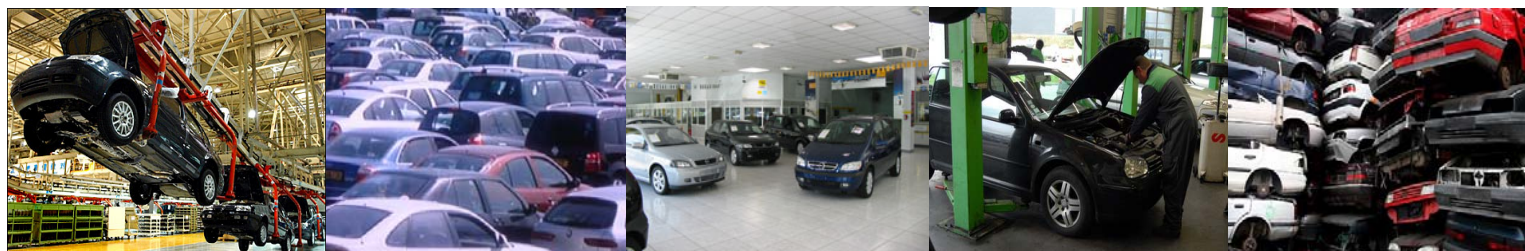


*PLAN DE MOBILISATION NATIONALE SUR LES MÉTIERS
LIÉS À LA CROISSANCE VERTE*

Comité de domaine Automobile



RAPPORT – PHASE 2

*Validé en comité le 12 janvier 2011,
Remis le 26 janvier 2011*

Président :

M. Claude CHAM

Président de l'Union Routière de France

Président de la Fédération des Industries

des Équipements pour Véhicules

Le Plan de mobilisation sur les métiers a pour but de déterminer les besoins de nouvelles compétences, que ce soit pour réaliser de nouvelles activités ou plus généralement pour adapter, « verdir » des métiers existants, voire créer de nouveaux métiers. Il s'agit d'anticiper, de préparer les mutations à venir, pour former et adapter les ressources humaines de notre pays aux nouveaux défis de la croissance « verte ». Le plan de mobilisation s'inscrit dans la dynamique du Grenelle Environnement avec la participation de tous les acteurs de la société civile. Le développement des métiers liés à la croissance verte s'appuiera sur trois niveaux de mobilisation complémentaire de l'Etat, des filières et des territoires.

Dans une première phase, le comité de domaine automobile a identifié les évolutions structurantes du secteur et fait un premier bilan du « verdissement » des métiers au niveau de l'ensemble des activités, de la conception à la démolition. Compte tenu de l'évolution lente des paramètres structurants (forme urbaine, report modal, vitesse de diffusion des nouvelles technologies), la croissance verte jouera faiblement sur le volume d'emplois dans le secteur. En revanche, l'évolution technologique qui s'opère est une source de redynamisation de la filière automobile française. Essentielle à sa compétitivité, elle implique une adaptation des emplois et des transferts d'activité, qu'il s'agira d'accompagner.

Ces enjeux d'évolution sont d'autant plus importants qu'ils prennent place dans un contexte économique général, français et européen, de croissance modérée, estimée entre 1 et 2% par an sur les 5 prochaines années. Pour l'automobile en particulier, l'Europe occidentale restera un marché de renouvellement à croissance faible tandis que les « BRIC » (Brésil, Russie, Inde, Chine) seront dans les années à venir le centre de gravité des marchés à croissance forte¹. Ce niveau de croissance jouera nécessairement sur le volume d'emplois en France.

A ces évolutions économiques s'ajoutent, par ailleurs, des changements sociologiques dans les comportements de transports et de mobilité. Depuis les années 1950, la mobilité automobile s'accompagne de nombreuses nuisances (pollution, congestion) et elle contribue à l'étalement urbain en permettant l'accessibilité et la liaison des territoires non desservis par les transports en commun. Aujourd'hui, la raréfaction des énergies fossiles (et leur renchérissement), la sensibilité accrue des consommateurs à la protection de l'environnement et les aspirations de retour à une ville plus compacte conduisent à repenser la mobilité, automobile notamment.

Ainsi, dans le contexte mondialisé actuel, il semble impératif à la filière de s'adapter en profondeur pour relever les défis d'une croissance plus « verte », en prenant en compte les nouveaux comportements de mobilité et en poursuivant le développement des technologies et des processus de travail plus respectueux de l'environnement (véhicules propres, optimisation de la maintenance ou éco-entretien, recyclage...). Une évolution adaptée de la formation permettra d'anticiper les transitions et de garantir une adéquation durable entre l'offre et la demande en emplois dans la filière.

¹ Eléments extraits de la présentation du 24/11/2009 au Ministre délégué à l'industrie, Christian Estrosi, du groupe de travail méthodologie de gestion et anticipation des surcapacités, dans le cadre des états généraux de l'industrie.

Les principaux enjeux d'évolution par activités

L'automobile, au sens large, emploie aujourd'hui près de 2,4 millions² de personnes (emplois directs, indirects et induits, détaillés en annexe 3), soit 9% de la population active occupée. La filière automobile, *stricto sensu*, compte un peu plus d'un millions d'emplois, soit 5% de la population active occupée. Les questions environnementales s'imposent de plus en plus fortement de l'amont à l'aval de la filière.

L'activité de la conception, terrain du développement des technologies et des véhicules du futur, est au cœur de l'innovation ; c'est un maillon essentiel pour la compétitivité et la croissance « verte » de la filière automobile française. Les emplois, majoritairement qualifiés, évoluent progressivement au fil des innovations ; néanmoins, le développement de nouvelles solutions, en termes de motorisation ou de matériaux, contribue à l'élargissement du spectre des compétences. L'activité de manufacturing, qui est aujourd'hui architecturée quasi-exclusivement autour d'un moteur à combustion interne (moteur thermique), va également connaître une évolution avec la fabrication des véhicules à moteurs électriques et hybrides. Cette évolution sera progressive, en fonction de la vitesse de diffusion de ces véhicules. Ces deux activités sont concentrées au sein de quelques groupes industriels puissants et de leurs fournisseurs directs³. Ces groupes intègrent largement les enjeux de compétence dans leur stratégie, souvent mondiale ; la plupart du temps, ils ont les ressources internes pour accompagner les mutations induites par l'évolution des marchés automobiles, qu'ils contribuent eux-mêmes à façonner.

Les enjeux d'évolution sont plus difficiles à appréhender dans les métiers à l'aval de la production (distribution, services, maintenance, recyclage, etc.). Avec la pénétration des nouvelles technologies (motorisations hybrides ou électriques, matériaux composites, électronique embarquée...), les services rendus par ces métiers contribuent, de plus en plus, à la réduction de l'impact lié à l'usage des véhicules (information, conseil, maintenance, dépollution, éco-entretien...). Avec 420 000 salariés⁴ en 2009, les activités de l'aval représentent près de 60% des emplois⁵ et 50% du chiffre d'affaires de la filière. En regroupant des activités non délocalisables, qui assurent un service de proximité, elles concourent également de façon sensible à l'aménagement du territoire et au maintien de l'activité locale.

En particulier, le secteur de l'entretien et de la réparation de véhicules automobiles comptait près de 115 000 emplois⁶ fin 2009 (+15 000⁷ si l'on ajoute le commerce et la réparation de motocycles et 27 000⁸ emplois pour le secteur de la distribution indépendante des fournitures et pièces de rechange automobile). La généralisation dans les véhicules des équipements électroniques (injection, allumage, système anti-blocage des roues, ordinateur de bord, GPS, airbag...) a déjà permis de diversifier les compétences des salariés du secteur dans les domaines de la mécanique, de l'électronique, de l'électricité, de l'informatique, etc. L'arrivée des véhicules à motorisation alternative nécessitera d'accroître la polycompétence. De plus, le développement des flottes

² Source : CCFA et FIEV, 2010

³ Les constructeurs et les équipementiers de 1^{er} rang emploient près 250 000 personnes en 2009, 150 000 pour les constructeurs et 100 000 pour les équipementiers de 1^{er} rang. (Source : CCFA et FIEV, 2010)

⁴ Source : CNPA, 2010

⁵ 80% des emplois de la filière aval se trouve dans les catégories socio-professionnelles agents de maîtrise / ouvriers / employés selon le CNPA en 2009.

⁶ Source : CNPA, 2010

⁷ Source : CNPA, 2010

⁸ Source : FEDA et CNAM

électriques (en entreprise ou à la location) va occasionner de nouvelles exigences au niveau de la structuration de l'offre des réparateurs, aujourd'hui très atomisée.

Le secteur du recyclage automobile devrait, quant à lui, connaître une mutation plus sensible du fait, d'une part, de l'objectif de recyclage et de valorisation de 95% de la masse des véhicules hors d'usage⁹ (VHU) à échéance 2015¹⁰ et d'autre part, à plus long terme, des nouvelles exigences à mettre en place du fait de l'introduction des véhicules décarbonés dans les sites de recyclage. Riche de 15 000 emplois, le secteur regroupe les professions de démolisseurs et de broyeurs. L'amélioration du recyclage et de la valorisation implique un rapprochement du secteur avec les secteurs de la conception (éco-conception) et de la fabrication.

Les objectifs de la deuxième phase des travaux du comité de filière automobile

Sur ces bases, l'objectif du comité est de focaliser à présent ses travaux sur **la mise en œuvre du plan** pour les activités de la maintenance, de la réparation, de la démolition, du recyclage et de leurs services associés. A partir de l'identification précise des métiers qui doivent évoluer, il s'agit, d'une part, de déterminer les formations et les diplômes à créer, transformer ou développer au niveau de la formation initiale ; et d'autre part, d'établir un plan d'adaptation des compétences pour les personnels en activité et pour les personnes en recherche d'emploi.

Il ne s'agit pas de se substituer aux démarches de suivi des métiers, de mises à jour des référentiels des diplômes ou de révision des certifications professionnelles menées de façon continue par les institutions compétentes mais de souligner dans une perspective de moyen-long terme les points de tension qui pourraient surgir suite au « verdissement » de la filière.

Les pistes pour l'évolution des métiers, formations et diplômes

Compte tenu des perspectives d'évolution et/ou de mutations des différentes filières, une polyvalence accrue, assise sur un socle de compétences transversales et transférables paraît essentielle :

- pour s'adapter à la diversité typologique croissante des véhicules (électriques, hybrides et thermiques) ;
- pour anticiper d'éventuels transferts d'activité d'un secteur à un autre ;
- pour favoriser une plus grande mobilité professionnelle.

L'ensemble des évolutions doit s'inscrire dans les formations initiales et dans les formations continues des entreprises. Ces évolutions passent par la rénovation de certains référentiels mais aussi par la formation des formateurs. Il s'agit :

- d'introduire la connaissance des principes du développement durable dans la culture de base ;
- d'anticiper la transférabilité des compétences, des savoirs et savoir-faire ;
- d'assurer une veille permanente sur l'émergence de nouveaux métiers et les formations correspondantes.

Il s'agit par exemple de l'éco-conception, du calcul de l'impact environnemental d'un projet, du recyclage, etc.

⁹ Aujourd'hui, 1,6 millions de véhicules sont mis au rebut chaque année.

¹⁰ Directive VHU 2000/53/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 (retranscrite en droit français par le décret n° 2003-727 du 1^{er} août 2003, décret d'application actuellement en cours de révision)

La mobilisation de tous les acteurs de la formation et de l'orientation est donc indispensable. Plus largement, des synergies, au niveau territorial, entre le monde de l'entreprise, les centres de recherche et de formation et les pouvoirs publics pourraient également permettre le développement de projets pilotes ou de pratiques innovantes, la mutualisation des compétences et la création d'emplois. Il serait souhaitable que les expérimentations bénéficient d'un soutien des pouvoirs publics pour la mise en place des nouveaux concepts.

La promotion des emplois verts au sein de la filière automobile doit être un moyen de renforcer son attractivité. La labellisation pourrait également être un outil contributeur à sa reconnaissance.

PARTIE 1 : Identification des métiers, des formations et des diplômes qui doivent évoluer et actions à mener auprès des jeunes, des salariés et des personnes en recherche d'emploi

Les activités de l'aval de la filière

L'activité directe engendrée par la filière automobile se décline en 4 catégories principales :



Le secteur aval de la filière regroupe près de 420 000 salariés. Il est composé d'activités diverses : la distribution, la réparation, la démolition, le recyclage et leurs services associés.

	Entreprises	Salariés
Commerce de véhicules	25 785	192 155
Réparation de véhicules	36 019	112 165
Commerce de détail d'équipements automobiles (hors démolisseurs-recycleurs)	3 880	24 256
Commerce de détail de carburant en magasin spécialisé	3 817	20 635
Commerce de réparation de cycles et de motocycles	5 715	14 392
Contrôle technique automobile	4 108	11 332
Écoles de conduite	8 810	23 559
Location courte durée	1 834	11 592
Location longue durée	90	2 548
Démolisseurs-recycleurs	304	2 530
Parc de stationnement	192	2 042
Stations de lavage	37	1 187
Total Branche	90 591	418 393

*Source : Données entreprises 2009 ; INSEE-SIRENE estimations traitement ANFA.
Données salariés 2009 ; UNEDIC (données provisoires).*

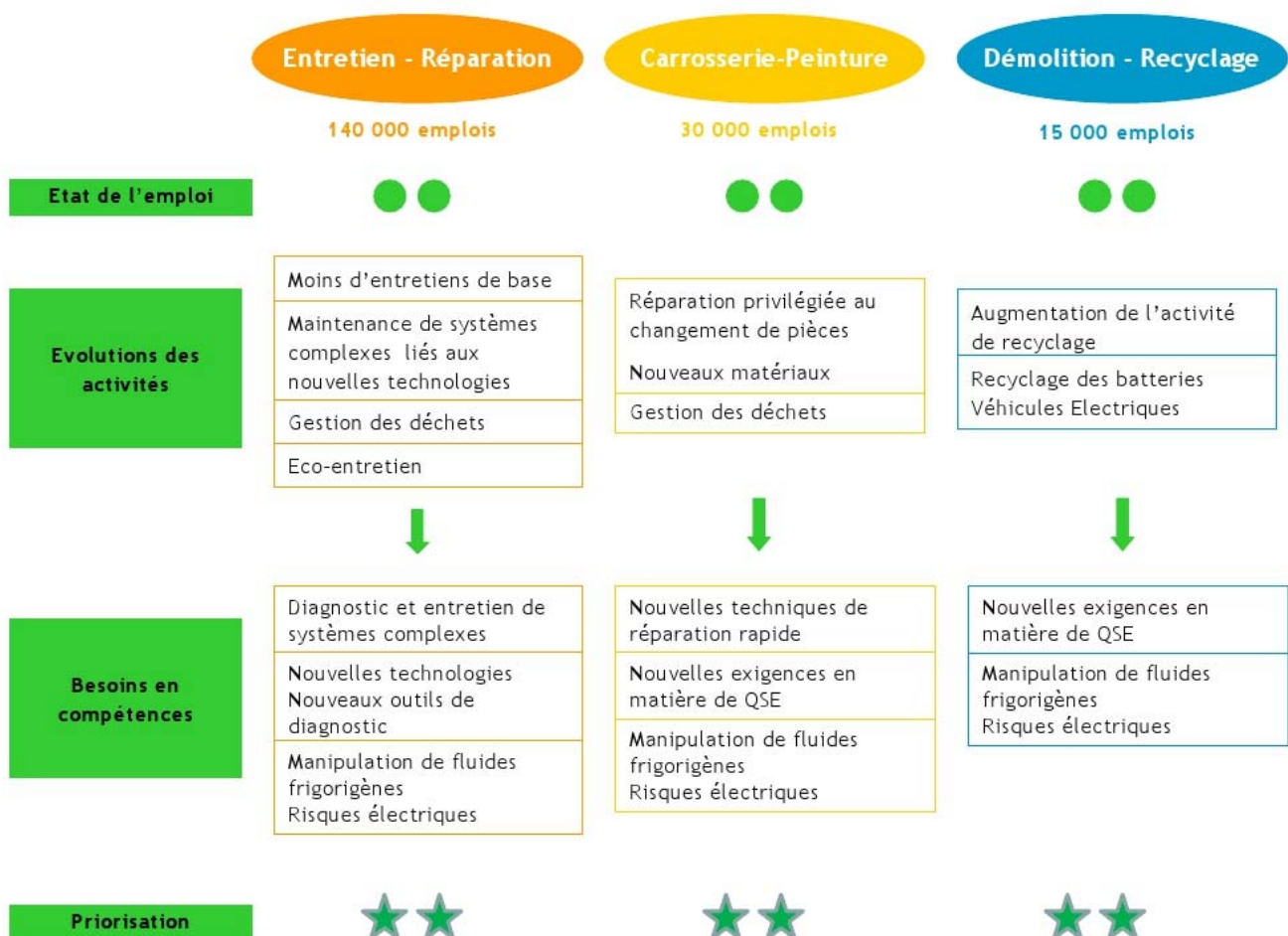
Les services rendus par ces métiers contribuent de manière significative à la réduction de l'impact lié à l'usage des véhicules (conseil, maintenance, dépollution, éco-entretien...).

Les évolutions en cours et à venir

Les métiers des services de l'automobile sont amenés à évoluer pour répondre à des besoins découlant d'une évolution technologique des véhicules et des modifications dans les comportements de mobilité. La branche des Services de l'Automobile s'est mobilisée très tôt sur les problématiques du développement durable. Ainsi, les secteurs composant la Branche sont impactés à des degrés divers, déclinés dans le tableau suivant :

Etat de l'emploi ¹¹		Caractérisation de l'évolution	
	Peu verdissant		Faible
	Verdissant		Structurelle
	Vert		Forte / Rupture technologique

- ▶ Les nouvelles technologies et les nouveaux matériaux incorporés dans les véhicules impactent directement les compétences techniques nécessaires à l'entretien, la réparation et la démolition des véhicules.



(*) QSE : Qualité Sécurité Environnement

¹¹ Les métiers verts sont les métiers dont l'objet est la préservation de l'environnement. Les métiers verdissants sont les métiers dont l'exercice a été impacté par les nouvelles exigences environnementales. Les emplois verts de la filière automobile doivent mobiliser des compétences qui contribuent à une réduction significative des ressources mises en œuvre (énergies, matières premières, etc.), une maîtrise des impacts environnementaux liés à l'exercice des métiers et un gain environnemental lors de l'utilisation des produits et/ou des services.

Un zoom sur le secteur de la démolition et du recyclage est présenté dans l'encadré suivant.

Zoom sur... Le secteur de la démolition et du recyclage

La filière de la démolition et du recyclage regroupe les professions des démolisseurs et des broyeurs agréés, fédérés par le Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA) et FEDEREC (Fédération des Entreprises du Recyclage), et emploie près de 15 000 personnes. La filière du recyclage en France traite, en 2009, un gisement de 1,58 millions de véhicules hors d'usage (VHU). Elle valorise 81,4% de la masse du véhicule dont 79,9% de recyclage et de réutilisation d'après le rapport provisoire de l'observatoire de la filière VHU de l'ADEME (2010). Néanmoins, d'ici 2015, elle doit atteindre un objectif de valorisation de 95% de la masse du véhicule dont 85% de recyclage et de réutilisation pour répondre à la directive européenne n° 2000/53/CE dite « VHU ». Pour atteindre ces objectifs, deux pistes principales ont été identifiées :

- Le développement du démontage (en vue du réemploi et du recyclage) ;
- Le développement des techniques de tri post broyage.

Pour répondre aux nouvelles contraintes réglementaires et gérer un flux de mise au rebut en augmentation, une professionnalisation et une structuration de la filière du recyclage automobile sont en route :

- En plus de la récupération des pièces traditionnelles pour la revente en occasion, on trouve maintenant des étapes de dépollution du VHU et de récupération de matière en vue du recyclage.
- Le parc VHU qui arrive dans la filière se modifie au fil des années (climatisation aujourd'hui, moteurs hybrides ou électriques à moyen terme, etc.)

L'amélioration de la filière passera également par un dialogue avec les bureaux d'étude afin de déployer une éco-conception en vue du recyclage. Cela implique un investissement des professions d'ingénieurs et cadre chez les constructeurs et équipementiers. Au niveau des formations, dans le cadre d'un socle commun de compétences, cela pourrait se traduire par un chapitre sur le recyclage et sur l'éco-conception.

La technicité de la pièce de réemploi pourra aussi nécessiter de nouvelles compétences au niveau des agents de maîtrise pour la gestion des référentiels qualités.

Les formations

Pour répondre aux nouveaux besoins chez le démolisseur, une 1^{ère} formation CQP (Certificat de qualification professionnelle) de démonteur auto a été lancée en 1998. Elle est accessible en formation initiale, en alternance, pour les jeunes de 16 à 25 ans après un CAP. D'autres projets de CQP sont en cours de réflexion pour répondre à la demande.

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde des emplois intitulé « compétences emplois », de nouvelles formations sont mises en place pour permettre l'adaptation du personnel existant notamment :

- Gestion de la pièce de réemploi ;
- Gestion des fluides frigorigènes.

Enfin, le GNFA (Groupement national de la formation automobile) en collaboration avec le CNPA (Conseil national des professions de l'automobile) accompagne les entreprises pour monter leur plan de formation afin de faciliter les transformations dans le secteur.

