



## LES RECRUTEMENTS DANS LA BRANCHE DES SERVICES AUTOMOBILES EN 2022

*La branche des services de l'automobile poursuit sa dynamique élevée de recrutements. En 2022, les établissements ont procédé à 58 000 embauches (alternants compris). Si ces volumes sont bien supérieurs à ceux de la période COVID étudiés lors de l'enquête de mars 2020 à octobre 2021, ils sont cependant inférieurs au record de 2019, notamment en raison de nombreux recrutements qui n'ont pas réussi à aboutir. Plusieurs indicateurs témoignent de l'augmentation des difficultés de recrutement par rapport à cette période. Toutefois, cause ou conséquence, les recrutements qui ont abouti concernent davantage un emploi durable : la part des CDI dans les embauches a augmenté de 7 points par rapport à 2019 pour atteindre 84 % des recrutements.*



## DONNÉES GÉNÉRALES

En 2022, 28 600 établissements d'entreprises ont procédé à plus de 58 000 recrutements, en comptant les recrutements en alternance. Ce volume de recrutements est en nette progression (+ 30 %) par rapport à la période COVID (mars 2020 – octobre 2021) alors même que les recrutements s'étalent sur 12 et non 18 mois.

Si l'on se concentre sur le volume de recrutements hors alternance (donnée suivie depuis 2017), le nombre de recrutements de 2022 a diminué de 19 % par rapport à 2019, mais a progressé par rapport au niveau de 2017.

*38 % des établissements d'entreprises de la branche ont recruté au moins une personne en 2022 (alternants compris)*

### NOMBRE DE RECRUTEMENTS

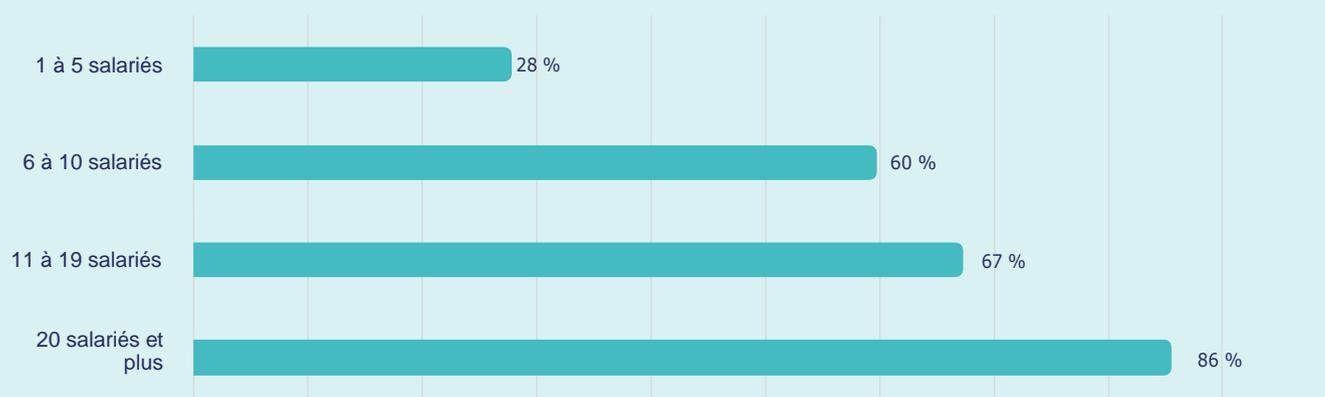


Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## TAILLE PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

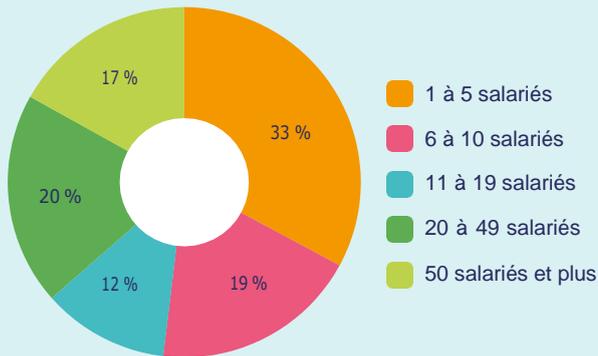
En toute logique, la propension à recruter augmente avec la taille de l'établissement. Plus l'établissement est grand, plus il y a de chances qu'il ait eu besoin de recruter dans l'année. Ainsi, 86 % des établissements de 20 salariés et plus ont recruté au moins une personne en 2022 alors qu'ils n'étaient que 28 % parmi les établissements de moins de six salariés.

### PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS SELON LA TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Y compris recrutements et effectifs salariés alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS



Y compris recrutements et effectifs salariés alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

Toutefois, les petits établissements étant bien plus nombreux dans la branche des services de l'automobile, ce sont eux qui sont responsables de la majorité des recrutements.

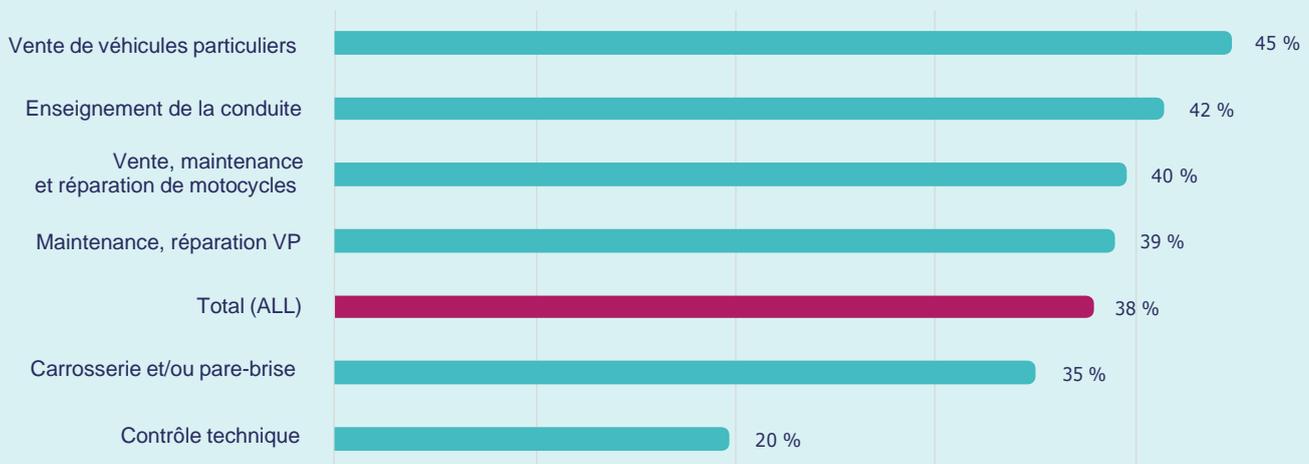
*Plus de la moitié des embauches ont été réalisées par des établissements de moins de 11 salariés*



## SECTEURS

En termes de secteurs, la propension à recruter a été la plus forte dans le secteur de la vente de véhicules particuliers (45 % des établissements ont recruté au moins une personne en 2022) et dans l'enseignement de la conduite (42 %). Elle a été relativement plus faible dans les secteurs de la carrosserie (35 %) et du contrôle technique (20 %) notamment en raison de difficultés à parvenir à recruter.

## PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS SELON L'ACTIVITÉ PRINCIPALE



Il s'agit de l'activité principale déclarée par l'établissement. Par exemple, pour la vente de véhicules particuliers, sont regroupés des concessions, des agents, des négociants VO.  
Y compris recrutements et effectifs salariés alternants.

Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

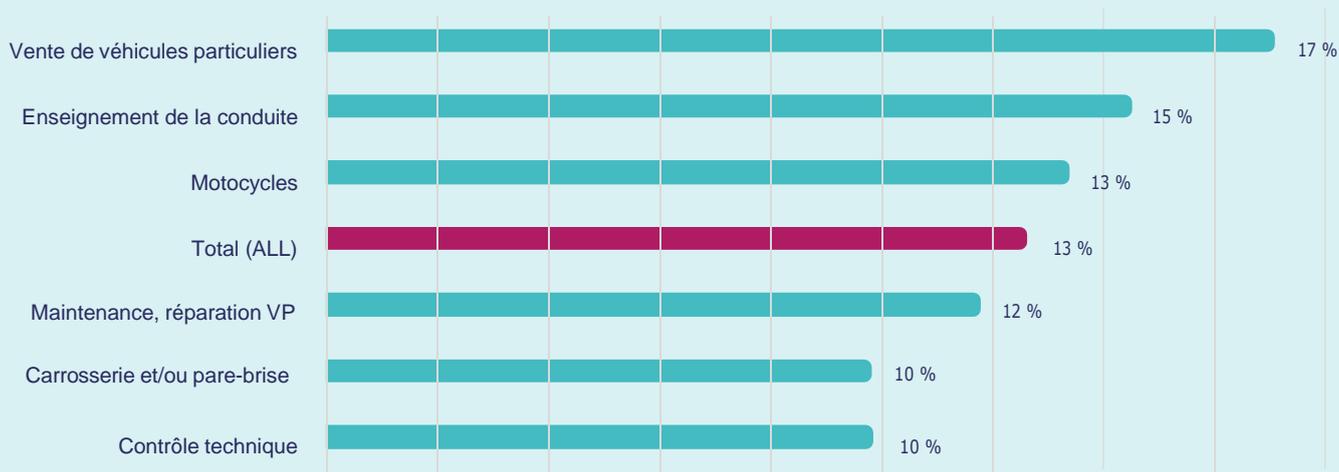


Les secteurs vente et maintenance-réparation de véhicules particuliers (VP) sont à l'origine de 62 % des recrutements de la branche. La maintenance et réparation VP notamment a recruté plus de 21 700 salariés en 2022 (près de 29 000 en comptant les alternants ; soit la moitié de l'ensemble des recrutements).

Viennent ensuite l'enseignement de la conduite et la carrosserie qui sont chacun à l'origine de 7 % des recrutements de la branche.

Afin d'évaluer la tendance à recruter de ces secteurs, on peut mettre les volumes recrutés en regard du nombre de salariés en poste. Ainsi, en moyenne, la branche a réalisé 13 recrutements pour 100 salariés en poste. Les secteurs de la vente VP et de l'enseignement de la conduite sont parmi ceux qui ont le plus recruté par rapport à leur nombre de salariés.

## RATIO NOMBRE DE RECRUTEMENTS / NOMBRE DE SALARIÉS



Y compris recrutements et effectifs salariés alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## MÉTIER

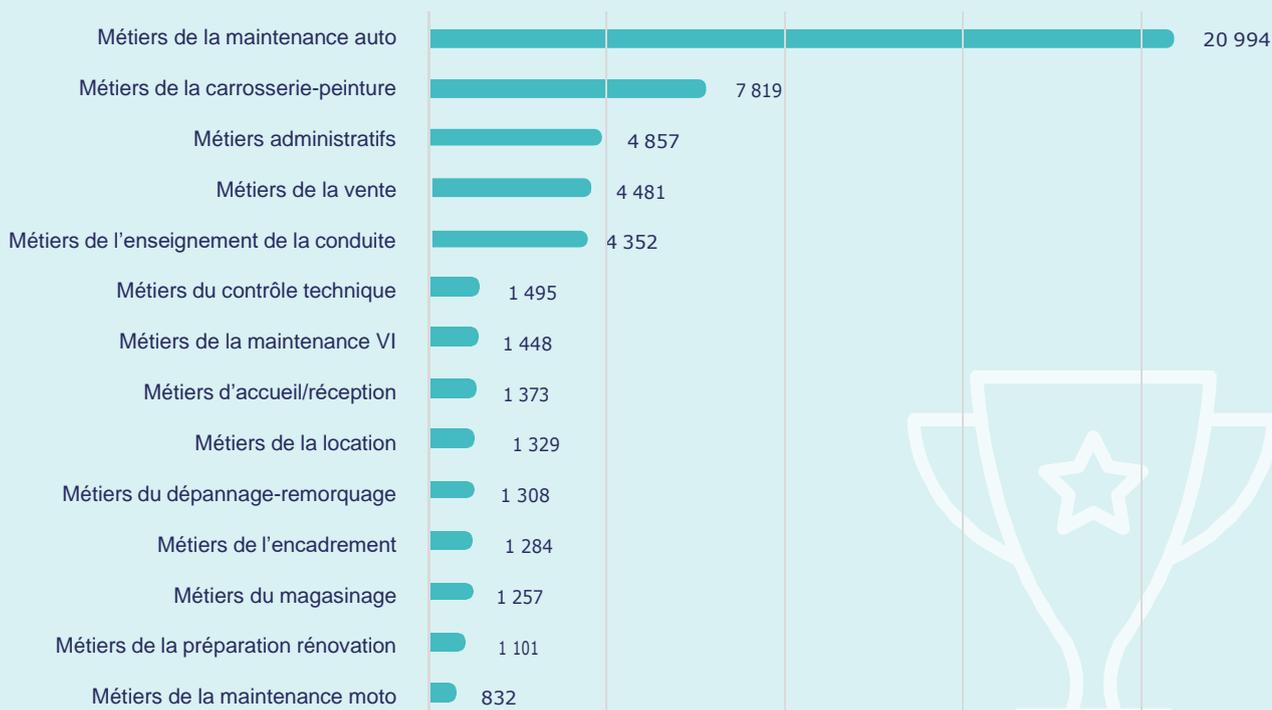
Si l'on considère les recrutements au global (y compris l'alternance), les métiers de la maintenance auto (mécaniciens, techniciens ou encore opérateurs de services rapides) représentent plus d'un tiers des recrutements de la branche avec 21 000 embauches en 2022.

Viennent ensuite les métiers de la carrosserie-peinture avec plus de 7 800 recrutements, soit 13 % des embauches.

