

# autofocus

La lettre  
de l'observatoire  
de l'ANFA



CARACTÉRISTIQUES DE  
L'ENQUÊTE RECRUTEMENT  
DE NOVEMBRE 2006 :

**2 096 entreprises**  
interrogées par téléphone  
ont permis de qualifier...

**1 626 recrutements**  
effectués entre  
novembre 2005 et  
novembre 2006.

C'est la quatrième année  
que l'Observatoire de l'ANFA  
met en œuvre son enquête  
sur le recrutement  
(1999, 2001, 2002 et 2006).

L'enquête de 2006  
utilise une méthodologie  
comparable à l'enquête  
de 2002 afin d'en faciliter  
les comparaisons.

## Les pratiques de recrutement du commerce et de la réparation automobile

### Concentration des recrutements

Les entreprises de plus de 50 salariés du Commerce et de la Réparation Automobile (CRA) représentaient un quart de la valeur ajoutée produite en 1998 pour un tiers de la valeur ajoutée produite en 2005 (source traitement CEREQ des données Alisse). Cette concentration de l'activité impacte fortement le recrutement.

42 % des établissements avaient déclaré avoir effectué un recrutement en 2002 alors qu'ils ne sont que 36 % en 2006. Toutefois, chaque établissement embauche davantage : il recrutait en moyenne 1,9 personnes en 2002 pour 2,1 personnes en 2006. **Le recrutement tend donc à se concentrer autour d'un plus petit nombre d'entreprises.** Ce constat a une incidence sur la répartition des recrutements par entreprise mais aussi sur les types et les modalités de recrutement.

Comparaison 2002-2006 de la part  
des établissements recruteurs



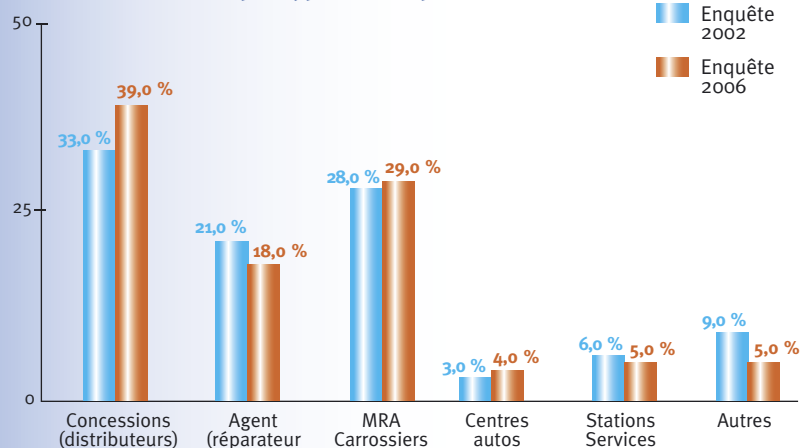
Nombre moyen  
de recrutements  
par établissement  
recruteur

2002 → 1,9  
2006 → 2,1

Source ANFA Observatoire  
enquêtes recrutement 2002 et 2006

### Les concessions et filiales : premières entreprises recruteuses

Comparaison 2002-2006 de la répartition  
des recrutements par type d'entreprise



Source ANFA Observatoire enquêtes recrutement 2002 et 2006

# Focus sur les résultats

- ❖ **Les concessions et les filiales représentent 39 % des recrutements en 2006** alors qu'elles n'en constituaient qu'un tiers en 2002. Les concessions et filiales représentent d'ailleurs près de la moitié des créations d'emploi nettes en 2006 (recrutements retranchés des départs de personnels).
- ❖ Corrélativement, les entreprises du code **NAF 501Z** (Commerce automobile) représentent en 2006, 57 % de l'ensemble des recrutements du Commerce et la Réparation Automobile (pour 49 % en 2002).
- ❖ Les « ex-agents » (réparateurs agréés), les stations services et les entreprises de négoce de VO<sup>\*</sup> voient leur part de recrutement baisser de 2002 à 2006 par rapport aux autres entreprises (respectivement de 3,1 et 1 point entre ces deux dates).

