













 Commerce et Réparation Automobile	 Commerce et Réparation Véhicules Industriels	 Commerce et Réparation Moto	 Commerce et Réparation Cycles	 Carrosserie	 Dépannage / Remorquage	 Contrôle technique
84 215 Entreprises	3 876 Entreprises	6 527 Entreprises	1 134 Entreprises	12 998 Entreprises dont 3300 spécialisés	5 630 Entreprises dont 450 spécialisés	4 875 Entreprises
254 681 Salariés	23 400 Salariés	10 745 Salariés	2 558 Salariés	23 750 Salariés (emplois de carrossier)	1 900 Salariés (dans les entreprises spécialisées)	11 350 Salariés
<ul style="list-style-type: none"> Les acteurs du CRA VP sont les filiales, les distributeurs (RA1 / concessions), les RA2 (agents) et les Mécaniciens Réparateurs Auto (MRA). Le commerce et la réparation d'automobiles représentent 63,7 % de l'emploi de la branche. Une poursuite du développement de l'emploi est observée dans le secteur de l'entretien et de la réparation (+5,8% entre 2007 et 2015), contrairement à une baisse de l'emploi dans les réseaux de marque (- 17,1 %). Poursuite de la concentration des GDSA Le marché VN est soutenu par les ventes aux entreprises (52 %). Malgré un budget automobile contraint par la dette immobilière des ménages, ces derniers se tournent de plus en plus vers la LOA (+ 32 % entre 2015 et 2016). Le vieillessement du parc (8,8 ans d'âge moyen en 2016) bénéficie aux entrées atelier des MRA qui, entre 2008 et 2015, ont gagné 8 points de part de marché au détriment des réseaux constructeurs (- 9 points). La population des ateliers de maintenance est plus jeune en moyenne que dans d'autres secteurs d'activité (35,6 ans en 2013). Néanmoins, le secteur va devoir renouveler un quart de sa population ouvrière entre 2012 et 2022. La part élevée des artisans mécaniciens réparateurs et des agents de maîtrise technique de +50 ans (respectivement, 35 % et 29 %) posent la question de la reprise des entreprises et du maintien des emplois. Malgré la baisse de l'emploi chez les distributeurs (qui touche principalement les ateliers et les fonctions supports), le nombre de vendeurs est constant depuis ces 20 dernières années. L'emploi est stable (85 % de CDI), il y a peu de main d'œuvre expérimentée sur le marché de l'emploi Les effectifs de formation de la filière maintenance VP repartent à la hausse (+ 4,6 % entre 2015 et 2016), notamment dans l'apprentissage (+ 13 % entre 2014 et 2016). 	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises du VI (réseaux de marque, indépendants, pneumaticiens spécialistes VI) sont de taille plus importante (13 sal/ entreprise) que dans le VL (7 sal/entreprise). Malgré la crise, elles ont maintenu leurs emplois. Les immatriculations de VI neufs repartent à la hausse en 2016 (dynamique de renouvellement du parc liée à la norme Euro VI). L'activité de vente évolue plus largement vers la commercialisation d'offres globales de services (formation conducteur, maîtrise des coûts de carburant et de maintenance). Dans l'objectif de réduire la pollution de l'air (Euro VI) et d'optimiser les rendements moteurs (attente des transporteurs), la technologie VI a fortement recours à l'électronique et à la connectique (plus que dans le VL). → l'évolution fréquente et rapide des technologies impliquent des besoins importants en matière d'actualisation des compétences des techniciens. Ces techniciens constituent d'autant plus un vivier de compétences rares que l'emploi est stable dans le secteur (87 % de CDI), ce qui a pour conséquence une part importante de salariés de + 55 ans (14 %). Les départs en fin de carrière, cumulés à un manque d'attractivité de ces métiers auprès des jeunes, conduisent à des difficultés de recrutement : trouver du personnel qualifié et le garder constitue aujourd'hui la première préoccupation des entreprises du secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> Secteur principalement composé de TPE (97 % d'entreprises - 10 salariés ; 58 % sans salarié) Baisse tendancielle du marché depuis 2008 : si la baisse des ventes de motocycles semble se stabiliser, celle des cyclomoteurs s'accroît depuis 4 ans jusqu'en 2015 (inclus), du fait notamment d'un désintérêt des jeunes. Marché très réactif à la conjoncture économique et aux contraintes réglementaires (Evolution du permis A depuis juin 2016 : fin de « l'accès direct » aux grosses cylindrées) Après une baisse de 20% de l'emploi entre 2008 et 2014, celui-ci s'est stabilisé en 2015. Ce secteur compte 2 fois plus d'apprentis que l'ensemble de la branche (9,8%) et les effectifs en apprentissage repartent à la hausse (+8,5% en 2016/2017). L'insertion des apprentis connaît un rebond (69% ont