*36 % des recrutements de 2022 ont concerné les métiers de la maintenance auto (alternants compris)*



## VOLUME DE RECRUTEMENTS PAR MÉTIER (TOP 14)

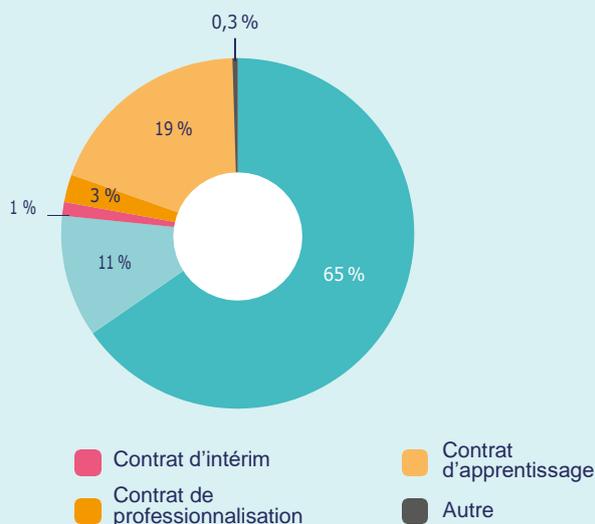


Y compris recrutements et effectifs salariés alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

TOP 14



## TYPE DE CONTRAT DES EMBAUCHES RÉALISÉES EN 2022



Y compris recrutements et effectifs salariés alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA



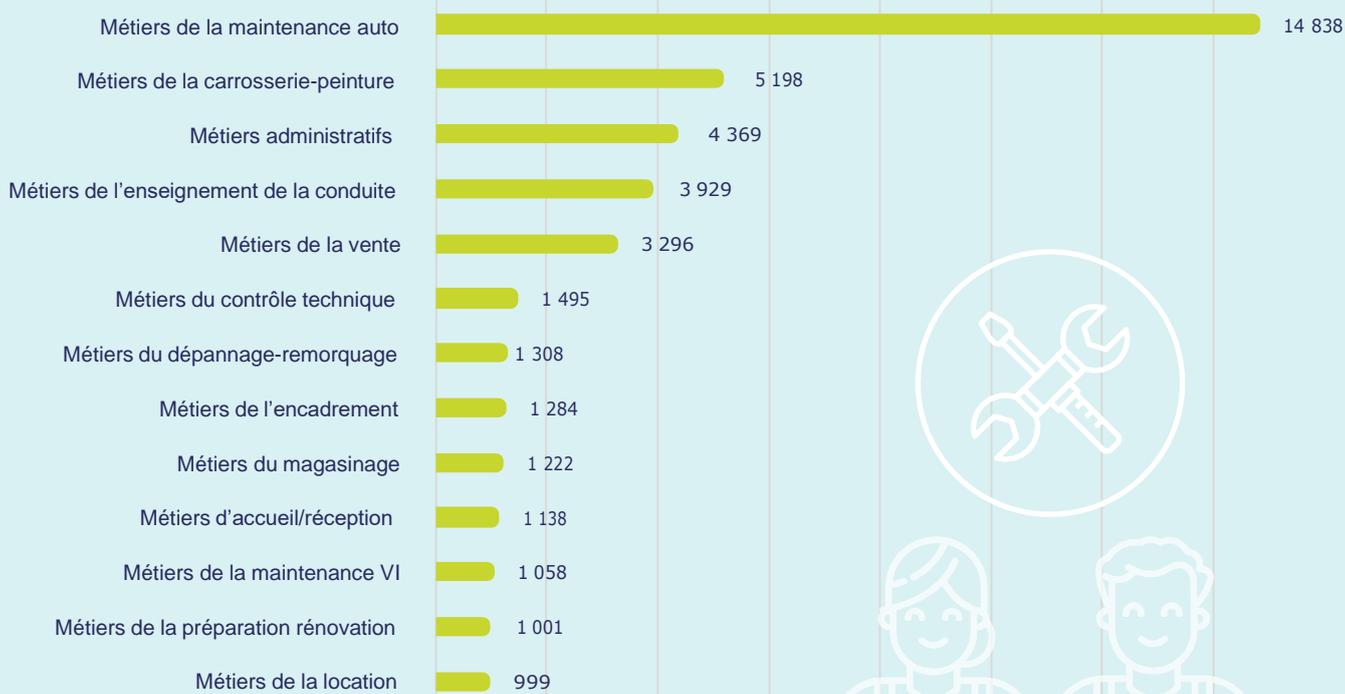
22 % des recrutements ont concerné un poste en alternance

## ZOOM SUR LES RECRUTEMENTS HORS ALTERNANCE

Dans cette partie, nous nous concentrons sur les recrutements hors alternance. Ces derniers relevant de caractéristiques particulières, nous leur consacrerons une partie spécifique.

La hiérarchie des métiers recrutés est peu modifiée. Près de 15 000 postes des métiers de la maintenance auto ont été recrutés. Un recrutement sur dix a concerné un poste administratif.

### VOLUME DE RECRUTEMENTS PAR MÉTIER

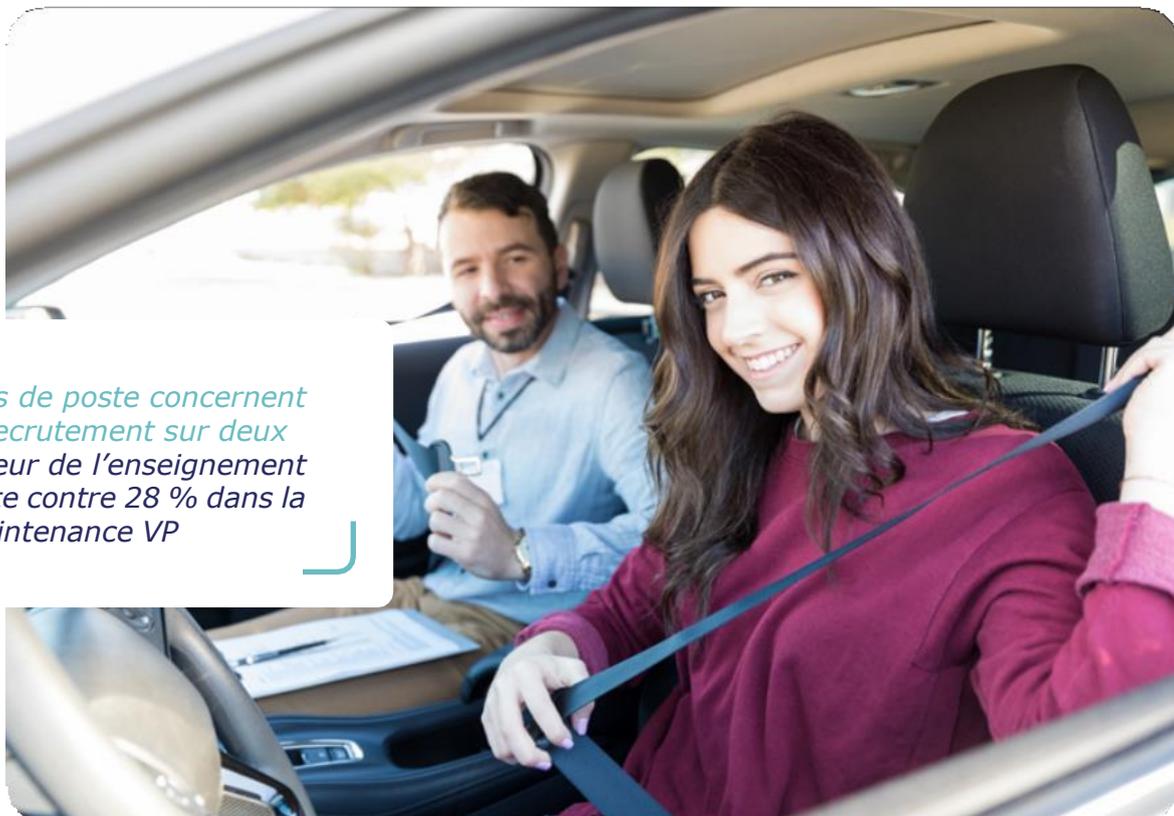


Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

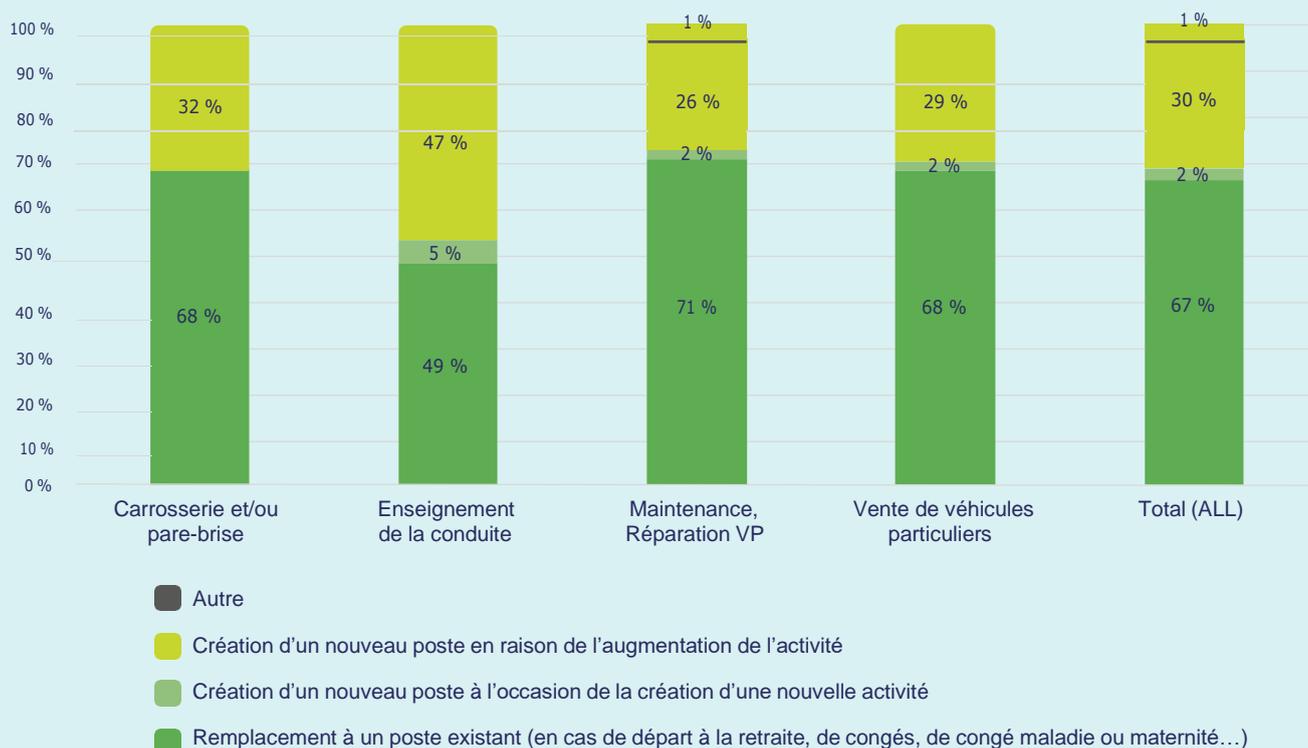
Deux tiers des recrutements ont concerné le remplacement d'une ou d'un salarié à son poste suite à un départ (retraite, démission, fin de contrat) ou une absence (congrés, maladie, etc). En complément, 30 % des embauches sont dues à la création d'un poste en raison de l'augmentation de l'activité (et 2 % pour la création d'une nouvelle activité). A noter que le motif du recrutement varie assez fortement en fonction des secteurs.

67 % des recrutements viennent pallier un départ ou une absence (+ 5 pts par rapport à 2019)

Les créations de poste concernent plus d'un recrutement sur deux dans le secteur de l'enseignement de la conduite contre 28 % dans la maintenance VP



### RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE MOTIF ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

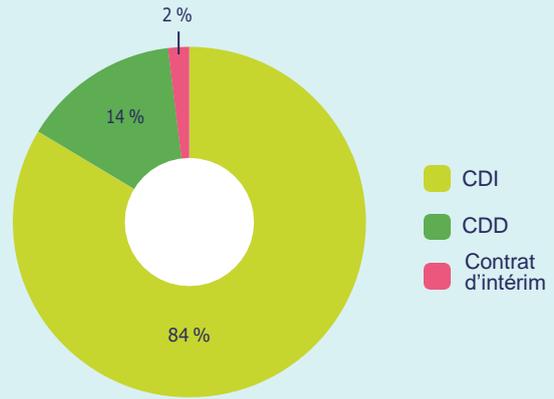


Hors recrutements d'alternant  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA



94 % des recrutements ont concerné des temps pleins

### TYPE DE CONTRAT DES EMBAUCHES RÉALISÉES EN 2022 – HORS ALTERNANCE



Hors recrutement d'alternant  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

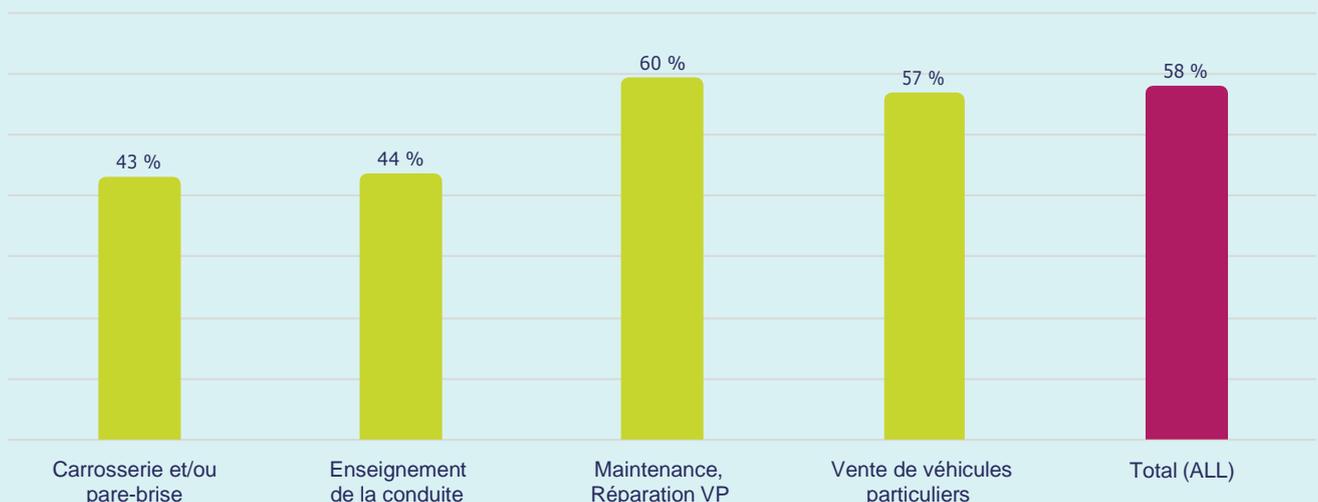
13 % des recrues n'avaient jamais travaillé avant d'être recrutées

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. 13 % n'avaient jamais travaillé avant d'être recrutés, soit près de 6 000 jeunes entrants dans la branche en 2022. Cette part est stable par rapport aux recrutements de 2019.

