

LES RECRUTEMENTS DANS LA BRANCHE DES SERVICES AUTOMOBILES EN 2019

En 2019, les établissements de la branche des services de l'automobile ont procédé à plus de 54 500 recrutements, hors contrats d'alternance. Ces recrutements ont eu lieu pour répondre à un accroissement de l'activité et sont donc le signe de la progression de l'emploi dans la branche, mais également et dans leur majorité, pour pallier des départs (démissions, retraites, fins de contrat) ou pour motif de remplacement (arrêts maladie, congés maternité, etc.).

Cet Autofocus restitue les résultats d'une enquête de grande ampleur menée auprès des établissements de la branche, portant sur l'année 2019 et réalisée au début de l'année 2020, avant la crise sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19 et la crise économique qu'elle a engendrée. L'année 2019 s'inscrit dans un contexte économique positif : la branche des services automobiles a connu une progression de l'emploi de 7,1 % entre 2014 et 2019, soit une hausse de 27 850 salariés.

Malgré les incertitudes que la crise économique fait peser actuellement, il nous a semblé essentiel de revenir sur les enseignements de l'année passée : connaître et comprendre les mécanismes du recrutement lors d'une dynamique positive nous aidera à accompagner les établissements si la conjoncture s'inverse.

Et ce d'autant plus que les entreprises recrutent quel que soit le contexte économique. Même en temps de crise, les établissements font face à des départs et doivent renouveler leur main d'œuvre.

DONNÉES GÉNÉRALES

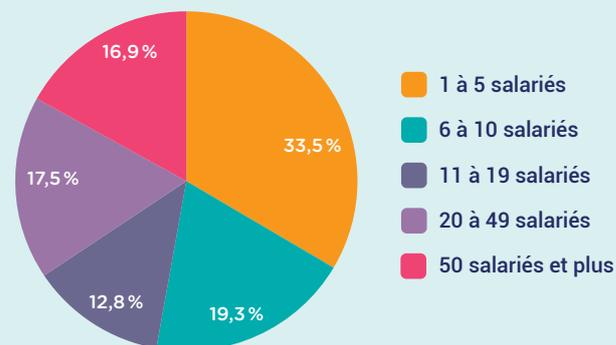
QUI A RECRUTÉ EN 2019 ?

36 % des établissements de la branche ont recruté au moins une personne en 2019.

Si, en moyenne, plus d'un tiers des établissements a recruté, les comportements diffèrent selon les secteurs d'activité, la taille ou encore la région des établissements.

La propension à recruter augmente naturellement avec la taille de l'établissement, mais les petits établissements étant les plus nombreux dans la branche, ce sont ces derniers qui sont responsables de la majorité des embauches.

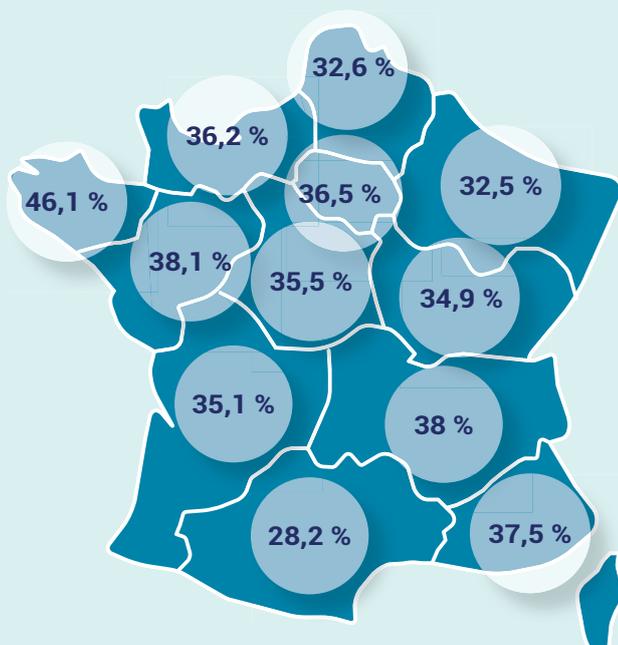
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS



LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 6 SALARIÉS SONT À L'ORIGINE DE 33,5 % DES RECRUTEMENTS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS SELON LA RÉGION



46,1 % DES ÉTABLISSEMENTS SITUÉS EN BRETAGNE ONT RECRUTÉ EN 2019

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019.

En tout, 54 570 recrutements ont eu lieu dans la branche en 2019 (hors contrats d'alternance), soit une augmentation de 30 % par rapport à l'année 2017. Cette dynamique, très positive, reflète à la fois la hausse de l'emploi et l'augmentation des flux de main d'œuvre sur le marché du travail puisque le nombre de départs a, lui aussi, augmenté. En contexte économique positif, les salariés sont plus mobiles et hésitent moins à quitter leur emploi pour en changer.

Les secteurs Vente et Maintenance Véhicules Particuliers (VP) sont responsables de plus de la moitié des recrutements. Viennent ensuite la Carrosserie et le Poids Lourd, chacun à l'origine de 8,5 % des recrutements.

En moyenne, la branche a comptabilisé 13 recrutements pour 100 salariés en poste.





QUELS RECRUTEMENTS EN 2019 ?

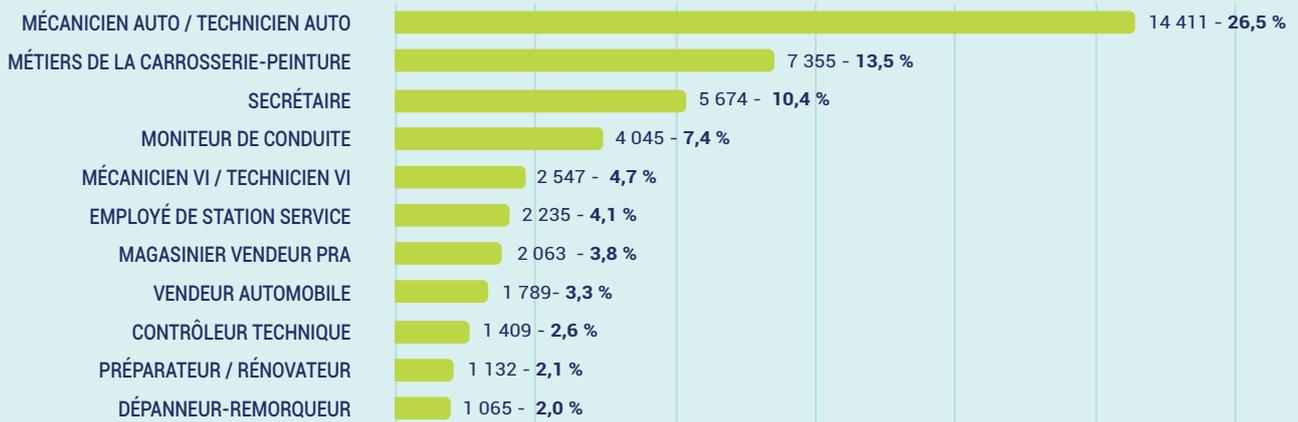


Source : Adobe Stock

62 % des recrutements viennent pallier un départ et 38 % sont dus à une création de poste.

Plus d'un quart des recrutements concerne le métier de mécanicien / technicien auto. Viennent ensuite les métiers de la carrosserie-peinture (13,5 %) et les secrétaires / assistants (10 %).

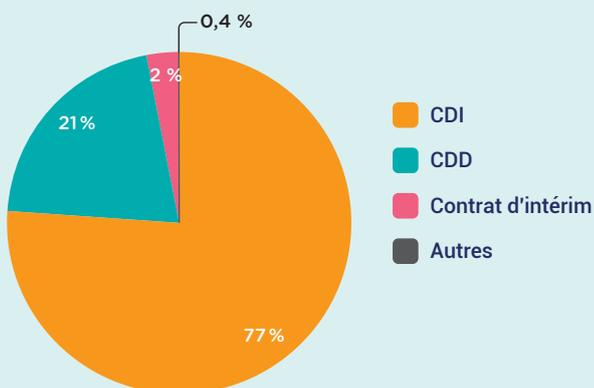
VOLUME DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER



14 411 MÉCANICIENS / TECHNICIENS AUTO ONT ÉTÉ RECRUTÉS EN 2019. ILS REPRÉSENTENT 26,5 % DES RECRUTEMENTS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE CONTRAT



77 % DES RECRUTEMENTS SE FONT EN CDI.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

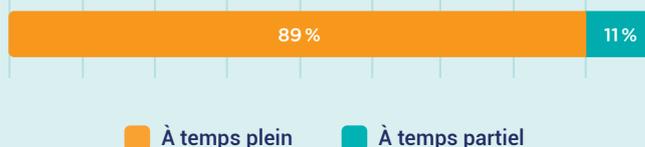


Source : Adobe Stock

77 % des recrutements se sont faits en CDI, soit une augmentation de cinq points par rapport à 2017, témoignant d'un emploi pérenne.

89 % des recrutements concernaient un emploi à temps plein.

PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PARTIEL

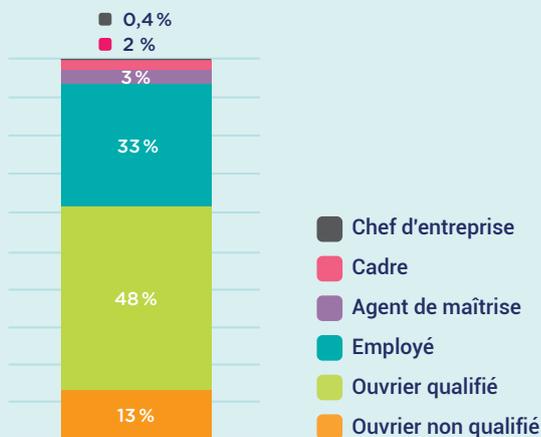


89 % DES RECRUTEMENTS CONCERNENT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Un recrutement sur deux concerne un poste d'ouvrier qualifié et un sur trois un poste d'employé.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CSP

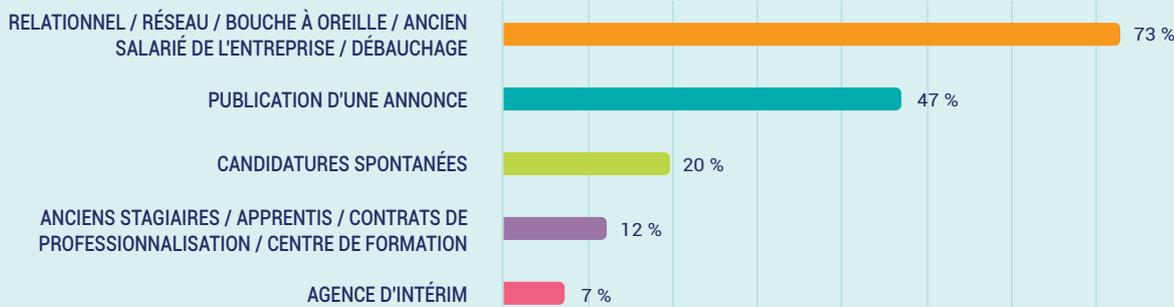


13 % DES RECRUTEMENTS DE LA BRANCHE CONCERNENT UN POSTE D'OUVRIER NON QUALIFIÉ.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

COMMENT A-T-ON RECRUTÉ EN 2019 ?

