

Les services de l'automobile



Analyse de l'enquête recrutement d'avril 2001



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

L'enquête recrutement

**Ce dossier de travail est édité par l'observatoire
de l'Association Nationale pour la Formation Automobile**

Service études et prospectives

108 rue Moulin des Landes

44 980 Sainte-Luce sur Loire

02 28 01 08 01

observatoire@anfa-auto.fr

A participé à cette édition :

Béatrice Jacques

Edition 02/2002, Sainte-Luce (44)

35 pages

ENQUETE RECRUTEMENT

Avant-propos	3
Présentation de l'enquête d'avril 2001	4
1- Les recrutements	5
1-1- Les recrutements selon l'effectif de l'entreprise	5
1-1-1- Répartition des 1 120 recrutés en fonction de l'effectif des entreprises	5
1-1-2- Part des entreprises ayant recruté	6
1-2- Les recrutements par poste	7
1-2-1- Données générales	7
1-2-2- Recrutement par poste en fonction de la taille de l'entreprise	9
1-2-3- Recrutement par poste en fonction de sa nature (renouvellement ou création ?)	9
1-2-4- Fourchettes de salaire brut annuel en fonction des types d'emploi	12
1-3- Les recrutements par niveau de diplôme	15
1-3-1- Données générales	15
1-3-2- Recrutement par diplôme selon l'effectif des entreprises	17
1-3-3- La part des diplômes de spécialités automobiles dans les recrutements	19
1-3-4- Les diplômes en fonction du type d'emploi	20
1-3-5- Zoom sur les diplômes de mécanicien, de carrossier et d'agent administratif selon l'effectif de l'entreprise	23
1-4- Les recrutements par âge	25
1-4-1- Données générales	25
1-4-2- Recrutement par âge en fonction des diplômes	26
1-4-3- Recrutement par âge en fonction de la taille de l'entreprise	26
1-4-4- Recrutement par âge en fonction des types d'emploi	27
Prospective 1 : Perspective structurelle	29
Prospective 2 : Perspective conjoncturelle	29
2- Les intentions d'embauche	30
2-1- Les intentions d'embauche par postes	30
2-2- Les intentions d'embauche en fonction du parcours scolaire et professionnel	31
2-3- Les intentions d'embauche et difficultés envisagées	32
2-3-1- Données générales	32
2-3-2- Les difficultés selon les postes recherchés	33
Prospective 3	35
Prospective 4	35

AVANT-PROPOS

Depuis 1998¹, les professionnels des services de l'automobile déplorent une pénurie de main d'œuvre dans leur secteur. Ce déficit a été estimé à 25 000 personnes pour les deux années à venir par la convention du ministère du travail (2001). Il convenait dès lors pour l'A.N.F.A. de disposer d'informations précises sur les pratiques et les difficultés de recrutement des professionnels des services de l'automobile. C'est pour répondre à cette préoccupation que l'observatoire de l'ANFA a engagé auprès des professionnels du Commerce Réparation Automobile (CRA) une investigation concernant tantôt les difficultés de recrutement (mars 00) tantôt les descriptions des emplois (octobre 99 et avril 01). Le présent rapport vise à rendre compte de l'analyse des résultats de l'enquête d'avril 2 001

¹ L'automobile recrute au mondial, *le journal de l'automobile*, 02/10/98.

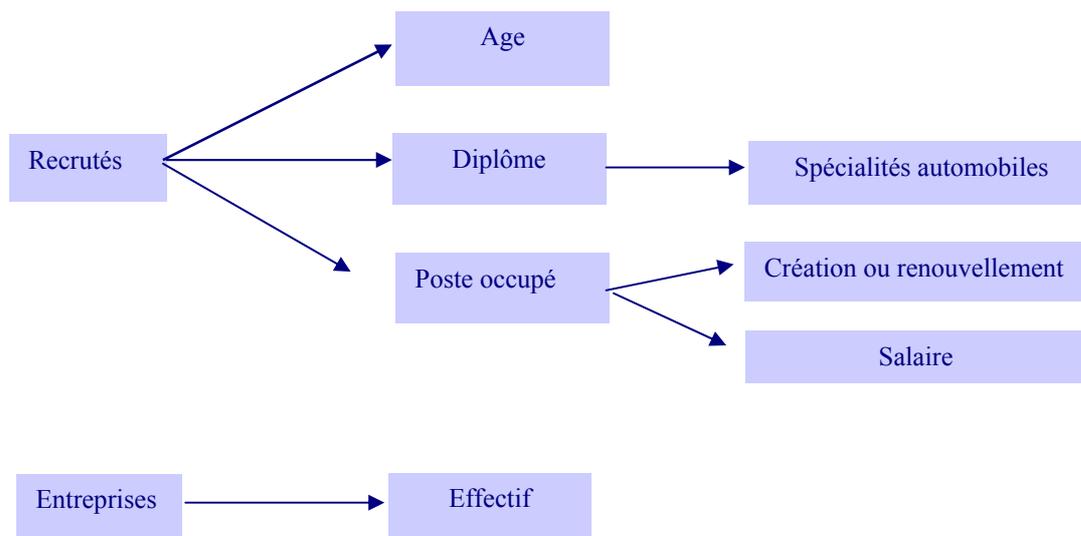
PRESENTATION DE L'ENQUETE D'AVRIL 2001

L'enquête recrutement a été réalisée par entretiens téléphoniques auprès de **1 260 chefs d'entreprises** du CRA. Deux points différents étaient abordés :

1- Les recrutements réalisés par l'entreprise lors de l'année passée, soit d'avril 2 000 à avril 2 001.².

Afin de mieux saisir les pratiques de recrutements dans le secteur du commerce et de la réparation automobile, cette enquête a pour objectif de les caractériser au travers plusieurs variables :

- L'âge, le diplôme et le poste occupé des recrutés
- L'effectif des entreprises ayant procédé à des recrutements



2- Les intentions d'embauche pour les 6 mois à venir en fonction des postes à pourvoir, du parcours scolaire et professionnel requis par l'employeur et des difficultés envisagées.

² On peut aujourd'hui regretter que l'interrogation menée auprès des professionnels n'ait pas également porté sur les pratiques de « dérecrutement » (démission, licenciement, turn-over...). En effet, pour orienter leur politique de gestion de leur personnel, les professionnels des services automobiles seraient de fervents adeptes du « débauchage ». (*Pénurie de main d'œuvre*, Auto Infos, 4 mai 2001).

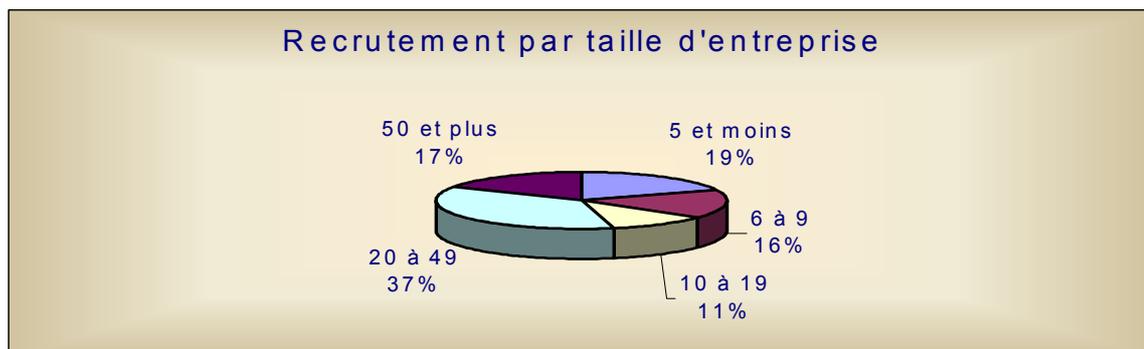
1- LES RECRUTEMENTS

Sur l'ensemble des entreprises interrogées (1 260), 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%**. Ce rapport était de **28% lors de l'enquête de 99**. Au total, ce sont 1 120 personnes qui ont été recrutées.³

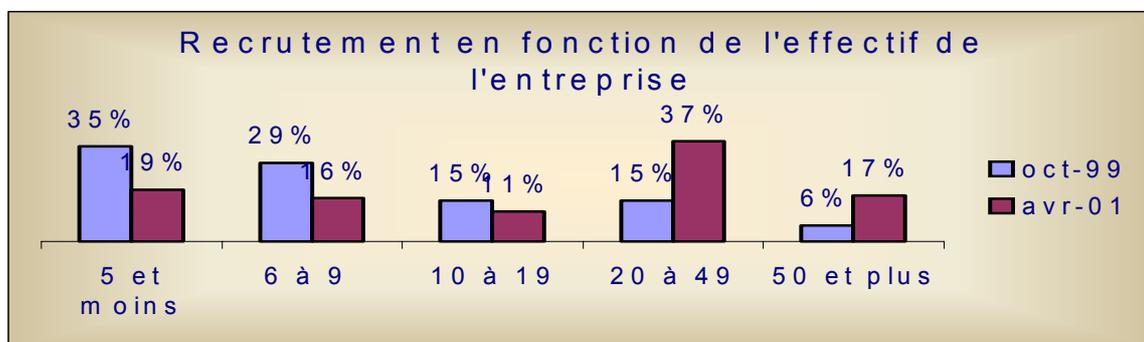
⇒ Sur la période d'avril 00 à avril 01, 46% des 1 260 entreprises interrogées ont embauché, soit environ 20 points de plus que sur la période d'octobre 98 à octobre 99

1-1- LES RECRUTEMENTS SELON L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

1-1-1- Répartition des 1 120 recrutés en fonction de l'effectif des entreprises



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 ; avril 2 001.

³ Lors de l'enquête d'octobre 99, 3 377 entreprises ont été interrogées, parmi celles-ci 940 avaient embauché, pour un total de 1 312 personnes recrutées.

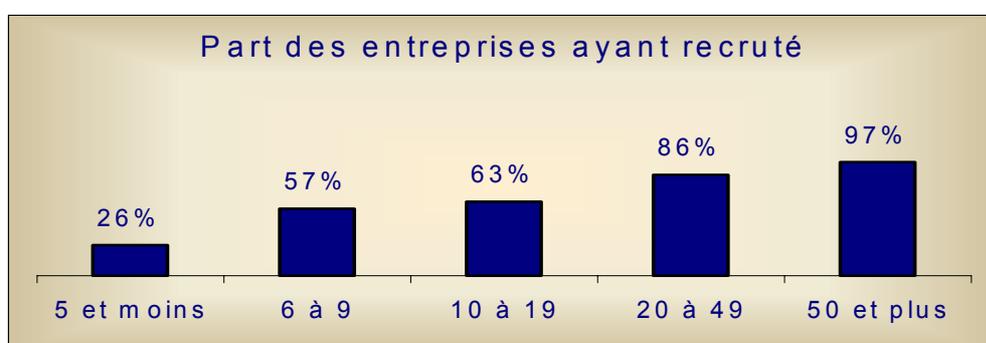
Alors que l'enquête recrutement d'octobre 1 999 révélait qu'1 recrutement sur 3 se réalisait dans les entreprises de 10 salariés et plus, celle d'avril 2 001 a montré que **2/3 des embauches ont été effectuées dans les entreprises de 10 salariés et plus**. Plus précisément, **cette inversion de tendance touche uniquement les entreprises de 20 salariés et plus**, lesquelles ont probablement procédé à de nombreux recrutements en raison de la mise en place des 35 heures. En effet, les structures de moins de 20 salariés ne seront concernées par la loi Aubry qu'au 1^{er} janvier 2002. Il se pourrait que l'effet de cette mesure soit également conjugué au phénomène d'extension et de multiplication des groupes du CRA impliquant une réorganisation des entreprises. Celle-ci aurait donné lieu à de nouveaux besoins en personnel. **On peut dès lors se demander si cette forte croissance des recrutements dans les entreprises de 20 salariés et plus est conjoncturelle (liée aux effets combinés des 35 heures, de la reprise économique et de la réorganisation en cours dans la branche des services automobiles) ou si elle vise à se maintenir.**

A l'issue de la prochaine enquête, il s'agira de vérifier si l'on observe pour les entreprises de moins de 20 salariés (qui seront alors assujetties à la loi Aubry), une progression des recrutements d'une ampleur similaire à celle constatée aujourd'hui pour les organisations de 20 salariés et plus. Il conviendra également de s'interroger sur le maintien ou non de l'ampleur des recrutements dans les entreprises les plus grandes.

