



LES RECRUTEMENTS DANS LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE EN 2024



En 2024, les établissements de la branche des services de l'automobile ont procédé à près de 70 000 embauches (alternants compris). C'est 20 % de plus qu'en 2022, lors de notre dernière enquête. Cette progression très importante est marquée par le niveau élevé de recrutements en alternance. Cela étant, sans les inclure, le niveau d'embauche augmente de 18 %, dépassant le niveau record de 2019.

Cette nette augmentation s'explique en partie par le fait qu'il a été plus facile de recruter en 2024 qu'en 2022. Plus de volontés de recruter ont abouti. Cette hausse s'explique également par un volume plus important de besoins en recrutements. Hors alternance, la branche avait besoin de recruter plus de 72 900 postes en 2024 : un volume encore jamais atteint. On constate en outre une proportion plus importante d'établissements souhaitant recruter, notamment dans les établissements de petite taille (moins de 11 salariés). La part des embauches en CDI diminue mais reste à un haut niveau : 80 % (- 6 points par rapport à 2022, mais stable par rapport à 2019).

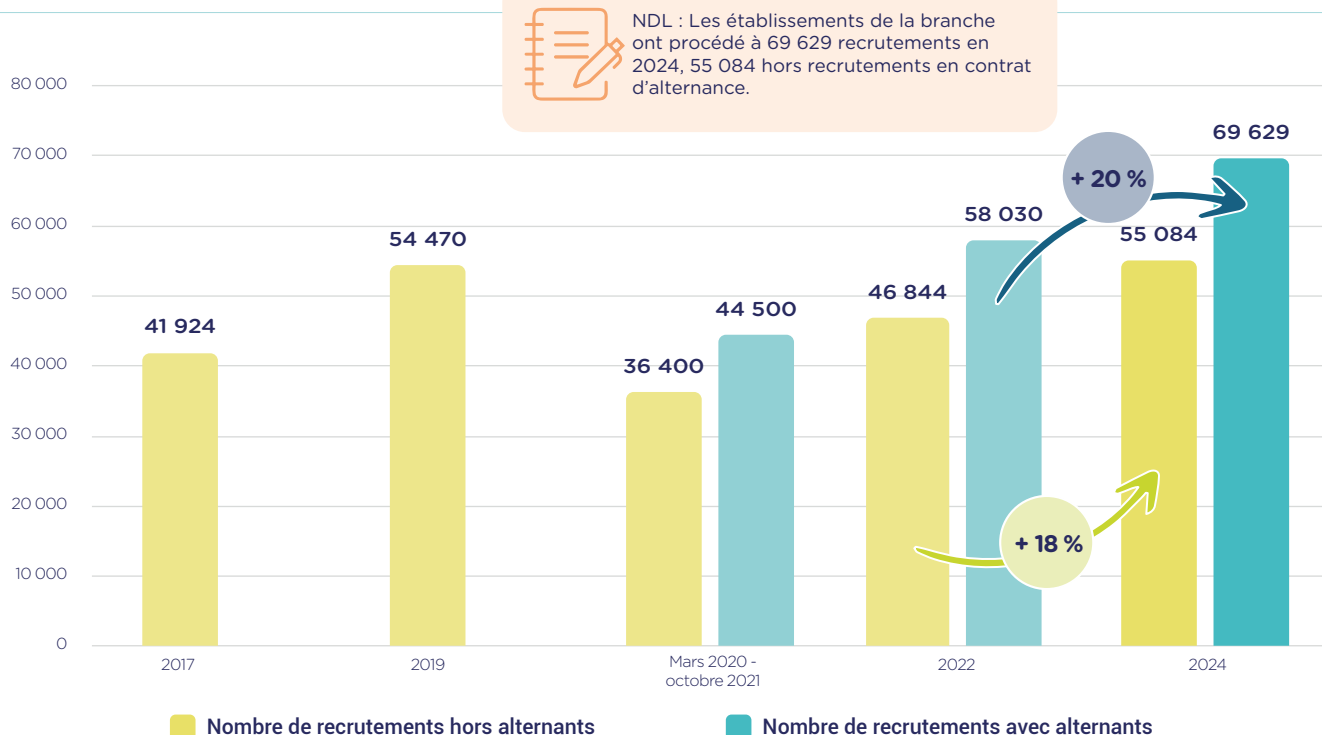
DONNÉES GÉNÉRALES



En 2024, 35 565 établissements ont procédé à près de 70 000 recrutements, en comptant les recrutements en alternance. Ce volume de recrutements est en nette progression (+ 20 %) par rapport à 2022, poursuivant la dynamique enclenchée après la période COVID.

46 % des établissements de la branche ont recruté au moins une personne en 2024 (alternants compris). C'est 8 points de plus qu'en 2022.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS

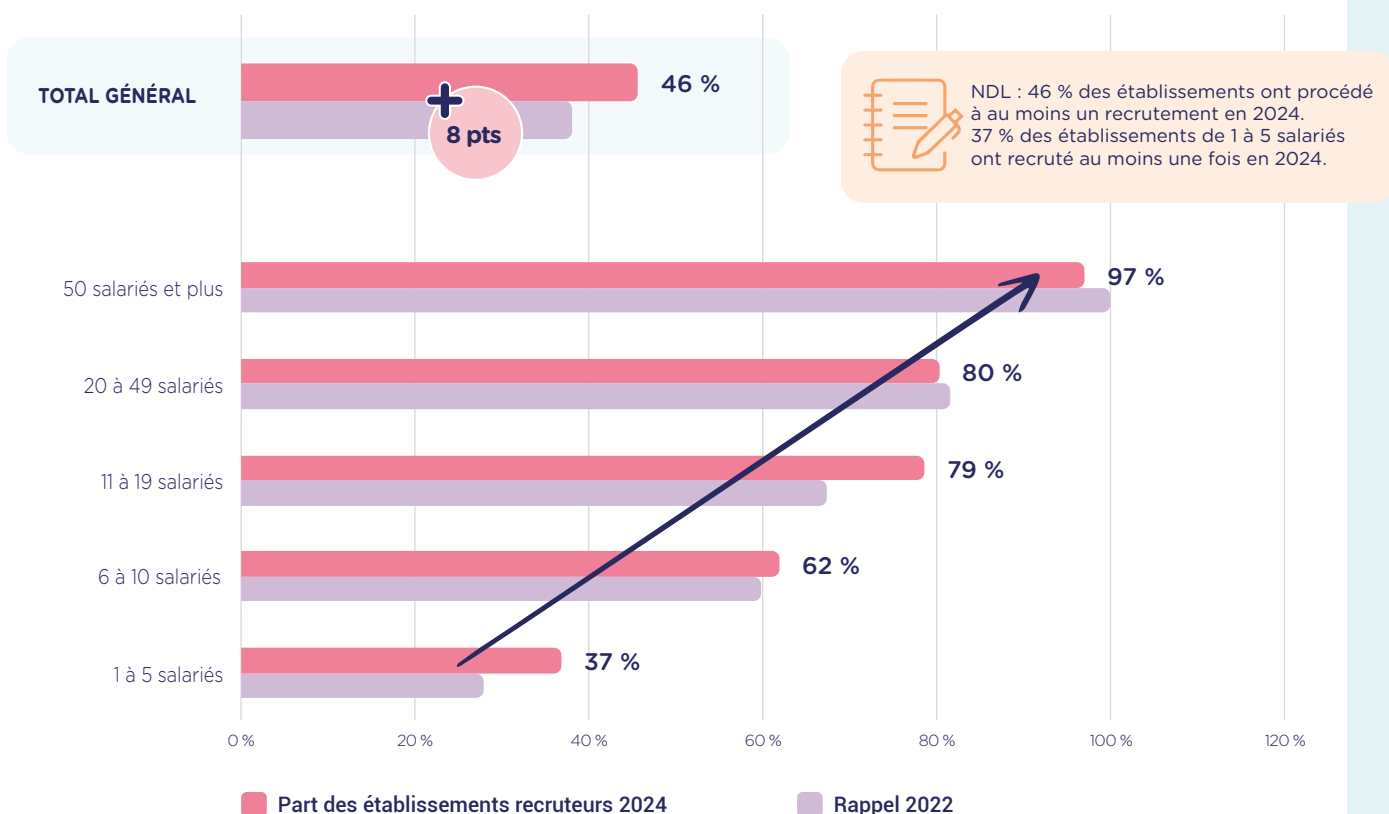


Source : Enquête recrutements, ANFA

Si l'on se concentre sur le volume d'embauches hors alternance (donnée suivie depuis 2017), le nombre de recrutements dépasse le niveau record de 2019 avec 55 080 embauches. La part d'établissements recruteurs augmente. Près d'un établissement sur deux a recruté en 2024 (46 %) ; c'est 8 points de plus qu'en 2022, et 10 points de plus qu'en 2019. Les plus petits établissements, notamment, ont eu tendance à plus recruter que par le passé.

En toute logique, la propension à recruter augmente avec la taille de l'établissement. Plus l'établissement est grand, plus il y a de chances qu'il ait eu besoin de recruter dans l'année. Ainsi, 84 % des établissements de 20 salariés et plus ont recruté au moins une personne en 2024, alors qu'ils étaient 37 % parmi les établissements de moins de six salariés.

PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

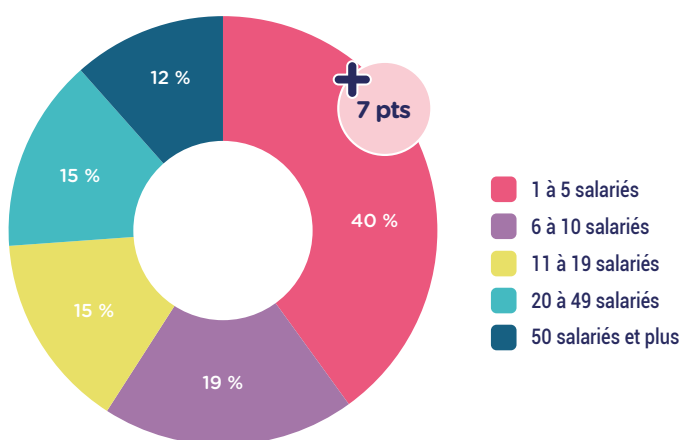


Y compris recrutements et effectifs salariés alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

Toutefois, les petits établissements étant bien plus nombreux dans la branche des services de l'automobile, ce sont eux qui sont à l'origine de la majorité des recrutements. La part des recrutements due aux établissements de moins de six salariés s'établit désormais à 40 % (contre 33 % en 2022).

Près de 6 embauches sur 10 sont dues à des établissements de moins de 11 salariés.

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA LOCATION COURTE DURÉE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



NDL : 40 % des recrutements ont été effectués par les établissements de 1 à 5 salariés.

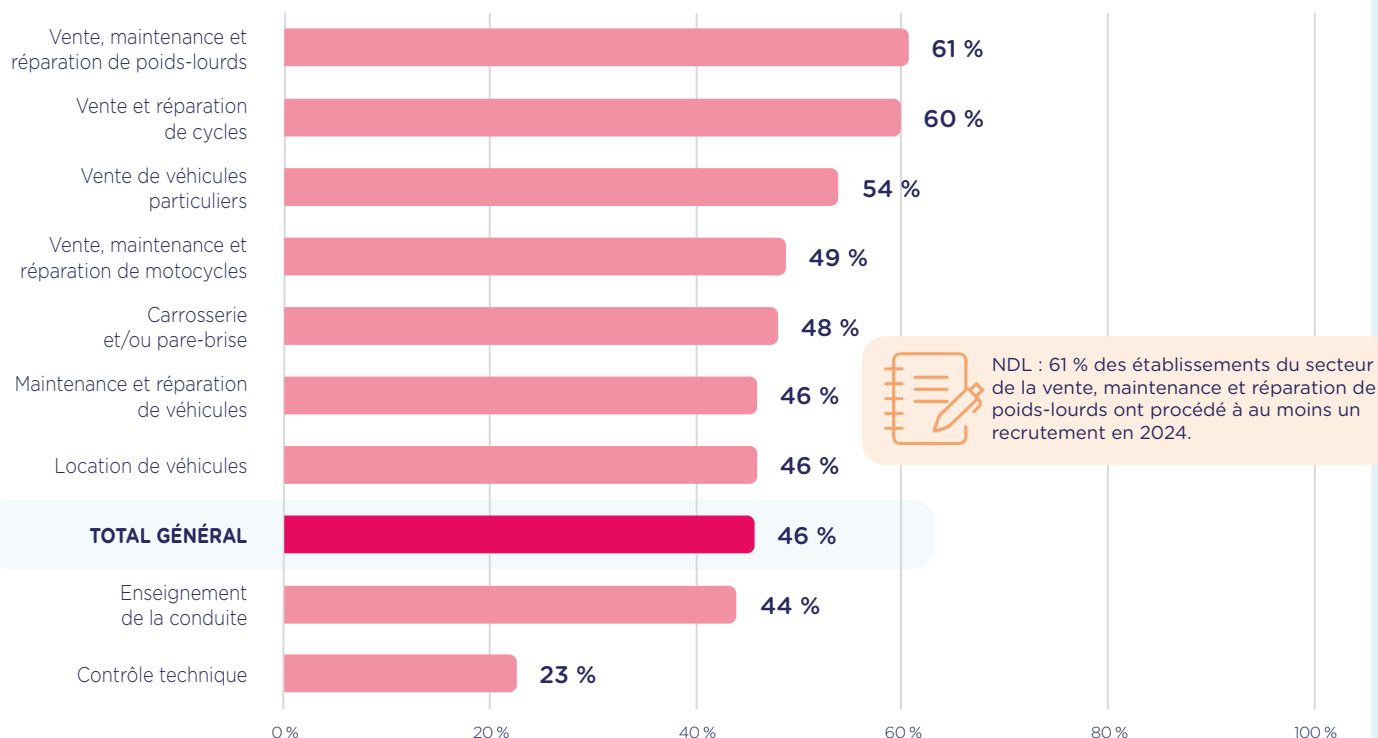
Y compris recrutements et effectifs salariés alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

En termes de secteurs, la propension à recruter a été la plus forte dans celui de la vente et maintenance-réparation de poids-lourds (61 % des établissements ont recruté au moins une personne en 2024) et dans la vente de véhicules particuliers (VP, 54 %). Ce sont des secteurs dans lesquels la taille des établissements est en moyenne plus importante que dans le reste de la branche, ce qui peut notamment expliquer cette forte propension à recruter.

Les secteurs qui ont une activité saisonnière ont également une part d'établissements recruteurs élevée (la vente et la réparation de cycles ou encore de motocycles), mais ces recrutements ne témoignent pas forcément d'une dynamique positive pour l'emploi. Les recrutements peuvent correspondre à des besoins ponctuels liés à la saisonnalité mais pas nécessairement à des postes pérennes. Par exemple, le secteur du motocycle a perdu 2,3 % de son emploi salarié (354 salariés de moins) en 2024.

La propension à recruter a été plus faible dans le secteur du contrôle technique (23 %), secteur composé de petits établissements.

PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS



NDL : 61 % des établissements du secteur de la vente, maintenance et réparation de poids-lourds ont procédé à au moins un recrutement en 2024.

Y compris recrutements et effectifs salariés alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

Les secteurs de la vente et de la maintenance-réparation VP sont à l'origine de 56 % des recrutements de la branche. La maintenance et réparation VP, en particulier, a recruté plus de 23 400 salariés en 2024 (plus de 31 500 en comptant les alternants). Viennent ensuite l'enseignement de la conduite et la carrosserie, qui sont chacun à l'origine de 7 % des recrutements de la branche.

Si l'on considère les recrutements au global (y compris l'alternance), les métiers de la maintenance auto (mécaniciens, techniciens ou encore opérateurs de services rapides) représentent un tiers des recrutements de la branche avec 23 200 embauches en 2024.

Viennent ensuite les métiers administratifs, avec près de 7 500 recrutements ; et ceux de la carrosserie-peinture, avec plus de 7 100 recrutements, soit 10 % des embauches.