Pour en savoir plus :

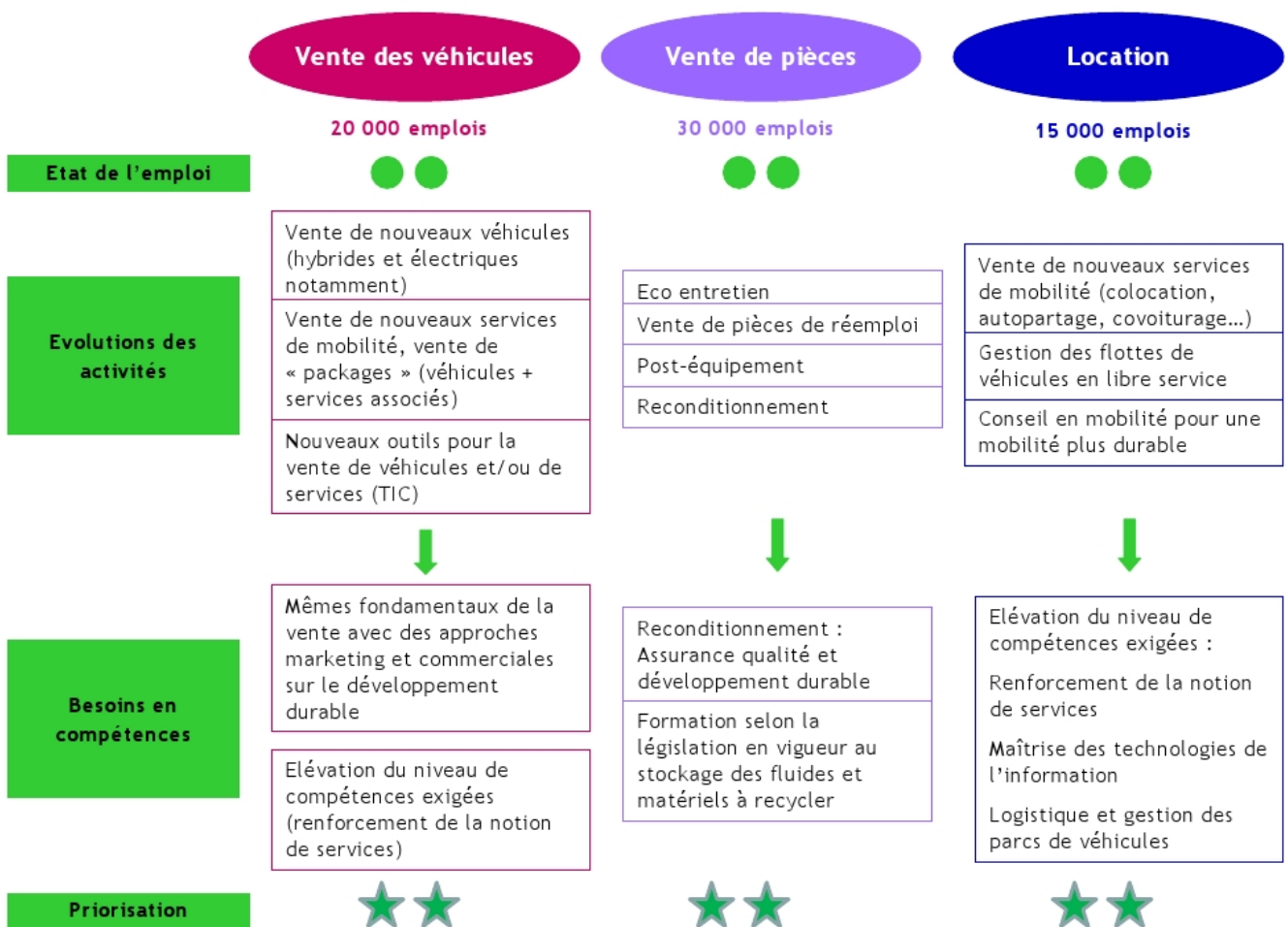
Directive 2000/53/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 relative aux véhicules hors d'usage

Etude du cadre réglementaire, technique et économique des nouvelles contraintes de dépollution des véhicules hors d'usage, ADEME, 2007

Etude économique sur la filière de traitement des véhicules hors d'usage, ADEME, 2003

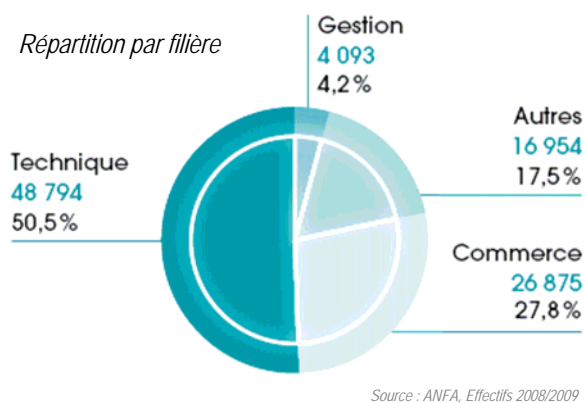
Fiche relative au certificat de qualification professionnelle « Démonteur automobile spécialiste », Référentiel, ANFA, 2007 (www.metiersdelauto.com)

- ▶ Les métiers de la **vente** et de la **location de véhicules**, en plus des évolutions technologiques des véhicules, devront s'adapter aux comportements plus exigeants des clients, notamment en matière de mobilité et de vente des services associés. De plus, l'utilisation de plus en plus large par les consommateurs des nouveaux outils de communication et d'information tend à modifier profondément la relation client :



Les conséquences sur la formation

L'évolution des activités et les besoins en compétences nouvelles nécessitent une adaptation de la formation pour les **nouveaux entrants**, pour les **salariés en activité** et les **personnes en recherche d'emploi** :



► Les nouveaux entrants

La filière automobile souffre aujourd'hui d'un réel manque d'attractivité auprès des jeunes ; la **formation initiale** est donc un maillon essentiel pour construire l'avenir de la filière. Cette dernière propose un large éventail d'emplois accessible par différentes voies : apprentissage, filière générale ou technologique. Dans le secteur des services de l'automobile, près de 60 000 jeunes sont actuellement en formation. Les tableaux ci-contre présentent la répartition de ces élèves par filière et par diplôme ou titre.

Répartition par diplôme/titre

CAP	26,7%
BEP	36,9%
MC	1,5%
BAC PRO	19,8%
BTn	3,8%
B.M.	0,0%
C.Q.P.	2,5%
TITRE	0,5%
BTS	0,1%

Source : ANFA - Effectifs 2008/2009

En volume, les effectifs sont en constante diminution depuis 2003 (-5,4% entre 2003 et 2007 et -1,1% entre 2007 et 2008). Cette baisse concerne essentiellement le statut scolaire alors que les effectifs en apprentissage se stabilisent et ceux en contrat de professionnalisation augmentent.

Pour affirmer l'image de la filière et la richesse de ses métiers, les acteurs de la filière mènent actuellement de multiples actions auprès des jeunes et des professionnels de la formation (cf. encadré ci-dessous et les actions de l'association nationale pour la formation automobile en 2^e partie).

Zoom sur... Les acteurs de la filière et professionnels de la formation se mobilisent pour informer les jeunes sur les métiers de l'automobile

Dans le cadre du Mondial de l'Automobile, les 7 et 13 octobre 2010, le GT 2 « Compétences et Métiers de demain » de la Plateforme de la Filière Automobile (PFA) a organisé deux conférences-débats entre les acteurs de la filière et les représentants de l'Education nationale et de la formation. Les intervenants ont croisé leurs points de vue et ont échangé sur leurs attentes respectives en matière d'information et d'orientation sur les métiers de l'automobile.

Destinées respectivement aux formations Bac +5 et Bac +2/+3, ces conférences avaient pour objectif d'une part, de sensibiliser les acteurs-clés de l'Education nationale et de la formation au large éventail de métiers que propose le secteur automobile et d'autre part, de mieux appréhender les attentes de ces responsables vis-à-vis des entreprises en matière d'orientation professionnelle des jeunes. Les étudiants sont en effet en attente d'informations concrètes sur les métiers de l'automobile et sur les formations à choisir, dans l'optique d'une insertion professionnelle rapide.

De nombreuses pistes ont été proposées par les différents intervenants, notamment pour améliorer les relations entre entreprises et écoles et/ou organismes de formation : la sensibilisation des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) ou encore une identification plus claire des interlocuteurs au sein de l'Education nationale ont ainsi été évoquées. Pour ce qui concerne l'optimisation de l'information des jeunes, les différents intervenants se sont accordés sur les bienfaits d'une immersion des élèves dans le monde de l'entreprise, et cela, dès le lycée.

Afin de montrer aux jeunes la grande diversité des métiers de la filière automobile d'aujourd'hui et de demain, une plaquette sur les métiers de la croissance verte et filière de la route et l'automobile, réalisée en commun par l'Union Routière de France et le Ministère de l'Ecologie, a été diffusée (Annexe 4).

Source : Plateforme de la filière automobile, note de synthèse du groupe de travail « Compétences et métiers de demain »

► *Les personnels en activité et les personnes en recherche d'emploi*

Le maintien en activité des salariés dans la filière et l'accompagnement des licenciés économiques est également une priorité ; ils nécessitent la mise en place de **formations continues** pour l'acquisition de connaissances ou de compétences nouvelles. La mise en cohérence entre l'offre et la demande se prépare à plusieurs niveaux :

- **Observation et veille** pour suivre les évolutions et anticiper l'émergence de nouveaux métiers. La branche des Services de l'Automobile a d'ores et déjà engagé une politique active d'adaptation de la population professionnelle aux évolutions technologiques, réglementaires, sociales et environnementales. Pour identifier et accompagner les évolutions, elle a développé des outils d'observation et de formation. Ainsi, elle a créé un répertoire national des qualifications des services de l'automobile¹² (RNQSA). Les fiches du RNQSA mentionnent la ou les « certifications » correspondant au niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de Branche considérées. Un extrait du répertoire est disponible en annexe 5.
- **Renforcement et développement des compétences** des actifs salariés et des demandeurs d'emploi grâce à la mobilisation de divers outils : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), Droit Individuel à la Formation (DIF) et financements OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), FONGECIF (Orgnisme financeur des Congés Individuel de Formation), Fonds d'Action pour la Formation du Travail Temporaire (FAFTT), etc.
- **Accompagnement de l'évolution, de la mobilité ou de la reconversion professionnelles** : afin de pallier le manque de visibilité sur les besoins en qualification liés aux évolutions technologiques et de permettre la mobilité ou la reconversion professionnelle des salariés, il est essentiel de prévoir pour chaque niveau de qualification un socle de compétences transversales et transférables.

Le tableau suivant donne la synthèse des évolutions à attendre dans le secteur des services de l'automobile et de la distribution des pièces de rechange et équipements. Une attention particulière devra être portée à la formation des personnels d'encadrement intermédiaire, compte tenu de leur rôle dans la transmission des savoirs.

¹² <http://www.anfa-auto.fr/rnqsa.php?p1=2>

Activité	Métiers identifiés en 2009 (RNQSA)	Activité/métier/compétence en devenir (ADEME/ANFA) liés à la préservation de l'environnement	Conséquences sur la formation et objectifs	Emploi	Certifications concernées	Estimation du nombre de professionnels
Ecole de conduite Centre de formation	-Moniteur d'auto-école -Formateur de moniteurs -Directeur d'écoles de conduite	- Conseil et apprentissage de l'éco-conduite - Formation post-permis	-Prise en compte de l'éco-conduite dans la nouvelle certification en cours de construction qui se substituera au BEPECASER -Formation continue obligatoire sur l'éco-conduite pour les enseignants de la conduite déjà en poste	Verdissant	-BEPECASER -BAFM	22 000 (Unedic 08)
Vente de véhicules	-Préparateurs -Métiers de la force de vente : -Chef de vente -Conseiller commerciaux -Conseiller en financement -Responsable Marketing et Commercial	- Vente de nouveaux véhicules (hybrides et électriques notamment) - Vente de nouveaux services de mobilité / vente de véhicules => vente de packages (véhicules + services associés) - Nouveaux outils pour la vente de véhicules et/ou de services (technologie de l'information et de la communication) - En charge des négociations avec les collectivités locales (VE)	-Mêmes fondamentaux de la vente avec en exemple des approches marketing et commerciales sur le développement durable -Formations constructeurs axées sur les nouveaux produits -Elévation du niveau de compétences exigées (renforcement de la notion de services)	Verdissant	-Bac Pro Vente -Titre de l'ANFA Vendeur Automobile -BTS NRC -Titre de l'ESCRA -Titre de l'ISCAM -Master ESSCA	Vendeurs automobiles/ professions intermédiaires commerciales 20 000 (RP99)
Location	Préparateurs Chef d'agence Agents comptoirs	- Vente de nouveaux services de mobilité (colocation, auto-partage, covoiturage) - Gestionnaire de flottes de véhicules en libre service (marguerite à Nantes, Caisse commune) - Technologie de l'information et de la communication dans une logique multimodale - Conseil en mobilité pour une mobilité plus durable	-Elévation du niveau de compétences exigées (renforcement de la notion de services ; maîtrise des technologies de l'information ; logistique et gestion des parcs de véhicules)	Verdissant	-CQP Agent d'Opérations Location	14 000 (Unedic08)

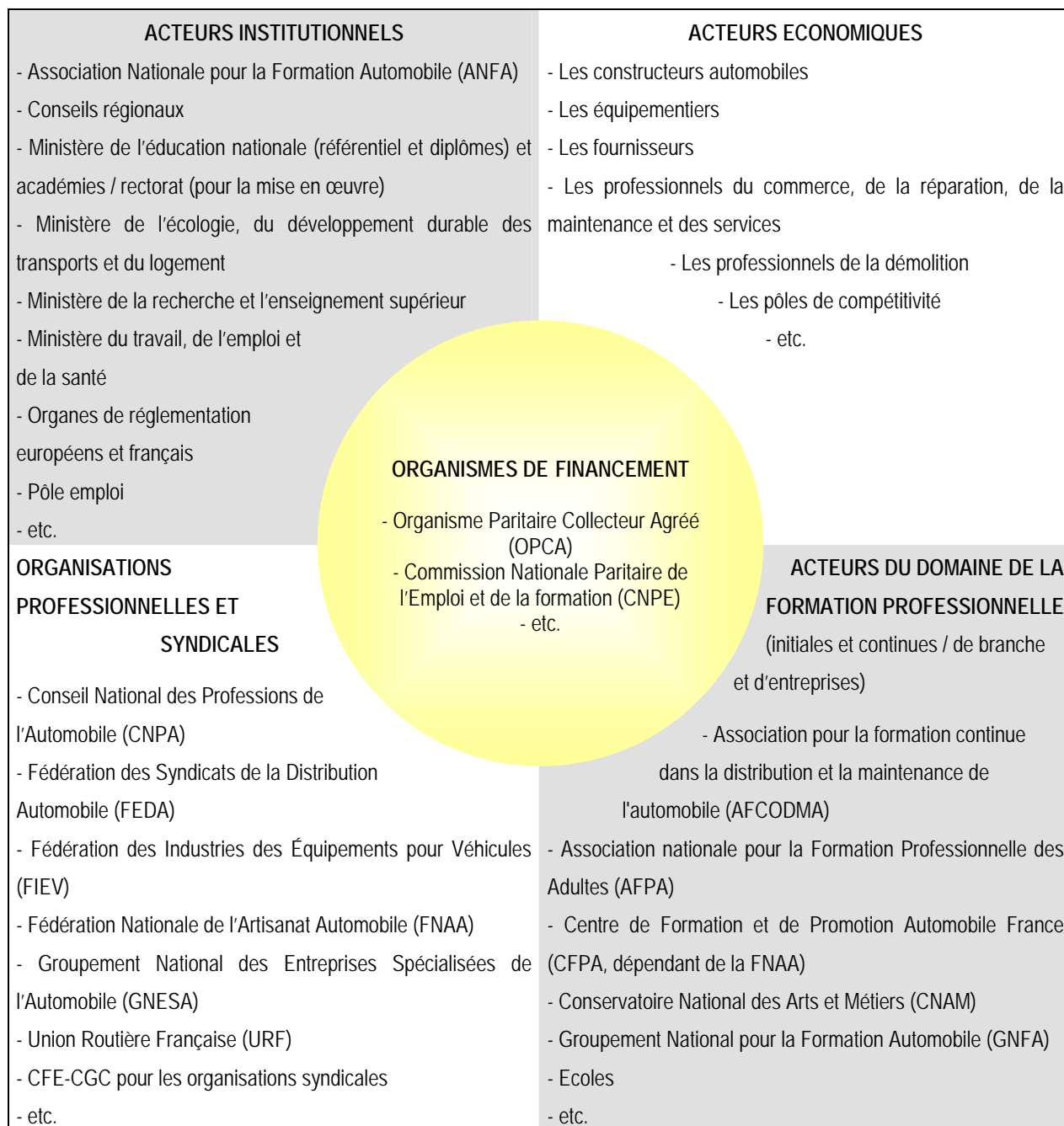
Distribution de carburant	<p>Chef de station service</p> <p>Employé de station service</p>	<p>-Développement des biocarburants de seconde génération, GPL, GNV</p> <p>-Location/recharge de batteries pour le véhicule électrique</p>	<p>-pas de réels besoins apparents</p> <p>-formation SE pour la distribution de carburant (électricité)</p>	Verdissant		13 000 (RP 99)
Entretien/ réparation	<p>Opérateur de services rapides</p> <p>Mécanicien de maintenance automobile/VI</p> <p>Technicien/ Electrotechnicien</p> <p>Electricien</p> <p>Réceptionnaire AV</p> <p>Chef AV</p> <p>Artisans MRA</p>	<p>-Maintenance des nouvelles technologies émergentes dans les véhicules (électrique, hybridation, biocarburants, GPL, GNV, stockage de l'énergie, électronique embarquée, systèmes d'assistance à la conduite, systèmes d'amélioration du moteur thermique, couplage des énergies, traitement des gaz d'échappement)</p> <p>-Des véhicules avec des entretiens de base de plus en plus espacés, et plus fiables ; cependant des pannes complexes</p> <p>=> Les métiers les moins qualifiés, axés sur l'entretien de base, seront touchés</p> <p>=> Métier électricien et diagnosticien automobile en progression / élévation du niveau de compétences demandé</p> <p>-Gestion des déchets (collecte, stockage, évacuation sélective)</p> <p>-Eco-entretien (maintien des capacités du véhicule en matière de rejet des émissions polluantes)</p>	<p>-renforcement des besoins en compétences dans le diagnostic et l'entretien des systèmes complexes (diplôme d'ingénieur récemment créé par la branche pour faciliter l'introduction des nouvelles technologies, en lien notamment avec la croissance verte, au sein des groupes de distribution automobile)</p> <p>-besoins en FC pour permettre aux salariés d'accompagner les évolutions technologiques (intégré en FI)</p> <p>-formations aux nouveaux outils de diagnostic</p> <p>-formation à la manipulation des fluides frigorigènes dans le cadre réglementaire</p> <p>-formation sur les risques électriques dans le cadre réglementaire</p>	Verdissant	<p>-CAP MVA</p> <p>-Titre Professionnel Electricien(ne) automobile</p> <p>-Titre Professionnel Mécanicien(ne) automobile</p> <p>-Titre Professionnel Mécanicien Réparateur de Véhicules Industriels</p> <p>-CQP Opérateur Service Rapide</p> <p>-CQP Opérateur Spécialiste Service Rapide</p> <p>-CQP Mécanicien Spécialiste Automobile</p> <p>-CQP Technicien Electricien Electronicien Automobile</p> <p>-CQP Technicien Confirmé Véhicules Utilitaires et Industriels</p> <p>-Bac Pro Maintenance des Véhicules Automobiles</p> <p>-Titre Professionnel Technicien(ne) en diagnostic et réparation automobile</p> <p>-BTS Après-Vente Automobile</p> <p>-Licence Organisation et Management des Services Automobiles</p> <p>-Diplôme d'Ingénieur en Maintenance des Véhicules Automobiles</p>	140 000

Carrosserie/ peinture	Peintre Carrossier Carrossier-peintre	<ul style="list-style-type: none"> - Réparation privilégiée au changement de pièces (pression des assureurs) - Réparation sur de nouveaux matériaux en carrosserie (induit de nouvelles techniques d'assemblage) - Gestion des déchets (collecte, stockage, évacuation sélective) 	<ul style="list-style-type: none"> -formation sur les nouvelles techniques de réparation rapide pour les salariés en poste (déjà prise en compte dans les référentiels qui sont évolutifs) : raccords localisés, débosselages sans peinture, matériaux composites ... -sensibilisation aux exigences nouvelles en matière de QSE selon la législation en vigueur -formation à la manipulation des fluides frigorigènes, GPL et GNV dans le cadre réglementaire -formation sur les risques électriques dans le cadre réglementaire 	Verdissant	<ul style="list-style-type: none"> -CAP Peintre en Carrosserie -CAP Réparation des Carrosseries -Bac Pro Réparation des Carrosseries -CQP Peintre confirmé -CQP Carrossier-Peintre -Titre Professionnel Carrossier Réparateur -Titre Professionnel Peintre en carrosserie 	30 000 (RP99)
Distribution de pièces	Magasinier Réceptionnaire Vendeur Coloriste Responsable Transport Acheteur Responsable de centre de profit	<ul style="list-style-type: none"> - éco-entretien - post-équipement - vente de pièces de réemploi -fabrique les couleurs et peintures vendues aux carrossiers Optimisation des transports Choix de produits « eco-compatible » Organise l'activité du centre dont il a la responsabilité conformément à la politique environnementale de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> -formation, selon la législation en vigueur, au stockage des fluides et matériels à recycler Formation à la réglementation et aux nouveaux produits Formation au transport multimodal Formation au bilan eco-(logique/nomique) pour le choix des produits Formation à l'impact environnemental de toutes les activités de l'entreprise ;sensibilisation à la formation de ses collaborateurs 	Verdissant	<ul style="list-style-type: none"> -CAP Vendeur Magasinier -Bac Pro Vente -CQP Vendeur Itinérant Pièces de Rechange Automobile -CQP vente sur site -CQP relations commerciales à distance -Titre professionnel : Attaché Commercial -Titre professionnel : Vendeur spécialisé en magasin -Titre professionnel : Manager d'Univers Marchand (MUM) 	30 000

Stationnement	Agent d'exploitation de stationnement Responsable d'exploitation de stationnement	- Gestionnaire de véhicules en libre service (autopartage, vélo) - Technologie de l'information et de la communication (réservation) - Recharge de batteries pour le véhicule électrique	-formation SE pour la distribution de carburant (électricité) -Elévation du niveau de compétences exigées (renforcement de la notion de services ; maîtrise des technologies de l'information ; logistique et gestion des parcs de véhicules)	Verdissant		5 000 (Rapport de branche)
Contrôle technique	Contrôleur technique Chef de centre	- Nouveaux points de contrôle pour le GPL et GNV	-selon évolution réglementaire	Verdissant	-Titre Pro Contrôleur Technique Automobile -CQP Contrôleur Technique VL -CQP Contrôleur Technique PL	10 000 (Unedic08)
Démolition et recyclage	Démonteur automobile Agent de sécurité qualité en démontage automobile	- Augmentation de l'activité de recyclage liée aux nouvelles normes (collecte, stockage, recyclage, valorisation des déchets) - Recyclage des batteries VE	-formation à la manipulation des fluides frigorigènes, GPL et GNV dans le cadre réglementaire -formation sur les risques électriques dans le cadre réglementaire -formations en fonction de l'évolution de la législation en vigueur et des nouvelles exigences en termes de QSE	Verdissant	-CQP Démonteur Automobile Spécialiste	12 000 (Rapport de branche)
Reconstruction / Reconditionnement	Technicien reconstruteur de moteurs thermiques et d'organes Rectifieur Technicien culasse Dieseliste	- Reconditionnement de moteurs (échanges standard) - Reconditionnements de d'organes et d'équipements automobile de ré-emploi - Reconditionnement des organes d'injection de plus en plus techniques pour réduire les consommations	-formation aux techniques de reconstruction dans le cadre de l'assurance qualité et des principes du développement durable -Calcul du bilan carbone des interventions de reconstruction -formations en fonction de l'évolution de la législation en vigueur et des nouvelles exigences en termes de QSE Former les dieselistes aux interventions sur les très hautes pression (> 2000bars)	Verdissant <i>(La FEDA considère qu'il s'agit davantage d'emplois verts que verdissants. L'Union Européenne encourage d'ailleurs fortement le réemploi ou le reconditionnement de préférence à l'élimination).</i>	-Titre professionnel TRMTO	2 000 : Reconstruction de moteur (Source FEDA) 2000 : Reconditionnement d'organes mécanique et électro-mécaniques (emplois industriels diffus)

Une mobilisation de tous les acteurs

La mise en cohérence de l'offre et de la demande, liée à l'apparition des nouveaux métiers et à la répartition nouvelle des volumes d'emploi, et la sensibilisation des populations cibles nécessitent la mobilisation de nombreux acteurs. Ces derniers sont multiples et leur rôle et leurs actions sont divers : encadrement, pilotage des politiques, financement, veille, formation, etc.



Une coordination et un travail en commun des différents acteurs sont essentiels, tant au niveau stratégique qu'opérationnel. Ainsi, des actions partenariales doivent être menées pour accompagner les évolutions de la filière et permettre aux jeunes, aux salariés et aux personnes en recherche d'emploi d'y trouver leur place. Plusieurs démarches liées au verdissement des métiers dans le secteur automobile sont présentées ci-après (partie 2).

PARTIE 2 : Quelques expérimentations et mises en œuvre concrètes

La plupart des initiatives décrites ci-après ont été mises en œuvre en parallèle du plan de mobilisation sur les métiers de la croissance verte. En effet, la filière est bien structurée et elle occupe une position clé dans l'économie et la société française : ainsi, la prise en compte des enjeux d'évolution a mobilisé très tôt l'ensemble des acteurs. La constitution du comité de domaine « automobile » présente toutefois l'intérêt de :

- confirmer aux acteurs que le verdissement des métiers de l'automobile est inéluctable et un enjeu majeur pour la compétitivité de la filière ;
- permettre une réflexion collective, échanger et mutualiser les pratiques, les expériences, les données, etc. ;
- être force de proposition pour suivre une ou plusieurs expérimentations dans le cadre du plan « métiers ».

