

LE RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

La branche des services de l'automobile compte 408 100 salariés (source : ACOSS 2017/IRP 2016). Après une période de contraction des effectifs observée jusqu'en 2014, l'emploi est reparti à la hausse et ne cesse de progresser depuis trois années consécutives. Ainsi, ce sont près de 12 000 emplois supplémentaires qui ont été créés dans la branche entre janvier 2015 et décembre 2017. Cette tendance se poursuit et de façon plus importante que dans d'autres branches sur le premier semestre 2018, l'emploi dans le CRA* a progressé de 1,2 %, contre 0,5 % toute branche confondue. (source : ACOSS 2017-hors interim).

Indépendamment de la création nette d'emploi et quelle que soit la situation économique, les entreprises continuent d'embaucher, le plus souvent pour remplacer un salarié, suite à une démission

*Commerce et réparation automobile

ou un départ à la retraite. Au total, qu'il s'agisse de créations ou de renouvellements, ce sont 42 000 personnes qui ont été recrutées en 2017.

Ces embauches s'organisent selon différentes modalités, propres à chaque métier. Si les entreprises sont promptes à exprimer des difficultés à recruter, cette situation est particulièrement sensible pour certains métiers de la branche et recouvre différentes réalités : organisation du recrutement, spécificité d'un domaine de compétence, attractivité, etc.

Au regard de ces difficultés, l'ANFA accompagne les entreprises en proposant des dispositifs de branche permettant de faciliter les problématiques de recrutement.

7 DONNÉES GÉNÉRALES SUR LE RECRUTEMENT

7 AU TOTAL, PRÈS DE 42 000 EMBAUCHES ONT ÉTÉ RÉALISÉES EN 2017 PAR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

La majorité des embauches (59 %) sont réalisées pour renouveler un poste à l'occasion du départ d'un collaborateur. Cependant, une part croissante des embauches est justifiée, selon les recruteurs, par une hausse d'activité ayant nécessité la création d'un poste supplémentaire. Dans l'ensemble, les créations de poste ont progressé de 10 points par rapport à la précédente enquête (en 2014, 31 % des recrutements étaient

des créations, contre 41 % en 2017). Cette donnée montre un dynamisme et une progression de l'emploi dans la branche.

70% des postes pourvus l'ont été en moins d'un mois

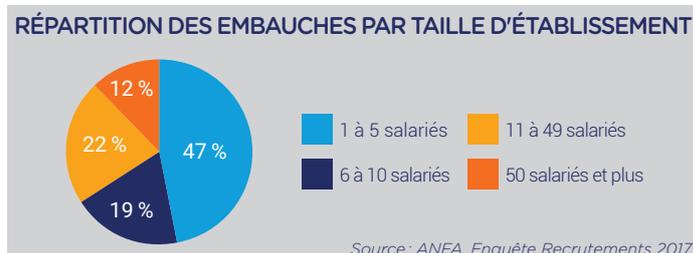
UN EMPLOI PÉRENNE: 72% DE SALARIÉS SONT EMBAUCHÉS EN CDI

Les salariés recrutés dans les entreprises de la branche le sont principalement en CDI, le recours au CDD ne concernant qu'un recrutement sur quatre. **Les emplois sont relativement stables** puisque le turn-over global sur l'ensemble de la branche

est de 11 %. D'ailleurs, 94 % des établissements déclarent ne pas rencontrer de souci de fidélisation de leurs collaborateurs.

36% DES ÉTABLISSEMENTS ONT RÉALISÉ AU MOINS UNE EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE 2017

Les recrutements ont lieu principalement dans les petites structures : 66 % des embauches ont été réalisées par un établissement de moins de 10 salariés.



17,5% DES EMBAUCHES CONCERNENT DES JEUNES À L'ISSUE DE LEUR FORMATION INITIALE

La part des embauches de jeunes sortant de formation initiale est importante et d'autant plus dans les petites structures qui semblent plus ouvertes à l'accueil des primo accédants. Ceux-ci représentent 18 % des embauches dans les établissements de un à cinq salariés pour 8 % dans les établissements de plus de 50 salariés.

La majorité des embauches (65 %) se font auprès de salariés déjà en activité dans une entreprise de la branche ou ayant une expérience professionnelle dans celle-ci. Ces pratiques de mobilité interne à la branche recouvrent plusieurs réalités : reprise d'activité après une période de chômage, démission et réinsertion dans une entreprise similaire pour de meilleures conditions de travail notamment (conditions salariales, sociales, proximité géographique...).

