

Hormé Carrosserie Mobile : la confiance comme moteur d'une croissance à +80 %

Dans les métiers de terrain, la performance ne se décrète pas depuis un bureau. Elle se joue dans la précision du geste, la qualité du contact client, l'autonomie des équipes et la capacité d'une entreprise à donner un cadre clair sans étouffer l'initiative.

C'est encore plus vrai dans la carrosserie mobile, où les techniciens interviennent seuls, directement sur site, avec une exigence technique forte et une responsabilité immédiate face au résultat.

Créée en 2016 par Jonathan Enzer, [Hormé Carrosserie Mobile](#) s'appuie aujourd'hui sur cette réalité pour structurer une croissance rapide : +80 % entre 2024 et 2025, un doublement des effectifs sur la même période, 20 collaborateurs à ce jour et un objectif de 25 collaborateurs.

Derrière cette trajectoire, l'entreprise basée en région PACA défend un management fondé sur la confiance, la reconnaissance de la performance individuelle et la construction collective de son avenir.



Une carrosserie mobile qui a fait de l'autonomie une méthode

Hormé Carrosserie Mobile est spécialisée dans la réparation sur site de carrosserie légère à moyenne et dans le réusinage de jantes diamantées à l'aide de tours numériques.

Basée en région PACA, elle couvre aujourd'hui les départements 07, 26, 13, 83, 84 et 06.

L'entreprise intervient auprès de plusieurs profils de clients :

- Les concessionnaires ;
- Les loueurs ;
- Les gestionnaires de flottes ;
- Les carrossiers indépendants ;
- Les particuliers.

Son modèle repose sur une contrainte forte : les techniciens travaillent en autonomie complète, directement sur le terrain. Dans cette configuration, le management ne peut pas reposer sur la surveillance permanente. Il doit s'appuyer sur un socle plus exigeant : la confiance.

Chez Hormé, cette confiance n'est pas une posture. Elle devient une condition opérationnelle. Elle suppose de recruter et d'accompagner des profils capables de conjuguer savoir-faire technique, rigueur, relation client et savoir-être. Le geste professionnel compte, mais la manière d'intervenir compte tout autant.



La croissance, oui. Mais pas au prix du collectif

La trajectoire récente de l'entreprise illustre cette dynamique.

Entre 2024 et 2025, Hormé Carrosserie Mobile a enregistré plus de 80 % de croissance tout en doublant ses effectifs. Avec 20 collaborateurs aujourd'hui et un objectif de 25 collaborateurs, l'entreprise poursuit son développement en s'appuyant sur un modèle managérial qu'elle considère comme l'un des moteurs de cette progression.

Ces chiffres traduisent une dynamique forte, mais ils posent aussi une question centrale : comment grandir sans diluer ce qui fait la cohérence d'une entreprise ?

Hormé répond à cette question par un management structuré autour de principes simples : autonomie, transparence, reconnaissance et implication. L'entreprise ne cherche pas seulement à augmenter son volume d'activité. Elle souhaite consolider un modèle où la croissance économique reste compatible avec la qualité de vie au travail, la solidité de l'outil professionnel et la satisfaction client.

Cette vision se résume dans une idée forte : la rentabilité est un moyen, pas une fin. Elle doit permettre de rémunérer correctement, d'investir dans de bonnes conditions de travail et de garantir un service de qualité. Elle ne remplace pas la finalité première de l'entreprise : créer de la satisfaction pour les clients comme pour les collaborateurs.

Une rémunération lisible, directe, assumée

Le modèle salarial d'Hormé constitue l'un des piliers les plus concrets de cette philosophie managériale. L'entreprise applique une grille identique pour chaque type de poste, avec un fixe et une part variable importante indexée sur la performance individuelle.

Cette organisation permet de reconnaître directement les résultats de chacun, sans installer une logique de compétition permanente ou de pression aveugle. La performance est valorisée, mais elle reste inscrite dans un cadre lisible.

En 2025, pour les salariés présents sur l'année complète, le salaire net moyen atteint 3 437 €, avec une médiane à 3 357 € et une distribution resserrée. Ces repères chiffrés donnent une lecture concrète de la politique de rémunération menée par l'entreprise.

L'objectif n'est pas d'alimenter une course au « toujours plus », mais de permettre à chacun de trouver une rémunération cohérente avec son engagement, sa production et son niveau de responsabilité sur le terrain.

Deux séminaires par an pour fabriquer l'entreprise avec ceux qui la vivent

Hormé a également fait le choix d'intégrer ses équipes à la réflexion sur son évolution.

Deux [séminaires](#) annuels réunissent les collaborateurs pour travailler sur les projets, les besoins en matériel, l'amélioration du quotidien, l'application dédiée aux clients et, désormais, la création de centres automobiles « à la sauce Hormé ».



Ces rendez-vous ne sont pas de simples temps de cohésion. Ils produisent des décisions concrètes.

Lors de l'avant-dernier séminaire, l'idée d'un magazine papier en remplacement de la newsletter a émergé. Lors du dernier, l'équipe a lancé une réflexion autour d'une application, avec déjà des idées jugées très pertinentes.

Cette méthode permet de faire remonter les besoins du terrain, d'impliquer les techniciens dans les choix structurants et de donner une place réelle à l'intelligence collective. Dans une entreprise où les collaborateurs travaillent souvent seuls, ces temps communs deviennent essentiels pour maintenir le lien, partager les irritants, identifier les pistes d'amélioration et construire une culture commune.



