

# autofocus

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA

Caractéristiques de l'enquête recrutement de novembre 2009 :

**2 117 établissements** interrogés par téléphone ont déclaré **1 216 recrutements** durant l'année écoulée.

Cette démarche est reconduite pour la 5<sup>e</sup> fois par l'Observatoire de l'ANFA.

Elle fait suite aux enquêtes déjà réalisées en 1999, 2001, 2002 et 2006.

A fins de comparaisons, l'enquête 2009 reprend la méthodologie mise en œuvre en 2006.

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

### Moins d'établissements\* recruteurs, moins de recrutements

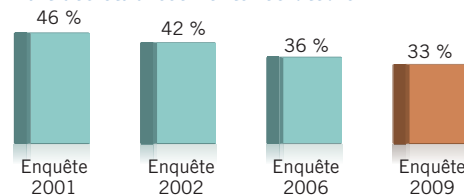
La vague d'enquête 2009 évalue à 33 % la part des établissements ayant effectué des recrutements au cours de l'année. Cette part, qui s'élevait à 36 % en 2006, a régressé de 3 points. Le contexte économique récent, plus difficile qu'en 2006, peut expliquer la plus grande frilosité des établissements à recruter.

Toutefois, si l'effet « crise » a pu, dans une certaine mesure, se faire ressentir, il reste que la part des établissements embauchant n'a eu de cesse de diminuer depuis 2001, année où elle se chiffrait à 46 %. En ce sens, le score 2009 ne fait que prolonger le mouvement de décroissance déjà initié et rejoint le mouvement de baisse de l'emploi dans le commerce automobile observé depuis 2002.

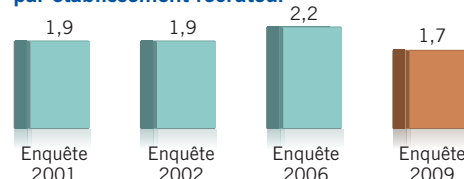
En considérant uniquement les établissements ayant recruté au cours de l'année, le nombre moyen de personnes embauchées atteint 1,7. Là encore, 2009 marque un retrait par rapport aux années antérieures, où ce nombre moyen atteignait 1,9 en 2001 et 2002 et 2,2 en 2006.

Ainsi, deux enseignements se dégagent : premièrement, les recrutements ont été moins fréquents, deuxièmement, ils ont été moins nombreux.

Part des établissements recruteurs



Nombre moyen de recrutements par établissement recruteur



\* Le terme d'établissement doit être entendu au sens de l'INSEE : une unité de production géographiquement individualisée et juridiquement dépendante de l'entreprise.

### Des recrutements plus orientés sur les petites entreprises

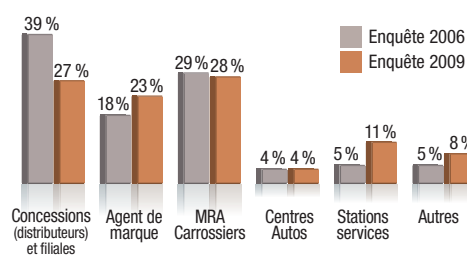
Par rapport à 2006, les recrutements se concentrent désormais plus sur les établissements de petite taille, dont les pratiques de recrutements ont été moins atteintes par la baisse générale des embauches dans le secteur automobile. Ainsi, 60 % des personnes engagées exercent leur activité dans un établissement de moins de 10 salariés tandis qu'elles étaient 44 % en 2006. Les établissements de 10 à 49 salariés, parce qu'ils ont été moins enclins à recruter, et les établissements de 50 salariés et plus, parce qu'ils ont en moyenne recruté moins de personnels, représentent une part moins importante des embauches (respectivement 26 % et 14 %).

Les MRA, rattachés ou non à une enseigne, représentent 28 % des recrutements, part qui n'a guère évolué. Les concessions et les filiales en représentent un tout petit peu moins (27 %) alors qu'elles étaient en 2006 les premières entreprises recruteuses. Ce recul a profité aux agents de marque et aux stations de service / de lavage, dont le poids parmi l'ensemble des

embauches s'est respectivement accru de 5 et 6 points.

La prise en compte de la spécialité principale des établissements fait par ailleurs émerger une évolution notable. Les établissements de vente, maintenance et réparation de poids lourds ont moins souvent recruté. La part de ceux qui ont réalisé des embauches s'est ainsi réduite de 10 points entre 2006 et 2009, passant de 51 % à 41 %, signe de difficultés plus prononcées sur ce secteur.

Répartition des recrutements par statut d'établissement



## Les renouvellements de poste : 1<sup>er</sup> motif de recrutement

Les recrutements continuent de s'inscrire majoritairement dans le cadre de renouvellements de poste : 3 embauches sur 5 répondent à ce besoin, tandis que 2 sur 5 sont liées à la volonté de créer un nouveau poste. Les renouvellements de poste sont surtout l'apanage des grands établissements, tandis que les petits embauchent plus dans une logique de création de poste.

