

Auto focus

Observer
pour mieux former

DOSSIER

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

L'enquête recrutement

Cette enquête a pour objectif de mieux appréhender les pratiques de recrutement (hors contrats d'alternance) dans le CRA. En octobre 1999, une première investigation conduite à cette fin visait à analyser les recrutements réalisés par 3 377 entreprises sur une période s'étalant d'octobre 1998 à octobre 1999⁽¹⁾. En avril 2001, 1 260 chefs d'entreprise ont été interrogés. Les recrutements menés par ces entreprises au cours de la période d'avril 2000 à avril 2001 ont été caractérisés en fonction d'un certain nombre de variables dont les plus significatives sont :

- l'âge, le diplôme et le poste occupé par les recrutés ;
- la taille des entreprises ayant procédé à des recrutements.

Sur les 1 260 entreprises interrogées, 73 % présentaient un effectif inférieur à 10 salariés et 27 % un effectif supérieur ou égal à 10 salariés. Parmi cet échantillon, 583 entreprises ont embauché, soit 46 % contre 28 % selon l'enquête d'octobre 1999. Au total, 1 120 personnes ont été recrutées par le panel d'entreprises interrogées.

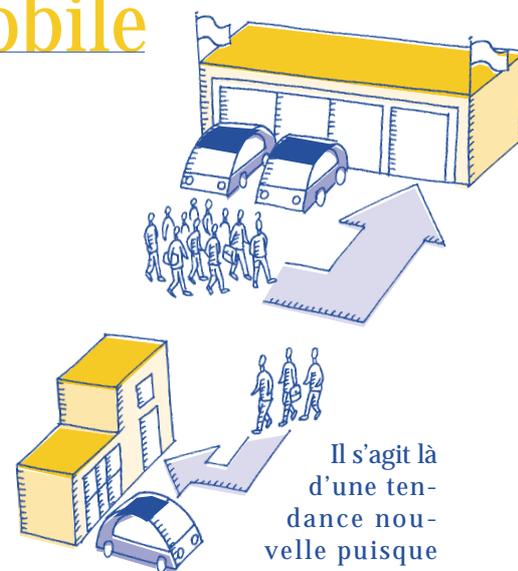
Nota bene : si l'enquête recrutement vise uniquement à recueillir de l'information factuelle, elle s'appuie néanmoins sur les propos des chefs d'entreprise. En s'appuyant sur du déclaratif, certaines distorsions intervenant dans le traitement de l'information peuvent intervenir.

Contexte général

L'enquête d'avril 2001 a été réalisée dans un contexte général de reprise de l'activité économique ayant une conséquence directe sur le développement du marché de l'emploi. À ce titre, le taux de chômage est éloquent puisqu'il n'a cessé de diminuer depuis l'été 1997 pour atteindre un taux de 8,5 %⁽²⁾ au mois d'avril 2001. En revanche depuis le mois de mai dernier, il semblerait qu'une nouvelle tendance à la hausse s'annonce (le taux de chômage⁽²⁾ a atteint 9 % au mois d'août 2001).

Et dans les entreprises du commerce et réparation automobile...

L'emploi salarié dans les entreprises du CRA ne cesse d'augmenter et plus précisément dans les entreprises de 10 salariés et plus. Entre 1999 et 2000, on enregistre une évolution de + 3 %⁽³⁾, dont + 6 % dans les entreprises de 10 salariés et plus, contre - 0,5 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.



Il s'agit là d'une tendance nouvelle puisque jusqu'en 1998 les

entreprises artisanales assuraient le pôle dominant en matière de développement de l'emploi dans la branche⁽⁴⁾. Il est probable que cette nouvelle configuration de l'emploi dans le CRA soit l'une des conséquences des phénomènes de concentration en cours impliquant une réorganisation des entreprises. Celle-ci donnerait lieu à de nouveaux besoins en personnel.

⁽¹⁾Autofocus n° 13, février 2000.

⁽²⁾Taux de chômage : proportion du nombre de chômeurs (au sens du Bureau international du travail) par rapport au nombre d'actifs. Source : INSEE.