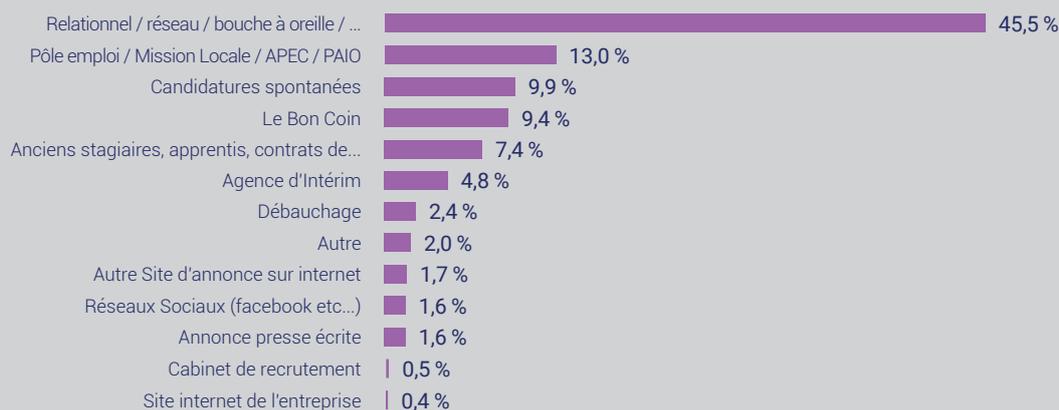
La branche accueille également des salariés qui viennent d'autres branches professionnelles, principalement sur des emplois administratifs (17,5 % des embauches).

À la sortie du lycée professionnel ou du centre de formation d'apprentis (CFA), **les jeunes sont directement en concurrence avec les personnes déjà en poste**, qui cherchent un emploi dans une autre entreprise.

En période de reprise d'activité économique, les offres d'emploi sont plus importantes et la mobilité professionnelle augmente, ce qui amplifie ce phénomène.

PRÈS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST EFFECTUÉ GRÂCE AU RÉSEAU DE L'ENTREPRISE

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CANAL



Le relationnel et le bouche à oreille restent le principal canal de recrutement (utilisé dans 49 % des cas et efficace pour 45 % des recrutements). Viennent ensuite les organismes de recherche d'emploi (Pôle Emploi, Mission locale, APEC - Association pour l'emploi des cadres, PAIO - Permanences d'accueil, d'information et d'orientation), mobilisés pour 25 % des recrutements mais qui ne permettent d'en réaliser que 13 %. Le troisième canal correspond aux candidatures spontanées (10 %) et au

site internet Le Bon Coin. Ce dernier est mobilisé dans 17 % des cas mais efficace pour seulement 9 % des recrutements. Les canaux les plus utilisés ne sont donc pas nécessairement les plus efficaces. **Avec le bouche-à-oreille, le recours à d'anciens stagiaires, apprentis ou personnes en contrat de professionnalisation, reste le mode de recrutement le plus efficace puisqu'il est utilisé pour 8 % des recrutements et permet d'en réaliser presque autant (7 %).**

34% DES ÉTABLISSEMENTS ONT CONNU AU MOINS UN DÉPART EN 2017

Bien avant les fins de contrat et les départs à la retraite, **la démission arrive en première position dans les motifs de départ** des salariés (43 %). Cette mobilité externe des salariés est plus importante dans les entreprises du

véhicule industriel (55 % des départs) et dans la carrosserie (50 % des départs), secteurs dans lesquels la main d'œuvre est plus « rare ». Les fins de contrat à durée déterminée représentent 17 % de l'ensemble des

départs, ce qui est relativement faible, signe d'une branche professionnelle qui a peu recours au CDD. En revanche, ce type de contrat est plus mobilisé dans certains secteurs tels que les stations-service (où 42 % des départs sont des fins de CDD), la moto (27 %) ou le commerce de pièces (23 %).

Les ruptures conventionnelles (17 % des départs) sont deux fois plus importantes que les licenciements (8 %) et montrent un recours plus généralisé à cette forme de séparation.

Les départs à la retraite, quant à eux, représentent 11 % de l'ensemble des départs, ce qui est relativement faible et confirme une pyramide des âges assez jeune sur l'ensemble de la branche. Cependant, malgré une moyenne d'âge assez jeune, la branche n'a jamais connu une aussi importante vague de départs en fin de carrière : les départs à la retraite représentaient 1,8 % de la population salariée en 2012, pour atteindre 2,6 % actuellement (source: ANFA Prospective 2022).

MOTIFS DE DÉPART DES SALARIÉS DE LA BRANCHE EN 2017

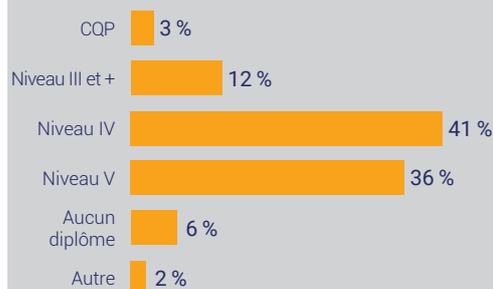


Source : ANFA, Enquête Recrutements 2017

LES EMBAUCHES PAR MÉTIERS DANS LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

PRÈS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX CONCERNE LES MÉTIERS DE LA MAINTENANCE

NIVEAU DE FORMATION DES RECRUTÉS DE MOINS DE 30 ANS DANS LA MAINTENANCE



Source : ANFA, Enquête Recrutements 2017

Les recrutements de mécaniciens auto sont les plus nombreux parmi les métiers de la maintenance (58 %). Les mécaniciens VI y représentent 7 % des recrutements et les mécaniciens moto, 4 %.