Les MRA (Mécaniciens Réparateurs Automobiles indépendants) maintiennent leur part de recrutement par rapport à 2002 grâce, d'une part, au changement de statut des agents (suite à la redéfinition des contrats d'agrément de réparation des constructeurs) et d'autre part, du fait de la croissance de la valeur ajoutée de l'activité « réparation automobile ».

- ❖ La présente enquête nous a également permis de constater que les MRA disposant d'une enseigne (AD, Top Garage...) génèrent plus de recrutements que celles qui n'en disposent pas : 37 % des MRA avec une enseigne ont recruté pour seulement 24 % des MRA sans panneau. L'investissement humain pourrait aller de pair avec l'accompagnement d'un réseau.



\* Catégorie « Autres »

## Croissance des départs en retraite de 2002 à 2006

### Comparaison des motifs de départs de personnel 2002-2006 (hors fin de CDD-intérim)

	Démissions	Licenciements	Retraites	Décès	Total
Enquête 2002	79,0 %	15,0 %	5,0 %	1,0 %	100,0 %
Enquête 2006	61,0 %	22,0 %	16,0 %	1,0 %	100,0 %

Source ANFA Observatoire enquêtes recrutement 2002 et 2006

De novembre 2005 à novembre 2006, chaque établissement a enregistré 0,65 départ de personnel en moyenne alors que celle-ci se situait à 0,51 départ par établissement en 2002.

- ❖ 2002 se situait en période d'embellie économique. Cela avait engendré un accroissement important des démissions dans l'ensemble des secteurs d'activités. Le taux de démission dans le CRA a donc baissé en 2006, par rapport à 2002, au profit des licenciements.
- ❖ Par contre, **la part des départs en retraite a plus que triplé entre 2002 et 2006** : cette croissance des départs en retraite explique principalement la croissance du nombre de départ total de personnel par entreprise entre 2002 et 2006.

### Répartition de 6 recrutements

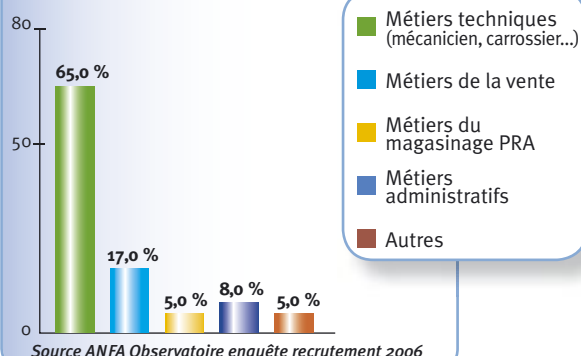


Le secteur recrute davantage qu'il n'enregistre de départs : pour 6 recrutements effectués dans le Commerce et la Réparation Automobile, 5 permettent de remplacer les départs. Il faut donc recruter 6 personnes pour créer 1 poste dans le secteur.

Les métiers techniques représentent près des deux tiers des recrutements en 2006. Les métiers de la vente croissent assez nettement depuis 2002.

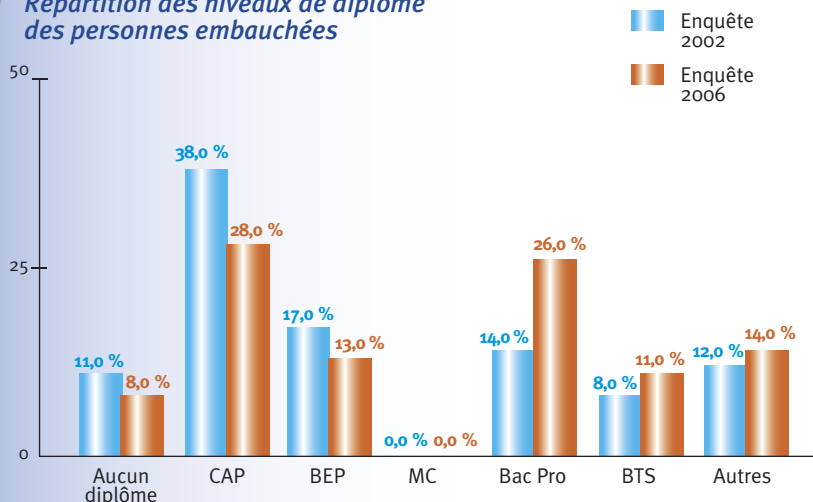
Ce phénomène est notamment dû au développement de la part des concessions dans le recrutement.

