

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Une branche et des territoires : le cas de la réparation automobile

Dans la réparation automobile, le développement de l'électronique et la qualité de service au client font émerger des emplois de technicien. La branche s'est engagée dans une politique d'élévation des qualifications avec la création de baccalauréats professionnels, de BTS et de certificats de qualification professionnelle. Toutefois, besoins en flexibilité, en reproduction des savoirs de base et banalisation des tâches interdisent que ces formations se substituent aux formations de niveau V. Activité principalement artisanale, diffusée sur l'ensemble du territoire, la branche a un développement tributaire des marchés du travail et des offres de formation locaux. La signature de contrats d'objectifs avec l'Etat et les conseils régionaux est un des moyens de rendre cohérentes logique de branche et logiques territoriales.

LES DYNAMIQUES D'EMPLOI : LE RÔLE DÉCISIF DES JEUNES

Le secteur de la réparation et du commerce de l'automobile reste fortement atomisé, avec un effectif stabilisé de 400 000 actifs, répartis dans 90 000 entreprises implantées sur l'ensemble du territoire, dont 92 % comptent moins de 10 salariés. Il se caractérise par un maintien de l'artisanat (61 000), et une forte proportion de personnels ouvriers (44,3% des actifs en 1990) et de jeunes de moins de 25 ans (16,4%).

Les principales évolutions des contenus de travail tiennent au développement de l'"électronique embarquée" sur les véhicules et à la diffusion de nouveaux moyens et méthodes de maintenance et de contrôle. Elles ont pour effet de rendre plus abstraites les activités de diagnostic. Elles améliorent aussi la fiabilité et la réparabilité des véhicules, banalisent certaines activités, et diminuent le volume et les temps d'intervention et donc les emplois d'atelier. Parallèlement, l'accentuation de la concurrence, avec le développement de nouveaux réseaux de "réparation rapide" et le recentrage stratégique des constructeurs et des concessionnaires sur le service après-vente, renforce, partout, la dimension de "service" et de "qualité" de l'activité.

Ces évolutions engendrent des transformations organisationnelles propres aux différentes catégories d'entreprises. Au sein des grands garages, émerge une organisation bipolaire avec un nouveau type d'emploi, le technicien de maintenance automobile, qui s'occupe des activités valorisées (diagnostics, gestion, formation interne, contacts avec la clientèle...), tandis qu'une importante main-d'oeuvre ouvrière est affectée aux tâches banalisées (pièces d'usure, échange standard). Dans les entreprises artisanales, l'encadrement technique reste assumé par l'artisan ou est pris en charge par les techniciens du concessionnaire quand l'unité fait partie d'un réseau, et les ouvriers restent des professionnels de la réparation.

Par contre, ces évolutions n'altèrent pas les formes dominantes de mobilité et de gestion de la main-d'oeuvre. Elles se caractérisent par une forte présence de jeunes en phase de formation (apprentissage) ou d'insertion professionnelle. Bien qu'à l'instar de l'ensemble de l'économie française, le secteur diminue le nombre d'emplois offerts aux jeunes de moins de 25 ans (-32,5% entre 1982 et 1990), sur moyenne période, la proportion des jeunes dans les flux de main-d'oeuvre (35% des sorties, 52% des entrées) est sensiblement plus élevée que leur poids dans le stock d'actifs (20%).

Avec cette mobilité des jeunes - qui s'effectue également entre entreprises du secteur -, la réparation automobile reste l'un des principaux secteurs d'"insertion", en accueillant le plus de jeunes en formation par apprentissage ou en primo-insertion dans l'emploi. Par contre, les actifs plus âgés sont stables ; la mobilité se limite à ceux qui sont localement les plus réputés dans leur métier ou qui créent ou reprennent une entreprise. Les jeunes assurent ainsi la flexibilité de l'emploi et l'apprentissage, notamment avec le CAP, s'inscrit pleinement dans une double logique d'ajustement de l'emploi et de sélection de la main-d'oeuvre.

LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : PERTINENCE DES FORMATIONS DE NIVEAU V

La branche professionnelle développe une stratégie d'élévation des qualifications par la promotion du niveau IV (voire aussi du niveau III) : création en 1990 d'un baccalauréat professionnel en maintenance automobile, mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus au niveau IV au sein de la convention collective depuis 1988 (encadré 1)... En regard, alors que les effectifs stagnent, voire diminuent au sein des ateliers, une baisse des flux de formés au niveau V (CAP) peut paraître rationnelle. Cette tentation est renforcée par les représentations d'un nombre croissant de chefs d'entreprise pour qui les jeunes formés au niveau V apparaissent souvent "trop peu motivés" ou de "trop bas niveau scolaire" pour apprendre le métier.

Or, les besoins des entreprises en formés de niveau IV pour les emplois d'atelier restent aujourd'hui limités. Les entreprises artisanales n'ont ni les moyens financiers, ni la "culture" organisationnelle, pour recruter, en nombre significatif, des jeunes formés à ce niveau. De même, les nouvelles fonctions de techniciens, au sein des grandes unités, sont en partie pourvues par promotion interne. Les pratiques de rémunération et de promotion des entreprises ne favorisent d'ailleurs pas une intégration systématique de jeunes sortant du système éducatif. De fait, une poursuite du développement des spécialités de formation de niveau IV qui ne tiendrait pas compte de ces réalités organisationnelles risque de s'avérer inefficace et, à terme, défavorable à l'image des nouveaux diplômés.

Par ailleurs, ce développement ne peut se faire au détriment du niveau V. Celui-ci reste, en effet, le principal "espace de professionnalisation" des ouvriers : 50,5 % d'entre eux sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP en 1990, toutes spécialités confondues. Le CAP en apprentissage, par exemple, est encore considéré comme un mode d'accès adapté aux métiers de la carrosserie et de la peinture. De plus, le niveau V est reconnu comme une étape essentielle de la filière menant aux qualifications correspondant

Encadré 1

Une offre de formation qui se transforme sous l'impulsion de la branche

Les "premières formations" demeurent largement dominées par le niveau V (CAP mécanicien en maintenance de véhicules, CAP carrossier réparateur, BEP maintenance de véhicules auto, mentions complémentaires...) avec notamment des effectifs en apprentissage importants (près de 50 % des jeunes en formation en 1992/1993). Un effort est cependant réalisé pour développer le niveau IV. Les jeunes inscrits dans une formation professionnelle de niveau IV, en apprentissage et en temps plein, représentent désormais plus de 10 % de l'ensemble des effectifs en formation. La création, puis l'expansion des baccalauréats professionnels "construction et réparation de carrosserie automobile" et "maintenance automobile, option voitures particulières" en sont une illustration. L'accent est également mis sur l'amélioration qualitative des formations de niveau V : recrutement, perfectionnement des maîtres d'apprentissage et des enseignants, équipement des CFA, campagnes d'information...

De nombreux contrats de formation en alternance, dont une forte majorité de contrats de qualification et d'adaptation sont pris en charge par l'ANFA : plus de 25 000 entre 1984 et 1990. On assiste, à cet égard, à la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), titres de branche établis sur la base de référentiels d'emploi, de formation et d'évaluation. Positionnés au sein de la grille des classifications, la plupart sont actuellement reconnus au niveau IV. Couvrant des besoins spécifiques, ils sont considérés comme complémentaires des diplômes d'Etat. Ils ont aussi la particularité d'être actualisés régulièrement et ouverts en principe à l'ensemble des salariés.

aux formations de niveau IV. La qualité de la transmission des savoir-faire de base dans le cours même du travail est garante de la professionnalisation des jeunes. Le développement des formations de niveau IV est, alors, lui-même conditionné par une amélioration qualitative du niveau V : adaptation des contenus de formation aux mutations de l'activité, actions sur le niveau des publics... De plus, en l'absence d'une modification du fonctionnement dualisé de la gestion de la main-d'oeuvre, une décroissance importante des flux de formés au niveau V ne pourrait que déstabiliser la plupart des entreprises.

Enfin, une complémentarité entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue reste à construire. Sous l'hypothèse d'un maintien des pratiques traditionnelles de recrutement et de promotion, l'enjeu est d'amener des actifs diplômés de niveau V à maîtriser les compétences techniques et commerciales de niveau IV. Or, l'effort de formation continue reste faible, avec, pour les entreprises de 10 salariés et plus, un taux moyen de participation financière de 2,0 % en 1991 (3,2 % au niveau inter-sectoriel). L'effort doit être organisé surtout en direction des plus petites pour lesquelles le manque de moyens et de disponibilité obère toute formation au-delà d'adaptation sur le tas. Une nouvelle "logistique" est ainsi à inventer : modularisation d'actions de formation de courte durée, dans une visée qualifiante avec des validations originales (CQP, reconnaissance des acquis...), parcours individualisés, formation sur site...