⇒ *La répartition des recrutements en fonction de l'effectif de l'entreprise s'est inversée entre les enquêtes d'octobre 99 et d'avril 01.*

1-1-2- Part des entreprises ayant recruté

46% des entreprises ont recruté au cours de la période considérée



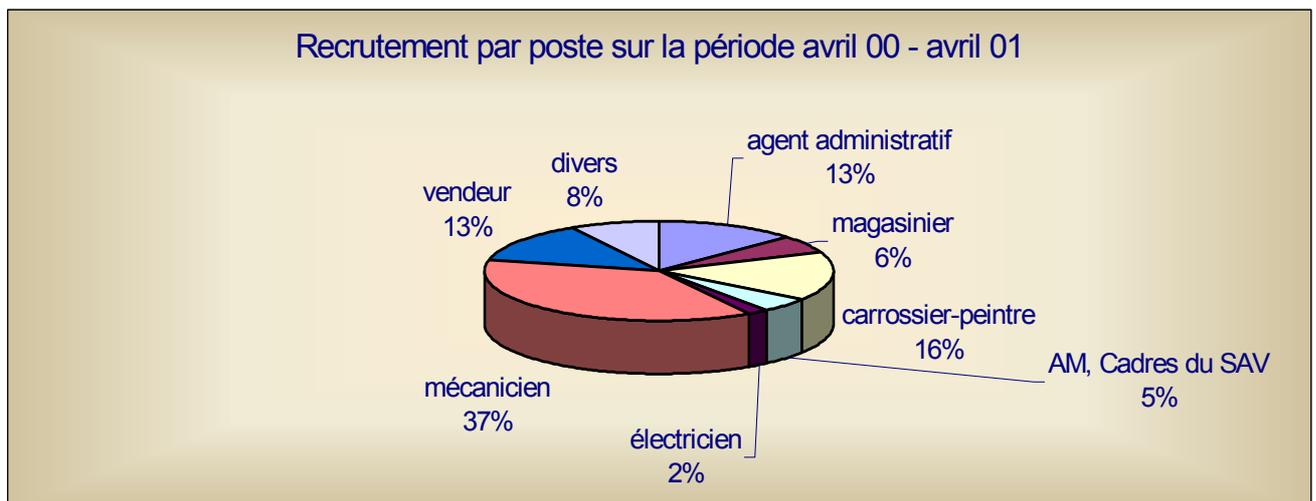
Source : A N F A enquête recrutement – avril 2001

Plus l'effectif de l'entreprise est important, plus l'effort de recrutement l'est également. 80% des entreprises de 10 salariés et plus ont recruté contre 33% pour les entreprises de moins de 10 salariés.

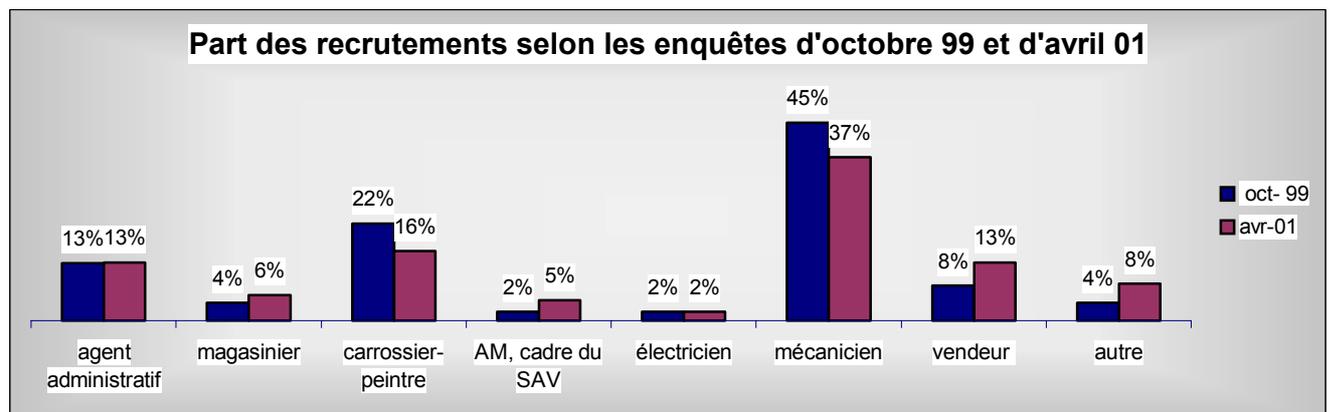
⇒ 2/3 des recrutements ont été réalisés dans les entreprises de 10 salariés et plus selon l'enquête d'avril 2 001 contre 1/3 selon celle d'octobre 99
 ⇒ 80% des entreprises de 10 salariés et plus ont recruté contre 33% pour les moins de 10 salariés

1-2- LES RECRUTEMENTS PAR POSTE

1-2-1- Données générales



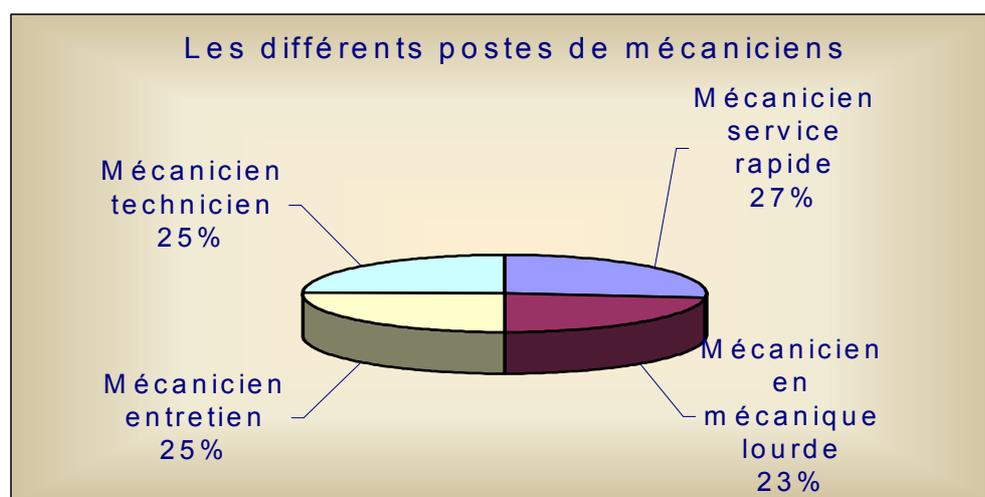
Source : A.N.F.A. enquête recrutement – avril 2 001



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 ; avril 2 001.

Si les emplois techniques (mécanicien, technicien, électricien, carrossier-peintre) **constituent toujours le pôle dominant des recrutements selon l'enquête d'avril 01** (55% des postes pourvus), **il apparaît que la part⁴ des recrutés du domaine technique est en nette régression par rapport à l'enquête d'octobre 99**, laquelle représentait alors 69% des postes pourvus. Ce sont surtout les postes de mécanicien et de carrossier qui sont affectés par cette diminution. **A contrario, la part des recrutements des emplois du tertiaire a fortement augmenté et cette progression touche particulièrement les emplois relatifs à la vente et aux fonctions d'encadrement.** Nous verrons que cette répartition des recrutements est étroitement liée à la catégorie d'entreprise qui recrute (moins de 10 ou 10 salariés et plus).

Il est apparu également la nécessité de disposer d'informations complémentaires concernant l'emploi de mécanicien. Constituant un emploi pour lequel certaines interrogations demeurent quant à la nature des tâches qui lui sont affectées, il a été décidé de caractériser cet emploi en fonction de son degré d'expertise. Il a donc été demandé aux personnes interrogées de spécifier quel type de poste occupait les mécaniciens recrutés.

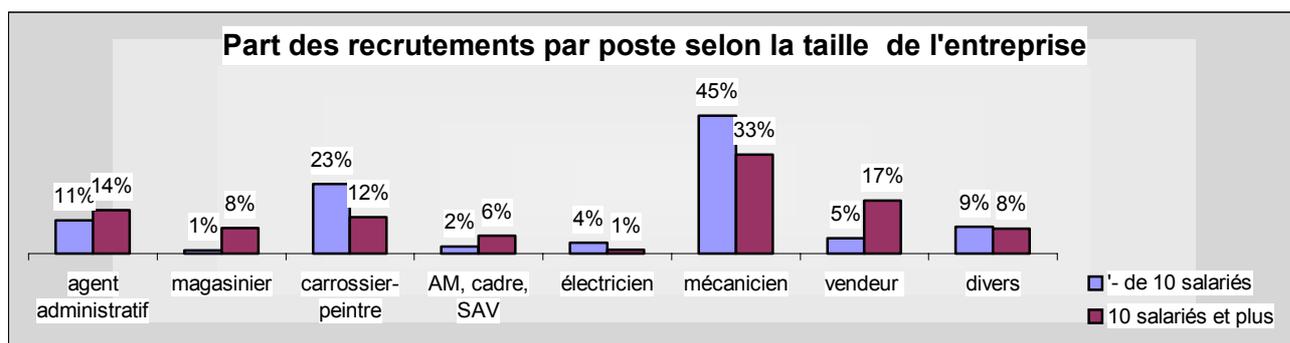


Source : A N F A enquête recrutement – avril 2 001

Cette question ayant été l'objet d'une réponse à choix multiples, il apparaît que **les réponses se répartissent de manière équivalente sur les quatre types de postes.** Cette distribution induit-elle une définition inadéquate des profils de poste dans les entreprises ou que la catégorisation proposée dans l'enquête ne correspond pas à celle utilisée dans les organisations ou **encore signifie-t-elle que les mécaniciens sont davantage des agents polyvalents que spécialisés ?**

⁴ Une diminution de la part n'entraîne pas pour autant une diminution des effectifs. Dans ce cas précis, il importe de pointer les modifications dans la configuration des recrutements entre les deux périodes de référence, laquelle est étroitement liée au type d'entreprise qui recrute.

1-2-2- Recrutement par poste en fonction de la taille de l'entreprise



Source : A N F A enquête recrutement – avril 2 001

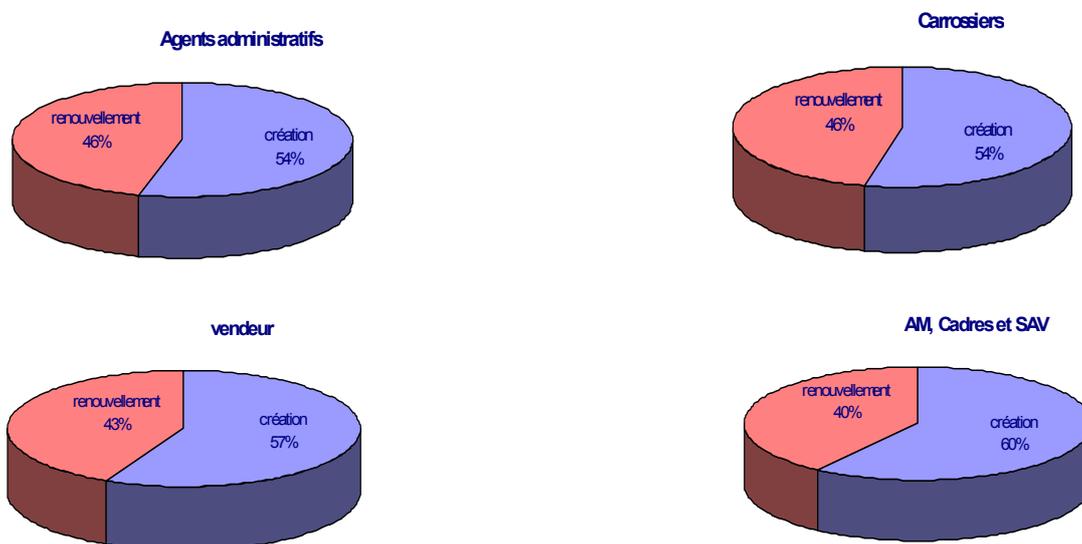
La variable *effectif de l'entreprise* discrimine les données concernant les postes pourvus. De fait, **il apparaît des logiques de recrutement caractéristiques de la taille de l'entreprise.**⁵ Les plus grandes d'entre elles recrutent davantage de vendeurs, de magasinier et de personnel administratif / encadrement. Ces emplois (hormis celui de vendeur) sont le corollaire des entreprises à effectif salarié plus important, lesquelles pour organiser leur activité doivent également s'entourer d'un personnel n'apportant pas directement de la valeur ajoutée au produit. Les recrutements dans les entreprises à plus faible effectif sont davantage orientés vers des emplois du domaine technique, noyau dur de l'activité réparation automobile.

1-2-3- Recrutement par poste en fonction de sa nature (renouvellement ou création ?)

51% des personnes ont été recrutées dans le cadre d'un renouvellement de poste et 49% dans le cadre d'une création de poste. Pointons que dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés, plus de la moitié des recrutements a fait l'objet d'une création de poste (51% contre 44% dans les entreprises de moins de 10 salariés. Ce constat va dans le sens de l'objectif de création d'emplois préconisé par la loi sur les 35 heures. Bien sûr, un seul facteur ne saurait expliquer ces données qui sont également à considérer en perspective du contexte général de reprise de l'emploi et de la reconfiguration structurelle ayant cours actuellement dans la branche.

⁵ Non mentionnées dans ce rapport, les données issues de l'enquête recrutement d'octobre 99 laissaient observer une configuration identique des postes pourvus en fonction de la taille des entreprises.

