



Diagnostics métiers en tension

Carrossiers automobiles

Le présent diagnostic porte sur le métier « Carrossiers automobiles ». Avec **2 980 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des **15 métiers les plus en tension en région**. Il présente par ailleurs des **tensions structurelles sur dix ans** et des **difficultés de recrutement** pressenties par les employeurs interrogés en 2022 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques

Chiffres-clés emploi-formation en région

2 980 personnes exercent ce métier, dont :

- 2 130 carrossiers automobiles qualifiés
- 850 artisans tôliers-carrossiers auto.
- 98 % d'hommes.
- 29 % de non-salariés ; 89 % de CDI chez les salariés.



- 66 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 16 % un niveau bac.
- 87 % des emplois dans le secteur « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ».

Un métier qui peut s'exercer dans différents types de structure (entreprise artisanale, garage, concessionnaire, centre de réparation rapide...).

660 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 70 % ont un niveau CAP-BEP ; 16 % un niveau bac.



470 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

- Quasi exclusivement dans la spécialité de formation « Structures métalliques ».
- 52 % en formation initiale - apprentissage ; 40 % en formation initiale - voie scolaire ; 7 % en contrat de professionnalisation ; 1 % en formation continue des demandeurs d'emploi.



Des difficultés de recrutement importantes

- 670 projets de recrutement en 2022, dont 88 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et l'évolution des besoins en compétences
- L'attractivité du métier et des formations
- La gestion des ressources humaines (GRH), au recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2021) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2018) ; Pôle emploi (BMO 2022) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à la formation et à l'évolution des besoins en compétences

Un métier qui se complexifie

- Les évolutions technologiques, l'application de normes liées à l'environnement, à la sécurité, influent sur le contenu du métier
- Détenir une double compétence (carrosserie et peinture) pour une meilleure employabilité, notamment dans les petites structures

Un lien emploi-formation important

- 66 % des actifs en emploi ont un diplôme de niveau CAP-BEP (23 % tous métiers)
- Des certifications visant le métier qui relèvent principalement de la spécialité de formation « Structures métalliques »
- Entretien et réparation de véhicules, une activité artisanale réglementée exigeant une qualification professionnelle

Une élévation du niveau de diplôme

- 26 % des personnes en emploi âgées de moins de 30 ans ont un diplôme de niveau bac
- Cette part est de 4 % chez les seniors

Une insertion variable selon le parcours

- Des poursuites d'études plus fréquentes après le CAP
- Une insertion dans l'emploi, six mois après la formation, plus favorable après un bac pro préparé en apprentissage



Un métier qui se complexifie

Les avancées technologiques que connaît le secteur de l'automobile et l'évolution des normes environnementales modifient l'exercice du métier et le rendent plus complexe.

L'utilisation d'alliages composés de **matériaux de plus en plus diversifiés** pour garantir une meilleure sécurité des véhicules (aluminium, plastique ou nouveaux aciers) implique de maîtriser de nouvelles techniques d'assemblage (soudage, rivetage, collage...) et de redressage (débosselage, débouillage...).

La généralisation et le développement de systèmes électroniques dans les véhicules et sur les vitrages (capteurs, radars, caméras...) nécessitent d'avoir une bonne connaissance de l'électricité et de l'électronique embarquée pour prendre en compte **l'environnement électrique** dans le démontage et le remontage des éléments de carrosserie. Pour travailler sur des véhicules électriques ou hybrides, l'acquisition d'une habilitation électrique devient d'autant plus nécessaire.

Pour les carrossiers-peintres : l'évolution des types de peinture et des procédés d'application rend le métier plus complexe et demande plus de technicité. L'évolution des normes environnementales, la recherche de produits moins nocifs, le tri et le recyclage des produits sont également à prendre en compte dans l'exercice du métier.

La formation continue est donc essentielle pour ces professionnels, qui doivent monter en compétences au regard des nombreuses évolutions touchant le secteur de l'automobile.

Un métier qui nécessite de l'expérience et de la polyvalence

Le métier de carrossier requiert des compétences techniques longues à acquérir car il faut du temps pour maîtriser les bons gestes professionnels.

