

autofocus

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DE L'A.N.F.A. • JUIN 2003

L'ENQUÊTE RECRUTEMENT

Cette enquête réalisée pour la troisième fois vise à mieux appréhender les pratiques de recrutement dans le Commerce et la Réparation Automobile (hors contrats d'alternance). L'autofocus n°25 présente les résultats de l'enquête menée en juillet 2002 portant sur les embauches effectuées entre juillet 2001 et juillet 2002. Sur les 1685 établissements interviewés par téléphone, 976 ont recruté une ou plusieurs personnes, soit un total de 1315 recrutements. Le plan de sondage a été établi en considérant deux critères : la NAF et la taille de l'établissement.

Nota bene :

Si l'enquête recrutement vise à recueillir de l'information factuelle, elle repose néanmoins sur les propos des chefs d'entreprises. En s'appuyant sur du déclaratif, certaines distorsions intervenant dans le traitement de l'information peuvent intervenir.

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

Outre le maintien du nombre de recrutements depuis 2000, l'enquête de juillet 2002 a montré que les personnes recrutées se voient proposer majoritairement un contrat à durée indéterminée (82 %). Sur l'ensemble des établissements recruteurs, 10 % d'entre eux ont effectué leurs embauches dans le cadre des 35 heures, soit 17 % des recrutements.



Les difficultés prépondérantes du recrutement dans ce secteur

► Des postes restés vacants

● Les établissements ayant recruté ont-ils réussi à pourvoir tous les postes envisagés ?

Sur les **709 établissements recruteurs** de juillet 2001 à juillet 2002, 20 % d'entre eux (soit 156 établissements) ne sont pas parvenus à recruter toutes les personnes souhaitées. Ces établissements n'ont pas réussi à pourvoir 296 postes, soit 1,85 poste par établissement. Les principales raisons à cet échec dans le recrutement sont le **manque de candidats** (68 %) et la **période d'essai interrompue** (25 %). Cette dernière cause est particulièrement évoquée par les établissements de moins de 10 salariés.

● Sur la période considérée, les employeurs n'ayant pas recruté souhaitent-ils le faire ?

Sur les **976 établissements n'ayant pas recruté**, 9 % avaient envisagé de procéder aux recrutements d'une ou plusieurs personnes. Ces établissements ont échoué **faute de candidats répondant au profil de poste**. Ils n'ont pas réussi à recruter 131 postes, soit environ 1,4 poste par établissement. Cette difficulté est davantage concentrée sur les établissements spécialisés dans les véhicules industriels et la carrosserie.

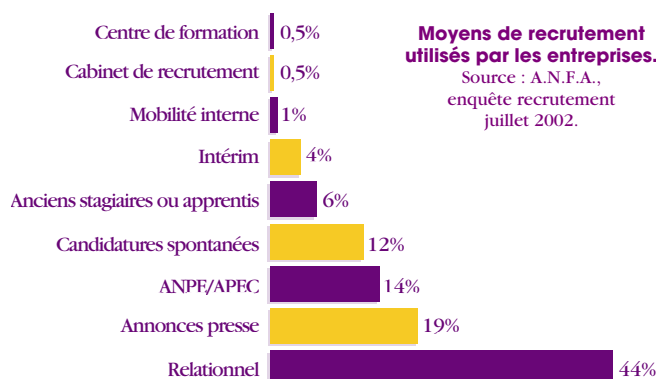
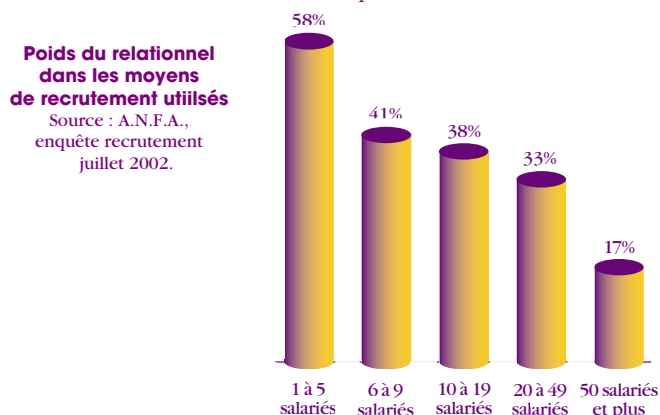
Au total, sur cet échantillon d'entreprises, les postes non pourvus représentent 427 postes, soit un potentiel de 32 % de recrutements supplémentaires.

Ce sont principalement les postes techniques (mécaniciens, techniciens et de carrossiers-peintres) qui ont du mal à être pourvus.

► Le nombre des candidats est restreint...

En moyenne les établissements reçoivent 6 candidatures par poste. Ce chiffre, relativement faible, est probablement étroitement lié aux moyens de recrutement utilisés par les établissements. Effectivement, le relationnel est privilégié dès qu'il s'agit de chercher du personnel, et ce d'une manière encore plus flagrante lorsque la masse salariale de l'établissement est réduite.