⁽³⁾Source : UNEDIC, 31/12/00. Nombre de salariés dans le CRA en 2000 : 379 100.

⁽⁴⁾Source : Approche prospective de la branche des services de l'automobile, publication de l'Observatoire, novembre 1999.



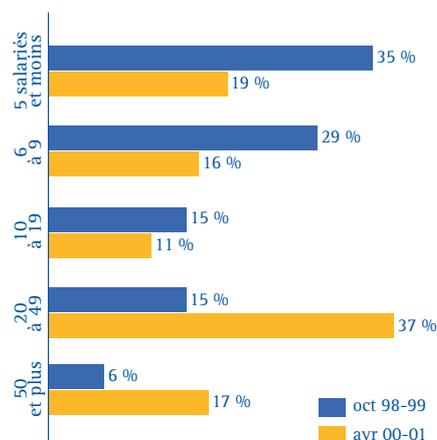
2 recrutements sur 3 ont été réalisés dans les entreprises de 10 salariés et plus

La répartition des recrutements en fonction de l'effectif de l'entreprise s'est inversée entre les deux périodes de référence. Touchant uniquement les entreprises de 20 salariés et plus, cette inversion de tendance est probablement en partie liée à l'application de la loi sur la réduction du temps de travail, les organisations de moins de 20 salariés n'étant pas encore dans l'obligation d'appliquer les lois Aubry⁽¹⁾. Ainsi, plus de la moitié des recrutements (51 %) a fait l'objet d'une création de poste dans les structures de 10 salariés et plus contre 44 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Bien sûr, un seul facteur ne saurait expliquer la confi-

guration des embauches observée. Celle-ci est également à considérer en perspective du contexte général de reprise de l'emploi et du mouvement de concentration dans les entreprises du commerce et de la réparation automobile.

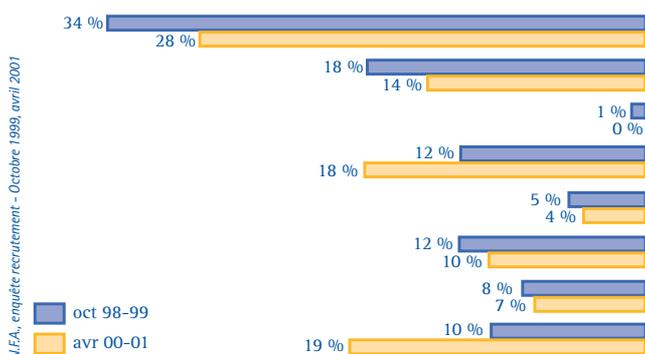
On peut dès lors se demander si cette forte croissance des recrutements dans les plus grandes entreprises est conjoncturelle (liée aux effets conjugués des 35 heures, de la reprise économique et de la réorganisation en cours dans le CRA) ou si elle vise à se maintenir.

⁽¹⁾ Les entreprises de moins de 20 salariés seront assujetties aux lois Aubry à partir du 01/01/02.



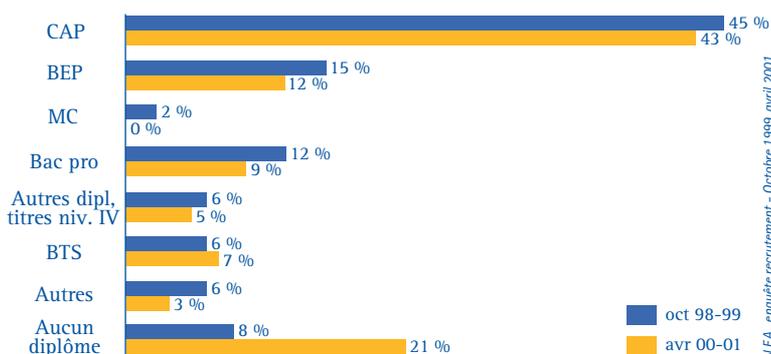
Source : A.N.F.A., enquête recrutement - Octobre 1999, avril 2001