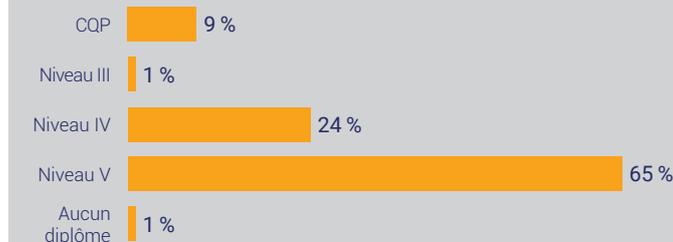
La moyenne d'âge à l'embauche est jeune puisqu'elle est de 30,9 ans (pour 32,2 ans sur l'ensemble de la branche). Un recruté sur deux a moins de 30 ans et 41 % d'entre eux sont titulaires d'un bac professionnel.



75 % en CDI | 32 % avaient moins de 25 ans

LES MÉTIERS DE LA CARROSSERIE-PEINTURE REPRÉSENTENT 11,5 % DES RECRUTEMENTS

NIVEAU DE FORMATION DES RECRUTÉS DE MOINS DE 30 ANS DANS LA CARROSSERIE-PEINTURE



Source : ANFA, Enquête Recrutements 2017

carrossiers (55 %). Même si la double compétence est plus souvent recherchée par les recruteurs, les postes concernent davantage des activités de carrosserie.

Ces postes sont principalement pourvus dans les entreprises spécialisées de la carrosserie et du vitrage (51 %) et chez les artisans (37 %), très peu dans les concessions (9 %). Il est à noter que 3 % sont embauchés dans une entreprise du véhicule industriel (VI).

Les professionnels de la carrosserie peinture sont principalement embauchés en CDI (78,2 %) comme ceux de la maintenance, mais les embauches se caractérisent par un recours trois fois plus élevé à l'intérim (6 %, vs 2 % dans la maintenance).

Les embauches de personnes de moins de 30 ans au niveau IV dans la carrosserie-peinture sont deux fois moins élevées que dans la maintenance (23,5 % pour 41,1 %). La structure de l'appareil de formation y contribue, avec peu de bacs professionnels dans la filière et une majorité de ces diplômés qui se prépare en lycée professionnel, alors même que l'attente des professionnels est forte auprès de jeunes formés en alternance.

En conséquence, **la part de jeunes salariés embauchés avec un CQP est élevée (9,2 %), ce qui représente le taux le plus haut de l'ensemble des filières techniques.**

78 % en CDI | 32 % avaient moins de 25 ans

Parmi ces métiers, les postes polyvalents, avec la double compétence de carrossier et de peintre, représentent un recrutement sur quatre, alors que la majorité des embauches se font sur des postes spécialisés de

LES MÉTIERS ADMINISTRATIFS REPRÉSENTENT 11% DES RECRUTEMENTS

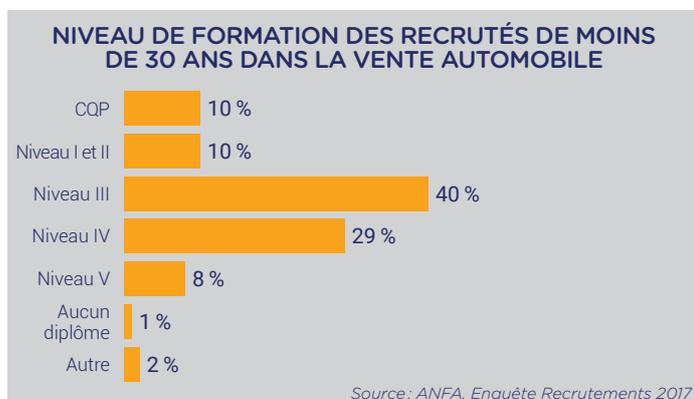


Après les métiers de la maintenance et de la carrosserie, les métiers administratifs (secrétaire, assistante, comptable ...) représentent le plus gros volume de recrutement. **Ce sont sur ces métiers que la part de CDI est la moins élevée.**

Les salariés recrutés sur les postes administratifs sont le plus souvent des femmes (à 89 %, pour 21% sur l'ensemble des postes). Ils sont aussi plus âgés puisque 67% ont plus de 30 ans. La grande majorité des recrues (86%) ont déjà une expérience professionnelle au moment de leur recrutement, 47 % ayant déjà travaillé dans le secteur automobile : ces recrues valorisent de fait l'expérience acquise dans ce secteur pour occuper un poste dans ce même domaine d'activité. Ces postes sont pourvus par des salariés plus diplômés que la moyenne de la branche : parmi les jeunes salariés de moins de 30 ans, une recrue sur deux possède au moins un niveau BTS.