Les démarches présentées ont été menées à différents niveaux par un éventail d'acteurs assez large. Il s'agit :

- ▶ **des initiatives menées par les professionnels de l'automobile :**
 - Préparer les jeunes et les enseignants et accompagner les entreprises et les salariés à l'évolution des métiers des services de l'automobile (Association Nationale pour la Formation Automobile, ANFA) ;
 - Soutenir les emplois verts de l'automobile en les faisant connaître (CNPA) ;
 - Un emploi vert comme voie d'insertion professionnelle pour les publics en difficulté (Conseil National des Professions de l'Automobile, CNPA) ;
 - Transmission des entreprises et reconversions pour un développement durable de la filière : soutenir la « Formation Mon Entreprise auto » (CNPA) ;
 - L'accompagnement des artisans de la profession dans l'évolution des métiers : sensibilisation, formation et mise à disposition d'outils techniques (Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile, FNAA) ;
 - Une nouvelle classification des métiers chez les deux constructeurs français, Renault et PSA Peugeot Citroën pour relever les défis de la croissance verte ;
 - L'Ecopôle de Flins : un projet d'envergure en faveur du recyclage et de la valorisation.
- ▶ **de la réponse et du soutien des acteurs institutionnels ou du domaine de la formation pour accompagner l'évolution des métiers de la filière :**
 - La professionnalisation des formations au service des métiers de l'automobile (Conservatoire National des Arts et Métiers, CNAM) ;
 - Les centres d'expérimentation territoriaux de l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) : lieux privilégiés d'expérimentation, d'incubation et d'échanges entre des secteurs économiques disjoints mais connexes ;
 - La mise en place de la convention d'application régionale de la charte automobile nationale en Nord-Pas-de-Calais, 2^e région automobile de France (Pôle Emploi) ;
 - Les besoins en compétences liés aux nouveaux véhicules « verts » en Alsace (Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, MEDDTL, et la Région Alsace).

Les conditions de mise en œuvre de ces chantiers, les partenariats, les outils, les financements et les difficultés rencontrées constituent une source d'information pertinente pour le comité pour pouvoir proposer, dans le cadre du plan « métiers », la mise en place et le suivi d'une ou plusieurs expérimentations.

Les initiatives menées par les professionnels de l'automobile

Préparer les jeunes et les enseignants et accompagner les entreprises et les salariés à l'évolution des métiers des services de l'automobile (Association Nationale pour la Formation Automobile, ANFA)

Sur les aspects liés à la croissance verte, l'ANFA a mis en œuvre plusieurs actions afin d'accompagner l'évolution des métiers. Les objectifs sont :

- ▶ de préparer les jeunes et les enseignants aux nouveaux enjeux technologiques ;
- ▶ d'accompagner les entreprises et les salariés aux mutations technologiques et professionnelles.

Les actions engagées sont multiples et concernent différents acteurs :

- ▶ **Les enseignants et les formateurs :**
 - conférences auprès des enseignants des lycées et des CFA (Centres de formation d'apprentis) sur le thème de la mobilité durable, les nouvelles technologies vertes et leur influence sur les métiers et les compétences de la distribution automobile pour les 5 années à venir (1050 enseignants présents, 7 journées d'intervention réparties sur le territoire national en 2010) ;
 - création d'un site Internet sur les nouvelles technologies, accessible aux enseignants formateurs et au grand public ;
 - élaboration d'une offre de formation de formateurs spécifique, notamment dédiée à la croissance verte, accueillant plus de 1 500 personnes.
- ▶ **Les jeunes :**
 - développement d'une filière de l'enseignement supérieur depuis 2005 avec notamment création d'un diplôme d'ingénieur en 2007 (cette initiative est plus largement décrite p. 28 dans la section dédiée au Conservatoire National des Arts et Métiers, CNAM) ;
 - participation aux travaux de rénovation des titres, diplômes, certificats de qualification professionnelle (cf. Annexes 6-B et 6-C).
- ▶ **Les professionnels de la Branche :**
 - Développement d'une politique active de formation continue, à travers, par exemple, le dispositif « Compétences emplois » et plus largement des audits et plans d'actions auprès des plus petites entreprises (annexe 6-D) ;
 - Développement d'outils de formation et d'évaluation en ligne (@profil pour l'évaluation des compétences métiers, Formation Ouverte à Distance (FOAD) et simulation virtuelle au poste de travail).

Les actions mises en œuvre sont pluriannuelles. Les retours réalisés permettent de tirer un premier bilan. La multiplicité des actions, la diversité des populations cibles et la mobilisation d'un large éventail de moyens de communication a permis :

- une forte mobilisation des enseignants et une prise de conscience sociétale des enjeux liés aux impacts des technologies vertes : mutations technologiques, mutations professionnelles ;
- de prendre en compte et de répondre aux besoins des entreprises, de mesurer les compétences attendues et celles détenues et d'offrir un parcours de formation adapté aux salariés ;
- de mettre en place une politique de formation adaptée aux évolutions à venir, tant au niveau des actions de formation que des diplômes et titres ;
- de développer une politique de formation décentralisée pour être au plus proche des différents acteurs et des bassins d'emploi.

Pour plus d'informations, se référer à l'annexe 6.

Soutenir les emplois verts de l'automobile en les faisant connaître (CNPA)

Les emplois de la filière automobile sont peu attractifs et souffrent d'un véritable déficit d'image. Le CNPA s'attache, via divers canaux, à faire connaître ces emplois et leur diversité. Par exemple :

- il organise régulièrement des réunions de chefs d'entreprises de l'automobile adhérents et non adhérents ;
- il promeut les emplois de la filière lors des salons automobiles de grande importance ;
- il participe aux évènements organisés par l'interprofession.

Le CNPA contribue fortement à la promotion des emplois verts de la filière automobile grâce :

- à sa large emprise territoriale (27 délégations territoriales), lui permettant de participer à de nombreux évènements en régions liés à l'emploi ;
- à la grande variété de ses activités qui offre des créneaux publics et médiatiques pour communiquer sur les emplois de l'automobile.

Un renforcement de la communication sur les métiers verts de l'automobile, à travers une campagne de communication type dépliant/spot/publi-reportage, permettrait de lutter contre les associations d'idées négatives : la voiture est trop souvent assimilée à la pollution, ce qui nuit à l'attractivité de la filière et aux efforts des professionnels pour prendre en compte la protection de l'environnement. Un effort de communication des pouvoirs publics, et du Ministère de l'écologie en particulier, encouragerait les chefs d'entreprise à persévérer et alimenterait les vocations pour développer les emplois verts dans la filière.

Un emploi vert comme voie d'insertion professionnelle pour les publics en difficulté : l'expérience du Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA) de Midi-Pyrénées

La plupart des 20 métiers de la branche du commerce et des services de l'automobile exigent des compétences très particulières et des niveaux de diplômes prédéfinis. Mais le poste d' « Opérateur service rapide » est l'une des exceptions à cette règle. Ce métier, dont les besoins en embauches sont répartis sur l'ensemble du territoire, est accessible aux publics sans diplôme. En termes d'activités, l'opérateur en service rapide contribue à l'éco entretien des véhicules, à ce titre il peut être considéré comme un emploi vert. Il s'agit d'assurer le changement des plaquettes, le niveau d'huile, le bon gonflage et l'entretien des pneus : autant d'éléments qui, mal réglés, entraînent une surconsommation de carburant. Le CNPA régional de Midi-Pyrénées a ainsi mis en place avec de nombreux partenaires une expérimentation visant à former des populations défavorisées et sans emploi et à les mettre en relation avec des chefs d'entreprise.

Partenaires : Le CNPA de Midi Pyrénées s'est lié à Pôle Emploi, à la Mission locale, à la Direction du Travail, au Conseil régional, à l'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA), au Centre de Formation des Apprentis (CFA) de la Chambre des métiers pour proposer la formation au poste d'Opérateur en service rapide.

Cible : Public d'origine étrangère, sans moyen de locomotion et maîtrisant mal la langue française.

Déroulement de la formation : La formation se déroule sur 4 mois, en alternance. 4 sessions ont été organisées de 2007 à 2009 et chaque promotion comptait 10 à 12 participants.

La réussite de cette expérimentation a reposé sur :

- la connaissance et la mise en cohérence entre l'offre et la demande, à savoir identification et formation d'une population cible en difficulté pour répondre aux besoins de main-d'œuvre sur une activité contribuant à la réduction de l'impact environnemental lié à l'usage des véhicules ;
- l'immersion des « stagiaires » dans le monde professionnel et leur mise en relation avec les chefs d'entreprises, via une formation en alternance ;
- la construction d'un partenariat entre différents acteurs.

L'initiative du CNPA de Midi-Pyrénées pourrait être reproduite dans d'autres régions, afin de créer un vecteur d'insertion professionnelle, destiné à des publics en difficulté, tout en promouvant le développement des emplois verts dans ces territoires.

**Transmission des entreprises et reconversions pour un développement durable de la filière : soutenir la
« Formation Mon Entreprise Auto »**

Grâce à leur intervention sur les 37 millions de véhicules du parc français, les entreprises de l'entretien automobile peuvent contrôler et réduire le niveau d'émission de CO2. Or 22 000 chefs d'entreprises vont partir à la retraite d'ici à 2015 : la pérennité des entreprises de l'entretien automobile dépend donc de la qualité et du nombre de transmissions d'entreprises qui vont avoir lieu dans les années à venir. Il s'agit là d'un enjeu majeur pour le secteur et son impact environnemental.

Pour favoriser la transmission d'entreprises et leur pérennité, le CNPA :

- s'est doté d'un outil de transmission d'entreprise, Mon Entreprise Auto, auquel une trentaine de partenaires ont renouvelé leur soutien, dont les Chambres de métiers et de l'artisanat. Le site www.monentrepriseauto.fr reçoit en moyenne 200 visites par jour et 7 000 par mois.
- a ouvert, en 2010, avec le concours du GNFA (Groupement National de la Formation Automobile), l'école des chefs d'entreprise des services de l'automobile. La formation MEA (Mon Entreprise Auto, brochure en annexe 7) se déroule sur trente jours, et permet aux repreneurs, souvent simples employés auparavant, d'acquérir toutes les compétences et connaissances nécessaires à la gestion d'une entreprise. Un module est consacré au respect des normes environnementales ainsi qu'au développement durable.

La formation Mon Entreprise Auto s'inscrit dans une véritable logique de développement durable sur le moyen-long terme : c'est en effet le moyen d'assurer la pérennité du secteur de l'entretien automobile et c'est un vecteur adapté pour maintenir une continuité de formation auprès des nouveaux chefs d'entreprise qui n'ont pas forcément été aussi sensibilisés que leurs prédécesseurs au respect de l'environnement dans la gestion quotidienne de leur entreprise. Il est essentiel pour l'avenir du secteur de soutenir et promouvoir cette formation.

**L'accompagnement des artisans de la profession dans l'évolution des métiers :
sensibilisation, formation et mise à disposition d'outils techniques
(Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile, FNAA)**

La fabrication de véhicules plus « propres » en amont se prolonge en aval par la réalisation d'opérations permettant de maintenir dans la durée le caractère « plus propre » du véhicule. L'évolution technologique de ces véhicules requiert l'adaptation des compétences du personnel, la mise en œuvre de nouvelles méthodologies de réparation et un respect strict des préconisations constructeurs et équipementiers.

L'accompagnement de la profession dans l'évolution de leur métier passe par trois axes : sensibilisation, formation, et mise à disposition d'outils techniques.

▶ Sensibilisation

La tenue de soirées techniques auprès des professionnels permet d'aborder les évolutions technologiques et sensibilise les professionnels sur les conséquences de ces évolutions dans le domaine de la réparation, leur donnant ainsi une vision prospective.

Par ailleurs, certaines opérations plus directement liées à la gestion des déchets, comme l'opération pilote dans l'Essonne, « *Objectifs réduction des déchets de 10%* », ont permis l'accompagnement des garages dans le tri et la réduction de leurs déchets (prédiagnostics déchets, signature de Charte de Prévention des déchets entre le Conseil général de l'Essonne et la FNAA, réunions de sensibilisation et films).

▶ Formation professionnelle

Le Centre de Formation et de Promotion Automobile France (CFPA) propose un panel de formations répondant au verdissement de la profession (une liste non exhaustive des formations proposées est disponible en annexe 8). Les activités impactées concernent la carrosserie, la mécanique et la gestion environnementale de l'entreprise (gestion et prévention de la production des déchets).

▶ Outil technique : exemple de « FNAA maintenance »

Le produit « FNAA maintenance » permet aux professionnels de bien respecter les préconisations des constructeurs et d'optimiser la performance environnementale du véhicule. Ce produit est disponible sur le site internet de la FNAA <http://www.fnaa.fr/NosProduits/Outilstechniques/FnaMaintenance/tabid/1052/Default.aspx> et permet d'accéder au carnet de révision complet des véhicules de 49 constructeurs présents sur le marché européen selon le kilométrage ou les périodicités.

La FNAA est une organisation professionnelle représentative des entreprises de la branche des services de l'automobile, du motocycle et des services associés (entretien et réparation automobile par exemple). Elle représente tout particulièrement les intérêts des entreprises artisanales, c'est-à-dire des entreprises de taille très réduite (moins de 10 salariés) qui assurent un service de proximité essentiel aux consommateurs. Les actions de la FNAA auprès de ces entreprises ont donc un rôle de structuration et de diffusion des bonnes pratiques, au niveau environnemental notamment.

Une nouvelle classification des métiers chez les deux constructeurs français, Renault et PSA Peugeot Citroën, pour relever les défis de la croissance verte

Il a paru intéressant de présenter, dans ce rapport orienté vers les activités de l'aval, les opérations en cours, chez les deux constructeurs français, de définition et de classification des emplois « verts » et de leur stratégie ou propositions pour accompagner l'évolution des métiers. Les activités amont et aval de la filière sont, en effet, fortement liées et dépendantes. Par exemple, l'amélioration du recyclage et de la valorisation impacte les métiers de la démolition et du recyclage mais aussi les métiers de la conception et de la fabrication.

► **Plan Environnement Renault : les compétences critiques pour saisir les opportunités de croissance verte (Alice de Brauer)**

Les évolutions impactant la filière automobile n'ont pas les mêmes incidences sur l'ensemble des métiers de l'automobile. Chez Renault, trois familles de métiers sont ainsi distinguées :

- les métiers d'expertise dans les domaines de l'environnement (entre 600 et 800 personnes réparties dans l'entreprise) ;
- les métiers classiques qui doivent développer plus fortement leur sensibilité verte, ou encore modifier leurs compétences actuelles (entre 1500 et 2000 personnes réparties dans l'entreprise) ;
- les métiers qui ne changent pas ou peu leurs compétences de base mais qui doivent intégrer les défis de l'environnement (plusieurs milliers de personnes appartiennent à ce troisième cercle).

Les compétences critiques pour l'exercice de ces métiers sont par exemple :

- pour la famille des experts « environnement » : « Approche sur le Cycle de Vie » ou « Réglementations sur le périmètre international » et « Normalisations » ;
- pour la famille des métiers aux évolutions significatives : « Processus de recyclage des matériaux ».

Pour chacune de ces familles, il y a d'autres compétences nécessaires qui sont détaillées en annexe 9.

Ce diagnostic conduit à l'idée que la réponse française à un positionnement de leadership dans le domaine des nouvelles activités liées aux défis de l'environnement et du développement durable dépend de la mise en place d'une chaîne de compétences. Pour cela, Renault suggère des actions au niveau :

- de l'enseignement et de la formation initiale (ex. recensement des formations supérieures délivrant des diplômes orientés environnement en France puis à l'international, examen de la pertinence de la participation d'industriels aux travaux des commissions en charge d'élaborer les programmes de formation d'ingénieurs, renforcement et création des filières professionnelles démontage des véhicules et recyclage matières, etc.) ;
- des parcours (ex. identification des flux entre le réseau environnement et les autres métiers, développement d'un plan de communication sur les métiers de l'environnement, etc.) ;
- de la formation permanente (ex. création d'une formation Stratégie Environnement pour donner une vision globale des enjeux environnement à tous les experts environnement, travail particulier et soutenu pour la formation à la réglementation à concevoir et à déployer à l'international, construction et formalisation d'un réseau des experts externes, proposition de partage des ressources rares entre les différents acteurs).

Pour plus d'informations, se référer à l'annexe 9.

► **Les emplois verts dans le groupe PSA Peugeot Citroën : une nouvelle classification des métiers en fonction de leur verdissement**

Pour répondre aux nouvelles orientations liées aux véhicules plus propres et aux modes de production plus sobres, le groupe PSA Peugeot Citroën a redéfini sa classification des emplois. Les emplois verts sont ceux qui s'inscrivent autour de deux actions principales du développement durable :

- Décarboner ;
- Limiter les ressources et émissions (matières et infrastructures) pour produire, vendre et entretenir des véhicules.

Trois niveaux ont ainsi été définis pour le Groupe :

- en vert foncé, les emplois correspondant aux nouveaux métiers générés par la mouvance verte : il s'agit des métiers de la conception et de la R&D amenés à progresser (7 métiers) ;
- en vert classique, les emplois correspondant aux métiers qui évoluent en fonction des nouvelles directives et de la stricte application des exigences légales et règlementaires : il s'agit des métiers d'exécution liés en grande partie aux nouveaux projets de véhicule / chaîne de traction hybride / Electrique (32 métiers) ;
- en vert pâle, les emplois correspondant aux métiers moins directement concernés par les évolutions : il s'agit des métiers de la fabrication et du commerce liés à ces nouveaux véhicules et chaînes de traction (24 métiers).

Au total, plus de la moitié des métiers du Groupe PSA est concernée par le verdissement.

Cette catégorisation des métiers en fonction de leur verdissement est essentielle pour préparer et accompagner les évolutions mais elle n'est qu'une première étape. Le maillage établi (120 métiers) est un peu trop grossier pour suivre une évolution précise des emplois verts du Groupe. En effet, dans certains cas, le métier qui peut comprendre des centaines d'emplois, n'est pas exclusivement composé d'emplois verts. Le travail beaucoup plus complexe de l'identification de la maille plus fine, c'est-à-dire la fonction (plusieurs milliers dans le groupe), est donc en cours dans tous les métiers concernés. Pour 2011, le Groupe propose donc de :

- poursuivre la description des emplois verts en couvrant les fonctions du groupe afin de pouvoir en suivre les évolutions quantitatives et qualitatives ;
- solliciter les experts du Groupe sur ce sujet pour avis et constitution d'une base « académique et technique».

Pour plus d'informations, se référer à l'annexe 10.

L'Ecopôle de Flins : un projet d'envergure en faveur du recyclage et de la valorisation

Le but de l'Ecopôle est de créer un démonstrateur industriel, basé sur le site de Flins, pour répondre à l'objectif de 95% de valorisation des véhicules en fin de vie défini par la Directive Européenne « VHU ». Il s'agit de regrouper sur un même site des projets d'envergure pour diminuer l'empreinte écologique automobile sur l'environnement. L'enjeu est d'arriver progressivement à une moindre dépendance au prix des matières premières et recréer de la valeur qui entrera dans les véhicules neufs.

Avec l'Ecopôle de Flins, Renault souhaite mettre en place un ensemble pilote avec des partenaires professionnels de la démolition et du recyclage. Ce projet offrira aux partenaires, dont des PME françaises, une infrastructure d'expérimentation et d'industrialisation qui leur permettra de se développer par la suite.

Ainsi, l'Ecopôle de Flins se fixe plusieurs objectifs :

1. Créer un modèle industriel pour la déconstruction des Véhicules Hors d'Usage (VHU) (11 000 VHU dans une première phase) en associant le réseau des démolisseurs régionaux (dont 15 en Île-de-France) pour la collecte et la commercialisation ;
2. Développer la deuxième vie des composants automobiles (15 à 20% du poids des VHU) et valoriser les matières au travers des filières de recyclage (21 à 26% du poids des VHU) ;
3. Associer les industriels et les écoles supérieures.

La mise en place de l'Ecopôle de Flins permettra la création de près de 400 emplois verts à tous les niveaux, de l'opérateur à l'ingénieur.

Le recyclage et la valorisation présentent de forts enjeux et la réalisation de l'Ecopôle de Flins serait un atout pour la compétitivité de la filière automobile française, en permettant à la France de se positionner en leader sur des pratiques innovantes et exemplaires. Ce projet est créateur d'emplois ; de plus, la réunion sur un même territoire de différents acteurs (grand groupe, PME, écoles, etc.) permet la mutualisation des moyens autour de la R&D, du recyclage et de la logistique. Des investissements sont nécessaires à sa réalisation, pour le process et les bâtiments notamment. Les partenaires travaillent ensemble pour optimiser les besoins de financement, mais une aide au financement de ce projet est nécessaire.

Avec l'augmentation du marché du recyclage et du réemploi, il est probable qu'il sera nécessaire de réaliser d'autres centres de ce type. L'écopôle de Flins pourrait ainsi servir de modèle et constituer une bonne ressource en matière de compétences.

Les démarches des acteurs institutionnels ou du domaine de la formation pour accompagner l'évolution des métiers de la filière

La professionnalisation des formations au service des métiers de l'automobile (Conservatoire National des Arts et Métiers, CNAM)

L'offre est structurée en 21 mentions réparties en trois domaines :

- sciences et techniques de l'ingénieur ;
- sciences du management ;
- sciences du travail.

La démarche du CNAM repose sur la professionnalisation des formations. Ainsi, les certifications proposées prennent en compte l'activité professionnelle des élèves (dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, VAE, par exemple). Le projet « tuteuré » et l'alternance sont également des moyens de confronter des élèves aux réalités du terrain et de les mettre en relation avec le tissu économique local. En particulier, les formations industrielles du CNAM sont en relation étroite avec les problématiques des entreprises. Elles s'inscrivent désormais dans une démarche de développement durable contribuant à la protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles. Dans le cadre de la croissance verte, l'établissement se fixe comme objectif de réussir la transition et la complémentarité entre les emplois existants et les nouveaux métiers.

Concernant l'automobile, le CNAM propose quelques diplômes et unités d'enseignement orientés vers ce domaine et notamment, depuis 2007, la formation d'ingénieur diplômé du CNAM, spécialité maintenance des véhicules, en partenariat avec l'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA). Cette formation, encore au stade expérimental, se déroule en 4 ans. La première promotion compte aujourd'hui 35 élèves (12 en 1^{ère} année, 13 en 2^e année et 10 en 3^e année). La formation vise, par exemple, à délivrer aux futurs ingénieurs les compétences pour s'adapter aux évolutions technologiques des véhicules et accompagner leur introduction au sein des services de maintenance automobile, appréhender l'évolution de l'ensemble des métiers de l'automobile et faciliter l'adaptabilité de l'entreprise dans un environnement évolutif, etc. Cette formation est détaillée en annexe 6-A.

La création du diplôme d'ingénieur en maintenance des véhicules automobiles répond aux évolutions en cours et futures de l'activité de la maintenance liées à l'accélération des innovations technologiques des constructeurs et des équipementiers automobiles, émergeant des programmes de recherche axée sur la mobilité durable. Ainsi, l'objectif est d'apporter les compétences indispensables pour les groupes de distribution et de réparation automobile pour accompagner l'introduction des nouvelles technologies, tant sur le plan technologique qu'organisationnel et managérial. Un premier bilan pourra être fait dès que les premières promotions seront arrivées au terme de leur cursus.

Pour plus d'informations sur la démarche du CNAM, se référer à l'annexe 11.

Les centres d'expérimentation territoriaux de l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) : lieux privilégiés d'incubation, d'expérimentation et d'échanges entre des secteurs économiques disjoints mais connexes

Le dispositif territorial des campus AFPA (186 sites) offre des lieux privilégiés d'expérimentation et de mutualisation de compétences entre des secteurs économiques disjoints mais connexes. Il s'agit en effet de rapprocher des secteurs qui s'ignorent mais qui seront amenés à se côtoyer de plus en plus du fait du resserrement des marchés et de l'émergence de nouvelles technologies, notamment dans le domaine de l'électro-mobilité, nécessitant une globalisation des compétences.