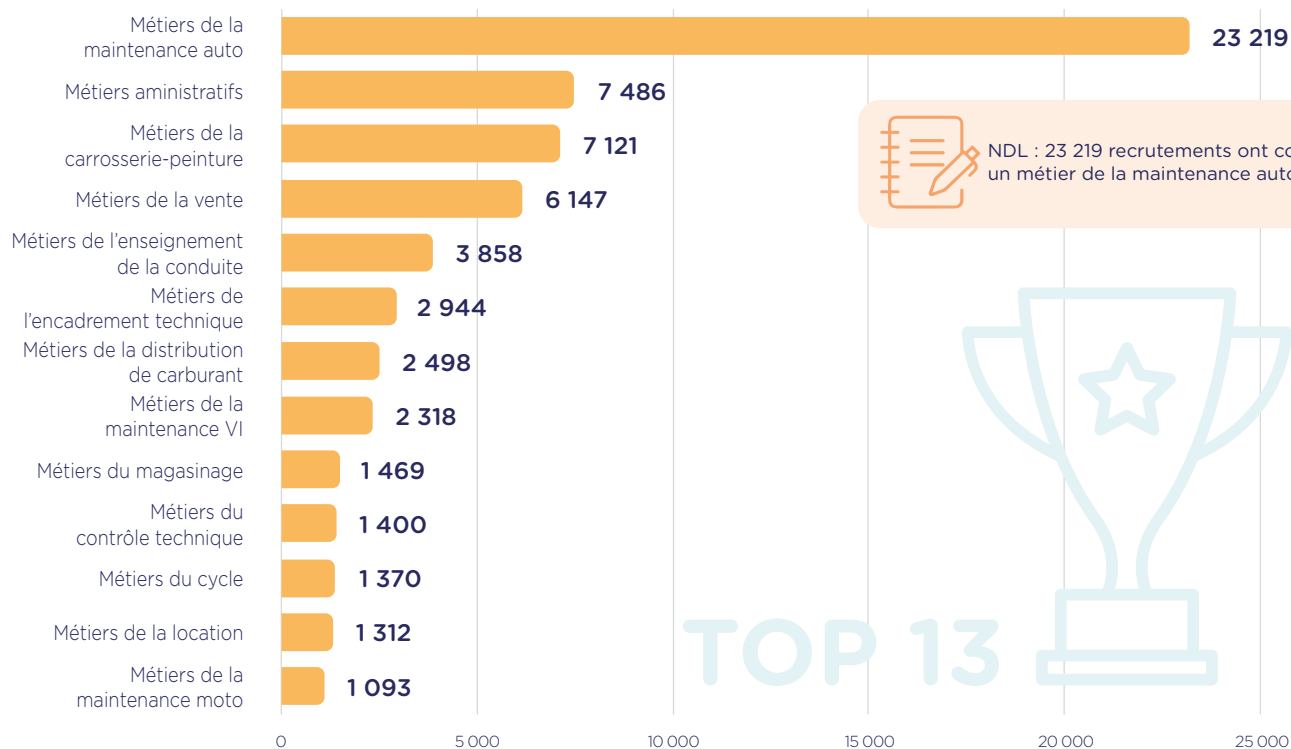
En moyenne, l'alternance représente 21 % des recrutements, mais pour certains métiers, cette part est nettement plus élevée. 38 % des embauches dans les métiers de la carrosserie-peinture, 34 % dans ceux de la vente et de la maintenance moto et 29 % dans ceux de la maintenance automobile se font via l'alternance. A l'exception du domaine motocycle, ces professions techniques rencontrent des difficultés importantes en matière de recrutement. L'alternance constitue une des réponses concrètes à ces enjeux, permettant aux établissements de contribuer activement à la formation de futurs professionnels dans ces secteurs.



En moyenne, la branche a réalisé 15 recrutements pour 100 salariés en poste (alternants compris).



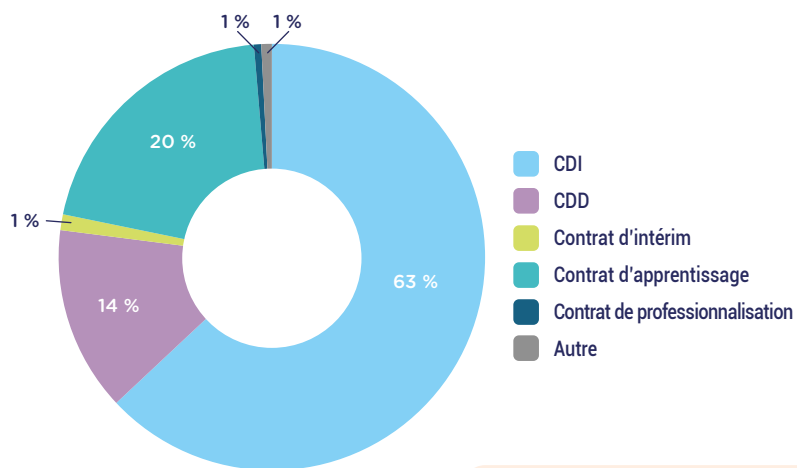
VOLUME DE RECRUTEMENTS PAR MÉTIER (TOP 13)



Y compris recrutements et effectifs salariés alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA



TYPE DE CONTRAT DES EMBAUCHES RÉALISÉES EN 2024



Y compris recrutements alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

NDL : 63 % des recrutements de 2024 se sont faits en CDI.

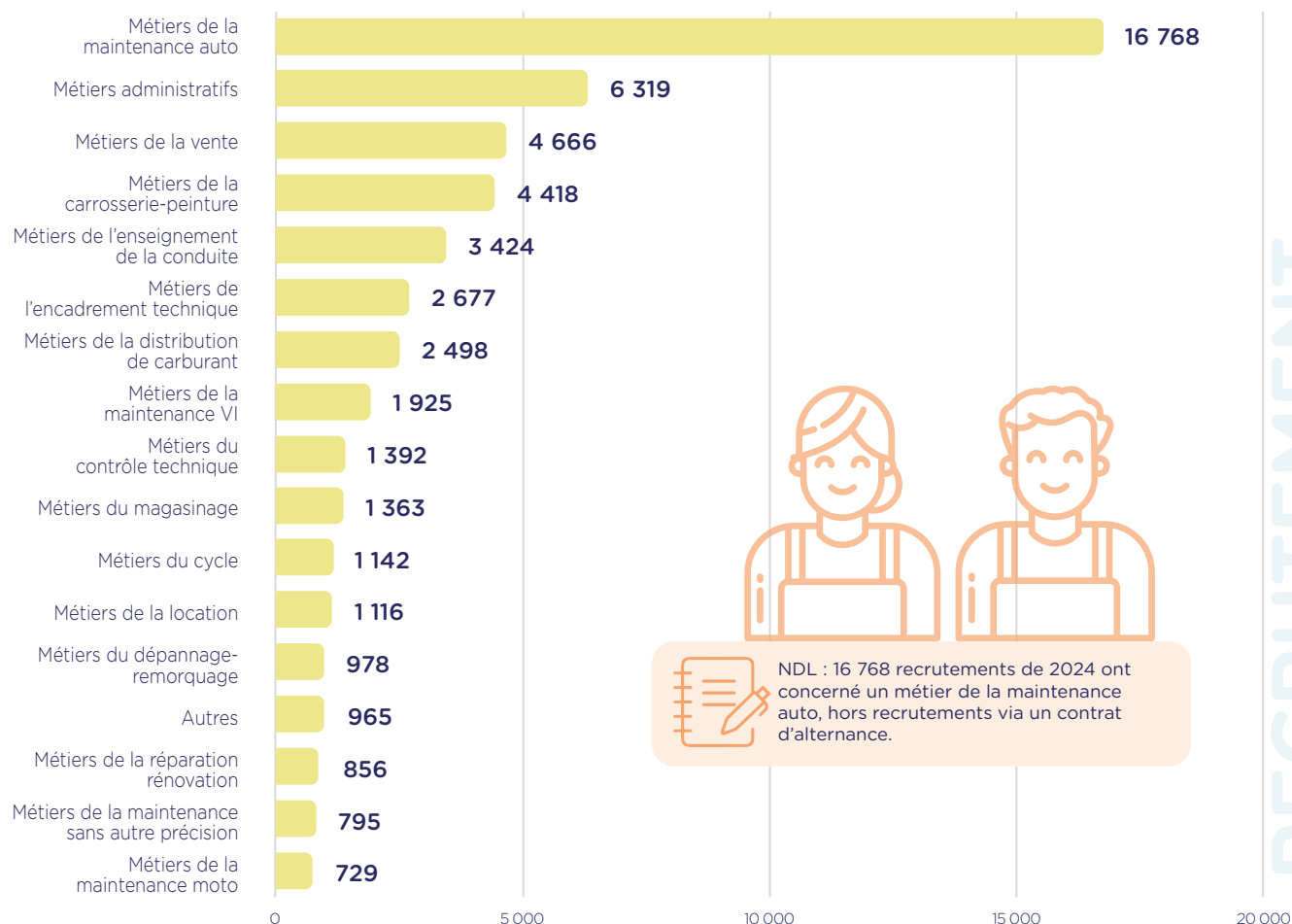
21 % des recrutements ont concerné un poste en alternance (+2 points vs 2022).

ZOOM SUR LES RECRUTEMENTS HORS ALTERNANCE



Dans cette partie, nous nous concentrons sur les recrutements hors alternance. Ces derniers se distinguant par des caractéristiques particulières, nous leur consacrons une partie spécifique.

VOLUME DE RECRUTEMENTS PAR MÉTIER HORS ALTERNANTS



Hors alternants ; restent 3 053 recrutements non décrits ici
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

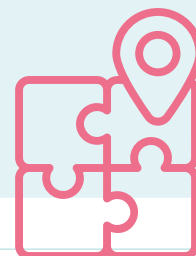
64 % des recrutements viennent pallier un départ ou une absence (- 6 points par rapport à 2022).



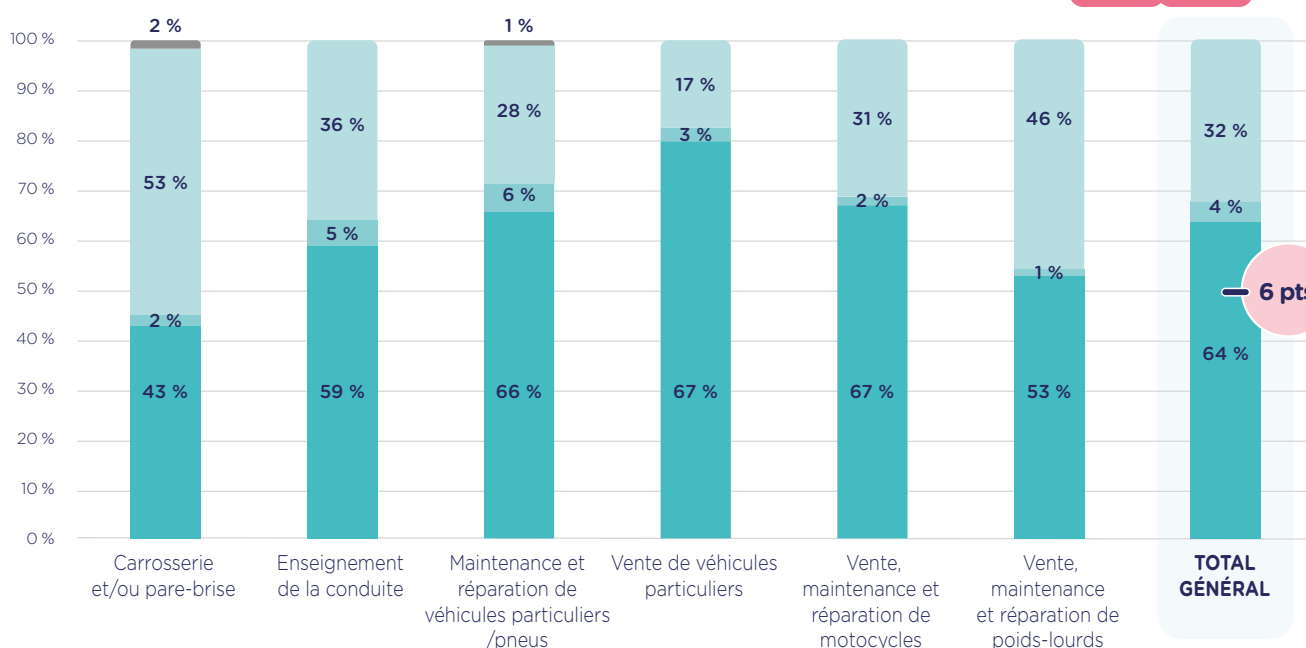
Près de 16 800 postes des métiers de la maintenance auto ont été recrutés. 11 % des embauches ont concerné un poste administratif, soit 6 300 recrutements (+1 000 par rapport à 2022).

64 % des recrutements ont concerné le remplacement d'une ou d'un salarié à son poste suite à un départ (retraite, démission, fin de contrat) ou une absence (congrés, maladie, etc). En complément, 32 % des embauches sont dues à la création d'un poste en raison de l'augmentation de l'activité (et 4 % pour la création d'une nouvelle activité). A noter que le motif du recrutement varie en fonction des secteurs.

Les créations de poste concernent plus d'un recrutement sur deux dans le secteur de la carrosserie-peinture contre 17 % dans la vente VP.



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER SELON LE MOTIF - HORS ALTERNANCE



Autre

Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité

Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité

Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

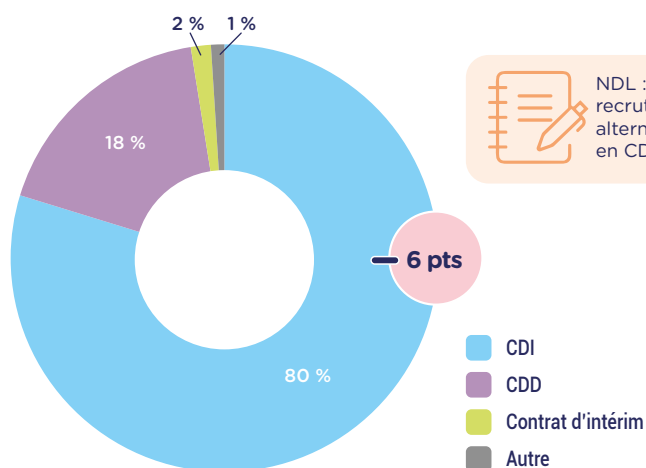


NDL : 43 % des recrutements du secteur de la carrosserie répondent à un remplacement à un poste existant.

Hors recrutements d'alternant
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

Hors recrutement d'alternants, 80 % des recrutements se sont faits en CDI (- 6 points par rapport à 2022 ; stable par rapport à 2019). La part des CDI dans les embauches a même atteint 86 % dans le secteur de la vente de véhicules particuliers.

