

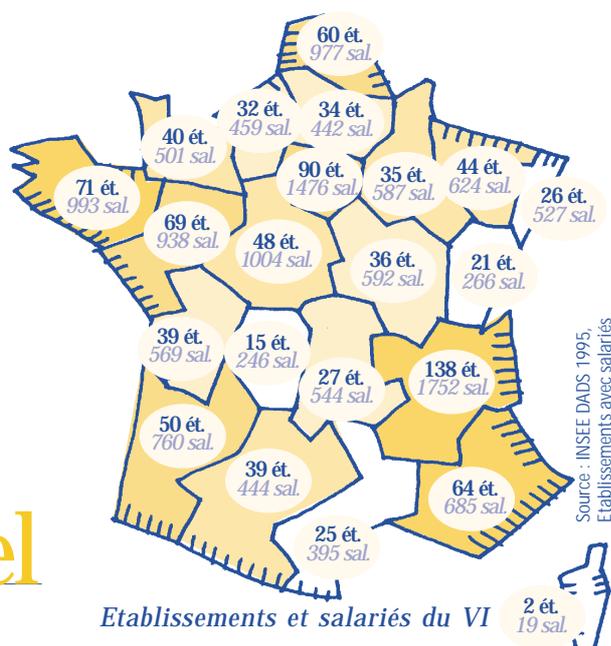
# Auto

## Observer pour mieux former

# focus

### DOSSIER

## Evolution des compétences dans le secteur du véhicule industriel



## L'activité du Véhicule Industriel : des mutations du secteur aux besoins de compétences

Le secteur du VI est actuellement dans une phase importante de son évolution.

Cette stratégie passe par deux facteurs principaux :

- un développement par une multiplication des sites et une extension des surfaces : 15 % des entreprises ont déjà deux établissements et 10 % en ont trois, cette tendance devrait se poursuivre puisque 23,4 % des entreprises pensent s'agrandir ou créer de nouveaux établissements
- et une diversification de leurs activités qui s'exprime par l'obtention d'enseignes différentes (réparation, équipement, carrosserie...) : une entreprise sur quatre a au moins deux enseignes

et 23,6 % pensent diversifier leurs activités dans les deux prochaines années.

Cette évolution rapide interroge les capacités de la Branche à accompagner les besoins en compétences qui s'en dégagent.

- 1300 entreprises
- 14 800 salariés
- Taille moyenne : 11 sal./entreprise



### Le secteur du Véhicule Industriel : l'étude

L'enquête a été réalisée en trois phases :

- des entretiens auprès de professionnels du secteur
- ainsi qu'une exploitation des données statistiques,
- cette démarche ayant été complétée par une enquête téléphonique.

L'objectif d'une telle étude est de mettre à jour :

- les principales évolutions du secteur,
- les pratiques de gestion de l'emploi,
- ainsi que les besoins en formation.

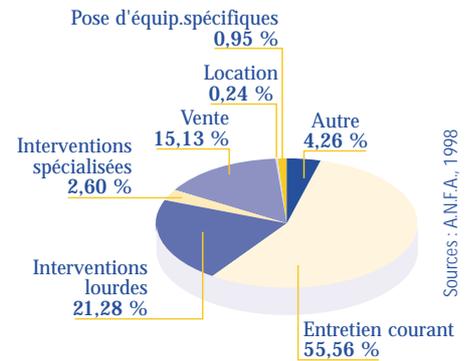


# Les activités : un maintien des activités traditionnelles mais des interventions spécialisées en plein essor

En terme de temps passé, la principale activité de ces entreprises demeure l'entretien courant, 56 % contre seulement 21 % pour les interventions lourdes. Les interventions spécialisées ainsi que la pose d'équipement, ne représentent « que » 4 % de l'activité des entreprises mais elles constituent un atout majeur en terme de nouvelles compétences à acquérir. La vente, quant à elle, représente 15 % de l'activité. Afin d'accroître leur part de marché, et ce au regard de la baisse des marges sur

l'activité vente, les entreprises du VI développent de nouvelles stratégies d'offre globale de service, auprès des transporteurs qui conservent encore 50 % de l'activité maintenance VI, à travers leur atelier intégré.