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES ET ESPACES DE NÉGOCIATION

Les situations régionales, au regard du type d'entreprise, de la place des jeunes et des niveaux de formation, sont fortement diversifiées et ne sont donc pas des formes "décalquées" de la situation nationale. La démarche proposée dans le cadre des contrats d'objectifs (voir encadré 2) vise à dégager les **spécificités des espaces régionaux**. Elles sont analysées à un double niveau : celui de la région dans son ensemble (région rurale / urbaine ; industrielle / tertiaire ; performances de l'appareil de formation...) et celui de la réparation automobile dans cette région, selon 16 critères (voir schéma) organisés autour de variables sur les actifs, les entreprises, la formation et les structures d'emploi.

Le principe est de dégager des "**profils régionaux**" à partir des valeurs prises pour chacun des 16 indicateurs en les référant à la moyenne nationale et aux disparités régionales (valeurs maximales et minimales parmi les 22 régions). Ces profils permettent alors aux acteurs impliqués dans la négociation d'un contrat d'objectifs de concevoir ensemble des stratégies correctives et/ou anticipatrices en fonction des marges de "possibles" constatés. Par exemple, le faible poids des actifs de niveau IV et plus dans les régions Poitou-Charentes et Limousin (respectivement 6,8% et 7,8%), relativement à la moyenne nationale (12,4%), peut conduire les acteurs de ces régions à s'interroger sur la pertinence et les conditions d'un développement des formations de niveau IV.

Le point fort de la démarche est surtout de souligner **l'absence de déterminisme entre les principales caractéristiques des entreprises, des effectifs et des formations**. Les régions Poitou-Charentes et Limousin présentent ainsi des profils structurels analogues, avec de nombreuses entreprises sans salarié et un artisanat

Encadré 2 Les contrats d'objectifs : un nouvel instrument mobilisé par la branche

Institués par la loi du 23 juillet 1987, leurs modalités d'application ont été définies par un décret du 14 janvier 1993 (n°93-51). Conclues pour une durée de trois à cinq ans entre l'Etat, la région et une ou plusieurs organisations professionnelles de branches, ils ont pour objet de fixer des "**objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel ou technologique par alternance, coordonnés avec les autres voies de formation et d'enseignement professionnels**". Ils déterminent ainsi des orientations sur les flux de formation par type et niveau, la localisation des formations, leur durée, l'information des jeunes, les mesures d'accompagnement de l'alternance... Plusieurs branches professionnelles souhaitent étendre ce champ à la formation professionnelle continue. Il est prévu, par ailleurs, que les contrats d'objectifs s'articulent aux futurs "**plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes**", établis par les conseils régionaux et institués par la loi quinquennale sur l'emploi.

La branche du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle a fait l'objet d'un accord paritaire en octobre 1992 et a mandaté l'association nationale pour la formation dans l'automobile (ANFA) pour les négocier et les conclure avec les régions.

L'ANFA a demandé au Céreq de l'aider à définir une méthodologie d'élaboration des contrats d'objectifs. L'intervention a alors consisté à articuler deux contributions : une étude prospective globale, centrée sur les transformations dans les domaines de l'emploi, les organisations du travail et la formation, en liaison avec les évolutions technologiques et des marchés de l'automobile et destinée à produire une connaissance de la branche ; une approche des spécificités régionales, tant sur le plan des structures d'emploi que sur celui des pratiques de formation, pour faciliter la construction, à terme, d'équilibres dynamiques entre les emplois et les formations. Dans cette visée, cette intervention a donc produit à la fois des analyses et des outils d'aide à la décision et a impliqué la mobilisation des différentes sources d'information disponibles, ainsi que des enquêtes dans des entreprises et des établissements de formation.