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR RECRUTER



DANS 73 % DES RECRUTEMENTS, LES ÉTABLISSEMENTS ONT ESSAYÉ DE RECRUTER VIA LE RELATIONNEL.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

47 % des recrutements ont fait l'objet de la publication d'une annonce.

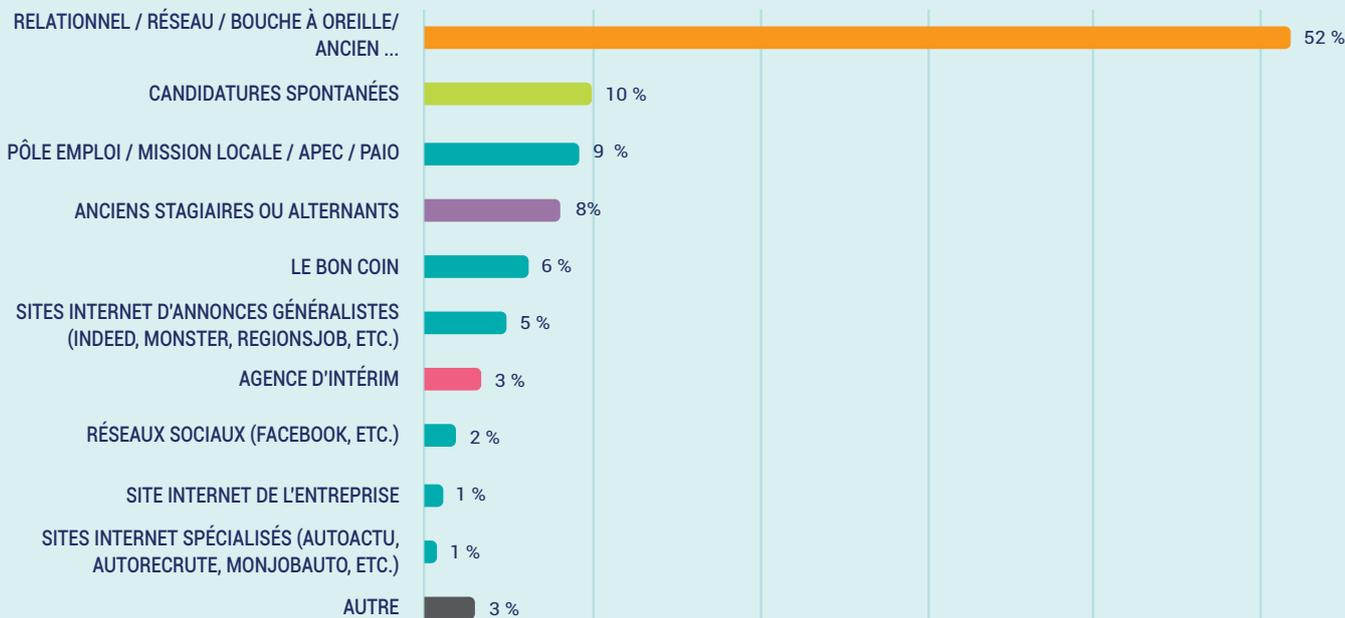
Le premier moyen mis en œuvre pour recruter est la mobilisation du bouche-à-oreille, du réseau, du relationnel. Il concerne près de trois quarts des établissements.

La publication d'une annonce concerne près d'un recrutement sur deux (et 60 % des recrutements des établissements de plus de 10 salariés). Lorsqu'une annonce est publiée, elle l'est le plus souvent auprès des intermédiaires traditionnels (Pôle Emploi, APEC, etc.). Le recours à ce canal est d'autant plus fort que l'établissement est petit. Le deuxième canal le plus mobilisé est le site *LeBonCoin* (lui aussi, particulièrement prisé par les petits établissements). Les établissements de plus de 10 salariés utilisent davantage les sites d'annonces généralistes et le site internet de leur entreprise.

Au final, plus de la moitié des recrutements ont été effectués grâce aux réseaux des établissements. Ce canal, en progression de 4 points par rapport à 2017, prend de l'essor au détriment des intermédiaires traditionnels (9 % en 2019 contre 13 % en 2017). À noter qu'il est le principal moyen pour recruter, quel que soit le secteur d'activité.

En moyenne, un établissement a reçu quatre candidatures par recrutement.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CANAL



52 % DES RECRUTEMENTS ONT EU LIEU GRÂCE AU RELATIONNEL, RÉSEAU, ETC.

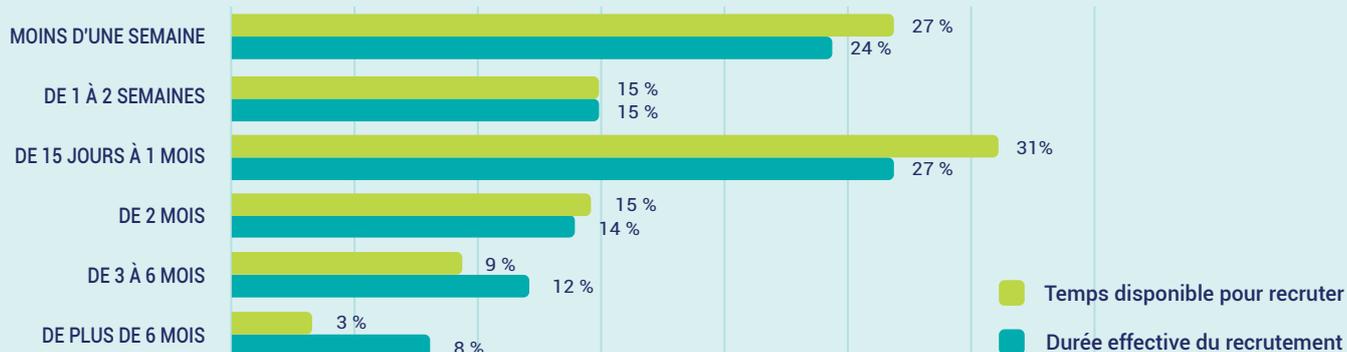
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Le recrutement aboutit rapidement dans la branche : deux tiers des recrutements ont pris moins d'un mois et un quart moins d'une semaine. Les établissements accordent par ailleurs peu de temps à ce processus. Entre la définition du besoin et le recrutement effectif, seuls 27 % des établissements disposaient de plus d'un mois.

17 % des recrues ont cherché à négocier leur condition d'emploi (contre 14 % en 2017).

Néanmoins, la durée du recrutement a eu tendance à s'allonger entre 2017 et 2019. La part des recrutements très rapides (moins d'une semaine) a diminué de cinq points tandis que parallèlement, celle des recrutements très longs (plus de 6 mois) a augmenté de quatre points.

DURÉES* DU RECRUTEMENT



POUR 27 % DES RECRUTEMENTS, L'ÉTABLISSEMENT DISPOSAIT DE MOINS D'UNE SEMAINE POUR RECRUTER. 24 % DES RECRUTEMENTS ONT PRIS MOINS D'UNE SEMAINE.

*Entre le moment où l'établissement a défini son besoin et le moment où il a trouvé la personne recrutée.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

QUI A-T-ON RECRUTÉ EN 2019 ?

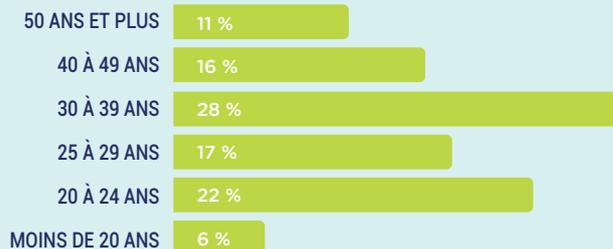
Les recrutements concernent principalement les jeunes. Les recrues de la branche avaient en moyenne 33 ans au moment de leur recrutement et 45 % avaient moins de 30 ans. Pour rappel, les recrutements par alternance ne sont pas comptabilisés ici.

21 % des recrues sont des femmes en 2019.

La présence des femmes dans les recrues est très hétérogène selon les secteurs. Elles sont encore très peu nombreuses parmi les postes techniques.

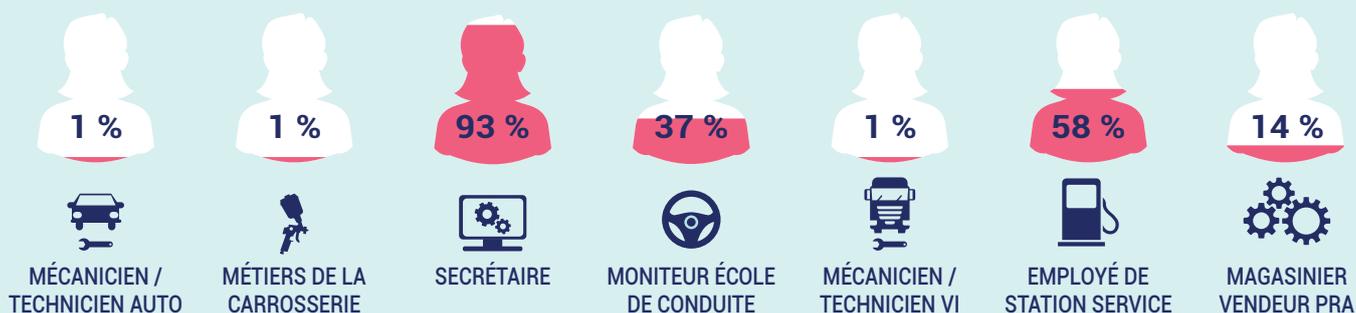
La majorité des recrutements de femmes concerne les métiers de secrétaire / assistant, de moniteur de conduite et d'employé de station-service. En conséquence, les femmes sont sur-représentées dans les recrutements de CSP employé et cadre ainsi que sur les postes à temps partiel.