trouvé un emploi en 2016) Activité saisonnière (part de l'intérim élevée : 6,3 % des recrutements contre 2 % pour la branche) Secteur le plus jeune de la branche (34 ans d'âge moyen) 	<ul style="list-style-type: none"> Les magasins de vélos sont multimarques et indépendants, et certains se regroupent dans des réseaux de distribution (ex : Vélo&Oxygen, VéloLand, Culture Vélo). Ils distribuent un vélo sur quatre vendus en France et réalisent près de la moitié du chiffre d'affaires du secteur (43 %). Dans les régions touristiques, la location de cycles est une activité prédominante. Un marché global en France de 2,9 millions de cycles vendus en 2015 (+ 7,6 % par rapport à 2013). Progression importante du VAE (102 000 unités vendues en 2015, soit 2 fois plus qu'en 2013). Le premier vélo vendu est le VTT. Nouveaux usages (vélo mobilité, compétition, «culture urbaine ludo-sportive»), de nouvelles clientèles (entreprises, collectivités, etc.), de nouvelles conceptions et techniques (électrique, hydraulique, matériaux ultralégers) et de nouveaux acteurs (centres auto, loueurs, etc.). Polyvalence des activités (près de la moitié des mécaniciens cycles font aussi de la vente de cycles) Pas de diplôme spécifique à la filière, un Titre professionnel (Conseiller Technique Cycles) et 2 CQP dont le CQP Mécanicien Cycles en progression (27 candidats en 2014, 66 en 2016) 	<ul style="list-style-type: none"> la carrosserie peut s'exercer en activité principale, ou secondaire dans les ateliers des réparateurs agréés ou des MRA. 60 % des carrossiers indépendants sont affiliés à un réseau (principalement des distributeurs de pièces ou des fabricants de peinture). Marché orienté à la baisse depuis 20 ans (lié à la diminution de la sinistralité), dont 80% des opérations sont couvertes par les assurances (conventions d'agrément) : les entreprises cherchent ainsi à se diversifier en proposant des prestations « hors carrosserie » (entretien mécanique, pneus, location, etc.), mais aussi « hors assurance » et/ou de carrosserie rapide (raccords, vitrage, débosselage). Le vitrage représente le premier motif d'entrée atelier chez les carrossiers et le débosselage est principalement réalisé par des entreprises spécialisées Augmentation de la part des salariés de +50 ans (17 % en 2008, 22 % en 2013) qui sont plus nombreux que les -25 ans → enjeu de renouvellement de la main d'œuvre, accentué par les difficultés de recrutement de profils expérimentés Dans ce contexte, les effectifs en apprentissage repartent à la hausse (+ 8,7 % à la rentrée 2016/2017) et leur taux d'insertion, deux fois plus élevé que celui des lycéens, connaît un net rebond (+10 points depuis 2015) : parmi l'ensemble des jeunes issus d'une formation aux métiers de l'auto, les apprentis carrossiers sont d'ailleurs ceux qui s'insèrent le plus fortement dans les entreprises de la branche (44,6 %). 	<ul style="list-style-type: none"> Une profession réglementée (agréments fourrière, autoroute) qui s'exerce sous conditions (astreintes, permis PL) Un marché dynamique (+ 44 % de dossiers traités par les assistances entre 2008 et 2015, hausse de 39 % du parc de véhicules de dépannage entre 2007 et 2016) lié notamment au vieillissement du parc automobile (plus de pannes) Un métier qui fait appel à plusieurs domaines de compétences : techniques (connaissances mécaniques), sociales (gestion du stress et mise en sécurité), administratives (dossier d'assistance et solutions de mobilité pour la clientèle) 	<ul style="list-style-type: none"> Révolution réglementaire : la directive 2014/45/UE (transposée en mai 2017 et applicable dès mai 2018) prévoit une réorganisation des critères de contrôle, une évolution de la posture et des compétences du contrôleur (jugement d'un niveau de dangerosité présent et futur) et une exigence de compétences de niveau IV pour l'accès aux formations qualifiantes de CT Progression régulière du nombre de centres depuis la création du CT (+ 20 % entre 2005 et 2016) et stabilité de l'emploi depuis 2009 L'âge moyen y est plus avancé que dans l'ensemble de la branche (41 ans contre 39 ans) car la profession de contrôleur technique s'exerce généralement en deuxième partie de carrière. Secteur le moins féminisé de la branche (15,3 % des salariés sont des femmes, contre 22,7 % en moyenne pour l'ensemble de la branche)