L'argumentation commerciale d'une telle démarche s'inscrit dans : la réduction des temps d'immobilisation, la nécessité de disposer d'équipements spécifiques de plus en plus coûteux et de compétences techniques de plus en plus élevées.



Distribution des activités

Sources : AN.F.A., 1998

## Les facteurs d'évolution du secteur VI

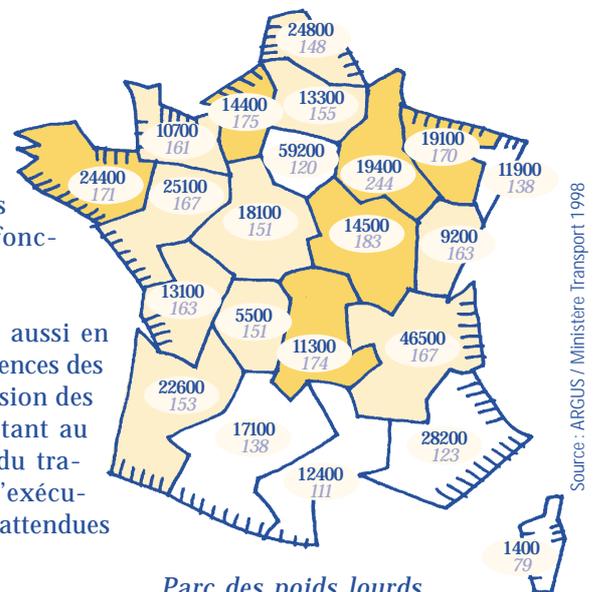
Le parc des Véhicules Industriels, estimé à 535 000 unités\*, se caractérise par :

- un ralentissement de la croissance du parc et donc de l'activité vente,
- et un rajeunissement lié à l'augmentation des immatriculations de véhicules neufs, ce qui induit les nécessités d'adaptation rapide des entreprises de maintenance, en terme d'équipement et de qualification,
- ce, compte tenu des avancées technologiques que proposent les modèles récents et en particulier par la généralisation des systèmes informatiques,

électriques et électroniques sur la quasi-totalité des fonctions du véhicule.

- Le secteur du VI évolue aussi en fonction des nouvelles exigences des transporteurs liées à la tension des flux de production et ce, tant au niveau de l'organisation du travail (flexibilité, rapidité d'exécution) que des compétences attendues (technicité, qualité...).

\* tracteurs routiers + porteurs de plus de 5 tonnes



Source : ARGUS / Ministère Transport 1998

### Parc des poids lourds

Ratio : poids lourds/automobiles

Au niveau national, on compte 150 poids lourds pour 10000 automobiles

## En conséquence la maintenance des VI se transforme...

La fiabilité accrue des VI associée au rajeunissement du parc induit une diminution importante des potentiels d'intervention.

Dans ce contexte de réduction des volumes d'intervention, la part de la maintenance (entretien, révision) est désormais prédominante.

Cependant, les avancées technologiques ont modifié la nature des pannes



(moins de mécanique, plus de problèmes de connectique) ainsi que les modes de diagnostic.

De plus, la nécessité de réduire les temps d'immobilisation favorise le développement des échanges standards des organes défectueux, et accroît les exigences de disponibilité et d'efficacité des intervenants, et particulièrement des spécialistes du diagnostic.

Enfin, les évolutions en cours favoriseraient une gestion maîtrisée de la

maintenance par un calage des différentes interventions sur les mêmes intervalles et un élargissement de ces intervalles (réduction du nombre et des temps d'immobilisation).