Répartition des personnes recrutées par métier



## Bac Pro Expérimenté : le profil de recrutement idéal

Répartition des niveaux de diplôme des personnes embauchées



Ce phénomène induit deux conséquences : d'une part, il risque d'appauvrir l'offre de jeunes titulaires de Bacs Pros techniques sur le marché du travail et d'autre part, il pénalise lourdement les jeunes qui arrêtent leur cursus après une formation de niveau V.

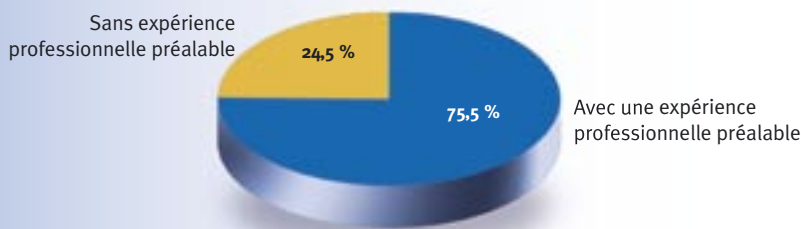
❖ La faiblesse des embauches au niveau BEP par rapport au nombre de sortant du système éducatif met une nouvelle fois en exergue la lourdeur de la responsabilité que l'orientation en BEP ou en CAP représente en terme d'emploi : les niveaux BEP qui ne poursuivent pas vers un Bac Pro sont en plus grande difficulté que les jeunes de niveau CAP sur le marché de l'emploi.

❖ L'enquête de 2006 marque une nette rupture en matière de profils de recrutements. **L'embauche des personnes d'un niveau Bac Pro a presque doublé entre 2002 et 2006.** La part de recrutement des niveaux V représente désormais moins de la moitié des embauches. Le Bac Pro deviendra le premier diplôme recruté dans les prochaines années.

❖ **39 % des jeunes sans expérience professionnelle** embauchés sur un **métier technique** ont un **niveau Bac Pro** : le Bac Pro constitue donc, et de très loin, le premier niveau de diplôme d'embauche des jeunes techniciens et mécaniciens (les jeunes de niveau CAP arrivent en seconde position avec 24 %, suivi par le BEP à 9 % des embauches).

❖ Les concessions (distributeurs) recrutent 53 % des personnes dotées d'un niveau Bac Pro Maintenance de véhicules automobiles, option VP, tandis que les personnes du niveau CAP Maintenance de véhicules automobiles, option VP sont employées à 36 % chez les MRA et à 28 % chez les agents (RA2).

Répartition des personnes embauchées par expérience professionnelle



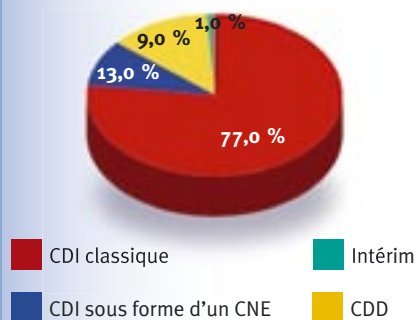
Un quart des recrutements concerne des personnes sans expérience professionnelle préalable : cette proportion est toutefois plus élevée sur les métiers techniques (près d'un tiers d'entre eux ne disposent pas d'expérience professionnelle préalable).