## COMMENT A-T-ON RECRUTÉ EN 2022 ?

58 % des recrutements aboutis ont fait l'objet de la publication d'une annonce. C'est 11 points de plus qu'en 2019, ce qui peut témoigner du fait que les employeurs multiplient les canaux de recrutement pour parvenir à embaucher malgré les tensions.

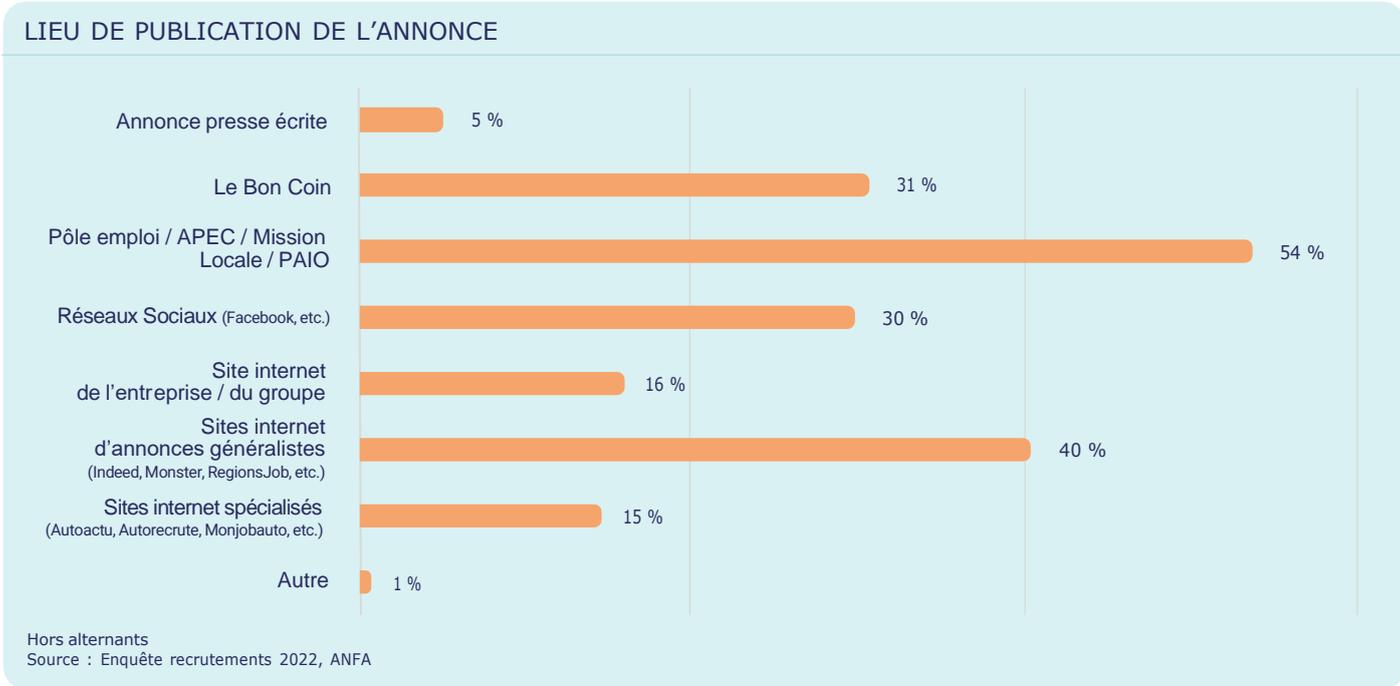
### PART DES RECRUTEMENTS AYANT FAIT L'OBJET DE LA PUBLICATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI



Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

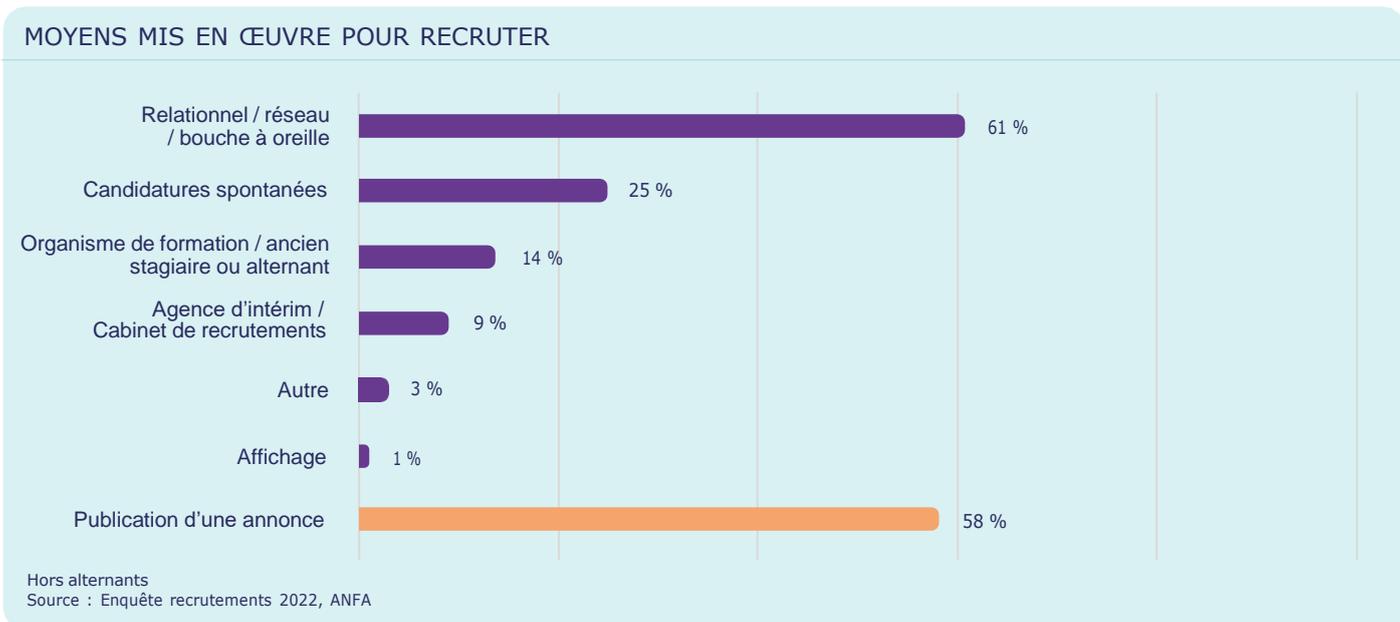
Cette pratique est d'autant plus répandue que l'établissement est grand (46 % des embauches faites pas les établissements de moins de 6 salariés, contre 77 % pour les établissements de plus de 19 salariés). En effet, lorsque la taille de l'établissement le permet, le processus de recrutement peut être plus structuré, avec une ou plusieurs personnes dédiées à cette activité qui pourront donc mettre en place plusieurs moyens pour embaucher, dont notamment la publication d'une offre d'emploi.

Lorsqu'une annonce est publiée, elle l'est le plus souvent auprès des institutions traditionnelles (Pôle Emploi, APEC, Mission Locale ou PAIO). C'est en effet le premier canal puisque c'est le cas pour 54 % des recrutements qui ont fait l'objet d'une annonce en 2022. Toutefois, cette part s'élevait à 61 % en 2019. Le deuxième canal le plus mobilisé sont les sites internet d'annonces généralistes (+ 10 points par rapport à 2019). Le recours au Bon Coin, lui, a diminué de 10 points alors que les réseaux sociaux ont progressé de 8 points par rapport à 2019.



Au-delà de la publication d'une annonce, d'autres moyens ont été mis en œuvre pour recruter. La hiérarchie des moyens utilisés pour recruter est la même que celle de 2019. La solution la plus répandue reste le relationnel / réseau ou bouche à oreille, même si son recours a diminué de 12 points par rapport à 2019.

Les autres canaux ont tous progressé, que ce soit le recours aux candidatures spontanées (+ 5 points), aux organismes de formation (+ 2 points) ou aux agences d'intérim (+ 2 points) ; et bien sûr comme évoqué précédemment, la publication d'une annonce (+ 11 points). Il y a donc bien une diversification des moyens utilisés pour parvenir à recruter.



Finalement, c'est le relationnel qui a permis le plus de recrutements (42 % des embauches), même si cette part est en baisse de 10 points par rapport à 2019. La part des recrutements dus aux candidatures spontanées a elle augmenté de 4 points pour atteindre 14 %.

## CANAL QUI A PERMIS LE RECRUTEMENT

Relationnel / réseau / bouche à oreille/ ancien salarié de l'entreprise / débauchage		42 %
Candidatures spontanées	14 %	
Organisme de formation / ancien stagiaire ou alternant	9 %	
Agence d'Intérim	5 %	
Pôle emploi / APEC / Mission Locale / PAIO	10 %	
Sites internet d'annonces généralistes (Indeed, Monster, RegionsJob, etc.)	8 %	PUBLICATION D'UNE ANNONCE
Réseaux Sociaux (Facebook, etc.)	5 %	
Le Bon	3 %	
CoinSites internet	2 %	
spécialisés (Autoactu, Autorecrute, Monjobauto, etc.)	1 %	
Site internet de l'entreprise / du groupe	1 %	
Annonce presse écrite		
Autre	1 %	

Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

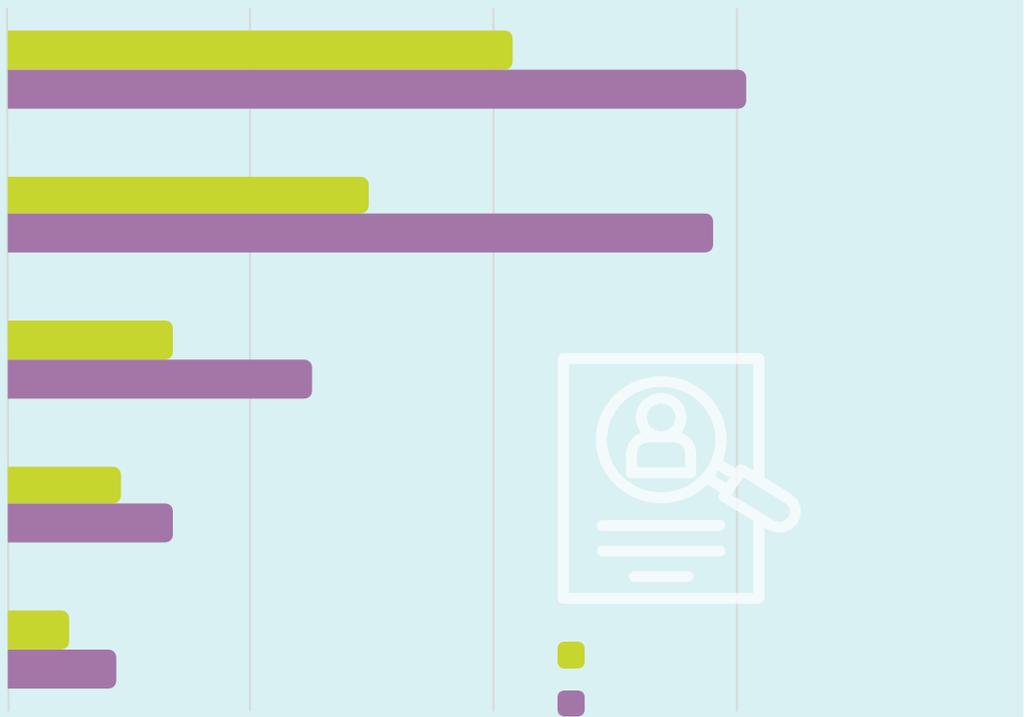
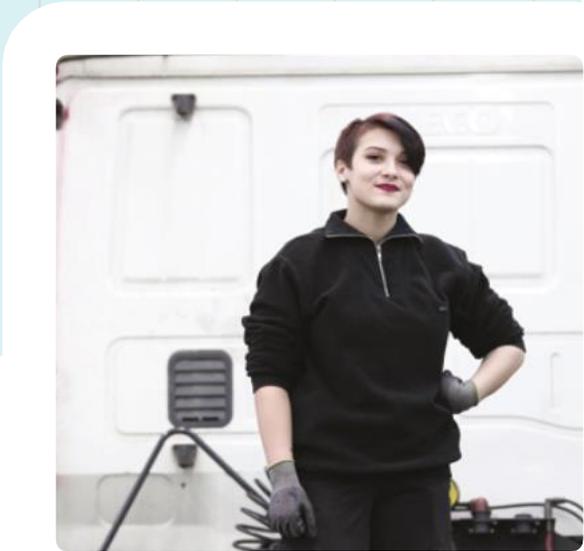
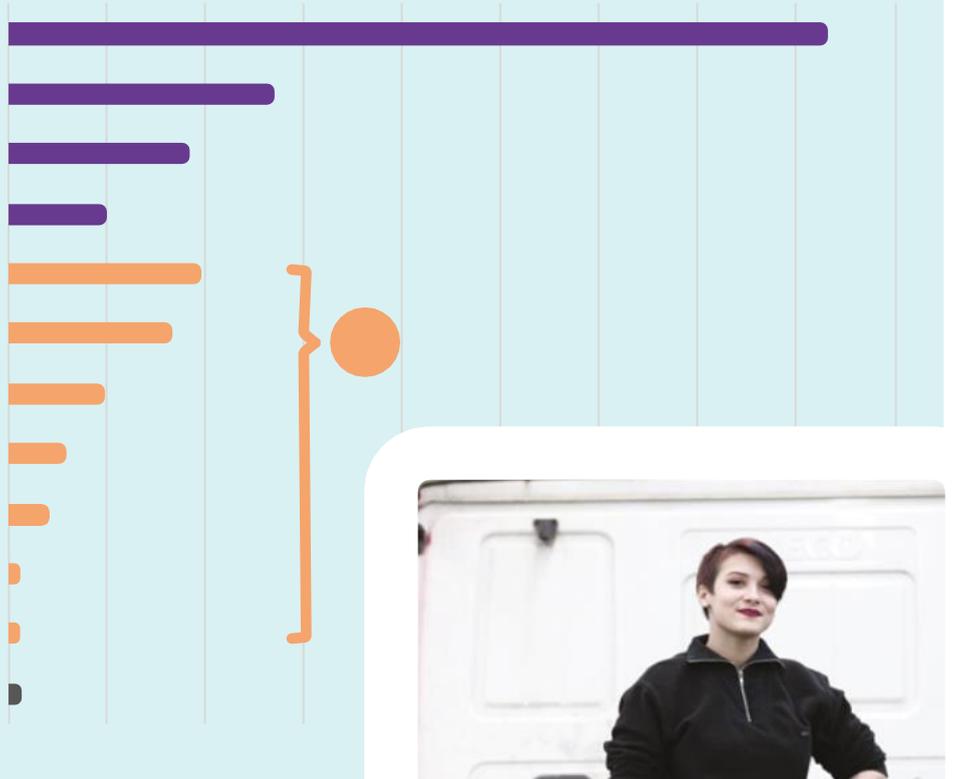
*Le relationnel (ou bouche à oreille) reste le moyen le plus efficace pour recruter même si les établissements diversifient leurs pratiques*