Les domaines d'actions sont multiples :

- Transversalité des compétences (développement de la mobilité professionnelle) ;
- Inter-sectorialité (projets industriels mutualisant des compétences inter-branches) ;
- Nouvelles compétences découlant de la mise en œuvre de l'inter-modalité des transports ;
- Nouvelles compétences découlant du développement progressif de l'électro-mobilité ;
- Développements des métiers de la déconstruction, reconditionnement, recyclage automobile.

Sur le campus Drôme-Ardèche, l'AFPA a, par exemple, accompagné la création d'un véhicule électrique avec station de recharge autonome solaire et éolienne. La voiture se recharge grâce à une station de recharge autonome et mobile, équipée d'une éolienne et de panneaux solaires. Le véhicule, de petite dimension, est utilisé exclusivement à l'intérieur du campus pour évacuer les déchets ou transporter des livraisons. Ce travail pédagogique et collectif a mobilisé des formateurs et 20 stagiaires de toutes spécialités durant plusieurs mois : chaudronniers, tuyauteurs, soudeurs pour la construction des ensembles métalliques, techniciens maintenance et électricité industrielle pour la partie électrique, menuisiers pour la fabrication du plateau bois, selliers pour les sièges, usineurs pour les pièces mécaniques spécifiques.

Les campus de l'AFPA sont des lieux d'innovation technologique et de développement des compétences. Le dispositif permet, en effet, de s'affranchir des cloisonnements de branches et favorise les expérimentations collaboratives entre institutionnels, territoriaux, fédérations ou entreprises de secteurs distincts et centres de formation et/ou de R&D dans des projets innovants mobilisant à la fois métiers de la métallurgie, des services de l'automobile, de la distribution, des infrastructures et des énergies renouvelables. Chaque partenaire bénéficie d'apports réciproques : économie d'échelle, décloisonnement et enrichissement des compétences, création d'activité locale, etc.

La réussite des projets repose sur les conditions suivantes :

- Le projet doit avoir une dimension novatrice, tout en faisant preuve à la fois de pertinence et de pragmatisme (création d'emplois locaux et durables) ;
- Le centre de formation doit disposer des compétences opérationnelles nécessaires et agir en tant que facilitateur de transfert industriel ;
- Le partenaire institutionnel doit soutenir et promouvoir le projet.

Pour plus d'informations, se référer à l'annexe 12.

La charte automobile en Nord-Pas-de-Calais, convention d'application de la charte automobile nationale dans la 2^{ème} région automobile de France (Pôle Emploi)

La charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés a été signée le 3 juillet 2008 entre l'Etat, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM), le Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA), les organisations syndicales de salariés et les représentants des équipementiers automobiles. Elle a pour finalité d'encourager, d'affirmer et de faciliter la mobilisation concertée des acteurs du secteur et d'optimiser leurs investissements financiers pour anticiper et accompagner les évolutions du secteur. En particulier, la charte organise la coopération sur les territoires concernés.

La déclinaison en région Nord Pas-de-Calais de la charte nationale devrait être signée en mars prochain. Les signataires identifiés à ce jour sont l'Etat, la Région, le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises), l'ARIA (Association régionale de l'industrie automobile), l'UIMM, le Groupement des industries de la plasturgie, l'UIT, la FIEV (Fédération des industries des équipements pour véhicules), le CNPA, Pôle emploi, PRISME (Professionnels de l'interim, services et métiers de l'emploi) et les partenaires sociaux.

Les actions se déclinent selon trois axes :

- Axe 1 : veille, alerte et anticipation économique et sociale ;
- Axe 2 : attractivité, recrutement et intégration durable des salariés dans le secteur de l'automobile ;
- Axe 3 : Maintien, évolution et reconversion des salariés et des intérimaires tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la filière / sécurisation des parcours.

Le Nord-Pas-de-Calais est la 2^{ème} région automobile de France : les entreprises de la filière représentaient en 2007 près de 75 000 emplois (amont et aval). La crise économique affecte particulièrement la filière dans la région avec des conséquences sur l'activité et l'emploi. A travers la convention d'application de la charte automobile nationale en Nord-Pas-de-Calais, les signataires se mobilisent pour répondre conjointement aux difficultés de la filière qui, compte tenu de son poids économique, fragilisent une région tout entière. Ils s'engagent ainsi à mettre en œuvre des actions d'accompagnement de la filière dans plusieurs directions :

- la connaissance dynamique de la réalité des emplois et des compétences ;
- le recrutement et l'intégration durable des personnes répondant aux besoins nouveaux des entreprises ;
- la reconversion des salariés à l'intérieur voire à l'extérieur du secteur automobile ;
- la mise en relation avec les pôles de compétitivité ;
- le soutien au développement économique de la filière.

Les besoins en compétences liés aux nouveaux véhicules « verts » en Alsace (Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, MEDDTL, et la Région Alsace)

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de mobilisation sur les métiers liés à la croissance verte, le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL) propose aux conseils régionaux des actions communes pour amplifier le développement des activités et des emplois de l'économie verte, d'articuler démarche nationale et démarche locale et de faire de l'économie verte une opportunité d'accès à l'emploi pour les publics les plus en difficulté.

Une convention a été signée avec la région Alsace et elle comprend notamment un volet dédié aux nouveaux véhicules automobiles. Il est proposé d'affiner les besoins en qualification et de comparer à l'offre de formation existante pour élaborer un plan de développement des formations adapté aux nouveaux enjeux. Ainsi, il s'agit, en partenariat avec le Pôle de compétitivité « Véhicule du futur », de réaliser une étude de besoins en compétences liées aux nouvelles technologies qui seront utilisées dans la construction automobile. Cette étude concerne notamment le véhicule électrique dont la fabrication et le développement supposent de nouvelles qualifications professionnelles encore mal connues.

Partenaires : Etablissements de formation, Education nationale, Constructeurs, Pôle de compétitivité « Véhicule du Futur » et Pôle Emploi.

Publics cibles : Jeunes en formation initiale, demandeurs d'emploi en formation continue, salariés en formation d'adaptation.

L'activité automobile a un poids très important en Alsace. C'est pourquoi les évolutions qui impactent la filière automobile touchent la région tout entière. L'étude des nouveaux besoins en compétences engagée dans le cadre du Plan « métiers » est donc essentielle pour :

- connaître les besoins en compétences pour adapter les formations professionnelles, quels qu'en soient les niveaux ;
- comparer ces besoins à l'offre existante ;
- adapter les formations aux métiers de l'automobile de demain.

La coopération entre les partenaires, issus de mondes divers (Etat, collectivités, acteurs économiques, etc.) et l'implication du pôle de compétitivité « Véhicule du Futur », lieu de recherche et d'innovation, conditionneront la réussite du projet.

Pour plus d'informations, se référer à l'annexe 13.

CONCLUSION

Le secteur de l'automobile est un secteur clé de l'économie nationale compte tenu :

- de sa contribution au PIB et à la compétitivité du pays ;
- de son rôle dans la société en assurant une réponse aux besoins de mobilité des individus et des entreprises ;
- de sa contribution à l'innovation : développement de nouvelles motorisations, de nouveaux matériaux, de nouvelles formes d'énergie, de nouveaux modes de transport et de communication.

Néanmoins, le secteur est confronté aujourd'hui à de nombreux défis, liés à la croissance verte notamment. Des changements sont inévitables : un chemin critique tendanciel peut être imaginé mais nombre de paramètres demeurent difficiles à prévoir, tant au niveau national qu'international (ex. niveau de croissance économique, vitesse de diffusion des nouvelles technologies, volatilité des matières premières et leur disponibilité, politiques publiques plus ou moins volontaristes, etc.). Au-delà des paramètres économiques et politiques, l'évolution des comportements de mobilité des individus et la place de l'automobile dans la société vont également amener de profonds changements. Ainsi, la possession d'une automobile, longtemps symbole de liberté et de réussite sociale, semble ne plus constituer une priorité et laisser place à l'acquisition d'un droit d'usage. L'aval de la filière devra répondre à ces changements comportementaux en développant des services de mobilité quasi personnalisés.

Les évolutions en cours dans la filière automobile impliquent des volumes d'emplois nouveaux et une transformation du mix des métiers. Ainsi, au niveau quantitatif, certains secteurs vont s'amenuiser tandis que d'autres vont se développer. Par exemple, à l'image des expériences de vélos en libre service, il est possible d'imaginer que le développement de ce concept pour les voitures électriques va entraîner d'importants besoins de maintenance, souvent sous-estimés. Au niveau qualitatif, l'évolution des activités va requérir des compétences nouvelles.

Pour mettre en cohérence l'offre et la demande d'emploi et, *in fine*, garantir la position concurrentielle de la France sur certains marchés d'innovation, l'adaptation de la formation est essentielle. Dans le secteur automobile, la priorité est de pérenniser ce qui a été amorcé sur le long terme pour l'ensemble des populations (scolaires, étudiants, salariés et non salariés et personnes en recherche d'emploi) :

- observation et veille sur l'émergence de nouveaux métiers et mise en œuvre des formations correspondantes ;
- en plus d'une culture de base sur le développement durable, développement de compétences transverses permettant une évolution, une mobilité ou une reconversion professionnelles.

Concrètement, certaines initiatives et démarches sont déjà en cours. Leur réussite repose largement sur les partenariats et les échanges entre les différents acteurs à tous les niveaux (institutionnel, territorial, etc.). Pour aller plus loin, dans le cadre du plan « métiers », le comité de domaine « automobile » suggère la mise en place d'une ou plusieurs expérimentations axées sur :

- les régions en difficulté (développement par exemple des nouveaux services découlant de l'intermodalité des transports) ;
- l'apprentissage et l'insertion professionnelle des jeunes;
- l'emploi des seniors (par exemple, leur reclassement dans la formation professionnelle) ;
- la mutualisation de compétences issues de secteurs économiques disjoints mais connexes ;
- la promotion de métiers manuels du développement durable (déconstructeur, recycleur, reconditionneur, réparateur, etc.).

Du fait de leur nature multi-sectorielle, les campus de formation professionnelle d'adultes de l'AFPA, répartis sur l'ensemble du territoire, pourraient être mis à profit en tant que lieux d'expérimentation privilégiés favorisant les transferts inter-secteur de compétences. L'écopôle de Renault pourrait également constituer un lieu d'expérimentation sur les thèmes du recyclage et de la valorisation. Par ailleurs, les outils et les actions spécifiques à la promotion des métiers proposés par les acteurs de la profession pourraient être davantage relayés avec un accompagnement plus ciblé en ce qui concerne l'évolution des métiers de la croissance verte. Enfin, une action d'envergure, menée en lien étroit avec l'ONISEP et les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), pourrait également être mise en oeuvre en vue d'informer le plus largement possible l'ensemble des prescripteurs, enseignants, parents, élèves et étudiants et attirer leur attention sur la réalité des métiers verdis. A ce stade, le comité n'a pas finalisé son choix pour mettre en place et suivre une ou plusieurs expérimentations.

LISTE DES ABREVIATIONS

AFCODMA	Association pour la formation continue dans la distribution et la maintenance de l'automobile
AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANFA	Association Nationale pour la Formation Automobile
ARIA	Association régionale de l'industrie automobile
BRIC	Brésil, Russie, Inde, Chine
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFPA	Centre de Formation et de Promotion Automobile France
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNPA	Conseil National des Professions de l'Automobile
CNPE	Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAP	Centre de Ressources et d'Appui Pédagogique
DIF	Droit Individuel à la Formation
DNF	Direction Nationale des Formations
ECTS	European Credit Transfert System
FAFTT	Fonds d'Action pour la Formation du Travail Temporaire
FEDA	Fédération des Syndicats de la Distribution Automobile
FEDEREC	Fédération des Entreprises du Recyclage
FIEV	Fédération des Industries des Équipements pour Véhicules
FNAA	Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile
FOAD	Formation Ouverte à Distance
FONGECIF	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
GNESA	Groupement National des Entreprises Spécialisées de l'Automobile
GNFA	Groupement national de la formation automobile
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
MEA	Mon Entreprise Auto
MEDDTL	Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PRISME	Professionnels de l'interim, services et métiers de l'emploi
QSE	Qualité Sécurité Environnement
R&D	Recherche et Développement
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles

RNOSA	Répertoire National des Qualifications des Aervices de l'Automobile
TICE	Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement
TPE	Très Petite Entreprise
UA	Unité d'Activité
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
URF	Union Routière de France
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP	Validation des Acquis Professionnels
VHU	Véhicule Hors d'Usage

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission de la secrétaire d'État auprès du ministre d'État du 20 avril 2010

Annexe 2 : Les participants du comité de domaine « automobile »

Annexe 3 : Les emplois directs et induits par l'automobile en France

Annexe 4 : Plaquette « Les métiers de la croissance verte et filière de la route et l'automobile

Annexe 5 : Extrait du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile et emplois-repère « commerce de gros »

Annexe 6 : Les actions de l'ANFA pour accompagner l'évolution des métiers

Annexe 7 : Brochure de la formation « Mon Entreprise Auto »

Annexe 8 : Formations proposées par le Centre de Formation et de Promotion Automobile France

Annexe 9 : Renault : compétences automobile en France pour saisir les opportunités de croissance verte

Annexe 10 : Les emplois verts dans le groupe PSA Peugeot Citroën

Annexe 11 : L'expérience du CNAM

Annexe 12 : Les centres d'expérimentation territoriaux de l'AFPA

Annexe 13 : Plan « métiers » : convention MEDDTL/Région Alsace

ANNEXE 1 : Lettre de mission



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
EN CHARGE DES TECHNOLOGIES VERTES ET DES NEGOCIATIONS SUR LE CLIMAT

La secrétaire d'État
auprès du ministre d'État

Paris, le

20 AVR. 2010

Cher

Monsieur le Président,

Le Plan de mobilisation des filières et des territoires pour les métiers de la croissance verte présenté lors de la Conférence nationale du 28 janvier 2010 a reçu un accueil très favorable qui nous invite à prendre toutes les dispositions pour sa réalisation.

J'ai souhaité, lors du comité national de pilotage du 23 février 2010, que les comités de filières participent à la mise en œuvre du plan en poursuivant leurs travaux. Vous avez bien voulu accepter de continuer d'animer le comité de filière consacré aux métiers de l'automobile. Je vous en remercie vivement.

Les échanges lors de cette même réunion ont conduit à définir les axes de réflexion prioritaires communs aux comités de filières.

Cette seconde phase doit permettre un approfondissement de l'identification des métiers, diplômes et formations qui doivent évoluer, en établissant un ordre de priorité. Ce travail prendra en compte la question essentielle de la formation des formateurs et enseignants et celle de la définition de socles communs de compétences en formation initiale et continue pour les professionnels appelés à travailler ensemble.

Alors que les premiers signes de sortie de crise apparaissent, je souhaiterais que chacun des comités de filière s'attache à proposer les priorités d'un plan d'adaptation des compétences pour les salariés en activité et pour les personnes en recherche d'emploi.

Au-delà de ces priorités communes en matière d'adaptation des formations cette nouvelle phase doit vous permettre d'engager les travaux sur des axes spécifiques identifiés dans le champ des métiers de l'automobile par votre rapport de décembre 2009. Vous pourriez ainsi engager des réflexions sur l'évolution des filières de la maintenance et de la déconstruction automobile.

... / ...

Monsieur Claude CHAM
Président du Comité de Filière
« Automobile »
Président de l'Union Routière de France
28 rue Vignon
75008 PARIS

Enfin, votre comité pourrait faire des suggestions d'expérimentations ou de projets dont pourraient utilement s'inspirer les acteurs locaux souhaitant s'engager dans la mobilisation territoriale pour les métiers de la croissance verte.

Un premier bilan d'étape de cette deuxième phase sera présenté lors d'un comité national de pilotage réuni au cours du mois de juillet.

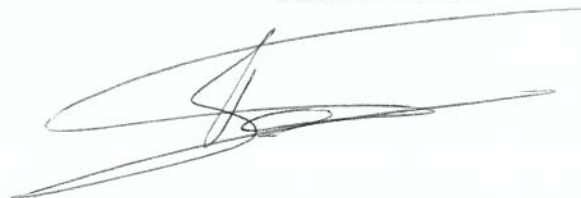
Le Commissariat Général au développement durable assurera, auprès de vous le secrétariat du comité, la synthèse des travaux en tant que rapporteur général et la coordination interministérielle des contributions utiles. Vous disposerez naturellement du concours des directions générales et des services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer.

Si les orientations de cette nouvelle phase le rendaient nécessaire, vous pourriez naturellement proposer une évolution de la composition du comité de filière.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Bien à vous

Valérie LÉTARD



ANNEXE 2 : Liste des participants au comité de domaine « automobile »

Claude CHAM, Président, Président de l'Union routière de France (URF), Président de la Fédération des industries des équipements pour véhicules (FIEV)

Olivier TEISSIER, Stéphanie DEPOORTER, rapporteurs, Commissariat général au développement durable (CGDD)

Marie ETCHEGARAY, Commissariat général au développement durable (CGDD)

Organisations professionnelles, acteurs économiques

Estelle BOUCLY, Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNAA)

Yves RIOU, Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA)

Christine CHALLE, Conseil national des professions de l'automobile (CNPA)

Pauline JOHANET, Conseil national des professions de l'automobile (CNPA)

Jean-Pierre TRENTI, Conseil national des professions de l'automobile (CNPA)

Jacqueline LAIRE, Fédération des industries des équipements pour véhicules (FIEV)

Mélanie CHABRAN, Fédération des industries des équipements pour véhicules (FIEV)

Guy LAZARD, Groupement national des entreprises spécialisées de l'automobile (GNESA)

Capucine DU RIVAU, Union routière de France (URF)

Olivier LE ROY, PSA – Peugeot – Citroën / Direction des Ressources Humaines

Personnalités qualifiées

Jean-Paul HUBERT, Association nationale pour la formation automobile (ANFA)

Philippe MEREL, Association nationale pour la formation automobile (ANFA)

Marion VARLET, Association nationale pour la formation automobile (ANFA)

Pierre GUEBLEZ, Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA Ingénierie)

Xavier SENEAL, Groupement national de la formation automobile (GNFA)

Gaëtane DUBOIS, Pôle Emploi

Dominique GENTILE, Centre national des arts et métiers (CNAM)

Partenaires sociaux

Anne VALLERON, CFE-CGC

Eric VIDAL, CFE-CGC

ANNEXE 3 : Les emplois directs et induits par l'automobile en France

	Nombre d'emplois en 2008	Nombre d'emplois en 2009
Activités de production	716 000	647 000
<i>dont matières premières et services</i>	421 000	379 000
<i>dont construction automobile</i>	163 000	149 000
<i>dont équipements et accessoires</i>	107 000	97 000
<i>dont carrosserie, remorques, caravanes</i>	25 000	22 000
Usage de l'automobile	661 000	650 000
<i>dont vente, réparation, contrôle technique, location, démolition et recyclage</i>	430 000	490 000
<i>dont assurances, experts et crédit</i>	87 000	86 000
<i>dont vente de carburants</i>	35 000	35 000
<i>dont auto-écoles, permis</i>	25 000	26 000
<i>Dont sport, presse, édition, divers</i>	13 000	13 000
Transports	1 129 000	1 110 000
<i>dont transport routier de marchandises et de voyageurs, services annexes</i>	960 000	942 000
<i>dont police, santé, enseignement, administration</i>	34 000	34 000
<i>dont construction et entretien des routes</i>	135 000	134 000
TOTAL	2 506 000	2 407 000

Source : CCFA, *L'industrie automobile française, Analyses et Statistiques*, Editions 2009 et 2010
 FIEV, *Chiffres clés*, Editions 2009 et 2010

ANNEXE 4 : Plaquette « Les métiers de la croissance verte et filière de la route et l'automobile »



1 Combien d'emplois rassemblent aujourd'hui l'ensemble des métiers de la route et des différents types de véhicules (camions, voitures, deux-roues) ?

- a Environ 1 million
- b Environ 2,5 millions
- c Environ 5 millions

3 À votre avis, à qui s'adressent les métiers de l'automobile et de la route ?

- a Principalement aux bac +2
- b Principalement aux bac +5
- c A tous les niveaux de formation

5 Qu'est-ce qu'un moteur hybride ?

- a Un moteur à la fois électrique et thermique
- b Un moteur fonctionnant au gaz
- c Un moteur fonctionnant à la fois au diesel et à l'essence

7 Pour l'Europe, d'ici 2015, la masse d'un véhicule devra être recyclable à :

- a 35 %
- b 50 %
- c 95 %

9 Qu'est-ce qu'un déconstructeur ?

- a Un professionnel dont le métier est le démontage et le traitement écologique des véhicules en fin de vie
- b Un professionnel qui broie les automobiles une fois qu'elles ne servent plus
- c Un professionnel du bâtiment

10 Quel est le pays dont le parc automobile est le plus faible émetteur de CO₂ ?

- a France
- b Allemagne
- c Suède

2 Combien d'emplois devraient être créés dans le secteur des voitures et camions électriques et hybrides électriques d'ici à 2030 ?

- a Environ 1 000
- b Environ 10 000
- c Entre 15 000 et 30 000

4 Dans cette liste de métiers, quel sont ceux qui peuvent être employés dans la filière de la route et l'automobile ?

- a Chimiste
- b Responsables des ventes
- c Collecteur
- d Responsable développement durable
- e Patrouilleur sécurité
- f Responsable qualité
- g Electronicien
- h Tous

6 Qu'est-ce que l'éco-conception ?

- a La conception d'un produit à faible coût
- b Une démarche de conception qui intègre les aspects environnementaux dans la globalité du produit et de son cycle de vie, recyclage compris
- c La conception d'un produit bio

8 En France, le sous-gonflage des pneus entraîne une surconsommation annuelle de carburant de :

- a 100 000 litres par an
- b 500 000 litres par an
- c 500 millions litres par an

Pour plus d'information consultez :

URF : www.unionroutriere.fr
Ministère du Développement durable : www.developpement-durable.gouv.fr



001 '06 '08 '09 '05 '04 '02 '01 : s5u0d9p



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
en charge des Technologies vertes
et des Négociations sur le climat

Présent
pour
l'avenir

www.developpement-durable.gouv.fr

AU MONDIAL

DÉCOUVREZ...



**LES MÉTIERS
DE LA CROISSANCE VERTE
ET FILIÈRE DE LA ROUTE
ET L'AUTOMOBILE**

L'URF rassemble les acteurs qui assurent 90 % des transports de personnes et de marchandises, génèrent plus de 150 milliards d'euros de volume d'activité et procurent environ deux millions et demi d'emplois directs en France.

Conception, construction, commercialisation, exploitation, après-vente, réparation, maintenance, gestion et sécurité du trafic, recyclage, valorisation... cette filière offre aujourd'hui une palette de métiers aux jeunes hommes et femmes en formation, que ce soit dans l'industrie, les services ou les infrastructures.

Riches de sa diversité, en amont et en aval, la filière anticipe des recrutements importants dans les années à venir, dans lesquels les métiers de la croissance verte trouveront toute leur place. Ce sont des carrières ouvertes à l'international, passionnantes et en prise avec les enjeux du développement durable que la filière offre aux jeunes.

Choisir aujourd'hui un métier de la route et l'automobile, c'est s'engager dans une filière dynamique. C'est avoir la chance de concevoir, fabriquer, commercialiser les véhicules de demain, mais aussi d'assurer l'entretien, le recyclage et de développer les nouveaux services de mobilité.

Au Mondial, les membres de l'URF vous invitent à en savoir plus sur ces métiers et les formations ouvertes à tous.

Claude Cham,
Président de l'URF

Bonjour à toutes et à tous, bienvenue au rallye des métiers de l'automobile ! Nous souhaitons vous faire partager la révolution des métiers de l'automobile qui innovent chaque jour pour le développement durable. Bien des véhicules exposés et notamment presque tous ceux à motorisation électrique n'existaient pas au dernier Mondial.