Avoir une **double compétence** (carrosserie et peinture) peut être un atout pour s'insérer, notamment dans un petit garage où la polyvalence est recherchée. Un parcours de formation débutant par l'obtention d'un CAP « réparation des carrosseries », suivi d'un CAP « peinture en carrosserie » (pouvant être réduit à un an) et complété d'un CQP (pour la pratique et l'acquisition du bon geste) augmente les chances de s'insérer professionnellement et de façon plus durable dans l'entreprise.

Selon les professionnels du secteur, il est plus difficile de trouver un emploi en deçà de quatre ans de formation. Le bac pro est également jugé trop généraliste pour un métier qui demande beaucoup de pratique et, de ce fait, limiterait l'insertion des diplômés.

Afin de fluidifier les parcours de formation initiale et l'accès aux certifications de branche pour les jeunes en apprentissage, la branche des *Services de l'automobile et de la mobilité* a transformé certains certificats de qualification professionnelles (CQP) en titres à finalité professionnelle (TFP). C'est notamment le cas pour le CQP carrossier-peintre, devenu TFP en 2022.

Sources : études de l'observatoire de l'ANFA et entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Maintenir l'offre de formation au niveau CAP** (qui reste le niveau de référence à l'embauche) **et renforcer l'alternance** (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; la pratique étant essentielle pour adopter les gestes professionnels.
- **Encourager la préparation d'une double compétence** : réparation et peinture des carrosseries.
- **Encourager et faciliter la préparation de CQP ou de TFP pour compléter les formations plus généralistes**, afin de monter en technicité et permettre ainsi une meilleure insertion professionnelle.
- **Favoriser l'accès à la formation continue**, l'acquisition de certifications ou d'habilitations spécifiques et le développement de **nouvelles compétences** requises par l'exercice du métier (nouveaux matériaux, nouvelles techniques, habilitations électriques...).

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et des formations

Des difficultés de recrutement persistantes

- 88 % des projets de recrutement sur ce métier sont jugés *a priori* difficiles par les employeurs (59 % tous métiers)
- Une part qui se maintient à un niveau élevé depuis plusieurs années

Intensité d'embauche et manque de main-d'œuvre disponible, des facteurs de tension cumulés

- Un volume élevé d'offres d'emploi sur une année (plus de 2 000), au regard du nombre d'emplois (moins de 3 000 professionnels)
- Un vivier de main-d'œuvre faible (seulement 660 demandeurs d'emploi, dont 2 % de femmes, et peu de candidatures spontanées comparé aux autres domaines de la branche de l'automobile)

Un volume de formés relativement faible

- 470 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier (0,3 % des formés en région)
- Très majoritairement dans le cadre de la formation initiale (92 % des formés préparent le CAP ou le bac pro réparation des carrosseries)

Un recours à la formation par l'alternance important et en hausse

- 52 % des formés sont en apprentissage (8 % pour l'ensemble des formés) et 7 % en contrat de professionnalisation (comme pour l'ensemble)
- L'alternance a fortement augmenté chez les entrants en formation dans des domaines spécifiques de la branche des services de l'automobile : + 15 % en dix ans dans la filière Carrosserie-peinture en région et + 21 % toutes filières (données ANFA, 2010-2020)

Pistes d'action préconisées

- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle pour améliorer l'attractivité du métier** et attirer davantage de candidats vers les formations.
- **Promouvoir le recours à l'apprentissage**, avec un parcours de formation complet (CAP carrosserie, CAP peinture, CQP) afin de faciliter l'insertion professionnelle.
- **Poursuivre les actions de communication** (vidéos métier, témoignages) afin de diversifier le vivier de candidats, notamment auprès du public féminin : information sur l'évolution du métier, sur les évolutions techniques en faveur de l'amélioration des conditions de travail...