## La baisse des démissions a généré moins de départs de personnel

L'année 2009 se caractérise par un recul des départs de personnel. Parmi les établissements interrogés, 30 % ont enregistré des départs de salariés lors de l'année écoulée, tandis que 70 % ont conservé l'ensemble de leurs effectifs. En 2006, la proportion d'établissements ayant déclaré des départs était un peu plus élevée (elle atteignait 33 %). En raisonnant sur l'ensemble des établissements, le nombre moyen de départs déclarés s'établit à 0,51. Mis en regard avec 2006, où sa valeur atteignait 0,66, le ratio a diminué de 23 %.

Cette diminution s'explique presque entièrement par le fait que **les démissions ont été sensiblement moins nombreuses** : le nombre moyen de départs pour démission est passé de 0,37 à 0,23 entre 2006 et 2009. Face aux perspectives plus incertaines de retrouver rapidement un emploi, les salariés ont selon toute vraisemblance été moins enclins à quitter leur entreprise : une situation fréquente en période de crise économique. Dans le même temps, peu de changements majeurs sont à signaler concernant les autres motifs de départs, y compris les licenciements. Pourtant, face à une situation de crise économique et financière susceptible de faire émerger des difficultés budgétaires, il pouvait être supposé que les établissements recourent plus fréquemment aux licenciements, ce qui semble ne pas avoir été le cas sur la base de cette enquête.

Nombre moyen de départs selon le motif parmi l'ensemble des établissements

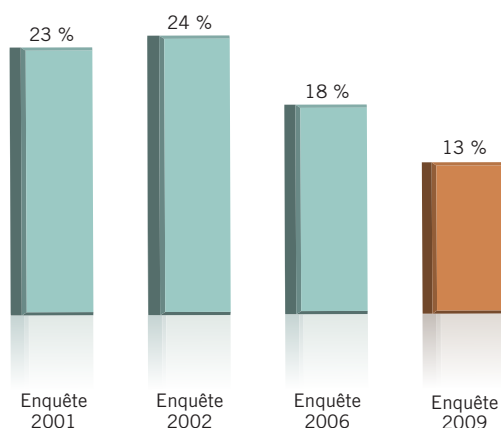
	2006	2009	Différentiel 2006 - 2009
Démission	0,37	0,23	- 0,14
Licenciement	0,14	0,14	0
Départ en retraite	0,09	0,06	- 0,03
Décès	0,01	0,01	0
Autres	0,05	0,06	+ 0,01
<b>Total</b>	<b>0,66</b>	<b>0,51</b>	<b>- 0,15</b>



## Des intentions d'embauche moins fréquentes

Le pourcentage d'établissements déclarant avoir l'intention d'embaucher dans les six mois à venir s'élève à 13 %, score en régression de 5 points par rapport à 2006 et de 12 points par rapport à 2002 et 2001. Le contexte économique actuel serait manifestement moins incitatif pour les établissements du secteur de l'automobile en termes de recrutements. Si cet indicateur permet de prendre le pouls des vellétés de recrutement à court terme, il convient d'insister sur le fait qu'il s'agit d'intentions exprimées à un instant T qui ne correspondront pas nécessairement à la réalité des embauches effectuées au cours des six prochains mois.

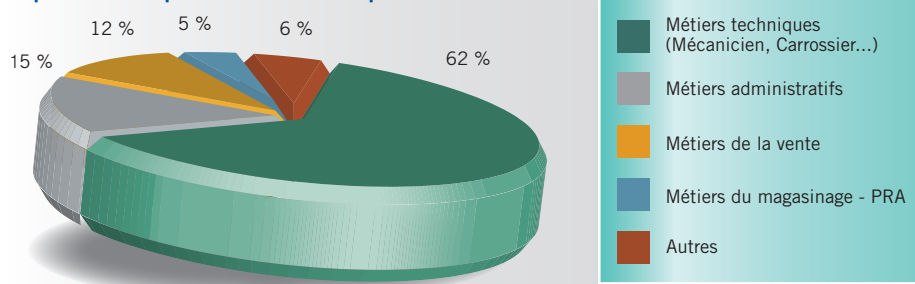
Part des établissements déclarant avoir l'intention d'embaucher d'ici à 6 mois



## Augmentation des postes administratifs et diminution des vendeurs recrutés

Les métiers techniques demeurent les plus recrutés : ils regroupent au total 62 % des embauches, score très légèrement en dessous de celui de 2006 (65 %). Le poste de mécanicien / technicien en représente à lui seul un tiers. La vague d'enquête 2009 met en exergue la montée en puissance des postes administratifs (secrétaire principalement) : concentrant 8 % des recrutements en 2006, ils en concentrent désormais 15 %. Les postes de vendeurs ont suivi le mouvement inverse, leur part parmi l'ensemble des embauches ayant décliné de 17 % à 12 %.