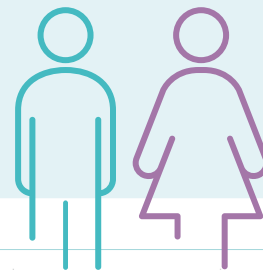
TYPE DE CONTRAT DES EMBauchES RÉALISÉES EN 2024 - HORS ALTERNANCE



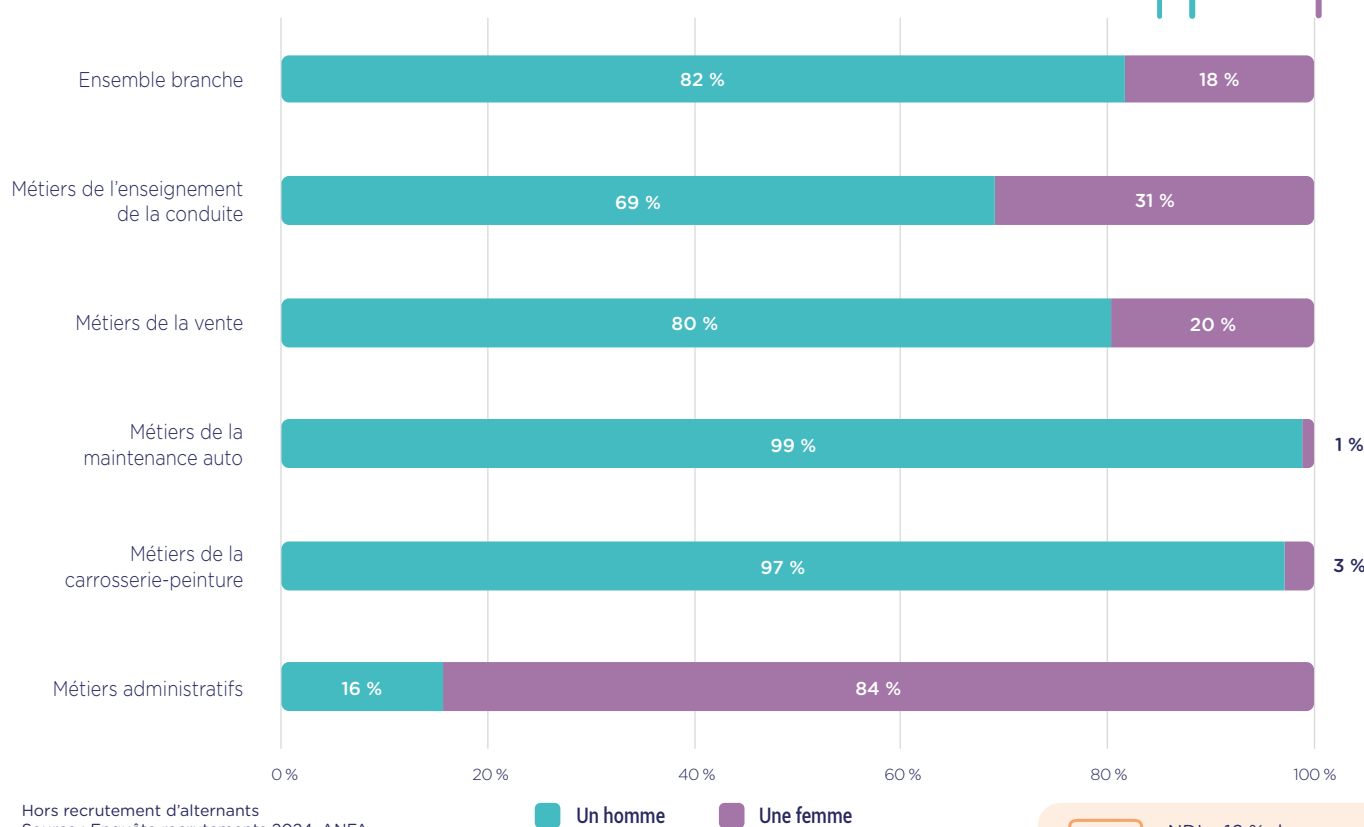
Hors recrutements d'alternant
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA



Tous métiers confondus, 18 % des recrues de 2024 sont des femmes. Toutefois, lorsque l'on observe la répartition des recrutements selon le genre, ce sont surtout dans les métiers administratifs que les femmes ont été embauchées (84 % de ces embauches ont concerné des femmes), quand les métiers de la carrosserie-peinture ou encore de la maintenance auto n'ont recruté respectivement que 3 et 1 % de femmes.



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE GENRE

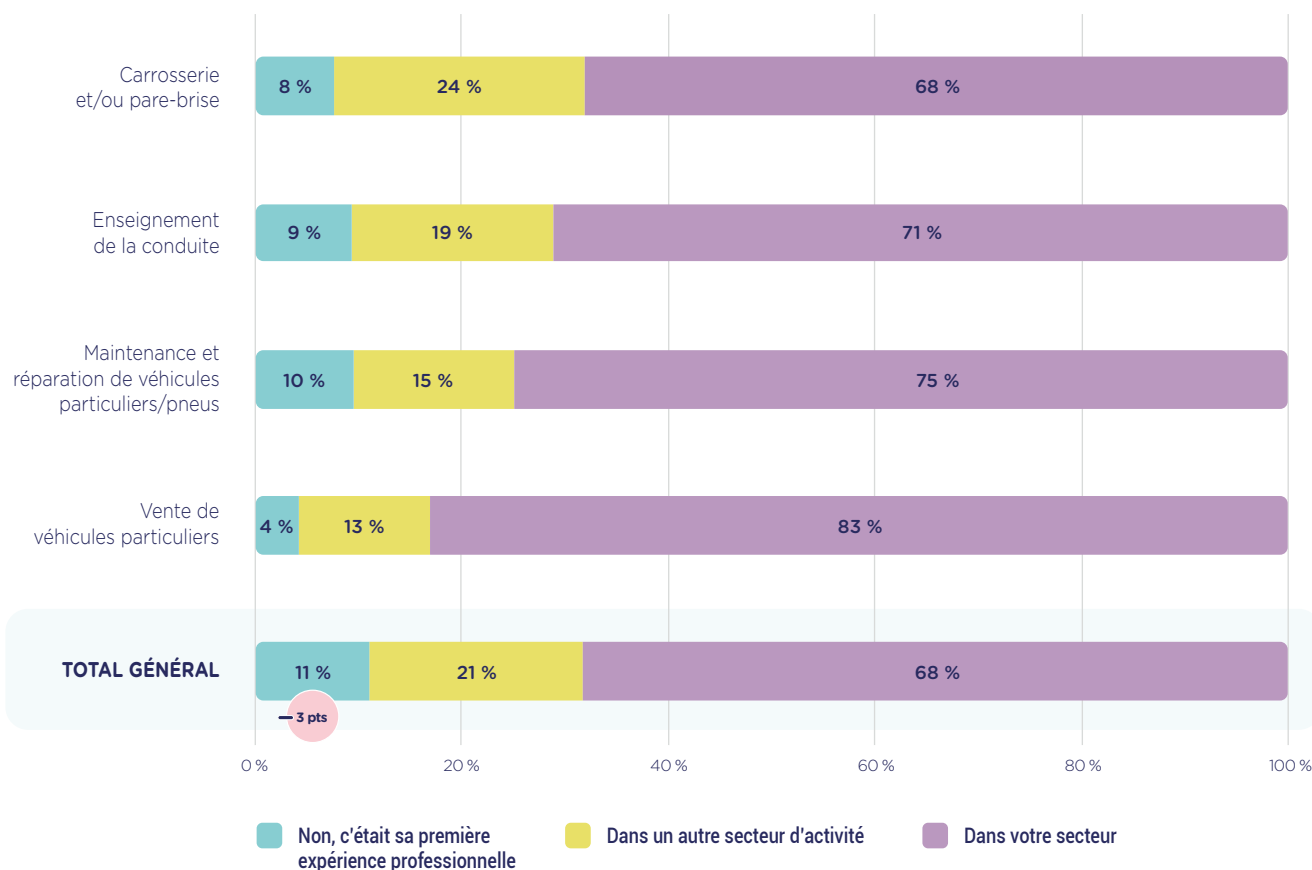


NDL : 16 % des recrutements dans les métiers administratifs ont concerné un homme.

93 % des recrutements ont concerné des temps pleins (-2 point vs 2022).

Les temps partiels sont peu répandus dans la branche et n'ont concerné que 7 % des embauches en 2024. On les retrouve plus particulièrement dans les métiers administratifs (21 %) et pour le métier d'enseignant de la conduite (17 % des embauches).

EXPÉRIENCE DES RECRUES



Hors recrutement d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA



NDL : 8 % des recrutements du secteur de la carrosserie ont concerné des recrues qui n'avaient jamais eu d'expérience professionnelle au préalable.

En moyenne, 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.

11 % n'avaient jamais travaillé avant d'être recrutés (hors apprentissage ou stage), soit 6 000 jeunes entrants dans la branche en 2024. Cette part est en baisse de trois points par rapport à 2022.



11 % des recrues n'avaient jamais travaillé avant d'être embauchées (- 3 points par rapport à 2022).

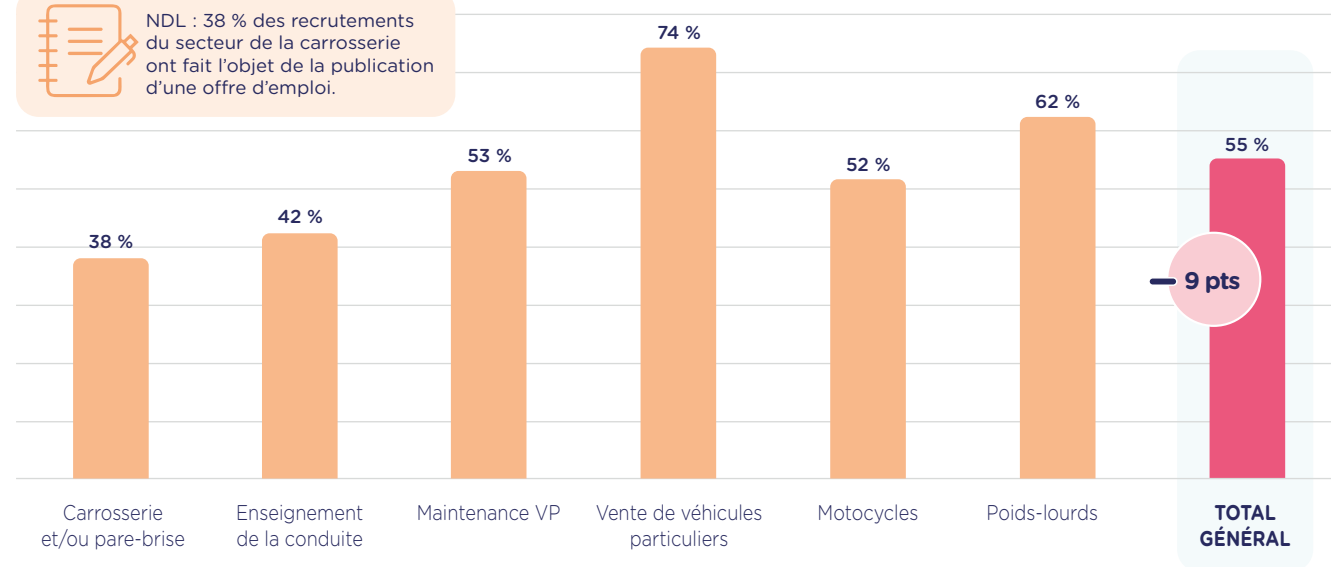
COMMENT A-T-ON RECRUTÉ EN 2024 ?

55 % des recrutements aboutis ont fait l'objet de la publication d'une annonce. C'est 9 points de moins qu'en 2022 pour ce millésime. Le desserrement des difficultés de recrutement pourrait être une des raisons pour lesquelles la publication d'offres d'emploi est un peu moins utilisée, les établissements se recentrant sur le canal principal pour recruter : leur réseau.

PART DES RECRUTEMENTS AYANT FAIT L'OBJET DE LA PUBLICATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI



NDL : 38 % des recrutements du secteur de la carrosserie ont fait l'objet de la publication d'une offre d'emploi.



Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

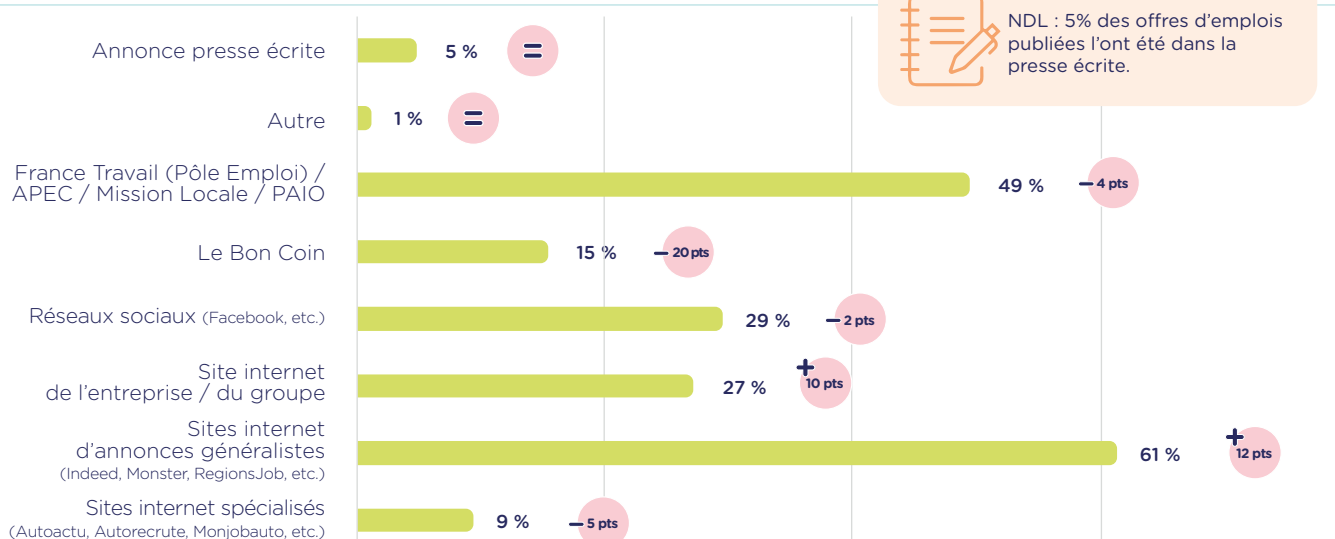
Publier une offre est d'autant plus répandu que l'établissement est grand (41 % des embauches faites par les établissements de moins de 6 salariés, contre 75 % pour les établissements de plus de 19 salariés). Dans les établissements grands, le processus de recrutement peut être plus structuré, pris en charge par des personnes dédiées. Celles-ci vont déployer divers moyens pour embaucher, dont la publication d'offres d'emploi.

Lorsqu'une annonce est publiée, elle l'est le plus souvent sur des sites internet d'annonces généralistes. C'est, en effet, le premier canal utilisé : 61 % des recrutements qui ont fait l'objet d'une annonce en 2024, en forte progression (+ 12 points par rapport à 2022 ; + 22 points vs 2019). Le deuxième canal le plus mobilisé est le recours aux institutions traditionnelles (France Travail, APEC, Mission Locale ou PAIO) avec 49 % des offres publiées. Toutefois, cette part s'élevait à 58 % en 2019 (et 53 % en 2022). Le recours au Bon Coin, lui, décline fortement (15 % contre 35 % en 2022 et 34 % en 2019).

LIEU DE PUBLICATION DE L'ANNONCE



NDL : 5 % des offres d'emplois publiées l'ont été dans la presse écrite.

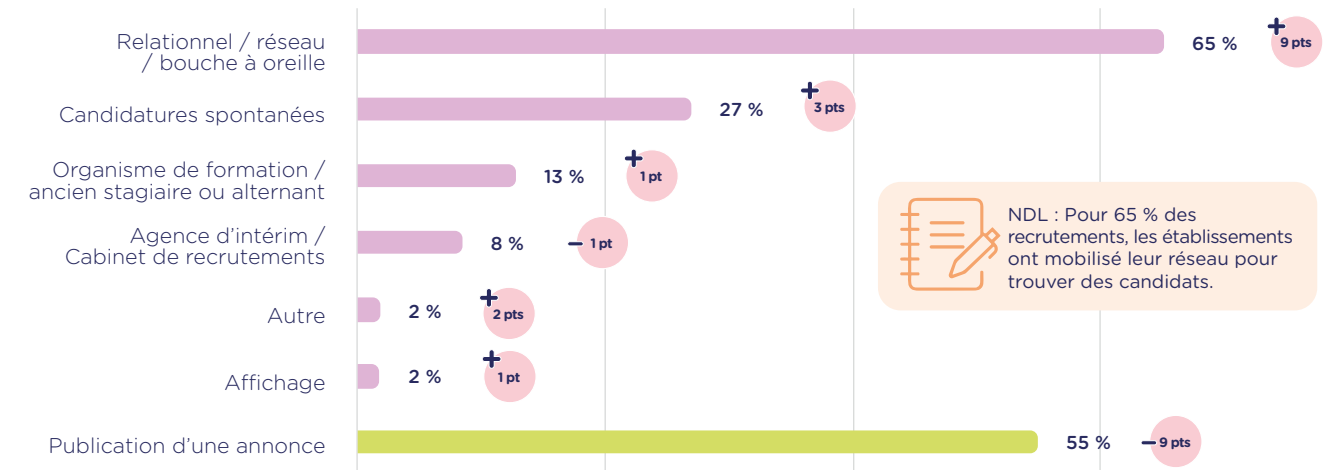


Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

Au-delà de la publication d'une annonce, d'autres moyens ont été mis en œuvre pour recruter. La hiérarchie des moyens utilisés est la même que celle de 2019 et de 2022. La solution la plus répandue reste le relationnel / réseau ou bouche à oreille, utilisé pour près de deux tiers des recrutements (+ 9 points cette année après la baisse enregistrée en 2022).

Les autres canaux sont globalement stables par rapport à la précédente enquête (candidatures spontanées + 3 points ; organismes de formation + 1 point ; agence d'intérim – 1 point). La diversification des moyens utilisés pour parvenir à recruter s'est donc maintenue depuis 2022 (à l'exception du recul notable sur la publication d'une annonce, – 9 points).