RÉPARTITION DES RECRUES PAR ÂGE



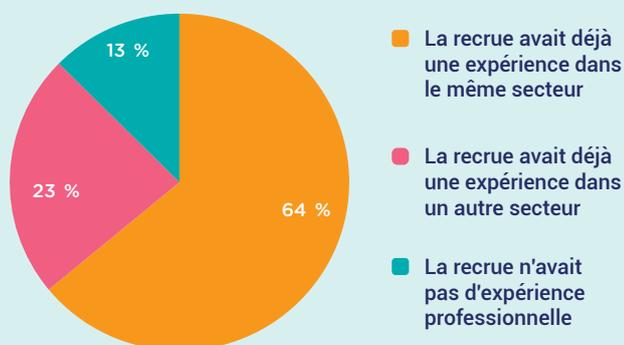
6 % DES RECRUES ONT MOINS DE 20 ANS.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

PART DES FEMMES DANS LES RECRUTEMENTS (PRINCIPAUX MÉTIERS)



1 % DES RECRUTEMENTS DE MÉCANICIEN AUTO CONCERNE UNE FEMME.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

RÉPARTITION DES RECRUES SELON LEUR EXPÉRIENCES



13 % DES RECRUES N'AVAIENT AUCUNE EXPÉRIENCE AVANT D'ÊTRE RECRUTÉES.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

13 % des recrues n'avaient jamais travaillé avant d'être recruté.

En moyenne, près de deux tiers des recrues avaient déjà une expérience dans le même domaine. Ce sont les métiers les plus techniques qui embauchent le plus parmi les travailleurs expérimentés dans le même secteur.

13 % n'avaient jamais travaillé avant d'être recrutés, soit près de 6 900 jeunes entrants dans la branche en 2019.

Pour 84 % des recrutements, les qualités professionnelles de la recrue sont jugées satisfaisantes (très ou plutôt).



Source : Adobe Stock

38 % des recrutements de 2019 ont été jugés difficiles (assez difficiles : 16 % ou difficiles : 21 %).

La durée effective du recrutement est directement corrélée à la perception de la difficulté. Plus le recrutement a pris longtemps, plus il est considéré comme difficile. Mais on peut également faire l'hypothèse d'une causalité inverse : lorsqu'un recrutement est difficile, l'établissement met plus de temps à recruter. Ainsi, 71 % des recrutements qui ont pris moins d'une semaine sont jugés faciles quand ils ne sont plus que 18 % lorsque le recrutement a pris entre 2 et 3 mois.

Même lorsque l'établissement disposait de temps pour recruter, si la durée augmente, la perception de la difficulté augmente aussi.

Il semble également exister une corrélation entre difficulté à recruter et négociations de la recrue. La part de recrues cherchant à négocier est bien plus élevée pour les recrutements jugés difficiles que pour les recrutements faciles. Là encore, la causalité peut être à double sens :

- Le fait que les recrues cherchent à négocier augmente la difficulté à recruter.
- C'est parce que les recrutements sont difficiles que les recrues disponibles peuvent négocier leurs conditions d'emploi.

Enfin, **plus le recrutement est difficile, plus les qualités professionnelles de la recrue sont jugées peu ou pas du tout satisfaisantes.**

- Le recrutement étant difficile, l'établissement a pu recruter une personne qui ne correspondait pas exactement à ses attentes, faute d'autres choix.
- Les qualités de la recrue s'avérant décevantes pour le recruteur, celui-ci estime alors que le recrutement à ce poste est difficile.

Même quand le recrutement a été jugé difficile, 70 % des établissements sont satisfaits des qualités professionnelles de leur recrue.

Il faut également remarquer que l'appartenance à un réseau d'enseigne, que ce soit pour les réparateurs indépendants ou pour les carrosseries, ne semble pas protéger des difficultés de recrutement. Au contraire, les établissements sans enseigne déplorent moins de recrutements difficiles que ceux appartenant à un réseau.

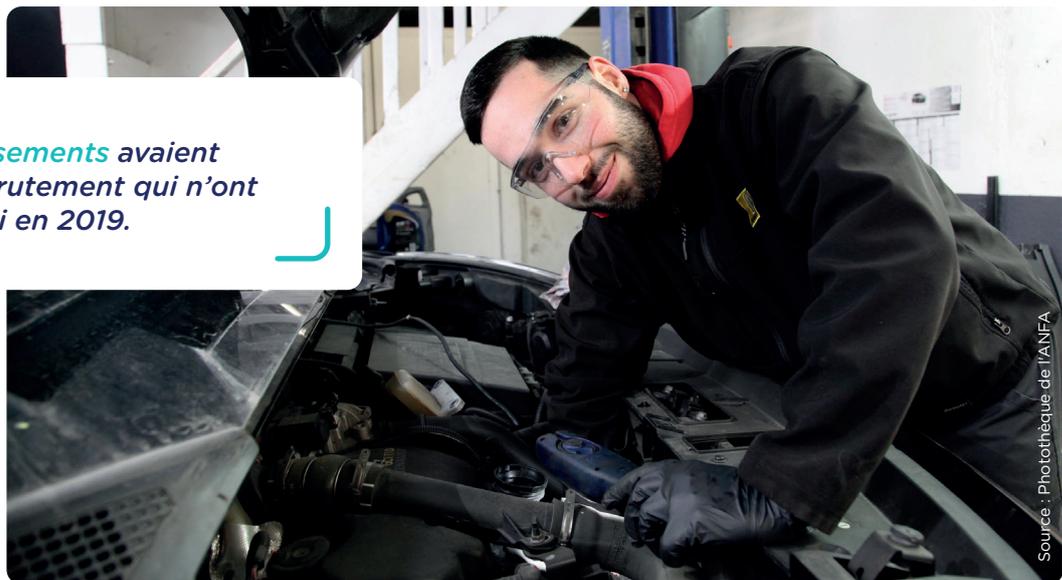
Selon les établissements, 68 % des recrutements difficiles sont dus **au manque de candidats ayant le profil recherché**. La deuxième raison invoquée est **l'absence de candidature** (44 %) puis le temps accordé au recrutement (10 %). En revanche, les difficultés liées au processus de recrutements (rédaction de l'offre, passation de l'entretien d'embauche, choix final, etc.) ne sont pas perçues comme primordiales et ne sont citées que dans moins de 2 % des cas.



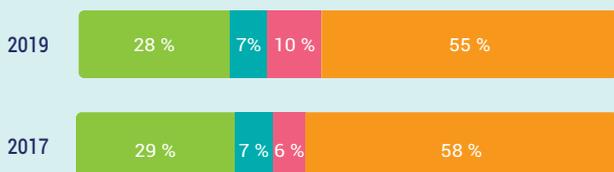
QUI ET POURQUOI N'ARRIVAIT-ON PAS À RECRUTER EN 2019 ?

17 % des établissements avaient des besoins de recrutement qui n'ont pas abouti en 2019.

La part des établissements n'ayant pas réussi à recruter à hauteur de leur besoin a augmenté de 4 points entre 2017 et 2019.



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS RECRUTEMENTS (EFFECTIFS ET SOUHAITÉS)

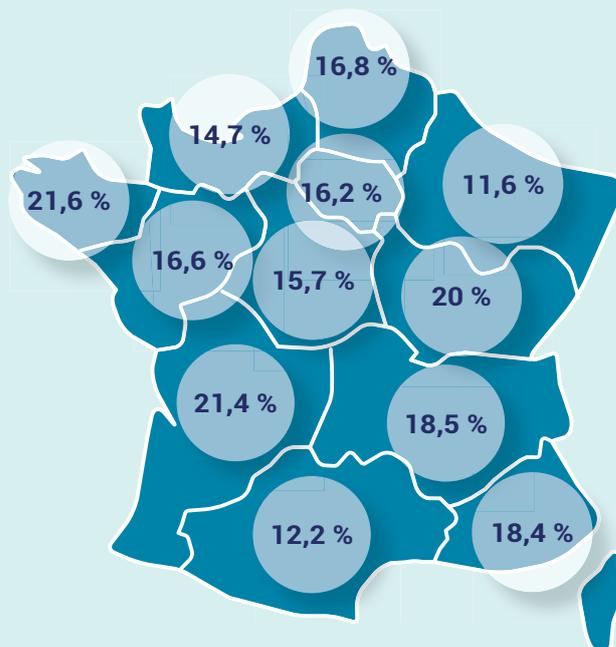


- Établissements ayant recruté à hauteur de leurs besoins
- Établissements ayant recruté moins que souhaité
- Établissements n'ayant pas réussi à recruter
- Établissements n'ayant pas eu besoin de recruter

28 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE ONT RECRUTÉ À HAUTEUR DE LEURS BESOINS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

PART D'ÉTABLISSEMENTS AYANT DES RECRUTEMENTS NON ABOUTIS



16,2 % DES ÉTABLISSEMENTS D'ÎLE DE FRANCE N'ONT PAS RÉUSSI À SATISFAIRE TOUS LEURS BESOINS DE RECRUTEMENT.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019



Il y a certes un peu moins d'établissements ayant pu satisfaire l'ensemble de leur besoin de recrutement, mais il y a surtout **plus d'établissements ayant des besoins de recrutement.** Le contexte économique très positif de 2019 a eu pour conséquence une hausse des volontés de recruter, qui n'ont pas toutes pu aboutir.