Répartition des personnes recrutées par métier



## Le CAP est encore le diplôme occasionnant le plus d'embauches

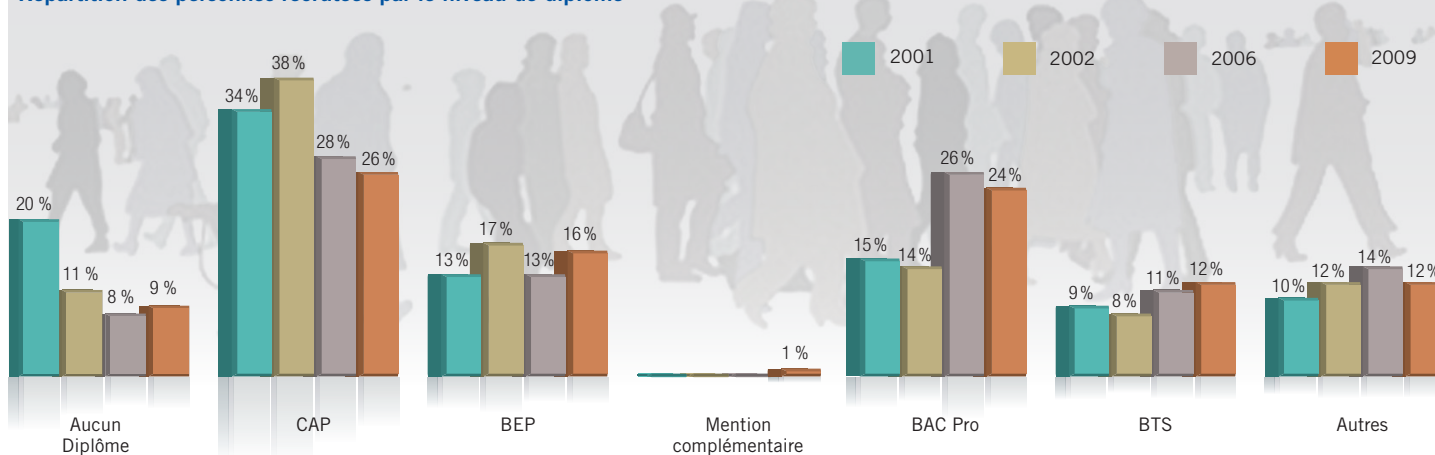
Globalement, sur les trois dernières années, la répartition par diplôme des personnes recrutées dans les métiers de l'automobile a peu ou pas évolué. **Le diplôme le plus fréquent reste le CAP** : un peu plus d'un candidat embauché sur quatre est titulaire de ce diplôme. Au regard des évolutions observées entre 2002 et 2006, il pouvait être attendu que la Bac Pro supplante le CAP. L'enquête 2009 indique qu'il n'en est rien, du moins pour l'instant : la part des recrutés ayant un Bac Pro atteint 24 %, soit 2 points de moins que celle des recrutés ayant un CAP. De ce point de vue, la période 2006-2009 a donc vu le rapprochement entre les CAP et les Bac Pro se stabiliser sans que ces derniers n'inversent la tendance pour devenir le profil majoritaire.

Un zoom peut être proposé sur les recrutements de postes techniques (de loin les plus fréquents).

-En se centrant sur les embauches de personnes ne disposant pas d'une expérience préalable, les résultats montrent la prédominance conjointe des CAP et des Bac Pro : l'un et l'autre de ces diplômes représentent chacun un tiers des recrutements de jeunes diplômés. De ce point de vue, il semble donc y avoir eu un rééquilibrage entre les deux formations car en 2006, le Bac Pro était le diplôme le plus courant chez les personnes recrutées à la sortie de l'école : 39 % en étaient titulaires, tandis que 24 % disposaient d'un CAP.

-Dès lors que les personnes embauchées ont connu au moins une expérience professionnelle, le CAP devient le diplôme le plus représenté (il concerne 35 % des recrutements). En revanche, le Bac Pro perd de son importance, notamment au profit du BEP : cette formation voit sa part doubler (passant de 12 % à 24 %) lorsqu'il existe une expérience préalable. Les personnes sans diplôme se trouvent également en proportion plus importantes.