Ces évolutions auront des incidences très nettes en matière d'organisation des ateliers et des process d'intervention, et d'organisation du temps de travail (ex. : prédominance des interventions le week-end).

# La formation continue : le principal mode d'adaptation des compétences

L'évolution de l'emploi salarié dans le secteur du VI se caractérise par de faibles mouvements de main-d'œuvre conjugués à un vieillissement relatif des salariés en place. Compte tenu des pratiques de gestion de la main-d'œuvre, l'évolution des compétences se fera principalement par la formation continue des salariés et particulièrement dans un contexte de forte évolution technique (introduction de composants électroniques) et économique (diversification des activités).

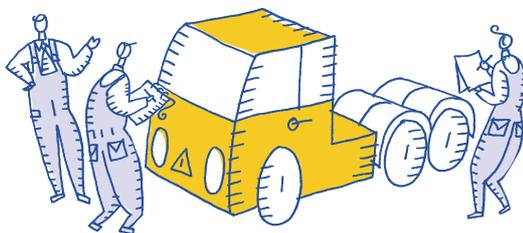
➔ En outre, les compétences attendues dans le secteur de la maintenance des VI, sont principalement :

- d'ordre technique pour les postes de techniciens et de mécaniciens d'ateliers et ce particulièrement dans les démarches de diagnostic.
- mais portent aussi sur les compétences comportementales pour les postes de maîtrise et d'encadrement.

Les besoins semblent être importants puisque 50 % des chefs d'entreprise estiment le niveau de compétence de leurs salariés insuffisant.

Au cours des deux dernières années, 53 % des chefs d'entreprise ont inscrit un salarié en stage de formation continue et cette tendance devrait se poursuivre puisque 74 % des chefs d'entreprise projettent de faire participer leurs salariés à des stages de formation continue au cours des deux prochaines années.

## L'alternance participe aussi à l'introduction de nouvelles compétences



A la date de l'enquête, 53 % des entreprises avaient au moins un apprenti et 17 % avaient au moins un jeune en contrat de qualification. Cet usage de l'alternance apparaît primordial dans les modes de gestion des compétences. Parmi les entreprises qui souhaitent embaucher de nouveaux salariés,

42 % pensent le faire grâce à un contrat de formation alternée.

Cette caractéristique constitue un critère essentiel quant au développement de la formation initiale : une priorité doit être donnée à la formation alternée.

Si en moyenne près d'une entreprise sur deux a utilisé la FC pour ses salariés, tous les professionnels ne sont pas égaux face à l'accès à la FC.

La formation continue, en effet, a été utilisée par :

- 88 % des concessionnaires
- 52 % des agents
- 27 % des indépendants

Ce qui s'explique par le fait que la grande majorité des stages (85 %) étaient des « stages constructeurs ».

## Des pratiques de recrutement à la pénurie de main-d'œuvre

Lors d'un recrutement et particulièrement lorsqu'il s'agit de recruter pour l'atelier, les chefs d'entreprise privilégient essentiellement l'expérience (84,3 %) alors que le niveau de formation (10,2 %) et le diplôme (5,4 %) apparaissent comme des éléments non déterminants.

Cette faible reconnaissance du diplôme dans les pratiques de recrutement révèle une certaine inadéquation de ces formations avec les besoins du secteur.

En outre, cette « pénurie » de main d'œuvre est renforcée par l'expression des difficultés à recruter :

➔ 60 % des chefs d'entreprises déclarent avoir eu des difficultés à satisfaire des offres d'emploi dont le 1/3 demeurent insatisfaites.