Des avantages pensés pour le quotidien réel des salariés

Au-delà du salaire, Hormé a mis en place plusieurs dispositifs qui traduisent une attention concrète portée aux conditions de travail.

Parmi eux :

Une mutuelle prise en charge à 100 % ;

La prise en charge du trajet domicile-travail, en lien avec la nature mobile du métier ;

50 € par mois et par salarié reversés à une association librement choisie par lui.

Pour ce dernier dispositif, une seule règle est posée : pas de politique, pas de religion. Le principe permet à chaque collaborateur de soutenir une cause personnelle, tout en inscrivant cette démarche dans le fonctionnement régulier de l'entreprise.

Ces éléments donnent au management d'Hormé une dimension tangible. Ils ne relèvent pas du discours d'intention, mais de choix organisationnels et financiers intégrés au quotidien de l'entreprise.

Jonathan Enzer, de l'instinct entrepreneurial à la vocation de carrossier

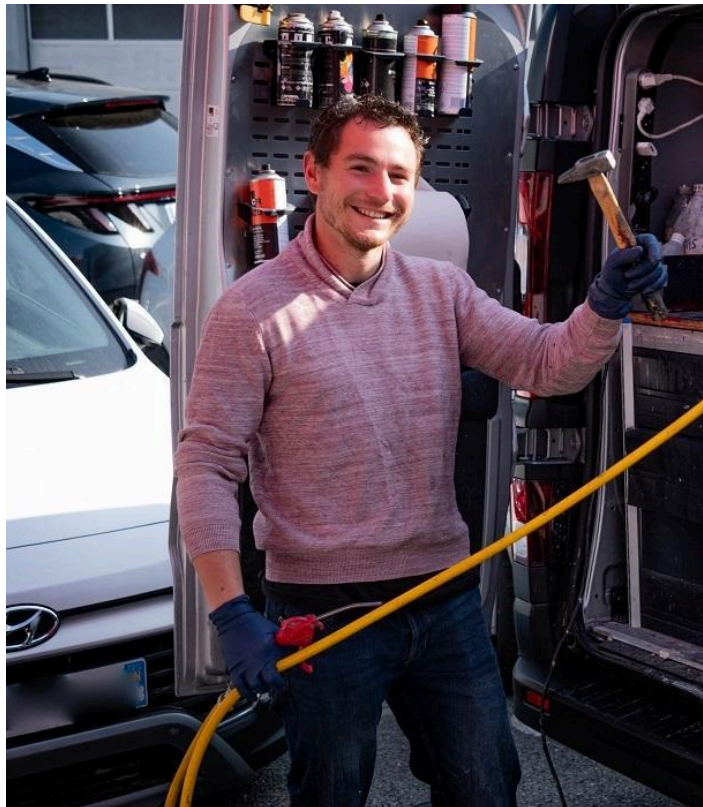
Le modèle Hormé est aussi lié au parcours de son fondateur, Jonathan Enzer. Entrepreneur dans l'âme, il multiplie d'abord les expériences : baby-sitting, logistique, sondage, cours particuliers, marchés, puis service financier dans une entreprise hôtelière.

Mais l'envie de voler de ses propres ailes s'impose rapidement. Quatre mois plus tard, il crée Fraich'Market, un service de livraison de produits en circuits courts. Le projet est passionnant et formateur, mais ne lui permet pas de mener une vie paisible.

En 2016, il lance alors son activité de carrossier et découvre un métier qui lui correspond profondément.

"J'ai tout de suite aimé ce beau métier, en particulier pour sa dimension artistique. C'est très gratifiant de pouvoir admirer immédiatement le résultat esthétique du travail que l'on vient de réaliser !"

Cette relation au métier irrigue encore aujourd'hui la culture de l'entreprise : une exigence du geste, un goût du résultat visible, et une attention portée à celles et ceux qui portent cette qualité sur le terrain.



Un modèle de management ancré dans le réel

Hormé Carrosserie Mobile ne présente pas seulement une activité en croissance. Elle donne à voir une manière de structurer une entreprise de terrain autour de principes managériaux cohérents avec son métier.

Dans la carrosserie mobile, l'autonomie n'est pas un avantage secondaire : elle est au cœur du fonctionnement. La confiance n'est donc pas un slogan, mais une nécessité. La rémunération, les séminaires, les avantages sociaux et l'implication des équipes viennent donner une traduction concrète à cette vision.

Avec une croissance de plus de 80 % entre 2024 et 2025, un doublement des effectifs et des recrutements permanents, Hormé entre dans une nouvelle phase de développement. L'enjeu sera désormais de poursuivre cette dynamique tout en conservant ce qui fait sa singularité : une entreprise mobile, technique, exigeante, mais construite autour d'un collectif qui participe à sa trajectoire.

En savoir plus

Retour en images sur les séminaires

: <https://www.youtube.com/watch?v=HP4rsvLLGq4> // <https://www.youtube.com/watch?v=xB0HDPjDfd0>

Présentation

: <https://www.relations-publiques.pro/wp-content/uploads/pros/20240311142211-p3-document-lkhl.pdf>

Site web : <https://horme-carrosserie.fr/>

Facebook : <https://www.facebook.com/hormecarrosseriemobile>

Instagram : <https://www.instagram.com/hormecarrosserie/>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/88956302>