Valeurs maximales, minimales et moyennes pour chacun des 16 indicateurs structurels de la réparation automobile * (en%)

(sources : cf. encadré 2)

schéma 1

Indicateurs "démographiques" (1 et 2) (ensemble des actifs). Caractéristiques de l'appareil productif (3 et 4)

	(1)	(2)	(3)	(4)**
Maximum	21,1	9	17,4	26,3
Moyenne nationale	16,4	6,6	11	20,7
Minimum	12,1	4,8	6,1	17,3

Appareil de formation (session de 1992)

	(5)	(6)	(7)	(8)
Maximum	72,1	73,3	63,7	62,2
Moyenne nationale	61,1	61,2	52,8	39,8
Minimum	52,9	55,5	41,9	14,8

Structure d'emploi (ensemble des actifs)

	(9)	(10)	(11)	(12)
Maximum	32,7	24,7	7,6	60,4
Moyenne nationale	26,8	14,3	4,5	30,1
Minimum	20,9	11,5	2,6	21,2

Caractéristiques de formation des actifs

	(13)	(14)	(15)	(16)
Maximum	145,7	56,2	15,2	158,1
Moyenne nationale	129,3	45,4	12,4	134,8
Minimum	111,1	35,9	6,8	96,3

* lecture : dans la réparation automobile, le poids des jeunes de - de 25 ans varie en 1990 entre 12,1% et 21%, la moyenne française étant de 16,4%.

** calculé sur 5 régions seulement (Poitou, Centre, Picardie, Languedoc, Pays de Loire).

En italique : ce sont sur ces indicateurs que les écarts entre les valeurs maximales et minimales sont les plus importants. Derrière ces indicateurs particuliers, on retrouve les questions clés dégagées par l'étude : l'apprentissage (et le fonctionnement dual du marché du travail) ; la place du niveau IV ; l'émergence des catégories techniciennes.

Indicateurs structurels

- 1 Poids des - de 25 ans dans les actifs (1990)
- 2 Poids des + 55 ans dans les actifs (1990)
- 3 Poids du nombre d'entreprises de 0 salarié sur les effectifs totaux de salariés (SIREN) (1990)
- 4 Poids des salariés dans les établissements de 1 à 4 salariés sur le total des salariés (Unedic) (1992)
- 5 Taux de réussite global au CAP (tous modes) (1992)
- 6 Taux de réussite global tous niveaux, tous modes (1992)
- 7 Taux de réussite global en apprentissage
- 8 Poids des formations en apprentissage par rapport à l'ensemble des modes (1992)
- 9 Poids des OQ (industrie et artisanat) (1990)
- 10 Poids des ONQ (industrie et artisanat) (1990)
- 11 Poids des TECH et AM (1990)
- 12 Poids des "apprentis" par rapport aux "artisans" (1990)
- 13 Évolution des actifs de niveau V (1982-1990)
- 14 Poids des actifs de niveau V (1990)
- 15 Poids des actifs de niveau IV et + (1990)
- 16 Évolution des actifs de niveau IV et + (1982 - 1990)

représentant respectivement 18,1% et 18% de l'ensemble des actifs. Cependant, elles n'usent pas des mêmes modalités d'ajustement en matière de formation initiale ; l'apprentissage concerne, en 1992, 48,2% des jeunes inscrits dans une spécialité de formation de la réparation automobile en Poitou-Charentes, contre seulement 27,5% dans le Limousin.

Sans être *a priori* favorables ou défavorables, ces écarts sont à apprécier par les décideurs nationaux, régionaux et locaux, en fonction de leurs contextes d'action et de leurs modes de coordination pour déterminer leurs choix spécifiques en matière de formation professionnelle.

Richard BIEGANSKI
Jean - Paul CADET
Jean - Marc GRANDO

BIBLIOGRAPHIE

- Amat F., Géhin J.-P. (1987), "Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution", *Formation-Emploi*, n°18, avril-juin.
- Chiron V. (1993), *Évolution de la profession du commerce et de la réparation automobile et des besoins de formation sur la région des Pays de la Loire*, CRA Céreq, Nantes.
- Elbaum M., Marchand O. (1993), "Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française", *Premières informations*, n°34, octobre.
- Gautier-Moulin P., coord. (1993), "Branches professionnelles et formation : l'automobile et les transports", dossier du centre INFFO, *Actualité de la Formation Permanente*, janvier-février.