# Focus sur les résultats

## Contrat de travail : primauté du CDI

Le CDI reste le principal mode d'embauche dans le Commerce et la Réparation Automobile. Celui-ci représente plus des trois quarts des recrutements.

### Répartition des contrats de travail



Source ANFA Observatoire enquête recrutement 2006

❖ Lancé le 4 août 2005, le Contrat Nouvelles Embauches fait son apparition dans les recrutements des entreprises de moins de 20 salariés.

❖ L'Urssaf\* indique que ces entreprises de moins de 20 salariés du secteur du Commerce et de la Réparation Automobile sont parmi celles qui utilisent le plus le CNE après le secteur du BTP. Le CNE s'est installé pour moitié à la place d'anciens CDI et pour moitié à la place d'anciens CDD par rapport à la répartition des contrats de travail de 2002.

\* Communiqué de presse du 15 décembre 2006 : estimation par l'Acosse et le réseau des Urssaf des embauches en novembre 2006

❖ Pour rappel, selon l'Urssaf, la part des CDI parmi les embauches, tous secteurs confondus est inférieure à 19 % (période août 2005 - novembre 2006).

Malgré l'arrivée du CNE, la forte proportion de CDI « classiques » dans le Commerce et la Réparation automobile constitue toujours un attrait primordial pour le secteur.

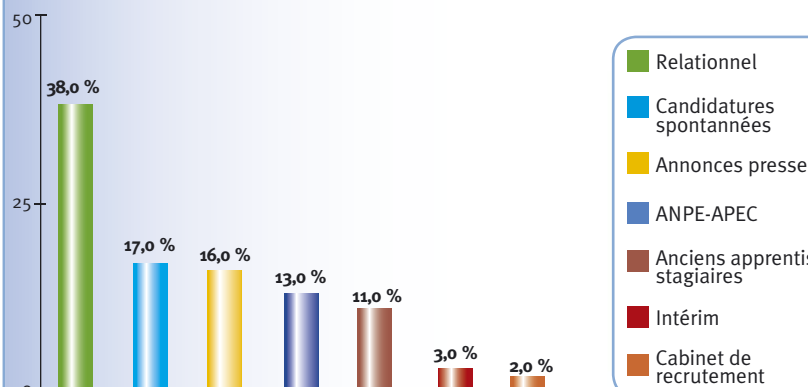


## Le réseau : l'outil de recrutement le plus utilisé

Les deux tiers du marché de l'emploi dans le Commerce et la Réparation Automobile sont constitués d'un **marché caché** : seul un tiers des offres d'emplois apparaît par voie de presse ou dans des annonces ANPE. Toutefois la progression de la part des grandes entreprises dans le recrutement conduit à légèrement rationaliser le processus d'embauche : par rapport à 2002, le relationnel tend à baisser parmi les moyens utilisés pour recruter, au profit des annonces ANPE et des candidatures spontanées.

Toutefois, il existe un décalage tangible entre les différents moyens de recrutement utilisés et le moyen ayant effectivement permis le recrutement :

### Répartition des moyens ayant permis le recrutement



Source ANFA Observatoire enquête recrutement 2006

À 38 %, le réseau, le **relationnel** voire le débauchage constituent toujours le premier mode de recrutement du commerce et de la réparation automobile. L'ANPE qui représentait le deuxième moyen de recrutement le plus utilisé par les entreprises, ne constitue que le quatrième moyen ayant effectivement permis le recrutement.

Parmi les jeunes sans expérience professionnelle préalable, le « recrutement des anciens apprentis et stagiaires » représente le premier moyen de recrutement (33 % des embauches des personnes sans expérience), le relationnel représentant le second moyen utilisé pour recruter. Dès qu'un jeune se coupe du réseau relationnel des entreprises du CRA, il n'a donc que de très peu de chance d'intégrer le secteur du Commerce et la Réparation Automobile.

Retrouvez tous les numéros autofocus sur [www.anfa-auto.fr](http://www.anfa-auto.fr)