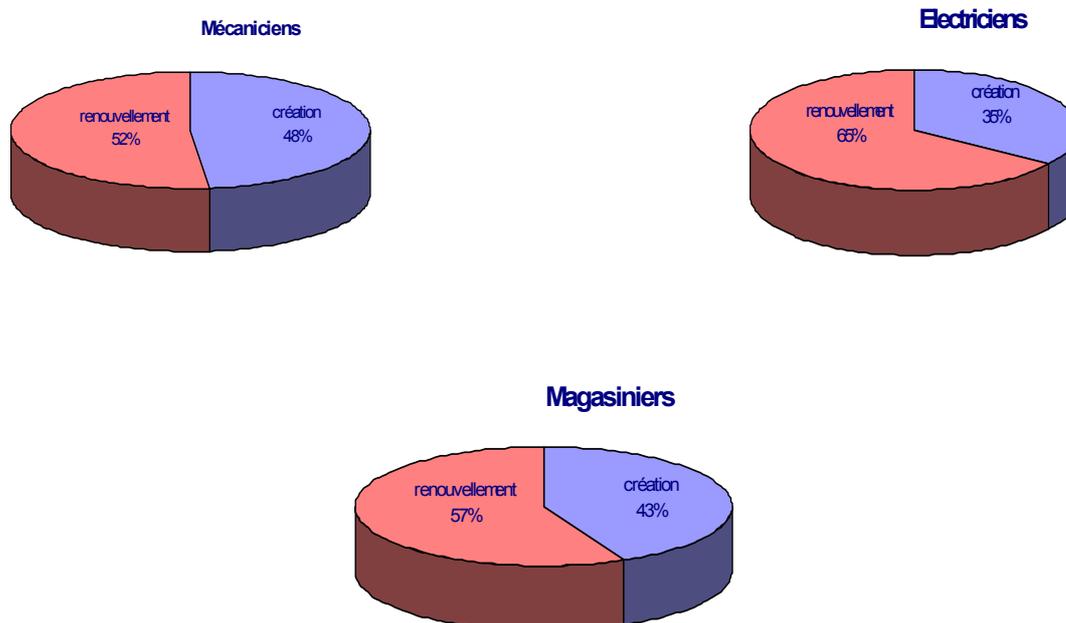
⇒ Types d'emploi pour lesquels **la part des créations est supérieure à celle des renouvellements de poste**



Source : A N F A enquête recrutement – avril 2 001

Types d'emploi	Nombre
Agent administratif	147
Carrossier	177
Vendeur	147
Am, cadre du SAV	52

⇒ Types d'emploi pour lesquels **la part des renouvellements est supérieure à celle des créations de poste**

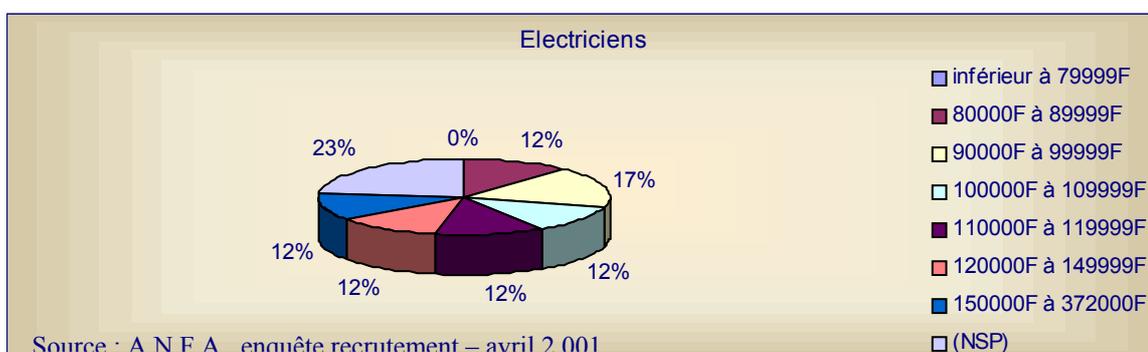
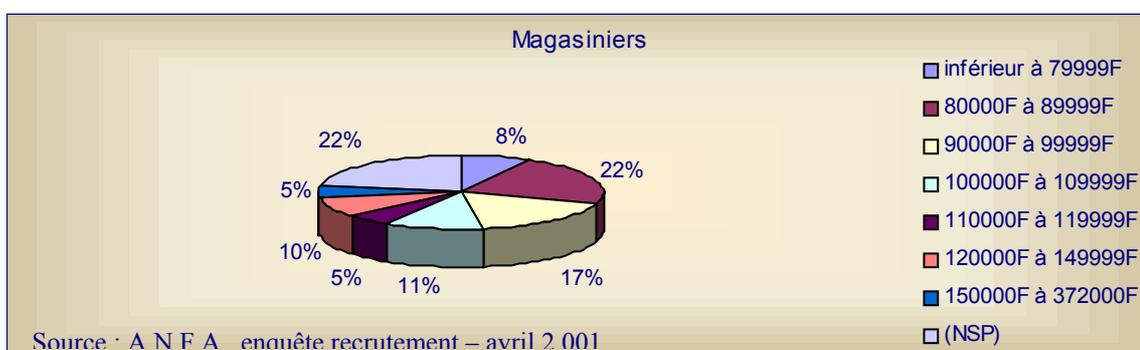
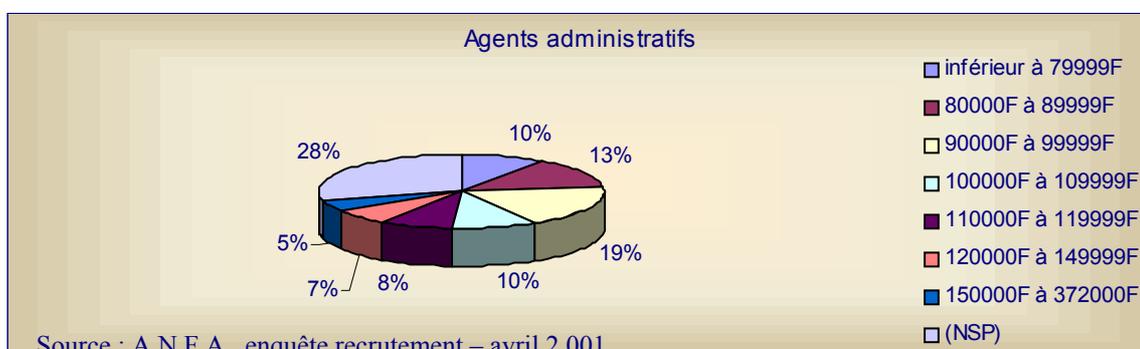
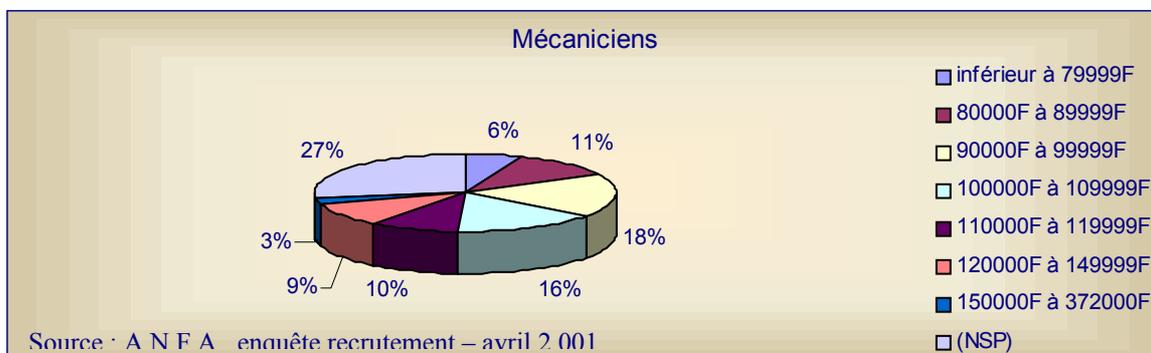


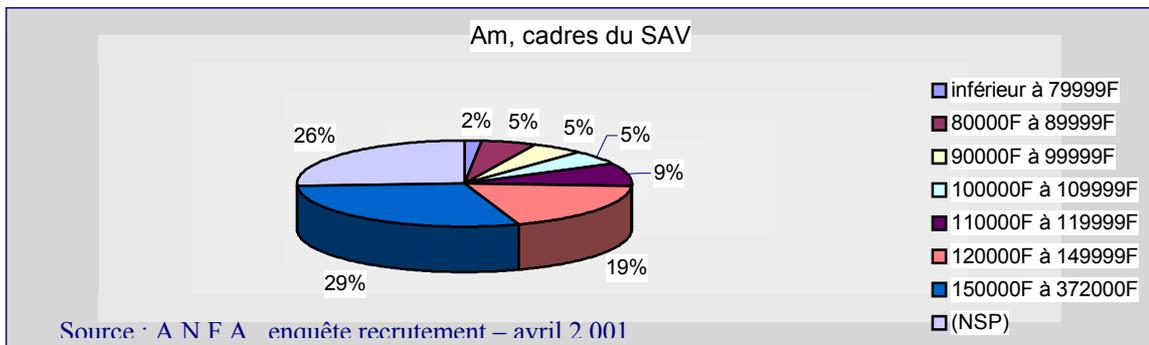
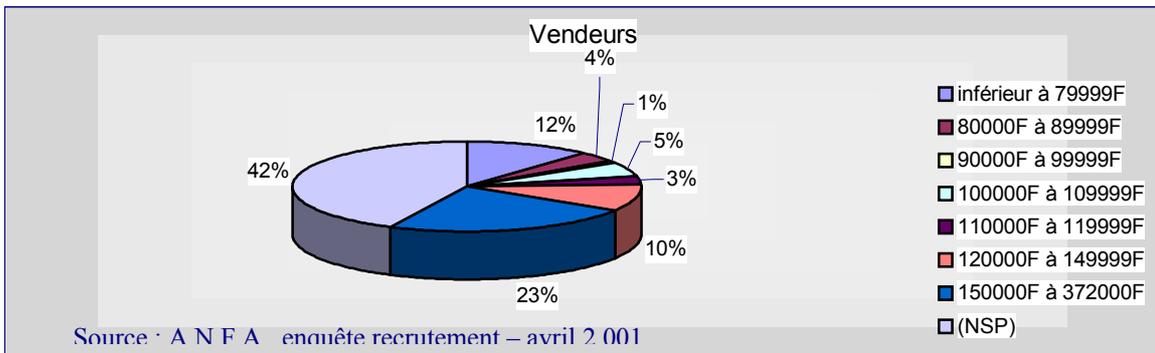
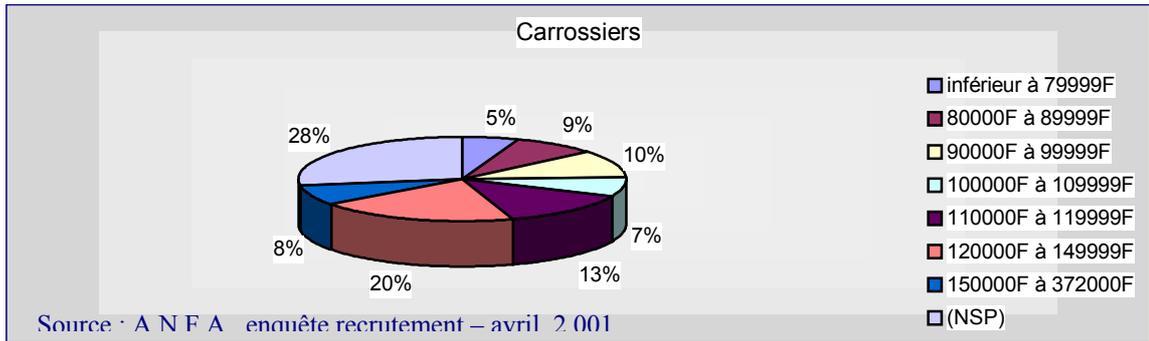
Source : A N F A enquête recrutement – avril 2 001

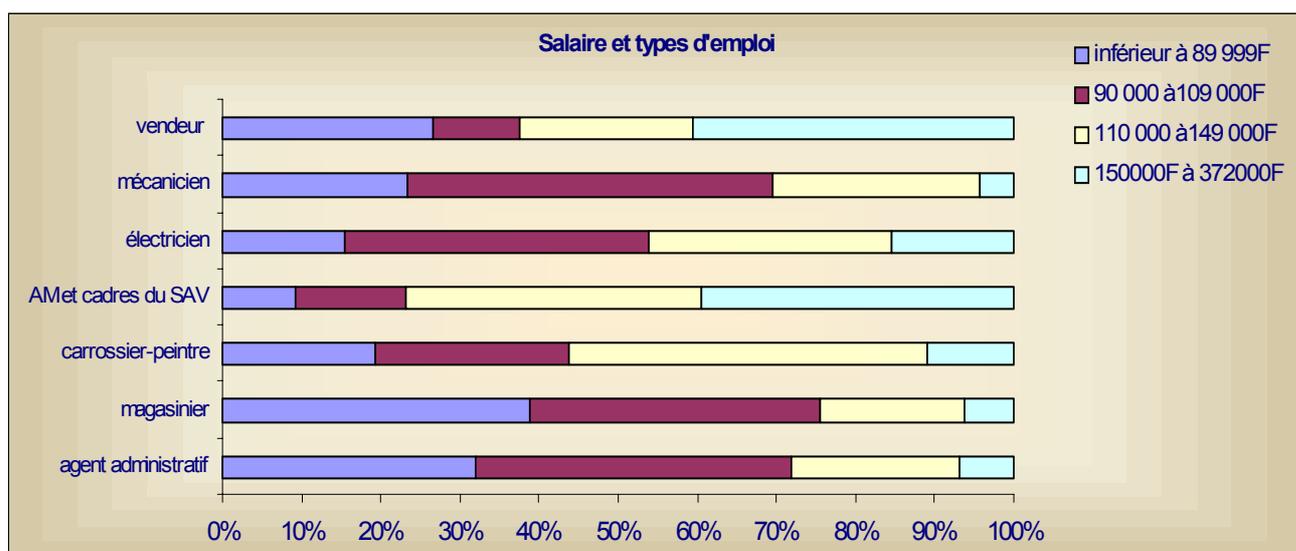
Types d'emploi	Nombre
Mécanicien	415
Electricien	23
Magasinier	65

Relevons que les postes faisant l'objet de davantage de création que de renouvellement sont liés aux catégories d'entreprise qui recrute (emplois du commerce, de l'administration et de l'encadrement dans les organisations de 10 salariés et plus). La seule exception concerne l'emploi de carrossier qui est davantage pourvu dans les structures de moins de 10 salariés (23% contre 12%).