En dessous de 8 candidatures reçues, les employeurs estiment qu'ils n'ont pas bénéficié de suffisamment de candidatures pour faire leur choix. Ce sont surtout les établissements de moins de 20 salariés qui manifestent cette insatisfaction.



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

L'ensemble de ces constats mis en perspective interroge sur la manière dont se réalise le processus de recrutement dans les entreprises les plus petites.

► mais le personnel recruté répond aux attentes des employeurs

La tendance générale montre une très grande satisfaction des employeurs concernant les qualités professionnelles des personnes embauchées. En effet, 93 % des recrutements sont jugés satisfaisants. L'analyse des données de l'enquête montre qu'il n'existe pas de lien entre le nombre de candidatures reçues et l'appréciation par les employeurs des qualités professionnelles de la personne recrutée.

Par contre **en mettant en lien cette information avec la nature des postes**, il apparaît que les employeurs sont **significativement moins satisfaits** des qualités professionnelles des **vendeurs en pièces de rechange et d'accessoires**.

C'est également pour ce poste que l'on retrouve le moins de diplômés.



Le point sur le poste de vendeur pièces de rechange et accessoires

La part des recrutements de vendeurs pièces de rechange et accessoires **augmente** sur les périodes couvertes par les enquêtes (d'octobre 1998 à juillet 2002).

Ces postes sont également plus propices à l'embauche des non-diplômés, représentant près d'un tiers de cette catégorie (29 %) en juillet 2002.

L'évolution possible des embauches

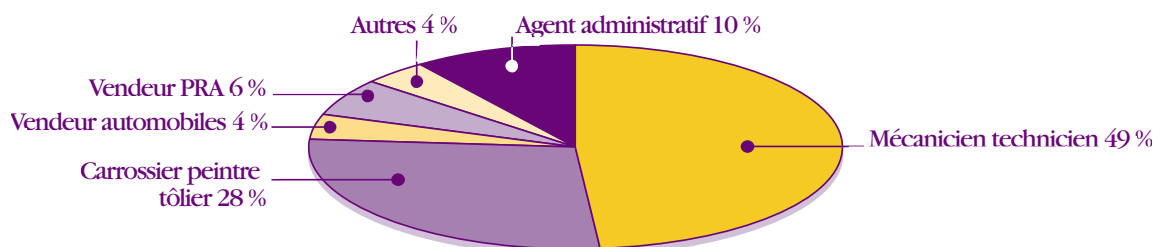
Les départs de personnel sont sensibles...

L'analyse de l'évolution des emplois (DADS 1996-1999) met en évidence **une fuite des salariés de 25 à 40 ans** dans la branche des services de l'automobile. Cet élément vient probablement s'ajouter aux difficultés des employeurs. C'est pourquoi nous les avons interrogés sur le nombre et les motifs des départs des salariés. Parmi les 1685 établissements interrogés, 493 établissements (30 %) ont été confrontés à ce phénomène. Ces 493 établissements ont connu 855 départs, soit 1,73 départs par établissement. 79 % de ces départs sont dus à une **démission**, 15 % à un **licenciement**, 5 % à des départs en **retraite**, 1 % à des **décès**.

Le volume de départs mis en relation avec le volume de recrutements dénote un mouvement de population particulièrement important.

et les projets d'embauche demeurent importants

401 établissements sur les 1685 interrogés ont déclaré souhaiter embaucher dans les 6 mois suivant l'enquête de 2002. Ces établissements souhaitent employer 537 personnes supplémentaires soit 1,34 personne par établissement. L'enquête de 2001 avait donné à voir une tendance identique que ce soit en termes qualitatif ou quantitatif.



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

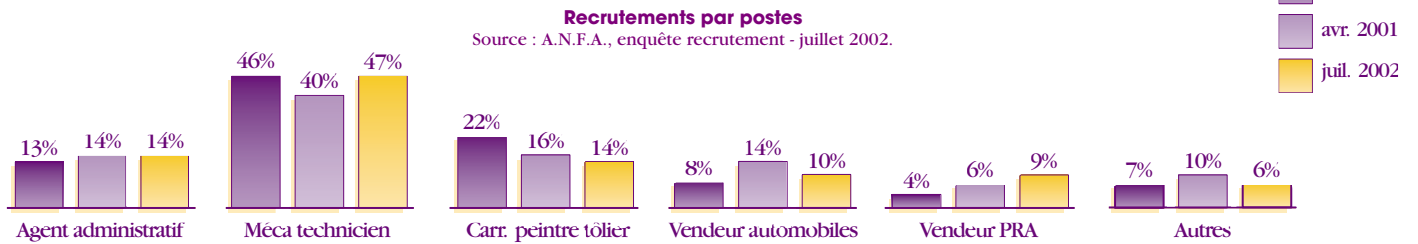
De 2000 à 2002, le marché du travail a été favorable aux établissements du commerce et de la réparation automobile. Les difficultés économiques pointées depuis 2001 et l'instabilité du contexte mondial ont d'ores et déjà entraîné une diminution des ventes automobiles. L'ensemble de ces facteurs pourraient bien impacter l'emploi dans le secteur et relativiser les difficultés des employeurs à recruter dans un avenir proche.