69% en CDI | 18% avaient moins de 25 ans

LES MÉTIERS DE LA VENTE AUTOMOBILE REPRÉSENTENT 6% DES RECRUTEMENTS



Parmi ces métiers, les vendeurs VL représentent trois quarts des embauches, les vendeurs moto, 14 % et les vendeurs VI, 6%. **Les vendeurs détiennent le record d'embauche en CDI, soit 86 %.** Deux sur trois sont embauchés avec un statut d'employé. Les recrutements se font principalement auprès d'une population jeune. Ainsi, 50 % des vendeurs recrutés ont entre 20 et 30 ans.

Les niveaux de diplômes sont relativement élevés par rapport à la moyenne. En effet, 50 % des jeunes vendeurs ont au moins un niveau BTS. A noter l'intérêt des entreprises pour le CQP de la branche puisqu'un jeune vendeur sur 10 est recruté avec un CQP.

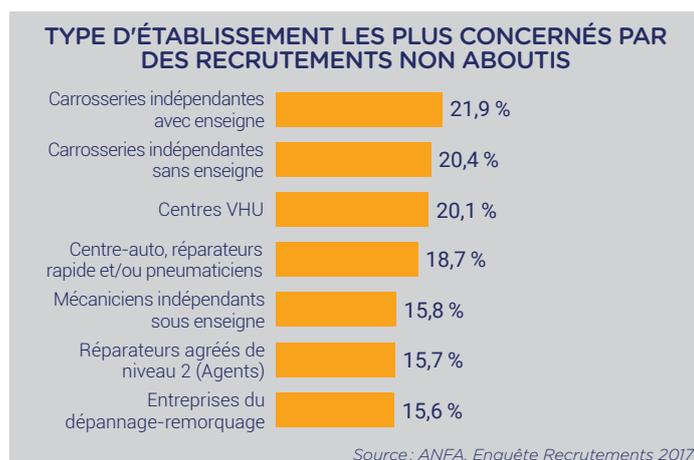
Les métiers de la vente sont de plus en plus ouverts aux femmes, qui représentent 14 % des nouvelles recrues en 2017. Si la majorité des vendeurs ayant de l'expérience viennent d'une entreprise du secteur automobile, un quart des vendeurs expérimentés viennent d'un autre secteur.

86% en CDI | 29% avaient moins de 25 ans

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET LES MÉTIERS EN TENSION DANS LA BRANCHE

En 2017, 42 000 recrutements ont été réalisés et près de 11 400 postes ont fait l'objet d'une procédure de recrutement mais n'ont pas été pourvus : ces recrutements non aboutis représentent 21 % de l'ensemble des souhaits d'embauche.

13% DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE ONT VU CERTAINS RECRUTEMENTS NE PAS ABOUTIR



Note de lecture : en 2017, 21,9 % des carrosseries indépendantes avec enseigne ont connu au moins un processus de recrutement qui n'a pas abouti.

Les entreprises artisanales apparaissent davantage impactées par des recrutements non aboutis du fait de la moindre attractivité de ce type d'établissement et/ou de la faible structuration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

LA PRINCIPALE RAISON DES RECRUTEMENTS NON ABOUTIS EST LA DIFFICULTÉ À TROUVER DES CANDIDATS AYANT LE PROFIL RECHERCHÉ

En 2014, les principales raisons des recrutements non aboutis étaient liées aux difficultés financières des entreprises, du fait d'un contexte économique défavorable ayant eu pour conséquence une baisse de l'emploi et de la formation. Depuis fin 2014, l'emploi est reparti à la hausse dans l'ensemble du commerce et de la réparation automobile (+ 3,7 %). En conséquence, **les causes du non aboutissement des recrutements ont évolué**. En 2017, la première raison évoquée par les entreprises concernées est le manque de correspondance entre les candidatures reçues et les profils recherchés par les entreprises. L'absence de candidats est finalement peu citée.

POURQUOI CE OU CES RECRUTEMENT(S) N'ONT-ILS PAS ABOUTI ? PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES	
AUCUN CANDIDAT N'AVAIT LE PROFIL RECHERCHÉ	42,3 %
AUCUN CANDIDAT N'A ÉTÉ TROUVÉ DANS LE TEMPS IMPARTI	31,6 %
LE CANDIDAT PRESENTI S'EST DÉSISTÉ	15,6 %
PAS DE CANDIDAT / TRÈS PEU DE CANDIDATURES	9,4 %
PROBLÈMES FINANCIERS (TROP DE CHARGES, ETC.)	5,4 %
MANQUE DE MOTIVATION	2,6 %
AUTRE	7,2 %

MÊME QUAND ELLES PARVIENNENT À RECRUTER, LES ENTREPRISES ONT DES DIFFICULTÉS

44 % des recrutements réalisés en 2017 ont été jugés difficiles.