**14 721 recrutements
n'ont pas abouti en 2019.**

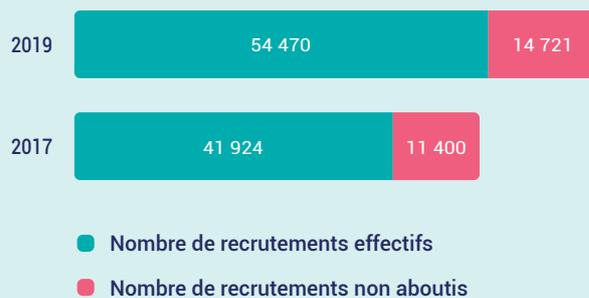
Si le volume de recrutements non aboutis a fortement augmenté depuis 2017 (+ 29 %), leur part dans le total des volontés de recrutements est stable autour de 21 %.

Ainsi, l'ensemble des volontés de recrutements pour l'année 2019 dépassait les 69 000 embauches potentielles.

Ce fort dynamisme est un signal positif avant l'entrée en crise économique engendrée par l'épidémie de Covid-19 au printemps 2020 : même si le volume des volontés de recrutements se réduit dans l'année à venir, les établissements pourraient ne pas avoir besoin de réduire les emplois déjà en postes, diminuant en premier lieu les volontés de recrutements non satisfaites jusqu'alors.

39 % des recrutements non aboutis concernent le métier de mécanicien / technicien auto, soit **près de 4 900 postes non pourvus** et 23 % ceux de la carrosserie-peinture. Par rapport à 2017, les recrutements non aboutis se concentrent encore un peu plus sur ces deux principaux métiers.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS, ABOUTIS OU NON

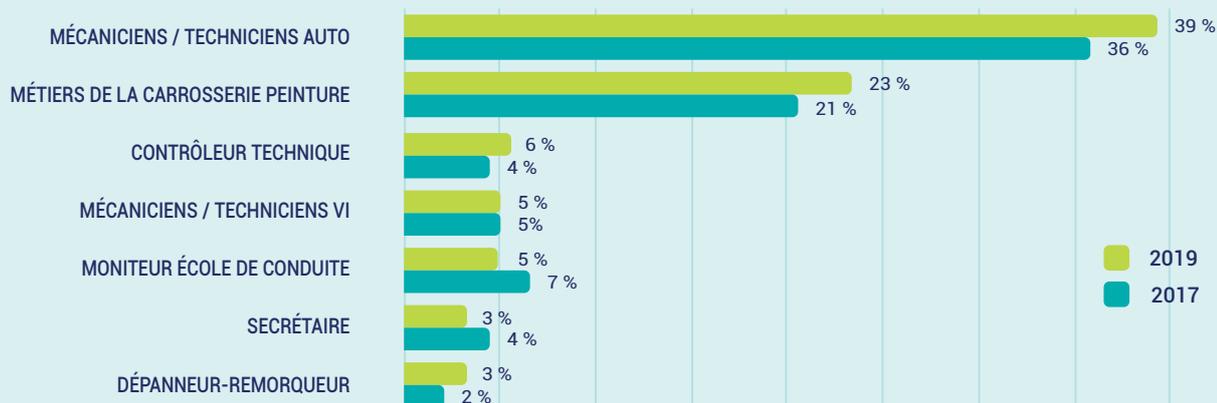


54 470 RECRUTEMENTS ONT EU LIEU EN 2019 ET 14 721 N'ONT PAS ABOUTI.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

42 % des établissements estiment que si le recrutement n'a pas abouti, c'est parce que les candidatures ne convenaient pas. 41 % parce qu'ils n'avaient reçu aucune candidature.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS NON ABOUTIS PAR MÉTIER



39 % DES RECRUTEMENTS NON ABOUTIS CONCERNENT LE MÉTIER DE MÉCANICIEN/TECHNICIEN AUTO.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019



Source : Adobe Stock



SUR QUELS MÉTIERS PESAIENT LES TENSIONS DE RECRUTEMENTS EN 2019 ?

Les principaux métiers en tension sont ceux de la mécanique auto et de la carrosserie-peinture.

On considère qu'un métier est en tension lorsque son poids dans les recrutements non aboutis est supérieur à son poids dans les recrutements effectifs.

La hiérarchie des métiers en tension est très proche de celle de 2017. La pression s'est surtout fortement concentrée sur le métier de **mécanicien / technicien auto** (dont l'écart entre les poids non aboutis vs aboutis a doublé). Elle s'est également accentuée sur celui de contrôleur technique. En revanche, elle semble s'être légèrement relâchée sur les métiers de mécanicien / technicien VI et de dépanneur-remorqueur. Les métiers de la carrosserie-peinture restent le deuxième métier le plus en tension.

Les métiers de la mécanique auto, VI et de la carrosserie, à forte technicité, ont peu recours à des recrues venant d'un autre secteur d'activité. Moins de 10 % de leurs recrues proviennent d'un autre secteur (contre 23 % en moyenne dans la branche). Les métiers en tension recrutent donc bien plus que la moyenne dans le vivier de **travailleurs déjà expérimentés dans le même secteur**, réduisant ainsi les candidatures possibles.

Ces tensions sur le recrutement, si elles existent quel que soit le contexte économique puisqu'elles résident dans la difficulté de faire se rencontrer une offre et une demande de travail, sont exacerbées en période de progression de l'emploi. **Ainsi, plus de la moitié des établissements n'a reçu aucune candidature spontanée en 2019** (soit une augmentation de 15 points par rapport à 2017). Ce phénomène s'accroît encore sur les métiers en tension.

MÉTIERS EN TENSION : RECRUTEMENTS VS NON ABOUTIS



LE MÉTIER DE MÉCANICIEN AUTO PÈSE POUR 26,5 % DES RECRUTEMENTS ALORS QU'IL REPRÉSENTE 39,3 % DES RECRUTEMENTS NON ABOUTIS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Les établissements ont bien pris la mesure des tensions existantes sur ces métiers et agissent pour réduire les difficultés à venir. Ainsi, la formation et surtout l'alternance a fortement progressé ces dernières années (+ 47 % entre les rentrées 2014 et 2019), garantissant un vivier futur de personnels qualifiés. Retrouvez toutes les données sur les effectifs en formation dans [l'Autofocus n° 84](#).



Source : Adobe Stock

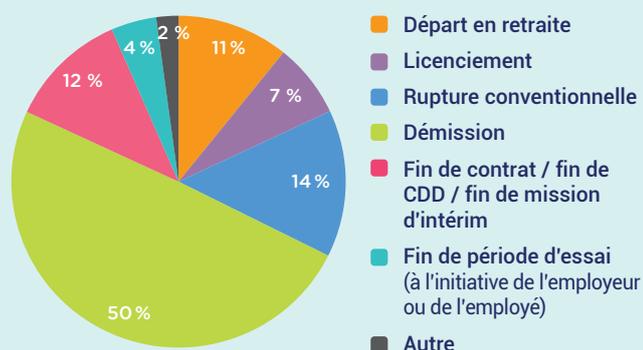


QUELS MOTIFS DE DÉPART EN 2019 ?

Les départs « volontaires » (retraite, démission, rupture conventionnelle) représentent trois quarts des départs. Nouveau signal de tension du marché par rapport à 2017, la part des démissions dans les départs s'est accrue (+ 7 points). *A contrario*, la part des fins de contrat a diminué (- 6 points), tout comme celle des licenciements (-1 point).

Le taux de turn-over, en progression d'un point par rapport à 2017, s'établit autour de 12 %. Il reste malgré tout inférieur à la moyenne nationale grâce à la part importante de CDI dans les emplois de la branche.

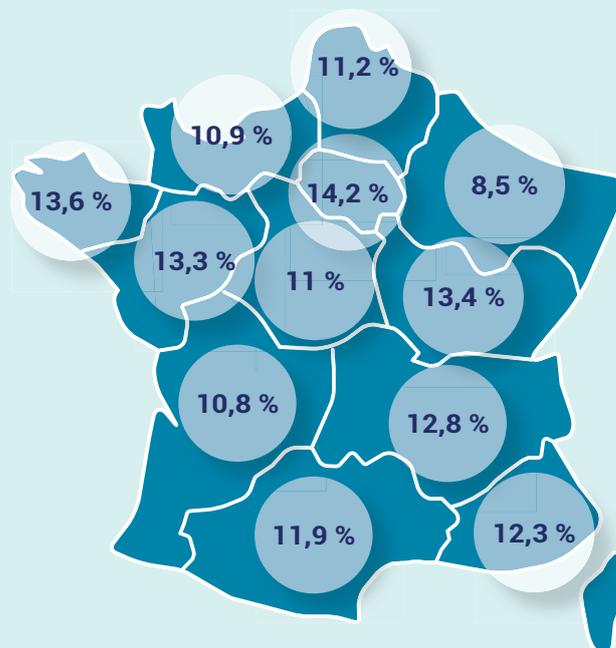
RÉPARTITION DES DÉPARTS PAR MOTIF



11 % DES DÉPARTS CORRESPONDENT À DES DÉPARTS EN RETRAITE.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Même si les mouvements de main d'œuvre se sont amplifiés en 2019, seuls 6 % des établissements déclarent avoir des difficultés de fidélisation de leurs salariés.

TURN OVER RÉGIONAL



LE TAUX DE TURN OVER DE LA NORMANDIE S'ÉTABLIT À 10,9 %.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

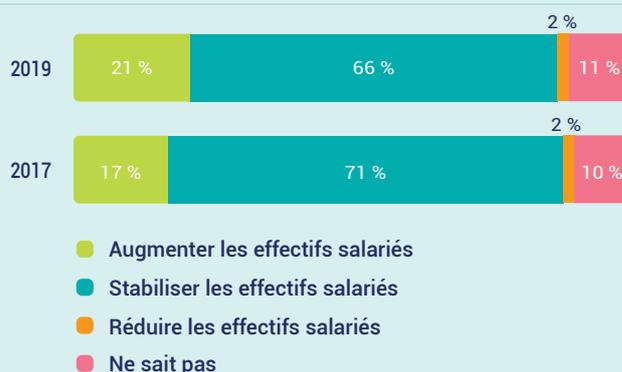


QUELLES CONCLUSIONS PEUT-ON TIRER DE LA PÉRIODE PRÉ-CRISE ?

Cette enquête témoigne de la très bonne santé économique de la branche des services automobiles avant le début des crises sanitaire et économique liées à l'épidémie de Covid-19 en 2020.

