

Recruter le bon profil pour l'atelier carrosserie

Recruter coûte cher ! En temps, en énergie, en confiance... Pour limiter les risques, il importe de se poser les bonnes questions, d'utiliser les bons outils et de mettre en place la bonne stratégie.

Par le Sipev @Le_Sipev 

La crise de l'emploi persiste dans le secteur de la réparation-collision. En moyenne, 1 seul carrossier est disponible pour 22 offres d'emploi, à comparer avec 1 mécanicien pour 8 annonces... Et ce problème va s'accroître, car ces dix prochaines années vont être celles des plus nombreux départs à la retraite. "Nous nous attendons à une carence de candidats en hausse de 20 %, alors que déjà 20 % des postes ne sont pas pourvus", confirme **Stéphane Gomez**, dirigeant d'Auto Consultant.

De son côté, la FRCI constate, dans son premier Observatoire Covid-19, que la volonté d'embaucher est bien réelle malgré la crise sanitaire : 1 entreprise sur 4 souhaite recruter. "Les 522 entreprises interrogées ont 134 postes à pourvoir, ce que la FRCI projette donc à un besoin de 590 à l'échelle des 2300 entreprises animées par les 7 enseignes de carrosserie adhérentes", observe **Patrick Cléris**, président de la FRCI. Prendre du temps pour s'approprier les bonnes techniques de recrutement est un gage de pérennité.

QUATRE GRANDES PISTES POUR AMÉLIORER LE RECRUTEMENT

Le premier des prérequis est de soigner la marque employeur. Le terme est devenu à la mode, car si l'entreprise ne remplit pas les standards de qualité, elle est hors-jeu. "Les candidats sont en général attirés par les petites structures qui permettent une relation directe avec la direction. Le savoir-faire, les perspectives d'évolution, la proximité ont également leur influence", souligne Stéphane Gomez.

Le deuxième atout pour attirer les bons profils et les garder



Des conseils et fiches pratiques sur la plateforme de la carrosserie durable sur liure-vert-carrosserie-sipev.fr

concerne la formation des managers, qui est en réel déficit. "Si le salarié est attaché à l'entreprise et motivé, il évoluera avec elle et ce n'est pas qu'une question de salaire. Celle-ci arrive en troisième position des critères de choix, après l'entreprise et l'environnement de travail", ajoute Stéphane Gomez.

La troisième piste d'amélioration est le développement des compétences en interne, via la formation continue qui est un outil de motivation et de fidélisation efficace. Enfin, il faut élargir les modes de recrutement. La formation des jeunes, le recrutement interne et chez les concurrents ne satisfont que 80 % des besoins. En plein essor, la reconversion professionnelle offre un nouveau vivier de candidats. "La reconversion professionnelle va devenir une vraie ressource dans tous les secteurs d'activité. En trois mois de formation intensive, notre programme de reconversion

permet au candidat d'acquérir les fondamentaux pour être capable d'épauler les confirmés et de grandir tranquillement", annonce Stéphane Gomez.

LES CRITÈRES DE CHOIX À PRIVILÉGIER

Les pistes pour trouver le bon profil nous dirigent tout droit vers la qualité numéro un à privilégier chez un candidat : sa personnalité. "Est-il en phase avec l'entreprise et ses valeurs?" est la première question à se poser. Vient ensuite la motivation à intégrer l'entreprise, sachant que la proximité géographique est souvent placée en haut de la pile. Les compétences techniques n'arrivent qu'en troisième position, car elles peuvent s'acquérir. L'écueil est souvent de positionner ce critère en première position, avec celui de vouloir embellir la réalité pour convaincre : une erreur ! Car la transparence, de part et d'autre, est la meilleure des alliées. ●

STÉPHANE GOMEZ
DIRIGEANT
D'AUTO CONSULTANT

"LA RECONVERSION
PROFESSIONNELLE
VA DEVENIR UNE
VRAIE RESSOURCE"