Les trois principales raisons des difficultés à recruter :

- Niveau insuffisant des candidatures : 40,3 %
- Absence de candidatures : 30,6 %
- Type de formation rare et/ou pointue : 9,9 %

# La filière de formation « Véhicule Industriel » : l'évolution du secteur induit de nouveaux profils de jeunes

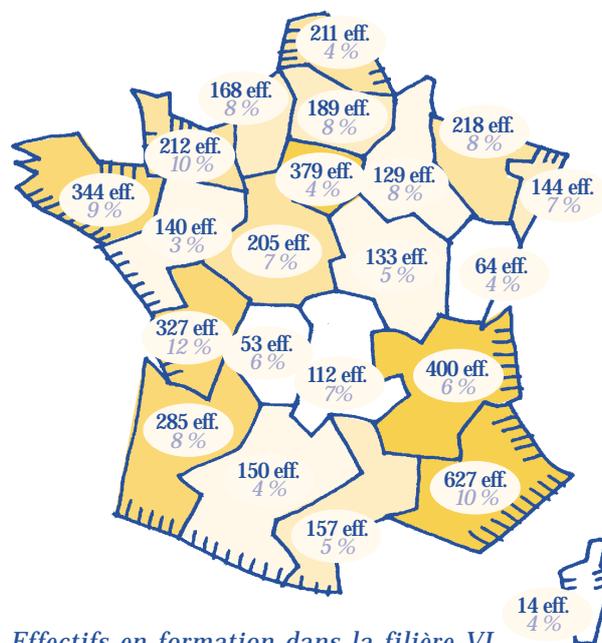
Les effectifs en formation dans la filière de la maintenance des véhicules industriels s'élevaient à 4720 pour l'année scolaire 1997-1998, soit 7 % de l'ensemble des effectifs formés dans les spécialités automobiles.

Les résultats aux examens dans la filière VI sont assez proches (70 %) des résultats toutes filières confondues (69 %).

Cependant, il ne suffit pas d'analyser les résultats aux examens pour rendre compte de la qualité de la formation. En effet au regard des pratiques de recrutement des entreprises de VI, on a pu clairement identifier des difficultés à recruter, voire des postes non pourvus. L'étude auprès des professionnels du VI révèle donc une certaine pénurie quantitative et qualitative quant à l'offre de formation initiale. D'un point de vue quantitatif, ce sont surtout les formations alternées (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) qui semblent être peu développées.



4720 jeunes en formation.



Sources : ANFA, 1998

Effectifs en formation dans la filière VI  
Filière VI / Ensemble des filières automobiles

D'un point de vue qualitatif, des difficultés sont apparues :

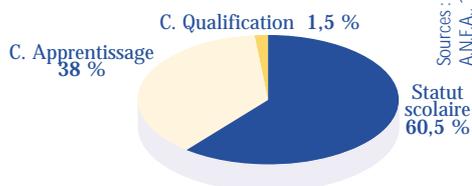
- tant dans les moyens mis en œuvre dans le cadre de la formation (équipements des établissements, formation des formateurs...)
- que dans le contenu de la formation au regard des nouvelles compétences à acquérir. Le produit Véhicule Industriel requiert en effet davantage de compétences en matière d'électricité et d'électronique mais aussi en hydraulique et en pneumatique. De plus compte tenu des nouvelles activités en fort développement (frigorifiques, équipements périphériques...), les pro-

fessionnels auront de plus en plus besoin de jeunes formés dans ces domaines.

Au-delà des compétences techniques, des besoins ont aussi été mis à jour quant au magasinage mais aussi aux compétences transversales liées aux évolutions économiques.



Les effectifs sous statut scolaire sont très importants alors que les besoins des entreprises portent davantage sur l'alternance.



Sources : ANFA, 1998

Répartition par mode de formation

Le secteur du Véhicule Industriel qui vit actuellement une forte mutation technologique et économique apparaît donc confronté à un besoin croissant d'amélioration des compétences de ses salariés.

L'enjeu pour la Branche professionnelle est donc de pouvoir y répondre tant par la formation continue que par la formation des jeunes.

## Auto focus

Directeur de la publication :

Yves Terral

Directeur de rédaction :

Philippe Mérel

Rédaction :

Valérie Chiron, Hélène Camaret

Observatoire

Tél. : 02 28 01 08 01