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR RECRUTER

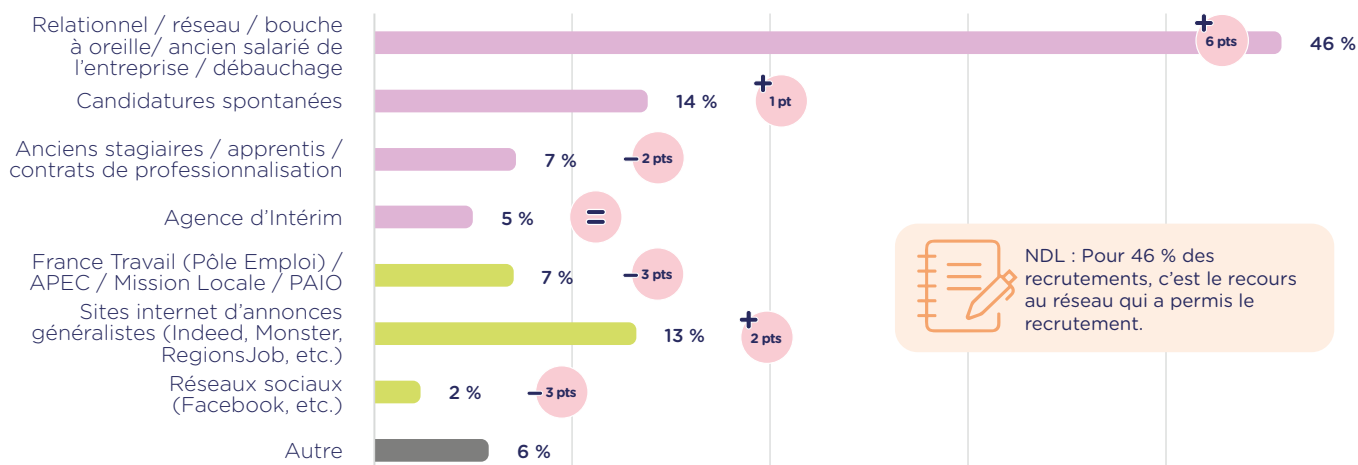


Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

C'est bien le relationnel qui, au terme du processus, a permis le plus de recrutements (46 % des embauches ; + 6 points par rapport à 2022). L'efficacité des autres canaux reste stable par rapport à 2022, avec 14 % des recrutements effectués grâce aux candidatures spontanées (-1 point), 5% grâce aux agences d'intérim ou cabinets de recrutements. Les institutions comme France Travail, l'APEC ou encore les missions locales ont permis 7 % des embauches (en recul de 3 points rapport à 2022), tandis que l'efficacité des sites internet d'annonces généralistes progresse (+2 points) pour atteindre 13 % des recrutements.



CANAL QUI A PERMIS LE RECRUTEMENT



Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

JOBTOMOVE, LE JOBBBOARD DÉDIÉ AUX SERVICES DE L'AUTOMOBILE

À la demande des partenaires sociaux, l'ANFA a imaginé et développé un nouveau jobboard (site web spécialisé dans les offres d'emploi) unique pour les entreprises et demandeurs d'emploi de la branche. JobToMove, nouvelle marque créée pour l'occasion, a succédé à Monjobauto. Optimisé dans son fonctionnement et moderne graphiquement, JobToMove, dont l'utilisation est totalement gratuite, a fait ses preuves depuis son lancement en octobre 2024. L'objectif de cette plateforme : répondre toujours mieux aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

LES POINTS FORTS DE JOBTOMOVE

JobToMove a été développé et optimisé pour **recenser et trier** l'ensemble des offres d'emploi spécifiques aux services de l'automobile, en étant connecté à l'API de France Travail et à des nombreux ATS, permettant ainsi une agrégation automatique.

- La plateforme propose aujourd'hui environ 10 000 offres d'emploi.
- À la manière des jobboards les plus populaires, JobToMove permet d'affiner les critères de recherche grâce à une carte de géolocalisation dynamique. La plateforme offre également des filtres spécifiques aux services de l'automobile comme le type de véhicules (auto, moto, camion, vélo) ou les marques constructeurs.
- La possibilité pour les groupes de distribution ou les réseaux de la branche de créer une page à leur nom, regroupant leurs établissements/adhérents et la totalité de leurs offres.



**+ DE 8000
UTILISATEURS
MENSUELS**



**PRÈS DE 4000
CANDIDATURES ENVOYÉES
AU 1^{ER} SEMESTRE 2025**



**17 000 ENTREPRISES
REPRÉSENTÉES**

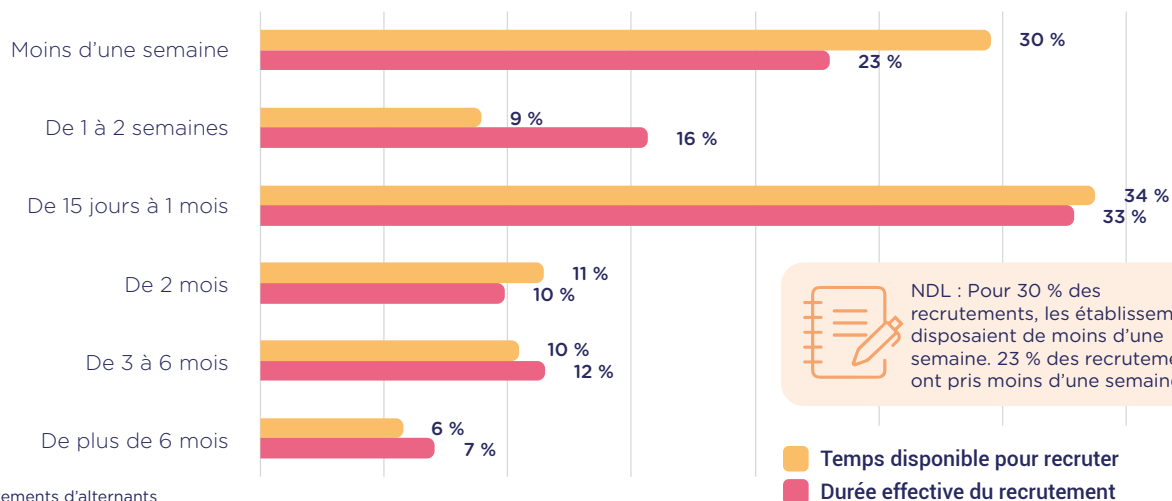
Par ailleurs, JobToMove a été conçu pour **faciliter et encourager** les échanges entre les candidats et les entreprises. Cela comprend :

- la possibilité de candidater en 1 clic à une offre d'emploi, en envoyant simplement son CV ;
- la possibilité pour un candidat de créer un compte afin de rentrer directement en contact avec les entreprises et/ou de rendre son profil et son CV visibles par les entreprises.



jobtomove.fr

DURÉE DU RECRUTEMENT

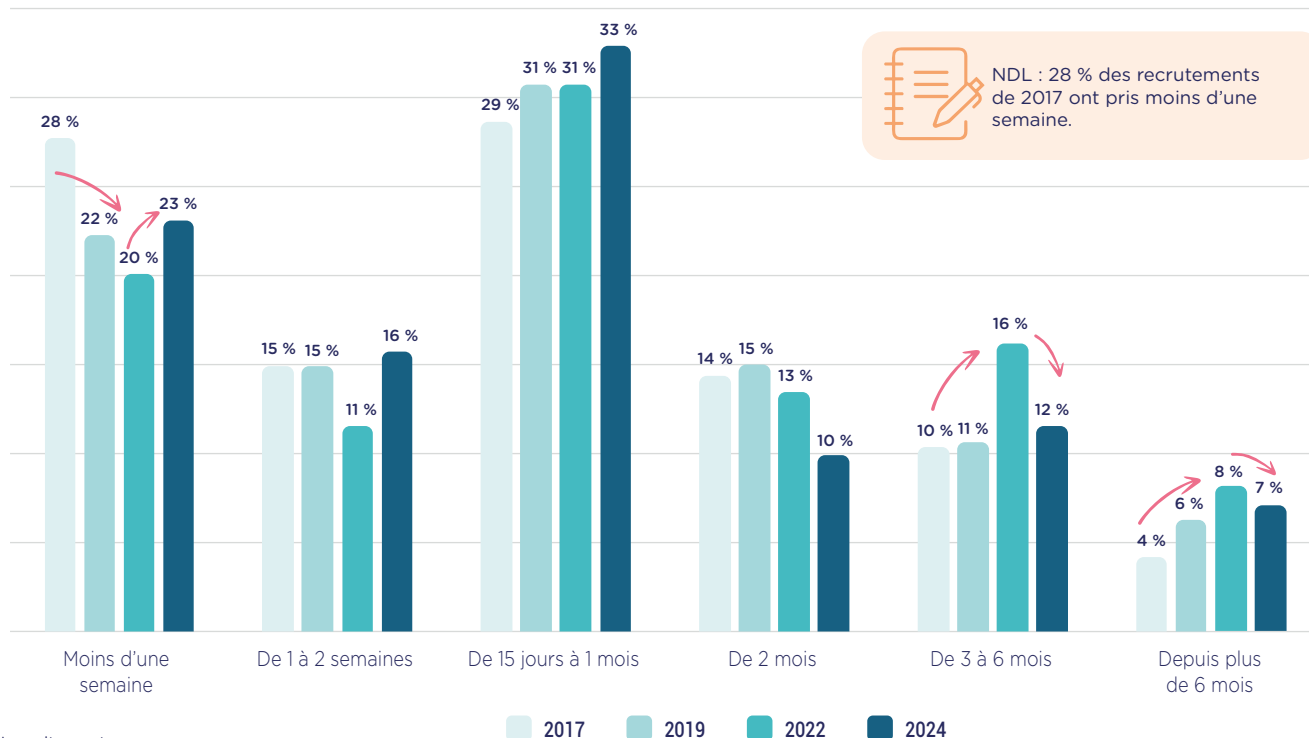


Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

Près d'un quart des recrutements a pris moins d'une semaine.

Les établissements ont relativement peu de temps à accorder au processus de recrutement. Entre la définition du besoin et le recrutement effectif, seuls 28 % disposaient de plus d'un mois (+ 1 point vs 2022). Lorsque le recrutement aboutit, c'est rapidement : 72 % des embauches ont pris moins d'un mois et 39 % moins de deux semaines. Toutefois, il faut noter que 19 % des recrutements ont pris plus de 3 mois (24 % en 2022, 17 % en 2019).

ÉVOLUTION DE LA DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



La part des recrutements très rapides (moins d'une semaine) a diminué de 8 points entre 2022 et 2017, mais augmente pour la première fois en 2024. Dans le même temps, la part des recrutements de plus de 3 mois a augmenté de 10 points sur la même période (2017 à 2022), puis baissé de 5 points depuis.

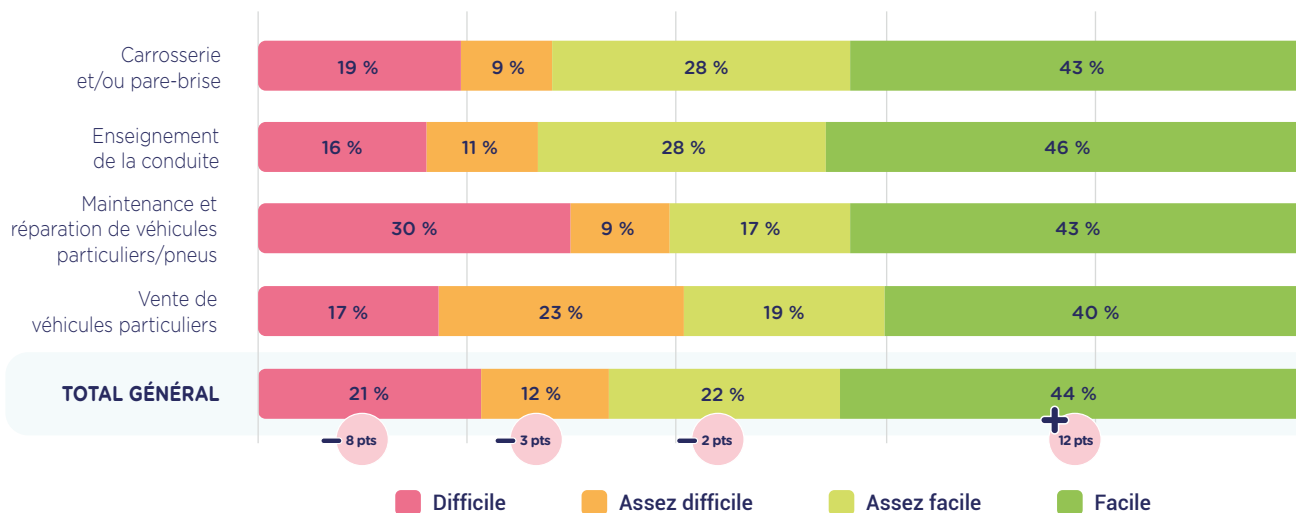


La durée du recrutement a eu tendance à s'allonger entre 2017 et 2022. Cette dynamique semble s'inverser en 2024.

EST-IL DIFFICILE DE RECRUTER EN 2024 ?

Après une période d'augmentation des difficultés de recrutements, avec en 2022, 44 % des recrutements jugés assez difficiles ou difficiles, la situation pour la branche semble s'améliorer. 33 % des recrutements de 2024 ont été jugés difficiles (assez difficile : 12 % ou difficile : 21 %). **C'est 11 points de moins qu'en 2022.**

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA



NDL : 19% des recrutements du secteur de la carrosserie ont été jugés difficiles par l'établissement recruteur.

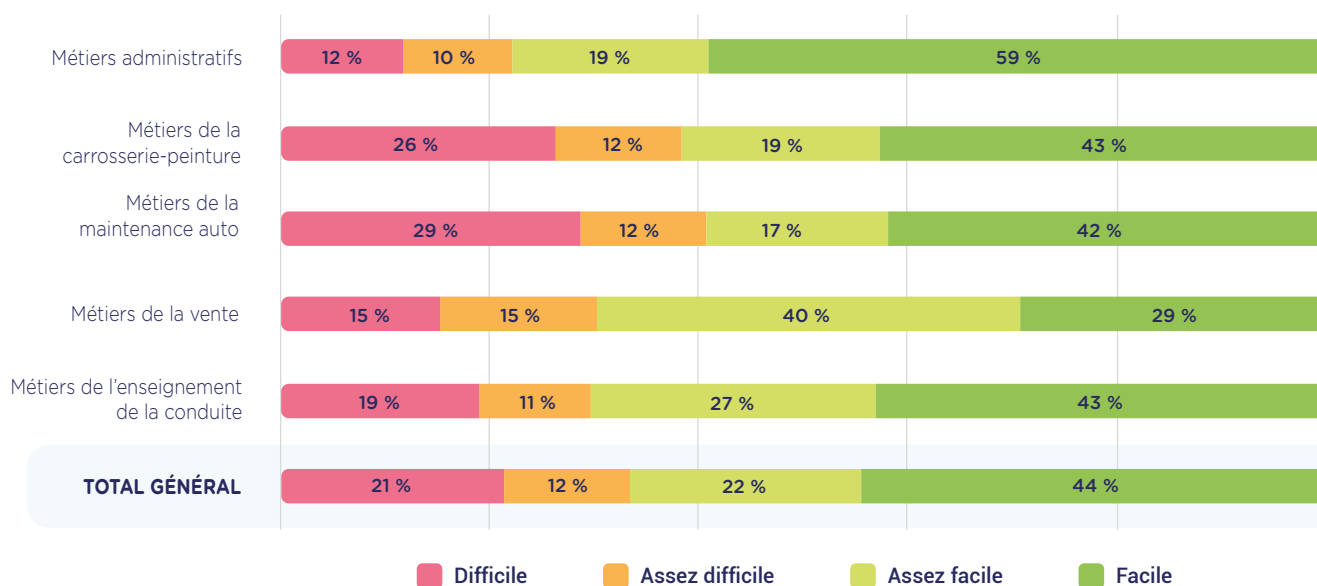
Si un recrutement sur trois est encore jugé difficile ou assez difficile, les tensions sur les recrutements semblent avoir diminué en 2024 par rapport aux années précédentes.

Même si elles perdurent, les difficultés de recrutements ont baissé dans tous les secteurs. Elles restent un peu plus marquées pour la maintenance et réparation de VP avec 39 % de recrutements jugés difficiles (+6 points par rapport à la moyenne branche).