<p>Secteur traditionnellement investi par la politique de branche, ANFA et GNFA poursuivent le développement des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE et GDSA Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés Diplômes et CQP à l'adresse des jeunes entrants Diplômes et CQP à l'adresse des salariés en poste CQP à l'adresse des demandeurs d'emplois 	<p>Secteur investi depuis moins longtemps que le précédent mais doté d'un potentiel important de développement des dispositifs de branche du fait des politiques RH des constructeurs en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE, GDSA Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés (sur thématique électricité uniquement) CQP jeunes à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés et demandeurs d'emplois 	<p>Malgré la petite taille de ce secteur, il fait depuis longtemps l'objet de dispositifs de branche mis en œuvre en particulier par l'INCM (qui intervient surtout dans le domaine technique) :</p> <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE, GDSA Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés (sur thématique électricité uniquement) CQP jeunes à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés 	<p>Malgré la petite taille de ce secteur, il fait depuis longtemps l'objet de dispositifs de branche mis en œuvre par le seul INCM :</p> <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés CQP jeunes à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés et demandeurs d'emplois 	<p>Secteur traditionnellement investi par la politique de branche, ANFA et GNFA poursuivent le développement des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés Diplômes et CQP à l'adresse des jeunes entrants Diplômes et CQP à l'adresse des salariés en poste 	<p>Malgré l'ancienneté de la politique de branche en direction de ce secteur, celui-ci est difficile à mobiliser. Toutefois, un certain nombre de dispositifs de branche concerne les entreprises spécialisées ou les entreprises du CRA dotées d'une activité de dépannage :</p> <ul style="list-style-type: none"> Compétences emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés (uniquement sur le thème de l'électricité) CQP à l'adresse des salariés en poste CQP à l'adresse des jeunes entrants à venir 	<p>Même si la branche investit depuis longtemps différents dispositifs sur ce secteur, cet investissement est très contraint par la réglementation de la profession :</p> <ul style="list-style-type: none"> CQP à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés en poste et des demandeurs d'emplois

 Commerce Détail Carburant	 Commerce Détail d'équipement Automobile	 Écoles de conduite	 Location Courte Durée	 Location Longue Durée	 Démolition-Recyclage	 Parcs de stationnement	 Stations de lavage
3 331 Entreprises	6045 Entreprises	10 843 Entreprises	3 582 Entreprises	466 Entreprises	791 Entreprises dont 396 spécialisés	1 368 Entreprises	ND
17 857 Salariés	26 852 Salariés	27 555 Salariés	12 313 Salariés	3 901 Salariés	3539 salariés (dans les entreprises spécialisées)	4 749 Salariés	ND
<ul style="list-style-type: none"> Sur 11 200 stations, 6100 appartiennent à la branche. Elles peuvent exister sous 5 statuts différents, selon leur lien avec le pétrolier. Malgré leur diminution structurelle, elles demeurent numériquement majoritaires (55 %). Elles sont fortement concurrencées par la grande distribution qui détient 61 % des parts de marché. En réaction, les modèles économiques se restructurent (modèle low cost type Total Access, diversification des activités, extension des modèles de corner, etc.). L'emploi est en baisse (-21,3 % entre 2007 et 2015) mais depuis 2012, cette baisse est plus modérée. L'emploi se caractérise par une part importante de temps partiel (39,20%, part la plus haute de la branche) et de CDD (24 % vs. 11 % branche). En 2014, 1 recrue sur 3 n'avait pas de diplôme. Les salariés de ce secteur sont principalement des employés, qui sont sur des activités commerciales et de mise en rayon. Secteur le plus féminisé de la branche (49,8 % contre 22,7 % dans la branche). 	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises de ce code NAF (4532Z) ont pour activité principale le commerce de détail d'équipements automobiles. Il existe dans cette catégorie plusieurs types d'entreprises dont les principaux sont les centre-auto (Norauto, Feu Vert), les pneumaticiens et les distributeurs de pièces en ligne (ex : Mister Auto, Allo Pneu). Les centre-auto disposent d'une boutique en libre service (39 % des emplois) et d'un atelier. Ils reposent sur un modèle économique emprunté à la grande distribution (prix bas, sans rendez-vous, rationalisation de l'activité). Ils emploient 15 salariés en moyenne. Les entreprises spécialisées dans le pneu (ex : Euromaster, Best Drive) tendent à diversifier leurs prestations de service et développent la gestion de «flottes en pneus» pour les