1-2-4- Fourchettes de salaire brut annuel en fonction des types d'emploi







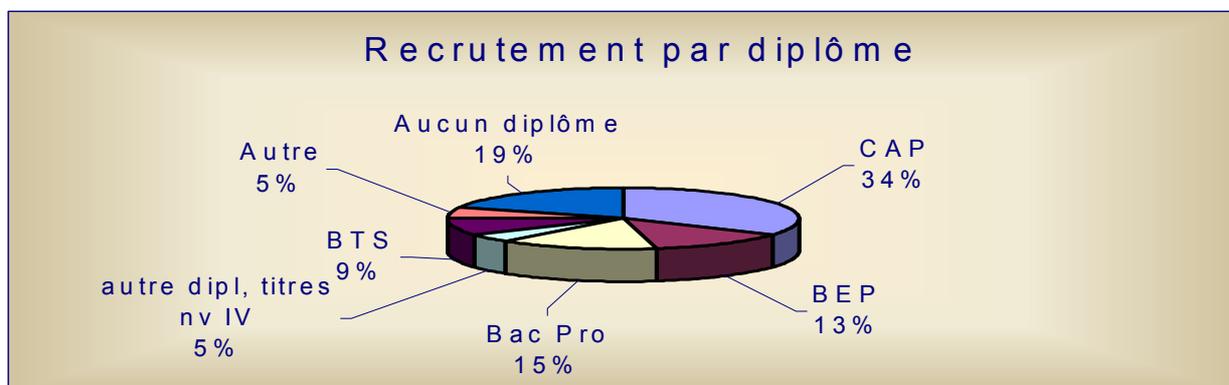
Source : A N F A - enquête recrutement – avril 2 001

- Pour chacun des emplois considérés, il apparaît un nombre important de réponses « ne sait pas » (représentant environ ¼ des personnes recrutées). Les questions sur le salaire restent un sujet tabou en France, plusieurs employeurs sont probablement réticents à communiquer cette information. Ce taux très important pour les emplois de la vente (42%) s'expliquerait par la partie variable de la rémunération, fonction de la réalisation des objectifs commerciaux.
- Un standard de rémunération se dessine en fonction des types d'emplois :
 - la majorité des mécaniciens et des électriciens touche une rémunération oscillant entre 90 et 109 000F,
 - les carrossiers sont embauchés généralement entre 110 000 et 149 000F, constituant ainsi l'emploi technique le mieux rémunéré,
 - la plupart des agents administratifs et des magasiniers sont rémunérés en deçà de 110 000 F
 - pour des postes de cadres et de vendeurs, les personnes touchent pour la majorité d'entre elles au-delà de 150 000F.

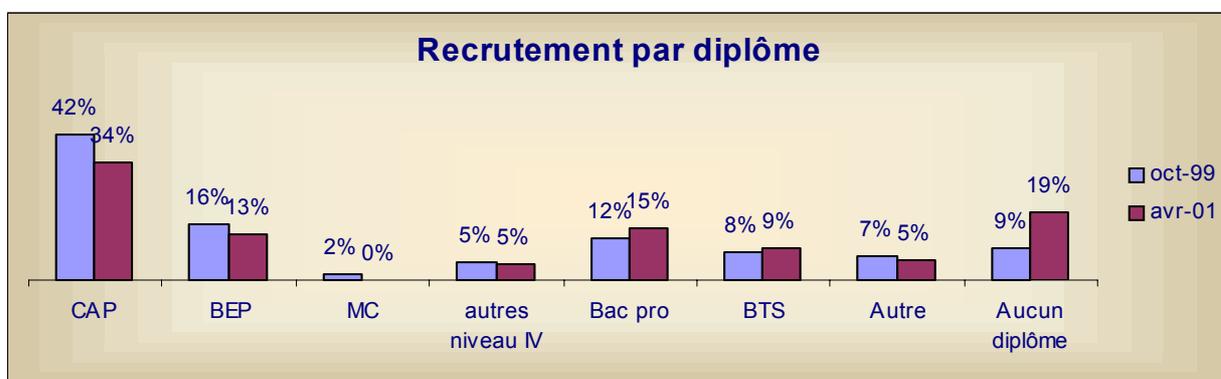
1-3- LES RECRUTEMENTS PAR NIVEAU DE DIPLOME

1-3-1- Données générales

Il convient de mentionner le taux important de non-réponse : 22% (correspondant à près de 250 personnes pour lesquelles les employeurs ne connaissent ou ne souhaitent pas diffuser cette information). Après vérification, ce taux étant identique pour les entreprises de moins de 10 salariés et celles de 10 et plus, les données sont présentées sans prendre en considération les non-réponses (NR).



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 ; avril 2 001.

Alors que sur la période d'octobre 98 à octobre 99, 42% des personnes étaient employées au niveau CAP, elles sont 34% sur la dernière période référencée. En parallèle, nous constatons que près de 2 personnes sur 10 ne possèdent aucun diplôme au moment de l'embauche, soit la moitié plus qu'en 99 (l'enquête de 99 révélait qu'1 personne sur 10 était embauchée sans qualification). Ce phénomène (l'embauche de salariés sans diplôme) témoigne-t-il d'une difficulté pour les employeurs à trouver sur le marché de l'emploi un personnel qualifié ou traduit-il l'existence de postes à pourvoir ne

nécessitant aucune qualification spécifique et pour lesquels un « apprentissage sur le tas » de quelques jours suffisent, ou encore signifie-t-il que le personnel employé possède *a minima* un niveau CAP sans, pour autant, avoir le diplôme en poche, ou enfin indique-t-il que les employeurs sont à la recherche de collaborateurs directement opérationnels, privilégiant de ce fait l'expérience professionnelle?

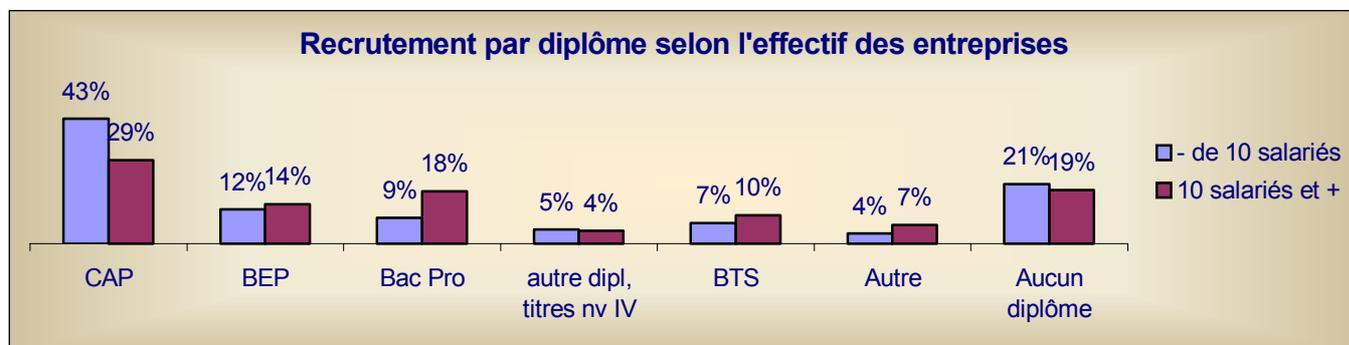
Quoi qu'il en soit, ce taux particulièrement élevé des recrutés sans diplôme (2 recrutés sur 10) ne devrait pas manquer d'interroger la politique de formation initiale, les pratiques de recherche de candidats et la fidélisation des employés dans leur entreprise. En effet, il est possible que les entreprises privilégiant l'expérience professionnelle dans la sélection de candidats encouragent les pratiques de « débauchage ». C'est une méthode couramment utilisée dans ce secteur⁶ ayant tendance probablement à s'accroître dans une période de relance de l'emploi. En outre, quand bien même l'effectif de jeunes formés au métier de l'automobile est important (72 000 environ), si l'on en croit les propos rapportés par la presse et par les professionnels de la branche, les jeunes quitteraient le secteur à l'issue de leur formation notamment par manque de perspectives d'évolution dans les métiers de l'automobile. La période de croissance de l'emploi donne aux salariés avec expérience (ne possédant pas nécessairement de diplôme) la possibilité de changer de structure pour des conditions de travail plus favorables (accentuée par la mise en place des 35 heures dans certaines entreprises seulement) et aux jeunes sortant du système scolaire la possibilité de débiter leur carrière dans d'autres secteurs d'activité (l'aéronavale à Nantes ou encore l'industrie à Sochaux, par exemples). Il semble bien que l'ensemble de ces facteurs participe de manière conjuguée à rendre compte de la pénurie de main d'œuvre dont souffre actuellement la branche des services automobiles. Reste à ajouter que le déficit de personnel est également présent dans de nombreux autres secteurs d'activité, aussi différents soit-il (ministère de l'intérieur, ministère de la justice, le BTP, l'hôtellerie...).

Pour ce qui concerne les niveaux supérieurs, IV et III, il n'apparaît pas de différence majeure dans la configuration des données par rapport aux résultats de l'enquête d'octobre 99. (On relève toutefois une augmentation de la part des recrutements des bacs pro sur la période d'avril 00 à avril 01 par rapport à la précédente période). Bien que

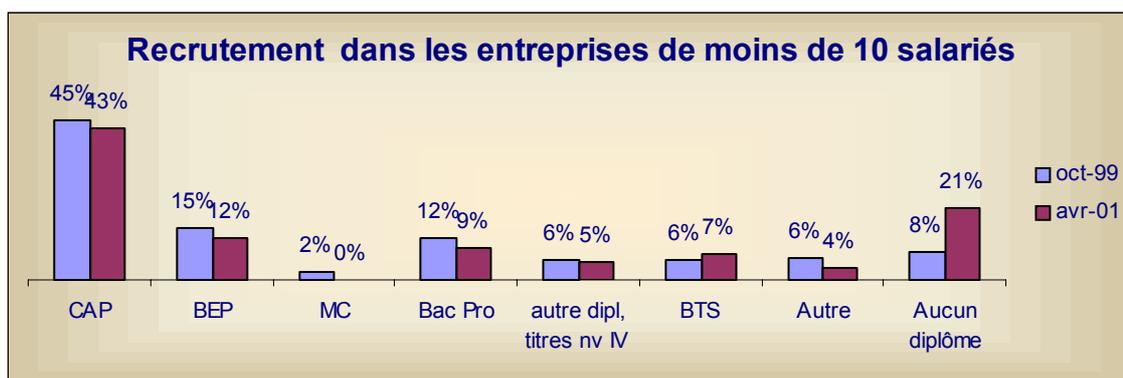
⁶ Un exemple concernant les commerciaux relevé dès 1996 dans l'hebdomadaire *Entreprises et carrière* du 18 au 1^{er} juillet : « en règle générale, 50% des recrutements s'effectuent en débauchant les commerciaux des concurrents, 20% par annonce de presse et 30% par écoles de vente des constructeurs ».

cette configuration soit similaire, elle présente des différences en fonction de l'effectif des entreprises.

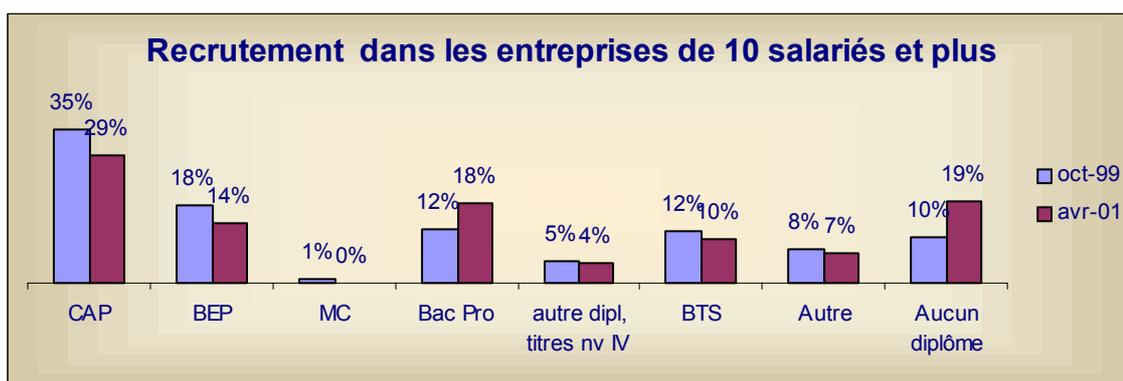
1-3-2- Recrutement par diplôme selon l'effectif des entreprises



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 ; avril 2 001.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 ; avril 2 001.

Des niveaux de recrutements caractéristiques de la taille des entreprises

Les entreprises de moins de 10 salariés recrutent majoritairement des profils ayant un niveau de qualification équivalent au CAP (43% selon l'enquête d'avril 01). En

additionnant les parts concernant **les personnels sans diplôme et ceux possédant un CAP, on obtient un total de 64% contre 48% pour les entreprises de 10 salariés et plus.** Si l'on compare ces données avec l'enquête de 99, on s'aperçoit que ce taux était alors de 55% pour les moins de 10 et de 45% pour les 10 salariés et plus. **La part des recrutements de personnes de niveau CAP ou sans diplôme augmentant sensiblement dans les entreprises de moins de 10 salariés a pour conséquence directe une diminution de celle des diplômes de niveau supérieur.** Pour illustration, la part des recrutements des Bacs pro est passée de 12% selon l'enquête d'octobre 99 à 9% selon celle d'avril 01, celle des BEP de 15% selon l'enquête d'octobre 99 à 12% en selon celle d'avril 01. Seul le BTS se maintient d'une période sur l'autre (7%).