## EFFICACITÉ DES MOYENS MIS EN ŒUVRE

Relationnel / réseau / bouche à oreille/ ancien salarié de l'entreprise / débauchage	42 %	61 %
Publication d'une annonce	30 %	58 %
Candidatures spontanées	14 %	25 %
Organisme de formation / ancien stagiaire ou alternant	9 %	14 %
Agence d'Intérim	5 %	
	9 %	

A permis le recrutement  
Utilisé

Hors alternants

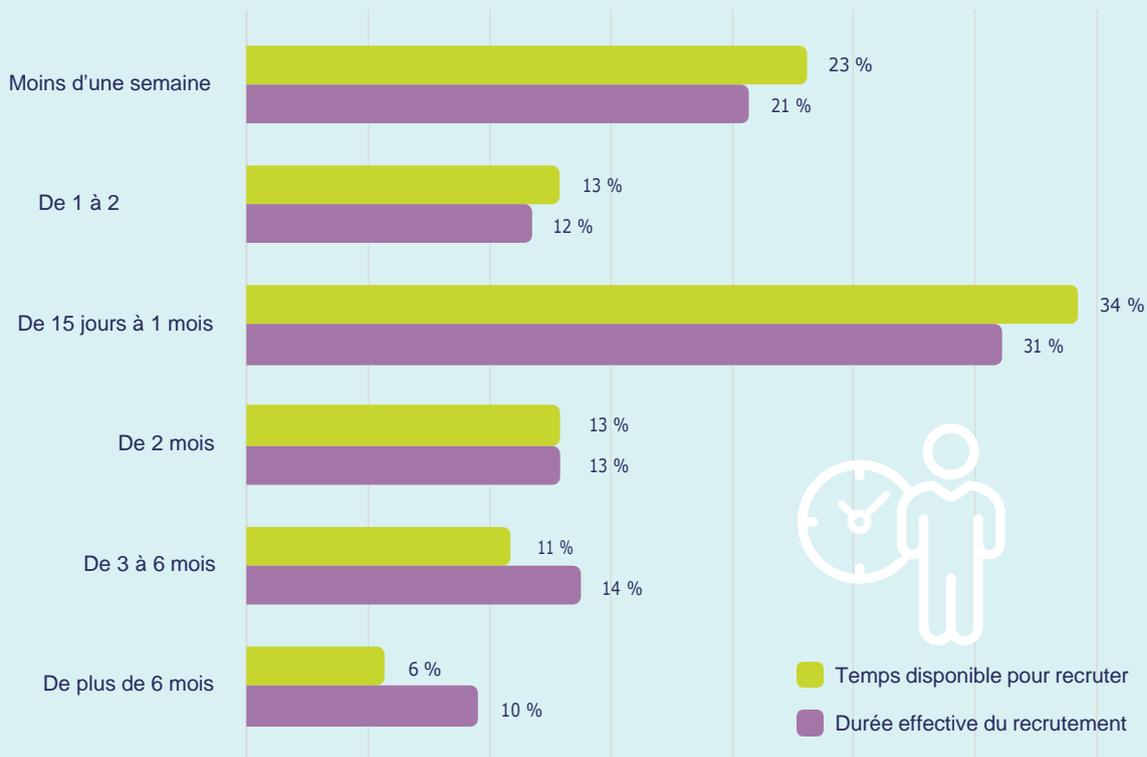


Les établissements ont relativement peu de temps à accorder au processus de recrutements. Entre la définition du besoin et le recrutement effectif, seuls 30 % disposaient de plus d'un mois (27 % en 2019). Mais lorsque le recrutement aboutit, c'est rapidement : 64 % des embauches ont pris moins d'un mois et un tiers moins de deux semaines. Toutefois, il faut noter qu'un quart des recrutements a pris plus de 3 mois (20 % en 2019).



*Un recrutement sur cinq a pris moins d'une semaine*

## DURÉE DU RECRUTEMENT



Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

DURÉE

La durée du recrutement a eu tendance à s'allonger entre 2017 et 2022. La part des recrutements très rapides (moins d'une semaine) a diminué de 8 points entre 2022 et 2017. Dans le même temps, la part des recrutements de plus de 3 mois a augmenté de 9 points.

## ÉVOLUTION DE LA DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



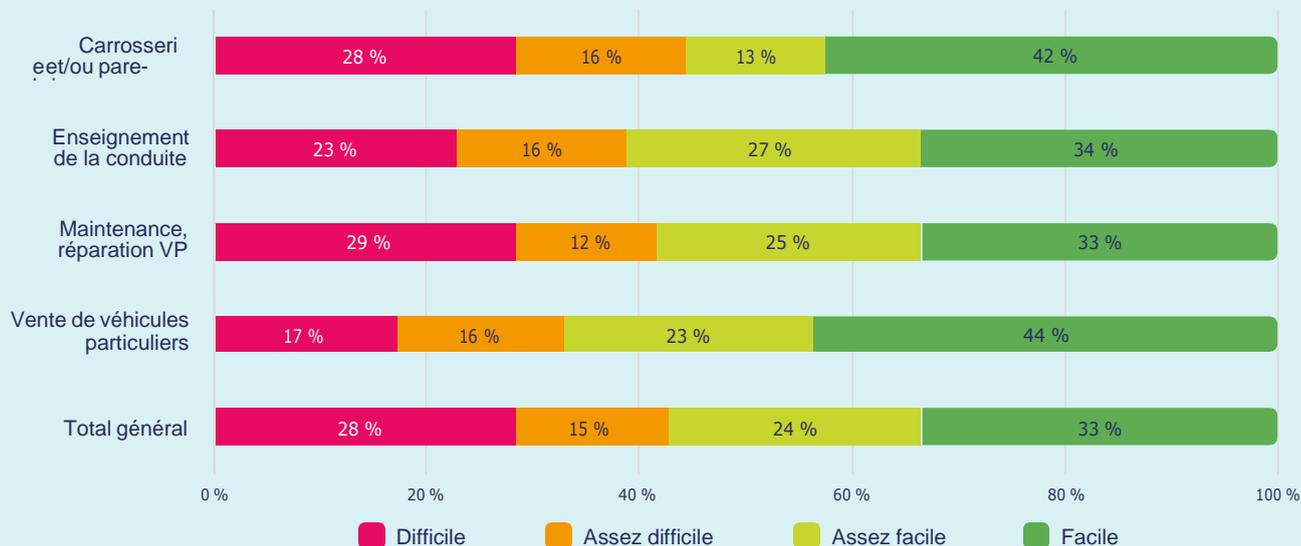
Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## EST-IL DIFFICILE DE RECRUTER EN 2022 ?

Les difficultés de recrutement ont progressé par rapport à 2019.

43 % des recrutements qui ont abouti ont été jugés difficiles (assez difficiles, 15 % ou difficiles, 28 %), c'est 5 points de plus qu'en 2019. Les difficultés sont présentes dans tous les secteurs et se sont encore accentuées pour les secteurs de la carrosserie-peinture et de la maintenance VP. Elles semblent en revanche être moins présentes pour le secteur de la vente VP.

### PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA



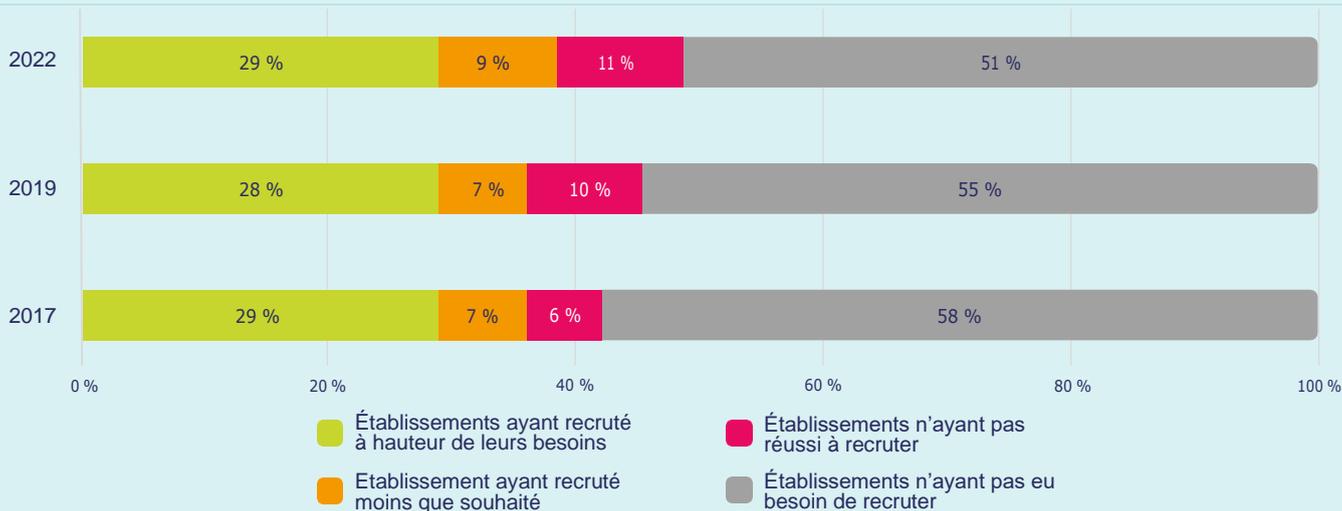
Au-delà du sentiment de difficulté que les recrutements ont pu procurer, un autre indicateur significatif des tensions est le volume de recrutements qui n'ont pas réussi à aboutir.

En 2022, un établissement sur cinq avait des besoins de recrutements qui n'ont pas abouti (+ 3 points par rapport à 2019, + 7 par rapport à 2017).

Si la part des établissements ayant réussi à recruter à hauteur de leurs besoins est stable sur les 5 dernières années, la part de ceux ayant eu besoin de recruter (qu'ils aient réussi ou non), augmente.

Il en ressort une augmentation de la part des établissements qui ont vu certains ou tous leurs recrutements ne pas aboutir.