entreprises. Ils emploient 6 salariés en moyenne. Des compétences particulières sont attendues dans le secteur du VI. Le pneumatique représente le premier motif d'entrée atelier de ces entreprises Un secteur jeune (36,3 ans d'âge moyen, pour 37,4 ans dans la branche ; 33% des personnes recrutées en 2014 avaient - 25 ans, contre 31 % dans le CRA) mais un faible recours à l'apprentissage (2 % d'apprentis, contre 5,3 % dans la branche). Des difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés sont évoquées par les entreprises (plages horaires étendues, cadences soutenues, etc.). Une part importante d'ONQ : ils représentent 7,9 % des salariés (contre 5,9 % dans le CRA) et 24,4 % des recrutements (contre 15,8 % dans la branche) Un tiers des salariés sont employés par des entreprises de +100 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Une activité réglementée en évolution : réforme du permis (diminution du délai du passage de l'examen), libéralisation de l'accès à la profession (ouverture d'une agence facilitée), nouveaux modes d'accès à la profession (avec le titre ECSR pour être moniteur et le CQP RUESRC pour ouvrir une agence) Diversification des activités (éco-conduite, sensibilisation à la sécurité routière), Progression du nombre d'entreprises (+26% entre 2007 et 2014) : malgré une progression des entreprises de +10 salariés (+25% sur la même période), les TPE restent majoritaires. Secteur le plus dynamique en termes d'emploi (+24% entre 2007 et 2015) et un des plus féminisés (49%). ¾ des emplois concernent le métier d'enseignant de la conduite qui s'exerce généralement en seconde partie de carrière. En conséquence, la part des salariés de +55 ans y est élevée (15% contre 11% branche). 	<ul style="list-style-type: none"> Activité de mise à disposition d'un véhicule inférieure à 30 jours (3 jours en moyenne) à destination, principalement, de particuliers. Elle s'exerce donc principalement en face-à-face clientèle. Les agences de location peuvent être des succursales détenues en propre par la marque (gares, aéroports) ou des franchises (principalement des TPE, qui représentent 2/3 des agences et 60% des salariés du secteur) Marché dynamique, de plus en plus concurrencé par l'arrivée de nouveaux acteurs non spécialistes (constructeurs, MRA, grande distribution, etc.) et les sociétés d'autopartage. Toutefois, les entreprises du secteur ont fait évoluer leur modèle économique (autopartage, location low cost, services à l'heure, dématérialisés, etc.), ce qui a permis de faire progresser le nombre de locations (+10% entre 2012 et 2014) et le nombre d'usagers (+1 million sur la même période). Bien que la réservation au comptoir demeure utilisée (31% des réservations), le développement des réservations par Internet (37%) a entraîné une diminution de l'emploi depuis le début des années 2000 (- 8 % entre 2007 et 2015) Un taux de CDI élevé mais en baisse (81% en 2014, 74% en 2015) et en deçà de la moyenne de la branche (84,2%) Forte saisonnalité de l'activité (turn-over important, doublement ponctuel d'effectifs durant les périodes d'affluence touristique, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Activité d'achat, de financement, de mise à disposition de VL/VUL (3 ans en moyenne) et de gestion de flottes à destination d'entreprises et d'administrations. Secteur composé de grandes entreprises (filiales de banques et captives constructeurs) : près de ¼ des salariés travaillent dans un établissement de +100 salariés Activité en forte progression (progression du parc de 13 % entre 2011 et 2016 ; 1/5 des immatriculations de VP neufs en 2016) Forte progression du Fleet Management (activité de gestion de flotte sans possession de parc : + 51 % depuis 2011) Emploi stable, qualifié (38 % de cadres, 62 % de salariés diplômés d'un BTS+) et féminisé (41,2 %) 	<ul style="list-style-type: none"> L'activité de démonteur/recycleur de VL est réglementée : elle s'exerce dans des centres VHU (Véhicules Hors d'usage) agréés Le décret « pièce de réemploi » entré en vigueur le 1/1/2017 constitue une évolution dont les enjeux (qualité et la traçabilité des pièces par leur référencement informatique) impliquent une restructuration du secteur et de nouvelles compétences (informatique, gestion, commerce) La croissance des réglementations de dépollution, le repli du prix de la ferraille (- 57 % sur les 5 dernières années) et les difficultés d'approvisionnement en véhicules conduisent à une dégradation de la rentabilité des entreprises du secteur (41 % des centres VHU audités par l'ADEME étaient déficitaires en 2014) Alors que la taille des entreprises est plus importante que dans le reste de la branche (près de 30% d'entreprises de +10 salariés, contre 5,4 %), les personnels d'encadrement sont sous représentés, au profit des ouvriers non qualifiés qui représentent 14,6 % des salariés (contre 5,8% pour l'ensemble de la branche). Cette structuration de l'emploi est favorisée par la robotisation de l'activité. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour gérer leurs aires de stationnement, les municipalités peuvent avoir recours à trois types de gestion : en propre avec une régie (15 % des places réglementées), soit par l'intermédiaire d'une société d'économie mixte (SEM - 15 %) ou par délégation auprès d'un concessionnaire (70 %). Ces prestataires privés sont généralement de grandes entreprises internationales spécialisées dans la construction et l'investissement. La gestion des parcs de stationnement évolue vers une dématérialisation (places disponibles, sécurisation, moyens de paiement, etc.) et une diversification de l'offre de services (intermodalité, location de véhicule, etc.). Projet de réforme de privatisation de la gestion des voiries à l'horizon 2018 58 % de l'emploi se situe dans des entreprises de +100 salariés et près de 40 % des salariés sont cadres ou agents de maîtrise (peu de recours à l'apprentissage). 	<ul style="list-style-type: none"> Activité pratiquée par des centres spécialisés sous enseigne (réseau Eléphant Bleu, station Superjet, etc.) - Peu d'emploi, et surtout des emplois de gestion technique du site (prélèvement de l'encaissement, gestion des niveaux des produits, etc.) - Peu d'emploi, et surtout des emplois de gestion technique du site (prélèvement de l'encaissement, gestion des niveaux des produits, etc.) - il semblerait que les activités soient plus diversifiées (ex : activité de lavage manuel) et donc les emplois plus nombreux dans les enseignes de nettoyage de type « écologique », tunnel, etc. Evolution des équipements (portique automatique, haute pression, réduction des temps de lavage, nouvelles gammes de bômes de paiement, etc.) et des offres de services (écologiques, à domicile, etc.). Activité fluctuant selon les variations saisonnières/météorologiques Activité en progression (le recours à un professionnel du lavage par les particuliers est passé de 20% dans les années 80 à 62% aujourd'hui – source : Étude Decryptis 2016)
Secteur investi assez récemment par la branche, doté d'un potentiel de développement important du fait de l'enjeu de certification associé au CPF : <ul style="list-style-type: none"> CQP à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés en poste 	Secteur traditionnellement investi par la politique de branche, ANFA et GNFA poursuivent le développement des dispositifs : <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des PE et GDSA Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés Diplômes et CQP à l'adresse des jeunes entrants Diplômes et CQP à l'adresse des salariés en poste 	Secteur investi relativement récemment par la branche au travers de divers dispositifs : <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE principalement Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés CQP à l'adresse des salariés en poste Titres tout public 	Secteur très récemment investi au travers de dispositifs de branche dotés d'un potentiel important de développement avec en particulier les enjeux associés au CPF : <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE, GDSA CQP à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés en poste 	Secteur pas encore investi par la branche, le domaine RNQSA venant d'être créé mais fort potentiel de développement car composé d'entreprises de taille importante dotées de politiques RH affirmées. L'enjeu de certification associé au CPF devrait conduire à la création rapide de CQP associés aux nouvelles fiches de qualification.	Secteur anciennement investi par la branche avec la mise en place de CQP jeunes. Les dispositifs de branche se développent sous l'impulsion des OP en particulier : <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE Compétences-Emplois en direction des entreprises de moins de 50 salariés Diplôme (licence OMSA) et CQP à l'adresse des jeunes entrants CQP à l'adresse des salariés en poste 	Précurseur en matière de CQP salariés, fort potentiel de développement avec les enjeux associés au CPF et l'existence de politiques RH affirmées : <ul style="list-style-type: none"> GPEC à l'adresse des TPE, PE et GDSA CQP à l'adresse des salariés en poste 	Secteur dont l'activité n'est pas présente dans le RNQSA. Toutefois un travail de veille est engagé par l'observatoire.