Le capital compétence semble se fragiliser dans les petites entreprises



Source : A.N.F.A., enquête recrutement - Octobre 1999, avril 2001

Recrutement par diplôme dans les entreprises de 10 salariés et plus



Source : A.N.F.A., enquête recrutement - Octobre 1999, avril 2001

Recrutement par diplôme dans les entreprises de moins de 10 salariés

Entreprises de 10 salariés et plus

La comparaison des résultats de l'enquête de 1999 à celle de 2001 donne à voir que la part des recrutements au niveau bac pro a progressé (de 12 à 18 %), celle des BTS a légèrement diminué (de 12 à 10 %). Mentionnons également la part très importante de recrues non-diplômées sur la période avril 2000/2001, laquelle est sensiblement équivalente à celle des entreprises de moins de 10 salariés.

→ **Hormis la part des recrutés « sans diplôme », les niveaux de recrutement se maintiennent d'une période à l'autre dans les entreprises de 10 salariés et plus.**



Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés recrutent majoritairement des profils CAP (43 % selon l'enquête d'avril 2001). En additionnant les parts concernant les personnels sans diplôme et ceux possédant un CAP, on obtient un total de 64 % pour la période avril 2000/2001 contre 53 % pour la précédente (octobre 1998/1999). Cette augmentation a pour consé-

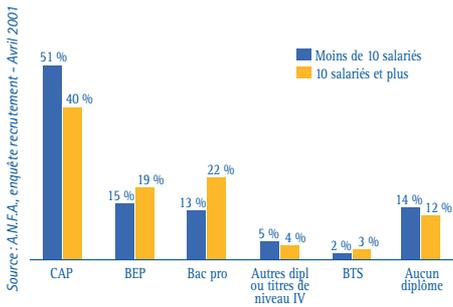
quence directe une diminution de la part des niveaux supérieurs. Pour illustration, la part des recrutements des bac pro est passée de 12 % à 9 %, celle des BEP de 15 % à 12 %. Seule la part des recrutements des BTS se maintient d'une période à l'autre (7 %).

→ **Alors que le niveau de formation des sortants du système scolaire ne cesse de s'élever⁽¹⁾, il apparaît que les recrutés dans les entreprises de moins de 10 salariés ont un niveau de formation plus faible sur la période 2000/2001 que sur celle de 1998/1999.**

⁽¹⁾ La formation initiale dans les spécialités automobiles, effectifs 2000/2001, résultats aux examens 2000. Publication de l'Observatoire de l'A.N.F.A.

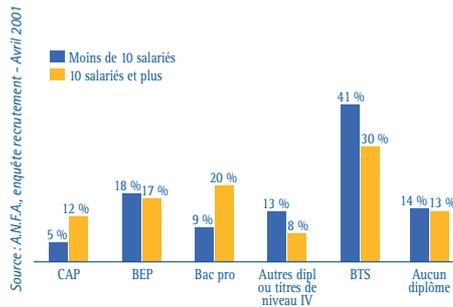
Zoom sur les diplômes des emplois de mécanicien, de carrossier et d'agent administratif

Mécanicien



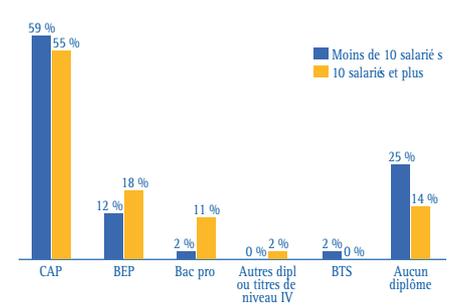
51 % des recrutés sont titulaires du CAP dans les plus petites entreprises contre 40 % dans les plus grandes. À l'inverse, 22 % des mécaniciens possèdent un bac pro dans les entreprises de 10 salariés et plus contre 13 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Agent administratif⁽¹⁾



Les entreprises de moins de 10 salariés recrutent davantage de personnes ayant un BTS que celles de 10 salariés et plus (41 % contre 30 %). Par contre, les plus petites entreprises embauchent moins de bac pro que les plus grandes structures, 9 % contre 20 %.