NDL : 12 % des recrutements de métiers administratifs ont été jugés difficiles par l'établissement recruteur.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



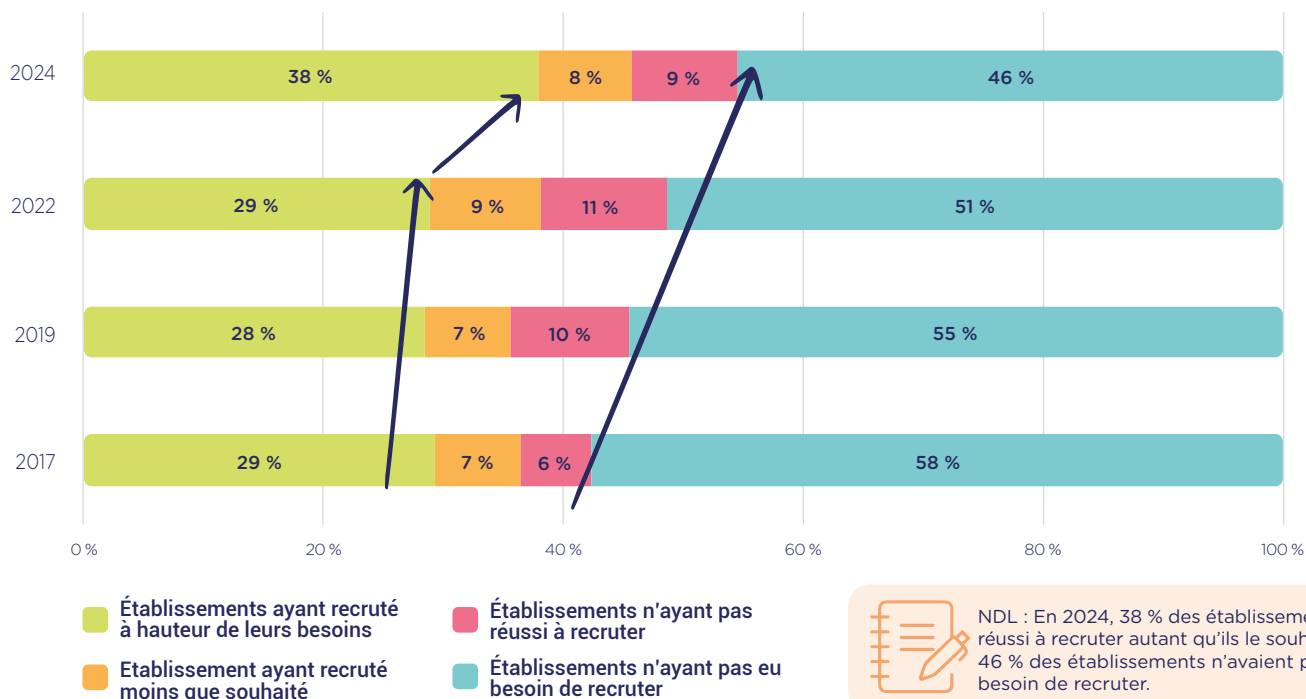
Hors recrutements d'alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

En termes de métiers, là encore, il existe de grandes disparités. 78 % des recrutements de métiers administratifs ont été jugés assez faciles ou faciles tandis que les métiers techniques, eux, sont jugés plus difficiles à recruter. Si la difficulté perdure pour ces métiers, la tendance est à l'amélioration : 38 % des embauches considérées difficiles pour les métiers de la carrosserie-peinture, c'est 8 points de moins qu'en 2022 ; les 41 % pour les métiers de la maintenance auto sont également en baisse de 8 points.

Au-delà du sentiment de difficultés que les recrutements ont pu procurer, un autre indicateur significatif des tensions est le volume de recrutements qui n'ont pas réussi à aboutir. Et là aussi, la situation s'améliore.



VOLONTÉS DE RECRUTEMENTS



Source : Enquêtes recrutements, ANFA



La part des établissements ayant eu besoin de recruter augmente d'année en année. De 42 % en 2017, elle atteint 54 % en 2024. De 2017 à 2022, la part des établissements ayant réussi à recruter à hauteur de leurs besoins était stable (autour de 28 %), il en résultait donc une hausse mécanique de la part des établissements avec des besoins de recrutement non aboutis.

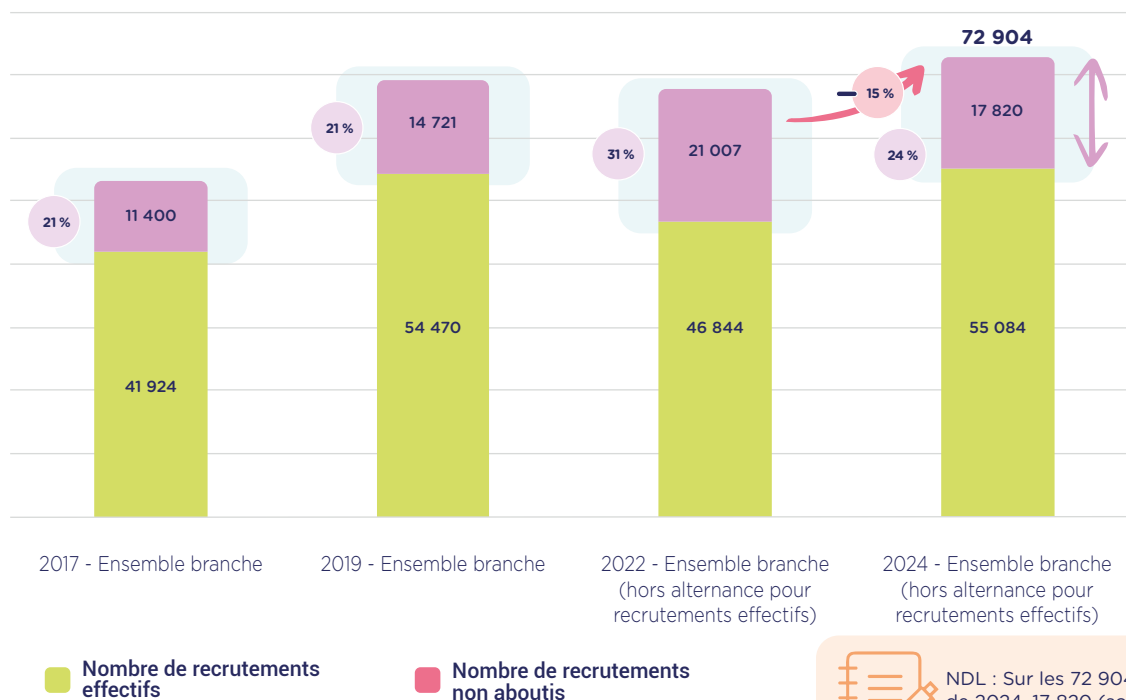
Cette année 2024 vient marquer un tournant. 38 % des établissements ont recruté à hauteur de leurs besoins : c'est 10 points de plus que lors des précédentes enquêtes. En

conséquence, la part des établissements avec des postes non pourvus baisse (-3 points), alors même que plus d'établissements souhaitaient recruter. Ainsi, 17 % des établissements avaient des besoins de recrutements qui n'ont pas abouti. C'est la même proportion qu'en 2019, mais dans un contexte bien différent.

Dans le secteur de la carrosserie-peinture, c'est 18 % des établissements dont les besoins de recrutement n'ont pas abouti. C'est un peu au-dessus de la moyenne de la branche, mais c'est 11 points de moins qu'en 2022. Dans l'enseignement de la conduite, en revanche, cette part monte à 24 %, soit 3 points de plus qu'en 2022. Le record est atteint pour le secteur de la vente, maintenance et réparation de poids lourds, pour lequel la part des établissements avec postes non pourvus atteint 28 %. A noter que ce secteur se caractérise par une taille moyenne des établissements plus élevée que dans le reste de la branche, donc avec une probabilité d'avoir besoin de recruter plus importante (73 % des établissements avaient des besoins d'embauche en 2024).

Au total, ce sont 17 820 recrutements qui n'ont pas pu aboutir en 2024, soit une baisse de 15 % par rapport à 2022, alors même que le nombre de recrutements effectifs a augmenté. Ainsi, en 2024, les recrutements non aboutis représentent 24 % de l'ensemble des volontés de recrutements (-7 points vs 2022, + 3 points cependant par rapport à 2017 et 2019). Au total, les volontés de recrutements ont presque atteint les 73 000 postes pour l'année 2024 (hors recrutements en alternance). C'est plus que pour toutes les autres années, y compris 2019.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS, ABOUTIS OU NON

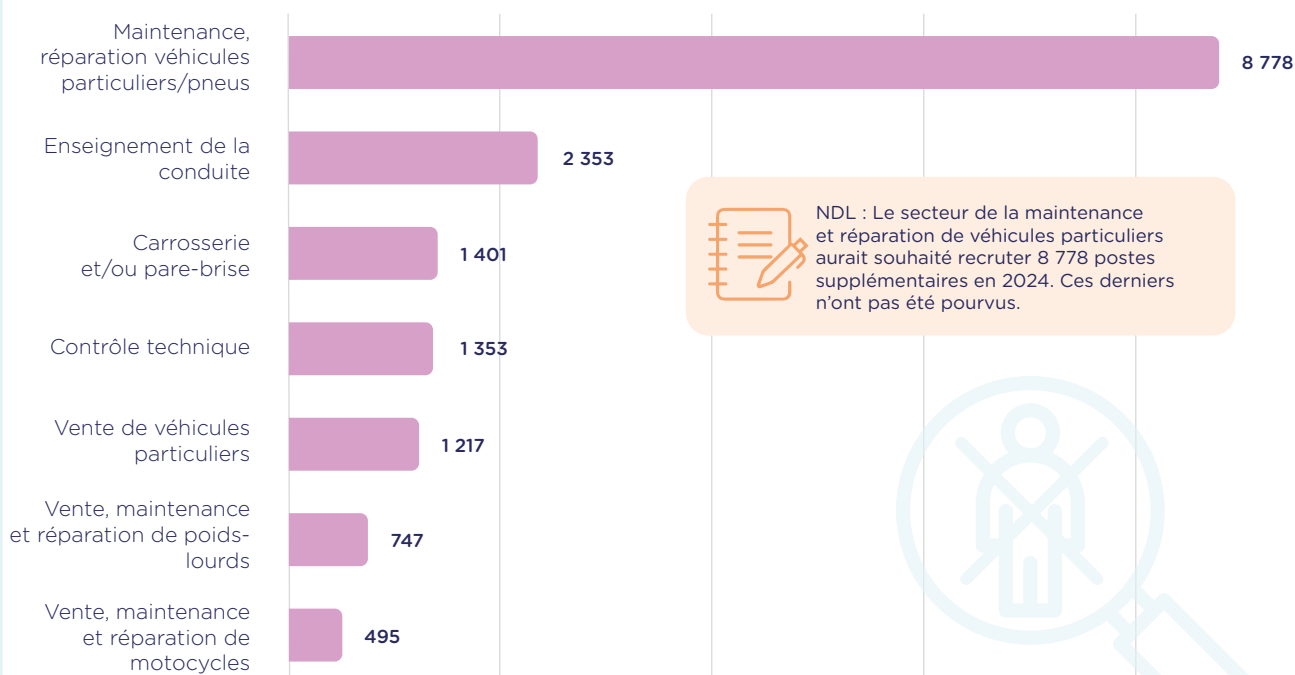


Source : Enquêtes recrutements, ANFA



NDL : Sur les 72 904 volontés de recruter de 2024, 17 820 (soit 24 %) n'ont pas abouti, et 55 084 ont effectivement abouti.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS NON ABOUTIS : PRINCIPAUX SECTEURS



Source : Enquêtes recrutements 2024, ANFA

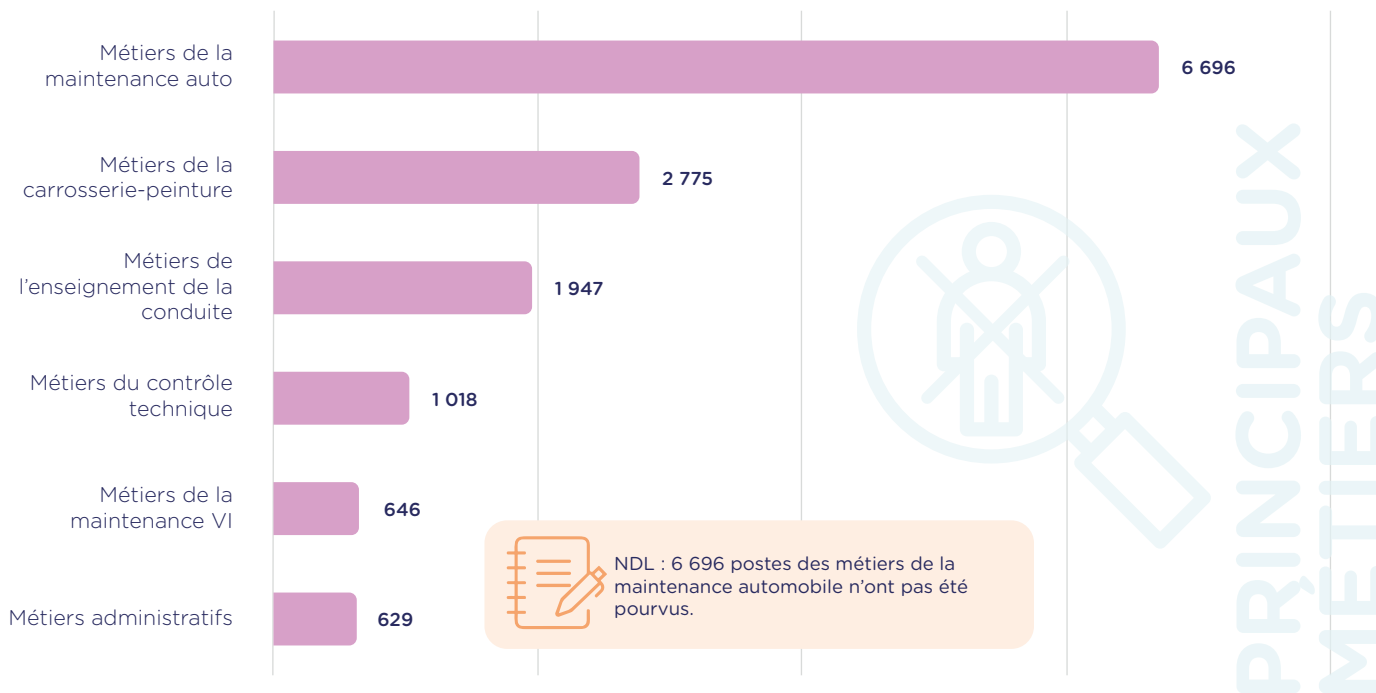


NDL : Le secteur de la maintenance et réparation de véhicules particuliers aurait souhaité recruter 8 778 postes supplémentaires en 2024. Ces derniers n'ont pas été pourvus.

Près de la moitié de ces recrutements non aboutis concerne le secteur de la maintenance VP, soit près de 8 800 postes non pourvus. Le secteur de l'enseignement de la conduite représente 2 350 postes non pourvus (soit 13 %). La carrosserie aurait également souhaité recruter 1 400 postes supplémentaires (soit 8 % des recrutements non aboutis). Le secteur du contrôle technique, quant à lui, aurait souhaité recruter 1 350 postes supplémentaires (dont environ 1 000 postes de contrôleurs) ; autrement dit, ce sont 45 % des besoins du secteur qui n'ont pas abouti.

17 820 recrutements n'ont pas pu aboutir en 2024, soit une baisse de 15 % par rapport à 2022.