Répartition des personnes recrutées par le niveau de diplôme



## Un léger rajeunissement des personnes recrutées

L'âge moyen des personnes recrutées s'établit à 29,5 ans. Les pratiques d'embauche donnent à voir **un intérêt de plus en plus prononcé pour les profils jeunes** : en 2009, les moins de 25 ans représentaient 41 % des recrutements là où ils en représentaient 38 % en 2006 et 34 % en 2002. Au sein des entreprises du commerce et réparation de motocycles (NAF 4540Z) et des

entreprises du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (NAF 4730Z), les recrutements concernent de façon plus marquée les jeunes : respectivement 55 % et 60 % des personnes embauchées étaient âgées de moins de 25 ans. Cette spécificité se retrouvait déjà en 2002 et 2006.



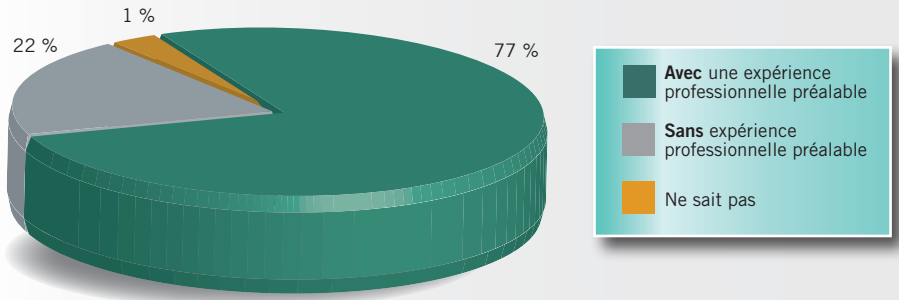


## Une large majorité des personnes recrutées est expérimentée

Dans le prolongement des enquêtes précédentes, **environ trois personnes embauchées sur quatre disposent d'une expérience professionnelle préalable** (qu'elle ait ou non été acquise dans le secteur automobile), tandis qu'un peu moins d'un quart a été directement embauché à l'issue de sa formation.

Les personnes sans expérience professionnelle sont employées plus qu'en moyenne sur des métiers techniques: 75 % sont dans ce cas, contre 62 % au global. Le poste de mécanicien auto est le plus fréquemment occupé: 40% travaillent sur ce poste, loin devant le poste de carrossier, sur lequel 12 % des personnes inexpérimentées ont été recrutées.

Répartition des personnes recrutées selon leur expérience



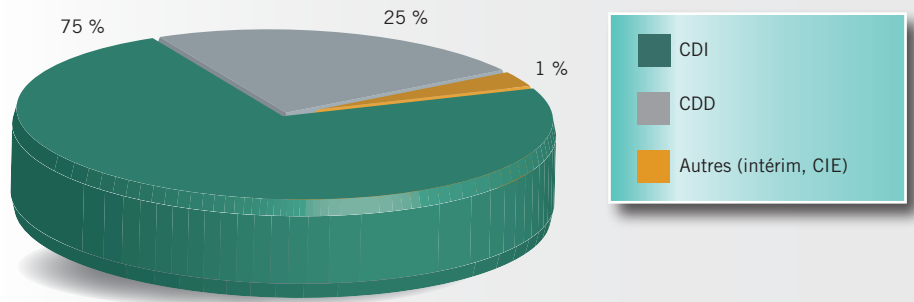
## Le CDI reste le principal contrat d'embauche

Dans trois cas sur quatre, c'est un contrat à durée indéterminée qui est proposé aux personnes recrutées. Le pourcentage élevé d'embauches effectuées sur ce type de contrat demeure un aspect propre aux métiers de l'automobile et qui n'évolue guère aux cours des années.

Un quart des recrutements a donné lieu à la contractualisation d'un CDD. Cette proportion est en progression par rapport à 2006, où elle atteignait 13,5 %. Cela tient essentiellement à la disparition progressive du CNE qui semble avoir poussé les employeurs à se reporter massivement sur le CDD. Le recours aux contrats d'intérim ou au CIE s'avère très marginal.

Les métiers de la vente se démarquent des autres en ce que les recrutements se font la plupart du temps en CDI (dans 90 % des cas). A l'opposé, les métiers administratifs génèrent plus de recrutements précaires.

Répartition des personnes recrutées selon leur contrat d'embauche (hors alternance)



## Les employeurs continuent de privilégier le relationnel pour recruter

**Le relationnel s'avère toujours une solution très prisée pour embaucher**: il y a été fait recours dans 44 % des recrutements. Cette pratique s'est amplifiée par rapport à 2006, où le taux de recours atteignait 36 %. Dans 23 % des cas, les employeurs sont passés par l'ANPE ou l'APEC pour recruter, pourcentage comparable à 2006. Les candidatures spontanées et les annonces presse, utilisés pour 15 % des recrutements, s'associent des taux de recours plus bas qu'en 2006.

A noter que si le relationnel est le mode de recrutement le plus utilisé quelle que soit la taille de l'entreprise, les petits établissements (moins de 5 salariés) mobilisent cette solution plus souvent que les autres (à 60 %).

Répartition des personnes recrutées selon le moyen utilisé