⇒ Alors que le niveau de formation des sortants du système scolaire ne cesse de s'élever⁷, il apparaît que les recrutements dans les entreprises de moins de 10 salariés sont d'un niveau plus faible sur la période 00-01 que sur la période 98-99.

Si l'on compare les recrutements en fonction des catégories d'entreprise (moins de 10 et 10 salariés et plus), il apparaît que les niveaux de recrutement sont nettement plus élevés dans ces dernières. Les écarts les plus importants concernent le **Bac pro**, pour lequel la part des recrutements est 2 fois supérieure dans les entreprises de 10 salariés et plus (**18% contre 9%**) et le BTS qui enregistre une différence de 3 points entre ces deux catégories d'entreprise (10% contre 7%). La part des recrutés ayant un BEP est également légèrement supérieure. Il convient également de mentionner la part très importante de recrues non-diplômées, laquelle est sensiblement équivalente à celle des moins de 10 (19%).

La comparaison des résultats de l'enquête 99 à celle de 01 pour les entreprises de 10 salariés et plus donne à voir que la part des recrutements au niveau Bac pro a progressé (de 13 à 18%), celle des BTS a légèrement diminué (de 12 à 10%).

⇒ Contrairement à ce qu'il nous a été donné d'observer pour les entreprises de moins de 10 salariés, les niveaux de recrutement entre les deux périodes de référence se maintiennent dans les entreprises de 10 salariés et plus.

⁷ La formation initiale dans les spécialités automobiles, effectifs 00/01, résultats aux examens. Publication de l'observatoire de l'A.N.F.A.

Il est probable que les petites entreprises ne disposent pas de moyens suffisants pour attirer des candidats ayant actuellement le choix de travailler dans des entreprises leur proposant des conditions plus attractives. Par défaut, elles se contenteraient donc d'une main d'œuvre moins qualifiée.

Tout se passe comme si l'écart concernant « la valeur ressource humaine » se creusait entre ces deux catégories d'entreprise. On l'a vu « le capital compétence » des plus grandes entreprises se maintient alors que celle des plus petites s'appauvrit. Reste à savoir si l'on assiste à un phénomène conjoncturel qui se régulera notamment par l'évolution du marché associée à celle de la loi Aubry⁸ ou si l'on observe une mutation profonde des organisations de services automobiles probablement tirée par l'échéance 2 002. Le fait que la distribution automobile puisse ne plus être sélective et exclusive dans un avenir plus ou moins proche a conduit les constructeurs, depuis 1997, à restructurer leur réseau pour une meilleure performance financière. Cette reconfiguration a des conséquences nombreuses dont la multiplication et l'extension de groupes entraînant la disparition des affaires les moins pérennes. **Sans doute conviendra-t-il de se doter d'un système de veille pour suivre les conséquences de ces reconfigurations économique et structurelle sur l'emploi dans les entreprises des services automobiles.**

1-3-3- La part des diplômes de spécialités automobiles dans les recrutements

	Part des recrutements selon le niveau de diplôme	Dont formés dans la filière automobile
Aucun diplôme	19%	–
CAP	34%	76%
BEP	13%	71%
Bac Pro	15%	60%
Autres dipl. et titres de nv IV	5%	70%
BTS	9%	26%
Autres	5%	–

Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.

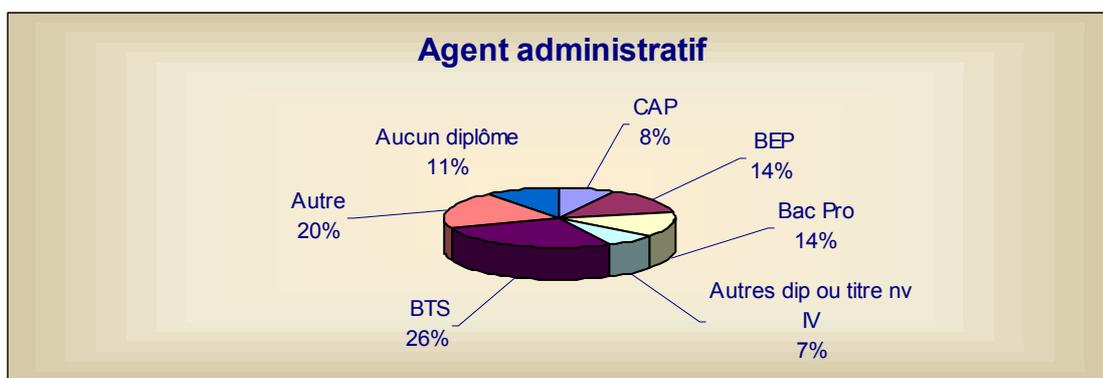
Alors qu'environ 7 à 8 recrutés sur 10 sont formés aux métiers de l'automobile pour ce qui concerne le niveau V, 6 à 7 recrutés sur 10 pour le niveau IV, ils ne sont plus que 2 à 3 recrutés sur 10 à être spécialisés dans l'automobile au niveau III. Pointons en outre, que **sur la**

⁸ Selon Elisabeth Guigou, ministre de l'emploi, l'effet des 35 heures dans les entreprises de 20 salariés et plus est passé et celui des entreprises de moins de 20 salariés reste à venir. (Ouest France, le 01/08/01).

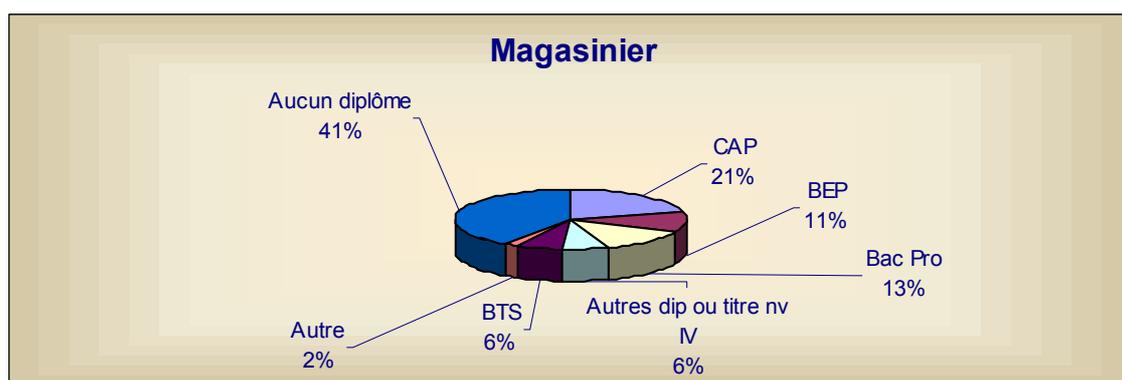
période d'octobre 98 à octobre 99⁹, 92% des CAP étaient spécialisés en automobile et qu'ils ne sont plus que 76% sur la dernière période de référence. Ce constat témoigne probablement d'une difficulté pour les employeurs de recruter des personnes de niveau CAP formées aux métiers de l'automobile. Pour ce qui concerne les autres diplômes, les pourcentages de recrutés formés aux métiers de l'automobile sont similaires à ceux observés lors de l'enquête 1 999.

En bref, il apparaît que plus le niveau de la personne recrutée est important et moins les employeurs ont recours aux formés des spécialités automobiles. Cette information est à mettre en relation avec les emplois pour lesquels les entreprises recrutent.

1-3-4- Les diplômes en fonction du type d'emploi

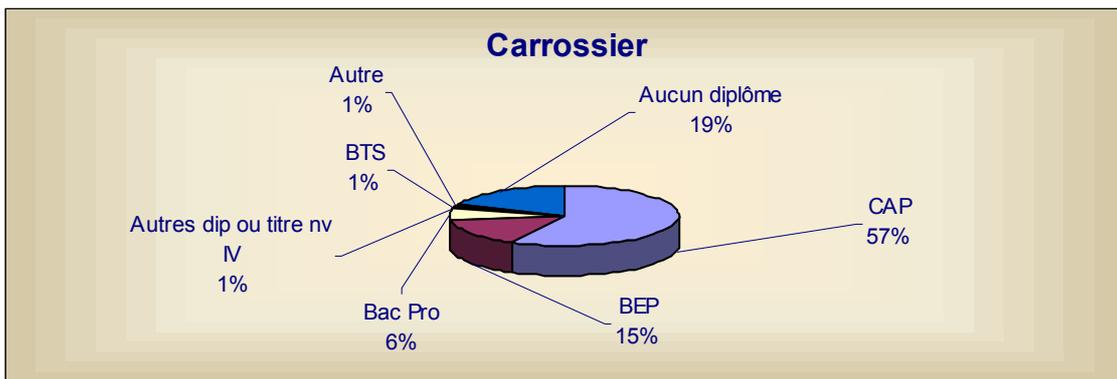


Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.

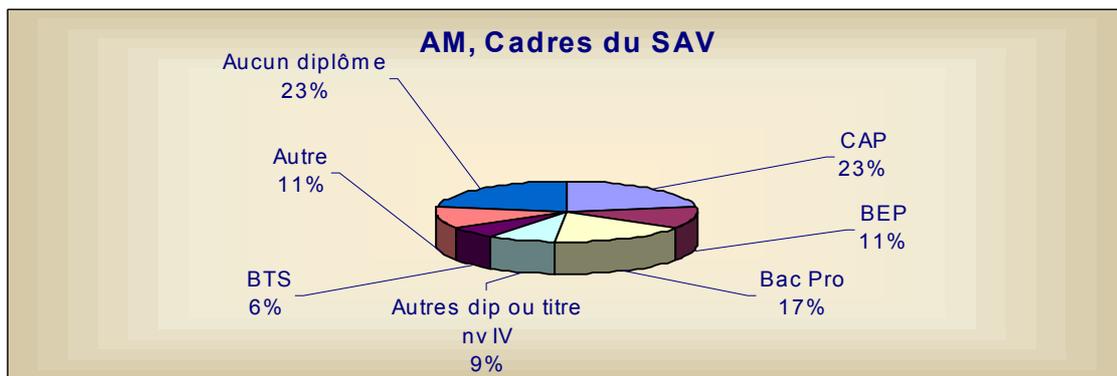


Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.

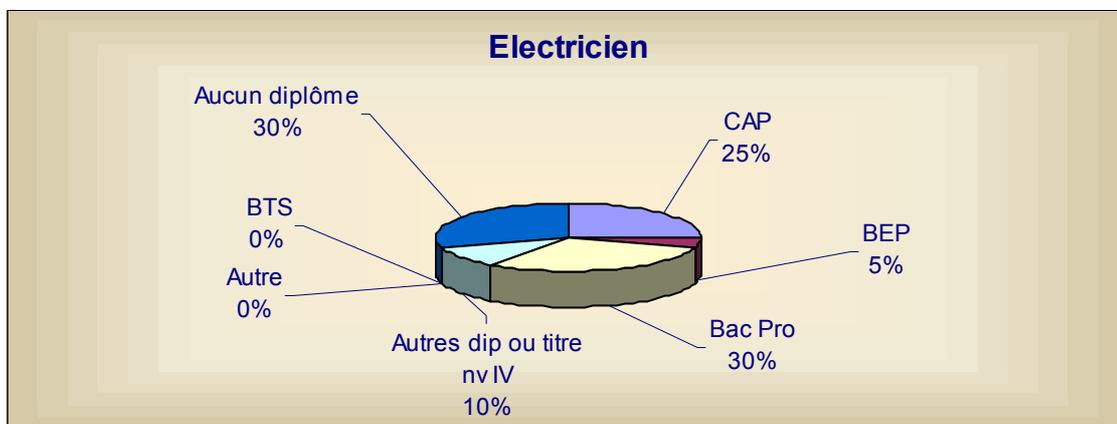
⁹ Analyse de l'enquête recrutement d'octobre 99, document de travail de l'observatoire.



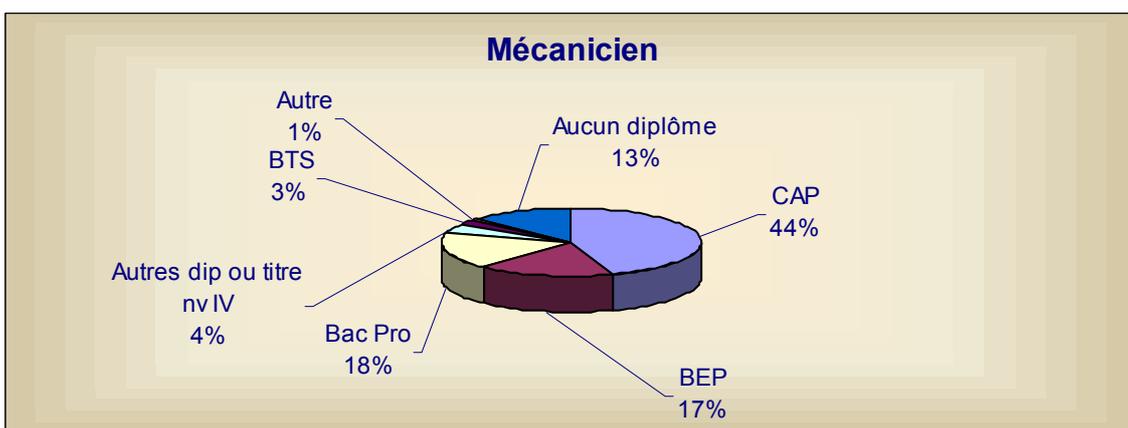
Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.