Les volontés de recrutements n'avaient alors jamais été si élevées. En janvier et février 2020, les prévisions pour les six mois à venir étaient elles aussi très optimistes : 21 % des établissements projetaient d'augmenter leurs effectifs salariés quand seulement 2 % pensaient les réduire. Cette dynamique risque de se confronter à une conjoncture économique dépréciée. Les établissements de la branche répondent à des besoins de mobilité (autant des actifs se rendant au travail, que des touristes en voyage ou des entreprises exerçant leur activité). La demande en véhicules, en maintenance, en location ou même en carburant, pourrait donc être fortement réduite en cas de crise économique majeure. Il est cependant primordial de continuer à former les salariés de demain, notamment via l'alternance, afin d'éviter d'accroître les difficultés de recrutements en période de crise, mais aussi lors de la reprise économique future. En effet, entre 2004 et 2013, le secteur a vu baisser ses emplois. Les besoins des entreprises s'étant réduits, elles ont formé moins d'apprentis. Avec la reprise économique de 2014-2019, elles ont rencontré d'importantes difficultés à trouver de la main d'œuvre de carrossiers, mécaniciens et techniciens car ceux-ci n'avaient pas été formés. **La crise sanitaire pouvant conduire à la même dynamique, il est plus que jamais nécessaire d'assurer une continuité du lien entre formation et emploi à travers l'alternance.**

PRÉVISIONS POUR LES SIX MOIS À VENIR



21 % DES ÉTABLISSEMENTS PENSaient AUGMENTER LEURS EFFECTIFS SALARIÉS DANS LES 6 MOIS.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Nous poursuivrons donc attentivement nos travaux d'observations statistiques auprès des acteurs de la branche afin de prendre la mesure de l'inversion de tendance qui s'annonce.

Plus largement, l'Observatoire des métiers des services de l'automobile se mobilise pour construire une prospective des besoins en emplois et en compétences à l'horizon 2030.

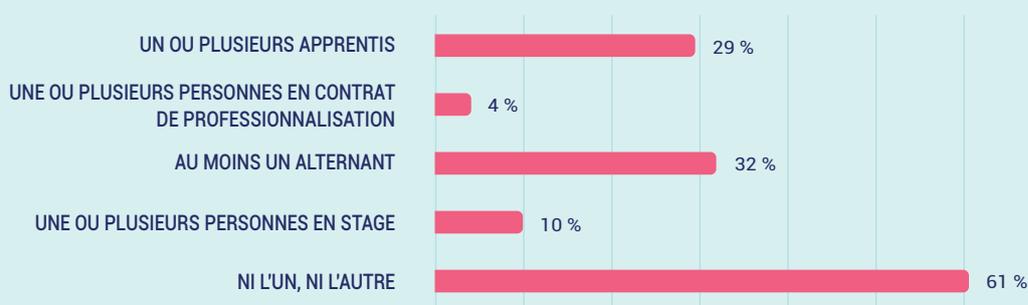
QUEL RECOURS À L'ALTERNANCE POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE ?

Près d'un tiers des établissements de la branche emploie au moins un alternant sur l'année scolaire 2019/2020, soit une augmentation de 2 points par rapport à 2017.

Le recours à l'alternance est particulièrement développé dans le commerce et la réparation des véhicules. Une carrosserie sur deux emploie au moins un alternant (+ 9 points par rapport à 2017) tandis que dans les secteurs du VI et de la maintenance-réparation VP, le recours à l'alternance est également très fréquent. Seul le secteur du motorcycle connaît une baisse du recours à l'alternance et voit sa part d'établissements accueillant des alternants diminuer de 7 points par rapport à 2017.

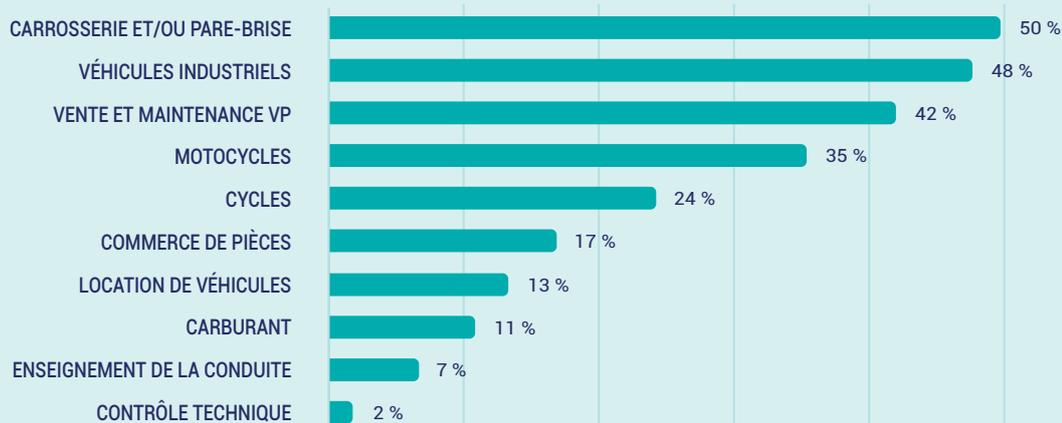
34 800 alternants sont en contrat dans les établissements de la branche, quel que soit leur domaine de formation, représentant 7,8 % de l'ensemble des salariés.

RECOURS À L'ALTERNANCE



29 % DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOIENT AU MOINS UN APPRENTI SUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2019/2020.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

PART D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT AU MOINS UN ALTERNANT



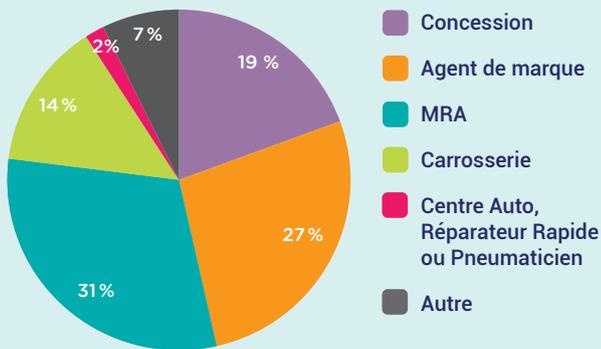
50 % DES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE LA CARROSSERIE EMPLOIENT AU MOINS UN ALTERNANT.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019



Source : Adobe Stock

Plus la taille de l'établissement augmente, plus le recours à l'alternance est fréquent mais les petits établissements étant les plus nombreux, ce sont eux qui accueillent le plus d'alternants.

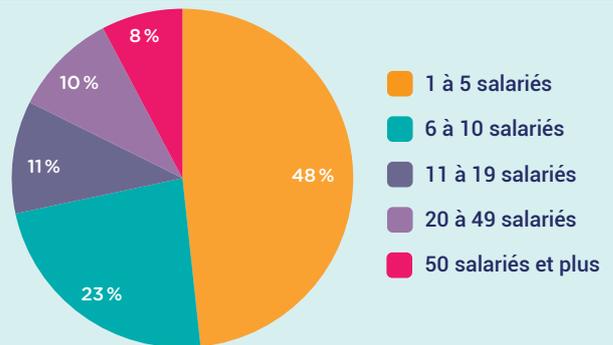
RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT



19 % DES ALTERNANTS SONT EN CONTRAT DANS UNE CONCESSION.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

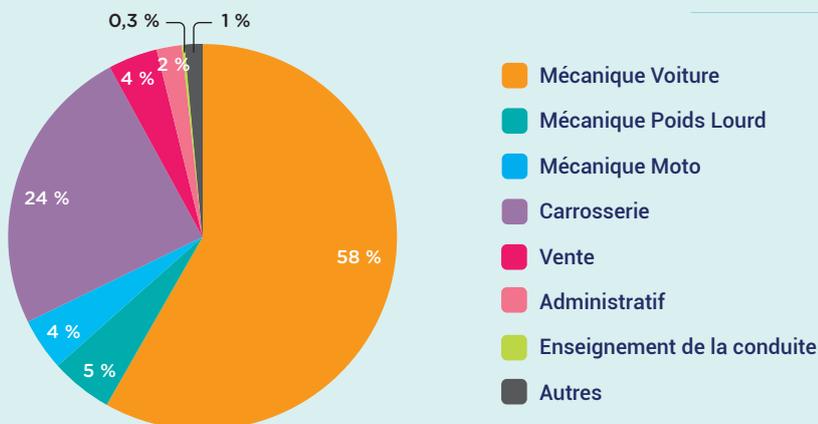


48 % DES ALTERNANTS SONT EN CONTRAT DANS UN ÉTABLISSEMENT DE MOINS DE 6 SALARIÉS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

68 % des apprentis et 40 % des contrats de professionnalisation se forment à la mécanique.

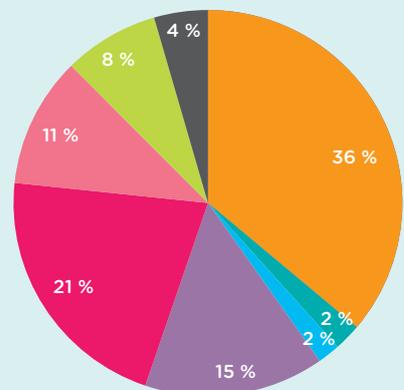
RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LEUR DOMAINE DE FORMATION



58 % DES APPRENTIS SE FORMENT À LA MÉCANIQUE VOITURE.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION SELON LEUR DOMAINE DE FORMATION

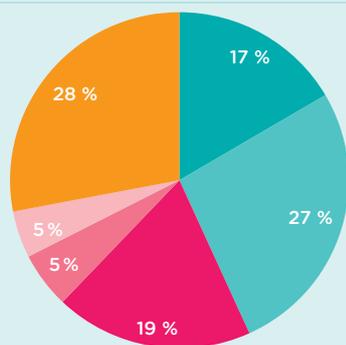


36 % DES SALARIÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SE FORMENT À LA MÉCANIQUE VOITURE.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Les apprentis se forment en grande majorité en mécanique et en carrosserie tandis que les salariés en contrat de professionnalisation se forment davantage dans les domaines tertiaires (vente, administratif, enseignement de la conduite).

RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LES PERSPECTIVES D'AVENIR DE L'EMPLOYEUR



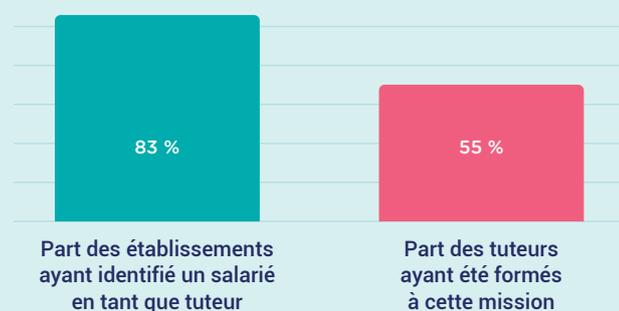
- Poursuivre la qualification/formation avec un nouveau contrat
- L'embaucher en CDI ou CDD à l'issue du contrat en cours
- Ne pas l'embaucher car il ne vous convient pas
- Ne pas l'embaucher car vous n'avez pas suffisamment d'activité pour lui
- Ne pas l'embaucher car il ne souhaite pas rester
- Vous ne savez pas encore

17 % DES EMPLOYEURS PENSENT SIGNER UN NOUVEAU CONTRAT D'ALTERNANCE À L'ISSUE DE CELUI EN COURS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Dès le milieu du contrat, 44 % des établissements prévoient d'embaucher leur alternant à l'issue de son contrat tandis que pour 28 % d'entre eux, la décision n'est pas encore prise.

TUTORAT DES ALTERNANTS



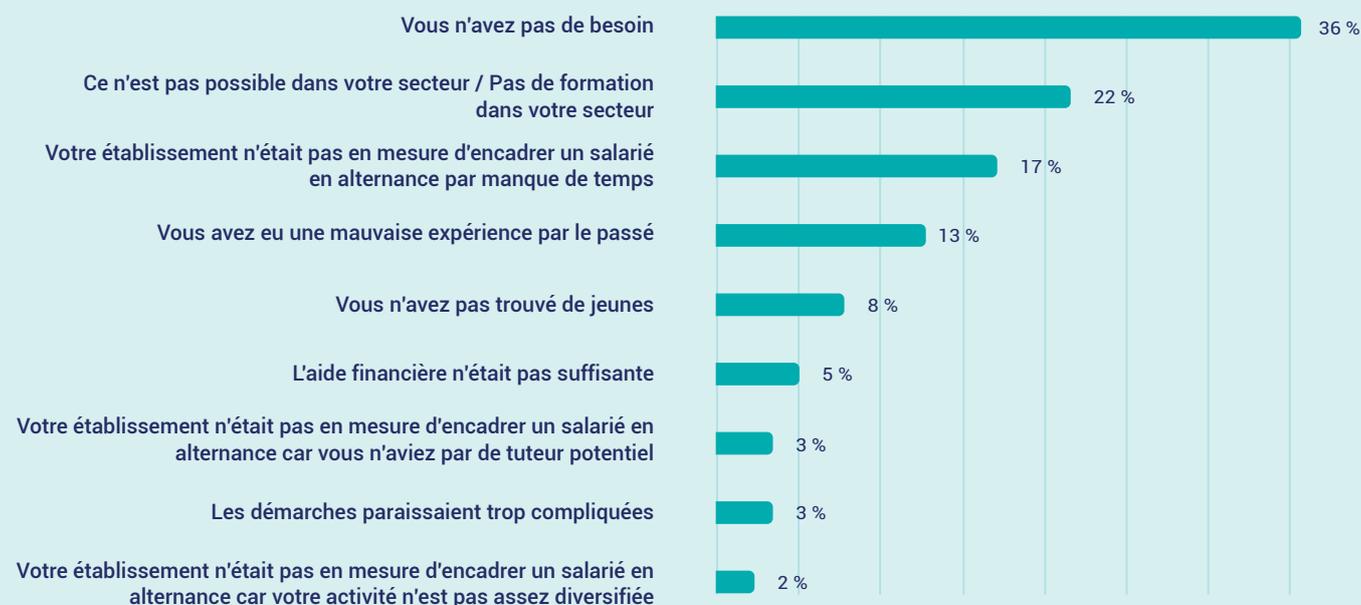
83 % DES ÉTABLISSEMENTS ONT IDENTIFIÉ UN TUTEUR PARMI LEURS SALARIÉS.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Seule la moitié des tuteurs identifiés est formée à cette mission d'accompagnement et de formation.

Parmi les établissements qui n'ont pas recours à l'alternance, 22 % déclarent que ce n'est pas possible dans leur secteur. Ce phénomène concerne particulièrement les secteurs d'activités fortement réglementés (contrôle technique, enseignement de la conduite, dépannage) même s'il existe toutefois des formations possibles.

PRINCIPALES RAISONS DU NON RECOURS À L'ALTERNANCE



36 % DES ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS RECOURS À L'ALTERNANCE DÉCLARENT QUE C'EST PARCE QU'ILS N'EN ONT PAS LE BESOIN.

Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Le manque de temps, invoqué par 17 % de ces établissements, est particulièrement cité par les établissements de la maintenance VP. Certains établissements (13 %) évoquent également une mauvaise expérience passée, surtout dans le secteur de la carrosserie (un établissement sur quatre), et dans la maintenance VP (un sur cinq). Enfin, si seulement 8 % des établissements affirment n'avoir pas trouvé de jeune, ils sont 17 % parmi les carrosseries.



LA VENTE ET LA MAINTENANCE VP

Ces établissements sont des réparateurs indépendants, des concessions ou filiales de constructeur automobile ainsi que des agents de marque, mais aussi des réparateurs rapides, centres auto et pneumaticiens ou des négociants en véhicules.

Dans ce secteur, responsable de 29 400 recrutements (soit 54 % de l'ensemble des recrutements de la branche), **36 % des établissements ont recruté en 2019**. Plus particulièrement, les concessions et les acteurs de la SMAVA (réparateurs rapides, centres auto, pneumaticiens) ont très fréquemment recruté, notamment en raison de leur taille.

Le secteur a recruté 13 personnes pour 100 salariés en postes.

Ce secteur recrute en CDI (à 79 %) et utilise peu le temps partiel (7 % des recrutements). Près de la moitié des recrutements de la vente et maintenance VP concerne un poste de mécanicien / technicien. Plus largement, les recrutements se concentrent sur des postes d'ouvriers (qualifiés : 55 % ; non qualifiés : 12 %). Si l'on se concentre sur la population des vendeurs automobiles (6,4 % des recrutements du secteur), 76 % sont recrutés sur un poste d'employé.

37 % de l'ensemble des recrues ont un diplôme de niveau 3 (selon la nouvelle nomenclature), 36 % de niveau 4 et 16 % de niveau 5 ou plus. Les recrues sont jeunes : un tiers a moins de 25 ans. Enfin, 18 % sont des femmes.

En moyenne, les établissements ont reçu 4,6 candidatures par recrutement. La moitié des recrutements ont fait l'objet d'une annonce et 56 % d'entre elles ont été publiées par une institution traditionnelle de la recherche d'emploi (Pole Emploi, APEC, etc.). À noter également qu'une offre d'emploi sur deux a été publiée sur *LeBonCoin*. Mais c'est bien le réseau de l'entreprise qui est le plus mobilisé pour recruter : 71 % des recrutements concernés ; 85 % si l'on y ajoute le recours à d'anciens salariés, stagiaires ou centres de formation. C'est d'ailleurs ces deux derniers canaux qui sont efficaces pour 58 % des recrutements, tandis que la publication d'une annonce a permis un quart des recrutements.

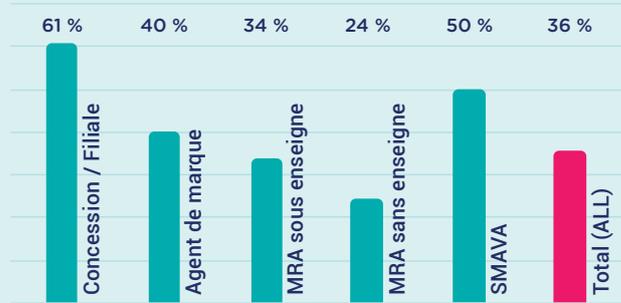


Source : Adobe Stock

RECRUTEMENTS DANS LA VENTE ET MAINTENANCE VP

Mécanicien / technicien Automobile	46,8 %
Secrétaire	12,2 %
Carrossier et/ou peintre	11,6 %
Vendeur auto	6,4 %
Réceptionnaire	3,1 %
Magasinier vendeur P.R.A	3 %

PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT



61 % DES CONCESSIONS ONT RECRUTÉ AU MOINS UNE PERSONNE EN 2019.
Source : ANFA, Enquête recrutements 2019

Si 74 % des établissements disposaient de moins d'un mois pour recruter, ils ne sont que 63 % à avoir effectivement recruté dans ce laps de temps.

De plus, les recrues ont particulièrement cherché à négocier leur condition d'emploi (20 % contre 17 % ensemble branche).

Si les établissements sont satisfaits des qualités professionnelles de 82 % de leurs recrues, ils considèrent toutefois que 41 % des recrutements ont posé des difficultés. **Les établissements de la SMAVA sont ceux qui jugent le plus les recrutements difficiles (près d'un recrutement sur deux).** En effet, ces établissements souffrent d'un déficit d'attractivité qui peut notamment s'expliquer par des horaires d'ouverture étendus et une activité centrée sur des tâches répétitives.

À ces difficultés sur les recrutements effectifs, viennent s'ajouter les besoins en recrutement qui n'ont pas réussi à aboutir : près d'un établissement sur cinq est concerné. Au total, 7 800 recrutements à pourvoir n'ont pas été comblés.

Le métier de mécanicien/technicien auto étant le métier le plus en tension dans la branche en 2019 et représentant un recrutement sur deux du secteur, il est évident que le secteur a connu de réelles difficultés pour recruter en 2019. Les établissements poursuivent néanmoins leurs efforts de formation : **le recours à l'alternance est très fréquent et concerne 42 % des établissements.**



LA CARROSSERIE-PEINTURE

Les établissements de carrosserie sont à l'origine de 4 700 recrutements, soit 8,5 % de l'ensemble des recrutements de la branche.

