra d'analyser.