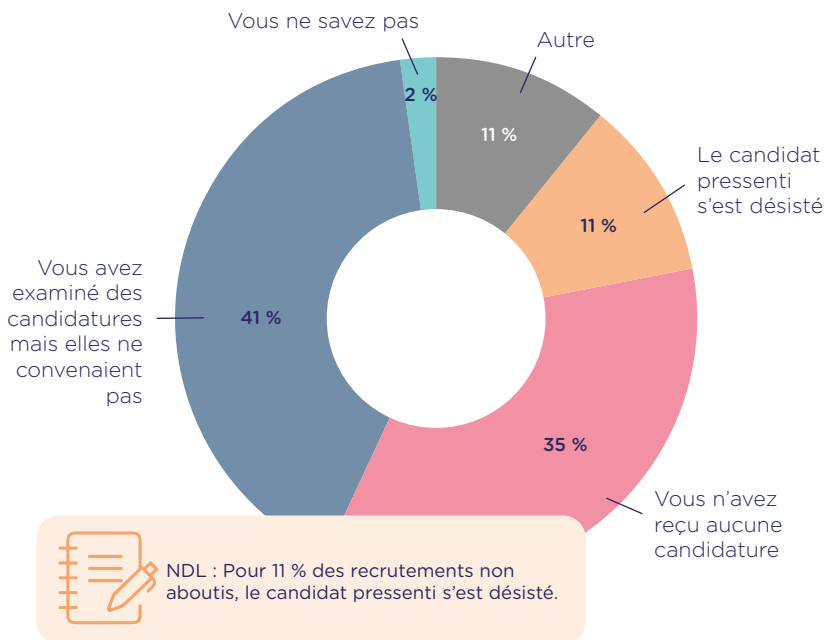
NOMBRE DE RECRUTEMENTS NON ABOUTIS : PRINCIPAUX METIERS



La première raison d'échec à pourvoir un poste ouvert à l'embauche est l'absence de candidatures convenant au recruteur (41 % des cas). La deuxième raison, pour 35 % des postes non pourvus, est l'absence pure et simple de candidature.



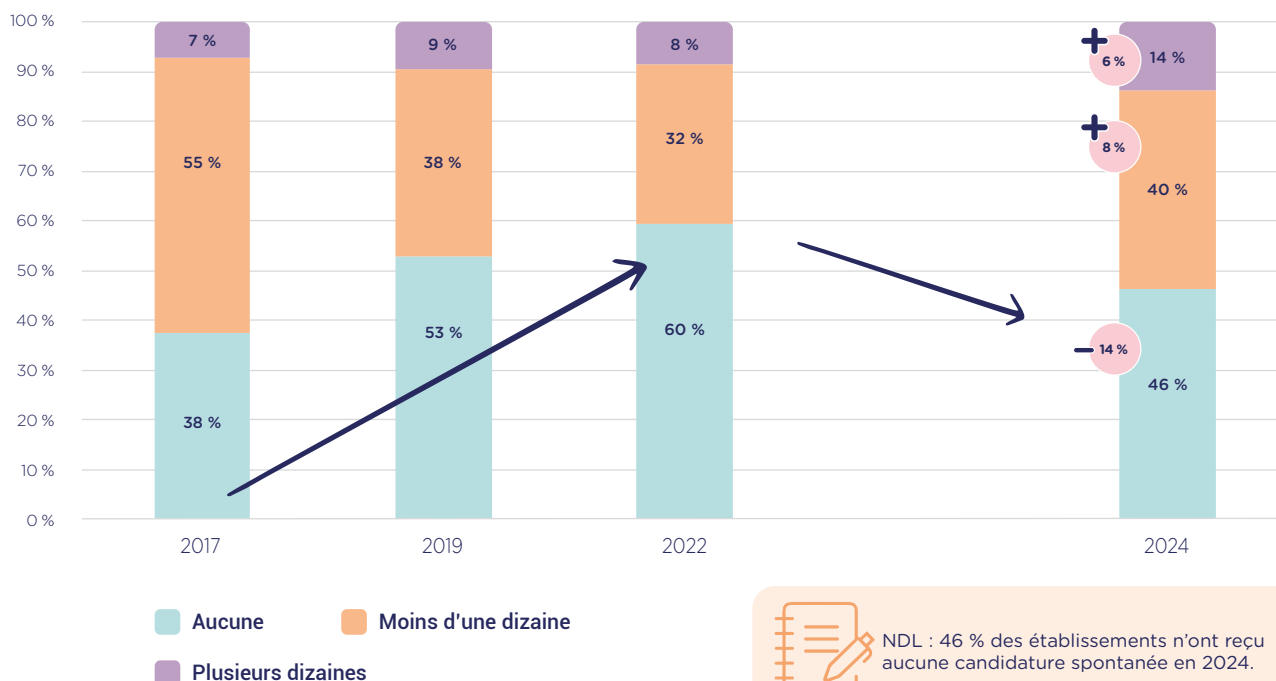
RAISON DU NON ABOUTISSEMENT



Enfin, dernier indicateur du relatif relâchement des tensions à l'embauche, le nombre de candidatures spontanées reçues par les établissements semble augmenter pour ce millésime. En effet, après plusieurs années de baisse, la part des établissements ayant reçu des candidatures spontanées augmente pour atteindre 54 % (14 points de plus qu'en 2022).

C'est dans les secteurs du cycle et du motocycle que la part d'établissements en ayant reçues est la plus forte (81 % et 67 %). En revanche, 73 % des établissements du contrôle technique n'en ont reçu aucune (-9 points par rapport à 2022).

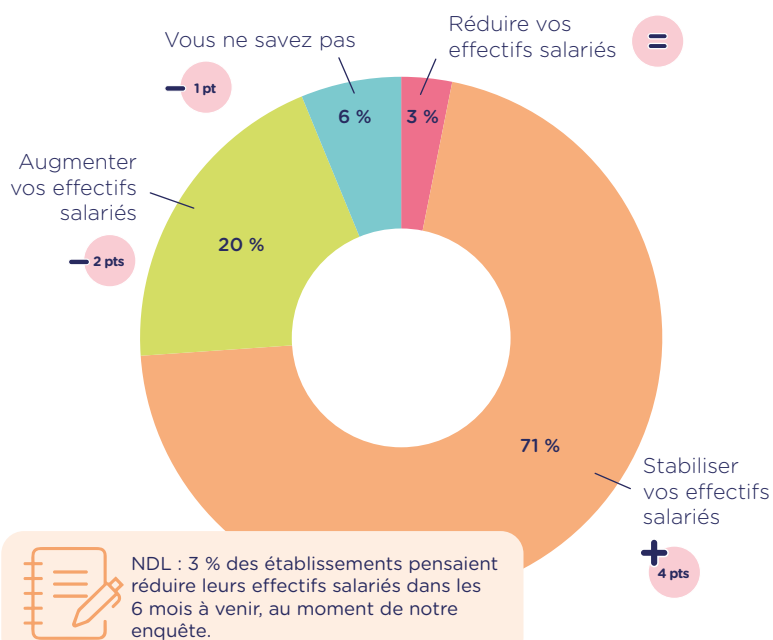
NOMBRE DE CANDIDATURES SPONTANÉES REÇUES PAR L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes recrutements 2024, ANFA

CONCLUSION

PRÉVISIONS DANS LES 6 MOIS



Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

Cette enquête démontre la poursuite du fort dynamisme de la branche des services de l'automobile en termes de recrutements. Ce dynamisme, déjà à l'œuvre depuis 2015, s'est poursuivi en 2024, grâce notamment à un relatif relâchement des tensions à l'embauche.

Hors alternance, les volontés de recrutements (pourvues ou non) ont franchi un nouveau record de près de 73 000 postes. Et contrairement à 2022, les réalisations effectives sont également en hausse, puisque trois quarts des postes ont bien été pourvus (soit 55 080 recrutements). Les difficultés de recrutements, bien qu'encore présentes, ont diminué.

Au moment de l'enquête, en février-mars 2025, un établissement sur cinq prévoyait encore d'augmenter leurs effectifs salariés, quand ils n'étaient que 3 % à penser les réduire dans les six mois.

Ces prévisions sont comparables à la dynamique de début 2020 et à celle de mars 2022.

DONNÉES MÉTIERS

MÉTIERS DE LA MAINTENANCE AUTO



16 770
RECRUTEMENTS

1^{er} métier
recruté



81% TAUX DE
CDI



1% DE FEMMES
PARMI LES
RECRUES



1% PART DES TEMPS
PARTIELS

MAINTENANCE AUTO

Ces recrutements ont eu lieu dans le secteur de la maintenance, réparation VP pour 76 % d'entre eux, ainsi que dans le secteur de la vente VP (19 %) et du commerce de pièce (2 %), puis plus marginalement dans celui de la carrosserie, du dépannage-remorquage ou encore de la vente de carburant.

Les métiers de la maintenance et réparation automobile sont les premiers métiers recrutés dans la branche. 66 % de ces embauches correspondent à des remplacements à un poste existant et 33 % à une création de poste.

31 % des recrues disposaient d'un Bac pro et autant d'un CAP, mais il faut noter que 23 % des recruteurs ne se souviennent pas du dernier diplôme préparé ou obtenu de leur recrue. Seuls 3 % des personnes embauchées n'avaient aucun diplôme.

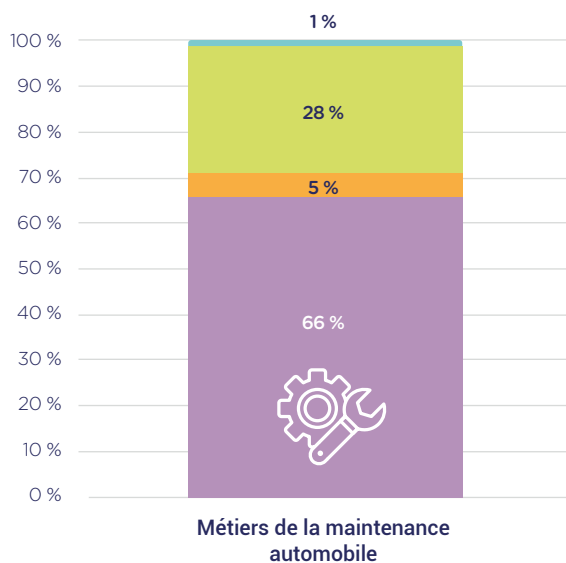
Une recrue sur dix n'avait jamais travaillé avant d'être embauchée en 2024. C'est 7 points de moins qu'en 2022.

Le nombre de jeunes formés dans le secteur est en progression depuis plusieurs années, permettant ainsi l'arrivée de nouveaux entrants dans le secteur. Cet afflux est d'autant plus crucial que le métier recrute relativement peu de personnes venant d'autres secteurs : seuls 9 % des recrues avaient une expérience précédente dans un autre secteur d'activité, tandis que les 81 % restants disposaient d'une expérience dans le même secteur.

Si 21 % des recrutements ont pris moins d'une semaine, il faut toutefois noter qu'un tiers des embauches a pris 2 mois ou plus (en baisse de 13 points par rapport à 2022).

La situation semble s'être améliorée par rapport à 2022 où 49 % des recrutements étaient jugés difficiles et 8 200 postes n'avaient pas été pourvus, mais les tensions existent toujours. En 2024, 41 % des recrutements sont considérés comme difficiles (29 % difficiles ; 12 % assez difficiles) et 6 700 embauches n'ont pas réussi à être pourvues.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER SELON LE MOTIF



NDL : 66 % des recrutements des métiers de la maintenance automobile ont concerné un remplacement à un poste existant.

Autre

Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité

Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité

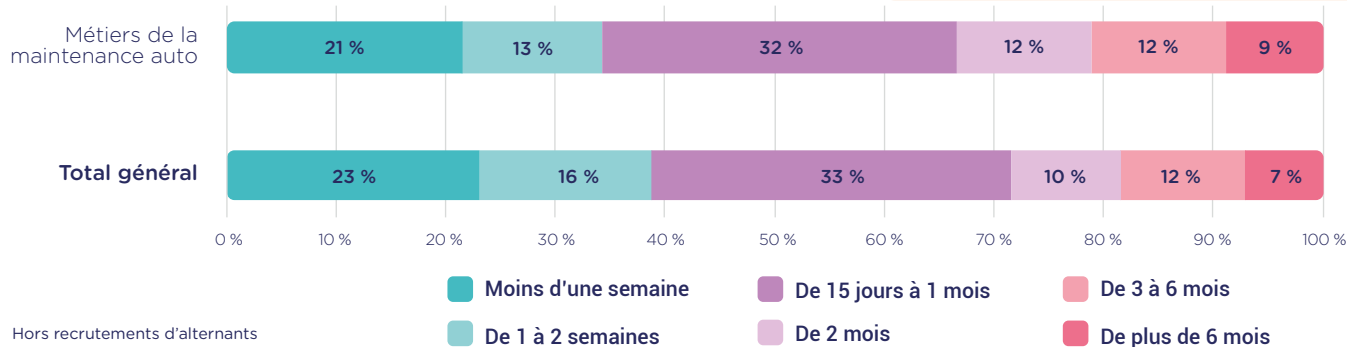
Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

Source : Enquêtes recrutements 2024, ANFA

DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



NDL : 21% des recrutements des métiers de la maintenance automobile ont pris moins d'une semaine.



FORMATION DES RECRUES

	Aucun diplôme	BEP	CAP	Bac Pro	BTS / DUT	CQP ou TFP	Autre	Ne sait plus
MÉTIERS DE LA MAINTENANCE AUTO	3 %	3 %	31 %	31 %	4 %	2 %	1 %	23 %



10%
DES RECRUES N'ONT
JAMAIS TRAVAILLÉ
avant d'être recrutées



81%
DES RECRUES ONT
DÉJÀ TRAVAILLÉ
dans le même secteur



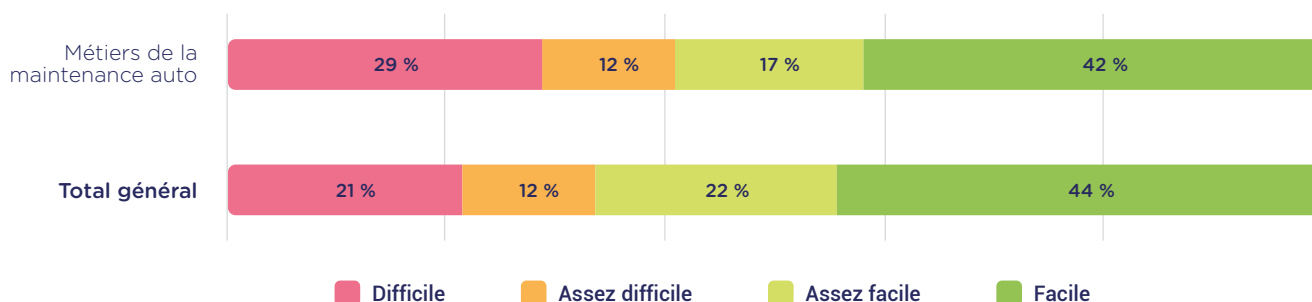
6 700
NOMBRE DE
RECRUTEMENTS
NON ABOUTIS

(29 % des volontés de recrutements)

PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



NDL : 29 % des recrutements des métiers de la maintenance auto ont été jugés difficiles.





6 320
RECRUTEMENTS

2^{ème} métier
recruté



75% TAUX DE
CDI



84% DE FEMMES
PARMI LES
RECRUES



21% PART DES TEMPS
PARTIELS

MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Ces recrutements ont eu lieu dans de multiples secteurs de la branche. 42 % sont dus au secteur de la maintenance-réparation VP, 19 % à la vente VP, 11 % à l'enseignement de la conduite, 7 % au secteur de la carrosserie, 7 % au secteur de la vente de carburant. Mais on retrouve également ces embauches dans les secteurs du contrôle technique, du véhicule industriel, de la location, du dépannage-remorquage, du cycle ou encore du motocycle.

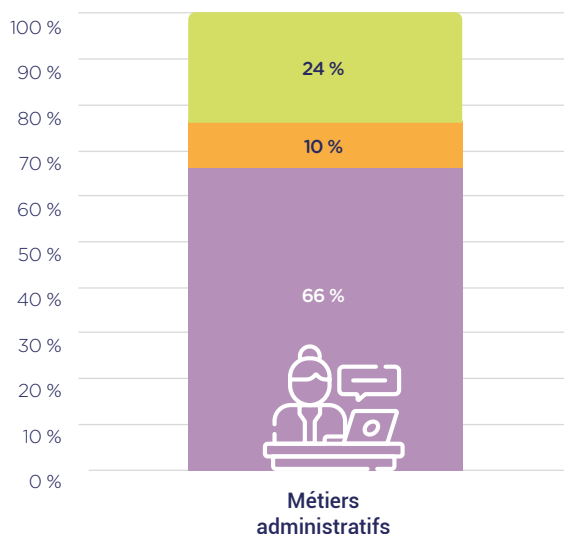
Les recrutements des métiers administratifs ont des caractéristiques différentes de ceux des métiers techniques.