Tous les professionnels et notamment les constructeurs participent à cette révolution dont on commence à voir les effets avec des moteurs hybrides, des pneumatiques plus performants, des routes plus technologiques, des conducteurs qualifiés en conduite économe...

Les véhicules sont désormais éco-conçus pour atteindre l'objectif européen de recyclage de 95 % d'ici 2015. La création d'une filière française du recyclage et des métiers de l'automobile, directement concernés par le Grenelle Environnement, vont connaître une évolution passionnante, à tout niveau de qualification : ingénieurs concepteurs et logisticiens, dessinateurs projeteurs, techniciens qualité sont les pépites de demain. Pour cette raison, notre ministère du Développement durable, pilote du Plan de mobilisation des filières et des territoires pour les métiers de la croissance verte, propose ce rallye découverte avec l'Union routrière de France, présidée par Claude Cham.

Pour mieux connaître les chances qu'offrent ces métiers et répondre à vos questions, je vous invite à ce parcours découverte et à rencontrer les professionnels de l'automobile et des transports. Bon parcours et bonne route à toutes et tous sur le chemin verdissant des métiers de l'automobile !

Valérie Létard
Secrétaire d'État au Développement durable



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

www.developpement-durable.gouv.fr

Présent
pour
l'avenir

LES FILIÈRES

INDUSTRIE AUTOMOBILE ET POIDS LOURD

Pour fabriquer et commercialiser des automobiles et poids lourds de plus en plus propres et sûrs, les constructeurs et les carrossiers constructeurs s'appuient sur des compétences diversifiées en recherche-innovation, conception-industrialisation, production, logistique, commerce-marketing, gestion-finance etc.

257 000 EMPLOIS

en France (pour l'ensemble des métiers de la construction automobile et poids lourds) - dont 102 500 emplois directs et indirects pour la carrosserie industrielle (utilitaires, camions, semi-remorques, camping cars).

PROFILS RECHERCHÉS

Ingénieurs en aérodynamique, thermique, mécanique, électronique, acoustique. Designers, maquetistes, acheteurs, chefs de produit, chefs d'atelier, qualificateurs, superviseurs de production, logisticiens, responsables d'homologation, spécialistes en multiplexage électrique ou hydraulique...

INFOS

www.psa-peugeot-citroen.com
www.renault.com
www.csiam-ff.org
 Renault au Mondial : hall 1 allée C stand 431 et hall 2.1 allée A stand 127
 Peugeot au Mondial : hall 1 allée C stand 421 et hall 2.1 allée B stand 235
 Citroen au Mondial : hall 1 allée C stand 320 et hall 2.1 allée B stand 239

INFOS

www.ffc-constructeurs.org
 La FFC constructeurs au Mondial : hall 2.1 allée A stand 18

ÉCOLES ET INSTITUTS DE FORMATION SPÉCIALISÉE

De nombreux établissements et organismes proposent des formations aux métiers de l'automobile et de la route, que l'on souhaite suivre une filière courte ou longue. Le secteur a la particularité de proposer des recrutements à tous les niveaux d'accessibilité, du CAP au bac +5, en passant par le bac +2/+3.

INFOS

www.unioroutiere.fr et www.pla-auto.fr
 Les écoles au Mondial : hall 2.1 nombreux stands

LE MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER

Le plan de mobilisation des territoires et des filières des métiers de la croissance verte, vise à « faire de la croissance verte une croissance riche en emplois de qualité ». Le comité de filière « automobile » du plan, présidé par Claude CHAM, identifie les besoins en emplois de ce secteur, pour tous niveaux de qualification et propose des voies d'accès à tous les publics.

INFOS : www.developpement-durable.gouv.fr
 Le ministère du Développement durable au Mondial : hall 2.1 allée A stand 139

PNEUMATIQUES

Acteurs déterminants de l'efficacité énergétique des véhicules, les 280 entreprises du secteur implantées en France développent l'éco-conception (économie d'énergie, recyclage) et emploient des profils de spécialistes dans la recherche-développement, l'industrie, le commerce-marketing.

50 000 EMPLOIS

directs en France

PROFILS RECHERCHÉS

Ingénieurs pour l'industrie (fabrication, organisation, qualité, environnement, logistique), la R&D (chimie et matériaux), les bureaux d'étude (procédés) et les systèmes d'informations. Jeunes diplômés et expérimentés pour la vente, le marketing, la supply chain et la finance.

INFOS

www.michelin.fr
 Michelin au Mondial : hall 1 allée D stand 511

LOGISTIQUE ET TRANSPORT ROUTIER

Les commissionnaires de transport routier qui organisent les transferts de point à point, les entreprises de transport routier ainsi que les prestataires logistiques qui assurent la gestion de stocks, exercent des activités qui évoluent très rapidement. En s'appuyant sur les nouvelles technologies, ils participent à la préservation de l'environnement (éco-conduite) et contribuent à la multimodalité (route, fer, fleuve, mer).

960 000 EMPLOIS

en France

PROFILS RECHERCHÉS

Conducteurs routiers, logisticiens, conseillers commerciaux...

INFOS

www.e-tl.com
www.fmitr.fr
www.oirc.org

INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES ET AUTOROUTIÈRES

Ce secteur mobilise une grande diversité d'acteurs, du constructeur de routes au personnel autoroutier qui assure notamment la sécurité des automobilistes en gérant le trafic et en entretenant les autoroutes, les routes, la voirie et les aménagements urbains.

135 000 EMPLOIS

directs en France

PROFILS RECHERCHÉS

Chefs de chantier, constructeurs de route, conducteurs d'engins, mécaniciens, techniciens de laboratoire, agents de sécurité trafic, techniciens de poste de gestion du trafic...

INFOS

www.fnip.fr
www.usif.com
www.autoroutes.fr
 L'ASFA au Mondial : hall 2.2 allée E stand 602

ÉQUIPEMENTIERS

Ils conçoivent et fabriquent les composants, systèmes et modules destinés à équiper les véhicules mondiaux, en première monte comme en rechange, ainsi que les équipements de contrôle technique et de maintenance. Ce secteur internationalisé, doté d'une capacité d'innovation permanente, recherche des savoir-faire spécifiques.

98 000 EMPLOIS

directs en France

PROFILS RECHERCHÉS

Chefs de projet, ingénieurs conception électronique / mécanique, méthodes / logistique, techniciens, agents de maîtrise, superviseurs de production, responsables qualité, ingénieurs de ventes 1^{er} monte, commerciaux réseaux de distribution, chefs de produit, acheteurs, etc.

INFOS

www.fiev.fr
 La FIEV au Mondial : hall 1 allée B stand 311

SERVICES APRÈS-VENTE, ENTRETIEN ET DISTRIBUTION

Ce secteur, très diversifié, représente non seulement l'ensemble des activités engagées pendant la durée de vie de l'automobile, de sa sortie de l'usine de fabrication à sa déconstruction et son recyclage, mais aussi les activités liées au véhicule industriel, au cycle et à la moto.

562 000 EMPLOIS

directs en France (dont 450 000 emplois pour les métiers de la vente, de l'entretien et de la réparation automobile, concessionnaires, détaillants en carburants, carrossiers, loueurs courte durée, recycleurs, 87 000 emplois dans le secteur des assurances, experts et crédits, et 25 000 emplois dans le secteur des auto-écoles)

PROFILS RECHERCHÉS

Métiers de la maintenance réparation : mécanicien, électricien, conseiller technique, carrossier, peintre, dépanneur-remorqueur, chef d'équipe, réceptionnaire, magasinier, manager d'après-vente...
 Métiers du commerce : conseiller commercial, vendeur en pièces de rechange et accessoires, agent de location...
 Métiers spécifiques : moniteur auto-école, contrôleur technique, agent de parcs de stationnement...

INFOS

www.cnpa.fr
 Le CNPA au Mondial : hall 7.1

**ANNEXE 5 : Répertoire national des qualifications des services de l'automobile et emplois
repère « Commerce de gros »**

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES		MAINTENANCE	CARROSSERIE - PEINTURE
Cadres	IV III II I	<p>Chef après-vente <i>A.C.III.1</i></p> <p>Adjoint au chef après-vente Responsable d'atelier <i>A.C.II.1</i></p> <p>Cadre technique d'atelier <i>A.C.I.1</i></p>	<p>Chef après-vente B.C.III.1</p> <p>Adjoint au chef après-vente Responsable d'atelier B.C.II.1</p> <p>Cadre technique d'atelier B.C.I.1</p>
Maîtrise	23 20 17	<p>Gestionnaire d'atelier Contremaître d'atelier A.23.1</p> <p>Receptionnaire après-vente Chef d'équipe atelier Chef d'équipe motos/motocycles <i>A.20.1</i></p> <p>Agent de maîtrise atelier <i>A.20.2</i></p>	<p>Gestionnaire d'atelier Contremaître d'atelier</p> <p>Receptionnaire après-vente Chef d'équipe atelier Chef d'équipe motos/motocycles B.20.1</p>
Ouvriers-Employés	12 9 6 3	<p>Technicien expert après-vente automobile Technicien expert après-vente <i>VII</i> Technicien expert après-vente motos/motocycles <i>A.12.2</i></p> <p>Technicien électricien électronique automobile Technicien confirmé <i>VII</i> Technicien confirmé motos/motocycles <i>A.9.2</i></p> <p>Electricien spécialiste automobile Electricien spécialiste <i>VII</i> <i>A.6.2</i></p> <p>Mécanicien confirmé mécanique automobile Technicien confirmé mécanique <i>VII</i> Technicien confirmé motos/motocycles <i>A.9.1</i></p> <p>Mécanicien spécialiste automobile Mécanicien spécialiste <i>VII</i> Mécanicien spécialiste motos/motocycles <i>A.6.1</i></p> <p>Mécanicien de maintenance automobile Mécanicien de maintenance <i>VII</i> Mécanicien de maintenance</p>	<p>Spécialiste garantie après-vente A.12.6</p> <p>Technicien garantie après-vente A.9.6</p> <p>Conseiller technique cycles A.9.5</p> <p>Mécanicien spécialiste cycles A.6.5</p> <p>Mécanicien cycles A.3.5</p> <p>Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI A.6.4</p> <p>Opérateur maintenance pneumatiques VI A.3.4</p> <p>Opérateur spécialiste service rapide A.6.3</p> <p>Opérateur service rapide A.3.3</p> <p>Carrossier-peintre B.12.1</p> <p>Tôlier confirmé B.9.1</p> <p>Tôlier spécialiste B.6.1</p> <p>Tôlier-ferreur B.3.1</p> <p>Peintre confirmé B.9.2</p> <p>Peintre spécialiste B.6.2</p> <p>Peintre préparateur B.3.2</p> <p>Mécanicien collision B.3.3</p>

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES

		VENTE DE VEHICULES		VENTE P.R.A.	
Cadres	IV				
	III	<p>Chef des ventes (VP/VU/VI) C.C.III.1</p>		<p>Chef des ventes P.R.A. D.C.III.1</p>	
	II	<p>Adjoint au chef des ventes C.C.II.1</p>		<p>Adjoint au chef des ventes P.R.A. Responsable de magasin D.C.II.1</p>	
	I	<p>Conseiller des ventes C.C.I.1</p>	<p>Conseiller des ventes VI C.C.I.2</p>	<p>Cadre technique P.R.A. D.C.I.1</p>	
Maîtrise	23	<p>Attaché commercial C.23.1</p>	<p>Attaché commercial VI C.23.2</p>	<p>Gestionnaire P.R.A. D.23.1</p>	
	20	<p>Vendeur automobile confirmé C.20.1</p>	<p>Vendeur confirmé VI C.20.2</p>	<p>Chef d'équipe ventes P.R.A. Chef de secteur vente itinérante P.R.A. D.20.1</p>	
	17				
Ouvriers-Employés	12	<p>Conseiller en financement C.12.1</p>			
	9	<p>Vendeur C.9.1</p>		<p>Magasiner vendeur confirmé P.R.A. Conseiller de vente confirmé P.R.A. Vendeur boutique confirmé P.R.A. D.9.1</p>	<p>Vendeur itinérant P.R.A. D.9.2</p>
	6	<p>Assistant de vente automobile Vendeur motocycles C.6.1</p>		<p>Magasiner vendeur P.R.A. Conseiller de vente P.R.A. Vendeur boutique P.R.A. D.6.1</p>	
	3	<p>Hôtesse d'accueil Charge d'accueil C.3.1</p>		<p>Magasiner D.3.1</p>	

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES				
	DEMONTAGE - RECYCLAGE	STATION-SERVICE	LOCATION DE VEHICULE	ÉCOLES DE CONDUITE
Cadres	IV			
	III			
	II			
	I			Directeur pédagogique K.C.1.1
Maîtrise	23		Chef d'agence(s) de location J.23.1	
	20	Agent de sécurité qualité en démontage automobile H.20.1	Chef de station I.20.1	Formateur d'enseignants K.20.1
	17		Coordinateur préparation de véhicules de location J.17.1	
Ouvriers-Employés	12			
	9	Démoniteur automobile confirmé H.9.1		Coordinateur d'enseignements moto / groupe lourd K.9.2
	6	Démoniteur automobile spécialiste H.6.1	Agent d'opérations location spécialiste J.6.1	Coordinateur d'enseignements auto K.6.2
	3	Démoniteur automobile H.3.1	Opérateur station service I.3.1	Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd K.6.1 Enseignant de la conduite automobile K.3.1 Formateur du transport routier K.6.3 Formateur conduite d'engins K.6.4

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES	
PARKINGS	
IV	
III	
II	
I	
Cadres	
23	
20	Responsable d'exploitation de stationnement L.20.1
17	Assistant d'exploitation de stationnement Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement L.17.1
Maîtrise	
12	
9	
6	Opérateur de stationnement L.6.1
3	Agent d'exploitation de stationnement L.3.1
Ouvriers-Employés	

Panorama des qualifications

Technicien électricien-électronicien automobile
Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
Technicien confirmé motocycles

1. Dénomination de la qualification

Technicien électricien-électronicien automobile
Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
Technicien confirmé motocycles

2. Secteurs d'activité

50-1Z : Commerce de véhicules automobiles
50-2Z : Entretien et réparation de véhicules automobiles
50-3B : Commerce de détail d'équipements automobiles
50-4Z : Commerce et réparation de motocycles

3. Objet de la qualification

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :
Cas des véhicules utilitaires et industriels :
- les véhicules industriels et leurs équipements
Cas du VP et du motorcycle :
- moteurs thermiques et équipements périphériques,
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

4. Contenu de la qualification

A - Activités techniques :

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :

- moteurs thermiques et équipements périphériques,
- ensembles mécaniques,
- systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.

- pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics,
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

- B.1 - Organisation de la maintenance :
- mise à jour et classement de la documentation technique,
 - planification de l'intervention,
 - agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
 - application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
- B.2 - Gestion de la maintenance

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'O.R...

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive,
- maintenance et réparation d'organes / d'équipements.

D - Particularités motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- réparation des V.O. / réalisation d'essais,
- réparation d'ensembles ou d'organes mécaniques,
- contrôle et intervention sur partie cycle.

5. Extensions possibles dans la qualification

- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI),
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.

Cas des VUI :

- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus / autocar),
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule,
- réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

- accueil clientèle et restitution des véhicules.

6. Classement

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : **9**
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la Convention Collective).

7. Modes d'accès à la qualification

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option "VP" - 1 ou 2 ans, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option motocycles - 1 ou 2 ans, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option véhicules industriels - 1 ou 2 ans, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

CQP Technicien confirmé motocycles
(selon le cas)

CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP Technicien électricien électronicien automobile

(selon le cas)

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale

Vers les qualifications de :

Technicien expert après-vente automobile / Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels / Technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2)

Réceptionnaire après-vente / Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1)

Agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2)

Transversale

Voir Panorama

Panorama des qualifications)

Démonteur automobile confirmé

1. Dénomination de la qualification

Démonteur automobile confirmé

2. Secteurs d'activité

37-1Z : Récupération de matières métalliques recyclables

3. Objet de la qualification

Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité. Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

4. Contenu de la qualification

A - Activités techniques :

- mise en sécurité du véhicule avant intervention,
- dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- diagnostic des organes du véhicule,
- identification / démontage et marquage des pièces,
- contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces,
- conditionnement du véhicule visant la mise en route,
- rédaction de fiches de démontage / gestion du stock.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- contrôle des informations administratives portant sur les véhicules,
- distribution des activités au sein de l'équipe selon les directives reçues.

5. Extensions possibles dans la qualification

- participation à la vente de P.R., au comptoir et à distance,
- mise en route du véhicule,
- détermination de la destination finale du véhicule.

6. Classement

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : **9**

- échelons majorés accessibles : 10 / 11
en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la Convention Collective).

7. Modes d'accès à la qualification

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option "VP" - 1 ou 2 ans, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option motocycles - 1 ou 2 ans, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option véhicules industriels - 1 ou 2 ans, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

CQP Démonteur automobile confirmé

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale

Vers la qualification de :

Agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)

Transversale

Voir Panorama

EMPLOIS-REPERE CCN 3044 COMMERCES DE GROS

FILIERE LOGISTIQUE	FILIERE COMMERCIALE	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE
Employé de magasinage	Personnel d'accueil	Agent de propreté	Aide technique : Mécanicien PL - Mécanicien VL -
Employé de conditionnement	Employé commercial	Gardien	Opérateur SAV ou de fabrication - Coloriste
Cariste	Employé marketing	Employé de bureau	
Préparateur	Preneur d'ordres, assistant	Employé administratif	Agent technique : Mécanicien PL - Mécanicien VL -
Emballeur-Empaqueteur	de vente	Agent de comptabilité	Opérateur sur machine dédiée/spécialisée - Installateur réseau -
Chauffeur-Livreur	Assistant commercial	Assistant administratif	Dépanneur SAV - Installateur matériel - Conseiller peinture carrosserie
Préparateur vendeur	Vendeur	Agent de comptabilité qualifié	
Réceptionnaire - vérificateur	Acheteur	Agent d'exploitation informatique	Agent technique qualifié : Réceptionnaire atelier
Assistant approvisionnement	Vendeur qualifié	Assistant administratif qualifié	
Chauffeur-Livreur qualifié	Acheteur quaifié	Comptable	Technicien qualifié : Chef d'atelier
Cariste	Vendeur hautement	Technicien informatique qualifié	
Assistant à la gestion des	qualifié	Assistant de direction	Technicien hautement qualifié : Chef d'atelier
stocks	Acheteur hautement qualifié	Technicien informatique	
Chauffeur-Livreur avec action	Responsable de centre de profits	hautement qualifié	
commerciale			
Gestionnaire de stocks			
Magasinier principal			
Responsable transports			

ANNEXE 6 : Les actions de l'ANFA pour accompagner l'évolution des métiers

Sur les aspects liés à croissance verte, l'ANFA met déjà en œuvre plusieurs actions afin de sensibiliser les acteurs et accompagner l'évolution des métiers. Les objectifs :

- Préparer les jeunes et les enseignants aux nouveaux enjeux technologiques
- Accompagner les entreprises et les salariés aux mutations technologiques et professionnelles

Les actions engagées sont multiples et concernent différents acteurs :

- Les enseignants et les formateurs
 - o Conférences auprès des enseignants des lycées et des CFA sur le thème de la mobilité durable, les nouvelles technologies vertes et leur influence sur les métiers et les compétences de la distribution automobile pour les 5 années à venir

	2010	2011
Nb Journée	7 ¹	3 ²
Nb enseignants présents (CFA / LEP)	1050	Prévision : 450

- o Création d'un site internet sur les nouvelles technologies accessible aux enseignants formateurs et au grand public
- o Elaboration d'une offre de formation de formateurs spécifique, notamment dédiée à la croissance verte

	2010	2011
Nb Journée	262	1513 prévisionnel
Nb enseignants	1038	689 au 10/01/11

- Les jeunes
 - o Le développement d'une filière de l'enseignement supérieure depuis 2005 avec notamment la création d'un diplôme d'ingénieur en 2007 visant à former de futurs cadres qui faciliteront l'introduction des nouvelles technologies dans les groupes de distribution automobiles sans sur le plan technologique qu'organisationnel et managérial (voir annexe 6-A).
 - o Elaboration d'une offre de formation modulaire pour les jeunes préparant les diplômes de la filière Maintenance Automobile. Ces formations, portées sur les systèmes de haute technologie nécessitant généralement des investissements coûteux, consistent à apporter un appui technologique et technique. Elles sont complémentaires à celles réalisées par les enseignants.
 - o Participation aux travaux de rénovation des titres, diplômes et CQP dans les instances concernées (voir annexes 6-B et 6-C)

¹ Valenciennes, Noisy-le-Sec, Saint-Brieuc, Strasbourg, Brignoles, Orléans, Bordeaux

² Issy-les-Moulineaux, Blagnac, Lyon

- Les professionnels de la Branche
 - o Développement d'une politique active de formation continue au bénéfice des entreprises et des salariés de la Branche, à travers les dispositifs :
 - « Compétences emplois », leur permettant ainsi de faire évoluer leurs compétences dans les domaines technologiques liés à la croissance verte (annexe 6-D)
 - Offre de formation modulaire (parcours de formation)
 - Audit et plans d'actions auprès des TPE : GPEC TPE

 - o Développement d'outils de formation et d'évaluation en ligne
 - Evaluation des compétences métiers (@profil)
 - Formation préparatoire en ligne et évaluation formative (FOAD)
 - Formation 3D temps réel (simulation virtuelle au poste de travail)

Les actions mises en œuvre sont pluriannuelles. Les retours réalisés permettent de tirer un premier bilan :

- Forte mobilisation des enseignants et prise de conscience sociétale des enjeux liés aux impacts sur les technologies vertes : mutations technologiques, mutations professionnelles ;
- Dispositifs de formation appréciés par les entreprises et les salariés (compétences emplois et formations modulaires). Ces dispositifs permettent de prendre en compte et de répondre aux besoins des entreprises, de mesurer les compétences attendues et celles détenues, d'offrir un parcours de formation adapté ;
- Développement d'une politique de formation décentralisée pour être au plus proche des différents acteurs et des bassins d'emploi.

ANNEXE 6-A : Création d'un diplôme d'ingénieur en maintenance des véhicules automobiles pour accompagner l'introduction des nouvelles technologies dans les groupes de distribution

L'accélération des innovations technologiques des constructeurs et des équipementiers automobiles, liées notamment à des programmes de recherche axée sur la mobilité durable, et la complexité qui en découle en matière de maintenance ont amené l'**ANFA**, en partenariat avec le **CNAM** et le **GARAC**, à créer un diplôme d'ingénieur en maintenances des véhicules automobiles. L'objectif est d'accompagner l'introduction des nouvelles technologies dans les groupes de distribution automobiles, tant sur le plan technologique qu'organisationnel et managérial.

Objectifs :

- ▶ **La formation vise à former de futurs ingénieurs qui posséderont une culture et une rigueur scientifique pour :**
 - S'adapter aux évolutions technologiques des véhicules ;
 - Appréhender l'évolution de l'ensemble des métiers de l'automobile ;
 - Comprendre les besoins transversaux des entreprises ;
 - Accompagner l'introduction des innovations technologiques au sein des services de maintenance automobile ;
 - Faciliter l'adaptabilité de l'entreprise dans un environnement évolutif.

- ▶ **Cette formation apporte les compétences indispensables pour les groupes de distributions et de réparation automobile :**
 - Capacité à appréhender les évolutions du secteur automobile ;
 - Capacité à être le référent scientifique et technique pour l'ensemble des ateliers du groupe ;
 - Capacité de discuter avec les ingénieurs des constructeurs et des équipementiers ;
 - Capacité à développer et à gérer la rentabilité d'un centre de profit :
 - capacité à organiser l'activité après-vente du groupe ;
 - capacité à développer des partenariats ;
 - capacité à développer des projets ;
 - capacité à gérer les hommes ;
 - capacité à développer et accompagner la relation client / service au client régler les problèmes de clients → rôle fondamental d'assistance de service au client (fidélisation du client à travers le service après-vente) ;
 - Capacité à s'adapter à l'international.