### VOLONTÉS DE RECRUTER



Source : Enquête recrutements 2022, ANFA



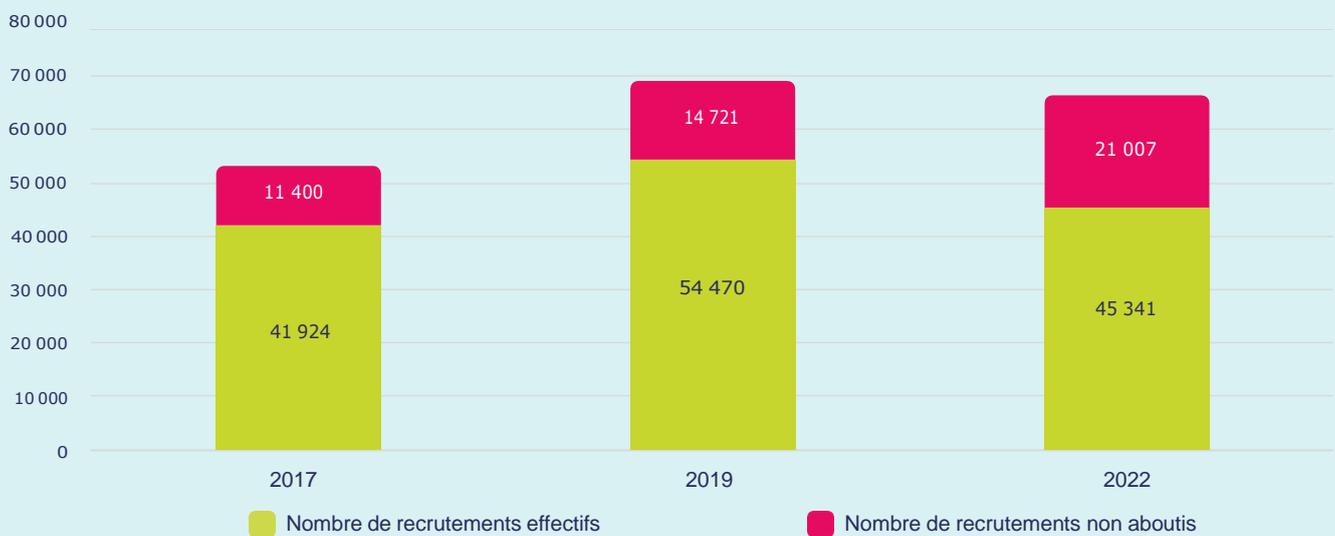
La dynamique de recrutements semble donc assez proche de 2019, mais est davantage freinée par les difficultés à aboutir

Dans le secteur de la carrosserie-peinture, c'est même 29 % des établissements qui ont eu des besoins de recrutements non aboutis (+ 5 points par rapport à 2019). En outre, la part des établissements n'ayant pas réussi à recruter comme ils le souhaitent a doublé dans le secteur de l'enseignement de la conduite par rapport à 2019 atteignant 21 % en 2022.

Au total, ce sont 21 000 recrutements qui n'ont pas pu aboutir en 2022, soit une augmentation de 43 % par rapport à 2019, alors même que le nombre de recrutements effectifs a diminué. Ainsi, en 2022, les recrutements non aboutis représentent 32 % de l'ensemble des volontés de recrutements.

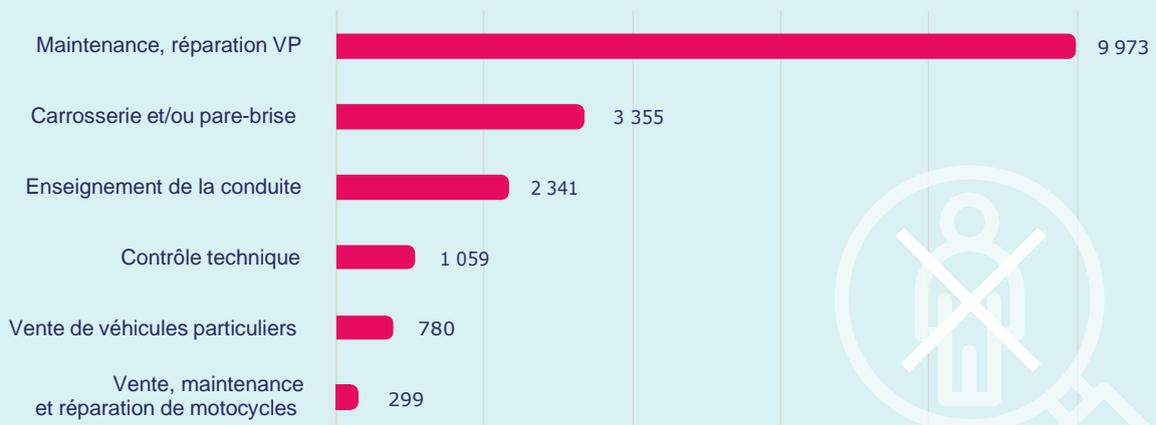
Cette part était de 21 % en 2017 et 2019, soit une augmentation de 11 points pour le millésime 2022.

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS, ABOUTIS OU NON



Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

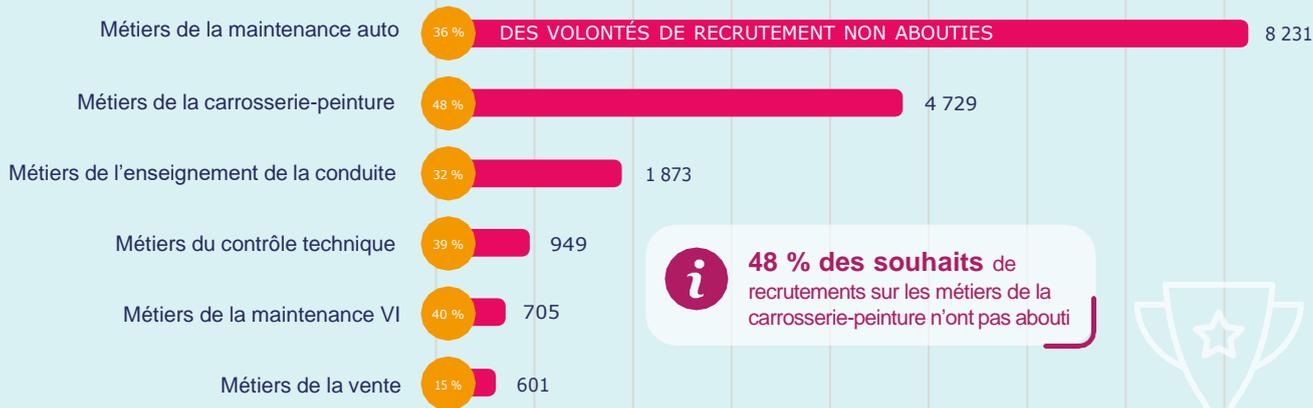
### NOMBRE DE RECRUTEMENTS NON ABOUTIS (PRINCIPAUX SECTEURS)



Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

Près de la moitié de ces recrutements non aboutis concernent le secteur de la maintenance VP, soit près de 10 000 postes non pourvus. Le secteur de la carrosserie aurait également souhaité recruter plus de 3 350 postes supplémentaires (soit 16 % des recrutements non aboutis). Pour clôturer ce top 3, l'enseignement de la conduite représente 2 340 postes non pourvus (soit 11 %).

## RECRUTEMENTS NON ABOUTIS (TOP 6)



Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

TOP 6

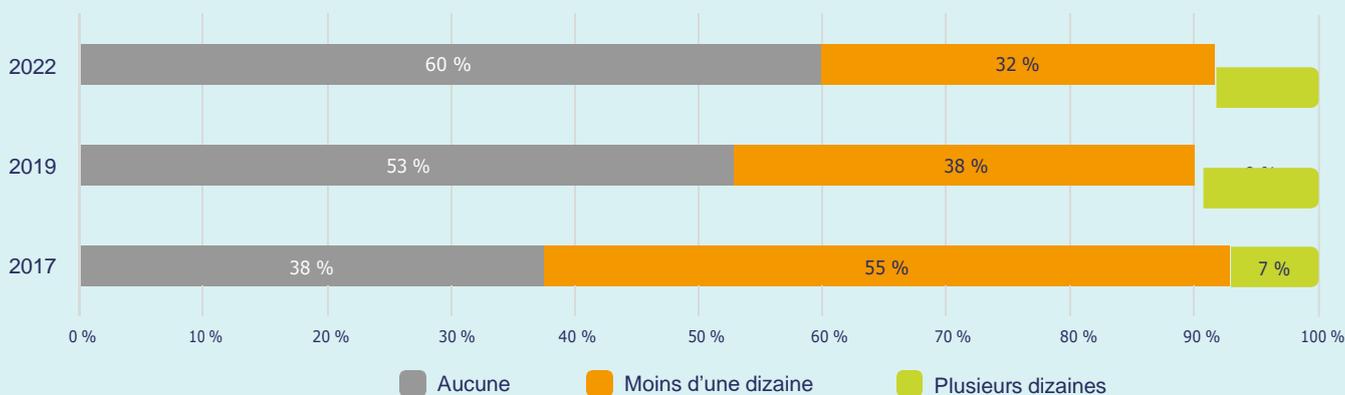
NON ABOUTIS



Enfin, dernier indicateur des tensions à l'embauche, le nombre de candidatures spontanées semble diminuer alors même que c'est un des canaux mobilisés pour recruter. En effet, 60 % des établissements n'ont reçu aucune candidature spontanée en 2022, soit une augmentation de 7 points par rapport à 2019 et de 22 points par rapport à 2017.

C'est dans les secteurs de la vente VP et du motorcycle que la part d'établissements en ayant reçues est la plus forte (59 %). En revanche, 82 % des établissements du contrôle technique n'en ont reçu aucune (+ 11 pts par rapport à 2019).

## NOMBRE DE CANDIDATURES SPONTANÉES REÇUES DANS L'ANNÉE



Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## CONCLUSION

Cette enquête témoigne du fort dynamisme de la branche des services automobiles, déjà à l'œuvre depuis 2015 et qui s'est poursuivi en 2022.

Les volontés de recrutement ont été très fortes et se sont approchées des volumes records atteints en 2019 avant la crise sanitaire. Cependant, les réalisations effectives sont en baisse parce que près d'un tiers des besoins d'embauche n'ont pas abouti. Les difficultés de recrutements se sont ainsi creusées, malgré les différentes stratégies mises en œuvre par les établissements (diversification des canaux de recrutement, hausse de la part des CDI, hausse du recours à l'alternance...).

Ces tensions sont à mettre en regard de la hausse de la part des établissements qui souhaitent recruter (+ 7 points par rapport à 2017), et de la progression de l'emploi (dans la branche et de façon plus large, au global en France). Il semble ainsi que les candidatures spontanées diminuent significativement ces dernières années (+ 22 points d'établissements n'en ayant reçue aucune par rapport à 2017). Toutefois, il est difficile de parler de pénurie de main d'œuvre puisque les effectifs en formation progressent dans les diplômes et certifications de l'automobile, ce qui devrait pouvoir fournir un vivier de main d'œuvre qualifiée pour les établissements.



## OÙ SONT LES JEUNES FORMÉS AUX SERVICES DE L'AUTOMOBILE ?

Les difficultés de recrutement sont un phénomène récurrent dans la branche des services de l'automobile, qui a tendance à s'accroître d'années en années. Dans le même temps, l'appareil de formation accueille de plus en plus de jeunes, notamment à travers l'alternance qui progresse depuis huit ans. Il s'agit donc d'explorer les raisons de ce « rendez-vous manqué » entre les jeunes formés et les postes vacants.

Toutefois, la problématique est vaste et les hypothèses multiples et complexes et nous ne saurions la résumer à une unique vision adéquationniste du marché de l'emploi. Nous pouvons cependant rappeler quelques indicateurs issus de l'Enquête Génération des sortants 2017 menée par le Cereq. Parmi les sortants des diplômes spécifiques à la branche (maintenance des véhicules et carrosserie, du CAP au BTS), un nombre important abandonne sa formation (sans se réorienter ensuite) avant son année terminale. Ils sont ainsi 19 % des sortants de maintenance VP et 32 % des sortants de carrosserie à quitter la formation dans la (ou les) première(s) année(s). Pour ces sorties précoces, la situation professionnelle dans les trois ans est plus souvent marquée par un parcours durable hors du marché du travail (14 % des sortants « précoces » de la filière VP, contre seulement 2 % pour ceux sortis en année terminale, par exemple). Ces taux d'abandon élevés qui conduisent des jeunes (souvent mineurs) à l'exclusion de la sphère professionnelle questionne sur le rôle des acteurs de l'orientation ainsi que sur la responsabilité des organismes de formation et des entreprises formatrices (dans le cas de l'alternance ou des stages) pour sécuriser et fidéliser ces jeunes en formation initiale.

Au total, si l'on considère l'ensemble des sortants (abandons ou non, diplômés, ou non) ; seuls 55 % des sortants de CAP et 61 % des sortants de Bac Pro ont eu un parcours majoritairement en emploi dans les trois années suivant leur sortie. Les autres ont fait face à un chômage persistant ou récurrent (respectivement 24 et 20 %), l'inactivité ou plus marginalement, un retour en formation. Si la première étape de « déperdition » se situe pendant le diplôme, il en existe donc une deuxième après la fin du diplôme.

Le taux d'insertion des jeunes apprentis de la filière VP était de 73,5 % six mois après la sortie de leur diplôme. Cependant, la troisième grande étape réside dans le métier occupé pour ceux qui sont en emploi, trois ans après la fin de leur diplôme. Sur l'ensemble des sortants 2017 de la filière VP, seuls 23 à 26 % exercent bel et bien un métier de la maintenance automobile en 2020. Les autres étant pour partie hors emploi comme nous le disions, ou pour la majorité, embauchés sur un poste hors domaine (manutention, chauffeur / conducteur, métiers du BTP ou de l'industrie, par exemple).

Si on peut, à travers les résultats de cette enquête, identifier le fossé qui existe entre stock de jeunes en formation et flux de jeunes entrant réellement dans la branche à l'issue de leur diplôme, il est toutefois difficile d'en expliquer les causes. L'ANFA va poursuivre ces travaux pour mieux comprendre ces phénomènes et identifier des pistes d'action, dans les mois et années à venir.

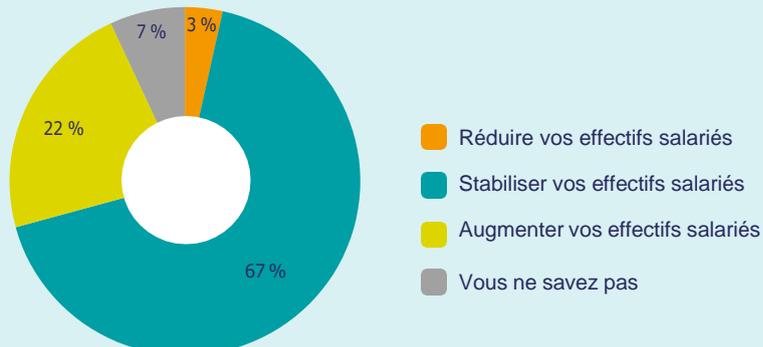


En mars 2023, 22 % des établissements prévoient encore d'augmenter leur effectif salarié, quand ils n'étaient que 3 % à penser le réduire dans les 6 mois.