66 % de ces embauches concernent un remplacement, et seulement 24 % une création de poste en raison de l'augmentation de l'activité (- 8 points par rapport à l'ensemble branche). En revanche, 10 % des recrutements correspondent à une création de poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité (contre 4 % pour l'ensemble branche). La part des CDI dans les embauches est plus faible que pour les autres métiers de la branche (75 % contre 80 % pour l'ensemble branche), tandis que la part des temps partiels est bien plus importante (21 % contre 7 %). Ces embauches, un peu plus précaires, sont largement féminisées avec 84 % de femmes parmi les recrues (vs 18 %).

Le niveau de formation des recrues est plus élevé avec 37 % des personnes embauchées disposant d'un niveau Bac + 2 ou supérieur (alors que le diplôme est inconnu pour 32 % des recrutements). 92 % des recrues avaient déjà une expérience et une sur deux dans un autre secteur. C'est le seul métier pour lequel on constate autant de mouvements de personnels venant d'autres secteurs.

Les métiers administratifs ne semblent pas en tension. 78 % des recrutements ont été considérés comme faciles ou très faciles et seulement 600 recrutements n'ont pas réussi à aboutir.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER SELON LE MOTIF



NDL : 66 % des recrutements des métiers administratifs ont concerné un remplacement à un poste existant.

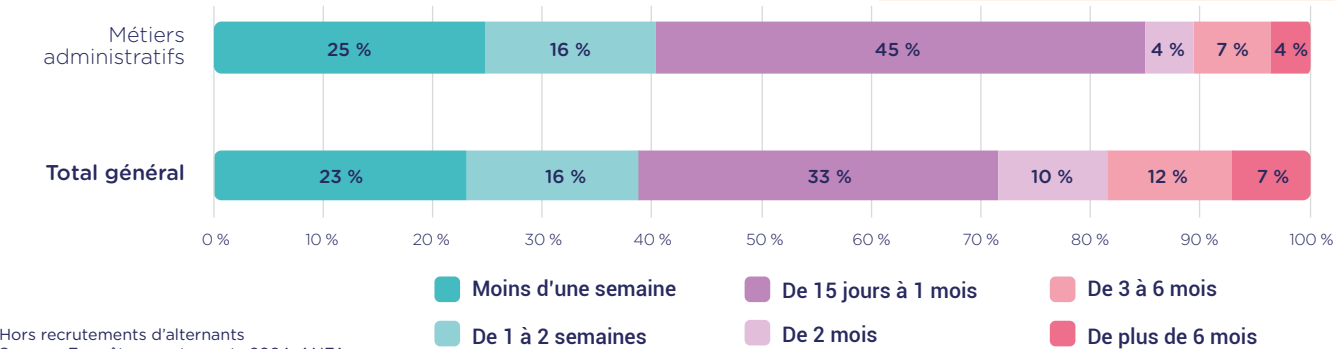
- Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité
- Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité
- Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

Hors recrutements d'alternant
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



NDL : 25 % des recrutements des métiers administratifs ont pris moins d'une semaine.



FORMATION DES RECRUES

	Aucun diplôme	BEP	CAP	Bac général ou Pro	BTS / DUT	Licence	Master	CQP ou TFP	Autre	Ne sait plus
MÉTIERES ADMINISTRATIFS	3 %	4 %	2 %	21 %	24 %	8 %	4 %	1 %	1 %	32 %



8%
DES RECRUES N'ONT JAMAIS TRAVAILLÉ avant d'être recrutées



42%
DES RECRUES ONT DÉJÀ TRAVAILLÉ dans le même secteur

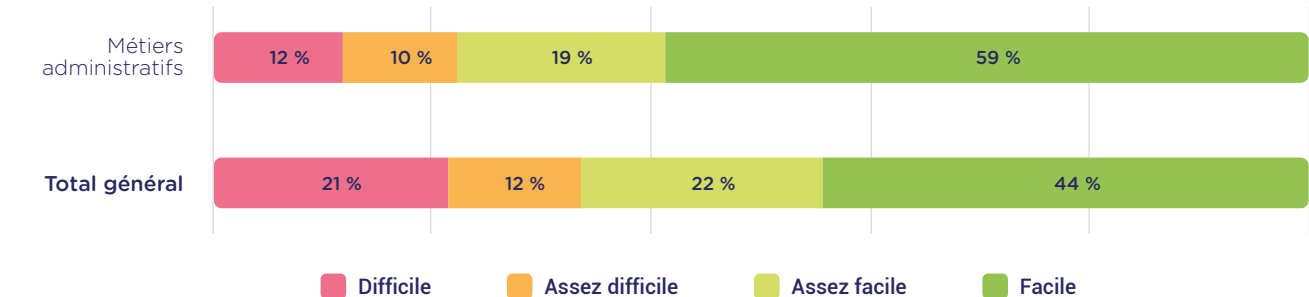


600
NOMBRE DE RECRUTEMENTS NON ABOUTIS
(9 % des volontés de recrutements)

PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



NDL : 12 % des recrutements des métiers administratifs ont été jugés difficiles





4 670
RECRUTEMENTS

3^{ème} métier
recruté



90% TAUX DE
CDI

20% DE FEMMES
PARMI LES
RECRUES

0,3% PART DES TEMPS
PARTIELS

MÉTIERS DE LA VENTE

Ces métiers concernent en majorité des vendeurs de véhicules (VP avant tout mais aussi, de façon marginale, moto ou vélo) et englobent également des fonctions de commerciaux au sens large.

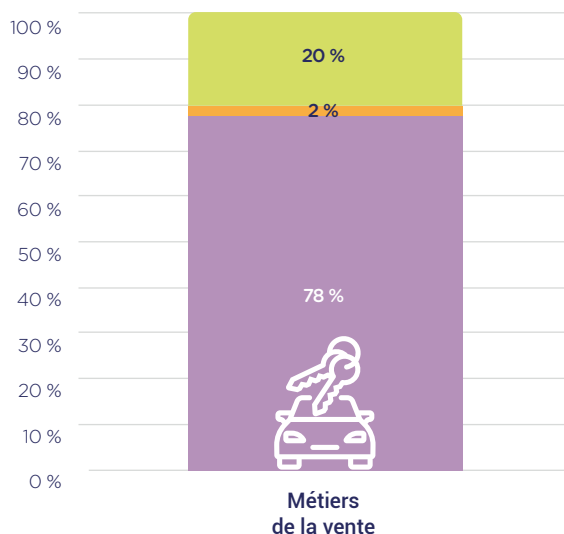
41 % de ces recrutements ont eu lieu dans le secteur de la maintenance-réparation VP, 35 % dans celui de la vente VP, 9 % dans le commerce de pièce et 5 % dans celui du motorcycle. Viennent ensuite, notamment, les secteurs de la location, du cycle ou encore du carburant.

77 % des recrutements ont fait l'objet de la publication d'une offre d'emploi (contre 55 % pour la moyenne de la branche).

Les métiers de la vente recrutent particulièrement pour remplacer des salariés à un poste existant (78 % des embauches contre 64 % pour la moyenne de la branche). Seuls 20 % des recrutements sont dus à une hausse de l'activité (c'est 12 points de moins que pour le total branche). Le taux de CDI dans les embauches est particulièrement élevé (90 % contre 80 % pour la moyenne branche). 18 % des recrues ont un niveau Bac et 30 % un niveau BTS ou DUT, mais le diplôme est très peu connu pour ces métiers (ignoré pour 42 % des embauches).

Les métiers de la vente semblent moins en tension que les métiers techniques. 70 % des recrutements ont été considérés comme faciles ou assez faciles (+ 4 points vs 2022). Seuls 260 postes n'ont pas été pourvus en 2024.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER SELON LE MOTIF



NDL : 78 % des recrutements des métiers de la vente ont concerné un remplacement à un poste existant.

- Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité
- Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité
- Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

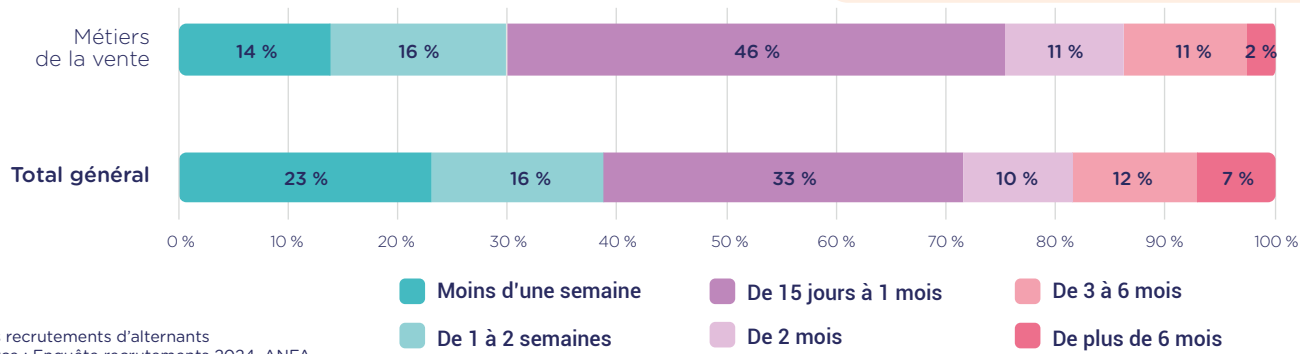
Hors recrutements d'alternant
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA



DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



NDL : 14 % des recrutements des métiers de la vente ont pris moins d'une semaine.



FORMATION DES RECRUES

	Aucun diplôme	CAP	Bac général ou Pro	BTS / DUT	Licence	CQP ou TFP	Autre	Ne sait plus
MÉTIERS DE LA VENTE	2 %	2 %	18 %	30 %	1 %	5 %	< 1 %	42 %



9%
DES RECRUES N'ONT
JAMAIS TRAVAILLÉ
avant d'être recrutées



71%
DES RECRUES ONT
DÉJÀ TRAVAILLÉ
dans le même secteur

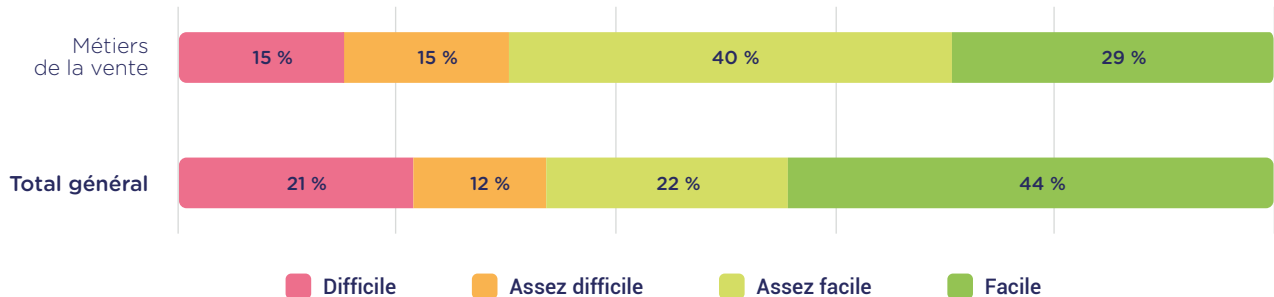


260
NOMBRE DE
RECRUTEMENTS
NON ABOUTIS
(5 % des volontés de recrutements)

PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



NDL : 15 % des recrutements des métiers de la vente ont été jugés difficiles.





4 420
RECRUTEMENTS

4^{ème} métier
recruté



85% TAUX DE
CDI



3% DE FEMMES
PARMI LES
RECRUES



1% PART DES TEMPS
PARTIELS

MÉTIERS DE LA CARROSSERIE- PEINTURE

Ces recrutements ont eu lieu en majorité dans le secteur de la carrosserie (42 %), mais aussi dans celui de la maintenance, réparation VP pour 41 % d'entre eux, ainsi que dans le secteur de la vente VP (9 %), du véhicule industriel (5 %), et plus marginalement, du dépannage-remorquage et du commerce de pièce.

Les métiers de la carrosserie-peinture apparaissent comme particulièrement dynamiques : 47 % des recrutements interviennent en raison de l'augmentation de l'activité (c'est 15 points de plus que la moyenne de la branche) et également 47 % pour un remplacement (contre 64 % total branche).

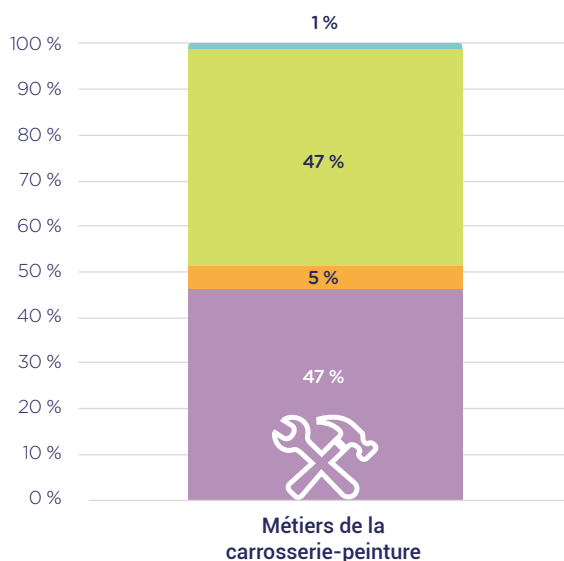
La majorité des recrues disposait d'un niveau CAP (46 %) et 19 % d'un bac professionnel. Seul 1 % des recrues n'avait aucun diplôme, mais il faut noter que pour 22 % des recrutements, l'employeur ne connaît pas le niveau de diplôme de sa recrue.

L'expérience, en revanche, est déterminante puisque 82 % des personnes embauchées disposaient d'une expérience dans le même secteur (+ 14 points par rapport à l'ensemble branche). Toutefois, 12 % des recrues n'en avaient aucune (contre 11 % pour l'ensemble branche).

Plusieurs indicateurs témoignent de difficultés de recrutement pour les métiers de la carrosserie-peinture. Les durées des procédures de recrutement sont hétérogènes : si 39 % des embauches ont pris moins de deux semaines, 23 % des recrutements ont mis 3 mois ou plus (4 points de plus que la moyenne de la branche). 38 % des recrutements ont été jugés difficiles (difficiles 26 % ; assez difficiles 12 %) et 2 800 recrutements n'ont pas réussi à aboutir. Les métiers de la carrosserie-peinture sont en tension, même si les indicateurs montrent une réelle amélioration par rapport à 2022.



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER SELON LE MOTIF



NDL : 47 % des recrutements de carrossiers-peintres ont concerné un remplacement à un poste existant.

Autre

Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité

Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité

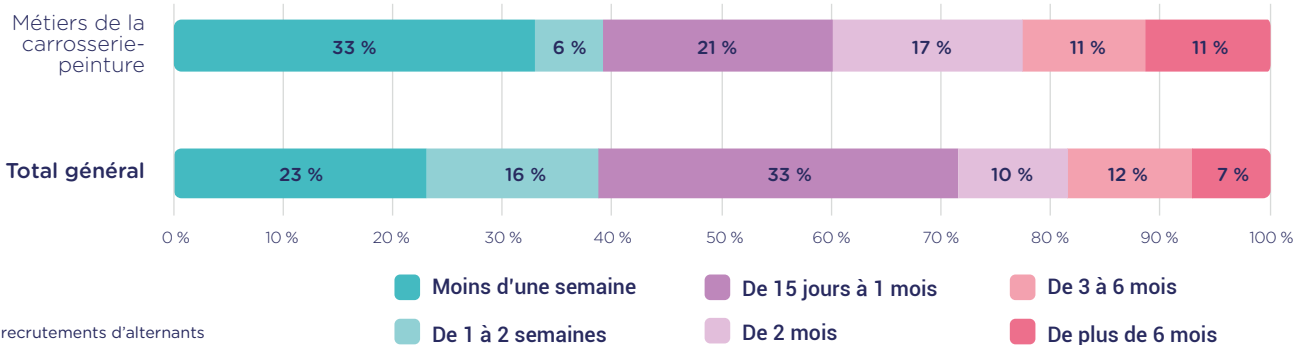
Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

Hors recrutements d'alternant
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



NDL : 33 % des recrutements de carrossiers-peintres ont pris moins d'une semaine.