3. Enjeux liés à la GRH, au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre

Une part importante de non-salariés et une concentration des emplois salariés dans des TPE-PME

- 29 % des personnes exerçant ce métier sont non-salariés (15 % tous métiers)
- Concernant les salariés, une grande majorité sont employés dans un établissement de moins de 50 salariés
- Contrairement aux carrossiers salariés, le nombre de carrossiers non-salariés a augmenté (+ 13 % entre 2013 et 2019, contre - 7 %)

Des profils expérimentés recherchés par les employeurs

- Un métier à forte technicité pour lequel la maîtrise du geste professionnel est longue à acquérir
- Une concurrence inter-entreprises accrue pour l'embauche du personnel

Une part très élevée de jeunes dans la demande d'emploi

- 42 % des demandeurs d'emploi cherchant à exercer ce métier ont moins de 30 ans (25 % pour l'ensemble des demandeurs)

Un turn-over important sur le marché du travail

- 44 % des offres d'emploi portent sur des missions d'intérim (23 % tous métiers)
- 65 % des demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi depuis moins d'un an (53 % pour l'ensemble des demandeurs)

Des contrats stables mais des conditions de travail contraignantes

- 89 % des salariés sont en CDI (85 % tous métiers)
- La moitié des salariés exerçant ce métier gagnent plus de 1815 € net par mois à temps plein (1740 € tous métiers)
- Les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité font état de : contraintes horaires, bruit, odeurs de peintures, poussières, positions pénibles, port de charges...

Pistes d'action préconisées

- **Accompagner les TPE-PME et les entreprises artisanales sur le volet RH**, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (pour les professionnels expérimentés mais aussi pour les jeunes apprentis)
- Favoriser la mise en place ou le développement d'avantages sociaux (mutuelle, formation continue...) et de primes d'ancienneté pour **contribuer à la fidélisation des salariés**.
- **Encourager le recours à l'embauche d'alternants et travailler sur l'accueil et l'intégration** (tutorat) dans l'entreprise pour maximiser les chances de maintenir l'apprenant dans l'entreprise pendant et après la formation.
- **S'appuyer sur les aides et dispositifs existants** : PCRH ; gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ; charte entreprise formatrice de l'ANFA ; services d'accompagnement de la CMAR, des CCI, de l'OPCO Mobilités...
- **Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différentes aides à destination des entreprises régionales** (à l'image du portail « entreprises.maregionsud.fr » du Conseil régional).



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines. L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Dreets pour bénéficier de la prestation.

Nomenclatures et sources statistiques :

La **nomenclature métier** utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « **GOB40 - Carrossiers automobiles** ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi - STMT, DEFM ABC au 31.12.2021) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi - Offres diffusées 2017-2021) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi - BMO de 2017 à 2022).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee - RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; salaire mensuel net médian (en ETP) pour l'ensemble des postes salariés hors stagiaires et apprentis (Insee - Base tous salariés millésimé 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Dreets - Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, effectifs en formation 2018).

Insertion : taux de poursuite d'études et taux d'emploi à six mois de sortants de formation professionnelle (du CAP au BTS) mesuré sur l'emploi salarié dans le secteur privé (Dares, Depp - InserJeunes, données nationales, années scolaires 2018-2019 et 2019-2020 cumulées).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branche professionnelle et autres organisations paritaires : Branche des *Services de l'automobile et de la mobilité* ; Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) porté par l'ANFA ; OPCO Mobilités ; OPCO EP ; Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA)...

Organisations patronales : Mobilians ; Fédération nationale de l'automobile (FNA) ; Union des métiers de la mobilité (U2M)...

Organismes consulaires : Chambre de métiers et de l'artisanat (CMAR PACA) ; Chambre de commerce et d'industrie (CCI) ; Chambre d'agriculture

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'observatoire de l'ANFA :

www.anfa-auto.fr/observatoire

Charte entreprise formatrice de l'ANFA :

www.anfa-auto.fr/accompagnement/charte-entreprise-formatrice

Dispositif PCRH :

<https://paca.dreets.gouv.fr/La-mise-en-oeuvre-de-la-prestation-en-conseil-RH-pour-les-TPE-PME>

Portail entreprises du Conseil régional :

<https://entreprises.maregionsud.fr>



Diagnostics métiers en tension

Carrossiers automobiles

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

En 2021, suite à la nouvelle méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional et départemental (*Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n°3, juin 2021). Ce panorama livre une lecture des tensions en 2019, avant la crise sanitaire et économique, permettant d'avoir un point de départ pour une observation annualisée des tensions.

Le présent document s'intègre dans le cadre d'une nouvelle série de publications sur des métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Novembre 2022