Carrossier



La part des recrutés de niveau CAP est équivalente pour l'une et l'autre des catégories d'entreprise. En revanche dans les entreprises de 10 salariés et plus, les parts des BEP et des bac pro sont supérieures à celles observées dans les moins de 10, respectivement 18 % contre 12 % pour le BEP et 11 % contre 2 % pour le bac pro. Mentionnons également qu'un quart des carrossiers recrutés dans les entreprises de moins de 10 salariés ne possèdent aucun diplôme.

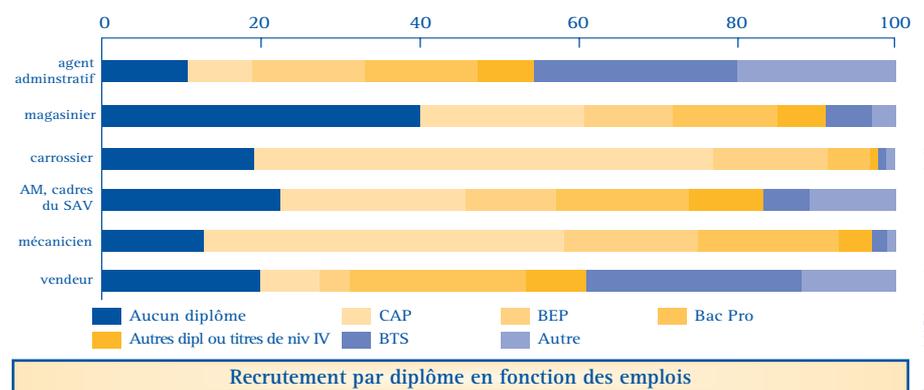
→ Les entreprises de moins de 10 salariés recrutent pour les emplois techniques de mécaniciens et de carrossiers une main-d'œuvre moins diplômée que celle des entreprises de 10 salariés et plus. Ces métiers constituent pourtant le noyau dur de l'activité des plus petites structures. En revanche, pour les emplois administratifs, les entreprises de moins de 10 salariés embauchent des profils diplômés supérieurs à celles de 10 salariés et plus.

⁽¹⁾ Agents administratifs : secrétaires, secrétaires-comptables, comptables, employés administratifs.

2 personnes sur 10 embauchées sans diplôme

Cette analyse mettant en perspective niveau de formation et emploi occupé montre qu'à des niveaux de formation supérieurs correspondent des fonctions transversales (vente, administration). Ces emplois sont également caractérisés par la diversité des diplômes des recrutés (notamment pour les emplois administratifs). 23 % des personnes accéderaient à des postes d'encadrement sans diplôme, très probablement parce que pour ces emplois l'expérience prime sur le diplôme.

Rappelons que ces emplois sont surtout caractéristiques des grandes entreprises alors que les petites se concentrent sur des métiers techniques. Relevons, en outre, le taux très important de « sans diplôme » dans les emplois de vente de pièces et d'accessoires (40 %). Ce sont pour les emplois d'agent administratif et de mécanicien que ce taux est le plus faible, respectivement 11 % et 13 %.

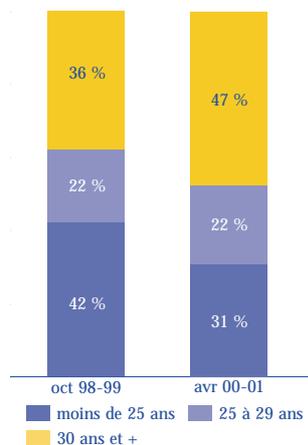


→ Ce phénomène (l'embauche de salariés sans diplôme) :

- induit-il une difficulté pour les employeurs à trouver sur le marché de l'emploi un personnel qualifié ?
- traduit-il l'existence de postes à pourvoir ne nécessitant aucune qualification spécifique et pour lesquels un « apprentissage sur le tas » de quelques jours suffit ?
- signifie-t-il que le personnel employé possède a minima un niveau CAP sans pour autant avoir le diplôme en poche ?
- indique-t-il que les employeurs sont à la recherche de collaborateurs directement opérationnels et qu'ils privilégient de ce fait l'expérience professionnelle ?

