

L'ÉCOSYSTÈME QUI RÉPOND AUX MÛTATIONS DE L'AUTOMOBILE

La filière automobile vit une transformation simultanée : rupture énergétique, mutation sociale, digitalisation accélérée, évolution des usages. Au cœur de ces bouleversements, les entreprises cherchent à concilier performance, qualité de service et attractivité. Florent Saclier, CEO de L.E.A Partners, et Thierry Coulmain, Responsable Marketing & RSE, croisent leurs regards sur les transformations à l'œuvre. Le cabinet, ancré au cœur des mobilités, accompagne les organisations grâce à un écosystème soudé de quarante consultants spécialisés et complémentaires dans les métiers, les compétences et le management des filières de la mobilité des biens et des personnes.

Informations Entreprise : Comment la transition énergétique redéfinit-elle aujourd'hui les stratégies des constructeurs et l'organisation de la distribution ?

Thierry Coulmain (Responsable Marketing & RSE L.E.A. Partners) : La transition énergétique s'impose à toute la filière, mais elle n'est pas vécue de manière homogène. Les constructeurs raisonnent dans une logique mondiale, parfois en décalage avec les orientations européennes. Stellantis pense à l'échelle internationale, quand Renault demeure ancré dans une approche plus continentale. Pourtant, les décisions politiques prises en Europe influencent directement leurs trajectoires globales.

Pour les réseaux de distribution et de services, l'enjeu est d'abord de comprendre cette dynamique. Le passage du thermique à l'électrique ne constitue pas une rupture brutale : l'âge moyen du parc dépasse douze ans et le 100% électrique représente environ 20 % des immatriculations en France sur 2025. Les entreprises disposent donc du temps nécessaire pour s'adapter. Ce qui est plus complexe, en revanche, c'est la transformation culturelle. Les professionnels doivent appréhender sereinement cette mutation, se former à de nouvelles technologies et structurer des métiers qui ne ressemblent plus tout à fait à ceux d'hier. L'ouverture de la filière à de nouveaux profils, notamment féminins, fait partie intégrante de cette évolution, vers laquelle nous engageons nos clients.

Mondialisation, sophistication technologique : comment ces transformations ont-elles impacté l'emploi et les compétences dans la filière automobile française ?

Florent Saclier (CEO de L.E.A Partners) : Il y a vingt ans, l'industrie automobile et le secteur aval employaient environ 290 000 personnes pour la première et 410 000 pour la seconde. Aujourd'hui, les effectifs de production ont abaissé de plus de 40% tandis que le secteur aval de la distribution et des services a dépassé les 450 000 salariés. Ce basculement s'explique par la relocalisation industrielle vers l'Europe de l'Est, la Turquie, le Maghreb puis l'Asie, mais aussi par la complexification des véhicules. Ils sont devenus de véritables ordinateurs roulants, intégrant électronique embarquée, logiciels, IA, connectivité. Cette sophistication entraîne des besoins accrus en compétences techniques et digitales, en particulier dans la maintenance et les services.

C'est précisément pour répondre à cette transformation que L.E.A Partners a fait évoluer ses outils pour moderniser l'approche du recrutement et développé une organisation en écosystème de consultants. Elle permet d'aborder les mutations technologiques, énergétiques et sociales sous un angle systémique, en reliant métiers, compétences, management et performance opérationnelle.

L'attractivité des métiers s'est érodée. Comment l'expliquez-vous et comment y remédier ?

F.S. : L'automobile n'attire plus aussi naturellement qu'autrefois. Les jeunes conservent un intérêt pour le secteur, mais il est moins massif. Les entreprises doivent donc apprendre à mettre en valeur la technicité de leurs métiers, leurs perspectives d'évolution et leur rôle dans la décarbonation. C'est une

Bio Express LEA Partners

L.E.A Partners est un cabinet de conseil RH ancré au cœur des mobilités. Sa mission : relier compétences, stratégie et qualité de vie professionnelle pour renforcer durablement la performance et la pérennité des organisations.

Un écosystème de 40 consultants couvrant sur tout le territoire, y-compris dans les départements et régions d'outre-mer. Cette dynamique collective lui offre la capacité d'aborder les transformations sous un angle systémique, en reliant simultanément les métiers, les compétences, l'organisation et le management.

Chiffres clés 2024 : 210 missions d'accompagnement, 100 jours de formation, 7 grands comptes, 20 recrutements par an.

Histoire : Le Groupe LINCOLN, cabinet de recrutement, est créé en 1976 par Philippe Dunoyer de Segonzac. En 2006, LINCOLN EXECUTIVE devient L.E.A Partners sous l'impulsion d'Alain Rizzo. En 2021, Florent Saclier prend la suite du développement du cabinet.

démarche récente pour de nombreux managers, souvent issus de la promotion interne et peu formés aux nouvelles formes de leadership. Elle demande un effort particulier, d'autant que le fossé générationnel complique la transmission des pratiques.