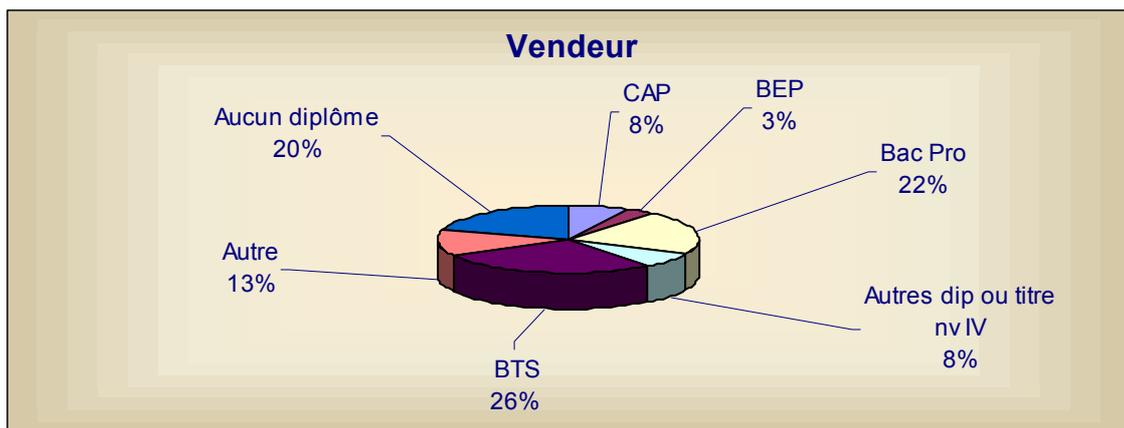


Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.



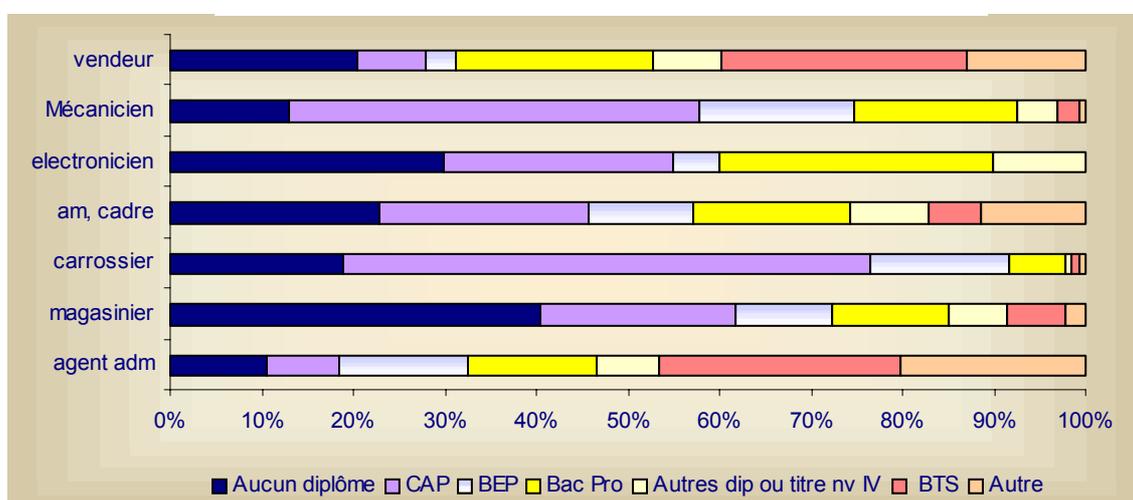
Observatoire – 11/2001

Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.

Recrutement par diplôme en fonction des emplois



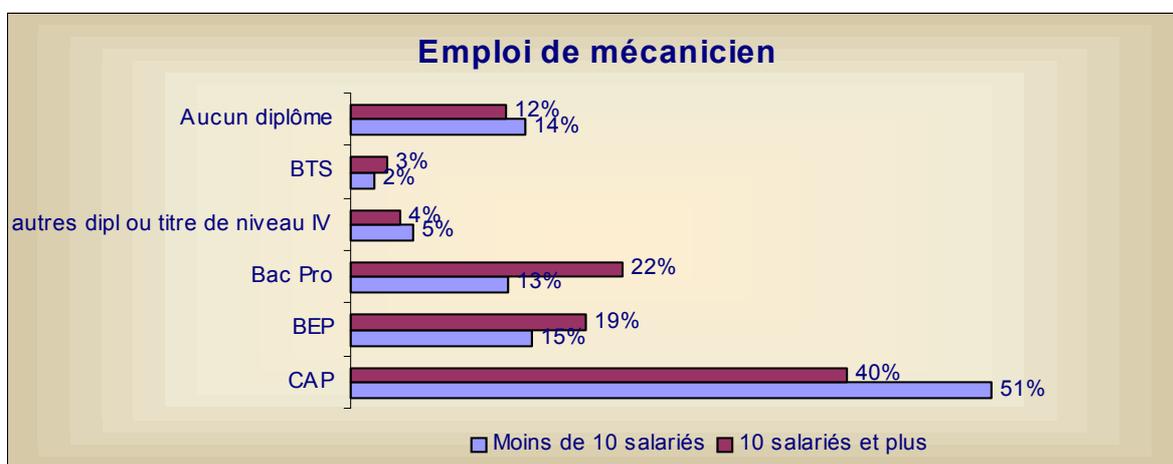
Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.

Cette analyse mettant en perspective niveau de formation et emploi occupé donne à voir qu'à des niveaux de formation supérieurs correspondent des fonctions transversales (vente, administration) ne nécessitant pas obligatoirement de formation automobile. 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 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. **72% des carrossiers et 61% recrutés des mécaniciens sont de niveaux V.** Relevons, en outre, le **taux très important de « sans diplôme » dans les emplois de vente de pièces et d'accessoires (41%).** Ce sont pour

les emplois d'agent administratif et de mécanicien que ce taux est le plus faible, respectivement de 11% et 13%.

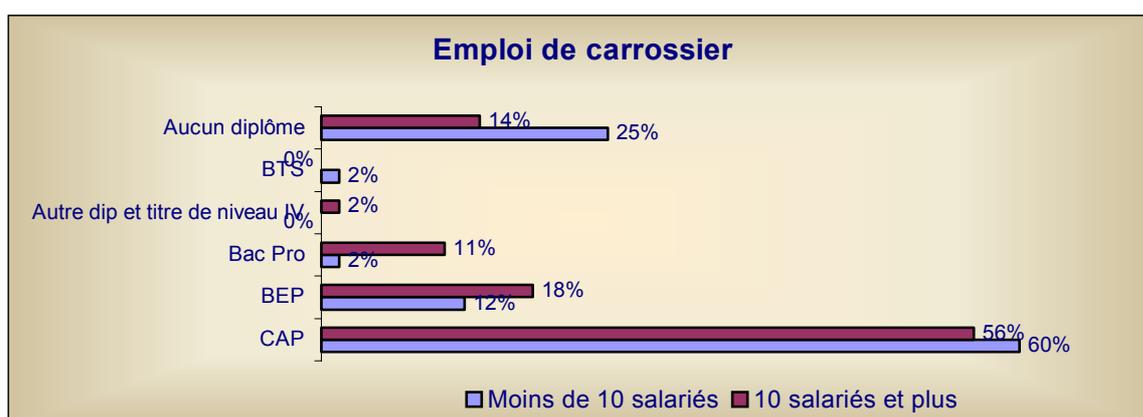
1-3-5- Zoom sur les diplômes de mécanicien, de carrossier et d'agent administratif selon l'effectif de l'entreprise

On l'a vu, les entreprises de 10 salariés et moins emploient une main d'œuvre moins diplômée que celles de 10 salariés et plus. Les emplois de mécanicien, de carrossier et d'agent administratif constituant les emplois les plus représentatifs des entreprises de moins de 10 salariés, il convenait de comparer le niveau de diplôme de ces emplois en fonction de ces deux catégories d'entreprise.



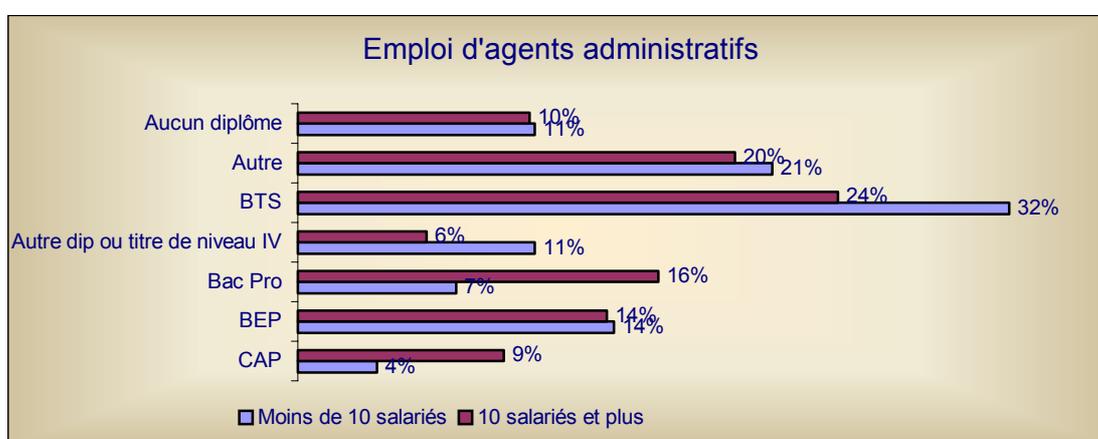
Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.

Pour l'emploi de mécanicien, les entreprises de 10 salariés et plus ont recours à un personnel plus diplômé que celles de moins de 10 salariés. Pour illustration, 51% des recrutés ont un niveau CAP dans les plus petites entreprises contre 40% dans les plus grandes. A 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.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.

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 salariés, 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. **La configuration des niveaux de diplôme en fonction de la taille de l'entreprise montre que pour l'emploi de carrossiers les entreprises de moins de 10 salariés embauchent des personnes moins diplômées que les entreprises de 10 salariés et plus.**



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.

Les entreprises de moins de 10 salariés recrutent davantage de personnes ayant un BTS que celles de 10 salariés et plus (32% contre 24%). Par contre, les plus petites entreprises embauchent moins de bac pro que les grandes structures. **Pour les emplois d'agents administratifs, les entreprises de moins de 10 salariés embauchent des profils diplômés supérieurs à celles de 10 salariés et plus.**

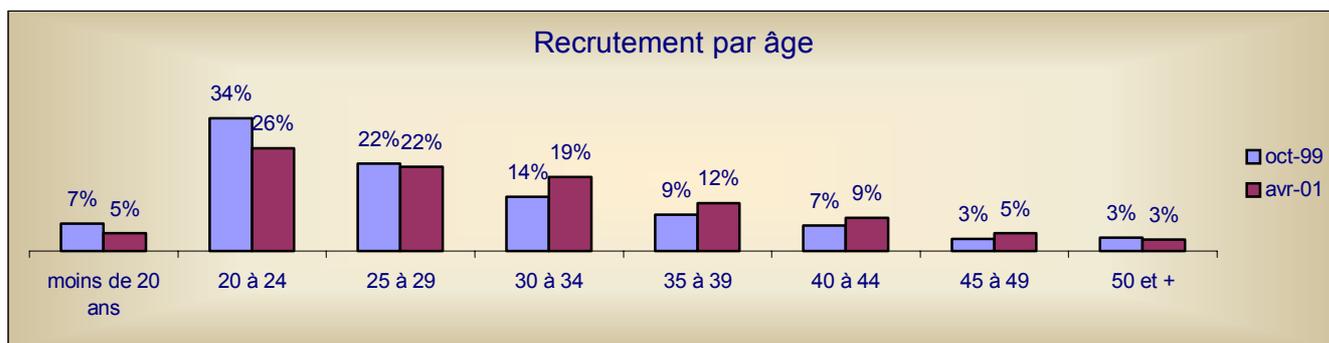
⇒ *Au regard de l'ensemble de ces données, il apparaît que les entreprises de moins de 10 salariés recrutent pour des emplois techniques (mécaniciens et carrossiers) une main d'œuvre moins qualifiée que celles de 10 salariés et plus. Ces métiers constituent pourtant le noyau dur de l'activité des petites 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. Généralement un seul salarié est affecté à la réalisation des tâches administratives dans les petites structures. En conséquence, elles privilégieraient un personnel polyvalent capable de s'occuper de la gestion, de la comptabilité voire de l'accueil ou encore des questions sociales dans l'entreprise. De plus,*

étant donné que de nombreuses formations permettent d'accéder aux métiers administratifs, les employeurs auraient moins de difficulté à pourvoir ce type de poste. Pour toutes ces raisons, elles seraient susceptibles d'employer un personnel mieux formé. Par contre, l'ensemble des tâches administratives à accomplir étant difficilement réalisable par une seule personne dans les grandes entreprises, celles-ci embaucheraient un personnel de qualification différente en fonction de la nature des activités à réaliser.