Ces prévisions sont comparables à la dynamique de début 2020 (avant la crise sanitaire).

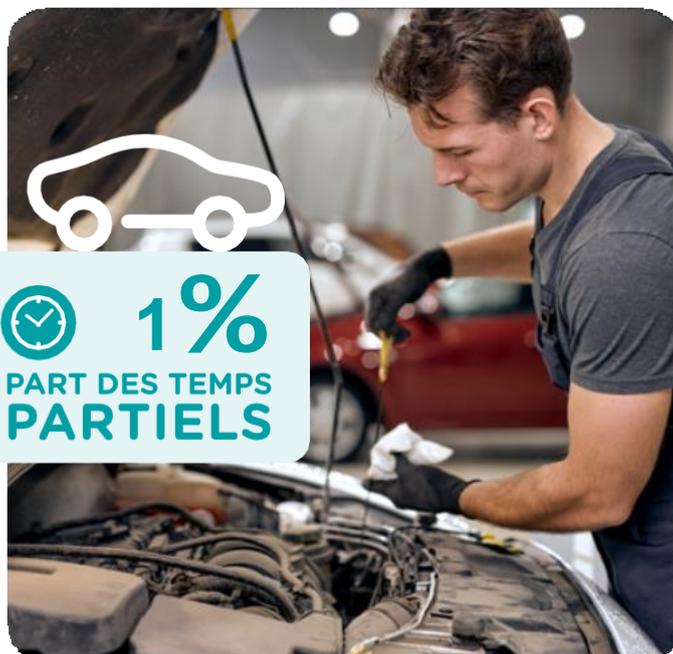
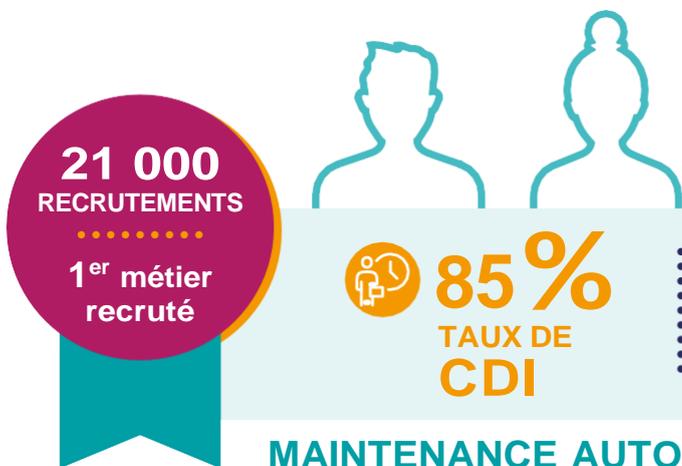
Tous ces résultats d'enquête nous démontrent que la branche a su rebondir suite à l'impact de la crise sanitaire sur les années 2020 et 2021. Toutefois, les défis à venir sont nombreux, notamment sur le plan des évolutions technologiques, réglementaires ou d'usage des mobilités, liées à la transition écologique. La question du recrutement des

### PRÉVISIONS DANS LES 6 MOIS À VENIR – MARS 2023



Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

compétences va donc continuer à être centrale pour nos professionnels.



Ces recrutements ont eu lieu dans le secteur de la maintenance, réparation VP pour 90 % d'entre eux, ainsi que dans le secteur de la vente VP (6 %) et de la carrosserie (2 %), et plus marginalement dans celui du commerce de pièces et de la démolition de véhicules.

Les métiers de la maintenance et réparation automobile sont les premiers métiers recrutés dans la branche. 68 % de ces embauches correspondent à des remplacements à un poste existant et 31 % à une création de poste.

Près d'un tiers des recrues disposait d'un Bac pro et un quart un CAP, mais il faut noter que 28 % des recruteurs ne se souviennent pas du dernier diplôme préparé ou obtenu de leur recrue. Seules 4 % des personnes embauchées n'avaient aucun diplôme.

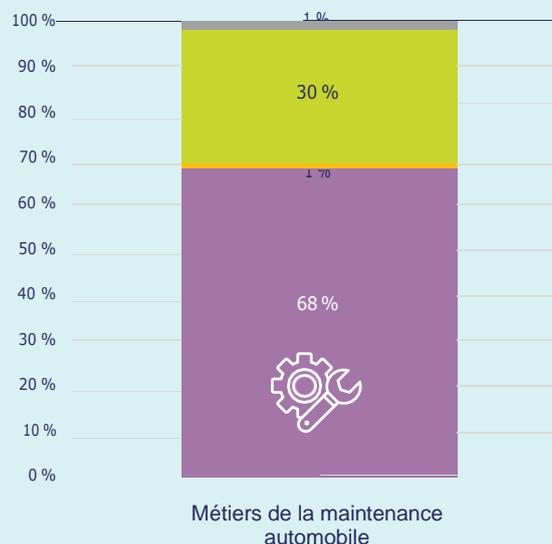
17 % des recrues n'avaient jamais travaillé avant d'être embauchées en 2022. Cette part de recrues débutantes est supérieure de 4 points à la moyenne de la branche. Le nombre de jeunes formés dans le secteur est en progression depuis plusieurs années, permettant ainsi l'arrivée de nouveaux entrants dans le secteur. Cet afflux est d'autant plus crucial que le métier recrute relativement peu de personnes venant d'autres secteurs : seules 7 % des recrues avaient une expérience précédente dans un autre secteur d'activité, tandis que les 76 % restants disposaient d'une expérience dans le même secteur.

Si un recrutement sur cinq a pris moins d'une semaine, il faut toutefois noter que 43 % des embauches ont pris 2 mois ou plus. Ces durées importantes de recrutement, concernant des métiers techniques, témoignent d'une certaine difficulté à recruter.

Par ailleurs, près d'un recrutement sur deux (45 %) est considéré comme difficile (32 % difficile ; 13 % assez difficile) et plus de 8 200 embauches n'ont pas réussi à être pourvues.

L'ensemble de ces indicateurs témoignent des tensions de recrutement sur ce métier, particulièrement importantes, notamment du fait que les volumes de besoin sont très élevés dans notre branche.

### MOTIF DES RECRUTEMENTS



- 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 recrutement d'alternant  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## FORMATION DES RECRUES

	BEP	CAP	Bac Pro	BTS / DUT	CQP ou TFP	Aucun diplôme	Ne sait plus	Total général
MÉTIERS DE LA MAINTENANCE AUTO	6 %	25 %	31 %	4 %	3 %	4 %	28 %	100 %

 **17%**

DES RECRUES N'ONT JAMAIS TRAVILLÉ avant d'être recrutées

 **76%**

DES RECRUES ONT DÉJÀ TRAVILLÉ dans le même secteur

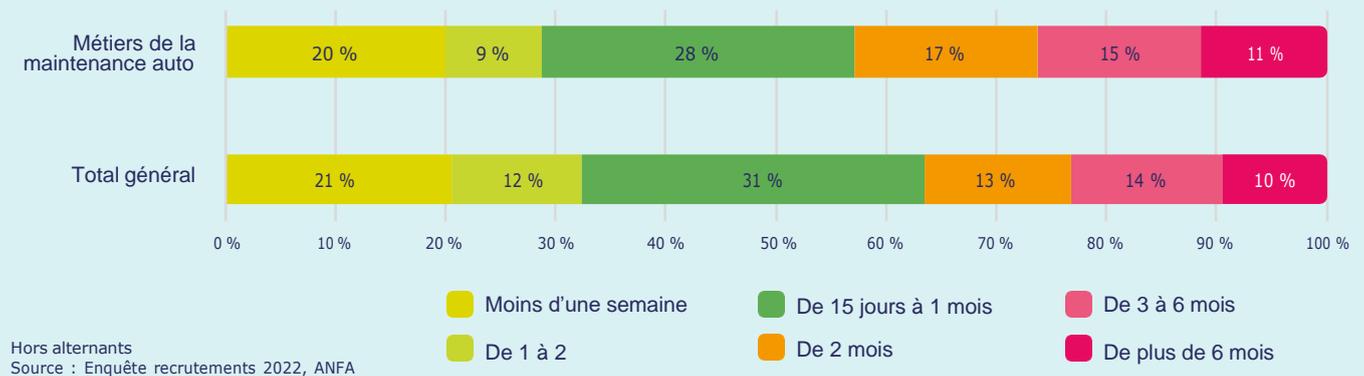


**8 230**

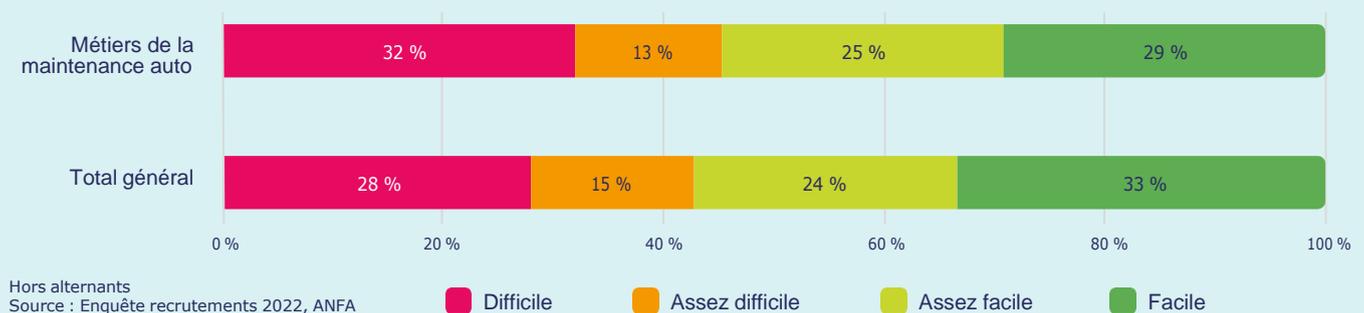
NOMBRE DE RECRUTEMENTS NON ABOUTIS

(36 % des volontés de recrutements)

## DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



## PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER





**7 820**  
RECRUTEMENTS  
.....  
**2<sup>ème</sup>** métier  
recruté



**85%**  
TAUX DE  
CDI



**2%**  
PART DES TEMPS  
PARTIELS

**CARROSSERIE-PEINTURE**

Ces recrutements ont eu lieu en majorité dans le secteur de la carrosserie (49 %), mais aussi dans celui de la maintenance, réparation VP pour 38 % d'entre eux, ainsi que dans le secteur de la vente VP (9 %), du véhicule industriel (3 %), du dépannage-remorquage et de la location.

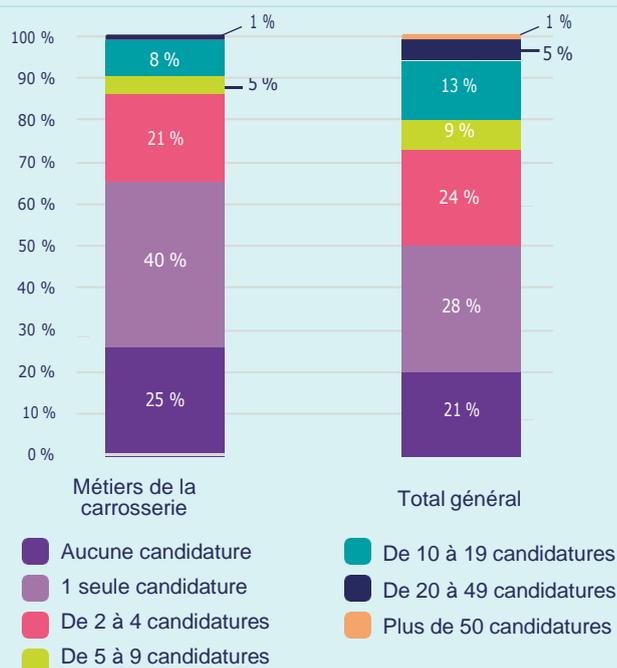
La majorité des recrues disposait d'un niveau CAP (30 %) et 22 % d'un bac professionnel. Seules 6 % des recrues n'avaient aucun diplôme, mais il faut noter que pour près d'un tiers des recrutements, l'employeur ne connaît pas le niveau de diplôme de sa recrue.

L'expérience, en revanche, est déterminante puisque seules 9 % des personnes embauchées n'en avaient aucune (contre 13 % pour l'ensemble branche) et 84 % disposaient d'une expérience dans le même secteur (+ 7 points par rapport à l'ensemblebranche).

Plusieurs indicateurs témoignent de grandes difficultés de recrutement pour les métiers de la carrosserie-peinture. Le relationnel a permis le recrutement à hauteur de 49 % des embauches (contre 42 % dans l'ensemble branche) alors qu'il est un peu moins mobilisé (58 % des recrutements, vs 61 %). Les durées des procédures de recrutement sont hétérogènes. Si 38 % des embauches ont pris moins de deux semaines, 34 % des recrutements ont mis 3 mois ou plus (10 points de plus que la moyenne de la branche). 45 % des recrutements ont été jugés difficiles (difficiles 30 % ; assez difficiles 15 %) et plus de 4 700 recrutements n'ont pas réussi à aboutir, soit près d'un poste sur deux non pourvu. Les métiers de la carrosserie- peinture sont donc eux aussi en forte tension.