Les difficultés les plus évoquées sont liées :

- au **processus de recrutement** (rédiger l'offre d'emploi, savoir où la diffuser, faire passer un entretien d'embauche ou procéder au choix final) (citées à 38 %).
- à la **technicité** du poste (29 %)
- au **manque de candidats** (28 %)
- aux **contraintes du poste** (21 %).

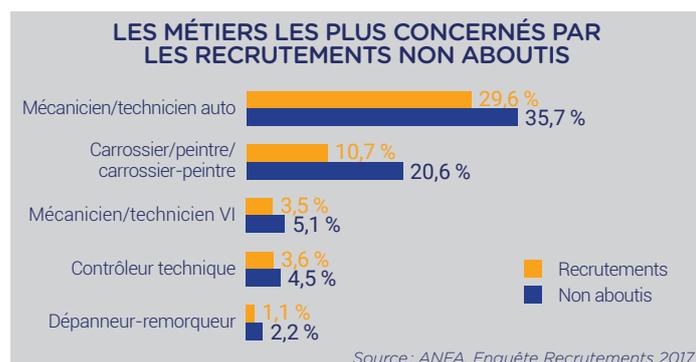
Près de la moitié des recrutements ayant pour motif un renouvellement de poste ont été jugés difficiles, contre 38 % de ceux liés à une création de poste. Les renouvellements de poste répondent aux besoins liés

aux départs en retraite mais aussi aux démissions, qui ont progressé de 7 points par rapport à l'enquête 2015. Ceci traduit une plus forte mobilité des salariés, du fait d'un contexte économique favorable (reprise d'activité et de l'emploi) et de la numérisation de la recherche d'emploi (veille des offres sur internet) qui élargissent les opportunités pour les salariés déjà en poste. Leur remplacement est particulièrement difficile lorsqu'ils disposent de compétences expérimentées.

79% des recrutements jugés difficiles ont quand même permis d'embaucher des candidats dont les qualités professionnelles sont jugées satisfaisantes

CINQ MÉTIERS EN TENSION

Les métiers en tension renvoient ici à **ceux dont le poids est plus important dans les recrutements non aboutis** (postes ayant fait l'objet d'une procédure de recrutement mais n'ayant pas été pourvus) **que dans les recrutements** réalisés par les entreprises de l'échantillon.



Note de lecture : les métiers de mécaniciens et techniciens automobiles représentent 29,6% des recrutements de la branche et 35,7 % des recrutements non aboutis.

Ces cinq métiers sont également les plus difficiles à recruter au sens où ils présentent tous une part de recrutements jugés difficiles plus importante que la moyenne. Alors que 44 % de l'ensemble des recrutements de la branche ont été jugés difficiles, ce taux s'élève à :

- 61 % pour les recrutements de mécaniciens/techniciens VI,
- 60 % pour les recrutements des métiers de la carrosserie-peinture,
- 59 % pour les recrutements de contrôleurs techniques,
- 49,5 % pour les recrutements de dépanneurs-remorqueurs
- 49 % pour les recrutements de mécaniciens/techniciens auto.

Ces cinq métiers en tension ont également pour particularité de présenter **un nombre moyen de candidatures inférieur à la moyenne et une part plus importante de recrutements ayant pris plus de trois mois**.

	NOMBRE MOYEN DE CANDIDATURES REÇUES	PART DE RECRUTEMENTS AYANT PRIS PLUS DE 3 MOIS
ENSEMBLE DES RECRUTEMENTS DE LA BRANCHE	4,9	15,3 %
RECRUTEMENTS DES MÉTIERS DE LA CARROSSERIE-PEINTURE	4,2	25,9 %
RECRUTEMENTS DE MÉCANICIEN/TECHNICIEN AUTO	3,2	18,2 %
RECRUTEMENTS DE DÉPANNEUR-REMORQUEUR	3	20 %
RECRUTEMENTS DE CONTRÔLEUR TECHNIQUE	2,3	25,4 %
RECRUTEMENTS DE MÉCANICIEN/TECHNICIEN VI	2	23,3 %

Les métiers les moins difficiles à recruter sont les secrétaires, les enseignants de la conduite, les employés de station-service, les vendeurs automobiles ou les vendeurs PRA.

85% des recrutements jugés faciles ont été réalisés en moins d'un mois, contre 51% des recrutements jugés difficiles



CONTRÔLEUR TECHNIQUE : DES DIFFICULTÉS LIÉES À LA SPÉCIFICITÉ ET LA TECHNICITÉ DU POSTE

Cette raison est la plus avancée par les recruteurs pour expliquer les difficultés liées au recrutement de contrôleur technique. Ce poste a en effet pour particularité d'être un **métier réglementé** dont l'exercice est soumis à l'obtention d'un agrément. De plus, c'est un métier **traditionnellement exercé en seconde partie de carrière** par des ouvriers ayant souvent une première expérience sectorielle. Les recrutements sont donc par nature contraints par la nécessité de trouver du personnel relativement expérimenté et habilité, ou disposé à se former pour l'être.