FORMATION DES RECRUES

	Aucun diplôme	BEP	CAP	Bac Pro	BTS / DUT	CQP ou TFP	Ne sait plus
 MÉTIERS DE LA CARROSSERIE-PEINTURE	0,8 %	3,6 %	46 %	18,7 %	2,6 %	6,8 %	21,5 %



12%
DES RECRUES N'ONT
JAMAIS TRAVAILLÉ
avant d'être recrutées



82%
DES RECRUES ONT
DÉJÀ TRAVAILLÉ
dans le même secteur



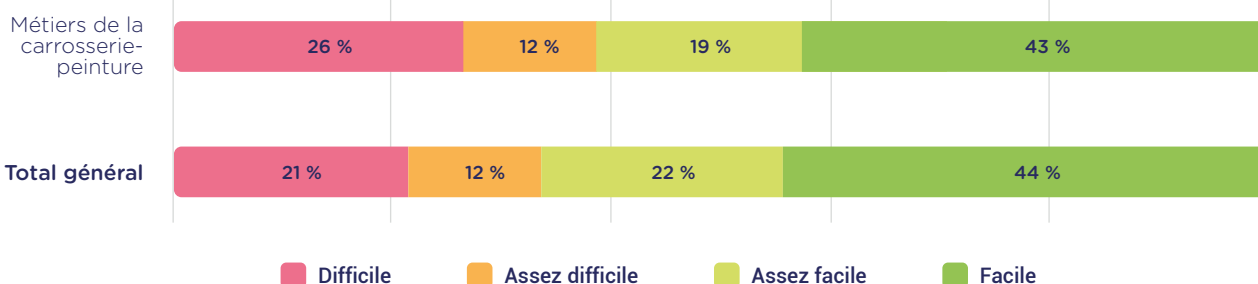
2 800
NOMBRE DE
RECRUTEMENTS
NON ABOUTIS

(39 % des volontés de recrutements)

PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



NDL : 26 % des recrutements de carrossiers-peintres ont été jugés difficiles.





3 420
RECRUTEMENTS

5^{ème} métier
recruté



85% TAUX DE
CDI



31% DE FEMMES
PARMI LES
RECRUES



17% PART DES TEMPS
PARTIELS



MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

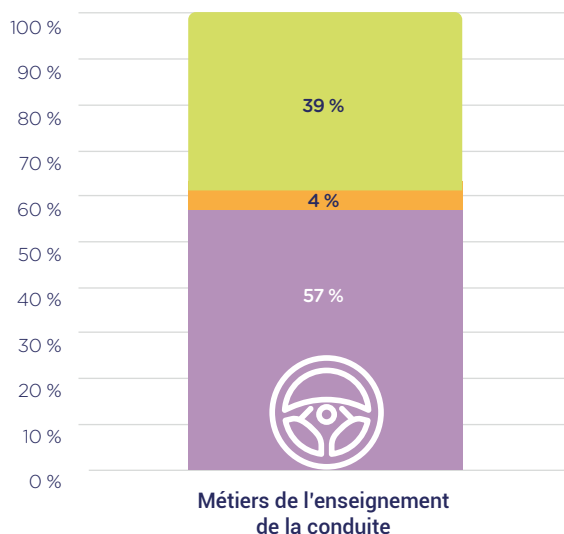
Depuis 2020, le secteur de l'enseignement de la conduite souffre d'importantes difficultés de recrutements, notamment en raison d'un dynamisme important et de besoins en renouvellement des enseignants de la conduite qui partent en fin de carrière.

Si le dynamisme, particulièrement fort lors de l'après Covid, suite à l'effet rattrapage de l'activité qui n'avait pas eu lieu lors des confinements de 2020, semble s'atténuer, les besoins en recrutements restent élevés. 57 % des recrutements d'enseignants de la conduite sont venus pallier un départ ou une absence (+12 points par rapport à 2022), et 39 % sont dus à l'augmentation de l'activité (-16 points).

Il y a relativement peu de nouveaux entrants dans le secteur puisque seulement 8 % des recrues n'avaient jamais travaillé avant d'être embauchées. Ce chiffre s'explique notamment par le fait que l'on peut embrasser ce métier en deuxième partie de carrière, après une reconversion.

Si les difficultés de recrutements déclarées par les établissements ont baissé depuis 2022, passant de 43 à 30 % des embauches jugées difficiles ou assez difficiles, le nombre de postes non pourvus a, lui légèrement augmenté pour atteindre 1 950 postes. C'est le seul métier pour lequel les recrutements non aboutis augmentent. Ces derniers représentent désormais 36 % des volontés d'embauche de 2024.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR MÉTIER SELON LE MOTIF



NDL : 57 % des recrutements des enseignants de la conduite ont concerné un remplacement à un poste existant.

- Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité
- Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité
- Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

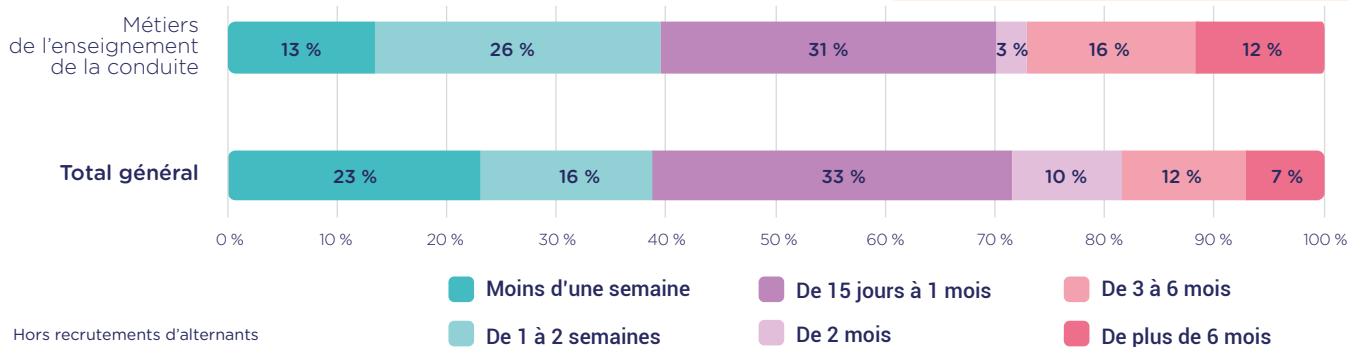
Hors recrutements d'alternant
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA



DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



NDL : 13 % des recrutements d'enseignants de la conduite ont pris moins d'une semaine.



FORMATION DES RECRUES

	BEP ou CAP	Bac Pro	BTS / DUT	BEPECA-SER	Titre pro ECSR	CQP ou TFP	Autre	Ne sait plus
 MÉTIERES DE L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE	2 %	1 %	2 %	30 %	35 %	23 %	1 %	6 %



8 %
DES RECRUES N'ONT JAMAIS TRAVAILLÉ avant d'être recrutées



76 %
DES RECRUES ONT DÉJÀ TRAVAILLÉ dans le même secteur



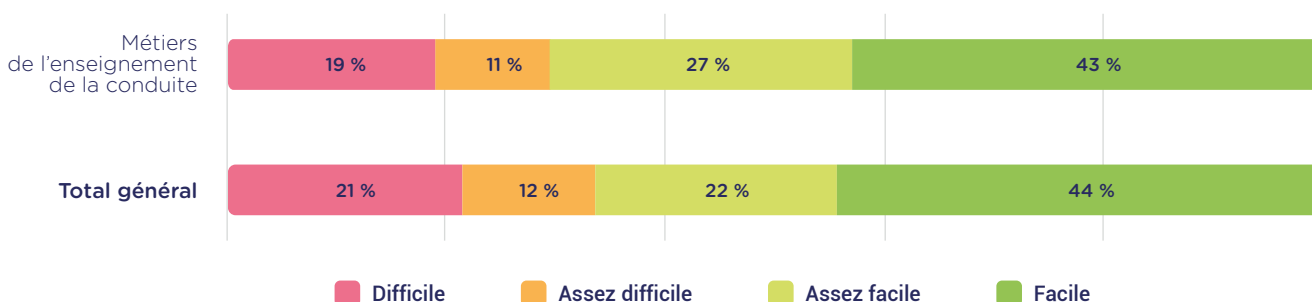
1 950
NOMBRE DE RECRUTEMENTS NON ABOUTIS

(36 % des volontés de recrutements)

PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



NDL : 19 % des recrutements d'enseignants de la conduite ont été jugés difficiles.



FOCUS ALTERNANCE

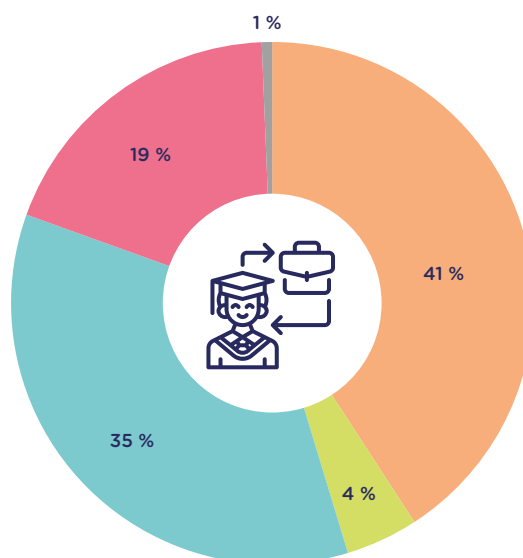


Les raisons qui poussent les établissements à recruter un ou une alternant(e) diffèrent. Seuls 41 % des embauches concernent un remplacement à un poste existant (contre 64 % hors alternance). Un recrutement en alternance sur 5 a eu lieu par volonté de recourir à l'alternance, de transmettre, de favoriser l'insertion de jeunes dans le métier (+ 7 points par rapport à 2022).

21 % des recrutements ont concerné un poste en alternance. Cette part de l'alternance dans les recrutements est particulièrement importante dans les secteurs du cœur de la branche. Ainsi, 26 % des recrutements du secteur de la maintenance-réparation VP et 29 % des embauches de la carrosserie ont concerné un alternant.



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR MOTIF



NDL : 41 % des recrutements d'alternants ont été effectués en raison d'un remplacement à un poste existant.

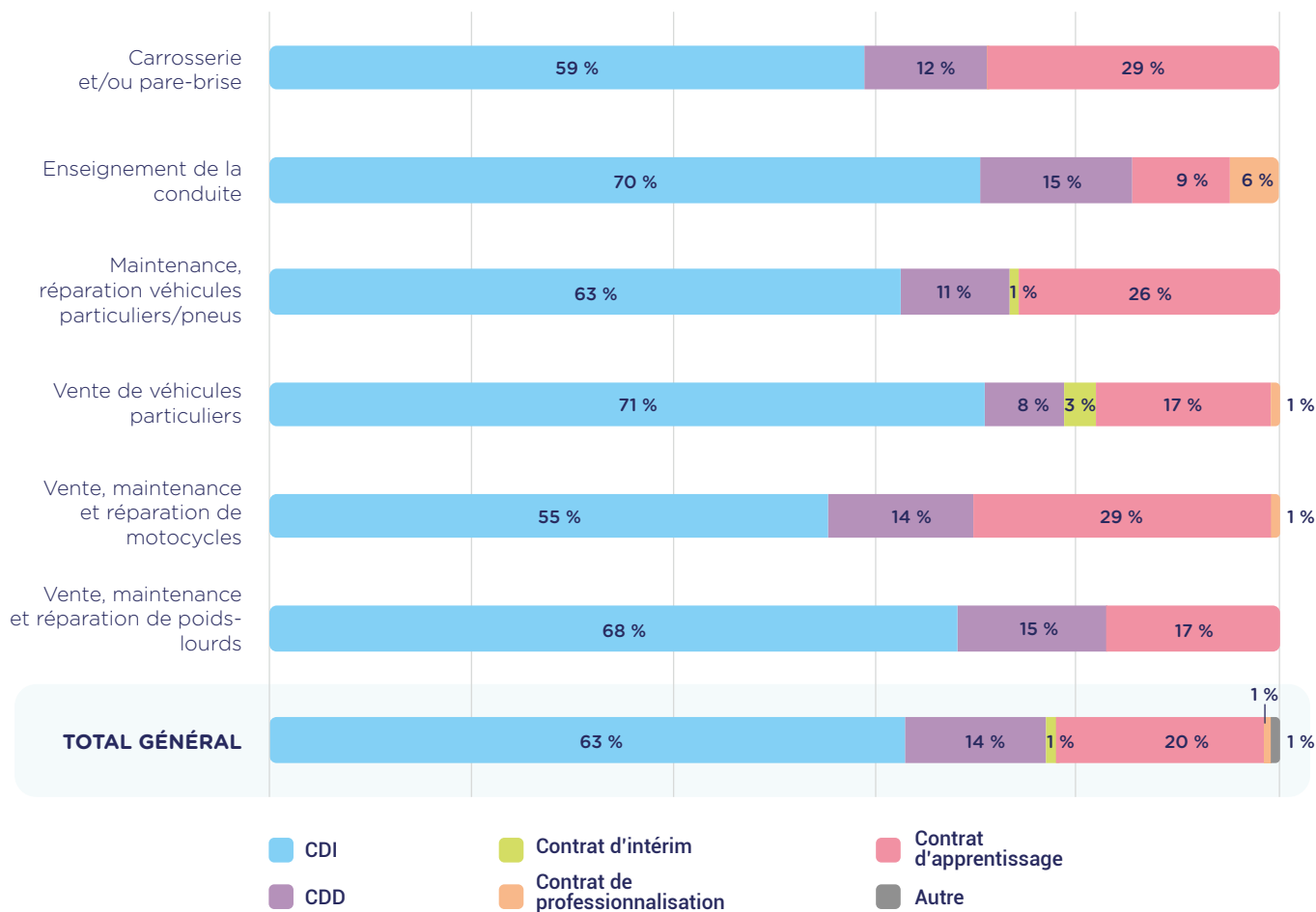
- Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)
- Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité
- Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité
- Volonté de recourir à l'alternance
- Autre

Uniquement alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

TYPE DE CONTRAT DES PERSONNES RECRUTÉES

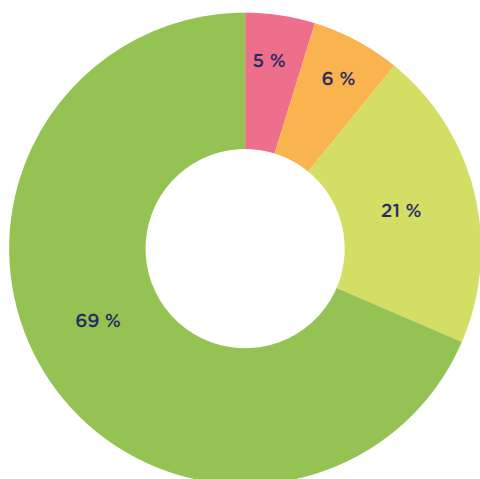


NDL : 59 % des recrutements du secteur de la carrosserie ont été faits en CDI.



Y compris recrutements alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER DES ALTERNANTS



■ Difficile ■ Assez difficile ■ Assez facile ■ Facile



NDL : 5 % des recrutements d'alternants ont été jugés difficiles par les établissements recruteurs.

Uniquement alternants
Source : Enquête recrutements 2024, ANFA

La publication d'une annonce est beaucoup moins répandue pour recruter des alternants : seulement 11 % des embauches d'alternants ont fait l'objet de la publication d'une annonce contre 55 % pour le reste des recrutements.

Enfin, la difficulté à recruter est beaucoup moins forte : 89 % des recrutements ont été perçus comme faciles (assez faciles : 21 % ; faciles : 69 %).



NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette publication présente les résultats d'une enquête en ligne et par téléphone réalisée en février et mars 2025 auprès de 3 280 établissements de la branche des services automobiles, représentatifs au regard de leur secteur d'activité et de leur taille. Le questionnaire portait principalement sur la description des trois derniers recrutements de l'année 2024. Au total, plus de 2 680 recrutements ont été décrits.

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

anfa-auto.fr

L'OUTIL DE DATAVISUALISATION :

Toutes les données statistiques nécessaires
à la compréhension et l'analyse de
l'évolution de l'emploi et de la formation.

dataviz-auto.fr



LE PREMIER MOTEUR DE RECHERCHE

qui met en lien compétences et
innovations dans les services auto

innovauto.org

À PROPOS DE L'ANFA

L'ANFA est chargée par la Commission Paritaire Nationale de la mise en oeuvre 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 des Lycées professionnels partenaires.

Directeur de la publication : Guillaume Faurie
Directrice de rédaction : Valérie Chiron
Rédaction : Marie-Sophie Girardin
Édition et création : Service Communication ANFA



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