Des recrutés plus âgés

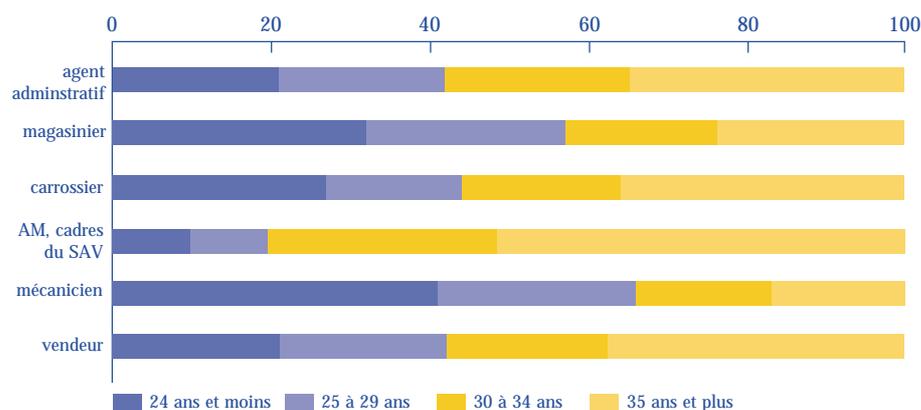
Source : ANFA, enquête recrutement - Octobre 1999, avril 2001



Recrutement par âge

Sur la dernière période de référence les entreprises ont recruté majoritairement des personnes de 30 ans et plus alors que l'enquête d'octobre 1999 révélait que les postes étaient pourvus en majorité par des personnes de moins de 25 ans.

Les postes administratifs, d'encadrement et de la vente sont davantage pourvus par des personnes ayant plus de 30 ans. C'est également le cas pour les métiers de la carrosserie. Cet « effet âge » pourrait expliquer le taux important de « sans diplôme » dans ces métiers. En revanche, les emplois de mécaniciens, d'électriciens et de magasiniers sont en grande partie pourvus par des personnes plus jeunes ayant moins de 30 ans. Sachant que 40 % des magasiniers ont été recrutés sans diplôme, la distribution des recrutements en fonction de l'âge apparaît, pour cet emploi en particulier, préoccupante.



Recrutement par âge en fonction des emplois

Source : ANFA, enquête recrutement - Avril 2001

Que ce soit sur des aspects quantitatifs ou qualitatifs, la configuration des recrutements sur la période d'avril 2000 à 2001 se distingue fortement de celle observée sur la période d'octobre 1998 à 1999.

Tandis que l'enquête recrutement de 1999 montrait que les entreprises de moins de 10 salariés se différenciaient favorablement de celles de 10 salariés et plus, quant à l'ampleur voire la nature des recrutements réalisés, l'enquête de 2001 rend compte d'une tendance inverse en faveur des entreprises les plus grandes.

Plusieurs éléments contextuels, qu'ils soient d'ordre général, comme l'application de la réduction du temps de travail et la reprise économique, ou plus spécifiques à la branche, comme les reconfigurations en cours, peuvent expliquer la distribution des recrutements observés sur la dernière période de référence.

Ceci étant, il convient de rester vigilant sur les conséquences induites par la multiplication et l'extension des groupes en matière d'emploi dans les entreprises des services automobiles, les phénomènes de concentration pouvant à terme modifier considérablement le paysage global de l'emploi dans le CRA.

À l'issue de la prochaine enquête recrutement, il s'agira également d'analyser les effets de la loi sur la réduction du temps de travail dans les petites structures.



Auto focus

Directeur de la publication :

Yves Terral

Directeur de rédaction :

Philippe Mérel

Rédaction :

Valérie Chiron, Béatrice Jacques

Observatoire : Tél. : 02 28 01 08 01