ANNEXE 6-B : CQP et adaptation aux évolutions environnementales et réglementaires

Evolution des fiches de qualification

- En juin 2010, les partenaires sociaux ont validé la modification des fiches de qualification des filières maintenance, carrosserie, service rapide et démontage pour les adapter à la réglementation climatisation et aux évolutions possibles de la réglementation
- Dans ces 4 filières, les qualifications concernées sont :
 - Démonteur Auto
 - démonteur auto spécialiste
 - Démonteur automobile confirmé
 - Opérateur service rapide
 - Opérateur spécialiste service rapide
 - Mécanicien de maintenance automobile
 - Mécanicien de maintenance véhicules industriels
 - Mécanicien spécialiste automobile
 - Mécanicien spécialiste véhicules industriel
 - Electricien spécialiste automobile
 - Electricien spécialiste véhicules industriels
 - Technicien confirmé mécanique automobile
 - Technicien confirmé mécanique véhicules industriels
 - Technicien électricien électronicien automobile
 - Technicien confirmé véhicules industriels
 - Technicien expert après vente automobile
 - Technicien expert après vente véhicules industriels
 - Mécanicien collision
 - Carrossier peintre
 - Opérateur de station service

Travaux sur les CQP correspondant

Les services de l'ANFA travaillent sur l'adaptation des CQP correspondant à toutes les qualifications citées.

Il s'agit d'intégrer la préparation à la passation du test climatisation.

L'ensemble des référentiels ainsi modifiés devrait être présenté au printemps aux partenaires sociaux pour validation.

Les CQP ouverts au public jeune dans le cadre du contrat de professionnalisation sont :

CQP Démonteur automobile spécialiste, CQP Carrossier peintre, CQP Technicien électronicien automobile, CQP Opérateur service rapide, CQP Opérateur spécialiste service rapide, CQP Technicien Confirmé véhicule utilitaire et industriel.

Tous les programmes de CQP comportent des éléments sur le traitement des déchets et le respect de l'environnement.

La rénovation du CQP TEEA

Les équipes de l'ANFA réfléchissent actuellement à l'évolution du CQP TEEA.

Le projet de référentiel prévoit :

- Un contenu de formation destiné à préparer les jeunes au test portant sur la climatisation et préparation de l'habilitation électrique hors tension,

Est à l'étude la possibilité de mettre en œuvre le CQP technicien Expert après vente automobile qui intègre notamment le diagnostic et l'intervention sur véhicule électrique et hybride, ainsi que le GNV et GPL.

Ce nouveau référentiel permettrait donc aux jeunes de s'adapter aux véhicules « propres » qui arriveront sur le marché très prochainement.

Les partenaires sociaux devraient se prononcer en début d'année sur ce projet.

Seront rénovés courant 2011.

Le CQP Carrossier peintre

Le CQP Titre vendeur

Ces référentiels tiendront compte des évolutions relevant tant de la réglementation que du contexte technique et économique.

Les rénovations prévues en 2012/2013.

Les CQP relevant du service rapide.

Le CQP du cycle et motorcycle (intégrant probablement la motorisation électrique)

ANNEXE 6-C : Dossier pédagogique : Éducation à l'environnement dans la réparation automobile

**DOSSIER
PÉDAGOGIQUE**



Éducation à l'environnement dans la réparation automobile



Développement durable – Ecocitoyenneté – Gestion de l'eau – Recyclage des déchets – Rejet des eaux usées...

Éducation à l'environnement dans la réparation automobile

Dossier créé avec la collaboration de :



Agence de l'Eau Seine-Normandie



CNIDEP

Chambre de Métiers et de l'Artisanat 54



CNPA - Service Environnement



CFA Promotrans - Mondeville (14)



Lycée Albert Bayet - Tours (37)

1. Introduction.....	5
2. L'environnement dans les formations et les activités professionnelles automobiles.....	7
A. Maintenance : référentiels de diplômes.....	9
B. Maintenance : activités professionnelles enseignées.....	13
C. Carrosserie : référentiels de diplômes.....	22
D. Carrosserie : activités professionnelles enseignées.....	25
E. Peinture : référentiels de diplômes.....	28
F. Peinture : activités professionnelles enseignées.....	29
G. Filières de valorisation et de traitement.....	31
H. Bonnes pratiques environnementales.....	37
3. Projets d'éducation à l'environnement.....	45
A. Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel.....	46
B. Dispositif "Classe d'eau".....	50
C. Labellisations environnementales.....	56
D. Système de management environnemental.....	59
E. Pour aller plus loin.....	67
4. Annexes.....	71
A. Pistes d'activités pédagogiques.....	71
B. Ressources Internet.....	92
C. Contacts.....	94

ANNEXE 6-D : Evolution de l'offre technique et les « emplois verts »

EVOLUTION DE L'OFFRE TECHNIQUE ET LES " EMPLOIS VERTS "	
Libellé de l'action	Axe vert
Analyser, sécuriser et paramétrer les systèmes électriques et électroniques lors des interventions en carrosserie	0
Maîtrise des techniques de redressage pour nouveaux alliages (acier HLE/THLE, aluminium)	1
Maîtrise des opérations de soudure et respect des critères de qualité des nouveaux aciers (HLE, THLE)	0
Les techniques de débosselage sans peinture	1
Acquisition des fondamentaux en colorimétrie	0
La rectification des défauts sur application de peinture	0
Les techniques et la gestion des raccords localisés	1
Les techniques de remplacement et de réparation de tous types de vitrages VL	0
Les techniques de soudage dans le cycle	0
Les techniques de montage d'un cycle sur mesure	0
Technologies du futur : le cycle à assistance électrique	1
Acquisition des fondamentaux de l'électricité/électronique nécessaires à la mise en place d'une méthodologie de diagnostic (motorcycle)	0
Formation des contrôleurs techniques VL aux nouvelles technologies (motorisations essence, diesel et hybrides)	1
Formation des contrôleurs techniques VL aux nouvelles technologies (Transmission intégrale, frein à main électrique et systèmes d'aide à la conduite)	0
Technologies de dépollution (normes Euro 4 et Euro 5)	1
Initiation au contrôle et à la maintenance d'un système électrique	0
Perfectionnement au contrôle et à la maintenance d'un système électrique	1
Perfectionnement au contrôle des systèmes électroniques à l'atelier	0
Le Freinage pneumatique, L'ABS, L'EBS sur véhicules industriels	0
Utilisation de l'outil de diagnostic dans les activités quotidiennes de maintenance et d'entretien	0
La climatisation	1
La climatisation : régulation automatique	1
Trains roulants : techniques de diagnostic	0
Trains roulants : contrôle et réglage	0
Amortisseurs et trains roulants	0

La sécurité active de l'ABS à l'ESP	0
Technologies du futur : véhicules électriques, hybrides et systèmes "X By Wire"	1
La prévention des risques sur véhicules électriques et hybrides	1
Diagnostic des systèmes électroniques et multiplexés automobile	0
Réussir vos mesures et contrôles sur les circuits électriques Automobiles	0
La lecture de schémas électriques et mesures	0
Le diagnostic des capteurs et actionneurs automobiles à l'aide d'un oscilloscope	0
Diagnostiquer et réparer les systèmes multiplexés automobiles	0
Le contrôle et la réparation de la gestion électronique des moteurs à essence	0
Les moteurs éco-suralimentés	1
Diagnostic des systèmes de gestion électronique des moteurs à essence	0
Le filtre à particules	1
Maintenance et diagnostic des systèmes à gestion électronique Diesel	0
La régulation électronique Diesel des pompes à injections rotatives	0
La dépollution des moteurs Diesel	1
Les systèmes d'injection diesel haute pression	1
Acquérir et mettre en œuvre une méthode de diagnostic	0
Diagnostiquer les systèmes de gestion électronique des moteurs Diesel	0
La maintenance des systèmes de bi-carburation GPL/c	1

Formation *MEA*

ENTREPRENEUR DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

*Soyez pilote
de votre performance !*





Francis DAVOUST
Président de la Branche
Nationale de l'Artisanat

*Vous avez la fibre d'entreprendre,
vous visez l'excellence.
Pour relever ce défi, la profession
vous accompagne à travers
la Formation MEA, Entrepreneur
des services de l'automobile.*

Tous mes vœux de réussite !



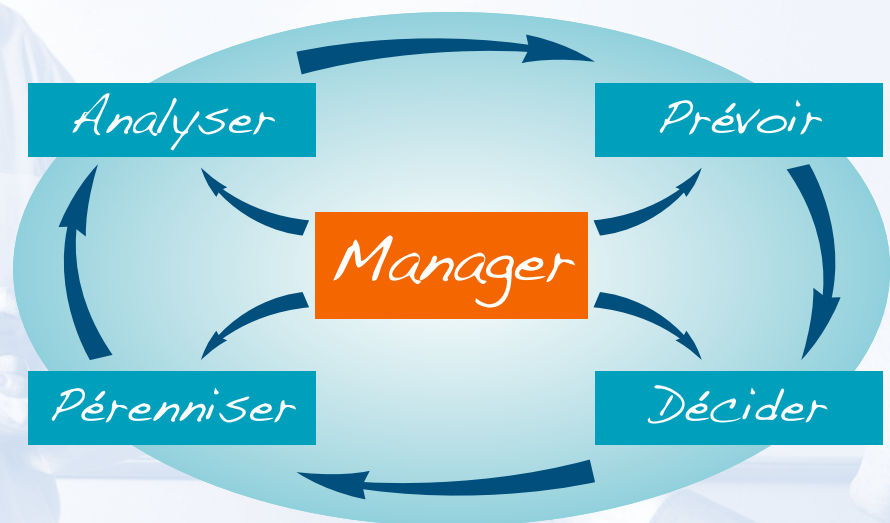
Il y a 34 ans, j'ai repris l'entreprise que je dirige encore aujourd'hui. À mon époque, être un bon technicien suffisait : on soulevait le capot, on réparait la voiture, on facturait et voilà tout... Maintenant il faut être un manager, un gestionnaire qui surveille son prix de revient, un commerçant au service du client. Les nouvelles générations ont de la chance avec la Formation MEA, ils vont gagner deux à trois ans pour sécuriser leur affaire et devenir de vrais chefs d'entreprise !

Jean-Claude FOUILLET
Réparateur agréé

Entreprendre en pole position

La Formation MEA vous donne toutes les clés du management pour créer, reprendre et pérenniser votre entreprise, dans l'environnement innovant et évolutif des services de l'automobile.

Les clés du management



Avec l'ensemble des modules de la formation, vous intégrez toutes les compétences et connaissances requises :

- Comprendre et appréhender l'environnement économique
- Manager les hommes
- Organiser et gérer son entreprise
- Optimiser les pratiques pour améliorer la performance
- Mettre en place une politique commerciale et commerçante
- Développer l'activité
- Construire un business plan.



Les + de la Formation **MEA**

ENTREPRENEUR DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

- Un accompagnement pédagogique et administratif personnalisé
- Des formateurs experts dans tous les secteurs de l'automobile
- Des outils dédiés à la performance de l'entreprise
- Des mises en situation de choix stratégiques
- Des événements et rencontres avec des professionnels
- La constitution d'un réseau de chefs d'entreprise.



Le programme de formation

MODULE 1

RÔLE ET RESPONSABILITÉ DU CHEF D'ENTREPRISE

(6 jours)

Comprendre et appréhender l'environnement économique de son entreprise

- Connaître l'environnement sectoriel
- Interagir avec les partenaires économiques de l'entreprise

Être responsable au regard de la législation en vigueur

- Choisir la forme juridique de son entreprise
- Assumer la responsabilité de chef d'entreprise de la réparation automobile
- Assurer la santé et la sécurité des membres de l'entreprise

Manager les hommes

- Se positionner comme chef d'entreprise
- Gérer les ressources humaines

MODULE 2

GESTION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE

(6 jours)

- Appliquer la fiscalité en vigueur
- Interpréter les documents comptables
- Mettre en place une comptabilité analytique
- Construire et interpréter les tableaux de bord

MODULE 3

GESTION DE L'ACTIVITÉ COMMERCIALE

(6 jours)

- Définir une stratégie commerciale
- Construire la relation client
- Facturer
- Conduire sa politique d'achats et d'approvisionnement

MODULE 4

ORGANISATION DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

(6 jours)

- Organiser et gérer l'atelier après-vente
- Appliquer une démarche qualité
- Appliquer une démarche sécurité
- Appliquer une démarche environnement

MODULE 5

SIMULATION STRATÉGIQUE D'ENTREPRENEURIAT

(6 jours)

- Construire un business plan
- Simulation stratégique d'entrepreneuriat

Bilan des acquis et rencontre avec des professionnels

Pilotage de la performance

Mises en situation de gestion d'entreprise à l'aide d'un outil innovant d'aide à la décision

/// *J'ai 29 ans, je suis propriétaire d'un garage depuis trois semaines. Je viens de la « caisse à outils » comme on dit. J'ai encore beaucoup à apprendre, parce qu'on ne naît pas patron, on le devient.*

La Formation MEA va me permettre d'avoir des outils supplémentaires, indispensables pour gérer mon entreprise. Les enjeux financiers sont assez énormes, je sais que je n'ai pas le droit à l'erreur, surtout que je reprends des salariés.

*Je suis au début de l'histoire et j'ai envie qu'elle soit belle ! **///***

Kévyn ALEXANDRE
Repreneur



Formation *MEA*

ENTREPRENEUR DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Une formation adaptée à vos exigences

Durée : 30 jours, 210 heures

3 jours toutes les 3 semaines pendant 6 mois

La Formation MEA s'adresse à :

- toute personne souhaitant créer ou reprendre une entreprise des services de l'automobile
- tout chef d'entreprise en activité voulant améliorer la performance de son entreprise

Possibilités de prises en charge

Contact : 01 41 14 13 37



Les leviers de l'entreprise



Un partenariat entre deux acteurs majeurs de l'automobile au service de votre performance :



Conseil National
des Professions de l'Automobile



Groupement National
pour la Formation Automobile

Inscrivez-vous en ligne sur :
www.monentrepriseauto.fr

ANNEXE 8 : Formations proposées par Centre de Formation et de Promotion Automobile France (CFPA)



EXEMPLE DE FORMATIONS PROPOSEES PAR LE CFPA

Nouvelles techniques de réparation rapide

Le débosselage sans peinture
Redressage sans repeindre
Les méthodes de réparation en carrosserie des tôles HLE

Entretien et réparation

Maintenance en climatisation

Manipulation des fluides frigorigènes des véhicules automobiles
Préparation à l'attestation d'aptitude
La maintenance du circuit de climatisation et le respect de l'environnement

Diagnostics techniques

Diagnostiquer à l'aide de l'oscilloscope
Principes et méthodes de diagnostic
Principes et méthodes de diagnostic - outils de diagnostic multimarques
Principes et méthodes de diagnostic des systèmes électroniques moto
Principes et méthodes de diagnostic des calculateurs embarqués PL
utilisation des appareils de diagnostic multimarques pour les PL. injection,ABS,
Utilisation des appareils de diagnostic multimarques
EURO5, nouvelles normes, nouveaux enjeux
Principes et méthodes de diagnostic des systèmes électroniques PL et VI moteurs, ABS...
L'entretien automobile à 100 %

Maintenance des moteurs diesel, GPL et essence

Le moteur turbo diesel et la dépollution
Les systèmes diesel électroniques
Système de dépollution du moteur diesel
Gestion électronique des moteurs diesels
Evolution de l'injection haute pression diesel
EOBD Moteur diesel : le contrôle de la pollution, diagnostic
Moteur diesel industriel (maintenance et diagnostic)
Filtre à particules, fonctionnement, entretien, diagnostic

La réparation des véhicules équipés GPL/c (module I)
La réparation des véhicules équipés GPL/c (module II)

La gestion moteur essence et les systèmes anti-pollution
Le gaz d'échappement essence et leurs diagnostics
Le fonctionnement des systèmes d'injection essence
Système de dépollution des gaz d'échappement moteur essence

Maintenance de systèmes complexes liés aux nouvelles technologies

Pour 2011 : mise en place d'une formation sur la maintenance des véhicules hybrides et électriques

Gestion et prévention des déchets

Tri et prévention des déchets dans les garages.

COMPETENCES AUTOMOBILE EN FRANCE POUR SAISIR LES OPPORTUNITES DE CROISSANCE VERTE

Alice de BRAUER
VP Directeur du Plan Environnement Renault

1. LE PERIMETRE

Le périmètre de l'environnement s'étend à la quasi-totalité des métiers de l'automobile

L'automobile est contrainte de répondre, dans ses offres de produits et de services ainsi que dans ses modes d'activités industrielles ou commerciales, à des évolutions écologiques incontournables :

- La réduction des Gaz à effet de serre, en particulier les émissions de CO₂, qui conduit à proposer des diminutions de consommation : allègement, aérodynamisme, combustions plus économes, énergies alternatives, gestion de l'énergie à bord ;
- La diminution de l'utilisation des énergies et ressources non renouvelables. Si le défi de la ressource pétrolière est aujourd'hui compris, ceux des matières premières et matières rares, ou encore de l'eau restent à implanter.
- La responsabilité écologique et financière du produit jusqu'à sa fin de vie : démontage et dépollution des véhicules en fin de vie, recyclage des matériaux plastiques, logistique, traçabilité ;
- La maîtrise des impacts des sites d'activités : eau, air, déchets, énergies, bruit et retour au bon état écologique : traitement des pollutions passées des sols et des nappes ;
- L'intégration des impacts santé dans les contraintes environnementales : impact des activités sur le voisinage, traitement des émissions automobiles, études de risques des pollutions ;
- Les formes du développement durable de la motorisation des pays émergents à cibler plus particulièrement sur le développement de la mobilité que celui du nombre d'objets fabriqués et vendus.

Ces facteurs d'évolution n'ont pas les mêmes incidences sur l'ensemble des métiers de l'automobile. Nous distinguons trois familles d'acteurs :

1. Les experts dans les domaines de l'environnement. Ils introduisent progressivement des métiers et des connaissances nouvelles relatives exclusivement à l'environnement : traitements des pollutions, réglementations et législations environnementales, éco-toxicologie, méthodes d'analyse du cycle de vie, filières de recyclage, mesures et modélisation des impacts sur la santé etc... Chez Renault on identifie ce premier cercle une population entre 600 et 800 personnes réparties dans l'entreprise.

2. Les métiers classiques qui doivent développer plus fortement, ou encore modifier leurs compétences actuelles : la connaissance des substances toxiques et des procédés de recyclage, l'allègement impactent les métiers traditionnels des matériaux, la recyclabilité et la mise en place de motorisations alternatives ou hybrides transforme les compétences d'architecture véhicule, la recherche plus systématique des gains de consommation pousse les compétences sur l'aérodynamisme, les restrictions liées au recyclage ou le suivi des émissions polluantes impactent les choix électroniques et électriques, la dépollution des moteurs diesel transforme les compétences de mise au point moteur etc... On identifie pour Renault , dans ce deuxième cercle, une population interne entre 1500 et 2000 personnes réparties dans l'entreprise et sans doute tout autant parmi les fournisseurs.
3. Les métiers qui ne changent pas ou peu de leurs compétences de base mais qui doivent intégrer les défis de l'environnement pour adapter l'exercice de leurs compétences aux enjeux de l'entreprise : l'informatique, la distribution-vente etc... Plusieurs milliers de personnes appartiennent à ce troisième cercle.

2. LES PRINCIPALES PROBLEMATIQUES

1. La mondialisation des enjeux environnementaux et le développement international de l'industrie automobile française conduisent à anticiper les évolutions à plus long terme, à définir les compétences particulières pour les domaines de l'environnement et de la réglementation:
 - Couvrir par l'expertise l'ensemble des pays d'implantation et de ventes
 - Organiser le « partage » entre les entreprises et universités ou écoles face à des compétences rares
2. L'exigence croissante de la prise en compte des effets sur la santé pour tous les domaines d'activité (ateliers de fabrication ou de réparation, achats de matériaux, qualité de l'air dans l'habitacle, qualité de l'air urbain, processus de recyclage)
 - La construction d'un réseau d'expertise est fondamentale ;
 - La transversalité des compétences est indispensable ;
 - L'introduction de nouvelles compétences (micro-polluants, micro-particules, aromatiques, électromagnétisme...) est nécessaire à l'anticipation technologique ;
 - Le management d'un réseau de compétences rares, diverses, très spécialisées, est à construire sur le plan national.
3. La judiciarisation de la société et l'élargissement continu des responsabilités des constructeurs sur le cycle de vie des produits doivent inciter au développement des compétences de :
 - La gestion des risques répartie dans l'ensemble des métiers ;
 - La gestion des données et documentation ;
 - La mise en place des référentiels d'audits par les métiers.
4. L'entrée exponentielle des domaines de l'environnement dans les réglementations automobiles, pour les produits comme pour les sites d'activité conduit à :

- Revisiter le management de la réglementation, en particulier en développant les ressources et les compétences à l'international. Celles-ci, selon les plaques géographiques, peuvent être partagées.
- Enrichir les compétences des experts en réglementation et homologation des nouveaux domaines environnementaux ;
- Imaginer l'introduction en interne ou en externe d'un suivi plus actif des normalisations, anti-chambre des réglementations ;
- Développer les outils d'anticipation et de gestion des disparités internationales.

5. Garantir les offres de produits et de services « juste à temps et au juste nécessaire » :

- maîtriser les évolutions des véhicules alternatifs (hybrides, GNV, carburants de synthèse...) et les nouveaux métiers : électronique de puissance, batteries, matériaux composites...
- Créer les compétences des nouveaux services aux clients : informations environnementales sur le cycle de vie, qualité de l'air dans l'habitacle, service recyclage des véhicules hors d'usage, offres nouvelles de services mobilité en ville ... en particulier établir les liens entre différents secteurs d'activités : télématique, automobile, téléphonie...

6. Organiser la communication du Développement Durable en créant ou renforçant :

- La gestion du dialogue entre l'interne et l'externe ;
- La diffusion des informations et des exigences sur la chaîne des fournisseurs ;
- La structuration, le contrôle et la vérification des données.

3. LES COMPETENCES FRANCAISES CRITIQUES

Dans le premier cercle des experts environnement, les compétences critiques pour répondre à des exigences à court et moyen termes restent :

1. Toxicologie et Ecotoxicologie, Analyse chimique des matériaux, Qualité de l'air dans son ensemble ;
2. Approche sur le Cycle de Vie : Inventaires, Evaluation et Systèmes, Filières de Recyclage des matériaux ;
3. Réglementations sur le périmètre international, Normalisations ;
4. Mesures et Modélisation : Etudes d'impact, Effets sur la santé, Analyse des Risques ;
5. Les technologies électriques, électroniques, batteries

Dans le cercle des modifications significatives des métiers :

1. Technologies des hybridations, véhicules tout électrique ; carburants de synthèse, bio carburants et gaz qui sont à introduire dans tous les métiers d'ingénieurs motoristes et chimie des carburants.
2. Technologies et mise au point des systèmes de dépollution des moteurs à introduire dans les mêmes métiers ;
3. Recyclage et caractéristiques écologiques des matériaux qui sont à introduire dans tous les métiers sur la chimie et la physique des matériaux ;
4. Les processus de fabrication décarbonée

5. Les processus de recyclage des matériaux

4. UN PLAN FRANÇAIS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES VERTES

La réponse française à un positionnement de leadership dans le domaine des nouvelles activités liées aux défis de l'environnement et du développement durable dépend de la mise en place d'une chaîne de compétences. La seule mise en place de l'expertise ne peut combler la faiblesse d'un maillon faible, même situé dans un des métiers de base, dans la chaîne des compétences nécessaires pour répondre à des enjeux qui trouvent le plus souvent leur solution par une pluridisciplinarité des expertises.