Leurs recrues se distinguent sur plusieurs points : 70 % d'entre elles sont embauchées sur le statut d'ouvriers qualifiés et 70 % ont un diplôme de niveau 3 (selon la nouvelle nomenclature) ou aucun diplôme. Pour le métier de carrossier-peintre, le CAP reste un diplôme de référence à l'embauche.

Le secteur de la carrosserie est celui qui a connu le plus de difficultés pour recruter en 2019 avec 36 % de recrutements difficiles et 14 % d'assez difficiles. **Seul un recrutement sur deux n'a pas posé de difficultés.**

Les établissements ont reçu deux fois moins de candidatures (2,3 en moyenne par recrutement) que le reste de la branche. **Un tiers des recrutements de carrossier a pris plus de 3 mois** et 27 % des recrues des métiers de la carrosserie négocient leur condition d'emploi (+ 10 points par rapport à la moyenne). De plus, ces établissements sont les moins satisfaits de leurs recrues.

Proportionnellement, la carrosserie a eu tendance à peu recruter (11 recrutements pour 100 salariés en poste) mais a connu également moins de départs que d'autres secteurs (9,5 pour 100 salariés). Ce **relatif immobilisme** n'est pas uniquement un choix : **un quart des établissements du secteur n'a pas réussi à pourvoir l'ensemble de ses besoins en recrutement.** C'est également l'un des secteurs qui reçoit le moins de candidatures spontanées. Il semble manquer d'un vivier de candidats disponibles, notamment sur les profils expérimentés, très recherchés par les établissements. En effet, l'expérience est un critère qui pèse fortement dans les recrutements des métiers de la carrosserie, dont la maîtrise du geste est longue à acquérir. **C'est un des secteurs qui sélectionne le plus ses recrues parmi les travailleurs du domaine.**

RECRUTEMENTS DANS LA CARROSSERIE-PEINTURE

Carrossier	27,4 %
Carrossier-peintre	20,2 %
Mécanicien auto	14,1 %
Peintre	12,5 %
Secrétaire	9,8 %

L'ANFA a mené une étude spécifique concernant la problématique de l'acquisition de l'expérience dans les métiers de la carrosserie-peinture. À partir d'une analyse des tâches du métier, l'étude identifie des conditions favorables au renforcement du potentiel d'apprentissage des situations de travail. Retrouvez l'étude complète sur [le site de l'ANFA](#).

Les volontés de recrutements étaient encore fortes au début de l'année 2020. Près d'un tiers des établissements pensaient augmenter ses effectifs dans les 6 mois. Les établissements, conscients de leurs besoins, participent fortement à l'effort de formation avec une carrosserie sur deux employant au moins un alternant au cours de cette année scolaire (+ 9 points par rapport à 2017).



LA VENTE ET MAINTENANCE VI

Le Poids Lourd est à l'origine de 8,5 % des recrutements de la branche, avec plus de 4 600 recrutements. Si près de deux tiers des recrutements ont porté sur le métier de mécanicien / technicien, le poids des recrutements des métiers du magasinage a doublé par rapport à 2017.

La dynamique de recrutement de ce secteur est plus forte, bien que les difficultés y soient également présentes. 55 % des établissements ont recruté en 2019 à hauteur de 14 recrutements pour 100 salariés en poste. 56 % de ces recrutements sont venus pallier un départ (62 % pour l'ensemble de la branche), tandis que 40 % répondaient à une création de poste pour hausse d'activité (+ 6 points par rapport à l'ensemble de la branche). En 2019, le secteur a connu une conjoncture économique très positive, notamment avec une progression continue des immatriculations depuis 2014 et un marché de l'après-vente dynamique. D'ailleurs, début 2020, près d'un tiers des établissements projetaient d'augmenter leurs effectifs salariés dans les six mois.

RECRUTEMENTS DANS LE VI

Mécanicien / technicien VI	63,6 %
Métiers du magasinage et de la P.R.A	10,9 %
Secrétaire	4,7 %
Carrossier et/ou peintre	3,8 %
Vendeur VI	3,5 %
Réceptionnaire	3,3 %

L'emploi est particulièrement pérenne, puisque le taux de CDI dans ces recrutements (84 %) est le plus fort de la branche et le recours au temps partiel de seulement 2 %.

Le secteur fait face à des défis particuliers. La part des départs en retraite est la plus importante de la branche (15 % contre 11 en moyenne). Celle des démissions est également particulièrement élevée parmi les mécaniciens VI (+ 18 points par rapport à la moyenne). De plus, 9 % des établissements déclarent avoir des difficultés de fidélisation (+ 3 points par rapport à la moyenne), mais ce phénomène est en nette diminution en 2019 (- 4 points par rapport à 2017).

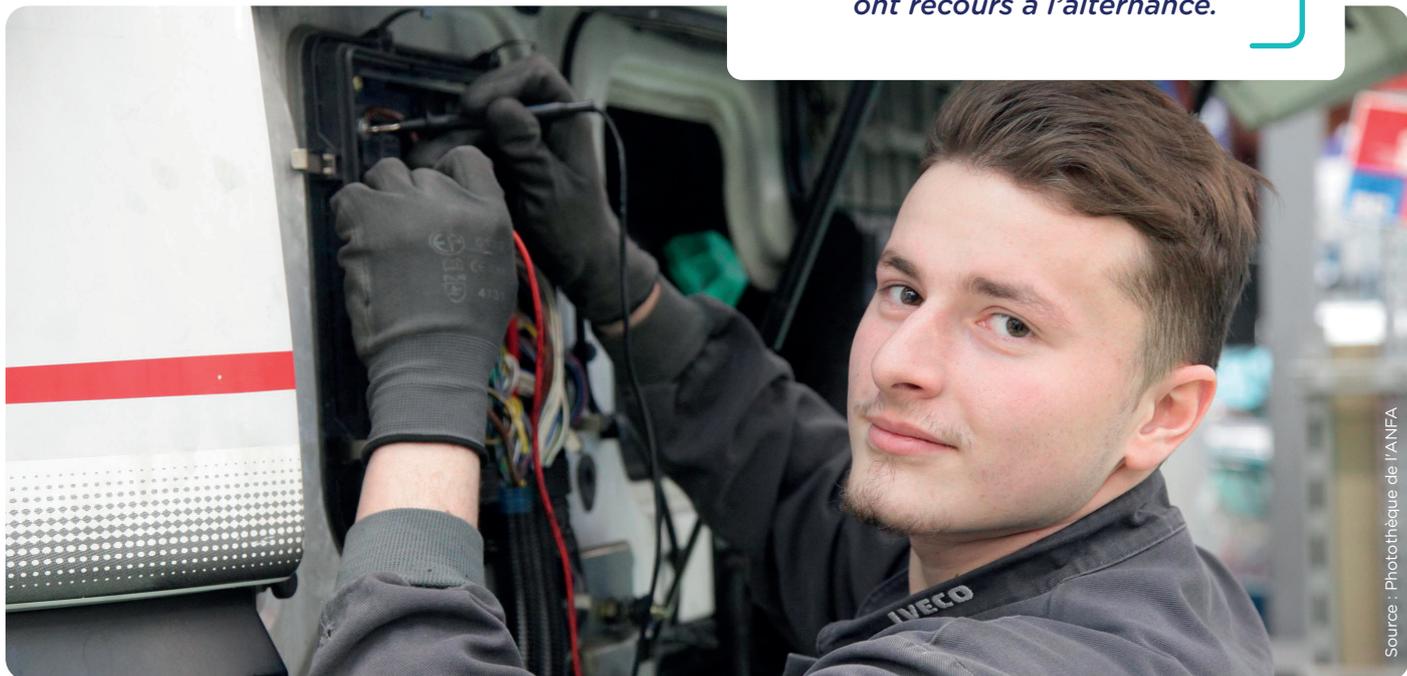
Le secteur souffre également d'une certaine rareté des candidats. 65 % des établissements n'ont reçu aucune candidature spontanée en 2019.

De plus, concernant les recrutements de mécanicien VI, 44 % sont jugés assez difficiles ou difficiles (contre 38 % pour l'ensemble des métiers) et un quart a pris plus de 3 mois.

Ainsi, le VI est particulièrement touché par les recrutements non aboutis. Plus d'un établissement sur quatre n'a pas réussi à combler l'ensemble de ses besoins.

En réaction, **les entreprises multiplient les initiatives pour augmenter leurs chances de recruter et élargissent leurs publics cibles.** On retrouve ainsi, dans les recrues, une part importante d'ouvriers non qualifiés (18 %) ou de mécaniciens VI disposant d'une **formation mécanique VP** (12 %). À noter également que le recours à l'intérim est relativement développé dans le secteur. 22 % des établissements y ont eu recours en 2019 (vs 6 % pour l'ensemble branche).

48 % des établissements du VI ont recours à l'alternance.



Source : Photothèque de l'ANFA



LA VENTE ET MAINTENANCE MOTO

Secteur à l'origine de 1 500 recrutements (soit 3 % de l'ensemble de la branche), le motorcycle a totalisé 14 recrutements pour 100 salariés en poste en 2019.

Les deux tiers des recrutements se concentrent dans les établissements de moins de 11 salariés, en raison de la structure du secteur, particulièrement atomisé.

Les recrutements ont surtout porté sur des postes d'employés (43 %) et d'ouvriers qualifiés (41 %). Les recrues sont les plus jeunes de la branche (30,8 ans en moyenne vs 32,6). Seules 58 % des recrues avaient déjà une expérience dans le même secteur, et 18 % n'avaient jamais travaillé auparavant (contre 15 % pour l'ensemble de la branche).

Le secteur attire les candidats : 57 % des établissements ont reçu des candidatures spontanées (+10 points par rapport à l'ensemble branche). Le recrutement est particulièrement rapide puisque près d'un tiers a été effectué en moins d'une semaine.

RECRUTEMENTS DU MOTOCYCLE

Mécanicien moto	40,6 %
Vendeur moto	18,3 %
Magasinier vendeur P.R.A	10,1 %
Secrétaire	8,1 %

Pour 87 % des recrutements, les qualités professionnelles de la recrue sont satisfaisantes. De plus **67 % des recrutements n'ont posé aucune difficulté.**

Ainsi, seuls 11 % des établissements ont connu des recrutements non aboutis (vs 17 % pour l'ensemble de la branche) pour un total de 350 postes non pourvus en 2019.