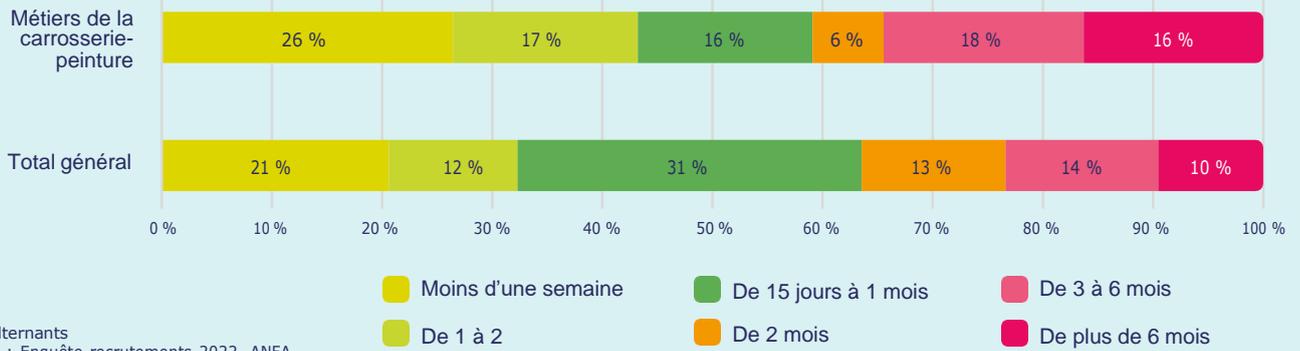


**NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES PAR MÉTIER**



Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



## FORMATION DES RECRUES

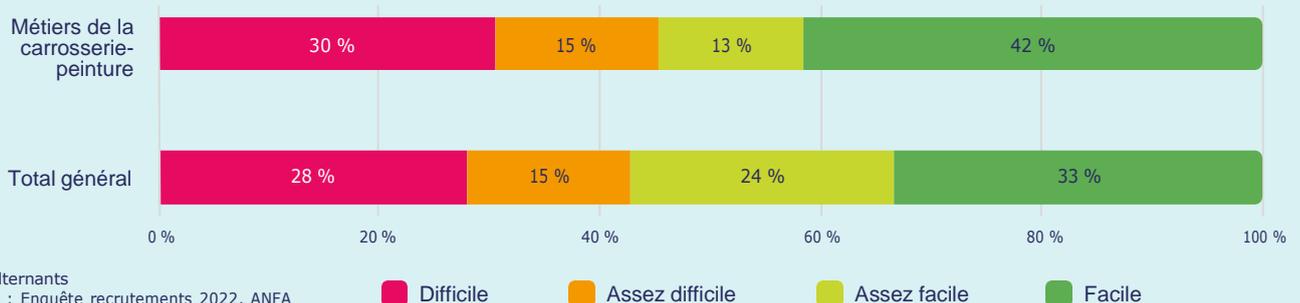
	BEP	CAP	Bac Pro	CQP ou TFP	Aucun diplôme	Ne sait plus	Total général
<b>MÉTIER DE LA CARROSSERIE-PEINTURE</b>	5 %	30 %	22 %	5 %	6 %	32 %	100 %

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

**84%**  
DES RECRUES ONT DÉJÀ TRAVILLÉ dans le même secteur



## PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER





**80%**  
TAUX DE  
CDI



**24%**  
PART DES TEMPS  
PARTIELS

## ADMINISTRATIFS



Ces recrutements ont eu lieu dans de multiples secteurs de la branche. La moitié est due au secteur de la maintenance, réparation VP, 15 % à l'enseignement de la conduite, 12 % à la vente VP, 5 % au secteur du contrôle technique et 4 % à celui de la carrosserie. Mais on retrouve également ces embauches dans les secteurs du carburant, de la location, du véhicule industriel, du dépannage-remorquage, du cycle ou encore du motorcycle.

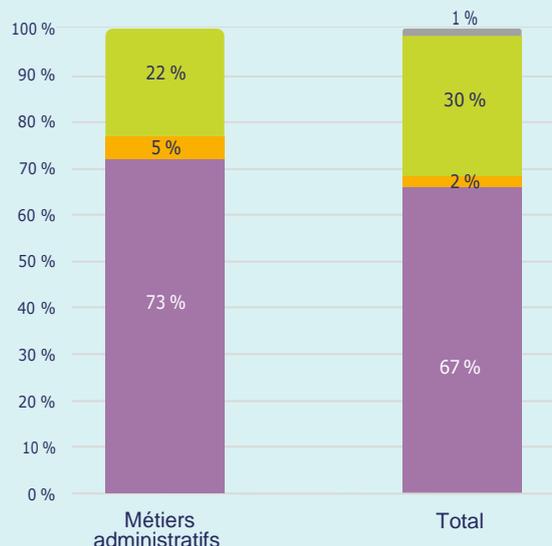
Les recrutements des métiers administratifs ont des caractéristiques différentes de ceux qui concernent les métiers techniques. Près des trois quarts de ces embauches concernent un remplacement (+ 6 points par rapport à l'ensemble branche).

Le niveau de formation des recrues est plus élevé avec près d'un tiers des personnes embauchées disposant d'un niveau Bac + 2 ou supérieur (alors que le diplôme est inconnu pour 28 % des recrutements). Neuf recrues sur dix avaient déjà une

expérience et une sur deux dans un autre secteur. C'est le seul métier pour lequel on a 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 420 recrutements n'ont pas réussi à aboutir.

### MOTIF DES RECRUTEMENTS

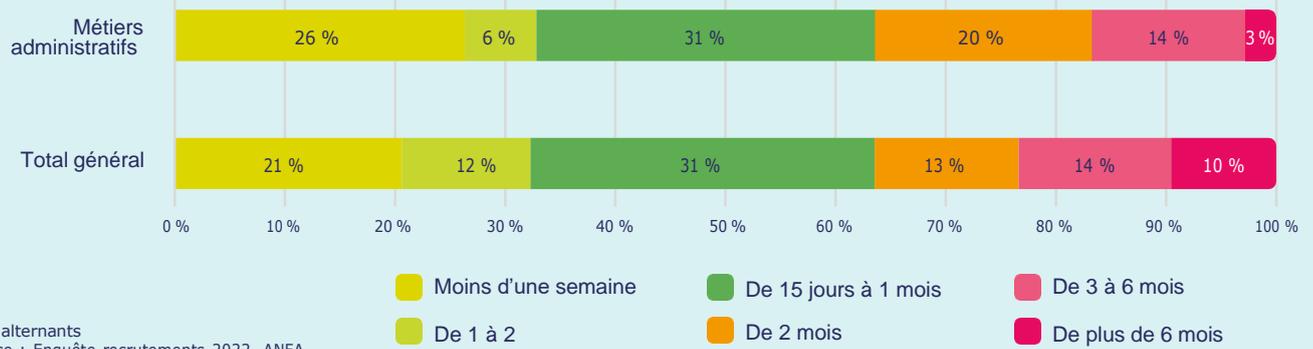


- Autre
- Création d'un nouveau poste en raison de l'augmentation de l'activité
- Création d'un nouveau poste à l'occasion de la création d'une nouvelle activité
- Remplacement à un poste existant (en cas de départ à la retraite, de congés, de congé maladie ou maternité...)

Hors recrutements d'alternant  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA



## DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



## FORMATION DES RECRUES

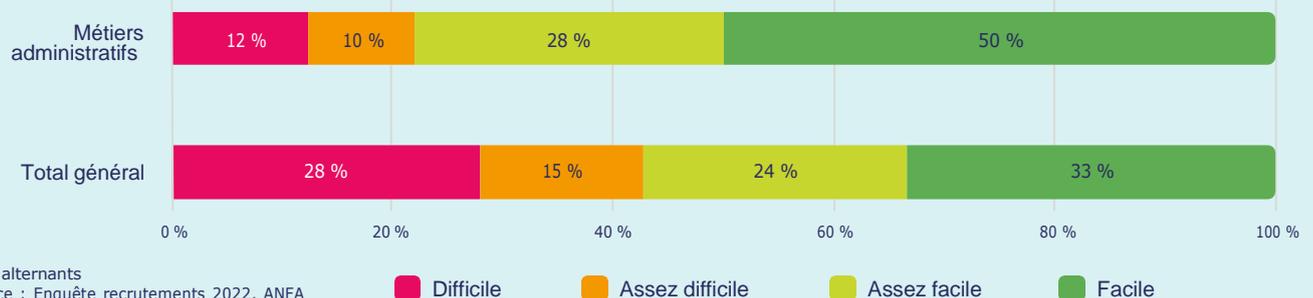
	Titre AFPA	BEP	CAP	Bac Pro	BTS / DUT	Licence ou Master	Autre	Aucun diplôme	Ne sait plus	Total général
MÉTIERES ADMINISTRATIFS	1 %	6 %	2 %	19 %	25 %	9 %	3 %	6 %	28 %	100 %

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

**40%**  
DES RECRUES ONT  
DÉJÀ TRAVILLÉ  
dans le même secteur



## PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER





**4 500**  
RECRUTEMENTS  
.....  
**4<sup>ème</sup> métier**  
recruté



**93%**  
TAUX DE  
CDI



**7%**  
PART DES TEMPS  
PARTIELS

**VENTE**

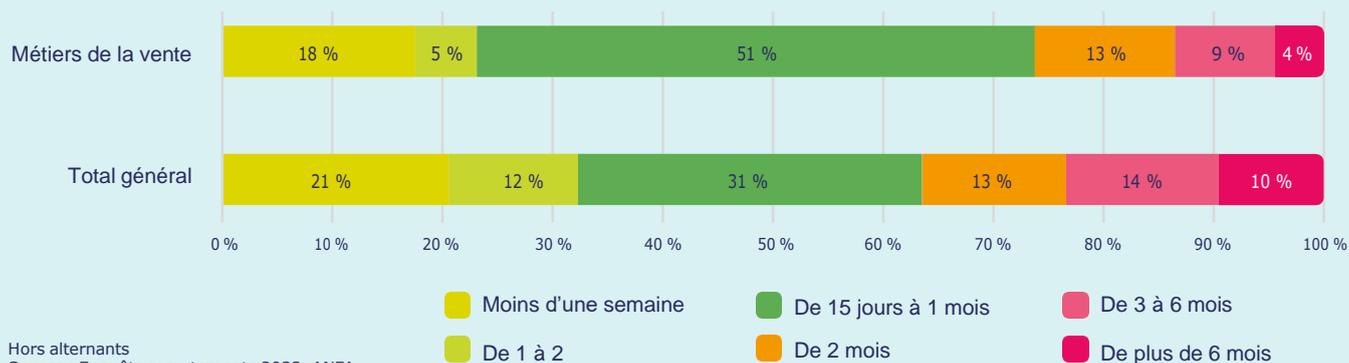


Ces métiers concernent en majorité des vendeurs de véhicules (VP avant tout mais aussi, de façon marginale, moto ou vélo) et englobent également des fonctions de commerciaux au sens large.

Ces recrutements ont eu lieu pour moitié dans le secteur de la maintenance, réparation VP, pour 15 % dans celui de la vente VP et pour 12 % celui du motorcycle.

Viennent ensuite, notamment, les secteurs de la location, du commerce de pièces, du carburant, du cycle ou encore du véhicule industriel.

DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



FORMATION DES RECRUES

	BEP	CAP	Bac Pro	BTS / DUT	CQP ou TFP	Licence ou Master	Autre	Aucun diplôme	Ne sait plus	Total général
<b>MÉTIERS DE LA VENTE</b>	1%	5%	<b>27%</b>	<b>21%</b>	4%	8%	6%	1%	28%	100%

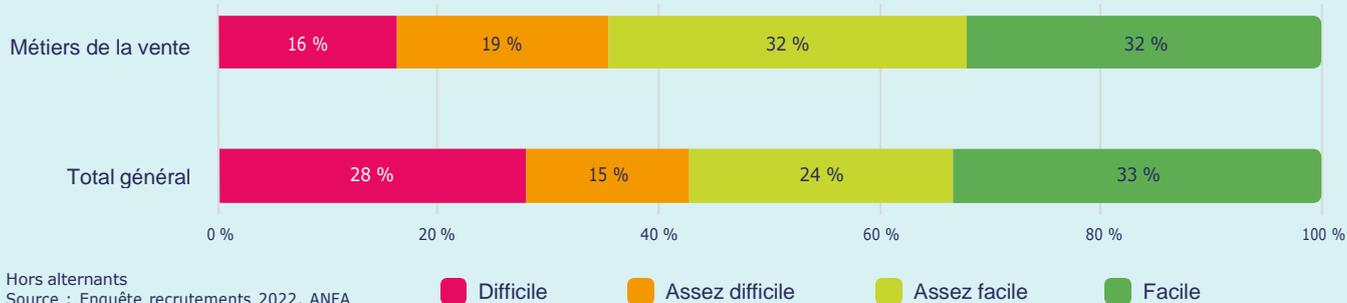
 **19%**  
DES RECRUES N'ONT  
JAMAIS TRAVAILLÉ  
avant d'être recrutées

 **57%**  
DES RECRUES ONT  
DÉJÀ TRAVAILLÉ  
dans le même secteur



 **600**  
NOMBRE DE  
RECRUTEMENTS  
NON ABOUTIS  
(15 % des volontés de recrutements)

## PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



Les métiers de la vente recrutent particulièrement en CDI et donnent la part belle aux nouveaux entrants puisque 19 % des recrues n'avaient jamais travaillé avant. A noter qu'un quart des embauchés avaient déjà une expérience dans un autre secteur (+ 5 points par rapport à la moyenne de l'ensemble branche). 27 % des recrues ont un niveau Bac et 21 % un niveau BTS ou DUT.

Les métiers de la vente semblent moins en tension que les métiers techniques. Ainsi 64 % des recrutements ont été considérés comme faciles ou assez faciles. Toutefois, 600 postes n'ont pas été pourvus en 2022.



ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE



Le secteur de l'enseignement de la conduite se distingue dans ses recrutements. Depuis 2020, il 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.