• ENSEIGNEMENT ET FORMATION

- Recensement des formations supérieures délivrant des diplômes orientés environnement : France puis international ;
- Examiner la pertinence de participation d'industriels aux travaux des commissions en charge d'élaborer les programmes de formation d'ingénieurs ;
- Stages de formations spécifiques cadres, techniciens dans le cadre de Pole Emploi : calculs et mesures des domaines de l'environnement , surveillance, interventions, marketing et communication
- Renforcement et création des filières professionnelles démontage des véhicules et recyclage matières ;
- Renforcement des études économiques sur les enjeux micro et macro économique de l'environnement ;
- Communalisation d'installations pilotes pour le recyclage de différentes universités ou laboratoires, avec des industriels.

• PARCOURS

- Ouverture aux industriels qui ne sont pas dans les métiers traditionnels de l'environnement (eau, énergie, déchets) ;
- Identification des flux entre le réseau environnement et les autres métiers ;
- Développement d'un plan de communication sur les métiers de l'environnement ;

• FORMATION PERMANENTE

- Accompagnement plus soutenu avec des formations spécialisées à mieux Identifier et évaluer car encore assez rares
- Création d'une formation Stratégie Environnement pour donner une vision Globale des enjeux environnement à tous les experts environnement
 - Travail particulier et soutenu pour la formation à la réglementation à Concevoir et déployer à l'international (cette formation ne contiendra pas les seuls éléments environnementaux mais l'ensemble des questions réglementaires)
- Construction et formalisation du réseau des experts externes ;
 - Proposition de partage des ressources rares entre les différents acteurs .

Emplois verts dans le groupe PSA Peugeot Citroën

Contexte et Objectifs

Depuis le « Grenelle » de l'environnement et plus encore depuis la crise économique qui a marqué la fin de l'année 2008, nous avons vu émerger la notion de croissance verte et de métiers associés. Des hypothèses chiffrant à 600 000 le nombre d'emplois verts créés d'ici 2020 en France ont été élaborées et le Gouvernement français, souhaite renforcer la mobilisation des filières et territoires pour développer les métiers de la croissance verte.

Par ailleurs, la Plateforme Filière Automobile (PFA) a intégré cette question dans les réflexions de différents groupes de travail qui la composent. La préoccupation autour du développement durable, de la croissance verte, des emplois « verts » ou « décarbonés », devient un enjeu sociétal global. Outre l'appropriation politique forte les enjeux perçus sont nombreux en termes de :

- Communication sociale et sociétale
- D'image de marque et de réputation employeur
- D'attractivité de l'industrie automobile
- De gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Le comité filière automobile a présenté la synthèse de ses travaux et a défini les emplois verts de la filière automobile comme emplois qui doivent mobiliser des compétences contribuant à :

- **une réduction significative de l'utilisation des ressources mises en oeuvre** (énergies, matières premières, consommables, etc.) ;
- **une maîtrise des impacts environnementaux négatifs** liés à l'exercice des métiers ;
- **un gain environnemental lors de l'utilisation** des produits ou/et des services ;

Les emplois « verts » dans l'automobile concernent donc d'une part les emplois de demain liés aux nouvelles technologies et d'autre part les emplois actuels dont l'importance pour l'environnement n'est pas encore bien perçue.

L'objectif final de cette classification est de pouvoir évaluer en quoi un emploi contribue à une réduction des impacts négatifs de l'automobile sur l'environnement. L'enjeu autour de l'attractivité de nos métiers en découle directement. Ce premier travail effectué par le comité filière automobile doit être complété par une définition interne qui serait alors la base d'un travail de classification de nos emplois. Nous pourrions ensuite obtenir une photographie assez complète des « emplois verts PSA ».

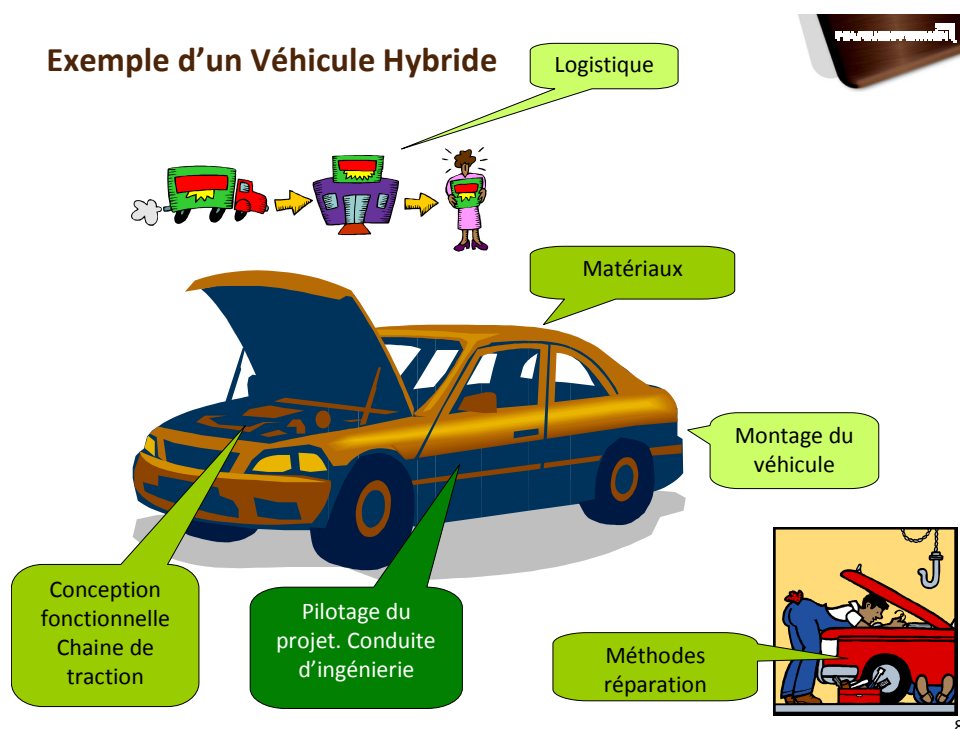
Proposition de caractérisation de nos « emplois verts »

Nos emplois verts sont sans doute ceux qui s'inscrivent autour de 2 actions principales du développement durable :

- Décarboner
- Limiter les ressources et émissions (matières et infrastructures) pour produire, vendre et entretenir nos véhicules.

Nous pouvons ainsi définir trois niveaux d'emplois verts pour le Groupe :

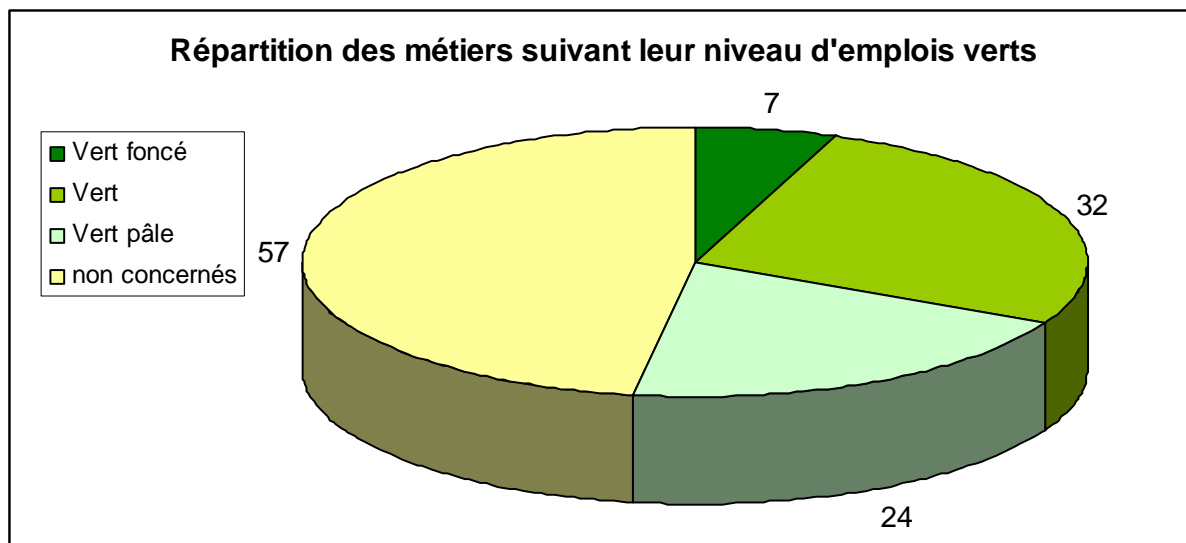
- **« verts foncés »** : Nouveaux métiers générés par la mouvance verte et la détermination du Groupe d'être un constructeur responsable en ayant un coup d'avance sur la décarbonation. Ce sont là des métiers, fonctions qui n'existeraient pas si nous ne faisons pas du « vert ». Liés aux compétences liées à l'environnement, en rupture complète, et vraiment le fruit de notre stratégie durable. « Rendre plus vert », donc plutôt les métiers de la conception. Notre action « + » dans le domaine modifie les emplois ou les crée.
- **« verts »** : Métiers qui évoluent en fonction des nouvelles directives et de la stricte application des exigences légales et réglementaires. Les contraintes « vertes » sont intégrées dans les livrables, emplois impactés par l'évolution environnementale et/ou créés par les emplois verts foncés. Faire du vert, donc plutôt des métiers d'exécution. Emplois avec des retombées directes.
- **« verts pâles »** : emplois avec des retombées indirectes qui impactent faiblement les compétences du Métier. Le métier ne change pas mais contribue à la décarbonation, plutôt en applicatif. Ceci inclue les productifs (on fabrique un produit plus vert) et les activités supplémentaires liées à un emploi vert. Accompagnement du vert.



Actions engagées en 2010

Le groupe PSA Peugeot Citroën est organisé en 20 filières, communautés de compétences transversales aux organisations. Ces filières sont depuis 2010 structurées en 120 métiers.

Nous avons dans un premier temps présenté la démarche aux 20 filières puis nous avons classé les métiers suivant les différents niveaux d'emplois verts.



➔ **Plus de la moitié des métiers du Groupe PSA sont concernés par les emplois verts**

Le détail est le suivant

- 7 métiers sont **verts foncés**. Ils sont liés à la conception de nouvelles technologies, à l'environnement et aux véhicules décarbonnés.
- 32 métiers sont **verts**. Ils sont liés en grande partie aux nouveaux projets de véhicule / chaîne de traction hybride / électrique que ce soit dans la Conception produit / process, le pilotage des projets véhicules ou les services associés.
- 24 métiers sont **verts pâles**, notamment les métiers de la fabrication et du commerce liés à ces nouveaux véhicules et chaînes tractions.

Le maillage représenté par les 120 métiers est toutefois un peu trop grossier pour suivre une évolution précise de nos emplois verts. En effet, dans certains cas, le métier qui peut comprendre des centaines d'emplois n'est pas exclusivement composé d'emplois verts. Le travail beaucoup plus complexe de l'identification de la maille plus fine, c'est-à-dire la fonction (plusieurs milliers dans le groupe) est en cours dans tous les métiers concernés.

Outre cette action, nous avons également présenté cette démarche aux experts du groupe dont la plupart sont directement concernés par les emplois verts.

Perspectives 2011

- Poursuivre la description de nos emplois verts en couvrant les fonctions du groupe afin de pouvoir en suivre les évolutions quantitatives et qualitatives.
- Solliciter les experts du Groupe sur ce sujet pour avis et constitution d'une base « académique et technique » qui pourrait constituer autant d'interlocuteurs aptes à s'exprimer sur le sujet (CCE, comité de Groupe, Congrès scientifiques, partenaires, etc).

DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONALISATION DES FORMATIONS ET DIVERSES MODALITES D'ACCESSIBILITE – EXPERIENCE DU CNAM

Professeur Dominique GENTILE, Directeur National des Formations, CNAM

Dans cette note il ne sera abordé que les enseignements du 1^{er} cycle, c'est-à-dire ceux construits autour de la licence ou équivalent

Rappelons que les formations industrielles du Cnam, en relation étroite avec les problématiques des entreprises, s'inscrivent dans une démarche de développement durable contribuant à la protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles. Dans le cadre de la croissance verte, l'établissement se fixe comme objectif de réussir la transition et la complémentarité entre les emplois existants et les nouveaux métiers.

1 – Professionnalisation des formations

1-1)Prise en compte de l'expérience professionnelle

Les formations du Cnam s'adressent traditionnellement à un public d'adultes en activité. C'est pourquoi les certifications proposées par le Cnam prennent en compte l'activité professionnelle. Elle est identifiée sous la forme d'une **unité d'activité** généralement désignée par l'intitulé « Prise en compte de l'expérience professionnelle » qui compte, en règle générale entre un quart et un tiers des 60 ECTS de la licence (licence professionnelle ou L3 de licence générale). Ainsi, le candidat à la licence doit justifier d'une expérience professionnelle qui soit en relation au niveau du diplôme. Le candidat doit présenter un dossier de présentation de son expérience.

La constitution du dossier de présentation est accompagnée par l'équipe pédagogique de la spécialité et le dossier achevé est évalué par le jury de diplôme.

Ainsi, tout usager du Cnam peut faire reconnaître son expérience professionnelle au cours de son parcours de formation en respectant les conditions d'examen de l'expérience précitées. Dans le cas où le candidat dispose d'une expérience insuffisante (moins de 1 an), il doit alors réaliser un stage de 6 mois dans une entreprise. Le choix du stage est à la charge du candidat pour les parcours de formation en hors temps de travail. A l'issue du stage, le candidat rédige un rapport et fournit l'attestation de stage délivrée par l'entreprise d'accueil. Le jury de délivrance examine l'ensemble.

Les conditions d'expérience déterminées dans les deux cas ci-dessus constituent des conditions générales. En fonction de la durée et du niveau de l'expérience professionnelle de l'auditeur, le jury de délivrance de la licence peut être amené à moduler les caractéristiques du stage (nature et durée), sans toutefois que la durée du stage puisse être inférieure à trois mois.

Les conditions d'examen de l'expérience présentées ci-dessus concernent les parcours organisés en hors temps de travail. Pour les parcours en apprentissage ou contrat de professionnalisation, l'expérience professionnelle prise en compte correspond aux périodes définies en entreprise dans le contrat d'apprentissage. La durée totale des périodes en entreprise doit être de l'ordre de 800 heures (annexe A)

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience repose sur un argumentaire qui présente les acquis de l'expérience du candidat en relation avec les composantes de la certification

visée y compris l'unité d'activité « prise en compte de l'expérience ». Ainsi, le jury de VAE peut être amené à évaluer l'UA « Prise en compte de l'expérience professionnelle » pour permettre, le cas échéant, la délivrance de la licence.

1-2) Projet tuteuré

Les usagers du Cnam s'impliquent au cours de leur formation de licence dans un projet tuteuré qui a pour objectifs de mettre en pratique les compétences acquises pendant la formation et de permettre leur développement dans un projet d'action en vraie grandeur, de confronter l'usager aux réalités du terrain, de développer le travail en équipe.

Le thème et les objectifs de réalisation du projet sont soit proposés à l'usager du Cnam par l'équipe pédagogique, soit définis par l'usager lui-même et/ou par l'entreprise support en collaboration avec l'équipe pédagogique.

Le suivi du projet est effectué par un ou plusieurs tuteurs. Quand la formation est organisée en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation), il est prévu qu'un tuteur d'entreprise accompagne le projet. En règle générale, trois présentations de projets ont lieu durant la formation, assurant le suivi du travail

Le volume horaire consacré au projet par l'usager du Cnam s'élève à 200 heures environ (des variantes peuvent être précisées dans les dossiers de spécialité). La validation du projet (note supérieure à 10/20), permet d'acquérir 8 ECTS de la licence

Le projet est évalué en trois points :

- prise en compte de la réalisation objective du projet ;
- rapport de projet à partir d'une grille d'évaluation définie par l'équipe pédagogique ;
- soutenance orale devant un jury constitué de professionnels et d'enseignants.

1-3) Alternance

L'alternance permet de mieux répondre aux attentes du tissu économique régional, et à la nécessité d'accompagner, de façon spécifique et personnalisée, les publics éloignés de l'emploi via les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Actuellement, le Cnam propose plus de 40 diplômes – DUT, licence, masters, diplômes d'ingénieur – pouvant être préparés, par apprentissage ou contrat de professionnalisation, en coopération avec les entreprises et les conseils régionaux.

1-4) Autres modalités pédagogiques

a) Le certificat informatique et internet (C2i®) – niveau 1

Pour s'assurer que les usagers du Cnam, inscrits en vue de l'obtention d'une licence, maîtrisent les connaissances et compétences de base sur les technologies de l'information et de la communication qui les aideront à évoluer dans leur activité professionnelle, l'établissement a mis en place le C2i® ainsi qu'une unité d'enseignement de préparation à ce certificat. Cette unité repose sur le référentiel national du C2i® niveau 1 qui comprend deux parties : la première décrit les compétences générales et transversales visées par la certification, la seconde définit les différents domaines de compétences et les savoirs spécifiques et instrumentaux qui y sont associés. L'unité de préparation au C2i® ainsi que le certificat sont intégrés dans les cursus des mentions de licence et comptent pour 4 ECTS.

b) Le dispositif de soutien et d'accompagnement

Dans le cadre de sa politique de suivi, d'aide et d'accompagnement de l'auditeur, le Cnam a mis en place depuis 1996 le Centre de ressources et d'appui pédagogique (CRAP). Ainsi il souhaite prendre davantage en compte l'hétérogénéité de leurs niveaux d'entrée, la diversité des parcours et des projets des usagers du Cnam.

Pour lutter contre l'échec, la démotivation, l'abandon des études, le CRAP a développé des outils et services (aide pédagogique en groupe, aide méthodologique, bilan personnalisé, tests d'évaluation et de positionnement)

2 - Modalités d'accessibilité

2-1) L'organisation de la licence

La licence s'obtient après une évaluation permettant l'attribution de 180 ECTS, après un parcours de formation en alternance, de formation continue et/ou par la VAE. Les 120 premiers ECTS peuvent être obtenus en dehors d'un cycle de formation au Cnam. Le candidat doit présenter :

- soit un diplôme de niveau III : titre RNCP ou diplôme homologué, DEUG, DUT, BTS, autre diplôme de même domaine que l'une des spécialités de la mention de licence ;
- soit une validation des acquis professionnels (VAP85).

Il existe actuellement deux types de licence (générale ou professionnelle - annexe B)

2-2) Présentation de l'organisation des modalités d'évaluation

La licence s'obtient par acquisition de chaque unité d'enseignement et d'activité constitutive du parcours visé. L'unité d'activité « prise en compte de l'expérience professionnelle » est étudiée lors de ce jury.

Les jurys nationaux d'évaluation ont lieu deux fois dans l'année et s'organisent conformément aux cadres réglementaires en vigueur. Un jury est composé du responsable de la mention, des enseignants des différentes spécialités (ou leur représentant) et au moins d'1/4 et au plus 1/2 des professionnels concernés.

2-3) Modalités de mise en œuvre de la VAE

De longue date, le Cnam s'est impliqué dans la prise en compte de l'expérience des adultes à travers deux voies :

- La mise en place de dispositifs légaux. Le Cnam a ainsi été centre pilote lors de la mise en place du dispositif d'ingénieur diplômé par l'Etat (D.P.E.), pionnier dans l'application des lois de 1984 (dispositif VAP85) et de 1992 (dispositif VAP).
- La construction de parcours de formation intégrant l'unité d'activité « expérience professionnelle ». Le Cnam a intégré dans tous ses cursus de formation diplômants la valorisation de l'expérience (unité d'activité désignée depuis 2005 sous l'intitulé « prise en compte de l'expérience professionnelle »).

Le Conseil d'administration du Cnam du 6 juin 2002 a adopté le mode d'accès à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) telle qu'elle est définie par la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 et ses décrets d'application.

Le dispositif de VAE est géré au plan national et mis à la disposition des usagers du Cnam dans toutes les régions. Près de 70 conseillers VAE sont les interlocuteurs privilégiés des

candidats. Les jurys de validation sont organisés au niveau national sous la responsabilité de la Direction nationale des formations (DNF). Ils sont composés d'enseignants-chercheurs et de professionnels qui étudient sur la base d'un entretien et d'un dossier la demande de VAE. Ils peuvent valider totalement ou partiellement cette demande.

Le Cnam intègre l'ensemble des étapes de la démarche de VAE préconisées par le Comité interministériel pour le développement de la VAE. Une attention particulière a été apportée pour chacune d'elles afin que la VAE soit une offre de service accessible et visible par tous.

2-4) La FOAD et l'utilisation des TICE

Depuis près de dix ans, l'usage des technologies de l'information et de la communication s'est généralisé, pour améliorer, compléter et diversifier l'offre de formation proposée par l'établissement et son réseau. En diminuant notamment les contraintes de présence physique, ces technologies permettent d'élargir la cible potentielle des usagers du Cnam en augmentant l'accessibilité aux formations, de s'adapter à de nouvelles demandes liées à l'évolution du mode de vie des publics, de diversifier les scénarios pédagogiques et ainsi de mieux remplir la mission de service public du Cnam sur tout le territoire. Près d'un usager du Cnam sur trois suit aujourd'hui au moins une partie de sa formation à distance en utilisant les technologies du numérique. La proportion a doublé en 2 ans. Les formations mixtes se multiplient aussi, articulant travail à distance et en présentiel. Ces modalités de formations, mises en place dans les centres comme dans les instituts du Cnam, permettent d'élargir l'accessibilité de l'offre de formation et de répondre à des demandes plus spécifiques.

C'est pourquoi le Cnam a placé l'utilisation des TICE comme un élément central de sa politique de développement. Un dispositif opérationnel est fondé sur :

- le regroupement des centres régionaux en cinq grandes régions (cf schéma ci-dessous) ;
- l'implantation sur chacune d'elles d'un plateau numérique inter-régional (PNI) avec des personnes-ressources, des outils, en particulier la plate-forme de formation à distance [Plei@d](#) et des studios de cours, ainsi que des ressources pédagogiques ;
- l'installation d'un pont d'interconnexion multiplexage pour la mise en communication de plusieurs studios de cours (jusqu'à 15) entre eux ;
- un groupe de travail permanent – le GGPNI (groupe de gestion des PNI) –, chargé de gérer et d'harmoniser les pratiques TICE dans l'ensemble du réseau et de mener une politique cohérente et efficace au plan national.



ANNEXE A - Conditions de l'expérience professionnelle dans les Licences

a) Prise en compte de l'expérience professionnelle avec un parcours Hors Temps de Travail (HTT)

Deux grands cas de figure, sur les conditions de prise en compte de l'expérience, sont déterminés. Ils sont fonction du parcours choisi (parcours L1 à L3, parcours L3 uniquement).

Premier cas :

La licence sera délivrée aux candidats ayant suivi le parcours L1, L2 et L3 justifiant de trois ans d'expérience professionnelle, dont un an dans la spécialité à un niveau correspondant au diplôme. Si l'expérience professionnelle du candidat est hors spécialité, un stage de six mois, dans la spécialité, sera en outre exigé.

Deuxième cas :

Les candidats, admis directement en L3 et ayant suivi le parcours L3, devront justifier d'une expérience professionnelle de un an dans la spécialité. Si l'expérience professionnelle du candidat est hors spécialité, un stage de six mois, dans la spécialité, sera en outre exigé.

b) Prise en compte de l'expérience professionnelle avec un parcours par l'apprentissage

La L3 de chaque Licence peut être organisée en apprentissage. Dans ce cas, l'expérience professionnelle prise en compte correspond aux périodes définies en entreprise dans le contrat d'apprentissage. La durée totale des périodes en entreprise doit être de l'ordre de 800 heures.