S'ajoute à ces contraintes la réforme du contrôle technique de mai 2018 qui a engendré une **élévation des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles requises** pour le poste de contrôleur technique automobile. En conséquence, l'accès à l'agrément de contrôleur technique est désormais soumis à l'obtention d'un niveau IV en maintenance automobile, ce qui a contribué à renforcer la rareté des profils recherchés et à accroître la demande sur ce type de public.

Les entreprises de ce secteur font part de réels besoins de recrutement : dans un contexte déjà largement favorable à l'activité (vieillesse et accroissement du parc en circulation), les récentes évolutions réglementaires laissent présager un allongement de la durée des contre-visites et/ou une augmentation de leur nombre.

47% des recrutements de contrôleur technique ont été réalisés dans le cadre d'une création de poste ayant pour motif l'augmentation de l'activité (soit 12 points de plus que l'ensemble des recrutements de la branche).



DÉPANNEUR-REMORQUEUR : DES DIFFICULTÉS LIÉES AUX CONTRAINTES DU POSTE

Les recrutements de dépanneurs-remorqueurs répondent également, pour 46 % d'entre eux, à des créations de postes liées à l'augmentation de l'activité (soit 11 points de plus que l'ensemble des recrutements de la branche). L'activité de dépannage-remorquage est soutenue par la baisse de l'entretien préventif et par le vieillissement du parc (pannes plus fréquentes).

Même si la rémunération des astreintes peut être source d'attractivité, le poste de dépanneur-remorqueur reste difficile à pourvoir en raison de ses contraintes qui restent la première raison invoquée par les recruteurs pour justifier les difficultés de recrutement. **Sont citées la pénibilité du travail, les contraintes horaires mais aussi les difficultés d'accès au lieu de travail** (quatre fois plus que pour l'ensemble des recrutements jugés difficiles de l'échantillon). En effet, les dépanneurs-remorqueurs ont des obligations contractuelles en termes de délais maximum pour arriver sur le lieu d'une intervention, et ce au départ de l'entreprise. Les salariés doivent donc habiter dans un périmètre très restreint autour de l'entreprise.

Les profils pertinents de candidats sont d'autant plus difficiles à trouver qu'il s'agit d'une **activité réglementée** qui exige l'obtention du permis poids lourd, d'habilitations spécifiques et de certifications (FIMO – Formation Initiale Minimum Obligatoire, FCO – Formation Continue Obligatoire et CACES – Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité).

Ce secteur ne dispose **pas de filière de formation spécifique au sein de l'Éducation Nationale**, seule la branche propose deux certificats de qualification professionnelle (CQP). Les besoins en recrutement sont donc davantage orientés vers des profils expérimentés en mécanique (par ailleurs déjà très prisés sur le marché du travail), que sur les jeunes.

Seuls 3% des recrutements de dépanneur-remorqueur concernent des débutants faisant leur première expérience professionnelle (contre 17,5% pour l'ensemble des recrutements de la branche).



CARROSSIER ET/OU PEINTRE : DES DIFFICULTÉS LIÉES À UN MANQUE DE CANDIDATS EXPÉRIMENTÉS

Les métiers de la carrosserie-peinture (peintre, carrossier ou carrossier-peintre) pèsent deux fois plus dans les recrutements non aboutis que dans les recrutements réalisés, alors même qu'ils sont les deuxièmes métiers les plus recrutés de la branche.

Cette particularité émerge dans un contexte, marqué par des années de baisse des effectifs en apprentissage suite au repli de l'activité de réparation-collision. En conséquence, la part des ouvriers de plus de 50 ans a progressé au détriment de celle des moins de 25 ans. Ce secteur, qui recrute pourtant plus de jeunes de moins de 25 ans que le reste de la branche, se heurte aujourd'hui à une **problématique importante de renouvellement** (motif de 63 % des recrutements concernés par ces métiers) qui impacte le recrutement.

Les besoins portent sur des profils expérimentés, pour remplacer les compétences des postes concernés par des départs en retraite et **immédiatement opérationnels**, afin de répondre aux contraintes de l'activité (développement de la carrosserie rapide, temps de réalisation barémés, pression des apporteurs d'affaire). Parmi les nombreuses recrues ayant de l'expérience, 80 % l'ont acquise sur un poste identique. Néanmoins, ces profils se font rares car ils sont souvent déjà en poste.

En conséquence, la mobilité est forte sur ces métiers : les démissions représentent un départ sur deux dans le secteur de la carrosserie-peinture, et le débauchage y est deux fois plus important que pour l'ensemble des recrutements de la branche.