LE CONTRÔLE TECHNIQUE

Le secteur est responsable de près de 1 300 recrutements (soit 2 % des recrutements de la branche). Le contrôle technique a connu peu de mouvements de main d'œuvre et ce pour deux raisons : les établissements avaient peu besoin de recruter et ceux qui en avaient besoin n'ont pas toujours réussi à le faire.

Avec la réglementation de 2018 et la recherche de titulaires de bacs pros, la moyenne d'âge des recrues (32,6 ans) a baissé de 2,5 ans par rapport à 2017.

Seulement un établissement sur cinq du contrôle technique a recruté au moins une personne en 2019. Dans le même temps, seuls 16 % des établissements ont connu au moins un départ. Le secteur témoigne ainsi du plus faible turn-over de la branche (9%). La fidélité des salariés du contrôle technique à leur entreprise est une constante dans nos enquêtes recrutement.

C'est le secteur qui a la propension à recruter la plus faible avec 10 recrutements pour 100 salariés en poste. En effet, 69 % des établissements n'avaient pas de besoin de recrutement.

Dans le même temps, 13 % des établissements avaient des volontés de recrutement qui n'ont pas abouti et 800 postes (dont 700 de contrôleurs techniques) n'ont pas été pourvus. Le métier de contrôleur technique est un des métiers en tension, sur lequel la pression s'est d'ailleurs accrue depuis 2017.

RECRUTEMENTS DU CONTRÔLE TECHNIQUE

Contrôleur technique	81,5 %
Secrétaire	5,5 %
Chauffeur / Livreur/ Convoyeur de véhicules	4,9 %

Cette situation doit être rapportée à la réglementation de 2018 du décret d'application de la directive européenne 2014/45 UE. D'une part, il est vraisemblable que les entreprises aient anticipé la réforme en recrutant davantage en 2017, comme le montre le dynamisme des effectifs en formation initiale. D'autre part, la réglementation a limité l'obtention de l'habilitation de nouveaux contrôleurs techniques aux titulaires de bacs professionnels. Le recrutement s'est tendu sur des profils plus rares. Le bac professionnel étant davantage détenu par les jeunes générations, les profils recrutés ont rajeuni. Les établissements ont dû adapter leurs exigences en termes d'années d'expérience dans le métier.

C'est non sans difficulté que le reste des volontés de recrutement a abouti. 37 % des recrutements ont été jugés difficiles. Les établissements n'ont reçu que **2,2 candidatures en moyenne par recrutement (le plus bas de la branche) et 71 % des établissements du secteur n'ont reçu aucune candidature spontanée en 2019.** C'est surtout grâce au réseau de l'établissement et à ses anciens stagiaires ou salariés que le secteur recrute (74 % des recrutements contre 60 % pour l'ensemble de la branche).

En revanche, une fois le recrutement réalisé, les établissements sont très satisfaits des qualités professionnelles de leur recrue (pour 91 % des recrues contre 84 dans l'ensemble de la branche).



L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

Ce secteur est à l'origine de 7 % des recrutements de la branche avec plus de 3 700 recrutements.

L'enseignement de la conduite recrute très majoritairement des employés (87 %). Le recrutement y est un peu moins pérenne que dans le reste de la branche avec 30 % de CDD et 33 % de temps partiels. La part des femmes est importante (47 %) et la moyenne d'âge des recrues est plus élevée que dans le reste de la branche (39,4 ans vs 32,6), à noter que cette dernière a augmenté de 3 ans par rapport à 2017. **Ces caractéristiques ne sont pas spécifiques aux recrutements mais reflètent plus largement les caractéristiques de l'emploi en poste dans le secteur.**

71 % des recrutements n'ont pas posé de difficultés (+ 9 points par rapport à l'ensemble de la branche). La moitié des recrutements sont pourvus grâce au réseau de l'établissement mais une part importante aboutit grâce à Pole Emploi (13 %) et aux candidatures spontanées (14 %). Ce secteur est d'ailleurs celui pour lequel les établissements seraient le plus prêt à embaucher des personnes issues de formation.

LES RECRUTEMENTS DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

Enseignant de la conduite	82,6 %
Secrétaire	15,9 %

Seul un **établissement sur dix n'a pas réussi à pourvoir l'ensemble de ses volontés de recrutement.** Au total, 60 % des établissements n'avaient pas besoin de recruter en 2019, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2017. Les écoles de conduite font face à une concurrence accrue dans leur secteur, notamment via le développement de l'activité non salariée. Le dynamisme de recrutements s'en trouve donc ralenti.

D'ailleurs, au début de l'année 2020, 6 % des établissements pensaient réduire leurs effectifs salariés dans les six mois (+ 2 points par rapport à 2018 et + 4 points par rapport à la moyenne branche), tandis que 12 % ne savaient pas encore comment évolueraient leurs effectifs.



LE CARBURANT

Responsable de 4 % des embauches de la branche, les recrutements du secteur de la vente de détail de carburant sont spécifiques. En raison de l'impact de la saisonnalité de l'activité et des horaires étendus (nuits et week-end), ce secteur recrute fortement pour renouvellement. Ainsi 44 % des établissements ont recruté au moins une personne en 2019 (vs 36 % ensemble branche) et c'est le secteur qui a le plus recruté avec 18 recrutements pour 100 salariés en poste. En revanche, seuls 18 % de recrutements avaient pour motif une création de poste tandis que 81 % répondaient à un objectif de renouvellement.

17 % des établissements du carburant ont eu recours à de l'emploi saisonnier, occasionnellement ou régulièrement en 2019 (vs 6 % pour l'ensemble de la branche).

La part des CDI est en conséquence la plus faible de la branche (68 %) et celle des temps partiels est très élevée (50 %). Le carburant recrute en grande majorité des employés (81 %), et un nombre important de femmes (53 %). Le secteur se distingue également par son fort recours aux personnes sans expérience et à celles provenant d'un autre secteur. La majorité des emplois se trouvent dans les grandes stations (notamment sur autoroute) avec des activités de mise en rayon, restauration et encaissement des produits de la boutique et du carburant.

Le secteur ne manque pas de candidats : les établissements ont reçu 11,4 candidatures en moyenne par recrutements et 61 % des recrutements d'employés de station-service ont pris moins de deux semaines. De plus, les recrues ont peu cherché à



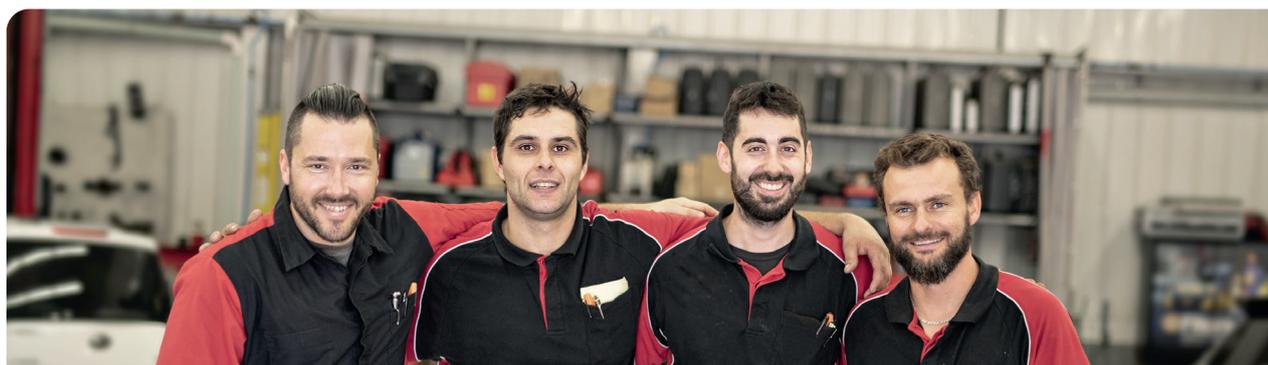
Source : Adobe Stock

RECRUTEMENT DU CARBURANT

Employé de station-service	90,6 %
Mécanicien auto	3,7 %

négocier leurs conditions d'emploi (5 % vs 17 % pour l'ensemble de la branche). C'est le secteur qui a eu le plus de facilité à recruter (81 % des recrutements n'ont posé aucune difficulté), en raison notamment de postes non techniques et peu qualifiés. Enfin moins de 230 recrutements n'ont pas abouti en 2019.

En revanche, le secteur fait face à des difficultés de fidélisation de ses salariés avec 12 % d'établissements concernés (le double de la moyenne branche).



Source : Adobe Stock



NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette publication présente les résultats d'une enquête en ligne et par téléphone réalisée au début de l'année 2020 auprès de 4 407 établissements de la branche des services automobiles, représentatifs au regard de leur secteur d'activité, leur taille et leur région. Le questionnaire portait principalement sur la description des trois derniers recrutements de l'année 2019. Au total, 2 867 recrutements ont été décrits.



DÉCOUVREZ TOUTES LES DONNÉES ET LES PUBLICATIONS DE L'OBSERVATOIRE SUR LE SITE DE L'ANFA

anfa-auto.fr/observatoire

ANFA
OBSERVATOIRE
Métiers Services Auto



ET RETROUVEZ TOUS LES AUTOFOCUS EN VIDÉO



À propos de l'ANFA

L'ANFA est chargée par la Commission Paritaire Nationale de la mise en œuvre de dispositifs relevant de la politique nationale de formation de la branche des Services de l'Automobile. À ce titre, l'ANFA :

- anime l'Observatoire des métiers des services de l'automobile (OPMQ de branche) et apporte une expertise dans le cadre de la GPEC,
- propose une ingénierie des dispositifs de formation professionnelle,
- élabore des certifications,
- assure la promotion des métiers,
- développe l'apprentissage, notamment via les réseaux des CFA Pilotes et Associés.

Observatoire ANFA
2 rue Capella - 44470 Carquefou
Tél. : 02 44 76 21 50
observatoire@anfa-auto.fr • www.anfa-auto.fr

Directrice de la publication : Dominique Faivre-Pierret
Directrice de rédaction : Valérie Chiron
Rédaction : Marie-Sophie Girardin
Édition et création : Service Communication ANFA
Photo de couverture : ©Shutterstock

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE
ET DE LA MOBILITÉ