Ainsi, 47 % des recrutements d'enseignants de la conduite sont venus pallier un départ ou une absence (20 points de moins que la moyenne de la branche), et 52 % sont dus à l'augmentation de l'activité. Ce dynamisme pouvait sembler temporaire suite à l'effet rattrapage de l'activité qui n'avait pas eu lieu lors des confinements de 2020 mais semble se poursuivre en 2022.

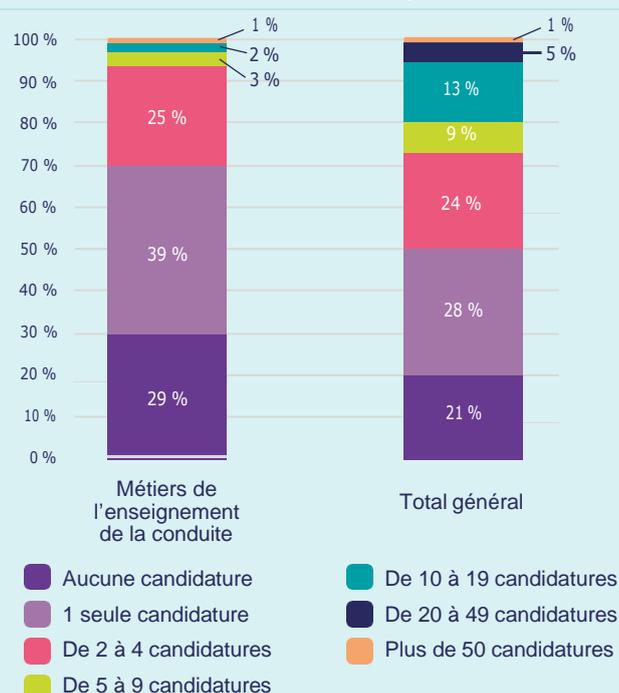
Pour recruter, les employeurs mobilisent davantage le relationnel (70 % contre 61 % dans l'ensemble de la branche) et c'est d'ailleurs le canal qui fonctionne pour ces métiers (57 % contre 42 % pour l'ensemble branche).

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.

Les tensions sur l'emploi d'enseignant de la conduite s'expriment notamment via les difficultés rapportées par les recruteurs lors des embauches (43 % des recrutements ont été considérés comme difficiles ou assez difficiles) mais également par le nombre de postes non pourvus qui atteint presque les 1 900 postes alors même que le nombre de recrutements aboutis s'élève à 4 350.

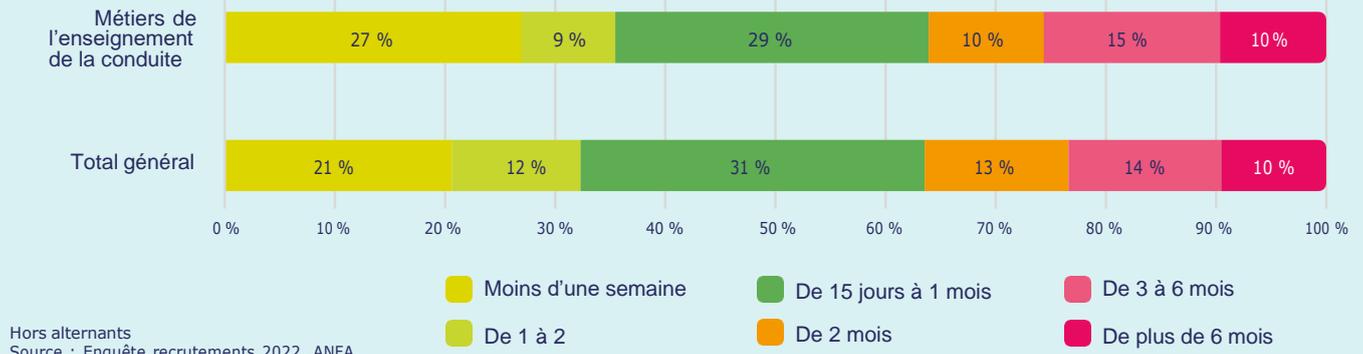


NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES PAR MÉTIER



Hors alternants  
Source : Enquête recrutements 2022, ANFA

## DURÉE EFFECTIVE DES RECRUTEMENTS



## FORMATION DES RECRUES

	BEPECASER	Titre pro ECSR	Bac Pro	BTS / DUT	Ne sait plus	Total général
MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE	42 %	42 %	2 %	2 %	11 %	100 %

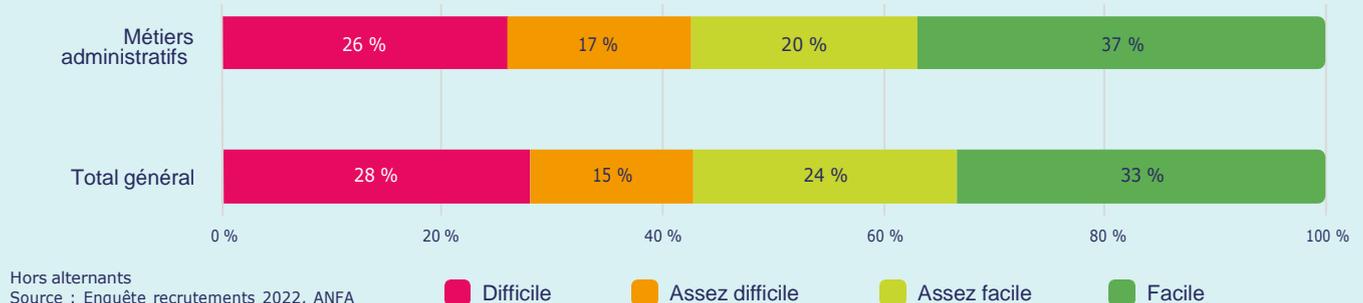
BEPECASER : brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière  
TP ECSR : Titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière

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

**76%**  
DES RECRUES ONT DÉJÀ TRAVILLÉ dans le même secteur

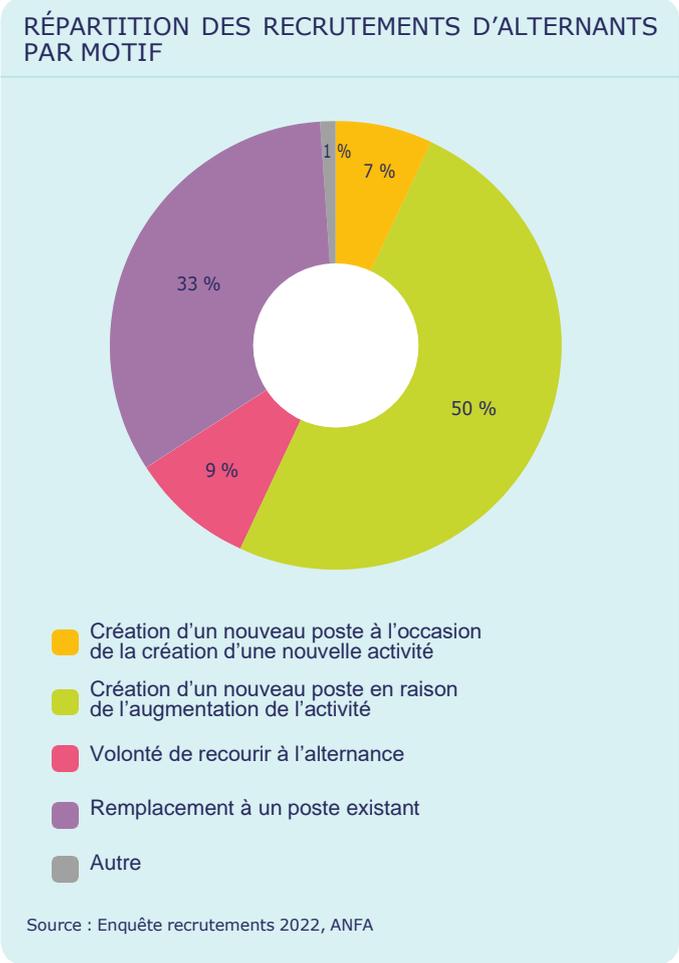


## PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER



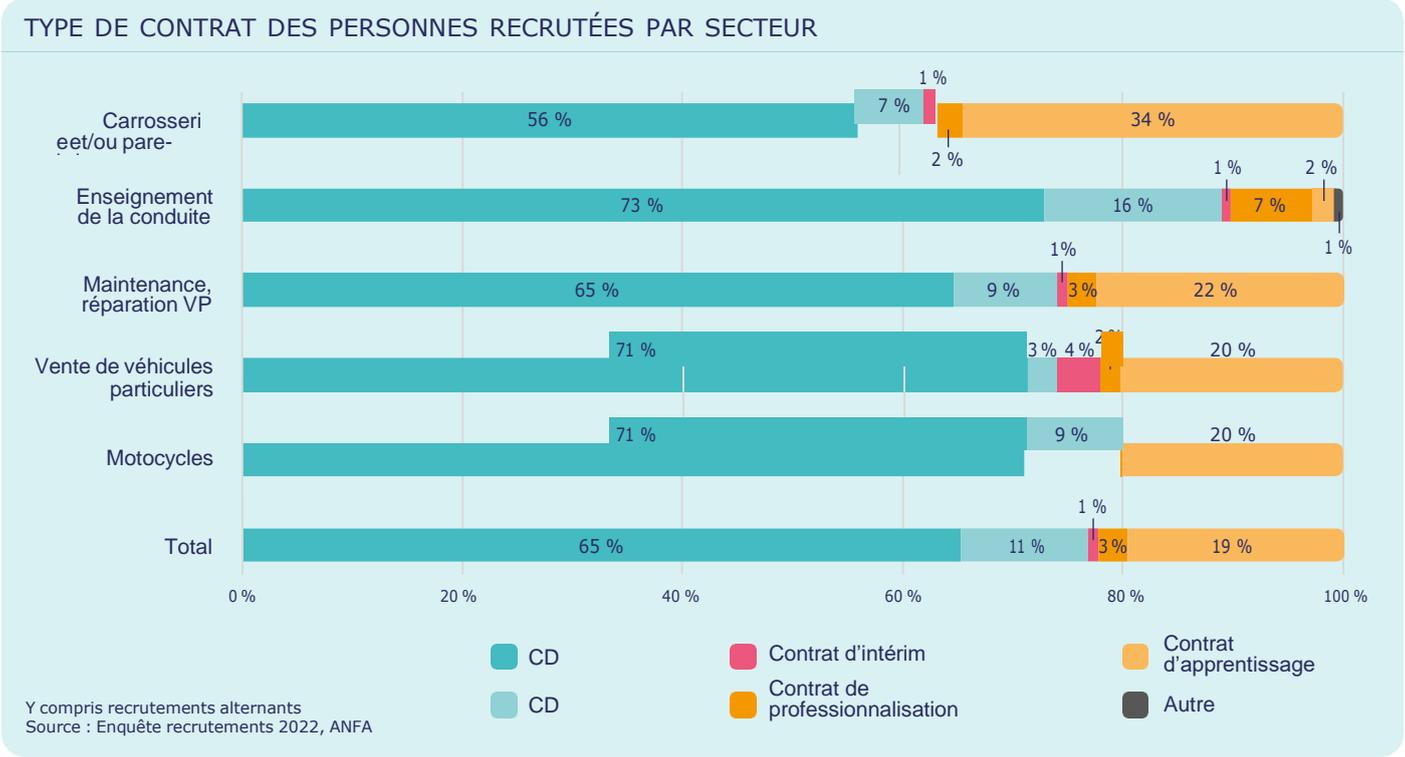
# FOCUS ALTERNANCE

Les motifs de recrutement sont très différents concernant les alternants. Seul un tiers des embauches concerne un remplacement à un poste existant. La structure des motifs est inversée par rapport aux recrutements hors alternance. La moitié des recrutements d'alternants est due à l'augmentation de l'activité.



Près d'un recrutement en alternance sur dix a eu lieu par volonté de recourir à l'alternance, de transmettre, de favoriser l'insertion de jeunes dans le métier

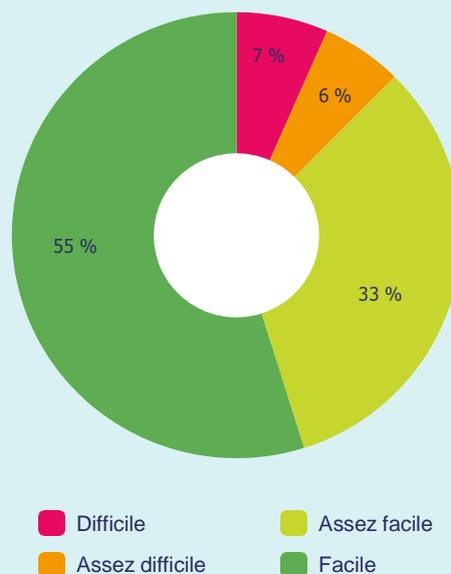
22 % des recrutements ont concerné un poste en alternance. Cette part de l'alternance dans les recrutements est particulièrement importante dans les secteurs du cœur de la branche. Ainsi, un quart des recrutements du secteur de la maintenance-réparation VP et plus d'un tiers (36 %) des embauches de la carrosserie ont concerné un alternant.



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 58 % pour le reste des recrutements. Le bouche à oreille reste le premier canal pour parvenir à recruter puisqu'il a été efficace pour 42 % des recrutements d'alternants. Viennent ensuite, le recours aux candidatures spontanées (14 %) et à PôleEmploi (10 %).

Enfin, la difficulté à recruter est beaucoup moins forte : 88 % des recrutements ont été perçus comme faciles (assez faciles : 33 % ; faciles : 55 %).

## PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER DES ALTERNANTS



Source : Enquête recrutements 2022, ANFA



### NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette publication présente les résultats d'une enquête en ligne et par téléphone réalisée en mars 2023 auprès de 3 674 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 2022. Au total, 2 500 recrutements ont été décrits.

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

[anfa-auto.fr/observatoire](https://anfa-auto.fr/observatoire)

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 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.

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