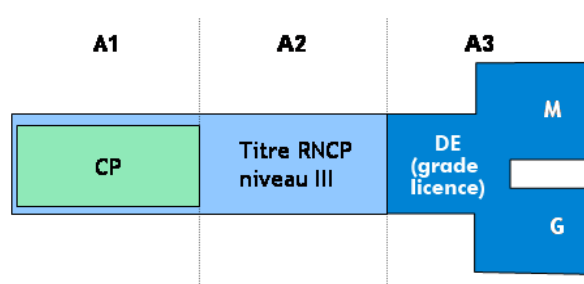
c) Prise en compte de l'expérience professionnelle avec un parcours en contrat de professionnalisation

La L3 de chaque Licence peut être organisée en contrat de professionnalisation. Dans ce cas, l'expérience professionnelle prise en compte correspond aux périodes définies en entreprise dans le contrat de professionnalisation. La durée totale des périodes en entreprise doit être de l'ordre de 800 heures (sans être inférieure à 756 heures).

ANNEXE B – Architecture de l’offre

Premier cycle

Dispositif original et spécifique structuré en emboitements successifs, offrant des sorties qualifiantes et certifiantes chaque année (tous les 60 ECTS). Cette structuration correspond à un dispositif cohérent, modulaire, en phase avec le cadre européen des certifications. Elle permet de rendre l’offre ainsi plus lisible parce que notablement simplifiée. Le dispositif ainsi structuré repose sur la production de référentiels nationaux d’activités, de compétences et de connaissances, complété par un référentiel de formation.



L’offre est structurée en 3 domaines et 21 mentions. Elle comprend 81 spécialités (et parcours) qui se répartissent comme suit entre projets de création, de renouvellement et de transformation, entre projets de spécialité « métiers » et parcours « généraux ». La répartition des mentions « métiers » par domaine est la suivante :

	Mentions métiers
Sciences et techniques de l’ingénieur	Métiers de l’industrie (11 spéc.) Métiers de l’énergie (4 spéc.) Métiers du bâtiment (3 spéc.) Métiers de la santé et de l’environnement (7 spéc.) Métiers de l’informatique (1 spéc.) Arts et métiers (3 spéc.)
Sciences du management	Métiers de la comptabilité - contrôle – audit (9 spéc.) Métiers de la gestion et du développement de la santé (3 spéc.) Métiers de la logistique, du transport et du tourisme (3 spéc.) Métiers de l’assurance, banque, finance (2 spéc.) Métiers de la culture scientifique et technique (1 spéc.) Métiers de l’urbanisme - aménagement - gestion des collectivités locales (2 spéc.) Métiers du marketing, commerce et de la vente (3 spéc.) Métiers du management (3 spéc.)
Sciences du travail	Métiers du travail et des RH (3 spéc.) Métiers de l’intervention sociale et de la formation (3 spéc.) Métiers de la documentation, de l’information et de la communication (3 spéc.)

Second cycle

Pour le second cycle, la continuité est assurée par des titres RNCP niveau II (ou équivalent M1) et des sorties à Bac +5 (M2). Concernant le domaine STI, le nombre en est extrêmement réduit, compte tenu du diplôme d’ingénieur délivré par le CNAM. Celui-ci, conférant le grade de master, permet en effet l’ouverture à la recherche par une thèse.

Domaines	Nombre masters	Dont masters cohabilités	Finalité : R, P, R/P
Economie, droit, gestion	18	0	17 P 1 R/P
Sciences humaines et sociales	8	3	4 R/P 2 P 1 R
Sciences, technologies, santé	16	9	7 P 4 R/P 5 R

Deux grands choix sont mis en avant pour préciser la fonction des masters dans l'offre de certification du Cnam :

1 - L'offre en master doit permettre d'alimenter la recherche. C'est la fonction dévolue à 15 masters à finalité recherche ou mixte (P/R) que l'on retrouve essentiellement dans les domaines « Sciences, technologies, santé » et « Sciences humaines et sociales ». Pour ces masters-là, en règle générale, les accès à la certification, outre par la VAE, se font essentiellement par la formation continue (HTO ou en « cours du jour »). Il est « toléré », en complément, des accès limités par la formation initiale pour des raisons historiques essentiellement. Ces 15 masters sont développés le plus souvent à travers des partenariats sur le territoire francilien.

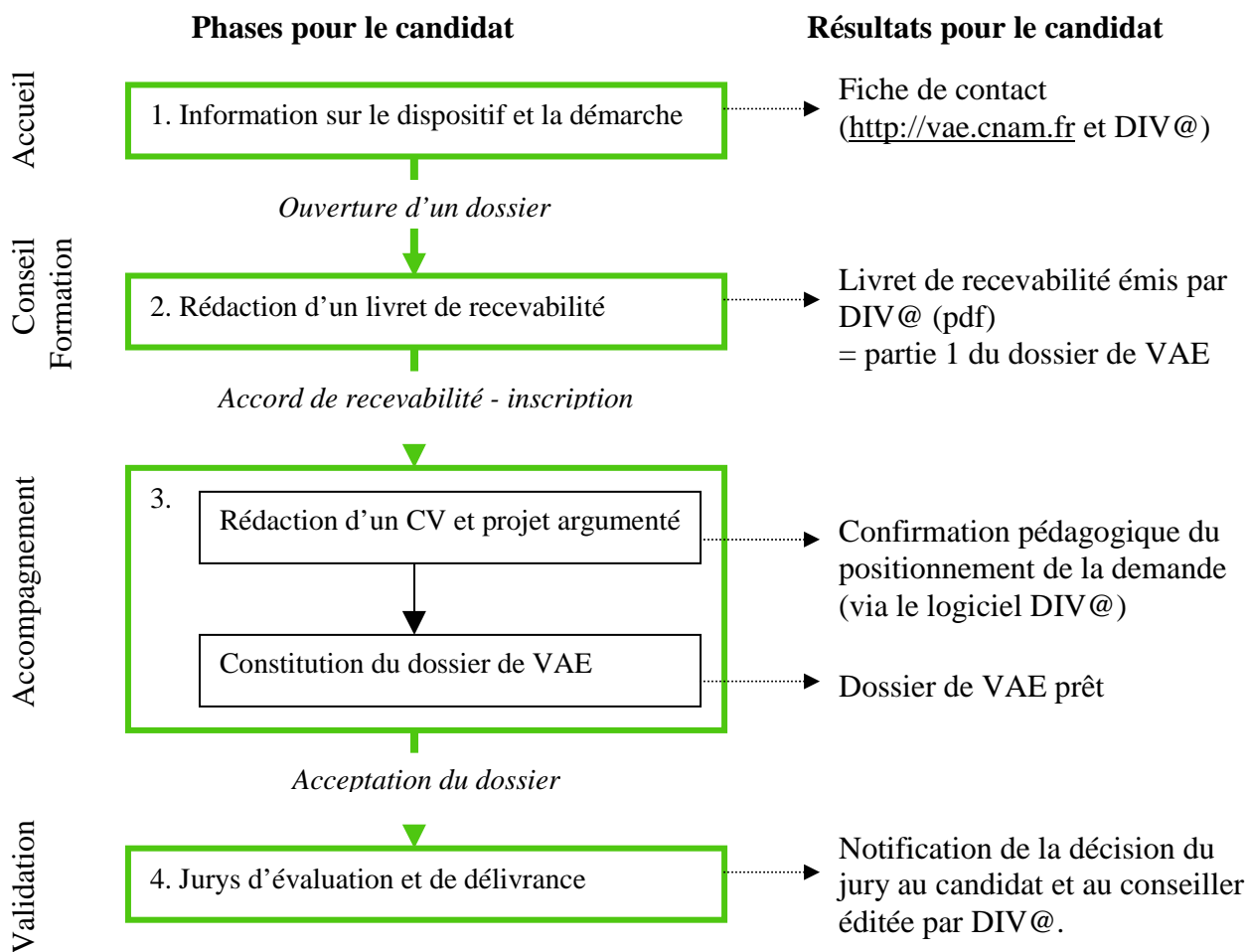
2 – L'offre en master professionnel (27 sur 42) est accessible à la certification, uniquement par la formation continue et par la VAE. Cette offre est déployable dans les centres régionaux afin que le Cnam puisse assurer sa mission nationale de formation. Le déploiement ne sera rendu possible que si des partenariats sont tissés avec les universités en région et qu'ils tiennent compte des spécificités des publics traités, le Cnam ayant pour sa part vocation à accueillir des adultes en activité (salariale, libérale ou « non occupés »).

ANNEXE C - Obtenir une certification par la VAE au Cnam

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne de faire reconnaître officiellement son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Au Cnam, toutes les certifications sont accessibles par la VAE. Pour être candidat, la personne doit justifier d'au moins trois années d'activité à temps plein, en continue ou non, en rapport avec le niveau et le contenu de la certification choisie.

Les demandes de VAE peuvent associer une formation, une VAP85 et une VES (faire valider des études réalisées en dehors du Cnam). Préalablement, elles font toujours l'objet d'une étude de recevabilité. Lorsque la demande est recevable, la personne s'inscrit au Cnam et dépose sa candidature. Une maquette de dossier VAE spécifique lui est alors remise. Pour sa rédaction et la préparation aux épreuves de VAE (soumission du dossier VAE suivie d'un entretien individuel) un conseiller VAE (agrégé par le Cnam), présent dans tous les CRA, accompagne le candidat en l'informant et l'aidant à analyser son expérience ainsi qu'à la valoriser. Trois sessions de validation sont organisées dans l'année universitaire : novembre, mars, juin. Les décisions des jurys peuvent être : refus, accord pour délivrance, délivrance partielle avec prescription d'actions de formation ou d'expérience complémentaire. En cas de décision partielle, le candidat a 5 ans pour réaliser les prescriptions et obtenir la délivrance de la certification demandée.

Pour le candidat, la démarche de VAE se décompose de la manière suivante :



Centres d'expérimentation territoriaux AFPA

Résumé AFPA:

Les centres d'expérimentation territoriaux de l'AFPA : lieux privilégiés d'incubation, d'expérimentation et d'échange entre des secteurs économiques disjoints mais connexes.

Principaux domaines de concrétisation :

- **Transversalité des compétences (développement de la mobilité professionnelle)**
- **Inter-sectorialité (projets industriels mutualisant des compétences inter-branches)**
- **Nouvelles compétences découlant de la mise en œuvre de l'inter-modalité des transports**
- **Nouvelles compétences découlant du développement progressif de l'électro-mobilité**
- **Développements des métiers de la déconstruction, reconditionnement, recyclage automobile**

Campus d'expérimentation multi-sectoriels AFPA : (*argumentaire*)

Le dispositif territorial des campus AFPA de formation professionnelle d'adultes (186 sites) offre des lieux privilégiés d'expérimentation et de mutualisation de compétences émanant de branches qui trop souvent s'ignorent tout en se côtoyant de plus en plus, du fait du resserrement des marchés et de l'émergence de nouvelles technologies, notamment dans le domaine de l'électro-mobilité, nécessitant une globalisation de ces compétences.

Le portefeuille de 300 formations à des métiers industriels et de services, dispensés et certifiés, au titre de l'état, dans les campus Afpa, permet de s'affranchir des cloisonnements de branches et favorise les expérimentations collaboratives entre institutionnels, territoriaux, fédérations ou entreprises de secteurs distincts et centres de formation et/ou de R&D, dans des projets innovants mixant métiers de la métallurgie, des services de l'automobile, de la distribution, des infrastructures et des énergies renouvelables en cluster facilitant l'innovation technologique, dans le sens d'une meilleure efficacité économique (optimisation structurelle) et du développement de compétences humaines opérationnelles en rapport direct et en bonne temporalité avec les besoins induits par ces marchés émergents .

Ces expérimentations peuvent agir en tant qu'accélérateur de transferts de compétences opérationnelles entre le milieu de la formation professionnelle et celui de l'industrie, de la recherche, de l'entreprise et de l'artisanat, illustrant le propos qui dit que « la richesse naît de la confluence des différences ».

Les **campus Afpa**, longtemps cantonnés au seul milieu de la formation professionnelle, ont entrepris d'initier ou de rejoindre des clusters regroupant un échelon institutionnel régional ou local et une entreprise ou fédération dans un projet de développement de nouvelle activité économique ou de nouveaux produits, allant dans le sens du développement durable.

L'Afpa s'inscrit résolument dans les recommandations de l'ADEME, qui préconisent le développement des métiers de la déconstruction, du reconditionnement et du recyclage des sous ensembles automobiles permettant la revalorisation d'éléments ou de matière. Il en est de même des métiers découlant de la mise en œuvre de l'inter-modalité des modes de transport (location, auto-partage, développement de l'usage des véhicules décarbonés à 2-3-4 roues, passage d'un mode de transport à l'autre au cours d'un même trajet ...).

Dans le cadre d'une expérimentation, chaque partenaire bénéficie ainsi d'apports réciproques facilitateurs aux différentes phases du projet :

Pour le partenaire industriel :

- Economies d'échelle, gain de temps dans la phase R&D du projet pour la réalisation de maquettes, le prototypage, les essais ...
- Mise à disposition immédiate de compétences et d'un environnement professionnel opérationnel, apte à réaliser des conceptions à façon
- Professionnalisation des intervenants et anticipation des besoins de main d'œuvre
- Décloisonnement et enrichissement des compétences

Pour le partenaire institutionnel ou territorial :

- Création d'activité locale conduisant à une insertion durable des demandeurs d'emploi
- Incitation à l'initiative industrielle dans le domaine du développement durable
- Expérimentation de nouveaux modèles collaboratifs de développement économique
- Communication, image dans le sens de l'innovation à l'échelon territorial

Possibilités offertes par l'Afpa :

- Maillage d'un réseau de 186 sites de formation répartis sur le territoire
- Appui, conseil, mise en cohérence par un ingénieur spécialisé métier faisant partie du bureau d'étude national de l'Afpa
- Mise à disposition des ressources matérielles, logistiques et humaines, dans le cadre d'un projet de formation débouchant sur la création d'emplois durables.

Conditions de réussite :

- Le projet industriel doit proposer des produits, services ou solutions nouvelles s'inscrivant dans l'optique du développement durable, débouchant sur le développement de nouvelles activités génératrices d'emplois locaux et durables.

- Le projet doit avoir une dimension novatrice, tout en faisant preuve à la fois de pertinence et de pragmatisme
- Le centre de formation doit disposer des compétences opérationnelles effectives nécessitées par le projet
- Le centre de formation doit s'impliquer et agir en tant qu'élément facilitateur de transfert industriel
- Le partenaire institutionnel ou territorial doit être convaincu de l'intérêt à long terme du projet (investissement dans l'avenir), en assurer la communication (promotion), le suivi (contractualisation) ainsi qu'une partie du subventionnement, à minima dans la phase de lancement.
- Le comité de pilotage du projet se compose des experts réellement impliqués de chaque partenaire.

(Contact : pierre.queblez@afpa.fr ☎ 06.81.19.01.96)

Le campus Drôme-Ardèche éco-innove en créant un véhicule électrique

28/10/10 - Dernières dépêches, Rhône-Alpes, Pédagogie

À l'occasion du Salon du développement durable qui s'est tenu à Valence les 15, 16 et 17 octobre 2010, l'AFPA a exposé un **véhicule électrique avec station de recharge autonome solaire & éolienne**.



Ce travail pédagogique et collectif a mobilisé formateurs et 20 stagiaires de toutes spécialités durant plusieurs mois : chaudronniers, tuyauteurs, soudeurs pour la construction des ensembles métalliques, techniciens maintenance et électricité industrielle pour la partie électrique, menuisiers pour la fabrication du plateau bois, selliers pour les sièges, usineurs pour les pièces mécaniques spécifiques.

« Les deux groupes de stagiaires qui se sont relayés sur l'année pour construire ce véhicule se sont énormément investis. Ils ont pu à travers un thème concret et d'avenir découvrir différents types d'énergie et mode de propulsions et se sensibiliser au recyclage des déchets et du tri sélectif », précise Raphaël Deon, formateur chaudronnerie en charge du projet.



La voiture se recharge grâce à une station de recharge autonome et mobile, équipée d'une éolienne de type Savonius (construite par les stagiaires en chaudronnerie et tuyauterie) et de panneaux solaires.

Le véhicule, de petite dimension, est utilisé exclusivement à l'intérieur du campus pour évacuer les déchets ou transporter des livraisons. Equipé de deux places assises, sa durée d'autonomie est estimée à cinq heures par semaine.



Contact : Raphaël Deon, formateur sur le campus de Valence
Tél. : 04 75 82 30 46 – E-Mail : raphael.deon@afpa.fr

Féminiser les métiers de la métallurgie

Fabrication d'un abri à vélo équipé d'un toit végétalisé et/ou solaire

25/05/10 - Rhône-Alpes, Nouveaux produits, Dernières dépêches

Dans le cadre de sa politique en faveur de la mixité professionnelle, la ville de Valence souhaitait ouvrir les métiers de la métallurgie aux femmes.

Elle a fait appel à l'AFPA pour mettre en place une formation découverte qui s'achèvera par une réalisation urbaine éco-durable.



Objectif :

Initier à la métallurgie, durant 22 semaines, les personnes éloignées de l'emploi. Après un entretien approfondi et une présentation des métiers, les vingt personnes retenues ont dû opter soit pour la chaudronnerie, la tuyauterie, la soudure, la métallerie, la maintenance ou la frigoristerie.

Intégrés au groupe suivant une formation qualifiante, les quatre stagiaires qui ont opté pour la chaudronnerie ont suivi un programme spécifique. Théorique d'abord avec du calcul, de la géométrie, du dessin industriel, puis pratique avec des petits travaux en atelier : percer un trou, meuler, couper avec une scie à métaux...

L'apprentissage s'est poursuivi avec un stage en entreprise de deux semaines.

Après cela, ils ont pu enfin se lancer dans la fabrication d'un abri à vélo équipé d'un toit végétalisé en inox de 4 mètres de long et 2,50 mètres de large.

Des panneaux photovoltaïques pourront y être installés.

« Ce projet a été pensé avec Acropose, une entreprise locale spécialisée dans le mobilier urbain. Le prototype retenu a été choisi à la fois par la ville et les stagiaires », indique Raphaël Déon, formateur au campus de Valence.

Manutention, découpe, perçage... pendant quatre semaines, les stagiaires ont travaillé comme s'ils étaient en entreprise.

L'abri à vélo sera installé cet été dans un lieu stratégique de la ville.

À l'issue de ces 22 semaines, deux stagiaires vont poursuivre leur apprentissage en intégrant la formation diplômante, une souhaite se rediriger vers la soudure ou la métallerie et une autre en peinture.

De très bons résultats. Une seconde session est d'ores et déjà prévue pour septembre 2010.

Cette action a été organisée grâce au financement du Fonds social européen et du Conseil régional de Rhône-Alpes.

Contact :

Sophie Le-Curieux-Belfond, chargée de communication –

Tél. : 04 72 83 13 40 – E-mail – sophie.le-curieux-belfond@afpa.fr

INNOVATION sur les Campus

Emplois verts – Energies renouvelables et Electro-mobilité

Le campus de Valence, pionnier de l'éolien - 29/11/2010

L'éolien a le vent en poupe. Près de 500 éoliennes sont installées chaque année. C'est pourquoi le campus de Valence a conçu la première formation de technicien supérieur de maintenance industrielle, option éolien qui débutera en janvier 2011.



Avec 106 éoliennes pour 20 parcs, la région Rhône-Alpes ne fait pas partie des régions pionnières... sauf pour la formation. Le 3 janvier prochain, le campus de Valence accueillera la première formation de technicien supérieur de maintenance industrielle, option éolien.

« Jusqu'à présent, ce sont les constructeurs qui assurent la maintenance mais beaucoup de machines vont prochainement être hors garantie et demander une maintenance accrue. Le besoin de formation va suivre », indique André Damont d'après une enquête de l'ingénierie de l'Afpa.

Un module spécifique de 12 semaines

Les stagiaires, en cours de recrutement, « des sportifs qui ne souffrent ni de vertige, ni de mal de mer, ni de claustrophobie », débiteront par un module « Tronc commun » puis continueront par un contrat de professionnalisation spécifique de 12 mois.

Outre les techniques inhérentes à la maintenance industrielle (mécanique, électrotechnique, automatisme, hydraulique), des modules sur les travaux en hauteur, l'anglais technique et l'habilitation BR sont également prévus.

« La maintenance d'éolienne n'est pas si éloignée de la maintenance classique. La maintenance d'éolienne s'apparente à de la mécanique lourde embarquée et est fortement dépendante des conditions météorologiques. »

Orientation et adaptation de la vitesse par rapport au vent, risque de givre, système de freinage en cas de vents violents ou de tempêtes... le fonctionnement des éoliennes est soumis aux aléas de la météo.

Un simulateur d'éolienne au campus

Il en est de même pour les réparations qui peuvent prendre 10 minutes comme quelques semaines. Avant d'intervenir, le technicien reçoit un rapport. Sur cette base, il établit un pré-diagnostic à distance, se déplace sur sa zone qui peut être très large.

Que ce soient des incidents mineurs (changement de fusibles, capteurs de vibration...) ou des interventions lourdes (changement de génératrices qui demande une grue...), l'intervention se fait toujours au minimum à deux pour des raisons de sécurité.

Les futurs stagiaires auront un simulateur d'éolienne (puissance de 15 kwatt), deux génératrices de familles différentes et tout le matériel de base d'une section industrielle classique. A la fin de leur formation, ils pourront ainsi se diriger vers l'éolien ou l'industrie.

ANNEXE 13 : Plan « métiers » : convention MEDDLT/Région Alsace

Extrait de la convention signée entre le MEDDLT et la Région Alsace : présentation de l'action spécifique liée aux nouveaux véhicules automobiles :

Contexte / Constats / Enjeux	<p>Que l'on parle conception, fabrication ou services associés (commercialisation, maintenance), la filière automobile est fortement impactée par les enjeux environnementaux. L'Alsace est particulièrement concernée, compte tenu du poids de son activité automobile ; 40 000 salariés y travaillent, soit 7,8% de l'ensemble (moyenne nationale : 5,1%). Il est à ce jour difficile de mesurer quelles sont les compétences nécessaires pour accompagner les mutations qui se profilent. Outre les évolutions technologiques intégrées dans les matériaux ou l'organisation de la production, la filière électrique et hybride nécessite le développement de compétences spécifiques adossées aux qualifications « métiers » traditionnels.</p> <p>Ainsi, il est proposé dans le cadre de l'expérimentation d'affiner les besoins en qualification et de comparer à l'offre de formation existante pour élaborer un plan de développement des formations adaptée aux enjeux.</p>
Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none">▶ Connaître les besoins en compétences pour adapter les formations professionnelles, quels qu'en soient les niveaux ;▶ Comparer ces besoins à l'offre existante ;▶ Adapter les formations aux métiers de l'automobile de demain.
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none">• Etablissements de formation• Education nationale• Constructeurs• Pôle de compétitivité « Véhicule du Futur »• Pôle Emploi <p>La Région Alsace se rapprochera de la Région Franche-Comté pour envisager un partenariat sur cette action, notamment dans le cadre du Pôle Véhicule du futur.</p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes en formation initiale• Demandeurs d'emploi en formation continue• Salariés en formation d'adaptation.
Mise en oeuvre	<p>Il s'agira, en partenariat avec le Pôle de compétitivité « Véhicule du futur », de réaliser une étude de besoins en compétences liées aux nouvelles technologies qui seront utilisées dans la construction automobile. Cette étude concernera notamment le véhicule électrique dont la fabrication et le développement supposent de nouvelles qualifications professionnelles encore mal connues.</p>
Éléments d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">• Pertinence et opérationnalité de l'étude• Nombre et qualité des partenaires rencontrés pour réaliser cette étude.

Répartition des financements entre les partenaires :

Partenaires	Partie de l'action prise en charge	Calendrier de l'intervention dans l'action financée	Montant	Part du financement de l'action
Etat MEDDTL	Contribution au financement de l'étude	2010	40 000 €	50%
DIRECCTE	Contribution au financement de l'étude	2011	20 000 €	25%
Région Alsace	Contribution au financement de l'étude	2011	20 000 €	25%