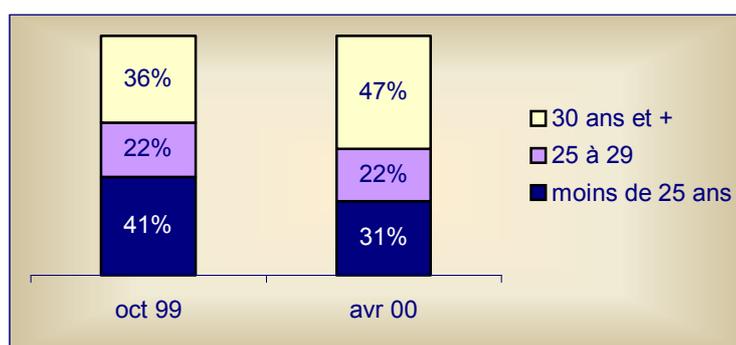
1-4- LES RECRUTEMENTS PAR AGE

1-4-1- Données générales

L'âge moyen des recrutés est de 29,9 ans.



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 ; avril 2 001.

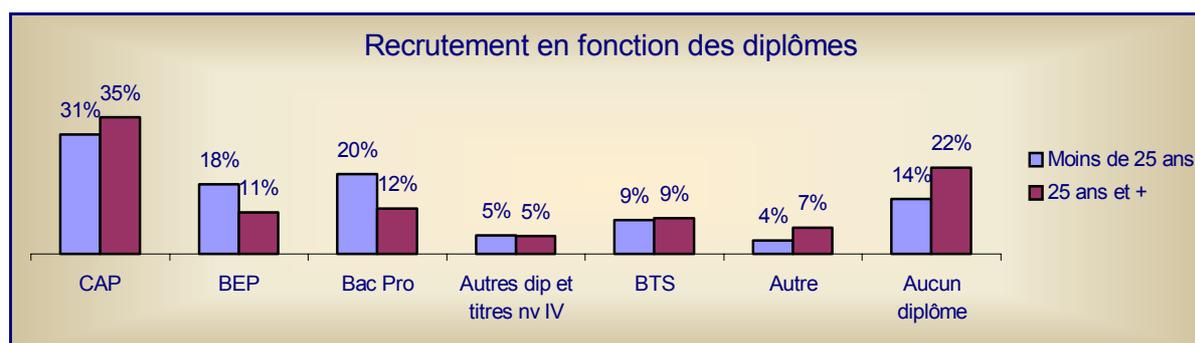


Source : A.N.F.A., enquête recrutement – octobre 1 999 avril 2 001.

Entre les enquêtes d'octobre 99 et d'avril 01, on observe une inversion des proportions dans les recrutements concernant les tranches d'âge « moins de 25 ans » et « 30 ans et plus ». Plus précisément, sur la dernière période de référence les entreprises ont recruté majoritairement des personnes de 30 ans et plus alors que l'enquête d'octobre 99 révélait que les postes étaient pourvus en majorité par des jeunes de moins de 25 ans. Ce changement de tendance est particulièrement marqué pour la population de 20 à 24 ans (8

points d'écart entre les enquêtes de 99 et 01, tendance à la baisse) et de 30 à 34 ans (5 points d'écart entre les enquêtes de 99 et 01, tendance à la hausse). Les recrutements sont stables concernant la population de 25 à 29 ans. Il semblerait que le développement du marché du travail a conduit à une plus forte mobilité des salariés en place qui ont profité de la période d'"euphorie" pour se présenter sur le marché du travail.

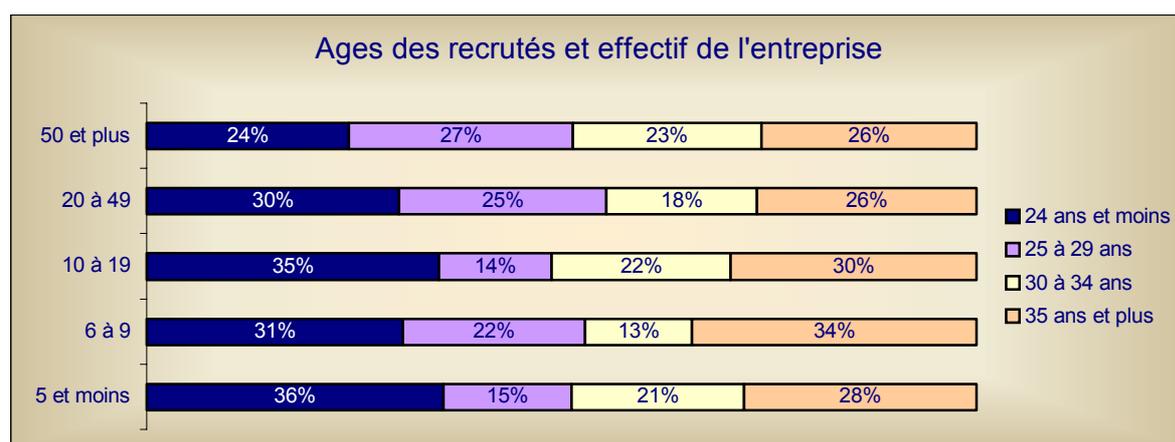
1-4-2- Recrutement par âge en fonction des diplômes



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2 001.

Globalement les recrutés de moins de 25 ans sont mieux formés que leurs aînés : ils sont moins nombreux à être recrutés sans diplôme ou au niveau CAP et plus nombreux à avoir un BEP ou un Bac pro. Cet élément témoigne de l'évolution des niveaux de formation des jeunes qui ne cesse d'augmenter. En revanche, concernant le BTS et la catégorie « autre »¹⁰, la part des 25 ans et plus dépasse celle des moins de 25 ans.

1-4-3- Recrutement par âge en fonction de la taille de l'entreprise

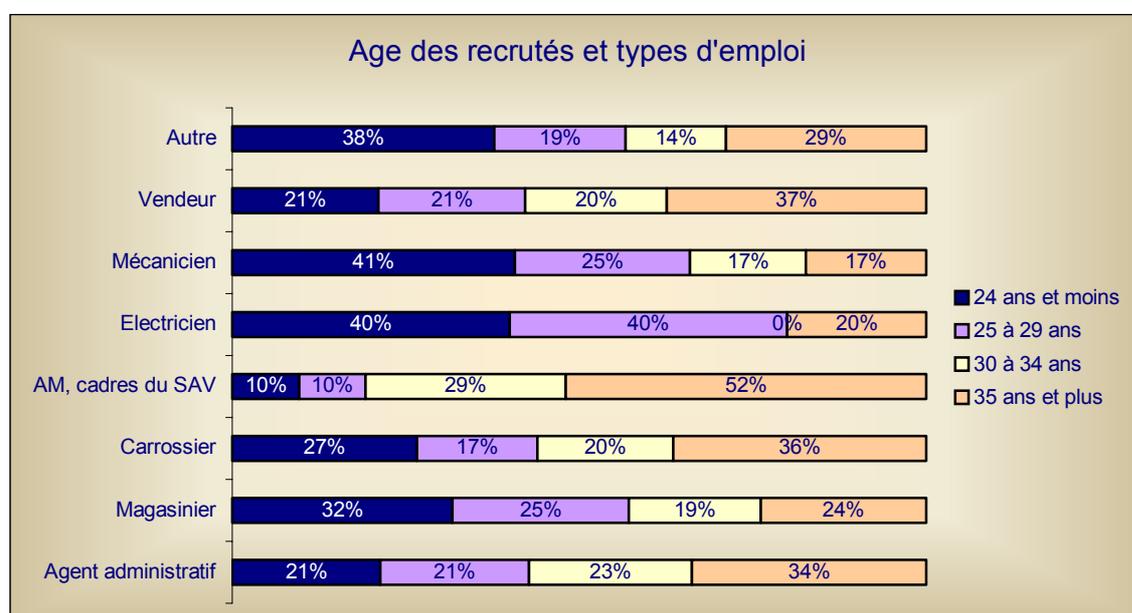


Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.

Les entreprises de 5 salariés et moins et celles de 10 à 19 salariés recrutent des personnes ayant sensiblement le même « profil âge » : les parts les plus importantes des recrutements se répartissent de manière équivalente entre la tranche d'âge « 24 ans et moins »

et celle des « 25 à 34 ans ». Les organisations de 6 à 9 personnes recrutent quant à elles davantage de personnes plus âgées (au-delà de 35 ans). La majorité des recrutements pour les entreprises de 20 à 49 personnes se réalise sur la tranche d'âges « 25 à 34 ans ». En revanche, pour les entreprises de 50 salariés et plus, les recrutements s'équilibrent entre toutes les tranches d'âge considérées. **En définitive, compte tenu de l'ensemble de ces données, il est difficile de mettre en évidence « un profil âge » en fonction de la taille des entreprises. Nous allons voir que l'âge des recrutés est surtout lié au type de poste occupé.**

I-4-4- Recrutement par âge en fonction des types d'emploi



Source : A.N.F.A., enquête recrutement – avril 2001.

Comme on pouvait le supposer, l'âge des recrutés varie en fonction des types d'emploi pourvus. **Les postes de l'encadrement, de la vente et de l'administration sont davantage occupés par des personnes ayant plus de 30 ans. C'est également le cas pour les métiers de la carrosserie. En revanche, les emplois de mécaniciens, d'électriciens et de magasinier sont en grande partie pourvus par des personnes plus jeunes ayant moins de 30 ans.**

¹⁰ Dans la catégorie « autre », sont représentés pour la plupart des diplômés de type bac+2 ou +3 en commerce, en informatique... ainsi que des bacs généraux.

Constats

⇒ 2/3 des recrutements ont eu lieu dans les entreprises de 10 salariés et plus selon l'enquête 01 contre 1/3 selon celle de 99,

⇒ 80% des entreprises de 10 salariés et plus ont recruté contre 33% pour les moins de 10 salariés,

⇒ Sur la période d'avril 00 à avril 01, 46% des 1 260 entreprises interrogées ont embauché, soit environ 20 points de plus que sur la période octobre 98-octobre 99.

⇒ La cartographie des emplois pourvus se distingue en fonction de l'effectif de l'entreprise, les entreprises de - de 10 salariés ayant surtout recours à des emplois techniques tandis que les entreprises de 10 salariés et + recrutent également des personnes occupant des fonctions transversales (administration, encadrement) ou dans le domaine de la vente,

⇒ Près d'un recrutement sur deux relève d'une création de poste,

⇒ Plus de la moitié des recrutements (51%) a fait l'objet d'une création de poste dans les organisations de 10 salariés et plus contre 44% dans les entreprises de moins de 10 salariés.

⇒ Indépendamment des 2 catégories d'entreprises considérées, près de 2 personnes sur 10 sont embauchées sans diplôme, soit la moitié plus que le révélait l'enquête de 99,

⇒ Alors que le niveau de formation des sortants du système scolaire ne cesse de s'élever, il apparaît que les recrutements dans les entreprises de moins de 10 salariés sont d'un niveau plus faible sur 00-01 que sur 98-99,

⇒ Ce phénomène est particulièrement visible pour les emplois techniques (mécaniciens et carrossiers), les entreprises de moins de 10 salariés employant une main d'œuvre moins diplômée que celle de 10 salariés et plus,

⇒ Contrairement à ce qui est observé pour les entreprises de moins de 10 salariés, les niveaux de recrutement entre 99 et 01 se maintiennent dans les entreprises de 10 salariés et plus,

⇒ Plus le niveau de formation des recrutés est important moins les employeurs ont recours à des personnes formées aux métiers de l'automobile,

⇒ Sur la période d'octobre 98 à octobre 99, 92% des CAP étaient formés aux métiers de l'automobile et ils ne sont plus que 76% sur la dernière période de référence.

⇒ Sur la période 98-99, 63% des recrutés avaient moins de 30 ans contre 53% sur la dernière période de référence. La part des recrutés de plus de 30 ans augmente alors que celle de moins de 25 ans diminue.

Prospective 1 : Perspective structurelle

On l'a vu, l'écart concernant « la valeur ressource humaine » s'est creusé entre les entreprises de – de 10 et celles de 10 et +. Si ce phénomène tend à devenir structurel, il est probable que la situation des entreprises de moins de 10 salariés puisse devenir préoccupante dans les années à venir. Par analogie au secteur de la distribution alimentaire, objet d'une totale reconfiguration lors de la création des grandes surfaces, il convient de rester vigilant sur les conséquences induites par la multiplication et l'extension des groupes dans la branche des services automobiles. Il se pourrait que l'avenir des petites entreprises ne soit assuré qu'au prix d'une excellence dans la qualité du service proposé au client. Pour cela, elles devront être en mesure de se doter de compétences techniques et humaines qui leur permettront d'entretenir une concurrence avec des entreprises qui auront inévitablement les moyens de proposer des prix plus attractifs tout en disposant d'un dispositif marketing plus performant. Il sera alors essentiel pour les petites entreprises de se concentrer sur le cœur de leur métier en employant une main d'œuvre au moins aussi qualifiée que les entreprises de 10 salariés et plus. Elles devront, par conséquent, se doter de conditions attractives pour maintenir le personnel en place et intéresser de futurs postulants (notamment en vue du passage aux 35 heures).