Face à cet écueil, les entreprises se tournent vers l'alternance pour répondre à leurs besoins (+ 20 % d'effectifs en apprentissage sur les trois dernières années) et diversifient les canaux de recrutement. Le bouche-à-oreille permet de réaliser 45 % des recrutements, suivi du recours à des agences d'intérim pour 11,5 %.

Avec les MRA, les carrosseries indépendantes (avec ou sans enseigne) sont les principaux employeurs des peintres et/ou carrossiers : ils représentent 69% des recrutements de ces métiers. Ces entreprises artisanales n'ayant pas de personnel dédié au recrutement, ceux-ci sont majoritairement réalisés par le chef d'entreprise, de façon peu anticipée et traditionnellement par bouche à oreille. Certaines entreprises tendent ainsi à déléguer en partie le recrutement aux acteurs intermédiaires du

marché de l'emploi car elles rencontrent des **difficultés liées au processus de recrutement** : rédaction et diffusion des offres du fait d'un manque de familiarité avec ce type de procédure, ou encore difficultés à arbitrer entre plusieurs candidats, parfois par manque d'identification des compétences nécessaires au poste concerné par le recrutement.

L'intérim est utilisé et fonctionne deux fois plus pour le recrutement des métiers de la carrosserie-peinture que pour l'ensemble des recrutements de la branche.



MÉCANICIEN/TECHNICIEN VÉHICULES INDUSTRIELS (VI) : UN MANQUE DE CANDIDATS, LIÉ À UN DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ ET À LA TECHNICITÉ DU POSTE

Les métiers de mécaniciens et techniciens VI sont les plus concernés par des recrutements jugés difficiles (61%). Les difficultés les plus citées sont le manque de candidats et la technicité très pointue des postes concernés par le recrutement.

En effet, les évolutions technologiques étant plus fortement développées sur ce type de véhicule, les **compétences requises pour les métiers de la maintenance sont très pointues** et donc d'autant plus rares que longues à acquérir. Ce phénomène de rareté se renforce avec un contexte économique actuellement favorable, marqué par la reprise des immatriculations de VI neufs.

Ce contexte accroît d'autant plus les besoins en recrutement qu'il s'agit d'un **secteur fortement impacté par les départs en retraite** (16 % des départs en 2017, contre 11 % de ceux de l'ensemble de la branche). L'emploi y est stable mais la population, vieillissante : 14 % des salariés ont plus de 55 ans (contre 11 % de l'ensemble des salariés de la branche). En conséquence, les entreprises spécialisées dans ce type d'activité sont deux fois plus impactées par des départs à venir dans les trois prochaines années (36 % contre 17 % de l'ensemble des entreprises de la branche enquêtées). Les entreprises essaient d'anticiper ces départs en ayant plus fortement recours à l'apprentissage et en démultipliant les canaux d'embauche : **les recrutements de techniciens et mécaniciens**

VI sont ceux pour lesquels les moyens utilisés pour recruter sont tous plus fortement mobilisés que pour l'ensemble des recrutements de la branche. Seuls le relationnel et les candidatures spontanées y sont moins mobilisés, ce qui témoigne de la maturité des entreprises quant à la nécessité de diversifier leurs méthodes.

Enfin, la population est particulièrement difficile à renouveler car les métiers de la maintenance VI souffrent d'un **manque d'attractivité**, souvent par méconnaissance des activités du secteur. Ces recrutements sont ceux qui reçoivent le moins de candidatures parmi l'ensemble des métiers en tension (deux en moyenne, contre cinq en moyenne pour l'ensemble des recrutements de la branche).

Les établissements spécialisés dans le commerce et la réparation de véhicules industriels sont les plus impactés par des recrutements non aboutis (23 % d'entre eux le sont, contre 13 % de l'ensemble des établissements de la branche).



MÉCANICIEN/TECHNICIEN VÉHICULES LÉGERS (VL) : DES DIFFICULTÉS DE FIDÉLISATION

Le recrutement de mécaniciens ou de techniciens auto évolue aujourd'hui sous l'effet du « **virage digital** » de l'après-vente qui appelle de nouvelles compétences (véhicule connecté, équipements numériques, nouvelles motorisations, etc.). Ce contexte peut partiellement contraindre le recrutement.

Par ailleurs, 62 % de ces recrutements ont pour motif un renouvellement de poste. Ces métiers sont concernés par des problématiques de départs en retraite et de démission dans des proportions équivalentes à celle de la moyenne de la branche.

Mais **le métier de mécanicien VL est de loin le plus concerné par des difficultés de fidélisation** : les entreprises témoignent de tensions sur ces métiers, liées à une plus forte mobilité des ouvriers expérimentés (débauchage, écarts de rémunération, etc.) qui accroît la concurrence entre les employeurs.