Comparaison des résultats des **trois « enquêtes recrutements »**

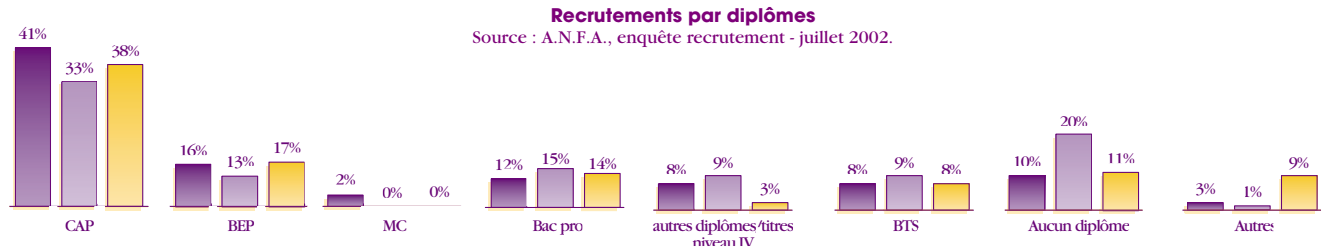
La proportion des recrutements reste élevée

	Date des enquêtes		
	Octobre 1999	Avril 2001	Juillet 2002
Nombre d'établissements interrogés	3377	1260	1685
Nombre d'établissements recruteurs	940	583	709
Part des établissements recruteurs	28 %	46 %	42 %
Nombre de recrutements	1312	1120	1315
Nombre moyen de recrutements	1,4	1,9	1,9

La part de recrutements des carrossiers diminue sensiblement

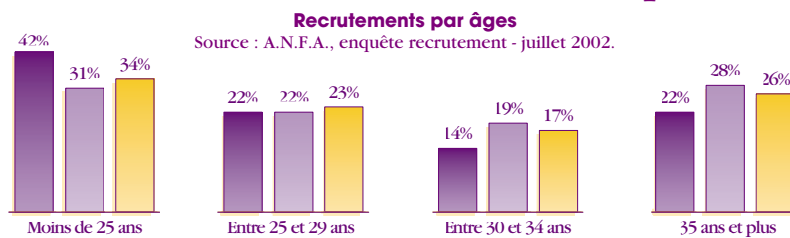


Enquête 2002 : 11 % des personnes recrutées n'ont pas de diplôme...



L'enquête menée en avril 2001 avait révélé que le pourcentage de personnes recrutées sans diplôme était important. On constate que, sur la période de juillet 2001 à juillet 2002, ce pourcentage est **équivalent** à celui constaté dans l'enquête de 1999, soit environ 10 %. Ce phénomène récurrent est mieux compris grâce aux réponses des employeurs sur ce point, ceux-ci évoquant deux raisons principales à ces recrutements. Pour 46 % des recrutements, le poste à pourvoir **ne nécessitait pas de qualification** et pour 38 % les personnes recrutées **bénéficiaient de l'expérience requise**.

La part des jeunes dans les recrutements des entreprises se réduit



La comparaison des données des trois enquêtes met en évidence que **les moins de 25 ans représentent toujours la part la plus importante** des embauches. Cependant si les moins de 25 ans ont été particulièrement recrutés sur 1998-1999 (42 % des recrutements), les deux dernières enquêtes (2001 et 2002) ont montré que la population de cette tranche d'âge a été moins embauchée (31 % et 34 % respectivement).

Gérer la pyramide des âges : une problématique essentielle pour les entreprises.

La part des jeunes dans les recrutements diminue et ce constat vient s'ajouter à un certain nombre d'autres éléments alimentant la réflexion de la branche sur l'évolution démographique. **Tout comme la plupart des secteurs d'activité, la branche des services de l'automobile devra faire face à la difficulté du renouvellement de main d'œuvre à partir de 2006.**

De fait, même si l'âge moyen des actifs dans la branche est moins élevé que celui des autres secteurs, plusieurs indicateurs laissent envisager que les services de l'automobile ne seront pas épargnés par ce phénomène (36,5 ans en 1999 contre 38 ans pour l'ensemble des secteurs). En effet, il est notamment observé qu'une partie des salariés en première partie de vie professionnelle **quitte la branche**, que la **primo-insertion** se fait pour une grande partie dans des secteurs **ne relevant pas** du commerce et de la réparation automobile et que la population des 50 ans et plus **progresses 3 fois plus** que celle des moins de 25 ans.

(DADS-INSEE - évolution 1996 à 1999 et IVA-IPA, 2002).



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

Autofocus

Directeur de la publication : Yves Terral

Directeur de rédaction : Philippe Merel

Rédaction : Béatrice Jacques - Sandrine Pabœuf

Observatoire : 02 28 01 08 01