Prospective 2 : Perspective conjoncturelle

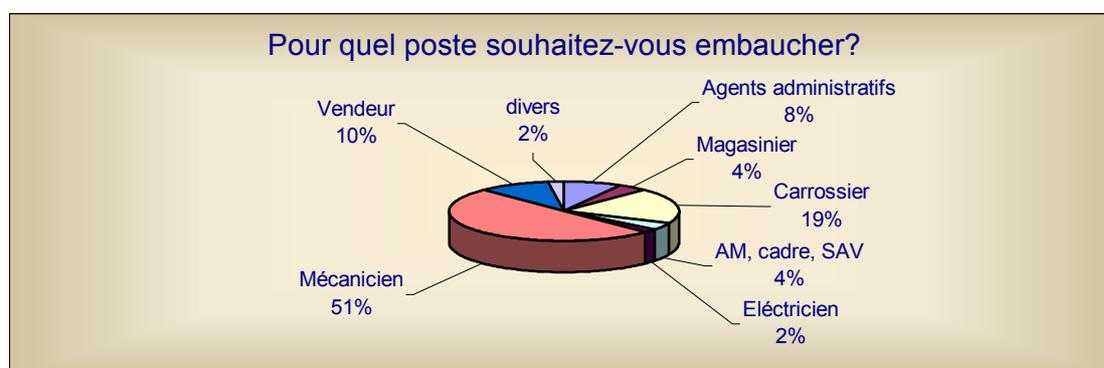
Tandis que l'enquête recrutement d'octobre 99 montrait que les entreprises de moins de 10 salariés se distinguaient favorablement de celles de plus de 10 salariés quant à l'ampleur et la nature des recrutements réalisés, l'enquête d'avril 01 montre une tendance inverse en faveur des entreprises les plus 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, expliquent très probablement la distribution des recrutements réalisés. Il se pourrait que celle-ci soit liée à un phénomène conjoncturel, peut-être cyclique, qui se régularisera au regard de l'évolution globale du marché.

2- LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Sur les 1 260 entreprises interrogées, 294 d'entre elles ont pour projet d'embaucher. 214 entreprises souhaitent embaucher 1 personne, 72 projettent de recruter 2 ou 3 personnes et 8 d'entre elles ont pour objectif de recruter 4 personnes ou plus. Si l'on additionne l'ensemble des projets de recrutement des 1 260 entreprises interrogées, 400 personnes seraient recrutées d'ici septembre 01.

Alors que l'enquête de mars 00¹¹ révélait que 14% des entreprises projetaient de recruter, celle d'avril 01 montre que 22% des entreprises souhaitent embaucher. Il faut mentionner que cette enquête s'est déroulée au cours d'une période où les statistiques économiques étaient plutôt encourageantes (baisse du chômage, croissance en hausse...). Or dès le mois de mai, le nombre de chômeurs en France a commencé à progresser, des entreprises à forte notoriété ont annoncé des plans sociaux et la baisse de la croissance économique des Etats-Unis est de plus en plus médiatisée comme laissant poindre dans un futur proche, une forte récession économique¹². **Si l'on accepte l'idée que l'indicateur « intention d'embauche » reste avant tout un indicateur de l'optimisme des entreprises, il est fort à parier que si cette enquête avait eu lieu en juin 01, les résultats auraient été sensiblement différents.**

2-1- LES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR POSTES



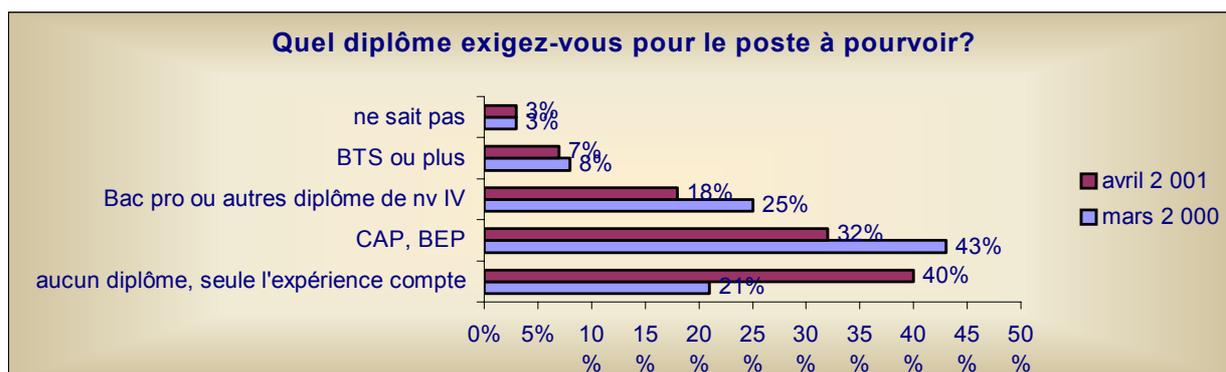
Source : A.N.F.A. enquête recrutement – avril 2 001

¹¹ Perspectives d'embauches et difficultés de recrutement dans les entreprises du CRA, mars 00. Document de travail de l'observatoire.

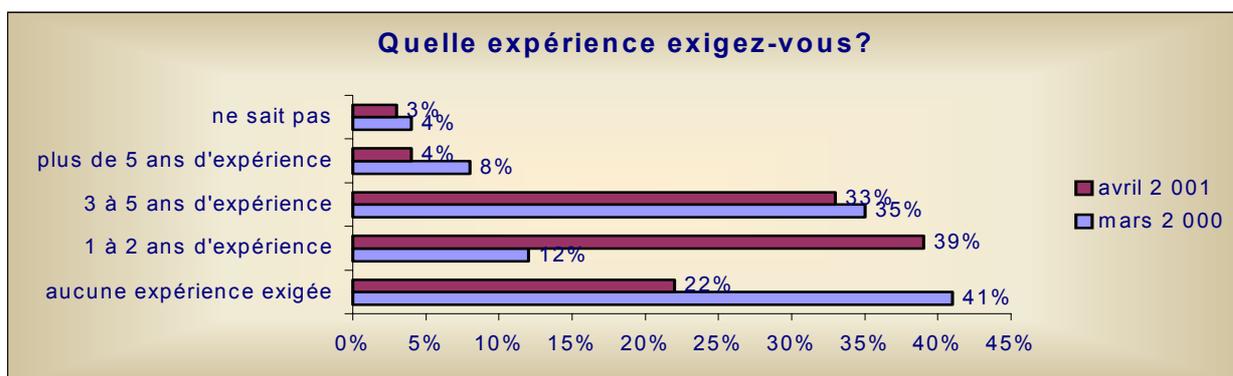
¹² S'il est aujourd'hui prématuré d'envisager les conséquences sur la vie économique et sociale des événements du 11 septembre 2 001 (attentats à New-York et à Washington), elles seront certainement à considérer dans l'avenir.

Les profils techniques (mécaniciens, carrossiers, électriciens) représenteraient 72% des futures embauches.

2-2- LES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN FONCTION DU PARCOURS SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL



Source : A.N.F.A. enquête recrutement – mars 2 000 ; avril 2 001



Source : A.N.F.A. enquête recrutement – mars 2 000 ; avril 2 001

Pointons que le profil diplôme recherché pour les futurs postes à pourvoir semble relativement proche de celui des embauches réalisées sur la période d'avril 00 à avril 01 pour les niveaux IV et III. En revanche, s'agissant des profils sans diplôme ou ayant un CAP/BEP une différence de taille s'observe. Effectivement **selon l'enquête d'avril 01, les entreprises se disent prêtes à embaucher pour 40% des postes à pourvoir des personnes sans diplôme et pour 32% de ceux-ci des personnes possédant le CAP ou le BEP (contre respectivement 22% et 43% selon l'enquête de mars 00)**! Cette information ne manque pas de questionner la formation initiale de niveau V. Comme certains délégués régionaux le laissent entendre, celle-ci serait-elle devenue à ce point médiocre pour que les employeurs

orientent leur politique de recrutement vers des personnes non-diplômées ? Ou les tâches à réaliser requièrent-elles si peu de qualification pour être confiées à quiconque ? Ou encore, comme le révèle la question sur le niveau d'expérience exigée, les employeurs seraient-ils davantage à l'affût de personnes ayant déjà eu une expérience professionnelle significative, posséder ou non un diplôme étant tout à fait secondaire ?

Plusieurs éléments vont dans le sens de cette dernière hypothèse. En effet, **tandis que l'enquête de mars 00 révélait que 41% des postes à pourvoir ne requéraient pas d'expérience, celle d'avril 01 indique que seulement 22% des postes ne nécessitent pas d'expérience.** Ajoutons à cet élément que 39% employeurs interrogés en avril 01 favorisent une expérience d'une à deux années contre 12% en mars 00. **En privilégiant des candidats ayant une première expérience d'une à deux années, les employeurs affichent leur volonté de disposer de collaborateurs immédiatement opérationnels.** Il semblerait que cette pratique soit davantage le fait des plus grandes entreprises, les plus petites structures ayant coutume de former elles-mêmes leurs futurs « compagnons ». Cette indication laisse penser que les pratiques de débauchage perdurent dans la branche tant que la progression des effectifs liée notamment à la mise en place des groupes durera. En effet, les employeurs de petites structures se plaignent de former des jeunes qui partent ensuite travailler dans des entreprises leur offrant davantage de possibilités d'évolution en termes de salaire et de carrière (que ces entreprises appartiennent ou non à la branche).

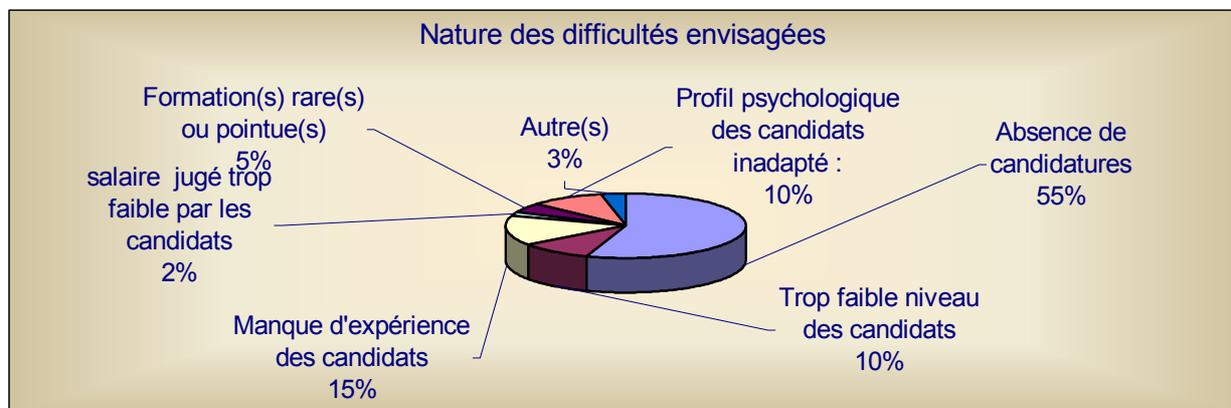
2-3- LES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET DIFFICULTES ENVISAGEES

2-3-1- Données générales



Source : A.N.F.A. enquête recrutement – avril 2001

Pour 65% des recrutements envisagés, les employeurs prévoient qu'ils vont au devant de difficultés. Ce taux est identique à celui relevé par l'enquête de mars 00.



Source : A.N.F.A. enquête recrutement – avril 2001

Tout comme le révélait l'enquête de mars 00, la principale difficulté avancée par les employeurs concerne l'absence de candidature. Sachant qu'environ 22 000 jeunes sortent du système scolaire chaque année, cette « absence de candidature » interroge. Le manque d'expérience constituerait le second frein à l'embauche. Compte tenu des données précédemment présentées, il apparaît que l'« absence de candidature » serait davantage le fait de candidats ne correspondant pas au profil recherché. **En effet, selon l'analyse de l'enquête de mars 00, certains employeurs présenteraient des difficultés à conduire une démarche de recrutement rationnelle et d'autres auraient des exigences de compétences ne correspondant pas au niveau des candidats rencontrés.**

2-3-2- Les difficultés selon les postes recherchés



Source : A.N.F.A. enquête recrutement – avril 2001

Ce sont les postes de mécaniciens et de carrossiers qui seraient les plus difficiles à pourvoir.

Constats

- ⇒ Selon l'enquête d'avril 01, les perspectives d'embauches des employeurs étaient plutôt positives, puisque 22% des entreprises interrogées comptaient recruter contre 17% selon celle de mars 00,
- ⇒ L'expérience professionnelle constitue un atout majeur pour être embauché, être titulaire d'un diplôme apparaissant tout à fait secondaire : les entreprises se disent prêtes à embaucher entre 3 à 4 personnes sur 10 sans diplôme,
- ⇒ Pour 65% des recrutements envisagés, les employeurs prévoient qu'ils vont au devant de difficultés et plus précisément pour les emplois de mécaniciens et de carrossiers.

Prospective 3

Au regard de l'importance accordée par les entreprises à l'expérience professionnelle plutôt qu'au diplôme¹, il conviendrait probablement d'appuyer davantage les formations en alternance. Ces dernières sont probablement les seules susceptibles d'apporter à des jeunes (souvent en marge du système scolaire traditionnel) l'expérience professionnelle requise tout en leur permettant d'acquérir des conduites socialement utiles dans un contexte professionnel (savoir arriver à l'heure, savoir se présenter...).

Prospective 4

L'importance croissante donnée à l'expérience professionnelle pourrait accentuer les pratiques de débauchage. Les entreprises ne disposant pas d'avantages suffisants pour maintenir le personnel en place pourraient en faire les frais. Il convient dès lors de se doter de moyens pour suivre de très près l'évolution de la restructuration en cours (groupe et plaques régionales) pour en apprécier les conséquences notamment en matière de gestion du personnel dans l'ensemble des entreprises du CRA.