En conséquence, **les difficultés les plus exprimées sur ces métiers par les entreprises concernent le processus de recrutement.** D'une part, le fait de savoir où diffuser les offres d'emploi pose problème aux recruteurs qui cherchent alors à diversifier les canaux de recrutements. Ils ont, par exemple, davantage recours au Bon Coin et aux réseaux sociaux.

D'autre part, les établissements n'ayant pas réussi à combler l'ensemble de leurs besoins d'embauche sur ces métiers l'expliquent par la **difficulté à trouver des candidats dans le temps imparti** (raison citée à 10 points de plus que la moyenne de l'ensemble des établissements concernés par des recrutements non aboutis). Cette difficulté varie selon le temps que le recruteur accorde au recrutement. **Pour près d'un tiers des recrutements de mécanicien/technicien VL, l'employeur disposait de moins d'une semaine pour réaliser le recrutement** (contre un quart pour l'ensemble des recrutements). Il en découle une situation d'urgence, liée à un manque d'anticipation, qui tend à exacerber les tensions déjà présentes sur ces métiers.

29% des difficultés de fidélisation exprimées par les établissements de la branche concernent le métier de mécanicien auto.

LES DISPOSITIFS DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE : UN APPUI AU RECRUTEMENT

60 % des établissements concernés par des recrutements non aboutis déclarent ne pas s'être fait aider pour combler l'ensemble de leurs besoins. Quand ils le font, seuls 2 % se tournent vers l'ANFA, alors même que la branche propose une offre de services d'accompagnement aux entreprises pouvant servir d'appui, directement ou indirectement, au recrutement.

L'ensemble de ces dispositifs regroupe :

- les répertoires nationaux des qualifications et des certifications des services de l'automobile (**RNQA** - Répertoire national des qualifications des services de l'automobile et **RNCSA** - Répertoire national des certifications des services de l'automobile)
- les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**) et **Compétences Emplois**
- le conseil, le financement et l'aide au recrutement par l'**alternance**

- des dispositifs d'accompagnement à l'accueil et la fidélisation d'un alternant en entreprise (**Formation des Maîtres d'Apprentissage** et des tuteurs, **Charte Entreprise Formatrice**).

Chacun de ces dispositifs peut constituer une réponse à plusieurs problématiques et une même problématique peut trouver une réponse dans différents dispositifs. Ainsi, l'exemple du dispositif GPEC peut permettre à la fois de renforcer les politiques managériales et de gestion des ressources humaines d'une entreprise (anticipation des départs, entretien de fin d'année), tout en accompagnant celle-ci, à l'issue d'un diagnostic, dans ses démarches de recrutement (sourcing, rédaction d'offre, sélection de candidats). Aussi, ce type d'accompagnement peut permettre aux entreprises d'appréhender l'alternance comme un mode de recrutement, l'enquête ayant montré que le recours à l'alternance reste un moyen efficace et pourtant peu mobilisé. Pour en savoir plus : <https://www.anfa-auto.fr/entreprises>



L'ANFA lance **MonJobAuto**, site d'offres d'emploi des services de l'automobile et de la mobilité



L'emploi dans les services de l'automobile et de la mobilité

Construit autour des métiers et des spécificités de la branche des services de l'automobile, le site www.monjobauto.fr renforce l'accompagnement fourni par l'ANFA à toutes les entreprises en matière de compétences, d'emploi et de formation.

Maintenance-réparation, commerce, carrosserie-peinture et l'ensemble des services liés à l'automobile, au camion et aux deux-roues sont représentés sur MonJobAuto.



MÉTHODOLOGIE

Cette publication présente les résultats de deux enquêtes :

- Une enquête quantitative (questionnaire en ligne ou par téléphone) réalisée au début de l'année 2018, auprès de 3 210 établissements de la branche, représentatifs au regard de leur activité, de leur taille et de leur emplacement géographique. Les questions ont porté sur les trois derniers recrutements effectués en 2017 ainsi que sur les pratiques de gestion

d'emploi et de compétences. 2 147 recrutements ont été décrits (ont été exclus ceux réalisés par les parcs de stationnement).

- Une enquête qualitative (une trentaine d'entretiens semi-directifs et observations de job-datings et de salons de recrutement) menée tout au long de l'année 2017 auprès d'entreprises de la branche sur la thématique des difficultés de recrutements et des métiers en tension.

L'ANFA

L'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA) mandatée par les partenaires sociaux, met en œuvre la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile. Elle développe et harmonise l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional. Elle finance les actions de formation des entreprises et conseille sur les dispositifs, et plus globalement sur la gestion de la formation et des emplois. L'ANFA est Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) mais également organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Retrouvez toutes les publications de l'Observatoire sur www.anfa-auto.fr/observatoire

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

Directeur de la publication : Patrice OMNES
Directeur de rédaction : Stéphane PAUTET
Rédaction : M. VIDAL, V. CHIRON, P. LE GALL, M.S GIRARDIN
Édition et création : Service Communication ANFA