La transformation technologique peut toutefois devenir un levier d'attractivité. Elle modernise les métiers, diversifie les profils possibles et renforce l'accessibilité pour des candidats encore peu représentés dans la filière. La marque employeur joue ici un rôle central, tout comme la capacité à offrir des trajectoires lisibles, grâce notamment aux diagnostics RH d'organisation et aux démarches GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise).

Comment accompagner la montée en puissance de l'électrique tout en gérant un parc thermique toujours dominant ?

T.C. : La transition n'a rien d'inquiétant. Les professionnels ont montré leur résilience ces dernières années et l'électrique reste minoritaire dans le parc roulant. L'enjeu principal est d'offrir un accompagnement progressif pour ren-

forcer la montée en compétences, tout en maintenant un haut niveau de service sur le thermique. La coexistence des deux technologies durera plusieurs années.

Cette période est aussi une opportunité pour attirer de nouveaux talents. L'électricité demande des compétences nouvelles, parfois plus accessibles pour certains profils, et contribue à redéfinir l'image des métiers.

Quelles compétences techniques et digitales deviennent indispensables dans les ateliers et concessions ?

F.S. : La maîtrise de la haute tension et des diagnostics avancés s'impose désormais dans tous les ateliers. Même si l'entretien des véhicules électriques est moins fréquent, la technicité requise augmente. Parallèlement, les logiciels métiers enrichis par l'IA transforment la planification, le diagnostic, la gestion des stocks ou la relation client. Les équipes doivent conjuguer expertise technique, agilité digitale et capacité à suivre l'évolution rapide des outils.

C'est dans cette logique que nous avons développé une cartographie complète des compétences, associée à un inventaire des motivations, permettant une vision à 360 degrés des collaborateurs et facilitant la construction de parcours adaptés.

Pourquoi la digitalisation de la relation client progresse-t-elle encore lentement dans les réseaux ?

F.S. : Les technologies existent, mais l'enjeu principal reste l'appropriation par les

équipes. Les organisations fonctionnent encore avec des process historiques construits pour garantir une qualité systématique. Ils rassurent, mais deviennent parfois des freins. Pourtant, les clients attendent déjà des usages nouveaux : dépôt du véhicule en horaires élargis, pré-diagnostic automatisé, validation de devis en autonomie.

Les pure players comme Tesla ont montré qu'un parcours client digitalisé et fluide peut devenir un avantage concurrentiel majeur. Les acteurs traditionnels avancent dans ce sens, mais doivent encore travailler sur l'harmonisation des pratiques et aider les managers à être toujours moteurs et exemplaires.

Comment recruter des techniciens qualifiés et attirer de nouveaux profils dans un contexte de pénurie ?

F.S. : Le secteur connaît une tension structurelle, mais cette contrainte peut devenir une opportunité. Les métiers évoluent, deviennent plus technologiques et plus diversifiés, ce qui attire d'autres profils. Pour recruter, les entreprises doivent travailler leur attractivité, élargir leur champ de recrutement et proposer des parcours certifiants en partenariat avec des écoles et des organismes spécialisés. La formation interne reste indispensable, mais elle ne suffit plus seule à sécuriser les transformations.

La formation des managers de proximité est-elle devenue un enjeu majeur ?

F.S. : Absolument. Les transformations actuelles exigent une posture managériale solide : communication, conduite

du changement, vision projet, transversalité. Beaucoup de managers disposent d'une expertise technique remarquable, mais n'ont pas toujours bénéficié d'un accompagnement structuré dans leur montée en responsabilités. Le coaching, les diagnostics d'équipe et la formation ciblée sont aujourd'hui essentiels pour renforcer leur maturité managériale et sécuriser la performance des organisations. C'est dans ce sens, que nous travaillons en partenariat avec l'OPCO Mobilités depuis 6 ans pour accompagner les PME de la filière.

Quelle vision L.E.A Partners porte-t-il pour l'avenir de la filière ?

T.C. : Notre ambition est de renforcer notre modèle coopératif en écosystème pour accompagner les entreprises face aux transformations énergétiques, digitales et sociales. Ce modèle nous permet d'intervenir au plus près du terrain tout en donnant du sens aux organisations. Notre actualité récente, notamment notre partenariat avec la Fédération Française de Carrosserie, illustre cette volonté d'accompagner l'ensemble des métiers de la mobilité dans leurs transitions managériales, organisationnelles et RH.

F.S. : Les entreprises qui réussiront seront celles qui investiront dans leurs collaborateurs et dans une articulation cohérente entre compétences, stratégie et qualité de vie professionnelle. La performance durable passe par les équipes. Notre rôle est de les aider à construire des organisations capables d'anticiper les transformations plutôt que de les subir.

L.E.A Partners
Co-pilote du changement

